



Interviews mit dem CEO von Flender, einem Hersteller von Antriebssystemen und damit Partner für die Windenergie-Branche; und mit unserem Verbandsingenieur und einem Arbeitswissenschaftler darüber, wie man Nachhaltigkeit messbar macht und managt.

[unternehmen!]

Nr. 2_2023 | Jahrgang 23 | Zeitung des Unternehmerverbandes

www.unternehmerverband.org

Der Kommentar

Zeitenwende jetzt!

Das waren ganz ungewohnte Töne von Bundeskanzler Olaf Scholz beim Deutschen Arbeitgebtag Mitte Oktober in Berlin: „Wir haben es mit der Bürokratie übertrieben.“ Noch wenige Wochen zuvor, beim Unternehmertag von unternehmer nrw, waren ihm selbstkritische Worte nicht über die Lippen gekommen. Überhaupt war es mit der Einsicht, dass die Strukturprobleme des Wirtschaftsstandorts Deutschland uns im internationalen Wettbewerb immer weiter zurückwerfen, in Düsseldorf noch nicht so weit her. (Und die Bürokratie ist nur eines unserer Probleme...)

Wird also jetzt alles besser? Gefahr erkannt, Gefahr gebannt? Wohl eher nicht... Denn wenn eines klar geworden ist beim Arbeitgebtag: Die Ampelkoalition mag zwar zur Einsicht gekommen sein, dass es so nicht mehr weitergeht. Die Rezepte der einzelnen Koalitionäre, wie der kranke Mann Europas geheilt werden könnte, lesen sich allerdings komplett unterschiedlich.

Da schwingt überall viel zu viel Ideologie mit, die in erster Linie auf die Befriedigung der eigenen Wählerklientel denn auf eine gemeinsam umgesetzte Renaissance zukunftsorientierter deutscher Wirtschaftspolitik abzielt. Dabei brauchen wir genau hier, bei der Wirtschaftspolitik, eine Zeitenwende – und zwar jetzt! Wir brauchen den langfristigen Blick nach vorn, nicht nur bis zur nächsten Wahl.

Was der Politik leider fehlt ist eine Vision, wie die Zeitenwende zu gestalten ist. An zu vielen Stellen wird schulterzuckend in Kauf genommen, dass Regeln und Vorschriften die deutschen Unternehmen gegenüber der internationalen Konkurrenz (vielleicht ja sogar willentlich) ausbremsen. Oppositionschef Friedrich Merz stellte in Richtung Regierung die zentrale Frage: „Wollen wir eigentlich noch ein wettbewerbsfähiger Industriestandort bleiben?“

Diese Frage stellen sich in diesen Tagen viele. Ich befürchte, diese Regierung wird die Antwort schuldig bleiben.

*Dr. Marcus Korthäuer
Vorstandsvorsitzender der
Unternehmerverbandsgruppe*

25 Jahre Unternehmerverband Soziale Dienste + Bildung

Jubiläum im Zeichen großer Herausforderungen: Politik muss die Themen Finanzierung, Fachkräfte und Bürokratie dringend angehen

Ein Vierteljahrhundert setzt sich der Unternehmerverband Soziale Dienste und Bildung für seine Mitglieder ein. Damals wie heute hat die Sozialwirtschaft große Herausforderungen zu meistern, „die Unternehmen müssen die Arbeitsbedingungen mit und ohne Tarifbindung im Spagat zwischen Refinanzierung und sozialem Auftrag gestalten“, sagt Geschäftsführerin Elisabeth Schulte.

Ursprung: Abkehr vom Vollkostenprinzip

Bei den sozialen Dienstleistern galt bis in die 1990er-Jahre hinein das „Vollkostenprinzip“: Die Kostenträger übernahmen sämtliche Kosten, eben auch die Personalkosten, die in der Sozialwirtschaft 70 Prozent und mehr der Ausgaben ausmachen. Als das der öffentlichen Hand zu teuer wurde, führte sie Pauschalen ein – und die hatten in der Höhe und Laufzeit nichts mit den ursprünglichen Tarifabschlüssen zu tun. „Somit ging die Schere zwischen Refinanzierung und Kosten immer mehr auseinander“, erläutert Verbandsgeschäftsführerin Elisabeth Schulte. Um unter diesen Rahmenbedingungen wettbewerbsfähig zu bleiben, gingen zehn Unternehmen auf den Unternehmerverband in Duisburg zu, der seine tarifpolitische Expertise in vielen Branchen unter Beweis gestellt hatte. Die Geburtsstunde des neuen Verbandes schlug dann exakt am 30. Dezember 1998, als diese zehn Dienstleister den „Unternehmerverband Soziale Dienstleistungen + Bildung e. V.“ ins Vereinsregister eintragen ließen.

Kerngeschäft Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen

In den vergangenen 25 Jahren ging es im Kern immer darum, die Mitgliedsfirmen arbeitsrechtlich zu beraten und vor Gericht zu vertreten sowie die Arbeitsbeziehungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern zu gestalten. Tarifverträge des öffentlichen Dienstes (TVöD) standen auf der Wunschliste der Gewerk-

schaft ver.di; hingegen schlanke und individuelle Lösungen auf der der Arbeitgeber, da sie in vollem Wettbe-

am Ende ein betriebswirtschaftlich vertretbarer Abschluss erzielt werden. „Hier bewährt sich die Expertise des

gruppen des TVöD ein. „Unser Verband hat die über 20 Einzelklagen abgewendet. Im Rahmen eines Ver-



Im Jahr 1998 gründeten zehn Unternehmer aus dem Bereich der sozialen Dienstleistungen und Bildung den bundesweiten Arbeitgeberverband. 25 Jahre später ist der Verband auf 135 Mitglieder mit über 21.000 Beschäftigten angewachsen. Das wurde im Oktober im HAUS DER UNTERNEHMER gefeiert. (Fotos: Kleff)

werb stehen. Elisabeth Schulte, die seit 2001 Geschäftsführerin des Verbandes ist, erinnert sich an harte Nüsse, die geknackt werden mussten: „Um den TVöD durchzudrücken, rief ver.di auch beispielsweise die Angestellten von KiTas für Kinder mit Behinderungen wochenlang zum Streik auf – eine schwierige Situation für Leitung und natürlich Eltern und Kinder.“ Mit langem Atem konnte

Verbandsteams aus Juristinnen und Juristen“, erläutert Schulte, die das Team als Volkswirtin unterstützt. Ein anderer Fall belegt eindrucksvoll, dass der Unternehmerverband Fehlentwicklungen bei Mitgliedern abmildern kann. Um einige hunderttausend Euro ging es, weil die Gewerkschaft Beschäftigte einer Behinderteneinrichtung, die noch nach BAT bezahlt wurden, in die Entgelt-

gleichs kam es letztlich nur zu geringfügigen Entgelterhöhungen, nicht aber zu völlig neuer Eingruppierung in den TVöD.“

Innovative Tarflösungen

Starre Tarifkorsette ablegen und dafür schlanke und flexible Lösungen schaffen – dies gelang unter anderem auch bei einem weiteren Mei-

stein in der Verbandsgeschichte. Die neue Fachgruppe DV.DAH, Dienstgeberverband Diakonische Altenhilfe Hessen, schaffte es 2022, die Arbeitsvertragsrichtlinien der Evangelischen Kirche durch ein innovatives branchen- und kirchengemäßes Tarifwerk mit Vorbildcharakter für die Pflegebranche abzulösen. Jüngst bewährte es sich in einer ersten Entgeltrunde. Hier zeigt sich, dass Sozialpartnerschaft lebt und funktioniert. Bei allem Streit mit den Gewerkschaften: Wenn sich beide Seiten entgegenkommen, gelingen gute Lösungen.

Heute ist der Unternehmerverband mit seiner Expertise wichtiger denn je. „Die Sozialwirtschaft steht unter Existenzdruck“, sagte Michael Reichelt in seiner Rede bei der Jubiläumsfeier des Verbandes im Oktober. Der Geschäftsführer der Lebenshilfe Duisburg ist seit zwei Jahren der Vorstandsvorsitzende des Unternehmerverbandes Soziale Dienste und Bildung. „Die Politik handelt paradox: Sie appelliert an die Träger sozialer Dienstleistungen, die Beschäftigten nach Tarifvertrag zu vergüten, weigert sich dann aber häufig, diese Tarifkosten auch vollständig zu refinanzieren. So bringt man eine Branche, die sowieso schon vom Fachkräftemangel gebeutelt und für den gesellschaftlichen Zusammenhalt in Deutschland so wichtig ist, in schiere Existenznot. Wer bestellt, muss auch bezahlen!“ Diese Existenznot betrifft z. B. auch Altenheime – Insolvenzen sind trotz großer Nachfrage bei den alten Menschen keine Seltenheit. „Dabei sollten die Einrichtungen nicht im Preis-, sondern im Qualitätswettbewerb stehen“, hatte der DV.DAH-Sprecher Oswald Beuthert bei einem Politischen Werkstattgespräch „Pflege in Hessen“ gefordert, das ebenfalls im Jubiläumjahr stattfand.

Jennifer Middeldkamp

Lesen Sie weiter auf den Seiten 12, 13 und 15.

Bundeskanzler Olaf Scholz beim NRW-Unternehmertag

Industriestrom bei und nach der Veranstaltung von unternehmer nrw kontrovers diskutiert

Im August war Bundeskanzler Olaf Scholz zu Gast beim Unternehmertag unseres Dachverbands unternehmer nrw. Beim ersten Auftritt des Kanzlers nach der Sommerpause waren die Erwartungen hoch, schließlich liefen zu diesem Zeitpunkt heiße Debatten über Wachstumschancengesetz, Fachkräftemangel, Bürokratieabbau und nicht zuletzt den Industriestrom. Lei-

der vermied Scholz trotz massiver Warnungen der anwesenden Unternehmerinnen und Unternehmer konkrete Aussagen, insbesondere zum vielfach geforderten Industriestrompreis. Das löste im Nachgang zum Unternehmertag eine bundesweite Debatte aus; am Ende steht hoffentlich eine Lösung, die den vorgetragenen Sorgen der Wirtschaft Rechnung trägt.

Bei vielen anderen Beispielen forderte Arndt G. Kirchhoff, Präsident von unternehmer nrw, den Kanzler und seine Regierung eindringlich auf, jetzt schnellstens einen klaren Schwerpunkt auf Wettbewerbsfähigkeit, Investitionen und Innovationen zu setzen. „Deutschland hat massive strukturelle Probleme, die die Politik jetzt dringend angehen muss.“

Deutschland gerate international zunehmend ins Hintertreffen, das Land sei derzeit nicht gut aufgestellt. Die Wirtschaftsleistung gehe zurück, viel zu hohe Energiekosten sowie Steuern und Abgaben gefährdeten die internationale Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen, der Arbeits- und Fachkräftemangel belastete inzwischen alle Wirtschaftsbereiche, der Zustand der

Infrastruktur sei extrem besorgniserregend und Bürokratie und Regulierung lähmten das ganze Land. „Die Lage ist ernst“, sagte Kirchhoff. Umso wichtiger sei es, das Land mit entschlossenen Maßnahmen wieder nach vorn zu bringen. Dies werde nur mit einer wettbewerbsfähigen Wirtschaft gelingen. www.unternehmer.nrw



Bocholt
Digitale Montagewerkzeuge halten bei Spaleck Oberflächentechnik Einzug in die Produktion.

► Seite 6



Oberhausen
Lenord+Bauer sichert Fachkräfte auch durch Familienfreundlichkeit.

► Seite 11



Duisburg
Vor 125 Jahren vom Malermeister gegründet steht Wittig heute für Schiffsausrüstung.

► Seite 9

Impressum

Herausgeber:

Unternehmerverbandsgruppe e. V.
Hauptgeschäftsführer
Wolfgang Schmitz
Düsseldorfer Landstr. 7
47249 Duisburg
Telefon 0203 99367-0
uv@unternehmerverband.org

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

Jennifer Middelkamp
middelkamp@unternehmerverband.org

Redaktion:

Christian Kleff, Jennifer Middelkamp,
Geraldine Klan
Düsseldorfer Landstr. 7
47249 Duisburg
Telefon 0203 99367-205

Gestaltung, Layout:

Manon May, 61462 Königstein/Ts.

Verlag und Anzeigenvertrieb:

BK Kommunikation GbR
Voltaire-Weg 6
76532 Baden-Baden
Telefon 07221 276027
info@bk-kommunikation.de

Druck:

Rheinisch-Bergische Druckerei GmbH,
40196 Düsseldorf

Auflage: 15.000

Nachdruck nur mit ausdrücklicher
Genehmigung des Herausgebers

75 Jahre Arbeitgeberverband METALL NRW

Warnung vor vermehrten Staatseingriffen in die Tarifautonomie

Die nordrhein-westfälischen Metallarbeitgeber haben ihr Jubiläumsjahr – vor 75 Jahren wurde METALL NRW gegründet – für ein klares Bekenntnis zur Tarifautonomie genutzt. Zum Auftakt der Feierlichkeiten warnten sie die Politik davor, die Akzeptanz der Tarifautonomie in Deutschland durch vermehrte Eingriffe des Staates weiter zu untergraben. Die ständige Einmischung der Politik bei der Anpassung des gesetzlichen Mindestlohns, die wiederkehrenden Debatten über die Einführung eines Tar

ifreugesetzes sowie die regelmäßigen Diskussionen zur Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen seien eine massive Gefahr für die Reputation von zwischen Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften ausgehandelten Tarifverträgen. „Die Mütter und Väter des Grund-

gesetzes wollten aus gutem Grund, dass sich der Staat aus Lohnver-

überflüssigen Debatten würden oft ausgerechnet von den gleichen Politikern geführt, die sich über die nachlassende Tarifbindung in den Verbänden beschwerten.

unter Druck setzt“, erklärte Kirchhoff. Die politische Einmischung sei gefährlich, weil sie sich gerade vor Wahlen eher an den Stimmungskurven von Demoskopen orientiere und weniger an die Richtlinien der Ordnungspolitik halte. Nach Worten des NRW-Metallarbeitsgeberpräsidenten habe die Tarifautonomie in Deutschland in den vergangenen 75 Jahren erwiesenermaßen einen erheblichen Beitrag zum Wohlstand des Landes geleistet.

„Tarifpolitik ist immer ein Spagat zwischen den Erwartungen und dem Verkräftbaren. Umso wichtiger bleibt es, auch in künftigen Tarifrunden wirtschaftliche Vernunft zu beweisen und ganz nah an den wirtschaftlichen Realitäten zu verhandeln.“



Arndt G. Kirchhoff, Präsident METALL NRW

handlungen komplett raushält“, erklärte der Präsident von METALL NRW, Arndt G. Kirchhoff. Diese

„Ich halte dieses Gebaren für scheinheilig, weil es den Flächentarif völlig unnötig noch zusätzlich

[www.metall.nrw]

Drei ehrenamtliche Richter berufen

Thomas Derksen, Matthias Finkenber und Martin Menge entscheiden bis 2028 mit

Der Hamminkeler Thomas Derksen, Betriebsleiter der Holemans GmbH in Rees, und der Bocholter Matthias Finkenber, Geschäftsführer der RST GmbH in Hamminkeln, sind von der Präsidentin des Landesarbeitsgerichtes Düsseldorf, Brigitte Göttling, zu ehrenamtlichen Richtern am Arbeitsgericht Wesel ernannt worden, sowie Martin Menge, Head of Controlling & HR bei der Gerstel GmbH & Co. KG in

Mülheim an der Ruhr, am Arbeitsgericht Oberhausen. Bis 2028 werden sie mit einem vollwertigen Stimmrecht an der Seite von Berufsrichterinnen und Berufsrichtern mitentscheiden. Für Thomas Derksen ist es bereits die dritte, für Matthias Finkenber die zweite, für Martin Menge die erste Amtsperiode.

„Die Arbeit als Arbeitsrichter ist gerade für Arbeitgeber eine spannende

Aufgabe. Man lernt viel darüber, wie arbeitsrechtliche Konflikte in Unternehmen entstehen und eskalieren. Natürlich ist es unsere Aufgabe als Arbeitsrichter, aktiv an der Lösung dieser Konflikte mitzuwirken. Man kann aber auch für sich persönlich viel mitnehmen – nämlich wie solche Konflikte frühzeitig entschärft und beigelegt werden können“, bilanziert Thomas Derksen, der in Hamminkeln

lebt. Die Holemans GmbH ist Spezialist für die Gewinnung, Aufbereitung und Vermarktung von Sand und Kies. Auch Matthias Finkenber aus Bocholt freut sich auf die Aufgabe: „Als ehrenamtlicher Richter muss ich verantwortlich abwägen. Vor dem Hintergrund des Arbeitsrechtes sind sowohl die Interessen des Unternehmens als auch die Rechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu berücksichtigen. Ich bin gespannt, welche Fälle mich in Zukunft erwarten.“ Die RST GmbH zählt Elektrotechnik, Prozessautomation, Feinblech und Anlagenbau zu ihrem Portfolio.

fair miteinander umgehen. Ich freue mich sehr auf die Tätigkeit als ehrenamtlicher Richter und werde meinen Teil dazu beitragen, gerechte und transparente Entscheidungen herbeizuführen“, erläutert Martin Menge seine Beweggründe. Die Gerstel GmbH & Co. KG mit Sitz in Mülheim an der Ruhr ist ein auf Laboranalytik und Labormesstechnik spezialisiertes Familienunternehmen. Am Stammsitz in Mülheim an der Ruhr werden dazu qualitativ hochwertige und zuverlässige Komplettlösungen entwickelt, hergestellt und weltweit vertrieben.

Rund 10.000 ehrenamtliche Richterinnen und Richter helfen derzeit an den Arbeitsgerichten in NRW bei der Entscheidungsfindung – je zur Hälfte aus Kreisen der Arbeitgeberseite und Arbeitnehmerseite. Über das Vorschlagsrecht verfügt der Unternehmerverband Ruhr-Niederrhein.

Geraldine Klan



Thomas Derksen



Matthias Finkenber



Martin Menge (Alle Fotos: privat)

Neu im Unternehmerverband Dienstleistungen

Unternehmerverband
Dienstleistungen

„Trotz der großen Firmengruppe, der wir angehören, gibt es Bereiche, die nicht von der Gruppe abgedeckt werden – sei es lokale Nachwuchsförderung, die Stärkung des Mittelstands in Deutschland oder die Zusammenarbeit mit lokalen Partnern. Hier sehen wir im Unternehmerverband einen starken Partner, der uns sowohl regelmäßig mit wichtigen branchenspezifischen Informationen versorgt, das Netzwerke zu anderen Unternehmen vereinfacht, als auch uns als starker Partner im Bereich der arbeitsrechtlichen Beratung zur Seite steht.“



Tobias Allebrodt,
Executive Director,
IDEA Data Solutions GmbH,
Düsseldorf

[www.idea-data.com]

Neu im Unternehmerverband Mülheimer Wirtschaft

Unternehmerverband
Mülheimer Wirtschaft

„Es ist mir persönlich wichtig, mich für Mülheim und das gesamte Ruhrgebiet aktiv einzusetzen und die Region als wirtschaftlichen Standort auch langfristig zu stärken. Durch unsere Zusammenarbeit mit dem Unternehmerverband ist es möglich, unsere Erfahrung innerhalb der Netzwerke verschiedener Unternehmen auszutauschen, gemeinsame Interessen weiterzuentwickeln und die Synergien zu nutzen, um weitere, erfolgsversprechende Fortschritte zu machen.“



Marcus Wellhöner,
geschäftsführender Gesellschafter der Wellhöner
Immobilienmanagement GmbH & Co. KG,
Mülheim an der Ruhr

[www.wellhoener.immobilien]

Adenauer & Co. GmbH

Textil- und Bekleidungsindustrie
www.adenauer.com

Leysieffer Genusskultur GmbH

Manufaktur für Pralinen, Torten
und Trüffel www.leysieffer.com

SKB GmbH & Co. KG

Montanindustrie und Bergbau
www.holemans.de

Unit M GmbH

Beratung, Implementierung und Optimierung von digitalen Vertriebslösungen
www.unit-m.de

Rheinische Grundbesitz AG

Immobilien-Management-Holding
www.rheingrund.de

Apeltrath GmbH

Förderbänder und Anlagen
www.apeltrath.de

Neu bei Wirtschaft für Duisburg e.V.

WIRTSCHAFT
FÜR DUISBURG

„Die Krohne Gruppe ist fest in Duisburg verwurzelt. Die Stadt will sich als Wirtschaftsstandort aktiv weiterentwickeln – das begrüßen wir außerordentlich. Umso wichtiger ist es, dass die hiesige Wirtschaft in einem solchen Prozess mit am Tisch sitzt. Über Wirtschaft für Duisburg haben alle Unternehmen, ob klein oder groß, die Chance, an der Entwicklung Duisburgs mitzuarbeiten. Da sind wir sehr gerne mit dabei.“



Ingo Wald,
CFO,
KROHNE Gruppe

[www.krohne.de]

Neu im Unternehmerverband Ruhr-Niederrhein

Unternehmerverband
Ruhr-Niederrhein

Snop Automotive Duisburg GmbH

Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagenteilen
www.snop.eu

Holemans Niederrhein GmbH

Montanindustrie und Bergbau
www.holemans.de

Neu im Unternehmerverband Soziale Dienste und Bildung

Unternehmerverband
Soziale Dienste und Bildung

DRK Bielefeld Martha-Stapenhorst Heim gGmbH

Einrichtung zur stationären Seniorenbetreuung
www.drk-martha-stapenhorst-heim.de

Wie Gewohnt - Alltagshilfen und Betreuungsangebote gGmbH

Häusliche Betreuung
www.diacom-altenhilfe.de/haeusliche-betreuung

Verein für körper- und mehrfach-behinderte Menschen, Menden

Einrichtungen zur Betreuung von Menschen mit Handicap
www.vkm-menden.de

VKM mobil gGmbH

Pflegedienst
www.vkm-menden.de

ruhrmed GmbH

Zeitarbeit und Pflege-Dienstleister
www.ruhrmed.de

DTG Deutsche Transport-Genossenschaft Binnenschiff

Logistik und Verkehr
www.dtg-eg.de

Georg Kountourakis Consulting

Organisationsberatung
www.gko-consulting.de

GOLDBECK West GmbH Duisburg

Baudienstleistungen
www.goldbeck.de

VA Coating GmbH

Abdichtungs- und Beschichtungssysteme
https://va-coating.com

Stadtwerke Duisburg AG

Versorgung mit Strom, Gas, Wasser und Fernwärme in Duisburg
www.stadtwerke-duisburg.de

Weitere Stimmen von Mitgliedern des Unternehmerverbandes finden Sie hier: www.unternehmerverband.org/mitglieder

Deutschland 2023 – Große Herausforderungen, keine Strategie

Wirtschaftsweiser Prof. Dr. Achim Truger: „Es geht um strategische Weichenstellungen – da würde ein richtiger Wumms wirklich Sinn machen.“

Die Unternehmerinnen und Unternehmer an Rhein und Ruhr sind mit der Politik der Bundesregierung unzufrieden und fordern eine Standortoffensive 2030. „Deutschland hat massive strukturelle Probleme, die die Politik jetzt dringend angehen muss“, sagte der Vorstandsvorsitzende der Unternehmerverbandsgruppe, Dr. Marcus Korthäuer, beim Unternehmertag Ende August in Duisburg. „Wachstumschancengesetz, Zukunftsfinanzierungsgesetz oder Bürokratieentlastungsgesetz: Schillernde Bezeichnungen, aber sind sie der große Wurf, den wir brauchen? Wo ist der rote Faden, wo das Gesamtkonzept?“ Das vom Kabinett in Meseberg nun doch beschlossene Wachstumschancengesetz sei ein erster Schritt, aber letztlich lediglich eine Sammlung von überschaubaren Einzelmaßnahmen, die nicht ausreichen, um Deutschlands strukturelle Probleme zu lösen.

Koalition regiert an der Realität vorbei

In seiner Rede bestätigte der Wirtschaftsweiser Prof. Dr. Achim Truger diese Sichtweise: „Die Signale aus Meseberg zur Stärkung der Wirtschaft sind wichtig und gehen in die richtige Richtung. Leider fehlt eine Einigung beim Industriestrompreis. Und das Wachstumschancengesetz ist auch nach der kleinen Aufstockung immer noch viel zu gering dimensioniert. Es geht um strategische Weichenstellungen – da würde ein richtiger Wumms wirklich Sinn machen.“

Korthäuer warf der Koalition vor, an der Realität vorbeizuregieren: „Die aktuelle Regierung hat für Deutschland hehre Ziele formuliert, die klimaneutrale Transformation der Industrie steht weit oben auf der Agenda. Das ist auch gut so. Aber: Die multiplen Krisen der vergangenen Jahre und ihre mittel- und langfristigen Konsequenzen für die Wirtschaft bleiben bei der Ausführung von politischen Beschlüssen außen vor.“ Insbesondere kritisierte er die Energiepolitik. Der günstige Übergangsenergieträger Gas sei durch den Angriffskrieg Russlands auf die Ukraine quasi aus dem Spiel genommen worden. Parallel sei der Preis für Strom explodiert. Trotzdem würde auf etablierte Energieträger verzichtet und parallel die weitere Elektrifizierung, etwa bei der Heizenergie, vorangetrieben.

„Heute sind wir Weltmeister im Aussteigen“

Korthäuer: „Da fehlt mir der Bezug zur Realität: Früher waren wir Exportweltmeister. Heute sind wir Welt-

gestalten, dass für die deutsche Wirtschaft – und damit auch die deutsche Gesellschaft – keine existenziellen Nachteile entstehen. Uns fehlt komplett die Flexibilität, um auf sich immer schneller verändernde globale Rahmenbedingungen zu reagieren. Stattdessen sägen wir aktiv an dem Ast, auf dem wir sitzen.“

Mittelstand als Rückgrat des Wirtschaftsstandorts stärken

Vor diesem Hintergrund unterstützte Korthäuer die Forderung nach einem Brückenstrompreis. „Wir haben es mit einem politisch gewollten Strukturwandel zu tun, der den deutschen industriellen Mittelstand im Kontext globaler Krisen direkt bedroht. Uns geht es nicht um Mitnahmeeffekte oder falsche Anreize. Uns geht es darum, unsere Zukunft hier am Standort Deutschland in einzigartig verbundenen Wertschöpfungsketten sicher und verlässlich planen zu können, bis eine transformierte und massiv ausgebauten Energieinfrastruktur dauerhaft wettbewerbsfähige Energie-

„Deutschland hat massive strukturelle Probleme, die die Politik jetzt dringend angehen muss.“



Dr. Marcus Korthäuer

meister im Aussteigen, haben aber keinen Plan, wie wir den Übergang so

preise ermöglicht. Der deutsche Mittelstand wird immer wieder als



Referent beim Sommer-Unternehmertag war Prof. Dr. Achim Truger (Mitte), Mitglied des Sachverständigenrats und Professor für Sozioökonomie, Schwerpunkt Staatsstätigkeit und Staatsfinanzen an der Universität Duisburg-Essen. Begrüßt wurden die rund 200 Gäste zuvor von Dr. Marcus Korthäuer (l.) und Hauptgeschäftsführer Wolfgang Schmitz (Alle Fotos: Lukas)

Rückgrat des Wirtschaftsstandorts bezeichnet. Zur Wahrheit gehört auch: Wir können nicht weg. Wir sind mit unseren Standorten und Mitarbeitenden verwoben und auf die Rahmenbedingungen vor Ort angewiesen. Das wird leider gerne ignoriert.“

Die Highlights des Unternehmertages in einem Film in 45 Sekunden sowie ein Mitschnitt der Rede von Dr. Marcus Korthäuer sowie des Vortrags von Dr. Achim Truger finden Sie, ebenso wie weitere Foto-Impressionen, auf unserer Website!

www.unternehmerverband.org

Christian Kleff

Neu im Vorstand

Die Mitglieder des Unternehmerverbandes Metall Ruhr-Niederhein, dem zweitgrößten Arbeitgeberverband der Metall- und Elektroindustrie in NRW, haben in ihrer jüngsten Mitgliederversammlung ein neues Vorstandsmitglied gewählt: Patrick Keppler, Geschäftsführer der Gutehoffnungshütte Radatz GmbH in Oberhausen.

Dem sechsköpfigen Vorstand steht als Vorsitzender Dr. Marcus Korthäuer, Geschäftsführer der Espera-Werke GmbH in Duisburg, vor.

www.unternehmerverband.org/profil/gremien



Patrick Keppler (Foto: Lukas)

Unternehmertag: Treffpunkt von Wirtschaft und Gesellschaft



Volles Haus: Rund 200 Gäste kamen zum Unternehmertag Sommer 2023 ins HAUS DER UNTERNEHMER. (Alle Fotos: Lukas)



Konzentriertes Zuhören: Referent Prof. Dr. Achim Truger referierte über nötige strategische Weichenstellungen.



Deutliche Worte: Referent, Hauptgeschäftsführung und Vorstandsmitglieder des Unternehmerverbandes verfolgen die Rede des Vorstandsvorsitzenden Dr. Marcus Korthäuer.



Großer Applaus: Am Ende gab es viel positives Feedback seitens des Publikums, wie auch unsere Gästebucheinträge belegen.



Viele Fragen: Christian Kleff, Geschäftsführer Kommunikation, moderierte die anschließende Podiumsdiskussion.



Hochkarätiger Besuch (v. l.): Oberbürgermeister Sören Link, Dr. Marcus Korthäuer, Prof. Dr. Achim Truger, Felix Banaszak, Bundestagsabgeordneter der Grünen, und Wolfgang Schmitz.



Grillmeister am Werk: Die rund 200 Gäste wurden mit sommerlichen Köstlichkeiten versorgt...



...dazu zählte auch perfekt zubereitetes Fleisch.



Geschenk zum Abschied: Die Gäste erhielten Duisburger Currywurst – bekannt durch das VOX-Format „Höhle der Löwen“.

Gästebuch: Unternehmertag 2023

- „Vielen Dank für die tolle Veranstaltung!“
- „Vielen Dank für den informativen und spannenden Abend und die guten Gespräche am Rande“
- „Eine sehr schöne und wie immer informative Veranstaltung zu den brennenden tagesaktuellen Themen“
- „Ein auf Konsens angelegter Vortrag in spannenden Zeiten“
- „Schönes Wiedersehen, HDU und Verband bleiben in bester Erinnerung“
- „Es war mal wieder großartig!“
- „Vielen Dank für die kurzweilige Zeit!“
- „Es ist bei mir ein guter Brauch, wer was bekommt, bedankt sich auch – Sehr gute Informationen & ein feiner Abend!“
- „Ein wundervoller Abend mit vielen interessanten Kontakten“
- „Vielen Dank für die tolle Organisation“
- „Herzlichen Dank für die spannenden Impulse“
- „Ein toller Unternehmertag 2023!“



135 Millionen Elektroautos könnten dank Flender ein Jahr lang um die Welt fahren

Interview mit Andreas Evertz, CEO der Flender GmbH in Bocholt, über Windkraftanlagen, CO₂-Fußabdruck, Klimaschutz und nachhaltige Industrie

[u!]: Ihre Marke Winergy hat die Wind-Energie ja schon im Namen, Flender stellt u. a. Antriebssysteme für Windkraftanlagen her. Da kann man getrost sagen: Nachhaltigkeit ist die DNA Ihres Unternehmens, oder?

Andreas Evertz: Wir sind der Partner für eine nachhaltige Zukunft. Das heißt, wir arbeiten eng mit unseren Kunden, Lieferanten und allen Stakeholdern daran, die industrielle Produktion immer energieeffizienter und ressourcenschonender zu gestalten. Gleichzeitig wollen wir für unsere Kunden natürlich optimale Wertschöpfung gewährleisten. Nachhaltigkeit ist also ein sehr wichtiges Thema für uns, aber nicht nur im Wind-Bereich.

