

Unternehmen!

Politik · Unternehmensführung · Personalwirtschaft · Arbeitsrecht

Nr. 4 | 3. Jahrgang

Dezember 2003

www.uvgruppe.de

„Arbeitskosten müssen deutlich sinken“

Interview: DIHK-Präsident Braun fordert mehr Betriebsnähe in Flächentarifverträgen

DIHK-Präsident Ludwig Georg Braun stand [unternehmen!] Rede und Antwort zum Thema „Wie kommen wir zu mehr Beschäftigung“. Sein Fazit: Vor allem müssen die Arbeitskosten auf ein wettbewerbsfähiges Maß heruntergefahren werden. Das Interview führte Rainer Rehbein.

[u!]: Regierung und Opposition wollen jeder für sich die Einigungen im Vermittlungsausschuss als Erfolge verbuchen. Doch es gibt viele kritische Stimmen, die eher den Schluss ziehen, Deutschland habe einen erneuten Beweis seiner Reformunfähigkeit geliefert. Gerade angesichts fast 4,2 Millionen Arbeitsloser sehen wir derzeit keine positive Bewegung auf dem Arbeitsmarkt.

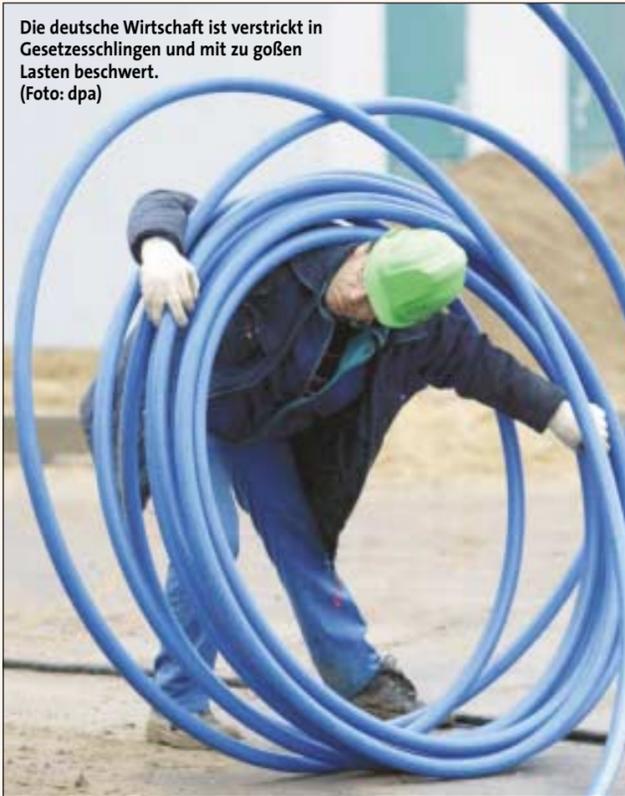
Braun: Überall wird heftig über Reformen und notwendige Veränderungen diskutiert, mitunter sogar gestritten. Allein das ist schon ein großer Fortschritt. In Sachen Arbeitsmarktreform ist der große Wurf trotz guter Ansätze im Vermittlungsergebnis bislang leider noch ausgeblieben. Dabei sind die beschäftigungspolitisch tauglichen Konzepte keine Unbekannten: Niedrigere Arbeits- bzw. Lohn-

zusatzkosten, ein vereinfachtes und flexibleres Arbeits- und Tarifrecht sowie eine rigorose Entbürokratisierung sind Wege aus der Beschäftigungsmisere, die endlich eingeschlagen werden müssen – dem Standort Deutschland zuliebe!

[u!]: Was sind die wesentlichen Gründe für die hohe Arbeitslosigkeit in Deutschland? Kann die Behauptung, die schwache Weltkonjunktur sei schuld, überhaupt aufrechterhalten werden?

Braun: Jeder in Deutschland weiß es, und im Ausland wird es auch immer stärker wahrgenommen: Unsere Beschäftigungssituation ist schon seit geraumer Zeit desolat. Die Arbeitslosigkeit in unserem Land ist allerdings nicht überwiegend konjunkturell bedingt, sondern hat in erster Linie strukturelle Gründe. Die Unternehmen sind in ein viel zu enges Korsett von Reglementierungen und Kosten eingeschnürt. Deshalb wäre es fahrlässig, lediglich abzuwarten, bis die gegenwärtige Phase der Stagnation überwunden ist. Denn solange die eigentlichen Ursachen der Arbeitslosigkeit nicht wirksam

Die deutsche Wirtschaft ist verstrickt in Gesetzesschlingen und mit zu großen Lasten beschwert. (Foto: dpa)



angegangen werden, sind Hoffnungen auf eine bessere Beschäftigungslage spätestens im nächsten wirtschaftlichen Aufschwung trügerisch.

Der Deutsche Industrie- und Handelskammertag (DIHK) hat kürzlich im Rahmen einer Umfrage mehr als 20.000 Unternehmen gefragt, welche Faktoren aus ihrer Sicht – neben der derzeit schlechten Auftrags- und Ertragslage – die größten Einstellungshemmnisse in Deutschland sind. Die Resultate zeigen, an welchen Stellen primär anzusetzen ist, um den Betrieben eine Ausweitung ihrer Belegschaft zu erleichtern und damit wieder mehr Arbeitslose in Beschäftigung zu bringen.

[u!]: Welche Maßnahmen also stehen an erster Stelle?

Braun: Oberste Priorität muss sein, die Arbeitskosten in Deutschland auf ein international wettbewerbsfähiges Maß zurückzuführen. Dass die Arbeitskosten pro Stunde gerade in Westdeutschland zu hoch sind, liegt auch an unseren vergleichsweise kurzen Wochen-

weiter auf Seite 3

Kommentar

Langer Atem

Wer jemals vor eine Aufgabe gestellt war, die übermächtig erschien, weiß: Bei der Lösung kommt es meist nicht so sehr auf den Erfolg beim ersten Anlauf an. Langer Atem ist gefragt, Geduld – auch mit sich selbst – und großes Selbstvertrauen.

Dies alles sind Begabungen, die der Unternehmer benötigt – aber auch der Politiker. Wer beispielsweise Wolfgang Clement kennt, der weiß, dass der Bundesminister für Wirtschaft und Arbeit in den Reformdebatten der letzten Wochen nicht selten die Faust in der Tasche geballt haben muss. Aber er war klug genug, zu wissen, dass für manche Früchte gründlicher Arbeit die Zeit erst im Frühjahr oder Sommer 2004 reif sein wird.

Denn was uns der Krisengipfel zwischen Kanzler Schröder, dem heimlichen Parteichef Fischer und den wild zerstrittenen Oppositionsspitzen Merkel, Stoiber, Koch und Merz kurz vor dem Fest beschert hat, war nichts als ein Muster an Reformen ohne Mehrwert. Das wissen auch alle Beteiligten. Die Problemlösungen sind verschoben, die Konjunkturimpulse schwach. Die Hauptsache, so scheint es, waren die Auftritte vor den Fernsehkameras mit den Versuchen, laue Kompromisse zu Siegen umzudeuten. Damit sage ich nicht, dass die Richtung falsch ist.

Nun benötigt unsere Wirtschaft aber mehr als nur Signale. Die hatten wir schon – und bereit zur Hoffnung sind Unternehmer allemal. Was fehlt, sind echte Erleichterungen: Weniger Bürokratie, mehr unternehmerische Freiheit, niedrigere Lasten und größere Verhandlungsspielräume in Tarifangelegenheiten. Davon ist im Reformpaket so gut wie nichts enthalten. Wenn 2004 die ersten Konjunkturzahlen Anlass zur Sorge geben, bricht die Debatte erneut aus. Seien Sie sicher: So mancher, der heute Genugtuung über die Einigung äußert, wird behaupten, schon immer ein Gegner des Verhandlungsergebnisses gewesen zu sein.

Vermutlich wird dann, mit wertvollen Monaten Verzögerung, die Debatte um die Kernfragen erneut geführt. Und vieles von dem, was heute sakrosankt erscheint, kommt unter Messer. Beispielsweise manche Subventionen, bei denen die Politiker derzeit noch auf Wählerstimmen spielen. Oder die Arbeitszeiten, die mit Sicherheit länger und flexibler werden. Ganz zu schweigen vom tariflichen Günstigkeitsprinzip, dessen Ende mit jeder schwachen Wirtschaftsprognose näher rückt.

Vielleicht schlägt dann die Stunde des Wolfgang Clement und die des langen Atems. Allerdings: Nur bis zum Sommer bleibt die Zeit dafür. Sonst bleibt der deutschen Wirtschaft für lange die Luft weg.

Heinz Lison

ANZEIGE

ERA: Jahrhundertwerk in der M+E-Industrie

Arbeiter und Angestellte gleichgestellt

Von einer mehr als hundert Jahre alten Tradition haben sich kurz vor Weihnachten in Düsseldorf der Arbeitgeberverband METALL NRW und die IG Metall NRW mit der Unterzeichnung des Entgeltrahmenabkommens (ERA) verabschiedet. Arbeiter und Angestellte erhalten danach künftig ein nach einheitlichen Kriterien ermitteltes Entgelt.

Unterschiede nach Löhnen und Gehältern wird es für die 750.000 Beschäftigten in der nordrhein-westfälischen Metall- und Elektrowirtschaft in Zukunft nicht mehr geben.

Insgesamt wird die Einführung kostenneutral für die Betriebe erfolgen. Das haben Arbeitgeber und IG Metall unter anderem durch die Einführung einer Strukturkomponente sichergestellt, die in der angelaufenen Tarifrunde abschließend vereinbart werden soll. Der betriebliche Umstellungsprozess wird danach sukzessive in den kommenden Jahren erfolgen und soll spätestens bis Ende 2008 beendet sein.

Das neue Entgeltsystem ist transparenter und gerechter als das alte Lohn- und Gehaltssystem. Dies hat unmittelbare Auswirkung auf die Motivation der Mitarbeiter. Neben dem neuen System der Grundentgeltfindung wurde auch das Leistungsentgelt neu gefasst.

Michael Jäger, Präsident METALL NRW sagte nach Unterzeichnung des Abkommens: „Für uns war es sehr wichtig, dass ERA systembedingt und betrieblich kostenneutral gestaltet ist und auch so eingeführt werden kann. Das ist gelungen. Mit dem neuen ERA wird für die betriebliche Praxis ein inhaltlich und kostengünstig akzeptables neues Einstufungs- und Leistungsentgeltsystem zur Verfügung stehen.“

Sein Verhandlungspartner Peter Gasse, IG Metall Bezirksleiter, war ebenfalls zufrieden über die Vereinbarung: „Wir nehmen den Deckel vom Topf. Wer sich viel qualifiziert, wer viel leistet, soll auch viel verdienen können, unabhängig von Status und Alter. Nur über hohe Qualifikation und Qualität der Produkte werden wir Produktion in Deutschland halten. Das ERA trägt dazu bei.“

Für die gerechte Neueinstufung aller Beschäftigten eines Betriebes in künftig 14 Entgeltgruppen gibt es ein differenziertes Punktebewertungsverfahren. Zusätzliche Orientierung für die Eingruppierung schaffen 121 Niveaubispiele. Für die Einführungsphase und zur Auflösung von Konflikten können die Betriebsparteien eine paritätische Kommission einrichten und eine tarifliche Einigungsstelle anrufen.

NETZTECHNIK

SCHIFFMANN

Telekommunikation
EDV-Netzwerk-Systeme
Sicherheitstechnik
Navigationssysteme

AM BÜHLSBACH 16
MULHEIM AN DER RUHR

● Seit über 13 Jahren Ihr Partner für Telekommunikation, Mobilfunk, IT-Systeme und Sicherheitstechnik

● Beratung, Planung, Montage und Service aus einer Hand

● Nutzen Sie unsere Produkt- und Anbietervielfalt.

NETZTECHNIK Schiffmann
Am Bühlsbach 16
45481 Mulheim an der Ruhr
Telefon: (0208) 48 48 - 0
Telefax: (0208) 48 48 - 100
E-mail: info@netztechnik.de
Web: www.netztechnik.de

Duisburg: Schlechte Lage, nur Stimmung gebessert

Lison nennt Investitionsrückgang „Alarmsignal“ – Moore warnt vor „Davonjagen der Industrie“

Die Lage ist schlechter als die Stimmung“ – so fasste UVG-Präsident Heinz Lison auf einer Pressekonferenz zum Jahresende die wirtschaftliche Situation in Duisburg zusammen. Auch Christopher Moore, Geschäftsführer der DK Recycling und Roheisen GmbH, Theo Sausen, geschäftsführender Gesellschafter WOMA Apparatebau GmbH, Guido Eickvonder, Geschäftsführer Eickvonder Stahlhandel GmbH sowie Wolfgang Schmitz, Hauptgeschäftsführer der

men. Das, so Lison, ist „schlecht, wenn auch nicht ganz so schlecht wie zu Jahresbeginn.“ Dies gelte schon nicht mehr für die Auslandsgeschäfte in Duisburg: 19 % der Firmen melden steigende Aufträge, 29 Prozent rückläufige Bestellungen aus dem Ausland – das ist schlechter als vor einem Dreivierteljahr.

Immerhin: Zu Jahresbeginn konnte nur jedes siebte Duisburger Unternehmen steigende Erträge verbuchen, jetzt ist es schon jedes vierte. Lison: „In vielen Fällen be-

platzangebotes erwarten über 40 Prozent der Betriebe einen weiteren Stellenabbau, ebenso viele glauben, das Stellenvolumen auf gleichem Niveau halten zu können. Und weniger als jedes 5. Unternehmen setzt auf eine Zunahme der Belegschaft.

Der Verbandspräsident führte Gründe an, warum Unternehmen zögern, neue Stellen zu schaffen. Vorrangig nannte er zu hohe Arbeitskosten – eine Arbeitsstunde in Deutschland ist 28 % teurer als im

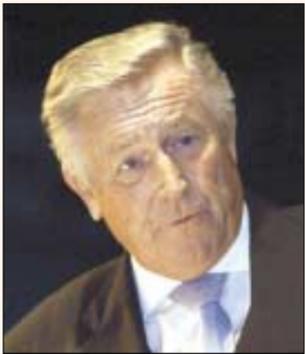
Eine positive Bilanz zogen Präsident Lison und Hauptgeschäftsführer Schmitz lediglich in der Entwicklung der Unternehmensverbandsgruppe, die dem konjunkturellen Dauertief trotz und trotz einiger Insolvenzen und Betriebsstilllegungen auch großer Mitgliedsunternehmen weiterhin Zuwächse verzeichnet. Mittlerweile sind rund 700 Unternehmen insgesamt in den sieben Verbänden der UVG organisiert. In Duisburg beispielsweise konnten die Stadtwerke

Christopher Moore von der DK Recycling berichtete von starken Kostenbelastung, vor allem durch immer neue Umweltauflagen. Allein die Mautgebühr werde seine Kunden jährlich 400.000 Euro kosten. Moore: „50 % unserer Investitionen gehen in den Umweltschutz. Das kostet viel Geld, bringt uns aber keinen Euro ein.“ Allein der Sonderluftreinhalteplan kostet DK Recycling in den nächsten 5 Jahren 10 Millionen Euro.

In Duisburg, so Moore, „wurde



Guido Eickvonder



Heinz Lison

Unternehmensverbandsgruppe e.V., stützten diese Einschätzung

Noch vor einem halben Jahr war die Stimmung schlechter als die Konjunkturlage. Inzwischen habe sich die Stimmung deutlich aufgehellt, die Konjunktur hingegen nicht gebessert. Sorgen macht vor allem die schwache Investitionstätigkeit. Um 11 Prozent sind 2003 die Ausgaben für Industrieinvestitionen gesunken. Hätte nicht die Automobilindustrie ihr Erneuerungstempo verschärft, wären die Investitionen sogar um 14 % zurückgegangen. Dies sei ein „Alarmsignal ersten Ranges.“ Viele Firmen seien zum Sparen und Schrumpfen verdammt, um zu überleben. Wenn aber keine Mittel für Investitionen vorhanden sind, sei die Leistungsfähigkeit „ins Herz getroffen“. Denn das Fehlen technischer Innovationen und moderner Produktionsmittel bedeute eine Schwächung der Konkurrenzfähigkeit.

Der Präsident beklagte die lahme Wirtschaftsdynamik in NRW. Das Bruttoinlandsprodukt sei von 1991 bis 2002 nur um 8,1 % gewachsen, in Bayern aber um 21,1 %. Besonders die Metall- und Elektroindustrie hat es schwer: Die Inlands- (minus 2,2 %) und die Auslandsnachfrage (minus 1,7 %) sind weiter rückläufig. Hinzu kommen Rekordzahlen bei den Insolvenzen: In NRW wurde 2003 ein Anstieg von 34 % verzeichnet, 70.000 Arbeitsplätze gingen dadurch verloren.

Lison nahm noch einmal die Landesregierung und deren Aus für den Metrorapid ins Visier. Dies sei „ein Vertrauensbruch und ein schwerer Schlag gegen die Innovationskraft dieses Landes gewesen.“

Auf die Situation in Duisburg eingehend – die UVG vertritt hier in mehreren Mitgliedsverbänden die Interessen von rund 150 Betrieben mit insgesamt fast 30.000 Mitarbeitern – hatte der Verbandspräsident wenig Positives zu berichten. Nur 12 % der Duisburger Unternehmen halten die Konjunkturlage für gut, dagegen 37 % für schlecht. Immer noch melden nur 13 % der Industrieunternehmen steigende Bestellungen, dagegen 38 Prozent rückläufige Auftragsvolu-



Symbol vergangenen Industriereichtums in Duisburg: Die abendliche Kulisse des Landschaftsparks Nord (Foto: dpa)

deutete das aber nur eine Verbesserung bei den roten Zahlen.“ Immer noch meldeten im Herbst 4 von 10 Betrieben Gewinn einbußen.

Ergänzt wurden Lisons Ausführungen durch eine aktuelle UVG-Umfrage unter den Duisburger Metallunternehmen. Wolfgang



Wolfgang Schmitz

Schmitz zeigte auf, dass nur jeder 7. Betrieb die Geschäftslage als gut bezeichnet. 40 % hingegen als schlecht. Nur ein Drittel der Betriebe geht von Verbesserungen in 2004 aus. Zwei Drittel glauben, dass die problematische Konjunkturlage gleich bleibt oder sich sogar verschlechtert. Auch bei der Entwicklung der Produktion gehen 2 von 3 Unternehmen davon aus, dass die Produktion nicht steigt, sondern eher gleich bleibt oder sogar abnimmt. In der Frage des Arbeits-

Durchschnitt der 20 wichtigsten Industrienationen – dazu die Lohnnebenkosten. Ein weiterer Grund sind die Kündigungsschutzregelungen. Was als Schutz vor Arbeitsplatzverlust gemeint war, habe sich nun in einen „Schutz vor Beschäftigung“ umgekehrt für diejenigen, die einen Arbeitsplatz suchen. Lison wies darauf hin, dass auch die verabschiedeten Reformen nur sinnvoll im Zusammenhang mit einer Modernisierung des Tarifrechtes in Deutschland seien.

Ausdrücklich bedankte sich Lison bei den Duisburger Mitgliedern für ihr Engagement in den Ausbildungsplatzinitiativen der UVG. So seien allein für den Aktionstag mit Oberbürgermeisterin Bärbel Zielsing gemeinsam mit den Aktionspartnern 50 zusätzliche Lehrstellen geschaffen worden. Für die Aktion „Teamarbeit für Deutschland“ – zu der Bundeswirtschafts- und Arbeitsminister Wolfgang Clement ins Haus der Unternehmer kam – waren binnen 4 Tagen noch einmal 51 neue Lehrstellen bereitgestellt worden.

Viele Lehrstellen seien wegen schlechter Schulleistungen nicht besetzt worden. Ohne eine durchgreifende Bildungsreform verliere Deutschland seinen Rang am Weltmarkt. Die schwache Entwicklung der Arbeitsproduktivität sei bereits zum Teil auf das sinkende Bildungsniveau zurückzuführen.

mit ihren rund 2.000 Mitarbeitern als neues Mitglied begrüßt werden. Inzwischen kümmert sich ein 10-köpfiges Juristenteam um die Betreuung und Vertretung der Firmen in arbeits- und sozialrechtlichen Angelegenheiten sowie um die Verhandlung von Tarifverträgen.

Auch die Unternehmerhaus AG, Tochtergesellschaft der Unternehmensverbandsgruppe, entwickelt sich laut Lison gut. Das Haus sei oft mit Veranstaltungen ausgebucht – von der Hochzeit über internationale Firmenkonferenzen bis hin zur Kabinettsitzung der NRW-Landesregierung. Der Wirtschaftsclub werde zunehmend öffentlich wahrgenommen. Leuchtendes Beispiel sei das monatliche Business Break, ein Unternehmerfrühstück gemeinsam mit der Gesellschaft für Wirtschaftsförderung.



Christopher Moore

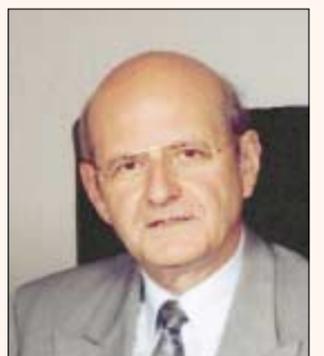
die deutsche Industrie praktisch geboren.“ Aber nun sei NRW Spitzenreiter in Umweltauflagen – und Duisburg wiederum Spitzenreiter in NRW, was die engste mögliche Auslegung der Paragraphen angeht: „Was wird aus dieser Stadt? Wir sind dabei, die Industrien davon zu jagen.“ Der gesamte Unterbau der Industrie bricht seiner Ansicht nach weg: „Früher haben wir den richtigen Fachmann gleich um die Ecke gefunden und das am Samstag – heute kommt er, wenn wir Glück haben, nach 14 Tagen aus Bayern angereist.“

Moore: „Wir verkaufen eine Industrieanlage nach der anderen nach China, wo dann zu Niedrigpreisen produziert wird. Nach und nach wird von dort dann der Weltmarkt beherrscht.“ In Duisburg wurde vor Jahren die modernste Kokerei dicht gemacht. Jetzt sei man von Kokslieferungen aus China abhängig – und die Asiaten haben den Preis für die Tonne von 50 auf 200 \$ angehoben.

Guido Eickvonder, Geschäftsführer der Eickvonder Stahlhandel GmbH, kritisierte vor allem das „viel zu komplizierte Steuerrecht mit einem Haufen unnötiger Bagatelsteuer.“ Auch Eickvonder wies darauf hin, dass der Faktor Arbeit immer teurer wird. Zugleich aber finden die Mitarbeiter immer weniger in der Lohntüte. „Jetzt werden schon Call Center ins Ausland ver-

legt, weil die Arbeitskosten dort niedriger sind als der Aufwand für Rufumleitungen.“ meinte der junge Unternehmer. Er beklagte, dass der Kündigungsschutz immer weiter ausgebaut worden sei. Andere Länder machten uns hingegen vor, wie bei einer Lockerung viele Arbeitsplätze neu entstehen. Leider werde kein Politiker haftbar gemacht für das, was er an Schäden anrichtet. Eickvonder: „Das sollte sich ein Unternehmer einmal erlauben!“

Theo Sausen, geschäftsführender Gesellschafter der WOMA Apparatebau GmbH und „Duisburger Urgestein“, wie ihn Heinz Lison nannte, bekannte sich klar zu seiner Stadt: „Wir könnten auch ins Ausland gehen und bessere Geschäfte machen, ich will aber in Rheinhausen bleiben.“ Das Unternehmen mache zwar auch in schwierigen Zeiten noch Gewinne, aber dennoch musste Personal abgebaut werden. Sausen sieht sich dabei unter starkem Druck: „Die Banken gestatten uns bei Kreditvergaben nicht, Mitarbeiter weiter zu beschäftigen, die wegen sinkender Aufträge gerade nicht benötigt werden.“ Für viele Mittelständler seien die Banken-Ratings das Aus. Deshalb seine drastische Frage: „Wie nur kriegen wir die Banken dazu, wieder mittelstandsfreund-



Theo Sausen

lich zu werden und sich nicht vor Angst in die Hose zu machen.“ Schwache Gründerbereitschaft sei die Folge, wenn Banken einem jungen Ingenieur mit guten Ideen kein Risikokapital mehr geben.

