



Flagge für Europa zeigen: Interview mit einem neu gewählten Europa-Parlamentarier



Mindestlohn, Arbeitszeit, Tarifautonomie – der Unternehmerverband mischt sich ein

[unternehmen!]

Nr. 2_2019 | Jahrgang 19 | Zeitung des Unternehmerverbandes

www.unternehmerverband.org

Der Kommentar

Einfach mal anfangen

Die Europawahl liegt hinter uns. Das erste, allgemeine Fazit: Wir sind erleichtert. Das neue Parlament wird von einer klaren Mehrheit aus pro-europäischen Kräften getragen. Das zweite Fazit, aus Sicht der Wirtschaft: Es wird nicht einfacher in Brüssel und Straßburg. Die Mehrheitsverhältnisse haben sich verschoben, Kompromisse werden schwieriger.

Das muss nicht schlecht sein, Wettbewerb belebt ja bekanntermaßen das Geschäft. Was aber nicht passieren darf ist – und das gilt auch für Deutschland –, dass in der nun breiteren politischen Debatte der Wille zum Kompromiss erlahmt und die eigene Position zur einzig gültigen Wahrheit erhoben wird, vermischt mit Ideologie und Hysterie.

Kompromissfähigkeit auf Basis sachlicher Argumente ist eines der Grundprinzipien einer funktionierenden Demokratie. Sie sorgt dafür, dass ein Interessenausgleich hergestellt wird, mit dem am Ende alle Beteiligten leben können. Fehlt diese Fähigkeit oder der Wille, geht die Balance verloren.

Am Beispiel Klimapolitik kann man sehr gut beobachten, was dann passiert: Statt dass die Politik einen konkreten Projektfahrplan erstellt, überbieten sich die Protagonisten mit immer neuen, immer unrealistischeren Forderungen und blockieren sich dadurch gegenseitig.

Wir Unternehmer setzen in der Klimapolitik – wie auch in allen anderen Feldern – weiter auf sachliche Kompromisse mit Augenmaß und erwarten von der Politik verlässliche Rahmenbedingungen. Angesichts der aktuellen Situation lautet mein Tipp an die Parteien: Einfach mal anfangen.

Dr. Marcus Korthäuer
Vorstandsvorsitzender der
Unternehmerverbandsgruppe

@unternehmerverband.org
hduduisburg1

Unternehmervverband

Unternehmervver1

Feld für Adressaukklüber

Altenhilfe in Hessen durch branchengemäßen Tarifvertrag zukunftsfähig machen

Diakonische Altenhilfe-Träger aus Hessen gründen Fachgruppe im Unternehmerverband Soziale Dienste und Bildung / Bei Tarifverhandlungen mit ver.di neuen, kirchengemäßen Tarifvertrag anstreben



Die Gründungsmitglieder der Fachgruppe Dienstgeberverband Diakonische Altenhilfe Hessen (DV.DAH) mit ihrem Sprecher Pfarrer Dr. Klaus Bartl (2.v.r.) sowie den Vertretern des Unternehmerverbandes Soziale Dienste und Bildung: die Vorsitzende Kerstin Gerbig (1.v.l.), Geschäftsführerin Elisabeth Schulte (5.v.l.) sowie der Verhandlungsführer des DV.DAH, Peter Wieseler (1.v.r.). (Foto: Mission Leben)

Träger der diakonischen Altenhilfe aus Hessen haben die Fachgruppe „Dienstgeberverband Diakonische Altenhilfe Hessen“ (DV.DAH) im Unternehmerverband Soziale Dienstleistungen + Bildung e.V. gegründet. Die bislang zehn Mitglieder betreiben Altenpflegeeinrichtungen in Nord- und Südhessen. Ziel ist, als Dienstgeberverband gemeinsam mit ver.di – erste Vorgespräche mit der Gewerkschaft gab es schon – einen branchengemäßen Tarifvertrag zu verhandeln. Dieser soll die bisherigen, auf dem kirchlichen, so genannten dritten Weg

ausgehandelten arbeitsrechtlichen Regelungen bei den Mitgliedsunternehmen des DV.DAH ablösen.

Die Fachgruppe Diakonische Altenhilfe Hessen, die nach ihrer Gründung als kirchlicher Dienstgeberverband anerkannt wurde, ist Teil des Unternehmerverbandes Soziale Dienste und Bildung mit Sitz in Duisburg. Dieser bundesweite Arbeitgeberverband verfügt über einschlägige Fachexpertise. Zu seinen Mitgliedern zählen soziale Dienstleister von der Behindertenbetreuung bis hin zu

Krankenhäusern, deren Träger privat, über die Wohlfahrtsverbände oder kirchlich organisiert sind.

Sozialpartnerschaft für die Pflege der Zukunft

„Wir haben uns zur Gründung eines tariffähigen Dienstgeberverbands entschlossen, um neben dem traditionellen kirchlichen ‚Dritten Weg‘ neue Wege zu einer tragfähigen Sozialpartnerschaft beschreiten zu können“, erläutert Pfarrer Dr. Klaus Bartl, Geschäftsführer des Gründungsmitglieds

Mission Leben und Sprecher der neuen Fachgruppe DV.DAH. Dies sei von Evangelischer Kirche und Diakonie in Hessen eigens ermöglicht worden, sodass jetzt auch „Kirchengemäße Tarifverträge“ abgeschlossen werden dürfen. „Dafür sind wir sehr dankbar, denn wir brauchen dringend neue Versuche, mittels einer kompetenten Sozialpartnerschaft gute Tarifverträge für die Pflege der Zukunft zu schaffen“, so Dr. Klaus Bartl. Beim Unternehmerverband Soziale Dienste und Bildung habe man die Kompetenz gefunden.

Elisabeth Schulte, Geschäftsführerin des Unternehmerverbandes Soziale Dienste und Bildung, ist davon überzeugt, dass ihr Verband die neue Fachgruppe sehr gut unterstützen kann: „Mit einerseits individuell passenden und andererseits branchenweiten Tarifverträgen haben wir in unserem Unternehmerverband Erfahrung.“

Jennifer Middelkamp
Lesen Sie weiter auf Seite 5.

Chance statt Gefahr

Unternehmertag am 4. Juli widmet sich den Möglichkeiten der digitalen Transformation / Christian Spancken referiert

Alles, was digitalisiert werden kann, wird digitalisiert – dieses Zitat, das der ehemaligen CEO von Hewlett-Packard und Politikerin Carly Fiorina zugeschrieben wird, ist keine Drohung, sondern eine Beschreibung der Situation: Was beispielsweise die Musikindustrie schon hinter sich hat, erleben aktuell zahlreiche weitere Branchen – die digitale Transformation von Prozessen und Geschäftsmodellen. Und auch wenn das Thema nicht neu ist, sind für Unternehmen immer noch sehr viele Fragen offen.

mverbandes am 4. Juli im HAUS DER UNTERNEHMER erörtert: Christian Spancken, Vollblutunternehmer, Seriengründer, Berater und Autor, gibt Einblicke in verschiedene Transformationsbeispiele. Er hat selbst elf Unternehmen gegründet und über 450 kleine und große Mittelständler erfolgreich digitalisiert und ins Online-Business geführt. In Deutschland ist er der einzige Google-Partner-Academy-Trainer mit B2B-Schwerpunkt.

Online-Strategien für Mittelständler

In seinem aktuellen Buch „Digital denken statt Umsatz verschenken“ se-

ziert Spancken faktenreich die Strategien von mittelständischen Unternehmen: Wie kann man mit einer Online-Strategie Gewinn machen? Was soll man mit welchem Budget umsetzen? Spancken gibt Antworten, nimmt Unternehmern Ängste und zeigt an praktischen Beispielen, was Digitalisierung wirklich bringt.

Im Interview in dieser Ausgabe spricht Spancken ausführlich über Chancen und Herausforderungen der digitalen Transformation – und was mittelständische Unternehmen häufig ausbremst: „Dort fehlt nicht selten der Druck, um digitale Transformation konsequent anzugehen. Bislang hat ja alles wunderbar funktioniert, warum



Transformationsbeispiele für den Mittelstand stehen im Mittelpunkt des Unternehmertages, bei dem Digitalist, Online-Strategie und Gründer Christian Spancken referiert.

also etwas verändern? Hier kommt es ganz zentral auf die Überzeugungen und das Know-how in der Chefetage an. Fehlt dort der Wille, wird nichts passieren.“

Zur Einführung spricht der Vorstandsvorsitzende der Unternehmerverbandsgruppe, Dr. Marcus Korthäuer,

u.a. zu notwendigen staatlichen Rahmenbedingungen, um Deutschland bei diesem wichtigen Thema besser als bisher zu positionieren.

Christian Kleff
Lesen Sie weiter auf Seite 4.



Familie
Franken
Apparatebau
in Oberhausen
investierte in
eine neue Halle.

Seite 6



Fassaden
JET Brakel Aero
in Voerde baut
Fensterkonstruktionen
für Dächer
und Hallen.

Seite 8



Flüchtlinge
SCI:Moers
betreibt
Einrichtungen
und Betriebe
sozialer Arbeit.

Seite 10

Impressum

Herausgeber:
 Unternehmervereinsgruppe e. V.
 Hauptgeschäftsführer
 Wolfgang Schmitz
 Düsseldorf Landstr. 7
 47249 Duisburg
 Telefon 0203 99367-0
 Telefax 0203 355714
 uv@unternehmerverband.org

Chefredakteurin (v.i.S.d.P.):
 Jennifer Middelkamp
 middelkamp@unternehmerverband.org

Redaktion:
 Christian Kleff,
 Jennifer Middelkamp,
 Geraldine Klan,
 Stephanie Lüdtko
 Düsseldorf Landstr. 7
 47249 Duisburg
 Telefon 0203 99367-205
 Telefax 0203 355714

Gestaltung, Layout:
 Manon May, 61462 Königstein/Ts.

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

Druck:
 Rheinisch-Bergische Druckerei GmbH,
 40196 Düsseldorf

Auflage: 15.000
 Nachdruck nur mit ausdrücklicher
 Genehmigung des Herausgebers

3. Parlamentarischer Europa-Abend



Begrüßung: Hauptgeschäftsführer Wolfgang Schmitz



Podium: Jens Geier, Moritz Körner und Dr. Oliver Franz



Diskussion: Die Repolitisierung der Gesellschaft war ein Thema.



Zukunftsdebatten: Sie zu verstetigen, ist Ziel aller Diskutanten.



Publikum: Rund 70 Gäste waren der Einladung gefolgt.



Fazit: Die Stärkung Europas steht im Zentrum.

Neue Mitglieder

- ▶ **Unternehmerverband Soziale Dienste und Bildung**
 Duisburger Werkstatt für Menschen mit Behinderung gemeinnützige GmbH - Sozialwesen
- ▶ **DiaCom Altenhilfe gGmbH**
 - Stationäre und ambulante Pflege
- ▶ **Unternehmerverband Dienstleistungen**
 JAHNEL KLEE Steuerberater
- ▶ **Unternehmerverband Ruhr-Niederrhein**
 VCK Logistics GmbH
- ▶ **Wirtschaft für Duisburg e.V.**
 WJB Baumanagement GmbH & Co. KG - Baugewerbe
- ▶ **Ahlemeyer GmbH**
 - Medien- und Systemtechnik

Vier neue Gesichter im HAUS DER UNTERNEHMER: Der Unternehmervereinsverband hat sich mit einer Juristin verstärkt und im Veranstaltungsbereich haben drei neue Mitarbeiter angefangen.

Das Juristenteam des Unternehmervereinsverbandes wird seit Mai von RAin Henrike Prömmel verstärkt. Die 39-Jährige absolvierte ihr zweites Staatsexamen 2010 und war zunächst über acht Jahre für den Verband Druck und Medien in Düsseldorf tätig. Die Fachanwältin für Arbeitsrecht wird sich im Juristen-Team des Unternehmervereinsverbandes auf das kirchliche Arbeitsrecht spezialisieren. „Dieses Know-how wird immer stärker nachgefragt, da sich etwa im Unternehmervereinsverband Soziale Dienste und Bildung immer mehr Einrichtungen unter kirchlicher Trägerschaft von uns vertreten lassen“, erläutert Wolfgang Schmitz. Auch die neu gegründete Fachgruppe in diesem Verband, der Dienstgeberverband Diakonische Altenhilfe Hessen (s. Seite 6), trägt zu dieser verstärkten Nachfrage bei. Privat ist Henrike Prömmel begeisterter Fortuna-Fan und lebt auch in Düsseldorf. Sie hält sich im Sommer mit Radfah-



Henrike Prömmel
 ren und Reiten fit, im Winter bevorzugt sie das Skifahren.

Neu im Veranstaltungsmanagement

Neu im Veranstaltungsmanagement der HAUS DER UNTERNEHMER GmbH ist Carolin Kersten; sie unterstützt Veranstaltungsleiterin Sabine van Uden bei der Organisation und Durchführung von geschäftlichen Tagungen und privaten Feiern. Die 26-Jährige absolvierte ihre Ausbildung zur Verkaufsfachfrau bei der



Carolin Kersten
 Broich Premium GmbH in Düsseldorf. Anschließend war sie anderthalb Jahre im Bankbereich im Hotel Land Gut Höhne in Mettmann tätig.

Das Serviceteam der HAUS DER UNTERNEHMER GmbH wird künftig zudem unterstützt von Stefanie Demuth, die seit 17 Jahren im Bereich der Gastronomie tätig ist. Bevor sie zum Restaurant DSV 98 wechselte, war sie zunächst als Schichtleitung im „Diebels im Hafen“ eingesetzt. Zusätzlich zu ihrer Tätigkeit in unserem HAUS DER UNTERNEH-



Stefanie Demuth
 MER ist Demuth in einem Kellnerverrein tätig. Im Januar dieses Jahres schloss die 46-Jährige Duisburgerin erfolgreich ihre Prüfung als Restaurantfachfrau ab. Damit macht sie ihr Hobby zum Beruf, denn privat testet sie gern gemeinsam mit ihren Freunden neue Restaurants.

Unterstützung auch für die Haustechnik

Neu im Team der Haustechnik ist Ralf Mahl. Der 58-Jährige ist gelernter Werkzeugmacher. Anschließend



Ralf Mahl
 war er 15 Jahre als Schlosser tätig, bevor er ins Bauhandwerk wechselte. Dabei hatte er vielfältige Aufgaben im Bereich der Innenraumausstattung. Im HAUS DER UNTERNEHMER unterstützt er das Team in der Haustechnik, die beispielsweise die Räume für Tagungen und private Feiern aufbauen oder Haus und Garten pflegen. Privat unterstützt Mahl gerne seinen Verein, den MSV Duisburg, im Stadion.

Lena Bongartz

Neu bei Wirtschaft für Duisburg e.V.

„ Wir haben uns für die Mitgliedschaft entschieden, da es gerade für kleinere Unternehmen aufgrund der ständig wachsenden Anforderungen an Unternehmer wichtig ist, Gut beraten. Gut vertreten. Gut vernetzt. zu sein. Unabhängig von den logistischen Vorteilen sehen wir ein hohes Potential für die Stadtentwicklung in Duisburg. Auch aus diesen Gründen haben wir uns bei der Verlegung unseres Firmensitzes im Jahre 2006 bewusst für die Stadt Duisburg entschieden. An dieser Entwicklung möchten wir aktiv mitwirken. “



Oliver Bröker und Gerhard P. Janssen, Geschäftsführer WJB Baumanagement GmbH & Co. KG

Die WJB Baumanagement ist ein überregional tätiges Baudienstleistungsunternehmen mit Sitz in Duisburg. Das Leistungsbild erstreckt sich im Kern über die Leistungsphasen 6, 7 und 8 der Verordnung über die Honorare für Architekten- und Ingenieurleistungen (HOAI). Darüber hinaus ist das Unternehmen im Bereich der Projektsteuerung und -leitung tätig.