[u!]: Welche Flender-Produkte sorgen dafür, dass die Energiewende gelingt?

Andreas Evertz: Tatsächlich tragen wir mit einem breiten Spektrum an Lösungen zur Förderung der Energiewende bei. Dazu gehören unsere Antriebe für Windkraftanlagen. Unser Unternehmen ist mit ca. 60 Prozent des Umsatzes stark im Bereich der Windkraftgetriebe tätig. Unsere installierte Leistung von 350 Gigawatt in der Windindustrie ist eine beeindruckende Zahl. Sie reicht aus, um 268 Millionen Haushalte mit Strom zu versorgen oder 135 Millionen Elektroautos ein Jahr lang um die Welt fahren zu lassen. Aktuell finden Sie in fast jedem dritten Windrad auf der Welt eine Antriebskomponente von Flender.

Aber ich betone immer wieder, dass die Energiewende ohne industrielle Produktion nicht gelingen kann. Bleiben wir bei der Windenergie. Für ein Windrad werden viele Industrieprodukte wie Zement, Stahl oder Verbundstoffe benötigt. Auch in diesen Branchen sorgen wir mit unseren Antriebslösungen dafür, dass unsere Kunden ihre Produktion immer energieeffizienter gestalten können. Eine große Rolle spielen dabei digitale Intelligenz und Sensorik. Unsere Sensortechnologie AIQ macht Getriebe smart, indem sie Getriebedaten während des Betriebs aufnimmt und analysiert. Mit diesen Daten können unsere Kunden ihre Produktionsprozesse optimieren. Uns helfen die Daten dabei, Getriebe noch genauer auf die Anforderungen beim Kunden anzupassen. In vielen Fällen können so Rohstoffe wie Stahl und Öl gespart werden.

[u!]: Neben den Produkten zählt Nachhaltigkeit auch in den Prozessen, z. B. beim CO₂-Fußabdruck Ihres Unternehmens. Was sind Ihre Ziele und wie erreichen Sie diese?

Andreas Evertz: Unser Ziel ist es im Jahr 2030 in unseren eigenen Betrieben und Anlagen komplett CO₂ neutral zu agieren. Dafür haben wir ein sehr umfangreiches Maßnahmenpaket auf den Weg gebracht. Diese berücksichtigen z.B. den Bezug von grüner Energie, die Nutzung von Energiespeichern und Energieeffizienzsteigerungen in unserer Produktion. Mit diesen Maßnahmen können wir unsere Emissionen schon jetzt um 79 Prozent senken. Entscheidend ist, das Thema Nachhaltigkeit und CSR fest in der Unternehmensstrategie zu verankern. Das führt zu klaren Verantwortlichkeiten und wir merken wie unsere Mitarbeitenden sich mit den Zielen identifizieren und mit großem Engagement daran mitarbeiten.

[u!]: Flenders Engagement in Sachen Nachhaltigkeit wird honoriert. Das EcoVadis-Nachhaltigkeitsrating zählt Sie zu den besten fünf Prozent der



Flender hat in dieser Region Fertigungsstandorte in Bocholt und Voerde. Da Wind-Komponenten bald Größen annehmen, die nicht mehr auf der Straße transportiert werden können, sucht das Unternehmen derzeit einen zusätzlichen europäischen Fertigungsstandort am Wasser.

nachhaltigsten Unternehmen weltweit. Gerade erst sind Sie mit dem deutschen Nachhaltigkeitspreis 2024 ausgezeichnet worden. Wie stolz sind Sie darauf?

Andreas Evertz: Solche Auszeichnungen freuen uns natürlich, weil sie die Bestätigung sind, dass wir auf einem guten Weg sind. Denn wichtig sind nicht die Auszeichnungen, sondern dass wir unsere Ziele erreichen. Als Industrie müssen wir vorweg gehen, um die globalen Klimaziele zu erreichen.

[u!]: Die nachhaltige Firmenphilosophie spiegelt sich auch in weiteren CSR-Projekten wider...

Andreas Evertz: Da kommt das angesprochene Engagement unserer Mitarbeitenden zum Tragen. Ob Fußball-Wohltätigkeitsturnier in Bocholt, „Green Oasis“ Baumspenden in Serbien oder Stipendien-Programme in Indien. Da passiert sehr viel, worauf ich sehr stolz bin.

[u!]: Auf Themen wie Klimaschutz, Umweltbewusstsein und Energiewende setzt die so genannte Generation Z – die zugleich Ihre potenziellen neuen Nachwuchskräfte sind. Wie präsent sind diese Themen in Bewerbungsprozessen?

Andreas Evertz: Wir merken das in Bewerbungsgesprächen und bei unseren Auszubildenden und Studenten. Ihnen sind diese Themen wichtig und das ist gut so. Ich glaube, dass wir daher auch ein interessanter Arbeitgeber für viele junge Leute sind. Es gibt wenige Unternehmen, die so sehr im Zentrum der Energiewende und der industriellen Transformation agieren wie wir. Das zeigen auch die Besuche von hochrangigen Politikerinnen und Politikern wie Robert Habeck, Annalena Baerbock und Hendrik Wüst in diesem Jahr.

[u!]: Apropos Nachwuchs: Flender ist an seinem Stammsitz in Bocholt Hauptsponsor des neuen Studiengangs „Sustainable Engineering and Ma-



In einem 10-Megawatt Offshoregetriebe sitzend kam Vizekanzler Dr. Robert Habeck (links) am Flender-Standort in Voerde mit Flender-CEO Andreas Evertz ins Gespräch. Der Wirtschaftsminister sagte: „Für die Energiewende brauchen wir Wertschöpfung wie bei Flender.“ (Alle Fotos: Flender)

als wichtigen Teil seiner Unternehmensstrategie lebt, dann braucht man auch hier gute Leute, die das Thema ganzheitlich verstehen und angehen.

[u!]: Was man gemeinsam an frischen Ideen entwickeln kann, zeigt eine nachhaltige Verpackung, die Flender mit einem Lieferanten an den Start gebracht hat: ein umweltfreundliches Mehrweg-Verpackungssystem für Großlager. Nachhaltigkeit ist also auch ein starker Innovationstreiber. Was haben wir von Flender da in den nächsten Jahren zu erwarten?

Andreas Evertz: Bei unseren Innovationen achten wir darauf, dass unsere Produkte möglichst ressourcenschonend, effizient und zuverlässig sind. Unser neu entwickelter Hybrid-Drive kommt z.B. mit ca. 90 Prozent weniger Kupfer und Seltenen Erden aus als andere Antriebsarten. Das ist ein entscheidender Aspekt für den zukünftigen Ausbau der Windenergie. Denn diese für die Energiewende benötigten Rohstoffe sind nur begrenzt verfügbar.

Gleiches gilt für unsere neue Standard-Getriebereihe FLENDER ONE im Industriegeschäft. Wir haben das einstufige FLENDER ONE im April auf der Hannover Messe sehr erfolgreich vorgestellt. Im nächsten Jahr folgen die mehrstufigen Modelle. Wir werden zukünftig Getriebe maßgeschneidert auf die jeweilige Anwendung und die damit verknüpften Anforderungen konfigurieren können. Für unsere Kunden bedeutet das maximale Individualität und trotzdem schnelle Lieferzeiten und geringe Kosten. Möglich macht das ein echter Meilenstein in der Getriebefertigung: die vollständige Digitalisierung des Engineering-Prozesses. Er stößt die Konstruktion exakt nach Kundenanforderung an und übersetzt sie in einen voll-automatisierten Fertigungs- und Lieferprozess.

[u!]: Sie haben in den vergangenen zwei Jahren Ihre Windenergie-Produktionskapazitäten in Westaustralien, China und Indien erweitert. Müssen wir uns Sorgen machen, dass Investitionen in Windkraft nur im Ausland erfolgen?

Andreas Evertz: Nein, denn das tun sie nicht. Wir haben zuletzt massiv in unseren Standort in Voerde investiert und ihn ebenfalls durch Hallenneubauten erweitert. Gleiches passiert gerade an unserem Standort in Penig bei Chemnitz. Flender ist und bleibt stark in Deutschland verwurzelt. Als internationales Unternehmen sind wir besonders erfolgreich, da wir durch unsere globale Aufstellung nah am Kunden agieren.

[u!]: In Voerde haben Sie den Standort mit neuen Logistik- und Lagerflächen

für Großkomponenten erweitert. Hier schließt sich der Nachhaltigkeits-Kreis, denn dadurch reduzieren Sie mit optimierten Transportwegen CO₂-Emissionen.

Andreas Evertz: Wir sind in Voerde an unsere Kapazitätsgrenzen gelangt. Windräder und damit auch die Getriebe und Antriebssysteme wachsen kontinuierlich an Größe und Gewicht und der Bedarf wird in den kommenden Jahren massiv steigen. Mit den neuen Lagerflächen gestalten wir unsere Logistikprozesse nachhaltig und reduzieren so einen erheblichen Teil der bisherigen Transportwege und die damit verbundenen CO₂-Emissionen. Zuvor dezentral gelagerte Komponenten können nun zentral gelagert und mit optimierten Transportwegen schneller für die Montage bereitgestellt werden. Die Energie für die Großteilwaschmaschine kommt über Fernwärme. Die Getriebeteile können durch die kur-

zente Materialwege von der LKW-Entladung bis in die Großtriebmontage überdacht über eine separate Schleuse transportiert werden. Dadurch kühlt die Halle nicht aus und wir sparen wertvolle Energie. Zudem werden wir das gesamte Dach der neuen Halle noch mit Photovoltaikmodulen ausstatten.

Da die Wind-Komponenten bald Größen annehmen, die wir nicht mehr auf der Straße transportieren können, sind wir auch auf der Suche nach einem zusätzlichen Fertigungsstandort am Wasser hier in Europa.

Das Interview führte Jennifer Middeldkamp



Flender-CEO Andreas Evertz

Über Flender

Gründung	1899
Hauptsitz	Bocholt; 33 Standorte weltweit
Beschäftigte	ca. 9.000 weltweit
Produkte	Mechanische und elektrische Antriebssysteme bestehend aus Getrieben, Kupplungen, Generatoren und dazugehörigen Services für Schlüsselindustrien wie Windenergie, Zement, Rohstoffverarbeitung, Öl und Gas, Energieerzeugung, Wasser und Abwasser, Marine, Krane und Fördertechnik.
Umsatz (2022)	2,3 Milliarden Euro
Internet	www.flender.com

Nachhaltigkeit messbar machen und managen – gewusst wie!

Interview mit Tobias Fastenrath vom Unternehmerverband und Olaf Eisele vom Institut für angewandte Arbeitswissenschaft e. V.

[u!]: Ressourcen effizienter nutzen, Prozesse effektiver gestalten, soziale Aspekte bei der Belegschaft berücksichtigen... Nachhaltigkeit findet in den Unternehmen auf vielen Ebenen statt. Wie lässt sich das systematisieren? Wo fängt man am besten an?

Tobias Fastenrath: Zunächst sollte jedes Unternehmen für sich klären, was es unter Nachhaltigkeit versteht und welche Spezifika es zu berücksichtigen gilt. Dabei tauchen verschiedene Leitfragen auf, wie: „Welche internen Anforderungen stellen wir uns selber?“ oder „Welche Ressourcen stehen uns eigentlich für das Thema Nachhaltigkeit zur Verfügung?“. Wichtig ist dann, ein Leitbild bzw. Statement zur Nachhaltigkeit zu etablieren. Worte alleine reichen natürlich nicht, dadurch wird keine Organisation nachhaltiger. Es gilt nun die technischen, ökologischen, sozialen und ökonomischen Aspekte der Organisation systematisch zu erfassen, in Einklang zu bringen und deren Soll-Zustände zu definieren. Eine Orientierung können dabei andere (Management-) Systeme bieten, welche die Aspekte messbar machen. Es gilt dann die Nachhaltigkeit immer weiter in die (Neu-) Gestaltung der betrieblichen Prozesse zu integrieren und Antworten auf die Frage „Haben wir auch die Aspekte der Nachhaltigkeit berücksichtigt?“ zu finden.

[u!]: Wie profitieren die Mitglieder des Unternehmerverbandes von Ihrer Expertise?

Tobias Fastenrath: Wir können die interessierten Unternehmen mit maßgeschneiderter Beratung unterstützen. Fast alle Unternehmen sind ja auch schon aktiv. Auftakt für eine solche Beratung können unsere Seminare im HAUS DER UNTERNEHMER sein, welche wir in Kooperation mit un-

rem Forschungsinstitut, dem ifaa, durchführen. Hier gibt es eine handfeste Vorgehensweise; das Seminar kann auch als Inhouse-Seminar, z. B. in Form von Workshops, gebucht werden. Darüber hinaus können wir in einem Erstgespräch vor Ort den Bedarf besprechen und das Unternehmen kontinuierlich auf dem Weg in die Nachhaltigkeit begleiten. Nachhaltigkeit lässt sich übrigens sehr gut an andere Managementsysteme des Arbeits- und Umweltschutzes und den Prinzipien des Lean Managements (Stichwort: Verschwendungsreduzierung) anknüpfen.

Weitere Infos online

www.unternehmerverband.org/leistungen/arbeitswirtschaft

www.arbeitswissenschaft.net

[u!]: Das ifaa, Institut für angewandte Arbeitswissenschaft e. V., ist die von den Arbeitgeberverbänden getragene Forschungseinrichtung rund um Themen der Arbeitswirtschaft und -organisation. Mit dieser Expertise unterstützt es auch die Arbeitgeberverbände und deren Mitgliedsunternehmen bei der Gestaltung und Umsetzung eines betrieblichen Nachhaltigkeitsmanagements. Was empfehlen Sie beim Umsetzen in die Praxis?

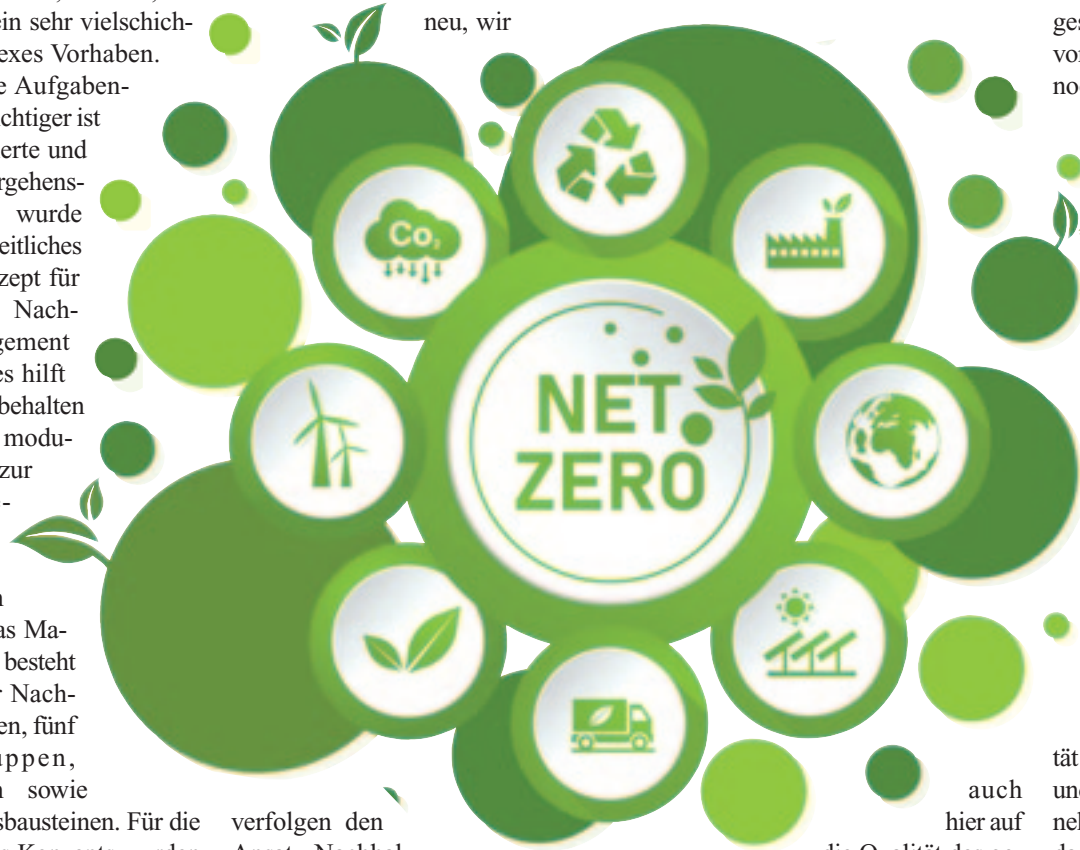
Olaf Eisele: Je komplexer die Aufgabenstellung, desto wichtiger ist eine gut strukturierte und systematische Vorgehensweise. Im Fachbereich Unternehmensexzellenz erforschen, entwickeln und evaluieren wir Managementkonzepte und -systeme, Methoden sowie praktische Werkzeuge für die Gestaltung einer erfolgreichen Betriebs- und Arbeitsorganisation.

Nachhaltigkeit ist per Definition aufgrund der gleichrangigen Beachtung unterschiedlicher Aspekte und Zieldimensionen (Wirtschaft, Umwelt, Soziales, Technik) ein sehr vielschichtiges und komplexes Vorhaben. Je komplexer die Aufgabenstellung, desto wichtiger ist eine gut strukturierte und systematische Vorgehensweise. Am ifaa wurde deshalb ein ganzheitliches Managementkonzept für ein betriebliches Nachhaltigkeitsmanagement entwickelt. Dieses hilft die Übersicht zu behalten und liefert einen modularen Leitfaden zur anforderungsgezielten Gestaltung und Implementierung in Unternehmen. Das Managementkonzept besteht im Kern aus vier Nachhaltigkeitsaspekten, fünf Anspruchsgruppen, sechs Aufgaben sowie sechs Gestaltungsbausteinen. Für die Umsetzung dieses Konzepts wurden vom ifaa verschiedene (Web-)Seminare sowie Arbeits- und Handlungshilfen erstellt, die kontinuierlich weiterentwickelt werden. Eine Darstellung der aktuellen ifaa-Produkte zur Nachhaltigkeit ist auf unserer Website verfügbar.

[u!]: Nachhaltigkeit zu managen, heißt, diese systematisch zu planen, zu organisieren, zu steuern und zu verbessern. Worauf kommt es dabei im Kern an?

Tobias Fastenrath: Zunächst einmal auf den Willen des Managements ein entsprechendes Leitbild und eine strategische Vorgehensweise systematisch ein- und fortzuführen. Halbherzigkeit

führt zu keinen oder schlechten Resultaten – wie in anderen betrieblichen Handlungsfeldern auch. Wir erfinden das Rad aber nicht neu, wir



verfolgen den Ansatz Nachhaltigkeit in bestehende Prozesse zu integrieren. Wer beispielsweise Shopfloor Management betreibt, kann Nachhaltigkeit ohne großen Aufwand integrieren. Oder: Bei Arbeits- und Umweltschutzmanagementsystemen lässt sich hinterfragen, welche Elemente der Nachhaltigkeit im Allgemeinen und im Speziellen schon vorhanden sind.

[u!]: Idealerweise erfüllt das Nachhaltigkeitsmanagement nicht nur die gesetzlichen Anforderungen, wie beispielsweise das Lieferkettengesetz, die EU-Taxonomie oder die CSR Directive. Wie kann es auch helfen, die komplexen Herausforderungen der Zukunft zu meistern?

Olaf Eisele: Damit ein Nachhaltigkeitsmanagement mehr als nur bürokratischer Aufwand zur Erfüllung rechtlicher Vorschriften ist, muss es die betriebsspezifischen Rahmenbedingungen, Ziele und eigenen Anforderungen abbilden. Das erfordert eine individuelle Gestaltung des Nachhaltigkeitsmanagements mit betrieblichen Akteuren. Wichtig ist zudem, sich auf das Wesentliche und Mach-

bare zu konzentrieren. Ein Nachhaltigkeitsmanagement hilft nicht per se die komplexen Herausforderungen der Zukunft zu meistern. Es kommt

auch hier auf die Qualität des gewählten Managementkonzepts sowie die konkrete Realisierung einzelner Elemente an. Jedes Konzept ist am Ende immer nur so gut, wie es praktisch von betrieblichen Akteuren im Detail umgesetzt und gelebt wird.

[u!]: Ihr Resümee: Warum ist es für Unternehmen genau jetzt so wichtig, das Thema Nachhaltigkeitsmanagement anzugehen?

Olaf Eisele: Durch eine Vielzahl politischer Initiativen und Gesetzesvorhaben werden Unternehmen in absehbarer Zeit faktisch zum Aufbau eines betrieblichen Nachhaltigkeitsmanagements verpflichtet. Zu nennen ist hier beispielsweise die Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) der Europäischen Union mit weitreichenden Auswirkungen auf alle großen und indirekt auch auf viele kleine und mittlere Unternehmen. Die Berichtspflichten setzen die Existenz eines betrieblichen Nachhaltigkeitsmanagements voraus, über das dann berichtet werden soll. Aufgrund des politischen Zeitdrucks bleibt Unternehmen nicht mehr viel Zeit die

neuen rechtlichen Anforderungen vollumfänglich zu erfüllen. Die CSRD sollte ursprünglich bereits in diesem Jahr in nationales Recht umgesetzt werden. Sie wurde aufgrund von Problemen bei der Detaillierung nochmal um ein Jahr verschoben.

Aber aufgeschoben heißt nicht aufgehoben. Die durch die Fristverschiebung gewonnene Zeit sollte von Unternehmen genutzt werden. Bei einer Befragung von Unternehmen durch das ifaa zur Ermittlung von CO₂-Bilanzen wurde deutlich, dass die Umsetzung von Nachhaltigkeitsanforderungen in der betrieblichen Praxis nicht trivial ist. Dies gilt für die kommenden, noch umfassenderen Nachhaltigkeitsanforderungen der EU erst recht. Aufgrund der Komplexität und dem damit verbundenen Zeit- und Ressourcenbedarf, sollten Unternehmen deshalb so früh wie möglich das Thema Nachhaltigkeitsmanagement angehen.

Tobias Fastenrath: Das Thema bietet eine gute Chance, jede Organisation systematisch zu durchleuchten und Schwachstellen aufzudecken. Kaum ein anderes Thema erfasst die Unternehmen und ihre Partner so tiefgehend wie Nachhaltigkeit. Wer's richtig angeht, trägt zur Ressourcenschonung bei, das erzeugt auch in der Belegschaft ein Wir-Gefühl – insbesondere, wenn man die Beschäftigten partizipieren lässt. Womit auch wieder die soziale Nachhaltigkeit gestärkt wird. Man merkt schnell: Nachhaltigkeit bewegt sich in einem Zyklus, die einzelnen Aspekte greifen ineinander. Darüber hinaus steigert es auch das Image des Unternehmens. Nachhaltiges Wirtschaften wird auch für künftige Fachkräfte eine Rolle bei der Wahl des Arbeitgebers sein.

Das Interview ging noch weiter: Was heißt Nachhaltigkeit für Soziale Dienstleister? Und: Was war das Ergebnis einer ifaa-Umfrage „CO₂-Bilanzierung – Eine Bestandsaufnahme der aktuellen Situation in der Unternehmenspraxis“? Die Antworten dazu lesen Sie online auf



Tobias Fastenrath ist der Verbandsingenieur beim Unternehmerverband und berät die Mitgliedsunternehmen zu arbeitswirtschaftlichen und -organisatorischen Fragen.



Olaf Eisele ist wissenschaftlicher Mitarbeiter im Fachbereich Unternehmensexzellenz des Instituts für angewandte Arbeitswissenschaft e. V. in Düsseldorf. (Foto: ifaa)

Seminar „Nachhaltigkeitsmanagement“

Im HAUS DER UNTERNEHMER findet am 13. März 2024 ein thematisch passendes Seminar mit Olaf Eisele als Referenten statt. Alle Infos mit der Nummer U012024 gibt es hier:

www.haus-der-unternehmer.de/weiterbilden

www.unternehmerverband.org/unternehmen

Das Interview führte Jennifer Middelkamp

Nachhaltig auch mit Blick auf die Beschäftigten

3 Fragen an... Elisa Messerschmidt, Work Smart by migosens GmbH



Elisa Messerschmidt

[u!]: Nachhaltigkeit ist grün – das ist immer die erste Assoziation bei diesem Thema. Aber die soziale Komponente, also der Blick auf die Menschen, in Unternehmen auf die Beschäftigten, zählt genauso dazu. Was heißt für Sie bzw. in Ihrem Unternehmen, sozial nachhaltig zu sein?

Elisa Messerschmidt: Der Mensch steht hier im Mittelpunkt. Es geht darum, die Arbeitswelt an die sozialen Herausforderungen anzupassen. Chancengerechtigkeit und Menschenrechte sind wesentliche Grundwerte. Der demografische Wandel fordert von den Unternehmen, ihre Arbeitswelt so (um-)zugestalten, dass sie alle Potenziale und Bedürfnisse ihrer jetzigen und zukünftigen Beschäftigten sehen und wertschätzen. Dazu zählt eine lebensphasenorientierte Personalpolitik ebenso wie ein gutes Gesundheitsmanagement und der gerechte Zugang zu Sozialeistungen und Mitbestimmungs-gremien.

[u!]: In jedem Unternehmen gibt es, vielleicht ohne sie explizit so zu nennen, sozial nachhaltige Maßnahmen. Keiner wird bei Null anfangen... Aber welche einfach umsetzbaren Maßnahmen eignen sich für den Einstieg?

Elisa Messerschmidt: Wichtig ist, dass Unternehmen ergebnisorientiert die notwendigen Themen angehen. Ziellose Diskussionen bringen niemandem etwas. Es braucht messbare Ziele, strategische Konzepte und die effektive Einbindung der Belegschaft, vom Top-Management bis zu den Auszubildenden. Ich schaue mit den Unternehmen gezielt auf die Potenziale, z. B. das Potenzial von vier

aktiven Generationen im Unternehmen. Das ist ein echter Mehrwert für Innovationskraft. Es erfordert allerdings eine Unternehmens- und Führungskultur, die z. B. Konflikte konstruktiv managt.

[u!]: Diversity ist eine zentrale Säule für soziale Nachhaltigkeit. Haben Sie Tipps?

Elisa Messerschmidt: Sehen Sie Diversity-Management nicht als „on top“, sondern als Synergiethema: Es ergibt Chancen, bereichert das Employer Branding, verbessert Arbeitskultur und Organisation, fördert Chancengerechtigkeit, lässt Potenziale aufblühen, steigert die Viel-

falt... Flexibel und individuell sein – das werden entscheidende Kriterien für zukunftsfähige Unternehmen sein, insbesondere wenn es um das Anwerben, Binden und Halten von Mitarbeitenden geht.

Eine Langversion dieses Interviews finden Sie online.

Die Fragen stellte Jennifer Middelkamp.

www.migosens.de/work-smart



Das Team von migosens lebt selbst, wozu es berät, etwa Diversity Management, lebensphasenorientierte Personalpolitik, New Work und flache Hierarchien. (Beide Fotos: migosens)

Das „Herz“ aus Wissen und Erfahrung transplantiert

Wie funktioniert sie denn nun, die vielbeschworene digitale Transformation in den Unternehmen? Wir haben uns bei der Spaleck Oberflächentechnik in Bocholt umgeschaut.

Das Herz von Maschinenbau-Unternehmen schlägt in der Konstruktion: Hier entstehen Schritt für Schritt die kundenspezifischen Fertigungszeichnungen. Sie sind nicht nur Grundlage für Arbeitsvorbereitung, Einkauf bzw. Herstellung von Einzelteilen, Produktion, Montage usw. In ihnen stecken vor allem das Wissen und die Erfahrung des gesamten Teams, sozusagen der einzigartige Kern eines jeden Unternehmens. Bei der Spaleck Oberflächentechnik GmbH & Co. KG in Bocholt haben die Konstrukteure über die Jahre 160.000 solcher Zeichnungen erstellt. „Das ist ein riesiger Datenschatz, zugleich aber auch ein riesiger Datenwust. Dieser muss einheitlich und eindeutig benannt, wieder auffindbar, wiederverwendbar und im Versions-Verlauf nachvollziehbar sein“, beschreibt Geschäftsführer Alwin Keiten-Schmitz die komplizierte Ausgangslage. Sein Auftrag an IT-Leiter Mathieu Geuting lautete deshalb: Integration eines Produktdaten-Managements, kurz: PDM, ins ERP, also in das Warenwirtschaftssystem.

Digitalisierung also ganz konkret – aber auch mit allen Höhen und Tiefen einer solchen Mammutaufgabe, „die länger und komplizierter als gedacht war“, wie Geuting rückblickend feststellt. Im übertragenen Sinne kann man sich das ein bisschen so vorstellen, als transplantierte man ein Herz, das vorher als Insel-Lösung getrennt vom Rest des Körpers geschlagen hat. Zwei DIN A4-Seiten kurz sei früher die Beschreibung gewesen, wie Zeichnungen digital zu verwalten sind, erzählt Geuting. Das neue PDM-Heft ist 25 Seiten lang, „wobei es das nicht komplizierter macht, sondern genau das Gegenteil: Jedes Entwicklungs-Artefakt hat jetzt einen Single Point of Truth, ein gültiges Dokument,

einen Ursprung, einen Status, einen Ablageort.“ Herausforderung sei vorab gewesen, die Begrifflichkeiten zu definieren: Dokument, Datei, Teil, Produkt... Was genau meint was? Durch ein „Tal der Tränen“ hätte das Team gehen müssen, weil vor dem Import die Daten bereinigt werden mussten: Widersprüche und Inkonsistenzen mussten aufgehoben, persönliche Arbeitsstile vereinheitlicht werden. „Hier galt es für alle, große Veränderungsbereitschaft zu zeigen, auf dem arbeitsintensiven Weg motiviert zu bleiben“, beschreibt Keiten-Schmitz die Stimmung im Team, das die Aufgabe am Ende mit großem Spirit gemeinsam bewältigte.

Automatische Stücklisten

Die Vorteile im integrierten System sind offenkundig: Arbeit wird gespart, Fehler vermieden und Erfahrungen abgebildet, weil sich die Systeme ja sozusagen miteinander unterhalten. „Für jeden Klotz, jeden Arm, jedes Bauteil sind im ERP Daten wie Gewicht und Werkstoff hinterlegt, da kann man nix mehr falsch abschreiben. Zudem leiten sich Stücklisten jetzt automatisch im PDM ab, sodass man sie nicht mehr aufwändig händisch anlegen muss“, erläutert Geuting. Keiten-Schmitz freut sich, dass sich so vor allem neue Beschäftigte leichter einarbeiten. Wie z. B. Produktmanager Fabian Mölders, der vor rund drei Jahren ins Unternehmen kam: „Durch das PDM sind die Verknüpfungen von CAD-Teilen und Stücklisten übersichtlich dargestellt. Das hat mir von Anfang an geholfen, die vorhandenen Datenstrukturen besser zu verstehen.“

Die digitale Transformation schlägt im nächsten Schritt jetzt auf die Produktion durch, schaut Geuting vor-

aus: Jeder Monteur erhält an seinem Wagen ein Tablet, um Zugriff auf alle Daten zu haben. „So haben die Monteure auch immer die aktuellen, richtigen und freigegebenen Versionen der Zeichnungen zur Hand. Die Begeisterung für die neue Technik und die damit verbundene größere Eigenverantwortung ist groß. Viele Papier-Ausdrucke und Wege in die technischen Büros entfallen jetzt“, so Herbert Hoffrichter, Leiter der Konstruktion.

