Neue Landesregierung Seite 2

Gut für die Wirtschaft?

Eine Analyse des rot-grünen Koalitionsvertrages

Neues Leitbild Seite 32

Gut für Mülheim an der Ruhr!

Wirtschaft gelingt Anschub bei Projekt Profilschärfung

[unternehmen!]

www.unternehmerverband.org

Nr. 2_2012 | Jahrgang 12 | Zeitung des Unternehmerverbandes

Der Kommentar

Paradox

Gut ist, dass das Thema Fachkräftesicherung endlich in der Politik angekommen ist. Der Fachkräfte-Gipfel der Bundesregierung Anfang Juni war zwar nur ein erster Schritt und man kann darüber klagen, dass er zu spät kam, aber er ist nun getan. Es besteht die Chance, dass das Thema auf der politischen Agenda weit oben angesiedelt bleibt. Dafür sorgt wohl auch die Kanzlerin, die das Thema neben der Energiewende zur Chefsache erklärt. Und das ist auch dringend notwendig: In Deutschland leben immer weniger Menschen im erwerbsfähigen Alter. Die Prognosen sind besorgniserregend. Bis 2025 fehlen nach aktuellen Zahlen des Bundesarbeitsministeriums sechs Millionen Erwerbskräfte. Schon heute spüren wir Unternehmer den Fachkräftemangel.

Die Klagen vieler Personalverantwortlicher sind unüberhörbar. Neben dem Pflege- und Gesundheitssektor sind aktuell auch immer mehr Metallberufe vom Mangel an Arbeitskräften betroffen. „Es ist Arbeit da, die nicht getan wird, es sind Aufträge da, die nicht erfüllt werden“, sagt Ministerin von der Leyen zu Recht. Die Maßnahmen, die der Fachkräfte-Gipfel beschlossen hat, sind zwar ebenfalls noch bescheiden – mit einer Kampagne und neuen Internetauftritten will man international um Fachkräfte werben – aber auch hier ist ein neuer Konsens sichtbar. Nämlich der, dass Deutschland auch Zuwanderung zur Fachkräftesicherung braucht.

Der Gipfel hätte somit also ein guter Start sein können. Hätte! Denn was beschließt die Bundesregierung nur 24 Stunden später? Die Einführung eines Betreuungsgeldes, das jenen ausgezahlt werden soll, die ihre Kinder nicht in der Kita anmelden. Das Betreuungsgeld ist eine Prämie für das Zuhause bleiben von Erwerbsfähigen und Fachkräften in Zeiten des Mangels. Paradox angesichts der vorherigen Gipfel-Erkenntnisse.

Michael J. Walter
Vorstandsvorsitzender der Unternehmerverbandsgruppe

Mehr Kooperation im Ruhrgebiet: Wirtschaft soll vorangehen

Heinz Lison fordert eindringlich eine bessere Zusammenarbeit im Revier

Eine schonungslose Analyse der Lage im Ruhrgebiet nimmt der Sprecher der regionalen Wirtschaft, Heinz Lison, in einem Beitrag für diese Zeitung vor. Der Rückgang der Bevölkerung und die anhaltend hohe Arbeitslosigkeit kennzeichneten eine dramatische Entwicklung, die Politik, Wirtschaft und Gesellschaft scheinbar noch nicht begriffen hätten. „Abhängen“ und „Rumhängen“ seien für manche Stadtteile im Ruhrgebiet längst stilbildend, obwohl auch die Ruhrwirtschaft über Fachkräftemangel klage.

„Kein Schulabschluss, keinen Beruf gelernt, keine Sprachkenntnisse, geschweige denn eine Wertebasis – das ist die bittere Realität der neuen ‚Unterschicht‘ im Ruhrgebiet“, schreibt Lison. Ein „Weiter so!“ führe geradewegs in den Niedergang der ganzen Region. Diese massiven Probleme des Reviers könnten nur durch eine bessere Kooperation auf allen Ebenen bewältigt werden. Doch statt des notwendigen Zusammenwachsens, sei im Ruhrgebiet ein immer weiter fortschreitendes Auseinanderdriften zu beobachten. Die kommunale Finanzsituation hätte längst eine Entwicklung zu mehr Gemeinsamkeit befördern müssen. Stattdessen sei aber nur Kleinteiligkeit zu beobachten. Wenn die Ruhrstädte nicht zur Kooperation in der Lage seien, dann müsse die Landesregierung einschreiten. Die wiedergewählte Ministerpräsidentin Hannelore Kraft wisse um die Bedeutung des Ruhrgebiets.

Sonnenuntergang im Revier: Ohne Kooperation sieht es finster aus (Foto: picturealliance/dpa)

Doch Lison belässt es nicht bei Kritik an der Politik. Er nennt die Bemühungen der Ruhr-Universitäten, zu einem „Bildungsraum Ruhr“ kommen zu wollen, vorbildlich. Der Unternehmervertreter fragt aber auch nach der Rolle der Wirtschaft, wenn es um Kooperation im Ruhrgebiet geht. „Mein Blick fällt auf fünf Arbeitgeberverbände mit Sitzen in Duisburg, Essen, Bochum, Gelsenkirchen und Dortmund, auf fünf IHKs mit Sitzen in Duisburg, Essen, Dortmund, Bochum und Hagen, auf Handwerkskammern und unzählige Fachverbände. Ich frage mich, wo die Stimme der Ruhrgebietswirtschaft eigentlich zu hören ist?“, so der Sprecher der regionalen Wirtschaft. Er frage sich zudem, ob diese Strukturen noch zeitgemäß seien. Die Ruhrwirtschaft müsse ihre Forderungen öfter mit einer Stimme vortragen, wenn sie Gehör finden wolle. Abschließend macht Lison eine klare Ankündigung: „Ich werde jedenfalls für die fehlende Kooperation im Ruhrgebiet nicht mehr allein der Politik den schwarzen Peter zuschieben. Auch wir müssen uns bewegen, um dem Gewicht der Ruhrwirtschaft Geltung zu verschaffen. Das ist viel Diskussionsstoff für ein Treffen mit den Kollegen im Ruhrgebiet, zu dem ich bald einladen werde.“

Der ganze Beitrag von Heinz Lison Seite 18

„An der Grenze des Machbaren“

Metall-Arbeitgeber sprechen von „insgesamt akzeptablem“ Kompromiss

Ich bin sicher, dass unsere Unternehmen auch mit diesem Tarifvertrag beweglich bleiben“, so der Präsident der Landesvereinigung der Unternehmensverbände Nordrhein-Westfalen, Horst-Werner Maier-Hunke, im Interview mit unserer Zeitung. Maier-Hunke, der die Arbeitgeberseite in NRW bei den Tarifverhandlungen anführte und auch bei den entscheidenden Gesprächen in Sindelfingen dabei war, die schließlich zum Pilotabschluss für die Metall-Branche führten, zeigt sich zufrieden mit dem Kompromiss, wenn er auch die Arbeitgeber bei der Lohnsteigerung am Limit sieht. „Wir wollten erstens unseren Mitarbeitern einen fairen Anteil an der insgesamt robusten wirtschaftlichen Entwicklung gewähren, ohne unsere Unternehmen zu überfordern. Mit dem Lohnplus von 4,3 Prozent sind wir da an die Grenze des Machbaren gegangen“, so Maier-Hunke. Die Arbeitgeber hätten zum zweiten die Ausbildung über Bedarf nicht durch Regeln gefährden wollen, die die Ausbildungsbereitschaft der Unternehmen eingeschränkt hätten. Dies sei gelungen. Drittens sei es das Ziel der Metallarbeitgeber gewesen, die Flexibilität der Betriebe beim Einsatz der Zeitarbeit zu erhalten. „Auch hier sind wir mit den getroffenen Vereinbarungen zufrieden“, so der Arbeitgeberpräsident. Angesprochen auf die relativ geringe Laufzeit des Vertrages von 13 Monaten sagte Maier-Hunke, dass man im Sinne der unternehmerischen Planungssicherheit natürlich lieber Tarifvereinbarungen mit längerer Laufzeit abschließe. Auf der anderen Seite wisse man aber nicht, wie das nächste Jahr laufe, vielleicht sei es da besser, nicht zu weit im Voraus „Korsettstangen bei den Kosten“ einzuziehen.

Auch der Metallverband Ruhr-Niederrhein sprach von einem „insgesamt akzeptablen“ Kompromiss. Nach Ansicht des Vorsitzenden des Metallverbandes, Wim Abbing, ist das Lohnplus gerade noch vertretbar, die „sachgerechten“ Regelungen zur Zeitarbeit sicherten zudem die notwendige betriebliche Flexibilität. Enttäuscht äußerte sich Abbing allerdings zu den Vereinbarungen zur Übernahme der Ausgebildeten. „Die bedarfsgerechte Übernahme der Ausgebildeten entspricht grundsätzlich der betrieblichen Realität. Inwieweit die jetzt gefundenen Regelungen allerdings zu einer Reduzierung der Ausbildung über Bedarf führen werden, muss die Zeit zeigen“, erklärte Abbing für die Metallarbeitgeber in der Region. Abbing, der Mitglied der NRW-Verhandlungskommission auf Arbeitgeberseite war, betonte, dass vor allem die „qualitativen“ Forderungen der IG Metall eine Lösung dieser Tarifrunde außerordentlich schwierig gemacht hätten. „Für die Zukunft kommt es jetzt entscheidend darauf an, gemeinsam mit der Gewerkschaft Strategien gegen den Fachkräftemangel zu entwickeln“, mahnte Abbing mit Blick auf den demografischen Wandel. Der Metallverband Ruhr-Niederrhein macht das Thema Fachkräftesicherung in diesem Jahr mit zahlreichen Veranstaltungen zu einem Schwerpunkt seiner Arbeit.

Interview mit Horst-Werner Maier-Hunke Seite 4, Details zum Tarifkompromiss Seite 17

(Foto: picture alliance / dpa)

Seltene Erden

Der Chef der Grillo-Werke und BDI-Vizepräsident Ulrich Grillo über die Energiewende und die Schwierigkeiten bei der Rohstoffzufuhr

Seite 8

Seltene Fachkräfte

Vera Erdmann vom Institut der deutschen Wirtschaft über Engpässe bei bestimmten Berufsgruppen und strategische Personalarbeit

Seite 10

Seltene Chance

Der Unternehmerverband hilft mit seinen Schulprojekten jungen Menschen bei der Berufswahl und sorgt so für die Fachkräfte der Zukunft

Seite 14

Impressum

Herausgeber:
Unternehmerverbandsgruppe e.V.
Hauptgeschäftsführer
Wolfgang Schmitz
Düsseldorfer Landstr. 7,
47249 Duisburg
Telefon 0203 99367–0
Telefax 0203 355714
uv@unternehmerverband.org

Chefredakteur (v.i.S.d.P.):
Matthias Heidmeier
heidmeier@unternehmerverband.org

Redaktion:
Matthias Heidmeier,
Geraldine Klan, Christian Rickes
Düsseldorfer Landstr. 7
47249 Duisburg
Telefon 0203 99367–205
Telefax 0203 355714

Gestaltung, Layout:
BELAU Werbung und visuelle Kommunikation, Duisburg
info@belau.biz

Verlag und Anzeigenvertrieb:
BK Kommunikation GbR
Voltaire-Weg 6
76532 Baden-Baden
Telefon 07221 276027
Telefax 07221 276128
info@bk-kommunikation.de

Druck:
Druck- und Verlagszentrum GmbH, Hagen

Auflage: 20.000
Nachdruck nur mit ausdrücklicher Genehmigung des Herausgebers

Neue Mitglieder

▶ Unternehmerverband Mülheimer Wirtschaft

Verpackungslogistik Bernd Fleskes – Dienstleistung, Lagerung, Logistikberatung, Entwicklung von Verpackungen

Global Stahl GmbH – Stahlhandel

▶ Unternehmerverband Soziale Dienste und Bildung

Lebenshilfe Dienste NRW GmbH – Erbringung von betreuerischen, handwerklichen, verwaltungsbezogenen und personalbezogenen Dienstleistungen sowie Einkauf und Verkauf für den Bereich der Wohlfahrtspflege

DRK – gemeinnützige Gesellschaft für Soziale Arbeit und Bildung im Kreis Borken mbH – Integrative Jugendhilfe, Autismusambulanz, Bildungswerk, ambulante Pflege, Kindergärten

▶ Unternehmerverband Industrieservice

Industrieservice Schulz GmbH – Metallbau, Erstellung von Metallkonstruktionen

▶ Unternehmerverband Ruhr-Niederrhein

SKP Personal- und Managementberatung GmbH – Dienstleistungen

PEAG GmbH – Personalmarketing und -auswahl, Personal- und Managemententwicklung, Trennungsmanagement

Teba GmbH & Co. KG – Innen- und außenliegende Sonnenschutzprodukte, Dekorationstechnik, Vertrieb über den Fachhandel

Meuthen GmbH – Industrieller Dienstleister

EUFLOR Humuswerk GmbH – Gartenbedarf

Licht und Schatten für die Unternehmen

Analyse des rot-grünen Koalitionsvertrages aus Sicht der Wirtschaft

Ist es ein „Dokument der Enttäuschung“ (Christian Lindner, FDP), eine „Nullnummer“ (Karl-Josef Laumann, CDU) oder zeigt es „Verantwortung für ein starkes NRW“, wie die Überschrift glauben machen will? Die Rede ist vom Koalitionsvertrag, den SPD und Grüne nach einem Verhandlungsmarathon Mitte Juni der Öffentlichkeit vorstellten. Für die nächsten fünf Jahre beschreiben die Koalitionspartner ihre gemeinsamen Ziele. „Richtig fiese Kröten musste keiner schlucken“, heißt es aus den Verhandlungskreisen. Aber bringt der Vertrag Nordrhein-Westfalen wirklich voran? Worauf muss sich die Wirtschaft einstellen? Positiv ist das klare Bekenntnis zum Industrieland. Es heißt im Vertrag eindeutig: „Nordrhein-Westfalen ist ein Industrieland und muss es bleiben.“ Die globale Wirtschafts- und Finanzkrise habe eindrucksvoll bestätigt, dass dies der richtige Weg war und bleibe. Trotz dieser Bekenntnisse bemängelt die Opposition, dass es keine klaren Zusagen und Verbindlichkeiten für den Industriestandort NRW gebe.

Rot-Grün will eine „Allianz für moderne Industrie“ ins Leben rufen. Das Ziel sind unter anderem gemeinsame Verabredungen zur Innovationsförderung und zur Akzeptanz von Industrieprojekten. Erfreulich für die NRW-Wirtschaft ist sicher das Bekenntnis der Landesregierung, die heimischen Unternehmen nicht mit zu hohen Kosten zu belasten. Ebenfalls erfreulich scheint, dass an dem Ende der Steinkohlesubventionen nicht gerüttelt wird.

Die Verhandlungsführerinnen von SPD und Grünen: Ministerpräsidentin Hannelore Kraft und ihre Stellvertreterin Sylvia Löhrmann stellen die Ziele der Koalition vor (Fotos: picture alliance / dpa)

Zitat

▶ „Ein Schritt in die richtige Richtung ist auch das Ziel, die Ausgaben im Landeshaushalt um 1 Milliarde Euro jährlich zu senken. Da aber der Haushaltsentwurf 2012 bereits ein Defizit von vier Milliarden Euro vorsieht, wäre eine noch entschlossenere Sparpolitik notwendig.“

Horst-Werner Maier-Hunke, Präsident der Landesvereinigung der Unternehmensverbände NRW

Rot-Grün erkennt die Bedeutung der Energiewende. Sie soll „Chefin-Sache“ werden, so kündigte es jedenfalls Ministerpräsidentin Hannelore Kraft an. Zudem wird das Thema Energie durch einen neuen Zuschnitt der Ministerien aufgewertet. Allerdings bleibt die Zuständigkeit für erneuerbare Energien im Umweltressort, so dass nach Lage der Dinge künftig die Staatskanzlei, das neue Wirtschafts- und Energieministerium und das Umweltministerium für die Energiewende zuständig sind. Es bleibt abzuwarten, inwieweit die neue Aufgabenverteilung zur Erreichung der hohen selbstgesteckten Ziele bei der Energiewende beiträgt.

Die von der Wirtschaft geforderte Erneuerung des Kraftwerkparks will auch die rot-grüne Landesregierung erreichen. Die Frage bleibt allerdings, was das konkret heißt. Es fehlt in dem Vertrag ein klares Bekenntnis zum Kraftwerk in Datteln, das ans Netz gehen könnte. Hier beschreiben die Partner eher den aus Sicht der Unternehmen unbefriedigenden Status Quo. So heißt es: „Die Landesregierung selbst baut keine Kraftwerke und reißt auch keine begonnenen Kraftwerke ab.“

Viele Fragezeichen verbinden sich für die NRW-Wirtschaft, vor allem für die energieintensiven Unternehmen, mit dem geplanten Klimaschutzgesetz. Die Frage bleibt, ob es Sinn macht, dass ein Bundesland versucht, einen Sonderweg in Sachen Klimaschutz einzuschlagen. Die Kritiker befürchten durch neue rechtliche Rahmenbedingungen zusätzliche Belastungen für Unternehmen. Im internationalen Wettbewerb seien Alleingänge nicht angebracht, sagen die NRW-Arbeitgeber. Rot-Grün selbst will NRW zum Vorreiter beim Klimaschutz machen. Die Landesregierung hat sich ein ehrgeiziges Ziel gesetzt: Bis zum Jahr 2025 sollen mehr als 30 Prozent des Stroms in NRW aus erneuerbaren Energien gewonnen werden. Hubertus Bardt vom Institut der Deutschen Wirtschaft sieht das NRW-Ziel in der Rheinischen Post kritisch: „Beim Klimaschutz gibt es jetzt schon eine Ziel-Inflation zwischen Vorgaben der EU-Kommission und der Bundesregierung.“ Im Gespräch mit unserer Zeitung fordert Ulrich Grillo, Vizepräsident des BDI und stellvertretender Vorsitzender des Unternehmerverbandes Metall Ruhr-Niederrhein, „größte Sorgfalt“ beim Klimaschutzgesetz. Bei der Erstellung eines Klimaschutzplans müsse die Industrie beteiligt werden. „Die politische Debatte verkennt allzu leicht, dass die deutsche Industrie bereits Weltmeister bei der Ressourceneffizienz ist“, so der Duisburger Unternehmer.

Welche Eier werden den Unternehmen ins Nest gelegt? Rot-Grün bekennt sich jedenfalls eindeutig zum Industriestandort NRW

Zitat

▶ „Der DGB NRW und die Gewerkschaften begrüßen, dass sich die rot-grüne Landesregierung in ihrem Koalitionsvertrag klar zu Guter Arbeit, zur Energiewende, zum Industriestandort NRW und zu sozialer Prävention bekennt. Damit werden wichtige gewerkschaftliche Forderungen aufgegriffen. Allerdings bleibt der Text der Koalitionsvereinbarung an vielen Stellen vage und auf der Ebene von Absichtserklärungen. […] Kritisch beobachten werden wir die angekündigten Sparmaßnahmen. Sie dürfen nicht dazu führen, dass der präventive Ansatz der letzten Legislaturperiode konterkariert wird.“

Andreas Meyer-Lauber, Vorsitzender des DGB NRW

Eines der wichtigsten landespolitischen Themen der kommenden Jahre wird zweifellos die Haushaltskonsolidierung sein. Die Koalition will die Schuldenbremse in der Landesverfassung verankern. Bis zum Jahr 2020 soll ein ausgeglichener Haushalt erreicht werden. Dazu stimmt Hannelore Kraft die Bürger aufs Sparen ein. Bis 2017 soll im Haushalt strukturell eine Milliarde Euro eingespart werden. Unter anderem sollen Verwaltungsstandorte geschlossen oder zusammengelegt werden. Rainer Kambeck vom Rheinisch-Westfälischen Institut für Wirtschaftsforschung in Essen zeigt sich in der Rheinischen Post allerdings verwundert über die Ausführungen zur Finanzplanung: „Denn in punkto Haushaltskonsolidierung stellt der Koalitionsvertrag stark auf Einnahmeverbesserungen ab, die nur auf Bundesebene umgesetzt werden können.“ Es würden Steuererhöhungen gefordert, die von der Landesregierung nur indirekt beeinflusst werden könnten. Aber auch für NRW will Rot-Grün eine neue Abgabe ins Leben rufen. Für abbauende Unternehmen wird künftig eine „Kiesabgabe“ fällig. Es bleibt auch hier abzuwarten, ob die neue Landesregierung „strenge Haushaltsdisziplin“ (Hannelore Kraft) üben wird oder vor allem versucht, die Einnahmeseite zu verbessern. Angesichts der derzeit hohen Steuereinnahmen von Bund, Ländern und Gemeinden, die gar ein Rekordhoch erreicht haben, sind die Erwartungen der Wirtschaft an die Politik klar: Keine Wohltaten verteilen, sondern sparen.

Matthias Heidmeier

Zitat

▶ „Wer nur in den Erhalt der Straßeninfrastruktur investiert und nicht in den Neubau, wird dem Problem nicht gerecht: Die Verlagerung auf die Schiene kann alleine keine Lösung sein.“

Ralf Mittelstädt, Hauptgeschäftsführer der IHK NRW

Glückwunsch an Horst E. Buhren

Horst E. Buhren, selbst nennt er sich Horste Buhren, feierte am 13. April seinen 80. Geburtstag. Seit fast 60 Jahren ist Buhren in Mülheim unternehmerisch tätig. Im Jahr 1953 gründete der Unternehmer gemeinsam mit Wilhelm Harbecke die Firma Harbecke, die sich auf den Vertrieb von Baustoffen spezialisierte. 1970 erfolgte der Eintritt in die Hagebau; weitere Niederlassungen und Firmenzukäufe folgten. Heute beschäftigt die BAUSTOFFZENTRUM HARBECKE GMBH mehr als 120 Mitarbeiter an drei Standorten. Leidenschaftlich engagiert sich der Unternehmer für die Lebenshilfe Mülheim. Horste Buhren gehört zu den prägendsten Unternehmerpersönlichkeiten in Mülheim.

Rundum-Paket für das Automobil

Das Audi Zentrum Duisburg bietet anspruchsvolle Produkte und einen umfangreichen Service

Das mittelständische Familienunternehmen Auto Wolf blickt auf eine traditionsreiche Geschichte zurück. Bereits im Jahr 1925 machte sich der Firmengründer Kurt Erich Wolf selbstständig, baute Motorräder und betrieb eine eigene Werkstatt. Die Firma Auto Wolf wurde von ihm 1931 gegründet. Sein Sohn Peter L. Wolf trat 1969 in den väterlichen Betrieb ein und ist seit 1985 alleiniger geschäftsführender Gesellschafter. 1971 nahm Auto Wolf neben Daimler Benz, DKW und NSU auch Volkswagen ins Programm auf. Ab 1973 konzentrierte sich das Unternehmen dann ausschließlich auf die Marken VW und Audi. Somit identifiziert sich Auto Wolf in Mülheim nunmehr seit über 40 Jahren mit der Marke VW. Auf 4.000 Quadratmetern werden die gesamte Neuwagenpalette sowie rund 80 Gebrauchtwagen an der Kölner Straße in Mülheim ausgestellt. „Als Großkundenleistungszentrum und Taxi-Schwerpunkthändler kümmern wir uns auch um die Belange unserer Firmenkunde, damit sie stets mobil bleiben“, erläutert Geschäftsführerin Pamela Veltman und ergänzt: „Das Fachpersonal in unserer hochmodernen Werkstatt ist dazu nach aktuellem Stand der VW AG geschult.“ Im Zuge der Markenspezialisierung wurde im Jahr 2000 das Audi-Autohaus in Mülheim an der Düsseldorfer Straße gebaut und eröffnet. Zehn Jahre später übernahm Auto Wolf zusätzlich das Audi Zentrum in Duisburg aus der Insolvenz. Die Auto Wolf KG betreibt heute insgesamt drei Autohäuser und beschäftigt rund 180 Mitarbeiter, davon allein 40 in Duisburg.

Pamela Veltman, Geschäftsführerin des Audi Zentrums Duisburg (Foto: Auto Wolf)

Fakten

Umsatz	70 Mio. Euro
Mitarbeiterzahl	180 Mitarbeiter
Auszubildende	30
Standorte	1 x Duisburg 2 x Mülheim

Audi Zentrum Duisburg

Der Übernahme des Audi Zentrums Duisburg im Oktober 2010 schlossen sich umfangreiche Investitionen in die technische und optische Ausstattung des Autohauses an. Die kostenintensivste Maßnahme stellte die Umsetzung des Audi-Showroom Konzepts dar. Der gesamte Ausstellungsbereich wurde nach strengen Vorgaben der Audi AG im einheitlichen Design gestaltet. Darüber hinaus wurden die Sozialräume der Mitarbeiter renoviert, eine neue Direktannahme errichtet sowie das Werkzeuginventar der Werkstatt modernisiert. Als „Audi Gebrauchtwagen :plus-Partner“ vereint das Autohaus die Fachkenntnisse seiner Mitarbeiter mit den harten Vorgaben der Audi AG. „Dadurch können sich unsere Kunden jederzeit auf die Qualität unserer Arbeiten verlassen“, so Veltman.

Zufriedene Mitarbeiter schaffen zufriedene Kunden

Kundenzufriedenheit wird bei Auto Wolf großgeschrieben. Deshalb setzt das Unternehmen bei der Kaufberatung innovative und multimediale Hilfsmittel ein, um dem Kunden die Wahl des für ihn passenden Fahrzeuges zu erleichtern. Der Kunde kann sich beispielsweise sein Traumauto mit der jeweiligen Wunschausstattung vor Ort oder im Internet zusammenstellen. Anschließend schaut sich ein Berater gemeinsam mit ihm das Fahrzeug auf einem 46-Zoll-LCD-Bildschirm an. „So weiß der Kunde schon vorab, wie sein Fahrzeug einmal aussehen könnte“, erklärt Veltman.

Die Audi AG verlieh dem Audi Zentrum Duisburg im Jahr 2011 die Auszeichnung „Audi Topservice Partner 2012“. Diese setzt sich zusammen aus der Kundenzufriedenheit und den getätigten Investitionen in Aus- und Weiterbildung. „Wir sind sehr stolz auf die Auszeichnung. Daran zeigt sich, dass nur zufriedene Mitarbeiter zufriedene Kunden schaffen können“, erfreut sich Pamela Veltman. Und dass diese Auszeichnung nicht von irgendwo kommt, weiß Veltman zu begründen: „Schließlich haben wir durch die Weiterbildungsmaßnahmen zum Diagnose-Techniker sowie zum Service-Techniker intensiv in die Aus- und Weiterbildung unserer Mitarbeiter investiert.“

Ausgebildete und qualifizierte Mitarbeiter sind schwer zu finden

Es gibt immer noch genügend Bewerber für die Ausbildungsberufe. Dies wird sich in den nächsten Jahren vorerst noch halten. Vor allem wegen des doppelten Abiturjahrgangs und jenen jungen Menschen, die ein freiwilliges Soziales Jahr ableisten. Allerdings gibt es auf dem Arbeitsmarkt wenig ausgebildete und qualifizierte Mitarbeiter. Hier kann die Nachfrage oft nicht gedeckt werden. „Deshalb bilden wir auch aus, um unseren Bedarf an Mitarbeitern selbst zu decken“, erläutert Veltman. Zu den angebotenen kaufmännischen wie technischen Ausbildungsberufen gehören der Automobilkaufmann und der KFZ-Mechatroniker. Von den insgesamt 30 Auszubildenden sind drei angehende Automobilkaufleute sowie vier KFZ-Mechatroniker in Duisburg beschäftigt.

Den Kundenstamm wieder aufbauen

Da das Autohaus in Duisburg erst vor anderthalb Jahren übernommen wurde und einige Zeit geschlossen war, muss der Kundenstamm erst einmal nach und nach wieder aufgebaut werden. „Das ist unsere vorrangige Aufgabe für die Zukunft“, so Pamela Veltman.

Christian Rickes

Info

Audi Zentrum Duisburg
Automobile Wolf GmbH & Co. KG
Düsseldorfer Landstraße 37
47249 Duisburg
0203 99719-0
www.audi-wolf.de

ANZEIGE

Die BKK vor Ort –
ein Unternehmen für Unternehmen

Den Durchblick im Sozialversicherungsrecht zu behalten, ähnelt manchmal dem Versuch, einen direkten Weg durch einen Irrgarten zu finden. Unterschiedlichste Regelungen, regelmäßige Gesetzesänderungen und zahllose Ausnahmevorschriften sorgen dafür, dass auch erfahrene Fachleute zuweilen den Überblick verlieren. Wie gut ist es dann, einen erfahrenen und verlässlichen Partner an seiner Seite zu wissen.

Die BKK vor Ort ist das Produkt langer Tradition und großer Erfahrung im Gesundheitswesen. Hervorgegangen aus vielen kleinen Betriebskrankenkassen steht das Unternehmen für ein optimales Leistungsspektrum und erstklassige Beratung. Mit rund 770.000 Kunden gehört die BKK vor Ort zu den größten gesetzlichen Krankenversicherungen und ist die größte BKK in NRW. Der Hauptsitz befindet sich in Bochum, inmitten des Ruhrgebiets. In dieser Dienstleistungs- und Industrieregion, die von Kohle und Stahl geprägt wurde, im Herzen von Nordrhein-Westfalen liegen auch die Wurzeln. Gleichwohl stehen über 1.500 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen an über 70 Standorten in ganz Deutschland den Versicherten und Firmenkunden als kompetenter Gesundheitsdienstleister zur Seite.

Zu den Firmenkunden zählen neben den 250 Trägerunternehmen, darunter bekannte Großunternehmen wie die Adam Opel AG, die DRÄGER Werke, die MAN AG, die Vodafone D2 GmbH und Thyssen Krupp, auch weitere zahlreiche große, mittlere und kleine Unternehmen. Geschätzt wird vor allen Dingen der persönliche Service der BKK vor Ort. Bei Fragen zum Sozialversicherungsrecht, der betrieblichen Gesundheitsförderung oder speziellen Fragen zur Krankenversicherung berät die Kasse mit einem umfassenden und unkomplizierten Angebot, das weit über die reine Sozialversicherungsthematik hinausgeht.

„Die BKK vor Ort bietet zum Beispiel für Personalabteilungen Seminare zum Jahreswechsel an. Erklärt werden dort die neuen Grenzwerte und Rechengrößen, Anpassungen im Meldeverfahren und versicherungsrechtliche Änderungen“, erzählt Roland Wien, Vorstand der BKK vor Ort. „Des Weiteren ist vor allem die betriebliche Gesundheitsförderung ein wichtiger Bestandteil in der Arbeitgeberbetreuung. Motivierte, gut qualifizierte und vor allem gesunde Arbeitnehmer sind Faktoren, die den Unternehmenserfolg maßgeblich beeinflussen“, betont Wien weiter. „Mit dem Service „Gesund vor Ort“ zielt die Kasse auf eine gesunde Gestaltung der Arbeitsabläufe und setzt Anreize für ein gesundheitsbewußtes Verhalten der Beschäftigten“.

Natürlich kann die beste betriebliche Gesundheitsförderung nicht verhindern, dass Mitarbeiter erkranken. Auch hier hilft die BKK vor Ort. Sie kümmert sich und hilft bei der Vermittlung von Arzt- und Krankenhausterminen, bietet kompetente Hilfe bei medizinischen Fragen, sorgt mit der integrativen Versorgung und einer zielführenden Rehabilitationsmaßnahme für eine schnelle Genesung der Beschäftigten.

Roland Wien, Vorstand der BKK vor Ort

Falls Sie mehr über das Unternehmen BKK vor Ort und seinen Service erfahren möchten, sprechen Sie direkt mit Andre Schünemann oder schreiben Sie eine E-Mail. Wir beraten Sie gerne.

BKK vor Ort
Andre Schünemann
Universitätsstraße 43
44789 Bochum
Telefon 0234 479-2928
firmenkunden@bkkvorort.de
www.bkkvorort.de

BKK vor Ort

NRW-Alleingang beim Klimaschutz „lebensgefährlich“

Der Präsident der Landesvereinigung der Unternehmensverbände, Horst-Werner Maier-Hunke, im Interview

[unternehmen!]: *Herr Maier-Hunke, Sie führen die Arbeitgeber in NRW seit nunmehr 8 Jahren. Von Wirtschaftskrise bis Aufschwung war alles mit dabei. Was ist heute in der NRW-Wirtschaft anders als im Jahr 2004?*

Horst-Werner Maier-Hunke: In den vergangenen acht Jahren haben unsere Unternehmen viel erleben müssen. Phasen des Aufschwungs wechselten sich ab mit einem nie zuvor erlebten rasanten Einbruch im Jahr 2008, der rückblickend in die schwerste Rezession der Nachkriegszeit mündete. Nicht wenige Betriebe verloren binnen kürzester Zeit bis zu 50 Prozent ihres Umsatzes. Dieser Absturz hat tiefe Spuren hinterlassen. Unsere Wirtschaftskraft hier in Nordrhein-Westfalen hat in der Wirtschaftskrise besonders stark gelitten. Was uns betrübt ist, dass der Aufholprozess in Nordrhein-Westfalen jedoch nur unterdurchschnittlich voran kommt. Es geht nach oben, aber nicht so zügig wie in anderen Bundesländern. Hier haben wir Nachholbedarf – und die Landespolitik muss dabei helfen.

[u!]: *Sie vertreten die Interessen der Unternehmen gegenüber der Landesregierung. Welche Themen müssen in der neuen Legislaturperiode angepackt werden?*

Maier-Hunke: Ein Thema steht über allen anderen: Die neue Landesregierung muss endlich die Landesfinanzen in Ordnung bringen – und zwar verlässlich. Deshalb brauchen wir hier in Nordrhein-Westfalen auch eine verbindliche Schuldenbremse in der Landesverfassung. Wir mahnen eine seriöse Finanzpolitik immer wieder an, zumal Haushaltskonsolidierung doch zwingend im ureigenen Interesse der Politik sein müsste. Denn wo sonst soll denn der finanzielle Handlungsspielraum herkommen, wenn allein Zins- und Tilgungslasten im Landeshaushalt ein derart großes Volumen erreichen, das gestaltende Politik fast unmöglich macht? Dabei brauchen wir dringend Investitionen in Bildung und Infrastruktur. Ganz klar: Wenn die Landesregierung ihr Ziel einer „vorbeugenden Politik“ wirklich ernst nimmt, dann muss sie damit in der Finanzpolitik anfangen.

[u!]: *Ob Klimaschutzgesetz oder Kraftwerk in Datteln, hohe Energiepreise oder mangelnde Flächen für die Betriebe – stimmt der Eindruck, dass es eine engagierte Industriepolitik in Land und Bund derzeit nicht gibt?*

Maier-Hunke: Das Wort Industriepolitik gefällt mir nicht so gut, weil es suggeriert, als müsse der Staat dafür sorgen, dass die Industrie floriert. Das müssen wir Unternehmer schon selbst machen. Ich erwarte aber von der Politik, dass sie Wirtschaft und Bürgern unseres Landes zum Beispiel erklärt, wie sie eine verlässliche Energieversorgung zu wettbewerbsfähigen Preisen gewährleisten will, wenn gleichzeitig erneuerbare Energien zur wichtigsten Säule der Energieversorgung unseres Landes werden sollen. Denn das geht nur mit einem überragenden Leitungsnetz. Das müssen wir aber erst noch bauen und dann gibt es erhebliche Eingriffe in die Landschaft. Da tut Aufklärung Not. Außerdem möchte ich auch einen entschlossenen Einsatz der Politik für den Bau konventioneller, effizienter und umweltschonender Kraftwerke sehen, ohne deren Hilfe wir in Nordrhein-Westfalen als Kernland der deutschen Industrie alt aussehen werden. Bei aller Sympathie für die Energiewende: Es bleibt eine Operation am offenen Herzen – und die ist wie in der Medizin nicht ohne Risiko. Und als Industrieland Nummer 1 in Deutschland im Klimaschutz im Alleingang und vor allem über Gebühr voranzuschreiten halte ich – bei allem Respekt – für lebensgefährlich für NRW.

> ■ Die neue Landesregierung muss endlich die Landesfinanzen in Ordnung bringen – und zwar verlässlich!

[u!]: *Zu einer guten Infrastruktur zählen längst auch Investitionen in Bildung und Betreuung. Müssen sich nicht auch Unternehmen mehr engagieren, zum Beispiel um mehr Betreuungsplätze zu ermöglichen?*

Maier-Hunke: Unternehmen und Verbände sind hier längst unterwegs. Ich denke an Betriebskindergärten, an vorbildliche Kooperationen mit kommunalen Trägern und übrigens auch mit Arbeitszeitmodellen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Als Unternehmer wissen wir doch selbst, dass wir nur dann attraktiv für Fachkräfte sind, wenn wir ihnen helfen, ihr Leben auch familiengerecht zu organisieren. Bei allem unternehmerischen Engagement muss jedoch eins klar sein: Betreuungsangebote etwa für unter Dreijährige zu schaffen oder Betreuungszeiten flexibler und vor allem bedarfsgerechter zu gestalten, ist und bleibt Aufgabe des Staates. Wir haben auch nichts dagegen, wenn der Staat seine bislang restriktive Genehmigungspraxis für unternehmensnahe Betreuungsangebote aufgibt. Privates Engagement sollte er fördern, nicht hemmen.

[u!]: *Das Betreuungsgeld lehnen die Arbeitgeber vehement ab …*

Maier-Hunke: Uns ist zunächst mal wichtig, dass jede Familie selbst entscheiden kann, wie sie ihre Kinder betreut. Also: Eltern, die ihr Kind in den ersten drei Jahren zu Hause aufwachsen lassen wollen, sollen dies selbstverständlich tun können. Wogegen wir uns allerdings wenden, ist eine Politik, die falsche Anreize setzt. Das Betreuungsgeld bietet aber für viele eher einen Anreiz, um sich aus dem Beruf zurückzuziehen. Obendrein bindet es finanzielle Mittel, die wir viel besser nutzen könnten, um fehlende Kindertagesstätten einzurichten. Die brauchen wir aber, damit mehr junge Menschen Familie und Beruf besser miteinander vereinbaren können. Daran haben wir als Unternehmer ein großes Interesse, damit wir wirksamer dem Problem des Fachkräftemangels begegnen können.

Verhandlungsführer in Aktion: Maier-Hunke bekommt am Rande der Verhandlungen mit der IG Metall eine kleine „Aufmerksamkeit“ überreicht (Foto: picture alliance / dpa)

[u!]: *Nordrhein-Westfalen steuert auf einen großen Fachkräftemangel zu. Was muss die Politik tun, um dem Engpass vorzubeugen?*

Maier-Hunke: Die Bewältigung des demografischen Problems ist eine zentrale Herausforderung der nächsten Jahre. Die Politik muss an verschiedenen Stellen ansetzen. Flexible Betreuungsangebote an Kindergärten, Kindertagesstätten und Schulen gehören dazu. Dann muss viel mehr dafür getan werden, um Kinder für die so genannten MINT-Fächer zu interessieren, also für Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik. Die Weltklasseleistungen deutscher Ingenieure waren und sind immer noch die Basis für den Wohlstand unseres Landes, dieses Pfund dürfen wir auf keinen Fall aufs Spiel setzen. Hier hat die Politik die Unternehmen ganz eng an ihrer Seite, hier sind wir bereits mit unzähligen Projekten unterwegs. Und wir brauchen eine geordnete Zuwanderung, die sich an den Arbeitsmarktinteressen unseres Landes orientiert und persönliche Qualifikationen wie Ausbildung, Berufserfahrung und Sprachkenntnisse berücksichtigt.

> ■ Wir brauchen eine geordnete Zuwanderung, die sich an den Arbeitsmarktinteressen unseres Landes orientiert.

[u!]: *Was können die Tarifpartner zur Fachkräftesicherung tun?*

Maier-Hunke: Unabhängig von der jüngsten Tarifrunde ist meine persönliche Meinung, dass bei Fachkräftemangel in Zukunft die Arbeitszeiten auf den Prüfstand gehören. Das Argument für die 35-Stunden-Woche war ja bei Ihrer Einführung, dass die Arbeit dann auf mehrere Schultern verteilt werden soll, damit mehr Menschen einen Job haben. Wenn wir weniger Schultern haben, muss die Argumentation auch umgekehrt erlaubt sein. Längere Arbeitszeiten aber natürlich nur gegen gutes Geld.

[u!]: *Sind denn die Unternehmen auf die Lücke vorbereitet?*

Maier-Hunke: Das Problem ist erkannt, demografiefeste Personalpolitik ist schon längst Bestandteil der Unternehmenspolitik. Dazu gehört übrigens auch, dass wir mit betrieblichem Gesundheitsmanagement und Qualifizierungsangeboten versuchen wollen, unsere Mitarbeiter länger beschäftigungsfähig zu machen. Es geschieht schon viel, doch unsere Anstrengungen werden sich zwangsläufig noch erhöhen müssen.

[u!]: *Zum Tarifabschluss in der Metall- und Elektroindustrie: Sie waren in Sindelfingen dabei, wer ist denn der Gewinner der Tarifrunde 2012?*

Maier-Hunke: Ich denke nicht in den Kategorien Gewinner und Verlierer. Für uns waren drei Ziele wichtig: Wir wollten unseren Mitarbeitern erstens einen fairen Anteil an der insgesamt robusten wirtschaftlichen Entwicklung gewähren, ohne unsere Unternehmen zu überfordern. Mit dem Lohnplus von 4,3 Prozent sind wir da an die Grenze des Machbaren gegangen. Wir wollten zweitens die Ausbildung über Bedarf nicht durch Regeln gefährden, die die Ausbildungsbereitschaft unserer Unternehmen eingeschränkt hätten. Dies ist gelungen. Und wir wollten drittens die Flexibilität der Betriebe erhalten, die uns der Einsatz von Zeitarbeit ermöglicht. Auch hier sind wir mit den getroffenen Vereinbarungen zufrieden.

[u!]: *Leiharbeit und Azubi-Übernahme waren die Knackpunkte. Was haben die Unternehmen von dem Kompromiss?*

Maier-Hunke: Ich bin sicher, dass unsere Unternehmen auch mit diesem Tarifvertrag beweglich bleiben. Diese Flexibilität ist einer unserer wichtigsten Wettbewerbsvorteile, der durfte auf keinen Fall zerstört werden. Und wir überlassen es den Betrieben, mit den Betriebsräten Regelungen zu finden, die maßgeschneidert anwendbar sind. Wer künftig Zeitarbeit einschränken will, wird mehr Arbeitszeitvolumen von den Stammbelegschaften zugestehen müssen. Abgesehen davon wollen viele Mitarbeiter ohnehin länger als 35 Stunden in der Woche arbeiten und so auch mehr Geld verdienen, insofern dürfte das Thema nicht wirklich Zündstoff bieten. Und bei den Azubis bleibt der Leistungsanreiz bestehen. Denn das Unternehmen muss erst sechs Monate vor Ende der Ausbildung den Bedarf an Mitarbeitern definieren, die es fest übernehmen will. Da muss sich schon jeder engagieren, der dazu gehören will. Übrigens bleibt es dabei: Die Metall- und Elektroindustrie ist eine Ausbildungsbranche, in der die unbefristete Übernahme ohnehin die Regel ist.

