Gastbeitrag Seite 6

Wirtschaft fördernd

metropoleruhr:
vom Flächenvermarkter
zum Wissensmakler

Rechtsprechung Seite 8

Wirtschaft leidtragend

Werkvertragsrecht
und Zeitarbeit
in der Diskussion

[unternehmen!]

www.unternehmerverband.org

Nr. 1_2013 I Jahrgang 13 I Zeitung des Unternehmerverbandes

Der Kommentar

Zerrbilder

Die tägliche Zeitungslektüre lässt nur zwei Rückschlüsse zu: 1. Deutschland ist ein Niedriglohnland. 2. Deutsche Arbeitnehmer wissen vor lauter Stress weder ein noch aus. Als Unternehmer reibt man sich verwundert die Augen. Reden wir wirklich von Deutschland? Oder ist nicht doch ein asiatischer Tigerstaat gemeint? Nein, mit der Realität in den Unternehmen hat der mediale Aufriss wenig zu tun. Für meine Branche sage ich sogar: gar nichts!

Wenn Politik etwas mit der Beschreibung der Wirklichkeit zu tun haben soll, dann kommt der deutschen Wirtschaft zur diesjährigen Bundestagswahl eine Herkules-Aufgabe zu. Denn die politische Debatte ist von der Wirklichkeit aktuell meilenweit entfernt. Nur zwei Kerndaten für die größte Branche, die Metall- und Elektroindustrie: Das Durchschnittseinkommen der Mitarbeiter beträgt respektable 48.000 Euro im Jahr und die Wochenarbeitszeit ist auf lediglich 35 Stunden festgelegt.

Sicher, es gibt auf dem Arbeitsmarkt Probleme. Wer will denn verschweigen, dass die Verdienstmöglichkeiten für Geringqualifizierte nicht so hoch sind wie für hochqualifizierte Fachkräfte. Aber daraus den Rückschluss zu ziehen, wir lebten im Land der prekären Beschäftigung ist reines Wahlkampfgetöse. Umgekehrt wird ein Schuh für die Politik aus der Debatte: Jugendliche ohne Schulabschluss fallen nämlich nicht vom Himmel. Sie sind nicht nur an ihren Elternhäusern, sondern auch an mangelnder Förderung in den Schulen gescheitert. Die Antwort auf niedrige Löhnen lautet: Bildung, Bildung, Bildung! Wie wäre es also, wenn Politik, statt abzulenken, ihre Hausaufgaben endlich erledigt?

Wim Abbing, Vorsitzender des Metallverbandes Ruhr-Niederrhein

Stress-Diskussion vom Kopf auf die Füße stellen

Unternehmerverband sagt „Nein“ zu einer Anti-Stressverordnung / Arbeitgeber nehmen betriebliche Gesundheitsförderung ernst

Burn-out, Stressreport, psychische Belastungen – werden die Deutschen immer kränker? Nein, das belegen gleich mehrere Studien, vielmehr werden psychische Störungen heute häufiger erkannt. „Unternehmen sind über die vermehrten Diagnosen von psychischen Erkrankungen besorgt. Ignoriert wird in der Debatte aber immer wieder, dass Ursachen hierfür häufig auch im privaten Bereich liegen“, stellt Wim Abbing, Vorsitzender des Metallverbandes und selbst Unternehmer, klar.

Das Thema psychische Belastung ist enttabuisiert, die Wahrnehmung in der Öffentlichkeit steigt; befeuert wird die Stress-Diskussion von Krankenkassen, die explodierende Zahlen etwa bei Krankheitstagen, Klinikaufenthalten oder Medikamentenverordnungen aufgrund psychischer Erkrankungen melden. Sogleich sprangen Gewerkschaften und Politik auf diesen Zug auf: eine Anti-Stress-Verordnung müsse her. Ein Ergebnis vieler Studien verschweigen sie dabei gerne: Psychische Erkrankungen bei erwerbslosen Männern oder familienversicherten Frauen sind in den vergangenen Jahren wesentlich stärker angestiegen als bei Erwerbstätigen. Wolfgang Schmitz, Hauptgeschäftsführer des Unternehmerverbandes: „Es ist wissenschaftlich erwiesen, dass herausfordernde Arbeit förderlich für Gesundheit, Wohlbefinden und mentale Fitness ist.“ Deshalb seine Forderung: Weniger Stress nicht einfach staatlich verordnen. Trotz seiner Bedenken gegen eine Anti-Stressverordnung begrüßt der Unternehmerverband, dass Politik, Arbeitgeber und Gewerkschaften an einem Tisch zusammenkommen. „Der Austausch kann helfen, die Diskussion vom Kopf auf die Füße zu stellen.“

Die betriebliche Gesundheitsförderung hat für die Unternehmen in den vergangenen Jahren massiv an Bedeutung gewonnen, weil Fachkräfte knapp werden und die Unternehmen erkannt haben, wie wichtig die langfristige Bindung der Mitarbeiter geworden ist. Das schlägt sich auch in Zahlen nieder: Im Jahr 2010 brachten Unternehmen in Deutschland 4,4 Mrd. Euro für Prävention und Gesundheitsschutz auf. Dass die Maßnahmen wirken, belegt der Krankenstand, der in den vergangenen 30 Jahren um fast 20 Prozent gesunken ist. Praxistauglich sind z. B. auch intelligente Arbeitszeitmodelle und ein sinnvoller Personaleinsatz – zu diesen Themen berät der Unternehmerverband seine Mitgliedsunternehmen. Auch das Institut für angewandte Arbeitswissenschaft bietet Hilfe: Aktuell entwickelt es ein Qualifizierungskonzept für die „Fachkraft für Arbeitssicherheit“. Sie soll psychische Gefährdungsfaktoren im Unternehmen identifizieren und notwendige Schritte einleiten; weitere Infos unter www.ifaa.de. Lesen Sie zum Thema auch auf Seite 30 das Interview mit einem Mediziner, der Tipps zur Prävention von Burn-out & Co. gibt. *Jennifer Middelkamp*

„Verteilenwollen alleine ist keine nachhaltige Politik“

Dulger unterstreicht Bedeutung der Industrie

Gesamtmetall-Präsident Dr. Rainer Dulger

Auf die Bundestagswahl blickt der neue Gesamtmetall-Präsident, Rainer Dulger, im Gespräch mit unserer Zeitung mit verhaltenen Erwartungen: „Es wäre schon viel gewonnen, wenn sich die Akteure – wenn der unvermeidliche Pulverdampf wieder verflogen ist – daran erinnern, dass finanzieller Handlungsspielraum der Politik von den Unternehmen und ihren Beschäftigten erarbeitet wird.“ Verteilenwollen alleine sei keine nachhaltige Politik. Deutlich kritisiert Dulger den schleppenden Ausbau der Kinderbetreuung in Deutschland: „Hier ist gerade von der Politik viel versprochen und vergleichsweise wenig gebracht worden“. Für die diesjährigen Tarifverhandlungen für die 3,64 Millionen Beschäftigen der deutschen Metall- und Elektroindustrie erwartet Dulger eine reine Entgeltrunde. Mit Blick auf die Verhandlungen zeigt sich Dulger zuversichtlich, dass man die Linie der vergangenen Jahre fortsetzen könne.

Das ganze Interview lesen Sie auf Seite 15.

Fachkräftemangel in NRW zentrales Problem

Laschet will bürokratische Hürden für Fachkräfte abbauen

„Für den Wirtschaftsstandort Nordrhein-Westfalen spielt die Bekämpfung des Fachkräftemangels eine zentrale Rolle“, erläutert der Vorsitzende der NRW-CDU im Interview mit dieser Zeitung. Arbeitsminister Guntram Schneider (SPD) verweigere sich der Wirklichkeit und bestreite ernsthaft das Problem des Fachkräftemangels. Laschet sieht eine Fachkräftelücke von fünf Millionen Arbeitskräften. „Wir müssen stärker investieren in frühkindliche und schulische Bildung. Wir müssen die Weiterbildung für Berufstätige verstärken. Und insbesondere in Nordrhein-Westfalen müssen wir die verbindliche Zusammenarbeit von Wirtschaft und Staat weiter ausbauen“, fordert Laschet, der auch stellvertretender Bundesvorsitzender seiner Partei ist. Es sei enorm wichtig, bürokratische Hürden abzubauen, um Zuwanderung nach Deutschland zu erleichtern. „Wir müssen ausländische Qualifikationen schneller anerkennen“, so Laschet.

Das ganze Interview lesen Sie auf Seite 4.

NRW-CDU-Vorsitzender Armin Laschet

110 ...

... Stundenkilometer schnell schießt der Kupferdraht, von dem die Deutsche Giessdraht GmbH 300.000 t pro Jahr fertigt, in die Haspelanlage. Die Anlage des Emmericher Unternehmens gehört zu den bedeutendsten in Europa.

Seite 9

1.200 ...

... Teilnehmer durchlaufen jährlich die Lehrgänge in der SLV-Niederlassung Duisburg. Dabei dreht sich alles um das Schweißen; außerdem hat sich das 120-Mann-Unternehmen auf Fügen, Prüfen und Korrosionsschutz spezialisiert.

Seite 12

1.500.000 ...

... Lenkgetriebe liefert die ThyssenKrupp Presta SteerTec jährlich an die großen Automobilhersteller. Die Erfolgsgeschichte der Mülheimer kann sich sehen lassen: In 14 Jahren stieg die Mitarbeiterzahl von zehn auf 400.

Seite 14

Impressum

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

Chefredakteure (v.i.S.d.P.):
Jennifer Middelkamp
middelkamp@unternehmerverband.org
Matthias Heidmeier
heidmeier@unternehmerverband.org

Redaktion:
Jennifer Middelkamp, Matthias Heidmeier
Düsseldorfer Landstr. 7
47249 Duisburg
Telefon 0203 99367–205
Telefax 0203 355714

Gestaltung, Layout:
D-SGN, 65812 Bad Soden/Ts.

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

Druck:
Rheinisch-Bergische Druckerei GmbH,
40196 Düsseldorf

Auflage: 20.000

Nachdruck nur mit ausdrücklicher Genehmigung des Herausgebers

Neue Mitglieder

Unternehmerverband Mülheimer Wirtschaft

enerson AG
– Dienstleistung, kfm. Sachbearbeitung, IT-Beratung, Schulung

RSB Rainer Strehlow Bahnmanagement
– Gestellung von Bauüberwachung und Projektleitung für spurgeführte Systeme, Anlagenmanagement

Ton : media
– Medien- und Eventtechnik, Vermietung und Verkauf & Service für Beschallungs- und Beleuchtungsanlagen, Videotechnik, Beamer, Leinwände und Kameras

Unternehmerverband Soziale Dienste und Bildung

Förderverein des offenen Ganztagsangebotes an der Eduard-Dietrich-Schule e. V.
– Betreuung von Grundschulkindern im Rahmen eines offenen Ganztagesangebotes

Lebenshilfe Recklinghausen/Herten e.V.
– stationäre Einrichtungen der Eingliederungshilfe, ambulante Angebote in besonderen Lebenslagen, Schul- und Arbeitsplatzbegleitung, Bildung, Freizeit und Beratung für Menschen mit Eingliederungsbedarf

Lebenshilfe Heilpädagogische Sozialdienste gGmbH
– soziale Dienstleistungen

Unternehmerverband Industrieservice

ThyssenKrupp Automotive Systems GmbH
– industrielle Montagedienstleistung

Unternehmerverband Ruhr-Niederrhein

bps Behrendt Personalservice GmbH
– Personaldienstleistung, Arbeitnehmerüberlassung

Maatz-Christensen Verteiler- und Rohrsysteme GmbH
– Rohrvorfertigung, Pufferspeicher

Servico Holding AG
– Infrastrukturelles Gebäudemanagement, Hoteldienstleistungen

Wirtschaft fordert mehr Kooperation im Revier

Über 300 Gäste aus Wirtschaft, Politik und Gesellschaft beim Unternehmertag / Gastrede von Initiativkreis-Moderator Bodo Hombach

Durchaus optimistisch mit Blick auf die Zukunft des Reviers: Der Moderator des Initiativkreises Ruhr, Bodo Hombach, vor den über 300 Gästen im Duisburger HAUS DER UNTERNEHMER (Fotos: Özcan)

Heinz Lison sagte es ganz offen: „Wir Unternehmer machen uns große Sorgen um die Zukunft des Ruhrgebiets – und deswegen machen wir das heute zum Thema.“ In seiner Eröffnungsrede zum Unternehmertag Winter 2012 brachte der Sprecher der regionalen Wirtschaft die Problematik auf den Punkt: „Kirchtürme und ihre Interessenvertreter finden wir im Ruhrgebiet wahrlich genug. Leider gibt es aber viel zu wenige, die Partikularinteressen hinten an- und das Gesamtinteresse des Reviers vorne anstellen.“ Die soziale Spaltung, die Perspektivlosigkeit für Bildungsverlierer und die wachsende Armutsgefährdung könne und dürfe man nicht länger ignorieren.

> „Man gibt doch nicht die Stadtrechte und die Selbständigkeit auf, wenn man gemeinsam Rasenmäher einkauft und deren Betrieb gemeinsam koordiniert.“

Kooperationen anstreben

Eine große Chance für das Ruhrgebiet sieht Lison bei der Kooperation auf kommunaler Ebene: „Wir Unternehmer dürfen uns aus der Kooperations-Debatte nicht mehr raushalten. Wir müssen gemeinsam Druck machen für mehr Zusammenarbeit und unsere Erwartungen an die Politik deutlich formulieren. Wir müssen uns zusammentun und klarmachen, dass es um die Zukunft unserer Standorte und auch um die Zukunft der Arbeitsplätze geht.“ Als konkrete Beispiele für kommunale Kooperationsmöglichkeiten nennt Lison unter anderem eine gemeinsame IT-Administration, eine gemeinsame Verwaltung von Liegenschaften und ein städteübergreifendes Personalmanagement. Es gäbe unzählige kommunale Aufgaben, bei denen sich durch Kooperation Aufwand und Kosten einsparen ließen. „Man gibt doch nicht die Stadtrechte und die Selbständigkeit auf, wenn man gemeinsam Rasenmäher einkauft und deren Betrieb gemeinsam koordiniert“, so Lison. Statt fantasielos und standortgefährdend Steuern zu erhöhen, sollten sich die Kommunen im Revier Einsparmöglichkeiten durch Kooperation erschließen.

Durchaus optimistisch mit Blick auf die Zukunft des Reviers zeigte sich der Moderator des Initiativkreises Ruhr, Bodo Hombach, in seiner Gastrede. Viele positive Kooperationsbemühungen der Revierkommunen habe jüngst erst sein Initiativkreis in einem Wettbewerb gewürdigt. „Doch wir brauchen Geduld und müssen immer wieder über die Vorteile von Kooperation reden“, so der Ex-Bundes- und Landesminister.

Sozialäquator A 40

Hombachs Credo für eine erfolgreiche Zusammenarbeit im Ruhrgebiet ist denkbar einfach: „Erst einmal muss man merken, dass man füreinander nützlich ist, lieben kann man sich dann später.“ Dass im Revier gehandelt werden muss, steht auch für Hombach außer Frage. Die Autobahn 40 sei eine Art Sozialäquator, hochqualifizierte Fachkräfte würden die Region zwischen Duisburg und Unna in Scharen verlassen. Trotz großer Probleme müsse man mit kleinen Netzwerken anfangen und konkret zusammenarbeiten. Für ihn sei stets eine konditionierte Förderung ein gutes Mittel gewesen, um Zusammenarbeit zu fördern. Konkret hieße das: Die Revierkommunen kriegen in Zukunft nur noch Fördermittel, wenn sie den Nachweis der Kooperation mit anderen Städten erbringen. Die Vielfalt des Ruhrgebiets sei Chance und Herausforderung zugleich. „Egal was Sie über das Ruhrgebiet sagen, es stimmt immer“, brachte Hombach die verschiedenen Facetten der Region auf den Punkt. Urbanität, Mobilität, Kommunikation und Nachhaltigkeit seien die „Lösungen“ für eine gute wirtschaftliche Entwicklung. Und das Revier bleibe trotz aller Umbrüche ein bedeutender Industriestandort. Die Voraussetzungen für industrielle Wertschöpfung seien nach wie vor günstig. Hombach verwies in diesem Zusammenhang auf viele positive Beispiele, wie die Entwicklung des Duisburger Hafens. „Wer nichts Neues will, findet Gründe. Wer es will, findet Wege“, so Hombachs Richtungsvorgabe für die Region. Am Ende der Veranstaltung begrüßte der Unternehmerverband mit großer Freude den Duisburger Unternehmer Ulrich Grillo, der am gleichen Tag in Berlin zum Präsidenten des Bundesverbandes der Deutschen Industrie für die kommenden zwei Jahre gewählt wurde. Der Vorstandsvorsitzende der Unternehmerverbandsgruppe, Michael J. Walter, beglückwünschte Grillo im Namen des Un- ternehmerverbandes: „Lieber Ulrich Grillo, wir sind stolz darauf, dass ein Unternehmer aus unserer Mitte ein so hohes Amt bekleidet. Und wir sind dankbar dafür, dass Sie an einem für Sie so wichtigen und bedeutenden Tag noch den Weg zu Ihrem Heimatverband gefunden haben.“

Das Revier muss in Sachen Kooperation endlich „zu Potte“ kommen: Heinz Lison, Sprecher der regionalen Wirtschaft, mahnt die Kommunen zum Handeln

> „Die Vielfalt des Ruhrgebiets ist Chance und Herausforderung zugleich. Egal was Sie über das Ruhrgebiet sagen, es stimmt immer. Die Verschiedensten Facetten der Region sind unsere Chance“.

Grillo: Boxhandschuhe für Durchschlagskraft

Um für die sprichwörtliche Durchschlagskraft von Grillos Argumenten zu sorgen, wurde ihm ein Präsent in Form von Boxhandschuhen mit dem Logo des Unternehmerverbandes überreicht. Walter kommentierte das Geschenk: „Ich bin der festen Überzeugung, dass Sie die besten Voraussetzungen haben, sich vom Berliner Politikbetrieb nicht verbiegen zu lassen. Um Ihrer Überzeugungskraft Nachdruck zu verleihen, überreiche ich Ihnen heute diese Unternehmerverbands-Boxhandschuhe.“ Grillo selbst freute sich über den Zuspruch und die Unterstützung aus der Heimat. Auch wenn er jetzt öfter in Berlin sein werde, versicherte er, stets eine starke Verbindung in die Region zu halten. Er wisse, woher er komme.

Matthias Heidmeier

Schlagkräftig: BDI-Präsident, Ulrich Grillo, probiert die Boxhandschuhe, die der Unternehmerverband ihm für seine neue Aufgabe mit auf den Weg gibt

Impressionen vom Unternehmertag

Alle Fotos: Hayrettin Özcan

Michael J. Walter (Unternehmerverband), Ulrich Grillo (Grillo-Werke AG), Heinz Lison (Lison-Systemtechnik & Consulting GmbH)

Dagmar Mühlenfeld (Oberbürgermeisterin der Stadt Mülheim an der Ruhr), Ulrich Grillo (Grillo-Werke AG)

Lisa Stalp und Martina Niedzwiecki (Lobbe Industrieservice GmbH & Co. KG), Dr. Martin Fasselt (PKF FASSELT SCHLAGE Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Steuerberatungsgesellschaft)

Heinz Lison, Moderatorin Nicole Scheiber, Bodo Hombach (Initiativkreis Ruhr)

Über 300 Gäste kamen zum Winter-Unternehmertag

Dr. Friedhelm Meister, Dr. Hansjochen Oertel und Eike Erlach (GIWEP Gesellschaft für industrielle Wärme-, Energie- und Prozeßtechnik GmbH)

Wolfgang Draeger (Agentur für Arbeit Oberhausen), Lars Hahn (LVQ Lehr- und Versuchsgesellschaft für Qualität mbH), Hans-Jürgen Piechatzek (move:elevator GmbH)

Bodo Hombach bei seiner Gastrede

Erika Frizle, Dipl.-Ing. Jürgen G. Frizle

Gabriela Grillo (Grillo-Werke AG), Dr. Doris König (InterRex GmbH & Co. KG)

Reges Treiben im Restaurant direkt nach dem offiziellen Teil des Unternehmertages

Lecker Currywurst - auch kulinarisch war alles auf das Revier ausgerichtet

Bettina Mühlich und Crispin Mühlich (Mühlich KG)

Burkhard Himmerich, Elke Himmerich (Haus & Grund GmbH), Hans Ludwig Schmänk (H. u. W. Schmänk GmbH & Co. KG), Susan Koch (König-Brauerei GmbH), Elke Weil

Die Sonderausgabe der Micky-Maus-Reihe „Das Ruhrgebiet" gab es auf dem Unternehmertag als Give-away

„Einsatz für Arbeitsplätze genauso moralisch wie Einsatz für die Umwelt“

Der Vorsitzende der NRW-CDU, Armin Laschet, über Hannelore Kraft, die Energiewende und die Frauenquote

[u!]: *Herr Laschet, täuscht der Eindruck oder sitzt Frau Kraft derzeit ziemlich fest im Sattel?*

Armin Laschet: Neulich sagte mir jemand: „Ich weiß gar nicht, was Du gegen Frau Kraft hast, die macht doch gar nichts.“ Aber genau das es ist es ja: Es ist ja schön, wenn man Nordrhein-Westfalen im Herzen hat, aber man muss auch Nordrhein-Westfalen im Kopf haben und Konzepte für die Zukunft entwickeln. Von einer Ministerpräsidentin eines solch großen Bundeslandes wie Nordrhein-Westfalen es ist, erwarte ich Antworten auf die wichtigen Fragen, die die Menschen bewegen. Und da passiert einfach nichts. Wenn ich an die Probleme mit dem doppelten Abiturjahrgang, der Verschiebung der groß angekündigten Inklusion von Behinderten, und den grünen Blockaden bei der Industriepolitik denke, dann fehlt Frau Kraft die Durchsetzungskraft. Die Bürgerinnen und Bürger werden sie jedenfalls an ihrer Politik messen.

> ■ „Zu einem zukunftsfähigen Industriestandort Deutschland gehören neben einer guten Infrastruktur auch bezahlbare Energiepreise.“

[u!]: *Die CDU ist in NRW mit der letzten Landtagswahl an einem historischen Tiefpunkt angekommen. Geht an Rhein und Ruhr die Bundestagswahl für die CDU womöglich verloren?*

Armin Laschet: Ich freue mich, dass wir nach einem halben Jahr laut einer WDR-Umfrage wieder bei 32 Prozent liegen. Das ist ein Zuwachs von sechs Prozent im Vergleich zum Ergebnis der letzten Landtagswahl. Das zeigt, dass unser Prozess des Wiederaufbaus von den Menschen wahrgenommen wird. Mit Präsenz vor Ort, durch Gespräche mit den Menschen und mit konkreten Ideen für die Zukunft des Landes gewinnt man Vertrauen zurück. Wir sind aus dem Tief heraus, die SPD liegt ungefähr da, wo sie schon bei der Landtagswahl lag. Zudem liegt die Union seit Monaten in allen bundespolitischen Umfragen über 40 Prozent. Und wir haben eine Bundeskanzlerin, Angela Merkel, die weit über die Parteigrenzen anerkannt und geschätzt wird. Aber Sie haben Recht: Es liegt an uns, im größten Bundesland ein gutes Ergebnis zu erreichen. Anders ist die Bundestagswahl nicht zu gewinnen.

[u!]: *Mit welchen Themen will die CDU das Vertrauen der Bevölkerung in NRW zurückgewinnen?*

Armin Laschet: Das Wichtigste ist: Wir wollen Industrieland bleiben und Arbeitsplätze auch für die Zukunft sichern. Dazu brauchen wir eine Energiepolitik, die es mittelständischen Unternehmen ermöglicht, wettbewerbsfähig zu bleiben. Und wir müssen zum Aufsteigerland werden, gerade angesichts des demographischen Wandels. Chancengerechtigkeit hat für die Bürger mit Abstand den größten Stellenwert. Und Nordrhein-Westfalen ist das Schlusslicht in Deutschland bei der Schaffung von Plätzen für Unterdreijährige, bei Ganztagsangeboten, bei Bildungsabschlüssen. Da müssen wir besser werden. Die Kinder von heute sind die Fachkräfte von morgen. Da braucht jedes Kind individuelle Förderung und Bildungs- und Aufstiegschancen. Das zweite Thema sind die Staatsfinanzen. Wir sind eine immer älter werdende Gesellschaft. Wenn in zehn Jahren die geburtenstarken Jahrgänge im Ruhestand sind, werden die heutigen Kinder so viele Aufgaben haben, dass es unverantwortlich ist, ihnen auch noch unsere Schulden zu übertragen. Nordrhein-Westfalen hat im vergangenen Jahr nach Zahlen des Bundesfinanzministeriums das größte Defizit aller Bundesländer verbucht. Demnach klafft zum Jahresende ein Haushaltsloch von 3,56 Milliarden Euro. In keinem anderen Bundesland stehen Einnahmen und Ausgaben in solch einem Missverhältnis. Wir müssen heute mit der Konsolidierung ernsthaft anfangen, sonst ist die gesetzlich vorgeschriebene Schuldenbremse bis 2020 nicht zu schaffen.

> ■ „Deshalb ist es enorm wichtig, bürokratische Hürden abzubauen, um Zuwanderung nach Deutschland zu erleichtern. Wir müssen ausländische Qualifikationen schneller anerkennen.“

Armin Laschet beim Besuch von ThyssenKrupp, ebenfalls in Duisburg (Fotos: Ossenbrink)

[u!]: *Industriepolitik erklären Sie zu einem Schwerpunkt Ihrer Arbeit. Wie lautet Ihr Alternativkonzept zur Industriepolitik von Rot-Grün?*

Armin Laschet: Mein Grundbekenntnis ist: Wer sich für Arbeitsplätze einsetzt, ist genauso moralisch wie der, der für eine gesunde Umwelt eintritt. Das muss wieder in ein Gleichgewicht gebracht werden. Wir müssen wieder stärker über den ethischen Wert von Industriearbeit sprechen. Arbeit ist für die Menschen mehr als ein Job. Und da lässt sich die SPD von den Grünen bei den Industriearbeitsplätzen auf der Nase herumtanzen. Die Grünen erfinden ständig neue Gesetze, die es schwer machen, Betriebe und Jobs in Nordrhein-Westfalen zu halten.

[u!]: *Die Landesregierung beschließt immer neue Klimaschutz- und Vergabevorschriften zulasten der Unternehmen. Gleichzeitig belastet die Energiewende die Betriebe. Ist der Industriestandort NRW gefährdet?*

Armin Laschet: Es gibt eine zunehmende Kritik der nordrhein-westfälischen Unternehmer an der Untätigkeit des Wirtschaftsministers. Ich erwarte von einem Wirtschaftsminister, der vorgibt, den Industrie-Standort Nordrhein-Westfalen stärken zu wollen, sich mit seinem ganzen politischen Gewicht gegen wirtschaftsfeindliche Gesetze seines kleinen grünen Koalitionspartners zu stemmen. Arbeitgeberpräsident Maier-Hunke hat kürzlich aufgezählt, was Herr Duin konkret für die nordrhein-westfälische Wirtschaft tun könnte: Abschaffung des Klimaschutzgesetzes, Abschaffung des Tariftreue- und Vergabegesetzes, Verzicht auf die Anti-Stress-Verordnung – die Liste ließe sich endlos fortführen. Beispiel Klimaschutz-Gesetz: Es ist unnötig, weil wir bereits aufgrund des ETS-Handels ohne weitere Verschärfungen bis 2050 eine Reduzierung der CO_2-Emmissionen um 71 % erreichen. CO_2 Zertifikate werden europaweit gehandelt. Ein NRW-Klimaschutzgesetz wirkt so, als würde man mittelalterliche Stadtmauern wieder einführen, um das Weltklima zu retten.

Der Anteil Nordrhein-Westfalens an der weltweiten CO_2-Emmision liegt bei unter 1 %. Selbst ein vollkommener Verzicht auf CO_2-Emmissionen hätte damit keinerlei spürbare Auswirkungen auf die weltweiten CO_2-Emmissionen. Zudem ist es auch noch mehr als kontraproduktiv, weil es die Emissionspreise drückt und dadurch dafür Sorge tragen wird, dass in anderen Staaten mehr CO_2 ausgestoßen wird, als bei uns eingespart wird.

[u!]: *Die Energiewende ist von Ihrer Partei mit beschlossen worden. Eine Fehlentscheidung?*

Armin Laschet: Nein. Dass wir die Energiewende beschlossen haben war gut und richtig. Aber zur Wahrheit gehört auch: Es ist eine der wichtigsten Aufgaben, den Industriestandort Deutschland zukunftsfähig zu machen. Dazu gehören neben einer guten Infrastruktur auch bezahlbare Energiepreise. Deshalb brauchen wir dringend mehr Marktwirtschaft im Erneuerbare-Energien-Gesetz. Die deutschen Strompreise sind mittlerweile durch Steuern und EEG-Subventionen die höchsten in ganz Europa und damit unter den höchsten in der ganzen Welt. Das muss im Interesse der Unternehmen und des Mittelstands durch eine marktwirtschaftliche Reform des EEG verbessert werden um unseren Wohlstand und unsere Industriearbeitsplätze nicht zu gefährden und unsere Wettbewerbsfähigkeit zu erhalten.

Der Vorsitzende der CDU NRW auf Wirtschaftstour: Hier beim Besuch der Duisburger Grillo-Werke gemeinsam mit BDI-Präsident Ulrich Grillo

[u!]: *Die Strompreise steigen, der Ausbau der Netze stockt, neue Investitionsschwerpunkte sind nur schwer zu erkennen. War es nicht naiv, beim Thema Energie einen nationalen Alleingang zu wagen?*

Armin Laschet: Klar ist: Für viele Unternehmen in Nordrhein-Westfalen sind die steigenden Energiekosten ein großes Problem und gefährden Arbeitsplätze. Nordrhein-Westfalen ist nicht nur das Industrieland Nummer 1 sondern auch das Energieland Nummer 1 in Deutschland. Die Energiewende ist von entscheidender Bedeutung für die Wettbewerbsfähigkeit der nordrhein-westfälischen Wirtschaft. Deshalb habe ich auch ausdrücklich den Vorstoß von Bundesumweltminister Peter Altmaier begrüßt, den Anstieg der Strompreise zu begrenzen. Das ist ein wichtiger Meilenstein auf dem Weg zu einer bezahlbaren Energiewende. Ich stimme aber auch mit EU-Kommissar Günther Oettinger in seiner Bewertung überein, dass man in der gesamten Europäischen Union für eine leistungsfähige Gas- und Strominfrastruktur sorgen muss, so dass Energie dort erzeugt werden kann, wo dies am wirtschaftlichsten und sinnvollsten ist, und dann an industrielle Verbraucher liefern kann, unabhängig von deren Standort. Es ist ein funktionierender Binnenmarkt für Strom und Gas nötig, der frei von Wettbewerbsverzerrungen und staatlichen Eingriffen ist. Das ist vor allem für die Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Industrie unerlässlich. Vor allen Dingen für Nordrhein-Westfalen ist es wesentlich, beim Thema Windenergie eine engere Kooperation mit Belgien, den Niederlanden und Großbritannien einzugehen. Eine enge grenzüberschreitende Kooperation in Westeuropa ist der beste Ansatz, um die Grundlastfähigkeit bei Strom sicherzustellen. Denn es ist ineffizient und unsinnig, dass jedes Land national teure Erdkabel verlegt. Deshalb sollten Netzinfrastrukturen gemeinsam geplant werden. Eine gemeinsame Nutzung der Netze würde allen Ländern zugute kommen.

> ■ „ Wir brauchen mehr Frauen in Führungspositionen, aber wie so oft helfen Einheitslösungen für alle Branchen nicht weiter.“

[u!]: *Ein anderes Thema: Gut ausgebildete Fachkräfte werden auch in NRW in vielen Branchen händeringend gesucht. Gleichzeitig werden aber nur wenige ausländische Fachkräfte gezielt angeworben. Schlafen die Unternehmen oder ist NRW unattraktiv für ausländische Fachkräfte?*

Armin Laschet: Angesichts des demographischen Wandels zeichnet sich heute schon ab, dass uns fünf Millionen Arbeitskräfte fehlen werden. Derzeit gibt es 13,1 Millionen Menschen zwischen 45 und 54 Jahren, aber nur 7,6 Millionen im Alter von 5 bis 14 Jahren. Wir müssen uns um jeden Einzelnen kümmern, jedes einzelne Potenzial ist wichtig. Wir müssen stärker investieren in frühkindliche und schulische Bildung. Wir müssen die Weiterbildung für Berufstätige verstärken. Und insbesondere in Nordrhein-Westfalen müssen wir die verbindliche Zusammenarbeit von Wirtschaft und Staat weiter ausbauen. Für den Wirtschaftsstandort Nordrhein-Westfalen spielt die Bekämpfung des Fachkräftemangels eine zentrale Rolle. Deutschland wird international bislang viel zu wenig wahrgenommen als potenzielles Land für hoch qualifizierte Fachkräfte. Deshalb ist es enorm wichtig, bürokratische Hürden abzubauen, um Zuwanderung nach Deutschland zu erleichtern. Wir müssen ausländische Qualifikationen schneller anerkennen. Ausländische Hochschulabsolventen, die in Nordrhein-Westfalen studiert haben, sprechen deutsch und kennen unsere Gesellschaft. Sie müssen wir gewinnen. Vor allem der Mittelstand braucht eine bessere Fachkräfterekrutierung. Wir müssen um die besten Köpfe in der Welt werben. Der SPD-Arbeitsminister verweigert sich der Wirklichkeit und bestreitet ernsthaft das Problem des Fachkräftemangels.

[u!]: *Der Arbeitsmarkt wird weiblicher und älter, aber die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist in NRW immer noch eine Herausforderung. Es scheitert z. B. an fehlenden Kindergartenplätzen. Liegt es am fehlenden Geld?*

Armin Laschet: Nein! Es liegt eben nicht am fehlenden Geld. Bei Kita-Plätzen lässt Frau Kraft die Eltern allein. Alle anderen Bundesländer haben mehr U-3-Plätze für Kinder als Nordrhein-Westfalen. Die Regierung befreit Besserverdienende von Kindergartenbeiträgen und ist fachlich und administrativ nicht in der Lage, die Chancen des Kinderbildungsgesetzes in Kooperation mit den Kommunen umzusetzen.

[u!]: *Frau von der Leyen will die Frauenquote, Familienministerin Schröder will diese eben nicht. Wo steht hier die NRW-CDU?*

Armin Laschet: Ich habe mich als Frauenminister jahrelang um diese Frage gekümmert und bezweifle, dass eine starre Frauenquote unserer Wettbewerbsfähigkeit hilft. Wir brauchen mehr Frauen in Führungspositionen, aber wie so oft helfen Einheitslösungen für alle Branchen nicht weiter. Die vom Bundesparteitag beschlossene Flexi-Quote wird auch von der NRW-CDU unterstützt.

[u!]: *Sehr deutlich hat sich Angela Merkel für Lohnuntergrenzen ausgesprochen. Wird die CDU nach der Wahl einen allgemeinen Mindestlohn realisieren?*

Armin Laschet: Ich halte einen starren gesetzlichen Mindestlohn für falsch. Ich trete für eine verbindliche Lohnuntergrenze ein, wie sie die CDU auf ihrem letzten Bundesparteitag beschlossen hat. Eine verbindliche Lohnuntergrenze wird auf jeden Fall kommen, ich hoffe, noch vor der Wahl. Hier bin ich froh, dass auch Friedrich Merz und viele Vertreter der Wirtschaft für mehr Gerechtigkeit beim Lohn eintreten.

Das Interview führte Matthias Heidmeier

Steuerberatung
Hampe

Ihr kompetenter Partner in allen
Steuer-, Betriebswirtschaftlichen- und Finanzierungsfragen.

Steuerberatung Hans-Lothar Hampe
Köln-Berliner-Straße 97a · 44287 Dortmund
Tel.: 0231/44 22 20 0 · Fax: 0231/44 22 20 22
http://www.hampe-stb.de · E-Mail: info (at) hampe-stb.de

Vom Flächenvermarkter zum Wissensmakler

Neue Rolle der Wirtschaftsförderungen / Gastbeitrag von Thomas Westphal, Geschäftsführer der Wirtschaftsförderung metropoleruhr

Thomas Westphal (Foto: metropoleruhr GmbH)

Nivelliert die Globalisierung alle regionalen Besonderheiten? Ist die Welt wirklich „flach“, wie es einst der amerikanische Pulitzer-Preisträger Thomas Friedmann formulierte? Macht es unter den Bedingungen der absoluten Gleichzeitigkeit von ökonomischen Prozessen überhaupt noch Sinn, über Regionalwirtschaft zu reden? Wirkt der Versuch der Metropole Ruhr, sich mit über 50 Gesellschaften und Ämtern der lokalen und regionalen Wirtschaftsförderung im globalen Wettbewerb zu behaupten, nicht anachronistisch?

> „Die Zukunft der Regionen liegt im Wettstreit um die jeweils stabileren, kontinuierlicheren und damit produktiveren lokalen Strukturen.“

Gemeinsamkeiten

Bei Betrachtung der tatsächlichen ökonomischen, sozialen und kulturellen Verknüpfung unserer Welt stellen wir fest, dass die Indikatoren ernüchternd dürftig ausfallen. In der Realität gibt es keine weltweite Konkurrenz um Talente und Studierende. Die meisten Menschen überschätzen den Grad der grenzüberschreitenden Vernetzung und unterschätzen die Bedeutung von geografischer Entfernung sowie kulturellen Unterschieden. Sicherheit, Vertrauen und Routine spielen in der globalen Welt eine zentrale Rolle für menschliche Entscheidungen: Länder handeln um 42 Prozent mehr miteinander, wenn sie eine gemeinsame Sprache sprechen, 47 Prozent mehr, wenn sie derselben Handelszone angehören, 114 Prozent mehr, wenn sie eine gemeinsame Währung haben, 188 Prozent mehr, wenn ein Land das andere in der Vergangenheit kolonialisiert hat. Umgekehrt ist es umso schwieriger, in die Märkte von Ländern vorzudringen, mit denen es kaum Gemeinsamkeiten gibt. Die globale Welt ist nicht flach, nicht nivelliert. Sie steckt voller sozialer, kultureller und geografischer Distanzen. Wir finden faszinierende globale Lieferketten, aber auch zunehmend wieder relokalisierte, ortsnahe Produktionen. Für viele ist das Überwinden von großen Distanzen tägliche Normalität und andere verlassen ihr halbes Leben lang nicht die drei Straßenzüge ihres Wohnquartiers. Die Zukunft der Regionen liegt nicht im Wettstreit um globale Ressourcen, sie liegt im Wettstreit um die jeweils stabileren, kontinuierlicheren und damit produktiveren lokalen Strukturen.

Mittelständische Weltmarktführer wissen, dass sie Fachkräfte, gute Zulieferer, handhabbare Technologien, Speziallösungen für Kunden, innovative Ideen und Marktzugänge nicht von der Stange einkaufen können. Sie brauchen Partner, Allianzen und eben jene berühmten Netzwerke, um diese Faktoren aus der Region heraus entwickeln zu können. Der Platz für neue Hightech Metropolen auf dieser Welt ist in etwa so groß wie ein Stecknadelkopf. Wenn wir in die prägenden regionalen Strukturen an der Ruhr schauen, wenn wir nach der Anschlussfähigkeit an zukünftige Marktentwicklungen fragen, dann fallen uns andere Potenziale auf.

Weltweit schrumpfen Städte

Der weltweite Markt für intelligente Mobilität, für Energienetze und Speichertechnologien, für erneuerbare Energien und Ressourceneffizienz, für Wasserent- und versorgung, für Urban Mining und für Wohnformen der Zukunft wächst. Die Nachfrage nach Gesundheitsversorgung, hochwertigen persönlichen Dienstleistungen, Quartierslösungen, neuen Integrationsdienstleistungen für Unternehmen steigt nicht nur in den USA. Das Kümmerprinzip wird flächendeckend marktfähig. Die Industrieunternehmen, Dienstleister und Infrastrukturanbieter, die Produkte und Lösungen für eine nachhaltige Entwicklung von Metropolen und Megacities entwickeln und anbieten, sind historisch stark in der Metropole Ruhr. Mit dem Wachstum der Megastädte wachsen diese Sektoren zu neuen Leitmärkten heran, die Metropole Ruhr hat diesen Markt bereits vor der eigenen Haustür. Die demografische Entwicklung, Zuzug der Migranten, die soziale Polarisierung der Stadtquartiere, der wachsende Leerstand von Wohnungen und Läden, die Mobilitätsengpässe, das mittlere Bildungsniveau, der hohe Energieverbrauch von Gewerbe und Haushalten und die schüchtern wachsende Gründermentalität: Mit all diesen Faktoren steht die Metropole Ruhr nicht allein da. Weltweit schrumpfen Städte. Sie entsprechen nicht mehr dem klassischen Bild der „Boomtown“. Sie haben besondere Anforderungen, ihre Infrastruktur, ihre Wohnquartiere, ihre Verkehrsnetze, ihre Wasser- und Energieversorgung wieder in Wert zu setzen und die Lebensqualität ihrer Bürgerinnen und Bürger zu erhöhen.

> „Erst wenn diese Kooperationen dazu führen, dass die beteiligten Städte Verantwortung nicht nur für sich, sondern auch für die gesamte Region übernehmen, ist eine regionale Strategie überhaupt denkbar.“

Denken wir nur an die stark organisierte Wohnungswirtschaft samt der Projekt- und Flächenentwickler, an Stadtwerke und regionalen Versorger, an die Verkehrsbetriebe, den Einzelhandel, die einmalige Kliniklandschaft und nicht zuletzt an die 22 Universitäten und Hochschulen in der Metropole Ruhr. Rund um diese Leitnachfrager hat sich hier in den letzten Jahren in der Metropole Ruhr ein Kranz von unternehmensnahen Entwicklungsdienstleistungen etabliert. Hier ist der Nukleus der Wachstumsstrategie der neuen urbanen Ökonomie zu erkennen. In ihren Wirtschaftsberichten 2011 und 2012 hat die Wirtschaftsförderung metropoleruhr diese überragenden Wachstumspotenziale einer schrumpfenden Metropole an der Ruhr analysiert und öffentlich dokumentiert. Demnach bleibt der industrielle Kern mit Unternehmen aus dem Maschinenbau, der Stahl- und Werkstoffproduktion, der Chemie und der Rohstoffindustrie nicht nur ein wichtiger Teil der Ruhrwirtschaft, er ist zugleich Ausrüster, technischer Innovator und wirtschaftlicher Motor für die Leitmärkte der neuen urbanen Ökonomie.

Im Wettbewerb um stabile und produktive lokale Strukturen, in denen Vertrauen und Kontinuität herrschen, wird auch die viel beschworene Kooperation der Städte an der Ruhr allein dafür nicht ausreichen. Durch die Addition zweckdienlicher Kooperationen, die jeweils zum gegenseitigen Vorteil verfolgt werden, entsteht noch kein ausreichendes Fundament für einen eigenen regionalen Weg zu neuem Wohlstand. Erst wenn diese Kooperationen dazu führen, dass die beteiligten Städte Verantwortung nicht nur für sich, sondern auch für die gesamte Region übernehmen, ist eine regionale Strategie überhaupt denkbar.