Apropos Begeisterung für neue Technik: Einen Schub für die Digitalisierung hat bei Spaleck Oberflächentechnik auch die Corona-Pandemie gegeben, durch die ein Spielzeug zum Werkzeug wurde: eine Augmented-Reality-Brille. „Wir brauchten eine schnelle Lösung, um die bis zu einigen Tagen dauernden Endabnahmen unserer Maschinen virtuell durchführen zu können. Sie lautete: Microsoft HoloLens“, berichtet Geuting. Über Teams, also in einer vertrauten digitalen Umgebung, kommen Kunde, Verkauf und die VR-Brille „Spotty“, SPOT steht als Abkürzung des Firmennamens, zusammen. „Wir präsentieren mit der mobilen Kamera in der Brille die Anlage. Über das virtuelle Menü, das die HoloLens wie von Zauberhand ans Handgelenk wirft, können auch Einzelteile oder zu Grunde liegende Zeichnungen ins Sichtfeld gezogen werden“, beschreibt Tobias Hanenberg das Vorgehen. Der studierte Wirtschaftsinformatiker kam während seiner Bachelor-Arbeit, im Rahmen einer Kooperation mit der Westfälischen Hochschule, mit dem Bocholter Mittelständler in Kontakt. Hier hat er sich inzwischen zum Spezialisten für den Einsatz von AR- und VR-Technologien entwickelt.

„In der VR- und AR-Technologie steckt echt Musik“, schaut Keiten-



Maschinen werden bei Spaleck Oberflächentechnik mittels Virtual Reality-Brille endabgenommen. VR-Spezialist Tobias Hanenberg (links) und IT-Leiter Mathieu Geuting demonstrieren die Technik: Die laufende Kamera in der Brille zeigt die Maschinen; mittels virtueller Einblendungen werden zu Grunde liegende Zeichnungen, Einzelteile und Funktionsweisen eingeblendet. (Foto: Middelkamp)

Schmitz voraus: Die Brille soll zum festen Begleiter in Service und Instandhaltung werden, „allerdings stehen wir hier erst am Beginn des Weges“. Predictive Maintenance gelingt auch durch eine parallele Transformation, Stichwort: Sensoren. Video-Kameras „schauen“ in die Arbeitsbehälter, da die Anlagen aus Sicherheitsgründen häufig komplett umhauert sind, parallel erfassen Sensoren die Füllstände. „Hier arbeiten wir auch eng mit der Westfälischen Hochschule zusammen, z. B. über studentische Projekte, Semester- oder Bachelorarbeiten“, berichtet Keiten-Schmitz. „So haben wir schon viele Fachkräfte kennengelernt und für uns gewonnen – übrigens auch einen Wirtschaftsinformatiker für unser neues PDM.“ Guten

Nutzen hätte zudem ein gefördertes Forschungsprojekt gebracht, bei dem es um eine flexible und Demografie-robuste Montage-Organisation ging. Mit etablierten Partnern wie Miele und Flender habe man über drei Jahre Methoden und Modelle entwickelt, um Monteure nicht nur körperlich zu entlasten, sondern auch digital fit zu machen.

Durch Cyber-Angriff sensibilisiert und konsolidiert

„Die digitale Transformation ist ein echter wirtschaftlicher Hebel bei Investitionen. Wir haben den Grundstein gelegt, mit unseren neuen Standards noch effizienter und effektiver zu arbeiten“, fasst Alwin Keiten-Schmitz, von Haus aus kaufmännisch ausgebildet und seit 23 Jahren geschäftsführend im Unternehmen tätig, die jüngste Entwicklung zusammen. Dabei hat die Digitalisierung bei Spaleck Oberflächentechnik 2022 fast genau das Gegenteil bewirkt: Ein Cyber-Angriff der rus-

sischen AlphV-Gruppe konnte die Arbeitsabläufe für einige wenige, aber sehr turbulente Tage erheblich ins Stocken bringen. Ein klassisches Tape-Backup konnte hier allerdings größeren Schaden verhindern. „Zwangsläufig mussten wir uns fundamental konsolidieren, alle Prozesse danach neu durchdenken, viel in die Resilienz unserer IT und die Sensibilisierung unserer Beschäftigten investieren.“ Aber auch hier sei das „Tal der Tränen“ glücklicherweise durchschritten. Keiten-Schmitz: „Die IT erleichtert uns jetzt die Arbeit, weil lästige Kleinigkeiten standardisiert und automatisiert sind. Wir haben den Kopf frei, kreativ zu sein, das macht einfach riesen großen Spaß.“ So schlägt das Herz der Spaleck Oberflächentechnik jetzt integrierter und vernetzter als jemals zuvor.

Jennifer Middelkamp



Tablets werden als digitales Montagewerkzeug direkt beim Zusammenbau der Anlagen eingesetzt. (Foto: SPOT)



Geschäftsführer Alwin Keiten-Schmitz

Über das Unternehmen

Die Spaleck Oberflächentechnik GmbH & Co. KG ist Spezialist für das Entgraten und Polieren von Klein- und Bauteilen. Der Ursprung liegt in klassischen Gleitschleifanlagen, in denen vor allem mit Vibration und Fliehkraft die Oberflächen von zumeist metallischen Massenteilen bearbeitet wurden. Heute kommen stetig neue Branchen (z. B. Elektro-Mobilität), Produkte (Leichtbauteile), Werkstoffe (Kunststoffe), Verfahren (3D-Druck) und Anwendungen (Recycling oder Inspektion) hinzu. Im Industriepark in Bocholt sind rund 100 Beschäftigte tätig, davon zehn Azubis.

www.spaleck.biz

Lossprechung des Flender-Nachwuchses

Der Bocholter Antriebshersteller Flender hat auf seiner diesjährigen feierlichen Lossprechung seine Auszubildenden und dual Studierenden in das Berufsleben verabschiedet. Insgesamt 58 Absolventinnen und Absolventen, davon 41 Auszubildende und 17 Studierende, kamen dabei in der Flender Academy zusammen; der Notendurchschnitt lag mit 1,98 fast eine Note über dem landesweiten Durchschnitt von 2,9. Neben Daniel Mehari, Personalleiter und Executive Vice President bei Flender, der die Zeugnisse überreichte sowie die frohe Botschaft verkündete, dass wieder allen AbsolventInnen ein Übernahmeangebot gemacht werden kann, war auch Martin Jonetko für ein Grußwort eingeladen. Der stellv. Hauptgeschäftsführer des Unternehmerverbandes sagte: „Gut ausgebildete Nachwuchskräfte haben beste Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Umso schöner, wenn sie in den Unternehmen hier in der Region bleiben.“ (Foto: Flender)



www.flender.com

EWIBO heißt bald „ISKO“ Innovative Sozialkompetenz

Die städtische Tochtergesellschaft EWIBO (Entwicklungs- und Betriebsgesellschaft der Stadt Bocholt) soll künftig unter neuem Namen firmieren. Die Abkürzung „ISKO“ steht für „Innovative Sozialkompetenz“. Auf die Umbenennung „ISKO“ verständigte sich der Aufsichtsrat der Gesellschaft auf seiner jüngsten Klausurtagung. Die EWIBO-Belegschaft wurde bei der Namensfindung zuvor beteiligt.

Der Bocholter Bürgermeister Thomas Kerkhoff, zugleich Aufsichtsratsvorsitzender der städtischen Gesellschaft, sagte: „Die Stärkung und Fortentwicklung sozialer Infrastrukturen in Bocholt ist das prägende Merkmal unserer städtischen Tochtergesellschaft. Diese Kernkompetenz soll sich im neuen Namen und seiner griffigen Ab-

kürzung ISKO widerspiegeln. Der Name wirkt nach außen wie nach innen hin klar, freundlich und identitätsstiftend.“ Die städtische Gesellschaft befindet sich derzeit in einem Restrukturierungsprozess. „Zu einem Neuanfang gehört neben internen Veränderungen auch ein neuer, frischer Auftreten, unter dem die Gesellschaft als Ganze und mit ihr jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter positiv verknüpft und wahrgenommen werden kann. Das gelingt mit dem neuen Markenauftritt.“ Ändern soll sich mit dem künftigen Namen auch das Logo.

Die städtische Tochtergesellschaft, die künftig ISKO heißen soll, ist eine gemeinnützige Gesellschaft, die sich für die soziale Infrastruktur der Stadt Bocholt einsetzt.

www.ewibo.de

Spende vom #TagderIdeen erfreut Kinder



Marvin Schell (hinten Mitte, Foto: Stella Vitalis), Head of Business Development bei der Stella Vitalis, hatte beim #TagderIdeen im vergangenen Mai im HAUS DER UNTERNEHMER über die Zukunft der Pflege referiert. Das Honorar spendete er nun der katholischen Kita St. Hedwig. Zur Scheck-Übergabe kamen die Kinder ins Skills Lab von Stella Vitalis in Bottrop. Das ist ein Praxis-Labor, in dem Mitarbeitende Produkte und Systeme für die Pflegewelt gestalten. Standesgemäß wurden sie dort von Service-Roboter Temi begrüßt und durften sich dann im Pflegezimmer der Zukunft umschauen.

www.skills4care.de

BENNING ist das Bocholter Unternehmen des Jahres

Eines der größten Industrie- und Produktionsunternehmen in der Region / In Energieerzeugung, Medizintechnik und Photovoltaiktechnik tätig

Die BENNING Elektrotechnik und Elektronik GmbH & Co. KG ist Bocholts „Unternehmen des Jahres 2022“. Mit großer Freude nahm Geschäftsführer Philipp Benning die Ehrung bei einem Festakt mit über 100 geladenen Gästen im Sommer entgegen. Sein Vater Theo Benning bedankte sich nach der Preisverleihung vor allem bei seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Das Unternehmen hat sich in den vergangenen Jahren kontinuierlich weiterentwickelt und konnte dadurch zu einem der größten wachsen. Mit einer breiten Produkt-

palette und einem weltweiten Kundenstamm ist das Unternehmen in zahlreichen Branchen tätig, von der Energieerzeugung über die Medizintechnik bis hin zur Photovoltaiktechnik, um einige Bereiche zu nennen.

Hoher Nachhaltigkeitsstandard

Die Laudatio auf den Preisträger hielt Prof. i.R. Dr. Wolfram Lemppenau von der Westfälischen Hochschule Campus Bocholt und erinnerte, dass sich das Unternehmen seit den Anfän-

gen als Fachbetrieb für elektrische Anlagen in den späten 1930er-Jahren kontinuierlich weiterentwickelt hat. Im Laufe der Jahre wurden Prüf- und Messgeräte, Ladegeräte für batterieelektrische Fahrzeuge und Stromversorgungen für verschiedene Industriebereiche entwickelt. In jüngerer Zeit konzentrierte sich das Unternehmen verstärkt auf die Produktion von Photovoltaik-Wechselrichtern und Lithium-Ionen-Energiesystemen für Intra-logistik, Industrie, Telekommunikation und Photovoltaiktechnik. Seit über einem halben Jahrhundert tragen

Benning-Produkte durch ständige Innovationen zu mehr Sicherheit, Effizienz und besserer Ressourcennutzung bei und haben einen hohen Nachhaltigkeitsstandard.

Der Preis „Unternehmen des Jahres“ wird seit 1996 im 2-Jahres-Rhythmus verliehen, ist mit 5.000 Euro dotiert und wird von der Sparkasse Bocholt gestiftet. Überreicht wurde die eigens für diesen Anlass vom Künstler Jürgen Ebert geschaffene Skulptur „Innovation“ von Bürgermeister Thomas Kerkhoff, den Vorständen der



Feierliche Preisübergabe (von rechts): Karl-Heinz Bollmann (Sparkasse Bocholt), Theo und Philipp Benning (BENNING), Joachim Schüling (Sparkasse), Bürgermeister Thomas Kerkhoff und Wirtschaftsförderer Ludger Dieckhues. (Foto: Sven Betz)

Sparkasse Bocholt, Karl-Heinz Bollmann und Joachim Schüling sowie Ludger Dieckhues, Geschäftsführer der Wirtschaftsförderungs- und Stadtmarketing Gesellschaft Bocholt.

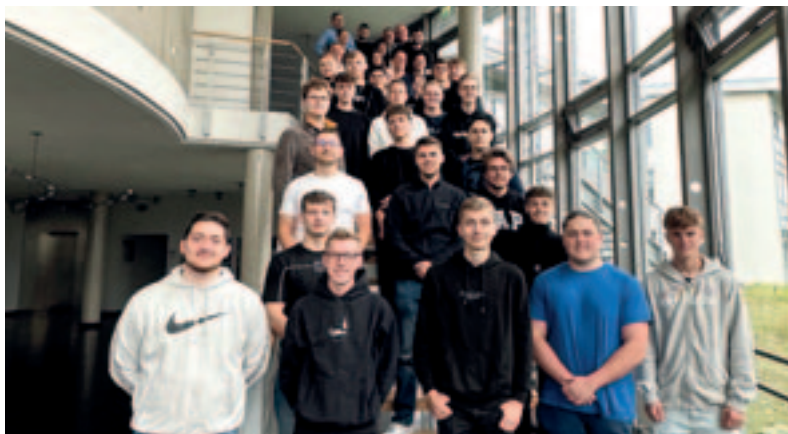
www.benning.de

26 neue Auszubildende bei MAN in Oberhausen

Am 1. September 2023 traten 26 Auszubildende im Alter von 16 bis 28 Jahren den beruflichen Werdegang bei der MAN Energy Solutions in Oberhausen an – hinzu kommen zwei Auszubildende von GHH Radatz. Die Auszubildenden erweitern

ab sofort die Oberhausener Stammschule der MAN Energy Solutions mit aktuell rund 1.750 Mitarbeitenden.

www.man-es.com/de/karriere/ausbildung



Der Oberhausener MAN-Ausbildungsjahrgang 2023 (Foto: MAN)

Zehn junge Menschen starteten bei PROBAT

Für zehn junge Leute fiel Anfang August der Startschuss zur Ausbildung bei PROBAT. Beim Weltmarktführer im Maschinen- und Anlagenbau für die Kaffeindustrie werden sie im Laufe der nächsten Jahre als Industriekaufleute sowie in folgenden

Bereichen ausgebildet: Elektronik für Betriebstechnik, Fachinformatik für Systemintegration bzw. Anwendungsentwicklung, Industriemechanik sowie technisches Produktdesign.

www.probat.com/karriere



Die neuen Azubis bei PROBAT in Emmerich (Foto: PROBAT SE)

Sparkasse Duisburg mit 25 neuen Auszubildenden

25 Nachwuchsbankkaufleute haben am 1. August 2023 die Ausbildung bei der Sparkasse Duisburg begonnen. Zwei von ihnen nutzen zudem die Chance, parallel zur Ausbildung das Duale Studium an der Sparkassen-Hochschule für Finanz-

wirtschaft und Management zu absolvieren. Die neuen Auszubildenden wurden zu Beginn der drei Start-Tage vom Vorstandsvorsitzenden Dr. Joachim Bonn begrüßt.

www.sparkasse-duisburg.de



Die neuen Azubis der Sparkasse Duisburg (Foto: Johannes Hüms / Sparkasse Duisburg)

Anzeige



WIR SIND 24/7 RUNDUMVERSORGUNG
WIR SIND SICHERHEIT
WIR SIND LEISTUNGSSTARK
WIR SIND ZUVERLÄSSIG
WIR SIND INNOVATIV
WIR SIND ZUKUNFT
WIR SIND IMMER FÜR SIE DA
WIR SIND DIE VOLLMERGRUPPE DIENSTLEISTUNG



vollmergruppe
dienstleistung

security parking cleaning services

Neckarstraße 22-24 · 45478 Mülheim an der Ruhr
info@vollmergruppe.de · www.vollmergruppe.de

SEIT 75 JAHREN

ESPERA baut neues Hauptquartier im Businesspark Niederrhein in Duisburg

Korthäuer: „Neubau verkörpert unsere Vision für eine nachhaltige Zukunft als Technologieführer“



Der Neubau der Traditionsfirma ESPERA, die in dritter Generation familiengeführt wird und als Marktführer im Bereich der Wäge- und Etikettieretechnik für die Lebensmittelindustrie gilt, soll 2025 gestartet werden. (Grafik: Architekturbüro DDJ)

Das Traditionsunternehmen ESPERA-WERKE wird seinen neuen Unternehmenssitz im Businesspark Niederrhein in Duisburg errichten. Das weltweit agierende, mittelständische Maschinenbauunternehmen, das seit fast 100 Jahren seinen Hauptsitz in Duisburg-Duisern hat, bleibt damit dem Standort treu und wächst hier weiter.

Hybrides Baukonzept lässt alle Bereiche verschmelzen

Für Dr. Marcus Korthäuer, den geschäftsführenden Gesellschafter der ESPERA Werke, ist die Entscheidung für den Neubau in Asterlagen, der voraussichtlich 2025 gestartet wird, der guten Infrastruktur und der räumlichen Entfaltungsmöglichkeiten auf

den Businesspark Niederrhein geschuldet. ESPERA setzt dabei auf renommierte Fachplaner sowie die Einbindung hochkarätiger Architekten rund um das Architekturbüro DDJ Döhning Dahmen Joeressen. Geplant ist die Umsetzung eines hybriden Baukonzepts, das die Bereiche Forschung und Entwicklung, die Produktion und Verwaltung nicht nur inhaltlich, sondern auch räumlich miteinander verschmelzen lässt. So soll ein ansprechendes, modernes Design mit flexibler Funktionalität kombiniert werden. „Dieses repräsentative Erscheinungsbild unterstreicht sowohl für die eigenen Mitarbeiter als auch für die Gäste und Partner aus dem In- und Ausland das Engagement von ESPERA für herausragende Leistungen und technologische Führung“,



Präsentierten die Neubaupläne (von links): Oberbürgermeister Sören Link, Nadina und Dr. Marcus Korthäuer, Wirtschaftsdezernent Michael Rüscher, Bernd Wortmeyer (Gebag) und DBI-Chef Rasmus C. Beck. (Foto: DBI)

sagt Korthäuer. Der Unternehmer, der auch Vorsitzender des Vorstands der Unternehmensverbandsgruppe ist, be-

tonnt: „Für das gesamte Neubauprojekt wird der Anspruch der Nachhaltigkeit mit dem Ziel der DGNB-Zertifizie-

rung (Deutsche Gesellschaft für nachhaltiges Bauen) verfolgt“.

Innovationskraft des Mittelstandes in Duisburg halten

Duisburgs Oberbürgermeister Sören Link begrüßt die Entscheidung: „Eines unserer innovativsten Unternehmen kann in Duisburg weiterwachsen. Ich bin sehr froh, dass es uns gelungen ist, ESPERA im Businesspark Niederrhein eine neue Heimat zu bieten.“ Auch Rasmus C. Beck, Geschäftsführer der Wirtschaftsentwicklung Duisburg Business & Innovation (DBI), betont die Bedeutung der Ansiedlung: „Einer unserer Jobs ist es, Unternehmen in Duisburg anzusiedeln oder zu halten. ESPERA ist ein Duisburger Traditi-

onsunternehmen und steht für die Innovationskraft des Mittelstandes, der für die Entwicklung in Duisburg existenziell wichtig ist.“ Für Wirtschaftsdezernent Michael Rüscher ist der Deal auch ein Ergebnis des gelungenen Zusammenspiels zwischen DBI und dem kommunalen An siedlungs-service Invest Support: „In Duisburg leisten wir den Unternehmen die bestmögliche, weil effiziente Unterstützung. Unser Ziel ist es, den Standort Duisburg gemeinsam weiter nach vorne zu bringen.“

[www.espera.de]

Regenbogen wächst seit 40 Jahren

240 Mitarbeitende engagieren sich für Menschen mit psychischen und Suchterkrankungen

Die gemeinnützige GmbH Regenbogen Duisburg engagiert sich seit 40 Jahren für Menschen mit psychischen und Suchterkrankungen. Der runde Geburtstag wurde mit einem großen Fest und verschiedenen Aktionen gefeiert.

Alles begann mit einer kleinen Selbsthilfegruppe, die die ehemalige Geschäftsführerin Elisabeth Hofmann 1983 gründete. Schnell zeigte sich damals, dass die Nachfrage nach Unterstützungsangeboten groß ist. In Folge öffneten eine erste betreute Wohngruppe und der Regenbogen-Treff ihre Pforten. 1990 wurde eine Tochtergesellschaft gegründet. 25 hauptamtliche und 30 ehrenamtliche Mitarbeiter waren damals für Regenbogen Duisburg tätig. Erste Tagesstätten eröffneten, das Angebot wurde auf Kinder und Jugendliche mit psychischer Erkrankung ausgeweitet. 2004 erhielt Regenbogen den „Caspar-Kuhlenkampff-Preis“ für gute Psychiatriearbeit. Auch auf aktuelle Ereignisse reagierte man schnell, so bot Regenbogen Betroffenen nach der Loveparade ein kostenloses Beratungsangebot.

Jederzeit ein offenes Ohr

Heute sind 240 Menschen für Regenbogen Duisburg tätig, in der Mehrzahl Sozialpädagogen und Pflegefachkräfte, die teilweise noch über eine Zusatzqualifikation im psychiatrischen Bereich verfügen, außerdem ein Diplom-Psychologe. Auch Quereinsteiger sind aktiv und unterstützen im Bereich wohnungsnahen Arbeiten. Schwerpunkte der täglichen Arbeit sind die Kontakt- und Beratungsstellen, Tagesstätten, Angehörigenarbeit, Gesprächskreise, Wohninrichtungen



Seit 40 Jahren für Menschen mit psychischen und Suchterkrankungen im Einsatz: Regenbogen Duisburg (Foto: iStock)

für Jugendliche und Erwachsene sowie Arbeits- und Beschäftigungsangebote.

„Bei Regenbogen Duisburg finden Menschen, die psychische Probleme



Geschäftsführer Rolf Wöste (Foto: Regenbogen Duisburg)

haben oder auch nur die Vermutung, dass sie darunter leiden, jederzeit ein offenes Ohr“, so der aktuelle Geschäftsführer Rolf Wöste. Prävention sei ebenso ein wichtiges Thema wie die Betreuung und Unterstützung von betroffenen Menschen. „In Selbsthilfegruppen ist es auch für Angehörige von psychisch Erkrankten möglich, sich Anregungen zu holen oder auszusprechen“, so Wöste weiter. Ein Augenmerk bei der Arbeit liege darauf, Menschen mit psychischen Erkrankungen unter Anleitung wieder in den Arbeitsalltag zu integrieren: „Wir möchten, dass die Menschen sich wertvoll und nützlich fühlen.“

Mitarbeitende gesucht

Wie in allen pflegerischen Bereichen sei auch beim Regenbogen Duisburg der aktuell herrschende Fachkräftemangel ein Thema. Rolf Wöste: „Wir bieten hier ein gutes

Arbeitsumfeld, zahlen nach Tarif. Unser nettes Team hat auch den Vorteil, dass hier weniger körperliche Belastung anfällt. Wer also Interesse an einer sinnstiftenden Arbeit zu guten Bedingungen hat, kann uns gerne kontaktieren.“

Geraldine Klan

Kontakt

Regenbogen Duisburg gGmbH
Fuldastraße 31
47051 Duisburg
0203 300 36-0
www.regenbogen-duisburg.de

60 Jahre voller Leben

Lebenshilfe Mülheim feierte Geburtstag mit einem großen Fest

Mit einem großen Jahrmarkt mit verschiedenen Künstlern, einer Station zum Taschen bemalen, Hüpfburgen, Dosenwerfen, Entenangeln und Stelzenläufern wurde der 60. Geburtstag der Lebenshilfe Mülheim gefeiert. „Wir sind stolz darauf, uns von der kleinen Elterninitiative zu einem modernen sozialen Dienstleister mit über 400 Mitarbeitenden entwickelt zu haben. Nach wie vor zeichnet uns aus, dass unser Handeln bestimmt wird durch das Zusammenwirken von persönlich engagiertem Ehrenamt und der fachlich fundierten Professionalität unserer Mitarbeitenden“, so die Geschäftsführerin Christiane Schmidt. Die Jubiläumsfeier war gleichzeitig die Geburtsstunde des neuen Maskottchens „Berni“. Berni entstand bei einem Malwettbewerb, um der gleichnamigen Lebenshilfe-Vereinszeitschrift ein Gesicht zu geben.

Vor 60 Jahren wurde die Lebenshilfe Mülheim durch die Initiative von Eltern und Fachleuten ins Leben gerufen. Ein erster Meilenstein in der Ge-



Sorgten für gute Laune bei der Jubiläumsfeier der Lebenshilfe Mülheim: Das Showact-Duo Chapeau Bas (Foto: Lebenshilfe Mülheim/Monique Urbanski)

schichte war die Einrichtung des ersten Kindergartens für Kinder mit Behinderung zwei Jahre später. 1973 wurde dann der Vereinsname in „Lebenshilfe für geistige Behinderung“ umbenannt. Im Jahr 1983 konnte eine erste Förderschule mit Schwerpunkt Geistige Entwicklung eröffnet werden. 1986 wurde die Sportabteilung gegründet. Ende der neunziger Jahre folgte eine erste Teilnahme an den „Special Olympic Games“. 2016 wurde die Interkulturelle Beratungsstelle eröffnet – ein weiterer von vielen Meilensteinen in der Geschichte. „Auf die vergangenen 60 Jahre können wir mit Stolz zurückschauen.“

Viele Pläne für mehr Inklusion und Teilhabe

Es gibt natürlich Pläne für die Zukunft und viel was noch verändert werden muss, gerade in Sachen Inklusion und Teilhabe, und darauf freuen wir uns“, blickte Christina Paschke von der Lebenshilfe Mülheim anlässlich der Jubiläumsfeier in die Zukunft. Was einst als kleine Initiative begann, hat sich heute zu einem beeindruckenden Netzwerk entwickelt, welches Bildungsangebote inklusive Freizeitaktivitäten, Wohnlösungen und Chancen zur beruflichen Integration für Menschen mit Behinderung bietet.

Kontakt

Lebenshilfe e.V.
Ortsvereinigung Mülheim an der Ruhr
Hänflingstraße 23
45472 Mülheim an der Ruhr
0208 409958-0
www.lebenshilfe-muelheim.de

125 Jahre Wittig in Duisburg

Doppeljubiläum: Frank und Ralf Wittig führen ihr Unternehmen seit 25 Jahren

Als der Malermeister Wilhelm Wittig im Jahre 1898 mit 29 Jahren sein Geschäft für Lacke und Farben eröffnete, ahnte er sicherlich nicht, welche Entwicklung seine Firma während der folgenden Jahrzehnte durchlaufen sollte. 125 Jahre später führen seine Nachfahren Frank und Ralf Wittig in der vierten Generation eine erfolgreiche Firmengruppe mit elf Einzelunternehmen und 200 Mitarbeitenden in ganz Europa, die sich unter anderem auf Schiffs- und Industriebedarf, auf Arbeitsschutzprodukte, Zeitarbeit und jüngst auch auf Beschichtungs- und Abdichtungssysteme spezialisiert haben. Die Jubiläumsfirma Wittig beliefert von Ruhrort aus

Binnenschiffer in ganz Europa. 20.000 Artikel von über 3.000 Lieferanten sind stets auf Lager. Binnen einer Stunde nach Bestellung werden die Artikel versandt.

Stark für den Standort

„Als Familienunternehmen identifizieren wir uns in höchstem Maße mit unserer Branche und mit unserem Standort Duisburg“, sagt Frank Wittig, der in seiner Heimatstadt zahlreiche ehrenamtliche Posten bekleidet. In der Unternehmensverbandsgruppe ist er als Vorstandsmitglied im Unternehmerverband Ruhr-Niederrhein und bei #WirtschaftFürDuisburg aktiv.

Gemeinsam mit seinem Bruder Ralf blickt er zudem auf ein Vierteljahrhundert Geschäftsführertätigkeit zurück. „Als wir am 18. Mai 1998 zum 100-jährigen Firmenjubiläum zu Geschäftsführern bestellt wurden, hat unser Vater uns symbolisch ein Steuererrad in die Hand gelegt. Bewusst nur eins, denn er sagte: „Ihr müsst immer das Steuer fest in der Hand halten und Euch gemeinsam für eine Richtung entscheiden!“ Das ist uns gelungen, darauf sind wir stolz.“

Wiederkehrende Kunden

Lange bevor der Begriff Customer Centricity en Vogue wurde, stand für die Wittig-Brüder schon der Kunde im Mittelpunkt. „Wir setzen auf faire, zuverlässige und dauerhafte Partnerschaften mit unseren Kunden und



Sie führen die Wittig-Gruppe in vierter Generation und identifizieren sich in höchstem Maße mit dem Unternehmensstandort Duisburg: Ralf (li.) und Frank Wittig. (Fotos: Wardeski für Wittig GmbH)

Lieferanten“, sagt Wittig. „Der respektvolle Umgang mit Mitarbeitenden und Angehörigen ist für uns ebenso selbstverständlich wie hohe Produktqualität, Fach- und Sachkompetenz. Unser Antrieb sind zufriedene Kunden – denn: Zufriedenheit ist, wenn der Kunde wiederkommt, nicht das Produkt.“

So steuerten die beiden die Gruppe auch durch schwere Zeiten, etwa Corona. Damals kam die Fahrgastschiffahrt auf Rhein & Co. zum Erliegen – ein herber Schlag für das Traditionsunternehmen. Die hohe Diversifikation in andere Geschäftsfelder dämpfte die Umsatzrückgänge ab. Beim Blick in die Zukunft ist den Wit-

tigs nicht bange: Die Brüder haben alles im Griff und die fünfte Generation steht schon in den Startlöchern. Tradition eben.

Christian Kleff

www.wi-du.de

Meilensteine

- 18.05.1898** Gründung der Firma Wilhelm Wittig durch den Malermeister Wilhelm Wittig in der Duisburger Altstadt auf der Unterstraße 72
- 01.03.1947** Paul Wittig beginnt nach dem Krieg mit seiner Frau den Wiederaufbau der Firma auf der Niederstraße in Duisburg
- 15.03.1956** Die dritte Generation tritt mit Sohn Karl-Ernst Wittig in die Firma ein
- 12.10.1990** Karl-Ernst Wittig gründet mit seinen Söhnen die DSG - Deutsche Schiffsausrüstung GmbH, um die Versorgung der Binnenschiffahrt in den neuen Bundesländern sicherzustellen
- 01.10.1991** Die 4. Generation tritt mit den Söhnen Frank und Ralf Wittig in die Unternehmensgruppe ein
- 18.05.1998** Die Söhne Frank und Ralf Wittig werden zu Geschäftsführern der Fa. Wittig & Schneider bestellt
- 01.01.2002** Die Wittig GmbH übernimmt alle Handelsaktivitäten. Frank und Ralf Wittig sind nun geschäftsführende Gesellschafter und leiten die Firmengruppe
- 01.01.2005** Frank und Ralf Wittig erwerben die Meuthen GmbH. Die Aktivitäten im Bereich Arbeitsschutz werden ausgebaut
- 01.01.2008** Die bps Behrendt Personalservice GmbH, ein Zeitarbeitsunternehmen, wird gegründet
- 26.05.2018** Der neue Firmensitz der Wittig-Gruppe wird bezogen. Das hochmoderne Gebäude in Ruhrort erinnert an eine Schiffsbrücke.



Kulisse der Feier war das „Museum der Deutschen Binnenschiffahrt“.