> ■ In den letzten Jahren hat viel Pragmatismus Einzug in die Tarifpolitik gehalten – zum Wohle von Unternehmen und Beschäftigten. Das stimmt mich zuversichtlich.

[u!]: *Ist die geringe Laufzeit des Vertrages ein Problem für die Unternehmen in punkto Planungssicherheit?*

Maier-Hunke: Ich will nicht von einem Problem sprechen, aber bekannt ist, dass wir Arbeitgeber grundsätzlich lieber Tarifvereinbarungen über einen längeren Zeitraum abschließen. In der Tat fällt dann die Kalkulation leichter, auch der betriebliche Frieden bleibt länger erhalten. Auf der anderen Seite wissen wir nicht, wie das nächste Jahr läuft, vielleicht ist es da besser, nicht zu weit im Voraus Korsettstangen bei den Kosten einzuziehen.

[u!]: *Zum Schluss der Blick in die Zukunft: Wie lange kann Deutschland noch wirtschaftlich so dynamisch sein, wenn links und rechts immer mehr europäische Volkswirtschaften in die Rezession gehen?*

Maier-Hunke: Wir stellen fest, dass die Zeiten unsicherer geworden sind. Das macht seriöse Prognosen schwer, Volkswirte beißen sich hier schon seit Jahren die Zähne aus. Die Konjunkturzyklen sind kürzer, die Ausschläge fallen stärker aus. Dazu kommt die Schuldenkrise im Euro-Raum. Da sind viele ungelöste Probleme, die uns schnell auf die Füße fallen können. Auch vor diesem Hintergrund liegt der Lohnzuwachs von 4,3 Prozent an der Grenze dessen, was verantwortbar ist. Und deshalb ist es auch so wichtig, dass wir uns nicht selbst unserer strategischen Stärken berauben – betriebliche Flexibilität gehört sicherlich dazu. Überdies gilt weiterhin die alte Regel, dass wir so viel besser sein müssen als wir teurer sind. Ich zähle hier übrigens auch auf die IG Metall, mit der wir uns zeitnah über die zentralen Herausforderungen der Zukunft befassen wollen. Bei aller Gegensätzlichkeit in manchen Positionen: In den letzten Jahren hat viel Pragmatismus Einzug in die Tarifpolitik gehalten – zum Wohle von Unternehmen und Beschäftigten. Das stimmt mich zuversichtlich.

Das Interview führte Matthias Heidmeier

Vita

Der 73-Jährige **Horst-Werner Maier-Hunke** ist seit 2004 Präsident der Landesvereinigung der Unternehmensverbände NRW, Präsident des Verbandes der Metall- und Elektro-Industrie NRW und Vizepräsident von Gesamtmetall. Im Juli 2010 erhielt Maier-Hunke das Bundesverdienstkreuz 1. Klasse. Er ist neben seiner ehrenamtlichen Tätigkeit in den Arbeitgeberverbänden Geschäftsführer der DURABLE Hunke & Jochheim GmbH & Co. KG. DURABLE ist führender Hersteller professioneller Bürorganisations- und Präsentationssysteme in Europa. Im Jahr 2002 wurde DURABLE bei den OPI European Office Products Awards als „Hersteller des Jahres“ prämiert. Geschäftsführer Horst-Werner Maier-Hunke erhielt außerdem die Auszeichnung für sein „Lebenswerk“.

Preisverdächtige Grünflächen

Jury prämiert schönste Firmengärten – Bewerben bis 31. Juli

Firmengärten und Grünanlagen in Gewerbegebieten haben eine positive Ausstrahlung auf das Arbeits- und Betriebsklima. Um besonders gelungene Firmengärten in der Öffentlichkeit bekannt zu machen, das Engagement von Unternehmen zu würdigen und nicht zuletzt potenzielle Nachahmer zu ermuntern, ihr Arbeitsumfeld in diesem Sinne kreativ zu gestalten, wurde der Wettbewerb „FirmenGärten MEO 2012“ für die Region Mülheim an der Ruhr, Essen, Oberhausen ins Leben gerufen. Die Stiftung „DIE GRÜNE STADT“ initiiert diesen gemeinsam mit dem Verband Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau Nordrhein-Westfalen e. V. erstmalig in NRW. Partner der „Erstausgabe“ sind die Industrie- und Handelskammer (IHK) Mülheim an der Ruhr, Essen, Oberhausen zu Essen, der Essener Unternehmensverband, der Bund deutscher Landschaftsarchitekten NW sowie die Unternehmerverbandsgruppe. „Ein ansprechend gestalteter Firmengarten stärkt das Image einer Firma nach innen und nach außen“, so Wolfgang Schmitz, Hauptgeschäftsführer der Unternehmerverbandsgruppe und Jurymitglied.

Die Möglichkeiten für eine Beteiligung sind so vielfältig wie der Begriff „Garten“ selbst. „FirmenGärten“ können Gartenanlagen sein, begrünte Höfe für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter oder ökologische Maßnahmen wie die landschaftsarchitektonische Gestaltung von Regenwasserversickeranlagen. Aber auch hochwertig gestaltete Eingangsbereiche, mit Bäumen gegliederte Parkplätze, grüne Fassaden, Dachgärten sowie Innenraumbegrünung tragen zur Verschönerung von Firmengrundstücken bei und berechtigen zur Teilnahme.

Dabei spielt die Größe der Anlage keine Rolle. Ob Industrieunternehmen, Logistiker, Verlag oder Druckerei, Bank, Groß- oder Einzelhandel, Ingenieur- oder Reisebüro, Gastgewerbe, Tankstelle oder Werbeagentur – Unternehmen jeder Branche können mitmachen.

Die Jury prüft, besichtigt, bewertet und entscheidet über die Vergabe der Preise. Vertreter des Aktionsbündnisses zum Wettbewerb werden die schönsten „FirmenGärten“ prämieren. Die ersten drei Sieger erhalten einen Preis sowie eine Urkunde.

Firmen, die teilnehmen möchten, sollten folgende Unterlagen einreichen:

- Ein bis drei Fotos
- Lageplan
- Kurze Erklärung zum Garten
- Mit welchem Ziel wurde der Garten gestaltet (Mitarbeitergesundheit, ökologische Aspekte, ästhetische Gründe etc.)
- Wie wird der Garten gepflegt?

Mit schönem Garten: Das HAUS DER UNTERNEHMER im Duisburger Süden

Die Unterlagen müssen bis zum 31. Juli 2012 eingereicht werden.

Fragen zum Wettbewerb FirmenGärten in der MEO-Region 2012 beantwortet Karl Jänike, Wettbewerbsorganisator, Telefon: 0208 84830-36; E-Mail: k.jaenike@firmengaerten.de

ANZEIGE

APS Airport Personal Service GmbH

Ein Tochterunternehmen der Fraport AG

Fraport

Größter Personaldienstleister am Flughafen Frankfurt / Main

Als Konzernunternehmen der Fraport AG und serviceorientiertes Dienstleistungsunternehmen hat die APS Airport Personal Service GmbH die Geschäftstätigkeit zum 01.01.2004 aufgenommen.

Die APS GmbH steht ihren Kunden am Frankfurter Flughafen und dessen Umgebung mit innovativen Konzepten von der klassischen Arbeitnehmerüberlassung bis hin zur Vermittlung qualifizierter Fachkräfte kompetent zur Seite. Als größter Personaldienstleister am Flughafen Frankfurt zählen bereits namhafte Unternehmen zu unseren Kunden und schätzen die vertrauensvolle Zusammenarbeit. Seit dem 02.12.2006 verfügt die APS Airport Personal Service GmbH über eine unbefristete Erlaubnis zur gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung und ist zertifiziert nach EN ISO 9001:2000.

Im Personalbereich bieten Ihnen die Spezialisten der APS Airport Personal Service GmbH durch persönliches Engagement und fachliche Kompetenz eine individuelle auf Sie abgestimmte Beratung und Leistung. Ein ständiger Dialog mit unseren Kunden garantiert unsere hohe Dienstleistungsqualität. Nach erfolgreicher Bedarfsermittlung erfolgt die Vorauswahl geeigneter Mitarbeiter/-innen. Unser Know-how erspart Ihnen wertvolle Zeit für aufwendige Personalauswahlverfahren. Unsere Spezialisten selektieren nach Ihren Anforderungsprofilen, führen die Bewerbungsgespräche und erstellen für Sie ein übersichtliches Personalprofil der jeweils geeigneten Mitarbeiter/-innen. Dabei ist die fachliche Qualifikation geeigneter Mitarbeiter/-innen bei unserer Personalauswahl entscheidend - nur qualifizierte Führungs-, Fach- und Hilfskräfte werden unseren Kunden empfohlen.

Die APS Airport Personal Service GmbH ist der festen Überzeugung, dass ein persönlicher Dialog mit den Mitarbeiter/-innen die hohe Qualität unserer Dienstleistungen sichert. Denn nur, wenn die Zusammenarbeit auf beiden Seiten harmoniert, entsteht ein hoher Motivationsgrad, der unseren Kunden zugute kommt. Deshalb werden die Mitarbeiter auf ihrem persönlichen Karriereweg begleitet. Wir fördern sie bei ihrer weiteren beruflichen Entwicklung und betreuen sie während des gesamten Einsatzes beim Kunden. Freiwillige soziale Leistungen sowie eine leistungsgerechte Honorierung, die durch den mit der Gewerkschaft ver.di abgeschlossenen Haustarifvertrag geregelt sind, tragen ebenfalls zu einer hohen Zufriedenheit der Mitarbeiter und zur Identifikation mit dem Unternehmen bei.

Besuchen Sie uns auf unserer Internetseite www.aps-airport.de, kontaktieren Sie uns per Mail: vertrieb@aps-airport.de oder rufen Sie unter 069 690 22255 an.

APS Airport Personal Service GmbH, Cargo City Nord
Gebäude 458, 60549 Frankfurt / Flughafen

Auf die Genauigkeit kommt es an

Der Automatisierungsprofi Lenord + Bauer bietet seinen Mitarbeitern zahlreiche Leistungsanreize

Verwurzelt in der Region, weltweit erfolgreich – seit über vierzig Jahren entwickelt die Lenord, Bauer & Co. GmbH in Oberhausen gemeinsam mit ihren Kunden Lösungen für eine effiziente Automatisierung. Die drei standardisierten und kundenspezifischen Produktgruppen Sensoren, Steuerungen und die erst seit Kurzem im Produktsortiment befindlichen Stellantriebe müssen robust sein und der wichtigsten Kundenanforderung entsprechen: Genauigkeit. Schließlich werden sie im Schwerlast-Bereich eingesetzt und müssen daher hochleistungs- und strapazierfähig sein. Dabei trotzen sie den extremsten Witterungsverhältnissen, wie der Hitze in der Wüste oder der Kälte in Sibirien.

Die Kunden stammen aus den Wirtschaftsbereichen der Windenergie, des Schienenverkehrs sowie des Werkzeugmaschinenbaus. Dabei bestehen langfristige Bindungen, vor allem deswegen, weil teilweise mehrjährige Entwicklungsphasen damit einhergehen. „Unser Erfolg ist immer auch der Erfolg unserer Kunden“, erklärt Geschäftsführer Hans-Georg Wilk.

Bei Lenord + Bauer wird viel Wert auf individuelle Förderung gelegt (Foto: Lenord + Bauer)

Wachstum durch weltweite Vertriebsaktivitäten

An den drei Standorten in Oberhausen, Gladbeck und Shanghai arbeiten insgesamt 215 Mitarbeiter. Der Hauptsitz bleibt das Stammwerk in Oberhausen. Dort sind rund 100 Mitarbeiter in den Bereichen Verwaltung, Forschung und Entwicklung sowie im Vertrieb und Marketing beschäftigt. Der Neubau der Produktionsstätte in Gladbeck stellt die aktuellste Investition des Unternehmens dar. Das 12 Mio. Euro teure Werk steht auf einem 23.200 Quadratmeter großen Grundstück und wurde im Februar in Betrieb genommen. Es bietet eine Nutzfläche von rund 5.500 Quadratmetern und ist für maximal 200 Mitarbeiter ausgelegt. Derzeit sind 115 Mitarbeiter dort beschäftigt; in den nächsten Jahren soll die Mitarbeiterzahl kontinuierlich steigen. Seit April 2011 besitzt das Unternehmen eine Vertriebsniederlassung in Shanghai, die den asiatischen Markt betreut. Zusätzlich dazu kümmern sich 31 Vertriebspartner um die Kunden in Europa und Nordamerika.

Fakten – *2011*

Umsatz	25,6 Mio. Euro
Mitarbeiterzahl	215
Auszubildende und „Azudenten	18
Standorte	Gladbeck Oberhausen Shanghai

Attraktiver Arbeitgeber in der Region

Für das ertragsstarke Familienunternehmen zählt die Kundenzufriedenheit zu den zentralen Unternehmenszielen. Deshalb bekennt sich Lenord + Bauer zur Region und den Menschen im Ruhrgebiet: „Wir glauben an den Standort Deutschland“, so Wilk. Die Zahl der Mitarbeiter wächst kontinuierlich und erhöht sich durch die Übernahme von Auszubildenden und Zeitarbeitskräften; zusätzliche Stellenangebote für ausgelernte Fachkräfte werden ebenfalls regelmäßig ausgeschrieben. Im vergangenen Jahr wurden insgesamt zwölf neue Mitarbeiter und fünf Auszubildende eingestellt; davon fünf neue Mitarbeiter für den Standort Oberhausen. Dieses Jahr kommen im Sommer noch einmal elf weitere hinzu. Der Ingenieursanteil der Belegschaft hat sich in den letzten zehn Jahren nahezu verdoppelt, wodurch der Akademikeranteil derzeit bei rund 23 Prozent liegt.

Das Unternehmen verfügt darüber hinaus über eine gesunde Altersstruktur. Regelmäßig werden junge Auszubildende eingestellt und in der Regel auch übernommen. „Viele Mitarbeiter sind schon seit Jahrzehnten bei uns beschäftigt und bleiben in der Regel auch bis zur Rente“, erfreut sich Wilk und verweist auf die niedrige Fluktuation und hohe Mitarbeiterzufriedenheit: „Bei uns gibt es keine 400 Euro-Jobs, sondern ausschließlich sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse mit einem attraktiven Lohnniveau, bei dem selbst Schüler, die in den Ferien bei uns arbeiten, einen attraktiven Stundenlohn bekommen. .“ Darüber hinaus wird den Festangestellten ein Urlaubs- und Weihnachtsgeld sowie eine erfolgsabhängige Gewinnbeteilung ausgezahlt.

Vielfältige Ausbildungsmöglichkeiten

Die vielfältigen Ausbildungsmöglichkeiten bei Lenord + Bauer runden das Profil ab. Das Unternehmen zeichnet sich durch eine durchgehend hohe Ausbildungsquote von 10 Prozent aus. Dabei wird besonders auf eine intensive Betreuung und individuelle Förderung Wert gelegt. „Wir betreiben Fachkräftesicherung aus eigener Hand“, so Wilk. Neben vier klassischen kaufmännischen (Bürokauffrau/-mann, Industriekauffrau/-mann, Fachinformatiker/-in Systemintegration und Informatikkauffrau/-mann) und zwei gewerblichen (Elektroniker/-in für Geräte und Systeme und Zerspanungsmechaniker/in) Ausbildungsberufen bietet das Unternehmen auch eine kooperative Ingenieurausbildung (KIA) zum Bachelor of Engineering mit dem Zusatz Elektrotechnik, Maschinenbau oder Mechatronik an. Diese so genannte KIA wird seit 2004 bei Lenord + Bauer angeboten und umfasst eine Dauer von 5 Jahren. Das integrative Konzept beinhaltet in den ersten beiden Jahren eine Ausbildung zum Elektroniker für Geräte und Systeme oder zum Zerspanungsmechaniker. An drei Tagen in der Woche sind die Auszubildenden vor Ort in Oberhausen, an den beiden verbleibenden Tagen besuchen sie die Fachhochschule in Bochum. Die Gesellenprüfung vor der Kammer bildet den Abschluss der Ausbildungszeit. Ihr folgt für die angehenden Ingenieurinnen und Ingenieure ein Vollzeitstudium von sechs Semestern, das ein Praxissemester beinhaltet.

Die Ausbildung bei Lenord + Bauer nach der Gesellenprüfung, also dem IHK-Abschluss, zielt darauf, die jetzigen Studenten während des Vollzeitstudiums an das ingenieurmäßige Arbeiten heranzuführen. Dies kann beispielsweise durch die Anstellung als studentische Hilfskraft erfolgen. Das vorgeschriebene Praxissemester verbringen sie im Unternehmen. Für die abschließende Bachelor Thesis wählen sie im Unternehmen ein Thema mit hoher Praxisrelevanz. Darüber hinaus bietet das Unternehmen für engagierte Industriekaufleute die attraktive Kombination Ausbildung und Studium an der Fachhochschule für Oekonomie und Management (FOM) in Essen an. Dabei kann der „Bachelor of Arts – Business Administration“ oder „Bachelor of Arts – International Management“ sowie der „Bachelor of Science“ erworben werden.

Aktive Nachwuchsförderung

Die aktive Nachwuchsförderung wird auch in anderer Hinsicht deutlich: Zum siebten Mal wurde der internationale Schülerwettbewerb „Innovative Technologien bewegen Europa“ von Lenord + Bauer sowie drei weiteren mittelständischen Unternehmen aus der Region ausgerichtet. Mit 100 teilnehmenden Schülern wurde ein neuer Rekord erreicht. „Wir stellen Hightech-Produkte her. Deshalb haben wir auch ein besonderes Interesse daran, auf eine ausreichende Anzahl an Fachkräften zurückgreifen zu können. Vor diesem Hintergrund können wir nicht früh genug damit beginnen, die Jugendlichen für technische Berufe zu begeistern“, begründet Wilk das Engagement bei der Berufsvorbereitung. Lenord + Bauer ist auch regelmäßig bei den Schulprojekten des Unternehmerverbandes mit Informationsständen oder Firmenvertretern präsent. Im letzen Jahr hat das Unternehmen zusätzlich über 40 Schüler- und Studentenpraktikanten, sowie zahlreiche Abschlussarbeiten betreut.

Familienfreundlichkeit – ein erklärtes Unternehmensziel

Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist ein erklärtes Unternehmensziel bei Lenord + Bauer. Dazu zählen zum einen die flexiblen Arbeitszeitmodelle. Die Vollzeitbeschäftigten können ihre wöchentliche Arbeitszeit von 30- bis 41-wochenstunden wählen. Bei der Gleitzeit ohne Kernarbeitszeit müssen mindestens dreieinhalb Stunden pro Arbeitstag in dem Zeitraum von 5:00 Uhr bis 22:00 Uhr abgeleistet werden. Dieses Modell wurde 1996 eingeführt und ist in einem problemlosen Übergang von der Belegschaft dankend angenommen worden. Zum anderen unterstützt das Unternehmen Eltern bei ihrer Rückkehr aus der Elternzeit über spezielle Maßnahmen.

Info

Lenord, Bauer & Co. GmbH
Dohlenstraße 32
46145 Oberhausen
0208 9963-0
www.lenord.de

Die Zukunft im Blick

„Kontinuierliches Wachstum über dem Branchendurchschnitt, Schaffung neuer Arbeitsplätze in Gladbeck und Oberhausen, Ausbau der Produkt- und Branchenportfolios und der Ausbau des weltweiten Vertriebsnetzes. Das sind unsere langfristigen Ziele für die Zukunft“, skizziert Wilk die Zukunftsperspektiven von Lenord + Bauer.

Christian Rickes

Erster Gesundheitstag bei Spaleck

Am 11. Mai veranstaltete der Gesundheitszirkel der Spaleck GmbH & Co. KG seinen 1. Gesundheitstag. Wie auf einem Marktplatz wurden die Mitarbeiter den ganzen Tag lang im betriebseigenen Gesundheitszentrum über diverse Themen zur Prävention informiert. Darüber hinaus konnten die Mitarbeiter verschiedene Gesundheitschecks durchführen lassen. Zu den Angeboten gehörten neben einem Schlaganfalltest, der von der Stiftung Deutsche Schlaganfallhilfe durchgeführt wurde, Informationsstände der Deutschen Knochenmarkspende und der AOK NORDWEST. Darüber hinaus unterstützte Ernährungsberaterin Daniela Hoffmann von der Arens'Marien-Apotheke mit einem Ernährungsvortrag sowie einer Muskel-Körperfett-Analyse den Gesundheitstag. Der Sportwissenschaftler Markus Kühn erklärte im firmeneigenen Fitness-Studio die Fitnessgeräte nicht nur genauer, sondern trainierte auch mit den interessierten Mitarbeitern.

Info

Spaleck GmbH & Co. KG
Robert-Bosch-Straße 15
46397 Bocholt
02871 2134-81
www.spaleck.de

„Das Motiv, einen Gesundheitstag durchzuführen, war die Bewusstseinsschärfung der Belegschaft für präventive Untersuchungen“, so Gabi Mumbeck, Assistentin der Geschäftsleitung. „Gleichzeitig fördert solch ein Tag die Kommunikation über Abteilungsgrenzen hinweg im Betrieb und unterstützt somit eine positive Unternehmenskultur“, ergänzt Michael Wolf, Betriebsratsvorsitzender und Leiter des Gesundheitszirkels.

Spaleck setzte damit ein Zeichen in Zeiten, in denen das Thema Betriebliches Gesundheitsmanagement immer mehr an Bedeutung gewinnt. Anlässlich des Fachforums Gesundheit und Sport, dass die Stadt Bocholt im Februar durchgeführt hatte, und auf dem Spaleck sein Gesundheitsmanagement präsentieren durfte, wurde deutlich, dass durch den demografischen Wandel auf viele Unternehmen neue Aufgabenstellungen zukommen.

Als Dankeschön überreichte das Team des Gesundheitszirkels im Rahmen des Gesundheitstags einen Scheck in Höhe von 1.000 Euro an Krystyna Klenczar. Mit diesem Engagement möchte Spaleck die Arbeit der Schlaganfall-Hilfe unterstützen und Betroffenen ein Stück neue Lebensperspektive schenken.

Christian Rickes

Spaleck-Geschäftsführer Carsten Sühling überreicht den Scheck über 1.000 Euro an Krystyna Klenczar von der Schlaganfall-Selbsthilfegruppe (Foto: Sven Betz)

Mitarbeiter erfolgreich gewinnen und halten

PEAG HR bietet vielfältige Personaldienstleistungen für Mittelstand und Großkonzerne

Wir bewegen Personal – das ist im weitesten Sinne auch wörtlich zu verstehen. Denn die Unternehmensgruppe der PEAG Holding GmbH ist auf strategische Personalberatung, vermittlungsorientierte Arbeitnehmerüberlassung und Beschäftigtentransfer spezialisiert.

PEAG – Die Gruppe

Zur Unternehmensgruppe gehören die PEAG Transfer GmbH sowie die Unternehmen PEAG Personal GmbH, PEAG HR GmbH und PEAG Mitarbeiter-Beteiligungs-GmbH. Der älteste Bestandteil der Personalberatung ist die PEAG Transfer GmbH. Sie unterstützt als Trägerin von Transfergesellschaften und -agenturen bereits seit 1997 Unternehmen und Arbeitnehmer bei notwendigen Personalanpassungsprozessen. Die PEAG Personal GmbH überlässt Fachkräfte im Rahmen der vermittlungsorientierten Arbeitnehmerüberlassung. Wenn beispielsweise Konzerne wie ThyssenKrupp über Bedarf ausbilden, dann stellt PEAG Personal die Ausgelernten, die nicht übernommen werden konnten, ein und vermittelt sie am Markt. Darüber hinaus hat PEAG Personal als erstes Zeitarbeitsunternehmen einen Haustarifvertrag mit der IG Metall Nordrhein-Westfalen über Equal Pay – also gleicher Lohn für gleiche Arbeit – geschlossen. Die PEAG MBG GmbH ist ein Modell der Mitarbeiterkapitalbeteiligung. Die Personalberater der PEAG HR GmbH entwickeln maßgeschneiderte Lösungen für die Aufgabenfelder Personalmarketing und -auswahl, Personal- und Managemententwicklung sowie Trennungsmanagement.

Fakten – PEAG-Gruppe

Umsatz ..... 116 Mio. Euro
Mitarbeiterzahl 138
Standorte ..... 25 bundesweit

Breit gefächerte Unternehmensstruktur

„Es ist diese breit gefächerte Unternehmensstruktur, die unsere Personalberatung von der anderer Dienstleister unterscheidet“, begründet Geschäftsführer Dr. Benedikt Jürgens den Unternehmenserfolg. Die Kunden von PEAG sind größtenteils kleine und mittlere Unternehmen. „Der Schwerpunkt unserer Arbeit liegt im Mittelstand“, so Jürgens. Allerdings komme es auch nicht selten vor, „dass ein Großkonzern unsere Dienste in Anspruch nimmt“, wie Jürgens ergänzt. Aber auch die Liste der Gesellschafter ist mit weltweit agierenden Großkonzernen namhaft versehen: Die ThyssenKrupp AG, die Evonik Industries AG, die RWE AG, die Hüttenwerke Krupp Mannesmann GmbH, die ArcelorMittal Ruhrort GmbH, die Mannesmannröhren-Werke GmbH, die Stadt Dortmund sowie die PEAG-Mitarbeiter-Beteiligungs-GmbH.

Nachwuchs und Fachkräftesicherung

Die PEAG HR bildet selbst nicht aus, wohingegen PEAG Personal eine Handvoll angehender Personaldienstleistungskaufleute beschäftigt, die über Assessment Center sorgfältig ausgewählt werden. Das Thema Nachwuchs und Fachkräftesicherung ist zwar für

Die Geschäftsführung der PEAG HR im Gespräch mit einem Kunden. (v. l.) Sven Kramer (Sprecher) und Dr. Benedikt Jürgens (Foto: PEAG)

PEAG selbst zurzeit noch kein Problem. Bei den Kunden sieht dies in manchen Branchen jedoch teilweise schon ganz anders aus. „Gerade deshalb müssen die Personalstrukturen professionalisiert werden. Es reicht nicht mehr aus, wenn die Assistenz der Geschäftsführung die Personalentwicklung betreut“, erklärt Jürgens und verweist auf die hohe praktische Kompetenz, auf die sein Unternehmen zurückgreifen kann.

Mitarbeiterzahl steigt kontinuierlich

Der wirtschaftliche Erfolg spiegelt sich auch im Wachstum der Mitarbeiterzahl wider. Diese steigt kontinuierlich, weshalb bereits zusätzliche Büroräume angemietet werden mussten.

Zu den drei schwerpunktmäßigen Hauptaufgaben der im Jahr 2011 gegründeten PEAG HR zählt erstens Personalmarketing und -auswahl. Dabei ebnen die Personalexperten den Weg zum passenden Mitarbeiter. Dies geschieht durch ein markenspezifisches Employer Branding, der Entwicklung und Umsetzung von Auswahlprozessen und Suchstrategien sowie einem zielgerichteten Bewerbermanagement. Zweitens werden durch Personal- und Managemententwicklung Talente mithilfe von Potenzialanalysen, Qualifizierungsberatung und Führungskräftetrainings entdeckt und gefördert. Drittens hilft PEAG HR durch ein gezieltes Trennungsmanagement, Trennungen von Mitarbeitern verantwortungsvoll zu gestalten. Hierbei wird sowohl eine Trennungsberatung für die Unternehmen als auch eine Orientierungsberatung für die betroffenen Mitarbeiter angeboten.

Recruiting professionalisieren

Mitarbeitergewinnung, -bindung und -entwicklung sind heute sowie in Zukunft die zentralen Herausforderungen des Personalmanagements. „Wir wollen das Recruiting professionalisieren“, so Jürgens. Gerade vor dem Hintergrund des drohenden Fachkräftemangels werde es immer wichtiger, unentdeckte Potenziale zu erkennen und weiter zu entwickeln. Und das beginne bereits bei der Personalauswahl: „Oft fällt die Entscheidung für oder gegen einen Bewerber durch den ersten Eindruck. Dabei fließen in nicht unerheblichem Maße äußere Eigenschaften mit ein, die Bewerber aus der vermeintlichen ‚zweiten Reihe‘ als ungeeigneter erscheinen lassen, obwohl sie die Anforderungen durchaus erfüllen. Es lohnt sich, genauer hinzuschauen und die oberflächlichen Eindrücke von den relevanten Kriterien zu trennen“, ist Jürgens überzeugt. Die Lösung sind eignungsdiagnostische Instrumente und strukturierte Auswahlverfahren, die einen unvoreingenommenen Blick auf alle Bewerber ermöglichen und eine optimale Bewerberpassung gewährleisten.

Auch das Thema Employer Branding bekommt in diesem Zusammenhang einen großen Stellenwert. Dabei kommt es nicht auf die Größe eines Unternehmens an. Eine nachhaltige Arbeitgeberpositionierung ist für kleine und mittlere Unternehmen ebenso sinnvoll und gewinnbringend wie für Großkonzerne. Gerade für den Mittelstand ist eine starke Arbeitgebermarke wichtig, um die begehrten Fach- und Führungskräfte überzeugend anzusprechen.

Bekenntnis zum Standort Duisburg

„Das Image der Stadt muss dringend verbessert werden. Duisburg hat genug gute Seiten, die man nur stärker hervorheben muss“, so Jürgens. Gleichwohl steht der Personalexperte voll und ganz hinter der Entscheidung, Duisburg als Standort gewählt zu haben. Allerdings gebe es noch Verbesserungsbedarf bei der Verkehrsanbindung und vor allem bei der Parkplatzsituation im Duisburger Innenhafen.

Christian Rickes

Info

PEAG HR GmbH
Schifferstraße 196
47059 Duisburg
0203 48805-302
www.peag-hr.de

Grillo errichtet Dimethylether-Produktion in Frankfurt

Die Grillo-Werke AG errichtet im Südteil des Industrieparks Höchst, Frankfurt am Main, die modernste Dimethylether-Produktion in Europa. Die neue Anlage, für die Grillo die Lizenz eines japanischen Partners erworben hat, hat eine Kapazität von 20.000 Tonnen pro Jahr und soll jetzt in Betrieb gehen.

Dimethylether (DME) ist neben Schwefeltrioxid (SO_3) ein Rohstoff für die Produktion von Dimethylsulfat (DMS) am Standort Frankfurt. Die Grillo-Werke AG hatte das Dimethylsulfat-Geschäft mit seinen zwanzig Arbeitsplätzen am 1. April 2007 von Clariant übernommen. Die nun erfolgende Rückwärtsintegration, d. h. die Eigen-Produktion eines bis dahin von Dritten zugekauften Rohstoffes, wird dazu beitragen, die führende Position von Grillo auf dem europäischen Markt für Dimethylsulfat, welches bereits seit mehr als 33 Jahren am Standort produziert wird, zu stärken und damit Arbeitsplätze zu erhalten.

Neben der Verwendung als Rohstoff für die Herstellung von Dimethylsulfat dient DME als umweltfreundliches Treibgas für Aerosole (Sprays), einem zunehmend wachsenden Markt. Die wichtigsten Aerosol-Marktsegmente sind Farben, Polyurethanschäume und Kosmetika.

Die Grillo-Werke AG mit Sitz in Duisburg beschäftigt sich seit ihrer Gründung im Jahre 1842 mit der Zinkverarbeitung und der Schwefelchemie. Heute erreicht der Konzern mit seinen 1.600 Beschäftigten einen Umsatz von rund 650 Mio. Euro. Der Geschäftsbereich Chemie unterhält Produktionsstätten an den Standorten Duisburg-Hamborn und Frankfurt-Höchst. In den 1997 von der Celanese übernommenen Produktionsstätten im Industriepark Höchst werden Schwefelsäure, Oleum, verflüssigtes Schwefeldi- und -trioxid, Natriumbisulfit, -pyrosulfit, -bisulfat, Salzsäure und Dimethylsulfat hergestellt.

ANZEIGE

„Industrie ist Weltmeister bei Ressourceneffizienz“

BDI-Vizepräsident Ulrich Grillo fordert im Interview Entlastungen für die energieintensive Industrie

[unternehmen!]: *Herr Grillo, als Vizepräsident des BDI, stellvertretender Vorsitzender des Unternehmerverbandes Metall Ruhr-Niederrhein und Präsident der Wirtschaftsvereinigung Metalle sind Sie vor allem Sprachrohr der energieintensiven Industrie. Sehen Sie überhaupt noch eine gesellschaftliche Akzeptanz für industrielle Wertschöpfung?*

Ulrich Grillo: Ein klares Ja! Und die hinter uns liegende Wirtschaftskrise hat die Bedeutung der Industrie noch einmal fett unterstrichen – auch in den Augen der Bevölkerung. Wir stehen heute vor allem deswegen so viel besser als andere da, weil wir eine starke industrielle Basis in Deutschland haben. Bereits 2009, also noch in der letzten Wirtschaftskrise, haben 97 Prozent der Deutschen bei einer Allensbach-Umfrage gesagt, dass sie die Industrie in Deutschland für wichtig oder sehr wichtig halten. 62 Prozent ist die Industrie sogar sympathisch. Unser Problem liegt weniger in der gesellschaftlichen Akzeptanz, sondern in der konkreten Umsetzung von industriellen Projekten.

[u!]: *Umsetzungsprobleme vielleicht auch deswegen, weil die Industrie den Dialog mit der Bevölkerung zu spät gesucht hat?*

Grillo: Für die Vergangenheit gibt es da sicherlich abschreckende Beispiele. Aber die Industrie hat in punkto Transparenz und Dialog dazu gelernt. Sie können durch Dialog einen gewissen Ausgleich finden und für Verständnis werben, aber irgendwann muss entschieden werden. Zwei Beispiele dafür: Zum einen braucht die Industrie Flächen. Das ist etwa ein Problem an unserem Heimatstandort Duisburg. Für Wachstum und Neuansiedlung benötigt industrielle Produktion schlicht Platz. Eine Erkenntnis, der sicherlich viele zustimmen können, aber wehe, wenn es konkret wird. In gleicher Weise stellt sich das Problem bei der Energiewende da, die ebenfalls von allen befürwortet wird. Doch es müssen für diese Energiewende auch 3800 Kilometer neue Leitungen gebaut und 4400 Kilometer bestehende Leitungen verbessert werden. Da ist der Protest vorprogrammiert, wenn die Leitungen vor der eigenen Haustür stehen.

[u!]: *Daran wird sich aber wohl kaum etwas ändern lassen…*

Grillo: Damit keine Missverständnisse aufkommen. Industrielle Projekte müssen sich dem Dialog stellen – und zwar frühzeitig. Dabei muss auch die Industrie mit offenen Karten spielen. Die Bürger haben ein Recht darauf, Einwände zu erheben, Fragen zu stellen, Alternativen vorzuschlagen. Ich erwarte aber bei Fragen wie der Energiewende politische Führung. Die Parteien können nicht in Berlin die Energiewende beschließen, aber vor Ort dann sagen „nicht bei uns“, wenn es um neue Stromtrassen geht. Politik muss auf allen Ebenen nicht nur Partikularinteressen, sondern stets das Gemeinwohl im Auge haben.

> ■ Die Parteien können nicht in Berlin die Energiewende beschließen, aber vor Ort dann sagen „nicht bei uns“, wenn es um neue Stromtrassen geht.

[u!]: *Die Kritik am Stand der Energiewende wird immer größer. Arbeitgeberpräsident Hundt sieht die deutsche Wirtschaft in großer Sorge. Droht die Energiewende zu scheitern?*

Grillo: Die Energiewende ist beschlossene Sache. Die Zielvorstellung einer sauberen Energieversorgung wird von allen geteilt. Doch der Weg zum Ziel ist noch nicht durchdacht, zumal wir neben sauberer, auch sichere und bezahlbare Energie benötigen. Bezahlbar heißt, dass wir international wettbewerbsfähige Energiepreise brauchen. In Frankreich ist der Industriestrom heute schon zum Teil 50 Prozent billiger als bei uns – und dabei stehen wir erst am Anfang der Energiewende. Wenn ich in meinem Unternehmen ein wichtiges Ziel erreichen will, setze ich ein straffes Projektmanagement mit klaren Verantwortlichkeiten auf und ich steuere dagegen, wenn eine Zielverfehlung absehbar ist. Das war bei der Energiewende bislang nicht zu beobachten. Allerdings gibt es jetzt unverkennbar Bewegung; vor allem dadurch, dass die Bundeskanzlerin das Thema zur Chefsache erklärt hat – und das ist auch richtig so.

[u!]: *Die Energiepreise rücken bereits heute immer stärker in den Fokus. Ist die energieintensive Industrie der Verlierer der Energiewende?*

Grillo: Das wäre fatal, ich bin aber noch guter Hoffnung, dass die Politik die Gefahren erkennt und handelt. Unsere Industrie braucht vor allem Energie und Rohstoffe. Neben der Sauberkeit kommt bei beidem der Versorgungssicherheit und der Bezahlbarkeit eine herausragende Bedeutung zu. Wir brauchen deswegen Entlastungen für energieintensive Unternehmen. Die Herstellung von Metallen, insbesondere von Aluminium, ist in Deutschland durch hohe, international nicht mehr wettbewerbsfähige Strompreise bereits gefährdet. Das Insolvenzverfahren der Voerde Aluminium GmbH als drittgrößter Aluminiumhersteller in Deutschland ist ein Indikator für den schleichenden Prozess der Deindustrialisierung. Doch wer die Energiewende erfolgreich bewältigen will, sollte den Blick auf den Erhalt der Wertschöpfungskette nicht verlieren. Technologische Chancen kann man letztlich nur wahrnehmen, wenn die Vorprodukte im eigenen Land entwickelt und produziert werden. Ohne unsere Produkte dreht sich kein Windrad, funktioniert keine Solarzelle, fährt kein E-Mobil, findet keine Gebäudesanierung statt.

[u!]: *Mit Sonne und Wind allein wird es dann bei der Energieversorgung aber wohl nicht gehen…*

Grillo: Vor allem die Windenergie ist vielversprechend, aber auch sie wird den Energiehunger unserer Gesellschaft längst nicht ausreichend befriedigen können. Wir brauchen fossile Kraftwerke für eine sichere Energieversorgung. Das schließt sowohl die Erneuerung des Kraftwerksparks als auch den Neubau von Kraftwerken ein. So einen Stillstand wie wir ihn leider immer noch beim Kraftwerk in Datteln beobachten, können wir uns nicht länger erlauben, wenn wir auf absehbare Zeit aus der Kernenergie aussteigen wollen. Gerade für die industrielle Produktion ist die Stabilität der Energieversorgung das Non plus Ultra. Wir brauchen nicht nur dann viel Energie, wenn die Sonne ordentlich scheint und der Wind an der Nordsee kräftig bläst, sondern rund um die Uhr. Die beständige Grundauslastung der Stromnetze muss durch konventionelle Kraftwerke gesichert werden.

[u!]: *Bei den NRW-Koalitionsverhandlungen war die Zukunft fossiler Kraftwerke zuletzt strittig, insbesondere die Grünen wollen weg von der Kohle. Was hat aus Ihrer Sicht Priorität auf der energiepolitischen Agenda in NRW?*

Grillo: Ich vertraue zunächst auf das Bekenntnis der Ministerpräsidentin zur Industrie und insbesondere zur Zukunft der energieintensiven Industrie. Das, was die Landesregierung zu Recht von der Bundesregierung einfordert, nämlich einen Masterplan zur Energiewende, den sollte sie aber auch selbst für NRW auf den Weg bringen. Dabei geht es vor allem darum, wie wir neue Kraftwerke und neue Stromtrassen möglichst schnell und ohne jahrelanges Hickhack auf den Weg bringen. Auf Kohleverstromung können wir dabei in NRW nicht verzichten.

> ■ Die Industrie steht an der Spitze der Klimaschutzbewegung, nicht auf der anderen Seite.

[u!]: *Beim Klimaschutz will NRW aber Vorreiter sein, zum Beispiel durch das Klimaschutzgesetz…*

Grillo: …das mit größter Sorgfalt hinsichtlich möglicher Belastungen der energieintensiven Industrie diskutiert werden muss. Bei der Erstellung eines Klimaschutzplans müssen wir beteiligt werden. Die politische Debatte verkennt allzu leicht, dass die deutsche Industrie bereits Weltmeister bei der Ressourceneffizienz ist. Bei uns wird schon aus Kostengründen keine Kilowattstunde verschwendet. Für die Verwendung der zumeist importierten Rohstoffe gilt das gleiche. Außerdem kann und darf der Energieverbrauch nicht allein Maßstab für Klimafreundlichkeit sein. Die Nichteisen-Metallindustrie, der auch die Grillo AG angehört, verweist zu Recht darauf, dass Innovationen für den Klimaschutz ohne die Verwendung von Nichteisen-Metallen gar nicht möglich sind. Vom Kupfer-Stecker für Elektroautos über Alukarosserien im Automobilbau bis hin zur recycelten Blei-Starterbatterie. Die Industrie steht also an der Spitze der Klimaschutzbewegung und nicht auf der anderen Seite.

[u!]: *Neben den hohen Energiepreisen sind Sie alarmiert über knapper werdende Rohstoffe. Um welche Rohstoffe geht es hier?*

Grillo: Bei wichtigen Industrierohstoffen ist Deutschland nahezu ausschließlich auf Importe und die Nutzung von Recycling angewiesen. Nehmen Sie Metallerze und Metallkonzentrate, da sind wir fast zu 100 Prozent Nettoimporteur. Wir haben eine Situation, bei der beispielsweise im Bereich der seltenen Erden und der Spezialmetalle weltweit genug Rohstoffvorkommen da sind und doch hat sich dort die Marktlage verschlechtert.

[u!]: *Was beklagen Sie genau?*

Grillo: Rohstoffe wie seltene Erden und Spezialmetalle sind aus unserer hochtechnisierten Welt nicht mehr wegzudenken und werden dringend benötigt – für jeden Computer und jedes Smartphone. Und weil jeder es braucht, aber nicht jeder hat, wird Rohstoffpolitik zur Machtpolitik. Es werden gezielt handels- und wettbewerbsverzerrende Maßnahmen eingesetzt, um die eigene Wirtschaft mit Rohstoffen zu sichern, aber den internationalen Handel zu blockieren. Nur eine Zahl: die weltweiten Exportbeschränkungen bei Rohstoffen sind in den letzten drei Jahren von 450 auf 1.200 gestiegen.