Neue Anforderungen

Die Finanzierung eines Regionalverbandes durch Umlagen aus den Kommunen ist eine Art der Übernahme von Gesamtverantwortung. Die Verständigung auf inhaltliche Kernprojekte, die zur Entwicklung der Metropole Ruhr erforderlich sind und auf die alle Ressourcen zu lenken sind, wäre eine zweite, zwingende Art der Verantwortungsgemeinschaft.

„Wir erleben eine Renaissance der Bestandsentwicklung in der Arbeit der Wirtschaftsförderungen“ stellte das Forum der deutschen Wirtschaftsförderer im Herbst des Jahres 2011 fest. Durch die Veränderungen der Marktanforderungen, durch Veränderungen von so genannten „business-Logiken“, wie sie zuletzt der BDI in seiner Studie „Deutschland 2030 – Zukunftsperspektiven der Wertschöpfung“ beschrieben hat, ändern sich auch die Anforderungen an moderne Wirtschaftsförderungen. Es wird nicht mehr reichen, wenn die Wirtschaftsförderungen lediglich der helfende Arm für Unternehmen rund um Verwaltungs- und Genehmigungsfragen sind. Auch die Aufbereitung und Vermarktung von Gewerbeflächen als Königsdisziplin der Bestandsentwicklung ist allein nicht mehr hinreichend für die Gesamtarbeit. Wenn es darum geht, die ortsansässige, Unternehmen dabei zu unterstützen ihre Region zu gestalten und zu verändern, um hier unter bestmöglichen Bedingungen produzieren zu können, dann müssen Wirtschaftsförderer für diese Unternehmen neue Nutzwerte bieten. Für den BDI z.B. steht fest: „Erfolgreich werde nur derjenige sein, dem es gelinge, für die Zukunft neue Allianzen zu schmieden". Allianzen zwischen Unternehmen und Wissenschaft aus anderen Sektoren, aus anderen Wertschöpfungsketten aus anderen technischen Disziplinen. Allianzen und neue Geschäftsideen entstehen nicht von selbst. Sie verursachen Suchkosten, Zeitaufwand und brauchen Ressourcen für Experimente, Prototypen und Vertriebskontakte.

Grenzen verlassen

Zur Verringerung dieser Anlaufschwierigkeiten sind Unternehmen für unterstützende Dienste offen und dankbar. Wirtschaftsförderungen müssen dafür eine neue Brückenfunktion übernehmen und selbst neue Serviceprodukte und praktische Formate entwickeln, auf denen Allianzen, die Grenzen überschreiten, entstehen können. Als Wissensmakler muss die Wirtschaftsförderung der Zukunft das Wissen nicht im eigenen Haus vorhalten, das wäre selbstverständlich eine vollständige Überforderung. Sie muss das Wissen unterschiedlicher Unternehmen oder Institutionen miteinander makeln. Dies wiederum ist nur möglich, wenn dazu die Grenzen der eigenen Stadt im Denken und Handeln verlassen wird. Daher wird es für die neue urbane Ökonomie an der Ruhr zwingend notwendig sein, dass der Verbund von Wirtschaftsförderungen in der Metropole Ruhr sich auch als solcher versteht und mittelfristig neu aufstellt.

Vita

Thomas Westphal wurde 1967 in Lübeck geboren und ist verheiratet. Nach seiner Ausbildung zum Verwaltungsbeamten in Schleswig-Holstein studierte er Volkswirtschaftslehre an der Hochschule für Wirtschaft und Politik in Hamburg. Von 1993 bis 1995 war Thomas Westphal Bundesvorsitzender der Jungsozialisten, von 1996 bis 2004 Unternehmens- und Regionalberater, anschließend drei Jahre Vertriebsleiter der Rhenus AG in Holzwickede. Von 2008 bis 2010 führte er die Geschäfte der Business Development der Wincanton AG, Mannheim. Seit dem 1. Januar 2011 ist der zweifache Familienvater Geschäftsführer der Wirtschaftsförderung metropoleruhr GmbH.

An der Rente mit 67 führt kein Weg vorbei

Anteil älterer Beschäftigter in NRW-Metallindustrie binnen zehn Jahren auf sechs Prozent verdoppelt

Als „wirklichkeitsfremd und grundfalsch“ haben die Metallarbeitgeber in der Region Bestrebungen aus der IG Metall und der SPD kritisiert, die Einführung der Rente mit 67 massiv in Frage zu stellen. Wim Abbing, Vorsitzender des Verbandes Metall Ruhr-Niederrhein, sagte, die schrittweise Verlängerung der Lebensarbeitszeit sei eine gesellschaftspolitisch gebotene und für die Zukunftsfähigkeit der Rentenversicherung notwendige Entscheidung. „Wer die Rente mit 67 zurücknehmen will, muss entweder die Beiträge erhöhen oder die Leistungen senken“, betonte Abbing. Anders könne die Rentenversicherung die Folgen der demografischen Entwicklung nicht bewältigen. Wenn es richtig sei, dass „wir Deutsche im Schnitt gesünder älter werden, dann ist eine verlängerte Lebensarbeitszeit grundsätzlich auch zumutbar“. An der Rente mit 67 führe allein aus sozialpolitischen Gründen kein Weg vorbei. Mit Blick auf aktuelle Gewerkschaftskampagnen gegen die Rente mit 67 erklärte Abbing, er verurteile die Verlagerung dieser gesellschaftspolitischen Debatte in die Betriebe. „Das Thema mag auf das Spielfeld des Bundestagswahlkampfs gehören, darf aber nicht in die Unternehmen getragen werden“, sagte Abbing. Nicht nachvollziehbar sei die Kritik von Gewerkschaften und SPD, die Unternehmen würden zu wenig ältere Arbeitnehmer beschäftigen. In der nordrhein-westfälischen Metall- und Elektroindustrie sind fast sechs Prozent der Mitarbeiter über 60 Jahre alt – mehr als doppelt so viele wie zehn Jahre zuvor. Auch über alle Branchen gerechnet hat sich die Zahl der „Ü-60-Beschäftigten“ bundesweit ebenfalls auf mittlerweile 1,3 Millionen verdoppelt. Mehr als 70 Prozent der Betriebe arbeiten mit altersgemischten Teams, knapp 60 Prozent der Unternehmen kümmern sich um eine spezielle Weiterbildung für ältere Mitarbeiter. „Der Vorwurf, die Unternehmen täten hier zu wenig, geht an der betrieblichen Realität völlig vorbei und ist schlicht unwahr“, erklärte Abbing.

> „Der Vorwurf, die Unternehmen täten hier zu wenig, geht an der betrieblichen Realität völlig vorbei und ist schlicht unwahr.“

Populistisch und unseriös

Der vergleichsweise immer noch niedrige Anteil älterer Beschäftigter sei immer noch Folge früherer Vorruhestandsprogramme, die angesichts hoher Arbeitslosenzahlen insbesondere bei jungen Menschen in den 1990er-Jahren in einem breiten Konsens verabredet wurden. „Wer diese damals arbeitsmarktpolitisch richtige Entscheidung heute benutzt, um Unternehmen Versäumnisse bei der Beschäftigung Älterer vorzuwerfen, handelt populistisch und damit unseriös. Schon aus Eigeninteresse beschäftigen sich die Unternehmen mit der Frage, wie die Beschäftigungsfähigkeit im gesamten Erwerbsleben gesichert werden kann“, stellte Abbing fest. Allerdings sei auch die Eigenverantwortung der Beschäftigten bei Lebensstil und Weiterbildung gefragt. Hier würden betriebliche oder tarifvertragliche Angebote immer noch viel zu wenig genutzt.

Matthias Heidmeier

ANZEIGE

Eine starke Gemeinschaft

ABD DEPNER + GC

Führungskräfte- und Gremienberatung zu Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit

Prüfung der technischen Betriebssicherheit

Präventionsplanung und Ursachenanalyse, Energieberatung

Arbeitsmedizinische Beurteilung, Belastungsanalyse

Immer häufiger ist festzustellen, dass betriebliche Erfolge und Misserfolge eng verbunden sind mit instabiler Technik im Unternehmen; sei es im Maschinen- oder Anlagenbereich oder unmittelbar in der betrieblichen Infrastruktur. Hinzu kommen Fragestellungen zur Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit, der energetischen Situation der Maschinen, Anlagen, Gebäuden, sowie die damit verbundenen unmittelbaren wirtschaftlichen Auswirkungen.

Unabhängig von den Märkten des Unternehmens bedarf es im Innenverhältnis einer störungsfreien Technik und Sicherheit, um die geplanten Produktionsziele zu ermöglichen

Die betriebliche und betriebswirtschaftliche Unternehmensplanung steuert das Unternehmen und sucht die Optimierung der Prozesse und benötigt derartige Informationen zur Planungssicherheit.

Das betriebliche Controlling gibt die Antwort, inwieweit die geplanten Ziele erreicht werden und stellt hierzu die Abweichung, Ursachen und Begründungen fest.

Wenn durch technische und gesundheitsstörende Einflüsse, Hemmnisse und Einschränkungen eintreten, stört dies den betrieblichen Produkutionsfluss und damit den unmittelbaren Einfluss auf das wirtschaftliche Ergebnis.

In der Leistungsgemeinschaft zwischen **ABD Depner** und **Grefe Consultant** werden die betrieblichen und technischen Faktoren eines Unternehmens gleichermaßen untersucht und geprüft, wie auch die betriebswirtschaftlichen Themen.

Im Bereich einer modern orientierten Arbeitsmedizin stellen wir sicher, dass die Belegschaftsmitglieder, als wesentlicher Bestandteil des Unternehmens, in der Lage sind, den ihnen anvertrauten Bereich aus medizinischer Sicht gerecht zu werden.

Das Leistungscontrolling erhält wichtige Informationen über den Grad der Belastbarkeit und den optimalen Einsatzort eines Mitarbeiters.

Nicht nur im Alltag, sondern auch die Zukunftsplanung betreffend, beraten wir zu Fragen der Investition in Maschinen, Anlagen und Gebäude, entwickeln energetische Leistungs- und Verbrauchsinformationen und optimieren, im Zuge dessen, die komplexe, in die Zukunft gerichtete wirtschaftliche Unternehmensplanung.

Komplexe Unternehmensberatung, Managementberatung

Controlling und differenzierte Analysen

Reorganisationen, Zukunftsplanungen, Management auf Zeit

Projektmanagement, Projektentwicklung, Projektsteuerung

ABD Depner GmbH · Friedrichstraße 277 · 42551 Velbert
Tel.: 02051 28 76-0 · Fax: 02051 28 76-22
info@abd-depner.de

Grefe Consultant GmbH · Fröbelstraße 34 · 51429 Bergisch Gladbach
Tel.: 02204 48 01 80 · Fax: 02204 48 01 82
grefe.consultant@gmx.de

Werkvertragsrecht und Zeitarbeit in der Diskussion

Politik und Rechtsprechung denken um / Unternehmen leidtragend

Werkverträge und Zeitarbeit müssen auch weiterhin zum normalen Repertoire der Wirtschaft gehören. Es geht um wirtschaftliche Dynamik, mehr Arbeitsplätze und Produktivität (Foto: istock)

Firmen benutzen Werkverträge, um tarifliche Abmachungen, den Kündigungsschutz und die innerbetriebliche Haftung zu umgehen. Schon lange kolportieren Gewerkschaften diese Aussage in die Öffentlichkeit; die Politik reagiert nun mit Gesetzesentwürfen zulasten der Unternehmen. Für die Arbeitgeberseite ist klar: Zwar sind vereinzelte Missbrauchsfälle nicht auszuschließen; aber Werkverträge sind klar geregelt, neue Einschränkungen sind überflüssig, ja sogar standortgefährdend. „Scheinwerkverträge sind gesetzlich verboten, die Arbeitgeber sperren sich auch gar nicht gegen entsprechende Kontrollen und Überprüfungen“, weiß Wolfgang Schmitz, Hauptgeschäftsführer des Unternehmerverbandes. „Aber Werkverträge müssen auch weiterhin zum normalen Repertoire der Wirtschaft gehören. Es geht um wirtschaftliche Dynamik, mehr Arbeitsplätze und Produktivität.“

Rechtslage bei Werksverträgen

Der in §§ 631ff. BGB geregelte Werkvertrag ist ein Vertrag, durch den der Werkbesteller dazu verpflichtet wird, die vereinbarte Vergütung zu leisten. Der Werkunternehmer wird zur Herstellung des versprochenen Werkes verpflichtet. Beim Werkvertrag ist der Werkunternehmer nicht in den Betrieb des Bestellers integriert, er haftet selbst und unterliegt nicht dem Kündigungsschutz wie ein Angestellter. Ein Weisungsrecht kommt hier aber dem Werkbesteller nicht zu. Über die Abwicklung bestimmt allein der Werkunternehmer. Er übt seine Tätigkeit selbständig und mit eigenen Mittel aus. Geschuldet ist der Erfolg. Politik und Gewerkschaften fordern schärfere Kontrollen und Einschränkungen des Werkvertragsrechts, um zu verhindern, dass Unternehmen unter dem Deckmantel eines Werkvertrages Tarifverträge oder die soziale Absicherung der Beschäftigten unterlaufen. Gestützt wird die Forderung von einer Umfrage der IG Metall unter 5.000 Betriebsräten. Demnach hat jeder Dritte einen rasanten Anstieg der Werkvertragsbeschäftigten bemerkt; die Stammbelegschaften würden durch die Firmen von ihnen ersetzt. Die SPD-Bundestagsfraktion will nun einen Gesetzentwurf vorlegen, welcher Werkverträge regulieren soll. Man sei zu diesem Entschluss gekommen, weil „das geltende Lohnniveau umgangen“ wird und „eine Vertretung durch Betriebsräte oft gleich mit ausgehebelt wird.“ Laut Gesetzentwurf sollen den Betriebsräten verbesserte Informations- und Unterrichtungsrechte, ebenso wie ein Mitbestimmungsrecht bei neuen Werkverträgen gegeben werden.

Umkehr der Beweislast

Ein weiterer entscheidender Punkt ist eine Umkehr der Beweislast. In Zukunft müssten die Unternehmen bei Eingreifen der neuen „ Vermutungsregelung“, anders als bis zum jetzigen Zeitpunkt beweisen, dass sie keine Werkunternehmer missbräuchlich einsetzen.

Umdenken leider auch bei Zeitarbeit

Mit Sorge sieht der Hauptgeschäftsführer aber auch auf zwei aktuelle Urteile dieses Jahres in Sachen Zeitarbeit. So entschied der zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts im vergangenen Januar, dass Zeitarbeitnehmer, die längerfristig in einem Unternehmen beschäftigt sind, bei der Berechnung der Betriebsgröße hinzuzuzählen sind. Dies hat unmittelbare Auswirkung für kleinere Unternehmen. Fielen diese bislang aus der Anwendung des Kündigungsschutzgesetztes gemäß § 23 Abs. 1 S. 3 heraus, wenn ihre Stammbelegschaft aus höchstens zehn Arbeitnehmern bestand, könnte es nun bei ihnen durch Beschäftigung von Zeitarbeitnehmern zur Anwendung kommen, wenn diese die Anzahl der im Betrieb Beschäftigten auf über zehn Arbeitnehmer erhöhen. Schmitz befürchtet: „Nun könnten kleine Betriebe trotz typischerweise stärkerer Belastung als Großunternehmen und geringerer Finanzausstattung gezwungen sein, Kündigungsschutzprozesse zu führen.“

> ■ Werkverträge sind klar geregelt, neue Einschränkungen sind überflüssig, ja sogar standortgefährdend.

Ein weiteres spektakuläres Urteil in Bezug auf Zeitarbeitnehmer fällte das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg. In dem Teilurteil vom 09.01.2013 (Az.: 15 Sa 1635/12) entschied die 15. Kammer des Gerichts, dass Unternehmen, die auf längere Sicht Zeitarbeitnehmer beschäftigen, diese übernehmen müssen. Es kommt gemäß §§ 10 Abs. 1 S. 1 Alt. 2, 9 Nr. 1 AÜG ein Arbeitsverhältnis zustande. Das Gesetz „fingiert“ hier ein Arbeitsverhältnis bei Unwirksamkeit des Vertrages zwischen Verleiher und Leiharbeitnehmer. Zur Begründung wird angeführt, dass hier ein institutioneller Rechtsmissbrauch vorlag, weil die Beklagte (=Entleiherin) die Klägerin (=Zeitarbeitnehmerin) nicht nur vorübergehend beschäftigte, sondern dauerhaft und für diese Form der Arbeitnehmerüberlassung eine Genehmigung nicht vorlag, da diese Form der Überlassung nicht erlaubnisfähig sei. Eine Überlassung ist auf Dauer angelegt, wenn die verliehenen Arbeitnehmer auf Dauerarbeitsplätzen eingesetzt werden, für die keine Stammbelegschaft vorhanden ist. Dadurch würden kündigungsschutzrechtliche Bestimmungen ins Leere laufen und die Beklagte versuche Lohnkosten zu drücken. Der Verleiher agiere nur als Strohmann. Somit müsste dem Scheinentleiher die Arbeitgeberstellung zukommen, so das LAG Berlin-Brandenburg.

Wie diese Urteile Einfluss nicht nur auf mittelständische Unternehmen, sondern auch auf die weitere Entwicklung der Zeitarbeitssparte nehmen, bleibt abzuwarten.

Jens Atrops, Unternehmerverband

Brüsseler Regulierungswut nervt

Kritik an Vorstoß der EU-Kommission für eine Jobgarantie

Den immer weitergehenden Regulierungsversuchen der EU-Bürokratie muss Einhalt geboten werden, das fordert der Hauptgeschäftsführer des Unternehmerverbandes, Wolfgang Schmitz. „Wir haben neuerlich viel Verärgerung in der heimischen Unternehmerschaft feststellen können. Grund hierfür ist der absurde Plan der EU-Kommission, Jugendarbeitslosigkeit verbieten zu wollen“, erläutert Schmitz. Nach dem Beschluss für eine Frauenquote in Aufsichtsräten will die Brüsseler-Kommission so erneut massiv in das Wirtschaftsleben der Mitgliedsstaaten eingreifen. Schon heute werden die Unternehmen durch überzogene EU-Vorgaben stark belastet. Schätzungen der Anti-Bürokratie-Arbeitsgruppe unter Leitung des ehemaligen bayerischen Ministerpräsidenten Edmund Stoiber gehen davon aus, dass sich allein 41 Milliarden Euro an unnötigen Bürokratie-Kosten im Zusammenhang mit der EU-Rechtsetzung einsparen ließen. „Die großen Vorteile und Chancen des europäischen Binnenmarktes und der europäischen Integration dürfen nicht durch eine überbordende Regulierungswut in Frage gestellt werden“, mahnt Schmitz.

Deutschland zeigt wie es geht

Natürlich sei die Jugendarbeitslosigkeit in Europa eines der gravierendsten Probleme. Aber man könne die Jugendarbeitslosigkeit nicht einfach verbieten, sondern müsse vor allem in den Mitgliedsstaaten die Hausaufgaben machen. In Deutschland, auch in unserer heimischen Region, habe man in den vergangenen Jahren gezeigt, wie man zu einer geringen Jugendarbeitslosigkeit kommen könne. „Intelligente Tarifabschlüsse, wettbewerbsfähige Unternehmen und faire staatliche Rahmenbedingungen haben hier den entscheidenden Beitrag geleistet“, so Schmitz.

Matthias Heidmeier

Jugendarbeitslosigkeit verbieten? Eine absurde Idee, findet der Unternehmerverband (Foto: Archiv)

Fortschrittsbericht zum Fachkräftekonzept

Arbeitsministerin Ursula von der Leyen sieht im Fortschrittsbericht zum Fachkräftekonzept der Bundesregierung bereits deutliche Fortschritte als Ergebnis des 2011 beschlossenen strategischen Fachkräftekonzepts. Die Ministerin betonte, es zahle sich aus, beim Thema Fachkräftemangel mit einer langfristigen Strategie systematisch alle Potenziale im In- und Ausland zu erschließen: „Ich freue mich, dass sich bereits die ersten Erfolge einstellen. Die Erwerbsbeteiligung steigt, insbesondere bei Frauen und Älteren. Die Zahlen zeigen aber auch, dass wir das Potenzial insbesondere bei den Frauen bei weitem noch nicht ausgeschöpft haben. Und wir gewinnen immer mehr gut qualifizierte Menschen aus dem Ausland.“ Durch Beseitigung der Anreize zur Frühverrentung und Einführung der Rente mit 67 zeige sich bereits ein deutlicher Anstieg der Erwerbstätigenquote Älterer, wodurch das im Rahmen der EU-2020-Strategie gesetzte Ziel von 60 Prozent im 3. Quartal 2012 mit 62,1 Prozent bereits überschritten wurde. Bei der Erwerbstätigenquote von Frauen nähere sich Deutschland dem nationalen EU-2020-Ziel von 73 Prozent mit 71,7 Prozent im 3. Quartal 2012 ebenfalls an. Ein neues, mit 139 Millionen Euro ausgestattetes Sonderprogramm (MobiPro) fördert die berufliche Mobilität ausbildungsinteressierter europäischer Jugendlicher und arbeitsloser junger Fachkräfte in Europa. Sie sollen angesichts der teils erdrückend hohen Jugendarbeitslosigkeit in ihren Heimatländern die Möglichkeit erhalten, in Deutschland Fuß zu fassen.

▸ **www.bmas.de**

Familienunternehmen haben Probleme

Hohe Steuern, hohe Energiekosten und zu viel Regulierung: Familienunternehmen haben in Deutschland einer Studie zufolge relativ schlechte Bedingungen. Der Standort landet in einem Vergleich unter 18 europäischen Staaten und den USA nur im unteren Mittelfeld auf dem elften Platz. Das ist das Ergebnis einer Analyse des Mannheimer Zentrums für Europäische Wirtschaftspolitik (ZEW) im Auftrag der Stiftung Familienunternehmen. Sieger der Studie ist die Schweiz vor Finnland und Dänemark. Schlusslicht ist Italien. Für die Studie hatte das ZEW die Faktoren Steuern, Arbeitskosten, Produktivität, Regulierung, Finanzierung, Infrastruktur, Energiekosten und das Potenzial der Arbeitskräfte untersucht. Das Ergebnis: Bei Steuern schneidet Deutschland vergleichsweise schlecht ab. Demnach braucht ein mittelständisches Unternehmen hierzulande 221 Arbeitsstunden, um den bürokratischen Aufwand für seine Steuerpflichten zu bewältigen. In der Schweiz sind es nur 63. Noch schlechter sieht es in puncto Regulierung aus. Der Studie zufolge bremsen Vorschriften auf dem Arbeitsmarkt, für betriebliche Mitbestimmung und im Tarifrecht Familienunternehmen oft aus. Zudem machen ihnen hohe Strom- und Energiekosten zu schaffen. Kleiner Trost: Bei der Finanzierung läuft es hierzulande für Familienunternehmen deutlich besser.

▸ **www.familienunternehmen.de**

Bedeutung der Arbeitszufriedenheit wächst

Die aktuelle Auswertung des ifaa-Trendbarometers „Arbeitswelt“ belegt: Im Zeichen des demografischen Wandels rücken vor allem Themen in den Vordergrund, die den Mitarbeiter im Fokus haben: Arbeitszufriedenheit, ergonomische Arbeitsgestaltung und betriebliches Gesundheitsmanagement. In der im vierten Quartal 2012 vom Institut für angewandte Arbeitswissenschaft (ifaa) zum achten Mal durchgeführten Befragung mit rund 700 Teilnehmern bestätigt sich damit der Trend zum Bedeutungswachstum mitarbeiterbezogener „Wohlfühlfaktoren“ zur Sicherung des Fachkräftebedarfs und der Gewinnung von Nachwuchskräften. Tendenziell an Bedeutung verloren haben die eher betriebsorganisatorischen Themen Prozessorganisation und kontinuierlicher Verbesserungsprozess – sie bleiben aber in der Gruppe der Top-5-Themen bei den befragten Experten aus Wirtschaft, Verbänden, Wissenschaft und sonstigen Bereichen. Die größten Einschätzungsunterschiede bei den Themen in Abhängigkeit der Unternehmensgröße bestehen diesmal bei dem Thema demografische Entwicklung – es ist in großen und mittleren Unternehmen sehr viel bedeutsamer als in kleinen Unternehmen. Im Vergleich zur vergangenen Befragung im zweiten Quartal 2012 haben sich die Unterschiede bei der Einschätzung des Themas Arbeitszufriedenheit jedoch zwischen den Unternehmensgrößen egalisiert. Die größte Übereinstimmung über die drei Unternehmenskategorien gibt es bei den Themen kontinuierlicher Verbesserungsprozess und Zielvereinbarung.

▸ **www.ifaa-koeln.de**

Der Puls der Kupferindustrie schlägt auch in Emmerich

Deutsche Giessdraht GmbH fertigt Gießwalzdrath / Herausforderungen als energieintensives Unternehmen

Das Werk an der Kupferstraße (Foto: DG)

Geschäftsführer Dr. Stefan Schneider fordert von der Politik, energieintensive Unternehmen zu entlasten, andernfalls drohe der Verlust dieser Firmen (Foto: DG)

Kupferleitungen sind die Lebensadern elektrischer Energie. Ihr Puls schlägt weltweit hörbar auch am Niederrhein: In Emmerich fertigt die Deutsche Giessdraht GmbH aus Kupferkathoden Gießwalzdraht. Firma und Produkt tragen in ihren Namen den Gegenstand des Unternehmens, wie Geschäftsführer Dr. Stefan Schneider erläutert: „Wir schmelzen Kupfer, gießen es in einen endlosen Strang, walzen diesen in einen in der Regel acht Millimeter dicken Draht aus und wickeln diesen auf Coils auf.“

Rot glühend und 1.115 Grad heiß ist das Kupfer, das aus dem Schmelzofen auf ein Giessrad fließt und als etwa zehn Zentimeter breiter Strang gen Walzanlage geführt wird (Foto: DG)

115 Mitarbeiter sind für den Kupfer-Verarbeiter im Einsatz – der Großteil in Produktion und Instandhaltung, außerdem einige in Logistik, Verwaltung und Qualitätskontrolle (Foto: DG)

Mit einer Jahreskapazität von 300.000 Tonnen ist die Deutsche Giessdraht GmbH, kurz: DG, eine der bedeutendsten Anlagen in Europa, „mit unserem seit Jahrzehnten hohen Qualitätsniveau sind wir Premiumhersteller in Europa“, sagt Schneider.

Endlos gefertigter Draht

Rot glühend und 1.115 Grad heiß ist das Kupfer, das aus dem Schmelzofen auf ein Giessrad fließt und nach einer Umdrehung als etwa zehn Zentimeter breiter Strang gen Walzanlage geführt wird. Deren Walzen sind abwechselnd horizontal und vertikal angeordnet und runden das Material so optimal. Beizen, Waschen und Wachsen sorgen für eine zunderfreie und gegen Oxidation geschützte Oberfläche, sodass die typisch rot-golden glänzende Färbung des Kupfers entsteht. Mit 110 Stundenkilometern schießt der Draht nach diesen Verarbeitungsschritten in die Haspelanlage und wird auf Coils gewickelt. Die Kunden der Deutschen Giessdraht verarbeiten den endlos gefertigten Draht zu Kabeln weiter, die als elektrische Leitung jeglicher Art dienen, „denn Kupfer ist wegen seiner hohen Leitfähigkeit das Metall für die Elektrotechnik“, erläutert Wilbrand. Weitere DG-Kunden sind Ziehereien, die lackierte Drähte – etwa für Motorenwicklungen oder Transformatoren – herstellen.

Konzentration auf Prozessoptimierung

Kupfer also allerorten, wo Strom eine Rolle spielt. Aber ist es nicht riskant, allein auf ein einziges Produkt zu setzen, dessen Ausgangsrohstoff zudem in den vergangenen Jahren einem immensen Preisanstieg unterworfen war? Nicht, wenn man zwei wesentliche Faktoren der DG berücksichtigt: die Gesellschafter und das verfahrenstechnische Know-how. Die DG ist ein 1975 gegründetes Gemeinschaftsunternehmen der Aurubis AG und der Codelco Kupferhandel GmbH. Die Hamburger Aurubis ist der größte Kupferproduzent Europas, die Düsseldorfer Codelco Kupferhandel GmbH ist eine Tochtergesellschaft der Codelco Chile, des bedeutendsten Kupferproduzenten der Welt. Beide Unternehmen verfügen mit der DG über eine eigene Werkbank, auf der der von ihnen gewonnene Rohstoff zu einem Halbzeug verarbeitet wird, das dann weiter vertrieben wird. „Da der Einkauf der Rohstoffe und der Verkauf unseres Produkts nicht Bestandteil unsers Geschäftsmodells sind, können wir uns ganz auf den Prozess und dessen Optimierung konzentrieren“, erläutert Dr. Stefan Schneider. Der so über Jahre erzielte Qualitätsvorteil macht die Emmericher auf dem europäischen Markt konkurrenzfähig – und das obwohl ausländische Wettbewerber oftmals bessere Konditionen bei Steuern, Abgaben und Energiekosten haben.

Ressourceneffizienz

Produktivität, Effizienz und Qualität – das sind die drei Bereiche, in die DG investiert, wie Dr.-Ing. Ansgar Wilbrand, Prokurist und Produktionsleiter, erläutert. Nicht nur die Anlage wird laufend optimiert, um sie so effizient wie möglich zu fahren; ein Dauerbrenner ist die Ressourceneffizienz. Denn mit einem Verbrauch von 100 Millionen Kilowattstunden Erdgas und 15 Millionen Kilowattstunden Strom pro Jahr ist die DG ein energieintensives Unternehmen. „Wir haben unser Energie-Management-System zertifiziert und durch Modernisierungen an Antrieben, Pumpen und Ventilatoren nachhaltig unseren Strom- und Gasverbrauch um 25 bzw. zehn Prozent senken können“. Doch muss man nicht lange rechnen, um festzustellen, dass diese Einsparungen die Preisanstiege nicht kompensieren können. Schneider: „Wir blicken mit Sorge auf die Energiewende, die zum einen Risiken in Sachen Netzstabilität und Black-out mit sich bringen wird; zum anderen in Hinblick auf die Bezahlbarkeit.“ Zwar zeige die Politik mit Kostenerstattungen im Rahmen des Erneuerbare-Energien-Gesetzes guten Willen, energieintensive Unternehmen wettbewerbs- und beschäftigungsfähig zu halten, „aber die Regierung muss jetzt das Zepter in die Hand nehmen, um die Handhabung des Gesetzes zu verbessern“, fordert Schneider. So müssen energieintensive Unternehmen heute einen gewissen Schwellenwert überschreiten, um die EEG-Zuschläge erstattet zu bekommen. „Fehlt ein einziger Euro zu dieser Hürde, so kann dies zu einer Höherbelastung des Unternehmens von mehreren 100.000 Euro führen“, kritisiert der Geschäftsführer. Er plädiert z. B. für eine Staffelung der Schwellenwerte.

Ihrerseits das Zepter in die Hand genommen hat die DG in Sachen Qualität. Ansgar Wilbrand, der 1993 über seine Doktorarbeit – die berührungslose Ultraschallprüfung eines Giessdraht-Produkts – ins Unternehmen kam, hat mit seiner Mannschaft über die Jahre die Prozessbedingungen analysiert und verbessert. Vier wesentliche Qualitätsaspekte hat er dem Produkt Kupferdraht eingehaucht: Feinziehfähigkeit, fehlerfreie Oberfläche, Konfektionierung und einwandfreies Abwickeln. „Kupferdraht ist an sich ja gängig, eigentlich ein einfaches Produkt. Aber kundenbezogen unterliegt es sehr hohen und speziellen Anforderungen, die wir erfüllen können“, resümiert Wilbrand.

Standort Emmerich

Die Trimodalität der Verkehrsanbindung des Standortes Emmerich war, ist und bleibt ein wesentlicher Faktor für die Wahl des Firmensitzes: Mehr als die Hälfte des Ausgangsmaterials kommt per Binnenschiff aus Rotterdam zum werkseigenen Hafen-Anleger an der Kupferstraße. Und auch auf der Produktseite geht ein Teil per Schiff zu Kunden gen Süden. Ergänzt durch den eigenen Bahnanschluss – seit der Marktöffnung arbeitet die DG mit einer Privatbahn zusammen – und die nah gelegene Autobahn 3 – täglich verkehren bis zu 50 Lkw auf dem Gelände – ist die Deutsche Giessdraht logistisch bestens angeschlossen. Trotz vieler Standortvorteile hätten die Unternehmer aber auch noch offene Wünsche: „Aus unserer Sicht muss das Projekt Betuwe-Linie voran getrieben und zum Abschluss gebracht werden. Und ein weiterer Autobahnanschluss für Emmerich wäre ideal“, wünscht sich Dr. Stefan Schneider.

Emmerich ist für die DG nicht nur aus logistischer Sicht optimal, sondern auch in Sachen Personal. Für den Kupfer-Verarbeiter sind 115 Mitarbeiter im Einsatz: der Großteil in Produktion und Instandhaltung, denn in der Werkshalle steht keine Maschine von der Stange; Mechanik, Elektronik und Automatisierung müssen ständig verfügbar sein. Hinzu kommen Mitarbeiter in den Bereichen Logistik, Verwaltung und Qualitätskontrolle sowie Auszubildende in sechs Berufen. „Wir finden bislang immer noch ausreichend Bewerber und profitieren dabei aber auch von unserem guten Ruf als Ausbildungsbetrieb. Diesen bescheren uns nicht nur unsere engagierten Meister, sondern auch unsere bewährte Verbundausbildung mit benachbarten Betrieben oder unser direktes Engagement in Schulen“, sagt Dr.-Ing. Ansgar Wilbrand. Den Führungsnachwuchs rekrutieren die Emmericher aus der eigenen Mannschaft, etwa durch Mitarbeiter, die sich zu Industriemeistern Metall fortbilden. „Für die technische und kaufmännische Bereichsleiterebene ist das schwieriger“, weiß Wilbrand, „denn wir stehen im Wettbewerb mit attraktiveren Standorten im Ruhrgebiet oder in Düsseldorf“. Deshalb sucht das Unternehmen die Nähe zur Hochschule in Kleve: über Forschungsprojekte gibt es schon jetzt Kontakte zu Studierenden, bald könnten Dual-Studierende folgen.

Dr.-Ing. Ansgar Wilbrand, Prokurist und Produktionsleiter, ist für die Prozessoptimierung der Gießwalzdraht-Anlage zuständig (Foto: Middelkamp)

Risiko Energiewende

Die Zukunft der Kupferindustrie sieht einerseits rosig aus. „In einem Windrad sind schnell 30 Tonnen Kupfer verbaut – ob für Generator oder Leitungen. Auch die Trassen, die den offshore gewonnenen Strom zu uns transportieren, werden aus diesem Metall gemacht“, weiß Dr. Stefan Schneider. So ist die Energiewende ein Segen für den Halbzeug-Hersteller, weil die Nachfrage nach Kupfer steigt. Aber es gibt auch eine Kehrseite: „Der Industriestandort Deutschland ist durch die steigenden Strompreise gefährdet, die Grundstoffindustrie könnte ausbluten. Weil der Transport des Halbzeugs zu teuer ist, müssten wir unseren Kunden auf andere Märkte folgen – und das sind in unserem Fall Nordamerika und Asien.“ Ein Szenario, das hoffentlich durch das richtige Augenmaß und schnelle Handeln der Politik nicht zur Realität wird.

Jennifer Middelkamp

Info

Deutsche Giessdraht GmbH
Kupferstraße 5
46446 Emmerich am Rhein
02822 780-0
www.deutsche-giessdraht.de

Haus der kleinen Forscher

SPALECK GmbH & Co. KG übernimmt Patenschaft für Kindergarten

Im Rahmen der Initiative „Haus der kleinen Forscher“ hat die SPALECK GmbH & Co. KG in Bocholt die Patenschaft für den Kindergarten „Über den Wolken“, Am Wachtelschlag übernommen. Die Stiftung „Haus der kleinen Forscher“ arbeitet mit über 200 lokalen Netzwerkpartnern in ganz Deutschland zusammen. Die Patenschaft ermöglicht, dass Erzieher über einen Zeitraum von drei Jahren kostenlos an Schulungen teilnehmen können. Ziel der Workshops ist die Vermittlung einer Vielzahl von Anregungen und Umsetzungsideen, wie mit Kindern naturwissenschaftliche und technische Fragestellungen bearbeitet werden können.

„Wir unterstützen diese Initiative gern, um mitzuhelfen die Bildungschancen von Kindern in den mathematischen, naturwissenschaftlichen und technischen Themengebieten zu verbessern. So wollen wir einen aktiven Beitrag leisten, um zur Nachwuchssicherung beizutragen. Nur wer frühzeitig in die Bildung investiert, kann später auch davon profitieren“, so Carsten Sühling, Geschäftsführer bei Spaleck.

OLBRICH übernimmt Beschichtungsunternehmen

Die OLBRICH GmbH übernimmt die Mitarbeiter und das Know-how der insolventen SAM SUNGAN Pagendarm GmbH und baut so ihre hohe Kompetenz im Bau von Beschichtungsanlagen weiter aus. Mit der Eröffnung eines eigenen Standortes in Hamburg in den bisherigen Geschäftsräumen der SAM SUNGAN Pagendarm setzt das Bocholter Unternehmen seinen Wachstumskurs fort. OLBRICH ist Systemanbieter intelligenter Maschinen und Anlagenkonzepte für die Produktion von bahnenförmigen Produkten wie Tapeten, Bodenbelägen, Folien und technischen Textilien ist.

85 Energiezwerge auf Entdeckungsreise

Siemens hat die „SieKids Energiezwerge“ ins Leben gerufen – ein Porträt der neuen Mülheimer KiTa

Der Leiter des Mülheimer Kindergartens „SieKids“: Daniel Kerkhoff

Herzliche Atmosphäre: Toleranz wird bei den „SieKids“ großgeschrieben

Modern und kinderfreundlich: Der Siemens-Kindergarten

In der Wiesenstraße 54 in Mülheim an der Ruhr geht bereits früh das Licht an, schließlich kommen schon um 7 Uhr die ersten von insgesamt 85 Kindern. Elf Stunden wird die Kindertagesstätte dann geöffnet haben, ehe um 18 Uhr die letzten Kinder wieder in die Obhut ihrer Eltern gegeben werden. Schon die täglichen Öffnungszeiten des Kindergartens „SieKids Energiezwerge“ sind bemerkenswert, aber nicht nur die. Auch der Blick auf den Jahreskalender und die Ferienzeiten zeigt, dass die KiTa fast immer für die Eltern und ihre Sprösslinge da ist. „Nur um Weihnachten herum schließen wir ein paar Tage; und das auch nur, weil uns die Eltern ausdrücklich signalisiert haben, dass es hier keinen Bedarf gibt“, so der Leiter der Einrichtung, der 30-jährige Essener Daniel Kerkhoff. Das heißt, egal ob Oster- oder Sommerferien, die Mütter und Väter der „Energiezwerge“ wissen, dass sie Job und Familie zumeist gut unter einen Hut bringen können. Die SieKids-KiTa ist fußläufig vom Siemens-Standort Mülheim erreichbar und überzeugt vor allem die Eltern durch jede Menge Flexibilität. Das Gemeinschaftsprojekt, das zur Errichtung der Kindertagesstätte mit ihrem modernen Gebäude führte, macht sich also bezahlt. Das helle und freundliche Gebäude mit rund 1.000 Quadratmetern schafft mit viel Holz eine gemütliche Atmosphäre. Und der großzügige Außenbereich mit gut 2.500 Quadratmetern, der mit Sandkasten, Rutsche, und Schaukel abwechslungsreich gestaltet ist, bietet genug Platz für Sport und Spiel. Die Kosten für den Bau haben sich Siemens und die Stadt Mülheim geteilt. Betrieben wird das Haus von der FRÖBEL Rhein-Ruhr gGmbH mit Sitz in Köln.

Mit rund 1000 Plätzen an 21 Standorten ist Siemens bei der betriebsnahen Kinderbetreuung deutschlandweit bereits führend. Weitere Einrichtungen sind derzeit in Planung. Das Unternehmen hat sich zum Ziel gesetzt, die Zahl der Kinderbetreuungsplätze bis Ende 2015 deutschlandweit auf 2.000 zu erhöhen. „Siemens möchte den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern beste Arbeitsbedingungen bieten. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gehört ganz wesentlich dazu“, sagte Brigitte Ederer, Personalvorstand und Arbeitsdirektorin der Siemens AG. „Wer sein Kind gut betreut weiß, kann sich noch besser auf den Beruf konzentrieren.“ Die betriebsnahe Kinderbetreuung ist ein Schwerpunkt in der familienfreundlichen Personalpolitik, mit der Siemens auch dem Mangel an Fachkräften begegnen und Mitarbeiter mit deren Kompetenzen im Unternehmen halten will. Flexible Arbeits- und Gleitzeitmodelle, Kinderferienbetreuung und Programme im Bereich Elder Care sind weitere Beispiele, mit denen das Unternehmen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterstützt und fördert.

Jeden Morgen Kinderkonferenz

Im Bereich der frühkindlichen Pädagogik ist FRÖBEL deutschlandweit einer der größten gemeinnützigen Anbieter von Betreuungs- und Bildungsangeboten. FRÖBEL betreibt ca. 300 Kindertagesstätten. Die Angebote aller Einrichtungen orientieren sich am ganzheitlichen pädagogischen Grundgedanken von Friedrich Fröbel, der als Begründer des Kindergartens gilt. Kinder sollen demnach zu „freien, denkenden und selbsttätigen Menschen erzogen werden“. Was das konkret heißt, wird bei den SieKids-Energiezwergen deutlich.
Das offene Konzept der Einrichtung lässt den Kindern viel Freiraum zur persönlichen Entfaltung. So steht nach dem gemeinsamen Frühstück schon die erste „Entscheidung“ des Kindes für seine individuelle Tagesbeschäftigung an. Die Erzieher stellen in der morgendlichen Kinderkonferenz den Energiezwergen ihre jeweiligen Tagesangebote kurz vor. Ob Forschen, Experimentieren, Basteln oder Spielen – für jedes Kind findet sich was Passendes in einem der liebevoll eingerichteten Themenräume. Aktuell wird im Theater- und Musizierraum zum Beispiel kräftig am Stück „Wer hat dem Maulwurf auf den Kopf gemacht“ geprobt. Durch die Nähe zu Siemens kommen natürlich auch naturwissenschaftlich-technische Themen nicht zu kurz; spielerisch versteht sich. Siemens plant sogar ein noch stärkeres Engagement beim Forschen und Experimentieren der Kleinsten; Mitarbeiter und Auszubildende könnten künftig einige Tricks und Kniffe aus Naturwissenschaft und Technik direkt zeigen.

Die 30 Krippen- und 55 Kindergartenkinder der Mülheimer Einrichtung – die Hälfte davon sind Kinder von Siemens-Mitarbeitern – erleben das offene Konzept als kreative Entdeckungsreise. Und weil man es mit Kleinkindern zu tun hat, ist man zwar vielfältig, aber nicht überfrachtet und schon gar nicht überfordernd. Es bleibt für die Kinder immer auch die Nische für Ruhe und Erholung, so hält der Sternchenraum für jeden Zwerg ein kuscheliges Plätzchen bereit, an dem neue Energie getankt werden kann.