125 Jahre Erfolgsgeschichte – die Wittig GmbH.

ROOTS 48 feierte Jubiläum

75 Jahre Werbung und Kommunikation aus dem Herzen des Ruhrgebiets

Im Jahr 1948 beschloss Hugo Sander, eine Werbeagentur in Duisburg zu gründen – genau am 21.06.1948 meldete er die Agentur an, die heute noch die kurze HRB Nr. 930 führt. Durch ambitioniertes Unternehmertum ist die SanderWerbung schon in frühen Jahren schnell gewachsen und hat sich besonders im B2B-Bereich einen umfassenden Kundenstamm aufgebaut.

Durch die Jahrzehnte hat sich die Agentur kontinuierlich neu erfunden, vom aufwändigen Buchdruck, geätzten Klischees, über die Revolution

stattung zu jeder Zeit State of the Art, denn gezählt hat immer nur das beste Ergebnis. Daran hat sich bis heute nichts geändert.

den etablierten Leistungen wurde seitdem insbesondere die digitale Expertise weiter ausgebaut und neue Services entwickelt.

75 Jahre ist unsere Agentur jetzt – das ist außergewöhnlich! 75 Jahre Erfahrung haben die Agentur in der Branche fest verwurzelt. Wir danken unseren Kunden, Lieferanten und Partnern und freuen uns auf das nächste Kapitel.“



Marco Pfothauer, CEO ROOTS 48 GmbH

Im Jahr 2017, rund 70 Jahre nach der Geburtsstunde der Sander Werbung, erfolgte die Umfirmierung zu ROOTS 48. Marco Pfothauer, bereits seit 1997 Geschäftsführer, hat damals 100

One-Stop-Agency mit fünf Expertenbereichen

Heute präsentiert sich die Agentur als Kreativhub, der Kundenlösungen aus den fünf agentureigenen Expertenbereichen Solutions, Digital, Design, Live und Studio tailor made Lösungen für jedes Kundenanliegen anbietet. Als One-Stop-Agency ist es das Ziel, mit kreativen Kampagnen und Kommunikationsmaßnahmen das Business der Kunden nachhaltig zu stärken.



Das Team von ROOTS 48 bringt große Expertise in Marketing und digitalen Lösungen mit. (Foto: ROOTS 48)

ken. Die jüngsten Herausforderungen der Pandemie meisterte ROOTS 48 mit Innovationsgeist, etwa durch die Eigenentwicklung einer digitalen Eventplattform.

viele Geschäftsbeziehungen mit der internationalen Klientel seit Jahrzehnten, mit der in Velbert ansässigen BKS GmbH sogar von „der ersten Stunde“ an.

Christian Kleff

www.roots48.com

Vertrauen und Beständigkeit sind nach wie vor das Credo – so bestehen

Anzeige

Persönlich, Nah, Vertrauensvoll - #WIRFÜRSIE

DIGITAL

TRANSFORMATION

Vergütung, Arbeitszeit, Prozesse, Digitalisierung...
Sie haben die Herausforderungen, wir die Lösungen!

Tobias Fastenrath, Verbandsingenieur

www.unternehmerverband.org

Hoher diplomatischer Besuch bei Siemens Energy in Mülheim

Bundespräsident Steinmeier und Ministerpräsident Hendrik Wüst zwischen Dampfturbinen Elektrolyseuren

Bundespräsident Frank-Walter Steinmeier, NRW-Ministerpräsident Hendrik Wüst, rund 150 in Deutschland tätige Botschaferinnen und Botschafter sowie hochrangige Vertreterinnen und Vertreter internationaler Organisationen machten bei ihrer Reise durch NRW auch bei Siemens Energy Halt. Seit 1996 richten die Bundespräsidenten diese jährliche Informations- und Begegnungsreise mit den Missionschefinnen und Missionschefs des Diplomatischen Korps und der internationalen Organisationen in eines der 16 Bundesländer aus. Ziel ist es, die Vielfalt der deutschen Regionen zu präsentieren.

Das Diplomatische Korps begrüßte bei Siemens Energy Tim Holt, Mitglied des Vorstands der Siemens Energy AG, und Nevzat Oezcan, Standortleiter Mülheim an der Ruhr. Beim Rundgang durch die Fertigung wurden beide Seiten – das traditionelle Geschäft, die Fertigung von Dampfturbinengehäusen, und die neuen Technologien für die Energiewende – vorgestellt.

Dampfturbinen werden seit Jahrzehnten in Kraftwerken zur Stromerzeugung eingesetzt und werden auch in Zukunft eine wichtige Rolle spielen, wie Holt erläuterte: „In kombinierten Gas- und Dampfkraftwerken werden sie hinter hocheffiziente mit Gas oder

Wasserstoff betriebene Gasturbinen installiert, um mit deren Restdampf zusätzliche Generatoren anzutreiben.“ Was Siemens Energy hier besonders auszeichnet: Die Gehäuse von Dampfturbinen müssen enormen Belastungen standhalten. Der Druck innerhalb einer Turbine beträgt bis zu 300 bar, die Temperaturen steigen bis auf 600 Grad Celsius und die Turbine rotiert mit bis zu 3.000 Umdrehungen pro Minute.

Endmontage der Elektrolyseure

Zudem findet in Mülheim an der Ruhr die Endmontage der Elektrolyseure statt. Dieser besteht aus 24 großen

Elektrolyse Stacks mit einer Gesamtleistung von 17,5 Megawatt. Das System kann pro Stunde 335 Kilogramm Wasserstoff erzeugen. Besonders nachhaltig, wie Oezcan erläuterte: „Auf dynamische Stromspeisung, z. B. aus Photovoltaik, kann das System sehr flexibel mit einer Leistungsanpassung von 10 Prozent pro Sekunde reagieren.“

Weitere Stationen beim hochkarätigen Besuch waren Ausbildung, Fertigung von Turbinenrotoren, Schweißtechnik sowie Lösungen zur Energiespeicherung und Netzstabilisierung.

www.siemens-energy.com



Bundespräsident Steinmeier (links) und Ministerpräsident Hendrik Wüst (Mitte) begaben sich mit dem Diplomatischen Korps bei Siemens Energy zwischen Dampfturbinen und Elektrolyseuren. Hier lassen sie sich die Funktionsweise eines so genannten Phasenschiebers erklären. Das sind spezielle Anlagen zur Stabilisierung der Stromnetze, die in Mülheim gebaut werden. (Foto: Staatskanzlei NRW)

Jubiläum: 125 Jahre Mülheimer Wohnungsbau eG

Einst gegründet, um den Mangel an bezahlbarem und gesundem Wohnraum zu bekämpfen

Seit 125 Jahren gibt es nun die Mülheimer Wohnungsbau eG (MWB): Am 22. Juni 1898 trafen sich 23 evangelische Handwerker und gründeten sie, um den Mangel an bezahlbarem und gesundem Wohnraum zu bekämpfen, unter dem insbesondere Geringverdiener litten. So gründeten sie den Spar- und Bauverein evangelischer Bürger und Arbeiter, aus dem die heutige MWB hervorgegangen ist. Damit ist sie sicherlich eines der traditionsreichsten Unternehmen in Mülheim an der Ruhr.

Frank Esser, Vorstandsvorsitzender der MWB, und seine Vorstandskollegen Frank Esser und Jürgen Steinmetz hatten sich aufgrund der angespannten Lage dazu entschieden, den 125. Geburtstag vor allem den Mitgliedern und Mieterinnen und Mietern zu widmen: Zahlreiche Feste gab es über das Jahr verteilt in den Nachbarschaften. Die Genossenschaft dankte den Menschen für ihre Treue und Verbundenheit. Beschäftigte und Mitglieder feierten Seite an Seite, Kinder spielten auf den Grünflächen und man nahm

sich Zeit, das sommerliche Wetter zu genießen.

Zudem gab es am 22. Juni 2023 eine große Jubiläumsfeier in der WDL-Luftschiffhalle. „Eines würden die 23 Gründungsmitglieder der Mülheimer Wohnungsbaugenossenschaft wohl auf jeden Fall wiedererkennen“, sagte Frank Esser dort zu den gut 300 Gästen. „Sie würden Wohnungsmärkte sehen, die so angespannt sind, dass viele Geringverdiener oder Familien keine passende Wohnung finden oder mit immer weiter steigenden Mieten konfrontiert werden.“

Jubiläumsfeier mit Unterstützern, Partnern und Freunden

In lockerer Atmosphäre und bei einem unterhaltsamen Rahmenpro-

gramm stand einen Nachmittag lang der Austausch mit Unterstützern, Partnern und Freunden im Vordergrund. Für Vorstandsmittglied Jürgen Steinmetz, der gut 40 Jahre lang für die Genossenschaft tätig war, wurde das Jubiläumjahr auch zum Jahr seines Abschieds: Er trat auf eigenen Wunsch hin in den Ruhestand ein.

„Ursprünglich hatten wir uns für den 125. Geburtstag der Genossenschaft ein umfangreicheres Programm vorgestellt, mit vielen über das Jahr verteilten Aktionen“, gab Frank Esser freimütig zu. „Aber die weltpolitische und die wirtschaftliche Lage ließen das unangemessen erscheinen.“ Während die Genossenschaft feierte, führte Russland noch immer Krieg gegen die Ukraine, die Inflation und die ins Schwanken geratene



Große Jubiläumsfeier in der WDL-Luftschiffhalle (von rechts): Frank Esser, Vorstandsvorsitzender Mülheimer Wohnungsbau eG, Alexander Rychter, Direktor des Verbandes der Wohnungswirtschaft (VdW) Rheinland Westfalen e.V., Marc Buchholz, Oberbürgermeister Stadt Mülheim an der Ruhr, sowie Daniel Sieveke, Staatssekretär im NRW-Bauministerium.

Wirtschaft belasteten viele Menschen.

Auch für die MWB seien es herausfordernde Zeiten: „Die Baukosten sind in den vergangenen Jahren weit über die Teuerungsrate hinaus gestiegen, sodass günstiger Neubau im frei finanzierten Bereich unmöglich geworden ist, und die Klimaziele bedeuten eine zusätzliche Aufgabe“, so Frank Esser. „Wir erleben gerade die größte Herausforderung seit dem

Ende des 2. Weltkriegs. Aber ich denke, dass wir sie bewältigen können, weil die Werte der Mitbestimmung, Teilhabe und Solidarität unsere Alleinstellungsmerkmale und unsere Stärken sind.“

Kontakt

Mülheimer Wohnungsbau eG
Friedrich-Ebert-Straße 39
45468 Mülheim an der Ruhr
0208 69612-0
www.mwb.info



Zahlreiche Feste gab es über das Jubiläumsjahr verteilt in den Nachbarschaften, bei denen Beschäftigte und Mitglieder Seite an Seite feierten. (Beide Fotos: MWB)

Chronik

Der Historiker Dr. Thomas Emons hat – im Auftrag der MWB, jedoch ohne ihre Einflussnahme – eine umfangreiche Chronik über Mülheims Wohnungsbaugenossenschaft verfasst. Sie ist in kleiner Stückzahl gedruckt erschienen. Zudem kann das umfangreich bebilderte Werk auch auf der Website der MWB abgerufen werden: www.mwb.info/mwb/ueber-uns/historie

Bundesweiter Vorreiter im Digitalisierungsprozess der Ausbildung

Zertifikat „Ausbildung 4.0“ vom NETZWERK Q 4.0

Pascal Heimann, Ausbilder bei Siemens Energy in Mülheim an der Ruhr, hat die höchste Auszeichnung als „Vorreiter“ im Rahmen des Projektes NETZWERK Q 4.0 erreicht. Dieses unterstützt Unternehmen und Betriebe – bislang kostenlos – dabei, den Digitalisierungsprozess in der Ausbildung voranzutreiben: mit Workshops, Trainings und Gesprächsrunden.

Viele Learnings in Ausbildungsalltag integriert

Der Siemens Energy-Ausbilder setzt damit ein Zeichen für seine Ausbildungstätigkeit im digitalen Wandel, stärkt sein Methoden- und Fachwissen sowie seinen Umgang mit Innovation von Lehr- und Lernmethoden. Darüber hinaus bildet er sich kontinuierlich weiter und ist Mitglied im größten Ausbildernetzwerk Deutschlands geworden. Heimann zeigt sich erfreut über die besondere Auszeichnung: „Das Engagement hat sich gelohnt, ich konnte schon viele Inhalte der Trainings in meinen Ausbildungsalltag integrieren und damit den Azubis spannendes Wissen wie zum Beispiel Virtual Reality oder 3D-Druck vermitteln. Wir müssen mit der



Pascal Heimann (links), Ausbilder auch von Azubi Paul Lukas Welzel bei Siemens Energy in Mülheim, erhält von Dr. Peter Janßen (Mitte) die höchste „Vorreiter“-Auszeichnung vom NETZWERK Q 4.0. (Foto: BWNRW)

Zeit gehen, um für junge Menschen als Ausbildungsbetrieb attraktiv zu bleiben.“

Umgesetzt wird das bundesweite Projekt Q 4.0 in Nordrhein-Westfalen vom Bildungswerk der Nordrhein-Westfälischen Wirtschaft e. V. (BWNRW) und vom Institut der deutschen Wirtschaft Köln; gefördert vom Bundesbildungsministerium. BWNRW-Geschäftsführer Dr. Peter

Janßen unterstrich: „Die Zukunft ist digital. Das gilt auch für die Berufsausbildung. Mit dem Netzwerk Q 4.0 haben wir ein einzigartiges bundesweites Angebot auf die Beine gestellt, das Ausbilderinnen und Ausbilder dabei unterstützt, die duale Ausbildung an die Anforderungen des digitalen Wandels anzupassen.“

www.netzwerkq40.de

Vorbild Spitzenfrauen

3 Fragen an... Julia Steiner, Evers GmbH, Oberhausen

[u!]: Frauen entscheiden sich selten für Berufe wie Dachdeckerin, Metallbauerin, Feuerwehrfrau, Pilotin, Industriemechatikerin, Elektroingenieurin oder Geschäftsführerin – aber warum ist das so?

Julia Steiner: Meine Überzeugung ist: Erfolg beginnt im Kopf. Wir haben unseren Weg selbst in der Hand. Was alle Vorbildfrauen in der Kampagne verbindet ist, dass wir stets offen und positiv an neue Herausforderungen herangehen und diese als Wachstumschance verstehen. Vorbilder können inspirieren, ermutigen und fördern. Damit möchten wir bewusst ein Zeichen setzen, dass alles möglich ist.

[u!]: Welches Ziel wollen Sie persönlich mit dieser Kampagne erreichen?

Julia Steiner: Ich habe mich dieser spannenden Kampagne angeschlossen, weil wir anderen Frauen Mut machen wollen. Wir sprechen insbesondere die jüngere Generation an. Ich erlebe in meinen Gesprächen oft, dass sich gerade junge Schulabgänger von der Vielzahl an Wahlmöglichkeiten erschlagen fühlen. Um Sicherheit zu erlangen, wird sich oft an den Erwartungen anderer orientiert. Es erfordert viel Mut, sich mit den



Julia Steiner, Geschäftsführerin der Evers GmbH, machte beim multimedialen Projekt „Vorbild Spitzenfrauen“ mit. Dabei sollen Frauen in technisch orientierten Berufen und Unternehmen sichtbarer werden. (Foto: vorbildspitzenfrauen.de)

eigenen Präferenzen und Stärken auseinanderzusetzen und seine eigenen Erfahrungen zu machen. Diesen Mut möchten wir mit der Kampagne vermitteln und unterstützen gleichzeitig auch als Mentor und Austauschpartner.

[u!]: Wie sieht es bei der Evers GmbH, die Kunden weltweit über den gesamten Logistikprozess hinweg begleitet, in Sachen (weibliche) Fach- und Führungskräfte aus?

Julia Steiner: Ich freue mich sehr darüber, dass die weiblichen Teammitglieder bei der Evers GmbH einen Anteil von über fünfzig Prozent repräsentieren. Ganz ohne Quote – auch in Führungspositionen.

Die Fragen stellte
Jennifer Middelpkamp

www.eversgmbh.de

<https://vorbildspitzenfrauen.de/geschaeftsfuehrerin-julia-steiner/>

Familienfreundlichkeit – Geben und Nehmen im Einklang

Interview mit dem geschäftsführenden Gesellschafter Dr. Matthias Lenord und dem Vorsitzenden der Geschäftsführung Dr. Rudo Grimm von Lenord+Bauer in Oberhausen-Königshardt über Fachkräftesicherung durch Familienfreundlichkeit

[u!]: *Fachkräfte durch Familienfreundlichkeit finden und binden – eine Idealvorstellung im umkämpften Bewerber-Markt. Wie gelingt dies bei Lenord+Bauer?*

Dr. Rudo Grimm: „Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie hat bei Lenord+Bauer seit vielen Jahren hohe Priorität. Unsere Beschäftigten können Arbeitszeitmodelle nutzen, die ihre private Situation berücksichtigen. Sie haben die Freiheit, ihre tägliche Arbeitszeit zwischen 5 und 22 Uhr selbst zu bestimmen. Zudem bieten wir ein großzügiges Gleitzeitkonto, auf dem eine hohe Anzahl von Minus- bzw. Plus-Stunden gesammelt werden kann, um familiären Bedürfnissen gerecht zu werden.“

[u!]: *Das bietet den Beschäftigten ja wirklich sehr große Freiräume, ihre Arbeitszeit zu gestalten...*

Dr. Matthias Lenord: ... die auch gerne genutzt werden: So synchronisieren einige Mitarbeiter ihre Arbeitszeiten mit denen ihres Partners. Eine Mitarbeiterin startet z. B. täglich morgens um fünf wie ihr Ehemann, der in einem anderen Unternehmen in der Frühschicht arbeitet. Oder Mitarbeiter nutzen eine ausgedehnte Mittagspause, um für jüngere Kinder da zu

sein und komplettieren ihre Stunden dann gegen Abend. Wir sehen Familienfreundlichkeit hier als Geben und Nehmen – das ist unsere Philosophie.

[u!]: *Apropos: Geben und Nehmen. Wie passt so viel Flexibilität auf Seiten der Beschäftigten zu betrieblichen Spitzen, die ja auch abgedeckt werden müssen.*

Dr. Rudo Grimm: „Betriebliche Belange haben Vorrang – aber wir versuchen, vieles möglich zu machen und uns kollegial in den Abteilungen zu organisieren, damit die Wünsche erfüllt werden können.“

[u!]: *Welche weiteren Maßnahmen setzen Sie um?*

Dr. Rudo Grimm: „Während der Corona-Pandemie haben wir die Voraussetzungen geschaffen, dass alle Mitarbeiter mit Büroarbeitsplatz auch im Home-Office arbeiten können. Zudem bieten wir Wochenstundenmodelle mit 34, 37 oder 40 Stunden sowie individuelle Teilzeitvereinbarungen an, die den unterschiedlichen Lebenssituationen unserer Mitarbeiter gerecht werden. Ein weiteres Angebot ist ein bis zu dreimonatiges Sabbatical für eine individuelle Auszeit. Um das positive Betriebsklima

zu stärken, organisieren wir zudem regelmäßige Betriebsfeste und nehmen z. B. gemeinsam an Firmenläufen teil.“

[u!]: *Welche Maßnahmen sind bei Ihrer Belegschaft besonders gefragt?*

Dr. Matthias Lenord: „Gleit- und Teilzeit, Telearbeit, Jobrad, Einkaufsvorteile über die Plattform „Corporate Benefits“... die Liste könnte ich noch ein ganzes Stück verlängern. Wir berücksichtigen zudem auch besondere familiäre Situationen: Anders als der Gesetzgeber stellen wir beim Sonderurlaub die Adoption eines Kindes der Geburt eines leiblichen Kindes gleich. Oder nehmen Sie die Schulferienzeiten: In der Regel dürfen bei uns ein bis zwei Tage in der Woche zu Hause gearbeitet werden, in den Ferien aber auch schon mal mehr, sofern es betrieblich möglich ist.“

[u!]: *An ihrem Standort in Gladbeck befindet sich die Produktion, dort arbeiten 150 Beschäftigte. Wie flexibel ist die Arbeit im produzierenden Bereich?*

Dr. Rudo Grimm: „Auch für unser Produktionsteam gelten selbstverständlich Gleitzeitkonten, Sonderurlaub und Co., aber Home-Office ist natürlich nicht möglich – die Werkbank kann man einfach nicht zu Hause aufstellen. Aber wie das ‚Geben und Nehmen‘ auch hier funktioniert, zeigt dieses Beispiel: Bei hoher Auslastung gibt es für einige wenige Beschäftigte auch eine Spätschicht. Auf ihren Wunsch wurde nun eine Vier-Tage-Woche eingeführt, so dass freitags keine Spätschicht stattfinden muss.“

[u!]: *Der nun am Arbeitsmarkt ankommenden Generation Z sagt man nach, sie lege besonders viel Wert auf die Work-Life-Balance. Stellen Sie fest, dass Bewerberinnen und Bewerber besonders nach familienfreundlichen Angeboten nachfragen und auch*



Dr. Rudo Grimm (links) und Dr. Matthias Lenord führen das Oberhausener Unternehmen Lenord+Bauer, das ein international tätiger Spezialist im Bereich der Bewegungssensorik und integrierten Antriebstechnik ist. (Alle Fotos: Lenord+Bauer)

ihre Zusage davon abhängig machen?

Dr. Rudo Grimm: „Ja, Bewerber und Bewerberinnen thematisieren zunehmend die Work-Life-Balance. Dies lässt sich im Rahmen sämtlicher Rekrutierungsmaßnahmen erkennen und ist aus unserer Sicht kein explizites Phänomen der Generation Z.“

[u!]: *Wenn man Familienfreundlichkeit weiter interpretiert, gehören auch soziale Aspekte dazu. Welche sind Ihnen wichtig?*

Dr. Matthias Lenord: „Wir engagieren uns in Einzelprojekten, wie z. B. der gemeinschaftlichen Anlage einer Insektenwiese an unserem Firmensitz in Oberhausen. Die Förderung von Familien und soziales Engagement

sind uns aber nicht nur in unserem direkten Umfeld wichtig. Wir unterstützen derzeit Schulprojekte in Afrika. In Tansania haben wir Patenschaften übernommen und zudem die Erweiterung eines Schulkomplexes finanziert. Dank eines neuen Schlafsaals ermöglichen wir nun 200 Mädchen den Schulbesuch. Und in Ghana haben wir einen Schulneubau unterstützt, um Straßenkindern eine Perspektive zu bieten.“

[u!]: *Wirkt sich dieses umfassende Engagement positiv auf die Unternehmensentwicklung aus?*

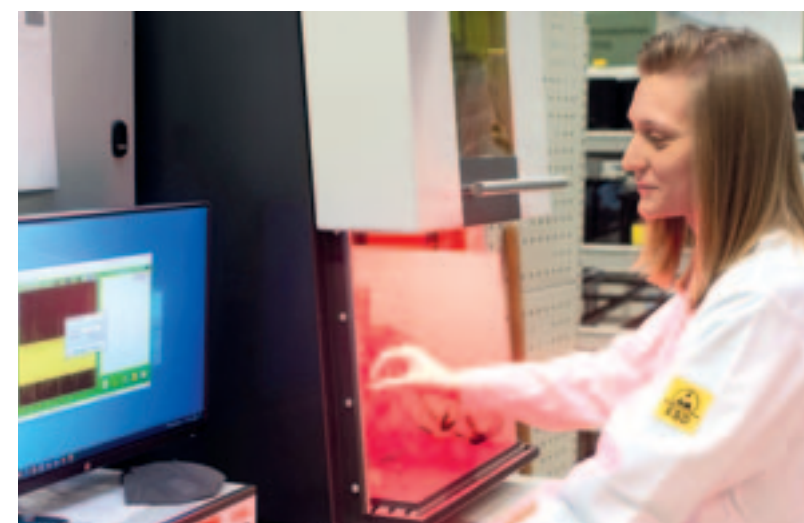
Dr. Matthias Lenord: „Absolut! Unser Unternehmen zeichnet sich durch langjährig bei uns tätige und extrem motivierte Mitarbeiter aus, es herrscht ein starkes Teamgefühl. Die

Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie unser soziales Engagement schaffen eine positive Unternehmenskultur, in der sich die Mitarbeitenden geschätzt und unterstützt fühlen.“

[u!]: *Mit diesem riesigen Blumenstrauß an Maßnahmen haben sich beim Wettbewerb „Vorbildlich familienfreundliches Unternehmen in Oberhausen“ beworben. Leider ist Lenord+Bauer nicht zum Sieger gekürt worden. Würden Sie trotzdem wieder mitmachen?*

Dr. Rudo Grimm: „Mit der Bewerbung haben wir uns sehr bewusst und gebündelt vor Augen führen können, wie viel wir hier anbieten. Wir sind zudem in wertvollen Austausch mit anderen Arbeitgebern aus Oberhausen gekommen. Das hat haben wir direkt in einem konkreten Event gebündelt: Im Sommer haben wir uns mit vier Unternehmen zusammengenommen und uns vor Ort einen Tag lang als familienfreundliche Arbeitgeber aus Königshardt präsentiert. Wir sind hier verwurzelt und wollen hier Arbeitsplätze halten.“

Das Interview führte Jennifer Middelkamp



Lenord+Bauer ist ein international tätiger Spezialist im Bereich der Bewegungssensorik und integrierten Antriebstechnik. Hier prüft Produktionsmitarbeiterin Julia Bunge die gefertigten Sensoren.

Über Lenord+Bauer

Lenord+Bauer ist ein international tätiger Spezialist im Bereich der Bewegungssensorik und integrierten Antriebstechnik. Insgesamt 250 Mitarbeiter entwickeln, produzieren und vertreiben an den Standorten Oberhausen und Gladbeck technologisch führende Lösungen. Schwerpunkte bilden dabei der Schienenverkehr, die Elektromobilität, sowie Werkzeug- und Verpackungsmaschinen.

www.lenord.de

3 Fragen an...

Tim Dobnik, Leiter Qualitätswesen bei Lenord+Bauer

[u!]: *Seit der Geburt Ihrer Tochter vor drei Jahren arbeiten Sie in Teilzeit. Familienzeit ist bei Ihnen also kein Karriereknick?*

Tim Dobnik: „Seit der Geburt, auch während der einjährigen Elternzeit meiner Frau, arbeite ich 24 Wochenstunden in Teilzeit. Zunächst an drei ganzen Tagen die Woche. Inzwischen arbeiten meine Frau und ich beide halbtags von montags bis freitags. Es war wichtig, ein Konzept zu finden, das alle zufriedenstellt. Sowohl meine Frau und mich, als auch ihren Arbeitgeber und Lenord+Bauer. Ein Karriereknick hat sich nicht ergeben, ich werde kontinuierlich bestärkt. Nach wie vor leite ich die Abteilung Qualitätswesen mit sechs und das Labor mit vier Mitarbeitern.“

[u!]: *Was musste sich organisatorisch in Ihrer Abteilung verändern, damit Führung in Teilzeit gelingt?*

Tim Dobnik: „Im ersten Jahr war ich auch an meinen freien Tagen telefonisch für mein Team erreichbar. Denn ich habe die meisten meiner Aufgaben abgeben, das spielt sich natürlich nicht von heute auf morgen ein. Mein Tätigkeitsfokus liegt nun rein auf der Mitarbeiterführung und -entwicklung. Für meine Mitarbeiter



Tim Dobnik ist Führungskraft im Qualitätswesen bei Lenord+Bauer und arbeitet seit der Geburt seiner Tochter in Teilzeit.

bedeutete die Umverteilung der Aufgaben eine echte Chance. Es gibt kein unnötiges Mikromanagement mehr. Alle tragen nun mehr Verantwortung, die Themen verteilen sich auf mehrere Schultern.“

[u!]: *Wie sieht Ihre persönliche „Gewinn- und Verlustrechnung“ als teilzeitbeschäftigter Vater aus?*

Tim Dobnik: „Mein größter Gewinn ist es, aktiv meinen Anteil an der Betreuung meiner Tochter beizutragen und sie nicht nur ‚aus der Ferne aufwachsen zu sehen‘. Es kann nicht sein, dass der ‚Mental Load‘ immer

komplett bei den Müttern liegt. Ich bedaure die Väter, deren Arbeitgeber nicht offen für ungewöhnliche Modelle sind. Mein Fazit: Wenn man es den Vätern nicht ermöglicht, mitzuspielen, hindert das die Frauen definitiv an der Erreichung ihrer Karriereziele. Möchte die deutsche Wirtschaft mehr Frauen in qualifizierten Positionen haben, dann muss sie die Männer in Teilzeit schicken.

Die Fragen stellte Jennifer Middelkamp

Data Science ganz praktisch

„Science meets Business“ bei Spaleck in Bocholt / Getriebe werden durch Daten intelligent

Um Data Science ging es beim jüngsten „Science meets Business“. Dazu lud die Fördergesellschaft Westmünsterland der Hochschule in Bocholt/Ahaus e. V. ihre Mitglieder, unter ihnen auch sehr viele Mitglieder unseres Unternehmensverbandes, sowie Professorinnen und Professoren der Westfälischen Hochschule (WH) ein.

Der Vorsitzende der Fördergesellschaft Ulrich Grunewald freute sich über die tolle Resonanz mit über 60 Gästen: „Heute stellen wir mit Data Science wieder ein brandaktuelles Thema vor. Dieses hat die Westfälische Hochschule, wie zuvor schon Bionik und bald ganz neu Sustainable Engineering and Management, in Form neuer Studiengänge am Campus in Bocholt absolut im Blick. Was wir in der Wirtschaft an Fachleuten benötigen, wird so vor unserer Haustür praxisnah ausgebildet.“

Zwischen Prüfstand und Messgeräten in den Hallen des Gastgebers Spaleck GmbH & Co. KG lauschten die Gäste zwei kurzweiligen Vorträgen. Zunächst stellte sich Prof. Dr. Marina Arendt vor, die im Frühjahr für das Lehrgebiet Data Science an den Standort Bocholt berufen wurde. Die 34-jährige Bio-Informatikerin vermittelt im neuen Studiengang Data Science Engineering Kenntnisse von sich selbst optimieren



Bei „Science meets Business“, zu der die Fördergesellschaft der Westfälischen Hochschule in die Spaleck GmbH & Co. KG einlud, zeigte Ricardo van Manen von der Flender GmbH eindrucksvoll, wie Data Science – Stichwort: intelligente Getriebe – schon heute und in Bocholt ganz praktisch eingesetzt wird. (Foto: Fördergesellschaft)

den Systemen – und das immer eng an den Bedarf der hiesigen Wirtschaft angelehnt: „Data Science im technischen Bereich heißt, dass Unternehmen ihren Datenschatz analysieren und dann auch heben können.“

Wie Data Science schon heute und in Bocholt praktisch eingesetzt wird, zeigte eindrucksvoll Ricardo van Manen von der Flender GmbH am Beispiel intelligenter Getriebe. „Daten werden in Maschinen schon seit Jahrzehnten erfasst. Aber eher nach dem Motto: Haben ist besser als brauchen.“ Bei Flender etablierte sich in den vergangenen fünf Jahren die Abteilung „Digitale Antriebstechnik“. Die inzwischen 15 Beschäftigten stellen selbst Hardware her und schreiben Software. „Das ist für einen konventioneller Maschinenbauer ein innovativer Ansatz und ein völlig

neues Geschäftsmodell“, so van Manen, der einst auch in Bocholt studierte und bei „Science meets Business“ seinen Master-Profil wiedertraf. Data Science sei, so van Manen, in Flender-Produkten heute state of the art. Die Anwendungsmöglichkeiten sind dabei vielfältig: Lastdaten analysieren, Wartung optimieren, Monitoring ermöglichen, Verschleiß anzeigen, bei (drohenden) Stillständen alarmieren und vieles mehr. Van Manen: „Wir verbauen die Sensoren und unsere Komponenten inzwischen nicht nur in unseren Getrieben, sondern integrieren sie in kompletten Antriebssträngen bzw. generell in rotierendem Equipment, wo sie sich dann natürlich auch mit allen anderen Bauteilen ‚verstehen‘ müssen.“

Jennifer Middelkamp

www.studier-in-bocholt.de

Die Probleme in der Pflege in Hessen jetzt angehen

Politisches Werkstattgespräch „Pflege in Hessen“ von ver.di Hessen und DV.DAH mit den sozialpolitischen Sprecherinnen im Hessischen Landtag / Herausforderungen Qualität, Personal und Finanzierung



Kontrovers und konstruktiv zugleich diskutierten beim Politischen Werkstattgespräch „Pflege in Hessen“ (von links): Peter Wieseler (DV.DAH), Dr. Daniela Sommer (SPD), Georg Schulze (ver.di), Claudia Ravensburg (CDU), Silvia Brünnel (Grüne) sowie Oswald Beuthert und Martin Jonetzko (beide DV.DAH). (Beide Fotos: Middelkamp)

Die Altenpflege in Hessen steht vor immensen Herausforderungen: Auf der einen Seite suchen alte Menschen und ihre Angehörigen händeringend und oft vergeblich einen (be-

ispielhaft schilderte er aus seiner Position in der Geschäftsführung der WDS Altenhilfe + Pflege gGmbH in Bad Arolsen, dass die Betreiber ihre bestehenden Einrichtungen im Be-

neubauten, die Anerkennung der tatsächlichen Baukosten pro Platz oder die sofortige Refinanzierung von Investitionen.