[u!]: *Hat die Politik das Problem erkannt?*

Grillo: Sie hat. Bundeskanzlerin Angela Merkel hat uns ihre Unterstützung bei diesem Thema zugesagt. Mit den zuständigen Ressorts Wirtschaft, Entwicklungshilfe und Auswärtiges arbeiten wir eng zusammen. Auf dem internationalen Parkett findet sich das Thema auch auf deutsche Initiative hin längst oben auf der Tagesordnung. Diplomatie ist also gefragt, doch das allein reicht nicht. Die Politik sagt uns zur Recht: Kaufen müsst Ihr die Rohstoffe schon selbst.

[u!]: *Was heißt das für die deutsche Wirtschaft konkret?*

Grillo: Auf Initiative des BDI hin hat die Industrie eine Rohstoffallianz ins Leben gerufen. Die Erkenntnis dabei ist einfach: Gemeinsam können deutsche Unternehmen mehr auf dem internationalen Rohstoffmarkt erreichen. Das Industrieland Deutschland braucht bei kritischen Rohstoffen den direkten Zugang über ein gemeinsames Unternehmen. Die Rohstoffallianz soll den Markt kontinuierlich beobachten und sich an interessanten Rohstoffprojekten beteiligen.

[u!]: *Ist es realistisch, dass Länder wie China die deutsche Industrie an ihrer Rohstoffgewinnung beteiligen?*

Grillo: Es gibt genügend Rohstoffvorkommen und -projekte, die noch nicht in chinesischer Hand sind. Ich will langfristig keine Kooperation mit den Chinesen ausschließen, aber zunächst muss sich China den internationalen Standards anpassen. Die deutsche Wirtschaft ist als Partner jedenfalls weltweit gern gesehen. Wir haben die besten und modernsten Maschinen für die Förderung und Verarbeitung von Rohstoffen. Und – ganz wichtig – unsere internationalen Partner wissen, dass wir Nachhaltigkeit bei unseren Projekten groß schreiben. Wir wissen um unsere Verantwortung für Mensch und Natur.

[u!]: *Wie viel Rohstoffe benötigt denn die Grillo AG und ist die Versorgung damit gesichert?*

Grillo: Wir verarbeiten erhebliche Mengen Zink und zinkhaltige Entfallstoffe sowie Schwefel und schwefelhaltige Entfallstoffe. Die Versorgung mit diesen Rohstoffen ist derzeit gesichert.

Das Interview führte Matthias Heidmeier

Ulrich Grillo pocht darauf, die Wertschöpfungskette im Blick zu haben: „Ohne die Industrie dreht sich kein Windrad“ (Foto: Heidmeier)

Grillo

Ulrich Grillo ist ehrenamtlich unter anderem Präsident der Wirtschaftsvereinigung Metalle, Vize-Präsident des BDI und stellvertretender Vorsitzender des Unternehmerverbandes Metall Ruhr-Niederrhein. 2001 trat Grillo in den Vorstand der Grillo-Werke ein. Seit 2004 ist er dort Vorstandsvorsitzender. In Personalunion leitet er als Vorsitzender der Geschäftsführung seit 2001 auch die RHEINZINK GmbH in Datteln. Die **Grillo-Werke** gehören zu den traditionsreichsten Unternehmen im Ruhrgebiet. Wilhelm Grillo, einer der Gründerväter der Ruhr-Industrie begann 1842 als gerade 23-jähriger einen beeindruckenden Unternehmensaufbau. Bis zum Beginn des 2. Weltkrieges entwickelte sich das Unternehmen zum größten Zinkhalbzeug- und Zinkweißhersteller sowie SO_2-Verkäufer in Deutschland. Nach dem kriegsbedingten Erliegen nahezu der gesamten Produktion begann man mit dem Wiederaufbau der Produktionsanlagen – mit Ausnahme der Zinkhütte. Die Grillo-Werke AG gehörte mit kurzer Ausnahme immer zu 100 Prozent der Familie Grillo, die das Unternehmen auch heute führt. Die Grillo-Gruppe beschäftigt derzeit über 1.600 Mitarbeiter.

„Die Unternehmen sind deutlich weiter, als man hier glauben macht“

Der Unternehmerverband lehnt anonymisierte Bewerbungen weiterhin ab

Die Unternehmerverbandsgruppe lehnt anonymisierte Bewerbungen auch weiterhin ab. „Anonymisierte Bewerbungen können den persönlichen Eindruck eines Bewerbers nicht ersetzen. Ausschlaggebend für die Unternehmen ist die fachliche Kompetenz in Verbindung mit dem persönlichen Eindruck. Eine anonyme Bewerbung schafft hier nur unnötige Mehrarbeit. Dies ist gerade von kleinen und mittleren Unternehmen gar nicht leistbar“, sagt Wolfgang Schmitz, Hauptgeschäftsführer der Unternehmerverbandsgruppe, zu den aktuell vorgestellten Ergebnissen einer Studie über anonyme Bewerbungen. „Gut gemeint ist nicht immer gut gemacht. Das Diskriminierungsproblem hat die deutsche Wirtschaft in der Realität doch längst hinter sich gelassen, in Zeiten des Fachkräftemangels kann sich kein Personalchef die Bevorzugung bestimmter Gruppen erlauben. Die Unternehmen sind viel weiter, als man hier glauben macht“, sagt Schmitz. Es ärgere ihn darüber hinaus, dass man hier unterschwellig mal wieder die alten Feindbilder vom diskriminierenden Unternehmer bediene. Statt neue Hürden für die Unternehmen aufzubauen, komme es aber darauf an zum Beispiel mehr Frauen die Erwerbstätigkeit zu ermöglichen. „Ein Schlüssel hierfür ist die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Wir brauchen also mehr Kita-Plätze. Das ist eine wirklich wichtige Herausforderung“, so Schmitz abschließend.

Wirklich realistisch? Anonyme Bewerbungen sollen für gleiche Chancen sorgen (Foto: iStock)

Pilotprojekt „Anonymisierte Bewerbung“

Für je 12 Monate haben Deutsche Post, Deutsche Telekom, L´Oréal, Mydays, Procter & Gamble, das Bundesfamilienministerium, die Bundesagentur für Arbeit in Nordrhein-Westfalen und die Stadtverwaltung von Celle neue Wege der Mitarbeiterrekrutierung ausprobiert.

Beim Pilotprojekt wurden über 8.500 Bewerbungen anonymisiert eingesehen, 246 Arbeits-, Ausbildungs- und Studienplätze wurden erfolgreich besetzt. Die Stellen reichen von der Lehrlingsausbildung über zu vergebende Studienplätze bis hin zu technischen Berufen oder Jobs im Kundenservice. Wichtig ist bei der anonymen Bewerbung, dass die Einladung zum Vorstellungsgespräch ausschließlich aufgrund der Qualifikation erfolgt.

Bei anonymisierten Bewerbungen wird daher zunächst auf ein Foto der sich bewerbenden Person, ihren Namen, die Adresse, das Geburtsdatum oder Angaben zu Alter, Familienstand oder Herkunft verzichtet.

Abgesehen davon können alle üblichen Informationen abgefragt werden, wie etwa Berufserfahrung, Ausbildung, Motivation, usw. In der ersten Auswahlrunde wird der Blick der Personaler ausschließlich auf die Qualifikation der Bewerbenden gelenkt. In der zweiten Phase, wenn die Einladung zum Vorstellungsgespräch ausgesprochen ist, erhalten die Personalverantwortlichen vollständige Unterlagen mit persönlichen Angaben und können sich auf das Gespräch vorbereiten.

Auf ein Wort

Der Unternehmerverband setzt sich für den Erhalt der Duisburger Philharmoniker ein. Ungewöhnlich? Keineswegs, denn es geht uns dabei auch um die Attraktivität des Wirtschaftsstandorts Duisburg. Natürlich wissen wir um die prekäre Haushaltssituation der Stadt. Immer wieder haben wir selbst Sparanstrengungen gefordert, damit die Stadt wieder finanziell handlungsfähig wird. Bei den Sparanstrengungen kommt es aber auch darauf an, den Standort Duisburg nicht noch weiter zu beschädigen. Eine solche Beschädigung würden aber eindeutig die geplanten Einsparungen von 2,5 Millionen Euro im Etat für die Deutsche Oper am Rhein bedeuten. Dies ist gleichbedeutend mit dem Ende der „Opernehe“ Düsseldorf-Duisburg und es gefährdet massiv die Zukunft der Duisburger Philharmoniker als A-Orchester.

Es ist unsere feste Überzeugung, dass wir es bei den im Raum stehenden Einschnitten nicht nur mit irgendwelchen Einsparungen in der Kulturpolitik der Stadt zu tun haben. Nein, hier wird ein wichtiger Standort- und Wettbewerbsfaktor der Stadt Duisburg aufs Spiel gesetzt. Um aber Anziehungskraft auf Unternehmen, Fachkräfte und Investoren zu entwickeln, brauchen wir diese kulturellen Aushängeschilder dringender denn je. Die Deutsche Oper am Rhein ist ein wichtiger Baustein, wenn es um ein lebenswertes Duisburg geht. Es sei daran erinnert, dass das Image der Stadt infolge der Loveparade-Katastrophe enorm beschädigt wurde, nicht zuletzt auch von einer zum Teil destruktiven politischen Debatte. Diese Verschlechterung kommt unmittelbar bei den Unternehmen an. Sie tun sich nämlich immer schwerer, qualifizierte Fachkräfte nach Duisburg zu locken. Wir können uns keine weiteren Rückschläge für das Image der Stadt erlauben.

Wir wissen um die Schwierigkeit des „gerechten“ Sparens. Jeder fordert weniger Ausgaben, aber will den Rotstift nicht bei sich selbst ansetzen. Doch wir glauben, dass Sparen in Duisburg möglich ist, ohne den Standort weiter zu beschädigen. Wir haben zum Beispiel mehrfach auf die großen Einsparmöglichkeiten hingewiesen, die in einer besseren Kooperation der Ruhrgebietsstädte liegen könnten. Hierzu ist ein politisches Konzept längst überfällig.

Wolfgang Schmitz
Hauptgeschäftsführer des Unternehmerverbandes

Schlagabtausch bei der Unternehmerschaft

Führende NRW-Wirtschaftspolitiker trafen sich im HAUS DER UNTERNEHMER

Wer wählen geht, gestaltet mit. Wer nicht wählen geht, überlässt es den anderen“, mit diesen Worten eröffnete Michael J. Walter, Vorstandsvorsitzender der Unternehmerverbandsgruppe, den Politischen Frühschoppen des Verbandes kurz vor der Landtagswahl. Sein Aufruf an die Bürgerschaft, zur Wahl zu gehen, wurde von Politikern aller Parteien unterstützt. Damit waren die Gemeinsamkeiten aber fast schon aufgebraucht. Die im Anschluss stattfindende Podiumsrunde sollte dann vor allem die Unterschiede zwischen den Parteien deutlich machen.

Michael J. Walter gab in seiner Begrüßung die Themen für die Diskussion vor. Besonders die Lasten der Verschuldung bewegten die Unternehmerschaft. „Wo wollen die NRW-Parteien angesichts eines Schuldenbergs von 135 Milliarden Euro eigentlich sparen“, fragte Walter in die Runde. Auch die Energiepolitik sei für die Unternehmen von existentieller Bedeutung. „Gerade für die energieintensive Industrie brauchen wir Strom zu bezahlbaren Preisen, wenn wir wollen, dass Windkraftanlagen oder Eisenbahnen weiterhin in Nordrhein-Westfalen gebaut werden“, so der Unternehmensvertreter. Als weitere wichtige Themen nannte Walter bessere Chancen bei der Realisierung von industriellen Projekten, den Ausbau der Kinderbetreuung und Antworten auf den stärker werdenden Fachkräftebedarf.

Schon beim Thema Finanzen wurden große Meinungsunterschiede in der von Thomas Wels, Leiter des WAZ-Wirtschaftsressorts, geleiteten Runde sichtbar. Während die Vertreter von CDU und FDP den Schwerpunkt vor allem auf das Sparen legen, sehen Vertreter von SPD und Grünen vor allem Probleme auf der Einnahmeseite. In Sachen Energiewende waren sich alle Politiker in der Zielvorstellung einig. Der Weg ist aber umstritten.

Die versammelten rund 50 Unternehmer beteiligten sich rege an der Debatte auf dem Podium. Von der Dichtheitsprüfung bei Abwasserkanälen über die geplante Radautobahn für das Ruhrgebiet bis hin zur Frage, wann und wie das Kraftwerk in Datteln in Betrieb genommen werde, reichten die Wortbeiträge. In Sachen Fortentwicklung von industriellen Großprojekten, wie bei jenem Kraftwerk in Datteln, wurde die Diskussion hitzig. Alle Politiker waren sich einig, dass die Akzeptanz industrieller Projekte über möglichst frühe Bürgerbeteiligung verbessert werden könne. Dietmar Bell von der SPD beklagte aber auch, dass es mittlerweile ein gefährliches Ritual sei, die Protestkultur immer gleich höher zu gewichten, als die Chancen von Projekten.

Matthias Heidmeier

Die Diskutanten des Politischen Frühschoppens zusammen mit dem Vorsitzenden des Unternehmerverbandes (v.l.n.r.): Lutz Lienenkämper (CDU), Dietmar Brockes (FDP), Michael J. Walter (Unternehmerverband), Daniela Schneckenburger (Grüne), Dietmar Bell (SPD), Robert Stein (Piraten) sowie der Moderator Thomas Wels. (Foto: Klan)

Individuelle Arbeitszeiten ausweiten

Interview mit Vera Erdmann vom Institut der deutschen Wirtschaft

Dr. Vera Erdmann

[unternehmen!]: *Das „deutsche Jobwunder" hält zwar an, aber es gibt immer noch rund drei Millionen Arbeitslose. In vielen Städten des Ruhrgebiets sind sogar noch über 10 Prozent arbeitslos. Ist es nicht noch zu früh, um von einem Mangel an Arbeitskräften zu sprechen?*

Ein flächendeckender Mangel an Arbeitskräften unabhängig von deren Qualifikation und der Region existiert in Deutschland tatsächlich noch nicht. Allerdings gibt es bereits in zahlreichen Berufen Engpässe bei Fachkräften, die eine abgeschlossene Berufsausbildung oder ein Studium mitbringen. In diesen Berufen haben Unternehmen bereits heute Schwierigkeiten, offene Stellen zu besetzen.

[u!]: *Also spüren die Betriebe in Deutschland schon heute den Fachkräftemangel?*

Dr. Vera Erdmann: Ja, die bestehenden Engpässe machen sich bereits heute bei vielen Unternehmen bemerkbar. Grundsätzlich berichten Unternehmen aller Größen von diesen Problemen, besonders betroffen sind aber kleine und mittlere Unternehmen (KMU) mit weniger als 250 Beschäftigten. Je nach gesuchter Qualifikation haben 30 bis 40 Prozent der KMU Schwierigkeiten bei der Rekrutierung von Fachkräften.

[u!]: *Welche Branchen sind besonders betroffen?*

Erdmann: Engpässe bestehen derzeit vor allem in gewerblich-technischen Berufen und in Berufen des Gesundheitssektors. Ingenieure, Installateure und Schlosser sind genauso gesucht wie Ärzte, Krankenschwestern und Krankenpfleger. Der Schwerpunkt liegt dabei ganz klar auf den beruflich Qualifizierten: Während es im April 2012 neun Engpassberufe für Akademiker gab, waren es bei 51 Berufe, die typischerweise eine abgeschlossene Berufsausbildung voraussetzen.

[u!]: *Ist die Zuwanderung von ausländischen Arbeitskräften in den deutschen Arbeitsmarkt ausreichend geregelt?*

Erdmann: Die Bundesregierung hat mit der Schaffung der Blue Card die Zuwanderung für Akademiker deutlich erleichtert. Zum 1. August sinkt etwa die Mindestverdienstgrenze für Hochqualifizierte und ausländische Studierende haben dann nach Abschluss ihres Studiums an einer deutschen Hochschule länger Zeit, nach einem Arbeitsplatz in Deutschland zu suchen. Diese Regelungen stellen zwar einen Schritt in die richtige Richtung dar, es besteht aber weiterhin Verbesserungsbedarf, um die Zuwanderung von beruflich Qualifizierten zu vereinfachen. Die größten Engpässe liegen in Deutschland schließlich bei Fachkräften vor, die kein abgeschlossenes Studium vorweisen können.

[u!]: *Welchen Weg sollte das kleine oder mittlere Unternehmen gehen, um an ausländische Fachkräfte zu kommen?*

Erdmann: Gerade für kleine und mittlere Unternehmen ist die Rekrutierung im Ausland eine große Herausforderung. Hilfestellung bietet hier das Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung, eine Einrichtung des Bundesministeriums für Wirtschaft und Technologie, die KMU gezielt bei der Sicherung ihrer Fachkräftebasis unterstützt. Unter www.kompetenzzentrum-fachkraeftesicherung.de finden die Unternehmen praktische Informationen und konkrete Anleitungen dazu, wie sie erfolgreich im Ausland rekrutieren und eine Willkommenskultur für ausländische Fachkräfte im Unternehmen entwickeln können.

[u!]: *Familienfreundlichkeit von Unternehmen wird von Ihnen zudem als Schlüssel zu Fachkräftesicherung gesehen. Ist hier nicht zuerst der Staat gefragt, zum Beispiel beim Ausbau der Kita-Plätze?*

Erdmann: Für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf steht ein ausreichendes Angebot an Kinderbetreuungsplätzen sicher an erster Stelle. Aber Familienfreundlichkeit geht weit über staatliche Aktivitäten hinaus und kann zum Wettbewerbsvorteil für Unternehmen werden. Gerade für KMU ist es wichtig, ihre Personalpolitik familienfreundlich zu gestalten, um sich im Wettbewerb um Fachkräfte gut aufzustellen. Sie haben häufiger ihre Mitarbeiter individuell im Blick und erhöhen so ihre Attraktivität als Arbeit*geber.*

[u!]: *Trotz Fachkräftemangels verlassen immer noch viele junge Leute ohne Abschluss und grundlegende Fertigkeiten die Schulen…*

Erdmann: Diese Situation ist für ausbildende Unternehmen schwierig und sollte dringend verbessert werden. Trotzdem sind die Unternehmen auch in der Ausbildung von Jugendlichen ohne Schulabschluss stark engagiert. Sechs Prozent aller ausbildenden Unternehmen beschäftigen solche Auszubildende. Durch überdurchschnittliche Motivation können diese Jugendlichen Defizite bei Kenntnissen und Fähigkeiten kompensieren. Hierbei unterstützen sie die Unternehmen auch vielfältig, so fördert jedes elfte ausbildungsaktive Unternehmen Auszubildende ohne Schulabschluss durch Nachhilfe und etwa jedes siebte durch berufsvorbereitende Angebote.

[u!]: *Das neue Familienpflegezeitgesetz soll ebenfalls Freiräume schaffen, um Familie und Beruf miteinander zu vereinbaren. Lohnt sich das für die Unternehmen?*

Erdmann: Aus Sicht eines Unternehmens mit Rekrutierungsschwierigkeiten ist es sicherlich besser, einem Beschäftigten eine Reduzierung der Arbeitszeit zur Pflege eines Angehörigen zu ermöglichen, als diesen Beschäftigten vollständig zu verlieren. In der heutigen Situation sollten Unternehmen so flexibel sein – denn dies steigert auch ihre Attraktivität als Arbeitgeber.

[u!]: *Das von der Bundesregierung geplante Betreuungsgeld wäre demnach kontraproduktiv, gerade im Hinblick auf die zukünftige Fachkräftegewinnung…*

Erdmann: Das Betreuungsgeld bietet Anreize, die Kinder zu Hause zu versorgen, statt nach der Elternzeit möglichst zeitnah wieder in den Beruf einzusteigen. Gerade geringqualifizierte und in Teilzeit beschäftigte Eltern könnten sich deshalb aus dem Arbeitsmarkt zurückziehen. Vor dem Hintergrund der bereits bestehenden Engpässe ist dieses Vorhaben daher in der Tat kontraproduktiv.

[u!]: *Wir brauchen also mehr erwerbstätige Frauen, zugleich verlassen viele Arbeitnehmer die Betriebe immer noch vor Eintritt in das Rentenalter?*

Erdmann: Frauen arbeiten in Deutschland häufig in Teilzeit, auch wenn sich der Anteil beschäftigter Frauen bereits deutlich erhöht hat. Durch die Ausweitung der individuellen Arbeitszeit ließe sich das hier noch brach liegende Potenzial heben. Auch die Erwerbstätigenquote der Älteren ist gestiegen, aber es gibt noch Luft nach oben. Um den Fachkräfteengpässen entgegen zu wirken, ist es wichtig, alle verfügbaren Potenziale auszuschöpfen.

[u!]: *Regional stellt sich die Lage sehr unterschiedlich da. Viele hochqualifizierte Fachkräfte verlassen beispielsweise das Ruhrgebiet in Richtung Süden. Welche Bedingungen müssen Standorte erfüllen, um heute für Fachkräfte attraktiv zu sein?*

Erdmann: Aufgrund der herrschenden Engpässe haben Fachkräfte heute oft die Qual der Wahl bei ihrem Arbeitgeber und entscheiden sich für das attraktivste Angebot. Was attraktiv ist, kann aber durchaus unterschiedlich sein. Im Wettbewerb um Fachkräfte geht es für Unternehmen darum, eine strategische Personalpolitik umzusetzen, die auf das Unternehmen zugeschnitten ist. Dazu kann die Umsetzung von flexiblen Arbeitszeiten genauso zählen wie das Stärken der Arbeitgebermarke oder die Laufbahn- und Karriereplanung der Beschäftigten.

[u!]: *Über welchen Weg finden denn Unternehmen heute vor allem ihre Fachkräfte? Die sozialen Netzwerke sind ja in aller Munde.*

Erdmann: Nach wie vor sind Anzeigen in Online-Stellenbörsen und in Zeitungen neben der Einschaltung der Arbeitsagentur den wichtigsten Weg zum Einstieg in Ausbildung und Beruf dar. Zudem werden persönliche Kontakte zum Beispiel über Empfehlungen von Mitarbeitern häufig genutzt, um neue Mitarbeiter zu finden. Soziale Netzwerke sind bislang allerdings nur für die großen Unternehmen ein wichtiges Thema. Sie werden jedoch gerade bei der Rekrutierung von Auszubildenden künftig an Bedeutung zunehmen.

Das Interview führte Matthias Heidmeier

Vita

Dr. Vera Erdmann studierte Volkswirtschaftslehre an der Universität Paderborn, der Memorial University of Newfoundland und der Erasmus Universiteit Rotterdam. Sie promovierte an der Universität zu Köln. Seit 2009 ist Erdmann im Institut der deutschen Wirtschaft Köln als Economist im Bereich Berufliche Bildung innerhalb des Wissenschaftsbereichs Bildungspolitik und Arbeitsmarktpolitik tätig. Zu ihren Tätigkeitsschwerpunkten gehören die Themen Fachkräfteengpässe und Fachkräftesicherung sowie Ausbildung. Neben ihrer Tätigkeit beim IW Köln ist Erdmann seit 2009 Lehrbeauftragte für Makroökonomik an der Universität zu Köln.

Fachkräfte-Netzwerk

Der Unternehmerverband ist auch Netzwerk für die Unternehmerschaft. Genau dieser Netzwerkgedanke steht im Vordergrund, wenn der Unternehmerverband im Herbst zu regionalen Treffen einlädt. Im Mittelpunkt dieser Treffen soll der Austausch der Unternehmen untereinander stehen. Welche Strategien verfolgen die Betriebe bei der Fachkräftesicherung? Welche neuen Maßnahmen werden umgesetzt, um Mitarbeiter zu halten und zu gewinnen? Was kann ich für mein Unternehmen davon lernen? In den moderierte Runden kommt es darauf an, dass sich die Unternehmen und ihre Vertreter einbringen. Das Thema Fachkräftegewinnung ist für viele Betriebe aktueller denn je: Immer mehr Berufe der Metallindustrie, aber auch zum Beispiel der Pflegesektor sind vom Mangel betroffen. Grund genug, über Erfahrungen zu reden und voneinander zu lernen. Die geplanten Termine:

24.10.2012, 16 Uhr für Mülheim und Oberhausen
14.11.2012, 16 Uhr für Duisburg
21.11.2012, 16 Uhr für Wesel und Bocholt

Die Einladungen mit der Angabe des Veranstaltungsortes gehen Ihnen rechtzeitig. **Fragen und Anmeldungen aber schon jetzt an: fresen@unternehmerverband.org oder Tel. 0203-99367-205**

Bis 2025 fehlen in Deutschland 6 Millionen Erwerbstätige: Die Bundesregierung unter Führung von Bundeskanzlerin Angela Merkel und Wirtschaftsminister Philipp Rösler traf sich jetzt zum Fachkräfte-Gipfel mit Vertretern von Wirtschaft und Gewerkschaften. Die Wirtschaftsdelegation wurde von DIHK-Präsident Hans Heinrich Driftmann angeführt, die Arbeitnehmerseite von DGB-Chef Michael Sommer. Ergebnis des Gipfels ist unter anderem, dass im Ausland stärker um Fachkräfte für den deutschen Arbeitsmarkt geworben werden soll. (Foto: picture alliance / dpa)

Höchststand bei MINT-Fachkräftelücke

Den deutschen Unternehmen fehlen so viele Fachkräfte im so genannten MINT-Bereich Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik wie noch nie. Die MINT-Fachkräftelücke hat im Monat April mit 209.700 Personen einen neuen Höchststand erreicht. Dies ist das Ergebnis des aktuellen MINT-Frühjahrsreports.

Die Lücke wird wegen neuer Arbeitsplätze im MINT-Bereich und der demografischen Entwicklung weiter zunehmen. Anlass zur Sorge gibt die hohe Abbrecherquote in den MINT-Studiengängen, vor allem an den Universitäten. Es gelingt den Hochschulen nicht, Studierende so zu betreuen, dass ein Großteil auch erfolgreich abschließt. Die Qualität der Lehre muss verbessert werden. Positives Signal ist, dass erstmals die absolute Zahl der Studienanfänger und Absolventen im MINT-Bereich deutlich steigt. Die vielfältigen Initiativen der deutschen Wirtschaft wirken zunehmend erfolgreich.

Thomas Sattelberger, Vorsitzender der Initiative „MINT Zukunft schaffen", erklärt: „Endlich studieren wieder mehr junge Erwachsene ein MINT-Fach. Die Hochschulen müssen jetzt die inakzeptabel hohen Abbrecherquoten durch bessere Betreuung und mehr Praxisorientierung erfolgreich senken. MINT-Berufe sind sehr attraktiv. Die Karriere- und Einkommensperspektiven sind deutlich besser als in anderen Bereichen. Auch mehr junge Frauen für eine Karriere im MINT-Bereich zu gewinnen, ist ein wichtiges Ziel."

Prof. Michael Hüther, Direktor des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln, betont: „MINT-Akademiker arbeiten nicht nur in technisch-naturwissenschaftlichen Berufen, sondern sie werden dringend auch in anderen Berufen wie Manager, Controller, Prüfer oder Hochschullehrer benötigt. Der jährliche Ersatzbedarf an MINT-Akademikern wird in wenigen Jahren auf über 53.000 ansteigen. Dazu kommt ein Zusatzbedarf an MINT-Akademikern in Höhe von knapp 62.000. Der jährliche Gesamtbedarf an Absolventen von 115.000 wird deshalb trotz der steigenden Studierendenzahlen auch zukünftig nicht gedeckt werden können."

Gabriele Sons, Hauptgeschäftsführerin des Arbeitgeberverbandes Gesamtmetall, sagt: „Wir brauchen dringend mehr Durchlässigkeit in unserem Bildungssystem, gerade an der Nahtstelle zwischen hochqualifizierten Facharbeitern und der akademischen Ebene. Hier liegt noch ein unausgeschöpftes Potenzial für die akademischen MINT-Berufe. Derzeit sind es gerade zwei Prozent aller Studienanfänger, die ohne Abitur, aber dafür mit einer Berufsausbildung an die Hochschulen kommen."

Mehr Mädchen für „Jungenberufe“

„Friseurin“ ist bei jungen Frauen beliebt, MINT-Jobs weniger

Zu oft fällt bei Mädchen die Wahl auf einen der Top-10-Ausbildungsberufe. Über drei Viertel entscheiden sich deutschlandweit so. Allein rund 13 Prozent streben den beliebten Friseur-Beruf an“, skizziert der Hauptgeschäftsführer der Unternehmerverbandsgruppe, Wolfgang Schmitz, die Lage auf dem Ausbildungsmarkt. Es müssten alle Akteure an einem Strang ziehen, damit sich die Perspektive hier erweitere. „Wir brauchen mehr Mädchen in den scheinbaren Jungen-Berufen“, so Schmitz. Der Girls‘ Day sei hierfür eine bewährte Einrichtung. Unternehmerverband und Unternehmen selbst engagierten sich hier massiv. „An einem solchen Tag können aber nur Anstöße gegeben werden. Wichtig ist, dass dieses Thema kontinuierlich Eingang in Schulen und Elternhäuser findet“, fordert Schmitz. „Für die Unternehmen ist es längst eine wirtschaftliche Notwendigkeit, junge Frauen für die Vielfalt der Berufe zu begeistern. Angesichts des immer größer werdenden Fachkräftebedarfs können wir es uns nicht erlauben, die Potenziale der Mädchen nicht oder nur unzureichend zu nutzen“, so Schmitz, der auf aktuelle Zahlen der Bundesagentur für Arbeit verweist, wonach schon heute in der Region in vielen Berufsgruppen Engpässe zu verzeichnen sind. „Vor allem die MINT-Fächer, also die Berufe mit den Schwerpunkten Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik, sind vom Mangel betroffen. Wer einen MINT-Beruf wählt, hat große Zukunftschancen“, sagt Schmitz. So seien etwa in der Metall- und Elektroindustrie Dreherinnen, Fräserinnen, Mechatronikerinnen und Metallbauerinnen gefragt. „Wir rufen die Mädchen dazu auf: Entdeckt diese spannenden Berufe und nutzt eure Chancen“, so Schmitz abschließend.

Matthias Heidmeier

Engagement für technische Berufe: Der Unternehmerverband versucht über seine Schulprojekte, insbesondere auch junge Mädchen für die MINT-Fächer zu begeistern

„Tendenziell länger und flexibler arbeiten“

Kannegiesser: Demografische Entwicklung zentrale Herausforderung für Tarifparteien

Die Tarifparteien der Metall- und Elektro-Industrie werden nach Auffassung des Gesamtmetall-Präsidenten Martin Kannegiesser in den kommenden Jahren Antworten auf den demografischen Wandel suchen müssen: „Wir stehen dabei vor einer doppelten Herausforderung: Auf der einen Seite müssen wir mehr junge Menschen in unsere Betriebe hineinholen. Auf der anderen Seite müssen diejenigen, die schon bei uns sind, tendenziell länger und flexibler arbeiten können als bislang.“

Wichtige erste Schritte dazu hätten die Tarifparteien der Metall- und Elektro-Industrie in ihrem jüngsten Abschluss bereits vereinbart, lobte Kannegiesser: So würden benachteiligte Jugendliche durch regionale Fördermodelle fit gemacht für eine Ausbildung bei M+E, und die nach Bedarf Ausgebildeten erhielten künftig einen unbefristeten Arbeitsplatz angeboten. „Das erschließt neue Potenziale und macht die Branche insgesamt attraktiver für junge Fachkräfte“, so Kannegießer.

Nun gelte es, auch die Beschäftigten länger fit und beschäftigt zu halten und ihnen zugleich flexible Auszeiten zu ermöglichen. Kannegiesser verwies auf Zahlen des Statistischen Bundesamtes, wonach bis zum Jahr 2040 der Anteil der Bevölkerung im Alter zwischen 20 und 64 von heute knapp 50 auf dann 38 Prozent sinkt, der Anteil der über 65-jährigen dagegen von knapp 17 auf dann 24 Prozent steigen wird. „Auf diese Entwicklung müssen wir heute schon Antworten suchen“, betonte Kannegiesser. „Dies wird eine Herkulesaufgabe für beide Tarifpartner, und sie wird sicher Zeit und Mühe kosten. Aber wir können diese zentrale Herausforderung für die Frage, ob und wie wir in 30 Jahren in Deutschland noch produzieren können, nicht länger ignorieren.“

Über konkrete Maßnahmen wolle man in Kürze mit der IG Metall diskutieren. „Aufgabe von uns als Tarifparteien ist es dabei, einen geeigneten Rahmen abzustecken, den die Betriebsparteien mit konkreten Inhalten füllen können.“ Die Grundrichtung dieser Gespräche sei aber vorgegeben, erklärte Kannegiesser: „Wenn wir mit weniger Mitarbeitern den gleichen Lebensstandard halten wollen, dürfen sie nicht kürzer, sondern müssen länger arbeiten.“ Diese Anpassung werde umso leichter, je produktiver und innovativer die Unternehmen und je qualifizierter und motivierter die Belegschaften seien. „Gerade in demografisch schwierigen Zeiten kommt deshalb der Erhöhung der Innovationskraft und der Produktivität eine entscheidende Rolle zu“, so Kannegiesser: „Wir müssen diese stützen und fördern, wo immer das möglich ist“.

ANZEIGE

PATENTANWALTSKANZLEI KÖCHLING ...

Patentanwalt
European Patent-, Design- and Trademark Attorney

- Kompetente Beratung auf dem Gebiet des gewerblichen Rechtsschutzes
- Ausarbeitung von Schutzrechten und Anmeldung weltweit
- Unterstützung Ihrer Strategien im intellectual property Bereich

Dipl.-Ing. Conrad-Joachim Köchling

Fleyer Straße 135
D-58097 Hagen

Tel.: 0 23 31 - 98 66 10
Fax: 0 23 31 - 98 66 11 1

e-mail: info@patentanwaelte-koechling.de

Lösungen aus Stahl

Die Ruukki Deutschland GmbH vertreibt Spezialstähle für verschiedene Industriezweige

Fast jeder von uns hatte schon einmal mit den Spezialstählen der Firma Ruukki zu tun – zumindest diejenigen unter uns, die einen Führerschein besitzen: „Für einen Großteil der Autos, die auf Deutschlands Straßen fahren, wurde in einigen Teilen Ruukki-Stahl verwendet“, so Franz Josef Kochhan, Geschäftsführer der Ruukki Deutschland GmbH. Zum Einsatz kommen die Produkte der Firma beispielsweise für den Seitenaufprallschutz. Doch nicht nur Autos fahren mit Ruukki-Stahl – auch Schiffe und Nutzfahrzeuge wie Kräne und Bagger. Ein kleiner Bagger steht auch auf dem Schreibtisch von Geschäftsführer Kochhan – direkt neben der Finnland-Flagge. Daher stammt der Konzern ursprünglich. Unter dem Namen „Rautaruukki Oyj“ wurde er dort 1960 gegründet. „Rautaruukki bedeutet so viel wie Eisenhütte“, übersetzt Kochhan. Mit 11.800 Mitarbeitern in 30 Ländern und 2,8 Milliarden Euro Umsatz im Jahr 2011 ist aus der „Eisenhütte“ aber längst ein weltweit agierender erfolgreicher Stahl- und Technologiekonzern geworden.

Ein für den Versand verpacktes Stahlcoil der Firma Ruukki (Foto: Ruukki)

„Wir verstehen uns als hochqualifizierter Nischenanbieter“

Was unterscheidet Ruukki-Stahl von den Produkten anderer Unternehmen? „Wir verstehen uns als hochqualifizierter Nischenanbieter und setzen nicht auf den Massenmarkt, sondern auf die Herstellung ultrahochfester und verschleißfester Spezialstähle“, so Lutz Felder, Marketing-Chef bei der Ruukki Deutschland GmbH. So sei Ruukki in Europa einer der wenigen Hersteller, der direktgehärtete Quartobleche produziere. Diese kommen in Bereichen zum Einsatz, wo ein guter Verschleißwiderstand gebraucht wird, beispielsweise für Transportmittel. „Bei der Direkthärtung wird der Stahl direkt nach dem Walzen durch Wasser von ca. 900 Grad Celsius sehr schnell auf unter 200 Grad heruntergekühlt. Das Ergebnis ist eine besonders harte und widerstandsfähige Mikrostruktur des Stahls“, erläutert Felder das Verfahren.

Neben Langlebigkeit und Widerstandsfähigkeit setzt Ruukki bei seinen Produkten aber noch auf eine dritte Komponente – Energieffizienz. „Durch das optimale Verhältnis von Gewicht und Belastbarkeit erlauben unsere Produkte die Steigerung von Hubhöhe und Nutzlast. In diesen Bereichen gehören wir bereits jetzt zu den weltweiten Marktführern unserer Branche“, so Franz Josef Kochhan. Ruukkis Erfahrung in der Energieffizienz zeigt sich auch bei unternehmensinternen Produktionsprozessen. Beim Verbrauch von Kokskohle zählt der Konzern beispielsweise zu den weltweit effizientesten in der Hüttenindustrie. 2011 wurde Ruukki als Branchenführer auf zwei Dow Jones Sustainability Indexen gelistet, die Unternehmen nach ihren Leistungen im gesamten Bereich der Nachhaltigkeit bewerten. Das wissen auch die Kunden des Konzerns zu schätzen. Dazu zählen zum Beispiel Samsung, DHL und WinWind.

Am Standort Duisburg hat sich die Ruukki Deutschland GmbH vor zehn Jahren niedergelassen, den Firmensitz am Innenhafen gibt es seit 2006. 23 Mitarbeiter sind hier beschäftigt, ab dem nächsten Jahr soll auch ausgebildet werden. „Das Ruhrgebiet hat eine lange Tradition als Stahlstandort. Wir befinden uns hier in bester Gesellschaft“, erläutert Lutz Felder die Wahl des Firmensitzes. Seit 2006 ist das Unternehmen auch Mitglied im Unternehmerverband Ruhr-Niederrhein. „Uns interessieren sowohl die Kontakte, die eine Mitgliedschaft beim Unternehmerverband mit sich bringen, als auch die Schulungsmöglichkeiten. Und natürlich ist es für uns wichtig, in allen rechtlichen und organisatorischen Fragen gut beraten zu werden“, begründet Felder den Beitritt.

Franz Josef Kochhan

Lutz Felder

„Die Stahlindustrie ist wie eine große Familie“

Aktuell seien auch die Veranstaltungen des Unternehmerverbandes zum Megathema Fachkräfte von Interesse: „Auch wir spüren den Mangel deutlich“, gibt Franz Josef Kochhan zu. „Gute Verkäufer im Alter zwischen 30 und 45 Jahren sind schwer zu finden. Als die Menschen dieser Generation mit ihrer Ausbildung begannen, war die Stahlindustrie in der Krise. Da hätte jeder Vater seinem Sohn von einer Ausbildung in dieser Branche abgeraten.“ Heute sei das längst anders, aber man müsse sich trotzdem lange umschauen, bis man geeignete Leute fände. „Uns geht es da im Stahlhandel aber sicherlich noch besser als anderen Branchen. In unserem Bereich kennt man sich untereinander“, so Kochhan abschließend. Und Lutz Felder ergänzt: „Die Stahlindustrie ist wie eine große Familie.“

Geraldine Klan

Fakten – *Ruukki weltweit*

Umsatz	2,8 Milliarden Euro
Mitarbeiterzahl	11.800
Standorte	30

Info

Ruukki Deutschland GmbH
Schifferstraße 92
47059 Duisburg
0203 31739-0
www.ruukki.de

Vorbildliche Jubilare

Das Mülheimer Traditionsunternehmen GOTHE & Co. wurde vor 90 Jahren gegründet

Ob für eine Wasserversorgungsanlage im Nahen Osten, den U-Bahn-Bau in Berlin oder ein Wasserkraftwerk in der Dominikanischen Republik – die Produkte des Mülheimer Traditionsunternehmens Elektro-Apparate GOTHE & CO. GmbH sind weltweit gefragt. In diesem Jahr feiert der Familienbetrieb 90-jähriges Jubiläum.

Im Jahre 1922 gründete Heinrich Gothe, heute von den Gothe-Mitarbeitern kurz „Opa Heinrich“ genannt, die Firma in Mülheim-Heißen, wo das Unternehmen noch immer seinen Sitz hat. Sein Handwerk lernte Heinrich Gothe als Steiger im Bergbau. Unzufrieden mit der Elektrifizierung und Beleuchtung unter Tage entwickelte er eine der ersten elektrischen Grubenleuchten sowie Spezialprodukte für schlagwetter- und explosionsgeschützte Bereiche.

Ab 1948 begann die Firma zusätzlich mit der Entwicklung von Hochspannungsverbindungstechnik und -kästen. Der Kohlen- und Erzbergbau war allerdings, bis zur Bergbaukrise in den 80er Jahren, das Hauptbetätigungsfeld des Mülheimer Unternehmens. Nachdem im Ruhrgebiet immer mehr Zechen geschlossen wurden, geriet die Existenz des Familienbetriebs in Gefahr. In den 70er Jahren übernahm Walter Gothe die Leitung aus den Händen seines Vaters. Doch erst der 2005 viel zu früh verstorbene Wolfgang Gothe konnte das Unternehmen aus der Krise führen. In den beginnenden 90er Jahren leitete er eine breit angelegte Umstrukturierung der Geschäftsfelder ein. Von nun an gab man auch anderen Märkten eine Chance und orientierte sich nicht mehr ausschließlich am kränkelnden Bergbau. Diesen Wandel setzt Gothes Ehefrau Heike seit der Übernahme der Geschäftsführung im Jahre 2003 kontinuierlich fort. Gut 3.000 Artikel werden aktuell in Mülheim an der Ruhr hergestellt und weltweit vertrieben. Darunter ein komplettes Programm aus Verbindungs- und Verzweigungskästen, Steckverbindern, Kabel- und Leitungseinführungen. Sie finden Anwendung auf Off-Shore-Inseln, in Kraftwerken, im Kohle- und Erzbergbau, in Raffinerien, im Tunnelbau und Salzbergbau sowie auf Großbaustellen und in der Wasserwirtschaft, wo eine zuverlässige Stromversorgung eine Grundvoraussetzung ist.

Zu den Kunden des Traditionsunternehmens zählen unter anderem Pumpen- und Motorenhersteller, Chemie und Petrochemie, Bergbau- und Tunnelbaugesellschaften, Werften und Häfen sowie Hersteller von Windkraftanlagen.