Bilinguales Konzept ist erfolgreich

Eine weitere Besonderheit des Kindergartens ist die Heranführung der Kinder an die englische Sprache – und zwar kindgemäß und altersangemessen. Dabei werden nicht die eigentlichen Inhalte und Ziele des Kindergartens verändert, vielmehr wird die neue Sprache fester Bestandteil des Kindergarten-Alltags. Getreu dem Motto „Eine Person – eine Sprache“ erfolgen die im Kindergarten geplanten Aktivitäten jeweils in Deutsch oder Englisch. Bei den Energiezwergen ist eine der pädagogischen Kräfte gebürtige Neuseeländerin, Englisch ist also ihre Muttersprache. Die Kinder wissen: Wenn man mit ihr zusammen ist, wird ausschließlich Englisch gesprochen und diese neue Sprache findet in allen Situationen Anwendung. Das Erzieher-Team ist vom Erfolg des bilingualen Konzepts überzeugt. Die Kinder erwerben eine Sprache am besten, wenn sie Teil ihrer Lebenswelt ist, lautet das Credo.

Daniel Kerkhoff ist stolz auf seine Einrichtung – auf ihre Flexibilität, ihr pädagogisches Angebot und ihre herzliche Atmosphäre. „Die soziale Herkunft der Kinder spielt hier keine Rolle, obwohl hier durchaus ganz unterschiedliche Milieus vertreten sind“, so der Leiter der Einrichtung mit Blick auf den Einzugsbereich des Kindergartens. Toleranz und Akzeptanz wird bei den Energiezwergen groß geschrieben. Auch die Eltern, die sich vielfältig in die Arbeit der Kindertagesstätte einbringen, begegnen sich auf Augenhöhe – unabhängig von kultureller oder religiöser Herkunft. Allein auf das Wohl der Kinder kommt es dem 18-köpfigen Team um Leiter Kerkhoff an. Und nicht zuletzt die Partnerschaft mit Siemens sorgt dafür, dass die Energiezwerge auch weiterhin voll und ganz im Mittelpunkt stehen.

Matthias Heidmeier

Info

Fröbel-Kindergarten
SieKids Energiezwerge
Wiesenstr. 54
45473 Mülheim (Ruhr)
0208 69823500
http://energiezwerge.froebel.info/

INISS und comeback50

Arbeitsmarktprojekte in den Kreisen Wesel und Borken erfolgreich

Salopp lehnt sich Landrat Dr. Ansgar Müller an seinen Schreibtisch. Daneben der Satz: „Erfahrung bedeutet: Einordnen können und mit Augenmaß beurteilen“. Das Bild ist eines der 26 fast lebensgroßen Fotos, die derzeit als Ausstellung an verschiedenen Orten im Kreis Wesel zu sehen sind. Erstellt hat sie das Projekt INISS („Initiative Niederrhein Innovation Senior Services“), das seit Ende 2005 zum Ziel hat, ältere Arbeitslose in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Eine ähnliche Ausstellung bietet auch das Projekt „comeback50“ im Kreis Borken an. Beide Projekte sind Teil der Bundesinitiative „Perspektive 50plus“, an dem sich rund 95 Prozent aller Grundsicherungsstellen in Deutschland beteiligen. „Wir wollten mit den Bilden den Wert der Lebenserfahrung und die Kompetenzen der Generation 50plus in das öffentliche Bewusstsein tragen“, sagt INISS-Projektleiter Dr. Hans Amendt, Direktor der Akademie Klausenhof. Auf den Fotos, die als Roll-ups überall problemlos aufgestellt werden können, sind verschiedene Personen ab 50 Jahren in 26 unterschiedlichen Berufen zu sehen. Trotz der unterschiedlichen Lebenssituationen und Lebenserfahrungen haben die Fotos eins gemeinsam: Sie zeigen eine selbstbewusste und aktive Generation. „Die Erfahrungen der Alten sind Voraussetzung für eine sichere Zukunft“, sagt Amendt. Die Ausstellung wurde Ende letzten Jahres auf dem 50plus-Tag des Projekts in Dinslaken erstmals gezeigt.

Unternehmen mit Weitblick

Unter dem Label „INISS“ haben sich das Jobcenters Kreis Wesel, Bildungsträger und Wohlfahrtsverbände (Akademie Klausenhof, Arbeiterwohlfahrt, Caritas und Fachwerk Kreis Wesel) ein Netzwerk von vier Kompetenzzentren in Wesel/Hamminkeln, Moers, Kamp-Lintfort und Dinslaken geschaffen. Ein wichtiges Element ist die Kooperation mit Firmen aus der Region. INISS-Mitarbeitende finden bei vielen Betrieben, die nach geeigneten Fachkräften suchen, offen Türen.

Gemischte Altersstruktur

Drei ältere Arbeitslose habe er bisher über den Klausenhof übernommen, bestätigt zum Beispiel Ulrich Lütke, Chef des Tafel-Services „Der Hauskoch" in Wesel. „Ich lege viel Wert darauf, dass auch ältere Mitarbeitende dabei sind, denn es kommt auf eine gute Mischung der Altersstruktur an", so der gelernte Koch und Betriebswirt. Drei Betriebe, die sich besonders für Ältere engagieren, hat INISS auch wieder im Jahr 2012 als „Unternehmen mit Weitblick“ mit einem „50plus-Oskar“ ausgezeichnet. Dazu zählten das Taxi-Unternehmen Manfred Dickmann (Wesel), die NIAG (Moers) und das Landhotel Galland (Dinslaken).

2.200 vermittelt

In rund sieben Jahren haben die INISS-Teams mehr als 2.200 Langzeit-Arbeitslose 50plus in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse vermittelt. Ellen Burhans, Geschäftsführerin des Jobcenters Wesel, bestätigt, dass INISS deswegen so erfolgreich im Kreis sei, „weil ein engagiertes Netzwerk aus professionellen Mitarbeitenden mit viel Kreativität jeden einzelnen individuell unterstützt“. Mit Beratung, Coaching, vielfältigen Aktivierungs- und Schulungsangeboten sowie kreativen Aktionen wird die Zielgruppe für den Arbeitsmarkt fit gemacht. Allein im Jahr 2012 fanden über 500 INISS-Teilnehmende eine sozialversicherungspflichtige Tätigkeit im Kreis Wesel.

▸ **wwww.akademie-klausenhof.de**

Ulrich Lütke (rechts), Chef des Tafel-Services „Der Hauskoch“ Wesel, mit Giuseppe D'Urso, der über INISS dort eine Stelle bekam (Foto: Akademie Klausenhof)

Spendenaktion bei Brabender Messetechnik

Eine Spende überreichten nun die Brabender-Geschäftsführer Carsten Stratmann (1.v.l.) und Peter Kuhnert (2.v.l.) an den Verein Gänseblümchen (Foto: Gänseblümchen-NRW e. V.)

Im Rahmen ihres Jubiläumsjahres zum 50. Geburtstag hat die Brabender Messtechnik GmbH & Co. KG im vergangenen Jahr eine Spendenaktion ins Leben gerufen. Ein Jahr lang wurden Spenden für krebskranke Kinder und deren Familien gesammelt. Statt Geschenken brachten die Gäste Spenden zur Jubiläumsfeier mit und über das ganze Jahr lang wanderten weitere zehn Euro für jedes verkaufte Gerät (z. B. das Feuchtemessgerät für Kunststoffe) in den Spendentopf. Auch auf Messen und Veranstaltungen sammelte das Duisburger Unternehmen fleißig weiter. Nun bekam der Gänseblümchen-NRW e. V. 5.000 Euro überreicht.

Von A wie Autismus-Ambulanz bis Z wie zentraler Notruf

Deutsches Rotes Kreuz im Kreis Borken befindet sich im Spannungsfeld von Wirtschaftlichkeit und sozialem Auftrag

Anton Verschaeren (Fotos: DRK)

Das rote Kreuz auf weißem Grund – was verbinden Sie mit diesem Symbol? Einen Krankenwagen? Die regelmäßige Blutspende? Den Kindergarten in der Nachbarschaft? „Irgendwie Hilfe im Krieg“? Oder „Hilfe bei Naturkatastrophen im Ausland“? All diese Themen treffen tatsächlich auf das Rote Kreuz zu – aber noch viel mehr. Das wird schon bei der Ankunft am neuen Standort des Deutschen Roten Kreuzes im Kreis Borken offensichtlich, der ein eigenes kleines Dorf ist – mit Café, Kaufhaus, Werkstätten, Indoor-Spielplatz, Turnhalle und Therapie-Räumen. „Als wir 2009 auf dem ehemaligen Bauhof des Kreises Borken an der Röntgenstraße unser neues DRK-Haus bezogen, wollten wir vor allem eins sein: ein lebendiges Haus“, erzählt der Vorstand Anton Verschaeren.

Der DRK-Kreisverband Borken e. V. ist sowohl Wohlfahrtsverband als auch Hilfsorganisation. Die Strukturen gleichen einem mittelständischem Unternehmen. Im Verband und seinen Untergliederungen, wie Ortsvereinen oder Tochtergesellschaften, sind rund 625 hauptamtliche Mitarbeiter beschäftigt. 16 Orts- und ein Stadtverband gehören dem DRK-Kreisverband an. Es werden unter anderem 16 Kindertagesstätten, drei Rettungswachen, zwei Sozialstationen, ein Jugendhof, eine Rotkreuz-Oase, ein Bildungswerk sowie ein Integrations- und Therapiezentrum unterhalten. „Hinzu kommen rund 1.000 ehrenamtliche Helfer“, erläutert Anton Verschaeren. Stolz ist er auf jeden einzelnen Menschen, der hinter dieser Zahl steckt. „Neben dem klassischen Ehrenamt bietet das Rote Kreuz in der Region Borken in der Wohlfahrtspflege neue Wege für das bürgerliche Engagement an. Wir haben dort das neue Ehrenamt so organisiert, dass man sich nicht auf ‚Lebenszeit‘ sondern projektbezogen engagieren kann, somit auch zeitlich begrenzt. Nur so lässt sich in unserer modernen Zeit Arbeit, Freizeit und eben ehrenamtliches Engagement verbinden“, findet Verschaeren.

Dem DRK als Verein gehören im Kreis Borken zudem rund 19.000 Personen als Mitglieder an. „Viele von ihnen sind älter als 60 Jahre, weil sie uns aus den Zeiten der Weltkriege in guter Erinnerung haben.“ So stellte das Rote Kreuz die Feldpost zu, kümmerte sich später um die Kriegsgefangenen oder organisierte den Suchdienst für Vermisste. Wie anerkannt die Organisation im ländlichen Kreis Borken ist, zeigt auch die vorbildliche Zahl der Blutspender, die jährlich zwischen 45.000 und 49.000 liegt, das sind mehr als im gesamten Saarland – übrigens Verschaerens Heimat, die er zugunsten der hiesigen Region verließ, als er 2008 Vorstand in Borken wurde.

Unter dem Dach des DRK im Kreis Borken befinden sich fünf Gesellschaften, die als gemeinnützige GmbHs organisiert sind, die sich in den vier Geschäftsbereichen widerspiegeln: Soziale Dienste und Mobilität, Bildung, Betriebe sowie Kinder, Jugend und Inklusion.

Soziale Dienste und Mobilität

Im Geschäftsbereich Soziale Dienste und Mobilität sind Aufgaben wie Ambulante Pflege, Fahr- oder Rettungsdienst vereint. Als aktuelles Projekt in diesem Bereich stellt Verschaeren die Wohngemeinschaft für Demenzkranke heraus. „In dieser neuen Wohnform leben Demenzkranke zusammen, haben aber engen Kontakt zu ihren Angehörigen, die in Betreuung und Pflege eingebunden sind.“ Die Atmosphäre ist sehr familiär. Da dieses Angebot sehr gut angenommen wird – pro WG leben zehn bis zwölf Bewohner zusammen – baut das DRK derzeit zwei weitere Wohngemeinschaften.

Bildung

Unter den Bereich „Bildung“ fallen beim DRK unter anderem Qualifizierung und Beratung etwa von Arbeitslosen, das Bildungswerk mit Angeboten in den Foren Gesundheit und Prävention, Beruf und Weiterbildung, Familie und Entwicklung, Sprache und Medien sowie freiwilliges Engagement und Ehrenamt. Des Weiteren werden Projekte zum Thema Inklusion oder Euremo – Menschen mit Handicap, die in den Niederlanden und Deutschland in die Arbeitswelt integriert werden, durchgeführt. „Unser Bildungsangebot ist mit dem Angebot einer Volkshochschule vergleichbar“, sagt der Vorstand. Schnell reagiert das DRK mit Bildungsangeboten auf aktuelle Themen, wie folgendes Beispiel zeigt: „Wenn über 30 Prozent der Jugendlichen im Bundesdurchschnitt ihre Ausbildungen abbrechen, dann stimmt doch etwas nicht“, wundert sich Verschaeren. Während es bei einigen Jugendlichen, die zum Teil bildungsfern sind, häufig an den Sekundärtugenden wie Pünktlichkeit, Verlässlichkeit oder Ausdauer fehlt, können die Betriebe diese Versäumnisse zeitlich und organisatorisch nicht nacharbeiten. Das DRK gibt deshalb den Meistern in den Betrieben Instrumente an die Hand, um mit solchen Jugendlichen zu arbeiten.

Eine der 624 hauptamtlichen Mitarbeiter des hiesigen Deutschen Roten Kreuzes; hinzu kommen rund 1.000 ehrenamtlich engagierte Mitarbeiter

Das DRK im Kreis Borken betreibt zwei Sozialstationen, in denen die ambulante Pflege von Senioren und Kranken im Mittelpunkt steht

Betriebe

Mehrere Betriebsformen befinden sich unter dem Dach des DRK: z.B. die Integrationsbetriebe Soziales Kaufhaus „KARO“ und das „Café Henry“ sowie die Kleidersammlungen und das Abholen und Auslieferung von Haushaltsgegenständen. Im Sozialkaufhaus des KARO etwa kann jeder Bürger Möbel, Kleidung, Babysachen oder Haushaltsgegenstände zu günstigen Preisen kaufen. Das Mitarbeiter-Team der Integrationsbetriebe besteht aus Menschen mit und ohne Handicap sowie solchen, die über eine Qualifizierung beim DRK u.a. für den ersten Arbeitsmarkt fit gemacht werden. „In unserer eigenen Schreinerei werden zum Teil Möbel aufgearbeitet, die später im KARO verkauft werden sollen“, berichtet Verschaeren.

Kinder, Jugend und Inklusion

In den Geschäftsbereich „Kinder, Jugend und Inklusion“ fallen die medizinische Therapie, Betreuung und Begleitung, ambulante erzieherische Hilfen, Schulen, Qualifizierung arbeitssuchender Jugendlicher, Kindertagesstätten und Integrationsfachdienst. Als alleinigen Anbieter zeichnet das DRK hier besonders die Arbeit mit Autisten aus. „Wir betreiben die einzige Autismus-Ambulanz im Kreis und werden im Frühjahr ein Appartementhaus für zehn Betroffene eröffnen.“ Verschaerens Ziel: Autisten nicht nur Struktur und Halt im Wohnumfeld bieten, sondern bald auch Arbeit. Viel Wert legt das DRK auch auf die Förderung benachteiligter Jugendlicher: Im Jugendhof leben 14- bis 21-Jährige, die Zuhause nicht mehr zurechtkommen. Mit der Unterstützung im Jugendhof holen einige von ihnen den Hauptschulabschluss nach und werden in verschiedenen Berufsfeldern angelernt, wofür eine eigene Schreinerei, ein Gewächshaus und eine Küche vorgehalten werden.

Beratung und Betreuung

Ferner unterhält das Rote Kreuz eine Beratungsstelle für Migranten. Neben den Sprachkursen werden auch Integrationskurse im Auftrag des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge (BAMF) durchgeführt. Daneben ist in der Beratungs- und Servicestelle in der Röntgenstraße ein Arbeitslosenzentrum integriert und es wird eine Arbeitslosenberatung angeboten. Ferner werden Menschen, die in Bürgerarbeit beim DRK beschäftigt sind sowie so genannte Ein-Euro-Jobber betreut.

Als Hilfsorganisation bietet das Rote Kreuz klassischerweise neben den Blutspenden in den DRK-Ortsvereinen auch Erste-Hilfe-Ausbildungen für Führerscheinbewerber und in Betrieben an. Einen großen Raum nimmt der Bevölkerungsschutz ein. Im Katastrophenschutz stellt das Rote Kreuz mit seinen Helfern drei Einsatzeinheiten im Kreis Borken. Die Jugendarbeit wird im Jugendrotkreuz mit rund 600 Kindern und Jugendlichen organisiert. Den DRK-Ortsvereinen kommt in der Hilfsorganisation eine zentrale Bedeutung zu, da sie sich im Sozialraum nah engagieren. Neben den Großveranstaltungen werden vor allem die örtlichen Vereine mit Sanitätswachdienst versorgt.

Die Vielseitigkeit der DRK-Angebote, aber auch das Spannungsfeld von Wirtschaftlichkeit auf der einen und sozialem Auftrag auf der anderen Seite, findet Anton Verschaeren so herausfordernd. „Zum einen sind wir bei unseren Rettungsdiensten – vergleichbar mit der Feuerwehr – straff organisiert; in den Bereichen der Wohlfahrtspflege arbeiten wir mehr menschenzentriert.“ Eines aber verbindet das alles: das Symbol „Rotes Kreuz“. Diese Idee hatte übrigens vor 150 Jahren der Schweizer Henry Dunant mit Blick auf das Leid auf den Schlachtfeldern, wo er Verletzten helfen wollte – und das unter einheitlicher Flagge, für die er die Schweizer Fahne im Negativ darstellte. „Das rote Kreuz auf weißem Grund ist weltweit fast so bekannt wie Coca Cola“, weiß Verschaeren. In der Bekanntheit der Marke liegt das Rote Kreuz tatsächlich auf Platz 2 hinter dem ebenfalls rotweißen Symbol der beliebten, braunen Limonade.

Jennifer Middelkamp

Info

Deutsches Rotes Kreuz im Kreis Borken
Röntgenstraße 6
46325 Borken
02861 8029-0
www.kv-borken.drk.de

ANZEIGE

Lehren, Forschen und Versuchen – nicht nur beim Schweißen

Die SLV Duisburg ist in der Industrie gefragter Spezialist rund um Fügen, Prüfen und Korrosionsschutz

Jörg Mährlein (Fotos: SLV)

Das „SLV“ im Firmennamen steht seit 1928 für „Schweißtechnische Lehr- und Versuchsanstalt“. Bis heute beschreibt es das Geschäft des Unternehmens, das heute mit vollständigem Namen „GSI – Gesellschaft für Schweißtechnik International mbH Niederlassung SLV Duisburg“ heißt. „Das ‚Versuchen‘, neudeutsch: Trial and Error, ist die Methode in unserem Forschungsbereich. Wir testen so lange Material und Bedingungen, bis wir aussagefähige und belastbare Ergebnisse haben“, beschreibt Niederlassungsleiter Jörg Mährlein ein Standbein der SLV Duisburg. Die anderen sind die theoretische und praktische Ausbildung – womit auch das „Lehren“ in der SLV bis heute Bestand hat – die Qualitätssicherung mit ihren Inspektions- und Zertifizierungstätigkeiten sowie die Werkstoff- und Verfahrenstechnik.

Auf die Überwachung von Schweißarbeiten und die Überprüfung der Werkstoffe – im Bild eine Dopplungsprüfung – hat sich die SLV Duisburg spezialisiert

Die Schweißtechnischen Lehr- und Versuchsanstalten waren früher selbstständige Einheiten. Bis heute haben sich sechs von ihnen in Duisburg, München, Berlin, Hannover, Fellbach und Saarbrücken sowie die Kursstätte Bielefeld und die Bildungszentren Rhein Ruhr (BZRR) unter dem Dach der GSI zusammengeschlossen. Gleichzeitig betreibt die GSI auch Standorte im Ausland. Die SLV Duisburg ist mit 120 Mitarbeitern und einem Jahresumsatz von 15 Mio. Euro die größte Niederlassung. „Damals wie heute steht im Kern aller Geschäftsbereiche die Schweißtechnik, vor allem die Ausbildung“, erläutert Jörg Mährlein. 1.200 Teilnehmer durchlaufen pro Jahr Lehrgänge alleine in der Niederlassung Duisburg. „Seit vier Jahren konzentrieren wir uns auf das Engineering, also die theoretische Ausbildung“, berichtet der Niederlassungsleiter. Die praktische Ausbildung findet zwar auch noch in den großzügigen Werkshallen an der Bismarckstraße statt, aber durchgeführt wird sie von der Niederlassung Bildungszentren Rhein Ruhr (BZRR) in Oberhausen.

Ausbildung

Die Lehrgänge – z. B. die viel nachgefragten zum „Schweißfachingenieur“ – finden meist berufsbegleitend über mehrere Monate statt; es gibt aber auch Vollzeit- oder e-Learning-Angebote. In den Geschäftsbereich Ausbildung fallen neben den klassischen Ausbildungen zum Schweißwerkmeister oder -fachmann auch z. B. die Ausbildungen des Personals für die zerstörungsfreien Prüfungen, der Beschichtungsinspektoren oder auch der Schweißkonstrukteure. Je nach Lehrgang können sich die Teilnehmer auch zertifizieren lassen. Ergänzt wird das Aus- und Weiterbildungsangebot durch Kolloquien und Fachtagungen. So findet z. B. die Widerstandstagung 2013 mit ihrem internationalen Teilnehmerkreis im HAUS DER UNTERNEHMER statt.

Die GSI sieht sich aber auch als Problemlöser für die Unternehmen. Die Mitarbeiter schauen sich die Verarbeitungsketten vor Ort an, analysieren Materialien und Bedingungen und zeigen dann auf die Anforderungen zugeschnittene Lösungsansätze auf. „Wir spielen sozusagen ‚Quincy‘: Irgendwann finden wir jeden Fehler“, schmunzelt Mährlein. Dabei profitiert der Duisburger Standort vom Netzwerk der GSI, die an den verschiedenen Standorten Schwerpunkte setzen. Mährlein: „Wir müssen nicht alle Geräte, die teils mehrere 100.000 Euro kosten, vorhalten, und können trotzdem alle Dienstleistungen anbieten.“ Die Duisburger haben sich zu Spezialisten für das Widerstandsschweißen entwickelt, ein Verfahren, das insbesondere in der Automobilindustrie eingesetzt wird. „Was Forschung und Entwicklung wie auch Lehrgänge angeht, sind wir in diesem Bereich die Nummer 1“, sagt der Niederlassungsleiter. Ob Autobauer wie Daimler oder VW und deren Zulieferer – bei ihnen allen leistet GSI industrienah Pionierarbeit. Darin sieht Mährlein auch den wesentlichen Erfolgsfaktor seines Unternehmens, in dem alle Mitarbeiter interdisziplinär tätig sind: „Unser Motto lautet ‚Aus der Praxis für die Praxis‘. Wir bräuchten unseren Lehrgangs-Teilnehmern, die selbst Meister, Ingenieure oder Facharbeiter mit langjähriger Berufserfahrung sind, keinen reinen Berufsschullehrer vorzusetzen. Die Lehrtätigkeit erfordert Fachwissen, das eben auch aus der Praxis kommt.“

Ältere und weibliche Mitarbeiter

Um diesen Anspruch zu erfüllen, dauert die Einarbeitungszeit für neue Mitarbeiter bei der GSI drei bis fünf Jahre. Mährlein setzt in Sachen Ingenieure auf ältere und weibliche Mitarbeiter aus den eigenen Reihen. „Hauptkriterium bei uns ist nicht jung, sondern erfahren“, so der Niederlassungsleiter. Das beste Beispiel gibt er selbst ab: Mährlein hat das Ingenieurwissen von der Pike auf gelernt: erst Bauzeichner, dann Bauingenieur und Schweißerfachingenieur. Nach einigen Jahren in der Montage kam er 1991 zu GSI, durchlief alle Abteilungen, wurde zunächst Sachbearbeiter und dann Abteilungsleiter der Qualitätssicherung. Berufsbegleitend qualifizierte er sich noch zum Korrosionsschutzingenieur weiter. Seit Oktober 2011 ist Mährlein Niederlassungsleiter; parallel arbeitet er seit vielen Jahren als Auditor, Sachverständiger für Schweißtechnik im Eisenbahnbrückenbau, Gutachter und Dozent.

Mit 120 Mitarbeitern – dieser führt gerade eine Schichtdickenmessung durch – ist die SLV-Niederlassung Duisburg die größte in Deutschland

Was die Leverkusener Rheinbrücke oder die Küppersmühle in Duisburg mit der GSI zu tun haben, fällt in den Geschäftsbereich Qualitätssicherung, die hier oftmals durch den Bereich Werkstofftechnik unterstützt wird. Es geht um die Überwachung von Schweißarbeiten, Überprüfung der Werkstoffe und der Festlegung Versuchsanordnungen zur Prozessoptimierung. Im Fall der Küppersmühle, in dem das Landesarchiv seinen Sitz haben soll, hatte eine Überprüfung durch die SLV Duisburg für das Bauwerk gravierende Folgen: „Wir mussten empfehlen, das Einheben des Kubus zu stoppen. Bei der Überwachung – wir sind leider erst im Verlauf der Bauphase eingeschaltet worden – sind zahlreiche Mängel festgestellt worden“, berichtet Mährlein. Namhafte Projekte, die die GSI von der Zeichnung bis zur Ausführung – und ohne Mängel, die zu einer Schließung der Baustelle geführt haben – begleitet hat, sind unter anderem der Neubau des Terminals am Düsseldorfer Flughafen, dort auch ein neuer Hangar für Air Berlin, oder die begehbare Großskulptur „Tiger & Turtle“ im Duisburger Süden, die durch eine filigrane, in sich verdrehte und geschwungene Stahlkonstruktion besticht.

Alleinstellungsmerkmal Frosio

Im Geschäftsbereich Qualitätssicherung sieht sich die GSI als Marktführer bei der Zertifizierung von Stahlbauten. „Wir haben den fachlichen Hintergrund, um nicht nur die Formalitäten einer Zertifizierung abzuhandeln. Es kommt in den Unternehmen immer gut an, wenn Arbeitsabläufe und Prozesse auch fachkundig hinterfragt und damit verbessert werden“, so Mährlein. Wie sehr die verschiedenen Geschäftsbereiche bei der SLV Duisburg voneinander profitieren, zeigen zwei Beispiele. Zum einen die Schnittstelle Qualitätssicherung/Ausbildung: Die SLV Duisburg ist das einzige anerkannte Institut für die Beschichtungsinspektoren-Ausbildung in deutscher Sprache gemäß Frosio, dem norwegischen Fachrat für Ausbildung und Zertifizierung von Inspektoren für Oberflächenbehandlung. Zum anderen die Schnittstelle Forschung/Ausbildung: Im öffentlich geförderten Forschungsprojekt „WindKats“ geht es um Korrosionsschutz durch thermisches Spritzen. Unter anderem hat dieses Projekt zum Ziel, eine Verbesserung der Qualität bei der Fertigung zu sichern und auch Ausbildungsrichtlinien zu erstellen, anhand derer die Personen, welche die Spritzarbeiten durchführen, qualifiziert werden.

Als wachsenden Markt für seine Angebote sieht Niederlassungsleiter Jörg Mährlein die Bau- und Energiebranche: „Überall, wo neu gebaut wird, sind Stahlkonstruktionen und entsprechendes Know-how im Bereich Schweißen, Prüfen und Korrosionsschutztechnik gefragt; und es gibt einen immensen Nachholbedarf an Modernisierung, z. B. bei Kraftwerken, Schleusen, Uferbefestigungen, Schienen- und Autobahnbrücken oder Lärmschutzwänden.“ Somit bleibt – wie bei der Autobahnbrücke in Leverkusen – nur zu hoffen, dass Fachleute wie die von der GSI frühzeitig eingesetzt werden, damit Baustellen nicht stillgelegt, sondern schnell fertiggestellt werden.

Jennifer Middelkamp

Info

Gesellschaft für Schweißtechnik International mbH
Niederlassung SLV Duisburg
Bismarckstraße 85
47057 Duisburg
0203 3781-0
www.slv-duisburg.de

Gelungener Startschuss für 50 Jahre Lebenshilfe

„Jeder ist ein Teil des Ganzen“ ist das Motto im Jubiläumsjahr

Gute Laune unter den 180 Gästen beim Festakt (Foto: Lebenshilfe)

Rund 180 geladene Gäste nicht nur aus Oberhausen waren Anfang des Jahres der Einladung des Vorstandes der Lebenshilfe Oberhausen gefolgt und erlebten einen nicht ganz alltäglichen Festakt als Startschuss für viele Aktivitäten im Jahr des 50-jährigen Bestehens der Lebenshilfe Oberhausen.

In den alt-ehrwürdigen Mauern des Zentrum Altenberg begrüßte Vorsitzender Jürgen Fischer die Gäste im Rahmen eines auf das Ruhrgebiet zugeschnittenen Programms. Nicht nur Oberbürgermeister Klaus Wehling hob die Stellung der Lebenshilfe im sozialen Kontext der Stadt Oberhausen heraus, auch Dr. Wilhelm Schäffer, der als Vertretung für Ministerpräsidentin Hannelore Kraft an der Veranstaltung teilnahm, versprach als Staatssekretär des Ministeriums für Arbeit, Integration und Soziales seine weitere Unterstützung für Menschen mit Behinderungen. Egon Berchter, der Ehrenvorsitzende der Lebenshilfe, schilderte detailgetreu aus eigener Erfahrung als Gründungsmitglied die ersten Schritte des Vereins. Andreas Henke, vom Bundesvorstand der Lebenshilfe als Gratulant entsandt, überbrachte Grüße aus Berlin bzw. Marburg.

Zwischen den Grußworten sorgten Auftritte des Chores des integrativen Familienzentrums „Schatzkiste“ und die Lieder der bekannten Oberhausener „3 Dötze“ für beeindruckende Unterhaltung. Moderator und Kabarettist Kai Magnus Sting führte die Gäste lehrreich und locker in die Ruhrgebiets-Sprache ein. Das neue Lebenshilfe-Lied „Es ist normal, verschieden zu sein“ rundete den offiziellen Teil des kurzweiligen Festaktes ab. Bei Curry-Wurst, Schnittkes und der Frage: „Hömma, weisse eigentlich noch?“ klang der Vormittag bei der Lebenshilfe Oberhausen in gewollter Ruhr-Gebiets-Manier herzlich bodenständig aus.

Auch im weiteren Verlauf des Jahres 2013 sind diverse Aktivitäten und Aktionen geplant, mit denen das Jubiläum begleitet werden soll. Eine Aufführung der integrativen Theatergruppe „Blindflug“ im Großen Haus des Theaters Oberhausen, ein Familientag am integrativen Familienzentrum „Schatzkiste“, ein Zirkusprojekt für Menschen mit Behinderungen an der Werkstatt am Waldteich, eine öffentliche Benefiz-Gala in der Luise-Albertz-Halle und ein Fachtag zum Thema „Inklusion“ im Zentrum Altenberg sind nur einige Veranstaltungen.

▸ **www.lebenshilfe-oberhausen.de**

Rekordauftrag der „Rentner-Bande“

20-Millionen-Euro-Auftrag für Siebtechnik GmbH aus Mülheim / Ruheständler sprangen ein

„Hasse watt vergessen?“, schallt’s durch die Endmontage für die Zentrifugen. Hätte auch heißen können: Was hast du denn noch hier zu suchen? Du Rentner! So spricht das Ruhrgebiet: spöttisch, aber augenzwinkernd. Willi Petry (65) ist an alter Wirkungsstätte, der Firmenphilosophie der Siebtechnik GmbH entsprechend, heute noch so willkommen wie die anderen drei Kollegen, mit denen er gerade für ein Foto durch die Halle zieht. Petry, Peter Effmann (66), Werner Perbix (68) und Wolfgang Mamay (66) haben im vergangenen Jahr aus Ruhe- noch mal Unruhestand werden lassen. Ihr alter Arbeitgeber hatte den größten Auftrag der Firmengeschichte abzuarbeiten. Da mussten die Vier einfach mit anpacken.

Hochleistungszentrifugen für China

China boomt. Und die Siebtechnik partizipiert. Den Rekordauftrag bescherte ein chinesischer Pottasche-Hersteller. Er orderte für 20 Mio. Euro 40 Hochleistungszentrifugen. Für die Siebtechnik ein Auftrag gigantischen Ausmaßes, mit vorhandenen Produktionskapazitäten und Mitarbeitern nicht zu stemmen. Es muss der 3. oder 4. November 2011 gewesen sein, da kann sich Peter Effmann gut erinnern. Das Telefon schellt, Horst Dietschreit ist dran, der Technische Geschäftsführer. 40 Zentrifugen, „eine wahnsinnige Herausforderung“! Effmann hat da schon das Büfett für 120 Personen bestellt. Der Produktionsleiter will Ende des Monats nach 42 Jahren bei der Siebtechnik seinen Ausstand geben. Jetzt fragt ihn sein Chef, ob er weitermacht – für den Großauftrag. Der Familienrat tagt. Den Ruhestand aufschieben? „Meine Kinder haben mir gesagt: Tu dir selbst den Gefallen! Du willst das doch. Mach es!“ Effmann bestellt das Büfett ab. Und überlegt mit der Geschäftsführung, welche anderen alten Kollegen mit ihm in die Bresche springen könnten.

Ruf des Arbeitsgebers

„Meine Frau wollte das eigentlich nicht“, sagt Willi Petry, zu jenem Zeitpunkt schon seit zwei Jahren in der Ruhephase der Altersteilzeit. Doch er wird am Tag seines Renteneintritts: arbeiten gehen. Dem Ruf seines Arbeitgebers zu folgen, sagt er, sei ihm doch „relativ leicht gefallen. Wer einen 40 Jahre gut ernährt hat, lässt man, wie einen guten Freund, nicht im Regen stehen.“ Wolfgang Mamay, vor seinem Ruhestand Schlosser in der mechanischen Abteilung, nimmt sich einen Teneriffa-Urlaub lang eine Bedenkzeit. „Morgens ausschlafen, in aller Ruhe Zeitung lesen“, geht ihm durch den Kopf, „schon herrlich.“ Und doch: Fortan springt er wieder um Viertel nach Fünf aus den Federn, fährt zur Weseler Straße, um von dort im Sammeltransport nach Moers zu fahren, wo die Siebtechnik eigens für den Großauftrag eine Montagehalle angemietet hat.

Die Siebtechnik-Oldies (v.l.): Peter Effmann, Werner Perbix, Wolfgang Mamay und Willi Petry (Foto: Walden)

Es ging nicht ums Geld

„Die ersten vier Wochen“, sagt der Vierte aus der alten Garde, Werner Perbix, „war ich ziemlich platt.“ Vier Jahre ist er schon Rentner ohne Langeweile gewesen. „Du bist 68, Was willste noch arbeiten?“, hat ihn seine Frau gefragt. „Wir kommen doch mit der Rente aus.“ Es ging Perbix nicht ums Geld. Loyalität zum Arbeitgeber war ausschlaggebend. „In 40 Jahren haben wir uns nie entzweit, das Verhältnis war immer fair“, bringt er auf den Punkt, was das Quartett denkt. Und, natürlich: „So einen Wemser hatten wir noch nie produziert.“ Eine der Hochleistungszentrifugen, angetrieben von 132-Kilowatt-Motoren, bringt 13 000 Kilo auf die Waage. Perbix schmunzelt: „Der Azubi hat die ersten drei Monate gelitten.“ Ein 21-jähriger Bursche unter lauter „Oldies“, die die Radiofrequenz auf WDR4 eingestellt haben. Er hat’s überlebt. Und die Siebtechnik den 20-Millionen-Auftrag termintreu abgearbeitet. Seit Ende November ist der Ruhestand da. Und wenn die Geschäftsführung wieder anruft? Wolfgang Mamay lacht: „Dann brauchen wir wieder Bedenkzeit.“

Quelle: WAZ Mülheim am 12.1.2013, Abdruck mit freundlicher Genehmigung des Autors Mirco Stodollick und des Fotografen Carsten Walden

Info

Siebtechnik GmbH
Platanenallee 46
45470 Mülheim an der Ruhr
0208 5801-00
www.siebtechnik.com

ANZEIGE

APS Airport Personal Service GmbH
Ein Tochterunternehmen der Fraport AG
Fraport

Größter Personaldienstleister am Flughafen Frankfurt / Main

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

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

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

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

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

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

Sicher durch die Kurve in die Zukunft gelenkt

ThyssenKrupp Presta SteerTec Mülheim liefert jährlich 1,5 Millionen Lenkgetriebe an die großen Automobilhersteller

In der Hightech-Produktion bei der ThyssenKrupp Presta Steer Tec GmbH in Mülheim: (v. l. n. r.) Produktionsleiter Michael Salewsky, Meister Carsten Stroemer, Technischer Geschäftsführer Thomas Lau und Personalleiterin Sabine Scamoni

Millionen Autofahrer greifen täglich ans Lenkrad. Dass die Lenkung zu den zentralen Bauteilen eines Fahrzeugs gehört, erschließt sich auch dem Laien. Schließlich will ein Jeder Kurven meistern und Hindernisse sicher umfahren können. Es ist noch gar nicht so lange her, da fiel dem Fahrer das Lenken deutlich schwerer. Intensive Lenkbewegungen erforderten lange einen nicht zu geringen körperlichen Einsatz, denn die alles erleichternde Servolenkung hat sich erst in den 1990er-Jahren in fast allen Automodellen durchgesetzt. Dass mit der Entwicklung der Servolenkung längst nicht das Ende der technologischen Fahnenstange erreicht war, weiß der technische Geschäftsführer der ThyssenKrupp Presta SteerTec Mülheim GmbH, Thomas Lau, zu berichten. Das ThyssenKrupp Unternehmen mit Sitz in Mülheim an der Ruhr stellt moderne Lenksysteme her. Der Betrieb mit aktuell über 400 Mitarbeitern liefert jährlich rund 1,5 Millionen Lenkgetriebe aus. Zu den Kunden zählen BMW, Mercedes-Benz und Volkswagen. An insgesamt neun verschiedenen Produktionslinien werden unter anderem die Lenkungen für die C-, E- und S-Klasse von Mercedes sowie für den BMW X3, 1er und den 3er gebaut.

Rasante Entwicklung

„Die Lenkungstechnologie hat sich rasant weiterentwickelt. Es geht zum Beispiel um die weitgehende Vermeidung von Öl als Lenkunterstützungsmedium und eine deutliche Gewichtsreduktion, die in der Folge zu weiterer Kraftstoffeinsparung führt“, erläutert Lau und zeigt auf eine Lenkgetriebe, das zur Auslieferung bereit steht. Zwischen 13 und 20 Kilogramm wiegt heute noch ein Lenksystem. „Und sie werden in Zukunft noch leichter“, prognostiziert Lau und verweist auf die Entwicklung des Unternehmens von der mechanischen zur heute gängigen elektromechanischen Lenkung, die neben der hydraulischen Lenkung in allen modernen Fahrzeugen zum Einsatz kommt. „Die Zukunft liegt in der Technologie Steer by Wire, eine Lenkung also, die ohne eine mechanische Anbindung zum Fahrwerk auskommt“, erläutert Lau. Doch bis die ersten Fahrzeuge mit dieser neuen Technologie über Deutschlands Straßen rollen, dauert es noch. „Die Zulassungsreife hat die Technologie noch nicht, daran arbeiten wir“, so Lau. Hierfür arbeitet die Entwicklung eng mit den Automobilherstellern zusammen.

Saubere Produktion

Produktionsleiter Michael Salewsky sorgt dafür, dass in der Fertigung höchste Qualitätsstandards gelten. „Die Kundenwünsche sind individuell und für uns Richtschnur. Wir müssen hier rund um die Uhr, an 365 Tagen für eine einwandfreie Funktion und optimale Montierbarkeit der Lenkung sorgen. Das ist für den Automobilhersteller das A und O“, erläutert Salewsky bei einem Gang durch die Werkshallen. Eines fällt dem Betrachter dieser Industrieanlage neben viel High-Tech direkt auf: Die Produktion ist „blitzblank“ sauber. „Die Lenkung ist ein sicherheitsrelevantes Fahrzeugteil. Verunreinigungen darf es hier nicht geben“, erläutert Salewsky die Gründe für die hohen betrieblichen Hygiene-Standards. „Unsere Qualitätsperformance am Standort Mülheim kann sich insgesamt sehen lassen. Wir verfügen hier über das Know-how, um Produkte von Spitzenqualität herstellen zu können. Den Erfolg verdanken wir dabei vor allem hochqualifizierten Mitarbeitern“, ergänzt Geschäftsführer Thomas Lau, der zufrieden auf die Rahmenbedingungen am Standort Mülheim blickt; und das nicht nur im Hinblick auf das qualifizierte Personal. Auch die infrastrukturellen Rahmenbedingungen seien gut. Über ein gutes Verhältnis zu den Nachbarn freut sich Lau ebenfalls: „Hier in unmittelbarer Nähe gibt es viel Wohnbebauung, aber das klappt im Miteinander gut.“

Erfolgsgeschichte

Die Geschichte von Presta in Mülheim kann durchaus als Erfolgsgeschichte bezeichnet werden. Beeindruckende Zahlen zeigen eine bemerkenswerte Entwicklung. In den zurückliegenden 14 Jahren hat man die Mitarbeiterzahl von zehn auf heute 400 erweitert. Im gleichen Zeitraum ist die Zahl der jährlich produzierten Lenkgetriebe von 1.400 auf heute jährlich rund 1,5 Millionen Stück gewachsen. Presta ist dabei in den letzten Jahren auch zum Ausbildungsbetrieb geworden, berichtet Personalleiterin Sabine Scamoni. „Vor allem natürlich die Metallberufe, wie Mechatroniker, sind bei uns gefragt. Bislang können wir uns nicht über einen Mangel an Bewerbungen beklagen“, erläutert Scamoni. Presta sei hier in Zeiten des Fachkräftemangels aber gewiss nicht repräsentativ, vielleicht liege die gute Bewerbungssituation auch an dem großen Namen „ThyssenKrupp“. Die Chassis-Aktivitäten des ThyssenKrupp Konzerns zu denen das Mülheimer Unternehmen gehört liefert mit ihren weltweit über 10.000 Mitarbeitern als „Full Service Provider“ alles rund ums Automobilfahrwerk. Von Schraubenfedern, Stabilisatoren, Stoßdämpfern, Lenksäulen sowie Achssystemen bis hin zu eben diesen in Mülheim produzierten Lenkgetrieben.

Für die Zukunft ist Geschäftsführer Thomas Lau durchaus optimistisch, auch wenn die Entwicklung des Automobilmarkts insgesamt nicht einfach ist. „Wir haben hier am Standort ein großes Potenzial von dem wir auch andere Automobilhersteller noch überzeugen können. Gerade in punkto Ressourceneffizienz fügt sich unsere Produktion und unser Endprodukt gut in die Zukunft des Automobils ein“, so Lau. Mülheimer Lenkgetriebe sollen also auch künftig an entscheidender Stelle in möglichst vielen Automobilen einen wichtigen Beitrag leisten: Für eine gute Kurvenlage und jede Menge Fahrkomfort, aber auch für Wirtschaftlichkeit und Umweltverträglichkeit der Automobilität.