Innovatives Tarifwerk hilft

Beim Thema Fachpersonal hat die Diakonische Altenhilfe in Hessen bereits im vergangenen Jahr einen wesentlichen Schritt nach vorn gemacht, indem ver.di und DV.DAH ein branchen- und kirchengemäßes Tarifwerk vereinbart haben. Dieses bietet den tarifgebundenen Einrichtungen innovative Regelungen für gute Arbeitsbedingungen. Georg Schulze, bei ver.di Hessen der Landesleiter des Fachbereichs Gesundheit, soziale Dienste, Bildung und Wissenschaft, sagt: „Wichtig ist jetzt, dieses Niveau weiterzuentwickeln. Denn gute tarifvertragliche Arbeitsbedingungen sind ein entscheidender Faktor, um auch zukünftig ausreichend Personal gewinnen zu können.“

Konstruktive Finanzierungsvorschläge

Gemeinsames Anliegen der Sozialpartner ist es, konstruktive Vorschläge für die Finanzierung zu machen – damit erstens die Anbieter von Alten-

pflege nicht im Preis-, sondern im Qualitätswettbewerb stehen können, und zweitens Pflegebedürftigkeit für die Betroffenen nicht zum Armutsrisiko wird. Schulze betonte: „Wir wollen den hohen beruflichen Anforderungen im Pflegebereich und der enormen gesellschaftlichen Bedeutung aller in den Pflegeeinrichtungen Beschäftigten mit entsprechenden Entgelten Rechnung tragen. Gutes Personal ist nur mit attraktiven Löhnen und verlässlichen Arbeitszeiten zu bekommen.“ Da die Leistungen der Pflegekassen aber gedeckelt seien,

fürten höhere Tarifentgelte der Beschäftigten allerdings auch zu steigenden Eigenanteilen und damit zu einer höheren finanziellen Belastung der pflegebedürftigen Heimbewohnerinnen und -bewohner. „Hier könnte auch das Land Hessen den Kostendruck auf die Bewohnerinnen und Bewohner senken – zum Beispiel durch höhere Zuschussung der Investitionskosten der Pflegeeinrichtungen“, so Schulze. Diesem Vorschlag stimmt Beuthert zu: „Häufig liegt der Eigenanteil der Heimbewohner im ersten Jahr der Betreuung bei über 3.000 Euro pro

Monat. Weitere Steigerungen sind kaum vorstellbar, zumal schon jetzt sehr viele Heimbewohner trotz ordentlicher Rente auf eine ergänzende Sozialhilfe angewiesen sind.“

Zum Werkstattgespräch waren zudem weitere Akteure und Entscheider eingeladen, sodass auch die Herausforderungen von Pflegekassen, Landkreis- und Städtetagen, Sozialämtern sowie den Vertretungen von Beschäftigten, Bewohnern und Angehörigen deutlich wurden.

Jennifer Middelkamp

„Arbeitsprozesse in der Pflege zu digitalisieren, ist gewollt und möglich – und funktioniert trotzdem nicht. Ein Beispiel: Wir müssen ab 27 Grad alle zwei Stunden die Temperaturen in jedem einzelnen Zimmer ermitteln und dokumentieren. Das wäre heute schon mit Sensoren möglich, wir aber stellen dafür quasi einen Beschäftigten komplett ab. Und das nur, weil digitale Hilfsmittel in Gebäuden nicht refinanziert werden. Wir schöpfen die Möglichkeiten der Digitalisierung nicht aus, weil zu viel dem Zufall überlassen wird und weil es zu wenig geplante und zielgerichtete Förderungen gibt.“



Oswald Beuthert, WDS Altenhilfe + Pflege gGmbH in Bad Arolsen

zahlbaren) Platz im Seniorenheim. Auf der anderen Seite meldeten in Hessen jüngst gleich mehrere Anbieter von Altenpflegeeinrichtungen Insolvenz an. Wie passt das zusammen?

Um die vielfältigen Probleme der Pflege in Hessen anzugehen, fand im Juni in Marburg ein politisches Werkstattgespräch „Pflege in Hessen“ statt. Die Sozialpartner ver.di Hessen und der Dienstgeberverband Diakonische Altenhilfe Hessen (DV.DAH) diskutierten dabei – teils kontrovers – mit den sozialpolitischen Sprecherinnen im Hessischen Landtag – Claudia Ravensburg MdL von der CDU, Dr. Daniela Sommer MdL von der SPD und Silvia Brünnel MdL von den GRÜNEN. Schnell sind die drei wesentlichen Kernthemen genannt: Qualität, Personal und Finanzierung. „Schwieriger wird es, wie diese Herausforderungen tatsächlich angegangen und zukunftsicher gestaltet werden können“, sagt Oswald Beuthert, Sprecher des DV.DAH.

stand sanieren und außerdem weitere erforderliche Pflegeplätze neu schaffen müssten. „Hier fordern uns Klimaschutzinvestitionen und Digitalisierungsaufwand – gerade in Zeiten hoher Inflation, insbesondere im Energiebereich – noch weiter finanziell heraus.“ Helfen könnten beispielsweise Landes-Finanzierungsprogramme für Sanierungen und



Die drei sozialpolitischen Sprecherinnen im Hessischen Landtag stellen sich den Fragen der Sozialpartner rund um die Pflege-Themen Finanzierung, Qualität und Fachkräfte.

„Von den rund 1.000 stationären Pflegeeinrichtungen in Hessen müssen viele modernisiert und energetisch saniert werden. Solche Investitionen im Bestand sind über den Pflegesatz gar nicht oder nicht ausreichend finanziert; derzeit werden sie allein zu Lasten der Bewohner sowie der kommunalen Sozialhilfeträger refinanziert. Wir fordern vom Land Hessen, sich nach jahrelanger Abstinenz wieder aktiv am Aus- und Umbau der pflegerischen Infrastruktur zu beteiligen und die öffentliche Förderung drastisch zu erhöhen.“

Torsten Rost, Geschäftsführer DiaCom Altenhilfe gGmbH

„Wenn wir Menschen künftig qualitativ und quantitativ bestmöglich pflegen wollen, müssen die unterschiedlichen Professionen im Pflegebereich effizient und gezielt eingesetzt werden. Für dieses Ziel ist die neue Personalbemessung ein erfolgversprechender Anfang. Damit sie dauerhaft gelingt, brauchen wir jetzt großzügige Übergangsfristen, um die Pflegehilfskräfte zu qualifizieren, ausreichende Ausbildungskapazitäten und eine zügige Vereinheitlichung der Ausbildung.“

Stefan Kiefer, Geschäftsführer der DIAKO Waldeck-Frankenberg gGmbH

„Um für Fachkräfte attraktiv zu sein, bieten wir eine Menge – von attraktiven Arbeitsbedingungen über Ausbildung bis hin zu Arbeitsmigration. Bei Bewerbungsgesprächen kommt immer häufiger ein neuer Aspekt ins Spiel: bezahlbarer Wohnraum. Viele Bewerber machen ihre Zusage davon abhängig. Wir könnten uns vorstellen, weiteren Wohnraum für unsere Mitarbeitenden zu schaffen und würden uns daher über eine finanzielle Förderung durch gezielte Zuschüsse der Landesregierung freuen.“

Holger Hothum, Kaufmännischer Vorstand Evangelischer Verein für Innere Mission Frankfurt am Main

Über zehn Prozent mehr Lohn für die Diakonische Altenhilfe

Die tarifgebundenen Unternehmen im DV.DAH erzielen Einigung mit ver.di / Mehr Lohn und Inflationsausgleichsprämie bei langer Laufzeit / Tarifwerk, das erstmalig branchengerecht und gleichzeitig kirchengemäß ist, besteht Bewährungsprobe

Das Tarifwerk für die Diakonische Altenhilfe Hessen hat seine erste Bewährungsprobe bestanden: Die Arbeitgeber, organisiert im Dienstgeberverband Diakonische Altenhilfe Hessen (DV.DAH), und die Gewerkschaft ver.di haben die Entgelte für ihre Beschäftigten deutlich erhöht. „Das bringt den Beschäftigten ordentlich Geld ins Portmonee und den Arbeitgebern dank der langen Laufzeit von zwei Jahren eine gute Perspektive, um einerseits langfristig zu planen und andererseits für Pflegekräfte attraktiv zu bleiben bzw. zu werden“, sagt Pfarrer Oswald Beuthert, Sprecher des DV.DAH sowie Sprecher der Geschäftsführung der

WDS Altenhilfe + Pflege gGmbH in Bad Arolsen.

Die Mitarbeitenden in der Pflege erhalten im DV.DAH-Tarif für den Zeitraum 1. Januar 2024 bis 31. Dezember 2025 Lohnerhöhungen in Höhe von 10,87 Prozent und eine Inflationsausgleichsprämie in Höhe von bis zu 3.000 Euro. Einigen konnte man sich auch auf eine prozentuale Anpassung im Entgelttarifvertrag, von der insbesondere die unteren Lohngruppen profitieren. „Die Löhne im Geltungsbereich des DV.DAH liegen nun deutlich über den Pflegemindestlöhnen. Im hessenweiten Vergleich lagen wir ohnehin auch schon

vorher bei Ausbildungsvergütung und Einstiegsgehältern im Spitzenbereich, weshalb wir besonders attraktiv für Berufs- und Quereinsteiger sind“, erläutert Beuthert. Er fasst zusammen: „ver.di und DV.DAH haben erneut gezeigt, dass branchengemäße Lösungen möglich sind. Wir haben eine Tarifeinigung erzielt, die die Refinanzierung berücksichtigt, ohne die Beschäftigten von der allgemeinem Tarifentwicklung abzukoppeln.“

Attraktiv durch gute tarifvertragliche Arbeitsbedingungen

Zum Hintergrund des Tarifwerks: Knapp zwei Jahre lang verhandelten

der Dienstgeberverband Diakonische Altenhilfe Hessen (DV.DAH) und die Gewerkschaft ver.di miteinander. Das Ziel der Arbeitgeber war, beim immer deutlicher zu Tage tretenden Fach- und Arbeitskräftemangel in der Pflege mit guten tarifvertraglichen Arbeitsbedingungen attraktiv zu sein. Am 1. April 2022 trat das gemeinsame Tarifwerk in Kraft. Es ist individuell auf die Senioreneinrichtungen der hessischen Diakonie zugeschnitten und schlanker und damit praktikabler als bisherige Tarifverträge, die in der Pflege angewendet werden. So profitieren beispielsweise alle Beschäftigten im DV.DAH-Geltungsbereich von einer besonders innovativen Arbeits-

zeitgestaltung. „Die Beschäftigten haben mit 38,5 Stunden eine geringere Wochenarbeitszeit und Anspruch auf ein freies, zusammenhängendes Wochenende in jeder zweiten Woche. Das ist keineswegs selbstverständlich in der Pflege“, so Beuthert.

Eindrucksvoller Beleg für zukunftsfähige Sozialpartnerschaft

Bei den Tarifverhandlungen wurden die Einrichtungen des DV.DAH vom bundesweiten Unternehmensverband Soziale Dienste und Bildung unterstützt, dessen Fachgruppe der DV.DAH ist. „Diese Tarifeinigung ist ein ein-

druckvoller Beleg dafür, dass unser gemeinsamer Weg einer neuen, zukunftsfähigen Sozialpartnerschaft funktioniert“, erläutert Rechtsanwalt Peter Wieseler, Verhandlungsführer seitens des Unternehmensverbandes.

Jennifer Middelkamp

www.unternehmerverband.org/dvдах



KI im Marketing

Revolution oder Nonsens – KI ist beides. Das war die Quintessenz unseres 2. Mitgliederforums.

▶ Seite 14



KI in der Praxis

Dieses Bild hat die KI Mid-journey gemacht, die Kolonne dieses Mal ChatGPT geschrieben.

▶ Seite 24

Unternehmerverband | regional | Arbeitsrecht | Schule/Wirtschaft

2_2023

▶ www.unternehmerverband.org

13

[unternehmen!]

„Wer bestellt, muss auch bezahlen!“

Sozialwirtschaft unter Existenzdruck: Unternehmerverband Soziale Dienste und Bildung fordert anlässlich seines Jubiläums „25 Jahre“ bessere Zahlungsmoral der öffentlichen Hand und deutlich weniger Bürokratie

Die Politik handle paradox, das sagte Michael Reichelt, Vorstandsvorsitzender des bundesweit aktiven Unternehmerverbandes Soziale Dienste und Bildung, anlässlich des 25-jährigen Jubiläums des Verbandes im vergangenen Oktober im HAUS DER UNTERNEHMER. „Die Politik appelliert an die Träger sozialer Dienstleistungen, die Beschäftigten nach Tarifvertrag zu vergüten, weigert sich dann aber häufig, diese Tarifkosten auch vollständig zu refinanzieren. So bringt man eine Branche, die sowieso schon vom Fachkräftemangel gebeutelt und für den gesellschaftlichen Zusammenhalt in Deutschland so wichtig ist, in schiere Existenznot. Wer bestellt, muss auch bezahlen!“

schaftsverbände bei Einzelverhandlungen auf die Kostenbremse, obwohl eine Vergütung nach Tarif oder kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen nicht vom Kostenträger als unwirtschaftlich abgelehnt werden dürfe. „Das sind keine Lösungen, das sind noch nicht einmal Notlösungen“, so Reichelt. „Dieses Vorgehen schiebt uns Träger nur immer weiter auf den Rand der Klippe zu.“

Mehr dunkle Wolken am Horizont

Reichelt sieht weitere dunkle Wolken am Horizont: Die Haushaltslage vieler Kommunen verschlechterte sich rapide. Steigende Zinskosten und deutlich steigende kommunale Sozialleistungen belasteten Städte und Gemeinde zunehmend. Die Bundesländer hielten sich ebenfalls mit der Refinanzierung sozialer Dienstleistungen mehr und mehr zurück und der Bund versuche unablässig, Kosten auf andere abzuwälzen. „Es kann nicht angehen, dass die Politik große Wohltaten verspricht, die finanzielle Verantwortung dann aber zum Pingpong-Spiel zwischen den verschiedenen Entscheidungsebenen verkommen lässt – auf dem Rücken der Sozialwirtschaft“, so Reichelt.

Aktuell litten, so Reichelt, insbesondere die Träger von Kitas und ambulanten Pflegediensten unter großen Finanzierungsdefiziten. „Wir alle wissen, dass die Refinanzierung von Kostenerhöhungen sehr häufig zeitlich gestreckt wird. Und in der Zwischenzeit muss die Einrichtung, die keine Rücklagen bilden darf, die Erhöhung selbst bezahlen. Wie soll das auf Dauer funktionieren?“ Ein weiteres Indiz: Schon jetzt träten Land-



Jubiläumsfeier im HAUS DER UNTERNEHMER mit den Führungskräften aus den Mitgliedsunternehmen sowie Vorstand, Geschäftsführung und beratenden Rechtsanwälten des Unternehmerverbandes. (Alle Fotos: Kleff)

Seine Forderung: „Wenn wir unsere Einrichtungen weiter gut führen wollen, dann brauchen wir nicht nur zeitgleich und inflationsausgleichend die erforderlichen finanziellen Mittel für Personal, Investitionen und sonstige Kosten, sondern auch zuverlässige Rahmenbedingungen von der Politik auf allen Ebenen – von der Kommune bis zum Bund.“

Pflegedienste wegen explodierender Bürokratie eingestellt

Das gelte auch für die explodierende Bürokratie: Das so genannte Gesundheitsversorgungsweiterentwicklungsgesetz (GVWG) sei für die Unternehmen schlicht eine Katastrophe. Insbesondere Einrichtungen für Menschen mit Behinderung hätten ihre Pflegedienste aufgrund des GVWG einstellen müssen. Ambulante Pflegedienste seien bereits vielfach in finanzielle Engpässe geraten. Zudem sei der Eigenanteil der Bewohner in der stationären Altenhilfe drastisch gestiegen. Reichelt: „Hier wird nichts weiterentwickelt, lediglich der Aufwand für die Sozialunternehmen ohne Grund gesteigert. Während der Staat die eigenen Fristen nicht einhält und sich in seinem Regulationsdickicht oft selbst nicht mehr auskennt.“

Immerhin: Der Verband habe in den vergangenen 25 Jahren viele Fehlentwicklungen in der Sozialwirtschaft für die Unternehmen abmildern können, insbesondere durch innovative tarifrechtliche Lösungen und arbeitsrechtliche Beratung. „Und darauf setzen wir auch für die Zukunft“, sagt Reichelt. „Der TVöD ist für die sozialen Dienstleister definitiv nicht das Maß aller Dinge. Wir brauchen schlanke und flexible Lösungen! Damit wir als Sozialunternehmerinnen und -unternehmer unseren Beitrag dazu leisten können, dass sich Deutschland auch künftig eine gut funktionierende Sozialwirtschaft leisten kann. Das sind wir den Menschen, die Hilfe benötigen, und den Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den vielen, vielen mittelständischen Unternehmen der Branche schuldig.“

Christian Kleff

Auf ein Wort



Vor 25 Jahren wurde der Unternehmerverband Soziale Dienstleistungen + Bildung e. V. gegründet: Heute sind wir der zweitgrößte Verband in der Unternehmerverbandsgruppe und unterstützen unsere Mitglieder bei arbeitsrechtlichen Fragen sowie der Gestaltung der Entgelte und Arbeitsbedingungen mit und ohne Tarifbindung, auch im Rahmen des zweiten und dritten Weges der Kirchen. Mit profundem Know-how, gepaart mit innovativen und kreativen Ideen erhalten wir den Einrichtungen möglichst viel Handlungsspielraum, damit der Spagat zwischen wirtschaftlichen Erfordernissen und sozialem Auftrag gelingt. Bei Personalkosten von über 70 % an den Gesamtkosten der Einrichtungen der Behinderten-, Alten-, Jugendhilfe, Zeitarbeit, Beschäftigungsförderung, Bildung, Kitas, Wohlfahrtsverbänden und Klinikgesellschaften ist das von großer Bedeutung. Je mehr Mitglieder wir vereinen, desto größer wird unser Einfluss in die richtige Richtung. Wie sagte es der Automobilhersteller Henry Ford? „Zusammenkunft ist ein Anfang. Zusammenhalt ist ein Fortschritt. Zusammenarbeit ist der Erfolg.“

Wolfgang Schmitz
Hauptgeschäftsführer
des Unternehmerverbandes

Großes Dankeschön an Geschäftsführerin Elisabeth Schulte

Für ihren Einsatz dankte Michael Reichelt der Geschäftsführerin des Unternehmerverbandes Soziale Dienste und Bildung, Elisabeth Schulte: „Ohne Sie wäre der Verband nicht das, was er heute ist.“ Der Verband habe in den vergangenen 25 Jahren viele Fehlentwicklungen in der Sozialwirtschaft für die Unternehmen abmildern können, insbesondere durch innovative tarifrechtliche Lösungen und arbeitsrechtliche Beratung. „Darauf setzen wir auch für die Zukunft.“



Historie

Am 24. August 1998 fand die Gründungsbesprechung des „Unternehmerverbandes Non-Profit-Organisationen e. V.“ als bundesweiter Verband mit Sitz in Duisburg statt. Am 30. De-

zember 1998 wurde er dann als „Unternehmerverband Soziale Dienstleistungen + Bildung e. V.“ in das Vereinsregister eingetragen. Neben der Akademie Klausenhof gehörten zu den Grün-

dem die Albert-Schweitzer-Einrichtungen, der AWO Kreisverband Mülheim, das Behindertenwohnheim Duisburg, heute „LebensRäume“, die Berufsbildungsstätte Geldern, das Deutsche Blindenhilfswerk, die Lebenshilfe Dinslaken, die Lebenshilfe Oberhausen, die Lebenshilfe Werkstätten Oberhausen und die nordrhein-westfälische Lebenshilfe Wohnen in Hürth.

Als in den 1990er-Jahren die Schere zwischen Refinanzierungseinnahmen und Kosten immer weiter auseinanderklaffte, mussten die Arbeitgeber neue Lösungen finden. Hauptaugen-

merk legte der Verband deshalb von Anfang an darauf, das starre Tarifkorsett des öffentlichen Dienstes abzustreifen. Der Unternehmerverband unterstützte von Anfang an die Mitglieder vor allem auch durch seine professionelle arbeitsrechtliche Beratung des juristischen Teams: Urlaub, Mutterschutz, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Mitbestimmung, Betriebsratswahlen, Kündigungsschutz, befristete und unbefristete Arbeitsverträge und vieles mehr.

www.unternehmerverband-soziale-dienste-und-bildung.org



Anlässlich des 10. Geburtstags wurde 2008 auch im HAUS DER UNTERNEHMER gefeiert. Ebenso wie zum diesjährigen Jubiläum kamen die Unternehmensspitzen aus den Mitgliedsfirmen wie auch Vorstand und Geschäftsführung zusammen. (Foto: Archiv)



Dem ersten Vorstand 1998 gehörten an (von links): Dr. Alois Becker, Akademie Klausenhof, als Vorsitzender Dr. Uwe Kasimier, Albert-Schweitzer-Einrichtungen, Monika Oncken, Lebenshilfe Wohnen NRW, sowie Lothar Fink, AWO Kreisverband Mülheim an der Ruhr. (Foto: Archiv)

Jubiläumsfeier im HAUS DER UNTERNEHMER



Deutliche Worte fand der Vorstandsvorsitzende Michael Reichelt.



Faszinierende Tricks präsentierte Mentalmagier Oliver Henke.



Gute Stimmung herrschte unter den Jubiläumsgästen.



Aktive Teilnahme war bei einigen Zauberticks gefordert.

Tipps zu Förderprogrammen

Steuerliche Forschungszulage, SMID, European Commission Funding Programme 2014-2020, Förderdschungel – beim Netzwerkforum 2.0 des Unternehmerverbandes war alles dabei. In exakt zwei Stunden haben die Experten Dr. Marcus Korthäuer (ESPERA), Dr. Andreas Lischka (BluCon Biotech), Sascha Devigne (STUDIO 47) und Sergej Paveliev (ZENIT) anschaulich und auf den Punkt über ihre Erfah-

rungen mit verschiedensten Förderprogrammen berichtet. Fazit: Förderung ist wichtig, aber auch komplex. Eine gründliche Vorbereitung und ein la-Projektmanagement sind elementar. Vieles ginge wahrscheinlich einfacher und Überraschungen bleiben nicht aus – aber alle Entscheider würden es wieder tun und raten ihren Kolleginnen und Kollegen in den Unternehmen, Fördermöglichkeiten genau zu prüfen.



Vier Unternehmensexperten haben beim digitalen Netzwerkforum ihre Erfahrungen rund um das Thema Förderprogramme geteilt. (Grafiken: Joiko)

Revolution oder Nonsense – KI ist beides

Revolution, Produktivität hoch um bis zu 200 Prozent, Chancen, Angst, Nonsense – all das ist KI. Hans Piechatzek vom Mitgliedsunternehmen move:elevator legte beim 2. Mitgliederforum des Unternehmerverbandes im Sommer einen grandiosen Parforceritt durch das Thema „Künstliche Intelligenz im Marketing“ hin. Der Marketer erzählte, wie seine Beschäftigten sich dem Thema genähert haben. Wie sie allein durch Rumpfragen beeindruckende Ergebnisse in kürzester Zeit produziert haben. Wie sie plötzlich Sorgen um ihre Jobs hatten. Und wie seine Agentur sich gerade neu positioniert, damit diese

Angst unnötig ist. KI wird das Marketing (und viele andere Bereiche) revolutionieren. Daran besteht kein Zweifel. Aber nicht als Ersatz für den Menschen, sondern als mächtiges Hilfsmittel. Die Kunst besteht darin, die verschiedenen Anwendungen bestmöglich bedienen und nutzen zu können. Das war inspirierend, kurzweilig und hat einfach Spaß gemacht – genau wie das intensive Networking, zu dem die Gäste aus dem Mitgliederkreis im Anschluss auf der lauschigen Terrasse im HAUS DER UNTERNEHMER zusammenkamen.



Hans Piechatzek hatte beim 2. Mitgliederforum eine klare Empfehlung: Probieren, probieren, probieren; spielerisch erkunden; Druck blockiert nur; und dann schnellstmöglich durchstarten. (Fotos: Klaar)

Wie intelligent wird Ihr Arbeitsplatz?

Vor allem die kleinen Werkzeugkästen der KI, wie die Chatbots von Google, Bing oder ChatGPT zum Optimieren von Texten, werden bereits in vielen Unternehmen genutzt. Darüber tauschten sich die Mitglieder

des Arbeitskreises IT & Digitalisierung im Herbst bei einem virtuellen Meeting aus. In einer Keynote stellte der KI-Experte Dr. Jörg Endter weitere Einsatzgebiete vor, z. B. Software-Roboter (RPA) – oder Bots –,

Ein Business Angel muss sich kümmern

Wie suchen sich Business Angels ihre Start-ups aus? Und vice versa, wie die Entrepreneure ihre Angelinvestors? Das waren zwei der vielen Fragen der BA(A)Rsuccess im Frühjahr im HAUS DER UNTERNEHMER, organisiert von der Business Angels Agentur Ruhr e.V. (BAAR) und der Duisburg Business & Innovation GmbH – erstmalig mit dem Unternehmerverband als Partner. Antworten gab es live on stage – von

Gründern und Investoren. Wichtigste Erkenntnis: Der Nasenfaktor muss stimmen, eine Grundsympathie sollte also vorhanden sein, in beide Richtungen. Es geht also nicht nur ums Geld, sondern auch um das mehr oder weniger intensive Miteinander auf dem Weg des Start-ups. In guten und in schlechten Zeiten hilft es einfach, wenn man sich gut versteht.



Etablierte Unternehmen und Start-ups trafen sich im HAUS DER UNTERNEHMER. (Fotos: Kleff)

Arbeitsrecht aktuell – exklusiv für Mitglieder

Arbeitsrecht aktuell ist die exklusive Seminarreihe des Unternehmerverbandes rund um arbeitsrechtliche Fragestellungen ausschließlich für Mitglieder. Über 50 Personal-Fachleute und Führungskräfte waren im Frühsommer im HAUS DER UNTERNEHMER zu Gast, als die Verbandsjuristen Moritz Streit, Katharina Weber und Peter Wieseler konkrete Fragestellungen aus dem HR-Arbeitsalltag thematisierten. Im Fokus stand beispielsweise das Thema Arbeitszeiterfassung. „Mit ‚Arbeitsrecht aktuell‘ bieten wir unseren Mitgliedern Einblicke in derzeit relevante Entwicklungen ver-

schiedener arbeitsrechtlicher Themen“, sagt Organisatorin und Syndikusrechtsanwältin Katharina Weber. „Wichtig ist uns, dass wir im Diskurs mit unseren Mitgliedern neben der rechtlichen Betrachtung auch konkrete Handlungsempfehlungen für die Praxis liefern können – das funktioniert seit vielen Jahren in dieser Präsenzveranstaltungsreihe ausgezeichnet. So wird der Mehrwert einer Mitgliedschaft konkret greifbar.“



Informationen auf den Punkt und netzwerken mit HR-Experten – das ist „Arbeitsrecht aktuell“. (Fotos: Kleff)

Aus Ideen werden Innovationen

Was die Zukunft anbelangt, so haben wir nicht die Aufgabe, sie vorherzusehen, sondern sie zu ermöglichen. Diese Weisheit von Antoine de Saint-Exupéry war das Leitmotiv vom „Tag der Ideen“, dem 1. Innovationsforum des Unternehmerverbandes, der im Frühsommer im HAUS DER UNTERNEHMER in Duisburg stattfand. „Ideen und Innovationen sind gefragter denn je – um Herausforderungen wie Energie-

knappheit oder Fachkräftesicherung zu bewältigen, oder einfach, um den Geist der Erneuerung im Unternehmen lebendig zu halten“, sagte Tobias Fastenrath. Der Verbandsingenieur hatte das Programm mit insgesamt drei Vorträgen und einer Fördermittelberatung zusammengestellt; eingeladen waren exklusiv die Mitgliedsunternehmen des Unternehmerverbandes.



Der erste "Tag der Ideen" lieferte den Mitgliedsunternehmen Innovations-Know-how aus unterschiedlichen Branchen. (Fotos: Klan/Joiko)

Rehabilitation und Teilhabe

In den Informationsveranstaltungen und Arbeitskreisen vermittelt der Unternehmerverband den Mitgliedern Mehrwert in allen Bereichen der Personalarbeit und der Gestaltung der Arbeitsbedingungen. So geschehen im Herbst beim Arbeitskreis Personal: In kompakter Form vermittelte der Unternehmerverband im HAUS DER UNTERNEHMER Informationen rund um die berufliche Inklusion – und ging dabei intensiv auf die Fragen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer ein. Der Experte, Fachanwalt und Organisator Peter Wieseler, hatte zu diesem Zweck Fachleute des LVR eingeladen, die rund um die Themen

„Einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgeber“ sowie die Einführung in das Antragsverfahren (Zustimmung zur Kündigung) gem. § 170 SGB IX informierten. Wieseler: „Unsere Teilnehmer hatten sehr viele Detailfragen. Das ist der große Vorteil unserer Arbeitskreise: Wir bleiben nicht nur an der Oberfläche, sondern gehen den Themen auf den Grund. Unser Ziel: Unseren Mitgliedern hier so viel Last wie möglich von den Schultern zu nehmen, damit diese wichtigen Prozesse in der täglichen Arbeit keine Hürden darstellen. Wir kümmern uns!“



Ende September tagte unser Arbeitskreis Personal im HAUS DER UNTERNEHMER. Eingeladen sind dazu stets exklusiv die Mitglieder unserer sieben Unternehmerverbände. (Fotos: Schaab)

Interesse geweckt?

Wären Sie gerne bei einer dieser Veranstaltungen dabei gewesen? Gerne nehmen wir Sie in die Verteiler für öffentliche Veranstaltungen auf. Sofern Sie Mitglied sind oder werden, sind Sie zudem auch bei den exklusiven Veranstaltungen dabei. Melden Sie sich bei uns!

dialog@unternehmerverband.org

Mangelware KITA-Platz

In NRW fehlen über 100.000 KITA-Plätze. Der Unternehmerverband Soziale Dienste und Bildung wendet sich regelmäßig mit Nachdruck an die Politik, um die Rahmenbedingungen für die freien Träger zu verbessern. Ein Ortsbesuch in Bildern.