Aktuell arbeiten bei der Firma Gothe ca. 40 Mitarbeiter. Manche in zweiter Generation: Bereits ihre Eltern verdienten bei dem Unternehmen ihr Geld. Auf die niedrige Fluktuationsquote und das gute Arbeitsklima ist Heike Gothe stolz. „Ein 25-jähriges Arbeitsjubiläum ist in unserem Hause keine Seltenheit“, so die Firmenchefin. So viel Treue kommt nicht von ungefähr: Im Jahr 2009 wurde das Unternehmen vom Mülheimer Bündnis für Familie als familienfreundlicher Betrieb ausgezeichnet. Überzeugt hatte das Mülheimer Unternehmen mit der Gestaltung flexibler Arbeitszeiten durch Teilzeit, individuell vereinbarte Arbeitszeiten sowie Arbeitszeitunterbrechung bei Krankheit oder Pflege von Angehörigen, Kindern oder Enkelkindern. Besonders beeindruckte die Jury die Klärung von Alltagsproblemen bei der Firma Gothe, etwa indem das Kind mit zur Arbeit genommen werden kann, wenn die Tagesbetreuung ausfällt. Heike Gothe, selbst alleinerziehende Mutter von zwei Kindern, sieht sich in einer Vorbildfunktion. Familienfreundlichkeit wurde bei Gothe aber auch schon viel früher großgeschrieben: Bereits Firmengründer Heinrich Gothe legte Wert darauf. So engagierte er sich in sozialen Einrichtungen und sorgte beispielsweise durch unternehmenseigene Wohnungen zusätzlich für seine Mitarbeiter.

Das 90-jährige Jubiläum feiert das Traditionsunternehmen mit Werksführungen, kulinarischen Überraschungen und einem Showprogramm für Kunden, Geschäftspartner und Freunde des Hauses.

Geraldine Klan

Info

Elektro-Apparate GOTHE & CO. GmbH
Kruppstraße 196
45472 Mülheim an der Ruhr
0208 49509-0
www.gothe.de

Fakten

Mitarbeiterzahl	40
Standort	Mülheim an der Ruhr
Produkte	3.000

3 Fragen an ... Heike Gothe

[u!]: *Frauen in Führungspositionen sind noch immer eine Ausnahme – Was können Sie anderen Frauen mit auf den Weg geben?*
Heike Gothe: Liebe Frauen, bleiben Sie sich selber treu! Wenn man mit einem gesunden Ehrgeiz und Authentizität sowie mit Ehrlichkeit sich selbst gegenüber ans Werk geht, dann stellt sich der berufliche Erfolg automatisch ein!
[u!]: *Von vielen wird die Frauenquote gefordert. Ihre Meinung dazu?*
Gothe: Wir haben eine Frau, die schon lange das Sportstudio moderiert, wir haben eine Ministerpräsidentin, die unser Bundesland regiert und wir haben eine Bundeskanzlerin.
Nein, eine Freundin der Quotenregelung bin ich nicht.
[u!]: *90 Jahre am Standort Mülheim – sind Sie noch immer vom Ruhrgebiet überzeugt?*
Gothe: Absolut, im Ruhrgebiet sind unsere Wurzeln, hier ist unser Potenzial, welcher Standort könnte besser sein?

Schnittstelle zwischen Theorie und Praxis

Arbeitskreis Schule/Wirtschaft: Lehrer erhalten Einblicke in die unternehmerische Arbeitswelt

Automobile, Medien und MINT-Berufe – darum drehten sich die vergangenen Betriebserkundungen der Arbeitskreise Schule/Wirtschaft. Zu diesen hatte der Unternehmerverband jeweils Lehrer weiterführender Schulen aus Duisburg, Mülheim, Oberhausen, dem Kreis Wesel und Bocholt in die Unternehmen eingeladen. Ziel dabei ist es, den Lehrern Einblicke in die Wirtschaft vor Ort zu geben. „Mit den Arbeitskreisen leisten wir einen wichtigen Beitrag zur Vernetzung von Schule und Wirtschaft“, erklärt Elisabeth Schulte, die beim Unternehmerverband die Arbeitskreise Schule/Wirtschaft koordiniert. Vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung und des drohenden Fachkräftemangels sei dies eine der größten Herausforderungen für den Ausbildungsmarkt.

I. Autohaus Kruft, Oberhausen

Von Automobilkaufleuten über Einzelhandelskaufleuten bis hin zu Kfz-Mechatronikern und Kfz-Karosserieschlossern – der Automobilhandel bietet ein breites Spektrum an vielfältigen Berufsfeldern. Welche Anforderungen an solche Berufe gestellt werden und welche Weiterbildungsmöglichkeiten es gibt, erfuhren Oberhausener Lehrer bei einer Betriebserkundung durch die Ausstellungsräume und die Werkstatt der Autohaus Kruft GmbH.

Im Rahmen der Betriebserkundung konnten die Lehrer hinter die Kulissen des Unternehmens mit seinen vielfältigen Ausbildungsgängen blicken. Sie wurden von der Geschäftsführerin Jutta Kruft-Lohrengel über die Anforderungen an Mitarbeiter und Nachwuchs informiert. „Neben den fachlichen Qualifikationen, die wir von Bewerbern erwarten, sind uns auch soziale Kompetenzen wie Höflichkeit und Zuverlässigkeit besonders wichtig“, erklärte Kruft-Lohrengel. Bei der Suche nach den geeigneten Bewerbern nutzt das mittelständische Familienunternehmen individuelle Wege. „Wir müssen die Jugendlichen da abholen, wo sie sich am meisten aufhalten, nämlich im Internet. Deshalb bieten wir eine Onlinebewerbung an und sind demnächst auch in Sozialen Netzwerken präsent“, so Kruft-Lohrengel.

II. Siebtechnik, Mülheim

Karl Bongartz, Vorsitzender der Geschäftsführung, und Dr. Jürg Pollmanns, Geschäftsführer der Siebtechnik GmbH, sowie weitere Mitarbeiter gaben zunächst einen kurzen Überblick über das weltweit tätige Unternehmen. Im Anschluss daran hatten die Teilnehmer die Gelegenheit, die gesamte Wertschöpfungskette bei Siebtechnik – von der Entwicklung über die Fertigung bis zur Endmontage – mit ihren daran hängenden Arbeitsplätzen kennen zu lernen. So konnten sie beispielsweise im Technikum (Labor) der Firma bei einem Zentrifugenversuch dabei sein. Der Weg führte dann weiter durch die Konstruktion und die mechanische Fertigung bis zur Endmontage. Von den rund 240 Mitarbeitern in Mülheim arbeiten 45 in Konstruktion und Entwicklung, die übrigen verteilen sich auf die Bereiche Produktion, Vertrieb und Verwaltung. Ausgebildet wird in den Berufen Industriemechaniker/in, Zerspanungsmechaniker/in und Industriekaufmann/frau, teils in der eigenen Lehrwerkstatt, teils in Kooperation mit der Siemens AG.

Berthold Blesenkemper von wm.tv (rechts im Bild) stellte dem Arbeitskreis Schule/Wirtschaft des Unternehmerverbandes die Berufe rund um das Fernsehen vor. Mit dabei waren der Vorsitzende des Arbeitskreises Schule/Wirtschaft Bocholt, Alwin Keiten-Schmitz (4. v.l.) sowie der stellvertretende Vorsitzende Werner Beestert (links im Bild). (Foto: Unternehmerverband)

III. wm.tv, Bocholt

Wie entsteht eigentlich ein Fernsehprogramm und welche beruflichen Qualitäten werden von Fernsehmachern erwartet? Der Arbeitskreis Schule/Wirtschaft Bocholt, dem Lehrerinnen und Lehrer der weiterführenden Schulen der Stadt angehören, konnte jetzt einen exklusiven Blick hinter die Kulissen eines Senders werfen. Der regionale Fernsehsender wm.tv war nämlich das Ziel der jüngsten Exkursion des Arbeitskreises. Schnell wurde den Lehrern klar, dass wm.tv mittlerweile weit mehr ist als ein reiner Fernsehsender – der Printbereich und die Onlineaktivitäten sind wichtige Standbeine des Unternehmens. Berthold Blesenkemper, Geschäftsführer der wm.tv GmbH, freute sich, den Lehrern diese medialen Einblicke geben zu können. Neben einer Vorstellung des Unternehmens erläuterte Berthold Blesenkemper die Tätigkeiten der Mitarbeiter und die Ausbildungsberufe des Senders, als da wären: Der Mediengestalter Bild und Ton, die Kauffrau für Marketingkommunikation sowie der TV-Redakteur.

IV. Siemens, Duisburg

Die Chancen als Auszubildender bzw. Mitarbeiter bei Siemens insbesondere in den technischen Berufen standen im Mittelpunkt des Arbeitskreises Schule/Wirtschaft Duisburg des Unternehmerverbandes, der jetzt das Duisburger Werk erkundete. Die Lehrer der Duisburger weiterführenden Schulen waren beeindruckt von der Herstellung der Turboverdichter, die rund um die Energiewirtschaft zum Einsatz kommen. „Wer hier als Auszubildender oder als Studienabsolvent beginnt, dem stehen nicht nur attraktive berufliche Werdegänge in diesem Werk in Duisburg offen, sondern berufliche Karrierechancen bei Siemens in der ganzen Welt“, betonte Achim Grafers, Leiter der technischen Ausbildung in Duisburg. In der Ausbildungswerkstatt wie auch beim Gang über das Werksgelände zeigte er den Pädagogen, wie Siemens in den letzten Jahren immer wieder enorm in den Standort Duisburg investiert hat. Er erläuterte auch das neuerdings rein elektronische Bewerbungsverfahren zur Ausbildung, die von Siemens bundesweit organisiert ist.

Christian Rickes/Matthias Heidmeier

Info

Elisabeth Schulte
0203 99367-125
schulte@unternehmerverband.org

ANZEIGE

Gallinat Bank

AKTUELL

Die Gallinat-Bank AG – Heute

Die Bank für den deutschen Mittelstand in der ALBIS Leasing Gruppe

Investieren Sie mit uns in den deutschen Mittelstand!

Uns liegt der deutsche Mittelstand am Herzen. Er ist mit seinen hochwertigen Produkten der Innovations- und Wachstumsmotor der deutschen Wirtschaft. Der größte Investor des deutschen Mittelstands ist die Leasingbranche. Leasing finanziert derzeit jede zweite außenfinanzierte Investition und fast jede fünfte Ausrüstungsinvestition.

Die Gallinat-Bank AG ist auf die Finanzierung von Investitionen mittelständischer Unternehmen spezialisiert. Wir refinanzieren die Gesellschaften der ALBIS Leasing Gruppe, eigene sowie Drittleasinggesellschaften.

Investoren – ob privat oder institutionell – bieten wir an, über besicherte Anlagen zusammen mit uns in den deutschen Mittelstand zu investieren.

- Kreditgeschäft bieten wir an, wenn es der Finanzierung von Investitionen mittelständischer Unternehmen, und hier vor allem dem Leasinggeschäft, dient.
- Das Geschäftsfeld Privatkunden konzentriert sich auf das – der Bank-Refinanzierung dienende – Einlagengeschäft.

Auf uns können Sie sich verlassen!

So ausgerichtet sind wir **die** Refinanzierungsbank für den deutschen Mittelstand. Über ein spezialisiertes Dienstleistungsangebot stellen wir sicher, dass wir nachhaltig leistungsfähig sind.

Grundsätze unseres Handelns

Für unser Handeln haben wir uns Grundsätze gegeben. Sie sollen uns dabei unterstützen, unser wichtigstes Ziel im Blick zu behalten:

Wir wollen Ihr Vertrauen und Sie – dauerhaft – als unseren Kunden gewinnen, indem wir Ihre Wünsche erfolgreich umsetzen!

Daran arbeiten wir kontinuierlich – etwa, indem wir die Qualität unserer Produkte und Dienstleistungen ständig verbessern. Konkret heißt das

- Wir gehen voran und tragen den ersten Verlust – denn wir investieren stets selbst in die von uns strukturierten Anlageprodukte.
- Wir kennen den Markt – denn wir investieren in Deutschland.
- Wir finanzieren direkt – denn unsere Anlageprodukte finanzieren unmittelbar Aktivitäten mittelständischer Unternehmen.
- Wir spielen mit offenen Karten – und handeln so, dass Sie jeden unserer Schritte nachvollziehen können.
- Wir legen Wert auf Qualität – und strukturieren Finanzierungen ausschließlich für Unternehmen, die unseren Bonitätsanforderungen genügen. Deshalb bleiben wir im Risiko.

Lassen Sie uns über Ihre Vorstellungen hinsichtlich Investition und Finanzierung sprechen, damit wir für Sie das passende Finanzierungs- oder Anlageinstrument entwickeln!

Ihre Gallinat-Bank AG

in Essen
Lindenallee 60–66
45127 Essen
Fon 02 01. 81 16 - 451
Fax 02 01. 81 16 - 459

in Hamburg
Ifflandstraße 4
22087 Hamburg
Fon 040 . 808 100 - 501
Fax 040 . 808 100 - 509

www.gallinat.de

Gallinat Bank
Die private Bank des Mittelstands

Potenziale besser erkennen und ermutigen

Unternehmerverband bereitet Schüler auf Berufswelt vor und beugt so „Realitätsschock“ vor

Der drohende Fachkräftemangel macht es für die Unternehmen an Rhein und Ruhr immer schwieriger, Bewerber vor allem für die technischen Berufe zu finden. Daher hat der Unternehmerverband die Fachkräfte-Frage für das Jahr 2012 zum Schwerpunkt-Thema erklärt: „Wir bringen Schüler mit Unternehmern schon lange zusammen und begegnen so jetzt auch der Fachkräfte-Frage praxisnah“, erläutert Elisabeth Schulte, Mitglied der Geschäftsführung und verantwortlich für die Schulprojekte. Im Rahmen der „Vertieften Berufsorientierung“, welche an 36 Schulen in Duisburg, Mülheim, Oberhausen sowie im Kreis Wesel läuft und von der jeweiligen Agentur für Arbeit unterstützt wird, werden die Schüler intensiv auf die Berufswelt vorbereitet. An der Schnittstelle zwischen Schule und Wirtschaft leistet der Verband mit seinen wirtschaftsbezogenen Schulprojekten somit auch einen wichtigen Beitrag zur Bekämpfung des Fachkräftemangels.

I. Duales Orientierungspraktikum, Duisburg

Exemplarische Einblicke in den akademischen Alltag und in die daran anschließende berufliche Praxis erhielten Oberstufenschüler der Heinrich-Heine-Gesamtschule in Duisburg im Rahmen des Dualen Orientierungspraktikums. Das Praktikum unterstützte die Jugendlichen dabei, sich auf Basis ihrer konkreten Studienwünsche konkrete Einblicke in die entsprechende Studien- und Berufswelt zu verschaffen. „Die Schüler konnten durch die Teilnahme an diesem Modul ihre Potenziale besser erkennen und wurden ermutigt, sich mit ihren Berufs- bzw. Studienwünschen auseinanderzusetzen“, erklärt Dagmar Raberg, Referentin beim Unternehmerverband.

II. Hitachi, Duisburg

Die 15 Schüler des Physik-Leistungskurses am Elly-Heuss-Knapp Gymnasium staunten nicht schlecht, als sie im 3-D Raum der Hitachi Power Europe GmbH eine interaktive Kraftwerksführung erhielten. Das Unternehmen plant und errichtet fossil befeuerte Kraftwerke. Der Anlagenbauer liefert auch Kernkomponenten wie etwa Großdampferzeuger, Umwelttechnik, Turbinen und Mahlanlagen. Das Unternehmen mit Sitz in Duisburg beschäftigt an diesem Standort allein über 1.000 Mitarbeiter. Seit dem Sommer letzten Jahres besteht eine Kooperation zwischen Hitachi und der Schule. Darin sichert Hitachi interessierten und engagierten Schülern der Partnerschule Einblicke in modernstes Engineering und berufliche Orientierung zu.

An der Metallstation des Berufe-Parcours: Rolf Kubiak zeigt den Schülern der Gottfried-Wilhelm-Leibniz-Gesamtschule den Umgang mit der Metallsäge (Foto: Raberg)

III. Berufe-Parcours, Oberhausen

Berufe erlebbar und begreifbar machen – das war das Ziel des Berufe-Parcours, der an der Hauptschule St. Michael in Oberhausen stattfand. In der Aula waren zehn Stationen von Unternehmen aufgebaut, an denen die rund 70 Achtklässler den Parcours durchlaufen und berufstypische Aufgaben ausprobieren konnten. Dazu zählten sowohl handwerkliche Tätigkeiten, wie das Sägen, Feilen und Messen, als auch technische, bei denen die Schüler beispielsweise eine elektrische Reihenschaltung verdrahten mussten. Durch den Berufe-Parcours lernten die Jugendlichen, sich etwas unter den verschiedenen Berufsfeldern vorzustellen und welche Fähigkeiten für eine Ausbildung notwendig sind. Warum diese Projekte notwendig sind und immer wichtiger werden, macht Thomas Löhr, Referent beim Unternehmerverband, deutlich: „Wir können nicht früh genug damit anfangen, die Jugendlichen über die vielfältigen Ausbildungsberufe zu informieren. Besonders bei den technischen Berufen fehlt eine ausreichende Zahl an Bewerbern. Hier müssen wir aufzeigen, dass die Angebote vielfältiger sind, als man denkt.“

IV. Hilti, Oberhausen

Raus aus dem Klassenzimmer und Arbeitsberufe kennen lernen – das konnten jetzt interessierte Neuntklässler der katholischen Hauptschule St. Michael in Oberhausen. Die Hilti Deutschland Logistik GmbH öffnete am 1. Juni 2012 den Schülern die Türen, um ihre Abteilungen, Berufsbilder und Möglichkeiten für eine Ausbildung vorzustellen. „In den Firmen zeigen wir den Schülern auf, welche berufliche Perspektive sie haben können. Den meisten ist das gar nicht bewusst“, erklärt Thomas Löhr. „Bei der Betriebserkundung wird an konkreten Arbeitsplätzen aufgezeigt, welche Ausbildungsmöglichkeiten es gibt und welche Wege man warum einschlagen sollte“, fügt Löhr hinzu.

V. Bewerbertage, Hamminkeln und Wesel

Blackout beim Vorstellungsgespräch oder fehlende Unterlagen in der Bewerbungsmappe – um die schlimmsten Fehler bei der Bewerbung zu vermeiden und erfolgreich einen Ausbildungsplatz zu bekommen, erhielten rund 70 Neuntklässler der Hauptschule im Gustav-Heinemann-Schulzentrum in Dinslaken ein intensives und individuelles Bewerbungstraining. Lebensläufe schreiben, Anschreiben verfassen und der erste Eindruck beim Vorstellungsgespräch – diese „Fächer“ standen auf dem Stundenplan der rund 100 Neuntklässler an der Realschule Wesel-Mitte. Im Rahmen einer Projektwoche erhielten die Jugendlichen ein intensives Coaching rund um die Bewerbung für eine Ausbildungsstelle. „Das Besondere an den Bewerbertagen ist, dass einen Tag lang Personalleiter, Ausbilder und weitere Mitarbeiter hiesiger Unternehmen in die Schule kommen“, erklärt Daniela Koch, Referentin beim Unternehmerverband.

Interaktiv: Die Firma Hitachi konnte bei Schülern des Elly-Heuss-Knapp Gymnasiums mit einem 3-D-Raum und viel Hightech punkten (Foto: Kleinkorres)

VI. Assessment-Center, Wesel

Zwölf Zehntklässler der städtischen Realschule Wesel-Mitte schlossen eine ebenso individuelle wie umfassende Vorbereitung für einen erfolgreichen Start in das Berufsleben ab. Dabei ließen sie ihre Bewerbungsunterlagen einzeln überprüfen und bewarben sich auf eine fiktive Stelle, um anschließend an einem simulierten Assessment-Center teilzunehmen. „Durch die kontinuierliche Betreuung der Schüler über mehrere Schuljahre hinweg bieten wir ihnen eine Berufsorientierung, die logisch aufeinander aufbaut. Dadurch bereiten wir sie in abgestimmten Maßnahmen systematisch und bestmöglich auf die Berufswahl vor“, erklärt Daniela Koch.

Christian Rickes

Info

Duisburg
Dagmar Raberg
0203 99367-239

Oberhausen/Mülheim
Thomas Löhr
0208 825-2006

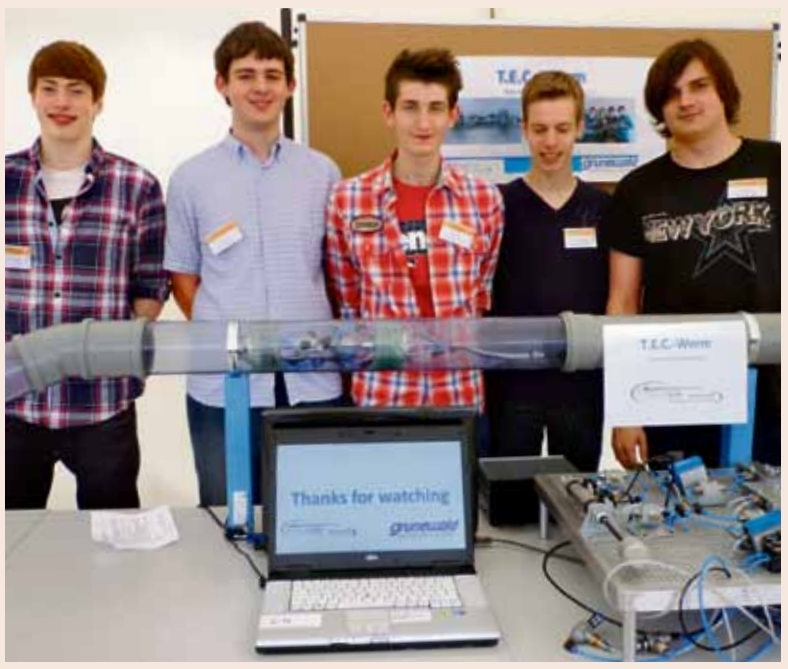
Kreis Wesel
Daniela Koch
0203 99367-270

Junge Talente begeistern Fach-Jury

Bocholter Mariengymnasium gewinnt Wettbewerb mit „mechanischem Wurm“

Besonders technisch orientierten Talenten fehlt oft ein Anstoß, um den Schritt in ein naturwissenschaftliches Studium oder eine entsprechende Ausbildung zu wagen. Dieser Anstoß konnte nun technikbegeisterten Schülern gegeben werden. Zum siebten Mal wurde jetzt der internationale Schülerwettbewerb „Innovative Technologien bewegen Europa“ von vier Mitgliedsfirmen des Unternehmerverbandes ausgerichtet: von der Lenord, Bauer & Co. GmbH aus Oberhausen, der Clyde Bergemann GmbH Maschinen- und Apparatebau aus Wesel, der Grunewald GmbH & Co. KG aus Bocholt und der PROBAT-Werke von Gimborn Maschinenfabrik GmbH, Emmerich. Für die heimische Region koordinierte der Unternehmerverband den Wettbewerb.

„Unsere Mitgliedsunternehmen stellen Hightech-Produkte her. Deshalb haben sie auch ein besonderes Interesse daran, auf eine ausreichende Anzahl an Fachkräften zurückgreifen zu können. Vor diesem Hintergrund ist der Wettbewerb ein wichtiger Baustein, um Fachkräfte in den MINT-Berufen zu finden“, erklärt Elisabeth Schulte, die das Projekt für den Unternehmerverband koordiniert. Der Wettbewerb sei ein Paradebeispiel für die Vernetzung von Schulen, Wirtschaft und Wissenschaft: „Dadurch konnten wir den Schülern Naturwissenschaft und Technik näherbringen und so beim einen oder anderen die Lust auf eine Ausbildung oder ein Studium in diesem Bereich wecken“, so Schulte. Für die beteiligten Schulen ist das Projekt aus mehreren Gründen interessant. Sie können Kontakte zu den Firmen knüpfen und spielerisch Grundzüge des Projektmanagements, der Präsentationstechnik, Teamarbeit sowie technische und englische Kompetenzen erlernen.



Sieger des diesjährigen Schülerwettbewerbs: Die Erfinder vom Bocholter Mariengymnasium mit ihrem „mechanischen Wurm“ (Foto: Schulte)

In diesem Jahr hatten sich 17 Teams angemeldet, um eine der Aufgaben zum Thema Bionik – also der Verbindung von Biologie und Technik – zu lösen. Nach fünf Monaten präsentierten sie ihre Erfindungen anhand selbst gebauter Modelle und bei einem Vortrag vor einer Fach-Jury. Bei der Umsetzung ihrer Ideen standen den Teams, die sich aus interessierten Jugendlichen und einem Lehrer zusammensetzten, Ingenieure, Ausbilder und weitere Ansprechpartner aus den mitmachenden Unternehmen zur Seite.

Diesjähriger Sieger des Wettbewerbs ist das Bocholter Mariengymnasium. Die Schüler konnten die Fach-Jury mit ihrer Erfindung eines „mechanischen Wurms“ beeindrucken. Die Tüftler aus dem Münsterland erleichtern mit ihrer Idee das Reinigen von Rohren. Wenn auch nicht erstplatziert, so konnte aber auch z. B. das Duisburger Mannesmann-Gymnasium mit einer tollen Idee punkten. Die Schüler nutzten für ihre Entwicklung eines speziellen Klebstoffs das Gecko-Prinzip. Mit Hilfe Millionen kleinster Härchen bleibt das Tier fast überall problemlos haften. Für ihr innovatives Klebeband machten sich die Schüler dieses Phänomen zu Eigen. Der Vorteil: Lästige Spuren von klassischen Klebstoffen gehören der Vergangenheit an.

Das Gecko-Prinzip genutzt: Die Schüler des Duisburger Mannesmann-Gymnasiums haben einen neuartigen Klebstoff entwickelt (Foto: Schulte)

„Wie spannend Naturwissenschaften und Technik sind, haben die Schüler eindrucksvoll bewiesen. Ihr großes Engagement war klasse und ein tolles Vorbild für andere Schüler“, resümiert Elisabeth Schulte vom Unternehmerverband.

Matthias Heidmeier

▶ www.schule-bewegt.de

Neue Werkstoffe für neue Produkte

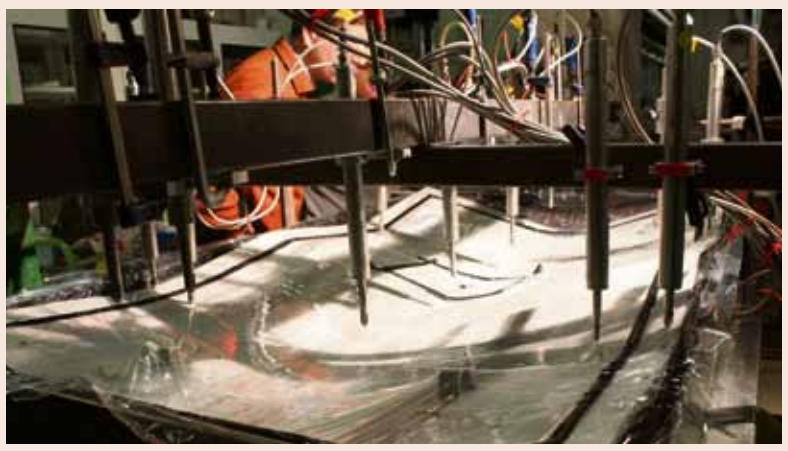
Wissenschaftler der Universität Duisburg-Essen erforschen innovative Materialien

Das besondere am Thema neue Werkstoffe an der Universität Duisburg-Essen (UDE) ist die Werkstoffvielfalt, mittels derer innovative Materialien entwickelt werden“, erzählt UDE-Transferreferent Thomas Nußbruch. Zukünftig ist gerade die intelligente Verknüpfung von unterschiedlichen Materialen zu neuen innovativen Verbundwerkstoffen der zentrale Motor einer nachhaltigen Wirtschaftsentwicklung: Sie führen zu nachhaltigen Verkehrs- und Energiesystemen, neuartigen Konsumprodukten, intelligenten Baukonzepten oder innovativen Produktionsverfahren. Insbesondere hierfür bietet die UDE mit einer jahrzehntelangen Erfahrung und Expertise auf dem Gebiet der Materialien – von Metall- über Textil- und Kunststoff- bis hin zu Bauwerkstoffen und zur Nanotechnologie – eine hervorragende Forschungsbasis für Innovationen und strategische Partnerschaften mit der Wirtschaft. Nachfolgend demonstrieren drei Praxisbeispiele die breite Palette an neuen Materialien.

Neue Betonmischungen

Ganz oben mischt (im wahrsten Sinne des Wortes) das Team von Professorin Martina Schnellenbach-Held am Institut für Massivbau bei der Herstellung von Ultrahochleistungsbeton (englisch Ultra High Performance Concrete, abgekürzt UHPC) mit. Es geht darum, die so genannte Duktilität (Eigenschaft eines Werkstoffs, sich unter Belastung plastisch zu verformen, bevor er versagt) des Betons mit Festigkeiten größer als 180 MPa (Megapascal, Maßeinheit für die Kraft, die Druck auf eine Fläche ausübt) zu erhöhen. Dies erfolgt häufig mittels einer so genannten „Bewehrung“, die im Fall von UHPC meist in Form von Fasern während des Mischprozesses zugegeben wird. „Wir arbeiten zum Beispiel an einem UHPC mit Mikrobewehrungsmatten aus dünnen Stahldrähten“, sagt Martina Schnellenbach-Held. Bislang wurden zufällig ausgerichtete Stahlfasern zur Erhöhung der Duktilität verwendet. Der Faserersatz durch die Mikrobewehrungsmatten hat den Vorteil, dass diese gerichtet sind und so das Biegtrage- und Verformungsverhalten des Ultrahochleistungsbetons gezielt positiv beeinflussen.

Der Erfolg der Forschung auf diesem Gebiet kommt auch den Studierenden zugute. Fünf von ihnen bauten extrem dünne, äußerst verformungsfähige Platten aus Ultrahochleistungsbeton und nahmen damit im November 2010 am UHPC-Wettbewerb in Kaiserslautern teil. Mit einem Gewicht von nur 14,1 Kilogramm war eine der Essener UHPC-Platten mit Abstand die leichteste Platte des Wettbewerbs – die Platten der anderen Teilnehmer wogen zwischen 24,9 und 29,6 Kilogramm. Die Studierenden der UDE stellten neben der filigransten auch die duktilste Platte des Wettbewerbs.



Hochduktile filigrane Strukturen aus UHPC

Die Teppichsolarzelle

Üblicherweise denkt man bei Solarzellen an die bekannten schwarz schillernden kristallinen Zellen aus Silizium. Seit zwanzig Jahren werden Alternativen untersucht, um den hohen Energieverbrauch bei der Herstellung des Siliziums zu umgehen. Von den vielen möglichen Alternativen werden in der Arbeitsgruppe von Prof. Dr. Doru C. Lupascu am Institut für Materialwissenschaft der UDE organische Solarzellen mit gezielt eingestellten inneren Strukturen entwickelt.

In einer Solarzelle wird das Licht, das in kleinen Energiepaketen von der Sonne geliefert wird, an einer Grenzfläche zwischen zwei unterschiedlichen Materialien in positive und negative elektrische Ladungsträger getrennt: Dies ist die Stromquelle. Für eine optimale Effizienz müssen möglichst viele Ladungsträgerpaare bei dieser Energieumwandlung entstehen. Dabei darf nur wenig der ursprünglichen optischen Energie verloren gehen. Organische Solarzellen erzeugen die Ladungsträgerpaare an der Grenze zwischen zwei Molekülen mit einer Effizienz von nahezu 100 Prozent. Die riesige innere „Grenzfläche“ zwischen den verschiedenen Molekülen führt zusätzlich zu einer optimierten Absorption des Lichts. Ein großer Nachteil der organischen Systeme ist allerdings, dass der Transport der Ladungsträger zu den äußeren Kontakten sehr schwierig ist. Weit über 90 Prozent der Ladungsträger gehen hier wieder verloren; die Gesamteffizienz fällt auf wenige Prozent. Prof. Lupascu: „Mit Teppichen aus Kohlenstoffnanoröhren bauen wir geordnete, äußerst leitfähige Kanäle für den Ladungstransport mit optimalem Kontakt zu der äußeren Elektrode. Die strukturierte, effiziente organische Teppichsolarzelle ist unser Entwicklungsziel.“

Selbstschützende Oberflächen

Im winzigen Nanobereich entwickelt der Professor für Physikalische Chemie, Dr. Christian Mayer, kleine Kunststoffkügelchen, die an den Oberflächen von beispielsweise Metallen wirken. „Einen Kratzer können sie zwar nicht heilen, dennoch schützen sie die Oberfläche des Kratzers vor Rost und Korrosion“, erklärt er. Der Clou daran: Die winzigen Kügelchen sind mit Flüssigkeiten gefüllt, die wie ein Schmierstoff oder wie ein Korrosionsschutzmittel funktionieren. Bei einem Oberflächenkratzer wird die Hülle der Nanokügelchen zerstört, so dass der Schmierstoff oder das Korrosionsschutzmittel austritt und direkt am Ort des Schadens zur Wirkung kommt. In die metallische Oberfläche gelangen die kleinen Kugeln bei der Galvanisierung, bei der man sozusagen zwei Fliegen mit einer Klappe schlägt: Bauteile aus Stahl können beispielsweise in einem nickelhaltigen Elektrolytbad galvanisch beschichtet werden, das die Nanokapseln enthält. Man erhält so eine äußerlich glatte und glänzende Metallschicht, in welche die funktionellen Nanokapseln unsichtbar eingebettet sind. Professor Mayer: „Zurzeit arbeiten wir am Feintuning, das heißt an der optimalen Beschaffenheit der Mini-Kapseln.“ Er ist optimistisch, dass die Marktreife der Kügelchen bald in greifbare Nähe rückt.

Info

Prof. Dr.-Ing. Martina Schnellenbach-Held
0201 183-2767
m.schnellenbach-held@uni-due.de

Prof. Dr. Christian Mayer
0201 183 2570
christian.mayer@uni-due.de

Prof. Dr. Doru Lupascu
0201 183 2737
doru.lupascu@uni-due.de

SCIENCE SUPPORT CENTRE

Wolf-Thomas Nußbruch
0203 379 3109
thomas.nussbruch@uni-due.de
www.uni-due.de/ssc/tua/transfer_kpf.php

ANZEIGE

Die WGZ BANK ist ein starker Finanzierungspartner des nordrhein-westfälischen Mittelstandes

Uwe Berghaus, Vorstand WGZ BANK

Als Reaktion auf die Wirtschafts- und Finanzkrise sind zahlreiche Maßnahmen zur Regulierung der Kreditwirtschaft sowohl auf internationaler wie auch auf nationaler Ebene beschlossen worden, weitere werden diskutiert. Die in Summe deutlich verschärften Anforderungen, insbesondere die vorgesehenen neuen Vorschriften zur Eigenkapital- und Liquiditätsausstattung der Banken sind auch für Unternehmen von erheblicher Bedeutung, da die Kreditvergabemöglichkeiten der Kreditinstitute davon wesentlich beeinflusst werden.

Wie beurteilt die WGZ BANK die neuen regulatorischen Anforderungen?

Das angestrebte Ziel, den Anteil qualitativ höherwertigen Eigenkapitals der Banken deutlich aufzustocken, um das Finanzsystem sicherer und robuster zu machen, weist zunächst in die richtige Richtung. Zu berücksichtigen ist allerdings, dass Eigenkapital auch der geschäftsbegrenzende Faktor für die Kreditinstitute ist. Eine umfangreichere Unterlegung von Risikoaktiva mit qualitativ höherwertigerem Eigenkapital wird institutsabhängig unterschiedliche Auswirkungen haben. Banken, die ihre Eigenkapitaldefizite nicht im vorgegebenen Zeitrahmen beseitigen können, müssen Risikoaktiva abbauen und damit auch Ihre Kreditportfolien reduzieren. Auch das Zusammenwirken der erhöhten Anforderungen an Qualität und Quantität des Eigenkapitals mit den neuen Liquiditätsvorschriften und der Verschuldungsobergrenze wird Auswirkungen auf die Kreditvergabe haben. Kredite werden unter Basel III ein knapperes und tendenziell teureres Gut.

Was bedeutet dies für die Genossenschaftliche FinanzGruppe Volksbanken Raiffeisenbanken?

Die Stoßrichtung der neuen Regulierungsvorschriften ist eindeutig: Die geschäftlichen Aktivitäten der Banken sollen wieder stärker mit der Realwirtschaft verknüpft werden. Originäres Kundengeschäft wird aufgewertet, Geschäfte ohne Kundenbezug sollen hingegen eingedämmt werden. Diese Entwicklung kommt der genossenschaftlichen FinanzGruppe durchaus entgegen, da Volksbanken und Raiffeisenbanken wie auch die WGZ BANK traditionell mit ihrem Geschäftsmodell eine unmittelbare Nähe zu ihren Kunden aufweisen.

Schlägt sich dies auch in den Zahlen nieder?

Volksbanken und Raiffeisenbanken konnten in den vergangenen Jahren ihre Kreditausreichungen gegen den Markttrend deutlich steigern und ihren Marktanteil im Firmenkundengeschäft ausbauen. Die WGZ BANK allein hat 2011 ihr Kreditvolumen um 10 Prozent gesteigert. Zum 30. April 2012 ist der Bestand weiter um 3 Prozent angestiegen.

Welche Rolle spielt das Förderkreditgeschäft für Sie?

Das Förderkreditgeschäft ist für viele Unternehmen ein wichtiger Baustein in der Finanzierung ihrer unternehmerischen Vorhaben. Es ist eine der Kernkompetenzen der Volksbanken und Raiffeisenbanken. Die WGZ BANK hat mit der genossenschaftlichen FinanzGruppe im Rheinland und in Westfalen im Jahr 2011 knapp 26.000 Anträge über rund 2,7 Milliarden Euro Fördermittel für ihre Kunden weitergeleitet. Beim klassischen „KfW-Unternehmerkredit“ und beim Programm „Erneuerbare Energien“ zur Finanzierung von Projekten zur nachhaltigen Energieerzeugung ist die genossenschaftliche FinanzGruppe unverändert Marktführer in NRW. In den ersten vier Monaten dieses Jahres sind erneut rund 8.000 Anträge über fast 1 Milliarde Euro Förderkredite von der WGZ BANK eingereicht worden.

Fünf neue Studiengänge

Im September wird der neue Campus in Kleve feierlich übergeben. Mit dem Bezug der neuen Räumlichkeiten wird die Hochschule Rhein-Waal ab dem Wintersemester 2012/2013 ihr Studienangebot noch einmal erweitern und die Bachelorstudiengänge Industrial Engineering, Bioengineering, Journalism and Bionics sowie Gender and Diversity und Frühkindliche Bildung anbieten. Vier der fünf neuen Studiengänge werden ausschließlich in englischer Sprache angeboten. Das unterstreicht die internationale Ausrichtung der Hochschule. „Mit diesen neuen Angeboten reagieren wir auf den steigenden Bedarf an Spezialisten. Absolventen dieser Studiengänge bringen ein entsprechendes Fachwissen mit und finden in der Region aber auch weltweit interessante Betätigungsfelder“, erklärt Prof. Dr. Marie-Louise Klotz, Präsidentin der Hochschule Rhein-Waal.

Ab dem Wintersemester 2012/13 bietet die Hochschule Rhein-Waal an den Standorten Kleve/Emmerich und Kamp-Lintfort somit insgesamt 25 Bachelor- und drei Master-Studiengänge an vier Fakultäten – „Life Sciences“, „Gesellschaft und Ökonomie“, „Kommunikation und Umwelt“ und „Technologie und Bionik“ – an.

Info

Hochschule Rhein-Waal
Christin Hasken
02821 80673-130
christin.hasken@hochschule-rhein-waal.de

Erste Patentanmeldung

Die Bedeutung mobiler Kommunikationsendgeräte, wie beispielsweise Smartphones oder Tablet PCs, ist in den letzten Jahren stark gestiegen. Die Bereitstellung von Web Services, wie zum Beispiel Kommunikationsdienste oder Geo-Daten, ist bisher häufig auf mobilen Endgeräten nicht möglich. Denn bislang sind webbasierte Dienste auf mobilen Geräten noch nicht standardisiert. Aus diesem Grund hat Prof. Dr. Marc Jansen von der Hochschule Ruhr West ein Verfahren entwickelt, das die Verfügbarkeit von Web Services auch für mobile Geräte ermöglicht und die genannten Probleme berücksichtigt. „Meine Entwicklung erlaubt es, das bis dato weitestgehend brach liegende Potenzial von modernen und leistungsfähigen mobilen Geräten flexibel und effektiv zu nutzen“, erklärt Jansen.

Seine Erfindung ist eine Anwendung, die auf einem Proxy-Server läuft. Sie schlägt die Bereitstellung eines Verfahrens für Web Services für einen mobilen Web Service Provider vor. Das Verfahren kann darüber hinaus prüfen, ob eine Web Service Anfrage eines Web Service Clients vorliegt, die nicht beantwortet werden kann. Wenn dies der Fall ist, wird diese Anfrage an den Web Service Provider weitergeleitet.

Prof. Dr. Marc Jansen (Foto: HRW)

Info

Hochschule Ruhr West
Prof. Dr. Marc Jansen
0208 88254-807
marc.jansen@hs-ruhrwest.de

Dekan-Doppelspitze

Die frühere Fachhochschule Gelsenkirchen hat mit ihrer Umbenennung zur Westfälischen Hochschule zugleich die Fachbereichsorganisation gestrafft. Knapp zwanzig Jahre gab es an der Bocholter Hochschulabteilung drei Fachbereiche, einer für Wirtschaft, zwei für Technik. Nun wurde die Anzahl auf zwei reduziert, wobei besonders die neue Kombination „Wirtschaft und Informationstechnik“ auffällt. Der neue Dekan dieses Fachbereichs ist Prof. Dr. Gerhard Juen. Gemeinsam mit dem wiedergewählten Maschinenbau-Dekan Prof. Dr. Horst Toonen bildet er die neue Dekane-Doppelspitze in Bocholt. Beiden liegt besonders daran, in den Bocholter Studiengängen aus Wirtschaft, Technik und Naturwissenschaften bewährte Inhalte durch neue Entwicklungen zu ergänzen und den kommenden Studierendengenerationen dadurch Berufs- und Zukunftssicherheit zu geben. Juen: „Der Fachbereich ‚Wirtschaft und Informationstechnik‘ ist nicht nur ein neues Dach über bisherigen Inhalten. Wir machen mit der Fusion deutlich, dass wir schon länger miteinander vernetzte Studiengänge haben wie beispielsweise die Wirtschaftsinformatik.“

Info

Westfälische Hochschule
Dr. Barbara Laaser
0209 9596-464
barbara.laaser@w-hs.de

Prof. Dr. Gerhard Juen (l.) und Prof. Dr. Horst Toonen (Foto: WH/BL)

Stipendien für Fachkräfte der Zukunft

Unternehmerverband unterstützt Studenten an der HRW

Der Unternehmerverband fördert Studierende der hiesigen Hochschulen mit Stipendien. Nikolaj Golischewski und Niklas Häuser sind zwei von ihnen. Sie studieren Elektrotechnik bzw. Maschinenbau an der Hochschule Ruhr West in Mülheim. Im Gespräch mit [unternehmen!] berichteten sie von ihren Erfahrungen.