▶ www.wjb-baumanagement.de



Neu im Unternehmervereinsverband Ruhr-Niederrhein

„ Die VCK Logistics SCS Projects GmbH hat im April 2017 ihren bislang größten deutschen Standort im Gewerbepark Duisburg eröffnet. Das Lager bietet uns als schnellwachsendem Logistikdienstleister optimale Bedingungen. Im Fokus der VCK Logistics stehen logistische Dienstleistungen und Mehrwertservices für Kunden aus der High-Tech-, IT- und Telekommunikationsbranche. Die Mitgliedschaft im Unternehmervereinsverband ermöglicht uns, uns noch stärker mit Unternehmen aus der Region zu vernetzen und vom Know-how anderer Mitglieder zu profitieren. “



Dirk Völker und Michael Wortmann, Geschäftsführer der VCK Logistics SCS GmbH

VCK Logistics Supply Chain Solutions hat sich in seiner gut 50-jährigen Firmengeschichte zum Spezialisten unter den Logistik-Dienstleistern entwickelt. Der Ansatz hebt sich in der gesamten Logistikkette vom Wettbewerb ab: von der internationalen Lagerverwaltung bis hin zum Vertrieb, vom technischen Logistikdienst zum hochwertigen Sicherheitstransport, bei Vor-Ort-Installation und Servicelogistik. Das Unternehmen ist Logistikpartner für zahlreiche Kunden und Zulieferer, die lokal und weltweit aktiv sind.



▶ www.vcklogistics.com

Neu im Unternehmervereinsverband Soziale Dienste und Bildung

„ Als Duisburger Werkstatt für Menschen mit Behinderung stehen wir für innovative, gelebte Inklusion. In Teams aus Menschen mit und ohne Behinderung zeigen wir täglich, wie leistungsstark wir sind. Wir entwickeln uns als Unternehmen ständig weiter und lieben den Fortschritt. Dazu gehört neben der Digitalisierung natürlich auch eine weitere Vernetzung in und über unsere Region hinaus. Der Unternehmervereinsverband leistet einen großartigen Beitrag dazu. Wir freuen uns, nun Teil dieses großen Netzwerkes zu sein. “



Anton Koller, Geschäftsführer der Duisburger Werkstatt für Menschen mit Behinderung gGmbH

Die Duisburger Werkstatt für Menschen mit Behinderung (WfBM) wurde 1973 von den Gesellschaftern Stadt Duisburg, Lebenshilfe Duisburg e.V. und Verein für Menschen mit Körper- und Mehrfachbehinderung Duisburg e.V. gegründet. Derzeit arbeiten mehr als 1.300 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in sieben Duisburger Betriebsstellen. Mit modernen Konzepten wie dem Café/Restaurant „Ziegenpeter am Rheinpark“, dem „AV Concept Store“ und der „Fahrradwerkstatt“ steht die Duisburger WfBM beispielhaft für gesellschaftliche Inklusion.

▶ www.wfbm-duisburg.de

Flagge für Europa gezeigt

Parlamentarischer Europa-Abend im HAUS DER UNTERNEHMER

Die Europawahl liegt hinter uns, unbestritten war ihre Bedeutung. Nie zuvor haben der Unternehmerverband und seine Dachverbände sich so intensiv für die Zukunft dieses Kontinents eingesetzt. „Die Anstrengungen haben sich gelohnt: Es gibt im Parlament eine klare Mehrheit für Europa, auch wenn es zukünftig sicher nicht einfacher wird, Kompromisse zu finden“, blickt Hauptgeschäftsführer Wolfgang Schmitz auf die wichtige Wahl Ende Mai zurück.

Auch wenn die Erleichterung überwiegt, ist klar, dass sich aktuell die Regeln ändern. „Als Arbeitgeberverband haben wir früher vielleicht vornehm zurückhaltung gezeigt, heute sind klare Positionen notwendig, die eine Haltung zeigen und so vielleicht auch Orientierung geben können“, so Schmitz. Das politische Spektrum habe sich in den vergangenen Jahren deutlich erweitert; extreme oder populistische Positionen seien heute fast schon selbstverständlich geworden im politischen Diskurs. „Hier wäre es fahrlässig, nur denen, die am lautesten rufen und dabei durch Vereinfachung falsche Informationen streuen, die politische Bühne zu überlassen. Dafür steht einfach zu viel auf dem Spiel.“

Für die Zukunft hält es der Unternehmerverband wie Arbeitgeberpräsi-

dent Ingo Kramer: „Europa bleibt ein Projekt, das alle Seiten mitgestalten müssen. Nur eine geschlossene und handlungsfähige EU ist in der Lage, auf Augenhöhe mit anderen Weltmächten zu verhandeln. Als Sozialpartner Arbeitgeber machen wir aktiv mit, wenn es um die Gestaltung der Zukunft geht. Klar ist aber auch: Nun muss es darum gehen, die EU wettbewerbsfähiger zu machen. Das muss jetzt der Schwerpunkt sein.“

Parlamentarischer Europa-Abend im Mai

Im Vorfeld der Europawahl hatte der Unternehmerverband zum 3. Parlamentarischen Abend unter dem Motto „Ist Europa noch zu retten?“ eingeladen. Diese Frage diskutierten Anfang Mai der Europaabgeordnete Jens Geier (SPD), der NRW-Spitzenkandidat und Landtagsabgeordnete Moritz Körner (FDP) sowie Dr. Oliver Franz, Mitglied der Bürgerbewegung Pulse of Europe, auf Einladung des Unternehmerverbandes im HAUS DER UNTERNEHMER in Duisburg.

Sieben Jahrzehnte Frieden

Mit seinem Parlamentarischen Europa-Abend setzte der Unternehmerverband ein Zeichen für ein vereintes und starkes Europa. „Die Europäi-

sche Union ist eine Erfolgsgeschichte“, sagte Wolfgang Schmitz, Hauptgeschäftsführer des Unternehmerverbandes, zur Begrüßung. „Seit sieben Jahrzehnten leben wir in Frieden und Freiheit. Unser Europa steht für Demokratie, Rechtsstaatlichkeit, gemeinsame Werte und kulturelle Vielfalt – gleichzeitig ist die Europäische Union ein beispielloses Wohlstandsprojekt.“

Herausforderungen wie Klima und Migration

„Die EU ist selbstverständlich. Sie ist eine Tatsache. Man kann und darf sie nicht rückabwickeln. Wir müssen jetzt diskutieren, was wir in der EU erreichen wollen“, betonte Moritz Körner, 28-jähriger FDP-Kandidat für das EU-Parlament, und traf damit den Nerv aller Diskutanten. Schnell wurde in der Diskussion klar: Auch wenn es natürlich Unterschiede in den Wahlprogrammen der demokratischen Parteien gibt, steht die Stärkung Europas im Zentrum. Es gelte, alle proeuropäischen Kräfte zu bündeln, damit man – eingeklemmt zwischen Amerika und China und bedroht durch neue Formen autoritärer Politik à la Erdoğan, Putin und Orbán – handlungsfähig bleibe. „Klima, Migration, soziale Gerechtigkeit – diese staatenübergreifenden Herausforderungen lösen wir nur zu-



Beim 3. Parlamentarischen Europa-Abend diskutierten (v. l.) der Europaabgeordnete Jens Geier (SPD), Moderator Christian Kleff vom Unternehmerverband, der NRW-Spitzenkandidat und Landtagsabgeordnete Moritz Körner (FDP), Dr. Oliver Franz, Mitglied der Bürgerbewegung Pulse of Europe und Wolfgang Schmitz, Hauptgeschäftsführer des Unternehmerverbandes. (Alle Fotos, auch auf Seite 2 oben: Lukas)

sammen“, betonte Europa-Parlamentarier Jens Geier (SPD).

In der Diskussion war zudem die Repolitisierung der Gesellschaft ein wichtiges Thema. Neben den „Fridays for future“, also den Demonstrationen von Schülern für den Klimaschutz, beobachteten die Politiker eine deutliche Zunahme des politischen Interesses in der Bevölkerung – weil die großen Themen unserer Zeit immer drängen werden. Auf dem Podium vertreten war deshalb auch die Bürgerbewegung „Pulse of Europe“, die seit 2016 auf den Marktplätzen in Europa dafür kämpft, die Vorteile und vielen Erfolge der europäischen Einigung ins Bewusstsein der Öffentlichkeit zu tragen. Oliver Franz, Gründer des Teams Essen, berichtete von den Hausparlamenten der Organisation: Ein Ort, an dem Bürger und Politiker ins Gespräch kommen und letztere die Im-

pulse mit in ihre Parteien nehmen und über die Ergebnisse berichten.

Die lebhaften Zukunftsdebatten quer durch alle Generationen müssen verstetigt werden, lautete der eindringliche Appell aller Diskutanten. Geier: „Europa darf nicht nur vier Wochen vor der Wahl überall ein Thema sein. Und die EU darf in der Öffentlichkeit nicht darauf reduziert werden, ob sie Schokoladenzigaretten verbieten will oder nicht.“ Auch Körner warb dafür, die EU und ihre zentralen Aufgaben zu stärken: „Europa muss die großen Themen regeln, mit denen der einzelne Staat alleine nicht weiterkommt. Die Migration ist ein solches europäisches Thema.“

Mittelstand fördern

Gegensätzliche Positionen vertraten Körner und Geyer in wirtschaftlichen

Fragen, Beispiel europäische Champions. Während für Geyer diese Idee durchaus Charme hat, sagte Körner: „Monopole sind niemals gut. Ich bin überzeugt, dass die Hidden Champions in Deutschland, viele aus dem Mittelstand, mit den richtigen Rahmenbedingungen wichtige digitale Innovationen mit globaler Wirkung gestalten können.“

Hauptgeschäftsführer Wolfgang Schmitz fasste den Abend zusammen: „Europa ist nicht perfekt. Aber Europa ist auch nicht fertig, sondern verändert sich kontinuierlich. Das heißt nichts anderes, als dass wir jederzeit die Chance haben, Europa besser zu machen.“

Christian Kleff

„Ökologie und Ökonomie sind für die FDP kein Widerspruch“

Moritz Körner zieht als einziger NRW-Vertreter der FDP ins Europäische Parlament ein

[u!]: Herr Körner, 2017 sind Sie als 26-Jähriger und damit jüngstes Mitglied in den Düsseldorf Landtag eingezogen. Zwei Jahre später haben Sie für das Europaparlament kandidiert – und sind gewählt worden. Ist Düsseldorf Ihnen zu klein?

Moritz Körner: In der Tat habe ich zwei Jahre lang in einer großartigen Fraktion am Politikwechsel für NRW mitarbeiten dürfen. Deshalb habe ich mir meine Entscheidung auch nicht leicht gemacht. Ich habe für das Europa-Parlament kandidiert, weil ich besonders bei dieser Wahl die Gefahr gesehen habe, dass es eine Mehrheit der Populisten und Nationalisten im Parlament geben könnte und es bei der nächsten Wahl für die EU schon zu spät sein könnte. Es war keine Entscheidung gegen Düsseldorf, sondern für Europa.

[u!]: Vielfach wurde die Europawahl am 26. Mai zu einer Art Schicksalswahl für die EU hochstilisiert. Neben Politikern haben viele Institutionen und Verbände, darunter auch der Unternehmerverband, für eine Stärkung der Europäischen Idee geworben. Mit welchem Gefühl sind Sie als Vertreter der jungen Generation zur Wahl angetreten?

Körner: Es handelte sich auch um eine Schicksalswahl. Insbesondere für meine Generation ist die Europäische Union kein Projekt, sondern eine Tatsache. Aber gerade weil für uns Frieden, Wohlstand und Freiheit selbstverständlich sind und meine Generation keine andere Welt kennengelernt hat, war es mir im Wahlkampf wichtig, meiner Generation die Vorteile, die Verantwortung und das Potenzial der Europäischen Union näher zu bringen. Wir Freien Demokraten sind von der europäischen Idee begeistert. Doch gerade weil wir überzeugte Europäer sind, wollen wir die Europäische Union re-

formieren und damit die ungenutzten Potenziale Europas entfesseln. Insgesamt liegt ein sehr positiver Wahlkampf hinter mir, der mir auch gezeigt hat, dass die Menschen die EU längst nicht mehr nur noch als abstraktes Modell wahrnehmen.

[u!]: Jetzt steht das Ergebnis fest: Im Parlament müssen künftig vielfältige Koalitionen geschmiedet werden, damit Mehrheiten für eine Weiterentwicklung der EU möglich sind. Ist das sogar ein Vorteil mit Blick auf die vielleicht etwas behäbige – wenn auch informelle – große Koalition aus der sozialdemokratischen S&D und der EVP in der Vergangenheit?

Körner: Die große Koalition ist nicht nur in Berlin behäbig. In Brüssel und Straßburg hat es in den letzten Jahren erheblich an Reformwillen gemangelt, obwohl die Baustellen offensichtlich waren und immer noch sind. Ich bin optimistisch, dass die neuen Mehrheitsverhältnisse auch zu einem neuen Selbstverständnis des Parlaments führen können. Das Europäische Parlament ist die europäische Volksvertretung und muss viel mutiger die Interessen der Bürgerinnen und Bürger vertreten. Mit einer starken liberalen Stimme, die künftig für viele Entscheidungen benötigt wird, werden wir diesen Mut und eine neue Dynamik entwickeln können.

[u!]: Welche konkreten Schwächen im Gerüst der Europäischen Union müssen jetzt angegangen werden?

Körner: Wir müssen die EU unbürokratischer und handlungsfähiger machen. Deswegen wollen wir beispielsweise den „Wanderzirkus“ des

Europäischen Parlaments zwischen Straßburg und Brüssel endlich beenden. Ein Sitz für das Europäische Parlament reicht. Darüber hinaus brauchen wir aber auch endlich ein Europäisches Parlament, welches auch mit einem Initiativrecht ausgestattet ist und eine kleinere Kommission. Ganz besonders wichtig ist mir, dass die EU in Zukunft nach außen geschlossener auftritt und wir in der Außen- und Sicherheitspolitik die Zusammenarbeit ausbauen, mit einem echten EU-Außenminister und der Einführung von Entscheidungen mit qualifizierter Mehrheit im Rat bei der gemeinsamen Außen- und Sicherheitspolitik.

[u!]: Im Vorfeld der Wahl haben Sie dafür plädiert, den Binnenmarkt tiefer und vor allem digitaler zu machen – wie kann das gelingen?

Körner: Wir wollen den Binnenmarkt vollenden und zwar vor allem in jenen Bereichen der Wirtschaft, die aufgrund nationaler Standards von EU-einheitlichen Wettbewerbsverhältnissen noch weit entfernt sind. Das gilt vor allem für die beiden Bereiche Digitales und Energie. Das gelingt uns mit einer einheitlichen rechtlichen Basis und gemeinsamen technischen Standards auf der europäischen Ebene. Die Digitalisierung kann uns aber auch in anderen Bereichen nach vorne bringen, beispielsweise in der Landwirtschaft. Dort hilft sie, mühsame Aufgaben durch Automatisierung zu ersetzen, Pflanzenschutz- und Düngemittel präziser und somit umweltschonender auszubringen, die Gesundheit von Nutztieren besser zu überwachen und Bürokratiekosten zu mindern.

[u!]: Für viele Wähler in Deutschland war der Klimaschutz das Thema dieser Europawahl, die Grünen haben davon mächtig profitiert. Die

FDP ist hinter ihren Zielen deutlich zurückgeblieben. Ihre Ideen zu diesem Thema hat man kaum wahrgenommen, warum nicht?

Körner: Das ist eine der Fragen, die wir jetzt nach der Wahl ausgiebig analysieren müssen. Generell sind sich doch alle Parteien einig, dass wir mehr für Umwelt- und Klimaschutz machen müssen. Aber in diesem Wahlkampf haben auch die Grünen nicht gesagt, wie sie konkret dem Klimawandel entgegenzutreten wollen, sondern haben das Thema einfach sehr erfolgreich besetzt. Das ist uns nicht gelungen, obwohl wir genug Ideen und eine vollumfängliche Beschlusslage in dem Bereich haben.

[u!]: Was sind denn die Ziele der FDP beim Klimaschutz?

Körner: Ökologie und Ökonomie sind für die FDP kein Widerspruch. Wir wollen das Wirtschaftswachstum vom Treibhausgas-Ausstoß entkoppeln und den Klimaschutz mit marktwirtschaftlichen Instrumenten vorantreiben. Dabei setzen wir nicht pauschal auf Verbote oder unzählige Klimaschutzziele und -instrumente für unterschiedliche Lebensbereiche, sondern auf Innovationskraft. Bessere Impulse für klimafreundliche Innovationen sind ein weltweiter Preis für CO₂-Emissionen, langfristig verlässliche Emissionsziele und unternehmerische Flexibilität beim Handel mit den Emissionszertifikaten. Deshalb wollen wir zuerst den EU-Emissionshandel auf weitere Sektoren ausweiten und langfristig einen weltweiten Emissionshandel etablieren.