Gibt's das noch? Eine KITA, die alle Fachkräftepositionen besetzt hat und 66 Kinder zuverlässig betreut, darunter viele inklusiv? Julia Jedrychowski weiß, dass ihre KITA Atlantis in Duisburg-Marxloh im Bunten Haus der Lebenshilfe eine Ausnahme ist: Neubau, moderne Ausstattung – und eben ein Team, das auch in schweren Zeiten mitzieht. „Das schaut in anderen KITAs, nicht nur in Duisburg, ganz anders aus. Dort müssen Gruppen regelmäßig tageweise oder sogar wochenweise geschlossen werden, weil kein Personal da ist – für Kinder und Eltern eine Katastrophe“, sagt die Atlantis-Leiterin.

Die KITA-Finanzierung ist in NRW ein Problem

Ihr Chef, Lebenshilfe-Geschäftsführer Michael Reichelt und gleichzeitig



STUDIO 47 besuchte die KITA Atlantis in Marxloh.

Vorstandsvorsitzender des Unternehmerverbandes Soziale Dienste und Bildung, wird nicht müde, auf die Missstände in der Sozialwirtschaft in Deutschland hinzuweisen: Fachkräftemangel, verzögerte oder zu geringe Kostenübernahme durch das Land, Bürokratie – „dieser Dreiklang macht es uns als Träger unglaublich schwer,

unsere Angebote aufrechtzuerhalten“. Die Träger würden allein gelassen, sein Kernpunkt: „Wenn der Rechtsanspruch auf KITA-Plätze ernst gemeint ist und die KITAs eine wichtige Rolle bei der frühkindlichen Bildung spielen sollen, müssen die Länder und Kommunen für eine vollständige Kostenübernahme Sorge tragen.“

Das Bunte Haus in Marxloh ist für die Lebenshilfe ein Beispiel dafür, wie es laufen müsste in Deutschland. Aber sogar hier muss Julia Jedrychowski improvisieren, wenn Urlaub und Krankheit von KollegInnen zusammenkommen. „Auch bei uns ist der Betrieb auf Kante genäht, es darf nichts passieren.“ Helfen würde es schon, wenn der starre Fachkräfteschlüssel gelockert würde: „Eine Kinderpflegerin kann so viel, ist aber offiziell keine Fachkraft – und schon dürfen wir sie nicht einstellen. Das macht keinen Sinn“, sagt Jedrychowski.

Während ihr Chef die Fragen des Duisburger Fernsehsenders STUDIO 47 im Studio beantwortet hat, haben wir das Kamerteam beim Dreh in der KITA begleitet.

Christian Kleff

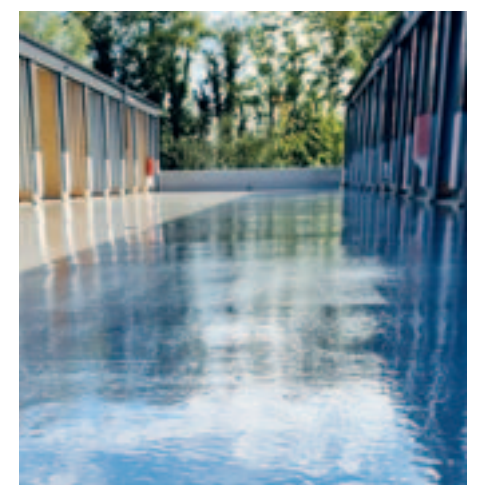


Die Sozialwirtschaft leidet. Die Finanzierung reicht vorne und hinten nicht. Medienarbeit macht auch die Probleme aufmerksam. Der QR-Code führt zum Bericht von STUDIO 47. (Fotos: Kleff)

Anzeige



VA coating



Ihr Produktspezialist für Abdichtungs- und Beschichtungssysteme

- VA Coating Systeme sind Revolutionär
- schnelle Aushärtung (7 Sekunden)
- Nach 1 Minute wasserdicht und belastbar
- INNOVATIV, extrem schnell Belastbar, geeignet für Schwerlasterverkehr
- dauerelastisch – hohe Dehnungseigenschaften bis zu 500%
- schnelle Inbetriebnahme Ihrer Flächen
- witterungsunabhängige Verarbeitung nur mit den patentierten VA-Coating-Systemen
- Ein System für alle Flächen, Böden, Tanks, Dächer

So schützen Sie Ihre Flächen. Mit unserem System lösen wir eines der ständigen Qualitätsprobleme beim Bau.

VA Coating ist ein dynamisches Duisburger Unternehmen, welches innovative und flexible Lösungen für die Bausanierung und den Neubau geschaffen hat, mit den VA Coating Systemen schaffen wir effiziente, schnelle und dauerhafte Beschichtungen und Abdichtungen.



Peter Baumgarten, Gründer und Geschäftsführer der VA Coating ließ im Jahr 1997 seiner alten Geschäftsidee den Lauf, Pipelines zu beschichten, die Herausforderung war: Dicht, flexibel, hohe Dehnungseigenschaft und dennoch wurzelfest und sehr widerstandsfähig, da unterirdisch verlegt. Daraus sind im Laufe der letzten 25 Jahre flexible Beschichtung und Abdichtungssysteme entstanden, die fast jede Herausforderung auf dem Bau effizient lösen kann.

Das ist die heutige VA Coating – Revolutionär und ausgereift!



VA Coating ist Teil der Wittig-Gruppe! Tradition und Innovation, die perfekte Verbindung aus Duisburg.

„Das Thema Wirtschaft ist gesetzt!“

Oberhausen arbeitet gezielt daran, die Rahmenbedingungen für Unternehmen zu verbessern. Die Stadt habe viel erreicht, aber noch viel vor, sagt Strategiedezernent Ralf Güldenpoff im Interview.

Das Lob kam Mitte Oktober aus berufenem Munde: Grundsätzlich sahen sie Oberhausen auf einem guten Weg; mit dem Masterplan Wirtschaft gehe die Stadt einen Schritt auf die Unternehmen zu. „Man redet endlich miteinander“, sagten Dr. Marcus Korthäuer, Vorstandsvorsitzender der Unternehmerverbandsgruppe, und Stefan Michel, Geschäftsführer von Ed. Fitscher Guss in Oberhausen und parallel Vorstandsmittelglied im Unternehmerverband Ruhr-Niederrhein, im Gespräch mit der WAZ. Sie mahnten aber auch Defizite an: lange Genehmigungsverfahren, langsame Digitalisierung der Verwaltung. „Und mehr Verständnis für unsere Bedürfnisse“, sagte Michel. Wenn die Stadt notwendige Baustellen in der Nähe seines Betriebes einrichte, „dann wünsche ich mir, dass die Stadt sofort weiß, dass hier ein wichtiges Unternehmen sitzt, das auf Lkw-Lieferverkehr angewiesen ist.“ Stattdessen müsse er jedes Mal darauf hinweisen.

[u!]: Lob und berechtigte Kritik, Herr Güldenpoff?

Ralf Güldenpoff: Wir sind mit unseren Unternehmen im Gespräch und nehmen natürlich auch jede Kritik gerne auf, um besser zu werden. Und mit dem Masterplan Wirtschaft – mittlerweile fortgeschrieben – haben wir dafür eine Grundlage. Es freut mich, dass unsere Bemühungen anerkannt werden. Aber es ist ein Prozess – und in einem Prozess kann man immer etwas verbessern.

[u!]: Sie sprechen im Masterplan von einem Bottom-up-Prozess, was genau soll das bedeuten?

Ralf Güldenpoff: Dass wir darauf hören, was Unternehmen und Verbände sagen. Gleichzeitig wollen wir hier keine Einbahnstraße etablieren. Wir wünschen uns ausdrücklich, dass unsere Unternehmen auch mitgestalten. Wenn jemand konkrete Ideen hat, dann nur her damit. Der Punkt von

Fitscher-Geschäftsführer Michel ist ein gutes Beispiel: Das schauen wir uns an und überlegen, ob und wie wir auch bei Baustellen die Unternehmen bereits früher einbinden können. Das braucht Feedback, oft auch Zeit, aber wir wollen genau auf solche Punkte auch reagieren.

[u!]: Stichwort Masterplan Wirtschaft – wo steht Oberhausen hier?

Ralf Güldenpoff: Wir haben uns viel vorgenommen und auch viel schon erreicht. Beispielsweise haben wir das Ziel und den Fahrplan, 60 Hektar neue Gewerbeflächen bis 2030 zu entwickeln. Da haben wir zwischenzeitlich die notwendige politische Rückendeckung.

[u!]: 2021/2022 lag der Bestand verfügbarer Flächen bei nur noch 17 Hektar. Pro neuer Fläche kommen im Schnitt gerade mal zwei Hektar dazu...

Ralf Güldenpoff: In der Tat müssen wir damit umgehen, dass wir in Oberhausen nur noch wenige große, zusammenhängende Flächen zur Verfügung haben werden. Unser Fokus liegt aber auch auf dem Mittelstand, da reichen schon mal fünf Hektar oder weniger. In Sterkrade, wo sich jüngst die Stadtparkasse und das Bauunternehmen Plassmeier zusammengetan haben, um einen grünen Gewerkepark zu entwickeln, sind es fast neun Hektar. Hier werden bis zu 500 Arbeitsplätze in kleinen und mittleren Betrieben angesiedelt.

[u!]: Was kommt nach Sterkrade?

Ralf Güldenpoff: Wir sprechen anschließend über Flächen, die bereits industriell genutzt wurden. Und über

die Nachverdichtung bestehender Gewerbegebiete. Konkret werden wir hier in den kommenden Jahren. Jetzt steht die qualitative Diskussion an: Was soll wo hin? So viel sei verraten – Logistik wird es künftig eher schwer haben. Diese Sparte ist im Branchenmix nach den richtigen Entscheidungen in der jüngeren Vergangenheit aber auch gut vertreten.

[u!]: Was steht außer Gewerbeflächen auf der Masterplan-Agenda? Wie schaut es mit der Umsetzung aus?

Ralf Güldenpoff: Mit dem Masterplan sind wir sofort in die Umsetzung eingestiegen. Deswegen gibt es jetzt schon ein Update mit weiteren Maßnahmen. Wir wollen Projekte anschieben, die der Wirtschaft wirklich helfen. Die Digitalisierung der Schulen und Verwaltung schreitet voran, die digitale Bauakte ist nur noch eine Frage der Zeit – hier warten wir aber noch auf das Land. In zwei Jahren sollen zudem alle Gewerbegebiete Zugang zu Glasfaser haben. Und wir denken über einen Co-Creation-Fund nach, bei dem wir hiesige Firmen mit ins Boot holen, wenn es um Stadtentwicklung und Digitalisierung geht.

[u!]: Oberhausens neuer Wirtschaftsförderer musste kürzlich in die Bresche springen, nachdem eine Bürgerbefragung zur Lebensqualität in der Stadt sehr ernüchternde Ergebnisse gebracht hatte...

Ralf Güldenpoff: Die Zufriedenheit der Oberhausener mit ihrer Stadt ist hoch. Mehr als drei Viertel lebt gerne hier. Ich kenne keine Erhebung im Ruhrgebiet mit besseren Werten. Das sollten wir auch selbstbewusst vertreten. Mit Andreas



Ralf Güldenpoff ist seit sechs Jahren Strategiedezernent in Oberhausen. Er steuert den Masterplan Wirtschaft. (Foto: Stadt Oberhausen / Tom Thöne)

Henseler haben wir jemanden an Bord geholt, der totaler Überzeugungstäter ist und der die Zusammenarbeit von Stadt und Wirtschaft noch einmal auf ein neues Level hieven wird. Sein Blick von außen auf unsere Stadt ist elementar. Die Wirtschaftsförderung soll unter ihm noch mehr zum One-stop-shop werden.

[u!]: Das heißt...?

Ralf Güldenpoff: Unternehmen wenden sich mit ihrem Anliegen an die OWT und werden dort begleitet, auch wenn weitere Ämter beteiligt sind. Wer also in unseren Standort investieren möchte, wird von der OWT von Anfang bis Ende unterstützt. Damit von Beginn an die richtigen Unterlagen vorliegen und der Genehmigungsprozess ohne Hürden auskommt.

[u!]: Was steht für 2024 auf der Agenda?

Ralf Güldenpoff: Wir haben uns vorgenommen, uns bis 2025 als mittelstandsorientierte Kommune zertifizieren zu lassen. Bis dahin werden wir unseren Unternehmen ein Serviceversprechen geben. Da wären wir im Ruhrgebiet Vorreiter. Damit das auch so kommt, ist das einer unserer Schwerpunkte für das kommende Jahr. Das wird ein richtiger Change-Prozess. So etwas dauert, aber wir wollen das. Und wir werden das hinkommen, weil wir in vielen Bereichen schon sehr gut unterwegs sind.

Das Interview führte Christian Kleff

Vita Ralf Güldenpoff

Seit September 2017 ist Ralf Güldenpoff Dezernent für Strategische Planung und Stadtentwicklung der Stadt Oberhausen. Die Position wurde 2017 neu geschaffen. Zuvor war der 46-Jährige u.a. bei der Konrad-Adenauer-Stiftung und der Thüringer Staatskanzlei.

Industrie unerwünscht? Unternehmer fordern mehr Verständnis – Bericht aus der WAZ Oberhausen vom 13.10.2023



Wirtschaft und Stadtpitze beim Business Break

Versicherungsmakler zu sein bedeutet heute sehr viel mehr, als nur Policen zu verkaufen. Besonders dann, wenn man mit rund 50.000 Beschäftigten einer der größten Makler weltweit ist – und sich als Beratungs- und Dienstleistungsunternehmen versteht. Die Mülheimer Wirtschaft war im Frühjahr zu Gast bei Aon Deutschland, einem der größten Standorte hierzulande. Die beiden Mitglieder der Regionall-

tion, Marc Richtscheid, Leiter Kundenberatung, und Lara Kessler, Vertriebsleiterin Region West, berichteten kurzweilig, wie sich die Wertschöpfungstiefe des Unternehmens immer weiterentwickelt: vom klassischen Versicherungsgeschäft über die Beratung zu Cyberrisiken und wie sich Unternehmen überhaupt dagegen versicherbar machen, bis hin zu Fragen rund um Employer Branding.



Hanns-Peter Windfeder konnte beim Business Break Oberbürgermeister Marc Buchholz und Planungsdezernent Felix Blasch begrüßen. (Fotos: Kleff)

Vorbildlich familienfreundlich in Oberhausen

Oberhausener Bündnis für Familie verlieh Auszeichnungen / Unternehmerverband in der Jury

Bereits zum 17. Mal wurde die Auszeichnung „Vorbildlich familienfreundliches Unternehmen“ vergeben. Insgesamt 14 Unternehmen hatten sich zur Teilnahme angemeldet. In der Kategorie der Unternehmen bis 50 Beschäftigte setzte sich in diesem Jahr erneut die Gehring Group GmbH durch. Das Unternehmen hatte den Preis bereits 2020 und 2021 erhalten ([unternehmen!]-berichtet), das familienfreundliche Angebot seitdem aber noch erweitert. In der Kategorie der Unternehmen über 50 Beschäftigte überzeugte die Alsbachtal gGmbH. Das Unternehmen beschäftigt rund 240 Mitarbeitende im sozialen Tätigkeitsfeld.

Der Jury gehört auch der Unternehmerverband an. Aus dessen Reihen waren schon viele Mitgliedsunternehmen die Preisträger: move elevator GmbH, Lebenshilfe für Menschen mit geistiger Behinderung e.V. oder Lenord, Bauer & Co. GmbH. Jury-Mitglied Heike Zeitel vom Unternehmerverband betonte: „Der

Fachkräftemangel ist ein riesiges Problem – quer durch alle Branchen. Mit besonderem Engagement in Sachen Familienfreundlichkeit sichern sich klein- und mittelständige, aber auch Großunternehmen einen vorrangigen Platz im Wettbewerb um neue Fachkräfte.“

Zur Nachahmung motivieren

Mit dem Wettbewerb „Vorbildlich familienfreundliches Unternehmen in Oberhausen“ werden Unternehmen in Oberhausen ausgezeichnet, die für eine bessere Balance von Familie und Arbeitswelt innerhalb ihrer Möglichkeiten Sorge tragen. Ihre Ideen und Konzepte sollen andere Betriebe zur Nachahmung motivieren und ihnen Wege zu gelebter Familienfreundlichkeit aufzeigen.

[www.oberhausen.de]



Sieger, Jury und Organisatoren der Auszeichnung des Oberhausener Bündnisses für Familie bei der Urkundenübergabe. (Foto: OWT GmbH/Carsten Walden)

Zukunftsevent Pflegeberufe im Umlandpark

Verantwortungsvoll, abwechslungsreich, arbeiten im Team, Umgang mit Menschen, sicherer Arbeitsplatz, gute Aufstiegschancen – der Pflegeberuf hat eine Menge zu bieten. Informationen darüber, wie die Ausbildung aussieht, welche Verdienst- und Aufstiegsmöglichkeiten es gibt und vieles mehr bot der Aktionstag „Zukunftsevent Pflegeberufe“ im Sommer im Umlandpark. An 14 verschiedenen Stationen stellten die Mitglieder der Initiative Pflegeberufe Oberhausen (IPO) die unterschiedlichen Tätigkeitsfelder des Pflegeberufes praxisnah vor. Dazu gehörten beispielsweise Blutdruckmessung, Händedesinfektion und Reanimationsübungen, aber auch Anatomie- und Empathiespiele sowie Übungen zur Körperpflege von Neugeborenen.

Auch das Evangelische Krankenhaus Oberhausen/ATEGRIS und die Haus Abendfrieden GmbH – beides Mitgliedunternehmen des Unternehmerverbandes – waren mit Ständen vertreten. Der Aktionstag richtete sich als Berufsfelderkundung an Achtklässler, diente gleichzeitig als Berufsorientierung für ältere Klassen und stand interessierten Umschülern offen. „Fachkräfte in der Pflege sind schwer zu bekommen, weshalb viele soziale Dienstleister vor allem auf die eigene Ausbildung setzen. Um Auszubildende zu gewinnen, müssen sie verstärkt auf sich aufmerksam machen. Aktionstage wie dieser sind deshalb so wertvoll“, so Elisabeth Schulte, Geschäftsführungsmitglied beim Unternehmerverband.

[www.oberhausen.de]



Auch viele Mitgliedsunternehmen präsentierten ihre Tätigkeiten und Einstiegschancen. (Fotos: Schulte)

Fachkräfte – woher nehmen, wenn nicht stehlen?

95 Führungskräfte aus dem HR tauschten sich beim 15. Bocholter Personalforum des Unternehmerverbandes aus

Wie begeistert man junge Leute für eine Duale Berufsausbildung im eigenen Betrieb? Wie muss eine Stellenausschreibung formuliert sein, um bei Stepstone & Co. oder in Social Media-Kanälen wahrgenommen zu werden? Wie kann Künstliche Intelligenz in den Personalabteilungen helfen, die richtigen Fachkräfte mit den richtigen Stellen zu „matchen“? Welche Führungskompetenzen und welche Zusatzleistungen sind heute gefragt, um als Arbeitgeber attraktiv zu sein? Das 15. Bocholter

Personalforum unter dem Motto „Fachkräfte – woher nehmen, wenn nicht stehlen?“ des Unternehmerverbandes im September gab Antworten auf diese Fragen.

95 Gäste, Unternehmerinnen und Unternehmer sowie Führungs- und Fachkräfte aus dem HR-Bereich, waren ins Landhaus Ridder gekommen, um die sechs Impuls-Referate und drei Best-Practice-Runden rund um diese Fragen anzuhören. Da war z. B. der Top-Speaker Felix Behm vom Bodensee

dabei, der deutschlandweit als Experte für die Generation Z gilt. Es diskutierten aber auch hiesige Schülerinnen und Azubis mit, „also die jungen Leute, die als ebendiese Generation gelten“, berichtete Organisatorin und Moderatorin Jennifer Middelkamp vom Unternehmerverband. „Da war aus erster Hand viel dabei: Wie können hiesige Betriebe ihre Karriereseiten attraktiver gestalten? Auf welchen Sozialen Kanälen müssen sie unterwegs sein – und auf welchen nerven sie eher?“ Überraschende Antworten habe es dann auf die Frage gegeben, was genau den jungen Leuten bei ihrem Arbeitgeber am wichtigsten ist. Middelkamp: „Geld wurde da nicht als erstes genannt, sondern Faktoren wie Team, Arbeitsumgebung, Arbeitsplatzsicherheit oder Sinnhaftigkeit der Aufgabe.“

Vorträge und best-practice

Die weiteren Vorträge drehten sich um Mitarbeiterbindung, Recruiting,



Top-Speaker und Fachleute aus dem HR gestalteten sechs Impulsreferate und drei Best-Practice-Runden beim 15. Bocholter Personalforum. Organisiert wurde es vom Unternehmerverband: Martin Jonetzko (1. v. r.), stellv. Hauptgeschäftsführer, und Jennifer Middelkamp (2. v. l.) von der Regionalgeschäftsführung Kreise Borken und Kleve. (Beide Fotos: Neusel)

Arbeitgeberattraktivität, Führungskompetenzen wie Kommunikation, Wertschätzung und Resilienz sowie um den richtigen Mix aus Geld und Arbeitszeit. Zum letzteren Thema referierte Verbandsingenieur Tobias Fastenrath, der zu diesen Themen als Arbeitsgestalter bei den Mitgliedsfirmen des Unternehmerverbandes ge-

fragt ist: „Heute suchen sich die Beschäftigten aus diversen Benefits, monetär wie nicht-monetär, aus, wie ihre Arbeit honoriert werden soll. Der eine will Zeit gegen Geld tauschen, die andere genau umgekehrt. Die nächste möchte ein Job-Bike, der Kollege hingegen ein ÖPNV-Ticket.“ Was davon wirklich zieht, konnte Fas-

tenrath anhand aktueller Beschäftigten-Befragungen verdeutlichen. Alle Infos und auch eine Foto-Galerie finden sich auf unserer Veranstaltungs-website.

www.unternehmerverband.org/personalforum



„Fachkräfte – woher nehmen, wenn nicht stehlen?“ lautete das Motto beim 15. Bocholter Personalforum des Unternehmerverbandes. Mit 95 Gästen war die Info- und Netzwerkveranstaltung rund um HR, die im Landhaus Ridder stattfand, ausgebucht.

Film ab über das familienfreundliche Bocholt

Bündnis für Familie in Bocholt e.V. erhält bundesweite Auszeichnung

Das Bündnis für Familie in Bocholt e.V. hat eine Mission: Die Region familienfreundlicher zu gestalten, um damit an Attraktivität für junge Familien und Fachkräfte zu gewinnen. Für dieses Engagement wurde das Bündnis Anfang des Jahres vom Bundesfamilienministerium deutschlandweit zum „Bündnis des Monats“ ausgezeichnet und darf sich nun über ein eigenes Filmporträt freuen. „Wir sind total stolz auf die Auszeichnung und nun diesen Film, der in dreieinhalb Minuten unsere Aktivitäten toll in Szene setzt“, freut sich Sabahat Hameed, erste Vorsitzende des Bündnisses.

Im Film werden die drei wesentlichen Projekte vorgestellt, bei denen das Bündnis mit über 200 hiesigen Unternehmen zusammenarbeitet: Das Projekt „Notinsel“, die BAFF, Bocholter Auszeichnung für Famili-

enfreundlichkeit, und die Veranstaltungsreihe „Abenteuer Unternehmen“.

Engagement sichtbar machen

Im Film kommen auch zwei Beiratsmitglieder zu Wort. Jennifer Middelkamp vom Unternehmerverband, Regionalgeschäftsführung Kreise Borken/Kleve, sagt: „Unternehmen müssen eine Menge tun, um Fachkräfte zu binden. Das schaffen sie eben auch durch Familienfreundlichkeit. Das Bündnis für Familie macht dieses Engagement in vielen Facetten sichtbar.“ Denn, so ergänzt Sven Wolf, Geschäftsbereichsleiter der IHK Nord Westfalen: „Familienfreundlichkeit zahlt sich nicht nur für die Betriebe aus, sondern für die gesamte Region.“

www.buendnis-fuer-familie-in-bocholt.de



Szenen für den Film über das Bocholter Bündnis für Familie e. V. wurden auch während der Verleihung der BAFF, Bocholt Auszeichnung für Familienfreundlichkeit, im Mai dieses Jahres gedreht. Hier hält Sabahat Hameed, erste Vorsitzende des Bündnisses, gerade die Laudatio auf den Preisträger. (Foto: DIHK)

„BAFF“ würdigt Familienfreundlichkeit

Das Bündnis für Familie in Bocholt e. V., in dem sich der Unternehmerverband engagiert, hat die „Bocholter Auszeichnung für Familienfreundlichkeit“ (BAFF) vergeben. Preisträger ist die Firma Effekt Grafik Werbeträger GmbH & Co.KG. Sabahat Hameed, 1. Vorsitzende des Bündnisses, lobte die individuellen Lösungen wie Vertrauensarbeitszeit, firmeneigenes Spielzimmer, mitfinanzierte Familien-Reha oder besonderer Einsatz für Flüchtlinge inklusive Familiennachzug. Den Preis nahmen die Geschäftsführer Patrick Kays und Karsten Bösing im Beisein von Bürgermeister Thomas Kerkhoff entgegen.

„Wir sind Provinz, aber nicht provinziell“

Wir sind Provinz, aber nicht provinziell – mit dieser Aussage erntete Referentin Monika Leiking vom Münsterland e.V. die breite Zustimmung der Unternehmerinnen und Unternehmer sowie Führungskräfte hiesiger Betriebe, die im September zum Business Break nach Bocholt gekommen waren. Denn potenzielle Fachkräfte für den Arbeits- und Lebensort Münsterland zu begeistern, ist keine leichte Aufgabe. Aber ein gemeinsame – das war das Plädoyer

von Leiking, die nützliche Instrumente vorstellte. Potenzielle Fachkräfte sind auch in der Westfälischen Hochschule zu finden, weshalb das Business Break ihnen als Neuerung in diesem Jahr auch eine Bühne bietet. Dieses Mal stellte Prof. Dr. Jens Schulze mit zwei Master-Studierenden Projekte aus der Welt der Künstlichen Intelligenz vor.

www.unternehmerverband.org/bor-ke



Organisatoren und Referenten des Business Breaks in Bocholt (von links): Martin Jonetzko und Jennifer Middelkamp (beide Unternehmerverband), Prof. Dr. Jens Schulze (WH), Monika Leiking (Münsterland e.V.), Philipp Nowroth (WH), Julia Gesing (Wirtschaftsförderung Bocholt) und Felix Nünke (WH). (Foto: Schaab)

Energie gewinnen, optimieren, wandeln

Neuntklässlerinnen und Neuntklässler aus Bocholt und Umgebung haben die Chance, ihre Ideen zur Energie von Morgen umzusetzen! Der Wettbewerb „Schüler macht MI(N)T!“ geht in die 15. Runde unter dem Motto „Energie gewinnen, optimieren, wandeln“. Ausgerichtet wird er von der hiesigen Metall- und Elektroindustrie: Grunewald, Flender, Gigaset, Olbrich, Pieron, Spaleck sowie Spaleck Oberflächentechnik. „Diese Kooperation ist schon etwas Besonderes“, betont Elisabeth Schulte vom Unternehmerverband. „Im Kampf um Nachwuchs diese Firmen im gleichen Teich. Trotzdem schließen sie sich beim Schülerwettbewerb zusammen, um für MINT-Berufe zu begeistern.“

[@schueler.macht.mint](https://www.instagram.com/schueler.macht.mint)



Beim Wettbewerb „Schüler macht MI(N)T!“ machen Schülerinnen und Schüler der Klassen 9 in Teams mit; betreut werden sie von Bocholter Firmen aus der Metall- und Elektroindustrie. (Foto: Spaleck)

Arbeitsrecht für die Praxis rund um Kündigungen

Es klingt ungeheuerlich, kommt aber in den besten Unternehmen vor: bei der Erfassung der Arbeitszeit wird betrogen, Vorgesetzte werden in WhatsApp-Chats beleidigt, Eigentum des Betriebes wird entwendet, Beschäftigte greifen andere tätlich an oder verweigern die Arbeit. „Das können zwar Gründe für eine außerordentliche Kündigung sein; aber vor dem Hintergrund, dass es keine absoluten Gründe für eine außerordentliche Kündigung gibt, ist in jedem Fall

Vorsicht geboten und eine gründliche Einzelfallbetrachtung erforderlich“, sagte Rechtsanwalt Peter Wieseler vom Unternehmerverband bei „Arbeitsrecht für die Praxis“. Interessierte Führungskräfte hatten dazu kostenlos Unternehmerverband und IHK Nord Westfalen nach Bocholt eingeladen.

Kontakt

Jennifer Middelkamp
02871 23698-11
middelkamp@unternehmerverband.org



Um das arbeitsrechtliche Thema „Selbst nach Beleidigung auf WhatsApp: Kündigung will gut überlegt sein“ ging es bei „Arbeitsrecht für die Praxis“ Es referierte RA Peter Wieseler vom Unternehmerverband. (Foto: Middelkamp)

Karriere machen, Fachkräfte sichern

Technische Berufe kennenlernen, wissenschaftliche Ansätze verfolgen, betriebliche Prozesse verstehen und an Projekten mitarbeiten – auf diese Kurzformel lässt sich das Duale Orientierungspraktikum Technik, kurz: #dop4u, bringen. Es bietet im Januar 2024 in zwölfter Auflage 25 Mal MINT-Berufsorientierung für technikinteressierte Oberstufen-Schülerinnen und -Schüler im Kreis Borken. Das Besondere: Einer studienpraktischen Woche an der Westfälischen Hochschule schließt sich eine betriebspraktische Woche in einem von 20 Unternehmen im Kreis Borken an. Neu ist, dass dieses Mal die gesamte Oberstufe angesprochen ist, also EF, Q1 und Q2.

www.dop4u.de



Die OLBRICH GmbH, die bei der vorherigen Auflage zwei Schülerinnen in den Ingenieur-Beruf schnuppern ließ, gehört zu den 20 Unternehmen, die im Januar 2024 wieder #dop4u-Plätze anbieten. (Foto: Middelkamp)

Halbzeit in der Legislaturperiode

#WirtschaftfürDuisburg holte die Taktiktafel raus. Wie haben die Parteien in Duisburg in den ersten zweieinhalb Jahren der Legislaturperiode gespielt? Wer geht in der zweiten Hälfte in die Offensive, wer setzt zur Blutgrätsche an?

Das war eine verhältnismäßig lange, aber auch kurzweilige Kabinensprache zur Halbzeit der Legislatur. Zwei zentrale Erkenntnisse kurz zusammengefasst: Es gibt Hoffnung! Das sagte Hanno Kempermann, Geschäftsführer von IW Consult, dem Beratungsarm des Instituts der deutschen Wirtschaft, mit Blick auf das Kommunalranking für den Wirtschaftsstandort Duisburg. Zwar verharrt Duisburg beim Niveauranking auf Rang 392 von insgesamt 396 Kommunen in NRW. Beim Dynamis-

kranking, also den Veränderungen in den vergangenen zwei Jahren, kletterte Duisburg hingegen von Platz 329 auf 261. Duisburg sei irgendwie paradox mit „nicht so guten Indikatorergebnissen“, so Kempermann. Andererseits entfalteten Unternehmen wie der Duisburger Hafen, Thyssenkrupp oder das Zentrum für Brennstoffzellentechnik (ZBT) Strahlkraft über die Grenzen der Stadt hinaus.