Matthias Heidmeier

Das fertige Produkt „Lenkgelenk“ in der Hand: (v. l. n. r.) Michael Salewsky und Carsten Stroemer (Fotos: Unternehmerverband)

Info

ThyssenKrupp
Presta SteerTec Mülheim GmbH
Sommerfeld 22 – 28
45481 Mülheim
0208 4688-0
www.thyssenkrupp-presta.com

Sausen im Ruhestand

Theo Sausen, Vorsitzender der Geschäftsführung der WOMA GmbH, hielt das Ruder seines Unternehmens 27 Jahre fest in der Hand. WOMA ist ein führender Innovationsträger rund um die Hochdruck-Wasserstrahl-Technologie. Durch konsequente Forschung und Entwicklung beherrscht WOMA heute Systeme mit Wasserdrücken über 4.000 bar – das entspricht einem Vierfachen des Wasserdrucks an der tiefsten Stelle des Ozeans. Unter Führung von Theo Sausen hat das Duisburger Unternehmen es in den Rang eines führenden Anbieters geschafft. Auch die heutige strategische Partnerschaft mit der Kärcher Group gehört zu Sausens Verdiensten. Sie eröffnet dem Unternehmen große Perspektiven für die Zukunft. Mit großer Dankbarkeit ist Theo Sausen Ende Januar von seinem Unternehmen in den wohlverdienten Ruhestand verabschiedet worden.

Theo Sausen (Foto: WOMA GmbH)

Werbeagentur wächst

Die Werbeagentur move:elevator verstärkt drei Sektoren in Oberhausen und Dresden: Die neue Pressereferentin ist Sonja Kostersitz (35), die fortan die Außenkommunikation steuert. Darüber hinaus wird Katharina Rübener für das Projektmanagement arbeiten. Die 24-Jährige wird Kunden wie die Stadt Oberhausen oder die Realisatoren des Frankfurter Großprojektes „Headquarter“ betreuen. In Dresden ist Thomas Nimz-Ossapofsky (41) als Senior Projektmanager Online neu an Bord und wird die technische Konzeption und Projektsteuerung für Großkundenprojekte steuern und leiten.

Schauenburg expandiert

Ende 2012 hat die Schauenburg International Gruppe die Mehrheit der Geschäftsanteile der Firmengruppe Markes International mit Sitz in Großbritannien übernommen. Diese Akquisition bedeutet für die Schauenburg International Gruppe eine Ausweitung ihrer Aktivitäten im Bereich „Environmental Monitoring“, welcher zu dem Geschäftsfeld Schauenburg Electronic Technologies gehört. Markes International ist der führende Hersteller auf dem Gebiet der Thermaldesorption. Der Standort bleibt vollständig erhalten, alle Mitarbeiter sind übernommen worden. Die Gründer verbleiben ebenfalls im Key Management und als Mitgesellschafter.

Bis zu 20 Prozent weniger Energiekosten

Stadtwerke Duisburg bieten mittelständischen Unternehmen ein umfassendes Energiemanagement

Steigende Strompreise erhöhen den Druck für Verbraucher und Unternehmen, sich intensiv mit Fragen der Energieeinsparung zu beschäftigen. Um wirkliche alle Aspekte rund um das Thema Energie zu erfassen – vom Energiebezug über Einsparmöglichkeiten bis hin zu gesetzlichen Fördermöglichkeiten – braucht es gerade in den Betrieben professionelle Energieberater. Die großen Industriekonzerne haben längst eigene Abteilungen geschaffen, die nichts anderes tun, als Stromfresser zu identifizieren und Wege zu einem sparsamen Umgang mit den Kilowattstunden aufzuzeigen. Doch wer berät eigentlich den industriellen Mittelstand, der nicht über die entsprechenden personellen Ressourcen verfügt?

Eine Lücke, die nun die Stadtwerke Duisburg mit ihrem Angebot des Energiemanagements für Geschäftskunden schließen wollen. „Bis zu 20 Prozent der Energiekosten lassen sich bei Unternehmen einsparen, die wir umfassend beraten“, so Thomas Freund, Vertriebsleiter der Stadtwerke Duisburg. Der umfassende, ganzheitliche Ansatz ist Freund wichtig. „Viele kleine und mittlere Unternehmen beschränken sich auf einzelnen Maßnahmen. Sie schauen zum Beispiel auf die Wärmedämmung oder energiesparende Maschinen. Das sind für sich genommen sicher wichtige Maßnahmen, wirklich nachhaltig ist es aber, alles auf den Prüfstand zu stellen“, so Freund. Einsparpotenziale zu entdecken, ist dabei ein komplexes Unterfangen. „Strom ist erst einmal unsichtbar. Unser Ziel ist es ihn für den Unternehmer sichtbar zu machen“, erläutert Freund.

Der Energiemanager der Stadtwerke Duisburg, Thomas Freund (Foto: Heidmeier)

Gesetzgebung eröffnet Einsparpotenziale

Doch nicht nur dem Kampf gegen Stromfresser und versteckte Kostentreiber widmen sich die Energieprofis der Stadtwerke Duisburg. „Unser ganzheitlicher Ansatz nimmt auch die finanziellen Einsparmöglichkeiten aus der Gesetzgebung ins Visier“, erklärt der Vertriebsleiter. Gerade kleinen und mittleren Unternehmen fehlt es in der umfangreichen Energiegesetzgebung oftmals an Durchblick. Kein Wunder, schließlich verstellen dutzende Gesetze und Verordnungen den klaren Blick auch auf die Chancen für kleine und mittlere Unternehmen. „Geschenkt wird den Unternehmen nichts, man muss selber die infrage kommenden Fördermöglichkeiten oder Befreiungstatbestände erkennen“, weist Freund auf das komplizierte Regelwerk hin. „Manchmal sind bestimmte Investitionen nötig, um überhaupt für eine öffentliche Förderung infrage zu kommen. Investitionen, die sich aber unterm Strich rechnen können“, erklärt der Diplom-Ingenieur.

Der neue Produkt- und Systembaukasten „Energiemanager“ berücksichtigt alle Facetten des Energiehandlings. Von der Energielieferung über die Energieeffizienz bis hin zur Implementierung von Energiemanagementsystemen. Gerade bei produzierenden kleinen und mittleren Unternehmen sieht Freund noch viel Potenzial, wenn es um Energieeffizienz geht. „Unser Vorteil ist dabei, dass wir keine Theoretiker sind, sondern als Ingenieure und Energieexperten einen klaren Praxisbezug haben“, wirbt Freund für das neue Angebot der Stadtwerke. Dass die Stadtwerke Duisburg mit ihrem Energiemanager-Programm auch Geld verdienen will, versteht sich von selbst. Schließlich profitiert der Kunde durch den Service am Ende von einer messbaren Einsparung des Energieverbrauchs.

Matthias Heidmeier

Info

Stadtwerke Duisburg AG
Geschäftskunden-Vertrieb
Dirk Haaf
0203 604-3218
geschaeftskunden@stadtwerke-duisburg.de

„Arbeit macht ja nun auch Spaß“

Der neue Gesamtmetall-Präsident Dr. Rainer Dulger im großen Interview

[unternehmen!]: *Herr Dulger, Sie sind jetzt rund ein halbes Jahr im Amt des Gesamtmetall-Präsidenten. Wie waren denn die ersten Monate?*

Dulger: Nach über zehn Jahren im Vorstand von Südwestmetall war ich für unsere M+E-Verbände ja kein unbekanntes Gesicht, und die Themen kannte ich entsprechend auch. Zudem habe ich ein gut bestelltes Haus übernommen. Das war auch gut so, denn eines kann ich jetzt schon sagen: weniger Zeit als das Südwestmetall-Amt kostet es nicht!

[u!]: *Von Ihrem Unternehmen in Heidelberg zur Gesamtmetall-Zentrale in Berlin ist es ja nicht eben ein Katzensprung. Wie kriegt man beides unter einen Hut?*

Dulger: Dazu brauchen Sie vor allem ein gutes und motiviertes Team, und das habe ich. Ich bin zwar auch regelmäßig in der Hauptstadt, aber die Hauptarbeit als Gesamtmetall-Präsident besteht nicht darin, in Berlin am Schreibtisch zu sitzen, sondern bedeutet vor allem, mich mit meinen Unternehmerkollegen aus den Verbänden intensiv auszutauschen – vor Ort oder auch telefonisch. Da spielt es dann eine untergeordnete Rolle, von wo aus ich abreise oder anrufe.

Dr. Rainer Dulger ist geschäftsführender Gesellschafter eines Familienunternehmens, der Prominent Dosiertechnik GmbH mit über 2.000 Mitarbeitern (Foto: Gesamtmetall)

[u!]: *Sie sind geschäftsführender Gesellschafter eines Familienunternehmens, der Prominent Dosiertechnik GmbH mit über 2.000 Mitarbeitern. Was nehmen Sie aus Ihrem Unternehmen und Ihren Erfahrungen mit in die Verbandsarbeit?*

Dulger: Alles. Ich stehe hundertprozentig hinter unserer Verbandsstruktur, bei der an der Spitze unserer Verbände jeweils ehrenamtliche Unternehmer stehen, die Tag für Tag mit dem leben müssen, was sie vereinbaren. Das macht mich, das macht die Unternehmer an der Spitze der Arbeitgeberverbände authentisch. Und wenn ich mit der IG Metall oder mit der Presse spreche, dann nicht theoretisch, sondern aus den eigenen Erfahrungen. Ein Beispiel: Wir reden ja immer davon, dass wir flexibel sein müssen. Das ist zunächst ein abstrakter Begriff. Aber warum sage ich das? Mein Unternehmen baut Dosierpumpen. In bis zu 400.000 Varianten. Deshalb fertigen wir nur, nachdem wir einen Auftrag bekommen haben. Dabei habe ich in der Regel eine Auftragsreichweite von acht bis neun Tagen - wenn's mal ganz schlecht geht, drei Tage, wenn's sehr gut läuft, zwölf. Das bekomme ich nur mit Flexibilität, Flexibilität, Flexibilität hin, bei den Mitarbeitern, bei der Arbeitsorganisation, bei den tarifvertraglichen Regelungen.

[u!]: *Wir erleben derzeit eine intensive Debatte über die Familienpolitik. Staatliche Leistungen wird mangelnde Effizienz unterstellt. Familienministerin Schröder sieht vor allem die Unternehmen in der Pflicht und sieht massive Defizite etwa bei der Arbeitszeitflexibilität. Hat die Wirtschaft etwa ihre Hausaufgaben noch nicht gemacht?*

Dulger: Wir tun bereits ungeheuer viel – von den sehr kurzen und hoch flexiblen Arbeitszeiten bis hin zu Kooperationen mit Kindergärten. Aber wenn Sie sich bei den Vätern und Müttern umhören: Die größte Sorge ist ein verlässlicher Kinderbetreuungsplatz, der nicht gerade erst um 9 morgens aufmacht und über Mittag schließt. Hier ist gerade von der Politik viel versprochen und vergleichsweise wenig gebracht worden. Da mit dem Finger auf andere zu zeigen, finde ich etwas fragwürdig.

> „In der Hitliste der beliebtesten Ausbildungsberufe von Frauen steht der erste technische M+E-Beruf auf Platz 52. Verstehen kann ich das nicht.“

[u!]: *Familienfreundliche Unternehmen finden leichter Fachkräfte. Sollten die Unternehmen deswegen nicht viel öfter selbst Betreuungsplätze anbieten, wenn nicht allein so doch beispielsweise in Kooperation mit benachbarten Unternehmen?*

Dulger: Ja, natürlich, wenn sie das können. Bereits heute sehen wir beispielsweise, dass sich hoch qualifizierte Frauen beim Arbeitgeber eher für ein Gesamtpaket entscheiden, bei dem solche Angebote eine wichtige Rolle spielen – während bislang Männer vor allem auf das Gehalt geschaut haben. Das ist übrigens ein wichtiger Aspekt bei der Frage, warum Frauen im Durchschnitt weniger verdienen, obwohl unsere Tarifverträge keinerlei Unterschied machen. Das wird auch für die Väter zunehmend wichtig, davon bin ich überzeugt. Allein: Das darf keine Ausrede für die Politik sein, ihren Anteil nicht zu leisten!

[u!]: *Der Fachkräftemangel ist in aller Munde, auch ausländische Arbeitskräfte müssten in bestimmten Bereichen eigentlich gefragt sein. Doch eine aktuelle OECD-Studie zeigt auf, dass die deutsche Wirtschaft kaum internationale Fachkräfte anwirbt. Ist es mit dem Fachkräftemangel doch nicht so weit her?*

Dulger: Das ist zu kurz gedacht. Wir haben doch heute keinen flächendeckenden, umfassenden Fachkräftemangel. Aber wir sehen, dass schon heute in manchen Regionen und manchen Berufen Fachleute fehlen – und wir können an den sinkenden Schülerzahlen ablesen, dass es uns treffen wird.

[u!]: *Ingenieure und Facharbeiter sind auch in der Metall- und Elektroindustrie gefragt. Die Branche kümmert sich vor allem um den MINT-Nachwuchs. Der Anteil weiblicher Arbeitskräfte ist immer noch verschwindend gering. Hat die Branche bei Frauen ein Imageproblem oder sind die meisten Jobs nach wie vor eher „männlich“?*

Dulger: In der Tat entscheiden sich immer noch viel zu wenig junge Frauen für eine Karriere bei uns. In der Hitliste der beliebtesten Ausbildungsberufe von Frauen stehen drei verschiedene Verkäuferinnen, zwei Arzthelferinnen – und der erste technische M+E-Beruf auf Platz 52. Verstehen kann ich das nicht. Bei uns verdienen Azubis schon im ersten Lehrjahr deutlich über 800 Euro, für 35 Stunden Arbeit, und zwar High-Tech, mit abwechslungsreichen, spannenden Aufgaben und besten Karrierechancen. Wir müssen also weiter für unsere Branche werben, laut und deutlich, und das tun wir – unter anderem mit unserer Kampagne Herz der Wirtschaft.

[u!]: *Der Arbeitsmarkt wird weiblicher, aber auch älter. Wie schaffen es die Unternehmen, ältere Arbeitnehmer länger an die Betriebe zu binden?*

Dulger: Arbeit macht ja nun auch Spaß, selbst wenn sich das öffentlich kaum noch einer zu sagen traut. Und wir haben in der Arbeitsorganisation und bei der Ergonomie ungeheure Fortschritte gemacht. Heute kann man im Normalfall auch tatsächlich länger arbeiten. Trotzdem muss man immer wieder die Arbeitsabläufe auf den Prüfstand stellen, und bei der Vorsorge am Anfang anfangen. Unsere Verbände sind da beratend unterwegs, was ich sehr begrüße – denn hier gibt es keine Einheitslösungen. Und nur nebenbei gesagt: Die Möglichkeit, bei besonderer Belastung vorzeitig auszusteigen, haben wir mit unserem Tarifvertrag zum flexiblen Übergang in die Rente ja auch weiterhin.

[u!]: *Die Tarifverhandlungen für die Beschäftigten der Metall- und Elektroindustrie laufen derzeit. Wird der Fachkräftemangel eine Rolle bei den Gesprächen spielen?*

Dulger: Die IG Metall hat angekündigt, dass es nur um eine reine Entgeltrunde gehen soll und ich nehme an, dass es dabei bleibt.

[u!]: *Was sind ihre Erwartungen insgesamt an die Verhandlungen mit der IG Metall?*

Dulger: Die IG Metall wird höhere Einkommen fordern – das ist ihre Aufgabe. Wir werden wie immer hart um den Kompromiss ringen. Ich bin aber zuversichtlich, dass wir unsere Linie der vergangenen Jahre fortsetzen können – verlässlich und fair.

> „Wir müssen die demografische Entwicklung und den Wunsch nach einer Life-Balance der Mitarbeiter ins Gleichgewicht bringen.“

[u!]: *Der Branche geht es nach wie vor gut. Die Konjunkturaussichten verbessern sich. Eine schwierige Ausgangslage für Verhandlungen…*

Dulger: Ich würde mich sehr freuen, wenn es denn so wäre. Bislang sieht es für 2013 eher durchwachsen aus. Dabei täuscht der Durchschnitt natürlich. Einigen geht es gut, anderen gar nicht. Der Abschluss muss beiden gerecht werden.

[u!]: *Die Gewerkschaften weisen auf „prekäre Beschäftigungsverhältnisse“ hin. Sie nennen Leiharbeit, Werkverträge und Minijobs. Wird das auch ein Thema bei den Verhandlungen oder eher im bevorstehenden Bundestagswahlkampf?*

Dulger: Die Metall- und Elektroindustrie ist eine Hochlohnindustrie. Das Jahreseinkommen beträgt im Schnitt 48.000 Euro. Gleichzeitig ist die Zahl der Stammarbeitsplätze auf dem höchsten Stand der vergangenen 20 Jahre. Daher verstehe ich nicht, warum die IG Metall immer von prekärer Beschäftigung spricht, ausgerechnet die Gewerkschaft, die diesen Hochlohnsektor geschaffen hat. Im Wahlkampf wird es mit dem Oberbegriff „soziale Gerechtigkeit“ sicher eine Rolle spielen. Ich finde das allerdings verquer. Wem ist geholfen, wenn wir die Arbeitsplätze für einfache Arbeiten wieder wegregulieren?

> „Wem ist geholfen, wenn wir die Arbeitsplätze für einfache Arbeiten wieder wegregulieren?“

[u!]: *Die Bundestagswahl ist das Stichwort. Was erwarten Sie von den Parteien? Worauf kommt es Gesamtmetall bei der Wahl an?*

Dulger: Es wäre schon viel gewonnen, wenn sich die Akteure – wenn der unvermeidliche Pulverdampf wieder verflogen ist – daran erinnern, dass finanzieller Handlungsspielraum der Politik von den Unternehmen und ihren Belegschaften erarbeitet wird. Ohne unsere im weltweiten Wettbewerb erfolgreiche Industrie hat eine Regierung jedweder Couleur kaum Gestaltungsmöglichkeiten. Oder anderes gesagt: Verteilenwollen alleine ist keine nachhaltige Politik.

[u!]: *Glauben Sie, dass in der nächsten Legislaturperiode ein allgemeiner Mindestlohn kommen wird? Nach SPD und Grünen geht auch die Union immer mehr auf die Gewerkschaften zu.*

Dulger: Die Frage ist doch eher, wie wir auch einfache Beschäftigung in Deutschland halten. Wenn wir für die gering Qualifizierten keine Jobs mehr hätten, würde doch nichts besser. Im Übrigen bin ich ein großer und überzeugter Verfechter der Tarifautonomie. Sonst ist es auf einmal der Staat, der festlegt, was denn der „richtige“ Lohn ist. Und wer der Politik einmal erlaubt, in dieses Gestaltungsfeld einzudringen, der wird sie nie wieder los. Damit wäre Tarifpolitik zum Spielball einer regelmäßig um Wählerwohlwollen kämpfenden Politik geworden. Ist Frankreichs Arbeitslosenquote, gerade unter Jugendlichen, wirklich ein Vorbild? Wollen die Gewerkschaften, die laut für den Mindestlohn trommeln und auf England verweisen, wirklich eine Rolle bekommen wie die britischen Gewerkschaften unter Thatcher?

[u!]: *Sie stehen noch am Beginn Ihrer Amtszeit, trotzdem der Blick in die Zukunft. Welche Überschrift wünschen Sie sich über die Bilanz Ihrer Arbeit bei Gesamtmetall?*

Dulger: Ach, dafür ist es zu früh. Lassen Sie es mich anders sagen: Ich möchte, dass die Politik weiß, dass sie das Herz der Wirtschaft pflegen muss. Ich möchte Rahmenbedingungen für unseren Standort haben, die es mir ermöglichen, meinen Betrieb eines Tages an die 3. Generation zu übergeben…

[u!]: *…und in Bezug auf die Gewerkschaften?*

Dulger: …möchte ich mich gemeinsam mit denen um einen Tarifvertrag für das 21. Jahrhundert kümmern. Flexibilität ist wichtig und wird immer wichtiger werden. Wir müssen die demografische Entwicklung und den Wunsch nach einer Life-Balance der Mitarbeiter ins Gleichgewicht bringen und zugleich die Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe wahren können.

Das Interview führte Matthias Heidmeier

Vita

Dr. Rainer Dulger ist seit dem 14. September 2012 Präsident von Gesamtmetall. Seit 2009 war er bereits Vizepräsident von Gesamtmetall. Dulgers Heimatverband ist Südwestmetall, dessen Vorstand er seit 2001 angehört. Von 2009 bis 2012 war er Vorsitzender von Südwestmetall. Rainer Dulger ist Doktor der Ingenieurwissenschaften. Der 1964 in Heidelberg geborene Unternehmer ist Geschäftsführender Gesellschafter ProMinent Dosiertechnik. Ein Unternehmen, das mit über 2.000 Mitarbeitern Dosierpumpen baut. Dulger ist verheiratet und hat zwei Kinder.

Argumente und Fakten zur Tarifrunde 2013

Argumente und Fakten zur Tarifrunde 2013

verlässlich + fair
Die M+E-Arbeitgeber

- M+E-Konjunktur
- Differenzierung
- Unsicherheit
- Beschäftigung
- Kostenbelastung
- Binnenkaufkraft
- Ungleichgewichte

M+E-Konjunktur: Verschnaufpause – auch bei den Löhnen

- Die M+E-Industrie hat im 4. Quartal 2012 einen Schwächeanfall erlebt: Die Produktion lag um 4,3 Prozent unter dem Vorquartal. Im Jahresdurchschnitt 2012 reichte es damit nur zu einer roten Null in der Produktion (-0,1 Prozent gegenüber 2011).
- Aus diesem Tief müssen sich die M+E-Unternehmen erst einmal herausarbeiten. Bis das geschafft ist, wird es noch einige Monate dauern. Auch wenn es im zweiten Halbjahr wieder aufwärts gehen sollte, wird die M+E-Produktion insgesamt im Jahr 2013 kaum zulegen – ein kleines Auf ohne viel Schwung: Wir erwarten ein Plus von etwa 0,5 Prozent.
- Das ist mehr Stagnation als Wachstum. Und wenn das Geschäft stagniert, bleibt auch für die Löhne wenig Spielraum nach oben. Während die Produktion noch deutlich unter dem Vorkrisenniveau von 2008 verharrt, liegen die Löhne schon 14 Prozent darüber.

„Wir sehen jedenfalls in unseren Betrieben überall Bremsspuren. (...) Vor allem die Unternehmen, deren Hauptmarkt Europa und nicht die Schwellenländer sind, haben Probleme. Insgesamt ist die Lage vielleicht besser, als sie scheint. Aber ich bin immer für das Motto: Vorsicht ist die Mutter der Porzellankiste." (Berthold Huber, Erster Vorsitzender der IG Metall, WELT vom 23.11.2012)

1

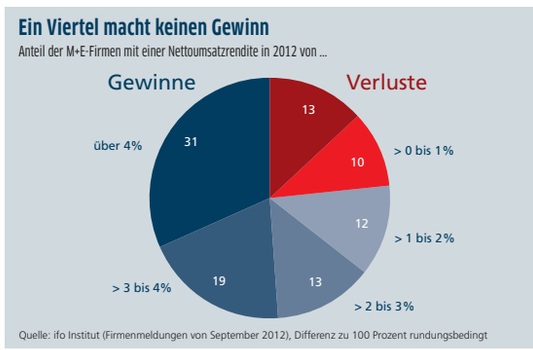
Die M+E-Produktion legt 2013 eine Wachstumspause ein, daher sind kräftige Lohnerhöhungen jetzt nicht angebracht.

Differenzierung: Tarifpolitik braucht Stellschrauben

- Die konjunkturelle Entwicklung trifft die einzelnen Branchen und Betriebe unterschiedlich. In fast jedem Wirtschaftszweig gibt es Gewinner und Verlierer. Es braucht daher geeignete Stellschrauben, um diese Spreizung innerhalb eines Tarifvertrages abzubilden.
- Die Entwicklung driftet auch zwischen den Betrieben auseinander: 2012 macht laut ifo Institut ein knappes Viertel Verluste oder schreibt gerade mal eine „schwarze Null" (13 bzw. 10 Prozent), ein knappes Drittel (31 Prozent) hat eine Nettoumsatzrendite von mehr als 4 Prozent.
- Wenn wir diese gesamte Bandbreite innerhalb des Flächentarifs abbilden wollen, dürfen wir uns nicht nur an den Leuchttürmen orientieren, sondern müssen das gesamte Spektrum der Betriebe berücksichtigen.

„Dem überwiegenden Teil der Unternehmen (...) geht es gut. Einige Betriebe haben aber mit einer angespannten Auftragssituation umzugehen und reduzieren Arbeitszeitkonten oder machen Kurzarbeit." (IG-Metall-Bezirksleiter Hartmut Meine, Pressemeldung vom 16.1.2013)

„Diesmal werden wir eine stabile Entwicklung im Durchschnitt haben, sehen aber jetzt schon eine größere Streuung der Firmen- und Branchenkonjunkturen." (IG-Metall-Bezirksleiter Jörg Hofmann, Stuttgarter Zeitung vom 22.1.2013)



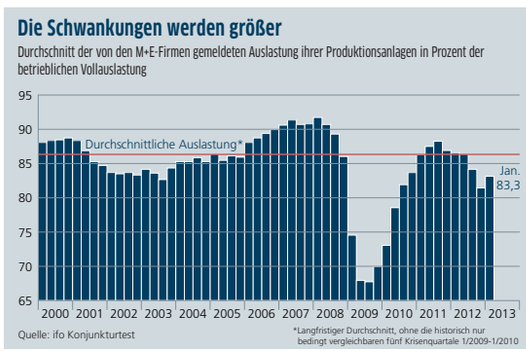
Mit den Firmenkonjunkturen spreizt sich auch die Ertragslage: Jeder zweite Betrieb macht ordentliche Gewinne, jeder vierte schreibt dagegen Verluste oder eine schwarze Null.

2

Unsicherheit: Verlässlich bleiben in unruhigen Zeiten

- Die Ausschläge der Konjunktur kommen immer rascher und werden immer heftiger – umso wichtiger ist es, dass die Tarifpolitik auf einem verlässlichen und auf Dauer tragfähigen Kurs bleibt.
- Die EU-Staatsschuldenkrise ist ungelöst und die wirtschaftliche Unsicherheit groß. Die M+E-Betriebe brauchen möglichst rasch Ruhe an der Lohnfront, damit sie sich auf ihr eigentliches Geschäft konzentrieren können. Je schneller sie Planungssicherheit für einen möglichst langen Zeithorizont erhalten, desto besser.
- Auch wenn es mit der Konjunktur auf und ab geht: Die Beschäftigten können sich eine solche Achterbahn bei den Löhnen nicht leisten. Es ist deshalb eine große Herausforderung für die Tarifpolitik, auch in so wechselhaften Zeiten verlässliche und stabile Einkommen zu garantieren. Wenn ihr das gelingt, ist das ein wichtiges Stabilitätssignal.

„Wir werden eine verkraftbare Lohnentwicklung ansteuern. (...) Das bedeutet für uns, dass wir uns weiter an gesamtwirtschaftlichen Größenordnungen orientieren und Kontinuität in unserer Lohnpolitik zeigen." (IG-Metall-Bezirksleiter Jörg Hofmann, Stuttgarter Zeitung vom 22.1.2013)



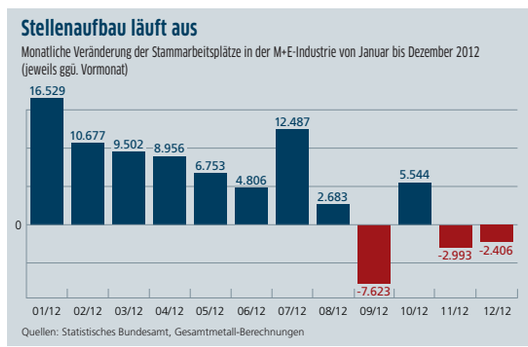
Sichere, verlässliche Einkommen in unsicheren, wechselhaften Zeiten – das ist eine große Herausforderung für die Tarifpolitik.

3

Beschäftigung: Arbeitsplätze nicht gefährden

- Die M+E-Betriebe haben 2012 mehr Mitarbeiter eingestellt, als die Konjunktur hergab. Das war eine große Vorleistung der Betriebe. Die IG Metall sollte jetzt mithelfen, diese Rekordbeschäftigung zu halten – und nicht mit überhöhten Lohnsteigerungen den Druck auf die Betriebe erhöhen, ihren Personalüberhang abzubauen.
- Das Ende des Jobaufbaus, der deutliche Rückgang der in der M+E-Industrie eingesetzten Zeitarbeiter, das steigende Interesse der Firmen an Kurzarbeit und der Abbau der Arbeitszeitkonten sind Warnsignale, die man ernst nehmen muss.
- Der Arbeitsmarkt wird nur dann in guter Verfassung bleiben, wenn die M+E-Betriebe ihre Wettbewerbsfähigkeit erhalten. Flexibilitätspuffer durch Befristungen, Zeitarbeit und Werkverträge helfen ihnen, konjunkturelle Schwankungen zu meistern. Diese Knautschzone schützt nicht nur die Stammbelegschaften bei M+E, sondern sichert auch viele Stellen in Zeitarbeits- und Werkvertragsfirmen.

„Ich rede überhaupt keine Krise herbei. Wir haben eine ernsthafte Situation, der man ernsthaft begegnen muss. (...) Sicherheit zu verbreiten, kann doch wohl nicht verkehrt sein. (...) Wir müssen jetzt verhindern, dass die Leute entlassen werden – denn sonst werden diese Jobs im nächsten Aufschwung nicht wieder aufgebaut. Alles, was wir heute verlieren, werden wir morgen nicht mehr wieder bekommen. (Berthold Huber, Erster Vorsitzender der IG Metall, WELT vom 23.11.2012)



Der Beschäftigungsaufbau ist zum Stillstand gekommen. Die Tarifparteien sollten jetzt durch einen vernünftigen Tarifabschluss mithelfen, die Rekordbeschäftigung zu sichern.

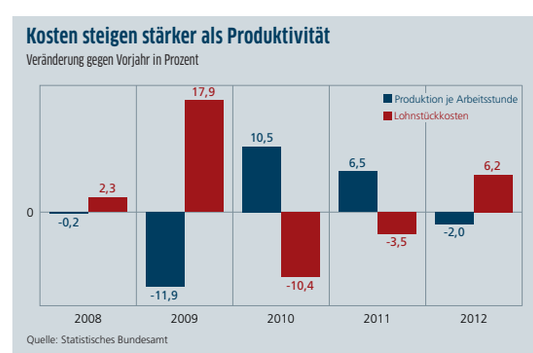
4

Kostenbelastung: Betriebe nicht überstrapazieren

- Die Produktivität ist 2012 gegenüber dem Vorjahr leicht gesunken (-2,0 Prozent), die Lohnstückkosten sind deutlich gestiegen (+6,2 Prozent). Wollen die Tarifparteien einen Stellenabbau vermeiden, müssen sie den Anstieg der Arbeitskosten begrenzen.
- Die Energiepreise steigen, die Zeitarbeit wird durch die Branchenzuschläge bis zu 50 Prozent teurer – in solch einer Situation darf man den Unternehmen nicht noch weitere Belastungen aufbürden.
- Die Erhöhung um 4,3 Prozent aus dem Abschluss 2012 wirkt noch in das Jahr 2013 hinein. Diese Vorbelastung muss bei der Kostenkalkulation berücksichtigt werden.

„Wir werden (...) nicht blauäugig durch die Gegend marschieren, was die Wirtschaftsentwicklung angeht. (...) 2012 hatten wir effektiv einen Nachholbedarf (...) Dieses Argument ist in diesem Jahr nicht gegeben." (IG-Metall-Bezirksleiter Jörg Hofmann, Stuttgarter Zeitung vom 22.1.2013)

„Viele Leiharbeitsbeschäftigte in der Metall- und Elektroindustrie (...) werden mit den Zuschlägen erheblich besser gestellt. Für die unteren Entgeltgruppen macht der Zuschlag immerhin fast 200 Euro brutto mehr pro Monat aus, für die oberen bis zu 414 Euro mehr." (Helga Schwitzer, Vorstandsmitglied IG Metall, Presseerklärung vom 2.11.2012)



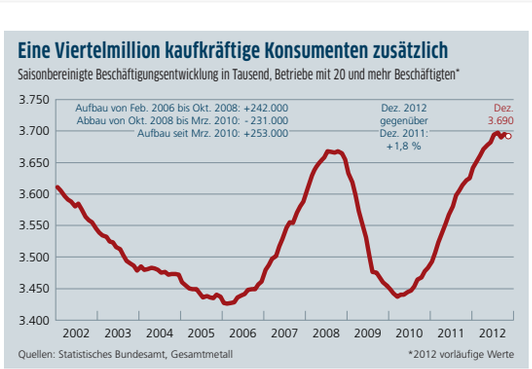
Die Beschäftigungssicherung ist für die M+E-Betriebe eine kostspielige Angelegenheit. Je stärker die Kosten steigen, umso schwerer wird es, Arbeitsplätze zu halten.

5

Binnenkaufkraft: Lohnerhöhung und Job-Wachstum

- Die Binnenkaufkraft steigt vor allem durch mehr Beschäftigung und höhere Investitionen. Seit der Krise (2008-2012) haben die Unternehmen der Metall- und Elektro-Industrie nicht nur die Tabellenentgelte um fast 14 Prozent erhöht, sondern auch mehr als eine Viertelmillion neuer Arbeitsplätze geschaffen.
- 250.000 neue Jobs in der Metall- und Elektro-Industrie bedeuten bei einem Durchschnittseinkommen von gut 48.000 Euro im Jahr einen Kaufkraftzuwachs von mehr als 12 Milliarden Euro. Eine beschäftigungsfreundliche Tarifpolitik ist deshalb die beste Gewähr dafür, dass der Konjunkturmotor nicht ins Stottern gerät.
- Wer Angst um seinen Arbeitsplatz hat, hält sich auch beim Einkaufen zurück. Wer arbeitslos wird, verliert ein Drittel seines Einkommens. Wenn es den M+E-Unternehmen gelingt, die Rekordbeschäftigung von 3,7 Millionen zu halten, ist das der beste Beitrag zur Stärkung des privaten Konsums.

„Für die Ausweitung der privaten Konsumausgaben in 2013 sind zwei Faktoren Voraussetzung: Eine stabile Arbeitsmarktlage und ein hohes Beschäftigungsniveau auf der einen Seite sowie angemessene Entgelterhöhungen für die Beschäftigten auf der anderen Seite. Die IG Metall ist sich dessen bewusst." (Berthold Huber, Erster Vorsitzender der IG Metall, Jahrespressekonferenz am 22.1.2013)



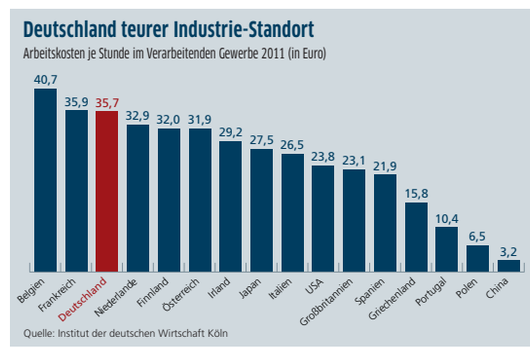
250.000 neue Jobs bei M+E bringen 12 Milliarden Euro zusätzliche Kaufkraft im Jahr: So stärkt man die Binnennachfrage.

6

Ungleichgewichte: Kein Handlungsbedarf für die Tarifpolitik

- Die deutschen Exportüberschüsse sind nicht am grünen Tisch geplant, sondern Ergebnis millionenfacher freiwilliger Kundenentscheidungen. Keiner kauft deutsche Autos und Maschinen, weil er muss, sondern weil diese Produkte weltweit die besten sind.
- Die Krisenländer werden nicht stärker, wenn Deutschland schwächer wird. Ihnen fehlen die richtigen Produkte, um Überschüsse zu erwirtschaften. Sie brauchen deshalb Maschinen und Anlagen aus der M+E-Industrie, um aus der Krise zu kommen. Je teurer diese durch Tariferhöhungen werden, umso schwerer wird der Aufholprozess.
- Die deutsche M+E-Industrie muss sich nicht nur mit Spanien oder Italien messen, sondern auch mit Japan, den USA, Großbritannien und China. Dort sind die Arbeitskosten weniger stark gestiegen als hierzulande. Bei den industriellen Arbeitskosten ist die Bundesrepublik nach wie vor Spitze.
- Ursache der EU-Schuldenkrise sind nicht die deutschen Überschüsse im Export, sondern die Haushaltsdefizite in den Krisenländern.

„[Man darf] die Reichweite von Tarifpolitik nicht überhöhen. Die europäische Krise beispielsweise kann nur durch ein entschlossenes Eingreifen der Politik überwunden werden." (Berthold Huber, Erster Vorsitzender IG Metall, Jahrespressekonferenz am 22.1.2013)



Fast alle Wettbewerber in der Eurozone haben niedrigere industrielle Arbeitskosten als Deutschland – von der Konkurrenz in China ganz zu schweigen.

7

ANZEIGE

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

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

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

www.cbdl.de

Quelle:
© 2013
Arbeitgeberverband Gesamtmetall
Voßstraße 16, 10117 Berlin
info@gesamtmetall.de
Verantwortlich: Dr. Nico Fickinger

Für Unternehmen wird Ausbildung immer wichtiger

Konjunkturumfrage zeigt, dass Fachkräftemangel immer größeres Thema wird

Heinz Lison

Das jüngste Konjunktur-Barometer des Unternehmerverbandes zeigt es deutlich: Das Thema Fachkräftebedarf gewinnt in den Unternehmen zunehmend an Bedeutung. In besonderem Maße betroffen vom Mangel an Fachkräften ist die Metall- und Elektroindustrie, doch auch branchenübergreifend besteht Handlungsbedarf. Die Umfrage stellt fest, dass über 70 Prozent der Unternehmen in den nächsten drei Jahren erhöhten Fachkräftebedarf erwarten. Um dem Fachkräftemangel frühzeitig zu begegnen, wollen immer mehr Unternehmen direkt auf die Schulen zugehen und für ihre Berufe werben.

Mehr als 330 Firmen mit insgesamt rund 90.000 Beschäftigten schickten die ausgefüllten Fragebögen zur Konjunkturumfrage von „arbeitgeber ruhr“ zurück. „arbeitgeber ruhr“ ist die Arbeitsgemeinschaft der Arbeitgeberverbände aus Duisburg, Bochum, Dortmund, Essen und Gelsenkirchen zählen. Der heimische Unternehmerverband steuerte die Umfrageergebnisse von 63 Unternehmen unter anderem aus dem Raum Duisburg, Oberhausen, Mülheim, Wesel, Bocholt und Kleve bei.

Familienfreundlichkeit fördern

Mit Blick auf die Umfrage-Ergebnisse fordert Heinz Lison, Sprecher der regionalen Wirtschaft des Unternehmerverbandes, gemeinsame Anstrengungen von Politik und Wirtschaft, um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken. „Es gibt nicht die eine entscheidende Antwort auf die Fachkräfte-Frage. Unternehmen und Standorte müssen gleichermaßen ihre Hausaufgaben machen“, so Lison. Dies gelte etwa für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die wichtige Grundlage für die Gewinnung von Fachkräften sei. „Wir brauchen familienfreundliche Rahmenbedingungen – in den Betrieben und darüber hinaus. Das fängt bei ausreichend Kita-Plätzen an und hört bei familienfreundlichen Arbeitszeitmodellen auf“, führt Lison aus.

Trend eindeutig

Die Ergebnisse des Sonderteils „Fachkräfte“ der Konjunktur-Umfrage im Einzelnen: Mit 18 Prozent ähnlich hoch wie im Frühjahr 2012 (19 Prozent) ist der Anteil an Unternehmen, die branchenübergreifend über akuten Fachkräftemangel klagen. Eine deutliche Erhöhung zeigt sich in der Metall- und Elektroindustrie: Hier waren es im Frühjahr 2012 lediglich 9 Prozent der Unternehmen, die von Fachkräftemangel berichteten, in aktuell hat sich der Anteil auf 19 Prozent erhöht.

Aktuellen Fachkräftebedarf sehen branchenübergreifend 32 Prozent und in der M+E-Industrie 24 Prozent der befragten Unternehmen. Für die kommenden drei Jahre ist die Tendenz steigend, denn weitere 40 Prozent (in der M+E-Industrie sind es 47 Prozent) sehen Fachkräftebedarf auf sich zukommen. Branchenübergreifend wie auch in der M+E-Industrie konnten Unternehmen mit Fachkräftebedarf diesen zu einem Viertel (26 Prozent) nicht decken. Nur gut ein Viertel der Unternehmen (29 bzw. 27 Prozent in der M+E-Industrie) erwartet in naher Zukunft keinen Fachkräftebedarf.

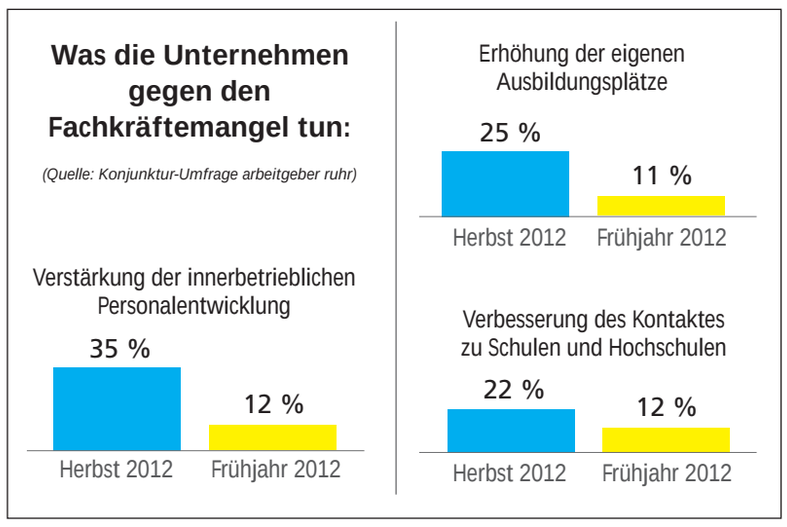
Im Vergleich mit der Umfrage im Herbst 2011 ist der Fachkräftemangel demnach deutlich gestiegen. Rund ein Viertel der Befragten kann freie Stellen nicht besetzen. Über 70 Prozent der befragten Unternehmen erwarten in den nächsten drei Jahren erhöhten Fachkräftebedarf. Dieser deutliche Trend zeigt sich auch in den vielfältigen Maßnahmen, die Unternehmen zur Fachkräftesicherung nutzen wollen. Branchenübergreifend planen 35 Prozent (im Frühjahr 2012 13 Prozent) der Unternehmen die Verstärkung der innerbetrieblichen Personalentwicklung, 25 Prozent (Frühjahr 2012: 11 Prozent) eine Erhöhung der eigenen Ausbildungsplätze und 22 Prozent (Frühjahr 2012: 12 Prozent) die Verbesserung des Kontaktes zu Schulen und Hochschulen.