[unternehmen!]: *Warum fiel Ihre Wahl auf die Hochschule Ruhr West?*

Nikolaj Golischewski: Das Arbeiten in kleinen Gruppen und die Nähe zu den Professoren waren ausschlaggebende Gründe. Ich habe zwei Semester in Bochum studiert. Dort gibt es über 30.000 Studierende. In Mülheim sind es mittlerweile knapp 1.000. Das kommt mir eher entgegen. Das ist persönlich und nicht so anonym.

Niklas Häuser: Ich bin gebürtiger Mülheimer. Die räumliche Nähe war also auch ein Grund. Ich möchte Niko aber zustimmen: Das Arbeiten in kleinen Gruppen ist sehr angenehm.

[u!]: *Wie sind Sie auf die Möglichkeit aufmerksam geworden, sich für ein Stipendium zu bewerben?*

Golischewski: Bei der Erstsemestereinführung wurden wir über die Möglichkeit informiert, uns mit einem Lebenslauf, einem Motivationsschreiben und unserem aktuellen Notenspiegel für ein Stipendium zu bewerben. Die HRW führt eine Bewerbervorauswahl durch. Die ausgewählten Kandidaten werden an das fördernde Unternehmen als Vorschlagsliste weitergeleitet. Der Unternehmerverband hat sich dann für uns entschieden.

Häuser: Die finanzielle Unterstützung ist eine große Hilfe. Das macht mich ein Stück weit unabhängiger. Danke an den Verband.

[u!]: *Wofür nutzen Sie das Geld, das Ihnen durch das Stipendium zur Verfügung steht?*

Häuser: Ich breche bald nach Colorado in den USA auf. Dort werde ich ein Auslandssemester absolvieren. Das Geld kommt mir sehr zugute, um meinen Lebensunterhalt in den Staaten zu finanzieren.

Golischewski: Durch den finanziellen Bonus habe ich den Kopf frei, um mich voll auf mein Studium zu konzentrieren. Hauptsächlich gebe ich das Geld für Sprit und Lebensmittel aus. Zusammen mit dem Geld, das ich als Tutor verdiene, komme ich ganz gut zurecht.

[u!]: *Herr Golischewski, warum haben Sie sich für das Studienfach Elektrotechnik entschieden?*

Golischewski: Ich hatte schon immer einen Hang zu technischen Fragestellungen, nehme gerne Sachen auseinander und baue sie wieder zusammen. Nach der Schule habe ich eine Ausbildung zum Mechatroniker absolviert. Der Elektroteil hat mir besonders gut gefallen. Also habe ich mich entschieden, ein Studium der Elektrotechnik anzuschließen.

[u!]: *Was sind die Inhalte Ihres Studiums?*

Golischewski: Im praxisnah angelegten Bachelorstudiengang Elektrotechnik an der Hochschule Ruhr West beschäftigen wir uns mit neuen innovativen Themen der Elektrotechnik wie Elektromobilität, erneuerbare Energien, Medizintechnik, Licht- und Beleuchtungstechnik, Automatisierungstechnik und digitaler Kommunikationstechnik. In den Vorlesungen, Seminaren und Übungen lernen wir alle wichtigen Grundlagen, um uns mit den verschiedenen Aspekten der Elektrotechnik auseinander setzen zu können. Wir erhalten eine breite natur- und ingenieurwissenschaftliche Grundlagenausbildung. Am Ende des Studiums können wir komplexe elektrotechnische Sachverhalte eigenständig erarbeiten und qualifiziert ins Berufsleben starten.

[u!]: *Herr Häuser, warum studieren Sie Maschinenbau?*

Häuser: Ich hatte in der Schule Mathe-Leistungskurs, habe mich schon immer für Mathe und Technik interessiert. Der Schritt bis zum Maschinenbau-Studium war dann nicht mehr weit.

[u!]: *Worum geht es bei Ihrem Studienfach inhaltlich?*

Häuser: Inhaltlich ist das Studium breit angelegt. Es geht aber vor allem um Mathematik, Physik, Chemie, Informatik, Werkstofftechnik, Technische Mechanik, Strömungsmechanik, Wärmelehre, Elektrotechnik und Elektronik und Automatisierungstechnik. Außerdem erlernen wir auch Soft Skills wie Arbeitstechniken, Zeit- und Projektmanagement, technisches Englisch und Sozialkompetenz.

[u!]: *Wie stellen Sie sich Ihre berufliche Zukunft vor?*

Golischewski: Ein Job im Bereich Robotik wäre mein Traum. Die Robotik umfasst Teilgebiete der Informatik, der Elektrotechnik und des Maschinenbaus. Ziel der Robotik ist es, durch Programmierung ein gesteuertes Zusammenarbeiten der Roboter-Elektronik und Roboter-Mechanik herzustellen.

Häuser: Ich hoffe auf eine Anstellung bei einem großen Konzern wie beispielsweise Siemens, um dort mein Fachwissen einbringen zu können.

[u!]: *Mülheim hat als Hochschulstandort erst eine kurze Geschichte. Gibt es etwas, das Sie vermissen?*

Häuser: Das Studentenleben. So etwas gibt es in Mülheim im Prinzip nicht. Dass abends die Studenten in den Kneipen zusammensitzen – wie beispielsweise in Bochum – ist in Mülheim noch Zukunftsmusik. Aber das kann sich ja noch entwickeln.

Golischewski: Für die Hochschule selber haben wir aber nur lobende Worte: Die Lehrinhalte und die Organisation stimmen. Es gibt Hilfestellungen, wann immer man diese braucht.

Das Interview führten Matthias Heidmeier und Geraldine Klan

Steckbriefe

Nikolaj Golischewski (l.)
Alter 26
Wohnort ..... Essen
Studienfach ..... Elektrotechnik
Semester 4
Notendurchschnitt 1,7
Hobby ..... Karate

Was mir an der Hochschule Ruhr West besonders gefällt:
Kleine Gruppen

Was am Hochschulstandort Mülheim zu verbessern wäre:
Mehr Studentenleben

Niklas Häuser
Alter 22
Wohnort ... Mülheim an der Ruhr
Studienfach ..... Maschinenbau
Semester 6
Notendurchschnitt 1,4
Hobby ..... Fahrrad fahren

Was mir an der Hochschule Ruhr West besonders gefällt:
Nähe zu den Professoren

Was am Hochschulstandort Mülheim zu verbessern wäre:
Manches ist noch im Aufbau, beispielsweise gibt es erst seit kurzem eine Kantine.

Wichtig für Industrie und Mittelstand

60 Mülheimer Unternehmer folgten Einladung zur Hochschule

Die Hochschule Ruhr West ist eine große Chance für die Mülheimer Wirtschaft. Deswegen fördern und begleiten wir das Wachstum der Hochschule so intensiv“, stellte Hanns-Peter Windfeder, Vorsitzender des Unternehmerverbandes Mülheimer Wirtschaft, schon eingangs fest.

Der Unternehmerverband hatte zu einer Informationsveranstaltung über den geplanten Neubau der HRW geladen. Rund 60 Mülheimer Unternehmer folgten der Einladung. Die große Resonanz der Unternehmerschaft zeige die herausragende Bedeutung der HRW für die wirtschaftliche Zukunft Mülheims, so Windfeder. 2.500 Studienplätze entstehen allein am neuen Campus der HRW an der Duisburger Straße in Mülheim. Zusätzlich wird es an dem neuen Campus in Bottrop noch einmal 500 Studienplätze geben, wodurch sich die aktuelle Studierendenzahl von 930 mehr als verdreifachen könnte. Eine solch positive Wachstumsentwicklung prognostizierte der Präsident der HRW, Prof. Dr. Eberhard Menzel. Er wies darauf hin, dass in Mülheim bei Bedarf weitere 1.500 Studienplätze geschaffen werden könnten. Auch beim Personal werde langfristig aufgestockt. Dessen Anzahl soll von derzeit 115 auf 275 bis zum Jahr 2014 ansteigen.

Hanns-Peter Windfeder: „Gründerstimmung im besten unternehmerischen Sinne“ (Foto: Rickes)

Über das bauliche Vorhaben informierte der stellvertretende Niederlassungsleiter des Bau- und Liegenschaftsbetriebes, Hermann J. Peters. Städtebaulich werde das Campusgelände keine Rückseite besitzen, weshalb es von beiden Seiten erreichbar und „kommunikativ offen“ sein wird, wie Peters betonte. Durch das verglaste Treppenhaus entstehe eine architektonische Öffnung der Hochschule hin zur Straße, wobei jedes Foyer der einzelnen Hochschulgebäude zum Campus öffnet. Durch Fernwärme könne das Konzept des „Zero Emission Campus“ umgesetzt werden, bei dem die Hochschule sogar einen $C0_2$ Bonus in Höhe von 575 Tonnen erwirtschafte. Die HRW kann bereits auf 18 Kooperationspartner aus der regionalen Wirtschaft, vor allem Unternehmen aus der näheren Umgebung, verweisen. „Hier herrscht eine Aufbruch- und Gründerstimmung im besten unternehmerischen Sinne. Die Mülheimer Wirtschaft freut sich darauf, viele hochqualifizierte Fachkräfte über die Hochschule zu finden. Damit wird die HRW eine immer wichtigere Funktion für die starke industrielle und mittelständische Basis in Mülheim erhalten“, resümierte Hanns-Peter Windfeder abschließend.

Matthias Heidmeier

NRW-Tariftreuegesetz zum 1. Mai in Kraft getreten

Neue Bestimmungen bei der Vergabe öffentlicher Aufträge haben erhebliche Auswirkungen

Zum 1. Mai 2012 ist das Tariftreue- und Vergabegesetz Nordrhein- Westfalen (TVgG-NRW) in Kraft getreten. Ein Vorgängergesetz wurde 2006 vom Landtag aufgehoben.

Nach den neuen Bestimmungen dürfen öffentliche Aufträge über Bau- und Dienstleistungen sowie Lieferungen ab einem Schwellenwert von netto 20.000 Euro nur an Unternehmen vergeben werden, die sich bei Angebotsabgabe durch Erklärung gegenüber dem öffentlichen Auftraggeber schriftlich verpflichten, dass sie ihren Arbeitnehmern bestimmte Mindestarbeitsbedingungen gewähren. Rechtsansprüche der Arbeitnehmer werden aber nicht begründet.

Es geht aber nicht nur um Lohn, sondern auch um völlig vergabefremde Kriterien wie Frauenförderung, Energieeffizienz und Umweltschutz. Tariftreueregelungen sind damit Teil des Vergabe- und nicht des Arbeitsrechts und haben den gesetzgeberischen Zweck, beim Wettbewerb um das wirtschaftlichste Angebot die Vergabe öffentlicher Aufträge für sozial- und wirtschaftspolitische Zwecke zu nutzen.

Dazu gehören Mindestlohn und sonstige Mindestarbeitsbedingungen (ILO-Kernarbeitsnormen), so ein Mindeststundenentgelt von 8,62 Euro. Eine Verrechnung der Pauschalabgaben bei geringfügig Beschäftigten zur Sozialversicherung mit dem Stundenlohn durch den Arbeitgeber soll nicht statthaft sein.

Beschäftigen Bieter auch Leiharbeitnehmer, müssen sie sich verpflichten, dafür zu sorgen, dass diesen der gleiche Lohn gezahlt wird, wie den beim Auftraggeber unmittelbar Beschäftigten. Bieter müssen ferner nachweisen, dass sie die Beiträge zur gesetzlichen Sozialversicherung und zu einer gemeinsamen Einrichtung der Tarifvertragsparteien (z. B. die Sozialkassen der Bauwirtschaft) vollständig entrichten. Die Vorgaben gelten während ein Unternehmen für Land oder Kommunen arbeitet, und dabei alleine für die für diesen Auftrag eingesetzten Mitarbeiter für diese Einsatzzeit.

Auftraggeber können die Kommunen, kommunale Unternehmen wie Stadtwerke oder Krankenhäuser, die Landschaftsverbände, Behörden des Landes, etc. sein. Das Auftragsvolumen der öffentlichen Hände in NRW liegt bei schätzungsweise rund 75 Milliarden Euro pro Jahr.

Entgegen dem reinen Wortlaut des Gesetzes soll nach den Gesetzesbegründungsunterlagen das Günstigkeitsprinzip gelten, so dass auch bei allgemeinverbindlichen Tarifverträgen (Bewachungsgewerbe aktuell 8,15 Euro) bzw. Mindestlöhne nach dem Arbeitnehmerentsendegesetz derzeit bei 8,33 Euro (Abfallwirtschaft), bzw. 8,00 Euro (Wäschereidienstleistungen) im Zuge eines gewonnenen Ausschreibungsverfahren mindestens 8,62 Euro zahlen müssen.

Die Schwellenwerte, für die Verpflichtung, Maßnahmen zur Frauenförderung und Vereinbarkeit von Familie und Beruf durchzuführen, belaufen sich ab 20 Beschäftigen und einer Auftragssumme in Höhe von 50.000 Euro, bei Bauleistungen ab 150.000 Euro.

Nach- bzw. Subunternehmer müssen vom Anbieter ihrerseits verpflichtet werden, die Bestimmungen des Tariftreuegesetzes einzuhalten. Wie weit dies z. B. in einer Lieferkette gehen soll, ist nach dem Gesetzestext nicht beschränkt. Wenn z. B. für die Produktion und Lieferung von Festplatten, Leuchtstofflampen, Flachbildschirmen und Elektromotoren zwingend seltene Erden wie Scandium, Ytrium etc. aus China benötigt werden, die dort möglicherweise unter besonders schlechten Arbeitsbedingungen gewonnen werden, dann sollte einfach keine Nachunternehmerregelung mehr Anwendung finden. Hier gilt es im wahrsten Sinne, die Kirche im Dorf zu lassen.

Für solche Erklärungen über die Anwendung der Mindestarbeitsbedingungen etc. sind teilweise bereits Muster vom Wirtschaftsministerium NRW ins Internet gestellt worden. Ferner sind die öffentlichen Auftraggeber verpflichtet, mit den Auftragnehmern für den Fall der Nichteinhaltung Vertragsstrafen – deren Höhe eins vom Hundert, bei mehreren Verstößen bis zu fünf vom Hundert des Auftragswertes betragen soll – zu vereinbaren. Gleichzeitig sollen sie von der öffentlichen Auftragsvergabe für die Dauer von bis zu drei Jahren ausgeschlossen werden. Wenn die Prüfbehörde – das NRW Wirtschaftsministerium, ausdrücklich mit Zutrittsrechten beim Bieterunternehmen versehen – Verstöße feststellt, kann sie Bußgelder bis zu 50.000 Euro verhängen.

Alles Weitere wird in Rechtsverordnungen der Landesregierung geregelt werden, aber kaum vor Sommer 2012.

RA Peter Wirtz, Fachanwalt für Steuer- und Arbeitsrecht

Ein schwerer Fehler, der dringend korrigiert werden muss

Das so genannte Tariftreuegesetz NRW ist ein Angriff auf die Tarifautonomie, bedroht Arbeitsplätze und erhöht Kosten und Aufwand für die Unternehmen sowie die öffentliche Hand", kritisiert der Hauptgeschäftsführer der Unternehmerverbandsgruppe, Wolfgang Schmitz, das am 1. Mai in Kraft getretene Gesetz. Es sieht einen vergabespezifischen Mindestlohn von 8,62 Euro vor und eine Vielzahl neuer Regelungen bei der Vergabe öffentlicher Aufträge.

„Wirksame Tarifverträge, zum Beispiel im öffentlichen Personennahverkehr, werden hiermit bewusst verdrängt. Gerade die hinter uns liegende Wirtschaftskrise hat doch gezeigt, wie wichtig die Rolle der Tarifparteien ist. Warum wird das unnötig infrage gestellt", fragt Schmitz kritisch.

„Weiteres Problem ist der regelrechte Rattenschwanz, den dieses Gesetz nach sich zieht", so Schmitz. Er verweist auf die vielfältigen zusätzlichen Vergabekriterien. So müssten zum Beispiel bei Lieferanten oder Dienstleistern des Auftragnehmers völlig vergabefremde soziale Standards künftig überprüft werden. Auftragnehmer müssten zudem die Einhaltung bestimmter Kriterien auch bei so genannten Nachunternehmern, also bei Unternehmen mit denen man zur Erfüllung eines Auftrags zusammenarbeitet, überprüfen. „Wie soll das in der Praxis gehen", fragt Schmitz. Es werde einen massiven Anstieg der Prüfungs- und Kontrolltätigkeiten der öffentlichen Hand geben. Den Unternehmen drohten durch die neuen Nachweispflichten umgekehrt enorme zusätzliche bürokratische Belastungen. Im Ergebnis würden öffentliche Aufträge für Auftragnehmer und Auftraggeber teurer, dafür würden die Arbeitnehmer auf beiden Seiten sowie die Steuerzahler die Zeche zahlen. „Alles wird teurer, alles wird bürokratischer, nichts wird gerechter: Das Tariftreuegesetz ist ein schwerer Fehler, der dringend korrigiert werden muss", so Schmitz abschließend.

„Für die mittelständischen Betriebe gerade noch verkraftbar"

Was das Verhandlungsergebnis bei Entgelt, Zeitarbeit und Ausbildung bedeutet – eine Übersicht

Die Metallarbeitgeber und die IG Metall in Nordrhein-Westfalen konnten bei der fünften Tarifverhandlung für die rund 700.000 Beschäftigten der Metall- und Elektroindustrie an Rhein und Ruhr ein Ergebnis erzielen. Die Tarifvereinbarung sieht im Einzelnen vor:

Entgelt

- Eine Erhöhung der Tabellenentgelte und Ausbildungsvergütungen von 4,3 Prozent vom 1. Mai an bei einer Gesamtlaufzeit von 13 Monaten. Der Tarifvertrag endet am 30. April 2013; der April 2012 gilt als ‚Nullmonat'.

Zeitarbeit

- Zeitarbeitnehmer können weiterhin ohne Einschränkungen eingesetzt werden. Nach 24 Monaten Beschäftigung im gleichen Betrieb muss ihnen ein Übernahmeangebot gemacht werden.
- Stattdessen können auch in einer Betriebsvereinbarung andere Regelungen zum Einsatz von Zeitarbeit getroffen werden, wenn gleichzeitig die innerbetriebliche Flexibilität erhöht wird;
- etwa durch einen höheren Anteil der Beschäftigten, die bis zu 40 Wochenstunden arbeiten können, oder durch ein zusätzliches Arbeitszeit-Volumen der Gesamtbelegschaft.

Ausgebildete

- Im Rahmen des betrieblichen Bedarfs sollen Auszubildende nach bestandener Prüfung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen werden. Dies gilt für alle Auszubildenden, deren Lehre im Jahr 2013 oder später endet.
- Den betrieblichen Bedarf kann der Arbeitgeber sechs Monate vor Ende der Ausbildung allein festlegen. In diesem Fall werden die über Bedarf Ausgebildeten für 12 Monate übernommen.
- Alternativ können Arbeitgeber und Betriebsrat den Bedarf vor Beginn der Ausbildung gemeinsam in einer Betriebsvereinbarung festlegen. Dann haben die über Bedarf Ausgebildeten keinen Anspruch auf Übernahme.
- Das Gleiche gilt bei akuten Beschäftigungsproblemen oder wenn personenbedingte Gründe eine Übernahme unmöglich machen.

Förderung für Berufsstarte

- Auf Basis des bereits seit 2008 bestehenden Tarifvertrages ‚Förderung der Ausbildungsfähigkeit' sollen lern- und leistungsschwache Schulabgänger durch gezielte Fördermaßnahmen für eine berufliche Ausbildung in der Metall- und Elektroindustrie fit gemacht werden.

Verhandlungsverpflichtung Demografie

- Die Tarifparteien verpflichten sich zu Verhandlungen, die sich mit dem demografischen Wandel und dem absehbaren Fachkräftemangel als Herausforderung für die Wettbewerbsfähigkeit der Metall- und Elektroindustrie befassen.

Pressestimmen

„Das gibt es selten: Linke Wissenschaftler, Sozialdemokraten, Banken-Volkswirte und Arbeitgeber sind sich einig: Der Tarifkompromiss für die Metallindustrie ist in Ordnung. Dieses einmütige Lob war nicht unbedingt vorherzusehen, denn die Löhne steigen nach dem Pilotabschluss aus Baden-Württemberg ab Mai mit 4,3 Prozent kräftig."
Berliner Zeitung, 21.05.

„Berthold Huber, Erster Vorsitzender der IG Metall, hat das Tarifergebnis […] als besonderes Ergebnis bezeichnet. ‚Wir haben einen Forderungsdreiklang aufgestellt, um die Herausforderungen einer modernen Arbeitswelt bewältigen zu können', sagte Huber am 19. Mai in Sindelfingen. In allen drei Punkten sei die IG Metall vorangekommen."
Pressemitteilung der IG Metall, 19.05.

„Endlich mal wieder ein satter Abschluss in der Metallindustrie: Die Beschäftigten bekommen 4,3 Prozent mehr Geld, so viel gab es seit 20 Jahren nicht mehr. Die Arbeitgeber können mit dem Deal trotzdem gut leben – sie haben sich in viel wichtigeren Punkten durchgesetzt."
Spiegel-Online, 19.05.

Die Ausgangsposition: Mit Warnstreiks untermauerte die Gewerkschaft ihre Forderung nach 6,5 Prozent (foto: picture-alliance)

Die Verhandlungsführer in NRW: Horst-Werner Maier-Hunke von den Arbeitgebern und IG Metall-Bezirksleiter Oliver Burkhard (foto: picture-alliance)

„Das Ruhrgebiet muss endlich zu Potte kommen!“

Ein Appell von Heinz Lison, Sprecher der regionalen Wirtschaft

I. Die Lage:

Das Ruhrgebiet gehört zu den fünf größten Ballungsräumen Europas. Über fünf Millionen Einwohner zählt das Revier – noch, denn im Vergleich zu anderen Regionen werden wir in Zukunft überdurchschnittlich viele Einwohner verlieren. Ein Minus von 7,1 Prozent bis zum Jahr 2030 wird von den Experten prognostiziert. Das Paradoxe: Obwohl die Einwohnerzahl im Ruhrgebiet spürbar sinkt, haben wir immer noch deutlich über 10 Prozent Arbeitslose. Zwar profitiert auch das Ruhrgebiet von der guten Konjunktur, aber die Arbeitslosigkeit sinkt nicht entscheidend. Und das, obwohl auch die Unternehmen im Ruhrgebiet schon heute über den Fachkräftemangel klagen.

Was bedeuten diese Zahlen und Fakten? Sie kennzeichnen zunächst eine dramatische Entwicklung, deren ganzes Ausmaß von Politik, Wirtschaft und Gesellschaft im Ruhrgebiet scheinbar gar nicht begriffen wird. Hinter der hohen Arbeitslosigkeit verbirgt sich eine ganze gesellschaftliche Schicht, die offenbar abgehängt ist und in der völligen Perspektivlosigkeit verharrt. Wie weit das ganze Ausmaß dieser Katstrophe überhaupt von den öffentlichen Statistiken erfasst wird, bleibt fraglich. Das Problem wächst jedenfalls und jeder kann es im Ruhrgebiet tagtäglich beobachten. „Abhängen“ und „Rumhängen“ sind für manche Stadtteile hier längst stilbildend. Kein Schulabschluss, keinen Beruf gelernt, keine Sprachkenntnisse, geschweige denn eine Wertebasis – das ist die bittere Realität der neuen „Unterschicht“ im Ruhrgebiet. Auf der anderen Seite, und das zeigt der zunehmende Fachkräftemangel, verlassen uns die gut Ausgebildeten und Hochqualifizierten in Scharen. Andere Wirtschaftsregionen haben Ingenieuren offenbar mehr zu bieten.

> ■ Kein Schulabschluss, keinen Beruf gelernt, keine Sprachkenntnisse, geschweige denn eine Wertebasis – das ist die bittere Realität der neuen Unterschicht im Ruhrgebiet.

Normalerweise kommt spätestens an dieser Stelle das lokalpatriotische Veto: Redet doch das Ruhrgebiet bitte nicht immer nur schlecht. Damit hat vor allem die Politik ihr Totschlagargument gegen einen Problemaufriss gefunden. Richtig ist, dass Schlechtreden im Ruhrgebiet nicht ankommt. Richtig ist aber auch, dass uns ein „weiter so“ geradewegs in den weiteren Niedergang führt. „Schlechtreden“ und „ehrliche Analyse“ sind zwei Paar Schuhe. Nur in der Wagenburg der Politik wird das manchmal vergessen. In Sachen Liebe zur Heimat lasse ich mich nach fast sieben Jahrzehnten im Revier von niemandem mehr überbieten. Es geht mir darum, dass ich nicht mehr bereit bin, mit anzuschauen, wie wir uns im Revier aller Chancen durch Tatenlosigkeit berauben.

II. Die Erkenntnis

Die Erkenntnis ist bitter: Statt eines Zusammenwachsens, ist im Ruhrgebiet ein immer weiter fortschreitendes Auseinanderdriften zu beobachten. Ein Zurück zu den Dörfern, aus denen das Ruhrgebiet einmal entstanden ist. Der Blick auf die Kommunalpolitik im Ruhrgebiet ist nicht nur deprimierend, er reicht auch aus, um den Trend zur Kleinteiligkeit zu beweisen. Ausnahmslos jeder objektive Betrachter, sei er Wissenschaftler, Investor oder einfach nur Realist, weiß, dass es im Ruhrgebiet zu einer stärkeren Kooperation der Städte kommen muss. Die kommunale Finanzsituation hätte längst eine Entwicklung zu mehr Gemeinsamkeit befördern müssen. Eigentlich hätte die schlichte Erkenntnis längst greifen müssen, dass man doch wenigstens einige Aufgaben gemeinsam günstiger erledigen kann. Personalwesen, Beschaffung, Liegenschaftsmanagement kämen zum Beispiel in Betracht, um wenigstens auf dem kleinsten gemeinsamen Nenner der Städte Geld zu sparen. Doch weit und breit Leere. Nicht eine politische Initiative aus der jüngeren Vergangenheit zu mehr Kooperation ist mir bekannt. Schon wenn ein dringend benötigter Autobahnparkplatz zwei Städte des Reviers berührt, ist das Planungschaos perfekt, und interkommunale Gewerbegebiete sind Objekte jahrelangen Gerangels, nicht Ausdruck der Überzeugung, dass es gemeinsam besser klappt.

> ■ Nicht eine politische Initiative aus der jüngeren Vergangenheit zu mehr Kooperation ist mir bekannt.

Nicht Oberhausen, Mülheim und Duisburg stehen im Wettbewerb miteinander, sondern das Ruhrgebiet als Ganzes steht im Wettbewerb mit den anderen großen Wirtschaftsregionen Deutschlands und Europas. Aber woran liegt’s, dass die Politik das nicht begreift oder begreifen will? Eine Antwort darauf ist sicher, dass offenbar niemand in Politik und Verwaltung im Ruhrgebiet freiwillig Kompetenzen abgibt und damit verbundene Posten räumt. Menschlich allzu verständlich, aber auch das ein gewichtiger Grund, warum wir im Ruhrgebiet nicht zu „Potte“ kommen – doch wir müssen jetzt zu „Potte“ kommen.

III. Die Hoffnung

Wir brauchen weder die Ruhrstadt noch den einen Ruhr-Oberbürgermeister. Wer solche Ziele aufstellt, hat in der Debatte schon verloren. Pläne für die Super-Stadt lösen nur die üblichen Anti-Reflexe aus und werfen uns eher zurück. Sie verkennen auch das positive Heimatgefühl der vielen Revierbewohner, das sich immer noch in den Stadtteilen und vielen kleinen „Dörfern“ des Ruhrgebiets wiederspiegelt. Es bedarf halt nicht der einen Zauberformel, sondern der ganz einfachen Kooperation bei konkreten Projekten. Und es gibt Hoffnung: Ich finde es ermutigend, dass offenbar die Bildungslandschaft im Ruhrgebiet in Bewegung ist. Nicht nur, dass neue Fachhochschulen, wie die Mülheimer Hochschule Ruhr West, für Belebung sorgen; nein, auch die Universitäten im Ruhrgebiet wollen ihre Zusammenarbeit in Zukunft enger vernetzen. Ziel der Unis ist ein großer „Bildungsraum Ruhr“, in dem Studenten an allen Unis studieren und Abschlüsse erzielen können. Gemeinsam können die Universitäten national und international – nicht nur beim Werben um neue Studenten – eben mehr erreichen.

> ■ Es bedarf halt nicht der einen Zauberformel, sondern der ganz einfachen Kooperation bei konkreten Projekten.

Mehr Bildungskooperation ist ein wichtiger Anfang. Das hat uns auch der jetzt vorlegte Bildungsbericht Ruhr ins Stammbuch geschrieben. Es wäre schön, wenn die Kooperation der Universitäten auch von den Städten des Reviers wahrgenommen würde. „Bildung schafft Chancen“ – ein Satz mit Allgemeingutcharakter. Er bleibt trotzdem richtig und bedeutet zugleich für uns im Ruhrgebiet eine riesengroße Aufgabe, denn wie eingangs beschrieben, finden sich in den Städten an der Ruhr besonders viele Bildungsverlierer mit besonders wenigen Chancen.

Wie lange steht die Ampel für mehr Kooperation im Revier noch auf Rot? (Foto: picture alliance / dpa)

IV. Das Land

Die Unis machen den Anfang. Ich hoffe, dass auch die Landesregierung erkennt, dass sie handeln muss. Die wiedergewählte Regierung Kraft wird auf Dauer dem Treiben der Ruhrgebietsstädte nicht tatenlos zusehen können. Die Städte sind finanziell am Ende. Doch statt auf Einsparung durch Kooperation zu setzen, lenken die Kommunen vom eigenen Versagen ab, wie die Debatte über den Solidaritätszuschlag gezeigt hat. Die Vernunft muss Einzug halten. Ich setze dabei durchaus auf Hannelore Kraft. Sie ist ein Kind des Ruhrgebiets und weiß, dass es ein „weiter so“ nicht geben kann. Das Land kann nicht auf Dauer die Defizite der Kommunen im Revier ausgleichen. Dafür wird spätestens die Schuldenbremse sorgen. Die Landesregierung wird jetzt ein Konzept für die Zukunft des Ruhrgebiets erarbeiten müssen. Wenn die Revierstädte nicht in der Lage sind, die politische Initiative mit dem Ziel einer besseren Kooperation zu ergreifen, muss die Initiative von der Landesregierung kommen. Hannelore Kraft weiß, wie wichtig das Ruhrgebiet für NRW ist.

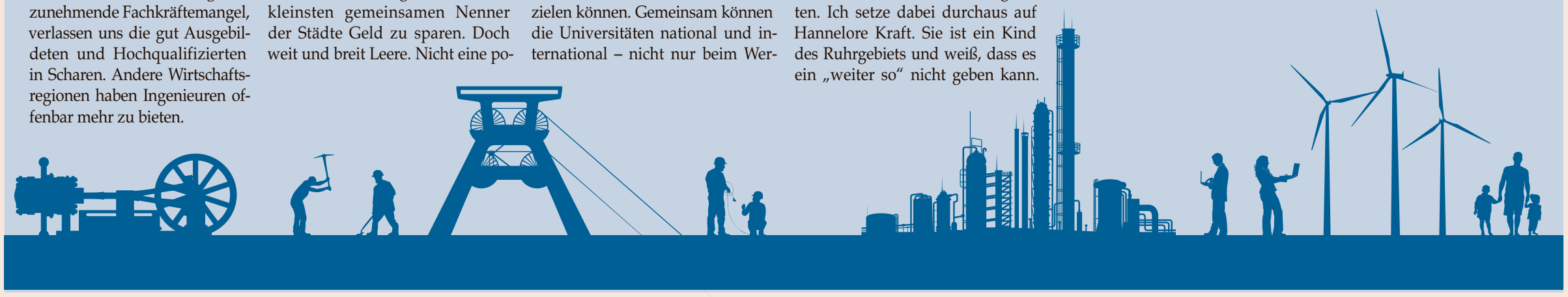
V. Die Wirtschaft

Ganz praktische Kooperationen sind wichtig. Die Unis gehen voran. Aber was tun wir eigentlich? Was macht die Wirtschaft in Sachen „Kooperation im Ruhrgebiet“? Mein Blick fällt auf fünf Arbeitgeberverbände mit Sitzen in Duisburg, Essen, Bochum, Gelsenkirchen und Dortmund, auf fünf IHKs mit Sitzen in Duisburg, Essen, Dortmund, Bochum und Hagen, auf Handwerkskammern und unzählige Fachverbände. Ich frage mich, wo die Stimme der Ruhrgebietswirtschaft eigentlich zu hören ist? Sind unsere Strukturen noch zeitgemäß? Oder sind sie vielleicht doch eher Ausdruck vergangener Zeiten? Können wir uns die Universitäten zum Vorbild nehmen? Mein Freund Bodo Hombach hat mit dem Initiativkreis Ruhrgebiet eine Plattform vor allem für die großen Konzerne geschaffen. Das war ein zweifellos wertvoller Beitrag, zumal die einzig wahrnehmbaren Ruhrgebiets-Initiativen bislang aus diesem Kreis kommen. Aber der Initiativkreis repräsentiert nur einen Teil der Wirtschaft. Wo aber ist die Stimme des Mittelstands und der Familienbetriebe? Haben wir etwa das gleiche Problem wie Politik und Verwaltung, die keine Kompetenzen abgeben wollen? Ich will das für die Unternehmerschaft nicht glauben. Schließlich wissen wir aus der Führung unserer Unternehmen nur zu gut, wie man Synergien hebt. Die Ruhrwirtschaft muss ihre Forderungen öfter mit einer Stimme vortragen, dann finden wir Gehör und dann prognostiziere ich auch Bewegung in der Politik.

> ■ Auch die Wirtschaft muss sich in Sachen Kooperation bewegen, um dem Gewicht der Ruhrwirtschaft Geltung zu verschaffen.

Ich werde jedenfalls für die fehlende Kooperation im Ruhrgebiet nicht mehr allein der Politik den schwarzen Peter zuschieben. Auch wir müssen uns bewegen, um dem Gewicht der Ruhrwirtschaft Geltung zu verschaffen. Das ist viel Diskussionsstoff für ein Treffen mit den Kollegen im Ruhrgebiet, zu dem ich bald einladen werde.

Heinz Lison



„Wer öfter taucht, findet viele Perlen“

Mehr als 214.000 Ideen und Verbesserungsvorschläge der Mitarbeiter gingen 2011 beim Ideenmanagement von Deutsche Post DHL ein. Umgerechnet auf die rund 470.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bedeutet das, dass fast jeder zweite Mitarbeiter Innovationen vorangetrieben oder mit neuen Ideen das Arbeitsplatzumfeld verbessert und die Kundenzufriedenheit gesteigert hat. Günter Raffel ist Abteilungsleiter für das Ideenmanagement bei Deutsche Post DHL. Im Interview gibt er Auskunft über die Hintergründe einer Erfolgsgeschichte.

Herr Raffel, was ist Ideenmanagement? Ist das nicht nur ein modernerer Begriff für das gute alte betriebliche Vorschlagswesen?

Günter Raffel: Das Ideenmanagement baut natürlich auf dem traditionellen betrieblichen Vorschlagswesen auf, ist aber eine bedeutende Weiterentwicklung. Das betriebliche Vorschlagswesen ist ein passives Instrument, bei dem die Firmen die Ideen der Mitarbeiter abwarten, prüfen und dann vielleicht umsetzen und prämieren. Ideenmanagement ist mehr. Es geht darum, im Unternehmen ein Klima zu schaffen, das Eigeninitiative fördert und die Mitarbeiter ermutigt, sich selbst, ihre Karriere und das Unternehmen weiterzuentwickeln. Und dann hat das Ideenmanagement in einem so großen Unternehmen wie dem unseren eine organisatorische Bedeutung. Wir brauchen Strukturen, damit wir tausende Ideen bearbeiten können.

Was ist für Sie der wichtigste Erfolgsfaktor beim Ideenmanagement?

Günter Raffel: Entscheidend ist, dass das Ideenmanagement in die Strategie des Unternehmens eingebettet ist. Unsere Konzernstrategie besagt, dass wir, der weltweit führende Post- und Logistikkonzern, als Anbieter, als Arbeitgeber und als Investment erste Wahl sein wollen. Mitarbeiter, die Verbesserungsvorschläge einreichen, tragen automatisch dazu bei, dass wir diese Ziele schneller erreichen. Unsere Mitarbeiter entwickeln Ideen, wie Prozesse optimiert werden können und wo Geld gespart werden kann. So kann jeder auch in einem Riesenkonzern wie dem unseren sein individuelles Talent zum Einsatz bringen, eigenverantwortlich handeln und sich und das Unternehmen weiterentwickeln. So etwas motiviert natürlich.

Mehr als 214.000 Verbesserungsvorschläge haben die Mitarbeiter von Deutsche Post DHL im Jahr 2011 eingereicht. Wie kommt diese hohe Zahl zustande?

Günter Raffel: Wichtig für die Innovationskultur von Deutsche Post DHL ist, dass die Mitarbeiter sehen, dass ihre Ideen wertgeschätzt werden. Das motiviert sie. Sie ärgern sich nicht insgeheim über Missstände, sondern halten Ausschau danach, was sie verbessern können. Wir sehen es als Aufgabe der Führungskräfte, dieses Klima der Innovation zu schaffen, zu pflegen und zu fördern.

Ideenmanagement ist also ein Führungsinstrument?

Günter Raffel: Ja, sicher. Von Führungsinstrumenten wissen wir aber eines: Je höher die Stelle in der hierarchischen Ebene steht, die dieses Instrument fördert und vorgibt, desto wirksamer ist es. Dementsprechend weit oben ist das Ideenmanagement bei uns angesiedelt. Der Vorstandsbereich Personal hat ein klares Bekenntnis zum Ideenmanagement ausgesprochen, und wie erwähnt, ist das Ideenmanagement verankert in der Konzernstrategie. Das sind wesentliche Erfolgsfaktoren.

Auch wenn der Rückhalt durch das Management da ist – in der praktischen Umsetzung bleibt das Ideenmanagement ein sensibles Thema.

Günter Raffel: Auf jeden Fall. Jeder Mitarbeiter investiert Zeit und Mühe in seine Idee, hält diese für einzigartig und die Umsetzung für absolut notwendig. Wenn dieser Verbesserungsvorschlag nun abgelehnt wird, reicht der Mitarbeiter vermutlich kein zweites Mal eine Idee ein. Dabei müssen wir mitunter sogar äußerst pfiffige Ideen ablehnen, weil sie nur lokal funktionieren, aber an einer anderen Stelle im Brief- oder Logistiknetz negative Auswirkungen hätten. Ein weiterer kritischer Punkt ist der Umgang mit einer Idee in der Umsetzung. Meistens muss eine Idee erst noch von Experten verfeinert werden. Die Ideengeber dürfen aber nicht den Eindruck gewinnen, dass jetzt die Profis daherkommen und sich den Vorschlag unter den Nagel reißen.

Wie sollte ein Vorgesetzter mit einem Verbesserungsvorschlag umgehen?

Günter Raffel: Man sollte an die Beurteilung einer Idee mit der Grundeinstellung herangehen, dass es schlechte Verbesserungsvorschläge nicht gibt. Ablehnungen müssen gut begründet und der Mitarbeiter im Falle der Umsetzung am Erfolg beteiligt werden.

Ideenmanagement trägt also zum Wandel der Unternehmenskultur bei?

Günter Raffel: Das Ideenmanagement appelliert an eine Verhaltensänderung der Vorgesetzten, an einen Wandel in unserem Denken: Führungskräfte müssen heute in der Lage sein, die Kreativität ihrer Mitarbeiter zu wecken und die gewonnenen Erkenntnisse umzusetzen.

Welchen finanziellen Nutzen hat das Ideenmanagement?

Günter Raffel: Das Leitprinzip bei Deutsche Post DHL heißt Respekt & Resultate, beides leben wir im Ideenmanagement. Wir pflegen damit unsere motivierende Unternehmenskultur und die Außenwirkung des Unternehmens. Das ist unbezahlbar. Viele Bewerber etwa fragen bei Vorstellungsgesprächen gezielt danach, wie sie sich im Unternehmen einbringen können. Unsere Antwort darauf ist – unter anderem – das Ideenmanagement. Daneben dient das Ideenmanagement natürlich der Wertsteigerung des Unternehmens. Dazu gibt es harte Zahlen. Durch Ideen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter konnte der Konzern Deutsche Post DHL im vergangenen Jahr Kosten in Höhe von 234 Millionen Euro einsparen. Seit Einführung des Ideenmanagements im Jahr 1999 sind sogar Einsparungen in Höhe von 2,2 Milliarden Euro aufgelaufen.

Haben Sie ein Beispiel für besonders gute Ideen?

Günter Raffel: Da fällt die Auswahl bei 214.000 eingereichten Vorschlägen schwer, viele davon beziehen sich auf Spezialprozesse im Logistik- und Briefgeschäft. Recht anschaulich ist der Vorschlag eines Mitarbeiters, eine zentrale Druckerwerkstatt einzurichten. Wir setzen im Konzern viele Drucker ein, im Büro, aber auch Labeldrucker. Früher haben wir die Drucker zur Wartung an die Hersteller geschickt. Outsourcing ist modern, aber mit der eigenen Druckerwerkstatt sparen wir Zeit und viel Geld. Eine ähnlich gute Idee war die Entwicklung eines kleinen Sonnenschutzsegels.

Der Schattenspender - eine kleine Idee mit großer Wirkung

Jeder kennt das. Selbst bei heruntergelassener Jalousie gibt es diesen einen lästigen Lichtreflex auf dem Bildschirm oder im Gesicht. Unser Sonnenschutzsegel lässt sich leicht am Schreibtisch anbringen und ist jetzt sogar als Patent geschützt. Das spart kein Geld, aber die Arbeit wird viel angenehmer.

Rund 470.000 Menschen arbeiten weltweit für Deutsche Post DHL. Welche Auswirkungen hat diese Internationalität auf das Ideenmanagement?

Günter Raffel: In Deutschland gibt es das Ideenmanagement seit 1999. Seit 2010 haben wir das Ideenmanagement in mehr als 30 anderen Ländern eingeführt. Nun laufen frische Ideen aus ganz Europa, Asien und Amerika zusammen. Wir erhalten laufend neue und spannende Impulse aus anderen Kulturkreisen, können weltweit voneinander lernen und Erfolge multiplizieren, indem wir Verbesserungen von einem Land auf das andere übertragen.

Beim Innovationspreis der deutschen Wirtschaft schafften Sie es dieses Jahr bis ins Finale. Was macht diesen Erfolg möglich?