Die Parteivertreter taten sich beim Panel erwartungsgemäß nicht weh,

Wahlkampf ist ja erst wieder 2025. Einmütig vertraten sie die Meinung, dass Vertrauen zwischen den Akteuren die Währung sei, mit der aktuell in Duisburg gezahlt werde – so Erkenntnis Nummer 2. Politik, Verwaltung, städtische Tochtergesellschaften, Wirtschaft – da sei etwas gewachsen, das trotz vieler Baustellen Aufbruchstimmung in der Stadt an Rhein und Ruhr keimen lasse.

Viele langfristige Ziele seien gesetzt, die Zeit bis dahin müsse allerdings

genutzt werden, um Veränderung voran zu treiben.

Aufbruchstimmung braucht stets neue Reize

Christian Kleff, Geschäftsführer von Wirtschaft für Duisburg, machte deutlich: Der Verein werde genau darauf weiter drängen: Veränderung kurzfristig fass- und spürbar zu machen. „Denn Aufbruchstimmung braucht stetig neue Reize und Impulse!“

Christian Kleff



Diskussion, wie Duisburg in den verschiedenen Rankings Plätze gut machen kann: (v.l.) Christian Kleff, IW-Consult Geschäftsführer Hanno Kempermann, Wirtschaftsdezernent Michael Rüscher. (Foto: Nils Klaar)



Die Politik ins Boot holen

Duisburger Ausschüsse tagen auf Einladung von #WirtschaftfürDuisburg im HAUS DER UNTERNEHMER und im Digitalkontor

Die Politik muss sich in den Themen auskennen, über die sie entscheidet. Deshalb bringt #WirtschaftfürDuisburg regelmäßig Politikerinnen und Politiker in Kontakt mit Entscheiderinnen und Entscheider aus Unternehmen – holt sie sozusagen ins Boot. Ende Mai und Anfang Juni tagten auf Einladung von #WirtschaftfürDuisburg (WiDU) zwei Ausschüsse dort, wo Wirtschaft zu Hause ist. Ende Mai kam der Digitalisierungsausschuss des Rates der Stadt Duisburg im Digitalkontor zusammen. WiDU-Vorstandsvorsitzender Alexander Kranki begrüßte die Mitglieder und berichtete aus Unternehmenssicht über das Thema des Ausschusses – die Digitalisierung.

Ins Gespräch kommen

Anfang Juni tagte dann der Ausschuss für Wirtschaft, Innovation und



Tourismus des Rates der Stadt Duisburg im HAUS DER UNTERNEHMER. Die 25 Mitglieder und die zusätzlichen sachkundigen Bürgerinnen und Bürger sind allesamt ehrenamtlich unterwegs. 13 dieser Ausschüsse gibt es in Duisburg. Es investieren also eine ganze Menge Menschen ihre Zeit, um die 500.000-Einwohner-Stadt nach vorne bringen. Als Verein, der sich für die Zukunftsfähigkeit der Stadt Duisburg einsetzt, weiß WiDU um die Wichtigkeit des ehrenamtlichen Engagements. Umso wichtiger ist es, mit den Politikerinnen und Politikern ins Gespräch zu kommen, um bestmögliche Lösungen für die Stadt zu erreichen.

Christian Kleff

KI im Unternehmen



Business beim Brötchen - der Wirtschaftdialog von DBI und #WirtschaftfürDuisburg hat im Mai bei KROHNE Messtechnik Station gemacht. Thema: Künstliche Intelligenz. (Fotos: Kleff)

Vier wirkungsvolle Tipps gegen den Arbeitskräftemangel

Gastbeitrag vom Recruiting-Experten Marcel Rütten, Organisator der „Schicht im Schacht“

Wir alle leiden mehr oder weniger unter einem angespannten Arbeitsmarkt. Viele Arbeitgeber versuchen das Problem auf die traditionelle Art und Weise mit Post & Pray zu lösen. Das bedeutet, sie veröffentlichen eine Stellenausschreibung und hoffen, dass sich geeignete KandidatInnen auf die Stelle bewerben. Alternativ rufen sie verzweifelt den nächstbesten Headhunter an, in der Hoffnung, dass dieser mehr Ideen hat als man selbst, um geeignete KandidatInnen zu finden. Beides kann natürlich funktionieren. Die Realität vieler Unternehmen sieht allerdings anders aus. Daher kommen hier vier wirkungsvolle Tipps, wie Unternehmen sich gegen den Arbeitskräftemangel aufstellen können.

Tipp 1: Fokussieren Sie sich nicht auf Personalgewinnung

Klingt verrückt, ist aber so! Wenn Sie sich darauf konzentrieren, dass bestehende MitarbeiterInnen bei Ihnen bleiben – und zwar gerne – dann führt das zum einen zu einer längeren Bindung und zu einer höheren Perfor-

mance. Außerdem brauchen Sie dann nicht so viele Löcher stopfen. Identifizieren Sie Treiber, warum sie gerne bei Ihnen arbeiten und bauen diese weiter aus. Vergessen Sie aber nicht nachzufragen, was ihnen fehlt und verbessern Sie die Dinge, die bis dato kritisiert werden oder die sogar zu einem Wechsel führen. Bevor Sie sich also darum kümmern, neues Personal einzustellen, sollten Sie sich vor allem darauf fokussieren, offene Baustellen zu schließen und verhindern, dass gute oder bessere MitarbeiterInnen ihr Unternehmen verlassen.

Tipp 2: Lassen Sie sich nicht auf ein Wettbieten ein

Unabhängig von der Inflation erhöhen viele Unternehmen die Gehälter für Neueinstellungen. Das allein bringt Sie allerdings nicht weiter. Warum nicht? Erstens, weil Ihre Wettbewerber das auch tun. MitarbeiterInnen, die Sie vor allem wegen besserer Konditionen gewinnen, werden Sie vermutlich nicht dauerhaft halten können. Das Gehalt, das Sie anbieten, beschränkt sich ohnehin nur auf die

Arbeitsleistung selbst und nicht etwa auf die dauerhafte Loyalität. Zweitens werden sich auch die derzeitigen KollegInnen darüber ärgern, dass die Neuzugänge mehr verdienen als sie selbst. Was Sie jedoch tun können, ist diesen Moment zu nutzen, um einen kritischen Blick auf Ihre bisherige Gehaltsstruktur zu werfen. Wenn Sie eine Anpassung vornehmen wollen, fangen Sie zunächst mit den Gehältern des vorhandenen Personals an. Nur dann werden Ihre Entscheidungen Sie nicht später wieder einholen.

Tipp 3: Investieren Sie in Mitarbeiterempfehlungen

Reichweite kostet Geld – vor allem dann, wenn Ihr Unternehmen kaum einer kennt. Sobald Sie eine zu besetzende Stelle ausgeschrieben haben, bitten Sie Ihr KollegInnen um Mithilfe, indem sie die Stellenausschreibung entweder in den sozialen Medien teilen oder aber jemanden direkt auf diese Stelle empfehlen. Sobald sich jemand über diesen Kanal auf die Stelle bewirbt oder sogar eingestellt wird, sollten empfehlende Mit-

arbeiterInnen eine Belohnung erhalten. Die Einstellung über eine Empfehlung wird auf jeden Fall günstiger sein, als über viele andere externe Kanäle. Hinzu kommt, dass die durchschnittliche Qualität von KandidatInnen immer besser sein wird, weil der oder die Empfehlende sich im Nachhinein nicht für diese Person entschuldigen möchte und von daher bereits vorab ein Prescreening stattfindet.

Tipp 4: Bauen Sie nachhaltige Talent Communities auf

Mit jeder Stelle, die Sie heute ausgeschrieben, verlieren Sie KandidatInnen von morgen. Denn eins ist doch klar: Sie werden nicht jeden glücklich machen können. Im Zweifel erzeugen Sie sogar eine negative Candidate Experience, wenn die Erwartungen von KandidatInnen an Ihrer Kommunikation oder den Prozessablauf nicht matchen. Im Ergebnis werden sie sich in Zukunft nicht erneut bei Ihrem Unternehmen bewerben. Es ist daher extrem wichtig, sich auch mit den KandidatInnen zu beschäftigen, die vielleicht



Der HR-Experte Marcel Rütten organisiert für den 3. Mai 2024 die zweite Auflage der Recruiting-Konferenz „Schicht im Schacht“. Der Ticketverkauf startet am 9. Januar 2024. Mehr Infos unter schichtimschacht.info

noch nicht ins Profil passen und eventuell zu einem späteren Zeitpunkt interessant werden könnten. Hierfür können Sie Talent Communities aufbauen, um mit speziellen Zielgruppen wie z.B. Silver Medalists, Empfehlungen, Initiativbewerbungen oder Alumni über einen längeren Zeitpunkt

in Kontakt zu bleiben und sie zu einem späteren Zeitpunkt erneut von einer Bewerbung überzeugen.

Die komplette, längere Fassung dieses Gastbeitrags finden Sie online auf

www.unternehmerverband.org

Vorbildlich gegen den Fachkräftemangel

3. Auflage von „AusgezeichnetAusbilden!“ / Unternehmerverband würdigt erneut besonderes Engagement seiner Mitgliedsfirmen

In den vergangenen beiden Jahren zeichnete der Unternehmerverband im Rahmen der Initiative „AusgezeichnetAusbilden!“ insgesamt 16 Firmen an Rhein und Ruhr für ihre Ausbildungsengagement aus; in diesem Jahr kamen sechs weitere hinzu. „Ob in der Industrie oder quer durch alle Branchen: Der Fachkräftemangel ist ein riesiges Problem – den aktuellen Tiefpunkt müssen wir dringend überwinden“, sagt Wolfgang Schmitz, Hauptgeschäftsführer des Unternehmerverbandes.

Starkes Signal der Betriebe in NRW

Laut aktueller Zahlen der Bundesagentur für Arbeit hat sich die Zahl der gemeldeten Stellen nach dem Corona-Knick nachhaltig stabilisiert und befindet sich mit insgesamt rund 100.000 Stellen auf einem guten Niveau. „Dies ist ein starkes Signal der Betriebe auf dem Ausbildungsmarkt in NRW“, lobt Schmitz. Kritisch hingegen sei, dass sich erneut ein deutlicher



Rückgang bei den Bewerbenden abzeichnet. Aufgrund dieses Rückgangs gebe es derzeit mehr Plätze als Interessierte. „Umso wichtiger ist es, die Vorbild-

funktion der ausbildenden Unternehmen ins Rampenlicht zu rücken. Junge Menschen für eine Berufsausbildung zu gewinnen, ist heutzutage deutlich schwieriger. Neue Wege sind gefragt – bei der Berufsorientierung an den Schulen und beim Recruiting in den Firmen.“

Angebote finden sich im Netz

Alle Infos rund um die Angebote der Arbeitgeberorganisation für Schulen, Jugendliche und Firmen finden sich hier:

www.unternehmerverband.org/ausbildung

Geraldine Klan

Isselguss GmbH Gießereierzeugnisse, Isselburg

Wer in München im Hybrid-Bus fährt oder in New York U-Bahn, tut dies wahrscheinlich mit einem Produkt aus dem Hause Isselguss. Das Unternehmen bietet Ausbildungsplätze im technischen Modellbau, in Industrie- und Zerspanungsmechanik sowie in der Gießerei an. Die Azubis kommen in verschiedenen Abteilungen zum Einsatz: Konstruktion, Simulation und Durchführung des Abgusses, Prüfverfahren, Prototypen- und Serienfertigung sowie Qualitätssicherung und arbeiten dabei teilweise auch mit Robotern Hand in Hand. Nach erfolgreich absolvierter Ausbildung werden sie übernommen – Isselguss bildet komplett für den eigenen Bedarf aus.



Martin Jonetzko (vorne 2. v.r.), stellv. Hauptgeschäftsführer des Unternehmerverbandes, übergab Isselguss-Geschäftsführer Dirk Engels (links) die Urkunde „AusgezeichnetAusbilden!“ und einen Präsentkorb. Über diese Auszeichnung freuten sich auch die Azubis, die Ausbilder und der Betriebsratsvorsitzende; aufgestellt hatten sich alle rund um die CNC-gesteuerte Anlage, an der die Azubis lernen, Werkzeuge für die Bearbeitungsmaschinen zu bauen. (Foto: Middelkamp)

GERSTEL GmbH & Co. KG, Mülheim an der Ruhr

Die Luft rein sowie das Trinkwasser sauber halten und die Verschmutzung durch Mikroplastik und so genannte „Ewigkeitschemikalien“ erkennen – die GERSTEL GmbH & Co. KG mit Sitz in Mülheim an der Ruhr sorgt mit ihren Systemen zur chemischen Analyse dafür, die Welt sicherer und sauberer zu machen. Dieser Fokus auf Nachhaltigkeit kommt auch bei der jüngeren Generation gut an – genauer gesagt bei potenziellen Auszubildenden. Den Unternehmerverband überzeugten u. a. Maßnahmen wie das „JobRad“.



Für ihr Engagement in Sachen Ausbildung zeichnete Martin Jonetzko vom Unternehmerverband (rechts) nun die GERSTEL GmbH & Co. KG aus. Die Urkunde nahmen Geschäftsführer Holger Gerstel und Ausbildungs koordinatorin Iga Ter Meer im firmeneigenen Testlabor entgegen. (Foto: Middelkamp)

Grunewald GmbH & Co. KG, Bocholt

Die Azubis erhalten Eigenverantwortung in Kunden- und Digitalprojekten, Teamarbeit wird großgeschrieben und das Arbeiten mit 3D-Druckern und großen Robotern ist an der Tagesordnung: Die Grunewald GmbH & Co. KG in Bocholt geht bei der Dualen Berufsausbildung vielfältige und vor allem nachahmenswerte Wege. Dieses besondere Engagement des Unternehmens würdigte der Unternehmerverband nun ebenfalls im Rahmen seiner Initiative „AusgezeichnetAusbilden!“.



Übergabe vor dem Seitenruder eines Airbus 320 – dieses fertigte die Grunewald GmbH & Co. KG in Bocholt viele Jahre lang im Auftrag des Flugzeug-Herstellers: Philipp Grunewald (2.v.r.) und Wolfgang Overbeck (2.v.l.) nahmen die AusgezeichnetAusbilden!-Urkunde von Martin Jonetzko und Jennifer Middelkamp vom Unternehmerverband entgegen. (Foto: Grunewald)

Lebenshilfe Duisburg

„PiA“, die Abkürzung steht für „praxisintegrierte Ausbildung für Erzieherinnen und Erzieher“, ist ein relativ junger Beruf. Die dreijährige, vergütete Duale Berufsausbildung findet von Anfang an zu gleichen Teilen in der Schule und in der Praxis statt. 14 „PiAs“ starteten in diesem Jahr bei der Lebenshilfe Duisburg ins Berufsleben. Ihnen wird eine Menge geboten: Flexible Arbeitszeiten, agile Veranstaltungsformate wie z. B. „Junge Wilde treffen Geschäftsführer“ oder betriebliche Team-Veranstaltungen.



Würdigung für hervorragendes Engagement in der Erzieherausbildung: Elisabeth Schulte vom Unternehmerverband (Mitte) überreichte Urkunde und Präsentkorb an Michael Reichelt, Geschäftsführer, und Ines Bluhmki, Prokuristin der Lebenshilfe Heilpädagogische Sozialdienste gGmbH. (Foto: Klan)

MAN Energy Solutions SE, Oberhausen

Die Azubis gehören regelmäßig zu den Besten in dieser Region, einstige Auszubildende sind dank vielfältiger Entwicklungswege heute in der Führungsebene tätig und u. a. per Azubi-WhatsApp wird ab Vertragsunterzeichnung eine persönliche Bindung zum Nachwuchs aufgebaut: Die MAN Energy Solutions SE in Oberhausen geht bei der Dualen Berufsausbildung vielfältige und vor allem nachahmenswerte Wege. Dieses besondere Engagement des Spezialisten für Turbomaschinen und innovative Lösungen zur Dekarbonisierung der Industrie würdigte der Unternehmerverband.



Für ihr Engagement in Sachen Ausbildung zeichnete Martin Jonetzko vom Unternehmerverband (rechts) die MAN Energy Solutions in Oberhausen aus. Die Urkunde entgegen nahmen (von links): Rolf Urmann, der die technische Ausbildung leitet, Verena Bönsch, verantwortlich für die kaufmännische Ausbildung, sowie Personalleiter Aiko Kleemann. (Foto: Schmidt)

Stella Vitalis GmbH, Dinslaken

Fachkräfte in der Pflege sind schwer zu bekommen, weshalb viele soziale Dienstleister vor allem auf die eigene Ausbildung setzen. Stella Vitalis GmbH mit Hauptsitz in Dinslaken ist ein privater Anbieter für Dienstleistungen in der Altenhilfe mit insgesamt 25 ambulanten und stationären Einrichtungen. Um als „Arbeitgeber der Zukunft“ wahrgenommen zu werden, lassen sich die Pflege-Experten eine Menge einfallen, vor allem Digitalisierung ist das Stichwort. Stella Vitalis stattet seine Auszubildenden beispielsweise mit einem iPad inklusive Ausbildungssoftware aus.



Elisabeth Schulte vom Unternehmerverband würdigte die Stella Vitalis GmbH, ein privater Anbieter für Dienstleistungen in der Altenhilfe mit insgesamt 25 ambulanten und stationären Einrichtungen, als vorbildlichen Ausbildungsbetrieb. Urkunde und Präsentkorb nahmen die Ausbildungsverantwortlichen Marvin Schell (Mitte) und Thomas Hinz entgegen. (Foto: Middelkamp)

Berufsfelderkundungen für rund 1.000 Schülerinnen und Schüler

Unternehmerverband schickte den InfoTruck auf Tour in insgesamt sieben Städte

Clyde Bergemann in Wesel, Grunewald, PIERON und Flender in Bocholt und die PROBAT SE in Emmerich haben etwas gemeinsam: Der InfoTruck der Metall- und Elektroindustrie machte hier im April bzw. Mai dieses Jahres Station. Rund 500 Achtklässlerinnen und Achtklässler konnten sich von den Vorzügen technischer Berufe überzeugen, in Betriebe hineinschnuppern und wichtige Kontakte knüpfen. Gleichzeitig ist der Besuch im InfoTruck kombiniert mit dem Rundgang in den jeweiligen Betrieben eine so genannte Berufsfelderkundung, die in Klasse 8 im Rahmen von KAoA – Kein Abschluss ohne Anschluss – absolviert werden muss. Im März und April war der Truck bereits in Duisburg, Mülheim, Dinslaken und Oberhausen unterwegs ([unternehmen!] berichtete) und bot Berufsfelderkundungen für ebenfalls rund 500 Schülerinnen und Schüler an. Im kommenden Frühjahr schickt ihn der Unternehmerverband erneut auf Tour durch das Verbandsgebiet.

Geraldine Klan

www.me-vermitteln.de



Schüler der Gesamtschule Am Lauerhaas durften ausprobieren, wie sie mit Cobot „Panda“ Hand in Hand arbeiten können. Unterstützt wurden sie von (v. l.) Katrin Schulz und Falk Schug vom Truck-Team sowie Martin Jonetzko vom Unternehmerverband. (Foto: Klan)

„Anfassen und Selbermachen – nur so bekommt man ein Gefühl für die Berufe“

Martin Jonetzko, stellvertretender Hauptgeschäftsführer des Unternehmerverbandes

„Wir kennen die Stärken, Interessen und individuellen Vorstellungen unserer Schützlinge sehr genau. Heute können sie hier sehr konkret technische Berufe ausprobieren und darüber ins Gespräch kommen. Das ist dann schon ein ziemlich rundes Bild, um festzustellen, ob dieser Beruf optimal für einen ist.“

Enis Asan, Lehrer und Ausbildungslotse an der Arnold-Janssen-Schule



Berufsorientierung im InfoTruck der Metall- und Elektroindustrie: Der 17-jährige Grunewald-Azubi Keanu Strauß und der 14-jährige Schüler Lukas (vorne) setzten gemeinsam mit Jennifer Mid-Zahnradgetriebe zusammen. Im Hintergrund beschäftigten sich Grunewald-Ausbilder Wolfgang Overbeck und AJS-Lehrer Enis Asan ins Gespräch. (Foto: Jens Watermann / AJS)



„Unsere Röstler, Produkte und Lösungen sind auf allen Kontinenten im Einsatz. Wir denken und handeln global und suchen motivierte Verstärkung für unser Team.“

Jörg Gabriel, Ausbildungsleiter PROBAT SE



Berufsorientierung live im InfoTruck bei der PROBAT SE: Martin Jonetzko vom Unternehmerverband schaute Schülerinnen des Willibrord-Gymnasiums über die Schulter. (Foto: PROBAT SE)

Jugendliche erprobten ihre Talente für den Berufseinstieg

TalentTage Ruhr: Unternehmerverband zeigte Mülheimer Realschülerinnen und -schülern beim Berufeparcours im HAUS DER WIRTSCHAFT Chancen der Dualen Ausbildung auf

Virtuelles Schweißen, einen Desktop-PC via Mausclicks zusammenbauen, aber auch die Ärmel hochkrempeln, um Smoothies zu mixen und Tische einzudecken – beim Berufeparcours im Mülheimer HAUS DER WIRTSCHAFT haben Schülerinnen und Schüler der Städtischen Realschule Stadtmitte im Herbst ihre Talente erprobt. Mit Erfolg: „Ich habe bereits Rückmeldungen von Unternehmen, die sich über Bewerbungen freuen würden, da sich die Schülerinnen und Schüler sehr gut präsentiert haben“, so Lehrerin Ilona Zimmer. „Genau das war und ist unser Ziel.“ freut sich auch Organisatorin Claudia Fischer vom Unternehmerverband. Das Feedback auf Unternehmenseite ist ebenfalls sehr positiv: „Die Schülerinnen und Schüler sind sehr interessiert und machen gut mit“, lobt Justus Behnenburg von der Pflege Behnenburg GmbH. Am Stand des Unternehmens durften die Jugendlichen in einen Altersanzug schlüpfen, der die Erfahrungswelt älterer Menschen simuliert und mit dem dann auch die vorgeführten Liegestütze nicht mehr so einfach waren.

Sechs Unternehmen dabei

Insgesamt waren bei der ersten Ausgabe des Berufeparcours nach coronabedingter Zwangspause sechs Unternehmen im Lichtsaal des HAUSES DER WIRTSCHAFT ver-



Virtuelles Schweißen, IT-Berufe kennenlernen und Servietten für schön gedeckte Tische falten: Die Schülerinnen und Schüler durften an sechs Stationen so einiges erproben. (Alle Fotos: Klan)

treten: Die Sparkasse Mülheim brachte den Teilnehmenden Berufe rund um Rechnungswesen und Controlling näher, bei der Siemens Energy Global GmbH & Co. KG sahen die Jugendlichen, dass auch Berufe im Maschinen- und Anlagenbau heutzutage deutlich digitaler ausgerichtet sind. Für Berufe im Hotel- und Gaststättengewerbe warb die HAUS DER UNTERNEHMER GmbH, IT-Berufe konnten die Anwesenden am Stand der migosens GmbH kennenlernen. Informationen zu Ausbildungsberufen in der Pflege

hielt die Pflege Behnenburg GmbH bereit und die EDEKA-Märkte Pasmann GmbH & Co. KG informierte die Schülerinnen und Schüler über Berufe im Handel.

„Dass wir den Jugendlichen hier keine reine Theorie, sondern Praxiserfahrungen anbieten, ist das Erfolgsrezept“, bilanziert Claudia Fischer. Der Berufeparcours fand im Rahmen der TalentTage Ruhr statt.

www.talenttageruhr.de

Geraldine Klan

Ausbildung live erleben: Lehrkräfte bei Krankikom

Unternehmerverband organisierte Betriebserkundung gemeinsam mit der Stadt Duisburg / Spannende IT-Ausbildung mit Übernahmeoption



Über den Dächern Duisburgs: Über Ausbildungsmöglichkeiten bei Krankikom informierten sich rund 20 Lehrkräfte. Mit dabei Geschäftsführerin Michaela Hares (5.v.l.), daneben Front-End-Entwicklerin Ina Pins, dahinter Back-End-Entwickler Christian Braasch (l.) und Geschäftsführer Alexander Kranki sowie Elisabeth Schulte vom Unternehmerverband (Mitte, rechts) und Geschäftsführer Holger Ruhfus von Krankikom (ganz rechts im Bild). (Foto: Klan)

Fachinformatik oder Mediengestaltung Digital und Print – das sind spannende Ausbildungsberufe, die die Duisburger Krankikom GmbH bietet. Ein guter Grund für rund 20 Lehrkräfte aus Gesamt- und Sekundarschulen, einmal bei der Online-Agentur vorbeizuschauen. Sie sind allesamt Mitglieder des Lehrer-Arbeitskreises Übergang Schule Beruf der Stadt Duisburg und kümmern sich als Studien- und Berufswahlkoordinatoren um die Berufsorientierung an ihrer Schule. Die Betriebserkundung organisiert hatte der Unternehmerverband, der seit mehr als fünf Jahrzehnten über seinen Arbeitskreis Schule/Wirtschaft auf vielfältige Weise den Kontakt zwischen Schulen und Unternehmen herstellt. „Ausbildung

zum Anfassen, eigene Eindrücke gewinnen – das ist für Lehrkräfte ganz wichtig, um anschließend die Schülerinnen und Schüler bei der Berufsorientierung authentisch begleiten und beraten zu können“, sagt Elisabeth Schulte vom Unternehmerverband.

„Wer passt zu uns?“ Für Krankikom-Geschäftsführerin Michaela Hares ist das die zentrale Frage bei der Suche nach Auszubildenden. Die Antwort spiegelt einen Trend: „Gute Noten sind nicht so wichtig! Dafür aber Teamfähigkeit, Freundlichkeit, Hilfsbereitschaft und die Fähigkeit, sich selbst zu motivieren, auf sich zu achten und auch stetig lernen zu wollen.“ Wer sich für eine Fachinformatik-Ausbildung entscheide, solle idealer-

weise auch über gute Mathe- und Englischkenntnisse verfügen.

Hierarchien gebe es praktisch keine bei Krankikom, so Geschäftsführer Alexander Kranki, dafür viel Hand-in-Hand-Arbeit. Die Fachinformatikerinnen und Fachinformatiker stünden stets im engen Austausch mit dem Team Mediengestaltung: Das bestätigte Ina Pins, die eine Ausbildung zur Mediengestalterin bei Krankikom absolviert hat und jetzt Front-End-Entwicklerin ist, sowie der ehemalige Fachinformatiker-Azubi Christian Braasch, jetzt Back-End-Entwickler und Ausbildungsbeauftragter.

www.krankikom.de

Geraldine Klan

So viele neue Auszubildende beim Unternehmerverband wie noch nie

Mit neun Azubis hat die Arbeitgeberorganisation eine überdurchschnittlich hohe Ausbildungsquote

Fünf junge Nachwuchskräfte starteten am 1. August beim Unternehmerverband in Duisburg in die Berufswelt: Adrian Hövelmann (17) aus Rees und Sofiya Viarshyla (19) aus Duisburg werden zu Kaufleuten für Marketingkommunikation ausgebildet, Marlene Pfeifer (24) aus Duisburg zur Kauffrau für Büromanagement; Natalia Mikler (22) aus Mülheim und Annika Schiffer (19) aus Kaarst sind angehende Veranstaltungskauffrauen. „Mit den fünf Nachwuchskräften starten bei uns so viele Azubis gleichzeitig wie nie zuvor“, sagt Wolfgang Schmitz, Hauptgeschäftsführer des Unternehmerverbandes.

Die Arbeitgeberorganisation setzt dieses Signal ganz bewusst, so Schmitz: „Wir sehen uns beim Thema Ausbil-

dung in der Pflicht, gerade weil die Duale Ausbildung derzeit einen schweren Stand bei Nachwuchskräften hat.“ Mit diesem Berufsweg hätten die jungen Leute eine richtig gute Entscheidung getroffen und Mut bewiesen. „Sie bleiben nicht im ‚Schutzraum Schule‘, sondern überschreiten die Schwelle ins Berufsleben“, lobt Schmitz.

Die Azubis haben verschiedenste Hintergründe: Eine Auszubildende kommt aus Weißrussland und hat in NRW zuvor als Au-Pair gearbeitet. Und zwei neue Nachwuchskräfte kommen nicht direkt von der Schule, sondern haben sich auf dem zweiten Bildungsweg für die Duale Ausbildung entschieden. „Damit spiegelt sich in unserem Team der Wandel auf dem Arbeitsmarkt wider: Lebensläufe

sind nicht mehr nur geradlinig, sondern kurvig und mit Abzweigungen. Damit wächst der Schatz an Erfahrungen jedes Einzelnen, aber auch für unser Team“, freut sich Schmitz.

Wolfgang Schmitz und Ausbildungsleiterin Regina Weiß-Fernekes hießen die Neankömmlinge an ihrem ersten Arbeitstag herzlich willkommen. „Insgesamt haben wir nun neun Azubis in drei Lehrjahren. Bei 55 Mitarbeitenden haben wir damit weiterhin eine überdurchschnittliche Ausbildungsquote“, erläuterte Weiß-Fernekes. Die Auszubildenden durchlaufen während ihrer Ausbildungszeit alle wesentlichen Abteilungen beim Unternehmerverband und der angeschlossenen HAUS DER UNTERNEHMER GmbH. „Nur so gelingt es, einen Gesamtüberblick über das

Unternehmen und seine Beschäftigten zu bekommen“, weiß Ausbildungsleiterin Regina Weiß-Fernekes. Der Unternehmerverband setzt sich seit vielen Jahren für eigenen Fachkräftenachwuchs ein und setzt klar auf die Ausbildung im Haus. „Hierdurch haben wir viele gute Beschäftigte gewonnen“, so Schmitz abschließend.