[u!]: Das Thema Forschungsförderung ist Ihr Spezialgebiet. Wie können in einem nach wie vor so vielfältigen Gebilde wie Europa EU-Gelder so ziel führend eingesetzt werden, dass daraus etwas Nachhaltiges für die gesamte Gemeinschaft entsteht? An einem Beispiel gefragt: Wie kann Europa ein Kontinent der Innovationen werden?



Moritz Körner (FDP), neu gewähltes Mitglied des Europäischen Parlaments

Körner: Die Freiheit der Forschung ist für einen Kontinent der Innovationen die Grundlage. Deswegen dürfen bei der EU-Forschungsförderung nicht politische Interessen die Schwerpunkte vorgeben. Außerdem soll die EU bilaterale und multilaterale Zusammenarbeit der Forschungszentren verstärkt unterstützen. Besonders wichtig ist mir, dass in Europa der wissenschaftliche Austausch gestärkt wird. Im zunehmenden internationalen Wettbewerb können die Mitgliedstaaten der Europäischen Union nur gemeinsam Spitzenreiter in Forschung und Innovation sein.

[u!]: Braucht es hier nicht doch ein Europa der zwei Geschwindigkeiten?

Körner: Generell können wir die Möglichkeiten unterschiedlicher Geschwindigkeiten bei der europäischen Integration nutzen. Das ist sogar sinnvoll, wenn Mitgliedstaaten, die an der Weiterentwicklung der Europäischen Union nicht oder nur langsamer teilnehmen wollen, die anderen nicht aufhalten. Schließlich ist es uns auch gelungen, den Euro zuerst nur in mehr als der Hälfte der Mitgliedstaaten einzuführen.

[u!]: Welche Rolle spielen die Liberalen künftig für Europa und wie können sie das Vertrauen der Bürger in die EU stärken, ja, letztlich

die Europäische Idee mit neuem Leben füllen?

Körner: Das ist für mich eine der zentralen Aufgaben in den nächsten Jahren. Wir müssen zum einen dafür sorgen, dass die großen Aufgaben unserer Zeit europäisch gelöst werden, um das Vertrauen der Menschen in den Bereichen Freiheit, Sicherheit und Recht zu gewinnen – sei es beispielsweise bei der Verteidigung von Privatsphäre oder beim Schutz der Außengrenzen. Zum anderen müssen wir aber auch dafür sorgen, dass Brüssel mehr Vertrauen in die Entscheidungen vor Ort gewährt, denn nicht alles muss europäisch entschieden werden.

[u!]: Wie würden Sie sich heute bezeichnen: Europäer, Deutscher oder Langenfelder?

Körner: Ich bin Langenfelder, Deutscher und zugleich Europäer und das ist für mich kein Widerspruch. In einem liberalen und modernen Europa ergänzt sich die kommunale, bundes- und europapolitische Ebene gegenseitig.

Das Interview führte Christian Kleff

„Digitalisierung ist ein Prozess, der niemals enden wird“

Digital-Experte Christian Spancken über Chancen und Hürden bei der digitalen Transformation

[u!]: Herr Spancken, welche Branche in Deutschland wird aktuell digitalisiert? Oder muss man sagen: digitalisiert sich gerade?

Christian Spancken: Eigentlich alle. Wobei das kein pauschales Urteil sein soll: Digitalisierung ist ein Prozess, der niemals enden wird. Die einen haben sich früher auf den Weg gemacht, etwa der Dienstleistungssektor. Andere hinken mehr oder weniger hinterher. Aber auch einzelne Branchen kann man nicht über einen Kamm scheren. Insgesamt ist beispielsweise die verarbeitende Industrie sicher später dran als die Dienstleister – ich beobachte aber einige Ausreißer, die schon richtig weit sind, etwa der Maschinenbauer Trumpf aus Ditzingen. Eine Branche, die gerade stark kommt, ist der elektronische Lebensmittelhandel, also E-Food. Ebenso Banken mit Robo-Advisern, die Beratung digitalisieren, und Logistikunternehmen mit ihren immer stärker automatisierten und durch Sensoren gesteuerten Abläufen. Das sind einige Schlaglichter, insgesamt tut sich unglaublich viel.

[u!]: Welche Branche hat ihr Gesicht bislang am deutlichsten gewandelt?

Christian Spancken: Ganz klar die endkundenorientierten Branchen. Beispiel Musikindustrie: Nachdem mit dem MP3-Standard Anfang der 1990er-Jahre die technischen Voraussetzungen für die digitale Speicherung von Musik geschaffen worden

im B2B-Sektor werden umfassende Kundendaten immer wichtiger. Letztlich geht es nur um eins: Herauszufinden, was der Kunde will – und sich mit seinem Angebot umfassend darauf einzustellen.

[u!]: Und wird es wirklich keine Ausnahmen geben? Was ist beispielsweise mit der Pflegebranche?

Christian Spancken: Die Digitalisierung von Prozessen und die Etablierung von neuen Geschäftsmodellen basiert auf innovativen Technologien. Davon profitiert auch die Pflegebranche: Die Vermittlung von Pflegedienstleistungen entwickelt sich mehr und mehr zu einem Plattformbusiness. Der Markt wird also transparenter und effizienter. Gleichzeitig erleichtert die digitale Kommunikation die Zusammenarbeit aller Beteiligten, also Ärzte, Krankenhäuser und Pflegedienstleister bzw. -träger. Aber es wird auch ganz praktische Unterstützung durch den Einsatz von Robotern geben, die das Pflegepersonal bei anstrengenden körperlichen Tätigkeiten entlasten. In Japan sind solche Roboter schon im Einsatz.

[u!]: Wie passt der Zwang zur Digitalisierung zusammen mit den vielfältigen Schlagzeilen, dass Deutschland den Anschluss in Sachen Digitalisierung,

wicklung, aber wir sind unterwegs. Die Herausforderungen sind enorm, allerlei Hürden liegen noch vor uns. Zahlreiche behördliche Vorschriften behindern beispielsweise die Entwicklung von Produkten und Dienstleistungen. Manchmal kommt es so erst gar nicht zur Marktreife. Manchmal sorgen die Regeln aber auch dafür, dass das Ergebnis besser als das der Konkurrenz ist. Es gibt also häufig zwei Seiten der Medaille. Aber nicht immer: Ein flächendeckender Breitbandausbau ist die Grundvoraussetzung für digitale Transformation – da sind wir sehr überschaubar unterwegs. Auch die Abwehrhaltung in Sachen Künstlicher Intelligenz in weiten Teilen der Politik und auch der Gesellschaft bremsen. Da sind uns Länder wie Estland meilenweit voraus.

■ „Letztlich geht es nur um eins: Herauszufinden, was der Kunde will – und sich mit seinem Angebot umfassend darauf einzustellen.“

[u!]: Werden wir konkret: Wie verändert die Digitalisierung ein Geschäftsmodell?

Christian Spancken: Früher haben sich Unternehmen über ihre Produkte unterschieden. Diese werden aber immer mehr zu Commodities, also zu einer vergleichbaren Handelsware. Differenzierung erfolgt heute über Services rund um das Produkt und darüber hinaus. Ein Beispiel ist die Bohrmaschine: Die Maschine steht nicht mehr im Fokus, sondern die Nutzung. Man be-

■ „Aber es wird auch ganz praktische Unterstützung durch den Einsatz von Robotern geben, die das Pflegepersonal bei anstrengenden körperlichen Tätigkeiten entlasten.“

vorgrund. Nicht mehr nur die Leistung des Einzelnen.

[u!]: Marketing spielt also auch eine große Rolle. Was müssen Unternehmen zuerst angehen?

Christian Spancken: Sie müssen sich kritisch hinterfragen, wie sie Marketing verstehen. Entscheidend ist: Marketing ist eine eigene strategische Aufgabe und nicht das kleine Helferlein des Vertriebs. Marketing beschafft Informationen über die Kunden. Es führt Analysen zur Skalierbarkeit der Maßnahmen ein. Es weist dem Kunden einen konkreten Wert zu und sorgt dafür, dass ein Budget nicht mit der Gießkanne verteilt wird. Am Ende ist Marketing dafür verantwortlich, dass nur dort um Kunden geworben wird, wo es sich auch wirklich lohnt, also maximal zielgenau. Das Marketing weist dem Vertrieb den Weg.

Oder einfach formuliert: Es zeigt ihm, wo es langgeht.

[u!]: Wie unterscheiden sich Digitalisierungsstrategien von Konzernen

Christian Spancken: Bei externer Digitalisierung geht es meist um Vertriebsautomatisierung und Marketing. Also darum, Kunden intelligenter zu erreichen und Streuverluste zu minimieren. Es geht aber auch darum, über neue Schnittstellen den Austausch mit den Partnern zu fördern, also die Vernetzung mit Lieferanten und Kunden, Stichtwort Plattform. Der Grundgedanke ist nicht neu, Just-in-time war eine erste Spiel-

[u!]: Um Missverständnisse zu vermeiden: Was ist der Unterschied zwischen interner und externer Digitalisierung?

Christian Spancken: Bei externer Digitalisierung geht es meist um Vertriebsautomatisierung und Marketing. Also darum, Kunden intelligenter zu erreichen und Streuverluste zu minimieren. Es geht aber auch darum, über neue Schnittstellen den Austausch mit den Partnern zu fördern, also die Vernetzung mit Lieferanten und Kunden, Stichtwort Plattform. Der Grundgedanke ist nicht neu, Just-in-time war eine erste Spiel-



Christian Spancken, Referent beim Unternehmertag (Fotos: GoldenGap)

art dieser Entwicklung. Jetzt greift sie auf immer mehr Branchen über.

Interne Digitalisierung umfasst die Prozesse im Unternehmen und die Maschinenkommunikation, also Industrie 4.0. Darunter fällt aber auch das Thema New Work, also die interne Kommunikation und Kollaboration über Apps und Software. Die Intelligenz des Teams steht hier klar im

Vordergrund. Nicht mehr nur die Leistung des Einzelnen.

[u!]: Marketing spielt also auch eine große Rolle. Was müssen Unternehmen zuerst angehen?

Christian Spancken: Sie müssen sich kritisch hinterfragen, wie sie Marketing verstehen. Entscheidend ist: Marketing ist eine eigene strategische Aufgabe und nicht das kleine Helferlein des Vertriebs. Marketing beschafft Informationen über die Kunden. Es führt Analysen zur Skalierbarkeit der Maßnahmen ein. Es weist dem Kunden einen konkreten Wert zu und sorgt dafür, dass ein Budget nicht mit der Gießkanne verteilt wird. Am Ende ist Marketing dafür verantwortlich, dass nur dort um Kunden geworben wird, wo es sich auch wirklich lohnt, also maximal zielgenau. Das Marketing weist dem Vertrieb den Weg.

Oder einfach formuliert: Es zeigt ihm, wo es langgeht.

[u!]: Wie unterscheiden sich Digitalisierungsstrategien von Konzernen

Christian Spancken: Bei externer Digitalisierung geht es meist um Vertriebsautomatisierung und Marketing. Also darum, Kunden intelligenter zu erreichen und Streuverluste zu minimieren. Es geht aber auch darum, über neue Schnittstellen den Austausch mit den Partnern zu fördern, also die Vernetzung mit Lieferanten und Kunden, Stichtwort Plattform. Der Grundgedanke ist nicht neu, Just-in-time war eine erste Spiel-

[u!]: Um Missverständnisse zu vermeiden: Was ist der Unterschied zwischen interner und externer Digitalisierung?

Christian Spancken: Bei externer Digitalisierung geht es meist um Vertriebsautomatisierung und Marketing. Also darum, Kunden intelligenter zu erreichen und Streuverluste zu minimieren. Es geht aber auch darum, über neue Schnittstellen den Austausch mit den Partnern zu fördern, also die Vernetzung mit Lieferanten und Kunden, Stichtwort Plattform. Der Grundgedanke ist nicht neu, Just-in-time war eine erste Spiel-

von denen mittelständischer Unternehmen?

Christian Spancken: Konzerne haben oft Kapital und genügend Ressourcen, um große Digitalprojekte zu stemmen. Sie kämpfen aber mit komplexen internen Prozessen, Digitalisierungsverweigerer können sich hier viel besser durchsetzen. Gleichzeitig erfordern große Strukturen ungleich komplexere Lösungen – progressive digitale Strategien sollen eigentlich Dinge vereinfachen. Das funktioniert hier aber nicht immer.

Im Mittelstand sind die Strukturen in der Regel einfacher. Hier fehlt aber nicht selten der Druck, um digitale Transformation konsequent anzugehen. Bislang hat ja alles wunderbar funktioniert, warum also etwas verändern? Hier kommt es ganz zentral auf die Überzeugungen und das Know-how in der Chefetage an. Fehlt dort der Wille, wird nichts passieren. Sind die Entscheider unsicher, schraubt man vielleicht an der Effizienz oder den Marketing- und Vertriebsstrategien.

Neue Geschäftsmodelle oder die totale Fokussierung auf die Bedürfnisse des Kunden bleiben dann im Zweifel aber außen vor.

[u!]: Gelten für B2C- und B2B-Unternehmen dieselben digitalen Spielregeln?

Christian Spancken: Ja und Nein. Beide sind in die gleiche Richtung unterwegs, B2C hat allerdings ein paar Jahre Vorsprung. Hauptsächlich, weil

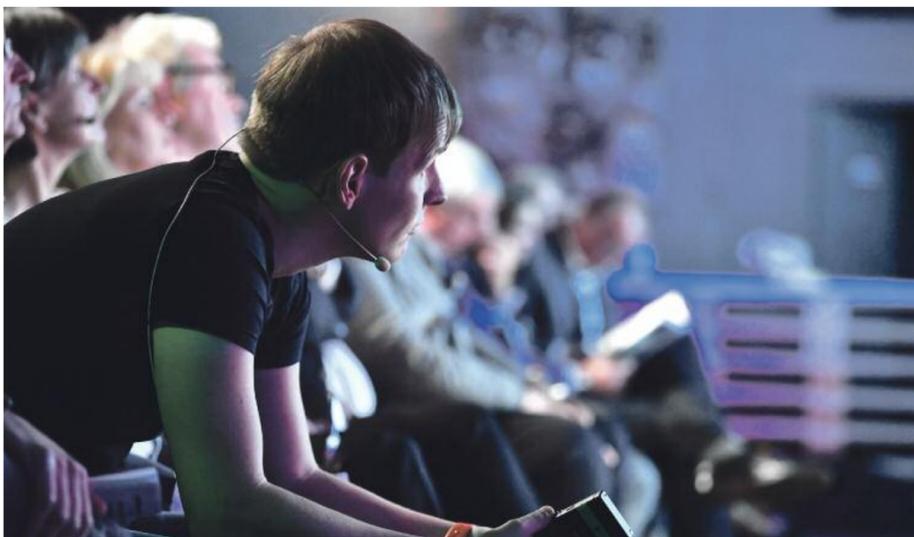
es dort weniger Entscheider auf der Kundenseite gibt. B2B hat hingegen meist höhere Wechselkosten. Deshalb hat man dort in den vergangenen Jahren vieles einfach ausgesessen. Das ändert sich gerade aber rapide.

[u!]: Zum Abschluss interessiert und eine Antwort brennend, nämlich die auf eine Message im Klappentext zu Ihrem Buch „Digital denken statt Umsatz verschenken“: Wie lässt sich die Digitalisierung ohne Risiko nutzen?

Christian Spancken: Wenn man einige Dinge konsequent beachtet, ist vieles möglich: Unternehmen brauchen eine offene Fehlerkultur. Denn durch Fehler lernt man und entwickelt sich weiter. Ideen müssen also schonungslos

Tests unterzogen und alles Bestehende ständig in Frage gestellt werden. Wenn man die Fehler direkt zu Beginn macht, kann man im großen Rahmen das Risiko minimieren. Ganz wichtig sind auch Wissenstransfer und Weiterbildung – Hoheitswissen führt in eine Sackgasse, die Verweigerung, sich den neuen Anforderungen zu stellen, in den Abgrund. Ganz konkret muss man im Kleinen, mit einzelnen Bereichen starten; dann so genannte Quick Wins einsammeln, damit die Veränderungsbereitschaft in der Belegschaft steigt. Grundsätzlich kein Hexenwerk, es funktioniert aber nur, wenn man absolut konsequent unterwegs ist.