Sausen: „Ich wäre bereit, wieder mehr Mitarbeiter einzustellen, wenn es möglich wäre, sie im Notfall auch wieder freustellen zu können.“ Er fordert auch: „Wir sollten ertragsabhängige Komponenten in die Tarifverträge einbauen und brauchen die Legalisierung der heimlich vereinbarten, praktisch illegalen betrieblichen Bündnisse für Arbeit.“ Schließlich vermutet Sausen, dass die Mitarbeiter einsehen würden, wenn es einmal eine Lohn-Nullrunde gäbe, sie sich dennoch netto nicht schlechter stehen als zuvor.

Rainer Rehbein, UVG

GEO Feinmechanik baut den Mercedes unter den Laser-Messgeräten

High-Tech aus Mülheim-Saarn für Bauwirtschaft und Landvermesser

Wer im Alltag an ausgehobenen Gräben vorbeigeht oder ungeduldig an der Baustellen-Ampel verharren muss, denkt nicht weiter darüber nach, dass es keine Selbstverständlichkeit ist, wenn eine Straße im gleichmäßigen Bogen verläuft, ein Rohr dort auskommt,



Spitzentechnik aus Mülheim

wo sein Anschluss liegt, wenn ein Gleis so exakt verlegt werden kann, dass es nachher mit Tempo 300 be-

fahrbar ist oder Brückenwiderlager so ausgerichtet sind, dass sie einander genau parallel gegenüber liegen. Um das sicherzustellen, gibt es seit Jahrtausenden die Vermessungstechnik. Freilich stünde es um sie schlecht, könnte sie heute nicht auf neueste Technik zurückgreifen, um Bauwerke sicherer, Bauarbeiten zügiger und Messergebnisse genauer zu machen. Dieser Aufgabe hat sich seit 1965 die GEO Feinmechanik GmbH in Mülheim an der Ruhr verschrieben. Ihre Spezialität sind Laser-Messgeräte für alle nur denkbaren Anwendungen, von der einfachen Ausschachtung bis hin zur Vermessung des Meeres-Untergrundes vom Hubschrauber aus.

Als sich der Diplom-Optiker Horst Pomplitz und sein Kollege, der Kaufmann und Techniker Jürgen Birke, 1965 gemeinsam in Essen-Kettwig selbstständig machten, hatten sie zunächst im Handel mit konventionellen optischen Vermessungsgeräten mitsamt Zubehör sowie ihre Wartung zu übernehmen. Hauptabnehmer sollte der Bergbau im Ruhrgebiet sein. Dafür sollte es

auch Einzel- und Sonderanfertigungen geben. Sie mussten sich bald umorientieren. Denn der Bergbau war rückläufig, das große Zechensterben hatte begonnen. Dagegen erwiesen sich die Bauwirtschaft und die Landvermessung als dankbare Abnehmer.

Ende der 60er Jahre begannen Pomplitz und Birke damit, eine neue, nach dem Zweiten Weltkrieg in den USA entwickelte Technik für Vermessungszwecke nutzbar zu machen: den Laser. Dabei wird durch elektrische Anregung zum Beispiel eines Helium-Neon-Gasgemischs oder einer Silizium-Diode ein sehr intensiver, äußerst stark gerichteter und nahezu paralleler Lichtstrahl erzeugt, der mit Hilfe optischer Verfahren gebündelt werden kann. Der Diodenlaser verbraucht zwar, was je nach Anwendung bedeutend sein kann, nur einen Bruchteil des Stroms, den der Gaslaser benötigt. Dafür muss sein Strahl mit einer aufwändigen optischen Technik gebündelt werden. Der Laser konnte nicht nur die einfachste Form der Vermessung, das Spannen einer Schnur, ersetzen. „Der Strahl hängt ja nicht durch“,

gibt Jürgen Birke zu bedenken. Man konnte damit auch rationeller arbeiten als mit dem optischen Nivelliergerät, zum Beispiel bei Dunkelheit. Waren die Zielweiten bis dahin wegen der sonst zu groß werdenden Abweichungen auf 25 Meter beschränkt, lassen Lasergeräte – je nach Anwendung – Zielweiten von 100 bis 500 Metern zu.

Das einfachste Messverfahren damit ist das Anpeilen von so genannten Visierstäben für die Höhe und von Fluchtstäben für die Richtung, zum Beispiel bei der Verlegung von Kanalrohren. Dabei gibt der Laser Richtung und Neigung an. „Die Anwendung ist denkbar einfach“, erklärt Jürgen Birke. „Die Kanalrohre werden förmlich auf den roten Strahl aufgefädelt, das jeweilige Ende wird mit der Zieltafel ausgerichtet.“ GEO bietet heute aber auch rotierende Lasergeräte an, mit denen mehrdimensional vermessen werden kann, zum Beispiel in der Fläche. Treten ein Lasermessgerät und ein Empfangsgerät gar in Kommunikation miteinander, so kann das Messgerät sich von alleine genau ausrichten. Moderne Computertechnik macht es mög-

lich. Werden gar zwei Messgeräte eingesetzt, so kann das eine von ihnen dazu verwendet werden, das andere zu korrigieren. Auf diese Weise werden Messgenauigkeiten von einem Zehntel Millimeter erreicht. So genau kann zwar der Maurer gar nicht arbeiten. Aber bei der Passgenauigkeit von Schienenübergängen für Hochgeschwindigkeitszüge kommt es darauf an.

Dank gezielter Forschung und Entwicklung sicherten sich die Mülheimer im Laufe der Jahre einen technischen Vorsprung, der sie international konkurrenzfähig macht. „Wir bauen den Mercedes unter den Lasermessgeräten“, sagt Jürgen Birke mit Stolz. Das allerdings hat seinen Preis. Rund 20 verschiedene Typen und zehn verschiedene Empfangsgeräte sind heute im Programm. Die Preise für die Messgeräte reichen von 3 000 bis 10 000 Euro. Die Mess- und Steuer-Einheit für den unbemannten Rohrvortrieb kostet rund 50 000 Euro. „Diese Investition wird dann interessant, wenn unter denkmalgeschützten Objekten hindurch verlegt werden muss oder wenn benachbarte Leitungen oder abge-



Jürgen Birke

dichtete Mülldeponien nicht beschädigt werden dürfen“, berichtet der Firmenchef.

1979 wurde der Betrieb in das Gewerbegebiet nach Mülheim-Saarn verlegt. 1988 schied Horst Pomplitz aus Altersgründen aus. Er starb im Jahr darauf. Seitdem ist Jürgen Birke Alleininhaber. Der Bauboom nach der Wiedervereinigung brachte GEO einen enormen Aufschwung. Bis zu 50 Mitarbeiter wurden beschäftigt. Seit neun Jahren allerdings macht die lahrende Baukonjunktur auch den Mülheimern schwer zu schaffen. Die Belegschaft ging auf zur Zeit 26 Mitarbeiter zurück. Die Anschaffung der robusten Mülheimer Qualitätsprodukte lohnt sich hauptsächlich, wenn es viel zu vermessen gibt, wenn die Auftragsbücher voll sind. Auf einem internationalen Markt, aus dem sich selbst Siemens längst zurückgezogen hat, hat GEO sich einen direkten Exportanteil von rund 20 % erarbeitet. **mkw**

NGK: Zündkerzen für Autos rund um den Globus

Zentrale in Ratingen treibt Osteuropa-Geschäft voran

So unscheinbar die Zündkerze seines Autos ja ist, vieles von dem, was moderne Fahrzeuge ausmacht, hängt mit ihr zusammen: dass Autos heute abgasarm fahren, dass sie sparsam im Spritverbrauch sind und dabei hohe Motorleistungen und noch höhere Drehzahlen erreichen, die früher Sportwagen vorbehalten waren. NGK in Ratingen-Tiefenbroich ist heute weltweit Marktführer bei Zündkerzen, rangiert in Deutschland auf Platz Zwei hinter Bosch. Dabei sind die Japaner erst seit 1975 in Europa vertreten, seit 25 Jahren auch auf dem deutschen Markt. „Wir haben das nicht über den Preis geschafft“, erklärt Norbert Neuhaus (44), der stellvertretende Geschäftsführer und Vertriebschef von NGK Spark Plug Europe. Technische Problemlösungen bei Lebensdauer und Umweltfreundlichkeit hätten zu so großem Erfolg geführt.

1936 begann NGK in Japan damit, Zündkerzen für Automobile herzustellen. Nach dem Zweiten Weltkrieg nahm die japanische Autoindustrie einen enormen Aufschwung – und mit ihr NGK, deren Erzeugnisse bald in die USA und nach Europa exportiert wurden. Dort konnten vor allem kleinere Hersteller vom Markt verdrängt werden. Die Produktpalette wurde schrittweise ausgebaut, blieb jedoch immer auf Motorzubehör beschränkt. Sie umfasst mittlerweile auch Glühkerzen für Dieselmotoren, Zündkerzen für Kleinmotoren von Rasenmähern, Motorsägen

und Zweirädern, Lambda-Sonden für geregelte Katalysatoren, nebenher außerdem keramische Schneidwerkzeuge für die Metallbearbeitung. Entscheidend aber ist die Herstellung von Pkw-Zündkerzen.

„Keramik und Logistik sind unsere Kernkompetenzen“, erklärt Norbert Neuhaus. Der gelernte Großhandelskaufmann und frühere Verkaufsleiter für Deutschland ist seit 15 Jahren für die Japaner tätig.



Norbert Neuhaus

„Wir sind heute bei allen Autoherstellern in der Serie“, so der Vertriebschef. Auch Michael Schumacher fährt seine Formel-Eins-Erfolge mit NGK-Zündkerzen ein. Aber die Versorgung des Fließbandes damit und die Lieferung von Original-Ersatzteilen an die Autoindustrie sichern nur rund 35 % des NGK-Absatzes. Das Hauptgeschäft der Ratinger ist der so genannte After-Market, die Versorgung des Freien Ersatzteilmarktes. 65 % der Zündkerzen werden an Großhändler mit 50 bis 400 Mio Euro Jahresumsatz ausgeliefert. Deshalb ist NGK auch für Schwankungen bei der Autoproduktion weniger anfällig. Schließlich gibt es wachsende Märkte, die es zu versorgen gilt. In Russland und Osteuropa warten die meisten Autobesitzer ihre Fahrzeuge noch selbst. Sie und die kleinen Werkstätten sind die Zielgruppe von NGK. „Unsere Zündkerzen werden man nie im Supermarkt. Und das hat der Fachhandel honoriert“, sagt Neuhaus.

Seit 1980 gibt es die Niederlassung in Ratingen. Sie ist die Europa-Zentrale des Konzerns, beschäftigt heute 140 Mitarbeiter. Fast 20 % des weltweiten NGK-Umsatzes von zwei Mrd Euro werden in Europa gemacht. Während sich die Produktion für den europäischen Markt in Frankreich befindet, hat das Technik-Zentrum seinen Sitz in Ratingen. Die Europa-Zentrale wird ständig erweitert. Vor kurzem kam ein 4 700 Quadratmeter großes Bürogebäude hinzu.

„Noch vor 15 Jahren gab es nur ein Dutzend Zündkerzen im Programm“, erzählt Andreas Götz von der Vertriebsabteilung. Heute stellt NGK über 500 verschiedene Typen her. „Sie werden maßgeschneidert für jeden Motor hergestellt“, so Götz. Deshalb sei man bereits in die Motorenentwicklung eingebunden. Das verteuere zwar das Produkt. So koste eine Zündkerze für den VW Golf heute mit 6,50 Euro zwar dop-

pelt so viel wie noch vor 20 Jahren. „Aber dafür hat sich ihre Lebensdauer auch verdreifacht“, argumentiert der Autofachmann. Wartungsintervalle von 60.000 bis 90.000 Kilometern bei den neuesten Modellen zeugten davon.

Die Aufgabe der Zündkerze ist immer gleich: Exakt in dem Zeitpunkt, in dem der Kolben des Motors den Höchststand im Zylinder, den oberen Totpunkt, erreicht hat und damit die höchste Verdichtung des Kraftstoff-Luft-Gemischs im Verbrennungsraum erzielt ist, muss bei Temperaturen von 450 bis 850 Grad Celsius für eine Tausendstel Sekunde ein Zündfunke erzeugt werden, der das Gemisch zur Explosion bringt. Je höher der Motor dreht, desto häufiger muss die Zündung erfolgen. Erreicht wird dies, indem zwischen zwei elektrischen Polen ein kurzzeitiger Kurzschluss verursacht wird – bei Spannungen von 20 000 Volt und mehr. Den dabei auftretenden Temperaturen ist Keramik als Baustoff für den Körper der Zündkerze am besten gewachsen. Darin sind die stromführenden Teile, die Elektroden, eingelassen. Sie bestehen aus Kupfer, sind aber an den Zündstellen mit hochwertigen Platin- oder Iridium-Legierungen beschichtet, um höchstmögliche Lebensdauer zu gewährleisten. Sie werden in vollautomatischer Fertigung mit Leserschweißgeräten aufgedampft. Weil für den Zünderefolg entscheidend ist, an welcher Stelle des Brennraumes die Zündkerze in ihn hineinragt, mehr noch aber, an welcher Stelle darin sich das zündfähige Gemisch zum entscheidenden Zeitpunkt befindet, können Zündkerzen heute nur noch bei genauer Kenntnis des Motors konstruiert werden.

Norbert Neuhaus' Augenmerk galt in den letzten Jahren der Pflege des polnischen (seit 1991) und russischen Marktes (seit 1996). Galt es dort anfangs, Importeure zu fin-



Über 500 Kerzentypen im Programm

den, die die Anforderungen von NGK an Lagerkapazität und -organisation einigermaßen erfüllen, so bereiten die Ratinger mittlerweile den direkten Einstieg in diese Märkte vor. Seit 1. Oktober gibt es ein NGK-Büro in Polen. Von der EU-Erweiterung verspricht Neuhaus sich eine spürbare Erleichterung des Warenverkehrs. „Die Polen sind unglaublich fleißig“, sagt er. Das Aufholtempo sei enorm. Schon jetzt sei Polen der sechstgrößte Abnehmer von Neuwagen in Europa, gebe es bereits einen Markt mit neun Millionen Fahrzeugen. Im noch weniger entwickelten Russland habe die Präsidentschaft Putins für Berechenbarkeit gesorgt. Allerdings müssten Besonderheiten wie die schlechtere Spritqualität und die härteren Winter in Osteuropa berücksichtigt werden. **mkw**

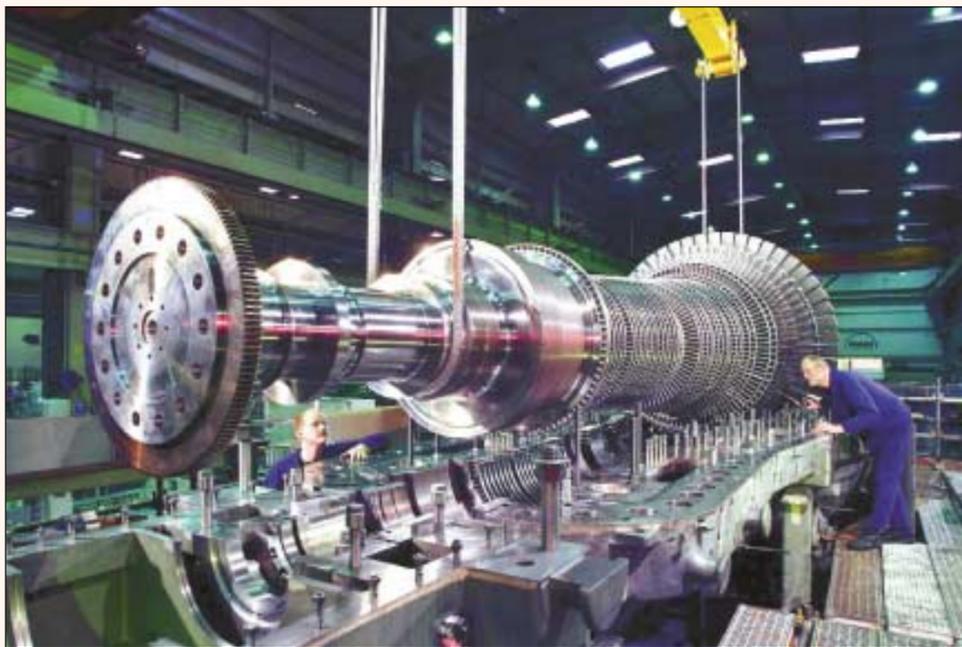
MAN TURBO: Thermische Strömungsmaschinen aus Oberhausen für die ganze Welt

Sterkrader Exportschlager stammen aus der industriellen Keimzelle des Ruhrgebiets

Ihre Produkte, Kompressoren und Turbinen sowie komplette Maschinenanlagen, stehen seit rund 100 Jahren mit für das, was Deutschlands Ansehen als Export-Nation im Industriezeitalter ausmacht: Ausgereifte Produkte auf technisch hohem Niveau und in exzellenter Qualität zu marktfähigen Preisen anzubieten, für ihre Langlebigkeit zu sorgen und sie auch technisch neuen Herausforderungen anpassen zu können. Dabei kann die MAN Turbomaschinen AG in Oberhausen-Sterkrade für sich in Anspruch nehmen, auf die Keimzelle der Industrialisierung des Ruhrgebietes zurückzugehen.

Sie ist nämlich ein Nachfahre der ersten Eisenhütte im Revier überhaupt, der 1758 am Elpenbach errichteten Sankt-Antony-Hütte, später Teil der Gutehoffnungshütte (GHH). Dieser Konzern hatte schon 100 Jahre lang Dampfmaschinen gebaut, als er seine Maschinenbau-Abteilung 1904 um die Fertigung der damals neuen Turbinen und Turbokompressoren erweiterte. 1920 kam die Maschinenfabrik Augsburg-Nürnberg (MAN), der Pionier des Dieselmotors, zum GHH-Konzern. Die Konzern-Entflechtung nach dem Zweiten Weltkrieg und der enorme Erfolg von MAN führten ab 1969 dazu, dass die GHH-Sterkrade fortan als Unternehmensteil der MAN firmierte. 1996 wurden die Aktivitäten auf dem Gebiet der Kompressoren und Turbinen in einem eigenen Unternehmen konzentriert und 2001 um den Zweig des Schweizer Herstellers Sulzer Turbo erweitert. Seitdem trägt das Unternehmen den Namen MAN Turbomaschinen AG - MAN TURBO.

Heute ist dies ein Unternehmen mit 650 Mio. Euro Auftragseingang, weltweit 2.600 Mitarbeitern, die Hälfte davon in Oberhausen, und mit Fertigungsstätten in Oberhausen, Berlin, Zürich und Schio/Italien. Seit 1985 hatte man daran



Kondensationsdampfturbine mit überhängendem Läufer im Zusammenbau

gearbeitet, weltweit der Anbieter mit dem breitesten Angebot an thermischen Strömungsmaschinen zu werden. Dazu war die Fertigung in Oberhausen bis 1987 modernisiert worden, waren 1988 das Gasturbinengeschäft von Hispano Suiza und 1996 die Kompressor-Aktivitäten von Borsig in Berlin übernommen worden. „Unser Ziel ist, mindestens Platz Drei weltweit in unserer Branche zu belegen und dabei die technologische Führerschaft zu haben“, erklärt Jürgen Maus, der Vorstandsvorsitzende. Der gelernte Industriekaufmann hatte 1966 im Rechnungswesen in Oberhausen angefangen. 1982 war er zum kaufmännischen Leiter des Maschinenbaus aufgestiegen und 1996 zum Geschäftsführer von MAN TURBO.

Welch enorme Anstrengungen MAN TURBO bei Forschung und Entwicklung unternimmt, erkennt man daran, dass die Hälfte der Beschäftigten in Oberhausen Ange-

stellte sind und von ihnen wiederum die Hälfte über einen Fachhochschul- oder Hochschulabschluss verfügt. Überhaupt wird Qualifikation groß geschrieben. Die Arbeiter sind zu 95 % Facharbeiter, und der Nachwuchs, zur Zeit 86 Azubis, wird in einer eigenen, modern ausgestatteten Lehrwerkstatt an seine Aufgaben herangeführt. Eigene Vertriebs- und Servicegesellschaften in Großbritannien und den USA, in Korea, Frankreich, Indonesien, Südafrika, Brasilien, Argentinien, Indien, Russland sowie über 100 Repräsentanzen in allen wichtigen Wirtschaftszentren sorgen dafür, dass man weltweit vertreten ist. Weil vor allem das Geschäft mit China boomt, ist auch dort eine Niederlassung geplant. Jürgen Maus: „Entfielen in früheren Jahren zehn bis zwölf Prozent unseres Umsatzes auf China, so sind es mittlerweile 30 Prozent.“ Vor allem Aggregate für die Stahl- und Düngemittelindustrie und zur Herstel-

lung von Textil-Vorprodukten würden nach dort geliefert.

Märkte und Anwendungen finden sich in der Grundstoffindustrie, der Chemie, Petrochemie, der Energieerzeugung sowie in der Öl- und Gasindustrie. Kurz gesagt, MAN TURBO liefert mit Know how und Maschinen die „Herzstücke“ für industrielle Prozesse. Assistent vom weltweiten Service- und Vertriebsnetz ist das Unternehmen gut positioniert. Die Kunden werden bei der Auslegung ihrer industriellen Prozesse beraten, betreut und bei der Auftragsabwicklung optimal unterstützt.

„Leading Technology – Powered by Experience“ hat man sich auf die Fahnen geschrieben. Dieser Slogan unterstreicht den bereits erwähnten Anspruch, in der Branche die Technologieführerschaft anzustreben. Erklärtes Ziel ist es, für jeden Prozess und jeden Bedarf das wirtschaftlich attraktivste Angebot bereitzustellen.

Behutsam, aber beharrlich, war über die letzten zwei Jahrzehnte hinweg eine langfristige und weit schauende Strategie zur Zukunftssicherung der heutigen MAN TURBO verfolgt worden: Aus eigener Kraft, durch strategische Allianzen und Zukäufe, durch Investitionen in modernste Fertigungsmaschinen und -technologien. „Und vor allem durch die Konzentration auf das Kerngeschäft“, so Maus, „denn die Wettbewerbslandschaft hat sich mit der Zeit mächtig geändert.“

Das technische Prinzip der Anwendungspalette: Um Gase oder Luft zu verdichten oder an die nächste Produktionsstufe weiterzugeben bzw. um Gase zu transportieren, werden Kompressoren als Arbeitsmaschinen benötigt. Die notwendige Antriebsenergie für diese Arbeitsmaschinen wird von Gas- und Dampfturbinen aus eigener Produktion oder zugekauften Elektromotoren zur Verfügung ge-

Dampfturbinen als Antriebsmaschinen im kompletten Strang, bestehend aus Antriebs- und Arbeitsmaschinen, anbieten zu können, hat sich als großes Plus erwiesen. Für Jürgen Maus ist klar: „Turbomaschinen zu bauen, ist eine faszinierende Aufgabe.“

Ein Blick in die Oberhausener Produktion ist tatsächlich fesselnd. Sprichwörtlich auf der grünen Wiese ist hier seit 1985 eine der modernsten Fertigungsstätten der Welt entstanden. Auf 26.000 Quadratmetern werden all jene Spezialitäten hergestellt, die „made by MAN TURBO“ konkurrenzfähig machen: Industrielle Schönheiten, gewaltig und beeindruckend, als Erzeuger von Turbo-Power.