MINT-Berufe gefragter denn je

„Um den Austausch zwischen Schulen und Hochschulen auf der einen und der Wirtschaft auf der anderen Seite zu verbessern, bietet der Unternehmerverband vielfältige Projekte an. Derzeit liegt ein wichtiger Schwerpunkt vor allem auf der Förderung der so genannten MINT-Beruf; Berufe also, die etwas mit den Bereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik zu tun haben“, erläutert der Hauptgeschäftsführer des Unternehmerverbandes, Wolfgang Schmitz. Aktuelle Zahlen belegten, dass diese Berufe bei der Wahl der Ausbildung oder des Studiums weit hinten liegen, obwohl sie in der Wirtschaft gefragter sind als je zuvor. „Technik kann nicht nur spannend sein, technische Berufe bieten den Schülern auch große Zukunftschancen – gerade in Zeiten des akuten Fachkräftebedarfs“, unterstreicht Schmitz.

Zur Berufsorientierungsarbeit des Unternehmerverbandes gehören unter anderem, das „Duale Orientierungspraktikum“ in Kooperation mit den Hochschulen, der Einsatz des „InfoMobils“ der Metall- und Elektroindustrie, die Unterstützung des Wettbewerbs „Schüler macht MI(N)T!“ sowie die „Vertiefte Berufsorientierung“, die der Unternehmerverband in der heimischen Region an 36 Schulen mit Unterstützung der Agenturen für Arbeit durchführt.

Matthias Heidmeier



Michael J. Walter als Vorstandsvorsitzender wiedergewählt

Windfeder und Eisermann Stellvertreter / Fachkräftemangel bleibt Schwerpunktthema

Michael J. Walter

Zum Vorstandsvorsitzenden der Unternehmerverbandsgruppe haben die Einzelverbände erneut Michael J. Walter gewählt. In einer Vorstandssitzung im Duisburger HAUS DER UNTERNEHMER bekam der in Voerde (Kreis Wesel) lebende Walter ein einstimmiges Ergebnis. Michael J. Walter ist Mitglied des Beirats der Oberhausener GHH Radsatz International Holding GmbH und bekleidet das Amt des Vorstandsvorsitzenden der Unternehmerverbandsgruppe seit 2009. Er ist zugleich stellvertretender Vorsitzender des Unternehmerverbandes der Metallindustrie Ruhr-Niederrhein. Als Stellvertreter von Michael J. Walter wurden der Vorsitzende des Unternehmerverbandes Mülheimer Wirtschaftsvereinigung, Hanns-Peter Windfeder (Q:marketing Aktiengesellschaft, Mülheim an der Ruhr) und der Vorsitzende des Unternehmerverbandes Industrieservice + Dienstleistungen, Dr. Rainer Eisermann (Lobbe Umwelt GmbH & Co. KG, Iserlohn) gewählt. Dem Vorstand gehören neben dem Vorsitzenden und seinen beiden Stellvertretern die Vorsitzenden der weiteren Einzelverbände der Unternehmerverbandsgruppe an. Als da wären für den Unternehmerverband Ruhr-Niederrhein, Robert Prager (Setter GmbH, Emmerich), für den Unternehmerverband Soziale Dienstleistungen und Bildung, Lothar Fink (AWO Kreisverband Mülheim an der Ruhr) und für den Unternehmerverband Service und Dienstleistungen, Crispin Mühlich (Mühlich KG, Laichingen). Dr. Doris König (Inter-Rex GmbH & Co. KG, Duisburg), die seit 2009 stellvertretende Vorsitzende der Unternehmerverbandsgruppe war, ist ebenso wie Dr. Uwe Kasimier (STELLA VITALIS GmbH, Dinslaken) aus dem Vorstand ausgeschieden.

Familienfreundliche Arbeitsbedingungen und Standorte

Drei Themen liegen Michael J. Walter in seiner neuen Amtszeit besonders am Herzen. Als Schwerpunkt der verbandlichen Arbeit sieht Walter erneut das Thema Fachkräftemangel. „Als Unternehmerverbandsgruppe haben wir das Thema sehr früh aufgegriffen. Uns ist es gelungen Unternehmen und Öffentlichkeit für diese große Herausforderung zu sensibilisieren“, erklärt der Vorstandsvorsitzende. In diesem Zusammenhang bezeichnet Walter das Werben für familienfreundliche Arbeitsbedingungen und Standorte als zentrale Aufgabe. Ebenso müssten junge Menschen, vor allem auch junge Frauen, frühzeitig auf die Chancen der so genannten MINT-Berufe (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) aufmerksam gemacht werden. Hier sei das Defizit an Fachkräften bereits aktuell besorgniserregend.

Auf der Arbeitsagenda von Michael J. Walter steht neben dem Fachkräftemangel auch die Zukunft des Ruhrgebiets. „Allein in unserem Verbandsgebiet planen die Städte Duisburg, Oberhausen und Mülheim an der Ruhr kräftige Steuererhöhungen. Die Situation an unseren Ruhrgebietsstandorten ist aber nicht nur deswegen besorgniserregend. Eine große Chance für das Ruhrgebiet liegt in einer besseren Kooperation der Städte, denn gemeinsam ist man stärker“, so Walter. Die Ruhrgebietsstädte könnten enorm viel Geld sparen, wenn sie Aufgaben gemeinsam erledigten. Darauf will Walter mit der Unternehmerverbandsgruppe aufmerksam machen und der Politik beim Thema „Druck machen“.

Dialog zwischen Industrie und Bevölkerung

Als für die Zukunftsfähigkeit der Industriestandorte unabdingbar bezeichnete der wiedergewählte Vorstandsvorsitzende das Engagement des Verbandes für einen besseren Dialog zwischen Industrie und Bevölkerung. „Wir müssen aufeinander zugehen und um Verständnis für industrielle Anliegen werben. Das tun wir sehr erfolgreich im Rahmen der Gesellschaftsinitiative ‚Zukunft durch Industrie‘, die mit Angeboten wie der ‚Langen Nacht der Industrie‘ den Dialog mit den Bürgern befördert“, so Walter. Die Unternehmerverbandsgruppe wolle hier ihr Engagement fortsetzen.

Matthias Heidmeier

Auf ein Wort

Nichts verteufeln

Pro 30-Stunden-Woche, contra Wochenend- und Nachtarbeit – so lautete der Tenor jüngerer Schlagzeilen in den Medien. Wir hingegen lehnen die 30-Stunden-Woche entschieden ab; Wochenend- und Nachtarbeit hingegen darf nicht vorschnell verteufelt werden. Aber der Reihe nach:

Ein Bündnis aus Wissenschaftlern, Politikern und Gewerkschaftern hatte sich für die 30-Stunden-Woche bei vollem Lohnausgleich ausgesprochen. Offenbar hat die Initiative nicht mitbekommen, dass in vielen Branchen Fachkräfte händeringend gesucht werden. Weniger Arbeiten fürs gleiche Geld – das mag nett klingen. In der Realität vernichtet das aber Arbeitsplätze, weil die Arbeitskosten für die Unternehmen dramatisch steigen würden. Aus unserer Sicht muss die Diskussion über Arbeitszeiten in Richtung Flexibilität geführt werden. Intelligente Arbeitszeitmodelle sind heute gefragt, damit zum Beispiel Mütter und Väter Kindererziehung und Berufstätigkeit miteinander vereinbaren können.

In Sachen Wochenend- und Nachtarbeit hatte die Bundesregierung auf Anfrage der Linkspartei mitgeteilt, dass jeder vierte Beschäftigte ständig oder regelmäßig am Wochenende arbeitet. Dies stelle einen Zuwachs von 33 Prozent in den vergangenen zehn Jahren dar. Zunächst einmal ist der Zuwachs Ausdruck von Beschäftigungsaufbau. Darüber sollten wir uns freuen. Vor allem aber ist es ausdrücklicher Wunsch vieler Arbeitnehmer, am Wochenende und in der Nacht zu arbeiten. Die persönliche Flexibilität, sich dann beispielsweise an Werktagen um seine Familie kümmern zu können, wissen viele Beschäftige sehr zu schätzen. Zudem sind die Zuverdienstmöglichkeiten erheblich. Die Zuschläge für Wochenend- und Nachtarbeit ermöglichen es vielen Arbeitnehmer erst, sich zum Beispiel den Traum vom Eigenheim zu erfüllen.

Wolfgang Schmitz,
Hauptgeschäftsführer
des Unternehmerverbandes

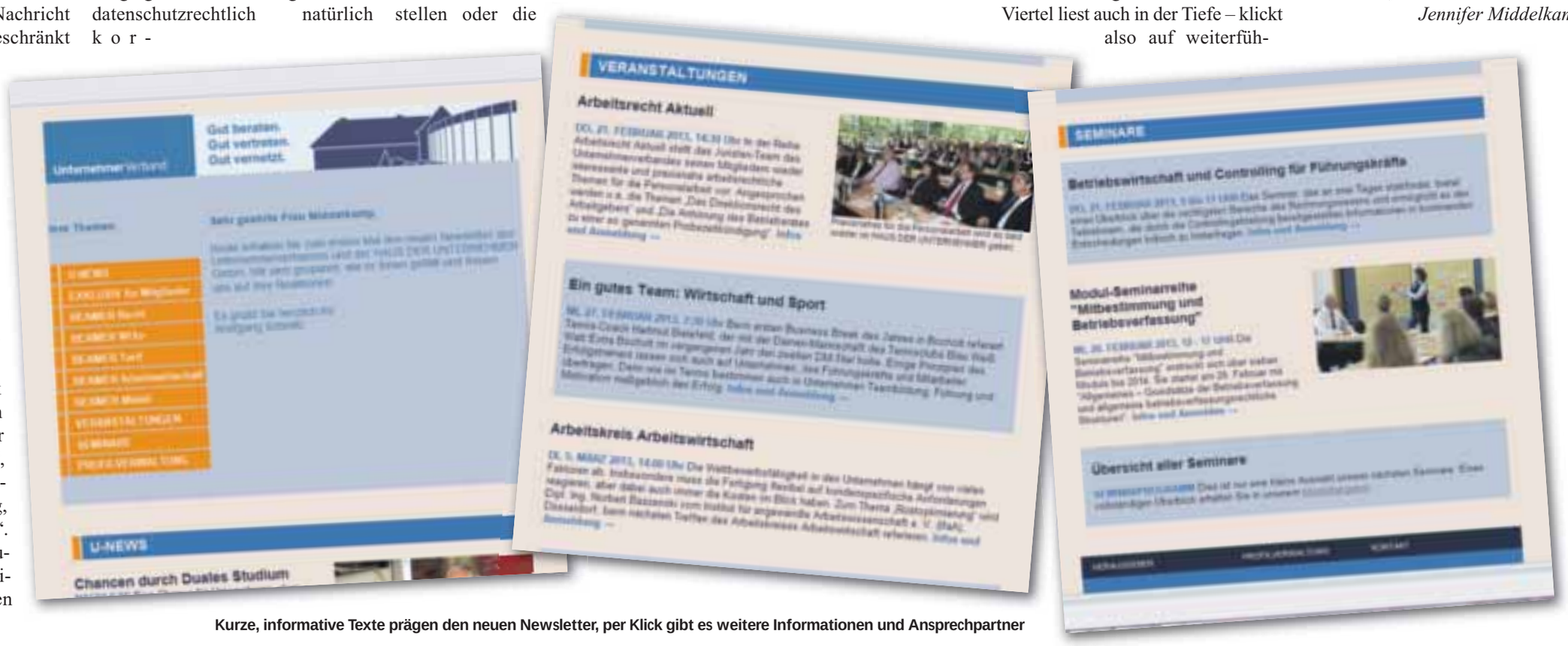
„Kurz, knackig, schnörkellos, übersichtlich“

Neuer Newsletter erreicht wöchentlich über 3.000 Empfänger

Durchschnittlich elf E-Mails landen laut einer Studie täglich im dienstlichen Postfach. Gefühlt sind es fünfmal so viele. Weil die Datenflut per elektronischer Nachricht immer mehr zunimmt, beschränkt sich der Unternehmerverband und sein Tochterunternehmen, die HAUS DER UNTERNEHMER GmbH, seit einigen Wochen: Statt vieler E-Mails mit unterschiedlichen Inhalten erhalten unsere Newsletter-Abonnenten nun wöchentlich nur noch eine Mail, die alle Themenbereiche in der gewohnten Tiefe abdeckt. Ihr Feedback gibt uns Recht: „absolut gelungen“, „Optik ist angenehm, die Themen sind übersichtlich und klar gegliedert dargestellt“, „überschaubar und strukturiert“ und „kurz, knackig, schnörkellos, übersichtlich“. Vielen Dank für diese Ermutigung, dass wir den richtigen Weg eingeschlagen haben.

Aber nicht nur optisch, sondern auch technisch ist der neue Newsletter generalüberholt. Analyse-Werkzeuge geben uns die Möglichkeit – datenschutzrechtlich natürlich korrekt, d. h. ohne den Bezug zum einzelnen Empfänger –, Öffnungs- und Klickraten nachzuvollziehen, Verweildauer festzustellen oder die Tops und Flops jedes einzelnen Newsletters auszuwerten. So werden wir unser Informationsangebot immer weiter auf Ihre Wünsche und Gewohnheiten anpassen. Eines hat die Analyse unserer ersten Aussendungen gezeigt: Unser Newsletter wird viel gelesen und über ein Viertel liest auch in der Tiefe – klickt also auf weiterführende Informationen in unseren Web-Angeboten. Das gibt uns Rückenwind für die kommenden Newsletter, vielen Dank!

Jennifer Middelkamp



Kurze, informative Texte prägen den neuen Newsletter, per Klick gibt es weitere Informationen und Ansprechpartner

Termine des Unternehmerverbandes

23. April 2013, 16 Uhr: Arbeitskreis IT, Ort: HDU

24. April 2013, 14:30 Uhr: Informationsveranstaltung „Low Performer“, Ort: HAUS DER UNTERNEHMER

6. Mai 2013, 14 Uhr: Arbeitskreis Schule/Wirtschaft Duisburg, Ort: Sachtleben Chemie GmbH

7. Mai 2013, 14:30 Uhr: Arbeitskreis Schule/Wirtschaft Bocholt, Ort: Ferro Techniek (NL)

27. Mai 2013, 14:30 Uhr Arbeitskreis Berufsausbildung, Ort: Hitachi Europe, Duisburg

29. Mai 2013, 7:30 Uhr: Business Break Bocholt, Ort: Hotel Residenz

3. Juni 2013, 14 Uhr: Arbeitskreis Schule/Wirtschaft Duisburg, Ort: Espera-Werke

6. Juni 2013, 8 Uhr: Business Break Mülheim, Ort: Deutsche Bank Mülheim

14. Juni 2013, 10 Uhr: Preisverleihung „Schüler machen MI(N)T“, Ort: Probat-Werke in Emmerich

20. Juni 2013, 14:30 Uhr: Arbeitskreis Schule/Wirtschaft Mülheim, Ort: Bechtle Duisburg

7. Bocholter Personalforum

Das 7. Bocholter Personalforum findet am **Dienstag, 4. Juni 2013, um 9 Uhr** im Hotel Residenz in Bocholt statt. Inhaltlich aufgegriffen und beleuchtet werden u. a. die Gestaltung einer Unternehmenskultur im Bereich Mitarbeiterengagement sowie die Themenfelder Compliance und CSR. Der Unternehmerverband veranstaltet das ganztägige Forum mit Unterstützung der IHK Nord Westfalen. Mit mittlerweile über 80 Teilnehmern pro Jahr hat sich das Forum in den vergangenen sechs Jahren als praxisorientierte und nutzbringende Netzwerkveranstaltung etabliert, bei der auch der Austausch unter den Personalfachleuten der hiesigen Unternehmen nicht zu kurz kommt.

Infos
Jürgen Paschold
02871 23698-11
paschold@unternehmerverband.org

Podiumsdiskussion „Zusammenarbeit Schule – Wirtschaft“ (NÜS)

Der Unternehmerverband lädt alle Arbeitskreise Schule/Wirtschaft sowie die Arbeitskreise Berufsausbildung und Personal zu einer Podiumsdiskussion zum Thema „Zusammenarbeit Schule – Wirtschaft vor dem Hintergrund des Neuen Übergangssystems Schule – Beruf NRW“ ein für **Mittwoch, 26. Juni 2013, 14.30 Uhr bis 17 Uhr,** im HAUS DER UNTERNEHMER. Im Mittelpunkt steht das „Neue Übergangssystem Schule – Beruf Nordrhein-Westfalen“, kurz: NÜS, das in Mülheim an der Ruhr und im Kreis Borken wie auch in fünf anderen Referenzkommunen des Landes seit Sommer 2012 erprobt wird. Systematisch sollen flächendeckend alle Schüler ab Jahrgang 8 bis zum Schulabgang, also von der Förderschule bis zum Gymnasium, eine Berufs- bzw. Studienorientierung erfahren (Lesen Sie dazu auch Seite 21). Zu der Podiumsdiskussion werden den Pädagogen folgende Diskutanten für alle Fragen zur Verfügung stehen: Christiane Fern, Vorsitzende der Geschäftsführung der Agentur für Arbeit Oberhausen, Brita Russack, Teamleiterin U25 der Sozialagentur der Referenzkommune Mülheim an der Ruhr, Christofer Godde, Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes NRW, Gerhard Mayer, Bezirksregierung Düsseldorf, Richard Stigulinszky, Ministerium für Schule und Weiterbildung Nordrhein-Westfalen sowie Ferdinand Walbaum, Siemens AG, Energy Sector, Mülheim an der Ruhr.

Infos
Elisabeth Schulte
0203 99367-125
schulte@unternehmerverband.org

Mentees gesucht

Projekt des Unternehmerverbandes läuft weiter

Ein gutes Jahr schon läuft das Mentoring-Programm des Unternehmerverbandes für weibliche Führungskräfte bzw. Frauen, die auf dem Weg dorthin sind. „Mit diesem Programm sollen Frauen auf führende Funktionen vorbereitet werden oder dabei unterstützt werden, sich in leitenden Positionen zu behaupten“, erläutert Elisabeth Schulte vom Unternehmerverband. Die Volkswirtin hat das Projekt ins Leben gerufen und „Tandems“ aus je einer erfahrenen Mentorin und einer Nachwuchs-Führungskraft gebildet, die in den vergangenen Monaten erfolgreich zusammengearbeitet haben. Nun könnten zusätzliche Tandems gebildet werden. Schulte: „Wir kennen sehr fähige gestandene Frauen, die bereit sind, als Mentorinnen zu fungieren. Gerne können sich junge Nachwuchskräfte als Mentee melden.“

Beim Mentoring geht es um die Weitergabe von Erfahrungen, sodass die Mentee sich auf beruflicher Ebene mit Unterstützung einer Mentorin über Fragestellungen und Probleme austauschen und weiter entwickeln kann. Themen sind etwa Karriereplanung, Umgang mit Kollegen und Vorgesetzten, Auftreten in einem männlich dominierten Arbeitsumfeld, Führungsaufgaben oder Balance zwischen Berufs- und Privatleben. Gleichwohl reflektiert werden Themenfelder wie Persönlichkeitsentwicklung und Authentizität als Führungskraft, Selbstbild, Auftreten, Kommunikationsstrategien, Kunst der Diplomatie, Personalführung als Frau, Zeitmanagement oder Bedeutung von Netzwerken.

Bedingung für die Teilnahme ist, dass die Mentees in einer Firma beschäftigt sind, die Mitglied im Unternehmerverband ist. Der Unternehmerverband organisiert und begleitet das Mentoring und bietet regelmäßig Erfahrungsaustausch der Teilnehmerinnen. Interessentinnen wenden sich an Elisabeth Schulte.

Info
Elisabeth Schulte
0203 99637-125
schulte@unternehmerverband.org

Wirtschaft in Sorge wegen eskalierender Gewalt

Heinz Lison fordert einschneidende Maßnahmen

„Die Kämpfe der Rockerbanden in und um Duisburg sind eine ernsthafte Bedrohung und versetzen viele Bürger in Angst und Schrecken. Sie schaden mittlerweile auch dem Standort Duisburg und den Unternehmen“, erklärt Heinz Lison, Sprecher der regionalen Wirtschaft der heimischen Unternehmerverbandsgruppe. Lison fordert einschneidende Maßnahmen, um Sicherheit und Ordnung wieder herzustellen. Ein solches Ausmaß an Kriminalität und Gewalt dürfe auf keinen Fall zum Dauerzustand werden. „Duisburg steht jetzt schon wieder in den negativen Schlagzeilen. In der nationalen Berichterstattung gewinnt man den Eindruck, als ob Duisburg das Zentrum der Kriminalität in Deutschland ist“, so Lison. Dies sei vollkommen inakzeptabel.

Worten müssen Taten folgen

Der Standort Duisburg leide massiv unter solchen permanenten Negativschlagzeilen. „Wie sollen wir um Investitionen und Fachkräfte werben, wenn hier solche Verhältnisse herrschen?“, fragt Lison. Der Staat sei nicht machtlos. Dies habe auch Innenminister Jäger jüngst deutlich gemacht. Nun müssten den Worten unmittelbar Taten folgen. „Wir fordern die gesamte politische Führung – vor allem die Landesregierung und die Stadtspitze – auf, umgehend für die Wiederherstellung der öffentlichen Sicherheit zu sorgen. In Duisburg darf es keine rechtsfreien Räume geben. Die Polizei muss jede denkbare Unterstützung bekommen. Dabei steht die heimische Wirtschaft hundertprozentig an der Seite der Polizisten, die einer erheblichen Gefahr ausgesetzt sind“, erklärt Heinz Lison vom Unternehmerverband abschließend.

Familienfreundlichkeit wird wichtiger, um Fachkräfte zu halten (Foto: Istock)

Gesprächsbedarf zur Fachkräfte-Frage

Stammtisch bietet Plattform zum Austausch

Was machen andere Unternehmen, um sich auf den drohenden Fachkräfteengpass vorzubereiten? Haben sie überhaupt das gleiche Problem wie mein Betrieb, wenn es um den Nachwuchs geht? Und suchen sie die gleichen Fachkräfte wie ich? Diese und andere Fragen rund um das aktuelle Thema „Fachkräftebedarf“ standen im Mittelpunkt von zwei Unternehmerstammtischen, die der Unternehmerverband in Bocholt und Mülheim durchgeführt hat.

Kleine Unternehmen haben das Nachsehen

Im kleinen Kreis konnten sich Geschäftsführer und Personalleiter intensiv austauschen. Die vielen Diskussionsbeiträge zeigten vor allem eines: Über einen Kamm lässt sich die Fachkräfte-Herausforderung für die Betriebe nicht scheren. Die individuelle Betroffenheit hängt von unterschiedlichen Faktoren ab. Je nach Branche, Firmengröße und Standort zeichnet sich ein ganz unterschiedliches Bild. Während sich vor allem große, überregional bekannte, Unternehmen über einen Mangel an Bewerbungen für die meisten Jobs nach wie vor nicht beschweren können, haben vor allem kleine und mittlere Unternehmen oft das Nachsehen – vor allem dann, wenn sie Engpässe in technischen Berufen zu verzeichnen haben. „Das Aufkommen der Bewerbungen ist in den letzten zwei Jahren spürbar zurückgegangen“, berichtet der Geschäftsführer eines metallverarbeitenden Betriebes aus Mülheim an der Ruhr. „Wir können aktuell unsere Ausbildungsplätze nicht besetzen“, so seine klare Aussage. Nicht nur vor dem Hintergrund dieser Wortmeldung war ein Resümee der Stammtische schnell klar: Den Wert der Ausbildung und vor allem ihre Vielfalt muss von der Unternehmerschaft deutlich unterstrichen werden. „Eine gute Ausbildung ist eine Menge Wert, nicht alle können studieren. Wir brauchen auch die Facharbeiter in unserem Betrieb“, so ein Personalverantwortlicher.

Viele Jugendliche seien zudem zu sehr auf große Unternehmen und bekannte Marken fokussiert. Ebenso würden die Möglichkeiten der so genannten MINT-Jobs deutlich unterschätzt. Vor allem junge Frauen würden sich kaum auf technische Berufe bewerben. Weitere Erkenntnis: Bei vielen Unternehmen rückt wegen eines Mangels an Fachkräften automatisch das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf in den Mittelpunkt. „Ich kann konkret eine Angestellte hier an meinem Standort nicht halten, weil ich keine Betreuungsmöglichkeit für ihr Kind finde“, berichtet ein Duisburger Unternehmer. Sein Vorschlag: Kleine und mittlere Unternehmen sollten sich zusammenschließen, um gemeinsam Betreuungsmöglichkeiten anzubieten. Die Unternehmerschaft hat also weiterhin Gesprächsbedarf.

Matthias Heidmeier

Was die Wirtschaft vom Sport lernen kann

Tenniscoach referierte vor 100 Bocholter Unternehmern

Wie bekommt man Weltklasse-Tennisspielerinnen dazu, in der Bundesliga-Mannschaft des Bocholter „Tennisclub Blau-Weiß Watt Extra Bocholt“ zu spielen? „Geld ist es nicht“, verriet der Coach Hartmut Bielefeld den 100 Unternehmern, die Ende Februar zum Business Break von Unternehmerverband und Wirtschaftsförderung gekommen waren. „Es ist das Teamgefühl, das wir den Tennisspielerinnen vermitteln – auf der ATP-Tour sind sie ja Einzelkämpfer, Individualisten, wenn nicht gar Egoisten. Es ist aber auch der stete Kontakt, den wir zu den Spielerinnen halten – auch außerhalb der Bundesliga-Saison; und nicht zuletzt ist es das familiäre Gefühl, das wir bieten können.“ Der Erfolg gibt Bielefeld recht: Zwei Deutsche Meisterschaften kann er vorweisen – und eben Jahr für Jahr ein Spitzenteam mit Topspielerinnen aus ganz Europa.

Vor allem um die Parallelen zwischen Sport und Wirtschaft ging es Hartmut Bielefeld, selbst ernannter „Unruheständler“, Geschäftsmann und Sportler, der beim Business Break von Jennifer Middelkamp, Pressesprecherin des Unternehmerverbandes, interviewt wurde. Er sehe keinen großen Unterschied zwischen einem erfolgreichen Sportteam und einer erfolgreichen Firma. „Über allem steht der Erfolg“, betonte Bielefeld, „dieser hängt auch von Budget und Kosten ab, das wichtigste ist aber die Motivation.“ Ob es im Sport die Nummer eins seines Teams oder der Fahrer des Fahrdienstes sei, und ob es in der Wirtschaft der Chef oder die Empfangsdame seien, „alle müssen motiviert sein, sonst funktioniert das Ganze nicht.“ Gespräche, Rückhalt, Vertrauen, gemeinsame Ziele, all das seien Punkte, die nahezu 1:1 vom Sport auf die Wirtschaft übertragen werden könnten.

Unternehmerverband und Wirtschaftsförderung laden regelmäßig Gäste aus Politik, Wirtschaft und Verwaltung zum „geschäftigen“ Frühstück ein; es dient dem Austausch der hiesigen Betriebe. Beim nächsten Unternehmerfrühstück am 29. Mai referiert Prof. Dr. Thomas Siebe von der Westfälischen Hochschule Bocholt über eine empirische Analyse für das Münsterland.

Jennifer Middelkamp

Tennis-Coach Hartmut Bielefeld im Gespräch mit Jennifer Middelkamp vom Unternehmerverband (Foto: Bruno Wansing/Stadt Bocholt)

+++ Die nächsten Termine des Business Break Bocholt finden Sie auf Seite 18 oder jederzeit aktuell online unter www.unternehmerverband.org +++

Nachwuchs nach Maß

30 Unternehmer informierten sich über Duales Studium

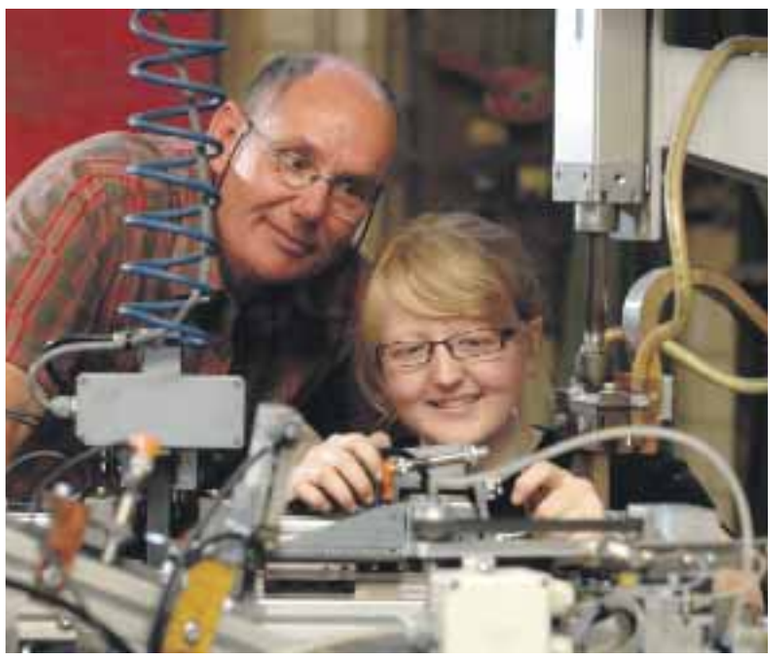
Ein duales Studium stellt hohe Anforderungen an Studierende und Unternehmen. Das wurde bei der Informationsveranstaltung in der Hochschule Rhein-Waal deutlich. Dazu hatten Unternehmerverband und Unternehmerschaft Niederrhein ihre Mitgliedsunternehmen aus der Region auf den neuen Campus nach Kleve eingeladen.

Von ihren Erfahrungen als erste Studierende im Fachbereich Technologie und Bionik berichtete Jana Bauhaus. Sie studiert seit 2011 und macht parallel eine Ausbildung zur Industriemechanikerin bei der Kersten Maschinenbau GmbH in Rees. Den Abschluss zum Bachelor of Mechanical Enginieering will sie im Sommer 2013 machen. An drei Tagen in der Woche ist sie eine von 16 Auszubildenden im Unternehmen, an zwei Tagen ist sie Studentin von Prof. Dr.-Ing. Peter Kisters, Professor für Maschinenbau. Dazu kommen komprimierte Kurse in Kooperation mit der Kisters-Stiftung, in denen die Berufsschulinhalte vermittelt werden. „Das Interessanteste an der Ausbildung ist die Vielseitigkeit. Man bekommt die Theorie an der Hochschule angeboten und im Betrieb ist man immer live dabei. Dass an der Hochschule alles in Englisch läuft, war gerade am Anfang nicht leicht. Aber man bekommt viel Unterstützung und der Kontakt mit den vielen internationalen Mitstudierenden macht den Umgang mit der Fremdsprache leichter“, so die 19-jährige Studentin.

Aus der Sicht eines Unternehmens informierte Anna Kaja. Sie ist Personalreferentin bei der AUMUND Fördertechnik GmbH in Rheinberg. Seit Sommer 2012 bildet das Unternehmen zwei junge Männer zu Produktdesignern aus, die parallel an der Hochschule Mechanical Engineering studieren. „Bei AUMUND war die Geschäftsführung von den Vorteilen dieser Ausbildungsform überzeugt und in enger Abstimmung mit den Ausbildern wurden die Arbeitsplätze eingerichtet. Nach einem sehr gründlichen Auswahlverfahren, bei dem insbesondere auf gute Noten und gute englische Sprachkenntnisse Wert gelegt wurde, werden die beiden Auszubildenden nun sehr eng betreut“, so die Personalreferentin. AUMUND ist sich die der Tatsache bewusst, dass eine solche Ausbildung aufwändig ist, aber man hofft, so die in der Zukunft benötigten guten Mitarbeiter selbst ausbilden und im Unternehmen halten zu können.

Die beiden Vorsitzenden der Arbeitgeberverbände, Wim Abbing vom Unternehmerverband und Ralf Schwartz von der Unternehmerschaft Niederrhein, sind als Geschäftsführer von Unternehmen am Niederrhein ebenfalls von diesem Ausbildungsmodell überzeugt. Abbing lobte die besondere Leistungsbereitschaft und die Motivation der Auszubildenden, die sich einer solchen Doppelbelastung aussetzen. Und Ralf Schwartz, der in seinem Familienunternehmen ebenfalls gute Erfahrungen gemacht hat, sieht die besonderen Vorteile, die der Klever Hochschulstandort mit all seinen Kapazitäten für die Unternehmen der Region bietet.

▸ www.hochschule-rhein-waal.de



Jana Bauhaus studiert dual an der Hochschule Rhein Waal; zeitgleich absolviert sie eine Ausbildung zur Industriemechanikerin (Foto: Michael Bergmann)

Die Ingenieure der Zukunft

Schüler im Kreis Borken absolvierten Duale Orientierungspraktika / Unternehmerverband bringt Firmen und Nachwuchs zusammen

Sechs Schüler nahmen an der Erstauflage in Ahaus und Umgebung teil

Nächste Runde für das „Duale Orientierungspraktikum“: In Bocholt zum zweiten Mal und in und um Ahaus erstmals brachte der Unternehmerverband Firmen und Nachwuchs zusammen. An beiden Standorten endeten die Praktika, bei denen Schüler zuerst Hochschul- und dann Betriebsluft schnupperten, mit feierlichen Urkundenübergaben. Das gemeinsame Projekt von Westfälischer Hochschule und Unternehmerverband wird 2013 an beiden Standorten fortgesetzt.

20 Schüler hatten in Bocholt am Dualen Orientierungspraktikum teilgenommen und erhielten Ende des vergangenen Jahres in der Aula des Euregio-Gymnasiums ihre Urkunden. Nach einer Studienwoche in der Westfälischen Hochschule während der Herbstferien hatten die Jugendlichen eine Woche lang in insgesamt zehn Bocholter Betrieben hospitiert. Die Stoßrichtung des Praktikums ist angesichts des zunehmenden Fachkräftemangels für den organisierenden Unternehmerverband klar: „Wir suchen die Ingenieure der Zukunft. Auf die Schüler, die sich heute für technische Berufe begeistern, kommt es morgen an“, so Jürgen Paschold von der Regionalgeschäftsführung des Unternehmerverbandes für die Kreise Borken und Kleve.

Fertigungsprozesse im Fokus

Bei der betriebspraktischen Woche standen die Produkte und Fertigungsprozesse sowie das Kennenlernen typischer Ingenieurberufe im Fokus. Die Schüler begleiteten Ingenieure und Mitarbeiter mit technischen Berufsschwerpunkten, außerdem knüpften sie Kontakt zu Auszubildenden und halfen in der Produktion. Möglich machten das die Firmen Siemens, Spaleck Oberflächentechnik, Grunewald, Gigaset, Pieron, Benning, Isselguss, Lebbing Engineering, RST – Dingden und Meier Prozesstechnik.

Erstauflage in und um Ahaus

In Ahaus, Schöppingen, Vreden und Borken nahmen an der Erstauflage jeweils sechs Schüler und Betriebe teil, und zwar AXA Entwicklungs- und Maschinenbau, BEUTING Metalltechnik, Flowserve Ahaus, HAANE welding systems, Tobit Software und Wilhelm Severt Maschinenbau. Organisiert wurde die Erstauflage des Praktikums in dieser Region von der Westfälischen Hochschule, dem zdi-Zentrum Kreis Borken sowie den Arbeitgeberverbänden Münster und Duisburg, deren Einzugsgebiete bis in den Kreis Borken reichen.

▸ www.duales-orientierungpraktikum.de

Feierliche Urkundenübergabe für die Bocholter Schüler (Fotos: Paschold)

Mülheimer Unternehmer zeigen sich experimentierfreudig

„Die Physikanten“ zu Gast beim Katerfrühstück / Windfeder wirbt für Verabschiedung des Leitbildes

Der Vorsitzende des Unternehmerverbandes Mülheimer Wirtschaftsvereinigung, Hanns-Peter Windfeder

Bereits zum dritten Mal lud der Unternehmerverband Mülheimer Wirtschaft nun zum Katerfrühstück ins HAUS DER WIRTSCHAFT an der Wiesenstraße. Der Vorsitzende des Unternehmerverbandes, Hanns-Peter Windfeder, freute sich, über 100 Gäste aus Wirtschaft und Politik zum reichhaltigen Frühstücksbuffet am Aschermittwochsmorgen begrüßen zu dürfen. Das Katerfrühstück bietet nicht nur Rollmops, Hering und gute Unterhaltung. Hanns-Peter Windfeder nutzt die Gelegenheit immer auch, Themen anzusprechen, die der Wirtschaft derzeit besonders am Herzen liegen.

So erläuterte Windfeder in seiner Begrüßung den aktuellen Stand der Leitbild-Entwicklung für die Stadt und warb für eine zügige Verabschiedung des Leitbildes im Rat der Stadt. Er freute sich insbesondere über die große Beteiligung der Bürgerschaft an diesem Projekt. „Die Politik muss nun sehr verantwortungsvoll mit dem Engagement der Bürger umgehen“, erklärte Windfeder in Anwesenheit von Oberbürgermeisterin Dagmar Mühlenfeld. Windfeder bedankte sich ausdrücklich bei Mühlenfeld, die die Initiative für die Entwicklung eines neuen Leitbildes aufgegriffen hatte. Ebenso zollte Windfeder der Stadtverwaltung Anerkennung für die bislang geleistete Arbeit am Leitbild.

Sichtweise der Wirtschaft einbringen

Von Stadtpolitik und Leitbild führte das Programm des Katerfrühstücks Unternehmer und Politiker dann zur Leitfähigkeit. „Wir bauen jetzt einen Stromkreis bestehend aus Mülheimer Unternehmern“, so „Professor Liebermann“. Bei ihrem Auftritt setzten die Physikanten ganz auf die tatkräftige Mithilfe des Publikums. Die Physikanten sind Deutschlands größte Wissenschafts-Comedy-Gruppe. Das Bühnen-Ensemble mit „Professor Liebermann“ und „Markus“ an der Spitze kombiniert in einzigartiger Art und Weise Physik und Unterhaltung. Erst Ende des vergangenen Jahres bekamen die Physikanten vom weltgrößten Physik-Fachverband, der Deutschen Physikalischen Gesellschaft, die Medaille für Naturwissenschaftliche Publizistik verliehen. Das begeisterte Publikum erlebte auch im Mülheimer Haus der Wirtschaft nun spektakuläre Experimente, verblüffende Effekte und intelligente Comedy.

> „Die Politik muss nun sehr verantwortungsvoll mit dem Engagement der Bürger umgehen.“

So wurde den anwesenden Unternehmern recht schnell klar, dass auch der Mensch elektrischen Strom recht gut leitet. Die Leitfähigkeit reichte zumindest aus, um ein deutlich vernehmbares Musiksignal durch eine Menschenkette zu führen. Auch zur Erläuterung der Faszination „Statik“ kam Publikums-Freiwilligen im wahrsten Sinne des Wortes eine tragende Rolle zu. „Professor Liebermann“ hatte vier Stühle im Quadrat aneinandergestellt, allerdings so, dass die Rückenlehnen jeweils nach außen zeigten. Die Freiwilligen wurden dann gebeten, sich auf den Stühlen niederzulassen und sich nach hinten auf die Oberschenkel des Hintermannes zu legen. Nachdem diese Position eingenommen wurde, konnten alle vier Stühle unter den Personen weggezogen werden – und die „Konstruktion“ blieb stehen. „Kein Wunder, sondern Statik“, so der „Professor“. Die vier Unternehmer bildeten eine selbsttragende Konstruktion, wie die Physikanten erläuterten.

Hanns-Peter Windfeder dankte der Comedy-Truppe für „bleibende Eindrücke“. Der Unternehmerverband setzt bei seinem Katerfrühstück schon zum dritten Mal auf die Kombination von Unterhaltung und Wissenschaft. „Neben dem Lerneffekt ist es uns einfach wichtig, auf die Bedeutung von naturwissenschaftlichen und technischen Fächern hinzuweisen und für sie zu werben“, so Windfeder, der auch das große Engagement der Physikanten für Kinder und Jugendliche hervorhob.

Matthias Heidmeier

Tragende Rolle: Vier Unternehmer stützen sich gegenseitig, unter ihnen auch Hanns-Peter Windfeder, nachdem die Physikanten ihnen die Stühle weggezogen hatten (Fotos: Heidmeier)

Ex-Bundesligatrainer beim Unternehmerfrühstück

Erich Rutemöller sprach über die Gemeinsamkeiten von Trainern und Unternehmern

Hat nicht nur Tipps für Fußballer: Ex-Bundesligacoach Erich Rutemöller (Foto: Heidmeier)

„Einsneunzig kann man nicht lernen!“ Diese bestechende Fußballerweisheit über Körpergrößen wird Erfolgstrainer Otto Rehagel zugeschrie- ben. Beim Business Break von Unternehmerverband und Mülheim & Business erläuterte Ende Januar Ex-Bundesligatrainer Erich Rutemöller, was „König Otto“ damit deutlich machen wollte. Ein Trainer müsse über die Fähigkeit verfügen, seine Spieler auf den richtigen Positionen einzusetzen. „Dass man die Talente nicht vergeudet, sondern richtig einsetzt, das ist Aufgabe des Fußballlehrers genauso wie des Unternehmers“, so Rutemöller vor rund 70 Vertretern der Mülheimer Wirtschaft.

Man könne sich darüber streiten, ob Erfolg oder lediglich nur Leistung planbar sei. Grundlage für beides – im Fußball wie in der Wirtschaft – sei aber in jedem Fall die Teambildung. „Sie müssen aus Individualisten eine Mannschaft formen“, so der Coach, der bereits die Bundesligateams von Rostock und Köln trainierte und dem engeren DFB-Trainerstab angehörte. Zwingend sei dabei für die Führungskraft die Ansprache jedes einzelnen Teammitglieds: „Du bist wichtig für den Erfolg der Mannschaft – das muss die Botschaft sein.“

Auch in der Chefetage auf Teamarbeit einlassen

Dass der Teamgedanke auch im Fußball vor völlig neuen Herausforderungen steht, zeigte Rutemöller mit Blick auf wachsende Trainerstäbe. „Früher gab es einen Trainer, der die Richtung vorgab. Heute haben sie in den großen Clubs Trainerstäbe mit Spezialisten für Kondition, Fitness, Torhüter usw. Das heißt sie müssen sich auch in der Chefetage immer mehr auf die Teamarbeit einlassen. Auch das ist eine Parallele zu Entwicklungen in den Unternehmen“, so Rutemöller.

Der Vorsitzende des Unternehmerbandes Mülheimer Wirtschaft dankte Erich Rutemöller für seinen leidenschaftlichen Vortrag. „Daraus können wir eine ganze Menge mitnehmen für uns und unsere Unternehmen“, resümierte Windfeder, der selbst aus eigener Erfahrung viel über Gemeinsamkeiten von Sport und Wirtschaft zu berichten weiß. Der Vorsitzende des Unternehmerverbandes freute sich abschließend aber nicht nur über einen gelungenen Auftritt eines Profitrainers, sondern auch über die erneute Gastfreundschaft der medl GmbH. Deren Geschäftsführer, Hans-Gerd Bachmann und Dr. Hans-Jürgen Weck, richten schon traditionell das erste Unternehmerfrühstück des Jahres in den Räumlichkeiten ihres Hauses an der Burgstraße aus.