Das Interview führte Christian Kleff



Christian Spanckens Keynotes sind berühmt-berüchtigt. Kompetent und mit Humor seziert er die Digitalstrategien von Global Playern und Hidden Champions.

waren, war Ende des Jahrtausends auch das Internet als Distributionskanal so weit: Die stetig steigenden Bandbreiten erleichterten den Austausch von Musikdateien signifikant. Zunächst machten illegale Tauschbörsen wie Napster vor, wie man in kürzester Zeit Millionen von Nutzern für die neuen Möglichkeiten gewinnen kann. Bevor dann mit Apple eine IT-Firma die Chancen erkannte und mit iTunes den Onlinekauf von Musik legalisierte. Da waren die Plattenbosse noch damit beschäftigt, gerichtlich gegen Raubkopierer vorzugehen. Die hatten Angst um ihre CD-Verkäufe. Die Chancen haben sie überhaupt nicht erkannt.

Heute dreht sich alles um Daten, sie sind die neue Währung der Digitalisierung. Sie erlauben es Unternehmen, Muster im Verhalten ihrer Kunden zu erkennen und so Prognosen zu Kundenentscheidungen aufzustellen. Das gilt natürlich für den gesamten B2C-Bereich, aber auch

Künstlicher Intelligenz, digitaler Infrastruktur etc. bereits verpasst hat. Ist es wirklich so schlimm?

Christian Spancken: Ich halte nichts von Schwarzmalerei: Insgesamt betrachtet sind wir sicher nicht die Speerspitze der Ent-



Nicht nur im B2C-Bereich, sondern zunehmend auch im B2B, dreht sich alles um Daten, die die neue Währung der Digitalisierung sind. Letztlich geht es laut Christian Spancken nur um eins: Herauszufinden, was der Kunde will – und sich mit seinem Angebot umfassend darauf einzustellen. (Foto: istock)

„Wir wollen die Zukunftsfähigkeit der diakonischen Altenhilfe in Hessen sichern“

Drei Stimmen aus der neuen Fachgruppe im Unternehmerverband Soziale Dienste und Bildung

Schon seit längerem streben diakonische Träger von Altenpflege-Einrichtungen in Hessen Verhandlungen mit der Gewerkschaft ver.di an, um einen Tarifvertrag für die Altenpflege zu vereinbaren. Zehn Altenhilfsträger haben nun Ende des vergangenen Jahres den „Dienstgeberverband Diakonische Altenhilfe Hessen“ (DV.DAH) als neue Fachgruppe im Unternehmerverband Soziale Dienste und Bildung gegründet. Sie haben damit eine wesentliche Voraussetzung geschaffen, um Tarifverhandlungen mit ver.di aufnehmen zu können. Die Mitglieder des Arbeitgeberverbands betreiben Altenhilfeeinrichtungen in Nord- und Südhessen. Sie beschäftigen mehr als 4.000 Mitarbeitende.

Dr. Klaus Bartl

Geschäftsführer des Gründungsmitglieds Mission Leben (Darmstadt) und Sprecher des DV.DAH



„Mit der Gründung des DV.DAH wollen wir die Zukunftsfähigkeit der diakonischen Altenhilfe in Hessen sichern. Personal ist das Schlüsselthema. Dazu brauchen wir ein Tarifwerk, das speziell auf die Branche der Altenhilfe und Pflege zugeschnitten ist und deren besonderen Anforderungen gerecht wird. Wir wollen mit einem fachkompetenten Partner Regelungen vereinbaren, die attraktiv für die Dienstnehmer und bezahlbar für die Dienstgeber sind. Deshalb ist unsere Einrichtung Mitglied der neuen Fachgruppe im Unternehmerverband Soziale Dienste und Bildung geworden. Wichtig ist uns eine gut funktionierende Sozialpartnerschaft zwischen Dienstnehmern und -gebern, die von beiden Seiten akzeptiert und gelebt wird. Wir brauchen einen kompetenten Sozialpartner an unserer Seite, mit dem man eine zukunftsfähige und verlässliche Tarifstruktur entwickeln kann. Mit diesem Vorstoß eines eigenen Dienstgeberverbandes nutzen wir die inzwischen von der Diakonie geschaffene Möglichkeit, statt des Dritten Weges nun einen kirchengemäßen Tarifvertrag zu verhandeln. Wir freuen uns, dass die Diakonie unseren Dienstgeberverband anerkannt hat.“

Oswald Beuthert

WDS Altenhilfe + Pflege gGmbH (Bad Arolsen) und stellv. Sprecher des DV.DAH



„Die zehn Einrichtungen der Altenhilfe sind verbandlich aktiv geworden, weil die bisherigen Regelungen an ihre Grenzen stoßen und riesige Veränderungen auch erst noch auf uns zukommen. Zunächst einmal nimmt der Personal- und Fachkräftemangel in nicht vorstellbarem Ausmaß zu, weil auf der einen Seite die demografische Entwicklung die Zahl der Bewerber reduziert und andererseits die Nachfrage nach unseren Dienstleistungen erhöht. Zum zweiten sind die Veränderungen in der Arbeitswelt gewaltig – Stichwort Digitalisierung. Auch die Anforderungen der Mitarbeitenden sowie der Menschen, die einen Arbeitsplatz suchen, ändern sich. Weiterbildung wird noch wichtiger. Als dritter Punkt drängt die Zeit: Damit der gesellschaftliche Bedarf an Pflege im Alter gedeckt wird, brauchen wir zügig eine zukunftsfähige Lösung. Immer mehr Träger der Altenhilfeeinrichtungen stoßen an ihre finanziellen Grenzen. Und ein vierter und letzter Punkt: Die Pflege muss für alle, also die Arbeitnehmer und -geber, die ja in die Pflegeversicherung einzahlen, wie auch die Kunden und deren Angehörige bezahlbar bleiben und darf nicht die Kommunen durch ausufernde Sozialhilfeleistungen noch mehr in Überschuldung treiben.“

Holger Hothum

Evangelischer Verein für Innere Mission (Frankfurt am Main) und 2. stellvertretender Sprecher des DV.DAH



„Die Gesundheitsbranche und insbesondere die Altenhilfe steht bei der Gewinnung von neuen Fachkräften im Wettbewerb mit anderen Branchen. Es wird immer schwieriger, geeignete und engagierte Mitarbeitende zu gewinnen. Neben der angemessenen Bezahlung unserer Mitarbeitenden möchten wir die Arbeitsbedingungen verbessern. Wir möchten durch einen optimierten Mantel an Attraktivität gewinnen. Mit unserem neuen Tarifvertrag müssen wir wettbewerbsfähig werden bei der Entlohnung für unsere Dienstnehmer, bei der Nachwuchsgewinnung und bei Investitionen in neue Technologien. Denn das Zeitalter der Arbeit 4.0 hat längst begonnen. Die Qualität unserer Arbeit muss natürlich bei all den verschiedenen Aspekten stimmen.“

Tarifpolitik nutzen und gestalten!

Interview mit Elisabeth Schulte, Geschäftsführerin des Unternehmerverbandes Soziale Dienste und Bildung, sowie Peter Wieseler, Verhandlungsführer des DV.DAH

[u!]: Der bundesweit tätige Unternehmerverband Soziale Dienste und Bildung hat jüngst eine neue Fachgruppe gebildet, den „Dienstgeberverband Diakonische Altenhilfe Hessen“, kurz: DV.DAH. Woher nimmt er das Know-how?

Elisabeth Schulte: In den zurückliegenden Jahren ist der Unternehmerverband Soziale Dienste und Bildung kontinuierlich gewachsen, weil viele Unternehmen des sozialen Bereichs ähnliche Fragen beschäftigen. Dazu gehört etwa, wie der Anspruch zwischen dem Dienst am Menschen und dem Druck steigender Kosten überein gebracht werden kann. Je nach den Voraussetzungen, die bereits in einer Einrichtung vorherrschen, helfen wir den Mitgliedern, ihre Arbeitsbedingungen individuell zu gestalten – mit und ohne Tarifbindung, je nach Bedarf. So sollen sie den Spagat zwischen sozialem Auftrag und Kostendruck meistern und Handlungsspielräume schaffen bzw. nutzen können.

[u!]: Ziel des DV.DAH ist die Entwicklung eines eigenen Tarifwerks. Was ist hierbei zu beachten?

Peter Wieseler: Zunächst gilt es, die Besonderheiten der Altenhilfe zu berücksichtigen. Wir benötigen Regelungen, die praxistauglich und gut verständlich sind. Darüber hinaus ist es in Zeiten des Fachkräftemangels wichtig, die Arbeitsbedingungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer attraktiv zu gestalten, insoweit also konkurrenzfähig zu sein. Gleichzeitig müssen wir allerdings die wirtschaftliche Leistungsfähig-

keit unserer Mitglieder im Blick behalten.

[u!]: Was macht die anstehende Tarifverhandlung besonders?

Peter Wieseler: Die Mitglieder des DV.DAH verlassen den „3. Weg“, um auf dem „2. Weg“ kirchengemäße Tarifverträge zu schließen.

[u!]: Was bedeutet das?

Peter Wieseler: Beim „1. Weg“ werden Einzelarbeitsverträge in einheitlicher Form von dem Arbeitgeber vorgegeben. Auf dem „2. Weg“ werden die Arbeitsbedingungen durch kollektivrechtliche Vereinbarungen (Tarifvertrag) geregelt. Beim „3. Weg“ werden die Arbeitsbedingungen durch paritätisch besetzte arbeitsrechtliche Kommissionen festgesetzt und in den Arbeitsverträgen in Bezug genommen. Die Mitglieder der Kommissionen werden von der Dienstnehmer- und der Dienstgeberseite entsandt. Bei den auf dem „3. Weg“ zustande gekommenen Arbeitsbedingungen handelt es sich nicht um Tarifverträge. Der Arbeitskampf ist im kirchlichen Bereich durch das Regulationssystem des „3. Wegs“ unter bestimmten Voraussetzungen ausgeschlossen.

Kirchengemäß bedeutet im Wesentlichen, dass die Tarifparteien die Tarifverhandlung mit einer speziellen Schlichtungsvereinbarung einleiten, um so einen Arbeitskampf zu vermeiden.

[u!]: Was spricht aus Sicht des DV.DAH für diesen Wechsel zum 2. Weg?



Elisabeth Schulte Peter Wieseler

Peter Wieseler: Neben den neuen Gestaltungsmöglichkeiten, die die anstehende Tarifverhandlung bietet, steht sicher der Wunsch im Vordergrund, eine größere Akzeptanz der arbeitsrechtlichen Regelungen zu erreichen, und zwar sowohl bei den betroffenen Arbeitnehmern als auch gesellschaftlich.

[u!]: Ihr Verhandlungspartner ist ver.di. Wie ist der Zeitplan?

Peter Wieseler: Wir haben schon erste Gespräche mit ver.di geführt und beispielsweise die notwendige Schlichtungsvereinbarung getroffen. Derzeit bereiten sich beide Parteien vor. Die Tarifverhandlung soll nach den Sommerferien starten.

[u!]: Die Bundesregierung macht ja gerade mit ihrer „Konzertierten Aktion Pflege“ von sich reden. Ihr Ziel ist es, ein allgemeinverbindlich erklärtes Tarifwerk zu erarbeiten. Warum warten Sie hier nicht einfach ab?

Elisabeth Schulte: Es müssen individuelle, passgenaue Regelungen zwischen den Sozialpartnern verhandelt werden. Tarifregelungen dürfen nicht zentralistisch von der Bundesregierung vorgegeben werden! Und doch stellt die Bundesregierung genau dafür gerade die Wei-

chen: Sie setzt einen bundesweiten „Arbeitgeberverband Pflege“ ein, dem u. a. Arbeiterwohlfahrt und Arbeiter-Samariter-Bund angehören. Dieser Verband soll einen für die gesamte Branche repräsentativen Tarifvertrag abschließen, der dann bundesweit als allgemeinverbindlich erklärt werden soll. Das ist aus unserer Sicht ein massiver Eingriff in die Tarifautonomie, die im Grundgesetz verankert ist. Die Sozialpartnerschaft ist immer der bessere Weg, weil sie die Arbeitsbedingungen branchenspezifisch und regional aushandeln kann. Letzteres ist ein entscheidender Punkt: Ein Einheitslohn wird für den Lebensunterhalt einer Pflegekraft im ländlichen Kreis Wesel genügen – in München hingegen wohl kaum. Und umgekehrt wäre der Einheitslohn für München für die Arbeitgeber im ländlichen Kreis Wesel viel zu teuer.

[u!]: Kommt es Ihnen als Vertreter der Arbeitgeberseite dann vor allem auf das Sparen bei den Gehältern an?

Elisabeth Schulte: Keineswegs! Weil der Fachkräftemangel in Deutschland so groß ist, müssen wir mit einem fairen Entgelt den Beruf in der Altenpflege attraktiv machen. Das ist ein wichtiges Ziel für unseren Tarifvertrag. Anstatt sich da einzumischen, sollte der Staat lieber die ausreichende Refinanzierung der Altenpflege anpacken.

Mit Blick auf die Gesamtwirtschaft ist aber auch hier Vorsicht geboten: Mehr Geld für die Pflege kann nicht dadurch erreicht werden, dass die Bei-

träge zur Pflegeversicherung, die Sozialhilfekosten der Kommunen und die Eigenanteile der zu Pflegenden bzw. deren Angehörigen weiter steigen. Es bedarf mutiger Reformen, wie wir unser Gesundheits- und das Pfl-

gesystem grundlegend zukunftsfähig finanzieren, ohne die junge Generation zu sehr zu belasten. Da gibt auch die Digitalisierung Hoffnung.

Das Interview führte Jennifer Mittelkamp

Gründungsmitglieder des „Dienstgeberverbandes Diakonische Altenhilfe Hessen“

Altenzentrum Stiftung Hospital St. Elisabeth

Frankenberg
Altenhilfe, Tagespflege, Betreutes Wohnen, Essen auf Rädern
www.altenzentrum-frankenberg2.de

Ambulante Dienste Johann-Friedrich-Stift gGmbH

Laubach
Ambulante soziale Dienste
www.oberhess-diakonie.de

DiaCom Altenhilfe gGmbH

Eschwege
Stationäre, teilstationäre und ambulante Altenhilfe
www.diacom-altenhilfe.de

Evangelischer Verein für Innere Mission Frankfurt am Main

Frankfurt am Main
Altenhilfe und Pflege hilfsbedürftiger Menschen
www.innere-mission-ffm.de

Gesellschaft für Diakonische Einrichtungen in Hessen und Nassau mbH

Darmstadt
Altenhilfe
www.gfde-hessen-nassau.de

Mission Leben - Ambulant gGmbH

Darmstadt
Ambulante soziale Dienste
www.mission-leben.de

Mission Leben - Im Alter gGmbH

Darmstadt
Stationäre und teilstationäre Altenhilfe
www.mission-leben.de

Oberhessisches Diakoniezentrum Johann-Friedrich-Stift

Laubach
Altenhilfe, Ambulante Pflege und Hospizdienst, Essen auf Rädern, Kitas, Mehrgenerationenhaus
www.oberhess-diakonie.de

Seniorenzentrum Wolfhagen gGmbH

Wolfhagen
Altenhilfe
www.seniorenzentrum-wolfhagen.de

WDS Altenhilfe + Pflege gGmbH

Bad Arolsen
Stationäre, teilstationäre und ambulante Altenhilfe, Tagespflege, betreutes Wohnen
www.wds-bad-arolsen.de

Superlative made in Oberhausen

Das Familienunternehmen Franken Apparatebau expandiert und plant schon Aufträge bis ins Jahr 2021

Ein 38 Meter hoher Kessel, der nach Saudi-Arabien geliefert wird, ein 182 Tonnen schwerer Wärmetauscher, der von Oberhausen aus seinen Weg per Lkw und Schiff nach Neukaledonien antritt, oder ein über 200 Tonnen schwerer Absorber, der in Hamburg 6.000 Haushalte mit Fernwärme versorgt: Beim Familienunternehmen Franken Apparatebau ist man an Superlativen gewöhnt – und dabei absolut bodenständig.