85 % seiner Produkte exportiert MAN TURBO. Genauso wichtig wie der Neubau von Maschinenanlagen sind jedoch Unterhaltung und Nach- bzw. Aufrüstung älterer Anlagen, das so genannte After-Sales-Geschäft. Als weltweites Netzwerk



Führungsriege (von links): Dr. Ing. Josef Meyer, Mitglied des Vorstandes, Werner Bloch, Geschäftsführer MAN Turbo Schweiz, Jürgen Maus, Vorstandsvorsitzender, Dr. Ing. Hans-O. Jeske, Mitglied des Vorstandes

stellt. Gas- und Dampfturbinen werden darüber hinaus auch zur Stromerzeugung eingesetzt. Vor allem die Möglichkeit, Gas- oder

aufgestellt, wächst sein Stellenwert stetig und macht heute rund 40 % des Auftragseingangs aus.

mkw

Der Mensch steht im Mittelpunkt

„advice & training“ ist Vorreiter bei SAP Business One



Astrid Friedrich-Tobias mit Vertriebsmitarbeiter Klaus Kremers (Foto: Rehbein)

Selbstbewusst ist Astrid Friedrich-Tobias ganz gewiss: „Wir spielen mit den Besten“ ist ihre Antwort auf die Frage, wo ihr Unternehmen „advice & training“ im Wettbewerb steht. Den Erfolg schreibt sie neben der eigenen Leistung vor allem den Kunden zu: „Deren Empfehlungen sind unsere beste Werbung.“

Die Firmenräume im ausgebauten Speicher am Duisburger Innenhafen sind ganz auf Innovation und Hightech ausgerichtet. Die mobilen Arbeitsplätze der über 30 Mitarbeiter passen in Rollcontainer und können in Sekunden etwa zum Kundenberatungsplatz geschoben und wieder vernetzt werden. In einem reinen „Männerladen“ würden vielleicht Kabel, Papierstapel und Computerinnereien dominieren. Hier spürt man stets die ordnende Hand und den Blick der Chefin für Ästhetik.

Zum ganz persönlichen Stil der lebhaften Unternehmerin und dreifachen Mutter gehört auch die für eine gelernte Betriebswirtin für Informatik nicht unbedingt selbstverständliche Firmenphilosophie: „Technik ist kein Selbstzweck: Im Mittelpunkt steht der Mensch.“ Seit 15 Jahren schon berät die ehemalige Siemens-Dozentin Firmen, erstellt Prozessanalysen, optimiert die Prozesse – und versorgt sie „möglichst nah am Standard, aber dennoch als Maßanzug“ zum Beispiel mit der passenden Software.

Bei der Erwähnung etwa von „Business One“ des weltweiten Marktführers SAP gerät Frau Friedrich-Tobias ins Schwärmen: „Das ist die erste Software für kleine und mittlere Unternehmen, die wirklich intuitiv bedienbar ist.“ Als die Standardsoftware zum sogenannten Enterprise Resource Planning (ERP), also zur integrierten Unter-

nehmenssteuerung auf den Markt kam, war es „advice & training“, die das Produkt zum ersten Mal einsetzte: Bei der Dürerer Reha Vision, einem bundesweit agierenden Sanitätsfachhandel mit Tausenden Kunden und einem ebenso großen Sortiment.

Nach nur 12 Tagen waren der gesamte Betrieb und alle seine Daten auf „Business One“ umgestellt und Betriebsführung, Lagerverwaltung, Einkauf, Buchhaltung sowie Kundendienst begannen sich drastisch zu verbessern. Schon nach drei Tagen, vertritt die Vorstandspräsidentin des E-Business-Regionalforums Duisburg der Ruhr-Netwerker stolz, „haben die angefangen, Rechnungen zu schreiben.“

SAP Business One bietet den gesamten Funktionsumfang einer modernen Unternehmensanwendung und liefert transparente Prozesse sowie zuverlässige Instrumente für die Betriebsführung. Die Lösung ist in 24 Ländern und über 20 Sprachen verfügbar. Damit ebnet SAP Business One den Weg für internationale Zusammenarbeit: Die Softwarelösung erlaubt eine Zusammenführung der Unternehmensdaten der Firmenzentrale mit

Niederlassungen sowie Partnerfirmen, Lieferanten und Herstellern.

Dem Dürerer Pilotprojekt folgten inzwischen viele weitere Aufträge. So versendet der Esprit Webshop mit Hilfe der von „advice & training“ etablierten Lösung täglich reibungslos 5.000 Pakete.

Astrid Friedrich-Tobias weiß, dass einige der größten Probleme solcher Umstellungen in den Menschen liegen: „Jede Veränderung erzeugt Angst.“ Nicht von ungefähr schwört sie daher darauf, den Betriebsrat von Anfang an mit ins Boot zu nehmen, wenn das Unternehmen auf neue Softwaresysteme und einen verbesserten Kundenservice umsteigt. Das „training“ im Firmennamen steht natürlich für die intensive Schulung auf die neuen Produkte, ob am Innenhafen oder vor Ort beim Kunden.

Wie die Geschäfte gehen? Statt einer Antwort klingelt wieder das Telefon. Ein Unternehmer beklagt die Tücken seiner kaum kompatiblen EDV-Programme. Astrid Friedrich-Tobias ist in ihrem Element und trommelt ihr Team zusammen: „Jetzt machen wir die Feuerwehr – schnelle, flexible Lösungen sind unsere Stärke!“ R. Rehbein, UVG

Höhere Löhne schaffen nicht mehr Arbeitsplätze

Die Kaufkrafttheorie der Gewerkschaften versagt in der Praxis völlig

Seit Jahrzehnten argumentieren die Gewerkschaften unverdrossen mit dem sogenannten Kaufkraftargument und rechtfertigen damit kräftige Lohnforderungen. Durch einen deutlichen Lohnanstieg werde die Konjunktur angekurbelt und die Beschäftigung erhöht – die deutsche Wirtschaft kuriert sich selbst. In der letzten

NRW erläutert, warum die Kaufkrafttheorie versagt.

Die Kaufkrafttheorie ist so schlicht, dass sie auf den ersten Blick wie ein Wundermittel erscheint: Durch kräftige Lohnsteigerungen verdienen die Arbeitnehmer mehr. Das heißt, dass sie mehr Geld haben, welches sie auch ausgeben können und ausgeben. Wenn

vate Nachfrage positiv auf die Inlandsnachfrage auswirken. Und wenn die Produktion angekurbelt werden muss, dann werden nicht nur mehr Investitionen getätigt, sondern auch mehr Leute eingestellt. Zur Erklärung: „kräftige Lohnsteigerungen“ meint: Sie steigen über die Summe von Produktivität und Inflation heraus. Dieser An-

stieg (Produktivität + Inflation) wird gemeinhin als arbeitsplatzneutral angesehen, d.h. es gehen keine Jobs verloren, es bestehen für die Unternehmen aber auch keine Anreize, neue Arbeitsplätze zu schaffen. Laut der Kaufkrafttheorie wird das zusätzliche Einkommen für einen vermehrten Konsum genutzt. Aber man muss sich genau ansehen, wie viel davon tatsächlich in den Konsum von heimischen Gütern (denn nur jener interessiert hier) fließt. Tatsächlich schlägt sich die Lohnsteigerung nur zu einem geringen Teil in nationalen Konsum nieder. Das liegt daran, dass von dem Bruttolohn einerseits der Staat Steuern und Sozialabgaben einbehält. Dann legen die Konsumenten einen Teil zurück, den sie sparen. Diese Sparquote ist von der Stimmung der Konsumenten abhängig – in unsicheren Zeiten werden die Arbeitnehmer vermehrt Geld zurücklegen, da die Sicherheit ihrer Arbeitsplätze nicht gewährleistet ist. Beispielsweise wollen laut einer aktuellen Umfrage mehr als die Hälfte der Deutschen die mit der vorgezogenen Steuerreform 2004 verbundene Entlastung sparen und nicht etwa ausgeben.

Schließlich wird auch ein Teil der Lohnsteigerung auf den Kauf ausländischer Güter verwendet oder direkt im Ausland ausgegeben. Nur das, was jetzt von der Lohnsteigerung noch übrig bleibt, wird für deutsche Waren ausgegeben, und das ist nur ein Bruchteil dessen, was ursprünglich mehr gezahlt worden war. Folgende Graphik demonstriert dies:

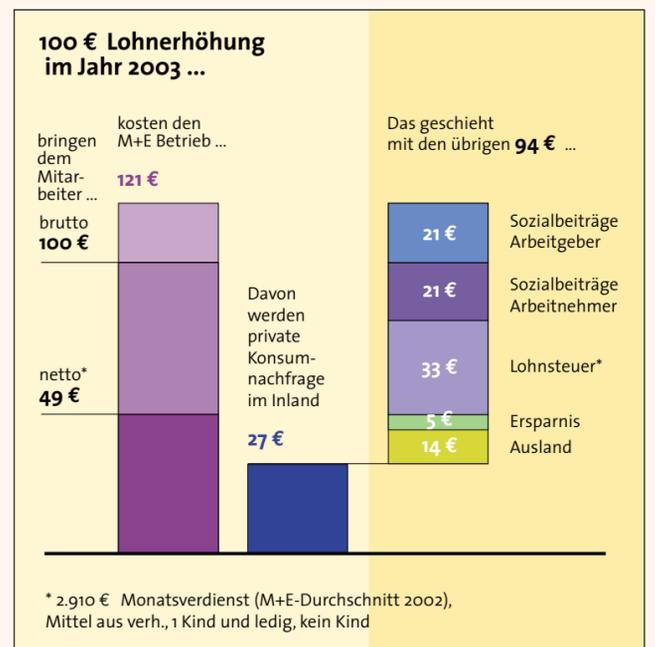
Die Grafik zeigt, dass von 121 €, die ein Betrieb aufwenden muss, damit der Arbeitnehmer eine Brutto-Lohnsteigerung von 100 € bekommt, lediglich 27 € übrigbleiben, die auf den Kauf inländischer Güter verwandt werden – das ist gerade mal ein Fünftel.

In der Argumentation der Gewerkschaft wird weiterhin außer acht gelassen, dass es nicht nur (positive) Effekte auf die private Nachfrage gibt, sondern auch (negative) Effekte auf der Unternehmensseite. Doch das spielt eine große Rolle – denn aus Unternehmenssicht bedeuten steigende Löhne nichts anderes als dass Arbeit teurer wird. Auf diesen Anstieg der Lohnkosten muss das Unternehmen reagieren.

Unmittelbar als Reaktion auf die gestiegenen Löhne werden die Unternehmen Rationalisierungsmaßnahmen ergreifen (d.h. Arbeit durch Kapital ersetzen, Stellen kürzen etc.) sowie ihre Produktion ins Ausland verlagern (wo die Lohnkosten niedriger sind).

Damit die Unternehmen nicht die gesamte Kostenlast alleine tragen müssen, werden sie versuchen, die gestiegenen Kosten an die Konsumenten weiterzugeben, indem sie die Preise erhöhen. Dabei wird die Abwälzung der Kosten nicht vollständig erfolgen können, da sich die Unternehmen ihren Wettbewerbern gegenüber behaupten müssen. Das ist einerseits inländische Konkurrenz, die sich jedoch gleichermaßen den gestiegenen Lohnkosten gegenübersehen. Andererseits aber müssen sie mit ausländischen Unternehmen konkurrieren, die keine erhöhten Lohnkosten zu tragen haben.

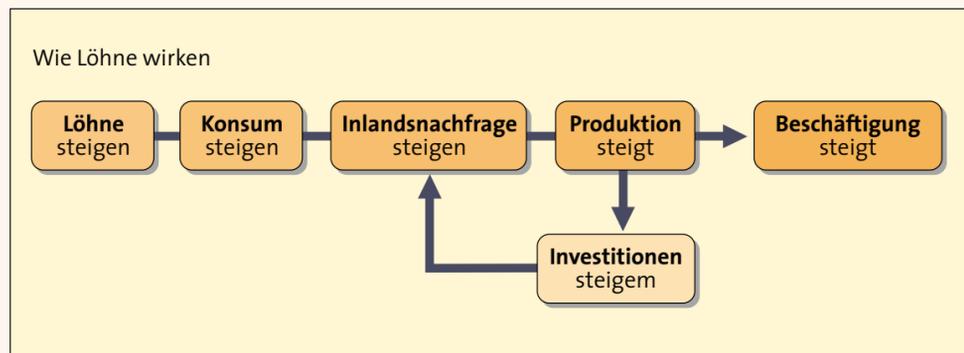
Die Unternehmen haben mit höheren Kosten zu kämpfen. Da sie diese also nicht vollständig an den Verbraucher abgeben können, wird das Unternehmen seine Gewinnerwartung senken müssen (Gewinn = Erlös – Kosten). Wenn die Kosten durch den höheren Lohn steigen und der Erlös konstant bleibt, sinkt der Gewinn. Dadurch sinkt auch die Bereitschaft und Fähigkeit der Unternehmen, zu investieren: Die



Grafik 2: Der größte Teil der Lohnsteigerung bleibt ohne Wirkung auf den Konsum. Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft Köln; eigene Berechnungen

Nachfrage nach Investitionsgütern geht zurück. Das ist ein Effekt, der nach Angaben des Bundesamtes für Statistik bereits deutlich zu bemerken ist. Die Folge ist, dass die Produktivität und die Innovationskraft einer nationalen Wirtschaft durch veraltete Anlagen nachhaltig geschädigt werden.

Das heißt, dass sich die Konsumenten für das gleiche Geld verhältnismäßig weniger Waren kaufen können als zuvor – die reale Kaufkraft steigt weniger stark als die nominale. Der Vorteil, dass die Konsumenten nach der Lohnsteigerung über mehr Geld verfügen, wird dadurch zumindest abgeschwächt. Für die



Grafik 1: So soll die Kaufkrafttheorie funktionieren (nach: IGM direkt, 24/98)

Metalltarifrunde war dies das öffentliche Hauptargument der IG Metall. Und auch in der Tarifrunde 2004 wird das Phantom wieder hervorgeholt. Dabei steht längst fest, dass die kräftige Entgeltsteigerung 2002 lediglich Arbeitsplätze gekostet, aber nicht das geringste Wachstum im Binnenmarkt erzeugt hat. Die Diplom-Volkswirtin Sandra Hannemann von METALL

sie mehr kaufen, bedeutet das, dass die inländische Nachfrage steigt. Um die zu bedienen, müssen die Güter in größerer Menge produziert werden. Um diesen Produktionsanstieg zu ermöglichen, ist es erforderlich, dass die Unternehmen mehr in Maschinen etc. investieren. Dadurch steigen die Investitionen, die wiederum eine Nachfrage darstellen und sich ebenso wie die pri-

steig (Produktivität + Inflation) wird gemeinhin als arbeitsplatzneutral angesehen, d.h. es gehen keine Jobs verloren, es bestehen für die Unternehmen aber auch keine Anreize, neue Arbeitsplätze zu schaffen.

Laut der Kaufkrafttheorie wird das zusätzliche Einkommen für einen vermehrten Konsum genutzt. Aber man muss sich genau ansehen,

ANZEIGE

MAN TURBO

MAN TURBO bietet die weltweit umfassendste Produktpalette für Turbomaschinen an.

200 Jahre Erfahrung im Maschinenbau stecken in innovativen Produkten und Dienstleistungen für jeden industriellen Prozess. Maßgeschneiderte Lösungen von MAN TURBO basieren auf einem einzigartigen Spektrum von Kompressoren und Turbinen - von Einzelmaschinen bis zu kompletten Maschinensträngen.

Produktlinie:

- Kompressoren (axiale, radiale, Pipeline-, Getriebe-, Isotherm-, Prozessgas-Schrauben-)
- Vakuumgebläse
- Expander
- Gasturbinen
- Dampfturbinen
- Turbogas-Kontrollsystem

Service für Kompressoren und Turbinen.

Leading Technology

Powered by experience

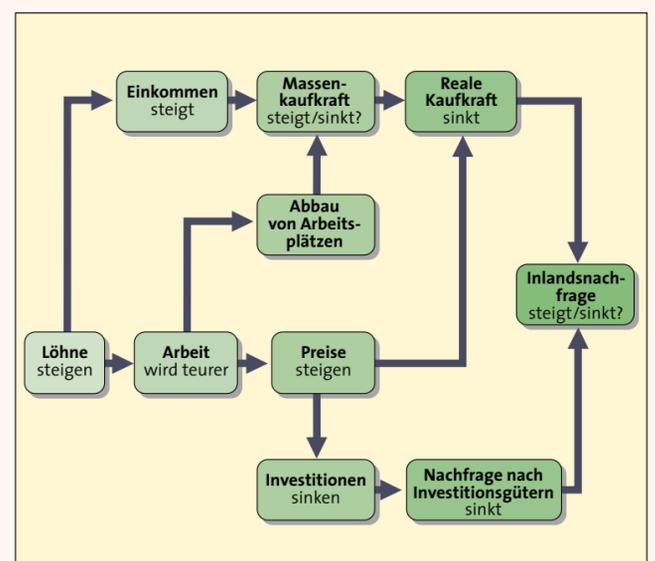
MAN Turbomaschinen AG
Steinbrinkstrasse 1
46145 Oberhausen
Tel. +49 208 6 92-01
Fax +49 208 6 92-20 19

MAN Turbomaschinen AG
Egellsstrasse 21
13507 Berlin

MAN Turbomaschinen AG
Schweiz
Hardstrasse 319
8023 Zürich / Schweiz

www.manturbo.com

Ein Unternehmen der MAN Gruppe



Grafik 4: So sehen die komplizierten Wechselwirkungen zwischen Löhnen, Preisen, Arbeitsplätzen, Investitionen und Nachfragen aus.

Wir hatten schon gesehen, dass sich von den Lohnsteigerungen nur ein kleiner Teil überhaupt auf höheren Konsum niederschlägt. Dieses wird aber noch weiter geschmälert. Durch die Lohnsteigerung können die Arbeitnehmer, die jetzt ein höheres Gehalt beziehen, auch mehr Geld ausgeben, d.h. mehr konsumieren. Die Kaufkraft des einzelnen wird also gestärkt. Die Kaufkraft des einzelnen interessiert uns an dieser Stelle jedoch nicht, ausschlaggebend für die gesamtwirtschaftliche Betrachtung ist natürlich die gesamtwirtschaftliche Kaufkraft. Wie wir bereits gesehen haben, werden durch die höheren Lohnkosten Arbeitsplätze abgebaut. Das heißt, dass die entscheidende „Massenkaufkraft“ nicht unbedingt höher ist als vor der Lohnsteigerung, da eben ein höheres Einkommen von weniger Arbeitnehmern bezogen wird.

Durch den Gehaltsanstieg steigt die nominale Kaufkraft. Wie wir oben gesehen haben, werden aber auch die Preise der Güter steigen.

Waren wird jetzt zwar mehr Geld ausgegeben, es wird aber nicht unbedingt eine größere Menge an Waren verkauft. Und nicht der Wert der Waren ist entscheidend für die Produktion, sondern die Menge.

Alles in allem haben wir gesehen, dass auf der privaten Seite nicht einmal die gesamten Lohnsteigerungen in Konsum umgesetzt werden. Zusätzlich werden Arbeitsplätze abgebaut, wodurch die gesamtwirtschaftliche Lohn- und Gehaltssumme sinkt, und die reale Kaufkraft nimmt durch die steigenden Preise ab. Die Verfechter der Kaufkrafttheorie berücksichtigen die meisten dieser Faktoren nicht und kommen daher zu einem anderen Schluss. Jedoch hat sich auch empirisch gezeigt, dass die Kaufkrafttheorie nicht haltbar ist und höchstens an Baron Münchhausen erinnert, der daherschwadroniert, sich an seinen eigenen Haaren aus dem Sumpf ziehen zu können.

Dipl. Volkswirtin
Sandra Hannemann, METALL NRW

Die Revolution hat begonnen ...

Nano-Technologie an der Universität Duisburg-Essen

Mikroskopisch kleine Container, die Medikamente gezielt zum Krankheitsherd transportieren, superdünne, extrem widerstandsfähige Oberflächenbeschichtungen, Datenspeicher, die hundertfach leistungsfähiger sind als die heutigen – die nächste technologische Revolution hat bereits begonnen: Auf die Silizium-Ära folgt das Nano-Zeitalter. Die Universität Duisburg-Essen spielt in diesem Bereich sowohl in der Grundlagenforschung als auch in der Vorbereitung industrieller Anwendungen eine zentrale Rolle. In vier Sonderforschungsbereichen wird intensiv an der Nano-Front gearbeitet.

Dabei ist der Weg zum Durchbruch der Nanotechnologie in der industriellen Praxis noch weit. Die Sachtleben Chemie GmbH in Duisburg ist eines der deutschen Unternehmen, die sich bereits im Bereich der Nano-Technologie engagieren.

Der weite Weg zur Anwendung

Doch selbst hier beurteilt man manche übergroße Euphorie eher vorsichtig: „Zweifelloos werden Nano-Produkte Märkte finden und für Wachstumsschübe sorgen, aber es wird noch Jahre dauern, bis der Durchbruch zur industriellen Massenfertigung beginnt“, sagt der Vorsitzende der Geschäftsführung,

Trotzdem kommt der jüngst veröffentlichte Arbeitsbericht „Nanotechnologie“ vom Büro für Technikfolgen-Abschätzung beim Deutschen Bundestag (TAB) zu der Erkenntnis: „Bereits heute sind deutliche Einflüsse nanotechnologischer Erkenntnisse auf Milliardenmärkte bei der Pharmakaherstellung, medizinischen Diagnostik, Analytik oder bei chemischen und biologischen Katalysatoroberflächen zu erkennen.“

Kompetenzzentrum Uni Duisburg-Essen

Interdisziplinarität und Kooperation sind wichtige Schlüsselbegriffe beim Vorstoß in die Nano-Welt. Um so wichtiger ist es, die Nanotechnologie auf breiter Forschungsfront unter Beteiligung der verschiedensten Fachdisziplinen voranzutreiben. Und hier zählt die Universität Duisburg-Essen ganz ohne Frage zu den führenden Kompetenzzentren in Deutschland mit einer großen Bedeutung als Kooperationspartner für die Industrie.

Ein anschauliches Beispiel bietet die unterschiedliche Beschäftigung mit dem Werkstoff Titandioxid. Der seit mehr als 80 Jahren als Weißpigment in der Industrie eingesetzte Stoff entwickelt hochinteressante Eigenschaften, wenn er in Form



Bildung von Nanopartikeln in einem Plasmareaktor

neuer Werkzeuge. Licht ist ein viel zu grobes Instrument, um die feinen Strukturen mikroskopisch zu vergrößern. Wie klein Nano-Partikel tatsächlich sind, lässt sich ohnehin eigentlich nur durch bildhafte Vergleiche veranschaulichen: Ein Nanometer verhält sich zu einem Meter wie der Durchmesser einer alten 1-Pfennig-Münze zu dem des Planeten Erde.

Zur Beschreibung und Abbildung derart kleiner Gebilde bedient man sich u. a. der so genannten Rastersondenmikroskopie. Bei diesen Verfahren werden die Beobachtungsobjekte mit unvorstellbar feinen Instrumenten wie mit einem supersensiblen Finger abgetastet, und aus den Ergebnissen mit Computerhilfe ein optisches Bild errechnet. Die Forscher sind mit diesen Geräten sogar in der Lage, einzelne Atome und Moleküle gezielt zu manipulieren.