Matthias Heidmeier

+++ Die nächsten Termine des Business Break Mülheim finden Sie auf Seite 18 oder jederzeit aktuell online unter www.unternehmerverband.org +++

Wirtschaft will Planungssicherheit bei Flughafen

Arbeitsplätze haben Priorität / Unternehmerverband begrüßt neu aufgeflammte Debatte

Aus Sicht des Unternehmerverbandes hat der Flughafen Essen/Mülheim eine große wirtschaftliche Bedeutung (Foto: Flughafen Essen/Mülheim GmbH)

Der Unternehmerverband Mülheimer Wirtschaft sieht die neu aufgeflammte Debatte über den Flughafen Essen/Mülheim positiv. Der Flughafen habe eine große wirtschaftliche Bedeutung, nicht nur für die unmittelbar im Umfeld beheimateten Unternehmen, sondern auch darüber hinaus. „Es gibt ein entscheidendes Argument, das für die Zukunft des Flughafens spricht: Das sind die Arbeitsplätze“, bringt es der Vorsitzende des Unternehmerverbandes, Hanns-Peter Windfeder, auf den Punkt. Die Alternativpläne zum Flughafen würden bei weitem nicht so viele Jobs schaffen, wie durch seine Schließung verloren gingen. Entscheidend sei nunmehr aber auch, dass man Planungssicherheit erhalte. „Deswegen begrüßen wir alles, was zu klaren Entscheidungen führt. Hier kann auch ein Bürgerbegehren sinnvoll sein. Mit einer endlosen Fortsetzung des Hick-Hacks über den Flughafen ist niemandem geholfen“, so Windfeder.

> „Mit einer endlosen Fortführung des Hick-Hacks um den Flughafen ist niemandem geholfen.“

Essen/Mülheim hat nach Auffassung des Unternehmerverbandes durchaus Entwicklungsmöglichkeiten. „Gerade für den immer internationaler ausgerichteten starken Mittelstand in unserer Stadt bietet der Flughafen Möglichkeiten für Geschäftskontakte und Warenaustausch“, erklärt Windfeder. Es komme mehr und mehr auf eine intelligente Verzahnung der Verkehrsträger an. Hier müsse auch der Flugverkehr einbezogen werden. „Im Wettbewerb der Wirtschaftsstandorte dürfen wir Standortvorteile nicht leichtfertig aufgeben, sonst machen andere das Geschäft“, so Hans-Peter Windfeder abschließend.

Berufsorientierung effizient und flächendeckend anbieten

Unternehmerverband begrüßt Neues Übergangssystem Schule – Beruf NRW / Details müssen aber dringend praktikabel gestaltet werden

Elisabeth Schulte

Der Unternehmerverband begrüßt das „Neue Übergangssystem Schule – Beruf Nordrhein-Westfalen“, kurz: NÜS, das in Mülheim an der Ruhr und im Kreis Borken wie auch in fünf anderen Referenzkommunen des Landes seit Sommer 2012 erprobt wird. Systematisch sollen flächendeckend alle Schüler ab Jahrgang 8 bis zum Schulabgang, also von der Förderschule bis zum Gymnasium, eine Berufs- bzw. Studienorientierung erfahren. Das Handeln der zahlreichen Akteure, die sich seit langem mit dem Thema befassen, soll die „Kommunale Koordinierung“ untereinander abstimmen, um eine effiziente und flächendeckende Berufsorientierung zu gewährleisten.

An 36 Schulen der hiesigen Region führt der Unternehmerverband Projekte der „Vertieften Berufsorientierung“ durch. Finanziert werden sie wesentlich von den Arbeitsagenturen, rechts im Bild der Vorsitzende der Geschäftsführung der Arbeitsagentur für den Kreis Wesel, Dr. Peter Glück (Foto: Middelkamp)

Das NÜS sieht für alle Schüler ein im Unterricht verankertes systematisches Konzept vor, das von Seiten der Lehrer, der Eltern, der Kommune, der Arbeitsagentur, der Unternehmen und Bildungsträger getragen wird. Nach einer Potenzialanalyse in Jahrgang 8 sollen im selben Jahrgang drei Berufsfelderkundungen erfolgen, die auf ein passgenaues Betriebspraktikum in Klasse 9 hinführen. Oberstufenschüler erhalten Unterstützung bei der Wahl des Studienfaches, und letztlich soll kein Schüler die Schule verlassen ohne konkret formulierte Schritte in das neue Leben (Anschlussvereinbarung), sei es eine Ausbildung, ein Studium, ein weiterer Schulbesuch oder der direkte Einstieg in den Beruf.

Unternehmen stellen Berufsfelder vor

Für die Unternehmen liegen die Chancen darin, Schüler frühzeitig bei Berufsfelderkundungen oder Betriebspraktika kennen zu lernen. Während die Betriebspraktika in Klasse 9 bereits flächendeckend seit Jahren laufen, ist eine Erkundung von drei verschiedenen Berufsfeldern für alle Achtklässler Nordrhein-Westfalens neu. Die Betriebe sollen den Jugendlichen – oder eigentlich hier ja noch Kindern – den Einblick in berufliche Tätigkeiten geben, die für das jeweilige Berufsfeld typisch sind, beispielsweise durch Gespräche mit Auszubildenden und Ausbildern, praktische Übungen, kleine Arbeitsproben, den Besuch von einzelnen Arbeitsplätzen und Erläuterung der dortigen Tätigkeiten.

„Das NÜS ist eine große Chance für junge Menschen, eine Orientierung in der komplexen modernen Landschaft der Ausbildungs-, Studien- und Berufsmöglichkeiten zu finden“, erklärt Elisabeth Schulte, die im Unternehmerverband den Bereich Schule/Wirtschaft leitet. Das Engagement ist vielseitig: Seit über 40 Jahren organisiert der Unternehmerverband für die Lehrer Betriebserkundungen über die regionalen Arbeitskreise Schule/Wirtschaft. Zudem fährt seit fast 25 Jahren das InfoMobil, der Informationsbus über die Ausbildungsberufe der Metall- und Elektroindustrie, die Schulen an. Schulte: „Mit dem Dualen Orientierungspraktikum sprechen wir vor allem Oberstufenschüler an, ebenso mit dem Wettbewerb ‚Schüler macht MI(N)T!‘, der von vier mittelständischen Mitgliedsfirmen getragen wird. Des Weiteren haben wir langjährige Erfahrung mit vertiefter Berufsorientierung an 36 Schulen im Verbandsbereich Ruhr-Niederrhein oder auch mit dem Regionalen Übergangsmanagement Schule – Beruf.“

> Systematisch sollen alle Schüler ab Jahrgang 8 bis zum Schulabgang, also von der Förderschule bis zum Gymnasium, eine Berufs- bzw. Studienorientierung erfahren.

Sichtweise der Wirtschaft einbringen

In Mülheim, Referenzkommune des NÜS, ist Schulte in der Steuerungsgruppe Übergang Schule Beruf. „Die kommunale Koordinierung bietet große Chancen. Die Umsetzung des NÜS birgt aber im Detail auch noch Probleme, die zu lösen sind. Hier bringen wir unsere Erfahrung ein, damit die Jugendlichen auch zielgerichtet, praxisnah und effizient auf das Berufsleben vorbereitet werden und Abbrüche in Ausbildung wie Studium möglichst vermieden werden“, beschreibt Schulte.

Einerseits, so Schulte, seien dafür intensive und frühzeitige Unternehmenskontakte erforderlich. Andererseits würden aber auch gerade für junge Schüler – wie auch für noch nicht entsprechend reife Schüler – außerbetriebliche Alternativen benötigt. So könnten beispielsweise besser Bildungsträger mit ihren Pädagogen die Defizite von Schülern aufarbeiten, bevor sich die Unternehmen bei laufender Produktion sinnvoller Weise mit ihnen befassten. Hier klafften zum Teil die Vorstellungen des Landes und der Wirtschaft noch auseinander. Schulte plädiert daher für eine breite Auslegung der Berufsfelderkundungen für alle Achtklässler: „Kinder, die noch verspielt oder desinteressiert sind, können wir nicht einfach in die Unternehmen schicken, wo sie sich langweilen und Firmenvertreter frustrieren. Hier muss ein differenziertes Angebot erstellt werden, um diesen Kindern mit ihren jeweiligen Fähigkeiten gerecht zu werden und das Engagement der Unternehmen nicht durch Negativerfahrungen zu verbrennen. Denn eine wirklich sinnvoll gestaltete Berufsfelderkundung von einem Tag erfordere einen hohen Aufwand bei einem Unternehmen hinsichtlich Vorbereitung und Durchführung der praktischen Übungen, hin- sichtlich der Beaufsichtigung im laufenden Betrieb – es empfehlen sich Gruppen von maximal vier Schülern – und auch des Arbeitsschutzes. Der Nutzen für eine Firma bei relativ jungen Schülern (Jahrgang 8!) sei nur sehr abstrakt vorhanden.

Einblicke in Unternehmen – wie hier vom Unternehmerverband organisiert bei BYK Chemie – sollen bald flächendeckend ab der Klasse 8 stattfinden (Foto: Koch)

Daher plädiert Schulte für eine differenzierte Vorgehensweise, bei der zwar ein Großteil in Unternehmen die Berufsfelder erkunden solle. Aber Schülern, die dafür noch nicht reif seien, könne statt einer Erkundung eines echten Betriebes auch dadurch schon enorm geholfen werden, dass beispielsweise ein Auszubildender in den Unterricht komme, Eltern über ihren Beruf in einer Klasse informierten, Schüler an einem Wettbewerb Technik teilnähmen, der mit Unternehmenskontakten verknüpft sei, der Informationsbus über die Ausbildungsberufe der Metall- und Elektroindustrie (das „InfoMobil“) oder der girl’s day besucht werde, ein Berufeparcours (durchaus mit Firmenvertretern) durchlaufen werde, der Unterricht an schuleigenen Werkbänken, ggf. mit punktuellem Besuch von Firmenvertretern wie z.B. Azubis stattfinde, Werkstätten von Berufskollegs oder auch Werkstätten von Trägern besucht würden.

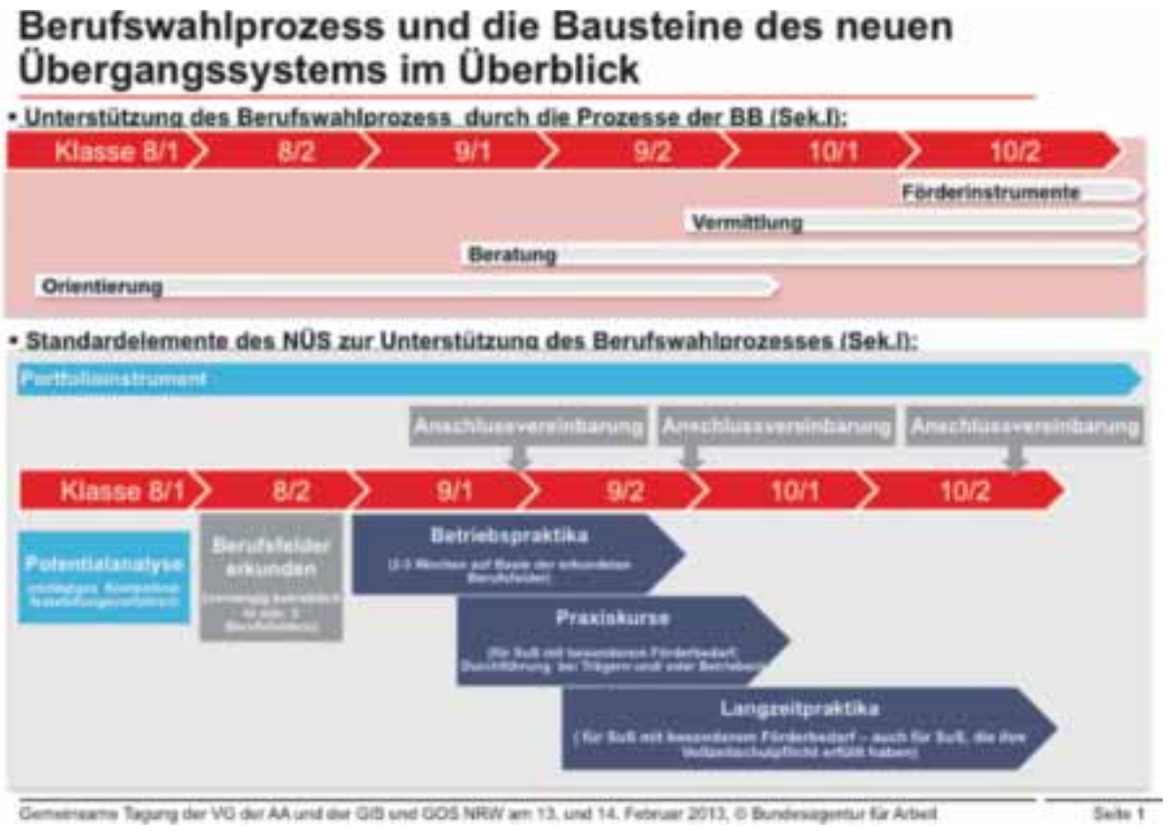
Qualitätsstandards entwickeln

Offen ist beispielsweise auch noch – abgesehen vom Organisationsaufwand, jeden Schüler drei Tage in einem Unternehmen unterzubringen plus vor- und nachzubereiten –, wie die Schulen es kapazitätsmäßig schaffen sollen, alle Kleingruppen eines Jahrgangs, der oft aus 120 oder gar 180 Schülern besteht, mit einem Lehrer zu begleiten – hier müssten dann an einem Tag der Berufsfelderkundung allein 30 bis 45 Lehrer zur Begleitung eingesetzt werden, was organisatorisch gar nicht leistbar ist, denn die anderen Jahrgänge müssen weiterhin in der Schule unterrichtet werden. Wie immer, wenn etwas quantitativ massiv vergrößert wird, besteht die Gefahr, dass die Qualität darunter leidet. Qualitätsstandards und -entwicklung sind daher im NÜS zu Recht vorgesehen und sicherlich bedeutsam. Der Ausbildungskonsens gibt den Schulen in NRW bis zum Schuljahr 2017/2018 Zeit, das NÜS flächendeckend umzusetzen. Allein bei den Lehrern gibt es hohen Fortbildungsbedarf, denn jetzt sollen sich nicht nur die Studien- und Berufswahlkoordinatoren um den Übergang eines jeden Schülers in den Beruf kümmern, sondern jeder Klassenlehrer. Mit Hilfe eines Portfolioinstrumentes wie z.B. dem Berufswahlpass soll jeder Schüler die Elemente seiner individuellen Berufsorientierungsschritte, die sich wie ein roter Faden ab Klasse 8 bis zum Schulabgang ziehen soll, sammeln und für eine spätere Bewerbung Elemente wie Praktikumsbescheinigungen bereit halten.

Schulte: „Ich hoffe, dass das ‚NÜS‘ keine harte ‚Nuss‘ wird, sondern ein erfolgreiches Projekt, an dem alle relevanten Akteure einer Region konstruktiv und abgestimmt als Chance für die Jugend wie für die Wirtschaft zusammen arbeiten. Wir bieten den Pädagogen mit unseren Arbeitskreisen Schule/Wirtschaft konkrete Fortbildungs- und Firmenkontaktmöglichkeiten. Mit der vertieften Berufsorientierung, die wir gemeinsam mit den Arbeitsagenturen durchführen, unterstützen wir die Schulen wie auch die Unternehmen, passgenau zusammenzufinden und Qualitätsstandards einzuhalten.“

Info

Elisabeth Schulte
0203 99367-125
schulte@unternehmerverband.org



Chemie, Optik und Duale Ausbildung

Arbeitskreise Schule/Wirtschaft im Verbandsgebiet unterwegs

Bocholter Lehrer im Berufskolleg am Wasserturm, …

… Duisburger bei der Sachtleben Chemie GmbH…

… sowie Oberhausener bei der NanoFocus AG (Fotos: Schulte)

Der Unternehmerverband lädt Lehrer hiesiger Schulen regelmäßig in Betriebe ein, um ihnen einen praxisnahen Einblick in Unternehmen, deren Anforderungen an Bewerber und Ausbildungsmöglichkeiten zu gewähren.

Sachtleben Chemie GmbH, Duisburg

Im Rahmen dieser „Arbeitskreise Schule/Wirtschaft“ waren in den vergangenen Wochen wieder die Duisburger, Oberhausener und Bocholter Pädagogen unterwegs. Der Arbeitskreis Schule/Wirtschaft Duisburg schaute jüngst hinter die Kulissen der Sachtleben Chemie GmbH. Dass die Sicherheit im Vordergrund steht, wurde auf dem Rundgang durch das Unternehmen deutlich. Das gute Arbeitsklima brachten auch die Auszubildenden zum Ausdruck, die den Lehrern über ihre interessanten Einblicke in das Leben als Industriekauffrau bzw. Mechatroniker berichteten. Ob 16 oder 31 Jahre alt, ob aus Duisburg oder Xanten, die Auszubildenden wissen zu schätzen, dass sie als Menschen ernst genommen werden und in ihrer Ausbildung auf das Berufsleben vielfältig und praxisnah vorbereitet werden. Dazu gehört selbstverständlich neben den Fachkenntnissen auch das Kopfrechnen, denn die Angaben der Maschinen und Computer sind stets auch auf Plausibilität abzuklopfen.

NanoFocus, Oberhausen

Seit der Zusammenarbeit mit einem finnischen Betrieb gehört Englisch – neben Deutsch – zu den Sprachen im Unternehmen, die zur internen Kommunikation unerlässlich sind. Für die Oberhausener Lehrer ging es zur NanoFocus AG, die insbesondere Software-Entwickler, Applikations-Ingenieure und Service-Techniker sucht. Um besser nachvollziehen zu können, welche Anforderungen diese Berufe an Bewerber stellen, besuchte der Arbeitskreis Schule/Wirtschaft das Oberhausener Unternehmen, das hochgenaue optische Messtechnologie herstellt. Die Teilnehmer erfuhren, dass Bewerbungen elektronisch und in einem einzelnen Dokument eingereicht werden sollen. Dr. Johannes Frank aus der Forschungs- und Entwicklungsabteilung der NanoFocus AG appellierte an die Lehrer, Schulfächer u.a. durch Praxisbezug interessanter zu gestalten.

Berufskolleg Bocholt

Unter dem neuen Schwerpunktthema „Arbeitsmarkt Europa“ erkundeten dann noch 20 Bocholter Lehrer und Firmenvertreter das dortige Berufskolleg am Wasserturm, das seit 2007 „Europaschule in Nordrhein-Westfalen“ ist. Hartwig Henze, stellvertretender Vorsitzender des Arbeitskreises Schule/Wirtschaft Bocholt, stellte das im Aufbau befindliche Projekt „Doppelqualifikation Gymnasiale Oberstufe – Ausbildung zum/zur Industriekaufmann/frau“, vor, die European Business Class (mit Pflichtpraktika im weltweiten Ausland) und internationale Austauschprogramme für Berufsschüler im dualen Ausbildungssystem.

Elisabeth Schulte

Info

Elisabeth Schulte
0203 99367-125
schulte@unternehmerverband.org

Über 5.000 Schüler auf Berufsleben vorbereitet

Unternehmerband bilanziert Schulprojekte 2012 / Arbeit in den Schulen immer wichtiger

Die Schulprojekte des Unternehmerverbandes bieten auch einen Berufe-Parcours: hier die Metallstation

Mehr als 5.000 Schüler nahmen 2012 an den Schulprojekten des Unternehmerverbandes teil. Diese Bilanz konnte jetzt Hauptgeschäftsführer Wolfgang Schmitz ziehen. Mit Unterstützung der Agentur für Arbeit führt der Unternehmerverband bereits seit 2008 die Projekte der Vertieften Berufsorientierung durch. Die Schüler konnten unter anderem in Workshops, bei Unternehmensvorstellungen, in Berufe-Parcours, bei Bewerbertagen und Projektwochen Blicke in die Arbeitswelt werfen. Ziel der Schulprojekte ist es, Schülerinnen und Schüler praxisnah auf die berufliche Wirklichkeit vorzubereiten.

„Welche Fertigkeiten und Fähigkeiten bringe ich für das Berufsleben mit?“, „Welche Berufe entsprechen meinen Begabungen“ oder „Wie bewerbe ich mich richtig?“ – das sind nur drei der weichenstellenden Fragen die Jugendliche am Ende ihrer Schulzeit bewegen. Der Unternehmerverband gibt hierfür Tipps und Anregungen. Die Jugendlichen erhalten dabei Kontakt zu Unternehmen und reichlich Gelegenheit, sich als Bewerber auszuprobieren. Insgesamt beteiligten sich 36 Schulen in Duisburg, Oberhausen und Mülheim sowie im Kreis Wesel an den wirtschaftsbezogenen Projekten des Unternehmerverbandes.

Technische Berufe haben Zukunftschancen

„Wir geben konkrete Hilfestellungen für Jugendliche, damit sie bessere Chancen auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt erhalten“, so Schmitz. „Derzeit liegt ein wichtiger Schwerpunkt vor allem auf der Förderung der so genannten MINT-Beruf; Berufe also, die etwas mit den Bereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik zu tun haben“, erläutert der Hauptgeschäftsführer. Aktuelle Zahlen belegten, dass diese Berufe bei der Wahl der Ausbildung oder des Studiums weit hinten liegen, obwohl sie in der Wirtschaft gefragter sind als je zuvor. „Technik kann nicht nur spannend sein, technische Berufe bieten den Schülern auch große Zukunftschancen – gerade in Zeiten des akuten Fachkräftebedarfs“, unterstreicht Schmitz.

Auch aus Sicht der Unternehmer lohnt sich das Engagement. „In den Schulen finden wir die Fachkräfte für morgen“, so Schmitz weiter. Ausdrücklich dankt der Unternehmerverband seinen Partnern bei den Schulprojekten: „Ohne die Agenturen für Arbeit Duisburg, Oberhausen und Wesel wären die Schulprojekte nicht möglich. Ebenso wäre die Berufsorientierung nicht möglich ohne die vielen engagierten Lehrer und Unternehmensvertreter. Danke dafür!“

Matthias Heidmeier

Zwei Jahre neuer Ausbildungspakt

Chancen genutzt und Herausforderungen angegangen / Bilanz der Paktpartner

Zwei Jahre nach Unterzeichnung des neuen Ausbildungspaktes kann eine positive Bilanz der Paktaktivitäten gezogen werden: In den Jahren 2011 und 2012 waren die Ausbildungschancen für viele junge Menschen gut. Die Wirtschaft hat ihre Zusagen, bundesweit jährlich 60.000 neue Ausbildungsplätze und 30.000 neue Ausbildungsbetriebe zu gewinnen, weit übertroffen. So wurden 2011 insgesamt 71.300 neue Ausbildungsplätze eingeworben, 2012 waren es 69.100. Bei den neuen Ausbildungsbetrieben liegen die Zahlen ebenfalls deutlich über den Zusagen. 2011 konnten 43.600 neue Betriebe für Ausbildung gewonnen werden, 2012 waren es 41.660. Zum 30. September 2012 waren, wie im Vorjahr, mehr unbesetzte Ausbildungsplätze (33.300) als unversorgte Bewerber (15.700) bei den Agenturen für Arbeit und Jobcentern gemeldet. Bis zum Ende der Nachvermittlung konnte die Zahl der unversorgten Bewerber auf 7.700 reduziert werden. Im Berufsberatungsjahr 2011/2012 blieb die Zahl der gemeldeten Ausbildungsplätze mit 517.100 fast konstant gegenüber dem Vorjahr (-0,5%). Die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge zum 30. September 2012 sank gegenüber dem Vorjahr um 3,2% auf 551.300.

Diese Daten zeigen, dass es einerseits für viele Betriebe je nach Region und Branche weiterhin nicht leicht ist, passende Bewerber zu finden. Andererseits fällt insbesondere schwächeren Jugendlichen der Einstieg in eine Ausbildung schwer. Deshalb steuern die Paktpartner – das sind Bundesagentur für Arbeit, Land, Kommunen, Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften – mit vielfältigen Maßnahmen weiter gegen: Prävention statt Reparatur, Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen, Bemühung um Altbewerber, Zusammenarbeit von Elternhaus und Bildungseinrichtungen, Ausbildungspersonal beim Umgang mit Jugendlichen mit besonderem Förderbedarf gezielt unterstützen, Förderstrategie der Länder für leistungsschwächere Jugendliche an allgemeinbildenden Schulen, Informationsoffensive „Berufliche Bildung – praktisch unschlagbar“, die sich an leistungsstarke Jugendliche richtet, Lehrstellenbörse, App „Lehrstellenradar“, Jobbörse, Aktionstage, Azubi-Speed-Datings, Nachvermittlungsaktivitäten oder das Programm „Passgenaue Vermittlung Auszubildender an ausbildungswillige Unternehmen“.

In diesem Jahr legen die Paktpartner ihren Schwerpunkt auf passgenauen Zusammenbringen betrieblicher Angebote und Nachfrage der Jugendlichen, betriebliche Einstiegsqualifizierung, Inklusion und Teilzeitausbildung. Im vergangenen Jahr hatten sie das NÜS (s.S. 21) auf den Weg gebracht

▸ www.arbeitsagentur.de

Gut vorbereitet in den Job

Schüler machen Erfahrungen mit der Arbeitswelt, z. B. : „Wie werde ich Unternehmer?“

Beim Unternehmerverband vorstellig: Mülheimer Schüler präsentieren ihre Geschäftsideen (Foto: Heidmeier)

Dass die Suche nach dem passenden Beruf keine lästige Pflicht ist, sondern jede Menge Chancen bietet; das wollen Schülern die Projekte der vertieften Berufsorientierung deutlich machen. Diese Projekte richten sich vor allem an die Abschlussklassen und werden vom Unternehmerverband mit Unterstützung der örtlichen Agenturen für Arbeit durchgeführt. „Die Jugendlichen stehen vor einer entscheidenden Weichenstellung, die ihr ganzes Leben beeinflussen wird. Es lohnt sich, den Schülern Perspektiven aufzuzeigen“, ist sich Elisabeth Schulte, Mitglied der Geschäftsführung des Unternehmerverbandes und verantwortlich für den Bereich Schule/Wirtschaft, sicher. Von der Projektarbeit des Unternehmerverbandes hat aber auch die Wirtschaft etwas. Schließlich können den Schülern auch Berufe vorgestellt werden, die nicht unbedingt im Fokus der Jugendlichen stehen. So ist es dem Unternehmerverband wichtig, vor allem auch für naturwissenschaftlich-technische Berufe zu werben, denn in diesem Bereich werden junge Fachkräfte zum Teil händeringend gesucht. Hier eine Auswahl aktueller Schulprojekte:

Berufe-Tag an der Emil-Rentmeister-Schule in Duisburg

Die Schüler der Jahrgänge 8 bis 10 der Emil-Rentmeister-Schule hatten jetzt die Gelegenheit, sich unterschiedliche Ausbildungsberufe nicht nur theoretisch, sondern auch ganz praktisch anzuschauen. Sechs Unternehmen waren zu Gast an der Schule und zeigten den Schülern durch Vorführungen und Rollenspiele, welche Anforderungen in bestimmten Berufen an Auszubildende gestellt werden. Die Studien- und Berufswahlkoordinatorin der Schule, Inge Scheibe, erläutert die Hintergründe: „Der Berufe-Tag an der Emil-Rentmeister-Schule ist seit Jahren etabliert. Das Besondere ist, dass die Unternehmen den Schülern die Nähe zur realen Arbeitswelt durch Vorführungen und Rollenspiele ermöglichen. Die Unternehmen stellen insbesondere ihre Ausbildungsberufe für Schüler mit Hauptschulabschluss vor und machen diese auch attraktiv für die jungen Menschen.“ Neben dem Ziel, Begeisterung für bestimmte Berufe zu wecken, soll der Berufe-Tag auch die Vorstellungen der Schüler an die tatsächliche Berufspraxis annähern.

Geschäftsideen von Mülheimer Schülern unter der Lupe

13 Schülerinnen und Schüler der Mülheimer Gustav-Heinemann-Gesamtschule brüten jetzt seit einem halben Jahr über ihren Geschäftsideen. Auf welches Produkt wartet die Welt? Wo gibt es Nischen für unternehmerisches Engagement?

Daniela Koch, Projektleiterin der vertieften Berufsorientierung Kreis Wesel, begutachtet die Bewerbungsunterlagen von Nico Holzapfel (rechts), Schüler der 9. Klasse der Konrad-Duden-Realschule (Fotos: Koch)

Kurzum: Womit kann man so richtig Geld verdienen? „Meine Firma“ heißt der Kurs unter Leitung von Vera Laufer-Joußen für Schülerinnen und Schüler des 9. Jahrgangs. Ziel ist es, den Schülern in einer Art Planspiel alle Facetten des unternehmerischen Handelns aufzuzeigen. Wichtig ist den Initiatoren des Kurses aber nicht nur die theoretische Wissensvermittlung, sie wollen die Schülerideen einem Praxischeck unterziehen. Der Kurs kontaktierte deswegen den heimischen Unternehmerverband, der die Schüler prompt in sein HAUS DER UNTERNEHMER nach Duisburg einlud. Und der Unternehmerverband staunte nicht schlecht über die Kreativität der Schüler, beispielsweise über die Idee von Maximilian Merten: „Es wäre meiner Meinung nach an der Zeit, in Krankenhäusern einen Chip an jeden Mitarbeiter zu geben, der sich nach jedem Desinfizieren mit dem Chip an der Desinfektionsanlage registriert, damit man am Ende des Tages nachvollziehen kann, wer sich vorschriftsgemäß die Hände desinfiziert hat.“ Maximilian glaubt, so die Zahl der Infektionsfälle an Krankenhäusern reduzieren zu können. „Nicht schlecht für den Anfang“, beurteilt Thomas Löhr vom Unternehmerverband diese und andere Schülerideen. Um aber Geschäftsideen zur Wirklichkeit werden zu lassen, sind aus Sicht der Profis noch zwei Aspekte von den Schülern zu berücksichtigen. „Ist erstens wirklich der Bedarf da und steht zweitens die Finanzierung? Darauf kommt es an“, so Löhr, der den „Existenzgründern“ die tatkräftige Mithilfe des Unternehmerverbandes zusicherte.

Bewerbertag im HAUS DER UNTERNEHMER

Wenn als Absender „ladystyle@....de“ auf dem Bildschirm zu lesen ist, wer erwartet dann noch, dass er gerade ein Bewerbungsschreiben per E-Mail erhalten hat? „Man sollte darauf achten, dass die eigene E-Mail-Adresse nicht unangemessen für den Zweck einer Bewerbung ist. Kosenamen wie ‚cathymaus‘ sollte man ganz sicher nicht verwenden“, erklärt Leo Oles von der Siemens AG. Auch wenn dieser Hinweis auf den ersten Blick selbstverständlich klingen mag, so hatte Oles doch eine ganze Liste von Beispielen im Gepäck, die er zum Thema „Online-Bewerbung“ auf dem Bewerbertag präsentierte. Dass sich die Schüler bei einigen der ausgefallenen Adressen ein Lachen nicht verkneifen konnten, trug sicherlich dazu bei, dass der Workshop im HAUS DER UNTERNEHMER den Teilnehmern in Erinnerung bleiben wird. Normalerweise ist das HAUS DER UNTERNEHMER in Duisburg Zentrum für Arbeitgeber und Unternehmer, doch jetzt waren über 130 Schüler und Schülerinnen der Jahrgänge 10,11,12 und 13 aus Duisburg und Mülheim zu Gast, die sich nicht nur über Online-Bewerbungen informierten. Das baldige Ende der Schullaufbahn im Blick nahmen die Schüler an verschiedenen Workshops teil, die Ihnen den Berufseinstieg erleichtern sollen. Viele Unternehmen stellten vor Ort verschiedene Berufe vor.

Bewerbungscheck für Weseler Schüler

Um Schülerinnen und Schüler auf die Bewerbungsphase vorzubereiten, macht ein zielführendes Training auch vor der Frage des guten Benehmens nicht halt. Das weiß auch Daniela Koch vom Unternehmerverband, Projektleiterin der Vertieften Berufsorientierung für den Kreis Wesel: „Zu einer erfolgreichen Bewerbung gehören nicht nur sorgfältig erstellte Unterlagen und ein guter Schulabschluss. Vielmehr ist es wichtig, im persönlichen Vorstellungsgespräch zu überzeugen.“ Bei den Projekttagen zum Thema Bewerbung, die jetzt in der Konrad-Duden-Realschule stattgefunden haben, wurde deswegen nicht nur auf die Erstellung der Bewerbungsunterlagen geschaut, sondern auch ein Benimmtraining durchgeführt. Koch: „Unser Ausdruck führt auch immer zu einem Eindruck bei unserem Gegenüber.“ Der Unternehmerverband nutzt für das Bewerbertraining seine guten Kontakte in die Wirtschaft. „Neun Unternehmen haben mitgemacht und sich und ihre Berufe den Schülern vorgestellt. Damit konnten wir den Schülern einen praxisnahen Eindruck über ihre Bewerbungssituation vermitteln“, so Daniela Koch.

Dinslakener Schüler blickten hinter die Kulissen

Statt im Klassenzimmer zu pauken, schnupperten die Neuntklässler der Realschule im Gustav-Heinemann-Schulzentrum Betriebsluft. Insgesamt 13 Unternehmen durften die Schüler erkunden, um Berufsbilder und Ausbildungsmöglichkeiten kennenzulernen. Bei den Betriebserkundungen konnten die Schüler in Erfahrung bringen, in welche Abteilungen Betriebe untergliedert sind und welche Fähigkeiten in bestimmten Bereichen gebraucht werden. „Neben einer ersten Orientierung, für welche Berufe sich die Jugendlichen interessieren, soll auch der Spaß an Praktika geweckt werden. Das Erleben der beruflichen Praxis kann Rückschlüsse auf die eigenen Fähigkeiten zulassen – dadurch können im besten Fall Ausbildungsabbrüche verhindert werden“, erklärt Daniela Koch, Projektleiterin der Schulprojekte des Unternehmerverbands für den Kreis Wesel. „Gerade in der heutigen Zeit sollten sich junge Menschen früh und umfassend über ihre beruflichen Perspektiven informieren und ihre Zukunft aktiv gestalten“, bestätigt Dr. Peter Glück, Vorsitzender der Geschäftsführung der Agentur für Arbeit im Kreis Wesel. Die Interessen der Schüler werden bei dem Projekt miteinbezogen: Im Vorfeld konnte jeder auswählen, welche zwei Betriebe er gerne erkunden würde.

Matthias Heidmeier

Kai Reinicke (links) von der Firma Lobbe Industrieservice GmbH & Co. KG erklärt den Schülern die Funktionen einer Hochdruckpistole

Geprüfte Qualität für die Berufsvorbereitung in Schulen

HAUS DER UNTERNEHMER erhält wichtiges Zertifikat und damit Trägerzulassung

Eine offizielle Trägerzulassung hat jetzt die HAUS DER UNTERNEHMER GmbH für ihre Projekte der Vertieften Berufsorientierung erhalten. Von fachkundiger Stelle bekam sie nach einer umfangreichen Überprüfung nun ein Zertifikat überreicht.

Elisabeth Schulte, Mitglied der Geschäftsführung des Unternehmerverbandes und verantwortlich für den Bereich Schule/Wirtschaft, freut sich über das Qualitätssiegel für das HAUS DER UNTERNEHMER: „Das Zertifikat ist eine wichtige Anerkennung für unsere Arbeit im Bereich der Berufsorientierung. Schüler, Lehrer und Eltern, aber auch die Unternehmen, mit denen wir hier zusammen arbeiten, haben die Gewissheit, dass unsere Berufsorientierungsmaßnahmen Hand und Fuß haben.“ Dies sei gerade vor dem Hintergrund der immer größer werdenden Zahl der Arbeitsmarktdienstleister eine wichtige Hilfestellung für die Partner der Vertieften Berufsorientierung. Schulte: „Die Trägerzulassung dokumentiert, dass wir höchsten Wert auf Qualität bei unserer Arbeit an Schulen legen und alle rechtlichen Voraussetzungen erfüllen.“

Das Schulprojekte-Team vom HAUS DER UNTERNEHMER (v.l.): Elisabeth Schulte, Bernd Schubert, Claudia Fischer, Dagmar Raberg, Antje Blumenkamp, Christina Wagner, Daniela Koch, Edyta Brück, Thomas Löhr, Elisaveta Nazarenus (Foto: Middelkamp)

„Träger nach dem Recht der Arbeitsförderung“

Wer Maßnahmen der Arbeitsförderung, wie die Vertiefte Berufsorientierung für Schüler, anbieten möchte, benötigt seit Anfang dieses Jahres eine so genannte Trägerzulassung. So sieht es ein neues Gesetz zur Verbesserung der Eingliederungschancen am Arbeitsmarkt vor. Das Gesetz soll helfen, die Qualität der Arbeitsmarktdienstleistungen insgesamt zu erhöhen. So darf sich die HAUS DER UNTERNEHMER GmbH künftig „Träger nach dem Recht der Arbeitsförderung“ nennen. Das Zertifikat wurde verliehen durch die Gesellschaft der Deutschen Wirtschaft zur Förderung und Zertifizierung von Qualitätssicherungssystemen in der Beruflichen Bildung mbH, kurz CERTQUA. Bei dem Zertifizierungsverfahren werden Verantwortlichkeiten, Strukturen und Arbeitsabläufe verbindlich und transparent in Prozess- und Verfahrensanweisungen geregelt und dokumentiert.

Matthias Heidmeier

Einfach Ausbildung!

Ratgeber für Eltern geht online

Mit einem neuen Internetportal speziell für Eltern erweitern die Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektro-Industrie ihr Informationsangebot zur Ausbildung in den industriellen Facharbeiterberufen. Die Seite www.ausbildung-ME.de zeigt Eltern, wie sie ihre Kinder bei der Wahl eines passenden Ausbildungsberufes unterstützen können. Sie bietet vielfältige Informationen und Entscheidungshilfen zu den vier wichtigsten Eckpfeilern der Berufswahl: Talente erkennen, Berufe kennenlernen, richtig bewerben und Ausbildungsstart.

Das Internetportal „Einfach Ausbildung! Der Ratgeber für Eltern“ gibt Hilfestellung, wie Eltern sich mit dem Thema Berufswahl auseinandersetzen und mit ihrem Kind darüber ins Gespräch kommen können. „Wir wollen Eltern schon frühzeitig chancenstarke Alternativen zu den gängigen Berufswünschen von Jugendlichen aufzeigen, denn bei der Berufswahl ihrer Kinder spielen die Eltern eine entscheidende Rolle und sind als Ratgeber besonders gefordert“, erklärte Wolfgang Schmitz, Hauptgeschäftsführer des Unternehmerverbandes. „Unsere Unternehmen suchen geeignete und interessierte junge Leute für die Ausbildung, um auch in Zukunft qualifizierten Nachwuchs zu haben. Das wird bei sinkenden Schülerzahlen immer schwieriger.“ Ergänzt wird das neue Portal durch die beiden Portale www.ME-vermitteln.de und www.IchhabPower.de für die Zielgruppen „Lehrkräfte“ und „Schülerinnen und Schüler“

www.ausbildung-ME.de

Die besten Tüftler gesucht

Wettbewerb „Schüler macht MI(N)T!“ geht in die achte Runde

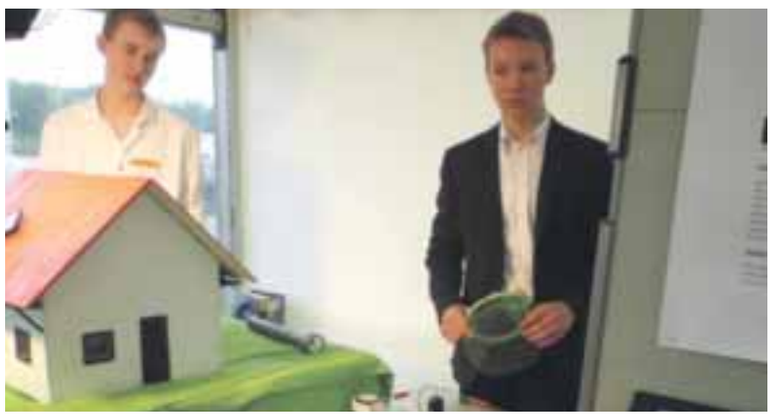
Um frühzeitig talentierten Nachwuchs zu entdecken und zu fördern, unterstützt der Unternehmerverband vier seiner Mitgliedsunternehmen bei der Organisation des Technik-Wettbewerbs „Schüler macht MI(N)T!“. Elisabeth Schulte von der Geschäftsführung des Unternehmerverbandes erläutert: „Wir wollen den Schülern eine praxisnahe Annäherung an Technik ermöglichen. Ein Wettbewerb hat durch sein spielerisches Konzept enormes Potenzial, bei den Teilnehmern echte Begeisterung zu wecken.“

15 Teams dabei

Im Dezember fiel der Startschuss für den diesjährigen Schülerwettbewerb; seitdem arbeiten die 14 Teams, die aus Wesel, Bocholt, Borken, Wetteren (Belgien), Emmerich, Kleve, Goch, Duisburg, Mönchengladbach, Oberhausen und Bottrop kommen, an ihren Ideen. Ihr Tüftelthema: „Öffnen UND Schließen von Bauteilen und Leitungen mit unterschiedlichen Druckverhältnissen“.

Firmen und Berufe kennen lernen

Der Wettbewerb wurde 2005 von der Lenord, Bauer & Co. GmbH mit Sitz in Oberhausen ins Leben gerufen. Vier Jahre später kamen die Clyde Bergemann GmbH aus Wesel, die Grunewald GmbH & Co. KG in Bocholt und die Probat-Werke von Gimborn Maschinenfabrik GmbH mit Sitz in Emmerich als Projektpartner hinzu. In seiner achten Auflage startet der Wettbewerb unter dem neuen Namen „Schüler macht MI(N)T!“, sein Vorgänger hieß „Innovative Technologien bewegen Europa“. Teilnehmende Schulen stellen Teams aus mehreren Schülern und mindestens einem Lehrer zusammen. Mit Unterstützung der betreuenden Unternehmen werden innovative Lösungen für technische Probleme gesucht. Die Schüler lernen dabei auch konkret die unterstützenden Firmen, deren Mitarbeiter und Berufe kennen. Die Abschlussveranstaltung mit Preisverleihung findet am 14. Juni 2013 bei den Probat-Werken in Emmerich statt.



Mitte Juni wird sich zeigen, ob es wieder so kreative Ideen wie 2012 gibt: Schüler hatten überlegt, ob sich Klebe- und Gleitfähigkeit von Schneckenschleim auf die Befestigung von Solarzellen übertragen lassen (Foto: Schulte)

Info

Elisabeth Schulte
0203 99367-125
schulte@unternehmerverband.org

Alle Infos rund um Azubis mit Handicap sind nun online gebündelt (Foto: istock)

Jugendliche mit Behinderung ausbilden

Unternehmen, die Jugendliche mit Behinderung ausbilden möchten, finden alle erforderlichen Informationen jetzt unter www.rehadat-bildung.de/arbeitgeber – gebündelt in der neuen Rubrik „Arbeitgeber“.

Online-Portal bündelt Informationen

Arbeitgeber können zum Beispiel nachlesen , welche Vorteile ihnen die Ausbildung behinderter Menschen bringt, wie sie geeignete Bewerber finden können, welche finanziellen Zuschüsse möglich sind, welche besonderen Ausbildungsformen es gibt und wie Arbeitsplätze behinderungsgerecht gestaltet werden können.

Die kompakten Informationen werden ergänzt durch Kontaktadressen, Praxisbeispiele und weiterführende Literatur. Praktisch ist zudem das umfangreiche Lexikon: Zahlreiche Fachbegriffe von Ausgleichsabgabe über Einstiegsqualifizierung bis Verbundausbildung werden erklärt.