Expansion dank neuem Produkt

Seit 56 Jahren setzt das Unternehmen auf Qualität made in Germany. Der Erfolg gibt dem Führungsteam – Wilhelm Franken und sein Sohn Sebastian Franken – recht. Ein neues Produkt sorgte jetzt dafür, dass das Unternehmen am Standort in der Dorstener Straße in Oberhausen noch einmal expandierte. Die neue, rund 2.000 Quadratmeter große Halle wurde Ende 2018 eingeweiht – insgesamt erstreckt sich der Fertigungsbereich des Unternehmens nun auf 10.000 Quadratmetern Fläche. Bei dem neuen Produkt handelt es sich um Linsenkompressoren, die zum Dehnungsausgleich in Rohrleitungen und Apparaten eingesetzt werden.

„Apparate und Rohrleitungen unterliegen bei hoher Temperatur großen Wärmedehnungen und dürfen dadurch nicht zu hoch belastet werden. Dazu dient unser Produkt“, erläutert Wilhelm Franken. Aufgrund des neuen Produkts konnten Neueinstellungen vorgenommen werden – das Team besteht nun aus rund 100 Mitarbeitern. „Darunter auch viele Söhne und Töchter unserer Mitarbeiter“, so Franken. Tatsächlich sei man immer auf der Suche nach neuen Auszubildenden, aber: „Wir haben Mühe, Nachwuchs zu finden.“

Auszubildende gesucht

Franken Apparatebau bildet Industriekaufleute und Produktdesigner aus, hat aber auch Ausbildungsplätze in den Werkstätten, beispielsweise als Konstruktionsmechaniker, zu vergeben. „Für die ersten beiden Berufe bekommen wir rund 50 bis 100 Bewerbungen. In der Werkstatt haben wir Mühe, vier Ausbildungsplätze zu besetzen“, bedauert Franken. Ihm liegt es am Herzen, den Wert einer Ausbildung zu betonen: „Mit einer solchen guten Grundlage kann man vieles erreichen.“ Franken muss es wissen, schließlich begann er seinen eigenen

beruflichen Werdegang mit einer Ausbildung zum technischen Zeichner, an die sich ein Maschinenbaustudium anschloss. Und auch hier waren die Studenten, die bereits eine Ausbildung vorweisen konnten, besonders gut angesehen, erinnert sich der 68-Jährige.

Herausragender Unternehmer

Nach seinem Studium übernahm Wilhelm Franken 1983 gemeinsam mit seinem Bruder die Leitung des Familienbetriebes, der 1963 von seinem Vater gegründet worden war. Seit Ende der 1990er-Jahre führte er das Unternehmen allein, bis sein Sohn 2013 Mitgesellschafter und Geschäftsführer wurde. Mitglied im Unternehmerverband ist Franken Apparatebau seit 2006 und engagiert sich auch hier auf vielfältige Weise. So war bereits der Arbeitskreis Schule/Wirtschaft in den Produktionshallen an der Dorstener Straße zu Gast. Für sein herausragendes unternehmerisches Wirken erhielt Wilhelm Franken 2013 im Jubiläumjahr seiner Firma vom Unternehmerverband den Preis „Der Traum vom Fliegen“, der noch immer an prägnanter Stelle in seinem Büro steht – direkt neben einem



Erfolgsduo: Wilhelm Franken und sein Sohn Sebastian Franken, Geschäftsführer des Oberhausener Unternehmens Franken Apparatebau.

Foto seines Vaters und Firmengründers.

Volle Auftragsbücher

Frankens Kunden kommen hauptsächlich aus Chemie, Stahlindustrie, NE-Metallindustrie sowie dem Maschinen- und Anlagenbau. Das Unternehmen bietet einen Rundumservice

vom Engineering über die Fertigung bis zur Montage von Apparaten und Rohrleitungen. Einzelkomponenten mit Durchmessern bis zu sieben Metern, 50 Metern Länge und Gewichten von bis zu 200 Tonnen können problemlos verarbeitet und schließlich auf den Weg gebracht werden. Ein großer Vorteil: Die verkehrstechnische Anbindung an das Autobahnnetz und den Kanalhafen. „Die Auftragsbücher sind bereits gut gefüllt“, freut sich Franken, der weiß, dass deutsche Tugenden wie Termintreue und qualitativ hochwertige Arbeit auch im Ausland sehr geschätzt werden. Er verweist noch einmal auf den Megakessel, der nach Neukaledonien ging: „Wenn es sich lohnt, derartige Gewichte um die halbe Erdkugel zu

schippern, kann der Standort Deutschland für das produzierende Gewerbe nicht ganz so schlecht sein.“

Größer, höher – für Franken Apparatebau also kein Problem. Der Geschäftsführer sieht aber eine andere Herausforderung, der sich das Unternehmen stellen muss: die Digitalisierung. „Hier werden wir noch einmal umdenken müssen“, blickt Franken in die Zukunft. Man müsse mit der Entwicklung Schritt halten, dürfe aber gleichzeitig traditionelle Werte nicht vernachlässigen. Doch Franken ist optimistisch: „Für mich war das Glas schon immer halb voll und nicht halb leer.“

Geraldine Klan



Superlative: Auf rund 10.000 Quadratmetern Produktionsfläche werden riesige Wärmetauscher gefertigt. Die neue Halle ist seit Anfang 2019 in Betrieb. (Fotos: Franken Apparatebau)



Qualitätsarbeit: Seit 56 Jahren setzt das Unternehmen auf Tugenden wie Termintreue und qualitativ hochwertige Arbeit. Die Auftragsbücher sind bis 2021 gut gefüllt.

Fakten

Gründungsjahr	1963
Mitarbeiter	100
Produktionsfläche	10.000 qm

Info

FRANKEN APPARATEBAU GmbH
Dorstener Straße 121
46145 Oberhausen
0208 69002-0
www.franken-apparatebau.de

Lebenshilfe mahnt Teilhabe an

Die Landschaftsverbände starteten in diesem Jahr den Versuch, sich von den Teilhabeleistungen beim stationären Krankenhausaufenthalt von Menschen mit Behinderung zu lösen. Die Lebenshilfe NRW mit Sitz in Hürth kritisierte dieses Vorhaben stark und traf sich diesbezüglich mit der Behinderten- und Patientenbeauftragten des Landes NRW, Claudia Middendorf, um über die Versorgung von Menschen mit Behinderung im Krankenhaus zu sprechen. „Fehlende Teilhabeleistungen während des

Krankenhausaufenthaltes können dazu führen, dass Patienten in einer schlechteren Verfassung zurück nach Hause kommen, als sie hinein gekommen sind. Die Fachleistungsstunden dürfen bei einem stationären Krankenhausaufenthalt nicht automatisch geringer werden, vielmehr müssten sie sich erhöhen aufgrund der besonderen Situation“, so Doris Langenkamp, Landesvorstandsmitglied der Lebenshilfe NRW.

► www.lebenshilfe-nrw.de



Vertreter der Lebenshilfe NRW treffen Claudia Middendorf (Mitte, im gelben Blazer) vom Land NRW. (Foto: Lebenshilfe)

Volksbank Rhein-Ruhr bilanziert

Die Duisburger Genossenschaftsbank hat im Jahr 2018 Ertragsstärke bewiesen. Das Betriebsergebnis ist laut Thomas Diederichs, dem Sprecher des Vorstandes der Volksbank Rhein-Ruhr eG, wieder „ordentlich“ ausgefallen. „Das Vertrauen unserer Kunden in die genossenschaftliche und generationenübergreifende Beratung spiegelt sich auch in den Kennzahlen wider“, erklärte Diederichs. Dem genossenschaftlichen Auftrag folgend spendete die Bank im Jahr 2018 wieder fast 500.000

Euro. Die Spenden und Sponsorings der Volksbank Rhein-Ruhr fördern Kinder- und Jugendeinrichtungen, kulturelle Projekte, soziale Initiativen aber auch den Sport.

Für 2019 ist der Vorstand, mit Blick auf die umfangreiche technische Umstellung des Banksystems, vorsichtig optimistisch.

► www.volksbank-rhein-ruhr.de



Von links: Carsten Soltau, Thomas Diederichs und Oliver Reuter. (Foto: Lothar Brunner / Volksbank)

„Mitarbeitergesundheit 4.0“ bei SPALECK

Auf Einladung der Spaleck GmbH & Co. KG und der Bertelsmann Stiftung trafen sich dieses Jahr rund 100 Teilnehmer zur Regionalkonferenz „Mitarbeitergesundheit 4.0“ in Bocholt. Thematisiert wurden die neuen Anforderungen an eine betriebliche Gesundheitsförderung in Zeiten zunehmender Arbeitsbelastung durch den Digitalisierungsprozess. Die Regionalkonferenz sollte bewirken, dass Wege zur Erweiterung bereits bestehender betrieblicher Gesundheitsangebote mit dem Fokus

der psychischen Gesundheitsvorsorge aufgezeigt werden. Die Bertelsmann Stiftung würdigte mit der Konferenz zugleich den Maschinenbauer Spaleck als Preisträger des Wettbewerbs „Mein gutes Beispiel“ 2017 für seine innerbetriebliche Gesundheitsförderung. Fazit der Veranstaltung: Beim Thema psychische Gesundheit und Arbeit 4.0 sind Arbeitnehmer und Arbeitgeber gleichermaßen gefordert.

► www.spaleck150.de



Die betriebliche Gesundheitsförderung stand im Mittelpunkt der Veranstaltung, rechts Spaleck-Geschäftsführer Carsten Sühling. (Foto: SPALECK)

Lenord + Bauer wächst zweistellig

Die Lenord, Bauer & Co. GmbH in Oberhausen kann auf ein erfolgreiches Geschäftsjahr zurückblicken. Der Spezialist für Bewegungssensorik und integrierte Antriebstechnik hat 2018 einen Ergebnisprung erzielt. Der Umsatz steigerte sich um ca. 15 Prozent auf über

39 Mio. Euro. Vor allem im Fertigungsbereich und der Entwicklung wurden neue Stellen geschaffen. Die Geschäfte des Oberhausener Unternehmens haben sich 2018 insbesondere in Deutschland und Asien überproportional positiv entwickelt. Einfluss hatte hierbei auch das neue Ge-

schäftsfeld Elektromobilität, in das Lenord + Bauer als Serienlieferant eingestiegen ist. Weitere Umsatztreiber sind die Einbaugeräte namens MiniCODER, die weltweit in Werkzeugmaschinen eingesetzt werden. Hier ist Lenord + Bauer Marktführer. ► www.lenord.de

STUDIO 47 vergrößert TV-Redaktion

Duisburgs regionaler Fernsehsender der STUDIO 47 hat sich um die beiden Ressorts „Aktuelles“ und „Formate“ vergrößert. Gleichzeitig wurde das Team personell verstärkt: Mit den jüngsten Neuzugängen – Lars Schneider, Manuel Funda und Ilka Rau – arbeiten nunmehr 16 Kol-

legen am täglichen Programm. Hinzu kommen weitere freie Mitarbeiter und Praktikanten in Redaktion und Produktion.

STUDIO 47 ist der regionale TV-Sender für das westliche Ruhrgebiet und den Niederrhein. Das Programm

wird von rund 620.000 Zuschauern in Duisburg, Mülheim an der Ruhr und Oberhausen sowie im Kreis Wesel empfangen.

► www.studio47.de



Technischer Handel und Rohrleitungszubehör

Die Buchloh Handels- und Vertriebs GmbH liefert ein breites Spektrum an Rohrleitungszubehör und technischen Handelsprodukten.

buchloh-handel.de

tecnoPlan

Lichtplanung und Objektbeleuchtung

Die tecnoplan GmbH ist Ihr Partner rund um´s Licht. Wir planen und liefern Ihre Beleuchtung. Lichtmanagement und Medientechnik sind unser Metier.

tecnoplan.de



Arbeitsschutzartikel und PSA

Die Meuthen GmbH ist Ihr Ansprechpartner in Sachen Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit. Vom Helm bis zum Schuh halten wir die Artikel des persönlichen Arbeitsschutzes bereit, ergänzt um Hautschutzartikel.

meu-du.de



Elektroinstallationen und Netzwerktechnik

Die Elektro Horn GmbH mit Sitz in Duisburg-Ruhrort ist Ihr „Elektriker“ in der Region. Von der Standard Elektroinstallation über Smart Home, bis hin zur passiven Netzwerktechnik sind Sie bei uns in den besten Händen.

Qualität, Dienstleistung und Beratung stehen bei uns im Vordergrund und die Zufriedenheit des Kunden hat bei uns höchste Priorität.

elektrohorn-gmbh.de



KARL KERKER. Armaturen und Fittinge

Ganz gleich, ob Sie Ventile, Schieber, Kugelhähne, Manometer, Thermometer, Dichtungen oder Deckschraubungen suchen - bei uns werden Sie das Gesuchte in Top-Qualität finden!

karl-kerker.de



Behrendt Personalservice GmbH

Personalservice, Industrieservice und Reinigung

Die bps Behrendt Personalservice GmbH bietet ein breites Portfolio an Personaldienstleistungen. Vom klassischen Personalservice (Zeitarbeit) bis hin zum Projektservice (Outsourcing) bieten wir in der Region alles aus einer Hand an.

bps-personal.de



Frank Wittig
Vorstand Unternehmervorstand



Industriebedarf und Schiffsausrüstung

Seit mehr als 120 Jahren Ihr Ansprechpartner in Duisburg. Wir führen ein umfassendes Sortiment an Industrie- und Reinigungsartikeln.

Europaweit mit den eigenen Fahrzeugen unterwegs liefern wir „just in time“. Da wir ein offenes Sortiment haben, sind wir auch Ihr Ansprechpartner für Sonderlösungen!

wi-du.de

Gemeinsam. Stark für die Region.

JET Brakel Aero holt Tageslicht in Gebäude

Über 100 Mitarbeiter entwickeln, planen, fertigen und vertreiben in Voerde individuelle Dachkonstruktionen und Fassaden aus Glas und Fiberglas

Sicher gegen Durchstürze und gegen Rauch bei Bränden, energiesparend und wärmeisolierend, trotzdem formbar, lichtdurchlässig und optisch ansprechend: Fiberglas-Paneele aus Grillodur® vereinen die Eigenschaften, die beim Bauen von Dächern und Fassaden stark gefragt sind. Dieses einzigartige Material setzt die JET Brakel Aero GmbH in Voerde am Niederrhein bei Lichtbändern und an Fassaden ein. Niederlassungsleiter und Prokurist Rolf Keuler betont: „Wir konzentrieren uns auf hochwertige Sonderlösungen, die wir in unserer spezialisierten Assemblierung herstellen. So holen wir für unsere Kunden in öffentliche Gebäude, Sporthallen, Produktionsgebäude und Verkaufsstätten, mit hoher optischer Anmutung, das Tageslicht ins Innere.“

Das seit über 60 Jahre bestehende Erfolgsrezept von Grillodur® – der Name hat seinen Ursprung in der Firmengründung durch die Duisburger Unternehmerfamilie Grillo im Jahr 1956 – liegt in dem ungewöhnlich filigranen Baustoff. Das rund drei Zentimeter starke Vlies erzeugt die natürliche, homogene Lichtstimmung ohne Blendung und Schlaglicht; eine zusätzliche Beschattung ist somit nicht erforderlich. Verbaut wird das Material in einer ausgeklügelten Sandwich-Bauweise: Die Schlosser, Schweißer und weiteren versierten Facharbeiter in den Hallen an der

Alten Hünxer Straße schneiden und biegen mit viel Know-how die Metallrohre in die gewünschte Form. Auf dieser individuell angefertigten, selbsttragenden Metallkonstruktion werden beidseitig Fiberglasplatten auf laminiert, sodass die Kammer für das Glasgespinnst entsteht. 20.000 Quadratmeter solch fertiger Produkte verlassen die Produktion pro Jahr und werden bundesweit montiert.