Großen Raum nimmt die Nanoforschung im Bereich der Mikroelektronik ein. Vordringliches Ziel ist hier die weitere Verkleinerung technischer Bauelemente vor allem in der Computertechnik. Neben dem Wunsch, immer mehr Informationen auf immer kleinerem Raum unterzubringen, soll auch der Energieverbrauch „und damit die Wärmeentwicklung“ von Prozessoren gesenkt werden. Bei einem einzelnen Schaltvorgang im heimischen PC bewegen sich Hunderttausende von Elektronen – dabei würde ein einziges theoretisch ausreichen. Dies war technisch bisher nur im Laborexperiment bei sehr tiefen Temperaturen umsetzbar. Forschern auf dem Campus Essen ist es inzwischen gelungen, Einelektronenschalter zu konstruieren, die bei normaler Raumtemperatur funktionieren. Als Schaltelement wirkt dabei ein so genannter Nano-Cluster aus einer Goldverbindung.



„Superterrassen“ im Lichtmikroskop

niedrig sein. Im Idealfall entfaltet ein Präparat seine Wirkung erst gezielt am Krankheitsherd.

Magic Bullet der Pharmazie

Mit der Entwicklung von Nanokapseln kommt man diesem Wunschziel eines „Magic Bullet“, einer pharmazeutischen Zauberkugel, deutlich näher. Nanokapseln sind Hohlkugeln von etwa einem zehntausendstel Millimeter Größe. Sie bestehen meistens aus einer Polymerhülle, die eine winzige Menge Flüssigkeit umschließt. Die Oberfläche dieser Kapseln lässt sich so gestalten, dass sie sich nur in einem bestimmten, vordefinierten Körpergewebe anlagern. Nach einiger Zeit zerfällt die Kapselhülle, und der Wirkstoff wird freigesetzt. Ein anderer Steuerungsmechanismus besteht darin, die Kapselhülle mit Magnetitpartikeln zu umgeben. Mit Hilfe eines externen Magnetfeldes können die Kapseln nun gezielt in einer bestimmtem Körperregion konzentriert und freigesetzt werden. Insbesondere im Bereich der Tumorthherapie ergeben sich dadurch völlig neue Perspektiven. Auf dem Campus Duisburg beschäftigen sich mehrere Forschungsgruppen mit der Entwicklung medizinischer Nanokapseln.

Am Essener Institut für Zellbiologie und Tumorforschung beschäftigt man sich mit Verfahren zur Genfunktionsanalyse, die tiefgreifendere Erkenntnisse über Entstehung und Verlauf von

Krankheiten bringen sollen. Wichtiges Werkzeug sind hier Mikroarrays. Die oft auch als Biochips bezeichneten Mikroarrays erlauben in hoher Geschwindigkeit sehr umfassende Genanalysen, die bis vor kurzer Zeit entweder überhaupt nicht oder nur mit großem Zeitaufwand möglich waren. Nanotechnologische Verfahren ermöglichen es, auf einem Chip von nur 1,5 Quadratzentimetern Größe Fragmente von bis zu 12.000 verschiedenen Genen zu Testzwecken zu platzieren.

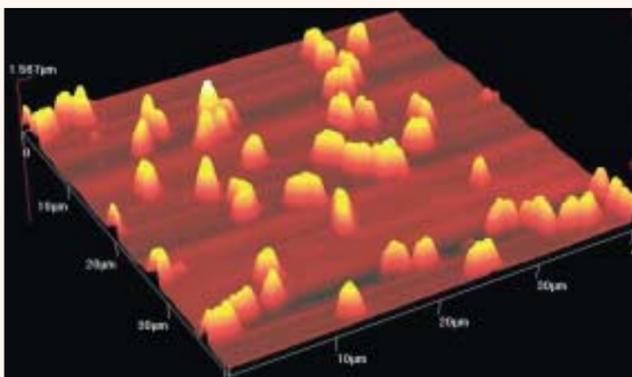
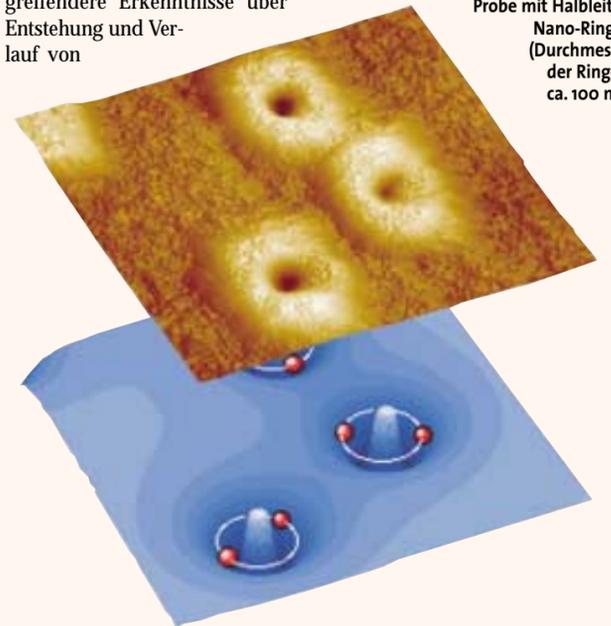
Dreistellige Milliardenumsätze?

Nano-Produkte sind heute noch überwiegend Zwischenerzeugnisse und werden es auf absehbare Zeit bleiben. Der Endverbraucher nutzt gerne die verbesserte Funktionalität eines Produktes. Doch darf diese Verbesserung nicht zu einer spürbaren Verteuerung des Endproduktes führen.

Die Prognosen über das Weltmarktvolumen für Nanotechnologie gehen weit auseinander. Optimisten erwarten dreistellige Milliardenumsätze bereits in den nächsten zehn Jahren, andere Voraussagen liegen auf absehbare Zeit um eine Zehnerpotenz niedriger.

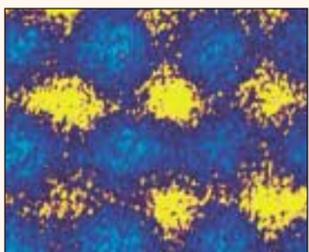
Unstrittig aber ist: Die Nanotechnik kommt, und sie wird sich als eine der wesentlichen Schlüsseltechnologien des 21. Jahrhunderts erweisen.

Aufsicht auf eine Probe mit Halbleiter-Nano-Ringen (Durchmesser der Ringe = ca. 100 nm)



Rasterkraftmikrographen von Magnetitmikrokapseln

Dr. Wolf-Dieter Griebler. Zu einer ähnlichen Lagebeurteilung kommt Dr. Peter Wolff von der Düsseldorfer enjoyventure Management GmbH, die auf Venture Capital Investments in Technologie-Start-ups spezialisiert ist: „Viele Nanotechnologieansätze befinden sich oft noch im Stadium der Grundlagenforschung. Hier ist der Weg zu marktfähigen Applikationen noch weit.“



Regelmäßige Anordnung v. Nanoclustern

Und dort, wo dieser Weg bereits erfolgreich beschritten wird, stellen sich neue, z.T. betriebswirtschaftliche Probleme, die mitunter in der Natur der Nano-Produkte selbst liegen: Sie sind in aller Regel hoch wirksam, so dass für viele Anwendungen nur winzige Mengen benötigt werden. Die Produktionskosten sind dagegen – zumindest zum gegenwärtigen Zeitpunkt – relativ hoch.

von Nano-Partikeln hergestellt wird. In dieser Form wird Titandioxid transparent, hält aber UV-Strahlung zurück. Gleichzeitig eignet es sich zur Verwendung in technischen Keramikbauteilen.

Nasen und Nieren aus Nano-Keramik

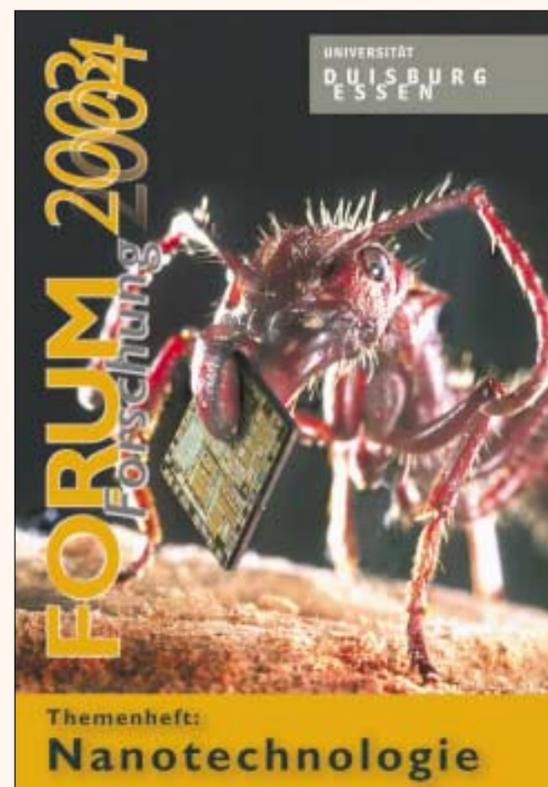
Mit der gezielten Herstellung von Nano-Partikeln beschäftigt sich auf dem Campus Duisburg der Sonderforschungsbereich 445 „Nano-Partikel aus der Gasphase“ um seinen neuen Sprecher Professor Dr. Axel Lorke. In 16 Teilprojekten erforschen die Wissenschaftler die Entstehung und gezielte Modellierung von Nano-Partikeln, ihre Eigenschaften und die praktischen Anwendungsmöglichkeiten. Die liegen bei keramischem Titandioxid zum Beispiel in der Medizin- und Messtechnik. So arbeiten Duisburger Forscher an keramischen Nieren ebenso wie an Gasspürgeräten. Noch liegt die Filterleistung der menschlichen Niere um den Faktor 10 über der einer keramischen Membran. Perspektivisch jedoch liegen die Vorteile keramischer Ultrafilter in der Medizin auf der Hand: Geringerer Chemikalieneinsatz, höhere Lebensdauer, problemlose Sterilisation.

Die Erforschung von Nano-Partikeln erfordert den Einsatz völlig

127 Milliarden Transistoren auf einem Chip

Schafft es die Forschung in einem weiteren Schritt, diese winzigen Schalter in regelmäßigen Strukturen anzuordnen und miteinander zu verbinden, eröffnen sich im Mikrochip-Bereich wahrhaft Schwindel erregende Perspektiven: Während ein „Pentium 4“-Chip auf einer Fläche von 127 Quadratmillimetern 55 Millionen Transistoren unterbringt, bräuchte es ein „Cluster-Chip“ bei gleicher Größe auf unvorstellbare 127 Milliarden Transistoren. Erste Teilerfolge bei der regelmäßigen Anordnung derartiger Nano-Cluster konnten Essener Forscher inzwischen verbuchen.

Auch im Bereich der medizinischen Diagnostik und der Pharmazie sind Nano-Forscher der Universität Duisburg-Essen aktiv und erfolgreich. Medikamente haben Nebenwirkungen. Um diese so gering wie möglich zu halten, soll die Dosis eines Heilmittels möglichst



Info

Die neueste Ausgabe des transferorientierten Forschungsmagazins der Universität Duisburg-Essen mit dem Titel „FORUM Forschung 2003/2004“ widmet sich exklusiv mit einem über 100 Seiten starken Themenheft der Nanotechnologie. 22 Beiträge von Wissenschaftlern beider Universitäts-campi sowie zwei Gastkommentare aus Sicht der Industrie bzw. der Venture Capital-Branche beleuchten die wichtigsten Facetten nanotechnologischer Spitzenforschung. Das Magazin kann als Print-Version kostenlos angefordert werden. Zudem stehen sämtliche Artikel als herunterladbare PDF-Dokumente auch im Internet bereit.



Kontakt:

Andreas Hohn
Universität Duisburg-Essen
Transferstelle Hochschule-Praxis
Telefon: 0203-379-2751 / 2849
E-Mail: hohn@uni-duisburg.de
Internet: www.forum-forschung.de

Medaillen en gros

Unternehmertag der Rekorde

Dass Gastredner Dr. Michael Vesper, NRW-Minister für Städtebau und Wohnen, Kultur und Sport, absagen musste, blieb der einzige Schönheitsfehler des UVG-Unternehmertages unter dem Motto „Sport und Kommerz“. Vertreten wurde Vesper durch Staatssekretär Manfred Morgenstern. Rund 350 Gäste aus Wirtschaft, Politik, Medien, Verwaltung, Sport und Bildung füllten das Haus der Unternehmer – die größte Kulisse, die ein Duisburger Unternehmertag je

UVG-Präsident Heinz Lison machte auf die wirtschaftliche Bedeutung des Sports aufmerksam. Allein 5,5 Millionen Deutsche spielen Fußball, 4,5 Millionen Tennis und über 5 Millionen laufen Ski. Sogar 17 Millionen fahren Rad und 29 Millionen gehen Wandern. In 86.000 Sportvereinen sind 27 Millionen Menschen organisiert. Für den Sport werden 35 Milliarden Euro jährlich ausgegeben.

Deutsche Unternehmen fördern den Sport mit jährlich 1,5 Milliarden Euro. Die Gründe sind, so Lison, nicht allein erhoffte Erfolge von Werbemaßnahmen. Unternehmer beweisen damit auch Verantwortung für das Gemeinwesen. Denn Lison lobte vor allem die Jugend-Aktivitäten der Vereine: „Wer Sport treibt, kommt in der Regel nicht auf dumme Gedanken.“

Dann machte der Präsident die Bühne frei für eine lebhaft Podiumsdiskussion, moderiert von der ARD-Sportreporterlegende Dietmar Schott. Es diskutierten: Staatssekretär Manfred Morgenstern, Fußball-Weltmeisterin Silke Rottenberg (FC Rumeln 2001 Duisburg), Walter Hellmich (Präsident des MSV Duisburg), Dr. Gregor Gdawietz (Geschäftsführer des Westdeutschen Fußball- und Leichtathletikverbandes), Jürgen Keusemann (Vorstandsvorsitzender des OSC 04 Rheinhausen), Hanns-Peter Windfeder (Vorstand



Heinz Lison (Fotos: Pickartz)

hatte. Bis in den späten Abend hinein harrten die Besucher aus, um schließlich im Auditorium junge Sportlerinnen und Sportler bei ihren Höchstleistungen zu bewundern. Turner flogen durch die Luft und touchierten fast die über vier Meter hohe Hallendecke, Kampfsportler stürmten mit wirbelnden Schlagstöcken aufeinander zu.



Von Okinawa stammen die Stöcke, mit denen Bauern einst schwertragende Ritter besiegten



Auf dem Podium (von links): Jürgen Keusemann, Hans-Gerd Bachmann, Moderator Dietmar Schott, Walter Hellmich, Manfred Morgenstern, Silke Rottenberg, Dr. Gregor Gdawietz und Hanns-Peter Windfeder

der Q:Marketing AG) und Hans-Gerd Bachmann (medl GmbH). Letzterer stellte übrigens sein Sponsoring-Modell vor, bei dem es nicht nur um Geld geht, sondern



Silke Rottenberg

den jungen Sportlern Hilfe bei der Vorbereitung auf das Berufsleben angeboten wird.

Mehr als 25 Olympiasieger, Welt-, Europa- und Deutsche Meister tummelten sich auf dem Unternehmertag, und zwar:

FC Rumeln 2001 Duisburg: Silke Rottenberg, Torfrau des Fußball-Weltmeisterteams, Bronzemedaillegewinnerin von Sidney, mehrfache Deutsche und Europameisterin sowie Pokalsiegerin.

Linda Bresonik, Welt- und Europameisterin, Inka Grings und Melanie Hoffmann, ebenfalls Bronzemedaillegewinnerinnen, letztere auch Europameisterin.

OSC 04 Rheinhausen: Isabel Marquez (19), frischgebackene Weltmeisterin im Kickboxen Hardstyle Formen.

Lorena Marquez, 13jährige Europameisterin im Kickboxen Hardstyle Formen, Deutsche Meisterin im Wushu und Dritte der Kickboxen-WM.

Andreas Fengels, 11 Jahre, seit Jahren in Deutschland die Nummer 1 im Wushu, Vize-Weltmeister.

Juan Marquez, Abteilungsleiter Kampfsport beim OSC, Träger des 5. Dan, amtierender Europameister im Kickboxen.

HTC Uhlenhorst: Die B-Jugendmannschaft, Deutscher Meister im Feldhockey – übrigens ebenso wie ihre A-Jugend-Kollegen. Drei Spieler, Jörn Bock, Jan Philipp Rabente und Thilo Stralkowski, sind mit der U-16 in Barcelona Europameister geworden.

Karsten „Calle“ Fischer, 259-facher Hockey-Nationalspieler, der zwei Silber und eine Goldmedaille bei vier Olympischen Spielen er-

rungen hat und mit dem HTC neunmal Europacupsieger wurde. Außerdem Andreas Becker, u.a. Goldmedaillegewinner in Barcelona 1996 und zweifacher Europameister, und Hans-Gerd Bachmann, Europameister 1978 und Vize-Weltmeister 1982

MSV Duisburg: Bernhard Dietz, Fußball-Europameister von 1980 und Deutscher Meister 1987, heute Trainer des MSV Duisburg. Ihm zur Seite die beiden anderen Mitglieder des Trainer-Trios, Norbert Meier und Heiko Scholz.

Kunstturnvereinigung Ruhr-West: André Sauerborn und Stefan Ohl, beide mehrfache Rheinische und NRW-Meister sowie Ivan Sommer, bei der Deutschen Jugendmeisterschaft unter anderem 3. am Seitpferd.

Und last but not least: Gabriela Grillo, Unternehmerin und mehrfache Weltmeisterin sowie Goldmedaillegewinnerin im Dressurreiten.

Rainer Rehbein, UVG



Gabriela Grillo



Schwerelos: Die Kunstturnvereinigung Ruhr-West

ANZEIGE



advice & training
professionell business solutions.

Lösungen, die begeistern...

- Prozesse optimieren.
- Effizienz steigern.
- Kosten senken.
- Kernkompetenz stärken.

Ihr Partner für schnelle, leistungsstarke Lösungen!

Innenhafen Duisburg www.advice-training.de
Philosophenweg 31-33 Telefon: 0203/47989-9
47051 Duisburg Telefax: 0203/47989-10



Auszeit

Hat das Kind die Masern, muss es zu Hause gesund gepflegt werden. Doch welcher Elternteil kann dafür den Arbeitsplatz verlassen – und für wie lange?
Seite 15

Politik · Recht Unternehmensführung Personalwirtschaft

Einsatz

Bilden sich Mitarbeiter vernünftigerweise weiter, bleibt ihre Arbeit liegen. Jetzt hilft die UHS AG mit „Job Rotation“: Das Arbeitsamt zahlt für qualifizierte Vertretungen.
Seite 12



UIS: Flächentarifvertrag für Zeitarbeitsfirmen vereinbart

Erstes Vertragswerk eines klassischen Arbeitgeberverbandes mit Blick auf das AÜG

Am 18. Dezember 2003 wurden zwischen dem UIS Unternehmensverband IndustrieService + Dienstleistungen e.V. und der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU) vier innovative Tarifverträge (Rahmen-, Entgelttarifvertrag sowie TV Beschäftigungssicherung) für Zeitarbeitsfirmen mit bundesweiter Wirkung ratifiziert. Die Annahmefrist für die Tarifkommissionen von Arbeitgeberverband und Gewerkschaft läuft am 12. Januar 2004 ab.

Mit diesen nun erstmals von einem „klassischen“ Arbeitgeberverband für den Bereich der industriellen Dienstleistungen ausverhandelten Tarifverträgen bietet sich den Mitgliedsunternehmen die Möglichkeit, die ab dem 1. Januar 2004 geltenden neuen nachteiligen Bestimmungen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) zu vermeiden. Bekanntlich dürfen von dem 1. Januar 2004 Arbeitnehmer ohne zeitliche Beschränkung an einen Entleiher überlassen werden, ab dem 1. Januar 2004 sind dafür aber auf der anderen Seite Leiharbeitnehmern vom ersten Einsatztag an die wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich der Entgelte eines vergleichbaren Stammarbeitnehmers an seinem Arbeitsplatz beim Entleiher zu gewähren – bisher galt dies erst ab dem 13. Einsatzmonat.



„Equal treatment“ baut Hürden für den Arbeitgeber auf – der Tarifvertrag mit dem UIS räumt sie fort (Foto: dpa)

Selbst denjenigen Unternehmen, welche z. B. sich bisher an industriellen Tarifen orientierten und vom „equal pay“ kaum wirtschaftlich betroffen wären, hätte ein kaum zu bewältigender organisatorischer Aufwand gedroht: „equal treatment“ (neudeutsch für den Zwang, dem Leiharbeiter vollständig gleiche Arbeitsbedingungen zu gewähren, wie sie für Arbeitnehmer im Entleiherbetrieb gelten) bedeutet schließlich zugleich, dass für den Einsatzort/Entleiher die dort geltenden Arbeitsbedingungen bis hin zur ältesten Betriebsvereinbarung und sonstigen kollektive Regelung durch Betriebsübung ermittelt und gewährt werden muss. Dies lässt sich praktisch, insbesondere EDV-technisch gar nicht realisieren.

Von diesem Grundsatz des „equal treatment“ kann nur auf Grundlage eines neuen speziellen Tarifvertrages für Zeitarbeit abgewichen werden.

Soweit in den letzten Monaten Unternehmen der Zeitarbeitsbranche ohne eigene Tarifbindung meinten, durch individualrechtliche Bezugnahmen auf Zeitarbeitstarifverträge die Voraussetzungen für einen Dispens von „equal treatment“ zu erzielen, ist davon auszugehen, dass dies bei den bislang bekannten Tarifverträgen womöglich nicht ausreichend sein dürfte.

Tarifvertragsrechtlich kann nämlich nur dann durch Arbeitsvertrag wirksam auf einen Tarifvertrag Bezug genommen werden, wenn dieser vom fachlichen Geltungsbereich her einschlägig ist. Und hier nun haben die Zeitarbeitsverbände ausdrücklich in ihren Tarifverträgen hinsichtlich des fachlichen Geltungsbereichs festgeschrieben, dass dieser sich nur auf ihre (zahlenden) Mitglieder erstreckt. Damit dürften

Nichtmitglieder aus dem fachlichen Geltungsbereich herausfallen. Soweit die Bundesanstalt für Arbeit bislang in Einzelfällen bei Anträgen auf Verlängerung der Genehmigung der Tätigkeit für Zeitarbeitsfirmen dieses akzeptiert hat, hat dies ausschließlich Wirkung für die Genehmigungsbescheide, ist aber keineswegs präjudiziell für Ansprüche von Arbeitnehmern auf „equal pay“ und „equal treatment“.

Bei den Tarifverträgen mit den Christlichen Gewerkschaften droht, dass diesen mangels Tariffähigkeit der Christlichen Gewerkschaften, wie in anderen Fällen auch schon geschehen, die Anerkennung durch die Rechtsprechung versagt bleibt. Es ist nicht sicher, wie die vorher von einer tarifunfähigen Partei abgeschlossenen Tarifverträge dann behandelt werden. Möglich wäre, sie von Anfang an oder zumindest mit Wirkung für die Zukunft für unwirksam anzusehen. Damit sind die Unternehmen nicht völlig davor sicher, dass sie dann ihren Mitarbeitern im Klagefall unter Umständen doch (und vielleicht sogar nachträglich) alle Arbeitsbedingungen in den Entleiherbetrieben nachgewähren müssten.

Zudem kann niemand übersehen, dass Zeitarbeit zu den Bedingungen im Entleiherbetrieb im Regelfall wirtschaftlich gar nicht darstellbar ist.

Demgegenüber gewähren die neuen UIS-Flächentarifverträge wesentliche Vorteile, und zwar keineswegs nur im Entgeltbereich:

Zunächst ist hervorzuheben, dass der Beitritt zu diesem Tarifwerk für die Unternehmen freiwillig ist. Insoweit bedarf es mit dem Eintritt in die Fachgruppe Zeitarbeit des UIS einer gesonderten Entscheidung des Unternehmens.