Günter Raffel: Ein wichtiger Grund war, dass wir diese hohe Anzahl an Vorschlägen haben, in absoluten Zahlen wie bei der Zahl der Ideen pro Mitarbeiter. Ideensammeln ist wie Perlentauchen. Masse bringt Klasse, wer öfter taucht, findet mehr Perlen. Wichtig ist auch, dass wir ein einfach zu nutzendes Ideenmanagement-System haben. Über eine Intranet-Plattform können die Mitarbeiter ihre Verbesserungsvorschläge schnell und unkompliziert einreichen. Die Plattform ist zudem interaktiv nutzbar. Die Mitarbeiter können dort wie an einer Pinnwand Fragen stellen oder erste Gedanken zu einer Idee präsentieren und Kollegen um Rat fragen. Damit haben unsere Mitarbeiter die Möglichkeit, sich zu vernetzen und Ideen gemeinsam voranzutreiben. Das macht Spaß und führt oft schneller zum Ziel als das einsame Brüten über einer Idee.

Wie sehen Sie die Zukunft des Ideenmanagements bei Deutsche Post DHL?

Günter Raffel: Unsere Innovationskraft ist ein Garant dafür, dass wir der weltweit führende Post- und Logistikkonzern bleiben. Daher wird das Ideenmanagement weiter an Bedeutung gewinnen. Das Ideenmanagement ist auch ein wichtiges Element der Positionierung als Arbeitgebermarke. Mitarbeiter fragen danach und fordern ihre Beteiligung ein.

Und Sie selbst? Haben Sie schon einen Verbesserungsvorschlag eingereicht?

Günter Raffel: Selbstverständlich, immer wieder mal. Meine Verbesserungsideen kreisen um das Ideenmanagement und unsere Ideenmanagement-Software. Für Außenstehende ist das leider langweiliger Computerkram.

„Ich investiere in Menschen“

Perdex sucht die besten individuellen Lösungen rund ums Personal

Auf die richtige „Einstellung“ kommt es an – sagt Norbert Przystupa, Gründer und geschäftsführender Gesellschafter der Perdex Personalberatung GmbH mit Sitz in Duisburg. Perdex hat sich darauf spezialisiert, für seine Kunden erfolgreiche Kandidaten direkt aus dem Arbeitsleben zu gewinnen. Das heißt vor allem die, die nicht aktiv nach einer neuen beruflichen Herausforderung suchen.

Przystupa selbst war fast 20 Jahre beim früheren Horten-Konzern in leitender Funktion im Personalbereich tätig. Danach leitete er fast fünf Jahre den Bereich Personal bei den VHV Versicherungen in Hannover. Anschließend war er Personaldirektor bei ABX Logistics in Duisburg. Nachdem Przystupa dort ausschied, ging er direkt in die Selbstständigkeit und habe diesen Schritt – nach eigener Aussage – nie bereut. 2001 gründete er sein erstes Unternehmen, die forty-five Personalberatung; 2006 erfolgte der Zusammenschluss zur Perdex Personalberatung. Er habe bei der Unternehmensgründung zwei wichtige und im Nachhinein auch richtige Entscheidungen getroffen: Zum einen das umfassende Dienstleistungspaket und zum anderen die branchenübergreifende Ausrichtung. Seitdem hat Przystupa drei Bürokaufleute erfolgreich ausgebildet. Zurzeit sind bei ihm zwei Auszubildende in seinem Team. Auf die Frage nach kürzlich getätigten oder geplanten Investitionen antwortet der Personalexperte souverän: „Ja, ich investiere in Menschen, aber nicht in Anlagevermögen!“

Fakten

Gegründet	2001
Dienstleitungen	Recruiting HR-Beratung Outplacement
Mitarbeiterzahl	10
Auszubildende	2

Przystupa verfügt über langfristige und persönliche Kundenbeziehungen. Denn die Kundenzufriedenheit und vor allem aber die Kundenpflege genießt für den Personalberater einen hohen Stellenwert. „Im persönlichen Kontakt zu den Kunden liegt mein Vorteil gegenüber den großen Unternehmensberatungsfirmen. Diesen halte ich stets aufrecht und er prägt meine Arbeit“, erklärt der Firmenchef.

Recruiting (Direktansprache)

Viele anspruchsvolle Fach- und Führungspositionen sind heute auf klassischen Wegen, also über Stellenanzeigen und Ausschreibungen, kaum zu besetzen. Denn wer in seiner Arbeit erfolgreich ist, sucht meist gar nicht nach einer neuen Anstellung. „Deshalb suche ich für meine Kunden die Kandidaten, die oftmals gar nicht wechseln wollen“, erklärt Przystupa. Gerade diese Leistungsträger seien oft für eine zu besetzende Position am besten geeignet. „Deshalb gilt es, sie anzusprechen, zu begeistern und für eine neue Aufgabe zu gewinnen“, so Przystupa weiter. Dies sei allerdings nur im Rahmen einer Direktansprache möglich. „Manchmal finden wir den besten Kandidaten gerade auch in einer anderen Branche“, ergänzt Przystupa. Im vertrauensvollen Dialog wird dann geprüft, ob diese Personen zum jeweiligen Kunden passen, und ob die zu vergebende Position für sie eine entsprechende Weiterentwicklung darstellt. Diese Gespräche finden meist in Hotellobbies, an Flughäfen oder in Restaurants statt, da die potenziellen Kandidaten beruflich oft bundesweit und international tätig sind.

Im Konferenzraum treffen sich die Perdex-Mitarbeiter zur Teambesprechung. An der Pinnwand rechts Geschäftsführer Norbert Przystupa (Foto: Rickes)

Die Erfolgsquote bestätigt Przystupas Modell der Direktansprache: „In zehn Jahren gab es nur einen von mir vermittelten Kandidaten, der die Probezeit beim neuen Arbeitgeber nicht überstanden hat“, bilanziert der Personalexperte stolz.

Unterstützung im Bereich Human Resources

Fusionen, Zusammenschlüsse von Firmen und Bereichen, die Einführung neuer Produkte, die Neuausrichtung von Strategien – all das hat nicht nur erhebliche Auswirkungen auf die harten Faktoren wie Finanzströme und IT-Systeme. Gerade die weichen Faktoren erfahren häufig nicht die notwendige Berücksichtigung. Wer die Menschen in die Zukunft nicht mitnimmt, verliert im Wettbewerb um den Kunden. „Unsere Berater verfügen über langjährige Erfahrungen in den Bereichen Change-Management, Führungskräfte- und Organisationsentwicklung sowie Restrukturierung“, fasst Przystupa zusammen. Er selbst habe hierfür zusätzlich eine Ausbildung für systemische Organisationsberatung und Organisationsentwicklung absolviert.

Durch seine jahrzehntelange praktische Erfahrung weiß Przystupa, dass Veränderungsprozesse nur unter Einbeziehung der Beteiligten erfolgreich gesteuert werden können. Mit seinem Know-How steht er seinen Kunden auch dann zur Seite, wenn Personalstrategien zur Erreichung des Unternehmensziels erarbeitet und umgesetzt werden sollen; sei es die Einführung eines neuen Vergütungssystems oder die Flexibilisierung der Arbeitszeiten: „Wir übernehmen für unsere Kunden kurzfristig die Projektarbeit im Personalbereich und erstellen nicht nur Konzepte, sondern begleiten auch die notwendige Umsetzung“, so Przystupa.

Trennungsmoderation und Outplacement

Seit vielen Jahren ist das Outplacement zu einem nicht mehr wegzudenkenden Personalinstrument geworden. Dabei handelt es sich um eine von Unternehmen finanzierte Dienstleistung für ausscheidende Mitarbeiter. Sowohl bei der Auflösung einzelner Arbeitsverhältnisse als auch bei der notwendigen Trennung von einer größeren Anzahl von Mitarbeitern aufgrund von Wirtschaftlichkeitsfaktoren oder strukturellen Veränderungen. Outplacements – und damit die gezielte Schaffung neuer Perspektiven für die betroffenen Arbeitnehmer – haben sich in der Praxis als ein wirksames Instrument bewährt. Im Mittelpunkt des Mitarbeiters steht nicht mehr der Versuch, mit allen Mitteln am bisherigen Arbeitsverhältnis festzuhalten sondern seine berufliche Neuorientierung. „Von der beruflichen Bestandsaufnahme über die professionelle Gestaltung der Bewerbungsunterlagen, der Entwicklung einer Bewerbungsstrategie bis hin zu Potenzial- und Videoanalysen betreuen wir den Kandidaten im Outplacementprozess“, erklärt Przystupa.

Gefahren für den Industriestandort Rhein-Ruhr

Przystupa beobachtet seit Längerem, dass immer mehr Führungskräfte aus Duisburg abwandern, was langfristig zu einem Problem für den Arbeitsmarkt und die Firmen in der Region wird. „Der Industriestandort Rhein-Ruhr muss seine harten und weichen Standortfaktoren dringend ausbauen, um für die Unternehmen und deren Mitarbeiter attraktiver zu werden“, mahnt Przystupa.

Christian Rickes

Info

Perdex Personalberatung GmbH
Karl-Morian-Straße 20
47167 Duisburg
www.perdex.de

Neues Siemens-Logistikzentrum in Duisburg feierlich eingeweiht

Sie ist 82 Meter lang, 54 Meter breit und 15 Meter hoch, die neue Halle des Service- und Logistik-Zentrums, das im Mai am Siemens-Standort Duisburg-Hochfeld an der Werthauser Straße feierlich eingeweiht wurde. Als Festredner sprachen vor rund 1.000 Gästen, Kunden und Mitarbeitern unter anderem NRW-Ministerpräsidentin Hannelore Kraft und Michael Süß, der im Siemens-Vorstand für den Sektor „Energy“ verantwortlich ist.

Das neue Service- und Logistikzentrum besteht im Wesentlichen aus zwei Hallenschiffen, die ein Viertel mehr Primärenergie einsparen als es die geltende Europäische Energieeinsparverordnung aus dem Jahre 2009 vorschreibt.

Erreicht wird dies unter anderem durch die Nutzung von Abwärme, einer tageslichtabhängigen Lichtsteuerung und weiteren innovativen energieeffizienten Baumaßnahmen.

Das neue Zentrum, in das in Kürze rund 220 Mitarbeiter einziehen werden, „ist eine Investition in den Standort Duisburg“, so Michael Süß in seiner Rede.

Der Standort Duisburg zählt mit rund 3.000 Mitarbeitern zu den wichtigsten und größten Fertigungsstätten von Siemens. Hier sitzt zudem die weltweite Zentrale für den Bau von Verdichtern/Kompressoren hauptsächlich für die Öl- und Gasindustrie.

Feierliche Einweihung des neuen Siemens-Logistikzentrums mit Ministerpräsidentin Hannelore Kraft (Mitte)

Ganzheitliche Pflege seit 20 Jahren

Vor dem Hintergrund knapper finanzieller und personeller Ressourcen im Gesundheitswesen erweist sich die ambulante Pflege immer deutlicher als Alternative zum dauerhaften stationären Aufenthalt. Andrea und Martin Behmenburg aus Mülheim an der Ruhr haben dies bereits vor langer Zeit erkannt. Ihr ambulanter Pflegedienst „Pflege zu Hause“ feiert in diesem Jahr 20-jähriges Bestehen.

1992 entschlossen sich Andrea und Martin Behmenburg aus dem stationären Bereich auszusteigen und ihren ambulanten Pflegedienst „Pflege zu Hause“ zu gründen. Die beiden hatten die klare Vorstellung, ihre Patienten ganzheitlich zu versorgen. Das bezieht sich nicht nur auf die Erkrankung, sondern auch auf das soziale Umfeld, die Gewohnheiten und Vorlieben jedes einzelnen Menschen. Schnell wurden Sozialarbeiter eingestellt, die die Patienten zum Beispiel bei Behördengängen unterstützen. Heute sind über 100 Mitarbeiter beschäftigt, die von der Zentrale am Sunderplatz 3 aus Menschen versorgen.

Zum Leistungsangebot gehören die Grundpflege, die Behandlungspflege, Beratungsbesuche, Verhinderungspflege – zum Beispiel im Urlaub des pflegenden Angehörigen – sowie Beratung und Schulung der Angehörigen vor Ort. Zur Leistungspalette gehören zudem ein Hausnotrufdienst, die Seniorenbetreuung, eine Angehörigengruppe sowie die Erledigung von hauswirtschaftlichen Tätigkeiten.

Noch etwas anderes haben Andrea und Martin Behmenburg schon seit langem erkannt: Da Auszubildende in der Pflegebranche händeringend gesucht werden, bemühen sie sich aktiv um Nachwuchsförderung. In Kooperation mit dem Unternehmerverband laden sie regelmäßig Schüler in ihr Unternehmen zu Betriebserkundungen ein. Dabei haben die Schüler die Möglichkeit, die Mitarbeiter bei ihrer täglichen Arbeit zu begleiten und Einblicke in die häusliche Pflege zu gewinnen.

▶ www.pzh.de

50 Jahre Lebenshilfe Bochum

Für viele Menschen mit geistiger Behinderung ist die Lebenshilfe Bochum ein wichtiger Anker. Jetzt wird die Dachorganisation des Unternehmerverbandsmitglieds „Lebenshilfe Wohnen und Leben GmbH“, der Verein, runde 50 Jahre alt. „Wir haben schon viel erreicht, es ist aber auch noch viel zu tun“, so Harald Panning, Geschäftsführer der gemeinnützigen Gesellschaft.

„Inklusion“ lautet das Motto der Lebenshilfe für den runden Geburtstag. „Integration bedeutet, jemanden von außen hereinzuholen. Inklusion hingegen heißt, von Anfang an mittendrin in der Welt da draußen dabei zu sein“, erklärt Panning.

Die Lebenshilfe betreut aktuell 147 Menschen stationär in acht Einrichtungen, 27 Menschen werden in eigenen Wohnungen betreut, für 14 Senioren gibt es ein tagesstrukturierendes Angebot.

Die Lebenshilfe beschäftigt in Bochum 176 Mitarbeiter. 2012 sollen unter anderem die beiden Wohnstätten an der Hiltroper Straße und der Wieschermühlenstraße saniert und umgebaut werden. Zudem will die Lebenshilfe weitere Wohngruppen in Grumme und Harpen eröffnen.

▶ www.lebenshilfe-bochum.de

Verantwortung als Unternehmer: Hans-Georg Hofmann

Die Verkörperung des „ehrbaren Kaufmanns“ – ein Porträt des Oberhausener Unternehmers

Hans-Georg Hofmann ist wohl prädestiniert, mit seinem Lebenswerk einmal der Öffentlichkeit vorgestellt zu werden: Er verkörpert den verantwortungsvollen Unternehmer und Eigentümer mit seinem ganzen Leben.

Der heute 84-Jährige ist seit 1969 geschäftsführender Gesellschafter des Eisen- und Sanitärhandelshauses „Lohmar + Meller“ in Oberhausen, einer der ältesten Stahlhändler im Ruhrgebiet. Begonnen hat er dort in den Nachkriegsjahren mit einer Lehre als Kaufmann im Groß- und Außenhandel. Heute gibt er 45 Mitarbeitern Arbeit bzw. vier jungen Menschen eine Ausbildung und legt wert auf gute Qualifizierung sowie Zuverlässigkeit gegenüber seinen Kunden. Noch heute schätzen ehemalige Mitarbeiter, die längst im Ruhestand sind, Hofmann als „konsequent, aber auch sehr herzlich und äußerst sozial gegenüber seinen Mitarbeitern“.

Hofmann: „Wichtig sind mir solide ausgebildete Mitarbeiter, ein gutes Betriebsklima und somit die Grundlage, ein professioneller wie auch zuverlässiger Partner der Kunden aus Industrie und Handwerk zu sein. Kompetentes Fachwissen, ein klares Qualitätsbewusstsein und eine serviceorientierte Beratung bilden die Eckpfeiler unserer Firmenphilosophie.“

Hans-Georg Hofmann (Foto: Schulte)

Neben seinen Kunden und Zulieferern hat Hofmann stets seine Mitarbeiter und den Nachwuchs im Auge: Insbesondere Hauptschülern bot und bietet er eine Ausbildung an. Im Laufe der Jahrzehnte hat er rund 180 junge Menschen ausgebildet. Noch heute unterstützt das Unternehmen die katholische Hauptschule St.-Michael in Oberhausen bei der Berufsorientierung. Und auch um die katholische Ruhrschule kümmerte er sich als Pflegschaftsvorsitzender dieser Grundschule bereits in den 1970er Jahren.

Unternehmerisch tätig war Hofmann aber sein ganzes Leben hindurch nicht nur für seine Firma, sondern stets auch für seine Umgebung, vor allem in der katholischen Kirche. Nachdem er sich das Orgelspiel als Jugendlicher selbst beigebracht hatte, spielt er seitdem zu verschiedensten Anlässen und in zahlreichen Pfarreien ehrenamtlich die Orgel. Hofmann: „Man muss auch Dinge tun, ohne einen Lohn zu verlangen.“ Aber das nicht genug: Auch Chöre leitete er über Jahrzehnte und prägte die Kirchenmusik mit in ganz Oberhausen: „Als Diener der Gemeinde haben wir vielen Menschen Freude bereitet.“ Dabei lag ihm stets am Herzen, durch ein christliches Leben und überzeugende Kirchenmusik den Gläubigen eine Brücke über den Abgrund zu bauen, der zwischen dem menschlichen Verstand und dem Glauben der Seele liege.

Und da dies dem engagierten Unternehmer noch immer nicht genug war, brachte er sich in Pfarrgemeinderäte, Kirchenvorstände, Bauausschüsse, Gemeindeverband, Kirchensteuerrat des Bistums und viele weitere Gremien ein; mit der Folge, dass in diesen Jahren stets viel Gutes bewegt wurde. Neben Pfarrbriefen und weiteren Aufgaben der Öffentlichkeitsarbeit nahm er in der Kirche zahlreiche pastorale Aufgaben wahr. Zudem referierte er bei Kolping, KAB und in der Politik. Er strahlt als Persönlichkeit eine Kraft aus, die sich auch auf so manche anderen übertragen und ihnen Zutrauen zu sich selbst gegeben hat.

Kaum zu glauben, dass Hofmann ganz selbstverständlich noch mit seiner Frau Rosalie drei Kinder groß zog, bei Karnevalszügen mit Firmenfahrzeugen stets zur Verfügung steht, über Jahrzehnte den Vorsitz des AOK-Regionalbeirats inne hatte oder das ökumenische Kirchenzentrum Neue Mitte als Vorsitzender des Trägervereins maßgeblich prägte nach seinem Motto: „Eine Oase der Ruhe und Geborgenheit in Gott abseits von und doch mitten im hektischen Alltagstreiben … – also mitten in der Neuen Mitte“. Ganz selbstverständlich ist er natürlich auch Mitglied im Bund Katholischer Unternehmer (BKU).

Seine zahlreichen Orden und Auszeichnungen aufzuzählen – nicht nur aus dem Karneval, sondern vor allem von Kirche, Bund und Stadt für sein ehrenamtliches Engagement – würde den Rahmen dieses Artikels sprengen. Ein Orden wenigstens sei allerdings genannt: Hofmann ist Träger des Gregorius-Ordens, eines der höchsten Orden für Verdienste als Laie um die römisch-katholische Kirche (päpstlicher Ritterorden vom heiligen Gregor dem Großen).

Noch heute kommt Hofmann täglich in sein Unternehmen und kümmert sich um das Tagesgeschäft. Zur Ruhe setzen? Das kennt er nicht! Hofmann verkörpert sein ganzes Leben hindurch den traditionsreichen „ehrbaren Kaufmann“. Er hat wie jeder Mensch im Laufe seines Lebens Höhen und Tiefen erlebt, aber nie aufgegeben, und das tut er auch heute nicht mit über 80 Jahren. Denn er steht zu seiner Verantwortung.

Elisabeth Schulte

ANZEIGE

Patent-, Marken-, Design- und Softwareschutz
national und international

Alles, was wert ist, nachgeahmt zu werden, ist auch wert, geschützt zu werden!

CBDL Patentanwälte
Königstraße 57 · D-47051 Duisburg
Tel.: 0203 / 44 99 080
E-Mail: duisburg@cbdl.de

www.cbdl.de

ANZEIGE

ABD Depner GmbH - Beratende Ingenieure und Mediziner · Friedrichstraße 277 · 42551 · Velbert Tel. 02051/28 76-0 · Fax: 02051 /28 76-22 · info@abd-depner.de · www.abd-depner.de

ABD DEPNER

Arbeitssicherheit Gesundheitsschutz Technische Prüfungen Schulungen SiGeKo

Anlagensicherheit
Gutachten

Die ABD Depner GmbH ist im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz für kleine und mittelständische Unternehmen entsprechend dem Arbeitsschutzgesetz und den berufsgenossenschaftlichen Grundsätzen seit mehr als 30 Jahre erfolgreich tätig.

Als erster Dienstleister der Branche ist sie seit 1994 nach DIN EN ISO 9001:2008 zertifiziert und wird jährlich von einer unabhängigen Prüf- und Zertifizierungsstelle auf die Einhaltung des Qualitätsstandards überprüft.

Unser Team setzt sich aus erfahrenden Sicherheitsingenieuren, Arbeitsmedizinern, Chemikern, Befähigten Personen und anderen Fachkräften zusammen.

Der wirtschaftlich messbare Erfolg unserer Arbeit sind Senkung der Kosten im Unternehmen durch Einsparungen bei Versicherungsprämien, Schulungen unserer Mitarbeiter, regelmäßige Prüfungen der Anlagen. Im Personalwesen sind sinkende Unfallzahlen und Ausfallzeiten die Regel.

Wir sind Ihr Partner von der Erarbeitung der Gefährdungsbeurteilung und auch Ihres Arbeitsschutzkonzeptes über dessen organisatorische Integration im Betriebsablauf bis hin zu Schulungen mit den Mitarbeitern in Ihrem Unternehmen.

Arbeitssicherheit

Schulungen für die Mitarbeiter in Unternehmen und Aufbau von Arbeitsschutz-Management-Systemen (AMS)

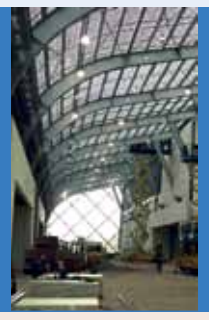
Betriebsmedizin
Gesundheitsschutz

Zertifiziert nach DIN EN ISO 9001:2008

Sicherheits– und Gesundheitsschutzkoordinator (SiGeKo) auf Baustellen

Neubau Verwaltungsgebäude Deutsche Lufthansa AG

Tonhalle Düsseldorf



Messe Essen Erweiterung

Technische Prüfungen

Selbst-Motivation leicht gemacht

Oliver Geisselhart im September im HAUS DER UNTERNEHMER

Seine These „Erfolg beginnt im Kopf“ wird Oliver Geisselhart – einer der erfolgreichsten Gedächtnistrainer Europas – am 25. September 2012 im HAUS DER UNTERNEHMER vorstellen. Laut Geisselhart wurden die meisten Menschen von klein auf negativ „programmiert“ und können deshalb nicht ihr volles Potenzial nutzen. „In jedem von uns stecken jedoch von Natur aus ungeahnte Möglichkeiten, die es wieder zu entdecken gilt“, so der Gedächtnistrainer. Das Seminar am 25. September von 14:00 bis 17:30 Uhr im HAUS DER UNTERNEHMER soll den Teilnehmern aufzeigen, wie sie sich jederzeit selbst motivieren können. Weitere Inhalte sind „Problemlösung durch Visualisierung“, „So verwandele ich Ärger in Energie“ und die besten Entspannungs- und Antistress-Methoden.

Der Bestsellerautor und Lehrbeauftragte Oliver Geisselhart war bereits 1983 Europas jüngster Gedächtnistrainer. Im Jahr 2000 wurde ihm der Titel „Gedächtnistrainer des Jahres“ verliehen, dreimal in Folge (ab 2008) erhielt er den „Conga Award“ – den so genannten Oscar der Veranstaltungsbranche. Bekannt durch verschiedene Medien wird er weltweit von Firmen wie Bosch, BASF, Microsoft, Lufthansa und BMW für Mitarbeiter- und Kundenveranstaltungen gebucht.

Anmeldung

Heike Schulte ter Hardt
0203 6082-204
schulteterhardt@haus-der-unternehmer.de
www.haus-der-unternehmer.de

Die Teilnehmerzahl ist begrenzt.
Bitte melden Sie sich frühzeitig an.

Oliver Geisselhart

Tipp

Im Herbst/Winter 2012 führt die Unternehmerverbandsgruppe in Kooperation mit dem Wirtschaftsethiker und Manager des Jahres 2003, Prof. Dr. Dr. Ulrich Hemel, eine Veranstaltungsreihe zum Thema „Werteorientierte Unternehmensführung“ durch.

Renommierte Referenten wie der ehemalige Siemens-Vorstand Dr. Peter Grassmann, der Ex-Citibank-Manager Dirk Sander und Clemens Brandstetter, Vice President Telekom, konnten hierfür gewonnen werden.

Tendenz: steigend

Führungskräfte zur Bedeutung von werteorientierter Unternehmensführung

Wertesysteme leisten nach Einschätzung von Führungskräften in Deutschland einen bedeutenden Beitrag zum dauerhaften Unternehmenserfolg und verbessern die Voraussetzungen von Unternehmen, mit makroökonomischen Verwerfungen und Unsicherheiten umzugehen. Gleichzeitig erwartet eine klare Mehrheit der Führungskräfte, dass der Stellenwert von Werten in den Unternehmen in den kommenden Jahren noch weiter steigen wird.

Dies belegen die Ergebnisse der Führungskräftebefragung aus Herbst/Winter 2012 der „Wertekommission – Initiative Werte Bewusste Führung e. V.“, die in Zusammenarbeit mit der Universität Duisburg-Essen, dem Kulturwissenschaftlichen Institut Essen und dem Steinbeis Transferzentrum ISL durchgeführt wurde und an der mehrere Hundert Führungskräfte aus Deutschland teilnahmen.

Über 90 Prozent der befragten Führungskräfte schätzen den Beitrag von Werten zum Unternehmenserfolg als hoch ein – quer durch alle Altersgruppen. Das heißt im Klartext: „Werte schaffen Wert – oder helfen in schwierigen Zeiten zumindest dabei, den geschaffenen Wert zu bewahren“, so Kai Hattendorf, Vorstandsmitglied der Wertekommission. Besonders Führungskräfte aus der Altersgruppe ab 46 Jahren erkennen den Zusammenhang zwischen Werten und Unternehmenserfolg: Mit zunehmender Führungserfahrung sind sie in der Lage positive Alltagserfahrungen mit werteorientierter Führung zu einem bewährten Führungsprinzip auszubauen.

Fast 80 Prozent der Befragten erwarten, dass der Stellenwert von Werten in Unternehmen in den kommenden Jahren noch weiter wachsen wird. Die Werte „Verantwortung“ und „Vertrauen“ haben für die Befragten die mit Abstand größte Bedeutung. Sie gelten als die Grundfesten für die Zukunftsfähigkeit von Unternehmen. Es folgen die Werte „Integrität“ und „Nachhaltigkeit“.

„Mit der wirtschaftlichen Erholung tritt aktuell wieder eine neue Managementgeneration in die Unternehmen ein. Sie ist geprägt von veränderten Arbeitsstilen wie „mobile working“ und „social collaboration“, sie kommuniziert dank „social media“ anders und direkt, und sie formuliert neue Ansprüche an die Art und Weise, wie die Zusammenarbeit in Organisationen funktionieren soll. Wertesysteme und eine entsprechende Haltung der Unternehmen setzt diese Generation als selbstverständlich voraus. Die Unternehmen müssen sich der damit verbundenen Herausforderung stellen, wenn sie den Wettbewerb um die besten Talente nicht verlieren wollen“, resümiert Bucksteeg.

„Konflikte in Unternehmen können produktiv sein“ 5 Fragen an ... Prof. Dr. André Niedostadek

Prof. Dr. André Niedostadek ist Experte für außergerichtliches Konfliktmanagement und arbeitet seit mehr als 10 Jahren als Wirtschaftsmediator. Er ist Professor für Wirtschafts-, Arbeits- und Sozialrecht an der Hochschule Harz. Nach dem Studium der Rechtswissenschaften an den Universitäten Münster und Aberystwyth/Wales sowie einem Forschungsaufenthalt an der Universität Cambridge war er von 2001 bis 2008 zunächst in verschiedenen Funktionen im Bankensektor tätig, bevor er im selben Jahr an die Hochschule wechselte. Er ist unter anderem Herausgeber eines „Praxishandbuchs Mediation“, Autor weiterer einschlägiger Fachveröffentlichungen sowie Vertreter im Deutschen Forum für Mediation (DFfM), einer Dachorganisation der Mediation in Deutschland.

[u!]: *Herr Professor Niedostadek, „Wirtschaftsmediation“ – was ist das eigentlich?*

Prof. Dr. André Niedostadek: Mediation ist im Kern ein Verfahren zur Konfliktlösung und Wirtschaftsmediation insofern ein Ansatz, um Konflikte im Unternehmensumfeld anzugehen.

[u!]: *Warum ist Mediation aktuell ein Thema?*

Niedostadek: Im Grunde gibt es Mediation hierzulande schon seit vielen Jahren. Der Gesetzgeber ist derzeit dabei, für diese Form der Konfliktlösung eigene rechtliche Rahmenbedingungen zu schaffen. Das macht dieses Thema aktuell für die Wirtschaft interessant.

[u!]: *Wo lässt sich Wirtschaftsmediation konkret einsetzen?*

Niedostadek: Die Möglichkeiten sind vielfältig: Krach am Arbeitsplatz, Konflikte in Teams oder zwischen Abteilungen sowie Gesellschafterstreitigkeiten sind nur einige Anwendungsfelder. Auch bei Auseinandersetzungen mit Geschäftspartnern oder Wettbewerbern ist eine Mediation oftmals eine gute Wahl – gerade gegenüber einem kostspieligen Gerichtsprozess mit ungewissem Ausgang.

[u!]: *Ist Mediation eine „Wunderwaffe“ bei Konflikten?*

Niedostadek: Es ist interessant, dass Sie von „Waffe“ sprechen. Tatsächlich verbinden wir mit Streitigkeiten häufig etwas „Kriegerisches“. Dabei können Konflikte im Unternehmensumfeld sogar produktiv sein – vorausgesetzt man findet Wege, mit ihnen umzugehen. Mediation bietet eine Option. Wunder kann sie allerdings nicht vollbringen. Vereinzelt mag es auch Situationen geben, in denen sich das Verfahren nicht anbietet. Was man aber sicher sagen kann: Mediation eignet sich für weitaus mehr Fälle, als oftmals gedacht.

[u!]: *Was bringt das den Unternehmen und gibt es Beispiele für gelungene Mediationsarbeit?*

Niedostadek: Um mit den Beispielen zu beginnen: Konzerne und auch der Mittelstand nutzen Mediation bereits in vielfältiger Weise. Weil das Verfahren aber vertraulich ist, dringt wenig an die Öffentlichkeit. Das ist zugleich ein Vorzug der Mediation. Und es gibt weitere Vorteile: Statt sich vollkommen zu zerstreiten, lassen sich Geschäftsbeziehung bewahren. Eine positive Streitkultur kann zudem die Produktivität fördern.

Entscheidend ist aus meiner Sicht aber, dass betriebliche Konflikte Risiken bergen. Unternehmen haben mit der Mediation ein flexibles Instrument, um diversen Risiken zu begegnen. So gesehen ist Mediation fast schon gelebtes Risikomanagement.

Prof. Niedostadek wird im Herbst im HAUS DER UNTERNEHMER ein Seminar geben.

Seminarangebot 2012

Kompetenz entscheidet.

Nutzen Sie unser exkusives Bildungsangebot!
In Kürze erscheint unser Seminarprogramm für die zweite Jahreshälfte 2012, das Sie gerne anfordern können. Für Infos und Anmeldungen wenden Sie sich an Heike Schulte ter Hardt.
Alle Termine finden Sie auch im Internet unter: www.haus-der-unternehmer.de

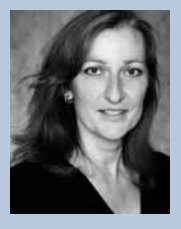
Info

Heike Schulte ter Hardt
0203 6082-204
schulteterhardt@
haus-der-unternehmer.de

Die Seminare finden im HAUS DER UNTERNEHMER statt.

Alle Preise Nettopreise.
*Preise für Mitglieder.

12.09., 9.00–17.00 Uhr
ERA-Leistungsbeurteilung optimieren
370,00*/460,00 Euro
Referentin: Helga Kleinkorres


19.09., 9.00–17.00 Uhr
Selbstorganisation und Zeitmanagement
370,00* / 460,00 Euro
Referentin: Bärbel Schnurbusch

05.07., 9.00–16.30 Uhr
Lese- und Lerntechniken, Gedächtnistraining und Merktricks
280,00* / 350,00 Euro
Referent: Dr. Jürgen Bohle

17.09., 9.00–17.00 Uhr
Kleines Controlling für „nichtkaufmännische“ Führungskräfte
370,00* / 460,00 Euro
Referent: Thomas Leibrecht

25.09., 14.00–17.30 Uhr
Erfolg beginnt im Kopf – Erfolgreich sein, erfolgreich bleiben
220,00* / 270,00 Euro
Referent: Oliver Geisselhart

06.07., 9.00–16.30 Uhr
Innergemeinschaftlicher Waren- und Dienstleistungsverkehr und Leistungen in und aus dem Drittland
370,00* / 460,00 Euro
Referent: Hans-Jürgen Bathe

18.09., 9.00–17.00 Uhr
Prozesskostenrechnung – Controlling verstehen und anwenden
370,00* / 460,00 Euro
Referentin:
Prof. Dr. Franca Ruhwedel

28.09., 9.00–17.00 Uhr
Grammatik, Zeichensetzung, Satzbau – exakt, sicher und verständlich in allen Geschäftstexten
280,00* / 350,00 Euro
Referent: Dr. Jürgen Bohle

Ideenmanagement nutzen!

Mitarbeiter bei Innovationen mit einbeziehen

Gerade in der heutigen Zeit sind neue Ideen, Kreativität und Mitarbeiterbindung hohe Werte für ein Unternehmen. Stärkere Unternehmensbindung und Identifikation der Beschäftigten mit dem Unternehmen führen zu einer höheren Arbeitszufriedenheit und einer größeren Weiterbildungsbereitschaft. Die Unternehmen können ihren Fachkräfteengpass durch eine hohe Arbeitgeberattraktivität abmildern. Ihre Beschäftigten sind motiviert und produktiv, weil sie sehr gute Arbeitsbedingungen durch die Personalpolitik erhalten. In diesem Zusammenhang gelangen die vielfach in Vergessenheit geratenen traditionellen Methoden des Industrial Engineering erneut ins Bewusstsein der Arbeitswirtschaft.

Eine Methodik, die in zweierlei Hinsicht hält, was sie verspricht, ist ein „gelebtes" Ideenmanagement. Ideenmanagement ist mehr als das betriebliche Vorschlagswesen (BVW). Als Ideenmanagement werden Systeme bezeichnet, die die Kreativität der Mitarbeiter für betriebliche Verbesserungen nutzen. Gerade Klein- und Mittelständische Unternehmen haben hier noch nicht alle Potentiale systematisch, für einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess (KVP) genutzt. Mit Ideenmanagement sollen nicht nur Ideen gesammelt werden, sondern Mitarbeiter motiviert und ihre Kreativität gefördert werden.

Nicht alle guten Ideen können oder dürfen Mitarbeiter im Rahmen der eigenen Kompetenzen und Befugnisse selbst umsetzen. Die Entscheidung über die Idee muss an anderer, oft höherer Stelle, gefällt werden, oder es sind bereichsübergreifende Abstimmungsprozesse erforderlich. Kurz: Die Idee muss gemanagt werden.

Ideenmanagement steht dafür, dass dies nicht „irgendwie", sondern in systematischen Bahnen und nachvollziehbar erfolgt. Ohne Ideenmanagement geschieht es gar zu oft, dass Ideen nur zwischen Tür und Angel mitgeteilt und dann vergessen werden, die Nachverfolgung in der Hektik des Tagesgeschäfts untergeht, und lohnende Aktionen im „man müsste mal" Stadium hängenbleiben.

„Das beste System ist wertlos, wenn der Faktor Mensch und die betrieblichen Rahmenbedingungen nicht berücksichtigt werden", resümiert Jürgen Paschold, Verbandsingenieur im Unternehmerverband über die Bedeutung des Ideenmanagement. In vielen Unternehmen hat sich bei den Mitarbeitern und Führungskräften das Ideenmanagement mit großem Erfolg fest etabliert. Es fördert Engagement, Motivation, Kompetenz, verbessert die interne Kommunikation, nutzt das Wissen der Mitarbeiter und führt zur Verbesserung von Qualität, Kosteneinsparung und erhöht die Arbeitgeberattraktivität.

Fazit: Gerade für kleine und mittlere Unternehmen ist es nicht sinnvoll, das Ideenmanagement umfassend im Unternehmen einzuführen, wenn nicht das fundierte Fachwissen dazu vorhanden ist

Der Aufbau und die Durchführung eines Ideenmanagements steckt voller Details, die konsequent und gründlich in jedem Unternehmen erarbeitet werden müssen.

Bei Interesse an der Durchführung einer Bestandsaufnahme und Erarbeitung eines Konzeptes für Ihr Unternehmen, zur KVP-Implementierung, wenden Sie sich bitte an unseren Verbandsingenieur Dipl. Ing. Jürgen Paschold

Info

Jürgen Paschold
02871 23698-11
paschold@unternehmerverband.org

Die Rechte und Pflichten im Berufsausbildungsverhältnis

Bei einer gemeinsamen Informationsveranstaltung von der Niederrheinischen IHK und dem Unternehmerverband erläuterte Martin Jonetzko, stellvertretender Hauptgeschäftsführer der Unternehmerverbandsgruppe, den rund 100 Teilnehmern die Rechte und Pflichten im Berufsausbildungsverhältnis. Dabei wurden insbesondere die Begründung und die Vertragsinhalte sowie die Beendigungstatbestände thematisiert.

Veranstaltungsort war das Unternehmen Clyde Bergemann GmbH in Wesel.

Martin Jonetzko vom Unternehmerverband bei seinem Vortrag

Karrieretag 2012 bietet Chancen

Der immer stärker zutage tretende Fachkräftemangel erfordert frühzeitige Schritte der Mitarbeiterwerbung. Während viele Großunternehmen schon seit geraumer Zeit intensive und direkte Kontakte zu den Fachhochschulen und Universitäten pflegen, fehlen dem Mittelstand oftmals entsprechende Möglichkeiten. Aus diesem Grund veranstaltet der Unternehmerverband gemeinsam mit dem Essener Unternehmensverband und der Universität Duisburg-Essen am 29. Oktober von 14:00 Uhr bis 18:00 Uhr eine Karrieremesse auf dem Campus Duisburg.

Den teilnehmenden Unternehmen bietet sich hier die Chance, mit Absolventen, angehenden Absolventen sowie gestandenen Akademikern über einen gemeinsamen zukünftigen Weg zu sprechen. Ingenieure (Fachrichtungen Maschinenbau, Elektrotechnik und Umformtechnik), Physiker und Betriebswirte werden zu den Besuchern zählen, die sowohl von der Universität Duisburg-Essen als auch von den Nachbar-Hochschulen stammen.

Für Fragen zum Karrieretag und zu Präsenz Ihres Unternehmens dort, wenden Sie sich bitte an unseren Verbandsingenieur Nando Spitznas.

Info

Nando Spitznas
0203 99367-233
spitznas@unternehmerverband.org

ANZEIGE

Briefdienstleistung statt Briefversand – Die lohnende Alternative

TNT | post

Im liberalisierten Postmarkt sind neue Anbieter schon seit längerem eine gute Alternative. Doch auch hier lohnt es sich, genauer hinzusehen. Preis und Qualität müssen ebenso stimmen wie wertvolle Serviceleistungen.

Versender erkennen zunehmend die Vorteile, die sich aus der Zusammenarbeit mit neuen Briefdienstleistern ergeben. Dabei bewegen sie vor allem drei Fragen: Sind die „Alternativen" wirklich qualitativ vergleichbar, eventuell sogar besser als die Deutsche Post? Wie sieht das Preis-Leistungsverhältnis aus? Welche Serviceangebote gibt es, vielleicht sogar inklusive?

Die Nummer 1 der alternativen Briefdienstleister ist TNT Post mit den Geschäftsbereichen TNT Post Regioservice, dem regionalen Spezialisten, und TNT Post GmbH & Co. KG, dem Experten für Versender mit großen, industriell gefertigten Sendungsmengen sowie mit dem Tochterunternehmen PostCon, dem Qualitätsführer im Konsolidierungsbereich. Innerhalb des Unternehmens bietet TNT Post Regioservice serviceorientierte Lösungen für regionale Kunden an. Dazu hat das Unternehmen in den vergangenen Jahren zuverlässige eigene Zustellstrukturen in Ballungsräumen wie dem Rheinland, und dem Ruhrgebiet, sowie der Region Frankfurt aufgebaut.

Besser für die Kasse

TNT Post Regioservice überzeugt mit umfassenden Dienstleistungspaketen und attraktiven Serviceoptionen. Die Preisgestaltung ist transparent und nachvollziehbar, berücksichtigt werden in der regionalen Zustellung sowohl das Sendungsvolumen,als auch das Format. Ein Rabattsystem bietet weiteres Kosteneinsparpotenzial. Gezahlt wird bequem und unkompliziert per Lastschrift im Nachhinein, die Vorkasse entfällt. Der Abholservice ist ab 50 Sendungen pro Abholung kostenlos, der zeitraubende Weg zum Briefkasten oder zur nächsten Postfiliale erübrigt sich damit.

Besser für die Qualität

Zum attraktiven Preismodell kommt die Qualität – von der Abholung über die Frankierung und Sortierung bis zur zeitnahen Zustellung. Zuverlässigkeit und Zustellqualität sind bei TNT Post Regioservice oberstes Gebot. Qualifizierte persönliche Ansprechpartner gewährleisten eine kompetente Beratung rund um den Postversand, erstellen kundenspezifische Bedarfsanalysen, Versandlösungen und Ablaufpläne. TNT Post Regioservice ist vom Germanischen Lloyd offiziell nach DIN ISO 9001:2008 für das Qualitätsmanagement zertifiziert. Bei der Auditierung haben TNT Post Regioservice GmbH und TNT Post Regioservice Rhein-Ruhr GmbH das strenge Anforderungsprofil in allen Kategorien erfolgreich vollzogen. Damit gehören die beiden Geschäftsbereiche von TNT Post zu den wenigen privaten Mehrwertbriefdienstleistern in Deutschland, die alle geforderten strengen Qualitätsmaßstäbe nach der weltweit gültigen Norm DIN EN ISO 9001:2008 erfüllen.