Gewerbehallen, Sporthallen oder öffentliche Gebäude

Lichtkuppeln und Lichtbänder haben die Funktionen, Licht und Luft ins Gebäude und im Brandfall den Rauch hinaus zu lassen. „Gerade der vorbeugende Brandschutz sowie der Einbau von Absturzschutzsystemen sind auf Industriedächern sehr wichtig, weil beides im Fall der Fälle Menschenleben retten kann“, weiß Rolf Keuler, der von Haus aus Maschinenbau-Ingenieur und Betriebswirt ist. Auftraggeber für neue oder zu sanierende Gewerbehallen, Sporthallen, öffentliche Gebäude oder den gehobenen Wohnungsbau sind Architekten, Bauherren, -unternehmer und -herren sowie Dachdecker, Stahlbauer, Händler und Endkunden. „Wir übernehmen den gesamten Prozess der Bauplanung, weil wir planen, konstruieren, fertigen, vor Ort montieren und die Wartung unserer Produkte anbieten. Wir inspirieren die Kunden aber

auch mit ungeahnten neuen Möglichkeiten“, verdeutlicht Keuler. Denn Grillodur® könne nicht nur jede Form annehmen, sondern auch in vielen Farben eingefärbt werden. „Für exklusive Architektur eröffnen sich im wahrsten Wortsinn deshalb viele neue Perspektiven.“

Auch Echtglaskonstruktionen in Sonderformaten

Die unterschiedlichen Kundengruppen spiegelt auch die Referenzliste der JET-Bauprojekte wieder, dazu zählen neben den Grillodur®-Konstruktionen auch eine große Anzahl an Echtglaskonstruktionen (Standard- sowie Sonderkonstruktionen). „Wir möchten in Deutschland bzw. in ganz Europa noch bekannter werden – wer Hallen für Gewerbe oder Sport, Hangar-Tore, Einkaufszentren oder Bahnsteige bauen möchte, soll als erstes an Grillodur® und Glas von JET denken“, wünscht sich der Niederlassungsleiter für die Zukunft.

Know-how in Technik, Konstruktion und Vertrieb

Der 54-jährige Rolf Keuler, der vor 27 Jahren bei der damaligen Brakel GmbH in Goch begann und von Außendienst bis zur Projektentwicklung nahezu alle Stationen im Unternehmen durchlaufen hat, bildet ein engagiertes Führungsteam gemeinsam mit dem Fertigungsleiter Luis Garcia. Der gelernte Schweißer aus dem Kraftwerksbau kam vor 20 Jahren zu JET und stieg in Innendienst über Materialwirtschaft und Arbeitsvorbereitung bis hin zur Fertigungsleitung auf. Dass der 49-Jährige auch der Betriebsratsvorsitzende ist, nützt beim Recruiting und in der Personalentwicklung mehr als zu schaden: „Wir fördern hier Mitarbeiter stark, die sich teils seit der Ausbildung in unserem Unternehmen unter Beweis gestellt haben und so nicht selten zu Teamleitern werden.“



Eine Mehrzweckhalle in den Niederlanden hat JET Brakel Aero mit eingefärbtem Grillodur® ausgestattet, was den Architekten für ihre Ideen völlig neue Perspektiven eröffnete. (Fotos: JET-Gruppe)

Gut 100 Mitarbeiter und zwei bis drei Azubis pro Lehrjahr beschäftigt JET Brakel Aero in Voerde. „Für uns passende Facharbeiter sind auf dem Markt kaum zu finden, deshalb investieren wir selbst in Ausbildung und übernehmen unseren Nachwuchs faktisch immer“, betont Garcia. Neben dem Metallbau steckt das Know-how des Teams vor allem in Technik, Konstruktion und Vertrieb. „Motivierte Leute suchen wir ständig – und ausschlaggebend sind dabei nicht unbedingt nur gute Noten. Vielmehr müssen wir beim Bewerber die Vorfreude erkennen, ein Mitglied in unserem engagierten Team zu werden. Im Rahmen einer fundierten Einarbeitung durch unsere JET-Akademie werden

den neuen Kollegen die technischen bzw. kaufmännischen Grundlagen für ihren neuen Job vermittelt“, sagt der Fertigungsleiter.

Während in Voerde individuelle kundenspezifische Bauteile gefertigt werden (Sonderkonstruktionen aus Glas und Grillodur®), vervollständigen die weiteren Produktionsstätten der JET-Gruppe das Gesamtproduktportfolio für Dach- und Fassadenkonstruktionen – insbesondere Lichtbänder aus Polycarbonat und Lichtkuppeln. „So können wir uns in unserer Unternehmensgruppe auf alle Kundenanforderungen einstellen – ob besonders leicht, eher funktional und günstig, mal dekorativ, sehr hochwertig oder besonders sicher“, so Keuler. Dieses Rundum-Know-how überzeugte auch den Steil-Dachfenster-Spezialisten VELUX: Vor einem Jahr kaufte der Konzern die gesamte JET-Gruppe. „VELUX besetzt durch die JET-Gruppe nun auch den kompletten Flachdach-Bereich, ergänzend zu

ihren bestehenden Steildach-Sparte“, so Garcia.

Neues Geschäftsfeld Instandhaltung

Im Zuge steigender gesetzlicher bzw. normativer Auflagen bei der Dachsicherheit und dem Brandschutz haben sich nicht nur die Produkte, sondern auch die Leistungen verändert. Inzwischen hat sich die JET-Gruppe mit 45 Kundendienstmonteuren auch das Geschäftsfeld der Instandhaltung aufgebaut – jährlich müssen sicherheitsrelevante Dach- bzw. Fassadenteile gewartet werden, häufig verbunden mit einer Reinigung, um die Langlebigkeit und die Funktionalität zu sichern.

Jennifer Middellkamp



Das Dach einer Sporthalle in Baden-Württemberg ist mit Lichtkuppeln aus Voerde ausgestattet. So ist ein begrüntes Dach möglich, das zugleich viel Tageslicht ins Innere lässt.

Fakten

Gründungsjahr	1956
Standort	Voerde
Mitarbeiter	110

Zenit GmbH erweitert Geschäftsführung

Jürgen Schnitzmeier wechselt von M&B zu Zenit

Das in Mülheim an der Ruhr ansässige Zentrum für Innovation und Technik in NRW, Zenit, hat mit Jürgen Schnitzmeier einen weiteren Geschäftsführer. Aufsichtsrat und Gesellschafter des Beratungsunternehmens beriefen ihn neben Dr. Karsten W. Lemke zum gleichberechtigten Geschäftsführer und folgten damit der Tradition einer Doppelspitze.

Schnitzmeier, 57 Jahre alt und 17 Jahre lang Geschäftsführer der Mülheim & Business GmbH Wirtschaftsförderung, wird sich vorrangig um den strategischen Bereich ‚Innovation‘, das direkte Beratungsgeschäft mit mittelständischen Unternehmen kümmern und seine guten Kontakte zum Land dazu nutzen, die Beziehungen weiter auszubauen und die Rolle

Zenits als Innovationsagentur des Landes zu stärken. Dieses ist neben dem Netzwerk Zenit e.V. und einem Bankenpool Gesellschafter der GmbH.

Innovation ist Schlüsselthema für den Mittelstand

Vor dem Hintergrund der großen Chancen, aber auch Herausforderungen bei den Themen Digitalisierung und Internationalisierung ist Innovation das Schlüsselthema insbesondere für den Mittelstand, der das Rückgrat der Wirtschaft in Nordrhein-Westfalen bildet. „Wir freuen uns, dass wir mit Jürgen Schnitzmeier einen erfahrenen Experten in Sachen Innovationsförderung und Mittelstand für diese zentrale Aufgabe gewinnen konnten“, erklärte Christoph Dammann, Staatssekretär im Ministerium für Wirtschaft, Innovation, Digitalisierung und Energie des Landes Nordrhein-Westfalen: „Mit der Berufung von Schnitzmeier stärken wir die Rolle der Zenit GmbH bei der Umsetzung unserer landesweiten Innovationsstrategie.“

„Ich freue mich in einer Zeit spannender technologischer und unternehmerischer Veränderungen, die Innovations- und Wettbewerbschancen von Mittelständlern und die Umsetzung der Innovationsstrategie des Landes zu unterstützen“, erklärte Jürgen Schnitzmeier: „Die neue Aufgabe ist für mich persönlich auch noch einmal eine tolle berufliche Herausforderung, für die ich Erfahrungen mitbringe aber auch auf das Know-how der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Zenit GmbH setzen kann.“

Die 1984 in Mülheim an der Ruhr gegründete Zenit GmbH ist ein Public Private Partnership. Beteiligt sind die nordrhein-westfälische Landesregierung, das Netzwerk Zenit e.V. mit rund 180 vorrangig mittelständischen Mitgliedsunternehmen sowie ein Banken-



Doppelspitze: Der neue Geschäftsführer der Zenit GmbH, Jürgen Schnitzmeier (links), mit Dr. Karsten W. Lemke. (Foto: Zenit GmbH)

Die 1984 in Mülheim an der Ruhr gegründete Zenit GmbH ist ein Public Private Partnership. Beteiligt sind die

nordrhein-westfälische Landesregierung, das Netzwerk Zenit e.V. mit rund 180 vorrangig mittelständischen Mit-

gliedsunternehmen sowie ein Banken-

► www.zenit.de

Alle Termine für die digitale Szene

WestVisions Community seit kurzem online

Silicon Valley, Tel Aviv, New York, Berlin: Alle Welt schaut auf diese Hot Spots der Digitalisierungszone. Dass das Ruhrgebiet in diesem Bereich eine ganze Menge zu bieten hat, zeigt die „WestVisions Community“, die seit kurzem online ist. Das Projekt wird durch das Land Nordrhein-Westfalen

im Rahmen des Förderprogramms „DWNRW-Networks“ unterstützt.

Stärke sichtbar machen

„Im Ruhrgebiet sind Programmierer, Designer und Unternehmer dabei, die Welt zu vernetzen, intelligente Lösun-

gen für Probleme zu finden – sei es an der Universität in einer der dichtesten Universitätslandschaften der Welt, als Unternehmen oder in einem Start-up. Wir wollen diese versteckte Stärke sichtbar machen“, erläutert Alexander Kranki, Geschäftsführer des Duisburger Unternehmens KRANKIKOM.

Das Netzwerk „WestVisions Community“ baut auf dem etablierten Afterwork-Festival „WestVisions Night“ für die digitale Szene im Ruhrgebiet und Rheinland auf, das von der Duisburger Agentur KRANKIKOM veranstaltet wird. „Alle wichtigen Termine im Bereich Digitalisierung in der Region werden hier kommuniziert“, so Kranki. Deshalb sollten Nutzer die Seite im Auge behalten: Demnächst wird sich hier auch der Termin für die nächste große WestVisions-Veranstaltung im Landschaftspark Nord finden, die für den Herbst geplant ist. Erstmals soll es sich nicht um eine Abendveranstaltung, sondern um einen ganzen WestVisions-Tag handeln, verrät Kranki. Das besondere Event für die digitale Community im Westen schlägt die Brücke zwischen Technologie, Wirtschaft, Kunst und Gesellschaft. Auf Initiative des Duisburger Unternehmens KRANKIKOM sind dann wieder Kreative, Nerds, Gründer und andere Digital Natives zu einem gan-

zen Tag voller Inspiration und neuer Perspektiven eingeladen.

Die WestVisions Night findet im Landschaftspark Duisburg-Nord statt, einem stillgelegten Stahlwerk, dessen alte Industrieanlagen heute vielfältig genutzt werden. In der weitläufigen Parklandschaft vereinen sich Industriekultur, Natur und faszinierendes Lichtspektakel.

► community.westvisions.de

Starthilfe für Zukunftsmacher

Impact Factory Duisburg unterstützt Gründer / Sitz auf dem Haniel-Gelände

Businesspläne schreiben, Projekterfolge im Auge behalten, professionell Netzwerken und Workshops besuchen: Die Impact Factory Duisburg vergibt gemeinsam mit Partnerunternehmen Gründerstipendien.

Teams sollen nachhaltig und sozial gründen

Das Ziel der Impact Factory ist es, einen Grundstein für eine nachhaltige und soziale Gründung durch Teams zu legen, die sich am Markt behaupten können, erfolgreiche Produkte hervorbringen und somit Leuchttürme in der Region schaffen. Hinter der Impact Factory stehen die Gründungspartner Prof. Otto Beisheim Stiftung, Franz Haniel & Cie. GmbH, KfW Stiftung und Anthropia gGmbH mit Unterstüt-

zung der Programmpartner Der Paritätische NRW und Wilo-Foundation.

Inspirierender Ort zum Vernetzen und Realisieren

Dirk Sander, Managing Director von Anthropia und Program Manager Impact Factory: „Gesellschaftliche Herausforderungen sind die Rohstoffe für Innovationen. Diese Einsicht bewegt heute eine neue Generation von Gründer- und Unternehmerpersönlichkeiten. Und genau diese finden in der Impact Factory einen inspirierenden Ort für die Vernetzung und ein professionelles Unterstützersystem zur Realisierung eines tragfähigen Geschäftsmodells, von dem die Gründer auch leben können und sollen. Hierfür hat die Anthropia gGmbH ein neues

Qualifizierungskonzept entwickelt, das in der Impact Factory erstmals umgesetzt wird.“

Die Impact Factory Duisburg baut auf dem Social Impact Lab Duisburg auf, mit dessen Hilfe bereits wertvolle Hilfe für Start-ups in der Region geleistet werden konnte. In drei Jahren nahmen über 60 Teams an dem Förderprogramm teil, von denen über 30 Teams gegründet haben.

Unternehmen, Gründer und Hochschulen vernetzen

„Der regionale Bezug des Projekts ist ein großer Vorteil für die Vernetzung mit Unternehmen, Hochschulen und zivilgesellschaftlichen Akteuren des Ruhrgebiets“, so Jutta Stolle, Direkto-



Gründungs- und Programmpartner der Impact Factory Duisburg (v.l.): Jutta Stolle, Haniel, Anette Heuser, Beisheim Stiftung, Dr. Martina Köchling, KfW Stiftung, Ute Fischer, Der Paritätische NRW und Evi Hoch, Wilo-Foundation sowie Oliver Kuschel und Dirk Sander, Anthropia. (Foto: Tanja Pickartz / Fotoagentur-Ruhr)

rin Zentralabteilung Gesellschafter Franz Haniel & Cie. GmbH, die zu den Gründungspartnern gehört. Die Impact Factory sei auf die Förderung von Gründungsprojekten mit dem Fokus auf sozialen und ökologischen Zielen spezialisiert. „Gründende, die

neben wirtschaftlichen Aspekten gemeinwohlorientierte Ziele in den Mittelpunkt ihrer Arbeit stellen, können die klassischen Instrumente der Gründungsförderung häufig nicht in Anspruch nehmen“, gibt Stolle zu bedenken.

Das Impact Factory Projekt wird von der neugegründeten Anthropia GmbH auf dem Haniel-Gelände umgesetzt.

► www.impact-factory.de

Unternehmerfamilie Buhren startet Pop-Up-Shop „hagebaumarkt Mülheim City“

Innovatives Citystore-Konzept in der Innenstadt

Im Mai öffnete mit „hagebaumarkt Mülheim City“ ein Pop-Up-Shop seine Pforten in der so genannten „Wertstadt“. Ursprünglich war diese als Ort gedacht, Planungsvorhaben der Stadt in Beteiligungsforen mit Bürgern zu erörtern. Inzwischen hat sich die Wertstadt zu einem Ort der Begegnung, der Diskussion, des Experiments sowie als Ausstellungsraum etabliert.

Drei Monate lang öffnet nun der Pop-Up-Shop „hagebaumarkt Mülheim

City“ in der Wertstadt; den Versuch startet die Unternehmer-Familie Buhren. Geschäftsführer Hartmut Buhren erläuterte seine Idee so: „Wir möchten testen, ob wir für die städtische Kundenschaft das Hamburger Vorbild auch erfolgreich in der Mülheimer City anbieten können.“ Man wolle damit bewusst weg vom ursprünglichen Baumarktimage der riesigen Verkaufsfächen voller Heimwerkerzubehör. Vielmehr solle auf den 50 Quadratmetern eine kleine, vor allem indivi-

duelle und flexible Welt des Bauens entstehen, in der Produkte gezeigt und vorgeführt werden. Themen sind z. B. die Eigenmarke Krafronic z. B. mit Akkuschaubren und Bohrmaschinen sowie Bodenbeläge oder ein Klicksystem zum einfachen Verlegen.

Sieben Bewerber für drei Pop-Up-Shops

Ausgewählt wurde „hagebau Mülheim City“ wie auch zuvor „4330

Mülheim“ aus sieben Bewerberkonzepten in einer Jurysitzung von Stadt, Wirtschaftsförderung und IHK zu Essen. Die Idee dahinter: Einzelhändlern und Gründern soll eine Starthilfe gegeben werden, damit sie mit individuellen Angeboten auf einem niedrigen Kostenniveau ihr Konzept testen können, um sich bei Erfolg dann langfristig in der Innenstadt anzusiedeln. Dieses „Einzelhandelslabor“, in dem im August dann ein dritter Pop-Up-Shop folgt, wird von Dominik



Drei Monate lang gibt es den Pop-Up-Shop „hagebaumarkt Mülheim City“. Eröffnet wurde er im Mai von (v. l.) Dominik Schreyer, Hartmut Buhren, Dennis Buhren und M&B-Citymanagerin Gesa Delija. (Quelle: M&B/Paul Gromnitza)

Schreyer vom Diakoniewerk flexibel aus dem „Sonderbar“-Sortiment (Kaiserstraße 9) mit retroschicken bis upgecyclten Patchwork-Möbeln und Dekorationswaren ausgestattet. Diese

Möbel und Accessoires stehen auch zum Verkauf bereit.