Inhaltlich haben sich die Tarifparteien bewusst darauf verständigt, sich an dem Niveau zu orientieren, welches die schon bestehenden Flächentarifwerke des DGB mit den Verbänden der Zeitarbeit vorgegeben haben. Alle vier Tarifverträge zeichnen sich durch eine Kürze, Prägnanz und Handhabbarkeit aus, welche ihre Anwendung in der betrieblichen Praxis sehr erleichtert.

Aus Sicht der Unternehmen kann klar festgestellt werden, dass die Tarifbedingungen keine höheren Personalkosten bedingen als die Tarifverträge der Zeitarbeitsverbände: In insgesamt neun Entgeltgruppen – die Gruppe Fünf ist

das Eckentgelt – werden Arbeitnehmer von der einfachsten Anlernertätigkeit bis hin zum Hochschulabsolventen erfasst. In der Eingangsstufe in Entgeltgruppe Eins sind € 6,85 je Stunde zu zahlen, das Eckentgelt nach Gruppe Fünf in der Hauptstufe beträgt € 10,12 je Stunde. Das zusätzliche Urlaubs- und Weihnachtsgeld beträgt, abhängig von der Dauer des ununterbrochenen Bestehens des Arbeitsverhältnisses im ersten Jahr € 0, im zweiten Jahr € 150 brutto, im dritten und vierten Jahr jeweils 200 Euro brutto, ab dem fünften Jahr jeweils € 300 brutto – wobei diese Leistungen insbesondere mit entsprechenden betrieblichen Gratifikationen verrechnet werden können (Beschäftigungszeiten zählen erst seit dem Stichtag 1. Januar 2002).

Die Flexibilisierung der Arbeitsbedingungen ist mit Rücksicht auf die speziellen Marktbedingungen im industriellen Dienstleistungssektor auf bis zu 174 Stunden im Monat möglich (das entspricht einer 40 Stunden-Woche), abhängig von einer Einigung der Betriebsparteien oder in nicht mitbestimmten Unternehmen von der Zustimmung der Tarifvertragsparteien.

Weiterhin können bisher im Unternehmen geltende Regelungen zur Aufwandsentschädigung bzw. Auslöse bis zur Verhandlung eines eigenen Regelwerkes weiterhin Anwendung finden. Die Verhandlungen sollen dazu bis zum 31. Dezember 2004 beginnen.

Der weitere Vorteil dieser Tarifverträge resultiert aus der Laufzeit bis zum 31. Dezember 2006 für den Rahmen- und den Entgelttarifvertrag – eine dreijährige Laufzeit schafft langzeitige Planungssicherheit.

Die Mitgliedschaft in der Fachgruppe Zeitarbeit im UIS und damit der fachliche Anwendungsbereich ist nicht etwa auf Unternehmen in ihrer Gesamtheit beschränkt. Vielmehr können diese auch mit einzelnen Betrieben und sogar mit Betriebsabteilungen Mitglied werden, soweit diese überwiegend in der Zeitarbeit/Personaldienstleistung tätig sind. Dies bedeutet, dass auch diejenigen Unternehmen, welche nicht in gesonderten Gesellschaften Arbeitnehmer verleihen, sondern nur aus einzelnen Betriebsabteilungen heraus Leiharbeit betreiben, mit ihrem Leiharbeitnehmern in den Geltungsbereich dieser neuen Tarifverträge kommen können. Damit haben die Tarifparteien Rücksicht auf die häufig mittelständische Struktur der Zeitarbeitsfirmen genommen, die eine mehrgliedrige Unternehmensstruktur auf gesellschaftsrechtlicher Ebene nicht immer darstellen können.

In diesem Zusammenhang sei betont, dass keine Automatik herrscht, sondern in jedem Fall der Arbeitgeber eine Entscheidung fällen muss, dem Fachbereich Zeitarbeit im UIS beizutreten.

Damit ist vor allem auch für die im Unternehmensverband IndustrieService + Dienstleistungen e.V. typischen industriellen Dienstleister ein attraktives Tarifangebot geschaffen worden, mit dem Unternehmen sich kostenmäßig und auch von der Flexibilität her wettbewerbsfähig aufstellen können. Darüber hinaus bietet die Mitgliedschaft im UIS bekanntlich alle Vorteile eines „traditionierten“ Arbeitgeberverbands, also der arbeitsrechtlichen, sozialrechtlichen und tarifpolitischen Beratung und Vertretung.

RA Peter Wirtz, UVG

Info

Für weitere Informationen können sich interessierte Firmen wenden an
Rechtsanwalt Peter Baumhaus
(Tel.: 0203 - 99367 - 121)
oder Rechtsanwalt Peter Wirtz
(Tel.: 0203 - 99367 - 172).

Ärger über den Chef ist Zornesquelle Nummer Eins

In einer europaweiten Umfrage bei fast 12.000 Arbeitnehmern gaben 34,4 Prozent der deutschen und 39,2 % der europäischen Beschäftigten die – zumindest subjektiv so verstandene – schlechte Unternehmensführung als Grund ihrer Wutausbrüche am Arbeitsplatz an. Am meisten ärgern sich Dänen und Niederländer zu 56,4 und 48,7 % über die Chefetage, während nur 13,4 % der Italiener und 20,9 % der Spanier beim Anblick des Vorgesetzten der Kamm schwillt.

In der Rangliste der Auslöser für berufsbedingte Zornesadern landet hingegen die Arbeitsüberlastung mit 7,7 % in Deutschland bzw. 7,3 % in ganz Europa auf dem letzten Platz. Deutsche Arbeitnehmer ärgern sich hingegen zu 30,1 % über fehlende Anerkennung durch den Chef. Im europäischen Durchschnitt aber nehmen mangelnde Karrierechancen mit 29,6 % den zweiten Platz ein.

ANZEIGE



akademie klausenhof
Vom Land NRW anerkannte Einrichtung der Weiterbildung

Akademie Klausenhof, Ihr professioneller Partner für Seminare und Trainings in den Bereichen:

- > Management
- > Rhetorik, Kommunikation
- > EDV, IT
- > Personal
- > Verkauf
- > Sprachen
- > Steuerungstechnik
- > Kaufmännische Bildung

Wir bieten Ihnen:

- > Professionelle Tagungstechnik
- > Ansprechende Unterkunft und variable Verpflegung
- > Eine ruhige Lernatmosphäre in landschaftlich reizvoller Umgebung
- > Gute Erreichbarkeit vom Ruhrgebiet, Niederrhein und dem Münsterland
- > Faire Preise
- > Auf Wunsch maßgeschneiderte Kurse
- > Komplettangebote

Akademie Klausenhof – Ihr Bildungshaus am Niederrhein.

Fordern Sie unser Informationsmaterial an oder besuchen Sie uns im Internet:

www.akademie-klausenhof.de

Klausenhofstr. 100, 46499 Hamminkeln
Tel.: 02852 89-0, Fr. Seifert 89-337, Fax: 89-43002
E-Mail: training@akademie-klausenhof.de
Internet: www.akademie-klausenhof.de

2004 – Ein Jahr der Erwartungen und Hoffnungen

Arbeitszeitkorridore als Lösung für eine konjunkturkonforme Entgeltanpassung?

Leider ist die konjunkturelle Erholung, auf die schon im Vorjahr gebaut worden war, auch im Jahr 2003 nicht eingetreten. Viele unserer Mitgliedsfirmen kämpfen weiterhin um Aufträge, Arbeit und Arbeitsplätze. Die Tarifrunde der Jahre 2002 und 2003, die seinerzeit auch vor dem Hintergrund positiver Erwartungen, die durch den Ifo-Geschäftsklimaindex geschürt wurden, zustande kam, hat zu viele Arbeitsplätze gekostet. Gerade auch in unserer Region. Nie war die Zahl der Insolvenzen so hoch.

Nunmehr befindet sich der bereits erwähnte Ifo-Geschäftsklimaindex wieder auf einem Höhenflug, inzwischen bereits siebenmal hintereinander. Unsere Mitgliederumfrage, die wir im Dezember 2003 in unserer Mitgliedschaft branchenübergreifend durchgeführt haben, bestätigt diese Entwicklung nicht. Vielmehr ist – so haben wir es auch der Presse mitgeteilt – nach wie vor die Stimmung besser als die Lage.

Wenn die IG Metall meint, mit der 4-Prozent-Forderung mit Augenmaß in die kommende Tarifrunde gegangen zu sein, so irrt sie. Das erwartete Wirtschaftswachstum lässt Entgeltentwicklungen in dieser Größenordnung keineswegs zu. Hinzu kommt die bereits vereinbarte ERA-Strukturkomponente in Höhe von 1,39 %, die schließlich auch von den Unternehmen erwirtschaftet werden muss. Liegt also die Lösung am Ende in der Laufzeit?

Die Arbeitgeberseite hat durch den Verhandlungsführer Jäger in der ersten Tarifrunde am 15. Dezember 2003 ihre Vorstellungen zur Veränderung der Arbeitszeit präsentiert: Ein Arbeitszeitkorridor zwischen 35 und 40 Stunden soll den Firmen die Möglichkeit eröffnen, betrieblich vor Ort in der jeweiligen Lage angepasste Regelungen zu finden. Dabei sind Modelle möglich, die – je nach Lage des Unternehmens – eine teilweise Bezahlung der geleisteten Arbeit jenseits der 35 Stunden vorsehen, über Prämienmodelle einen entsprechenden Ausgleich schaffen oder aber – wie es schon jetzt über § 6 des Tarifvertrages Beschäftigungssicherung möglich ist – auch durch eine Verlängerung der Arbeitszeit ohne Entgeltausgleich eine betriebliche Lösung schaffen.

Diese sympathische Variante der Arbeitszeitgestaltung ermöglicht es einerseits, die verfestigten Monats-einkommen der Mitarbeiter jedenfalls zu erhalten, andererseits aber Rücksicht zu nehmen auf die Arbeitskosten.

Es steht eine weitere bedeutende Tarifrunde für die Unternehmensverbandsgruppe bevor: Die Entgelttarifverträge im Unternehmensverband IndustrieService + Dienstleistungen zum 30.06.2004. Es gibt derzeit weder eine Kündi-

geratene betriebliche Strukturen zu bereinigen, sofern dies erforderlich ist. Darüber hinaus gewährt der Grundsatz der "Kostenneutralität" die verbindliche und verbrieftete Sicherheit, dass durch die Einführung des Entgeltrahmenab-

Verbandsingenieurs, den die Unternehmensverbandsgruppe für den Metallverband aller Voraussicht nach noch in den ersten Monaten des Jahres 2004 einstellen wird. Wir sind also bestens gerüstet und aufgestellt. ERA kann kommen.

zeigt jedenfalls auch hier, dass die Strategie richtig ist.

Letztendlich sollen kurz die sozialpolitischen Reformgesetze, wie sie am 19. Dezember 2003 am Ende eines langen Weges und nach mühseligen Debatten von der Regierung beschlossen worden sind, erwähnt werden. Es ist erwartungsgemäß nicht das am Ende herausgekommen, was wir uns alle gewünscht hätten. Dennoch ist es ein Anfang, und wir sollten mit daran arbeiten, dass dieser Weg fortgesetzt wird. Die aktuellen Äußerungen bedeutender Politiker zum Thema Steuerreform lassen weitere Veränderungen und Vereinfachungen erwarten.

Im Bereich der Tarifautonomie haben sich die Reformer nicht durchsetzen können. Es bleibt alles so, wie es war. Tarifliche Öffnungsklauseln werden Kraft Gesetzes nicht ermöglicht. Das heißt andererseits aber noch mehr Verantwortung für die Tarifvertragsparteien, in den notwendigen Fällen ihrerseits Lösungen zu suchen. In unserem Verbandsbereich können wir auf viele und erfolgreiche Sonderregelungen zurückblicken, teilweise zu recht als Sanierungstarifverträge bezeichnet. Wenn die IG Metall bzw. Nordrhein-Westfalen von landesweit ca. 400 Fällen redet, sind wir nicht unmaßgeblich an dieser Zahl beteiligt. Die Mitarbeiter der Unternehmensverbandsgruppe sind unermüdet unterwegs, um den Mitgliedsfirmen an dieser Stelle entsprechende Hilfe zukommen zu lassen.

Einige Veränderungen im Bereich des Arbeitsrechts werden ab 01.01.2004 wirksam werden; zum Teil sind diese ja bereits aus der Diskussion des Jahres 1998 bekannt, als die damals gerade neugewählte Regierung Schröder einen Großteil eben dieser sozialpolitischen Reformgesetze der Regierung Kohl im "Salto rückwärts" rückgängig gemacht hat. Wenn diese Rechtsvorschriften von damals nun wieder als Reform zurückkommen, so sollten wir auch damit leben.

Auch diesbezüglich wird die Unternehmensverbandsgruppe am 20. Januar 2004 (14:00 Uhr im HAUS DER UNTERNEHMER) entsprechend informieren. Achten Sie auf die Einladung.

Wolfgang Schmitz
Hauptgeschäftsführer UVG



Die Hoffnung auf ein zartes Konjunkturwachstum darf nicht durch überhöhte Entgeltansprüche zunichte gemacht werden (Foto: dpa)

Erwartungsgemäß hat die IG Metall in der ersten Verhandlungsrunde sehr markant darauf hingewiesen, dass solche Arbeitszeitmodelle mit ihr nicht zu machen seien. Dennoch wird auch sie darüber nachdenken müssen, inwieweit Tarifvertragsparteien einen Beitrag zur Wettbewerbsfähigkeit und damit zum Erhalt oder gar zur Möglichkeit, Arbeitsplätze aufzubauen, schaffen muss.

Eine Verweigerungshaltung zur falschen Zeit würde – verbunden mit einem falschen Entgeltergebnis – wieder zusätzliche Arbeitsplätze kosten.

Sehen wir also der nächsten Verhandlungsrunde Anfang Januar mit Interesse entgegen. Unser Verband ist mit dem Vorsitzenden des Metallverbandes, Heinz Lison, in jedem Fall in der Verhandlungskommission gut vertreten.

gung – mit der aber naturgemäß zu rechnen ist – durch die Gewerkschaften, noch eine Forderung. Die Tarifkommission UIS wird sich voraussichtlich im Januar 2004 treffen, um ihrerseits zu beraten. Angesichts des scharfen Wettbewerbs wird die Tarifkommission auch hier neben der Frage, in welchem Maße Entgeltveränderungen zu vertreten sind, darüber nachdenken, inwieweit strukturelle Veränderungen notwendig sein werden. Diese werden sodann ebenfalls in einen eigenen Forderungskatalog gegossen, der dann der verhandlungsführenden IG BAU eröffnet wird.

Das neue Entgeltrahmenabkommen (ERA) in der Metall- und Elektroindustrie wurde am 18. Dezember 2003 endgültig unterzeichnet. Das Werk bietet den Mitgliedern der Metallbranche viele Möglichkeiten, in teure Schieflage

kommens keine Personalkostensteigerung auf unsere Firmen zukommen. Von der gerade in den letzten Tagen verbreiteten Flut an Informationen zum Thema ERA möge sich niemand erschrecken lassen: Die ERA-Systematik ist schlüssig und wird sofort in den ersten Monaten des neuen Jahres durch unsere Mannschaft intensiv – auch in den Regionen – erläutert werden. Die ERA-Zeitschiene tut ihr übriges dafür. Das Jahr 2004 gilt als vorgeschaltetes "Informationsjahr", konkrete Einführungen sollen frühestens ab 2005 beginnen. Davon ausgenommen sind die Pilotbetriebe, in unserem Verbandsbereich die Grillo Werke AG.

Wir werden also diesbezüglich hinreichende Erfahrungen sammeln, um diese allen Mitgliedern zur Verfügung zu stellen. Dazu beitragen wird auch der Einsatz eines

In unserem Unternehmensverband Soziale Dienstleistungen + Bildung ist ver.di noch nicht in der Lage, die dringend notwendigen flächentarifvertraglichen Veränderungen mitzutragen. ver.di hat noch so viel mit sich selbst zu tun, dass die Kunden (ver.di's Mitglieder) zunächst warten müssen. Möge jemand Verständnis dafür aufbringen, wir sind jedenfalls nicht bereit, weiterhin zuzusehen, wie auch in diesem Bereich Arbeitsplätze abgebaut werden müssen, weil die BAT-Tarifstruktur nicht mehr in die Welt passt. Unsere Mitgliedsfirmen finden Wege, wir unterstützen sie dabei, und wenn es sein muss, auch mit eigenen und profilierten Haustarifverträgen.

Die Entwicklung der Mitgliederzahlen im Unternehmensverband Soziale Dienstleistungen + Bildung

Mehr Produktivität durch lebenslanges Lernen

Bericht der EU-Kommission „Beschäftigung in Europa 2003“

Seit 1989 veröffentlicht die EU-Kommission jährlich den Bericht „Beschäftigung in Europa“. Er analysiert die Beschäftigungs- und Arbeitsmarktbedingungen und bezieht nun erstmalig die EU-Neumitglieds- und Kandidatenstaaten ein. Die EU-Kommission kommt zum Ergebnis, dass der europäische Arbeitsmarkt im Vergleich zur Rezessionsphase Anfang der 90er-Jahre weniger anfällig

auf Konjunkturschwankungen reagiert. Sie führt dieses Resultat auf die Erhöhung der Erwerbsbeteiligung bei Frauen und Jugendlichen, auf den Anstieg des Bildungsniveaus in einigen Ländern und die zunehmende Verbreitung flexibler Arbeitsmodelle zurück.

Gleichwohl stellen sich die Beschäftigungsentwicklungen in den einzelnen Staaten unterschiedlich dar. Während in Deutschland be-

reits ab dem 4. Quartal 2001 ein negatives Beschäftigungswachstum zu verzeichnen war, setzte dies in anderen Ländern erst wesentlich später ein. Frankreich, Irland und Italien verzeichnen ein positives Beschäftigungswachstum.

Die Kommission stellt fest, dass das lebenslange Lernen ein zentrales Element für eine Strategie zur Produktivitätssteigerung ist und als solches in den Mitgliedstaaten

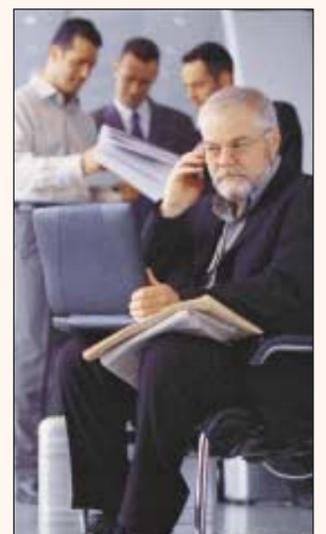
entsprechend Berücksichtigung finden sollte. Die deutsche Wirtschaft hat ein vitales Interesse an gut ausgebildeten Arbeitnehmern. Es müssen bereits in der schulischen Bildung Qualifikationen vermittelt werden, die von der modernen Arbeitswelt verlangt werden. Gleichzeitig profitieren gut ausgebildete Arbeitnehmer besser von Weiterbildungsmaßnahmen.

Die Kommission kommt zum Ergebnis, dass die Steuer- und Abgabenbelastung für geringe Einkommen reduziert werden muss, wenn die Schaffung von mehr Beschäftigung unterstützt werden soll. Insbesondere geringe Regulierung und eine größere Flexibilität der Arbeitsorganisation kann es erleichtern, Arbeit aufzunehmen, als auch Unternehmen ermöglichen,

Arbeitnehmer einzustellen. Bereits in den diesjährigen Empfehlungen des Rates zur Beschäftigungspolitik in der EU war für Deutschland festgestellt worden, dass das Regeleinstellungslevel die Schaffung von Arbeitsplätzen behindern kann und überdacht werden sollte.

Im Bereich der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer merkt die Kommission an, dass wesentliche Anstrengungen nötig sind, um die Ziele zu erreichen, die die EU sich gesetzt hat, wie z. B. die Steigerung der Beschäftigungsrate älterer Arbeitnehmer auf 50 % im Jahr 2010.

Der Kommissionsbericht kann in englischer Sprache im Internet abgerufen werden unter: http://europa.eu.int/comm/employment_social/employment_analysis/employ_2003_de.htm



EU fordert mehr Jobs für Ältere (dpa)

1. Weiterbildungskongress in Oberhausen

„Personalqualifizierung ist Chefsache“

Große Resonanz fand der erstmalig in Oberhausen veranstaltete Kongress rund um das Thema Personal-Qualifizierung. Mit über 200 Teilnehmern und 33 Ausstellern war die Veranstaltung am 20. November, so Oberhausens Oberbürgermeister Burkhard Drescher, „ein großer Erfolg.“

Aus Berlin war Dr. Hans Werner Busch angereist, Hauptgeschäftsführer des Arbeitgeberverbands Gesamtmetall. Er übernahm das Eröffnungsreferat. Und nutzte die Gelegenheit, um die anwesenden Politiker und Gewerkschaftsvertreter ins Gebet zu nehmen: „Qualifizierung der Mitarbeiter ist eine zutiefst unternehmerische Aufgabe,“ so Dr. Busch, „überbetriebliche Regelungsinstanzen können daher hierbei nie bedarfsgerecht sein.“

In der anschließenden Podiumsdiskussion wandte er sich dann insbesondere an Dr. Ralf Bartels, Abteilungsleiter beim DGB-Bezirk NRW für die Bereiche Struktur- und Technologiepolitik. „Vom Nutzen der Weiterbildung profitiert neben der Firma stets auch der Arbeitnehmer“, so Dr. Busch, „daher ist es nicht ungehörlich, wenn sich Betrieb und Mitarbeiter den mit der Qualifizierung verbundenen Aufwand fair untereinander aufteilen.“

Dr. Bartels vom DGB hob demgegenüber hervor: „Firmenchefs, die die Potentiale ihrer Mitarbeiter nicht kontinuierlich beobachten, werden ihre Belegschaft stets über- oder auch unterfordern.“

Ein interessantes Modell trug Diskussionssteilnehmerin Monika Guder vor, Geschäftsführerin des



Dr. Hans Werner Busch, Hauptgeschäftsführer Gesamtmetall

Unternehmensverbands Ruhr-Niederrhein: Job-Rotation, eine Initiative der Bundesanstalt für Arbeit. Für Mitarbeiter, die in Weiterbildungsmaßnahmen sind, sucht das

Arbeitsamt für diese Zeit passgenaue Ersatzkräfte. Zudem ist eine bis zu 100 prozentige Übernahme der Lohnkosten möglich (siehe Seite 12). Dies Modell stieß auch in den Fach-Foren des Kongresses auf reges Interesse. Das Forum „Personalqualifizierung und -entwicklung für den Mittelstand“ leitete Marco Invernizzi, Vorstand der UnternehmerHaus AG. Die UHS unterstützte im Vorfeld des Kongresses zudem das Netzwerk Dienstleistungen in Oberhausen als Initiator und Organisator der Veranstaltung. Resümee von Marco Invernizzi: „Für Personalchefs aber auch öffentliche und private Anbieter von Qualifizierungsmaßnahmen ist eine solche geballte Leistungsschau wie in Oberhausen ein ideales Forum.“

Schulen und Unternehmen – ein erfolgreiches Gespann

Ein Erfolgsbericht aus der Praxis

Das Projekt Unternehmen#Schule ist aus Oberhausen nicht mehr wegzudenken“, sagt der Projektverantwortliche Thomas Löhr, inzwischen seien rund 60 Unternehmen und 22 Schulen in Oberhausen an der Aktion beteiligt. Seit 2001 schlägt das Modellprojekt eine Brücke zwischen Unternehmen und Schulen, bringt Schülern Arbeitswelt und Berufsbilder näher, baut gegenseitige Vorurteile ab und fördert unternehmerisches Denken bei den Schülern. Das geschieht durch verschiedene Aktivitäten innerhalb des Projektes: Schüler entwickeln in Projektwochen Firmenideen und gründen Schülerunternehmen, die Unternehmer unterstützen sie mit Beratung und dem benötigten Know-how. Firmenbesichtigungen ermöglichen Schülern erste Einblicke ins Wirtschaftsleben. Dadurch erleichtert die Initiative den Schülern die Auswahl des richtigen Ausbildungsberufes. In Unterrichtsmodulen zu verschiedenen Schwerpunkten wie beispielsweise „Logistik“ oder „Grundkurs Ökonomie“ werden die Unternehmer zu „Unterrichtenden“ und erklären den Schülern fachspezifische Inhalte.