Wer sich für eine Ausbildung beim Unternehmerverband oder bei der HAUS DER UNTERNEHMER GmbH ab 2024 interessiert, findet weitere Informationen hier:

www.unternehmerverband.org

www.haus-der-unternehmer.de



Zuwachs im HAUS DER UNTERNEHMER: Die neuen Auszubildenden wurden von den dienstälteren Azubis und Ausbildungsleiterin Regina Weiß-Fernekes (rechts) begrüßt. (Foto: Klan)

Geraldine Klan

Annika Schiffer (19 Jahre) – Veranstaltungskauffrau

„Ich habe mich für die duale Ausbildung entschieden, weil ich eine Leidenschaft dafür hege, mit Menschen in Kontakt zu treten und die vielfältigsten Charaktere kennenzulernen. Nach der abgeschlossenen Allgemeinen Hochschulreife wollte ich zunächst in die Richtung Lehramt, bis ich die Chance bekommen habe, den Abschlussball für meine Stufe zu organisieren und zu planen. Diese Erfahrung hat mich dann komplett umgestimmt und ich wusste, in welchem Beruf ich mich auch in 50 Jahren noch wohl fühlen könnte. Durch meine praktischen Erfahrungen wurde schnell klar, dass ich kein traditionelles Studium beginnen möchte, sondern direkt in die Arbeitswelt einsteigen möchte.“



Adrian Hövelmann (17 Jahre) – Kaufmann für Marketingkommunikation

„Mein Vater hat in seiner Firma eine Marketing-Abteilung, in die ich zwischenzeitlich schonmal reinschnuppern durfte. Das brachte mich auf die Idee, in die Medienbranche einzusteigen, um meine kreative Ader auszuleben. Nach meinem Realschulabschluss am Berufskolleg habe ich die Chance genutzt, durch ein Praktikum in der Medienbranche tiefer einzutauchen. Diese Erfahrung bestärkte mich darin, dass ich in dieser Branche Fuß fassen möchte. Der Weg, den ich für meine berufliche Entwicklung gewählt habe, beginnt mit der Ausbildung beim Unternehmerverband.“



Sofiya Viarshyla (20 Jahre) – Kauffrau für Marketingkommunikation

„Ich habe bereits in der Schule in Weißrussland Deutsch gelernt. Mir gefiel die Sprache mit all ihren Facetten, deshalb entschied ich mich für ein Germanistikstudium. Das brachte mich nach Deutschland. Auch wenn das Studium nicht das Richtige war, begann mich die Kultur zu faszinieren und es wuchs der Wunsch, in Deutschland zu bleiben. Die Ausbildung habe ich unter anderem begonnen, um praktische Erfahrungen zu sammeln, eventuell als Grundlage für ein erneutes Studium. Auch ohne Vorkenntnisse in der Marketingbranche erhoffe ich mir, alles Wichtige lernen zu können.“



Marlene Pfeifer (25 Jahre) – Kauffrau für Büromanagement

„Zahlen waren schon immer meine Stärke und durch meinen ersten Nebenjob wurde meine Begeisterung für die Buchhaltung geweckt. Nach meinem Abitur begann ich deshalb auch in der Buchhaltung eines Duisburger Unternehmens zu arbeiten, entschied mich dann aber doch für ein BWL-Studium. Während des Studiums fehlte mir aber ganz klar der praktische Bezug, so dass ich meinen beruflichen Werdegang nun mit einer Ausbildung fortsetze. Ich erhoffe mir, mich dadurch noch einmal weiterentwickeln zu können.“



Natalia Mikler (22 Jahre) – Veranstaltungskauffrau

„In einer dualen Ausbildung sehe ich die Chance, nicht nur viel zu lernen, sondern auch wertvolle Erfahrungen zu sammeln, die ich in meinem Studium im Bereich Veranstaltungsmanagement nicht erwerben konnte. Der Beruf der Veranstaltungskauffrau spiegelt genau das wider, was mir liegt und was ich auch in der Zukunft machen möchte: Man lernt ständig dazu und kann Tag für Tag an seinen Aufgaben wachsen. Zusätzlich fasziniert mich das HAUS DER UNTERNEHMER mit seiner spannenden Historie.“



Seminarangebot 2024 / Auszug

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



Claudia Ages

18.01., 9:00 – 17:00 Uhr
Professionelles und wertschätzendes Delegieren
 Mit Delegation verantwortungsbewusst führen
P012024*

01.02., 9:00 – 17:00 Uhr
Das Einstellungsinterview
 Der richtige Mensch am richtigen Platz
P282024*



Genevieve Besser

05. + 06.02., 09:00 – 17:00 Uhr
Serviceorientierte Kommunikation mit englischsprachigen Geschäftspartnern
 Verstärkte Kundenbindung durch exzellenten, englischsprachigen Service
P252024*



Olaf Eisele

13.03., 09:00 – 16:00 Uhr
Betriebliches Nachhaltigkeitsmanagement
 Grundlagen und Umsetzung in Unternehmen
U012024*



Prof. Dr. Hans-Dieter Schat



Rüdiger Munzke



Tobias Fastenrath



Lars Hirschel

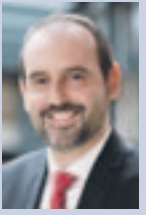
07.02., 9:00 bis 16:00 Uhr
Allgemeines und besonderes Vertragsrecht
 Grundlagen, Leistungsstörung, Besonderheiten, Prozessrecht
R012024*



Valentin Becker

14.03., 9:00 – 16:30 Uhr
Online: Grenzüberschreitende Lieferungen und Leistungen
 Waren- und Dienstleistungsverkehr innerhalb der EU und in Drittländer
S032023*

14.03., 9:30 – 16:30 Uhr
Gesunder Betrieb, gesunde Führung, gesunde Mitarbeiter
 Beteiligungsorientierte Innovation als Eckpfeiler eines erfolgreichen Unternehmens
P292024*



Erhan Köse

15. + 22.02., 09:30 – 13:00 Uhr
Online: Die Grundlagen des Betriebsverfassungsgesetzes
 Vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer
R022024*



Thomas Leibrecht

15.04., 9:00 – 17:00 Uhr
Kleines Controlling für nichtkaufmännische Führungskräfte
 Das Lesen „zwischen den Zeilen“ betriebswirtschaftlicher Unternehmensdaten
U022024*



Peter Diekmann

30.01., 9:00 – 16:00 Uhr
Präsentationstraining: Faktoren für einen überzeugenden Auftritt
 Platzieren Sie Ihre Botschaften genau auf den Punkt
P022024*



Thomas Vossebrecker

21. + 22.02., 9:00 – 17:00 Uhr
Projektmanagement für Fach- und Führungskräfte
 Die Basics erfolgreicher Projektsteuerung
P032024*

* Die Seminarnummer einfach auf www.haus-der-unternehmer.de/weiterbilden eingeben und alle Details lesen!

Info

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

3 Fragen an...

Andrea Konhardt, Trainerin und Dozentin aus Herne



Andrea Konhardt (Foto: Privat)

[u!]: Was macht eine gute Führungskraft aus und im Gegenzug – was sollte vermieden werden?

Andrea Konhardt: Was eine gute Führungskraft ausmacht, diskutieren wir seit Jahren mit unseren Seminarteilnehmern und immer wieder stellen wir fest, dass man als Führungskraft nur so gut ist, wie auch das Team, welches man führt. Dies bedeutet, dass man als Führungskraft natürlich auf eine gute Zusammenarbeit fokussiert sein sollte. Im Einzelnen bedeutet dies, dass man mit den Mitarbeitenden vertrauens- und respektvoll umgehen muss. Diesen vertrauensvollen Umgang kann man jedoch nur aufbauen, wenn man auch nah genug an den Mitarbeitenden dran ist und auch jedem einzelnen gegenüber loyal ist. Ein relevanter Faktor um eine Vertrauensbasis zu schaffen ist u. a. auch eine offene Kommunikation. Nur so kann man als Führungskraft erkennen, womit sich die Mitarbeitenden beschäftigen bzw. welche Gedanken sie sich machen. Nur so kann man frühzeitig eventuelle Probleme erkennen und diese gemeinsam mit den Mitarbei-

tenden beleuchten und lösen. Für eine gute Kommunikation spielt aktives Zuhören eine große Rolle. Die Mitarbeitenden erwarten von der Führungskraft neben einer offenen Kommunikation auch ein regelmäßiges Feedback; sei es mal Lob und Wertschätzung als auch mal eine konstruktive Rückmeldung. Nur wenn wir konstruktiv Kritik äußern, kann etwas Positives erfolgen. Was vermieden werden sollte: Einzelne Mitarbeitende bevorzugen, Erfolge der Mitarbeitenden als die eigenen verkaufen, Fehler auf die Mitarbeitenden schieben, nicht hinter seinen Mitarbeitenden stehen, nicht zuhören, kein Feedback geben, hitziges Miteinander.

[u!]: Wie haben sich die Anforderungen an Führungskräfte verändert, Stichworte Digitalisierung und Generation Z?

Andrea Konhardt: Eine offene Kommunikation ist an der Stelle von großer Bedeutung und es sollte somit ein regelmäßiger Austausch im gesamten Team via Teams oder Webex erfolgen. Als Führungskraft gegenüber den Mitarbeitenden der Generation Z ist es wichtig, eine transparente und authentische Kommunikation zu pflegen. Offenheit für Feedback und Ideen werden seitens der Mitarbeitenden der Generation Z geschätzt, ebenso wie die Möglichkeit, flexibel zu arbeiten und Verantwortung zu übernehmen. Die Mitarbeitenden der Generation Z bevorzugen eine kooperative und teamorientierte Arbeitsumgebung, in der sie ihre Fähigkeiten und Talente entfalten können. Die Mitarbeitenden der Generation Z legen Wert auf persönliche Entwick-

lung und Weiterbildungsmöglichkeiten. Führungskräfte können dies unterstützen, indem sie bspw. Mentoring-Programme, Schulungen und andere Entwicklungsmöglichkeiten anbieten.

[u!]: Es gibt zahlreiche verschiedene Führungsstile – welchen bevorzugen Sie persönlich?

Andrea Konhardt: Legt man Vor- und Nachteile verschiedener Führungsstile nebeneinander bzw. betrachtet sie in Bezug auf die Beschäftigten, kommt immer ein Mix aus den verschiedenen Führungsstilen heraus. Je nach Anforderung muss man situationspezifisch handeln. Ich persönlich bevorzuge den situativen Führungsstil unter Berücksichtigung des Entwicklungsstandes des Mitarbeitenden.

Die Fragen stellte Geraldine Klan

Die nächsten Seminare mit Andrea Konhardt:

Grundlagen der Personalentwicklung am 11. Januar (P122024)

Der Ausbilder als Coach am 18. Januar (P082024)

Vom Kollegen zum Vorgesetzten am 25.+26. Januar (P042024)

Arbeits- und Sozialrecht

Das Arbeits- und Tarifrecht der Evangelischen Kirche



Dieses neue Werk stellt das Arbeits- und Tarifrecht der Evangelischen Kirche in lexikalischer Form dar. Dabei werden - untergliedert in ca. 100 Stichworte - die für die kirchlichen Dienstgeber und Mitarbeitervertretungen sowie die anwaltlichen Beraterinnen und Berater wichtigsten rechtlichen Fragestellungen beantwortet und Hilfestellun-

gen und Tipps für die Praxis gegeben. In diesem Kontext wird auf die Besonderheiten der kirchlichen Regelungen ebenso eingegangen wie auf die Regelungen, bei denen eine Anlehnung z.B. an den TVöD oder TV-L erfolgt. Auf abweichende Regelungen einzelner Landeskirchen wird - soweit wie möglich - eingegangen. Die Neuaufgabe hat eine Reihe neuer Stichworte aufgenommen. Die Autoren sind allesamt ausgewiesene Kenner des kirchlichen Arbeits- und Tarifrechts. Vor diesem Hintergrund ist das vorliegende Werk ein zuverlässiger und aktueller Ratgeber für

Dienstgeber im Bereich der Evangelischen Kirche.

RA Martin Jonetzko

Fey / Jousen / Steuernagel

Verlag C.H. Beck, 2. Auflage, 2023
 XXI, 359 Seiten, Hardcover
 ISBN: 978-3-406-78076-9
 Preis: 89 €

AGB-Arbeitsrecht



Das nunmehr in der 3. Auflage erschienene Werk kommentiert die §§ 305 ff. BGB umfassend aus arbeitsrechtlicher Sicht. Hierbei werden neben der Rechtsprechung des BAG sowie der Instanzgerichte auch die einschlägigen Entscheidungen des EuGH berücksichtigt. In diesem für die arbeitsrechtliche Vertragsgestaltung äußerst relevanten Themenbereich zeigt das Werk praxisnahe Gestaltungsmöglichkeiten auf. Aktuell in

die Kommentierung aufgenommen worden sind die Auswirkungen des Gesetzes für faire Verbraucherverträge, die neuere Entwicklung bei Ausschlussfristen, die Bedeutung der Klausel-Richtlinie 93/13/EWG und die hierzu ergangene Rechtsprechung des EuGH für das Rechtsfolgenkonzept des §§ 306 BGB sowie die Ablösung von AGB's durch Betriebsvereinbarungen. Die Autoren sind allesamt ausgewiesene arbeitsrechtliche Experten.

Hilfreicher und praxisnaher Ratgeber

Angesichts der Relevanz des Themas ist das vorliegende Werk ein

hilfreicher und praxisnaher Ratgeber für Personalabteilungen und mit der Vertragsgestaltung Befasste.

RA Martin Jonetzko

Clemenz / Kreft / Krause

Verlag C.H. Beck, 3., neu bearbeitete und erweiterte Auflage, 2023
 XVII, 510 Seiten, Hardcover (Leinen)
 ISBN: 978-3-406-78598-6
 Preis: 125 €

10 Fragen und Antworten zum Thema ...

Elternzeit

1 Wer darf Elternzeit in Anspruch nehmen?

Geregelt wird die Elternzeit im Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz, kurz BEEG. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben Anspruch auf Elternzeit, wenn sie mit ihrem Kind (oder einem Pflegekind) in einem Haushalt leben und dieses Kind selbst betreuen und erziehen. Unter bestimmten Voraussetzungen können auch die Großeltern den Anspruch auf Elternzeit geltend machen, wenn sie mit ihrem Enkelkind in einem Haushalt leben und dieses Kind selbst betreuen und erziehen.

2 Wie lange kann Elternzeit genommen werden?

Der Anspruch auf Elternzeit besteht bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres eines Kindes. Die Elternzeit endet also mit Ablauf des Tages, der dem Geburtstag des Kindes vorausgeht. Das bedeutet, dass am Tag des Geburtstages des Kindes die Arbeit wieder aufzunehmen ist.

3 Können Teile des Anspruchs übertragen werden?

In der Regel wird in den ersten zwölf Monaten der Lebenszeit des Kindes Elternzeit zumindest von einem Elternteil genommen. (Bei der Elternzeit der Mutter wird übrigens die Mutterschutzfrist angerechnet.) Ein Anteil von bis zu 24 Monaten kann zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes in Anspruch genommen werden. Der Anspruch kann nicht durch Vertrag ausgeschlossen oder beschränkt werden.

4 Können beide Eltern Elternzeit in Anspruch nehmen?

Die Elternzeit kann, auch anteilig, von jedem Elternteil allein oder von beiden Elternteilen gemeinsam genommen werden. Dabei steht beiden Elternteilen jeweils der volle Anspruch auf Elternzeit bis zu drei Jahren zu.

5 Darf während der Elternzeit gearbeitet werden?

Ja, unter folgenden Voraussetzungen:

- der Arbeitgeber beschäftigt in der Regel mehr als 15 Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen
- das Arbeitsverhältnis besteht ohne Unterbrechung länger als 6 Monate
- die vertraglich vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit soll für mind. 2 Monate

auf einen Umfang von nicht weniger als 15 und nicht mehr als 32 Wochenstunden im Durchschnitt des Monats verringert werden

- dem Anspruch stehen keine dringenden betrieblichen Gründe entgegen
- der Anspruch wurde dem Arbeitgeber 7 Wochen (bzw. für den Zeitraum zwischen dem 3. Geburtstag und dem vollendeten 8. Lebensjahr des Kindes 13 Wochen) vor Beginn der Tätigkeit schriftlich mitgeteilt.

6 Was ist bei der Verringerung der Arbeitszeit zu beachten?

Der Antrag des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin muss den Beginn und den Umfang der verringerten Arbeitszeit enthalten, die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit soll im Antrag angegeben werden. Der Arbeitgeber muss innerhalb von vier Wochen (bzw. acht Wochen bei Teilzeit in Elternzeit zwischen dem dritten Geburtstag und vollendetem achten Lebensjahr des Kindes) ab Zugang den Antrag auf Verlängerung der Arbeitszeit schriftlich ablehnen. Versäumt er diese Frist, gilt die Zustimmung als erteilt und die Verringerung der Arbeitszeit entsprechend den Wünschen der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers als festgelegt (Fiktion).

Erfolgt eine rechtzeitige Ablehnung des Antrags auf Verringerung der Arbeitszeit durch den Arbeitgeber, kann die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer Klage vor dem Arbeitsgericht erheben.

7 Darf während der Elternzeit auch bei einem anderen Arbeitgeber gearbeitet werden?

Es ist möglich, dass der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin während der Elternzeit bei einem anderen Arbeitgeber arbeitet, gleiches gilt für das Nachgehen einer selbstständigen Tätigkeit. Es bedarf jedoch der Zustimmung des Arbeitgebers. Der Arbeitgeber hat die Zustimmung auf Antrag zu erteilen, wenn die Tätigkeit bei einem anderen Arbeitgeber nicht den eigenen betrieblichen Interessen entgegensteht. Solche Gründe könnten insbesondere im Bereich der Geheimhaltung oder des Wettbewerbs zu finden sein oder weil der Arbeitgeber selbst der Arbeitskraft des betreffenden Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin bedarf.

8 Entsteht in der Elternzeit Urlaub?

Grundsätzlich entsteht auch in der Elternzeit der „normal“ im Urlaubsjahr entstehende Erholungsurlaub. Der Arbeitgeber ist berechtigt, diesen Urlaub für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit um ein Zwölftel zu kürzen. (Dies gilt nicht, wenn der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin während der Elternzeit in Teilzeit beim Arbeitgeber tätig ist.) Es bietet sich an, dass Arbeitgeber diese Kürzungserklärung bereits bei Bestätigung der Elternzeit in Textform abgeben.



Die Elternzeit wird im Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz, kurz BEEG, geregelt. Unsere Juristin beantwortet zehn Fragen zu diesem Thema. (Foto: pixabay)

9 Was gilt es hinsichtlich des Kündigungsschutzes zu beachten?

Der Arbeitgeber darf das Arbeitsverhältnis ab dem Zeitpunkt, von dem an Elternzeit verlangt worden ist, und während der Elternzeit nicht kündigen. Dieser Kündigungsschutz beginnt frühestens acht Wochen vor Beginn einer Elternzeit bis zum vollendeten dritten Lebensjahr des Kindes (bzw. frühestens 14 Wochen vor Beginn einer Elternzeit zwischen den dritten Geburtstag und vollendeten achten Lebensjahr des Kindes). Muss wegen eines Ausnahmefalles, beispielsweise einer Betriebsschließung, dennoch eine Kündigung erfolgen, bedarf es der vorherigen behördlichen Zustimmung (in NRW ist dies die Bezirksregierung als oberste Arbeitsschutzbehörde).

10 Gilt der besondere Kündigungsschutz während der Elternzeit auch für eine Tätigkeit bei einem anderen Arbeitgeber?

Wenn ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin während ihrer Elternzeit Teilzeit bei einem anderen Arbeitgeber leistet, greift in diesem anderen Arbeitsverhältnis der besondere Kündigungsschutz des BEEG nicht ein, dieser gilt nur für das „Elternzeit-Arbeitsverhältnis“.

Der andere Arbeitgeber muss somit nicht den Sonderkündigungsschutz des BEEG berücksichtigen, wohl aber die Regeln des allgemeinen Kündigungsschutzrechts.

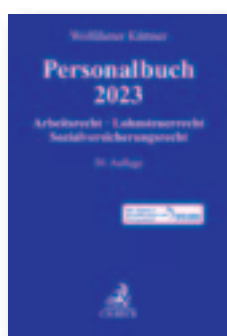
Info

Henrike Prömmel
Rechtsanwältin
(Syndikatsrechtsanwältin)
Fachanwältin für Arbeitsrecht
0203 99367-123
proemmel@unternehmerverband.org



Buchbesprechung

Personalbuch 2023



Das Personalbuch 2023, oder einfach „der Küttner“, ist nunmehr in der 30. Auflage erschienen. Das jährlich neu erscheinende Werk ist aufgebaut wie ein Lexikon. Es enthält über 400 Stichworte aus der betrieblichen Praxis und liefert zu jedem Stichwort die richtige Antwort - jeweils aus arbeitsrechtlicher, lohnsteuerrechtlicher und sozialversicherungsrechtlicher Sicht. Dieses Konzept sorgt bereits seit 30 Jahren für die umfassende, rasche und befriedigende Problemlösung in allen Fragen des Personalrechts. Ein ausführliches Stichwortregister erschließt das Werk über die Hauptstichworte hinaus. Mit der Neuauflage sind alle Stichworte auf den Rechtsstand 1. Januar 2023 aktualisiert und neue Stichworte wie

z.B. Mobiles Arbeiten, Geschäftsgeheimnis und Bürgergeld wurden aufgenommen.

Viele Neuregelungen berücksichtigt

Die Ausgabe 2023 berücksichtigt unter anderem die Neuregelungen bei Auslandstätigkeit und Entsendung, die ab 1. August 2022 für neu eingestellte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer geltenden Änderungen im Nachweisgesetz, Teilzeit- und Befristungsgesetz und im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz. Weitere Änderungen beim Mindestlohn, der kurzfristigen Beschäftigung sowie Minijobs und Mindestausbildungsvergütung sind ebenso bereits berücksichtigt wie Neuregelungen bei der Betrieblichen Altersversorgung, Erhöhung der Freigrenzen bei Sachbezügen, Verfahren der elektronischen Krankmeldung, Corona-Sonderregelungen wie Ausweitung des Kurzarbeitergeldes auf Leiharbeiter, steuerfreie Sonderzahlungen

anlässlich der Corona-Pandemie, Gewährung eines einmaligen Heizkostenzuschusses, neue Pfändungsfreigrenzen 2022, die neue Rechtsprechung des EuGH zum Urlaubsrecht und vieles mehr. Dieses fachlich komprimierte und äußerst praxistaugliche Werk ist seit vielen Jahren ein Klassiker und eine unverzichtbare Hilfestellung für jede Personalabteilung.

RA Martin Jonetzko

Küttner

Verlag C.H. Beck, 30., vollständig neubearbeitete Auflage, 2023
L, 3397 Seiten, Hardcover (Leinen)
ISBN: 978-3-406-80092-4
Preis: 159 €

Rechtshandbuch Leitende Angestellte, Geschäftsführer und Vorstände



Das nunmehr in der 2. Auflage erschienene Werk behandelt alle relevanten Aspekte aus dem Steuer-, Arbeits- und Gesellschaftsrecht bei der rechtlichen Beratung und Einordnung von leitenden Angestellten, Geschäftsführern und Vorständen. Die Darstellung beginnt mit der Charakterisierung verschiedener Arten von Führungskräften und der Legitimation ihrer Leitungsmacht, geht über zu Begründung und Inhalt der Anstellungsverhältnisse mit typischen Vertragsklauseln, Direktionsrecht und Auslandseinsatz, Altersvorsorge, Wettbewerbsverbote, Verschwiegenheitspflichten, Beendigung des Anstellungsverhältnisses, Haftung der Führungskräfte und Verfahrensrecht. Auch spezielle Fragestellungen aus dem Bereich Krise und Insolvenz,

Betriebsübergang und Unternehmensumwandlung sowie Compliance und Datenschutz werden von erfahrenen Spezialisten dargestellt. Verfahrensrechtliche Themen runden das Handbuch ab, während Praxishinweise, Musterformulierungen und Beispiele dem Nutzer bei der Beratung und Vertragsgestaltung helfen.

Orientiert an den Bedürfnissen aus der Praxis

Die Neuauflage berücksichtigt die neuesten Entwicklungen zu arbeitsrechtlichen Themen rund um Leitung und Führung in Unternehmen und bringt dieses vielzitierte Handbuch auf den aktuellen Stand von Rechtsprechung und Literatur. Dabei orientiert sich das Werk an den Bedürfnissen der Praxis und enthält Antworten auf alle Fragen rund um die Dienstverhältnisse leitender Angestellter, Geschäftsführerinnen und Geschäftsführern und Vorständen. Ein ausführliches Stichwortverzeichnis erleichtert den Zugang. Unstreitig ist dieses

gut lesbare und praxistaugliche Werk ein unverzichtbarer Berater für alle, die mit der Beratung von Führungskräften betraut sind.

RA Martin Jonetzko

Besgen

Verlag C.H. Beck, 2., neubearbeitete Auflage, 2023
XXXIX, 693 Seiten, Hardcover (Leinen)
ISBN: 978-3-406-78641-9
Preis: 119 €

Der Unternehmerverband in den Medien

Ehrenamtliche Richter berufen (BBV, 20.07.2023) **Impulse für die spätere Berufswahl** (WAZ, 01.04.2023) **Gerstel GmbH für Berufsausbildung gewürdigt** (NRZ, 14.07.2023)

Unternehmerverband Duisburg warnt: „Nationale Großprojekte in Gefahr!“ (RP Online, 05.05.2023) **Kreativ im Kampf gegen Fachkräftemangel** (RP Dienslaken, 12.07.2023)

Ausbildungsberufe mit besten Pespektiven (BBV, 05.05.2023) **Unternehmen nachhaltig gestalten** (BBV, 05.05.2023) **Tarif-Beschäftigte erhalten häufiger Urlaubsgeld** (WAZ, 07.05.2023)

NIEDERRHEIN: UNTERNEHMER GEGEN NOCH MEHR BÜROKRATIE (Antenne Niederrhein, 21.07.2023) **Marcus Korthäuer mit neuem Amt** (WAZ, 08.09.2023) **Mittelstand klagt über zu viel Bürokratie** (WAZ DU, 01.09.2023)

Verband setzt Zeichen (WAZ MH, 11.08.2023) **Auch 2024 Wege in die Ausbildung zeigen** (RP Wesel, 23.09.2023) **Mehr Geld für die Altenpflege** (Hessische Niedersächsische Allgemeine, 26.09.2023)

„Schüler macht MI(N)T!“ (BBV, 10.09.2023)

Kolumne – DAS ALLERLETZTE

Dieses Mal macht KI diese Kolumne

Was waren sich die Kreativen sicher, dass ihre Berufe – von Texter über Grafiker bis hin zu Webseitengestalter – nicht durch Maschinen ersetzbar sind. Aus ist's mit diesem Traum. ChatGPT schreibt bzw. Midjourney bebildert dieses Mal unsere Kolumne. Unsere Autorin hat lediglich die Eingabeaufforderung, die so genannten Prompts, in die Maschinen eingegeben und die Ergebnisse hier gekürzt zusammengefasst.

Warum sollten Jugendliche eine Duale Ausbildung machen anstatt zu studieren?

ChatGPT wörtlich: „Eine duale Ausbildung bietet Jugendlichen eine attraktive Alternative zum Studium, die in vielen Fällen besser zu ihren persönlichen Fähigkeiten, Interessen und Karrierezielen passen kann.“ Dann zählt die KI sechs Gründe mit hilfreichen Erläuterungen auf: „Praktische Erfahrung, berufliche Orientierung, kürzere Ausbildungszeiten, geringe Studienkosten, praxisnahe Bildung und Karrierechancen“. Und endet mit dem Resümee: „Es ist ratsam, sich gründlich über die verschiedenen Bildungsoptionen zu informieren und

gegebenenfalls Beratung von Bildungseinrichtungen oder Karriereberatern in Anspruch zu nehmen, um die beste Entscheidung zu treffen.“

Schreibe diese Antwort als Gedicht im Stile der Generation Z!

„Yo, Squad, checkt mal, was abgeht, Wir talken hier über eine wichtige Entscheidung, wie's steht. Für die Crew, die am liebsten live on the grind, Ist 'ne duale Ausbildung der Weg, der ist so fly. / Praktische Skills, Hands-on Action, Theorie plus Praxis, das ist die Reaction. Berufliche Orientierung, yeah, wir sind offen für den Flow, Verschiedene Gigs, bevor wir sagen: Das ist unsere Show. / Keine endless Uni, keine endless Kosten, Du hast Geld im Pocket, und es wird nicht verblasen. Real-world Learning, das ist der Hit, Mit deinem Ausbildungs-Stack, da rockst du jeden Shit.“ (...)

Und jetzt schreibe einen Slogan

„Dein Weg zum Erfolg: Duale Ausbildung – Praxis, Chancen, und sofort ins Leben!“ Oder als Variante: „Praxis

schlägt Theorie – Wähle eine Berufsausbildung!“

Und wie lautet die Werbebotschaft dahinter?

„Junge Talente von heute, hört her! Ihr steht an der Schwelle zu einer spannenden Zukunft. Warum warten, wenn ihr direkt durchstarten könnt? Eine duale Ausbildung ist der Schlüssel zu sofortiger Praxis, Karrierechancen und finanzieller Unabhängigkeit.“

Gib einen Tipp, wie man junge Leute davon überzeugt, eine Duale Ausbildung zu beginnen!

„Um junge Leute von der Attraktivität einer dualen Ausbildung zu überzeugen, ist es wichtig, ihnen die Vorteile und Chancen dieser Bildungsrouten auf eine Weise zu präsentieren, die ihrer Denkweise und ihren Interessen entspricht. (...) Die Generation Z ist stark digital vernetzt und sucht nach Informationen online. Erstelle ansprechende und informative Inhalte über duale Ausbildungen, die auf Plattformen wie Instagram, TikTok, YouTube und LinkedIn geteilt werden

können. Videos, Infografiken, Geschichten von jungen Auszubildenden oder Live-Streams können junge Menschen ansprechen.“ Als weitere Tipps folgen: Peer-Mentoring, Erfolgsgeschichten, Informationsveranstaltungen und Live-Chats.

Schreib die Antwort als Witz!

„Weil sie so schneller lernen, wie man mit echtem Geld umgeht –

ohne ständig auf Instant-Nudeln angewiesen zu sein!“

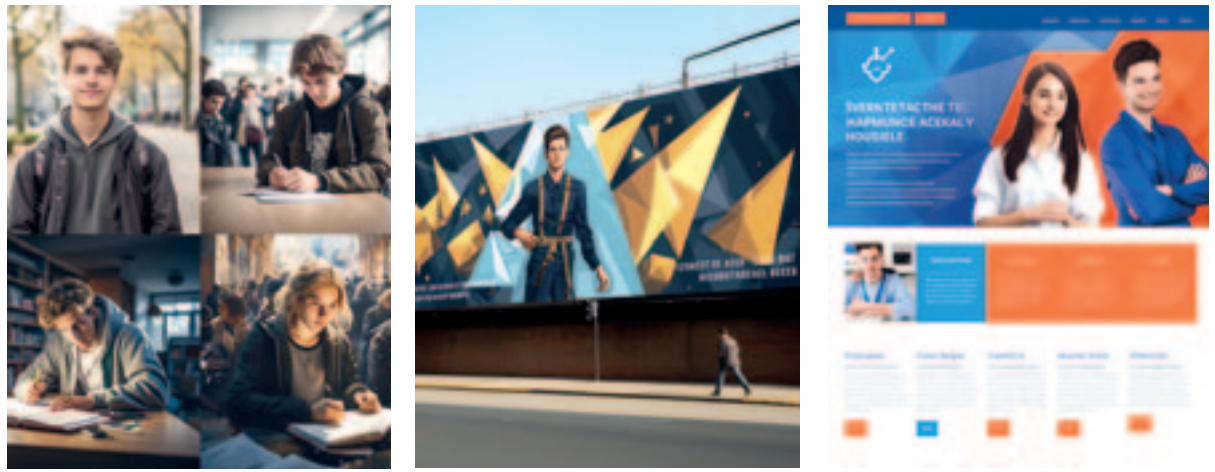
Der war gut. Hast Du noch einen?

„Weil sie dadurch schneller einen Job finden und nicht jahrelang auf den ‚Geistesblitz‘ warten müssen, der in einem Studium versprochen wird!“

Und? Lust bekommen, ChatGPT einmal auszuprobieren? Man kann aller-

lei Schabernack mit der KI anstellen, z. B. gab es lustige Ergebnisse, wenn man die KI zu dieser Frage ein Kochrezept, einen Rap-Song oder ein mittelalterliches Gedicht schreiben ließ. Nur Mut, KI beißt nicht! Oder mit den Worten aus dem ChatGPT-Kochrezept: „Guten Appetit und viel Spaß bei der Zubereitung der dualen Ausbildungsoption.“

Jennifer Middeldkamp



Auf die zentrale Frage dieser Kolumne „Warum sollten Jugendliche eine Duale Ausbildung machen anstatt zu studieren?“ liefert KI in Sekundenschnelle Ergebnisse (inkl. der Verwendungsrechte ohne weitere Kosten): Fotos, eine Werbeanzeige und eine Internetseite. Bei letzterer lautete der Prompt: website layout in blue and orange about why young adults should do an apprenticeship instead of college. (Fotos: Midjourney)