► www.harbecke.hagebau.de

Erweiterungsbau der PVS holding GmbH eingeweiht

Platz für 170 Arbeitsplätze in Mülheim an der Ruhr

Von Tageslicht durchflutet ist der Erweiterungsbau der PVS holding GmbH an der Solinger Straße in Mülheim an der Ruhr. 9.500 Tonnen Beton und 52.096 Ziegelsteine wurden auf einer Fläche von 6.254 Quadratmetern verbaut. Auf fünf Etagen bietet das neue Gebäude 170 moderne Arbeitsplätze sowie neue Seminar- und Schulungsräume. Hier befinden sich das Abrechnungs- und Forderungsmanagement, Marketing und Vertrieb, die PVS medident und die PVS pria. „Sowohl der zeitliche Rahmen als auch das Budget von zwölf Millionen Euro wurden eingehalten“, so Vorstandsvorsitzender Dr. Mathias Höschel.

Dieter Ludwig, Geschäftsführer der PVS holding GmbH, sieht den Einzug in den Neubau als zukunftsweisend. „Auch nach 90 Jahren als Dienstleister für professionelles Abrechnungs- und Forderungsmanagement für Ärzte auf dem Markt gibt es immer noch Wachstumspotenzial“, erklärte er. Vor allem im Bereich der Digitalisierung rechnet er in den nächsten Jahren mit großen Fortschritten. „Dann können wir die Früchte jahrelanger Arbeit ernten“, zeigte sich Ludwig optimistisch vor dem Hintergrund der Unternehmensentwicklung. Allein 2018 erstellte die Privatärztliche Verrechnungsstelle 6,7

Millionen Rechnungen für Privatversicherte mit einem Honorarvolumen von über 1,3 Milliarden Euro.

Mit schlichter Eleganz zum Standort bekannt

Auch Geschäftsführer Gerd Oelsner lobte den professionellen Ablauf der Bauphase von der ersten Sitzung des Bauausschusses im Mai 2016 über die Grundsteinlegung im Juni 2017 bis hin zur offiziellen Übergabe des Gebäudes. Er zeigte sich überzeugt davon, dass „komfortables und ergonomisches Design am Arbeitsplatz eine Basis für moderne produktive

Arbeit ist, die einen exzellenten Service für unsere Kunden ermöglicht“. An der Feierstunde im Beisein von Ulrich Scholten, Oberbürgermeister der Stadt Mülheim an der Ruhr, nahmen auch die beteiligten Handwerker und Dienstleister sowie das mit der Planung beauftragte Büro gabor kovacs architektur aus Essen mit großer Freude teil. Insgesamt zeigt der Erweiterungsbau mit seiner schlichten Eleganz eine gelungene Anbindung an den Bestand und stellt mit seiner räumlich-architektonischen Umsetzung auch ein Bekenntnis zum regionalen Standort dar.



Vor dem neuen Gebäude der PVS holding versammelten sich (von links) Architekt Gabor Kovacs, Dr. Mathias Höschel (Vorstandsvorsitzender), Dieter Ludwig (Geschäftsführer), Dr. Veit Stelte (Vorstandsmitglied), Gerd Oelsner (Geschäftsführer) und Oberbürgermeister Ulrich Scholten. (Foto: Michael Dahlke / FUNKE Foto Services)

Die PVS holding ist mit ihren fünf Tochtergesellschaften an 14 Standorten im Bundesgebiet einer der größten Abrechnungsdienstleister für niedergelassene Ärzte, Zahnärzte und leitende Krankenhausärzte. Sie arbeitet

gemeinsam im Namen ihrer Mitglieder, den Ärzten und deren Patienten für ein zukunfts- und leistungsfähiges Gesundheitswesen in Deutschland.

► www.ihre-pvs.de

Volksbank Rhein-Ruhr spendet 23.000 Euro



Halbjährlich vergibt die Volksbank Rhein-Ruhr mithilfe ihrer Mitgliederräte 23.000 Euro an gemeinnützige Organisationen in Duisburg. Für das bereits im fünften Jahr stattfindende Förderprogramm hatten sich mehr als 70 Vereine beworben. Wer die Spende bekommt, das entscheiden Internetnutzer, die über Internetseite oder Facebook ihre Stimme abgeben können. Über die diesjährige Spende freuten sich viele Vereine (Foto: Volksbank). Bereits jetzt kann eine Bewerbung für die nächste Spendenvergabe eingereicht werden. Bewerbungsschluss ist der 30. September 2019.

► www.volksbank-rhein-ruhr.de

Tagung „Widerstandsschweißen 2019“



Im Mai trafen sich 130 Fachleute zu der alle drei Jahre stattfindenden Sondertagung Widerstandsschweißen, die gemeinsam von der GSI – Gesellschaft für Schweißtechnik International mbH, Niederlassung SLV Duisburg, und dem DVS – Deutscher Verband für Schweißen und verwandte Verfahren e. V. ausgerichtet wird, im HAUS DER UNTERNEHMER in Duisburg. Die Programmkommission (Foto: Middelkamp) der Arbeitsgruppe V3 organisierte 25 Fachvorträge und eine schweißtechnische Fachausstellung.

Zehn Jahre „SieKids“



Gemeinsam mit ihren Familien (Foto: Siemens) feierten im Mai die Duisburger Siemens-Mitarbeiter das zehnjährige Bestehen der Siemens-eigenen Kindertagesstätte SieKids. Derzeit sind 51 Kinder, ausschließlich von Siemens Mitarbeitern, bei SieKids in Duisburg. Die Kindertagesstätte eröffnete 2009 als deutschlandweit erste KiTa auf einem Siemens Werks-gelände. Drei Jahre später erfolgte eine Erweiterung der Einrichtung. Bundesweit gibt es 1.866 Siemens-Kinderbetreuungsplätze in insgesamt 29 Städten. Träger der Duisburger Einrichtung ist der AWO Niederrhein e. V.

► www.siemens.de

Soziale Ideen nehmen in Moers Gestalt an

SCI:Moers entstand 1979 / Projekte für Jugendliche, Kinder und Menschen mit Behinderung

Kochprojekte für junge Flüchtlinge, Sportangebote im Offenen Ganztage, die Trägerschaft von Kitas und Schulen: Der SCI:Moers lässt sich immer wieder etwas Neues einfallen. Das hat gute Gründe: Im Gegensatz zu anderen Organisationen finanziert der SCI:Moers seine Arbeit kaum aus Dauerförderungen, sondern aus Förderungen für zeitweilige Projekte. „Deshalb gehört es auch zu unseren Aufgaben, aktiv die Gesellschaft zu beobachten und aktuelle Probleme und Lösungsansätze zu formulieren. Die Projekte, um die wir uns kümmern, sind deshalb ständig im Fluss“, fasst Geschäftsführer Karl-Heinz Theußen die Grundsätze der Gesellschaft für Einrichtungen und Betriebe sozialer Arbeit – so lautet der vollständige Name – zusammen.

Hervorgegangen ist die Gesellschaft aus der Arbeit des Service Civil International Moers – geblieben sind die Abkürzung SCI und die Grundsätze. „1979 wurde SCI:Moers als lokale Gruppe der Internationalen Vereinigung gegründet“, erinnert sich Theußen, der von Beginn an Geschäftsführer war. Schwerpunkt der Arbeit war damals die Integration von Gastarbeitern in die Gesellschaft sowie die Zusammenführung mit ihren Familien. „Damit haben wir uns einem damals drängenden Problem angenommen“, so Theußen. „Als nächstes stand die in den 1980er-Jahren steigende Jugendarbeitslosigkeit für uns im Fokus“, erinnert sich der Geschäfts-

führer. SCI richtete Berufsbildungswerkstätten ein, wo die Jugendlichen beispielsweise zu Schreibern und Malern ausgebildet wurden. Parallel besuchten sie die Berufsschule und legten ihre Prüfung wie alle anderen vor der Handwerkskammer ab: Der Sprung in den Arbeitsmarkt war geschafft.

In der 1980er-Jahren Spielplätze gebaut

Als die Arbeitslosigkeit Ende der 1980er-Jahre sprunghaft anstieg, schuf SCI darüber hinaus Beschäftigungsprojekte für Langzeitarbeitslose: „Damals haben wir beispielsweise viele Spielplätze gebaut“, blickt Theußen zurück. Die wichtige Tätigkeit gab den Langzeitarbeitslosen Selbstvertrauen – viele konnten wie-

der in den Arbeitsmarkt integriert werden. Die 1990er-Jahre begannen und brachten neue Herausforderungen mit sich: „Das allgemeine Feld der sozialen Arbeit gewann stark an Bedeutung“, führt der Geschäftsführer die Chronik fort. Wieder war SCI am Puls der Zeit: „1994 wurden wir Träger einer integrativen Kindertagesstätte“. Vorausschauend begann sich SCI dann auch mit der Betreuung im Offenen Ganztage zu beschäftigen: Der SCI:Moers gestaltet seit Februar 2009 die Betreuung am Nachmittag an mehreren Grundschulen und später auch an Realschulen und Gymnasien im Raum Moers und Kamp-Lintfort sowie seit Sommer 2010 an drei Hauptschulen und einer Realschule in Krefeld.

Ein weiterer aktueller Schwerpunkt ist die Jugendarbeit. „Wir kümmern



Eines der vielen Angebote des SCI:Moers – Kochprojekte für junge Flüchtlinge.

uns im besonderen Maße um Jugendliche, die aus den verschiedensten Gründen Hilfe brauchen. Dazu gehört es zum Beispiel, schulumüde Jugendliche wieder ans Lernen heranzuführen, ihnen zu einer Ausbildung zu verhelfen oder ihnen sogar ein neues Zuhause zu bieten.“ Zu den vielfältigen Angeboten des SCI:Moers in diesem Bereich gehören zum Beispiel eine Jugendwerkstatt, aber auch das

Betreute Jugendwohnen oder diverse Projekte.

Zwei Integrationsbetriebe

Weitere Säulen der Arbeit sind die Trägerschaft einer Gemeinschaftsschule zur Zeit von Klasse 1 bis 6 und die Integrationsbetriebe des SCI:Moers namens SCI Integrationsunternehmen und DIVERSA Integrationsunternehmen. „Dabei handelt es sich um ganz normale Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes“, so Theußen. „Die Betriebe zeichnen sich dadurch aus, dass wir Menschen in Arbeit bringen, die es ohne Hilfe schwer haben, etwa Menschen mit einer Schwerbehinderung“. So versorgt die Diversa-Großküche zwei Mensen, ein Betriebsrestaurant und eine Schulmensa mit Essen, das SCI Integrationsunternehmen ist im Bereich des Garten- und Landschaftsbaus tätig.

Neben der Mitgliedschaft im Paritätischen Wohlfahrtsverband ist das

Unternehmen seit 2017 Mitglied im Unternehmensverband Soziale Dienste und Bildung. „Wir sind auch ein Sozialunternehmen und fühlen uns als solches vom Unternehmensverband optimal vertreten“, erklärt der Geschäftsführer die Beweggründe. 250 Mitarbeiter beschäftigt SCI:Moers mittlerweile, die jeden Tag ihren Teil dazu beitragen, dem Leitgedanken der Gesellschaft gerecht zu werden: „Wir gestalten soziale Ideen“.

Geraldine Klan



Karl-Heinz Theußen ist seit 1979 Geschäftsführer. (Fotos: SCI:Moers)



Im Offenen Ganztage der SCI:Moers, die Abkürzung steht für Service Civil International, bieten die Mitarbeiter Sport- und Spielprojekte an.

Info

SCI:Moers Gesellschaft für Einrichtungen und Betrieb sozialer Arbeit mbH (gemeinnützig)
Hanns-Albeck-Platz 2
47441 Moers
Telefon: 02841 9578-0
www.sci-moers.de

Anzeige

VERSTEIGERN SIE IHRE IMMOBILIE

UND NUTZEN SIE IHRE CHANCE ZUM HÖCHSTGEBOT AUF DER GEWERBE IMMOBILIENMESSE DUISBURG 2019!



AUKTIONSPARTNER

AUKTIONSHAUS
KARHAUSEN AG
bundesweite Immobilienauktionen

EINE MESSE DER

GFW Duisburg
die Wirtschaftsförderung



GIMDU²⁰₁₉
GEWERBE IMMOBILIENMESSE DUISBURG

6. + 7.
NOVEMBER
15.00 - 19.00 UHR

CITYPALAIS
LANDFERMANNSTR. 6
47051 DUISBURG

ANNAHMESCHLUSS FÜR
VERSTEIGERUNGSOBJEKTE
IST DER 30.06.2019.

DER EINTRITT ZUR MESSE IST
FÜR BESUCHER KOSTENFREI.

ALLE INFOS UNTER:

GIMDU.DE

„Mein Betrieb. Mein Erfolg. Mit einem Partner, da wo ich ihn brauche.“

Alfred Preuß, Inhaber der Druckerei Preuß, Mitglied der Volksbank Rhein-Ruhr



Jeder Mensch hat etwas, das ihn antreibt.

Wir machen den Weg frei.

**Willkommen bei der
Genossenschaftlichen Beratung:**
Erreichen Sie Ihre Ziele und Wünsche mit
einem verlässlichen
Partner an Ihrer Seite. Was uns anders
macht, erfahren Sie in
einer unserer Geschäftsstellen oder unter
www.volksbank-rhein-ruhr.de

**Volksbank
Rhein-Ruhr** 

Ihr Partner der Region

„Der Duisburger Norden braucht Aufmerksamkeit!“

4. Mercator-Treff von Wirtschaft für Duisburg bei den Grillo-Werken

Es gibt sie, die positiven Initiativen und Projekte mit Strahlkraft im Duisburger Norden, zog Alexander Kranki, Vorsitzender von Wirtschaft für Duisburg, Bilanz beim 4. Mercator-Treff des Verbandes im April in den Räumen der Grillo-Werke. „Aber sie brauchen mehr langfristige Unterstützung. Unternehmen vor Ort engagieren sich, aber sie können nicht unbegrenzt öffentliche Aufgaben übernehmen. Initiativen, die lokal wirken und die regional oder sogar bundesweit auf das Image der Stadtteile – und damit letztlich der gesamten Stadt – einzahlen, müssen nachhaltig gefördert werden.“ Hier sieht Kranki ausdrücklich auch die Stadt in der Verantwortung. „Ohne den Norden wird es in Duisburg keinen dauerhaften Aufschwung geben. Deshalb braucht er Aufmerksamkeit!“

Stein des Anstoßes waren die Bestandsaufnahme des Werberings Marxloh und besonders die Situation des Vereins „Tausche Bildung für Wohnen“, ebenfalls aus Marxloh, dessen Gründerin Christine Bleks (s. untenstehendes Interview) ein bitteres Fazit zog: „Es wird einfach nicht genug in die Menschen investiert.“ Ihr vielfach mit Preisen ausgezeich-

netes Bildungsprojekt, über das Medien schon häufig bundesweit sehr positiv berichteten, steht finanziell mit dem Rücken zur Wand. Bis zum Sommer muss Bleks alle vier festangestellten Mitarbeiter des Führungs- und Entwicklungsteams entlassen. Die Standorte müssen dann durch die Standortleitungen in Selbstverwaltung geführt werden, weil sonst die Existenz des kompletten Vereins gefährdet ist.

Mehr als 540 Kinder aus Marxloh haben von dem gemeinnützigen Projekt bereits profitiert: Die Kinder entwickeln mehr Selbstvertrauen, haben bessere Noten, bessere Abschlüsse und ein wertschätzenderes Sozialverhalten. „Wir erledigen hier doch staatliche, städtische Aufgaben, ohne dafür ausreichend Geld zum Überleben zu bekommen. Wir bekommen einfach keine nachhaltige Finanzierung hin“, sagte Bleks.