„Wir gehen dabei auf die Schüler ganz anders zu als die Lehrer“, berichtet Michael Bassier, Sprecher der Unternehmer und Geschäftsführer der Agentur Bassier, Bergmann & Kindler, „Wir gehen vorurteilslos in die Klassen und behandeln beispielsweise deswegen Störer nicht isoliert, sondern inte-

grieren sie gleich in die Gruppe“. Oft entdeckten die Unternehmer Potentiale bei Schülern, die sonst im Unterricht nicht gerade zu den Besten gehören.

„Für die Unternehmen sind das keine Hobby-Veranstaltungen“, sagt Löhr. Er ist dankbar für die Unterstützung, denn es sei beachtlich, wie professionell und mit wie viel Ernsthaftigkeit die Unternehmer bei den verschiedenen Veranstaltungen vorgehen. Die Unternehmer delegieren die übernommene Verantwortung nicht einfach an andere, sondern widmen den Projekten ihre eigene Zeit und die ihrer Führungskräfte. Alle Veranstaltungen laufen professionell ab – und dabei kommen sich Schüler und Unternehmer näher. Bei einer Präsentation der Firma MAN Turbo zeigten sich die Schüler zunächst eingeschüchtert angesichts der „hohen Tiere“ vor ihnen. Doch der Ausbildungsleiter des Kaufmännischen Bereichs und der Einkaufsleiter Europa des Oberhausener Unternehmens hoben diese Schwelle schnell auf, und eine lockere Atmosphäre erleichterte den Schülern schließlich den Umgang mit den Geschäftsmännern, erzählt Löhr.

Die Unternehmer investieren mit ihrem Engagement nicht nur Professionalität und Know-how, sondern auch viel Zeit und damit Geld. „Jede Minute, die ein Unternehmer in das Projekt investiert, verdient er kein Geld“, sagt Unternehmer Bassier. Das Engagement

der verschiedenen Unternehmen im Jahr reicht von einem halben bis zehn Tage. „Da können schon mehrere tausend Euro auch im fünfstelligen Bereich an ‚Ausfall‘ zusammenkommen“, so Bassier. „Die beteiligten Firmenchefs bieten oft sogar viel mehr an, als nachgefragt wurde“, ergänzt Thomas Löhr. So übernahm Michael Ossig, Geschäftsführer der Spedition Joachim Schulz GmbH, nicht nur den Unterricht im Logistikmodul. Um den Schülern ein Stück „Handfestes“ ganz nah zu bringen, fuhr er kurzerhand einen 25 Tonnen Schwertransporter auf den Schulhof. Die begeisterten Schüler durften „auf’m Bock“ sitzen, die Technik begutachten und Ossig mit Fragen belagern. Markus Lacum, Geschäftsführer der Elevator GmbH – Gesellschaft für Kommunikation, hatte richtig Spaß, weitere Zeit aufzubringen, um mit den Leitern der von ihm betreuten Schülerfirmen Tipps und Ideen von Geschäftsführer zu Geschäftsführer auszutauschen: „Da hat ein Erfahrungsaustausch stattgefunden, der manchmal die Grenzen zwischen Unternehmer und Schüler verwischt hat“, so Thomas Löhr.

Die Unternehmer haben verschiedene Gründe, warum sie sich an dem Projekt beteiligen. Natürlich sei ein solch persönlicher Einsatz gut für das eigene Image. Aber es stecke auch viel soziale Verantwortung in ihrem Engagement, erläutert Bassier: „Viele wollen neue Ausbildungsberufe vorstellen, die

bei den Schülern nicht sehr bekannt sind. Andere wollen etwas für die Kinder ihrer Arbeitnehmer tun, die ja hier zur Schule gehen. Die meisten Unternehmer sehen ihren Einsatz als eine Investition in die Gesellschaft, mit dem sie einen Beitrag dazu leisten das schulische Gesamtniveau anzuheben.“ Somit erhält die Wirtschaft qualifizierteren Nachwuchs.

Zwar steht die Schaffung neuer Ausbildungsplätze nicht im Vordergrund des Projekts, aber schon fünf Mal stellte sich nachweislich genau das als schöner „Nebeneffekt“ ein. Ein Schüler lernte beispielsweise ein Berufsbild erst durch das Projekt kennen und bewarb sich anschließend erfolgreich um diesen Ausbildungsplatz. Einem anderen gefiel ein beteiligtes Unternehmen so gut, dass er sich in Eigeninitiative um ein Praktikum dort bemühte – aus dem dann eine Lehrstelle wurde.

Leider sei auf der Seite der Lehrer nur rund ein Fünftel innerhalb der Lehrerkollegien aktiv am Projekt beteiligt, schränkt Löhr die Erfolgsbilanz etwas ein. Doch die Lehrer, die mitmachen, seien dann meist besonders engagiert.

Die Ziele des Projekts sehen Löhr und Bassier voll und ganz erreicht: „Die Unternehmen machen nicht etwas für die Schulen, sondern mit den Schulen. Es ist ein partnerschaftlicher Umgang, der beide Seiten einander näher bringt“, fasst Löhr den Status quo zufrieden zusammen.

Bildung & Qualifizierung zum Anfassen

Seminarprogramm erstmals als Halbjahresprogramm

Endlich ist es soweit: Aufgrund der Vielfalt der Aus- und Weiterbildungsaktivitäten der UnternehmerHaus AG, haben wir uns entschieden, für das nächste Jahr erstmalig ein Seminar-Halbjahresprogramm für den Bereich Bildung & Qualifizierung in gebundener Form und auf CD zu veröffentlichen. Das Programm umfasst den Zeitraum Januar bis Juli 2004 und versorgt Sie auf einen Blick mit allen nötigen Informationen zur Planung Ihrer persönlichen und betrieblichen Weiterbildung.

Das Halbjahresprogramm können Sie als Broschüre, CD oder per E-mail (PDF-Down-

load) anfordern bei: Heike Schulteter Hardt, Telefon 0203 6082 204 oder unter: schulteterhardt@unternehmerhaus-ag.de.

Selbstverständlich senden wir Ihnen auch weiterhin das IQ-Fax bzw. IQ-mail mit einer monatlichen Übersicht aller Seminare, die die UnternehmerHaus AG aktuell anbietet.

Nun laden wir Sie jedoch erst einmal herzlich ein, im neuen Programm zu stöbern und fündig zu werden. Wir freuen uns darauf, Sie auch im neuen Jahr wieder im HAUS DER UNTERNEHMER als Gast und Semierteilnehmer begrüßen zu dürfen!

Unternehmensethik: Nicht nur zur Weihnachtszeit

Benediktiner und Unternehmer im Dialog

Was können moderne Firmenchefs von den über tausend Jahre alten Regeln des heiligen Benedikt lernen? Eine Menge, meint Stephan Schroer, Abt der Benediktinerabtei Königsmünster in Meschede. Beim Kamingsgespräch im WirtschaftsKlub Ruhr-Niederrhein Anfang November erklärte der Mönch mit abgeschlossenem BWL Studium seine Vorstellungen von Unternehmensethik. „Sparingspartner“ der Diskussion war Friedhelm Chlosta, Geschäftsführer der Düsseldorfer gfu-Consult GmbH, moderiert wurde die Veranstaltung vom Vorstand der UnternehmerHaus AG, Marco Invernizzi. Mit großem Interesse folgten die Gäste in Duisburg der Veranstaltung.

So haben Nächstenliebe und andere christliche Werte zwar alljährlich in der Adventszeit Konjunktur. Auf Weihnachtsfeiern werden versöhnliche Töne angestimmt und das Miteinander zwischen Firmenleitung und Mitarbeitern betont. Doch können Unternehmer das ganze Jahr über von ethischen Prinzipien profitieren, darin waren sich Abt Stephan und Friedhelm Chlosta einig. Wenn auch aus unterschiedlichen Sichtweisen heraus.

Der Benediktiner will Führung als permanenten Dienst an den Mitarbeitern sehen. Er legt den Schwerpunkt seiner Betrachtung auf die Bedeutung der Führungspersönlichkeit, die christliche Wertvorstellungen auch im Unternehmen umsetzen solle. Wichtig sei die Persönlichkeit des Unternehmers, „mit dem entschlossenen Ernst des

Meisters und der liebevollen Güte des Vaters“, so Abt Stephan. Chlosta hingegen erläuterte aus Unternehmenssicht, dass eine ethische Orientierung sich auch wirtschaftlich lohne. Im Mittelpunkt seiner Betrachtung liegt die Führungstechnik, um Unternehmensethik richtig umzusetzen. „Der Unternehmer muss die Balance herstellen, zwischen Profit, Mitarbeiter und Marktinteressen“, so Chlosta. Er profitiere dadurch von einem positiven Image und einer höheren Zufriedenheit seiner Mitarbeiter.

Als praktisches Beispiel nannte Chlosta den Mitarbeiter, der Überstunden macht. „Das ist zunächst gut für das Unternehmen, aber möglicherweise negativ für das Privatleben des Angestellten. Hier muss der Unternehmer seine Ziele abwägen und einen Ausgleich für den Mitarbeiter finden, finanzieller Art oder durch zusätzliche Motivation.“

Die Motivation für ethisches Handeln sieht Abt Stephan dagegen nicht in der Profitorientierung sondern in der christlichen Überzeugung. Er erinnerte an das letzte Abendmahl, wo Jesus seinen Jüngern die Füße wäscht. „Nicht als Handlungsempfehlung“, so Abt Stephan, „sondern als Ausdruck der tiefen Verbeugung vor der Würde des Anderen, die man als Führungspersönlichkeit verinnerlichen sollte.“ Die Mitarbeiter würden es dem Unternehmer durch größere Motivation danken. Was sich dann auch wirtschaftlich auszahle, Und das nicht nur zur Weihnachtszeit...

Vorankündigung:

Unternehmen#Schule: „Zusammen die Zukunft“

Ministerin Schäfer spricht auf Berufswahlmesse im März

Life am Messestand, in Fachreferaten und in verschiedenen Foren präsentieren Fachleute aus Unternehmen und Schulen verschiedene Möglichkeiten der Zusammenarbeit zum Thema Berufswahlorientierung. Die Schirm-

herrschaft hat Herr Burkhardt Drescher, Oberbürgermeister der Stadt Oberhausen übernommen, das Hauptreferat wird Frau Ministerin Ute Schäfer, Ministerium für Schule, Jugend und Kinder des Lande NRW, halten. Die vom

Projekt „Unternehmen#Schule“ initiierte Veranstaltung bietet die Möglichkeit zum Informationsaustausch, Kennen lernen unterschiedlicher Module und Kooperationsmöglichkeiten zwischen Schulen und Unternehmen.

15. März 2004 ab 14.00 Uhr
TZU, Werksgasthaus, Oberhausen
Weitere Informationen: Unternehmen#Schule, Thomas Löhr
Telefon: 0208-825-2006,
E-mail: unternehmen-schule@oberhausen.de

Neues Programm „Job Rotation“

Die Bundesanstalt für Arbeit beteiligt sich an den Kosten für Ersatzkräfte, wenn die eigenen Mitarbeiter Weiterbildungsmaßnahmen besuchen

Wenn die eigenen Mitarbeiter Weiterbildungsmaßnahmen besuchen, bleibt die Arbeit liegen oder muss durch Überstunden nachgeholt werden. Jetzt übernimmt die Bundesanstalt für Arbeit 50 bis 100 Prozent der Kosten für qualifizierte Vertretungen. Das Programm heißt Job Rotation und wird in Duisburg von der UnternehmerHaus AG und der Lehr- und Versuchsgesellschaft für Qualität mbH (LVQ) koordiniert. „Das Projekt bietet eine gute Möglichkeit für kleine wie große Betriebe, ihre Weiterbildungskosten zu senken“, weiß Nando Spitznas von der

UnternehmerHaus AG. Die ausgewählten qualifizierten Ersatzkräfte leisteten nach Erfahrung des Arbeitsamtes meist über 70 Prozent der Arbeit der Stammkraft. „Die Unternehmen in Duisburg zeigen reges Interesse an dem Projekt“, so Spitznas. Denn sie können gleich doppelt profitieren: Erstens sinken die Kosten für Weiterbildungsmaßnahmen durch die Beteiligung des Arbeitsamtes. Zweitens können Unternehmen potentielle neue Mitarbeiter auf diese Weise risikolos kennen lernen. Zudem sind die Beratungsleistungen unverbindlich und kostenfrei.

Job Rotation startet in Duisburg voraussichtlich im Januar und ist zunächst auf ein halbes Jahr begrenzt. Aufgrund der guten Resonanz der Unternehmen hoffen die UnternehmerHaus AG und die LVQ aber auf eine Verlängerung.

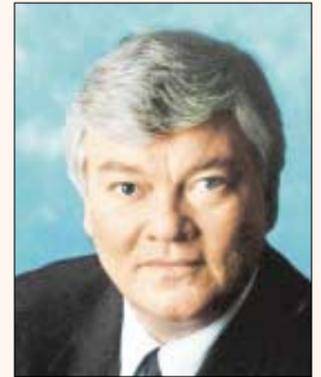
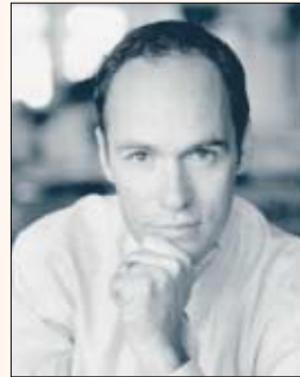
Info

Weitere Informationen zu dem Projekt gibt Nando Spitznas von der UnternehmerHaus AG unter Telefon 0203 6082-0 oder per Email an spitznas@unternehmerhaus-ag.de

Welchen Nutzen bieten Zeitungen – und wie sieht ihre Zukunft aus?

Zur Diskussion dieser Fragen hat die UnternehmerHaus AG zwei hochkarätige Medienmacher für ein Gespräch mit Firmenchefs im Duisburger Haus der Unternehmer gewinnen können: Bodo Hombach, Geschäftsführer der WAZ-Mediengruppe in Essen. Und Christoph Keese, Chefredakteur der Financial Times Deutschland sowie künftiger Chefredakteur der Welt am Sonntag.

Termin: Dienstag, 10.2.2004, ab 19.00 Uhr. Im Anschluss lädt der WirtschaftsKlub Rhein-Ruhr zu einem kleinen Buffet. Da die Teilnehmerzahl begrenzt ist, um den Charakter der Veranstaltung als offenen Dialog mit dem Publikum zu gewähren, ist eine frühzeitige Anmeldung dringend angezeigt.



Christoph Keese (links) gehörte schon bei der Einführung der Financial Times Deutschland im Jahr 2001 dem Redaktionsteam in leitender Position an. Im September 2003 übernahm er die alleinige Chefredaktion. Im kommenden Jahr wird er als Chefredakteur zur Welt am Sonntag wechseln. Bodo Hombach (rechts) war NRW-Wirtschaftsminister, Kanzleramtsminister für Gerhard Schröder und koordinierte für die Europäische Union den Balkan-Stabilitätspakt. Heute ist er Geschäftsführer der WAZ-Gruppe in Essen.

„Literatur ist Grundnahrungsmittel“

Zu Gast im WirtschaftsKlub: Roger Willemsen sprach über Literatur von Goethe bis Dieter Bohlen

Der Literaturexperte und Autor Roger Willemsen begeisterte 200 Gäste im WirtschaftsKlub der UnternehmerHaus AG: In einer Stehgreif-Rede gab Willemsen eine Kostprobe aus seinem literarischen Repertoire: von Goethe bis Bohlen. Der WirtschaftsKlub und das Literaturbüro NRW-Ruhrgebiet hatten zu diesem Streifzug durch die „Lebenskunst Lesen“ geladen. Und Willemsen weckte bei seinen Zuhörern Faszination für Literatur. Im Anschluss an den Vortrag und eine Signier-Stunde gab es für die Klubmitglieder Gelegenheit zum gemeinsamen Dinner mit Willemsen. Bei Wein und einem festlichen Büf-



Roger Willemsen gemeinsam mit Sabine Hoffmeister vom WirtschaftsKlub und Herrn Herrholz vom Literaturbüro NRW

fet saßen die Teilnehmer bis tief in die Nacht zusammen und Roger Willemsen empfahl den anwesenden Unternehmern: „Nehmen Sie sich die Zeit zu Lesen, es lohnt sich.“

Belesen aber nicht belehrend berichtete der ehemalige Dozent für Literaturwissenschaften von den Formen der Erregungszustände, die nur im literarischen Sprechen Ausdruck bekommen. So auch in dem dramaturgisch vorgetragenen Auszug aus einem Gedicht von Gottfried August Bürger. „Dichtung steckt an“, schwärmte Willemsen und zeigte neben Dramatischem und Humorvollem auch den

tieferen Blick, den man auf Literatur werfen sollte: „Die Botschaft der Literatur liegt nicht in dem Eigentlichen, was sie aussagt.“ „Denn“, so Willemsen, „wollte man allein das Wirkliche aussprechen wäre es nur Geräusch“. So empfindet er etwa die Strophe: „Wenn ich ein Vöglein wär' und auch zwei Flüglein hät“, für sich genommen nicht sonderlich geistreich. Sie sage aber umso mehr über die Liebe des Autors aus, der in seiner Verzückung keine Hemmungen habe „sich zum Idioten zu machen“.

Das literarische Sprechen hat Willemsen verinnerlicht und konnte mühelos im Vergleich mit mittelal-

terlicher Kunst auf „Naddel“ und Dieter Bohlen Bezug nehmen. „Die heutigen Medien betreiben eher Sprachverweigerung“, stellte der ehemalige Fernsehmoderator fest. Denn nur die literarische Sprache benutze die Emotionen, die zwischen dem Autor und dem Beschriebenen stehen als Medium. Willemsen weckte Begeisterung für Literatur ohne aus einem seiner Werke vorzutragen. Sichtlich genoss er es, „einmal frei schwadronieren“ zu dürfen und spielte dabei virtuos auf seinem Instrument: der Sprache. „Ein wunderbarer Abend für die Sinne und den Geist“, so die einhellige Meinung der Anwesenden.

Neues Programm des WirtschaftsKlub

Highlights im Jahr 2004

Ab sofort gibt es das neue Programm des WirtschaftsKlub Rhein-Ruhr mit vielen neuen Highlights. Aufgrund des überwältigenden Erfolgs werden nun auch Oberhausen, Ratingen und Bocholt einen eigenen Business Break bekommen – die Termine entnehmen Sie bitte der folgenden ersten Übersicht.

20. Januar	19.00 Uhr	Sushi Kurs mit Kiyoshi Hayanizu	50 € (inkl. Tischwein, Sake, jap. Bier)
29. Januar	19.00 Uhr	Was beschert uns das Steuerjahr 2004? Referenten der Ernst & Young AG	30 € (inkl. Büffet, Tischwein, Kaffee)
3. Februar	7.30 – 10.30 Uhr	Business Break Duisburg im UnternehmerHaus	15 € p. P.
4. Februar	7.30 – 10.30 Uhr	Business Break Ratingen im INNSIDE Residence Hotel	15 € p. P.
5. Februar	7.30 – 10.30 Uhr	Business Break Mülheim im Wasserbahnhof	15 € p. P.
10. Februar	7.30 – 10.30 Uhr	Business Break Oberhausen im Businessclub-CentRO	15 € p. P.
10. Februar	18.30 Uhr	Im Gespräch: Bodo Hombach und Christoph Keese	25 € (inkl. Fingerfood, Tischwein)
2. März	7.30 – 10.30 Uhr	Business Break Duisburg im UnternehmerHaus	15 € p. P.
3. März	19.00 Uhr	„Umgang mit der Presse“, T. Licher	210 € p. P.
4. März	7.30 – 10.30 Uhr	Business Break Mülheim im Wasserbahnhof	15 € p. P.
9. März	19.00 Uhr	Kamingespräch Business Angels	25 € (inkl. Fingerfood, Tischwein)
10. März	7.30 – 10.30 Uhr	Lesung: Dr. Thomas Druyen „Olymp des Lebens“	15 € p. P. (Getränke nach Verzehr)
11. März	19.00 Uhr	Business Break Bocholt im Museumsrestaurant Schiffchen	15 € p. P.
6. April	7.30 – 10.30 Uhr	Business Break Duisburg im UnternehmerHaus	15 € p. P.
7. April	7.30 – 10.30 Uhr	Business Break Ratingen im INNSIDE Residence Hotel	15 € p. P.
8. April	7.30 – 10.30 Uhr	Business Break Mülheim im Wasserbahnhof	15 € p. P.
13. April	7.30 – 10.30 Uhr	Business Break Oberhausen im Businessclub-CentRO	15 € p. P.

Großer Wachwechsel bei der Commerzbank ...

... feierlich im HAUS DER UNTERNEHMER vollzogen

Rolf Dickmann und Hubert Gewinn, beide gemeinsam Leiter der Commerzbank-Region Duisburg, verabschiedeten sich nun auch gemeinsam und gingen in den Ruhestand. Als Gäste fühlten sie sich im festlichen Ambiente des HAUS DER UNTERNEHMER gut aufgehoben und genossen das kulinarische Angebot und den perfekten Service.



Von links: Günther Fey (Nachfolger Dickmann), Manfred Schlaak, Mitglied der Geschäftsleitung der Commerzbank Essen, Rolf Dickmann; Hubert Gewinn; Manfred Breuer Mitglied der Geschäftsleitung, Commerzbank Essen, Michael Mensch (Nachfolger Gewinn).

Erste Erfolge bei den neuen Zielen der Bundesanstalt für Arbeit

UVG beim Erfahrungsaustausch der Verwaltungsausschüsse

Die Gesetze „Hartz I und II“ sind seit einem Jahr gültig, per 1.1.2004 treten die Gesetze „Hartz III und IV“ zur Reform der Arbeitsmarktpolitik in Kraft: Das hat nicht nur für die Bundesanstalt für Arbeit mit ihren Mitarbeitern Konsequenzen, sondern auch für die Arbeitslosen, erwerbsfähige Sozialhilfeempfänger, Sozialämter und Arbeitgeber. Umwälzungen bisher ungekannten Ausmaßes vollziehen sich derzeit hier.

In ihrem Kerngebiet Ruhr-Niederrhein vertritt die Unternehmensverbandsgruppe UVG die Arbeitgeberinteressen in den Verwaltungsausschüssen: Wolfgang Schmitz, Hauptgeschäftsführer der UVG, ist alternierender Vorsitzender des Verwaltungsausschusses des Arbeitsamtes Duisburg, und Elisabeth Schulte, Geschäftsfüh-

rin des USB in der UVG, ist Mitglied des Verwaltungsausschusses des Arbeitsamtes Oberhausen und benennt alle Arbeitgebervertreter der Verwaltungsausschüsse der Arbeitsämter Duisburg, Oberhausen/Mülheim und Wesel. Ferner werden über die Bundesvereinigung der Arbeitgeberverbände (BDA), in der die UVG Mitglied ist, die Arbeitgeberinteressen bei der Bundesanstalt für Arbeit (BA) in Nürnberg vertreten.