Berufsorientierung, Qualifizierung und Ausbildung

Die neue Rubrik ergänzt das REHADAT-Bildungsportal, das umfangreiche Informationen zum Thema Berufsorientierung, Qualifizierung und Ausbildung für jungen Menschen mit Förderbedarf bietet. REHADAT-Bildung richtet sich an junge Menschen mit Förderbedarf sowie alle, die sie bei der beruflichen Orientierung unterstützen. Das Portal gehört zum Informationssystem REHADAT – dem weltweit größten Informationsangebot zum Thema Behinderung und berufliche Teilhabe. Das Projekt ist im Institut der deutschen Wirtschaft Köln angesiedelt und wird vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales gefördert

www.rehadat-bildung.de/arbeitgeber

ANZEIGE

Prim SEO

Wir sorgen dafür, dass Sie im Internet gefunden werden!

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

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

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

www.primseo.de

Knete für kluge Köpfe

Unternehmerverband fördert insgesamt sieben Studierende mit Stipendien

Hauptgeschäftsführer Wolfgang Schmitz (rechts) überreichte die Stipendien des Unternehmerverbandes Metall an Verena Schlösser und Benedikt Brenke; mit von der Partie auf dem neuen Campus der Hochschule war auch Präsidentin Prof. Dr. Marie-Louise Klotz (links) (Foto: Middelkamp)

Offizielle Stipendienübergabe an die Studierenden der Westfälischen Hochschule in Gelsenkirchen, unter ihnen Daniel Klein-Günnewick. Der Student aus Bocholt erhielt sein Stipendium von Martin Jonetzko und Jürgen Paschold vom Unternehmerverband (Foto: WH)

Der Unternehmerverband fördert im Verbandsgebiet in diesem Jahr insgesamt sieben Studierende mit einem Stipendium – auf dieser Seite stellen wir die ersten drei Studierenden vor; die weiteren vier folgen in der nächsten Ausgabe. Mit den Stipendien unterstreicht der Verband sein Engagement in Sachen Fachkräfte-Nachwuchs und -Sicherung. Zudem werden so mittelbar die Hochschulen der Region gefördert; das sind die Universität Duisburg-Essen, die Westfälischen Hochschule am Standort Bocholt, die Hochschule Ruhr-West in Mülheim an der Ruhr sowie die Hochschule Rhein Waal in Kleve. Die Zuwendungen in Höhe von 1.800 Euro für die Dauer von einem Jahr laufen im Rahmen des Deutschlandstipendiums bzw. des nordrhein-westfälischen Stipendien-Programms. Als Kriterien für die Vergabe hat der Unternehmerverband u. a. festgelegt, dass die Stipendiaten aus der Region kommen und einen technischen Studiengang belegen sollen.

Die offiziellen Übergaben in Gelsenkirchen (für den Standort der Westfälischen Hochschule in Bocholt) und in Kleve fanden Anfang des Jahres statt. Anlässlich der Verleihung sagte Wolfgang Schmitz, Hauptgeschäftsführer des Unternehmverbandes: „Die hiesige Wirtschaft, insbesondere die Metall- und Elektrounternehmen, brauchen technisch-versierten Nachwuchs, um bei Forschung und Entwicklung an der Spitze zu bleiben. Deshalb suchen wir auch über Stipendien die Nähe zu Studierenden, die unsere Führungskräfte von morgen sind.“

Jennifer Middelkamp

Verena Schlösser
Hochschule Rhein-Waal
Bachelor-Studiengang „Bio Science and Health“

Verena Schlösser studiert an der Hochschule Rhein-Waal, Fakultät Life Sciences, in Kleve „Bio Science and Health“, also angewandte Naturwissenschaften und Gesundheit. Derzeit schreibt sie am Max-Planck-Institut für molekulare Physiologie in Dortmund ihre Bachelor-Arbeit. Hinter deren Titel „Design of a TALE-based artificial receptor that binds to specific DNA“ verbirgt sich eine molekularbiologische Aufgabenstellung, bei der DNA-Proteine kloniert werden. „Wenn Tests und Analyse klappen, könnte das Verfahren später zum Patent angemeldet werden“, freut sich Schlösser über einen direkten Praxisbezug ihrer Arbeit. Den Draht in die Wirtschaft knüpfte die 23-Jährige auch über den Unternehmerverband, der zuvor ein Praktikum am Max-Planck-Institut in Mülheim vermittelt hatte. Im Herbst soll es für die Studentin dann mit dem Master-Studium weitergehen – „aber leider nicht in Kleve, denn der hiesige Masterstudiengang Lebensmittelwissenschaften passt nicht zu meinem Berufswunsch in der Forschung“, sagt Schlösser. Ihr künftiger Studienschwerpunkt soll Molekularbiologie oder Neuro-Science sein. Dank des monatlichen Zuschusses durch das Stipendium konnte sich Schlösser im vergangenen Jahr den Wunsch erfüllen, ein Semester im Ausland zu studieren. „Ich war an der renommierten University of New South Wales in Sydney und habe dort eine tolle Zeit verlebt. Dass ich dabei fließend Englisch gelernt habe, kommt mir jetzt zugute: In meiner Arbeitsgruppe wird nur Englisch gesprochen; mein Betreuer ist Inder – bei der Verständigung hätte ich sonst schon Probleme gehabt.“

Verena Schlösser wird vom Unternehmerverband bereits seit ihrem Studienbeginn vor dreieinhalb Jahren gefördert. Der Hauptgeschäftsführer des Unternehmerverbandes, Wolfgang Schmitz, betonte bei der Übergabe des Stipendiums: „Damit belohnen wir Ihre Leistungen, Ihr Engagement und Ihren steten Kontakt in die hiesigen Unternehmen. Ihre Förderung steht stellvertretend dafür, dass wir die jetzigen Studierenden dazu bewegen wollen, dauerhaft in dieser Region zu bleiben und die Fachkräftelücke zu schließen.“

Daniel Klein-Günnewick
Westfälische Hochschule / Standort Bocholt
Master-Studiengang „Verteilte Systeme“

Der 24-jährige Daniel Klein-Günnewick aus Vreden studiert im dritten Semester den Master-Studiengang „Verteilte Systeme“ am Bocholter Standort der Westfälischen Hochschule (WH). Zuvor studierte er dort bereits den Bachelor-Studiengang „Informationstechnik“. Dieser war dual konzipiert, also mit einer Elektroniker-Ausbildung kombiniert, die Klein-Günnewick bei der Lebbing engineering & consulting GmbH in Bocholt, einem Mitglied des Unternehmerverbandes, absolvierte. Also schon während des Studiums hat der Student engen Kontakt zu dem Spezialisten für Antriebs- und Automatisierungstechnik geknüpft, den er derzeit als Werksstudent in den Semesterferien fortsetzt. Inhalt des Studiengangs „Verteilte Systeme“, der an der WH mit nur neun Studierenden sehr individuell läuft, ist, verschiedene Programme oder Anwendungen, die teils auf mehreren Rechnern liegen, auf einer Oberfläche bzw. über eine Schnittstelle miteinander zu verknüpfen. Passend dazu wird Klein-Günnewick im kommenden Semester bei Lebbing seine Masterarbeit schreiben: „Es geht um eine Service-Datenbank, die alle Informationen zu unseren Kunden bündelt, die bislang auf verschiedenste Systeme und Anwendungen verteilt sind. In der Praxis sollen alle Infos später auf einen Blick verfügbar sein, auch z. B. mobil auf dem Smartphone.“ Für seine Zukunft wünscht sich Daniel Klein-Günnewick, bei Lebbing auch den Berufseinstieg finden zu können: „Gerne würde ich zunächst auf Montage vor Ort sein, um zu lernen, wie unsere Produkte beim Kunden eingebaut werden. Später würde ich gerne in der Projektleitung arbeiten und koordinative Aufgaben übernehmen.“

Daniel Klein-Günnewick hat das Stipendium des Unternehmerverbandes Metall Ruhr-Niederrhein u. a. aufgrund seines hervorragenden Notenspiegels von 1,1 erhalten. Er ist froh, dass durch das Stipendium mehr Zeit fürs Studium bleibt: „Da ich in Vreden wohne und in Bocholt studiere, bin ich auf ein Auto angewiesen. Durch das Stipendium bleibt mir jetzt mehr Zeit zum Lernen – und ehrlich gesagt auch für Freizeit; der Studiengang ist wirklich straff durchgeplant."

Benedikt Brenke
Hochschule Rhein-Waal
Bachelor-Studiengang „Mechanical Engineering“

Benedikt Brenke studiert im fünften Semester „Mechanical Engineering“ an der Fakultät Technologie und Bionik der Hochschule Rhein-Waal in Kleve und wird seit dem Start seines Studiums vom Unternehmerverband mit dem Stipendium gefördert. „Ohne den monatlichen Zuschuss hätte ich arbeiten gehen müssen. Dann wäre der Notenspiegel bestimmt abgesackt. Und ich hätte keine Zeit für ein Projekt mit meinem Professor gehabt, wo es um Konstruktion ging“, sagt der 23-Jährige. Derzeit absolviert er sein Praxissemester in einem Werkstofflabor in Issum. Dort hofft er auch seine Bachelor-Arbeit schreiben zu können. Ein Thema hätte der junge Mann schon: „Weil immer mehr Stahl recycelt wird, treten Probleme mit Kupferablagerungen auf. Daran würde ich gerne forschen und die Auswirkungen auf die Dauerfestigkeit prüfen.“ Im Anschluss strebt Benedikt Brenke einen Master-Studiengang im Bereich Maschinenbau an,den er ebenfalls gerne an der Hochschule Rhein-Waal studieren würde. Dieser würde vier Semester dauern und mit einer Master-Arbeit abschließen. Bei der Stipendienübergabe warb die Hochschul-Präsidentin Prof. Dr. Marie-Louise Klotz für das ständig wachsende Studienangebot in Kleve und Kamp-Lintfort: „Beim Master-Studiengang haben wir die Möglichkeit, die Bewerber per Hand zu verlesen. Die Noten sind dabei ebenso entscheidend wie das bereits erworbene Wissen aus der Praxis.“ Aber egal ob Master oder „nur“ Bachelor: Die hiesigen Unternehmen, so Klotz, könnten enorm von der Schar angehender Absolventen profitieren, die etwa im Rahmen des Praxissemesters eingesetzt werden könnten. „Ein Viertel unserer derzeit 2.700 Studierenden kommt aus 84 verschiedenen Nationen. Aus deren sprachlichem, aber vor allem kulturellem Hintergrund können hiesige Betriebe großen Nutzen ziehen.“

Für sein Master-Studium wünscht sich Benedikt Brenke, „dass ich ein Unternehmen finde, sodass ich Studium und Praxis verbinden könnte.“ Der gebürtige Klever würde im Anschluss an sein Studium gerne in der Entwicklung oder Konstruktion bei einem Unternehmen in dieser Region arbeiten.

Das HRW-Konzept zur Altbausanierung wurde ausgezeichnet (Quelle: Achitekturbüro Werner Sobek, Stuttgart)

HRW-Studierende räumen ersten Platz ab

Wettbewerb zu Effizienz im Altbau

Ein Team Studierender des Instituts Energiesysteme und Energiewirtschaft der Hochschule Ruhr West ist erster Sieger des Wettbewerbs „Effizienzhaus Plus im Altbau“. Diesen lobte das Bundesministerium für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung im vergangenen Jahr aus; es sollte ein Sanierungskonzept für ein Energie-Plus-Gebäude im Altbau entwickelt werden. Dem Team aus Mülheim ist es laut der Jury mit innovativer Planung gelungen, die sanierungsbedürftigen Mehrfamilienhäuser, die zurzeit für den Betrieb jeweils enorme 507 kWh/m²a Endenergie benötigen, zu Plusenergiehäusern zu wandeln. Die Energieüberschüsse werden dabei mittels gebäudeintegrierter Photovoltaik produziert. Den Preis, der mit 25.000 Euro dotiert ist, erhielten die HRW-Studierenden jetzt auf der Fachmesse BAU 2013 in München. Und sie können sich zudem darüber freuen, dass die Sanierungskonzepte noch in diesem Jahr realisiert werden sollen. Studierende und Wissenschaftliche Mitarbeiter des Studiengangs Wirtschaftsingenieurwesen-Energiesysteme um Prof. Viktor Grinewitschus haben gemeinsam mit dem Planungsbüro Werner Sobek Stuttgart GmbH und Oehler Archkom – Solar Architektur das Konzept für eine Sanierung im Altbau entwickelt, bei dem zwei Ulmer Gebäude energetisch aufgemöbelt werden sollten. „Das Thema energetische Sanierung von Altbauten ist ein wichtiges Thema – gerade im Hinblick auf die Energiewende. Die meisten Gebäude in unseren Städten sind nun einmal keine Neubauten sondern Altbauten, deren Energieverbrauch verbesserungswürdig ist. Das Projekt in Ulm bietet uns eine tolle Gelegenheit wissenschaftlich zu begleiten, was bei einer Altbausanierung zum Plus-Energiehaus überhaupt möglich und sinnvoll ist, um diese Erkenntnisse dann auch auf andere Projekte übertragen zu können“, erklärt Prof. Dr. Viktor Grinewitschus vom HRW Institut Energiesysteme-Energiewirtschaft.

▸ www.hochschule-ruhr-west.de

Bundesbester Azubi studiert dual

Alexander Münnekhoff lernte bei Siemens Mülheim

Elektrotechnik-Student Alexander Münnekhoff absolviert ein duales Studium mit integrierter Facharbeiterausbildung (Foto: WH/BL)

Alexander Münnekhoff aus Kleve hat seine Ausbildung zum Elektroniker für Maschinen- und Antriebstechnik bei Siemens in Mülheim als bundesbester Azubi beendet. Zeitgleich studiert er an der Westfälischen Hochschule in Gelsenkirchen Elektro- technik. Aber von vorne: Schon in der Grundschule in Kleve stellte der Sachkundeunterricht für Alexander Münnekhoff (22) die erste Weiche Richtung Technik. Spätestens im Physik-Leistungskurs am Freiherr-vom-Stein-Gymnasium wusste Alexander Münnekhoff, dass Elektro- und Energietechnik sein Ding ist. Bei Siemens in Mülheim bewarb er sich nach dem Abitur um einen neunjährigen Vertrag, der nach dem Bachelor-Abschluss bei guten Noten auch noch ein zweijähriges Master-Studium und eine dreijährige Berufsverpflichtung vorsieht. Insgesamt also neun Jahre. „Für mich war das ideal“, erzählt Alexander Münnekhoff, „dadurch bin ich während der ganzen Zeit finanziell unabhängig und kann mich voll auf Ausbildung und Berufseinstieg konzentrieren.“

Wie ideal seine Wahl war, bewies er bei den letztjährigen Abschlussprüfungen als Facharbeiter vor der Industrie- und Handelskammer: Alexander Münnekhoff schloss als bundesweit bester „Elektroniker für Maschinen- und Antriebstechnik“ ab, was ihm gleich drei Feierstunden einbrachte: eine Kammerbestenehrung im vergangenen Oktober, die Landesbestenehrung in Bonn im November und die Bundesbestenehrung im Dezember im Berlin. In diesem Frühjahr folgt dann noch die feierliche Lossprechung als Facharbeiter bei Siemens.

▸ www.mein-duales-studium.de

Schrank aus einer Zukunftsvision

HSRW-Studierende entwickeln Hilfe für den Alltag

KISS, Kinect Schrank System, ist ein Kleiderschrank, der den Alltag von Menschen mit körperlichen Behinderungen vereinfachen soll. Dazu ist der Schrank mittels Gesten steuerbar: Türen des Schranks öffnen und schließen sich und die Kleiderstange kann ausgefahren werden. Fünf Studierende des zweiten Semesters des Studiengangs Medien- und Kommunikationsinformatik der Hochschule Rhein-Waal entwickelten ein Computerprogramm, das die Gestenerfassung also Bewegungen des Menschen, und die Signalverarbeitung steuert. Die durch eine Tiefenkamera aufgenommenen Gesten der Hände werden so in Signale umgesetzt und an einen Microcontroller gesendet. Dieser steuert die Mechanik im Inneren des Schrankes und schon öffnen sich die Schranktüren. Eine weitere Geste senkt die Kleiderstange und reicht damit beispielsweise einer im Rollstuhl sitzenden Person die Kleidung in greifbarer Höhe an. Präsentiert wurde der Schrank unter anderem beim Tag der offenen Tür auf dem Campus Kleve der Hochschule Rhein-Waal. „Wir haben so viel positives Feedback bekommen, sogar eine Delegation aus Indien hat sich für das von uns entwickelte System interessiert“, sagte Björn Hermann.

Wie von Geisterhand lässt sich der Schrank bedienen (Foto: Rozendaal)

▸ www.hochschule-rhein-waal.de

Kreativität meets Wissenschaft und Wirtschaft

Uni Duisburg-Essen ist Gewächshaus für kreativbasierte Produkte

In einer sich kontinuierlich verändernden Wirtschaftswelt müssen auch die Universitäten den sich stetig wandelnden Rahmenbedingungen Rechnung tragen und sich flexibel zeigen. Die Schlagworte Open Innovation, Co-creation und Co-Working stehen für diese Entwicklungen. Innovative Unternehmen verwenden bereits neue kreativbasierte Ansätze. Sie entwickeln durch eine interaktive, offene Zusammenarbeit interdisziplinärer Teams innovative Ideen für Produkte und Geschäftsmodelle. Eine Folge ist ein Boom der Kreativwirtschaft, dem nicht nur die Bundesregierung mit ihrer Initiative „Kultur- und Kreativwirtschaft“ Rechnung getragen hat.

UDE-Transfer-Referent Thomas Nußbruch: „Universitäten nehmen in diesem Kontext eine wichtige Impulsfunktion ein. Als Orte wissensbasierter Kreativität, transdisziplinärer Zusammenarbeit und interkulturellen Austausches sind sie prädestiniert, Gewächshäuser für kreativbasierte Produkte und Geschäftsmodelle zu werden.“ Dies geschieht zum Beispiel beim neuesten Projekt der an der Uni Duisburg-Essen (UDE) beheimateten InnovationsFabrik.

Europäische Innopreneurship-Aktivitäten

Unter dem Dach des in diesem Jahr gestarteten INTERREG IV A-Projekts „Wissens-Allianz Rhein-Waal 2020“ werden die langjährigen Aktivitäten der InnovationsFabrik der UDE grenzüberschreitend genutzt. „Hier arbeiten wir mit den Universitäten Nijmegen und Wageningen sowie der TU Eindhoven Hand in Hand“ so Diplom-Designer Simon Hombücher von der InnovationsFabrik. „Im Rahmen des Projektes wollen wir den designbasierten, durch das Science Support Centre und hochschulinterne Partner kreierten Transferansatz „InnovationsFabrik“ weiterentwickeln.“ Dieser Ansatz verknüpft Forschungsergebnisse und studentische Ideen mit designbasierten Methoden, um daraus Produkt-, Service- und Geschäftsideen zu generieren. Hierbei stehen Co-Working, Transdisziplinarität und Interkulturalität im Fokus. Industriedesigner moderieren und unterstützen diese Entwicklungsprozesse, die unter dem Leitmotto der Innovationsfabrik „Denken in Produkten“ stehen.

Ausbildung von Innopreneuren

„Ziel des Projektes mit den Nachbarn aus den Niederlanden ist es, so genannte Innopreneure auszubilden, also Personen, die zukunftsorientierten Unternehmergeist mit innovativen Produkt- und Serviceideen kombinieren“ verrät Designer Hombücher. Durch die Symbiose von Kreativmethoden und betriebswirtschaftlichem Know-how werden Geschäftsmodelle generiert. Im Rahmen des Projektes gilt es auch, hightech-orientierte Unternehmensgründungen grenzüberschreitend zu fördern.

Deutschlands erste Professur für Computerspiele erhielt 2003 Dr. Maic Masuch, seit 2008 forscht und lehrt er an der UDE. Offiziell lautet der Name des Lehrstuhls „Entertainment Computing“ im Fachgebiet Medieninformatik. Ein hohes Maß an Kreativität, Anwendungsorientierung und Innovationsgeist charakterisieren das Schaffen des umtriebigen Professors.

Mit designbezogenen Methoden hilft die InnovationsFabrik universitäres Wissen in die Wirtschaft zu transferieren. Die Collage zeigt Anwendungskontexte für Mikrobrennstoffzellen (Grafik:UDE)

Auf die Suche nach spielerisch gestaltete Lösungen für konkrete Probleme geht Masuch mit seinem Forschungsteam gerade auch im Bereich mittelständischer Softwareentwicklungen, die den „Joy of Use“ einer zunehmend anspruchsvollen Nutzergeneration vermissen lassen. Professor Maic Masuch: „Eine konkrete Fragestellung wäre etwa, wie man durch so genannte ‚Playful Interaction Concepts‘ Akzeptanz und Nutzbarkeit betrieblicher Software wie z.B. ein Zeiterfassungssystem attraktiver machen könnte. Hier arbeiten wir an der Schnittstelle von Informatik, User Experience Design, Spieleforschung und Psychologie.“

Partner sind zum Beispiel Firmen, die sich für das spielerische Design von Anwendungen in Unternehmenskontexten interessieren. Die in den letzten Jahren zu beobachtende „Gamification“ zeigt den Trend zur Anwendung von spielerischem Design auf Nicht-Spielkontexte, dem viele größeren Unternehmen bereits gefolgt sind. „Nicht alles muss zum Spiel werden, aber viele Anwendungen könnten Ihren Nutzern sehr viel mehr Spaß und Freude bereiten machen“ sagt Masuch.

Führend in Deutschland sind die Forscherinnen und Forscher um Professor Masuch darüber hinaus in puncto Steroskopie, der 3D-Darstellung und der 3D-Interface-Gestaltung. Auch hier existieren bereits praxisorientierte Kooperationen mit der Wirtschaft.

Doch nicht nur im Hinblick auf die Zusammenarbeit mit der Wirtschaft ist die Arbeitsgruppe von Professor Masuch aktiv; auch im sozialen und gesundheitsbezogenen Kontext forscht man emsig. Beispielsweise im Projekt „Wolkenlos“: „Wir entwickeln mit klinischen Partnern eine virtuelle Plattform gegen die soziale Isolation krebskranker Kinder,“ sagt Professor Masuch. Außerdem tüftelt er mit seinen Kollegen an einem Balance Board für sturzgefährdete Senioren. Mit Spieltechniken motiviert es zur individuell von Ärzten und Therapeuten einstellbaren Übungsausführung für die Sturzprävention. Und im Mittelpunkt eines Projekts mit Studierenden steht die digitale Medienkompetenz im Grundschulalltag für Kinder und Lehrer. In der Kempener Regenbogenschule arbeiten die Studierenden an spezifisch zugeschnittener Hard- und Software – „mit Eigenverantwortung, Querdenken und Kreativität und nicht zuletzt Erfolg,“ so der Duisburg-Essener Forscher und Hochschullehrer.

Professor Masuch lehrt unter anderem im Studiengang „Komedia“ (Angewandte Kognitions- und Medienwissenschaft). Komedia ist ein interdisziplinärer Studiengang der Fakultät für Ingenieurwissenschaften. Hier werden BA- und MA-Studierenden vor allem die Fächer Informatik, Psychologie und Betriebswirtschaftslehre nähergebracht. „Die breit gefächerten vermittelten Kompetenzen in den Bereichen der neuer Medien und der Mensch-Computer-Interaktion machen unsere Absolventen äußerst attraktiv für die regionale Kreativwirtschaft“ so der Transfer-Referent Thomas Nußbruch. Im Studiengang Komedia lernen die Studierenden sowohl den Blickwinkel der Informatik als auch der Psychologie kennen und sind durch die großgeschriebene und breit facettierte Praxisnähe für den Berufsalltag bestens gerüstet.

Info

Prof. Dr. Maic Masuch
0203 379-1343
www.medieninformatik.uni-due.de

Simon Hombücher
0203 379-1947 oder -2751
www.innovationsfabrik.eu

Thomas Nußbruch
0203 379-1459
www.uni-due.de/ssc/tua/index.php

10 Fragen und Antworten zum Thema ...

Direktionsrecht

1 Was ist das Direktionsrecht des Arbeitgebers?

Bei dem Direktionsrecht, auch Weisungsrecht genannt, handelt sich um ein ermessensge-bundenes einseitiges Leistungsbestimmungsrecht des Arbeitgebers.

2 Wo ist das Direktionsrecht geregelt?

Das Direktionsrecht des Arbeitgebers ist in § 106 Gewerbeordnung geregelt. Nach dieser Bestimmung kann der Arbeitgeber Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen näher bestimmen, soweit diese Arbeitsbedingungen nicht durch den Arbeitsvertrag, Bestimmungen einer Betriebsvereinbarung, eines anwendbaren Tarifvertrages oder gesetzliche Vorschriften festgelegt sind. Dies gilt auch hinsichtlich der Ordnung und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb. Bei der Ausübung des Ermessens hat der Arbeitgeber auch auf Behinderungen des Arbeitnehmers Rücksicht zu nehmen.

3 Welche Rechte stehen danach dem Arbeitgeber zu?

Aufgrund des Direktionsrechts kann der Arbeitgeber die im Arbeitsvertrag nur rahmenmäßig umschriebene Leistungspflicht des Arbeitnehmers nach Inhalt, Ort und Zeit näher bestimmen. Das Direktionsrecht muss sich jedoch im Rahmen der dem Direktionsrecht übergeordneten Bestimmungen halten. Je enger also die Tätigkeit des Arbeitnehmers sowie die Einzelheiten seiner Beschäftigung, der Einsatzort, der Umfang und die Lage der Arbeitszeit im Arbeitsvertrag festgeschrieben sind, umso geringer ist der Spielraum des Arbeitgebers zur Ausübung des Weisungsrechts. Ist beispielsweise die Arbeitszeit im Arbeitsvertrag konkret auf Mo. – Fr. von 7.00 Uhr bis 16.00 Uhr, abzügl. der Pausenzeiten, festgelegt, ist der Arbeitgeber daran gehindert, die Lage der Arbeitszeit durch Weisung, also durch Ausübung seines Direktionsrechts, einseitig anders festzulegen, also zu verändern. Ist dagegen im Arbeitsvertrag nur eine tägliche, wöchentliche oder monatliche Arbeitszeitdauer festgelegt, ohne dass deren Lage näher bestimmt ist, kann der Arbeitgeber – unter Beachtung des sog. billigen Ermessens – die Lage der Arbeitszeit einseitig festlegen. Selbstverständlich muss er gleichwohl dabei die Vorgaben von geltenden Betriebsvereinbarungen, eines anwendbaren Tarifvertrages und darüber hinaus die Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes und sonstiger einschlägiger Schutzgesetze (z.B. JArbSchG) beachten.

4 Was versteht man unter dem „billigen Ermessen“?

Bei dem billigen Ermessen handelt es sich um einen unbestimmten Rechtsbegriff. Die Rechtsprechung hat versucht, hier eine Klärung herbeizuführen und hilft mit folgenden Vorgaben: „Die Wahrung billigen Ermessens setzt voraus, dass die wesentlichen Umstände des Falles abgewogen und die beiderseitigen Interessen angemessen berücksichtigt werden.“ Nach neuer Rechtsprechung des BAG verlangt die Leistungsbestimmung nach billigem Ermessen „eine Abwägung der wechselseitigen Interessen nach verfassungsrechtlichen und gesetzlichen Wertentscheidungen, den allgemeinen Wertungsgrundsätzen der Verhältnismäßigkeit und Angemessenheit sowie der Verkehrssitte und Zumutbarkeit.“ Beispiel: Eine Filiale eines Drogeriemarktes wird geschlossen. Der mit den dort beschäftigten Arbeitnehmern geschlossene Arbeitsvertrag sieht vor, dass diese die Arbeitsleistung auch an anderen Orten zu erbringen haben. An anderen Orten besteht in diversen weiteren Filialen tatsächlich Bedarf an Arbeitskräften. Es würde dem „billigen Ermessen“ entsprechen, die Arbeitnehmer so auf die anderen Filialen zu verteilen, dass diese eine möglichst kurze Fahrtstrecke von ihrem jeweiligen Wohnort zu der jeweiligen „neuen Filiale“ zurücklegen müssen, sofern dies möglich ist.

5 Was gilt, wenn das Direktionsrecht über längere Zeit nicht ausgeübt wurde?

Die bloße Nichtausübung des Direktionsrechts führt nicht zu einem Vertrauenstatbestand auf Seiten des Arbeitnehmers, dass der Arbeitgeber von seinem vertraglich/gesetzlich eingeräumten Recht keinen Gebrauch mehr machen möchte. Wenn also beispielsweise über die Lage der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit keine Regelungen im Arbeitsvertrag enthalten sind, gibt es keinen Vertrauenstatbestand des Arbeitnehmers, dass sich die Lage der Arbeitszeit auf die bisherigen Arbeitszeiten konkretisiert hat. Dies gilt sogar dann, wenn die bisherige Arbeitszeit über mehrere Jahre und seit Beginn des Arbeitsverhältnisses unverändert so bestanden hat. Nur beim Hinzutreten besonderer Umstände, aufgrund derer der Arbeitnehmer darauf vertrauen darf, dass er nicht zu anderen Zeiten/in anderer Weise eingesetzt werden soll, kann es – ausnahmsweise – durch konkludentes Verhalten zu einer vertraglichen Beschränkung der Ausübung des Weisungsrechts kommen.

6 Welchen Grenzen unterliegt das Weisungsrecht?

Auf die grundsätzlichen Grenzen, die Regelungen im Arbeitsvertrag, in Betriebsvereinbarun-gen, in Tarifverträgen und in Gesetzen (auch Grundrechte) dem Weisungsrecht setzen, wurde bereits hingewiesen. Auch darauf, dass der Arbeitgeber bei der Ausübung des Weisungsrechts billiges Ermessen zu wahren hat. Eine weitere Grenze findet sich jedoch darin, dass der Umfang der sog. Hauptleistungspflichten ebenfalls nicht dem einseitigen Direktionsrecht unterfällt. Sowohl die Höhe des Entgelts, aber auch der Umfang der geschuldeten Arbeitszeit ist daher nicht durch die Ausübung des Direktionsrechts einseitig regelbar.

7 Kann das Direktionsrecht auch erweitert werden?

Eine Erweiterung des Direktionsrechts ist grundsätzlich im Arbeitsvertrag, selbstverständlich auch im Tarifvertrag möglich. Hiervon wird häufig auch Gebrauch gemacht, beispielsweise wenn vertraglich vereinbart wird, dass der Arbeitnehmer die geschuldete Arbeitsleistung auch in anderen Betrieben des Unternehmens, auch an einem anderen Arbeitsort, zu erbringen hat.

8 Welche konkreten Weisungen kann der Arbeitgeber erteilen?

Welche konkreten Tätigkeiten geschuldet sind und welche Weisungen der Arbeitgeber somit erteilen kann, richtet sich nach dem jeweiligen Berufsbild. Typischerweise ist beispielsweise Montagetätigkeit mit der Wahrnehmung von Aufgaben an verschiedenen Orten verbunden. Gleiches gilt für Außendiensttätigkeiten, etc. Der Arbeitgeber kann somit anweisen, dass der Monteur die Arbeit auf der (auswärtigen) Baustelle in X zu erbringen hat. Gegenstand der Arbeitspflicht sind aber auch sogenannte „Zusammenhangstätigkeiten“. Maßgebend sind die jeweiligen Umstände des Einzelfalles. So gehört es typischerweise zu den Aufgaben gewerblicher Mitarbeiter, den eigenen Arbeitsplatz in Ordnung zu halten.

9 Was ist, wenn sich der Arbeitnehmer weigert, der Weisung Folge zu leisten?

Die Frage, ob der Arbeitgeber eine bestimmte Weisung erteilen durfte oder nicht, kann der Arbeitnehmer gerichtlich klären lassen, auch im Wege des sog. einstweiligen Rechtschutzes. Dabei hat der Arbeitgeber die Darlegungs- und Beweislast, dass sich seine Weisung im Rahmen „höherrangigen Rechts (also im Rahmen des Arbeitsvertrags, anwendbarer Betriebsvereinbarungen / Tarifverträge und Gesetze, insb. auch Grundrechte) gehalten hat und dass die Weisung darüber hinaus billigem Ermessen entsprach.

Schließt eine Filiale, kommt es auf den Arbeitsvertrag an, ob das Direktionsrecht dem Arbeitgeber ermöglicht, die Mitarbeiter auf andere Standorte zu verteilen (Foto: istock)

10 Bestehen Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates?

Bei der Erteilung einer Weisung im Einzelfall besteht grundsätzlich kein Mitbestimmungs-recht des Betriebsrates. Dies sieht jedoch im Fall einer Versetzung anders aus. Hier ist der Betriebsrat ausdrücklich gem. § 99 BetrVG zu beteiligen und er muss der beabsichtigten Versetzung des Arbeitnehmers zustimmen. Ist ein kollektivrechtlicher Tatbestand gegeben oder geht es um Ordnung und Verhalten der Arbeitnehmer im Betrieb, bestehen Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 BetrVG. Bestehen Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats (Beispiel: Anordnung von Mehrarbeit für die gewerblichen Arbeitnehmer; mitbestimmungspflichtig nach § 87 Abs. 1 Ziff. 3 BetrVG) und sind diese durch den Arbeitge-ber nicht beachtet worden, besteht ein Leistungsverweigerungsrecht der Arbeitnehmer. Wenn also beispielsweise Mehrarbeit durch den Arbeitgeber ohne Beteiligung des Betriebsrats angeordnet wurde, müssen die Arbeitnehmer der Anordnung keine Folge leisten (sog. Theorie der Wirksamkeitsvoraussetzung). Arbeitsrechtliche Maßnahmen gegen die Arbeitnehmer, die die Mehrarbeit verweigert haben, wären also unwirksam, gleich, ob es sich um Abmahnungen handelt oder Kündigungen.

Info

Heike Zeitel
Rechtsanwältin
0203 99367-122
zeitel@unternehmerverband.org

Abmahnung bei Unpünktlichkeit?

Unternehmerverband gibt arbeitsrechtliche Tipps

Wenn draußen das Schneechaos herrscht oder die Bahn streikt, dürften sich Arbeitnehmer auf dem Weg ins Büro oder in die Werkshalle die gleichen Fragen stellen: Muss ich die Zeit, die ich zu spät komme, nacharbeiten? Falls das nicht möglich ist: Wird mir der Lohn gekürzt? Und: Kann ich wegen des Zuspätkommens eine Abmahnung bekommen? Eins steht fest: Egal, wie chaotisch die Verkehrsbedingungen sind, es liegt in der Verantwortung des Arbeitnehmers, dass er pünktlich und vertragsgemäß seine Arbeit aufnimmt; er trägt das so genannte Wegerisiko. Darauf weist der Unternehmerverband hin, dessen Juristenteam auf das Arbeitsrecht spezialisiert ist.

Wer wetterbedingt im Stau steht oder vergeblich auf den Zug wartet, und damit nicht rechtzeitig zur Arbeit kommt, muss streng genommen mit einer Abmahnung rechnen, weil er sich nicht an den Arbeitsvertrag gehalten hat. Auch der Hinweis, man sei zwar rechtzeitig losgefahren, habe es aber trotzdem nicht pünktlich geschafft, schützt davor nicht. „Eine Abmahnung ist allerdings nicht die Regel“, erläutert Wolfgang Schmitz, Hauptgeschäftsführer des Unternehmerverbandes, „meist machen Arbeitgeber erst davon Gebrauch, wenn es der Arbeitnehmer unterlässt, das Zuspätkommen telefonisch mitzuteilen, oder wenn die Wetterbedingungen als Vorwand für Unpünktlichkeit herhalten müssen.“

Wie das Risiko des Weges trägt der Arbeitnehmer auch das Risiko des Lohnausfalls. Arbeitgeber müssen für verspätete Zeiten keinen Lohn bezahlen. „Meist finden sich aber innerbetrieblich Lösungen, etwa die fehlenden Stunden nachzuarbeiten oder mit Überstunden zu verrechnen“, erläutert Schmitz. Der Hauptgeschäftsführer appelliert an beide Seiten, bei solchen Witterungsbedingungen flexibel im Umgang mit den Arbeitszeiten zu sein: Wer seine Arbeit ausnahmsweise zu Hause erledigen kann oder über Resturlaub bzw. ausreichend Überstunden verfügt, sollte mit entsprechenden Vorschlägen an den Vorgesetzten herantreten. „Unter Berufung auf die widrigen Wetterverhältnisse allerdings einfach zu Hause zu bleiben, ist ein Verstoß gegen die Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis und damit abmahnungswürdig.“

Jennifer Middelkamp

Ob Stau, verspätete Bahn oder Witterungsbedingungen – es liegt in der Verantwortung des Arbeitnehmers, pünktlich bei der Arbeit zu erscheinen (Foto: istock)

Unternehmerverband erfolgreich vor dem BAG

Bundesarbeitsgericht bestätigt die Wirksamkeit der gesetzlichen Fristenregelung bei der Übernahme von Mitgliedern der Jugend- und Auszubildendenvertretung

Um den Paragraphen 78 des Betriebsverfassungsgesetzes – Schutz Auszubildender in besonderen Fällen – ging es vor dem BAG (Foto: Middelkamp)

Fristen sind bestimmte Zeiträume, die gesetzlich, vertraglich oder richterlich bestimmt sind und für den Eintritt einer bestimmten Rechtswirkung gesetzt werden. Gerade im Arbeitsverhältnis sind Fristen von großer Bedeutung. Arbeitgeber, Betriebsrat und Arbeitnehmer haben zum Beispiel gesetzliche Fristen bei der Kündigungsschutzklage, bei der Betriebsratsanhörung vor Ausspruch einer Kündigung, bei der Anhörung des Betriebsrates vor Einstellung eines Mitarbeiters usw. zu beachten. Insbesondere bei gesetzlichen Fristen sollte jedoch davon ausgegangen werden, dass diese eindeutig sind und für Klarheit sorgen. In der Regel herrscht in diesem Bereich zwar Rechtssicherheit, doch in dem nachfolgenden Fall musste erst das Bundesarbeitsgericht die Wirksamkeit und die Dauer einer bestimmten gesetzlichen Frist feststellen.

Es geht um die unbefristete Übernahme eines Auszubildenden, der Mitglied der Jugend- und Auszubildendenvertretung oder des Betriebsrats ist, nach Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses in ein Arbeitsverhältnis. Ein solcher Auszubildender hat es grundsätzlich selbst in der Hand, in ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit übernommen zu werden. Im Wesentlichen muss er dafür innerhalb der letzten drei Monate vor Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses schriftlich vom Arbeitgeber die Weiterbeschäftigung verlangen. Soweit diese Voraussetzung erfüllt wird, gilt zwischen dem Auszubildenden und dem Arbeitgeber im Anschluss an das Berufsausbildungsverhältnis ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit als begründet. Diese Rechtsfolge wird in § 78 a BetrVG geregelt. Der Arbeitgeber kann zwar innerhalb einer bestimmten Frist feststellen lassen, dass ein solches Arbeitsverhältnis nicht begründet wird oder das begründete Arbeitsverhältnis aufzulösen ist, wenn Tatsachen vorliegen, aufgrund derer dem Arbeitgeber die Weiterbeschäftigung nicht zugemutet werden kann. Die Voraussetzungen für die Auflösung sind jedoch sehr streng, da es sich hierbei um eine Schutzbestimmung zugunsten Auszubildender als Mitglied von Betriebsverfassungsorganen handelt.

Dreimonatsfrist verpasst

Der Auszubildende unseres Mitgliedsunternehmens ist Mitglied der Jugend- und Auszubildendenvertretung gewesen und wollte ebenfalls in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen werden. Der entsprechende Antrag auf Weiterbeschäftigung ist zwar zweimal gestellt worden, jedoch in keinem Fall innerhalb der gesetzlich geregelten Dreimonatsfrist gemäß § 78 a Abs. 2 BetrVG. Vielmehr hat der Auszubildende vor Beginn und nach Ablauf dieser Dreimonatsfrist die Weiterbeschäftigung schriftlich verlangt. In den daraufhin geführten Arbeitsgerichtsverfahren hat der Auszubildende sodann im Wesentlichen geltend gemacht, dass zum einen die gesetzliche Dreimonatsfrist unwirksam sei und zum anderen der Arbeitgeber sich treuwidrig verhalte, falls er sich auf diesen Fristverstoß berufe.

Von dem Auszubildenden ist die Auffassung vertreten worden, die Dreimonatsfrist des § 78 a Abs. 2 BetrVG sei eigentlich eine „Sechsmonatsfrist“. Damit wahre die „vorfristige“ Geltendmachung der Übernahme die Dreimonatsfrist, wenn diese zumindest innerhalb der sechs Monate vor Beendigung der Ausbildung erfolgt sei. Damit wurde die teilweise in der Literatur vertretene Mindermeinung dargestellt, die bei der gesetzlichen Dreimonatsfrist von einem „redaktionellen Versehen“ des Gesetzgebers ausgeht und entsprechend des § 12 Abs. 1 Berufsbildungsgesetz (BBiG) eine Sechsmonatsfrist für das Übernahmeverlangen annimmt. Nach dieser Norm im Bundesbildungsgesetz ist eine Vereinbarung nichtig, die Auszubildende für die Zeit nach Beendigung des Ausbildungsverhältnisses in der Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit beschränkt. Ausgenommen davon ist jedoch die Verpflichtung des Auszubildenden innerhalb der letzten sechs Monate, nach der Beendigung des Ausbildungsverhältnisses mit dem Arbeitgeber ein Arbeitsverhältnis einzugehen. Vereinzelt wird daher die Ansicht vertreten, die beiden Normen gleichzusetzen. Aufgrund dieser Parallelen sei es entgegen dem eindeutigen Wortlaut möglich, dass auch ein Mitglied der Jungend- und Auszubildendenvertretung ebenfalls vor der Dreimonatsfrist eine Weiterbeschäftigung verlangen dürfte. Die Vertreter dieser Ansicht übersehen jedoch, dass die Normen zwei völlig unterschiedliche Gegenstände regeln. Des Weiteren hat der Gesetzgeber bei der letzten großen Reform des BetrVG 2001 bereits Kenntnis von der Sechsmonatsfrist im § 12 BBiG gehabt. Damit bestand durchaus die Möglichkeit, auch den § 78 Abs. 2 BetrVG entsprechend anzupassen, was jedoch bewusst nicht vorgenommen ist.

Drei Instanzen bis zum BAG

In der ersten Instanz hat das Arbeitsgericht Gelsenkirchen sodann im Interesse unseres Mitglieds entschieden. Auch das Landesarbeitsgericht Hamm hat sich erfreulicherweise an den Wortlaut des Gesetzes gehalten und die Beschwerde des Auszubildenden zurückgewiesen. Da jedoch einige Zeit vorher das Landearbeitsgericht Düsseldorf bei einem ähnlichen Sachverhalt sich der zuvor dargestellten Mindermeinung angeschlossen hat, war der Weg zum Bundesarbeitsgericht eröffnet. Die Richter in Erfurt haben sodann am 5. Dezember 2012 (Az.: 7 ABR 38/11) ebenfalls zugunsten unseres Mitgliedsunternehmens entschieden und mithin an der gesetzlichen Dreimonatsfrist des § 78 a Abs. 2 BetrVG festgehalten. Des Weiteren wurde noch klargestellt, dass die Berufung auf die Nichteinhaltung der Dreimonatsfrist auch nicht treuwidrig ist, solange das Verhalten des Arbeitgebers nicht darauf abziele, den Auszubildenden von der fristgerechten Geltendmachung seines Übernahmeverlangens abzuhalten. Somit konnte nicht nur ein langjähriges Verfahren über drei Instanzen erfolgreich zum Abschluss gebracht werden, sondern auch für etwas mehr Rechtssicherheit hinsichtlich einer zwar eher unbekannten, aber durchaus wichtigen Übernahmeregelung im BetrVG gesorgt werden.