Nachhaltigkeit fördert Innovationskraft

Nachhaltig wirtschaftende Unternehmen sind zudem innovativ. Die Suche nach grünen Alternativen treibt auch Produkt- und Prozessentwicklungen voran. Bei TNT Post Regioservice stehen die Nutzung umweltschonender Fahrzeuge – zum Beispiel E-Bikes –, die weitere Verbesserung der Prozessabläufe oder der Einsatz neuer Versandmöglichkeiten auf der Agenda.

Zur Wahl: physisch oder hybrid

Zu den neuen Angeboten gehört der hybride Versand. Alternativ zum klassischen Postversand können Versender mit TNT Post Regioservice ihre am PC erstellte Korrespondenz einfach elektronisch übermitteln sowie in der bevorzugten Papierform zustellen lassen. „Print my post" heißt dieser Service, der nachweislich noch mehr wertvolle Zeit und unnötige Kosten spart.

Fazit: Der Briefmarkt lebt. Durch den Wegfall alter Privilegien wird er sich kontinuierlich weiterentwickeln. Neben den Preis- besteht inzwischen auch ein Leistungswettbewerb. Wann immer sich Geschäftskunden und öffentliche Auftraggeber aus Bund, Ländern und Kommunen für TNT Post entscheiden, können sie auf das qualitativ hohe Leistungsversprechen – streng nach internationalen Standards zertifiziert – vertrauen.

Mehr über TNT Post Regioservice gibt es auch online oder telefonisch unter
TNT Post: **www.tntpost.de** oder
Kundenservicenummer
Tel.: **01805 - 868 7678**
Anrufe 0,14 €/Min. aus dem dt. Festnetz.
Mobilfunkhöchstpreis: Max. 0,42 €/Min.

CHECKLISTE:

Das ist wichtig für Geschäftspost

- Komplette Produktpalette von Brief bis Einschreiben und Paket, national und international
- Kundenindividuelle Abholung und Postfachanlieferung
- Individuelle Betreuung vor Ort durch regionalen Vertrieb und Kundenservice
- keine Format- und Gewichtseinschränkungen
- Abrechnung erst nach erbrachter Leistung
- keine Vorselektion notwendig – TNT Post übernimmt Ihre komplette Ausgangspost
- Abbildung der gesamten Prozesskette bis zur Zustellung
- geschultes und qualifiziertes Personal mit langjähriger Erfahrung

Verantwortung
- Haustarifvertrag
- Hauptsächlich sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze

Qualität
- Zertifizierung DIN EN ISO 9001:2008
- Detailliertes Reklamationsmanagement durch eigenen Kundenservice

Nachhaltigkeit
- Klimaneutraler Versand durch **100! ProKlima** möglich

Wirtschaftlichkeit
- Testen Sie unser Preis-Leistungs-Verhältnis!

Imposant: Das HAUS DER WIRTSCHAFT

Lichtdurchflutet

Festlich

Mülheimer Aushängeschild: Der Lichthof im Stammhaus von August Thyssen

Für fast alle Anlässe ist der helle Mittelpunkt des heutigen HAUSES DER WIRTSCHAFT geeignet

Es ist ein Ort an dem Wirtschaftsgeschichte im Ruhrgebiet geschrieben wurde: Das heutige HAUS DER WIRTSCHAFT in Mülheim ist 1910 erbaut und 1911 bezogen worden. Der Düsseldorfer Architekt Otto Engler, der bis dahin vor allem Kaufhäuser geplant hatte, entwarf das zunächst als Verwaltungsgebäude für die Maschinenfabrik von Thyssen und Co. genutzte Gebäude. Zeitweise war hier sogar die Zentralverwaltung von Thyssen, eines der zur damaligen Zeit größten Montankonzerne Europas, untergebracht. Das Gebäude ist eines der seltenen Beispiele für eine vom Jugendstil beeinflusste Fabrikarchitektur. Es vereinigt viele künstlerische Elemente der damaligen „neuen Sachlichkeit“ und des frühen Expressionismus. Das Gebäude hat eine große Bedeutung für die Geschichte der Stadt Mülheim, zeigt es doch exemplarisch die industrielle Entwicklung der Stadt zur Gründerzeit.

Das HAUS DER WIRTSCHAFT ist seit 1991 denkmalgeschützt und beherbergt heute interessante Adressen für die Unternehmerschaft: Nicht nur die Wirtschaftsförderung hat dort ihren Sitz, auch der Unternehmerverband Mülheimer Wirtschaft hat hier Quartier bezogen. Das Haus weist eine beeindruckende Geschichte auf, hat sich heute aber – passend zur Gründerzeit als Entstehungsphase – ganz der Zukunft verschrieben: Von den rund 40 Mietern im Hause sind knapp 25 Gründer und Jungunternehmer, die noch erreichen wollen, was August Thyssen eindrucksvoll gelang. Sie finden in dem Haus alles, was ein neues Unternehmen braucht, sei es professionelle Unterstützung in allen relevanten Fragen des Unternehmensaufbaus oder vielfältige Anknüpfungspunkte für neue Netzwerke.

Von außen in Ziegelmauerwerk errichtet, betont seine symmetrische Gliederung das Mittige: Herzstück des Gebäudes ist der Lichthof. Über einen Windfang und ein gewölbtes Foyer ist er vom Haupteingang zu erreichen. Metallsprossenfenster erinnern an die Prägung durch die Montan-Industrie. Mit Travertinfußboden, geklinkerten Wandflächen, einer für Tageslicht sorgenden Glasdecke und einem mehrfach gestuften Kranzgesims ausgestattet, vermittelt er einen imposanten Eindruck vom Jugendstil: schlicht und doch ergreifend.

Der Lichthof mit seinen zahlreichen Möglichkeiten wird heute von der zur Unternehmerverbandsgruppe gehörenden HAUS DER UNTERNEHMER GmbH bewirtschaftet. Er eignet sich vor allem für Business-Veranstaltungen jeder Art. Ob Ausstellung, Vortragsveranstaltung, Podiumsrunde, Präsentation, Seminar oder feierlicher Empfang – im Lichthof findet man das geeignete, historische Ambiente um bei seinen Gästen zu punkten. Gerne zeigt die HAUS DER UNTERNEHMER GmbH Ihnen die individuellen Möglichkeiten des Hauses auf.

Info

Andrea J. Rösner
0203 6082-226
roesner@haus-der-unternehmer.de

Beeindruckender Blick auf die Weltwirtschaft

Hochkaräter der Bankenwelt zu Gast

Zum Business Break in Franky’s Bar am Ruhrufer begrüßten der Unternehmerverband Mülheimer Wirtschaft und die Mülheim & Business GmbH Wirtschaftsförderung einen Hochkaräter der nordrhein-westfälischen Bankenlandschaft. Dr. Thomas Lange, Vorstandsvorsitzender der in Essen ansässigen NATIONAL-BANK AG, warf vor über 60 Mülheimer Unternehmern einen beeindruckenden und kenntnisreichen Blick auf die Entwicklung der Weltwirtschaft.

Sehr schnell machte Lange den anwesenden Vertretern der Wirtschaft klar, warum es wichtig ist, die Entwicklung in Asien genauso wie die in China, den USA oder Südamerika beständig im Blick zu haben. „Die internationalen Verflechtungen nehmen immer mehr zu“, so Lange. „Die exportorientierte nordrhein-westfälische Wirtschaft ist von den chinesischen Entwicklungen beispielsweise unmittelbar betroffen“, erklärte Lange. In China sieht Lange eine relativ stabile Entwicklung voraus, andere südostasiatische Staaten beeindruckten ebenfalls durch hohes Wachstum, wie etwa Indonesien mit seinen 220 Millionen Einwohnern. In den USA sieht Lange noch erheblichen Nachholbedarf und empfiehlt Reformen nach dem Vorbild der deutschen „Agenda 2010“. Mit Blick auf Europa zeigt sich Lange zufrieden über die Einführung einer Schuldenbremse. Lange sieht aber noch bewegte Zeiten auf die deutsche und die europäische Wirtschaft zukommen. „Es gibt nach wie vor eine große Volatilität und eine große Sensibilität auf den Märkten. Das wird sich so schnell auch nicht ändern“, macht der Banker klar. Für den Aufbau neuen Vertrauens brauche man einen langen Atem. Die Konsolidierung der öffentlichen Haushalte auf allen Ebenen müsse dafür oberste Priorität haben. Angesichts des derzeitigen Drangs auf Immobilien als Kapitalanlage warnte Lange vor einer „Immobilienblase“.

Vorstandsvorsitzender Dr. Thomas Lange von der NATIONAL-BANK AG (Foto: NATIONAL-BANK AG)

Infos vom Unternehmerverband sind gefragt

Newsletter-Umfrage zeigt großes Interesse

Rund 250 Vertreter der Mitgliedsunternehmen beteiligten sich an der aktuellen Online-Umfrage des Unternehmerverbandes zur Qualität des Newsletterangebots. Die große Resonanz übertrifft die Erwartungen der Organisatoren bei weitem – denn bei der Vielzahl an Newslettern und Umfragen, mit denen die Nutzer heutzutage konfrontiert sind, ist es oft schwierig, Aufmerksamkeit zu erreichen.

Ein wichtiges Ergebnis des Mailings ist, dass über 30 Prozent der Newsletter-Abonnenten des Unternehmerverbandes der Umfrage ihre Aufmerksamkeit geschenkt haben. Bei über 3.000 Abonnenten der verschieden Mailings des Unternehmerverbandes ein guter Wert. Aktiv mitgemacht haben dann die besagten 250 Vertreter der Mitgliedsunternehmen. Die Ergebnisse der Umfrage sind zwar nicht repräsentiv, aber sie geben doch eine gute Einschätzung des Informationsangebots des Unternehmerverbandes wieder.

Jeweils über zwei Drittel der Befragten geben an, die Newsletter des Verbands regelmäßig zu lesen und schätzen das Angebot insgesamt als gut ein. Ein wichtiges Ergebnis ist, dass 97 Prozent der Befragten sagen, die Informationen der Verbands-Newsletter seien hilfreich für die Arbeit in den Mitgliedsunternehmen. Gefragt sind vor allem rechtliche Informationen, das geben über 70 Prozent an. Auch Veranstaltungshinweise, Informationen zu den Themen „Wirtschaft und Soziales“ und Information über die regionalen Aktivitäten des Verbandes sind gefragt. Die Umfrage-Teilnehmer machen auch konkrete Verbesserungsvorschläge zu den Newslettern des Unternehmerverbandes: „Weniger ist mehr“, „Übersichtlicher strukturieren“, „Gestaltung soll attraktiver und ansprechender sein“ oder „Schnellere Lesbarkeit durch Kurzüberschriften“ lauten die Anregungen der Abonnenten.

Nun kommt es für den Verband darauf an, die richtigen Rückschlüsse aus der Befragung zu ziehen.

Informationen aus dem Unternehmerverband scheinen grundsätzlich sehr gefragt zu sein, sie genießen offenbar eine hohe Glaubwürdigkeit. „Es geht bei einer Weiterentwicklung des Newsletter-Angebots deswegen jetzt weniger um eine Veränderung des Informationsgehalts als vielmehr um eine Verbesserung der Verpackung“, sagt Wolfgang Schmitz, Hauptgeschäftsführer des Unternehmerverbandes. Man wolle Formate wie die „Unternehmerverbands-News“, die „Beamer“, die „Regio-News“ und die Seminar-Newsletter weiterentwickeln und benutzerfreundlicher gestalten. Die Wünsche der Mitgliedsunternehmen sollen dabei im Mittelpunkt stehen. „Welche Informationen brauchen die Unternehmen von uns? Was hilft ihnen konkret bei ihrer Arbeit?“, dies seien die Leitfragen, so Schmitz. Man setze weiter auf exklusive Informationen zu rechtlichen und tariflichen Entwicklungen ebenso wie aktuelle Nachrichten aus Politik und Wirtschaft. Dabei solle in Sachen Newsletter zukünftig gelten: „Qualität vor Quantität“.

Buchbesprechung

Alles Relevante für die Tagesarbeit der Personalabteilungen

Kommentar zum Manteltarifvertrag Metall NRW in 5. Auflage erschienen

Die Unternehmen und Arbeitgeberverbände der nordrhein-westfälischen Metall- und Elektroindustrie befinden sich im Gegensatz zu anderen Tarifgebieten/Branchentarifen in der höchst komfortablen Situation, dass es seit über 50 Jahren einen umfassenden Kommentar zu ihrem Manteltarifgebiet gibt: Rechtsanwalt Hans Michael Weiss, langjähriger Leiter der Tarifabteilung des Arbeitgeberverbandes METALL NRW in Düsseldorf, hat seinen – von Dr. Dr. Jürgen Ziepke begründeten und bundesweit bekannten – Praxiskommentar zum Manteltarifvertrag Metall NRW (EMTV) komplett überarbeitet.

Die 5. Auflage mit Rechtsstand Anfang 2012 erläutert – ausgehend von den 26 Paragraphen des Manteltarifvertrages der Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalens – nicht nur die Tarifbestimmungen, sondern auch das hierdurch berührte Arbeitsrecht vollständig.

Der von dem Autor auf über 1.000 Druckseiten verfolgte Ansatz ist ein Komplettwerk zum Arbeitsrecht für die Praxis, das den Anspruch hat, nicht nur den Tarifvertrag und angrenzende Tarifbestimmungen (etwa aus dem neuen ERA), sondern eben auch alle gesetzlichen und richterlichen Rahmenregelungen hierzu zu erläutern.

Das Buch behandelt auf diese Weise umfassend etwa das Arbeitszeitrecht, das Kündigungsrecht, das Recht der Entgeltfortzahlung, das Urlaubsrecht, Vertragsgestaltungen und auch Nebengebiete wie Ausschlussfristen, nachvertragliche Wettbewerbsverbote etc.

Neben der Struktur des Tarifvertrages, der in etwa dem Lauf des Arbeitslebens nachgebildet ist, hilft ein umfangreiches Stichwortverzeichnis, die Themen zu erschließen.

So finden Personalreferenten und -verantwortliche auf einen Blick und verständlich dargestellt (u.a. mit vielen Berechnungsbeispielen) die für die Tagesarbeit relevanten Rechtsregeln.

Das Werk zitiert fast 4.000 Gerichtsurteile und ist angesichts seiner Tiefe insbesondere auch für den Arbeitsrechtler und die Gerichte – wie viele Zitate der Vorauflagen in Gerichtsentscheidungen zeigen – ein hervorragendes weiterführendes Werkzeug.

Dieser Kommentar – zu einem der meistangewandten Manteltarifverträge mit unmittelbarer Bedeutung für über 500.000 Arbeitsverhältnisse in NRW – bietet wegen der häufig ähnlichen Bestimmungen zudem Hilfestellungen für die Anwendung der Tarifverträge der sonstigen Tarifgebiete der M+E-Industrie im Bundesgebiet und auch anderer Branchen, zumal es vergleichbare Tarifkommentare nicht gibt.

Zusammengefasst: wer mit der Anwendung von Tarifverträgen der M+E-Industrie zu tun hat, für denjenigen ist der EMTV Kommentar ein „muss“.

RA Peter Wirtz, Fachanwalt für Steuer- und Arbeitsrecht

Weiss
Kommentar zum Manteltarifvertrag Metall NRW

begründet von Dr. Dr. Jürgen Ziepke, fortgeführt von RA Hans Michael Weiss
5. Auflage 2012,
Format DIN A 5, broschiert,
1034 Seiten,
110,00 Euro
ISBN 978-3-87665-203-0

Arbeitsrechts-Spots

▶ Urlaubsgewährung während der Kündigungsfrist
Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts kann der Arbeitgeber den Urlaub des Arbeitsnehmers grundsätzlich auch dadurch erfüllen, indem er diesen nach Ausspruch einer ordentlichen Kündigung innerhalb der Kündigungsfrist zur Erfüllung seines Urlaubs freistellt. Dazu müsste der Arbeitnehmer von seiner Arbeitspflicht unter Anrechnung seines Urlaubs ausdrücklich unwiderruflich freigestellt werden. Die Darlegungs- und Beweislast trägt im Streitfall der Arbeitgeber. (EK)

▶ Zustimmung des Integrationsamts
Sowohl die ordentliche, als auch die außerordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines schwerbehinderten Mitarbeiters bedarf der vorherigen Zustimmung des zuständigen Integrationsamtes. Dies gilt jedoch grundsätzlich nicht bei einer einvernehmlichen Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses (z.B. Aufhebungsvertrag). Der Sonderkündigungsschutz gilt auch nicht bei der Beendigung eines befristeten Arbeitsverhältnisses durch Zeitablauf. (EK)

▶ Gemeinsames Festlegen von Zielen
Ein Arbeitgeber kann bei einer nicht abgeschlossenen Zielvereinbarung nach Ablauf der Zielperiode verpflichtet sein, dem Arbeitnehmer wegen der entgangenen Vergütung Schadensersatz zu leisten. Weist der Arbeitgeber jedoch nach, dass er seiner arbeitsvertraglichen Verpflichtung, für jede Zielperiode gemeinsam mit dem Arbeitnehmer Ziele festzulegen, nachgekommen ist und dem Arbeitnehmer Ziele vorgeschlagen hat, die dieser nach einer auf den Zeitpunkt des Angebots bezogenen Prognose hätte erreichen können, fehlt es an einer Verletzung der Verhandlungspflicht des Arbeitgebers und damit an einer Voraussetzung für einen Schadensersatzanspruch des Arbeitnehmers. (EK)

▶ Fragen nach Vorstrafen
Der Arbeitgeber darf nicht uneingeschränkt nach Vorstrafen aller Art fragen. Es müssten vielmehr wesentliche und entscheidende berufliche Anforderungen an den Arbeitsplatz betroffen sein. Dem Arbeitnehmer können daher nur Fragen nach Vorstrafen gestellt werden, die für das konkrete Beschäftigungsverhältnis einschlägig sind. So muss z.B. ein Kassierer oder ein Vermögensverwalter Fragen nach Vorstrafen wegen Vermögensdelikten bekennen, ein Kraftfahrer muss Vorstrafen wegen Verkehrsstrafen wahrheitsgemäß beantworten und Erzieher könnten nach Sittlichkeits- und Körperverletzungsdelikten befragt werden. (EK)

ANZEIGE

Kunststoffprofile von VEKA helfen, den CO_2-Ausstoß zu minimieren

Wer energieeffizient bauen und sanieren möchte, kommt an Fenstern aus Kunststoffprofilen von VEKA nicht vorbei. Denn als Weltmarktführer und Vorreiter der Branche liefert die westfälische VEKA AG Profilsysteme für Fenster und Türen, mit denen sich hohe Energieeinsparungen erzielen lassen – z. B. das innovative System SOFTLINE 82 für maximale CO_2-Reduzierung in Neubau und Renovierung, das sämtliche Anforderungen der novellierten EnEV erfüllt. Und für maximale Nachhaltigkeit sorgt das einzigartige Recyclingkonzept von VEKA.

Für weitere Informationen und den VEKA Partner in Ihrer Nähe: **www.veka.de**

VEKA Das Qualitätsprofil

VEKA AG · Dieselstraße 8 · D-48324 Sendenhorst
Telefon 02526 29-0 · Fax 02526 29-3710
www.veka.de · Ein Unternehmen der Laumann Gruppe

10 Fragen und Antworten zum Thema ...

Die Abmahnung

1 Welche Funktion hat eine Abmahnung?

Die Abmahnung erfüllt im Wesentlichen drei Funktionen. Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts soll eine Abmahnung das beanstandete Verhalten des Arbeitnehmers tatbestandmäßig feststellen (Dokumentationsfunktion), den Arbeitnehmer darauf hinweisen, dass der Arbeitgeber ein bestimmtes Verhalten als vertragswidrig ansieht (Rügefunktion), und den Arbeitnehmer davor warnen, dass im Wiederholungsfalle eine Gefährdung des Arbeitsverhältnisses droht (Warnfunktion).

Im herkömmlichen Sinne ist die Abmahnung Ausdruck der Missbilligung eines Verhaltens unter Androhung von Rechtsfolgen für die Zukunft, sofern der Arbeitnehmer sein Verhalten nicht ändert. Vor dem Hintergrund des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit ist die Abmahnung Wirksamkeitsvoraussetzung für die auf vertragswidriges Verhalten gestützte ordentliche Kündigung.

2 Ist eine Abmahnung vor jeder verhaltensbedingten Kündigung zwingend erforderlich?

Nach der Rechtsprechung ist eine vorherige Abmahnung vor Ausspruch einer verhaltensbedingten Kündigung unter Berücksichtigung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes ausnahmsweise entbehrlich, wenn es sich um eine schwere Pflichtverletzung handelt, deren Rechtswidrigkeit dem Arbeitnehmer ohne Weiteres erkennbar und bei der die Hinnahme des Verhaltens durch den Arbeitgeber offensichtlich ausgeschlossen ist. Dies ist z. B. bei besonders schweren Vertragsverletzungen im Leistungs- oder Vertrauensbereich der Fall. Insbesondere wird eine Abmahnung bei Straftaten gegen das Vermögen oder Eigentum des Arbeitgebers für entbehrlich gehalten, so z. B. bei Diebstählen und Unterschlagungen zum Nachteil des Arbeitgebers. Hier ist jedoch stets der Einzelfall zu prüfen.

3 Kann, nachdem ein Sachverhalt abgemahnt wurde, deswegen noch eine Kündigung ausgesprochen werden?

Durch den Ausspruch einer Abmahnung für einen bestimmten Sachverhalt bindet sich der Arbeitgeber hinsichtlich des Sanktionsmittels und verzichtet mit der Abmahnung auf sein Kündigungsrecht. Wegen desselben Sachverhalts ist mithin nach Ausspruch einer Abmahnung eine darauf gerichtete Kündigung nicht mehr rechtlich zulässig.

4 Gibt es für die Abmahnung Formvorschriften und wie hat sie inhaltlich auszusehen?

Die Abmahnung ist formfrei. Sie kann auch mündlich ausgesprochen werden. Aus Beweisgründen sollte die Abmahnung allerdings stets schriftlich erteilt werden.

Hinsichtlich des Inhaltes muss der Betroffene der Abmahnung zweifelsfrei entnehmen können, was ihm vorgeworfen wird, wie er sein Verhalten in Zukunft einzurichten hat und welche Sanktionen ihm drohen, wenn er sich nicht entsprechend verhält. Schlagworte wie „Störung des Betriebsfriedens“, „Unzuverlässigkeit“, „mangelnde Arbeitsbereitschaft“, „Unpünktlichkeit“ reichen nicht aus. Der Arbeitgeber muss den Arbeitnehmer deutlich und ernsthaft ermahnen, ein genau bezeichnetes Fehlverhalten zu ändern bzw. nicht zu wiederholen und ihm klarmachen, dass bei wiederholten Vertragsverstößen Inhalt und Bestand seines Arbeitsverhältnisses gefährdet sind. Der Arbeitgeber muss mithin die gerügten Vorfälle einzeln und konkret mit Datum und ggf. Uhrzeit schildern. Dabei orientieren sich die Anforderungen an die Konkretisierung an dem, was der Arbeitgeber wissen kann.

In der Praxis empfiehlt sich eine ausführliche Darstellung des Sachverhaltes und ggf. eine Rücksprache mit dem Verband.

5 Wer darf eine Abmahnung aussprechen?

Abmahnungsberechtigt ist arbeitgeberseitig jeder, der den Betroffenen gegenüber weisungsbefugt ist. Dies kann neben dem Dienstvorgesetzten auch der unmittelbare Fachvorgesetzte sein, wobei betriebliche Regelungen zu beachten sind. Dabei empfiehlt es sich jedoch, stets die Personalabteilung einzubeziehen.

6 Kann jedes Verhalten abgemahnt werden?

Grundsätzlich ja, wobei die Abmahnung verhältnismäßig sein muss. Einzelne Bagatellverstöße können nicht wirksam abgemahnt werden. Die Verhältnismäßigkeit kann sich aber aus einer Häufung von geringen Verstößen gegen den Arbeitsvertrag ergeben. Aus der Funktion einer kündigungsrelevanten Abmahnung als „letzter Warnung“ vor einer einseitigen Beendigung eines Arbeitsverhältnisses folgt, dass die Abmahnung jedenfalls dann verhältnismäßig ist, wenn ein besonnener Arbeitgeber nach Art und Schwere der Vertragsverstöße davon ausgehen kann, dass die verhaltensbedingte Kündigung nach einem weiteren Vertragsverstoß gerechtfertigt ist.

7 Muss der Betriebsrat eingebunden werden?

Der Betriebsrat muss vor der Abmahnung weder angehört noch unterrichtet werden. Die Abmahnung ist nach dem BetrVG mitbestimmungsfrei. Der Betriebsrat darf daher auch nicht nach dem allgemeinen Informationsrecht gem. § 80 BetrVG verlangen, dass ihm eine Kopie der Abmahnung ausgehändigt wird.

Im Hinblick auf den Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit ist es jedoch mitunter üblich, den Betriebsrat über ausgesprochene Abmahnungen in Kenntnis zu setzen.

8 Innerhalb welcher Frist muss eine Abmahnung ausgesprochen werden und wann verliert sie ihre Wirkung?

Eine „Regel-Ausschlussfrist“, innerhalb derer eine Abmahnung erklärt werden muss, besteht nicht. Insbesondre müssen Pflichtverletzungen, die eine außerordentliche Kündigung begründen könnten, nicht innerhalb der zweiwöchigen Ausschlussfrist des § 626 Abs. 2 BGB abgemahnt werden. Gleichwohl sollte die Abmahnung nach Bekanntwerden des relevanten Sachverhaltes im Rahmen einer gewissen zeitlichen Nähe ausgesprochen werden, da das Recht auf Abmahnung verwirken kann, wenn der Arbeitnehmer sich nach einer Verfehlung längere Zeit vertragstreu verhalten hat und aus den Umständen des Einzelfalls erfolgt, das auf seine alten Verfehlungen nicht mehr zurückgegriffen werden soll. Dies kann der Fall sein, wenn der Arbeitgeber durch sein Verhalten zu erkennen gibt, dass er die Angelegenheit „begraben“ hat und von seinem Abmahnungsrecht kein Gebrauch machen will. Für die Dauer des erforderlichen Zeitraums ist die Art und Schwere des vorangegangenen Verstoßes ausschlaggebend, wobei immer der Einzelfall entscheidend ist.

Das Recht aus der Abmahnung kann verwirken, wenn sich der Mitarbeiter nach einer Abmahnung längere Zeit vertragstreu verhält. Die Rechtsprechung zieht hier mitunter eine Frist von 2 Jahren heran, die jedoch nicht als starre Grenze zu verstehen ist. Ist das Recht aus der Abmahnung verwirkt, bedarf eine verhaltensbedingte Kündigung einer erneuten vorangegangenen vergeblichen Abmahnung.

9 Können Betriebsratsmitglieder und Jugendvertreter abgemahnt werden?

Diese Mandatsträger dürfen wegen der Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten wie jeder andere Arbeitnehmer abgemahnt werden. Beispiele sind z. B. unpünktliches Erscheinen am Arbeitsplatz, Verstöße gegen Melde- und Nachweispflichten bei Erkrankungen, Verstöße gegen Arbeitsanweisungen. Verletzt der Mandatsträger lediglich seine Amtspflichten aus dem BetrVG, scheidet eine Abmahnung aus. Hier bleibt nur der Weg des Ausschlussverfahrens nach § 23 Abs. 1 BetrVG.

10 Wie kann der Arbeitnehmer auf eine Abmahnung reagieren?

Der Arbeitnehmer kann zunächst eine Gegendarstellung zur Personalakte geben. Die Gegendarstellung darf erst mit der Abmahnung aus der Personalakte entfernt werden. Grenzen für die Gegendarstellung ergeben sich aus Rechtsmissbrauchsgrundsätzen. Sie muss sachlich sein und sich auf die Punkte beziehen, welche Gegenstand der Abmahnung sind.

Ferner kann der Arbeitnehmer Beseitigung und Rücknahme einer ungerechtfertigten Abmahnung sowohl außergerichtlich als auch auf dem Klagewege vor dem Arbeitsgericht verlangen. Dabei trifft die Darlegungs- und Beweislast zur Rechtfertigung der Abmahnung im Prozess den Arbeitgeber. Hat der Arbeitnehmer davon abgesehen, die Berechtigung einer Abmahnung gerichtlich überprüfen zu lassen, ist er nicht daran gehindert, die Richtigkeit der abgemahnten Pflichtwidrigkeit im nachfolgenden Kündigungsschutzprozess zu bestreiten.

Info

Martin Jonetzko
Rechtsanwalt
0203 99367-121
jonetzko@unternehmerverband.org

Buchbesprechung

Der „HWK“ in neuer Auflage

Kommentar und Handbuch für die Praxis

Prof. Dr. Martin Henssler, RA Prof. Dr. Heinz Josef Willemsen, Fachanwalt für Arbeitsrecht, und der Vizepräsident des LAG Köln, Dr. Heinz-Jürgen Kalb, als Herausgeber und insgesamt 40 Autoren haben nun die 5. Auflage dieses Standardwerkes mit Rechtsstand 1. Januar 2012 veröffentlicht. Zu drei Viertel sind die Autoren Praktiker – sowohl überwiegend Fachanwälte für Arbeitsrecht, Richter, Steuerberater im Übrigen auch reine Hochschullehrer.

Acht Jahre nach Erscheinen der ersten Auflage wird dieses fast das gesamte Arbeitsrecht mit 44 Einzelgesetzen (z.T. in Auszügen) kommentierende Werk dem Anspruch gerecht, innerhalb der unübersichtlichen Arbeitsrechtsordnung mit zahlreichen Einzelgesetzen stets über den aktuellen Gesetzesstand und die mit ihm verbundenen Rechtsfragen zu informieren. Gleiches gilt für die erheblichen Verschiebungen durch die neuere Rechtsprechung von EuGH und BAG. Nur eine Gesamtkommentierung des Arbeitsrechts, die in zügiger Auflagenfolge erscheint, kann den hieraus entstehenden Informationsbedarf decken, wie im Vorwort zutreffend ausgeführt.

Das Sozialversicherungsrecht ist insoweit kommentiert, wie Bezüge zum Arbeitsrecht bestehen. Im Arbeitsrecht bedeutende Bestimmungen des Einkommensteuerrechts, § 19 EStG [Nichtselbständige Arbeit] und § 38 EStG [Erhebung der Lohnsteuer] werden gesondert erläutert mit einem mehrseitigen Stichwortverzeichnis.

Die Lesbarkeit dieses Buches wird ganz wesentlich dadurch gefördert, dass die Fundstellen nicht im Fließtext enthalten sind, sondern in klassischen Fußnoten, welche überwiegend die aktuelle Rechtsprechung nachweisen; zudem wird durchgehend jede Entscheidung mit Datum und Aktenzeichen zitiert, was deren Auffindbarkeit – vor allem in Datenbanken – erheblich erleichtert.

Zwischenzeitliche Gesetzesänderungen, u.a. das 2. EBRG-Änderungsgesetz, das Gesetz zur Verhinderung von Missbrauch in der Arbeitnehmerüberlassung, das Gesetz für bessere Beschäftigungschancen am Arbeitsmarkt, die Änderungen im SGB III und IV sowie das Familienpflegezeitgesetz sind neu kommentiert. Die BAG-Entscheidungen zur Aufgabe des Grundsatzes der Tarifeinheit und zur Tariffähigkeit von Gewerkschaften werden wiedergegeben, ebenso die aktuelle Rechtsprechung von EuGH und BAG zu Altersdiskriminierung, Urlaubsabgeltung, Kündigungs- und Befristungsrecht, auch die neuen Entscheidungen zur verhaltensbedingten Kündigung (Emmely) sowie die Entwicklung der Rechtsprechung von EuGH und BAG zum Betriebsübergang („Klarenberg“).

Dieses Handbuch ist hervorragend für die tägliche arbeitsrechtliche Praxis konzipiert:

Vereinzelte Musterformulierungen, wie z. B. ein Mustervertrag zur Altersteilzeitfragen tragen zur weiteren praktischen Umsetzbarkeit bei, ohne dass dieses Buch eines der typischen „Formularbücher“ wäre.

Zusammenfassend: der „HWK“ – Henssler/Willemsen/Kalb – ist ein sehr gelungenes und überzeugendes Standardwerk, welches – soweit im Deutschen Arbeitsrecht überhaupt möglich – eine solide Basis für eine möglichst rechtssichere arbeitsrechtliche Beratung und Vertretung bildet. Vor allem: er beschränkt sich auf das Wesentliche, ohne vollständig wissenschaftlich überfrachtet zu sein. Als kaum verzichtbares Arbeitsmittel für sämtliche arbeitsrechtliche Berater, hat er Zugang auch zu Geschäftsleitungen und Personalabteilungen von Mitgliedsunternehmen in Industrie und bei Dienstleistern gefunden und ist uneingeschränkt zu empfehlen.

RA Peter Wirtz, Fachanwalt für Steuer- und Arbeitsrecht

Henssler/Willemsen/Kalb (Hrsg.)
Arbeitsrecht Kommentar

5., neu bearbeitete Auflage 2012, rd. 3300 S., Lexikonformat, gbd., ISBN 978-3-504-42662-0 149.00 Euro

Unternehmerverband: „Mobiles Arbeiten ermöglicht Flexibilität“

Der guten Erreichbarkeit mit modernen Kommunikationsmitteln solle man auch Positives abgewinnen, erklärt der stellvertretende Hauptgeschäftsführer der Unternehmerverbandsgruppe, Martin Jonetzko, zur aktuellen Debatte nach dem Vorstoß von Arbeitsministerin von der Leyen. Sie hatte Regelungen gegen die ständige Erreichbarkeit von Mitarbeitern angemahnt. „Grundsätzlich ermöglicht die mobile Erreichbarkeit Arbeitnehmern und Arbeitgebern auch ein mehr an Flexibilität“, so Jonetzko. Mobile Arbeitsmöglichkeiten ließen oftmals eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu, weil Teile der Arbeit auch von zuhause oder unterwegs erledigt werden könnten. „Mobile Arbeitsgeräte ermöglichen oft auch flexible Arbeitszeiten“, so Jonetzko.

Kein Arbeitnehmer sei im Übrigen verpflichtet, mehr zu leisten, als er vertraglich schuldet. „Umgekehrt gilt aber auch: Engagement und Leistungsbereitschaft sollten nicht zwangsweise eingeschränkt werden“, sagt Jonetzko zum Umgang mit Blackberrys und Smartphones. Jedem Unternehmen stehe es frei, Näheres in Dienstanweisungen oder Betriebsvereinbarungen zu regeln. „Auch die Unternehmen haben ein Interesse daran, dass es nicht zu Auswüchsen bei der Erreichbarkeit kommt“, sagt Jonetzko. Man wolle natürlich motivierte Mitarbeiter, sie müssten aber auch Zeit für Freizeit und Erholung finden. „Unsere Erfahrung ist, dass viele Unternehmen das Thema selbst schon auf der Agenda haben. Und hier ist auch der richtige Ort dafür, passende Regelungen zu finden“, so Jonetzko abschließend.

Matthias Heidmeier

Fluch oder Segen? Erreichbarkeit durch Arbeitgeber (Foto: iStock)

Hundert Jahre Präwema – ein Jahrhundert Know-how

Die Präzisionswerkzeugmaschinen Antriebstechnik GmbH (Präwema) ist ein Unternehmen der DVS-Gruppe. Am heutigen Standort in Eschwege beschäftigt Präwema rund 180 Mitarbeiter. Das Kerngeschäft des 1908 in Berlin gegründeten Unternehmens liegt in der Verzahnung sowie beim Drehen und Schleifen. Auf modernsten CNC-Fräs- und Drehmaschinen fertigt Präwema komplizierte Einzelteile, Großserien bis hin zu Baugruppen und Komplettgeräten. Als führender Hersteller von Werkzeugmaschinen hat sich Präwema als zuverlässiger Partner der Industrie etabliert. Seit 1996 konzentriert sich Präwema auf das Geschäft mit Zahnradbearbeitungsmaschinen. Inzwischen ist das Unternehmen Weltmarkt- und Technologieführer in der Hartbearbeitung von Zahnrädern. Das Unternehmen ist ISO 9001 zertifiziert. **Mehr unter www.praewema.de**

Josef Preis,
Geschäftsführer

Profilschleifen – SynchroFine XL

Die Präwema Antriebstechnik, seit 100 Jahren mit dem Bau von Werkzeugmaschinen am Markt, beschäftigt sich seit den 60er Jahren mehr und mehr mit verschiedenen Technologien für Zahnräder. Beginnend mit Maschinen für verzahnte Synchronteile wie Abdachen, Schlagfräsen und Hinterlegen von Schiebemuffen rückte Mitte der 90er Jahre auch die Hartbearbeitung von Zahnrädern in den Mittelpunkt. So ist Präwema seit der Jahrtausendwende Weltmarkt- und Technologie-Führer beim Verzahnungshonen, im Markt als PräwemaHoning® bekannt, das Synonym für Qualität und Wirtschaftlichkeit weltweit!

Um auch für größere Zahnräder (über 150 mm Durchmesser) eine wirtschaftliche Lösung anbieten zu können, wurde um 2007 das Wälzschleifen in das Programm genommen. Erste Maschinen laufen erfolgreich mit hervorragenden Ergebnissen am Markt.

So lag als Verzahnungsspezialist der letzte Schritt sehr nahe: Die Entwicklung einer Profilschleifmaschine für die Durchmesser größer 400 mm.

So zeigt Präwema auf der EMO 2009 den ersten Baustein, eine Maschine bis Werkstückdurchmesser 1.700 mm, die eine Erweiterung auf 2.000, 3.000 mm und größer erlaubt. Vor Beginn der Entwicklung hat Präwema, wie immer bei einer Neuentwicklung, den Markt und die Wünsche seiner Kunden analysiert. Es entstand ein Lastenheft, um ein Produkt auf höchstem technologischen Stand mit vielen Highlights und messbarem Kundenvorteil zu entwickeln. Das Ergebnis kann sich sehen lassen.

Die Maschine

Das Maschinenbett besteht aus Naturgranit. Damit ist höchste statische und dynamische Steifigkeit sowie eine im Vergleich zu Stahl, Grauguss oder Polymerbeton (Kunstgranit) exzellente Wärmestabilität gewährleistet. Auch der Fahrständer mit der Vorschubachse für die Schleifspindel besteht aus massivem Naturgranit.

Im Aufbau wurde ein neuartiges Führungsbahnkonzept in zwei Ebenen verwendet. Der Angriffspunkt der Bearbeitungskräfte liegt wesentlich näher an den Führungen und der Zustellspindel, was zu einem extrem steifen Aufbau führt. Durch diese Anordnung ist auch der Bettaufbau wesentlich biegesteifer.

Diese Kombination aus Naturgranit des Bettes und Fahrständers sowie dem neuartigen Führungsbahnkonzept führt zu erheblichem Kundennutzen:

- Durch die extreme statische und dynamische Steifigkeit können höhere Vorschubgeschwindigkeiten und/oder höhere Bearbeitungskräfte bei ausgezeichneter Werkstückqualität genutzt werden.
- Durch die gute Wärmestabilität kann auf eine teure Bettkühlung verzichtet werden und zeitintensive Warmlaufprogramme werden auf ein Minimum reduziert.
- Die Fundamente können weniger aufwendig ausgeführt werden, was zu einer Reduzierung der Gesamtinvestitionskosten führt.

Tisch- und Schwenkantrieb sind als Torquemotoren und die Vorschubachse als Linearmotor ausgeführt. Somit stehen verschleißfreie, spielfreie hochdynamische Antriebe für die qualitätsbestimmenden Achsen zur Verfügung. Die erreichbare Vorschubgeschwindigkeit von 16 m/min stellt einen Spitzenwert in diesem Segment dar.

Die Technologie

Prinzipiell ist die SynchroFine XL sowohl zum Wälzschleifen als auch Profilschleifen ausgelegt. Eine ausgefeilte Bedienerführung ermöglicht es dem Werker, in kürzester Zeit neue Werkstücke zu programmieren. Selbstverständlich ist die Maschine 5-achsfähig, um im Zweiflankenschliff auch Breitenkorrekturen zu erzeugen.

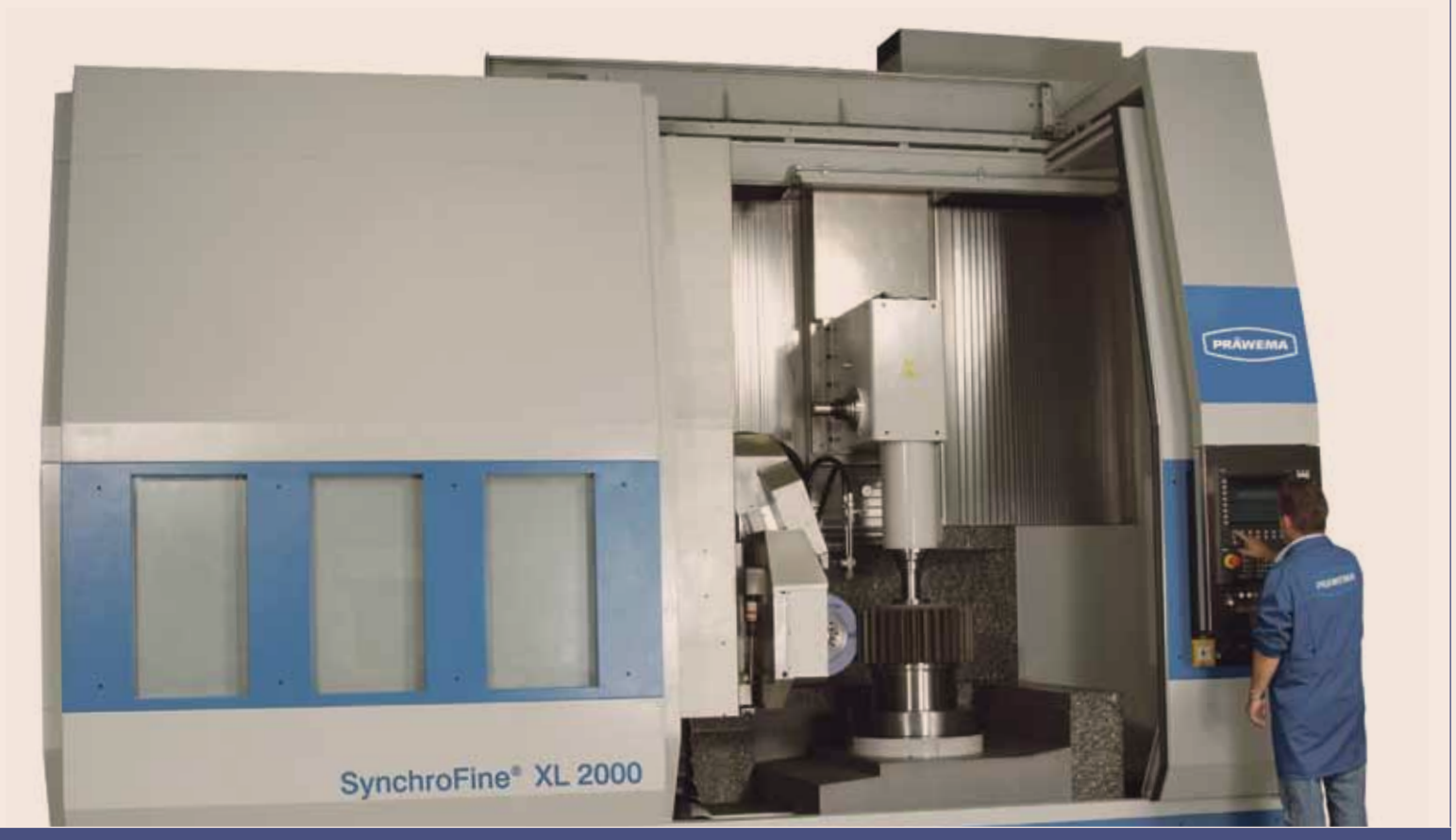
Besonderes Augenmerk hat Präwema auf das Ausmessen des Rohteiles vor dem Schleifen gerichtet. Präwema hat ein System entwickelt, in dem in kürzester Zeit alle Zähne auf verschiedenen Ebenen gemessen werden können. Das reduziert sowohl die Zeit zum Einmitteln als auch drastisch die Zeit des „Luftschleifens“. Diesen Produktivitätsvorteil gibt Präwema gerne an seine Kunden weiter.