Daher nahmen Schmitz und Schulte Ende 2003 an dem bundesweiten jährlichen Erfahrungsaustausch der arbeitgeberseitigen alternierenden Vorsitzenden der Verwaltungsausschüsse der Arbeitsämter bei der Bundesanstalt für Arbeit (BA) in Nürnberg teil. Schmitz: „Der riesige Gebäudekomplex ist beeindruckend und

läßt erahnen, daß 90.000 Mitarbeiter bundesweit bei der Arbeitsverwaltung beschäftigt sind – oder in Zukunft bei der Agentur für Arbeit.“

Die Bundesanstalt für Arbeit richtet sich derzeit und vor allem auch in Zukunft hinsichtlich der Kundenorientierung und differenzierten Vermittlungsbemühungen je nach Eignung und Arbeitswilligkeit der Arbeitslosen nach dem Motto „Fördern und Fordern“ aus. Schmitz: „Allein die Reduzierung der durchschnittlichen Dauer der Arbeitslosigkeit von der Arbeitslosenmeldung bis zur Vermittlung von derzeit 33 Wochen auf 32 Wochen würde 1 Mrd. Euro einsparen. Dies ist im Hinblick auf 14 Wochen Vermittlungsdauer in Österreich nicht unrealistisch.“ Schon in diesem Jahr stellt die Bundesanstalt für Arbeit trotz geringeren Mittel-

einsetzes die gleiche Aktivierungsquote bei den Arbeitslosen fest.

Immerhin kann die Bundesanstalt für Arbeit nach dem ersten Jahr der Hartz-Umstrukturierungen einige Erfolge vorweisen: Die Zahl der Abgänge Arbeitsloser in den ersten Arbeitsmarkt wurde gesteigert, auch die Arbeitslosen, die sich selbständig machten, nahmen zu. Deutlich stieg auch die Zahl derer, die sich selbst aus der Arbeitslosigkeit abmeldeten und in Nichterwerbstätigkeit freiwillig blieben. In die Vermittlung wurden von den Arbeitsämtern vermehrt Dritte eingeschaltet. Wichtig war der Schritt, die Arbeitsmarktpolitischen Instrumente nach Beginn von Arbeitslosigkeit frühzeitiger einzusetzen und z.B. mit einer Fortbildungsmaßnahme nicht zu warten, bis die Person zu den



Berater Michael Synowczyk im Arbeitsamt Duisburg (Fotos: dpa)



Immer wieder Zentrum vieler Turbulenzen: Die BA in Nürnberg

Langzeitarbeitslosen zählte, wie es „vor Hartz“ der Fall war. Vor allem wurden auch mehr Arbeitslose in aktive Arbeitsmarktpolitik einbezogen.

Vielfach konnte eine Kostenreduzierung durch Optimierung der Maßnahmedauer erzielt werden. So gibt es eine aktuelle Studie des IAB (wissenschaftliches Institut der Bundesanstalt für Arbeit), die darlegt, dass ein Arbeitsloser nach der Teilnahme an Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (ABM) schlechter in den ersten Arbeitsmarkt integrierbar ist als vorher. Insbesondere sind kurze ABM (ein halbes Jahr) viel wirkungsvoller als ganzjährige.

Schmitz und Schulte haben am 20. November in der BA die Vertreter des Vorstandes der Bundesanstalt für Arbeit vor allem auch auf die Art der Ausschreibung von Weiterbildungsmaßnahmen (FbW) angesprochen, die demnächst zu 75 % bundesweit geschehen soll. Begründet wird dies mit den bisher enormen Unterschieden bei den Preisen verschiedener Bildungseinrichtungen. Schmitz betonte seine Sorge, dass mit der geplanten bundesweiten Ausschreibung und Orientierung vor allem am Preis die landesweiten, großen Träger

bevorzugt würden, während die mittelständischen Bildungseinrichtungen vor Ort mit gewachsenen Kontakten zu den regionalen Unternehmen nicht mithalten könnten. Schulte: „Das steht dem Ziel, die Arbeitslosen durch FbW in den ersten Arbeitsmarkt zu vermitteln, entgegen.“ Ein BA-Vorstandsmitglied gestand zu: „Die Kritik ist angekommen.“ Es dürfe in der Tat nicht dazu kommen, dass kleine, erfolgreiche Träger vor Ort mit Firmkontakten das Nachsehen hätten. Die BDA fordert auch intensiv, dass Marktnähe und Eingliederungserfolge von Bildungseinrichtungen bei den Ausschreibungen zu berücksichtigen seien und nicht nur ein niedrigerer Preis relevant sein dürfe.

Beim virtuellen Arbeitsmarkt ist die Internet-Oberfläche seit dem 1.12.2003 erneuert, ab Frühlings 2004 wird es ein neues Verfahren geben, das die bisherige Abfrage von Arbeitssuchenden oder von Unternehmen nach Berufskennziffern ersetzt und die Abfrage nach Kompetenzen ermöglicht. Eine solche Abfrage führt zu zielgenaueren Ergebnissen, die eine Vermittlung erheblich erleichtern dürften.

Elisabeth Schulte, UVG

Struktur der Unternehmensverbandsgruppe

UVM Unternehmensverband der Metallindustrie Ruhr-Niederrhein e.V.
Tarifträgerverband, regional

UIS Unternehmensverband IndustrieService + Dienstleistungen e.V.
Tarifträgerverband, bundesweit

USB Unternehmensverband Soziale Dienstleistungen + Bildung e.V.
Tarifpolitischer Verband, bundesweit

USD Unternehmensverband Service + Dienstleistungen e.V.
Wirtschaftsförderungsverband, bundesweit

UVRN Unternehmensverband Ruhr-Niederrhein e.V.
Wirtschaftsförderungsverband, regional

UMW Unternehmensverband Mülheimer Wirtschaftsvereinigung e.V.
Wirtschaftsförderungsverband, regional

UVR Unternehmensverband Ratingen e.V.
Wirtschaftsförderungsverband, regional

Buchbesprechung: „Arbeitnehmerüberlassung und Arbeitsvermittlung“

Gelungener Überblick zur Arbeitnehmerüberlassung

... und beim Thema AÜG-Tarifverträge kommt unser UIS ins Spiel

Die Herausgeber betonen in ihrem Vorwort, dass sie bemüht sind, gelöst von den vielschichtigen und unübersichtlichen Bestimmungen arbeitssozial- und gewerberechtl. Natur zur Arbeitnehmerüberlassung und -vermittlung dem Leser eine systematische und aktuelle Zusammenfassung anzubieten. Und dies ist gelungen!

Noch nicht enthalten im Buch sind die Abschlüsse der speziellen AÜG-Tarifverträge zur Vermeidung von „equal payment“ und „equal treatment“, also die gesetzliche Aufdrängung der Arbeitsbedingungen des Entleiherbetriebes. Hier sei der Hinweis gestattet,

dass nicht nur neugegründete „Spezialverbände“, sondern auch die „klassischen“ Arbeitgeberverbände, also auch die Unternehmensverbandsgruppe mit den großen Gewerkschaften derzeit solche Abschlüsse verhandelt.

Besonderes Augenmerk wird auf die nach wie vor schwierige Abgrenzung zu anderen Formen des drittbezogenen Personaleinsatzes, insbesondere im Rahmen von Werk- und Dienstverträgen gelegt.

Die Rechtsbeziehungen zwischen den Beteiligten der Arbeitnehmerüberlassung werden dezidiert anhand der neusten Rechtsprechung und Literatur dargestellt.

Ein besonderes Kapitel ist der grenzüberschreitenden Arbeitnehmerüberlassung gewidmet.

Ebenso der nun seit 2002 erleichterten privaten Arbeitsvermittlung. Auch Personal-Service-Agenturen (PSA) § 37 c SGB III werden erläutert.

Musterverträge zum AÜG runden das Werk ab, obgleich solche Muster immer „mit Vorsicht zu genießen sind“ insbesondere angesichts der noch nicht vom BAG geklärten Frage, ob dies alles nach der Schuldrechtsreform einer erweiterten richterlichen Inhaltskontrolle unterliegt.

Zusammenfassend: ein aktuelles Werk, welches für die Personal-



praxis vor allem in Ver- und Entleiher- sowie in Betrieben, die auch Leiharbeiter einsetzen, ein wertvolles systematisches Handbuch darstellen kann.

RA Peter Wirtz, UVG

Urban-Crell/Schulz
Arbeitsnehmerüberlassung
und Arbeitsvermittlung
C.H. Beck 2003
ISBN 340651152X
€ 42,00

Noch fehlt BAG-Entscheidung zu Vertragsstrafen

Auf jeden Fall muss eine Vereinbarung genau die Pflichtverletzungen definieren

Vertragsstrafen werden von Arbeitgeberseite in Arbeitsverträgen häufig eingesetzt, um den Arbeitnehmer zu bewegen, sich arbeitsvertragskonform zu verhalten. Sie werden zum Beispiel für den Fall vereinbart, dass der Arbeitnehmer seine Arbeit nicht antritt, er seine Kündigungsfrist nicht einhält oder der Arbeitgeber wegen schuldhafter Verletzung der Arbeitspflicht eine außerordentliche Kündigung ausspricht. Auch zur Absicherung eines Wettbewerbsverbots werden sie eingesetzt.

Da die Vertragsstraferegelungen häufig standardisiert in den Arbeitsverträgen enthalten sind, ist aber streitig, ob die bisherige Praxis auch noch nach dem Inkrafttreten des Schuldrechtsreformgesetzes vom 1.01.2002 rechtmäßig ist. Seit diesem Zeitpunkt finden die Regelungen über die allgemeinen Geschäftsbedingungen grundsätzlich auch Anwendung auf „standardisierte“ Arbeitsverträge. Und das neue Schuldrecht verbietet in § 309 Nr. 6 BGB die Vertragsstrafe „für den Fall, dass der andere Vertrags-

teil sich vom Vertrag löst“. Andererseits sind gemäß § 310 Abs. 4 Satz 2 BGB bei der Anwendung der Regelungen auf Arbeitsverträge „die im Arbeitsrecht geltenden Besonderheiten angemessen zu berücksichtigen“. Führen also arbeitsrechtliche Besonderheiten dazu, dass die Vertragsstrafe auch in einem Musterarbeitsvertrag noch zulässig ist? Das Schrifttum ist in dieser Frage zerstritten, eine ab-

schließende Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts liegt noch nicht vor.

Bisher haben drei Landesarbeitsgerichte zu diesem Thema Recht gesprochen, allerdings mit unterschiedlichem Ergebnis. Anhaltspunkte können die drei Entscheidungen dennoch bieten: Das LAG Hamm hält die formularmäßige Vereinbarung einer Vertragsstrafe grundsätzlich für unzulässig

(Urteil vom 24.01.2003 – 10 Sa 1158/02). Das Gericht meint, es gebe keine arbeitsrechtlichen Besonderheiten, die eine Vertragsstrafe rechtfertigen könnten.

Auch das LAG Düsseldorf tendiert in einem Urteil vom 8.01.2003 (12 Sa 1301/02) zu dieser Ansicht, hat aber dennoch das erstinstanzliche Urteil des Arbeitsgerichts Oberhausen bestätigt, das eine Vertragsstrafe bejaht hatte, allerdings nur in Höhe von ca. 1/5 eines Bruttomonatsgehalts, während das Unternehmen das volle vereinbarte Bruttomonatsgehalt eingeklagt hatte.

Einen ähnlichen Weg geht das LAG Rheinland-Pfalz in einer Entscheidung vom November 2002 (5 Sa 805/02). Auch im dortigen Fall hatte ein Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis bereits vor Arbeitsbeginn wieder gekündigt und die Arbeit nicht aufgenommen, weshalb der Arbeitgeber die vereinbarte Vertragsstrafe in Höhe eines Monatsnettoehalts einklagte. Das Gericht bejahte zwar die Möglichkeit, eine Vertragsstrafe zu vereinbaren, allerdings müsse sich die

Strafe „im Rahmen“ halten. Es wurde daher ein halbes Monatsgehalt für angemessen gehalten. Leiten ließ sich das Gericht bei dieser Entscheidung offensichtlich davon, dass innerhalb der Probezeit regelmäßig eine Kündigungsfrist von zwei Wochen vereinbart wird.

Was bedeutet dies nun für den Arbeitgeber? Angesichts der unterschiedlichen Meinungen der Instanzgerichte kann jedenfalls bis zu einer abschließenden Entscheidung durch das Bundesarbeitsgericht davon ausgegangen werden, dass Vertragsstrafen in Formulararbeitsverträgen wohl noch zulässig sind. Es empfiehlt sich jedoch, folgende Punkte zu berücksichtigen:

Die Vereinbarung muss klar und eindeutig die erfassten Pflichtverletzungen enthalten. Zum Beispiel: „Tritt der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis nicht an, löst er das Arbeitsverhältnis unter Vertragsbruch oder wird der Arbeitgeber durch schuldhaftes rechtswidriges Verhalten des Arbeitnehmers zur fristlosen Kündigung des Arbeitsverhältnisses veranlasst, so hat der

Arbeitnehmer an den Arbeitgeber eine Vertragsstrafe in Höhe eines Bruttomonatsgehalts zu zahlen.“ Die Vereinbarung einer Vertragsstrafe pauschal „für Vertragsverletzungen“ ist unwirksam.

Die Regelung sollte, damit sie nicht als überraschend eingestuft wird, in einen besonderen Paragraphen zum Beispiel mit der Überschrift „Vertragsstrafe“ aufgenommen werden. Die nach bisheriger Rechtsprechung regelmäßig für zulässig und angemessen gehaltene Höhe der Strafe von einem Bruttomonatsentgelt ist sicherlich auch jetzt noch zulässig. Allerdings besteht bei einer für den Arbeitnehmer kürzeren Kündigungsfrist als einem Monat die Gefahr, dass die Vertragsstrafe entsprechend reduziert wird.

Es sollte auch in die Vereinbarung aufgenommen werden, dass die Geltendmachung weitergehender Schadensersatzansprüche durch den Arbeitgeber vorbehalten bleibt.

Die neue Rechtslage gilt übrigens auch für Verträge, die vor dem 1.01.2002 geschlossen worden sind. Ob es sich allerdings lohnt, Altverträge deswegen im Einvernehmen mit dem Arbeitnehmer zu ändern, bleibt einer Betrachtung des Einzelfalls vorbehalten.

RA Dr. Axel Mauersberger, UVG



Verträge können auch Strafen regeln

10 Fragen & Antworten zum Thema Teilzeitananspruch

1 Haben Arbeitnehmer ein Recht auf Teilzeitarbeit?

Das Teilzeitarbeitgesetz (TzBfG) verankert einen gesetzlichen Anspruch auf Teilzeitarbeit für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Folgende Voraussetzungen müssen erfüllt sein: Jeder Arbeitnehmer kann eine Verringerung der Arbeitszeit verlangen. Darunter fallen auch Führungskräfte, geringfügig Beschäftigte, befristet Beschäftigte sowie Mitarbeiter, die bereits in Teilzeit beschäftigt sind. Der Anspruch kann allerdings erst dann geltend gemacht werden, wenn das Arbeitsverhältnis länger als 6 Monate bestanden hat.

Darüber hinaus müssen in dem Betrieb regelmäßig mehr als 15 Arbeitnehmer beschäftigt sein. Die Auszubildenden werden dabei nicht mitgezählt.

Es kommt bei der Bestimmung der Anzahl weniger auf einen genauen Zeitpunkt an als auf den Umstand, dass der Arbeitgeber in der Regel mehr als 15 Arbeitnehmer beschäftigt.

Gezählt werden alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (ohne Auszubildende), die regelmäßig vom Arbeitgeber beschäftigt werden, unabhängig von der Höhe ihrer Arbeitszeit. Bei mitarbeitenden Gesellschaftern oder Geschäftsführern und freien Mitarbeitern kommt es darauf an, ob sie Arbeitnehmer im Sinne des Arbeitsrechts sind. Vorübergehend Beschäftigte werden mitgezählt, wenn sie einen regelmäßig beschäftigten Arbeitnehmer vertreten (keine Doppelzählung). (§ 8 Abs. 7 TzBfG)

Soweit betriebliche Gründe dem Wunsch der Arbeitnehmer nach Teilzeitarbeit nicht entgegenstehen, muss der Arbeitgeber der Verringerung der Arbeitszeit zustimmen. (§ 8 Abs. 1, Abs. 7 TzBfG)

2 Müssen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihren Antrag auf Teilzeitarbeit begründen und muss der Antrag schriftlich gestellt werden?

Eine Begründung des Wunsches ist nicht notwendig, sie erleichtert dem Arbeitgeber jedoch die Entscheidung. Ebenso ist die Schriftform zu empfehlen, weil der Arbeitnehmer dadurch seinen Antrag und der Arbeitgeber den Zeitpunkt des Antrags nachweisen kann.

3 Wann muss der Arbeitnehmer einen Antrag auf Teilzeitarbeit stellen?

Ihr Mitarbeiter muss Ihnen 3 Monate vor dem gewünschten Beginn den Umfang der Reduzierung mitteilen. Gleichzeitig muss er mitteilen, wie er sich die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage vorstellt.

4 Wann muss der Arbeitgeber seine Entscheidung mitteilen?

Der Arbeitgeber muss dem Arbeitnehmer spätestens 1 Monat vor dem gewünschten Teilzeitbeginn schriftlich mitteilen, ob er der Teilzeit zustimmt oder nicht. Unterlässt er dies, verringert sich die Arbeitszeit automatisch in dem vom Arbeitnehmer gewünschten Umfang. (§ 8 Abs. 5 TzBfG)

An der Verkürzung der Arbeitszeit können Sie dann nicht mehr rütteln. Sie können nachträglich nur eine Änderung der Lage der Arbeitszeit verlangen, wenn Ihre betrieblichen Interessen denen des Arbeitnehmers überwiegen.

Der Arbeitgeber ist vor einer ablehnenden Entscheidung zudem verpflichtet, mit dem Mitarbeiter die gewünschte Reduzierung zu erörtern. Das Ziel muss sein, zu einer Vereinbarung zu gelangen.

5 Können Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer, die sich z. Z. in Elternzeit (ehem. Erziehungsurlaub) befinden, ebenfalls einen Antrag auf Teilzeit stellen oder müssen sie erst wieder 6 Monate beim Arbeitgeber tätig sein?

Auch diese Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können grundsätzlich einen entsprechenden Antrag auf Teilzeitarbeit spätestens drei Monate vor dem Wunschtermin stellen, wenn ihr Arbeitsverhältnis bereits mindestens sechs Monate besteht. Dabei zählt die Elternzeit mit, weil das Arbeitsverhältnis in dieser Zeit fortbesteht.

6 Was versteht man unter betrieblichen Gründen, die eine Ablehnung durch den Arbeitgeber rechtfertigen können?

Sie müssen als Arbeitgeber der Verringerung der Arbeitszeit zustimmen, soweit betriebliche Gründe dem nicht entgegenstehen. Dies gilt auch für die Verteilung der verbleibenden Arbeitszeit. Rationale, nachvollziehbare Gründe genügen, um ein Veto einzulegen. Der Gesetzgeber nennt beispielhaft folgende Ablehnungsgründe, die gegen eine Verkürzung der Wochenarbeitszeit sprechen:

- Beeinträchtigung der betrieblichen Organisation,
- Beeinträchtigung des technischen Arbeitsablaufs,
- Beeinträchtigung der Sicherheit im Betrieb,
- Entstehen unverhältnismäßig hoher Kosten.

Die Ablehnungsgründe können auch im Tarifvertrag noch genauer festgelegt werden.

Der Einwand, dass Sie keine geeignete zusätzliche Arbeitskraft finden können, die bereit ist, in Teilzeit zu arbeiten, kann im Einzelfall beachtlich sein. Sie müssen dann allerdings auch beweisen können, dass Sie alle zumutbaren Anstrengungen unternommen haben, einen entsprechenden Arbeitnehmer zu finden.

Das Bundesarbeitsgericht in Erfurt entschied diesbezüglich im Oktober 2003, dass der Arbeitgeber einem Mitarbeiter dessen Wunsch auf Teilzeit nicht unter dem Hinweis auf entgegenstehende betriebliche Gründe ablehnen kann, wenn eine geeignete Ersatzkraft eingestellt werden könnte.

Geklagt hatte ein Arbeitnehmer, der für das Unternehmen, einen Hersteller von Getränkedosen und -deckeln, als Betriebselektriker tätig ist. Er verlangte einer Reduzierung seiner monatlichen Arbeitszeit um die Hälfte. Da in dem Produktionsbetrieb im Dreischichtsystem gearbeitet wird und pro Schicht je 2 vollzeitbeschäftigte Betriebselektriker anwesend sind, die über Kenntnisse in einem speziellen Steuerungssystem verfügen müssen, hätte der Arbeitgeber einen Betriebselektriker einstellen müssen, der über eben diese Kenntnisse verfügt. Doch im Normalfall haben Betriebselektriker keine Kenntnisse in dem speziellen Steuerungssystem. Nachdem das Unternehmen erfolglos nach einer entsprechend qualifizierten Ersatzkraft für den Kläger gesucht hatte, teilte es ihm mit, seinem Wunsch nach reduzierter Arbeitszeit könne aus betrieblichen Gründen nicht stattgegeben werden.

Die Richter am Bundesarbeitsgericht befanden nun, dass der Arbeitgeber seine Möglichkeiten bei der Suche nach einem geeigneten Ersatz für den Mitarbeiter noch nicht ausgereizt habe. Das Unternehmen gab in der Verhandlung an, es halte auch einen Elektriker für geeignet, der nicht über die Spezialkenntnisse verfüge. Ob es einen solchen Elektriker hätte finden können, der bereit gewesen wäre, in Teilzeit zu arbeiten, muss nun das zuständige Landesarbeitsgericht herausfinden.

Bundesarbeitsgericht Erfurt; Urteil vom 14.10.2003; Aktenzeichen: 9 AZR 636/02

7 Wie und wann muß der Arbeitgeber eine ablehnende Entscheidung mitteilen?

Spätestens einen Monat vor Beginn der gewünschten Verkürzung der Arbeitszeit müssen Sie Ihrem Arbeitnehmer Ihre Entscheidung mitteilen. Diese Mitteilung muss schriftlich verfasst sein und eigenhändig vom Arbeitgeber unterschrieben werden. Lässt der Arbeitgeber sich bei diesem Schreiben vertreten, muss der Vertreter dem Schreiben eine vom Arbeitgeber unterzeichnete Vollmachtsurkunde im Original beilegen. Sonst kann der Arbeitnehmer die Erklärung zurückweisen.

Lassen Sie den Wunsch des Arbeitnehmers auf Verkürzung der Arbeitszeit keinesfalls unbeantwortet.

8 Wie oft in welchen Zeiträumen kann ein Arbeitnehmer eine Verkürzung der Arbeitszeit verlangen?

Der Arbeitnehmer, der einmal die Arbeitszeit verringert hat, kann eine erneute Verkürzung erst wieder nach Ablauf von 2 Jahren verlangen.

Haben Sie die Verringerung der Arbeitszeit berechtigterweise abgelehnt, kann Ihr Mitarbeiter ebenfalls erst nach 2 Jahren einen neuen Antrag auf Teilzeit stellen.

9 Ist eine einmal getroffene Regelung endgültig?

Stellt sich im Nachhinein heraus, dass das vom Mitarbeiter gewählte Modell zu Verringerung der Arbeitszeit nicht praktikabel ist, darf der Arbeitgeber handeln. So kann er die Verteilung der Wochenarbeitszeit auf die einzelnen Tage verändern. Allerdings muss in diesem Fall das konkrete betriebliche Interesse das Interesse des Mitarbeiters an der Beibehaltung der Verteilung erheblich übersteigen.

10 Was kann die Folge sein, wenn der Arbeitgeber eine Verringerung der Arbeitszeit ablehnt?

Ist der Arbeitnehmer mit der Ablehnung seines Teilzeitwunsches durch den Arbeitgeber nicht einverstanden, so kann vor dem zuständigen Arbeitsgericht geklagt werden. Das Gericht prüft, ob die Ablehnung in diesem Einzelfall zu Recht erfolgt ist. Der Arbeitgeber muss das Vorliegen betrieblicher Gründe (Frage 6) für seine Ablehnung beweisen.