Premiere durch Metallverband

Die Anzahl der Verfahren vor dem Bundesarbeitsgericht, die von dem Unternehmerverband begleitet werden, haben sich in den vergangenen Jahren gehäuft. Im Übrigen ist der Unternehmerverband der Metallindustrie Ruhr-Niederrhein der erste deutsche Arbeitgeberverband gewesen, der sich zum direkten Prozessbevollmächtigten für ein Mitgliedsunternehmen vor dem Bundesarbeitsgericht bestellt hatte. Hintergrund war eine Gesetzesänderung zum 1. Juli 2008, nach der es unter anderem möglich geworden ist, dass Unternehmen sich nicht nur durch einen Rechtsanwalt vor dem Bundesarbeitsgericht vertreten lassen können, sondern grundsätzlich eben auch durch einen Arbeitgeberverband. Auch aktuell sind mehrere Verfahren vor dem Bundesarbeitsgericht anhängig, auch wenn es sich hierbei um so genannte Nichtzulassungsbeschwerden handelt, mit denen erst die Zulassung der Revision begehrt wird.

Erhan Köse, Unternehmerverband

„Er bemühte sich redlich ...“

Martin Jonetzko, stellvertretender Hauptgeschäftsführer des Unternehmerverbandes, über Arbeitszeugnisse

[u!]: *Welche Zeugnisarten gibt es und was ist bezüglich Form und Inhalt zu beachten?*

Martin Jonetzko: Zunächst ist zu unterscheiden zwischen dem so genannten einfachen Zeugnis und dem qualifizierten Zeugnis. Beim einfachen Zeugnis sind lediglich die Art und die Dauer der Beschäftigung darzustellen. Diese Zeugnisform wird zumeist bei sehr kurzen Beschäftigungsverhältnissen gewählt.

Die weitaus gängigere Zeugnisform ist das so genannte qualifizierte Zeugnis, das neben der Art und Dauer der Beschäftigung Aussagen zur Leistung und dem Verhalten des Arbeitnehmers enthalten muss. Hinsichtlich der äußeren Form ist ein solches Zeugnis maschinenschriftlich auf dem üblichen Geschäftspapier zu erstellen und darf keine Mängel wie Flecken, Durchstreichungen, Verbesserungen und Rechtschreibfehler aufweisen. Ferner muss das Zeugnis Angaben zur Person, das heißt den Vor- und den Familiennamen, enthalten sowie die dem Arbeitnehmer übertragenen Tätigkeiten, die ein Urteil über Kenntnisse und Leistungsfähigkeit erlauben und ihn für einen künftigen Arbeitgeber interessant erscheinen lassen, vollständig und genau beschreiben. Die weiterhin erforderliche Leistungsbeurteilung muss sich an dieser Tätigkeitsbeschreibung orientieren. Schließlich muss das qualifizierte Zeugnis Angaben über das Verhalten, sprich: die Führung des Arbeitnehmers, enthalten. Dabei ist das Sozialverhalten gegenüber Vorgesetzten, Kollegen und Dritten zu bewerten. Abschließend ist das Zeugnis mit einem Ausstellungsdatum zu versehen und zu unterschreiben.

[u!]: *Oft hört man von der so genannten „Geheimsprache“ bei Zeugnissen. Was verbirgt sich dahinter und was muss man als Arbeitgeber dabei beachten?*

Martin Jonetzko: Bei der Erteilung von Zeugnissen gilt der Grundsatz der Wahrheitspflicht. Andererseits soll ein Zeugnis das weitere berufliche Fortkommen des Arbeitnehmers nicht behindern. Vor dem Hintergrund ist der Arbeitgeber, der einerseits wahrheitsgemäße Angaben machen soll, andererseits Negatives kaum offen formulieren darf, in einer gewissen Zwickmühle und greift daher zu sehr verklausulierten Formulierungen. Der Klassiker ist dabei sicherlich die Formulierung „hat sich stets bemüht, die übertragenen Aufgaben zu unserer Zufriedenheit zu erledigen“. Obwohl das ganz harmlos klingt, wird hiermit eine mangelhafte bis ungenügende Leistung attestiert. Bei den positiveren Bewertungen sind dann Nuancen ausschlaggebend, die von der „vollen Zufriedenheit“ (befriedigend) bis „stets zur vollsten Zufriedenheit“ (sehr gute Leistung) reichen.

Andere Klassiker sind Formulierungen wie „engagierte sich für Arbeitnehmerinteressen“, was eine Gewerkschafts- oder Betriebsratsmitgliedschaft umschreiben soll. Gern genommen wird auch die Formulierung „hat durch seine gesellige Art zur Verbesserung des Betriebsklimas beigetragen“; hier wird ein gesteigerter Alkoholkonsum elegant verpackt signalisiert. Und „wusste sich (jemand) gut zu verkaufen“, so wird damit ein unangenehmer Wichtigtuer umschrieben, ebenso wie „ein umgänglicher Kollege“ von den meisten Kollegen nicht gemocht wurde. Es ist allerdings darauf hinzuweisen, dass es sich bei dieser zumeist in Großunternehmen geläufigen Zeugnissprache um keinen verbindlichen Kodex handelt, sodass bei der Wertung von Zeugnisformulierungen durchaus auch der Aussteller zu berücksichtigen ist.

[u!]: *Kommt es in der Praxis oft zu Zeugnisstreitigkeiten und wie geht man als Arbeitgeber damit um?*

Martin Jonetzko: Natürlich kommt es hin und wieder vor, dass sich ein Arbeitnehmer insgesamt nicht angemessen gut beurteilt fühlt oder ihm einzelne Formulierungen missfallen. Dass diese entfernt bzw. geändert werden sollen, macht mancher vor dem Arbeitsgericht geltend. Bemängelt der Arbeitnehmer offensichtliche Unrichtigkeiten und Unvollständigkeiten sowie Schreibfehler, sollte ein Arbeitgeber ohne Weiteres den Wünschen nachkommen und entsprechende Berichtigungen vornehmen. Geht es um die Benotung, gilt vor den Gerichten der Grundsatz, dass bei einer Bewertung unterhalb eines „befriedigend“ der Arbeitgeber für die Tatsachen, die eine unterdurchschnittliche Bewertung rechtfertigen, beweispflichtig ist. Begehrt ein Arbeitnehmer eine überdurchschnittliche Bewertung, ist er demgegenüber beweispflichtig für die Tatsachen, die diese rechtfertigten.

Derartige Rechtsstreitigkeiten sind in aller Regel emotional belastet und haben eine Vorgeschichte im Beschäftigungsverhältnis. Vor diesem Hintergrund ist ein Arbeitgeber in dieser Situation oftmals gut beraten, in Ruhe den Aufwand und den Ertrag eines solchen Zeugnisrechtsstreits abzuwägen. Wir beraten unsere Mitgliedsunternehmen dabei gerne.

Aufgrund der aktuellen Rechtsprechung bei der Erstellung von Arbeitszeugnissen gibt es einiges zu beachten (Foto: istock/D-SGN)

Seminar

Um die aktuelle Rechtsprechung zur Erstellung von Arbeitszeugnissen geht es bei einem Seminar am Donnerstag, 6. Juni 2013, im HAUS DER UNTERNEHMER. Die Themen sind: gesetzliche Anforderungen, Formulierungshilfen, Geheimzeichen, Ausgestaltungstrends, Dankens-, Bedauerns- und Wünschensformeln und Taktik im Zeugnisrechtsstreit. An Beispielen sowie anhand von Formulierungshilfen erfahren die Teilnehmer, wie Leistungen und Verhalten bei allen Beschäftigten qualifiziert und differenziert beurteilt werden können. Der Referent David Hagen ist Richter am Arbeitsgericht Duisburg. Zuvor war er mehrere Jahre als Rechtsanwalt tätig.

Anmeldung: Heike Schulte ter Hardt, 0203 6082-204

Info

Martin Jonetzko
0203 99367-121
jonetzko@unternehmerverband.org

Arbeitsrechts-Spots

Genereller Verzicht ...

... auf Kündigungsschutz ist unwirksam: Eine Klausel im Anstellungsvertrag, wonach der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis jederzeit gegen Zahlung einer Abfindung von drei Bruttomonatsgehältern kündigen kann und die Erhebung einer Kündigungsschutzklage ausgeschlossen ist, ist unwirksam. Das Recht, sich gegen unberechtigte Kündigungen zur Wehr zu setzen, kann nicht einseitig zugunsten des Arbeitgebers verkürzt werden (ArbG Aachen 22.2.2013, 6 Ca 3662/12). (WP)

Drogenschnelltest ...

... rechtfertigt fristlose Kündigung: Ein positiver Drogenschnelltest auf Kokain bei einem Busfahrer begründet den schwerwiegenden Verdacht des Fahrens in einem Zustand der Fahrdienstuntauglichkeit. Dieser berechtigt aufgrund der Schwere der arbeitsvertraglichen Verfehlung auch ohne vorherige Abmahnung zum Ausspruch einer außerordentlichen Kündigung (ArbG Berlin 21.11.2012, 31 Ca 13626/12). (WP)

Schwerbehinderte...

... müssen für Benachteiligung Indizien vortragen: Auch schwerbehinderte Bewerber, die sich auf eine Benachteiligung i.S.d. AGG im Bewerbungsverfahren berufen, müssen Indizien dafür vortragen, dass ihre schlechtere Behandlung wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes erfolgt ist. Sie haben zudem grds. keinen Anspruch gegen den Arbeitgeber auf Auskunft, aus welchen Gründen er die Bewerbung abgelehnt hat. Etwas anderes kann aber gem. § 81 Abs. 1 Satz 9 SGB IX gelten, wenn der Arbeitgeber seiner Pflicht zur Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen nicht hinreichend nachgekommen ist (BAG 21.2.2013, 8 AZR 180/12). (WP)

Unternehmerverband begrüßt Attest-Urteil

Krankschreibung ab ersten Krankheitstag

„Es ist ein gutes Urteil für alle Arbeitgeber und für viele Kleinbetriebe ein Muss“, mit diesen Worten begrüßte der Hauptgeschäftsführer der Unternehmerverbandsgruppe, Wolfgang Schmitz, ein Urteil des Bundesarbeitsgerichts zur Frage, wann ein Arbeitnehmer ein ärztliches Attest vorlegen muss. „Die allermeisten Arbeitnehmer gehen ja auch unmittelbar zum Arzt, der sie dann zu Recht krankschreibt. Wenn jemand krank und dienstunfähig ist, ist es auch kein Problem, dass ein Arzt dieses unmittelbar bescheinigt“, führt Schmitz aus. Von einigen Wenigen würden Krankmeldungen aber zulasten des Arbeitgebers und vor allem zulasten der Kollegen missbraucht. „Um diesen Missbrauch begegnen zu können, ist es sinnvoll, den Arbeitgeber entscheiden zu lassen, wann eine Bescheinigung vorgelegt werden muss. Diese Regelung sollte dann aber auch für alle Mitarbeiter gleichermaßen gelten“, sagt Schmitz.

Erstattungsansprüche ab dem ersten Tag

Der Hauptgeschäftsführer sieht aber noch einen weiteren zwingenden Grund für das heutige Urteil: „In Kleinbetrieben gibt es bei Krankheitsausfällen eines Arbeitnehmers oftmals ab dem ersten Tag Erstattungsansprüche der Arbeitgeber gegen die Kassen. Und die gibt es natürlich nur, wenn die Arbeitsunfähigkeit auch nachgewiesen ist.“

BAG fällt Urteil zur Vorlage von Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen (Foto: istock)

Metall

Neuer Internetauftritt von METALL NRW

Die modernisierte Homepage vom Verband der Metall- und Elektro-Industrie Nordrhein-Westfalen (METALL NRW) erscheint nun in einem völlig neuen Gewand und animiert mit Hilfe von Grafiken und Fotos zum Weiterklicken. Die Benutzer werden direkt auf der Startseite mit einer NRW-Landkarte eingeladen, Geschichten aus heimischen M+E-Unternehmen zu lesen. Auch das Thema Ausbildung ist schon auf der Startseite präsent: Der Facebook-Auftritt von METALL NRW mit dem Namen „ME Ausbildung NRW“ richtet sich insbesondere an Schüler, die sich über die beruflichen Perspektiven, Ausbildungsunternehmen und regionale Aktivitäten der M+E-Verbände erkundigen möchten. Ebenso prominent findet die M+E-Kampagne „Herz-der-Wirtschaft“ Platz, die über die überragende Bedeutung der Metall-und Elektroindustrie für die deutsche Volkswirtschaft, aber auch für NRW als Kernland der Industrie berichtet. Die 26 regionalen Mitgliedsverbände von METALL NRW, zu denen auch der Unternehmerverband gehört, haben jetzt eine prominente Position in der Menüleiste und sind stets präsent: Egal wo man sich auf der Seite befindet – die Mitgliedsverbände sind durch eine eigene Navigation erreichbar. Nach einem Klick auf den Menüpunkt „Mitgliedsverbände“ erscheinen die verschiedenen Städte/Regionen, und der Nutzer erhält ohne Umwege die wichtigsten Informationen des jeweiligen Verbandes. Abgerundet wird das neue Internetangebot durch die Menüpunkte M+E in NRW, Tarif, Arbeit und Soziales, Bildung, Kommunikation und Mediathek.

www.metallnrw.de

Neu bei Gesamtmetall

Oliver Zander Hauptgeschäftsführer von Gesamtmetall

Oliver Zander ist seit 1. Februar 2013 neuer Hauptgeschäftsführer von Gesamtmetall. Er folgt auf Gabriele Sons, die im Sommer 2012 als Personalvorstand und Chief Human Resources Officer zur ThyssenKrupp Elevator AG gewechselt war, und den Hauptgeschäftsführer von Südwestmetall, Peer-Michael Dick, der seither den Verband gemeinsam mit der Geschäftsführung von Gesamtmetall geleitet hat.

Der 44 Jahre alte Jurist Oliver Zander war zuvor für den Hauptverband der Deutschen Bauindustrie tätig und hat dort zuletzt als Geschäftsführer die Bereiche Tarif- und Sozialpolitik, Arbeitsrecht und Europäische Sozialpolitik geleitet. Er verfügt über langjährige Erfahrung in Tarifverhandlungen, war in vielen Organisationen der Bauwirtschaft tätig, unter anderem im Kompetenzzentrum zur Fachkräftesicherung. Zander ist Mitglied im Tarifausschuss beim Bundesminister für Arbeit und Soziales sowie im Beirat für Fragen der Inneren Führung des Bundesministers der Verteidigung. Er ist verheiratet und hat drei Kinder.

Gesamtmetall und seine 22 Mitgliedsverbände vertreten die Interessen von rund 6.500 Unternehmen mit mehr als 2,1 Millionen Beschäftigten. Die Metall- und Elektro-Industrie als größter deutscher Industriezweig ist das "Herz der Wirtschaft" – mit den Kernbranchen Maschinenbau, Automobilindustrie, Metallverarbeitung und Elektrotechnik sowie Feinmechanik, Optik und Uhren – und hat im vergangenen Jahr einen Umsatz von rund 1.000 Mrd. Euro erzielt.

Forderung „deutlich zu hoch“

Tarifrunde in der M+E-Industrie

Als „deutlich zu hoch“ bezeichnet der heimische Unternehmerverband der Metallindustrie die Forderungs-Empfehlung der Großen Tarifkommission der IG Metall NRW im Vorfeld der anstehenden Tarifrunde für die rund 700.000 Beschäftigten der Metall- und Elektroindustrie an Rhein und Ruhr. Die Gewerkschafter empfehlen, Einkommensverbesserungen von 5 bis 6 Prozent zu fordern. Der Vorsitzende der Metallverbandes, Wim Abbing, kritisiert, dass diese Marschrichtung nicht zur wirtschaftlichen Lage passe. „Wir erwarten für 2013 eher Stillstand der Konjunktur als Wachstum, dem muss auch die Tarifrunde Rechnung tragen“, mahnt Abbing.

Nach wie vor herrsche eine große Unsicherheit auf den Märkten. Die Krise in Europa sei längst nicht überwunden. „Die Tarifrunde 2013 muss im Ergebnis verlässliche und faire Rahmenbedingungen für Unternehmen und Beschäftigte bieten. Wir brauchen einen Abschluss mit Augenmaß, der die Wettbewerbssituation der deutschen Metall- und Elektroindustrie nicht verschlechtert“, fordert Abbing. In der Vergangenheit sei es auch mit klugen Tarifabschlüssen gelungen, Arbeitsplätze zu sichern und neue Jobs zu schaffen. Aber schon mit der Tarifrunde 2012 habe man mit 4,3 Prozent – dem höchsten Plus seit 20 Jahren – den Betrieben einen gewaltigen Kraftakt abverlangt.

Die Metall- und Elektroindustrie an Rhein und Ruhr habe in den letzten drei Jahren insgesamt rund 50.000 neue Arbeitsplätze geschaffen, die mit einem Anstieg der Brutto-Entgeltsumme von mehr als 2,4 Milliarden Euro einhergingen. „Die wirtschaftliche Stagnation lässt nur einen Schluss für die kommende Tarifrunde zu: Es ist Zeit für eine spürbare Verschnaufpause bei der Lohnentwicklung“, so der Vorsitzende des Metallverbandes, der ca. 100 Unternehmen der Metall- und Elektroindustrie in Duisburg, Mülheim, Oberhausen, am Niederrhein und im westlichen Münsterland vertritt. Abbing, der geschäftsführender Gesellschafter der Emmericher PROBAT-Werke ist, wird als Mitglied der Tarifkommission von Metall NRW selbst an den Verhandlungen teilnehmen. Die erste Verhandlungsrunde ist für den 22. März geplant.

Azubis über Facebook gewinnen

METALL NRW hilft bei der Umsetzung

Posten, twittern, surfen – täglich verbringen Jugendliche viele Stunden in Sozialen Netzwerken. Wer auf der Suche nach Auszubildenden ist, sollte sich das zunutze machen. Für die Mitgliedsfirmen des Unternehmerverbandes Metall können wir über den Landesverband METALL NRW ein kostenloses Angebot machen: Unternehmen können sich als Ausbildungsbetrieb vorstellen, einen Link zu ihrer eigenen Homepage setzen lassen oder auch offene Ausbildungsstellen ausschreiben. Die Beiträge werden gleichzeitig durch Werbeanzeigen unterstützt. Facebook bietet die Möglichkeit diese Anzeigen in einer bestimmten Zielgruppe zu schalten. Beispielsweise erhalten dann nur Jugendliche im Alter zwischen 16 und 18 Jahren, die in einem Umkreis von 50 Kilometern einer bestimmten Stadt wohnen diese Werbung. METALL NRW erarbeitet nicht nur das Profil, macht Vorschläge für Postings und entwirft die Werbeanzeige, sondern übernimmt auch die Kosten für die Werbeanzeige.

Bei der Facebook-Ausbildungskampagne „ME Ausbildung NRW“ haben schon über 1.800 Personen „Gefällt mir“ geklickt, auch die Zugriffszahlen auf die Seite steigen stetig. Die Reichweite des Portals ist also schon jetzt enorm. Auf der Seite werden verschiedenen M+E-Berufsbilder vorgestellt, Hinweise und Tipps zu Bewerbungsverfahren gegeben und auf regionale Ausbildungsmessen und Tage der offenen Tür hingewiesen.

Info

www.facebook.com/MEAusbildungNRW

Susanne Dreyer
0211 4573-216
dreyer@metallnrw.de

Burn-out: Tipps für Prävention und Umgang

Interview mit dem Vorsorgemediziner Prof. Dr. med. Dietrich Baumgart

Prof. Dr. Dietrich Baumgart weiß, wovon er spricht: Er ist Kardiologe, Internist und Vorsorgemediziner. Er war lange Jahre Oberarzt des Westdeutschen Herzzentrums Essen. Beim Gesundheitsforum „Gesunde Führung in der Praxis – Lösungsschmiede für Unternehmen“ Mitte März im HAUS DER UNTERNEHMER war Baumgart einer der Hauptredner (Foto: Preventicum)

[unternehmen!]: *Herr Professor Baumgart, was ist eigentlich Stress und wann hat er negative Auswirkungen auf unsere Gesundheit?*

Prof. Dr. med. Dietrich Baumgart: Eigentlich ist Stress ein Naturmechanismus, damit wir bei Gefahr schnell und kraftvoll reagieren können. Sobald das Zentralnervensystem Alarm sendet, schütten die Nebennieren massiv Adrenalin und andere Stresshormone aus. Das Herz schlägt schneller und kräftiger. Der Blutdruck steigt. Ein weiteres Stresshormon, das so genannte Cortisol hat Einfluss auf den Stoffwechsel und sorgt dafür, dass kurzfristig Energie in Form von Blutzucker zur Verfügung gestellt wird. Die Bronchien weiten sich, die Atmung wird schneller. Die Verdauung wird gedrosselt, um die so eingesparte Energie den Muskeln zur Verfügung zu stellen. Doch diese Stressreaktion ist ein Mechanismus, der auf einen kurzfristigen Schutz ausgelegt ist. Problematisch wird es, wenn Stress zu einem Dauerzustand wird und es kein Ventil gibt, um aufgestaute Anspannungen zu lösen.

> „Eigentlich ist Stress ein Naturmechanismus, damit wir bei Gefahr schnell und kraftvoll reagieren können.“

Ist der Pegel der Stresshormone chronisch erhöht, begünstigt das Diabetes und Übergewicht und schwächt das Immunsystem. Gleichzeitig zerstört es bestimmte Gehirnareale und kann so zu Konzentrationsschwäche oder gar Demenz führen. Besonders kritisch ist Stress in Kombination mit dauerhaft erhöhtem Blutdruck und Blutfettwerten. Gefäße verengen sich. Das Risiko für Durchblutungsstörungen, Herzerkrankungen oder Schlaganfall steigt. Der Alterungsprozess wird beschleunigt.

[u!]: *Wächst die Stressbelastung in Unternehmen?*

Prof. Dr. med. Dietrich Baumgart: Wir erfahren sowohl von den Unternehmensleitungen wie auch von den Mitarbeitern, dass der Druck in vielen Unternehmen deutlich zugenommen hat und sie sich zunehmend Sorgen um die gesundheitliche Situation machen. Viele fühlen sich überfordert, gestresst und am Rande ihrer Belastungsgrenze. Nicht nur Urlaubstage werden geopfert, sondern häufig selbst schon die Mittagspausen. So wundert es nicht, wenn aktuelle Statistiken belegen, dass die Zahlen der chronischen und psychischen Erkrankungen stark auf dem Vormarsch sind. Nach Angaben des Gesundheitsreports der Betriebskrankenkassen 2010 hat sich allein die Zahl der Burn-out-Fälle von 2004 bis 2009 verzehnfacht.

[u!]: *Manchmal hat man allerdings den Eindruck, dass „Burn-out“ ein willkommener Vorwand für diejenigen Mitarbeiter ist, die demotiviert sind oder eh „innerlich gekündigt“ haben. Wie erkennt man solche „Simulanten“?*

Prof. Dr. med. Dietrich Baumgart: Demotivation und innerliche Kündigung sind nicht nur das Problem des Mitarbeiters. Führungskräfte müssen sich in solchen Situationen fragen lassen, welchen Anteil sie an der Situation haben. Ich gehe nur selten von „Simulanten“ aus, denn die meisten Mitarbeiter möchten eine gute Arbeit abliefern und dafür auch Anerkennung ernten. Führungskräfte sollten eine Kultur in ihrem Unternehmen etablieren, in der die Mitarbeiter gerne zur Arbeit kommen und sich auch leistungsbereit für das Unternehmen einsetzen. Führungskräfte haben dabei einen entscheidenden Einfluss und auch eine Vorbildfunktion, der sie sich immer wieder bewusst sein sollten.

> „Ganz entscheidend sind die Kommunikation mit den Mitarbeitern und eine entsprechende Konfliktbewältigung.“

[u!]: *Bei welchen Anzeichen bei Mitarbeitern sollten beim Arbeitgeber allerdings sehr wohl die Alarmglocken läuten?*

Prof. Dr. med. Dietrich Baumgart: Steigende Krank-heitstage, aggressives Verhalten gegen- über Kollegen und Vorgesetzten oder anderen Mitarbeitern, Zeichen von Suchtverhalten oder totale Apathie auch nach Erholungsphasen sind besondere Warnzeichen, die von allen anderen Mitarbeitern des Unternehmens wahrgenommen und auf die reagiert werden sollte. Gleichgültiges Verhalten oder aggressive Reaktionen sind sicherlich der falsche Weg an dieser Stelle. Zunächst gilt es hier, durch Gespräche näher an diesen Mitarbeiter heranzukommen und ihn aus seiner Isolation zu befreien.

[u!]: *Was können Führungskräfte vorbeugend für ihre Mitarbeiter tun?*

Prof. Dr. med. Dietrich Baumgart: Ganz entscheidend sind die Kommunikation mit den Mitarbeitern und eine entsprechende Konfliktbewältigung. Gute Führungskräfte erkennen die Problematik frühzeitig und sind mit ihren Mitarbeitern ständig im Gespräch. Die Situation wird schwierig, wenn „das Kind in den Brunnen gefallen ist". In solchen Situationen läuft man den Problemen hinterher und nur selten ist eine Eskalation zu vermeiden. Hier empfehlen sich Kurse wie das „gesunde Führen“, in denen solche vorbeugenden Maßnahmen ausführlich erläutert und an praktischen Beispielen geübt werden.

[u!]: *Ob Führungskraft selbst oder ihm unterstellte Mitarbeiter: Welche Entspannungstechniken empfehlen Sie?*

Prof. Dr. med. Dietrich Baumgart: Gut gegen Stress ist gezielte Bewegung, deren Intensität und Dauer anhand der individuellen körperlichen Verfassung festgelegt wurde. Ebenfalls ratsam ist es auf regelmäßige Rituale zu achten: Täglich heißt das, ausreichend zu schlafen, wenn möglich meditieren, ein Tag der Woche sollte zur persönlichen Entspannung dienen. Und: Am Arbeitsplatz auf regelmäßige Pausen achten. Hilfreich können hier gezielte Methoden sein, die eine aktive Entspannung im Arbeitsalltag unterstützen. Dazu zählt etwa die Biofeedback-Methode. Mit ihr lässt sich am PC mittels eines Ohrclips zur Messung der Herzratenvariabilität die richtige Atmung trainieren. Eine bewusst tiefe und gleichmäßige Atmung beispielsweise ist ein einfaches Mittel zur Stressbewältigung.

Das Interview führte Jennifer Middelkamp

Seminar

Bei einem Seminar am Freitag, 12. April 2013, im HAUS DER UNTERNEHMER dreht sich alles um das Thema Burn-out. Behandelt werden die Themen: Entstehungsbedingungen, Warnzeichen, Einflussmöglichkeiten als Führungskraft, Umgang mit Betroffenen und Wiedereingliederungsmanagement. Angesprochen sind Geschäftsführer und Führungskräfte. Die Referentin Dr. Dagmar Siebecke ist Diplom Psychologin und Diplom Arbeitswissenschaftlerin. Schwerpunkt ihrer Forschungs- und Beratungstätigkeit ist die Förderung der Arbeitsfähigkeit und der präventive Arbeits- und Gesundheitsschutz.

Anmeldung: Heike Schulte ter Hardt, 0203 6082-204

Fachkräfte aufbauen

Halbjahresprogramm der HAUS DER UNTERNEHMER GmbH

Fachkräftemangel allerorten – warum nicht einige Lücken schließen, indem die vorhandenen Mitarbeiter für höhere Aufgaben qualifiziert werden? Anregungen und Hilfestellungen dazu gibt das Weiterbildungs- und Qualifizierungsprogramm des Unternehmerverbandes und der HAUS DER UNTERNEHMER GmbH für das erste Halbjahr 2013. „Immer mehr Unternehmen setzen gerade in Hinblick darauf, dass sie ihr künftiges Führungspersonal aus den eigenen Reihen rekrutieren, auf Inhouse-Schulungen. Dabei können die speziellen Abläufe des Unternehmens intensiv berücksichtigt werden“, weiß Wolfgang Schmitz, Hauptgeschäftsführer des Unternehmerverbandes. Alle Angebote des neuen Seminarprogramms, aber auch eigene Themen, können als Inhouse-Schulung gebucht werden.

Ob für den Arbeitsalltag oder für die strategische Unternehmensführung: Das neue Seminarprogramm bietet wieder eine Vielzahl an Angeboten aus den Themenbereichen Recht, Unternehmensführung, Controlling, Rechnungswesen, Personalmanagement, Sozialversicherungs- und Steuerrecht, Führung und Kommunikation sowie Büromanagement. Wie im Vorjahr sind zudem einige Weiterbildungsangebote auf das Thema „Fachkräfte: Dringend gesucht!“ zugeschnitten. Neben den Klassikern aus Arbeits- Sozial- und Steuerrecht, Unternehmensführung und Office Management stehen im ersten Halbjahr außerdem u. a. auf dem Programm: Arbeitszeugnisse erstellen und bewerten, Zusammen arbeiten: Alt und Jung, Burnout – Prävention und Umgang oder Telefontraining für Auszubildende.

Das 28-seitige Heft kann kostenlos bestellt oder im Internet unter www.haus-der-unternehmer.de abgerufen werden. Eine Übersicht der Termine finden Sie auch im Kasten auf Seite 31.

Info

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

Märchenstunde

Über 100 junge und erwachsene Gäste ließen sich verzaubern

Elisabeth Nieskens begegnet ihren jungen Zuhörern stets auf Augenhöhe

Bereits zum dritten Mal lud der Unternehmerverband Alt und Jung zur Märchenstunde ein. Wie in den vergangenen beiden Jahren zeigte Elisabeth Nieskens – die Erzählerin wurde vor zwei Jahren in die nationale Liste des immateriellen Kulturerbes durch die UNESCO aufgenommen – ihr außergewöhnliches erzählerisches Talent. Sie verzauberte Kinder und Erwachsene gleichermaßen, zum Beispiel mit ihren Geschichten vom Goldmariechen aus dem Grimm’schen Märchen „Frau Holle“. Die Erzählungen wurden durch das zauberhafte Harfenspiel von Nadia Birkenstock stimmungsvoll untermalt. Auch das musikalische Talent der Gäste war gefragt, etwa beim gemeinsamen Singen klassischer Weihnachtslieder.

Bei Gebäck und Kakao konnten Kinder und Erwachsene das Programm genießen und sich ganz auf das Weihnachtsfest einstimmen. Mit kurzweiligen Rollenspielen wurde das junge Publikum in die Erzählungen von Elisabeth Nieskens eingebunden. Zum Abschluss sorgte der Nikolaus mit kleinen Geschenken für leuchtende Augen bei den Kindern. „Wir freuen uns, neben Unternehmern auch private Gäste hier begrüßen zu dürfen. Das HAUS DER UNTERNEHMER ist ein toller, stimmungsvoller Ort für Weihnachtsfeiern, Hochzeiten und vieles mehr“, erklärt Wolfgang Schmitz, Hauptgeschäftsführer des Unternehmerverbandes und Geschäftsführer der HAUS DER UNTERNEHMER GmbH.

Matthias Heidmeier

Seminarangebot 2013

Kompetenz entscheidet – Nutzen Sie unser exklusives Bildungsangebot!

Die Seminare finden im HAUS DER UNTERNEHMER statt; eine Gesamtübersicht der Termine finden Sie auf www.haus-der-unternehmer.de

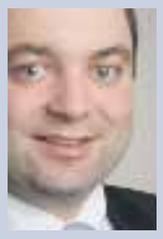
Recht

10.04., 14:00 – 17.00 Uhr
Grundlagenseminar für neu gewählte Jugend- und Auszubildendenvertreter
Rechte und Pflichten der JAV
Referent: Peter Wirtz

11.04., 08.00 – 16.00 Uhr
Prozess vor dem Arbeitsgericht
Grundlagen für Arbeitsgerichtsverfahren mit Teilnahme an Gerichtsverhandlungen
Referent: Erhan Köse

23.04., 14:00 – 17.00 Uhr
Arbeitszeit und Recht
Neueste Rechtsprechung zur Arbeitszeit
Referent: David Hagen

06.06., 14:00 – 17.00 Uhr
Arbeitszeugnisse erstellen und bewerten
Die aktuelle Rechtsprechung zur Erstellung von Arbeitszeugnissen
Referent: David Hagen



09.07., 09.00 – 17.00 Uhr
Introduction to German Employment Law
English language seminar
Referent: Prof. André Niedostadek

Fachkräfte: Dringend gesucht

10.04., 09.00 – 17.00 Uhr
KVP (kontinuierlicher Verbesserungsprozess) mit Teamarbeit gestalten
Potenziale und Ideen der Mitarbeiter aktiv nutzen
Praxisnahes Training kombiniert mit einem Planspiel – virtuelles Unternehmen
Referent: Jürgen Paschold, Timo Marks

26.06., 09.00 – 17.00 Uhr
Zusammen arbeiten: Alt und Jung
Umgang mit dem zunehmenden Ungleichgewicht zwischen den Generationen in der Arbeitswelt
Referenten: Helga Kleinkorres, Nando Spitznas, Peter Wieseler

Unternehmensführung, Controlling, Rechnungswesen

09.04., 09.00 – 17.00 Uhr
Controlling kompakt
Wertorientierte Controllinginstrumente verstehen und anwenden
Referentin: Prof. Franca Ruhwedel

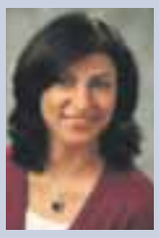
19.04., 09.00 – 17.00 Uhr
"Kleines Controlling" für "nichtkaufmännische" Führungskräfte am praktischen Fallbeispiel des Jahresabschlusses einer mittelständischen Unternehmung
Referent: Thomas Leibrecht

05.07., 09.00 – 17.00 Uhr
Betriebsprüfung – Was nun?
Wichtige Informationen und Tipps zur optimalen Vorbereitung und Abwicklung
Referent: Thomas Leibrecht

09.10., 09.00 – 17.00 Uhr
Bilanzen lesen, interpretieren und kommunizieren
Basiswissen zur Beurteilung einer Bilanz
Referent: Thomas Leibrecht

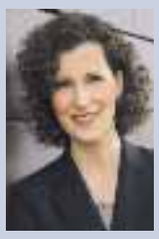
Personalmanagement, Führung und Kommunikation

21.+22.03., jeweils 09.00 – 17.00 Uhr
Rhetorik und Konfliktmanagement für den gewerblich technischen Bereich
Arbeitsmotivation - Umgang auch mit schwierigen Mitarbeitern
Referentin: Helga Kleinkorres



11.04., 09.00 – 17.00 Uhr
Konflikte durch kulturelle Vielfalt im Betrieb
Erkennen, verstehen und konstruktiv lösen
Referentin: Ghada Muhsin

12.04., 09.00 – 17.00 Uhr
Burnout – Prävention und Umgang mit Betroffenen
Ansatzpunkte der Burnout-Prävention – welche Möglichkeiten haben Führungskräfte
Referentin: Dr. Dagmar Siebecke

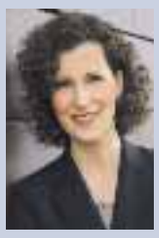


16.04., 09.00 – 17.00 Uhr
Beschwerdemanagement
Wenn der Kunde anruft
Beschwerden als Chance nutzen
Referentin: Dr. Sabine Küsters

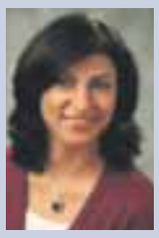
25.+26.04., 09.00 – 17.00 Uhr
Beschwerdemanagement
Wenn der Kunde anruft
Beschwerden als Chance nutzen
Referentin: Andrea Konhardt

07.05., 09.00 – 17.00 Uhr
Vom Zeitmanager zum Zeiteigentümer
Erfolgreich sein und erfüllt Leben
Referent: Ulrich Kreutzer

06.06., 09.00 – 17.00 Uhr
Umgang mit Konflikten im Betrieb
Konstruktive und gewinnbringende Lösungsstrategien für mehr Unternehmenserfolg
Referentin: Helga Kleinkorres



13.+14.06., 09.00 – 17.00 Uhr
Presentation in English
The magic of Presentation
Referentin: Dr. Sabine Küsters



20.06., 09.00 – 17.00 Uhr
Stressbewältigung
Zeitmanagement und Selbstorganisation
Referentin: Ghada Muhsin

17.07., 09.00 – 16.30 Uhr
Korrespondenz-Training für Führungskräfte
Stilvoll, modern und kreativ auf den Punkt formulieren
Referent: Dr. Jürgen Bohle

Sozialversicherungs- und Steuerrecht

09.04., 10.00 – 17.00 Uhr
Grundlagen der Sozialversicherung und die Bedeutung des Arbeitsentgelts
Kompaktes Wissen für Anfänger, Auszubildende und Wiedereinsteiger
Referent: Bernd Dondrup

18.04., 09.00 – 17.00 Uhr
Der Dienstwagen
Motivationsinstrument oder Kostenfalle?
Referent: Thomas Leibrecht

07.05., 13.00 – 17.00 Uhr
Abgabepflicht nach dem Künstlersozialversicherungsgesetz
Kompaktes Wissen für Marketing, Personalabteilung und Steuerberater
Referent: Bernd Dondrup

26.06., 09.00 – 17.00 Uhr
"Stolperfalle" Geringfügige Beschäftigung
Zusammenfassung der Rechtslage seit 1.7.2006
Alle aktuellen Neuerungen 2012/2013
Alle wichtigen Informationen und Tipps von der Einstellung bis zur Kündigung
Referent: Thomas Leibrecht

Büromanagement

14.05., 09.00 – 16.30 Uhr
Der Geschäftsbrief als Visitenkarte
In der aktuellen DIN 5008
Referent: Dr. Jürgen Bohle

04.06., 09.00 – 17:00 Uhr
Fit im Office
EDV und Persönlichkeit für den Büroalltag
Referent: Christian Krause

12.06., 09.00 – 17:00 Uhr
Effizientes Officemanagement für die Sekretariats- und Teamassistenz, Teil 1
Professionelles Management von Organisation und Aufgaben
Referent: Christian Krause

18.06., 09.00 – 16.30 Uhr
Texte aus der Technik treffend und verständlich formulieren
Korrekte Schriftsprache auch bei technischen Themen und Inhalten
Referent: Dr. Jürgen Bohle

03.07., 09.00 – 17:00 Uhr
Effizientes Officemanagement für die Sekretariats- und Teamassistenz, Teil 2
Professionelles Management von Organisation und Aufgaben
Referent: Christian Krause

Seminare für Auszubildende

04.04., 09.00 – 17:00 Uhr
Telefontraining für Auszubildende
Fit am Telefon
Referentin: Andrea Konhardt

22.04., 09.00 – 16.30 Uhr
Prüfungen meistern - gewusst wie!
Das Einmaleins erfolgreicher Prüfungsvorbereitung
Referent: Dr. Jürgen Bohle

27.06., 09.00 – 17:00 Uhr
Büroorganisation und Dokumentenmanagement für Auszubildende
Aufgaben strukturieren und effizient arbeiten
Referentin: Andrea Konhardt

Info

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

Der Unternehmerverband in der Presse

Schenken Sie sich die Portoerhöhung!

TNT post

Zum 1.1.2013 erhöht die Deutsche Post ihre Tarife - und TNT Post den Preis-Abstand: Mit dem Herausforderer Nummer 1 im Postmarkt sparen Versender nicht nur bis zu 45 Prozent. Kostenlose Abholung und Frankierservices, bequeme Abbuchung im Nachhinein, höchste DIN ISO-zertifizierte Qualität sowie Hybrid- und klimaneutralen Versand gibt es bei TNT Post auch noch gratis dazu.

Weniger zahlen für mehr Leistung. Wie das geht? Mit TNT Post, der cleveren Alternative für Geschäftskunden: Die „gelbe Post" erhöht zum 1.1.2013 ihre Tarife. Damit steigt der Preisabstand zu TNT Post Regioservice auf bis zu 45 Prozent. Dabei bietet TNT Post als größter Wettbewerber im Postmarkt zugleich viele attraktive Mehrwerte. Ihr persönliches Sparpotenzial finden Versender unter www.guenstigerversenden.de

Überzeugend sind nicht nur die einfache Preisgestaltung und das Rabattsystem, bei denen – sehr transparent und nachvollziehbar – nur nach Sendungsvolumen und Format nach erbrachter Leistung abgerechnet wird. Es sind vor allem Zusatzleistungen, die begeistern.

„Viel mehr als Briefverkehr"
Der Herausforderer kann schließlich „viel mehr als Briefverkehr", wie die deutschlandweit mehr als 10.000 Geschäftskunden aller Größenordnungen und Branchen wissen. Während die Geschäftsbereiche TNT Post GmbH & Co. KG und PostCon vor allem Großversender bedienen bzw. portooptimierte Konsolidierungsleistungen anbieten, sind regionale Kunden an Rhein, Ruhr und im Rhein-Main-Gebiet bei TNT Post Regioservice an der richtigen Adresse.

TNT Post Regioservice schafft bei Versendern freie Ressourcen an Zeit, Personal und Betriebsmittel für wirklich wichtige Aufgaben. So durchläuft ein Großteil der täglichen Ausgangspost immer noch einen zeitaufwändigen und kostenintensiven Bearbeitungsprozess. Jeder Brief muss gedruckt, gefalzt und kuvertiert werden. Das entsprechende Material – vom Druckertoner bis zum Briefumschlag – will beschafft und verwaltet sein. Entsprechend gebunden sind wertvolle Ressourcen. Doch es geht auch anders.

Online versendet. Physisch zugestellt. Mit „print my post".
So bietet TNT Post Regioservice zum Beispiel Druckleistungen an. Zu den Angeboten gehört aber auch der hybride Versand. Alternativ zum klassischen Postversand können Versender ihre am PC erstellte Korrespondenz elektronisch übermitteln sowie in der bevorzugten Papierform zustellen lassen. „print my post" heißt dieser Service.

Angesichts der Berechnungen der Bundesnetzagentur, dass die durchschnittlichen Herstellungskosten eines selbst produzierten Briefes zwischen 1,20 Euro und 3,49 Euro liegen, ist „print my post" eine preis-

attraktive, effiziente und sichere Alternative. Zugestellt wird bundesweit in der bevorzugten Papierform. Briefe genießen schließlich nach wie vor eine deutliche höhere Akzeptanz als E-Mails. Natürlich ist „print my post" auf Wunsch mit der CO_2-neutralen, umweltfreundlichen Versandoption 100% ProKlima von TNT Post kombinierbar.

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

www.regioservice.tntpost.de

CHECKLISTE:

Das ist wichtig für Geschäftspost:

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

Verantwortung
- Haustarifvertrag
- Hauptsächlich sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze

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

Nachhaltigkeit
- Klimaneutraler Versand durch 100% ProKlima möglich

Wirtschaftlichkeit
- Testen Sie unser Preis-Leistungs-Verhältnis!