Weitere Möglichkeiten

Neben dem Profilschleifen ist die Maschinen mit einem optionalen 2. Kreuzschlitten ausgerüstet. Dieser kann für verschiedene Funktionen verwendet werden, wie

- Ausrüstung mit Gegenhalter für wellenförmige Werkstücke
- Kombination mit Schleifspindel zum Bohrungs-/Planflächenschleifen
- Integration für 3. Abrichtspindel zum Schruppabrichten

Sie sehen, die Möglichkeiten sind vielfältig und Kundenwünsche spornen Präwema immer wieder für neue interessante Lösungen an.



Präwema Antriebstechnik GmbH · Hessenring 4 · 37269 Eschwege · Tel.: +49 (0)5651/80 08-0 · Fax: +49 (0)5651/125 46 · eMail: vertrieb@praewema.de

Sicherheit und Vertrauen werden hier groß geschrieben

Unternehmer besuchten das Chemiewerk von OXEA und die Hövelmann-Getränkegruppe

Zu Gast bei Oxea in Oberhausen

Rund 1.500 Mitarbeiter zählt das OXEA Werk Ruhrchemie im Oberhausener Stadtteil Holten. OXEA selbst gehört mit ca. 1.100 Mitarbeitern zu den größten Arbeitgebern der Stadt. Grund genug für den Unternehmerverband, dem Chemiewerk mit einer Delegation heimischer Unternehmer einen Besuch abzustatten. Die rund 20 Unternehmer wurden von Geschäftsführerin Dr. Martina Flöel empfangen.

Auch wenn der Name OXEA noch jung sei, so Flöel eingangs, reiche die Geschichte des Unternehmens bis in die 20er Jahre zurück. Der sog. OXO-Prozess, eine chemische Reaktion von Alkenen mit Wasserstoff und Kohlenstoffmonoxid, wurde bereits 1938 in Holten erfunden. Heutzutage werden mit diesem Verfahren weltweit viele Millionen Tonnen OXO-Produkte gewonnen. Martina Flöel berichtet über eine breite Anwendungspalette der OXEA-Produkte. Die im Oberhausener Werk hergestellten Oxo-Intermediates und Oxo-Derivate werden beispielsweise in den Bereichen Automotive, Farben und Lacke, Bauen und Architektur verwendet. „Wir versuchen ständig, unser Portfolio zu erweitern und damit auch die Wertschöpfungskette zu verlängern“, so Flöel.

Geleitet wird das Unternehmen von vier Grundwerten: Sicherheit, Vertrauen, Kommunikation und Respekt. Dass Sicherheit bei OXEA oberste Priorität genießt, konnten die Unternehmer bei der Werksfeuerwehr erfahren. „Als Chemie-Unternehmen sind wir uns unserer besonderen Verantwortung bewusst, deswegen machen wir in puncto Sicherheit deutlich mehr als gefordert“, so Reinhold Bührer, Leiter Sicherheit, Umwelt, Gesundheit und Analytik. OXEA stelle höchste Anforderungen an die Werksfeuerwehrleute, unter anderem müssten sie zu ihrer gesetzlich geforderten Ausbildung auch noch einen Chemieberuf erlernen. Erst nach acht Jahren hat man die Ausbildung für die Werksfeuerwehr komplettiert. „Das ist viel Zeit und Geld, aber wir arbeiten hier nicht nur mit Chemikalien, sondern auch mit sehr hohen Drücken und Temperaturen. Da muss man bestens gewappnet sein“, erläutert Bührer. Die hohen Sicherheitsvorkehrungen seien auch Ausdruck der Verantwortung des Unternehmens für Anwohner und Belegschaft. „Und das ist auch ein wichtiger Grund dafür, warum uns die Kommunikation in die Gesellschaft hinein so wichtig ist. Wir wollen den Bürgern zeigen, dass wir Sicherheit sehr, sehr ernst nehmen. Wir wollen aber auch ebenso zeigen, wie wichtig unsere Produkte für Industrie und Gesellschaft sind“, so Geschäftsführerin Flöel.

Heike Zeitel von der Regionalgeschäftsführung des Unternehmerverbandes in Oberhausen bedankte sich für die spannenden Einblicke. „Die hohen Standards von OXEA überzeugen und vermitteln Vertrauen in die Kompetenz des Unternehmens. Besonders beeindruckt hat uns die Offenheit, mit der OXEA sich uns und anderen vorstellt“, sagte Heike Zeitel im Anschluss an den Besuch.

Die Unternehmer zeigten sich beeindruckt von den hohen Sicherheitsstandards bei OXEA (Foto: Heidmeier)

Getränkegruppe Hövelmann empfing Weseler Unternehmer

Zu ihr gehören so bekannte Namen wie Rheinfels-Quelle, Römerwall, Staatl. Fachingen, Ardey-Quelle oder Sinalco: Die Rede ist von der RheinfelsQuellen H. Hövelmann GmbH & Co. KG mit Sitz in Duisburg-Walsum. 1905 eröffnete der Kaufmann Karl-Albert Hövelmann in Walsum eine Bierhandlung. Durch handgetriebene Maschinen stellte auch er schon Limonade und Sprudelwasser her. Heute, rund 107 Jahre später, beschäftigt das Unternehmen rund 800 Mitarbeiter und ist auch international aktiv. Die meisten Beschäftigten hat das Unternehmen aber immer noch an seinem Walsumer Standort. Dort verfügt der Getränkehersteller im Naturschutzgebiet Rheinaue über 13 Mineralbrunnen. Rund 250.000 Glasflaschen, PET-Ein- und -Mehrweg-Flaschen werden hier in der Stunde abgefüllt. Grund genug für den Unternehmerverband, sich mit Weseler Unternehmern ein Bild von der Produktion vor Ort zu machen.

Qualität und Reinheit der Produkte haben für das Unternehmen erste Priorität. „Unsere hauseigene Qualitätskontrolle führt während der Produktion laufend mikrobiologische und chemisch-technische Analysen durch. Außerdem nimmt der Füllmeister alle 15 Minuten eine Probe und testet dabei Geschmack, Kohlensäuregehalt, bei Süßgetränken den Zuckergehalt und überprüft Etikett und Verschluss“, erläuterte der Betriebsleiter Brautechnik, Christian Mönig, der Delegation der Weseler Unternehmerschaft während der Betriebsbesichtigung. Die hohe Abfüllgeschwindigkeit ist dabei atemberaubend, ebenso wie die Hochdruck-Reinigungsanlagen, die in kurzer Zeit dafür sorgen, dass die Mehrwegflaschen hygienisch rein zur Wiederbefüllung bereit stehen.

Erfrischender Besuch: Weseler Unternehmer testen Limonaden und andere Köstlichkeiten aus dem Hause Hövelmann (Foto: Heidmeier)

Da Mineralwasser zu den natürlichsten Produkten überhaupt gehört, schreibt das Unternehmen Naturschutz und Umweltmanagement groß, erläuterte Geschäftsführungsmitglied Edmund Skopyrla bei einem kurzen Vortrag im hauseigenen Getränke-Museum: „Insgesamt reduzieren wir dank modernster Technologien permanent den Einsatz von Gas, Wasser, Reinigungsmitteln und Strom“, so Skopyrla. Auch der Arbeit für den Naturschutz kommt eine große Bedeutung zu. In Zusammenarbeit mit dem Bund für Umwelt und Naturschutz (BUND) führen die RheinfelsQuellen H. Hövelmann seit Jahren schon wichtige Umweltschutzmaßnahmen in der Rheinaue Walsum durch. Ob Aufbau von Storchennisthilfen, Einrichtung von Beobachtungshütten, Aufstellung von Informationstafeln, Pflanzung von Schilf, Einrichtung der Nisthilfen für Trauerseeschwalben – Nachhaltigkeit bleibt bei Hövelmann keine Worthülse.

Gerne probierten die Weseler Unternehmer im Anschluss an den Rundgang durch das Unternehmen nicht nur den Limonaden-Klassiker Sinalco, sondern auch das neue sommerliche In-Getränk „Maracuja del Sol“. „Einfach lecker“, so das einhellige Urteil. Martin Jonetzko, stellvertretender Hauptgeschäftsführer der Unternehmerverbandsgruppe, freute sich über einen im wahrsten Sinne „erfrischenden“ Besuch und zog eine positive Bilanz: „Das Unternehmen zeichnet sich durch einen verantwortlichen Umgang mit den natürlichen Ressourcen, aber auch mit dem Endverbraucher aus. Unser Besuch heute hat gezeigt, dass man Vertrauen in die Lebensmittel der Getränkegruppe Hövelmann haben kann.“

Befristung nicht immer „Teufelszeug“

Auf die Job-Chance komme es an

Die Gewerkschaften der Region haben ein düsteres Bild von den Beschäftigungsbedingungen junger Menschen gezeichnet. Zu viele junge Menschen seien in unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen. Der Vorwurf des DGB an die Wirtschaft lautet: „Wenn man diesen Leuten die Perspektive nicht bietet, muss man sich auch über einen Fachkräftemangel nicht wundern.“ So hat es beispielsweise der Vorsitzende der DGB-Region Essen, Mülheim, Oberhausen, Dieter Hillebrand, gegenüber den Zeitungen der WAZ-Gruppe formuliert (vgl. NRZ vom 30.05.12). Dieser Kritik kontert Heinz Lison, der Sprecher der regionalen Wirtschaft, für die Unternehmerverbandsgruppe. Grundsätzlich gelte, so Lison, dass die Unternehmen angesichts des größer werdenden Fachkräftemangels die jungen Leute bräuchten. Auch deswegen hätte man wieder einen erfreulichen Anstieg der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung zu verzeichnen.

In Sachen Befristung von Arbeitsverträgen dürfe man aber die Unternehmen nicht pauschal verurteilen: „Es bleibt zunächst festzuhalten, dass der Trend zu mehr unbefristeter Beschäftigung auch bei jungen Arbeitnehmern unbestritten ist“, so Lison. Die größte Industriebranche – die Metall- und Elektroindustrie – hätte gerade erst in einem Tarifvertrag festgelegt, dass Auszubildende in der Regel unbefristet übernommen werden. Aber, so Lison, nicht jede Befristung sei Teufelszeug: „Wenn Unternehmen über befristete Verträge zum Beispiel auch lernschwachen jungen Menschen eine Chance geben, dann ist das viel besser als Perspektivlosigkeit.“ Statt den Unternehmen den „schwarzen Peter“ zuzuschieben, müsse die Ausbildungsfähigkeit vieler Jugendlicher verbessert werden. „Und das geht nur mit Bildung“, sagt Lison. Zu viele Jugendliche verließen die Schulen, gerade im Ruhrgebiet, ohne Abschluss bzw. ohne grundlegende Qualifikationen. „Staat und Gesellschaft müssen in Bildung investieren“, fasst Lison zusammen.

CSR: Gesellschaftliches Engagement als Chance für Unternehmen

70 Bocholter Unternehmer informierten sich beim Business Break

Johannes Pöttering, Geschäftsführer bei der Landesvereinigung der Unternehmensverbände Nordrhein-Westfalen e. V., betonte gleich zu Beginn seines Vortrages die großen Chancen des sogenannten CSR (Corporate Social Responsibility). „Die Öffentlichkeit schaut immer genauer hin, was die Unternehmen für die Gesellschaft tun“, so Pöttering. In Punkto soziale Verantwortung von Unternehmen sei eine große Dynamik erkennbar, nicht zuletzt, weil sich viele Betriebe davon eine Imageverbesserung versprächen, so Pöttering. Er weist darauf hin, dass es beim CSR nicht bloß darum gehe, besonders auf die Einhaltung von Gesetzen zu achten, sondern dass das freiwillige Engagement im Mittelpunkt stehe. Und bei diesem freiwilligen Engagement von Unternehmen öffnet sich naturgemäß ein breites Feld: Es geht von der unterstützenden Arbeit in Schulen und Hochschulen über Aktivitäten im Umweltschutz bis hin zur Beteiligung an konkreten sozialen Projekten vor Ort. Die Arbeitgeberseite sei sich mit der Bundesregierung vollkommen einig, dass es beim CSR beim Prinzip der Freiwilligkeit bleiben müsse. „Unterstützung ja, neue Vorschriften für die Unternehmen nein“, brachte es Pöttering auf den Punkt. Ganz anders und aus Sicht der Unternehmen besorgniserregend stelle sich aber die Debatte auf europäischer Ebene dar. Hier plane man die Abkehr vom Prinzip der Freiwilligkeit und somit einen Paradigmenwechsel. Die Europäische Union wolle künftig von Unternehmen mit über 250 Mitarbeitern die Berücksichtigung von sozialen, ethischen, ökologischen, Menschenrechts- und Verbraucherbelangen in Betriebsführung und Kernstrategie verlangen. Hierzu würden Verhaltenskodizes erarbeitet. Diese seien, so Pöttering, nichts anderes als neue Berichtspflichten für die Unternehmen. „Wenn man aus Freiwilligkeit Zwang macht, gefährdet man aber das vielfältige, bereits vorhandene Engagement von Unternehmen“, so Pöttering. Er rief die anwesenden Unternehmer auf, nach dem Motto „Tue Gutes und rede darüber“, ihr bisheriges positives Engagement herauszustellen und damit auch der Politik zu signalisieren, dass man von einer „CSR-Pflicht“ nichts halte.

Johannes Pöttering von der Landesvereinigung der Unternehmensverbände (Foto: Heidmeier)

Berthold Klein-Schmeink, Geschäftsführer der EWIBO Entwicklungs- und Betriebsgesellschaft der Stadt Bocholt GmbH, stellte gemeinsam mit Klaus Mertens, CSR-Manager der PSA Bocholt, im Anschluss noch ein konkretes Vorhaben in Sachen CSR in Bocholt vor. Man wolle das vielfältige soziale Engagement von Unternehmen und Initiativen in der Stadt bündeln und so noch effektiver machen. Es gehe dabei um den Aufbau eines CSR-Netzwerkes. Ein Schwerpunkt sieht das neue Netzwerk bei dem Thema Bildung. Hierbei gehe es zum Beispiel um enge Kooperationen von Unternehmen und Bildungsträgern, die man mit der CSR-Initiative fördern wolle. Hiermit könne man auch konkret etwas gegen den aufkommenden Fachkräftemangel tun.

In der anschließenden Diskussion zeigten sich bereits viele Beispiele für das jetzt schon vorhandene Engagement der Bocholter Unternehmerschaft. „Mit CSR verbinden sich große Chancen für die Bocholter Unternehmen. Wichtig ist, dass wir dabei immer die Stärkung des Wirtschaftsstandortes Bocholt im Blick haben und mit konkreten Projekten unsere Region voranbringen“, sagte Jürgen Paschold vom Unternehmerverband zum Abschluss des Unternehmerfrühstücks.

Kanzleramtsminister Pofalla bei Edeka Paschmann

Im Rahmen des Landtagswahlkampfes besuchte Kanzleramtsminister Ronald Pofalla gemeinsam mit dem Mülheimer CDU-Landtagskandidaten Heiko Hendriks das Edeka-Center Paschmann in Dümpten am Heifeskamp.

Bei einem Rundgang durch den Mülheimer Supermarkt wurden Heiko Hendriks und Ronald Pofalla von den Inhabern Dr. Ilselore Paschmann und Heinz-Wilhelm Paschmann begleitet und erhielten so einen detaillierten Einblick in die Arbeitsabläufe und Logistik eines Supermarktes mit einer Verkaufsfläche von rund 5.500 Quadratmetern. Bei einem Blick hinter die Kulissen konnten die Politiker auch die Nebenräume sehen, die normalerweise den Besuchern verborgen bleiben wie zum Beispiel Sozialräume, Lager und die Technikzentrale.

Themen des anschließenden Gespräches waren u.a. Ladenöffnungszeiten, Ausbildungssituation und Hygienestandards. Hendriks und Pofalla waren sich einig, dass „die Politik die Rahmenbedingungen für den Einzelhandel auch in Zukunft so gestalten muss, dass sowohl aus Unternehmer- als auch aus Kundensicht eine Nahversorgung mit hochwertigen Lebensmitteln gewährleistet ist“.

Polit-Prominenz im Supermarkt: (v.l.n.r.) Andreas Schmidt, Heiko Hendriks, Ronald Pofalla MdB, Dr. Ilselore Paschmann, Heinz-Wilhelm Paschmann, Falk Paschmann (Foto: Nicole Trucksess)

Arbeitskreis Berufsausbildung erkundet MAN Diesel & Turbo

Von Hilfsmotoren bis zu Zweitaktmotoren für riesige Containerschiffe, von kleineren Aggregaten bis zu schlüsselfertigen Dieselkraftwerken, von einzelnen Verdichtern und Turbinen bis zu vollständigen Maschinensträngen für verschiedenste Anwendungen in der Industrie – MAN Diesel & Turbo bietet die passende Produktlösung für jede Anwendung. Davon konnten sich jetzt rund 20 Mitglieder des Arbeitskreises Berufsausbildung überzeugen.

Thomas Wischermann, Head of Apprentices' Training Shop, stellte den Teilnehmern das Oberhausener Werk vor und führte sie durch die eindrucksvollen Fertigungshallen. Dabei erläuterte er die Ausbildungsmöglichkeiten bei dem Unternehmen: Insbesondere Industrie- und Zerspanungsmechaniker, aber auch Chemielaboranten und Industriekaufleute werden ausgebildet, teilweise im eigenen Ausbildungszentrum, aber immer auch verknüpft mit der Produktion.

Info

Elisabeth Schulte
0203 99367-125
schulte@unternehmerverband.org

Der Arbeitskreis Berufsausbildung des Unternehmerverbandes besuchte das Oberhausener Werk von MAN Diesel & Turbo. Links im Bild: Gastgeber Thomas Wischermann, 6. v.r. Ferdinand Walbaum, Vorsitzender des AK Berufsausbildung (Foto: MAN Diesel & Turbo)

ANZEIGE

Kupfer wirkt effektiv gegen Keime

Vermeidung von Ansteckungen durch den Einsatz von cleanic® Turbeschlägen

Schon der Gedanke daran, welche Bakterien der vorangegangene Benutzer der Türklinke dort zurückgelassen haben könnte, weckt das Bedürfnis, den Griff nicht anfassen zu mussen. Doch häufig lässt sich gerade dies nicht vermeiden und so bleibt das Berühren von Türgriffen nicht immer ohne Folgen. Die Übertragung von Krankheitserregern ist fast unvermeidlich, da diese auf allen herkömmlichen Materialien mehrere Tage überleben können. Untersuchungen haben gezeigt, dass eine erkrankte Person die Erreger an durchschnittlich sieben Personen weitergibt, nur durch die Berührung derselben Kontaktoberfläche. Diese Gefahr der Ansteckung hat oftmals weitreichende gesundheitliche Folgen und die herabgesetzte Immunabwehr älterer Menschen, aber auch das noch nicht ausreichend aufgebaute Immunsystem von Kindern kann das Risiko einer Infizierung entsprechend vervielfachen.

Die Weitergabe von Keimen erfolgt oft unbewusst über die gemeinsame Benutzung von Gegenständen, beispielsweise von Türgriffen. Diese Übertragungswege lassen sich durch den Einsatz eines dauerhaft wirksamen, antimikrobiellen Materials unterbrechen. Massives Kupfer und spezielle Kupferlegierungen besitzen keimabtötende Eigenschaften und bieten sich fur häufig genutzte Kontaktflächen als zusätzlicher Lösungsbaustein an, um das Risiko der Übertragung und Ausbreitung gefährlicher Krankheitserreger nachweislich zu verringern. Die cleanic® Türbeschläge der Firma scemtec automation werden aus einer speziellen Kupferlegierung gefertigt, die nachgewiesene antimikrobielle Eigenschaften besitzt.

Zusätzlicher Baustein zu den bisherigen Reinigungs- und Hygienestandards

Da Keime am häufigsten direkt von Mensch zu Mensch übertragen werden, gilt die Händedesinfektion als wichtigste Regel der Standardhygienemaßnahmen. Allerdings befinden sich auch auf häufig frequentierten Kontaktoberflächen – beispielsweise Türgriffen – pathogene Keime, weil die entsprechenden Reinigungs- und Desinfektionsmaßnahmen nur kurzfristig wirken. Aufgrund der besorgniserregenden Zunahme multiresistenter Erregern und der daraus resultierende Anstieg von Infektionen, wurde es notwendig, neue Lösungen zu analysieren, die die etablierten Hygienemaßnahmen sinnvoll ergänzen. Der Einsatz eines dauerhaft wirksamen antimikrobiellen Materials bietet sich somit für häufig genutzte Kontaktflächen an.

Warum Kupferlegierungen statt 100 % Kupfer

Massives Kupfer und spezifische Kupferlegierungen erreichen eine Inaktivierung der Keime – auch der multiresistenten Keime, wie beispielsweise MRSA - innerhalb weniger Minuten. Dr. Klassert, Geschäftsführer des Deutschen Kupferinstitutes DKI, welches die weltweiten Forschungen wissenschaftlich begleitet und die Ergebnisse zusammenstellt, sieht in Kupfer und seinen speziellen Kupferlegierungen eine wesentliche Ergänzung zu den bestehenden Hygienemaßnahmen. Jedoch weist er auch daraufhin, dass Kupfer in seiner reinen Form zu weich ist, um daraus nachhaltige Produkte herzustellen und sieht in Kupferlegierungen eine sinnvolle Lösung fur die Herstellung von Produkten.

Dr. Ockenfeld vom DKI beschreibt, „dass die Stärke der antimikrobiellen Wirkung eines Produktes aus Kupferlegierungen im wesentlichen auf einem entsprechend hohen Kupfergehalt basiert und weitere Legierungsbestandteile die Möglichkeiten der Verarbeitung zu Produkten und Gebrauchsbeständigkeit im Alltag bestimmen“. Die amerikanische Umweltbehörde EPA hat mittlerweile die antimikrobielle Wirksamkeit von 300 Kupferlegierungen bestätigt.

cleanic® Turbeschläge: Dauerhaft wirksam gegen Keime

Die ausgewählte Kupferlegierung der cleanic® Beschläge gehört ebenfalls zu den EPA zertifizierten Legierungen. Der Härtegrad der eingesetzten Kupferlegierung entspricht dem Härtegrad von Edelstahl, aufgrund der weiteren Legierungsbestandteile. Die Beschläge sind somit widerstandsfähig gegenuber Kratzern. Zugleich wird ein Farbton erreicht, der zum sehr hellen Messing, in Richtung Edelstahl, tendiert. Ein Oberflächenfinish verleiht dem Beschlag eine matte Oberfläche und macht ihn unempfindlich gegen Fingerabdrücke.

Die cleanic® Kupferbeschläge behalten ihre antimikrobiellen Eigenschaften über Jahrzehnte, da sie komplett gegossen werden: Kupfer wirkt durch und durch. Ein klarer Vorteil gegenuber Beschichtungen, welche bei gebrauchsbedingter Abnutzung wieder die Ansiedlung von Keimen zulassen und ein trügerisches Sicherheitsgefuhl vermitteln können. Die cleanic®-Türbeschläge bieten somit zusätzlichen, dauerhaften Schutz vor Infektionen. Die antimikrobielle Wirkung bleibt auch bei der Reinigung mit herkömmlichen Reinigungs- und Desinfektionsmitteln erhalten.

Labor- und Feldtests bestätigen: Reduktion der Keime von bis zu 99,9 Prozent innerhalb weniger Minuten bei cleanic® Kupfertürbeschlägen

In einem weltweit beachteten Feldversuch in den **Asklepioskliniken** in Hamburg untermauern die wissenschaftlich begleitenden Studien eindrucksvoll die antimikrobielle Wirkung der eingesetzten Kupferlegierung der cleanic® Beschläge. Eine komplette Krankenhausstation wurde mit cleanic® Kupfertürbeschlägen ausgestattet. Die benachbarte Station behielt für den Forschungszweck ihre herkömmlichen Griffe aus Aluminium, Edelstahl oder Kunststoff. Die Laborauswertungen bestätigten: Im Vergleich zu den herkömmlichen Türgriffen erreichten die cleanic® Beschläge eine Reduktion der Keimanzahl von bis zu 99,9 Prozent innerhalb kurzer Zeit. Zugleich erzielten die cleanic® Kupferbeschläge eine permanente Verringerung der Anzahl der Keime auf ihrer Oberfläche. So konnte in den Asklepioskliniken unter Alltagsbedingungen nachgewiesen werden, dass die Rate der Neubesiedlung durch Keime ebenfalls stark rückläufig ist, mit dem positiven Resultat: Niedrigere Infektionsraten auf der Station, die mit cleanic® Kupfertürbeschlägen ausgestattet wurde.

Dr. Zastrow - Arzt fur Hygiene - befürwortet Einsatz von cleanic® Beschlägen

Die keimabtötenden Eigenschaften der eingesetzten Kupferlegierung wurden auch von Dr. Zastrow (Berlin) in aufwendigen Labortests nachgewiesen. Er befürwortet den Einsatz von cleanic® Türgriffen in seiner Zusammenfassung der Testergebnisse: „Es gibt inzwischen eine Vielzahl von antibakteriellen Oberflächen, die unterschiedlich gute Wirkung erzielen. Auf den geprüften cleanic® Kupferlegierungen cleanic M76 und E69 waren bereits innerhalb von 30 min. nahezu alle aufgebrachten Keime abgetötet. Diese Testergebnisse der Kupferlegierungen der cleanic® Produkte heben sich deutlich von anderen Oberflächen ab.“

cleanic®- Logo als Qualitätsnachweis

Die Kupfertürbeschläge sind fur den Nutzer am cleanic®-Logo zu erkennen, welches die Garantie dafür gibt, dass dieser Beschlag komplett aus einer Legierung gefertigt wurde, die nachweislich antimikrobielle Eigenschaften besitzt. Unterschiedliche Formen der Beschläge werden in Serie gefertigt, es sind aber auch Sonderformen möglich, um auch im Nachrüstbereich alle Anforderungen und Wünsche der Kunden abdecken zu können.

cleanic® Turbeschläge wirken dauerhaft und permanent gegen Krankheitserreger

Weitere Informationen finden Sie auf unserer Webseite:
www.wilhelm-may.de

WILHELM MAY GMBH
VELBERT

Kontakt:

Wilhelm May GmbH
Manuel Kollenberg

Tel.: 0049 2051/28370
www.wilhelm-may.de
cleanic@wilhelm-may.de

„Wirtschaftspolitik findet nicht statt“

Forderungen der Unternehmer an neuen Oberbürgermeister

Steuererhöhungen sind Gift für den Wirtschaftsstandort Duisburg“, kritisiert der Sprecher der regionalen Wirtschaft, Heinz Lison, die Verwaltungspläne zur Erhöhung der Gewerbesteuer. „Wir haben heute schon in Duisburg mit die höchste Gewerbesteuer im ganzen Land. Und jetzt will die Stadt nochmal draufsatteln“, so Lison. Dies sei eine Politik ohne Sinn und Verstand, die die Probleme des Wirtschaftsstandorts Duisburg weiter verschärfe. „Statt den Standort attraktiver zu machen, werden Unternehmen und Investoren abgeschreckt“, sagt Lison. Nach den massiven Imageschäden, die die Stadt Duisburg in den letzten Jahren erlitten habe, könne man kein schlechteres Signal für den Wirtschaftsstandort aussenden.

„Wirtschaftspolitik findet in Duisburg offensichtlich nicht mehr statt. Es ist höchste Zeit, dass der neue Oberbürgermeister die Rahmenbedingungen für die Unternehmen und damit für die Arbeitsplätze in der Stadt in den Blick nimmt. Die Politik muss die Steuererhöhungspläne der Verwaltung stoppen“, so Lison.

Immer noch sei Duisburg trauriger Spitzenreiter in NRW bei der Arbeitslosigkeit. „Über 30.000 Arbeitslose sind für eine Stadt von rund 490.000 Einwohnern einfach zu viel. Das ist sozialer Sprengstoff, den diese Stadt auf Dauer nicht verkraften wird“, so Lison. Duisburg brauche endlich wieder eine aktive Wirtschaftspolitik. Die Verkehrsanbindungen und die Lage Duisburgs in Deutschland und Europa bezeichnet Lison als optimal. „Wir haben hier den Rhein und den Flughafen Düsseldorf vor der Haustür sowie gut ausgebaute Schienen- und Straßenwege. Mit der einmaligen Lage Duisburgs kann man bei der Wirtschaft punkten und Investitionen anlocken“, so Lison.

Die Verwaltung in Duisburg plant Steuererhöhungen: „Gift für den Standort“ (Schwanentorbrücke – Foto: DMG)

Aus Sicht der Unternehmen nennt Lison drei Punkte, die von dem neuen Oberbürgermeister nun angegangen werden müssten: Duisburg brauche zunächst mehr Kooperation mit den Nachbarn im Ruhrgebiet, denn die Stadt stehe nicht im Wettbewerb mit Oberhausen oder Mülheim, sondern mit den anderen großen Wirtschaftsregionen in Deutschland und Europa. Es gebe viele Aufgaben, die die Städte des Ruhrgebiets gemeinsam viel besser erledigen könnten. Dies sei auch ein entscheidender Schritt zur Konsolidierung des städtischen Haushalts.

Duisburg müsse zum zweiten mehr auf seine Stärken setzen. Die Stadt brauche ein klares Bekenntnis zum Industrie- und Logistikstandort. Dazu gehöre, dass in Duisburg für die Erweiterung und die Ansiedlung von Industriebetrieben Wirtschaftsflächen zur Verfügung gestellt würden. Und drittens müsse in Duisburg gelten: „Vorfahrt für Bildung und Familie“. Es sei eine schwere Belastung für den Wirtschaftsstandort, dass Duisburg beim Ausbau der Kita-Plätze derart hinterherhinke. So werde es für die Unternehmen immer schwieriger, Fachkräfte nach Duisburg zu locken.

Die Wirtschaft habe beim Thema Familienfreundlichkeit mehrfach Gesprächsbereitschaft signalisiert und ein konkretes „Bündnis für Familie“ in Duisburg angeregt, bislang allerdings vergeblich. Dieses Angebot müsse von dem neuen Oberbürgermeister nun aufgegriffen werden. Heinz Lison stellt fest: „Die Wirtschaft ist bereit, mit anzupacken für Duisburg. Doch jetzt ist zunächst die Politik gefordert, Konzepte zur Stärkung des Wirtschaftsstandortes Duisburg vorzulegen.“

Matthias Heidmeier

Unternehmerverband Industrieservice besucht die MAINTAIN 2012

Der Unternehmerverband Industrieservice ist in diesem Jahr erstmalig auf der MAINTAIN – der internationalen Fachmesse für industrielle Instandhaltung vom 16. bis zum 18. Oktober 2012 in München – vertreten. Als europäische Leitmesse bildet die MAINTAIN von der Produktions- bis zur Prozessindustrie die gesamte Bandbreite der Instandhaltung ab. Darüber hinaus bietet die Fachmesse zukunftsweisende Lösungen zu den Bereichen Wartung, Inspektion und Instandsetzung.

Um den Stellenwert und die Bedeutung von Instandhaltung und Industrieservice als Teil des Wertschöpfungsprozesses und der Volkswirtschaft besser zu vermitteln, hat der Unternehmerverband Industrieservice kürzlich einen Kooperationsvertrag mit dem Forum Vision Instandhaltung (FVI) unterzeichnet ([unternehmen!] berichtete). Schwerpunkt der Zusammenarbeit ist die Betonung der wirtschaftlichen Bedeutung von Instandhaltung und Industrieservice. Die Wissensvermittlung soll durch gemeinsame Veranstaltungen, ergänzende Öffentlichkeitsarbeit und dem Aufzeigen von Zukunftstrends intensiviert werden. Dazu gehört auch eine gemeinsame Präsenz auf der MAINTAIN.

Die MAINTAIN ist die europäische Leitmesse für industrielle Instandhaltung (Foto: k+w Fotografie)

Die Fachmesse für industrielle Instandhaltung MAINTAIN 2012 im MOC-Veranstaltungscenter hat sich mit ihrer Premiere in 2005 auf Anhieb erfolgreich etabliert. Sie ist der Marktplatz für Impulse, Strategien, Konzepte und spezifische Lösungen in der industriellen Instandhaltung. Entscheider und Experten aus allen Prozess- und Fertigungsindustrien informieren sich hier über Inspektion, Wartung und Instandsetzung von Industriemaschinen und -anlagen. Die Messe thematisiert industrielle Instandhaltung als unternehmerischen Erfolgsfaktor und wird durch Foren und eine aktuelle Internetplattform ergänzt.

ANZEIGE

PrimSEO

Wir sorgen dafür, dass Sie im Internet gefunden werden!

Erfolgreiche Suchmaschinenoptimierung ist heute eine journalistische Herausforderung.
Relevante Inhalte sind der Schlüssel zum Erfolg.

Wir erobern für Sie die 1a-Lage im Internet. Wir verbinden professionelle Presse- und Öffentlichkeitsarbeit mit Internetmarketing und Programmierung.

Erfahren Sie mehr über uns und fordern Sie ein unverbindliches Angebot ein.

www.primseo.de

Ganz gleich ob neues Kuschelsofa, gemütliches Doppelbett oder multifunktionale Designer-Küche – beim **Einrichtungspartnerring** finden Sie die perfekte Einrichtung, die zu Ihrem Leben passt.

Entdecken Sie unzählige Wohnideen und shoppen Sie rund um die Uhr:
www.einrichtungspartnerring.de

EINRICHTUNGS
PARTNER RING

Wirtschaft stößt Leitbild-Prozess an

Mülheim will sich neues Leitbild geben: Die Bürger sind gefragt

Für die Wirtschaft fordert der Vorsitzende des Unternehmerverbandes Mülheimer Wirtschaft, Hanns-Peter Windfeder, schon lange „klare Prioritäten“ und einen „roten Faden“ bei der Entwicklung der Stadt. Deswegen hat der Unternehmerverband die Entwicklung eines städtischen Leitbildes angeregt. „2012 muss zum Leitbild-Jahr werden“, so Windfeder anlässlich des Katerfrühstücks am Aschermittwoch zu Beginn des Jahres. Es läge aber an der Politik, die erforderlichen Maßnahmen dafür auf den Weg zu bringen.

Die Mülheimer Politik, allen voran Oberbürgermeisterin Dagmar Mühlenfeld, hat nun die Anregung aufgenommen und will mit den Bürgern über das künftige Leitbild diskutieren. „Lassen Sie uns nun gemeinsam an der Zukunft Mülheims arbeiten und Strategien für positive Veränderungen entwickeln“, sagte die Oberbürgermeisterin zum Startschuss des Leitbild-Prozesses in ihrer Stadt. In vier Arbeitsgruppen zu allen relevanten städtischen Themen sind gesellschaftliche Gruppen und Bürgerschaft zur konkreten Mitarbeit am Leitbild eingeladen. Auf der Tagesordnung der Leitbild-Entwickler steht die wirtschaftliche Entwicklung der Stadt genauso wie die Belebung der Innenstadt, der Umweltschutz und das ehrenamtliche Engagement in Mülheim.

Organisiert wird die „Markenfindung“ in Mülheim von Prof. Dr. Ursula Funke. Die Frankfurterin hat in über 30 Städten Leitbild-Prozesse erfolgreich gemanagt. Sie verweist auf den Mehrwert eines Leitbildes auch für die Stadt an der Ruhr: „Das Stadtleitbild steht für ein stimmiges Gesamtkonzept, bei dem die Mülheimer Kernkompetenzen als Standortvorteile in gleichberechtigter Zusammenarbeit von Bürgern, Politik und Verwaltung herausgearbeitet werden.“

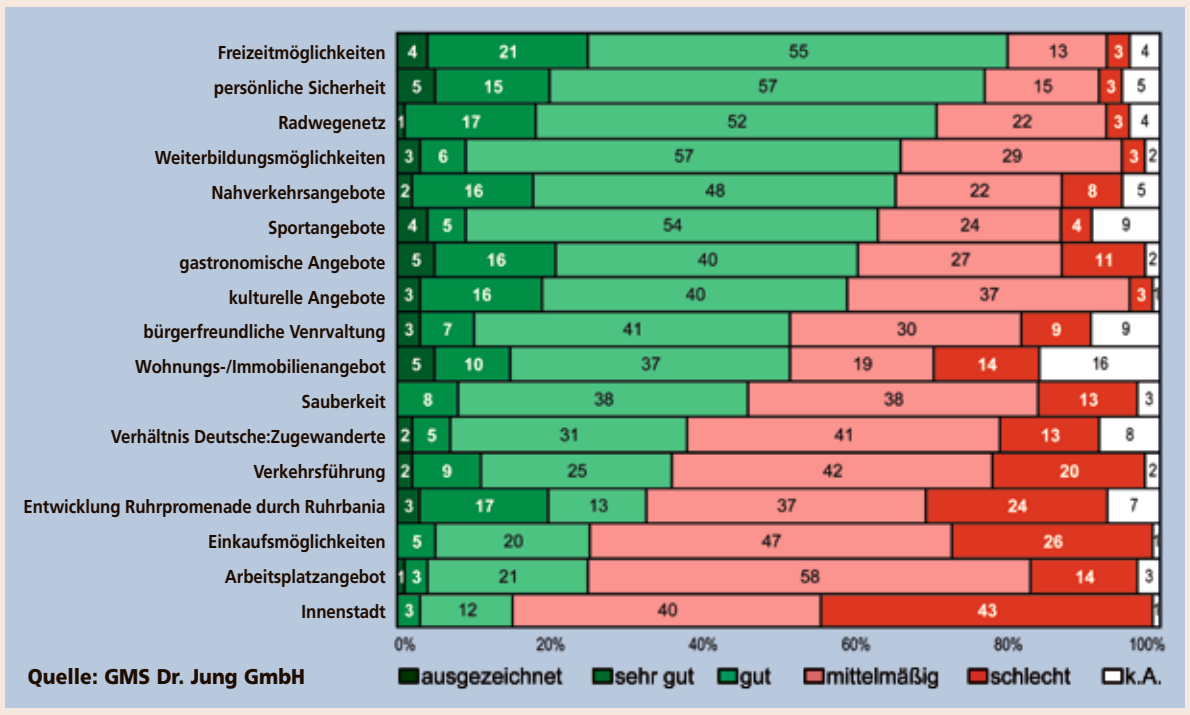
Grundlage für die Arbeit am Leitbild der Stadt soll eine Umfrage sein, die im Frühjahr in der Stadt durchgeführt wurde. In Mülheim wurden durch die GMS Dr. Jung GmbH Gesellschaft für Markt- und Sozialforschung (Hamburg) 1.004 Personen telefonisch befragt, in den umliegenden Städten und Kreisen 503 Personen. Der Unternehmerverband stellte die Finanzierung der Umfrage sicher, um den Leitbild-Prozess wirksam anzuschieben. Wie die Befragung der Mülheimer ergab, leben rund 90 Prozent – unabhängig von der Altersgruppe, den Stadtteilen oder der Haushaltssituation – gerne in der Stadt am Fluss. 95 Prozent der Befragten würden sich auch wieder für ihre Stadt entscheiden und sind Botschafter ihrer Stadt: Organisatorin Ursula Funke ordnet die Ergebnisse mit Blick auf die von ihr in rund 30 Städten gesammelten Erfahrungen ein: „Dass 90 Prozent der Mülheimerinnen und Mülheimer gerne in ihrer Stadt leben, ist im Vergleich zu anderen Großstädten ein hervorragendes Ergebnis. Spitzenreiter ist die Stadt Mainz mit 91 Prozent.“

Allerdings werden in der Umfrage auch die künftigen „Baustellen“ der Leitbild-Arbeit deutlich. Der Vorsitzende des Unternehmerverbands, Hanns-Peter Windfeder, kann nicht nachvollziehen, dass das Arbeitsplatzangebot in Mülheim von den Befragten eher schlecht eingeschätzt wird. Dass Mülheim einen starken Mittelstand, kaum Jugendliche ohne Lehrstelle und auch viele Industriearbeitsplätze habe, sei weitgehend unbekannt. „Dies muss durch besseres Marketing verändert werden“, so Windfeder. Genau da liege die Chance des Leitbildes, sagt Windfeder: „Das neue Leitbild wird das Profil unserer Stadt deutlicher zum Vorschein bringen, Leitbildprojekte für die nächsten Jahre definieren und damit auch wirtschaftliche Strukturen stärken.“

Matthias Heidmeier

Stellten die Symbolisierung des Leitbild-Prozesses der Öffentlichkeit vor: Oberbürgermeisterin Dagmar Mühlenfeld, Organisatorin Prof. Dr. Ursula Funke, M&B Geschäftsführer Jürgen Schnitzmeier und Hanns-Peter Windfeder, Vorsitzender des Unternehmerverbandes Mülheimer Wirtschaftsvereinigung e.V. (von links) (Foto: Daniela Städter, Mülheim & Business GmbH)

Frage: Ich lese Ihnen jetzt einige Angebote und Merkmale Mülheims vor. Sagen Sie mir bitte jedes Mal, ob Sie das in Mülheim als ausgezeichnet – sehr gut – gut – mittelmäßig oder schlecht beurteilen!



Quelle: GMS Dr. Jung GmbH

Medienschnipsel