Assessor Holger Welz, UVG

Heiteres aus dem Gerichtssaal

zusammengetragen von Assessor Holger Welz

Schöner wär's trotzdem!

„...Eine Krankenschwester benötigt nicht die Figur „einer Ballettseuse“...“
(Arbeitsgericht Marburg veröffentlicht in NZA-RR 1999, S.124)

Wenn der Pfleger zweimal klingelt!

„...Deshalb ist der Umstand, von einem Krankenpfleger versorgt zu werden, der sich nebenberuflich als Leichenbestatter betätigt, dazu geeignet, bei Patienten Irritationen hervorzurufen. ...“
(Bundesarbeitsgericht veröffentlicht in DB 2002, S. 1561)

Künstlerische Tätigkeit made in germany!

„... in Diskotheken organisierte oder veranstaltete Damenunterwäschevorführungen sind künstlerische Leistungen... Die eingesetzten Models vollführen (nicht verführen! - Anm. d. Verf.)... „eigene (!) Bewegungsabläufe zur Präsentation von Wäsche und Körper“ und können nicht mit Schaufensterpuppen verglichen werden...“
(Bundessozialgericht veröffentlicht in NJW 1997, S.1185)

Künstlerische Tätigkeit made in austria!

„Bei Tanzdarbietungen, bei denen es sich auch um Darbietungen mit Strip-tease in einem Lokal handelt, welches unter anderem in der Betriebsart einer Bar geführt wird, sind nach der allgemeinen Lebenserfahrung (soso!, ein Gericht mit Erfahrung! - Anm. d. Verf.)

begründete Zweifel an der künstlerischen Tätigkeit der auftretenden Tänzerinnen angebracht.
(Entscheidung des österreichischen Verwaltungsgerichtshofs vom 21.10.1998 Geschäftszeichen: 98/09/127) Empfehlung an das Gericht: Wechseln Sie das Lokal!

Wußten Sie schon,

dass ein „... Gastwirt die Suppe heiß servieren darf...“
(Amtsgericht Hagen veröffentlicht in NJW-RR 1997, S. 727)

und

dass „... ein Brauereigaul, rechtlich für sich betrachtet, ein Haustier ist, auch wenn er am Straßenverkehr teilnimmt und nicht zu Hause wohnt ...“
(Amtsgericht Köln veröffentlicht in NJW 1986, S. 1266)

und

dass „...Trinken auch unabhängig von der Arbeit erforderlich ist...“

und

... sich im Nachhinein meist nicht beurteilen lassen, wieviel ein Versicherter getrunken habe (es ging um alkoholfreie Getränke! - Anm. d. Verf.)“
(Urteil des Bundessozialgerichts vom 10.10.2002 AZ: B 2 U 6/02 R)

und

dass in dem Rechtsstreit einer älteren Dame (geb.1911) gegen die Verwendung des Begriffs „Altweibersommer“ das erkennende Gericht eine Entscheidung in der Sache am 02.02.1989 („Altweibersommer“!!!) verkündet hat (veröffentlicht in NJW 1990, S.1997)

Aufhebungsvertrag ist kein Haustürgeschäft

BAG: Personalabteilung ist der richtige Ort

Erstmals hatte nun das Bundesarbeitsgericht vor wenigen Tagen zu beurteilen, ob die Neufassung der Verbraucherschutzbestimmungen im BGB auch den Widerruf eines arbeitsrechtlichen Aufhebungsvertrags nach § 312 BGB zum Gegenstand haben kann. Das Bundesarbeitsgericht verneinte dies eindeutig.

Folgender Sachverhalt lag zu Grunde: Die Klägerin war seit 1988 im Hotelbetrieb der Beklagten als Spülerin beschäftigt. Sie unterzeichnete am 28. Januar 2002 im Büro des Geschäftsführers einen von der Beklagten vorbereiteten Aufhebungsvertrag, nach dem ihr Arbeitsverhältnis zum 28. Februar 2002 enden sollte.

Am 7. März 2002 widerrief sie ihre Erklärung. Sie habe sich bei der Unterzeichnung der Vereinbarung in einer „Überrumpelungssituation“ befunden.

Mit ihrer Klage hatte die frühere Mitarbeiterin zuletzt noch geltend gemacht, ihr Widerruf sei nach § 312 BGB nF (Widerrufsrecht bei Haustürgeschäften) wirksam. Danach steht dem Verbraucher bei einem Vertrag, zu dessen Abschluss er durch mündliche Verhandlungen - und dies ausdrücklich beispielsweise auch an seinem Arbeitsplatz - geneigt gemacht wurde, ein Widerrufsrecht zu.

Der Zweite Senat des BAG hat - wie schon die Vorinstanzen - einen wirksamen Widerruf des Aufhebungsvertrags klar verneint. Der durch das Schuldrechtsmodernisierungsgesetz in das BGB eingefügte § 312 erfasst danach keine in einem Personalbüro geschlossenen arbeitsrechtlichen Beendigungsvereinbarungen.

Die Richter führten u. a. aus, dass nach der Entstehungsgeschichte, der gesetzlichen Systematik sowie Sinn und Zweck des § 312 BGB derartige Beendigungsvereinbarungen nicht in einer für das abzuschließende Geschäft atypischen Umgebung abgeschlossen werden. Das Personalbüro ist vielmehr ein Ort, an dem im Gegenteil typischerweise arbeitsrechtliche Fragen - vertraglich - geregelt werden.

Von einer überraschenden Situation auf Grund des Verhandlungsortes, wie sie dem Widerrufsrecht bei Haustürgeschäften als einer „besonderer Vertriebsform“ zugrunde liegt, kann deshalb nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts keine Rede sein. Diese Entscheidung ist aus unserer Sicht sehr zu begrüßen und schafft Rechtssicherheit für die Bestandskraft von Aufhebungsverträgen.

BAG vom 27. November 2003 :
2 AZR 177/03

Wenn das Kind krank ist und Papa zu Hause bleibt ...

... müssen Arbeitgeber nicht immer bezahlt freistellen

Arbeitgeber kennen das Problem: Bei einer plötzlichen Erkrankung des Kindes eines Mitarbeiters bleibt dieser dem Arbeitsplatz fern und pflegt statt dessen zu Hause das erkrankte Kind.

Arbeitsrechtlich gilt folgendes: Nach § 616 Abs. 1 BGB hat ein Arbeitnehmer Anspruch auf bezahlte Freistellung von der Arbeit, wenn er unverschuldet für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit durch einen in seiner Person liegenden Grund an der Arbeitsleistung verhindert ist. Muss er nach ärztlichem Zeugnis ein krankes Kind betreuen und ist die Betreuung durch eine andere Person nicht möglich oder zumutbar, so ist die Voraussetzung erfüllt.

Als verhältnismäßig nicht erheblich betrachtet die Rechtsprechung einen Zeitraum von bis zu fünf Arbeitstagen für die Betreuung eines erkrankten Kindes. Aber auch ein darüber hinaus gehender Anspruch ist im Einzelfall denkbar. Der Fünftagesanspruch entsteht bei wiederholten Erkrankungen für jeden Verhinderungsfall erneut, bei einer sogenannten Fortsetzungserkrankung dagegen grundsätzlich nur einmal. Hinsichtlich des Alters des zu betreuenden Kindes gibt es keine gesetzlichen oder von der Rechtsprechung ausdrücklich festgelegten Grenzen. Bisher hat sich das Bundesarbeitsgericht jedoch nur mit Fällen von Kindern bis zu acht Jahren beschäftigt.

Misslich für den Arbeitgeber ist, dass er nicht verlangen kann, dass die Elternteile die Pflege untereinander gleichmäßig aufteilen. Sind beide Eltern in etwa gleichem zeitlichen Umfang berufstätig, so können sie grundsätzlich frei entscheiden, wer von ihnen die Betreuung des Kindes übernimmt. Nur wenn einer der beiden Elternteile in geringerem zeitlichem Umfang berufstätig ist, so muss sich nach Ansicht des Bundesarbeitsgerichts dieser in der Regel freistellen lassen. Übrigens ist der Arbeitnehmer nicht verpflichtet, eine außerhalb des Haushalts lebende Person für die Betreuung des Kindes zu engagieren, damit er seine Arbeitsver-

pflichtung nachkommen kann.

Dem Arbeitgeber bleibt allerdings folgendes: Er kann den gesetzlichen Vergütungsanspruch durch Arbeitsvertrag einschränken bzw. ausschließen! Möglich ist dies auch durch Tarifvertrag.

Sozialversicherungsrechtlich ist es so: ist der Entgeltfortzahlungsanspruch ausgeschlossen oder besteht kein Anspruch mehr wegen

darf das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet haben. Gemäß § 45 Abs. 2 SGB V beträgt der Anspruch in jedem Kalenderjahr und für jedes Kind höchstens 10 Arbeitstage. Sind jedoch beide Eltern berufstätig und versichert, können sie die Betreuung des erkrankten Kindes auch nacheinander an bis zu 20 Arbeitstagen sichern. Der Höchstanspruch von Alleinerziehenden be-

schlossen ist oder lediglich eine begrenzte Lebenserwartung von Wochen oder wenigen Monaten gegeben ist. Dieser Anspruch besteht auch dann, wenn der Arbeitnehmer nicht in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert ist. Die Regelung gilt nur bei Erkrankung des Kindes. Erkrankt der Elternteil, der für die Versorgung des Kindes zuständig ist, so hat der andere El-



Ein krankes Kind verlangt die ganze Aufmerksamkeit - doch wie viel Arbeitszeit darf dafür geopfert werden? (Foto: dpa)

Überschreiten der verhältnismäßig unerheblichen Zeitdauer, so kann ein Anspruch nach § 45 Sozialgesetzbuch (SGB) V gegen die Krankenkasse auf (Kinder-) Pflegekrankengeld gegeben sein. Das Kinderpflegekrankengeld beträgt 70 % vom Bruttoverdienst. Gegen den Arbeitgeber besteht ein Anspruch auf unbezahlte Freistellung von der Arbeit. Voraussetzung ist auch hier, dass die Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege des erkrankten und versicherten Kindes nach ärztlichem Zeugnis erforderlich ist. Auch darf in diesem Fall eine andere im Haushalt lebende Person die Beaufsichtigung nicht übernehmen können und das Kind

trägt in jedem Kalenderjahr und für jedes Kind 20 Arbeitstage. Bei mehreren Kindern bzw. Krankheitsfällen ist der Pflegekrankengeld- und Freistellungsanspruch pro Jahr und berufstätigem Elternteil auf 25 Arbeitstage, für Alleinerziehende auf 50 Arbeitstage begrenzt. Übrigens ist die Bescheinigung des Arztes über die Erkrankung des Kindes schon dann notwendig, wenn die Betreuung nur einen Tag dauert.

Bei der Betreuung und Pflege von schwerstkranken Kindern hat in bestimmten Fällen ein Elternteil einen nicht befristeten Anspruch auf Krankengeld und Freistellung von der Arbeit. Dies ist bspw. dann der Fall, wenn die Heilung ausge-

ternteil keinen Anspruch auf die oben genannte Leistung zur Betreuung des Kindes.

Besteht ein Anspruch des Arbeitnehmers gegen den Arbeitgeber auf bezahlte Freistellung gemäß § 616 Abs. 1 BGB, so ist grundsätzlich der Arbeitgeber vorrangig vor der Krankenkasse verpflichtet. Soweit er gezahlt hat, ist dann der Anspruch auf Pflegekrankengeld ebenfalls verbraucht.

Tipp: Vereinbaren Sie als Arbeitgeber arbeitsvertraglich den Abschluss des Vergütungsanspruchs im Falle der Erkrankung von Kindern des Arbeitnehmers, soweit eine tarifliche Regelung nicht besteht. RAin Doris Thannhäuser, UVG

Buchbesprechung: „Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht“

Eine ganze Bibliothek zum Arbeitsrecht in einem Band

2.900-Seiten-Klassiker ist nun in der 4. Auflage erschienen

Das zum Klassiker gewordene Werk, erschienen in der Reihe der „Beckschen Kurzkommentare“, enthält in der neuen 4. Auflage auf nunmehr fast 2900 Seiten eine vollständige Bearbeitung des Arbeitsrechts und kurze und prägnante Kommentierung der einzelnen Vorschriften. Es werden alle arbeitsrechtlichen Normen, geordnet nach den - insgesamt 40 enthaltenen - Gesetzen und Paragraphen kommentiert. Hartz 1 + II ist vollständig enthalten (Änderungen im AÜG „equal treatment“; TzBfG und Sozialversicherungsrecht), die neuesten Änderungen zum Kündigungsschutzgesetz nach der Agenda

2010 bereits vorab kommentiert.

Es gibt kein vollständigeres Arbeitsrechtswerk, welches man z. B. zu einem Besprechungs- oder auch Verhandlungstermin mitnehmen könnte. Ab April 2004 wird es in der Neuauflage auch wieder auf CD erscheinen, die eine Volltextsuche ermöglicht.

Die Autoren - in wesentlichen Richter des BAG sowie Prof. Preis - geben einen verlässlichen Überblick über den aktuellen Meinungsstand zu allen wesentlichen Normen des Arbeitsrechts, legen darüber hinaus auch eigene Ansätze dar und bieten Vorschläge zu noch nicht höchstrichterlich entschiedenen oder neuen Fragen.

Auch die jeweiligen Auswirkungen des Sozialversicherungs- und des Steuerrechts werden angesprochen.

An einem Beispiel sei angemerkt, dass z. B. die Mitbestimmung nach den §§ 76 ff BetrVG 1952, also die Wahl von Arbeitnehmervertretern in den Aufsichtsrat aktueller und intensiver dargestellt wird als in den Einzelkommentaren zum BetrVG.

Für Praktiker mit juristischer Ausbildung oder Personalverantwortlichen mit umfangreichen arbeitsrechtlichen Erfahrungen ist dieser Kommentar aufgrund seiner guten Lesbarkeit hervorragend geeignet und uneinge-

schränkt zu empfehlen. Juristisch weitgehend nicht vorbelastete Leser hingegen arbeiten leichter mit den einschlägigen Personalhandbüchern.

RA Peter Wirtz, UVG

Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht
Dieterich, Hanau, Schaub (Hrsg.)
C.H. Beck Verlag München
4. Auflage 2003, € 160,00



Jetzt puzzeln 25 Architektenbüros an Mülheims Zukunftschance ruhrbania

Wettbewerbsteilnehmer schwärmen von den Perspektiven der Promenade

Das ist ein beeindruckendes Szenario: Der Düsseldorfer Architekt Günter Baum gehört zu den 25 Büros, die bis März die Zukunft für die Mülheimer Ruhrbania-Ruhrpromenade entwerfen sollen. Mitte Dezember war in der „Perle des Ruhrgebietes“ Startschuss und Vor-Ort-Termin.

„Einführungskolloquium“ nannte sich der erste Arbeitstag für die Architekten und Landschaftsplaner, die sich in den nächsten Monaten im von der Stadt ausgelobten Wettbewerb dem neuen Stadtviertel an der Ruhr widmen werden. Sie sollen in Plan und Modell das anvisierte Ziel mit Inhalt füllen: Wohnen, arbeiten, erleben am Wasser. Dazu waren die Teams aus allen Ecken Deutschlands sowie aus London und Paris am Montag an die Ruhr geladen worden. Erste Diskussionen und Fachgespräche mit den Stadtplanern standen an. Und ein Rundgang ins „Plangebiet“ zwischen Kaufhof/Stadtbad, Rathaus und Tourainer Ring, mit Abstechern an den grünen Streifen der Ostruhranlagen.

„Da lässt sich was draus machen. Der Raum ist da“, schwärmt Günter Baum geradezu von dem City-Areal am Fluss. Sein Büro hat

schon an der Planung der Düsseldorfer Ruhruferpromenade teilgenommen, die dort die Altstadt an den Fluss holte. Wenn auch mit einem Tunnel, der für Mülheim Illusion ist. Doch Baum erahnt daher, um was es Mülheim bei seinem Ruhrbania-Projekt geht. Mit der Kamera hält der Architekt die Blickachsen fest, betont die architektonischen Attraktionen um Rathaus und Stadtbad. „Wichtig wird sein, Wohnen und mithin Leben in das neue Stadtquartier zu bringen, sagt er.

„Das ist gar kein Un-Ort. Doch die Menschen fehlen“, sagen Amir Rezaei und Christian Dobrick, Architekt und Landschaftsplaner einer angereichten Hamburger Wettbewerbs-Arbeitsgemeinschaft. Sie sehen die „baulichen Barrieren“ am Ruhrufer, hören den „unglaublichen Lärm“ durch die Ruhrstraße und sagen zugleich: „Das ist eine unglaublich spannende Aufgabe.“

Von den 25 Büros zum Ruhrpromenaden-Wettbewerb wird Puzzle-Arbeit verlangt: Denn neben Textunterlagen, Stadtplänen, Luftbildern und Verkehrsdaten erhielten sie als „Hausaufgabe“ eine nackte Modelleinsatzplatte, die in Miniatur-Format ihr Arbeitsterrain am Ruhrufer abgrenzte. Darauf sol-

len sie in Bausatzgröße das neue Stadtviertel errichten. Bis zum 10. März müssen die Einlegeplatten wieder in Mülheim sein, die dann für die Jury in das komplette Innenstadt-Modell eingesetzt werden können. Für vier Teilräume sollen die Wettbewerbsteilnehmer, neun gesetzte und 16 ausgeloste Büros, arrivierte ebenso wie junge, in den kommenden Wochen ihr Ideen unterbreiten. Für den Bereich Kaufhof/Stadtbad, Rathaus/Stadtbücherei, Gesundheitshaus/AOK/Tourainer Ring und Ruhrpromenade.

Die Büros sollen urbane Viertel schaffen, ebenso Freiräume und Plätze, den Kaufhof und das Stadtbad miteinander, für die Stadtbücherei neue Nutzungs- und Baukonzepte entwickeln. Und dazu das neue Viertel mit der Innenstadt verzahnen. Tenor unter den Architekten: Die Lage am Fluss ist ein Pfund ohnegleichen. Baudezernentin Helga Sander wartet nun mit Spannung auf die Ergebnisse. Zufrieden registrierte sie das große Interesse der Architekten, die ihrerseits honorierten, so Sander, dass Mülheim „in diesen Zeiten ein mutiges Vorhaben“ angehen will.

(Quelle: Westdeutsche Allgemeine, Mülheim/Ruhr)

Ihr Partner für Facility Services



„Gemeinsam neue Wege gehen“

ISS-
Integrated
Service Solutions

- Büro- und Konferenzservice
- Empfang und Telefonzentrale
- Garten- und Landschaftspflege
- Glas- und Fassadenreinigung
- Hausmeisterdienste
- Hauswirtschaftsdienste
- Klimatechnik
- Küchendienste
- Maschinenreinigung
- Mattenservice
- Pförtnerdienste
- Post- und Transportdienste
- Reinraumreinigung
- Schädlingsbekämpfung
- Unterhaltsreinigung
- Wäscheservice
- Waschräume
- Winterdienste



Hauptverwaltung · Keniastraße 24 · D-47269 Duisburg
Tel.: +49 2 03 99 82-0 · Fax: +49 2 03 99 82-222
www.iss-deutschland.com · info@iss-deutschland.com

UVRN + ENO: Partner für die Oberhausener Wirtschaft

Beitritt ist „Ausdruck einer 100-jährigen Tradition“

Kurz vor Ende des Jahres 2003 ist der UVRN Unternehmerverband Ruhr-Niederrhein e.V. der Entwicklungsgesellschaft Neu-Oberhausen mbH – kurz ENO – als weiterer Gesellschafter. Beigetreten. Die ENO ist ein Public-Private-Partnership der Stadt Oberhausen mit mehr als 60 Unternehmen.

Der Beitritt zur ENO als weiterer Gesellschafter ist für den UVRN Ausdruck einer in 100 Jahren gewachsenen und stets der Zukunft zugewandten Tradition: Sprecher der Unternehmerinnen und Unternehmer in der Region zu sein, För-

derer des Strukturwandels und nicht zuletzt Partner für Existenzgründungen.

Die Interessen von ENO als ein vorbildliches PPP-Projekt in Oberhausen decken und ergänzen sich an vielen Punkten hervorragend mit den Aufgaben und dem Engagement des Unternehmerverbandes. Die Verbesserung der Standortbedingungen in Oberhausen, eine wirtschaftsfreundliche Lokalpolitik, die Fürsprache für alteingesessene Industrieunternehmen ebenso wie für Unternehmensgründungen in Hochtechnologie- und modernen Dienstleistungsbranchen führen automatisch zum Schulterschluss zwischen Verband und Wirtschaftsförderungsgesellschaft.

Dies war bisher schon Grundlage für die Kooperationspartnerschaft der UVG Unternehmerverbandsgruppe e.V. – also der Verbandsorganisation, dem auch der UVRN angehört – mit der ENO.

Darüber hinaus gibt es eine lange und erfolgreiche Zusammenarbeit im Modellprojekt „Unternehmen#Schule“ zwischen den Oberhausener Schulen und der Wirtschaft. Das Ziel ist es, die Kontakte zwischen Schulen und Unter-

nehmen zu fördern sowie den Jugendlichen ein realistisches Bild der Wirtschaft zu vermitteln und unternehmerisches Denken zu fördern. Projektpartner der ENO war und ist hierbei die UnternehmerHaus AG, eine Tochtergesellschaft der Unternehmerverbandsgruppe.

Mit rund 700 Mitgliedsunternehmen in allen 7 Verbänden – davon allein 165 im UVRN mit seinem Schwerpunkt westliches Ruhrgebiet und rechter Niederrhein – hat die UVG eine besonders starke Verpflichtung in der Region. Viele große Mitgliedsfirmen vom kleinen mittelständischen Betrieb bis hin zum Global Player sind in Oberhausen ansässig – darunter MAN TURBO, ThyssenKrupp Hi-Serv, GHH Rand, GHH Fahrzeuge, GHH Radsatz, Lenord Bauer & Co und Stahl de Haan. Aber auch zum Beispiel die Lebenshilfe Oberhausen und andere Organisationen.

Die Unternehmerverbandsgruppe, der UVRN und die UnternehmerHaus AG wollen ihre Aktivitäten in Oberhausen künftig deutlich verstärken und deshalb unter anderem gemeinsam mit der ENO eine verlässliche Partnerschaft mit der einheimischen Wirtschaft anbieten.



Rhein-Herne-Kanal in Oberhausen mit dem Gasometer (Foto: dpa)

IMPRESSUM

Herausgeber:

Unternehmerverbandsgruppe e.V.
Hauptgeschäftsführer Wolfgang Schmitz
Düsseldorfer Landstraße 7
47249 Duisburg
Fon (02 03) 99 36 70 · Fax (02 03) 35 57 14
eMail: uv@uvgruppe.de

Chefredakteur (v.i.S.d.P.):

Rainer Rehbein;
Redaktionsassistent: Daniela Bender
Düsseldorfer Landstr. 7 · 47249 Duisburg
Fon (02 03) 6 08 22 05
Fax (02 03) 6 08 22 05
eMail: rehbein@uvgruppe.de

Gestaltung, Layout:

BELAU Werbung u. Visuelle Kommunikation,
Duisburg, info@belau.biz

Anzeigen:

cantaloop GmbH, Duisburg
Tel.: (0203) 29 90 47
Fax: (0203) 29 90 55
eMail: info@cantaloop.de

Druck:

Druck- und Verlagszentrum GmbH, Hagen

Auflage: 16.000

Nachdruck nur mit ausdrücklicher
Genehmigung des Herausgebers