„Dieses Beispiel zeigt eindrücklich, dass wir in Duisburg die Themen Nachhaltigkeit und Image neu denken müssen“, so Kranki. „Beides hängt eng zusammen.“ Das Image

einer Stadt sei heute einer der maßgeblichen Standortfaktoren. Wenn Duisburg attraktiv für die Ansiedlung neuer Unternehmen werden wolle, müsse an beidem intensiv gearbeitet werden – um langfristig mehr Einnahmen für die Stadt zu generieren. „Stadtteile sind vielfach wegweisend für das Image einer ganzen Stadt – im Guten wie im Schlechten.“ Während Marxloh und Co. heute bundesweit als Beispiele für typisch großstädtische Probleme herhalten müssten und damit dem Duisburger Image Schaden zufügen, könne der Norden zukünftig – konsequent angegangen – als Beispiel für gelungene urbane Erneuerung besonders positiv zu Duisburgs Image beitragen.

Alexander Kranki: „Ohne den Norden wird es in Duisburg keinen dauerhaften Aufschwung geben. Deshalb braucht er Aufmerksamkeit!“

Erfolgreiche Projekte und Initiativen gezielt fördern

„Dazu bedarf es keines Aktionismus, sondern einer ehrlichen Bestandsaufnahme aller Projekte und Initiativen im Duisburger Norden und einer gezielten Förderung erfolgreicher Ansätze. Die Stadt muss sich und ihre finanziellen Mittel auf das konzentrieren,



Ulrich Grillo, Alexander Kranki und Dr. Marcus Korthäuer (v.l.) beim Mercator-Treff. (Foto: Kleff)

was erwiesenermaßen funktioniert und etwas verändert“, forderte Kranki.

Auch Selgün Calisir, Vorsitzender des jüngst gegründeten Werberings Marxloh, beklagte die mangelnde Rückendeckung für die nördlichen Stadtteile. „Wir spüren kein Miteinander in der Stadt, es wird immer wieder ein Keil in die Gesellschaft getrieben: hier der reiche Süden, dort der arme Norden. Aber wir sind eine Stadt und wir kommen nur gemeinsam weiter. Deshalb möchten wir, dass alle dagegenhalten, wenn mal wieder tief in die Kiste mit negativen Vorurteilen gegriffen wird. Wir haben in Marxloh Potenzial.“

Das sah auch Ercan Idik, Mitarbeiter im Fachbereich Lokale Ökonomie bei der EG DU (Entwicklungsgesellschaft Duisburg) so. Er berichtet von wichtigen Stadtentwicklungsprojekten im Duisburger Norden: dem Friedrichpark, der Rhein-Ruhr-Halle und dem ehemaligen Stadtbad an der Duisburger Straße. „Das sind drei Projekte mit großer Bedeutung für Entwicklung der nördlichen Stadtteile.“ Zusammen mit dem Leitprojekt Campus Marxloh, geplante Eröffnung 2022, soll Marxloh zu einem Bildungsstandort gemacht werden. „Aber Infrastruktur ist das eine, grundsätzlich braucht der Norden eine deutlich stärkere Lobby.“

Bei Ulrich Grillo, dem Vorstandsvorsitzenden der Grillo-Werke, stieß er damit auf offene Ohren. „Wir sind seit 1849 in Duisburg und gerne an unserem Standort in Marxloh“, sagte Grillo. Das Unternehmen beschäftigt in Duisburg rund 550 Mitarbeiter und engagiert sich auf vielfältige Weise, u.a. über Stiftungen, und arbeitet eng mit der Herbert Grillo-Gesamtschule zusammen. „Bildung liegt uns besonders am Herzen. Wir wollen Kinder für Naturwissenschaften begeistern – das braucht ganz Deutschland. Auch von Marxloh gehen positive Signale aus. Das darf nicht ignoriert werden.“

Christian Kleff

► www.wirtschaft-fuer-duisburg.de

„Wir schaffen Leuchttürme“

Der Verein „Tausche Bildung für Wohnen“ gilt als soziales Vorzeigeprojekt in Duisburg-Marxloh. Trotzdem muss er um sein Überleben kämpfen.



Christine Bleks (Fotos: tbfw)

[u!]: Frau Bleks, was genau ist „Tausche Bildung für Wohnen“?

Christine Bleks: Wir sind ein Sozialunternehmen, das in Duisburg-Marxloh und Gelsenkirchen-Ückendorf benachteiligte Kinder zwischen 5 und 13 Jahren in ihrer schulischen, sozialen und persönlichen Entwicklung fördert. Hierfür werden engagierte Menschen, in der Regel Bundesfreiwilligendienstler, Studierende und Ehrenamtler, zu Bildungspaten qualifiziert, die mit den Kindern gemeinsam lernen, spielen, Ferienprogramme gestalten und die für die Kinder Ansprech-

partner, Freunde und Vorbilder sind. Im Gegenzug können sie mietfrei wohnen.

[u!]: Warum haben Sie die Initiative gegründet?

Christine Bleks: Meine persönliche Motivation für die Gründung war, dass ich sehr früh Mutter geworden bin und als ehemalige alleinerziehende Teenager-Mutter war es für mich ein Herzensanliegen, Kindern aus schwierigen Stadtteilen und ihren oft belasteten Familien einen sicheren Ort und Zugang zu Bildungsmöglichkeiten zu schaffen. Seit nunmehr sieben Jahren kämpfen wir für Chancengerechtigkeit von benachteiligten Kindern und Stadtteilen.

[u!]: Was haben Sie bis heute erreicht?

Christine Bleks: Seit unserem offiziellen Start 2015 haben mehr als 540 Kinder mehr Freude am Lernen, verbesserte Noten, bessere Abschlüsse, ein gesteigertes Selbstwertgefühl und ein wertschätzenderes Sozialverhalten entwickelt. Bislang konnten wir 42 Bildungspa-

ten gewinnen, die mehr als 11.000 Betreuungsstunden geleistet haben. An unseren zwei Standorten im Ruhrgebiet sorgen wir für die Revitalisierung und Aufwertung der Stadtteile, die Minderung von Leerstand und seinen Folgen, die gesellschaftliche Teilhabe durch Gestaltung des Stadtteils mit allen Beteiligten. Letztlich schaffen wir Leuchttürme mit Vorbildfunktion für andere Städte.

[u!]: Das haben ja auch andere bemerkt...

Christine Bleks: Tausche Bildung für Wohnen gehört mittlerweile zu den innovativsten Sozialunternehmen Deutschlands und wurde dafür bereits achtmal ausgezeichnet. Bislang wurde in mehr als 160 Beiträgen in allen großen und sogar internationalen Medien über unsere Arbeit berichtet, etwa in der WDR TV-Dokumentation „Die leisen Helden von Duisburg“. Auch die Bundeskanzlerin hat uns schon besucht – mit entsprechender Medienresonanz.

[u!]: Warum müssen Sie täglich für die Existenz des Vereins kämpfen,

obwohl Ihr Verein ein sehr positiver Imagefaktor für Duisburg ist?

Christine Bleks: Wir als Verein wollten, wie vom Gesetzgeber vorgesehen, jede gegebene Lernförderung mit der Stadt abrechnen. Leider wird dieser Prozess durch einen völlig realitätsfremden administrativen Aufwand unmöglich gemacht – wir möchten mit den Kindern arbeiten und können nicht tagelang Formulare ausfüllen, dafür haben wir einfach keine Ressourcen. Wir erhalten also kein öffentliches Geld für unsere Leistungen. Und das, obwohl Bundesmittel vorhanden sind und von den Kommunen nur abgerufen werden müssten – die entsprechende Quote liegt in Duisburg bei gerade einmal 6 Prozent. Aber das Land als verantwortliche Institution für Bildung müsste den Prozess gemeinsam mit den Kommunen viel einfacher machen, damit diese Bildungsorganisationen wie etwa Tausche Bildung für Wohnen unterstützen, sodass wir am Ende gesellschaftliche Aufgaben übernehmen können, an denen der Staat gescheitert ist.

[u!]: Wie steht der Verein aktuell da?



Christine Bleks: Nun, von Idealismus allein kann man leider nicht leben. Trotz immenser Erfolge durch unser Wirken steht der Verein finanziell so schlecht da, dass wir sukzessive bis zum Sommer hin das vierköpfige Führungs- und Entwicklungsteam entlassen müssen. Momentan arbeiten wir daran, die Organisation so umzubauen, dass die beiden Standorte in Duisburg und Gelsenkirchen durch die Standortleitungen in Selbstverwaltung überleben können. Eigentlich ein Ding der Unmöglichkeit bei dem Arbeitsaufwand.

[u!]: Haben Sie eine Lösung?

Christine Bleks: In einem ersten Schritt wollen wir weitere Spenden einwerben, sodass beide Standorte für drei Jahre gesichert sind und

neben der alltäglichen Arbeit mit den Kindern und Bildungspaten nicht auch noch Fundraisingaktivitäten erfüllen müssen. Das würde uns Luft verschaffen, um unser Geschäftsmodell weiterzuentwickeln und langfristig auf eine solide Basis zu stellen. Also suche ich Unternehmer und Unternehmen, die ich überzeugen möchte, gemeinsam mit uns gesellschaftliche Verantwortung zu übernehmen. Sie helfen uns zu helfen. Im Gegenzug stärken sie als Partner von Tausche Bildung für Wohnen die eigenen Nachhaltigkeitsaktivitäten und profitieren langfristig in Sachen Reputation. Das ist eine Win-win-Situation.

Die Fragen stellte Christian Kleff

Smart City Initiative auf dem richtigen Weg

Erste Digitalisierungsprojekte gestartet, jetzt braucht es einen roten Faden

Im Juli 2018 hat die Stadt den Masterplan Digitales Duisburg vorgestellt und sich das ambitionierte Ziel gesteckt, zur Smart City zu werden. In verschiedenen Workshops mit Bürgern, Wirtschafts- und Wissenschaftsvertretern sowie Politikern sind bis heute 271 Ideen gesammelt worden, wie dieses Ziel erreicht werden soll. Stadtdirektor und Digitalisierungsdezernent Martin Murrack stellte erste gestartete Projekte vor. „Dabei ist sehr deutlich geworden, welchen Nutzen die einzelnen Vorhaben für Bürger, Stadt und

Wirtschaft haben werden“, sagt Alexander Kranki, Vorsitzender von Wirtschaft für Duisburg. „Die Smart City Initiative ist auf dem richtigen Weg. Es zeigt sich aber auch, dass wir schnell einen, vielleicht auch mehrere rote Fäden für die einzelnen Handlungsfelder benötigen, damit das Gesamtbild Smart City Duisburg fassbar wird. Das ist elementar, damit die Erwartungen in Bevölkerung und Wirtschaft mit dem, was kurz- und mittelfristig machbar ist, überein gebracht werden. Transparente Information ist hier das A und

O. Die Website duisburgsmartcity.de ist ein erster guter Schritt.“

Schulterschluss mit Partnern

Kranki lobt zudem die enge Verzahnung des Masterplans Digitalisierung mit dem Masterplan Wirtschaft, der maßgeblich von Wirtschaft für Duisburg initiiert wurde, sowie der Stadtentwicklungsstrategie. „Diese ganzheitliche Herangehensweise in Duisburg ist ein wichtiger Erfolgsfaktor. Ein Klein-Klein können wir uns bei der Geschwindigkeit, mit der sich

die Welt um uns herum verändert, nicht erlauben.“ Das klare Bekenntnis von Martin Murrack, den digitalen Wandel nur im Schulterschluss mit den Partnern aus Wirtschaft und Wissenschaft angehen zu wollen, begrüßt Kranki. „Das Interesse der Duisburger Unternehmen ist klar: Wir wollen in einer Stadt arbeiten, die im digitalen Konzert ganz vorne mitspielt. Da ziehen wir alle an einem Strang.“

„Dass die Vernetzung verschiedener Handlungsfelder für Duisburg ein

zentrales Thema ist, wird auch im jüngst erschienen Smart-City-Atlas des Digitalverbands bitkom dokumentiert. Hier werden 50 Städte porträtiert, die sich auf den Weg der

digitalen Transformation gemacht haben.

Christian Kleff

Auszeichnung für Smart City Duisburg

Die Stadt Duisburg hat beim 18. e-Government-Wettbewerb mit dem Konzept Smart City den zweiten Platz belegt. In der Kategorie „Bestes Digitalisierungsprojekt Städte/Regionen 2019“ wurde das Smart City Konzept anhand des Projektes SILKE (Sicherer Schulweg für Kinder), das die Stadt zusammen mit dem Fraunhofer IMS entwickelt hat, vorgestellt.

► www.digitalestadt.org



Foto: PIERON



Foto: think11g

[Unternehmen!]

Mitarbeiter als Markenbotschafter für den Arbeitgeber gewinnen

Unternehmerverband organisierte 13. Bocholter Personalforum „Einfach magnetisch – Fachkräfte anziehen“ / 60 Teilnehmer im Landhaus Ridder

Videos über die eigenen Ausbildungsberufe auf Facebook, Wissenstransfer in altersgemischten Tandems oder eigenverantwortliche Projekte für Azubis: Unternehmen beschreiten heute neue Wege, um begehrte Fach- und Führungskräfte für sich zu begeistern. „Mit Praxisbeispielen, Vorträgen, einem lebhaften Marktstand und einer Gesprächsrunde mit Schülern haben wir hiesigen Personalverantwortlichen einige Ideen an die Hand gegeben, wie sie sich im Kampf um die besten Köpfe von ihren Wettbewerbern abheben können“, resümiert Jürgen Paschold vom Unternehmerverband das 13. Bocholter Personalforum. Dieses fand Ende Mai unter dem Titel „Einfach magnetisch – Fachkräfte anziehen“ statt; Teilnehmer waren rund 60 Geschäftsführer, Personalleiter und Führungskräfte hiesiger Unternehmen.

„Gute neue Fachkräfte finde ich, indem ich zufriedene Mitarbeiter habe“, betonte Ruth Weber, Personalleiterin bei der Brüninghoff GmbH & Co. KG. Die vorhandenen Mitarbeiter als Markenbotschafter für das eigene Unternehmen anzusehen, ist für ihr Recruiting selbstverständlich. Und das auch auf sozialen Kanälen wie Instagram; dort posten ein Bundesliga-Schiedsrichter, der unter den Mitarbeitern ist, wie auch eine Fußball-

rin, die bald zur WM fährt, über ihren Beruf und ihren Sport. Europaweit ausgezeichnet ist das Personalkonzept „Next Generation“, bei dem neue und junge Mitarbeiter mit älteren ein Paten-Modell bilden und so voneinander lernen. „Das bedeutet für uns nicht nur, den Wissenstransfer sicherzustellen, sondern auch die Wertschätzung gegenüber ideenreichen Anfängern und erfahrenen Mitarbeitern zu zeigen“, so Weber.

Eigenverantwortung stärkt Gefühl der Wertschätzung

Als weiteres best-practise-Beispiel stellten zwei Nachwuchskräfte aus Krefeld ihre Sparkassen-Filiale vor, die ausschließlich von Azubis und jungen Führungskräften geleitet wird. „Die Eigenverantwortung macht nicht nur die Mitarbeiter selbst stolz. Wir ziehen auch besonders junges Publikum, also neue Kunden, an“, berichtete Filialleiter Jens Leenen. Die Eigenverantwortung der Beschäftigten, was also etwa Arbeitszeit, Projektmanagement oder Führung angeht, zu stärken, war zugleich auch Thema eines eigenen Vortrags von einer Arbeitswissenschaftlerin.

Neues Element beim Personalforum war eine Schüler-Runde, bei der Jugendliche über ihre Erwartungen an



Referenten und Organisatoren des 13. Bocholter Personalforums. Sie stellten den 60 Teilnehmern, Personalexperten hiesiger Unternehmen, Lösungen, Impulse und Ideen für das Recruiting und die Ansprache von Fach- und Führungskräften vor. (Foto: Bongartz)

den Beruf und den künftigen Arbeitgeber Rede und Antwort standen. Moderatorin Jennifer Middelkamp, Pressesprecherin des Unternehmerverbandes, kitzelte aus den 14- bis 17-Jährigen heraus, welche Faktoren ihre Berufsentscheidung prägen, ob sie bei der Berufswahl eher ihren Neigungen folgen oder in besonders aussichtsreiche Branchen streben und auf welchen Kanälen sie sich über Berufe und Unternehmen informieren. „Nicht überraschend ist hier die Erkenntnis, dass soziale Medien an Bedeutung gewinnen“, sagte Middel-

kamp und gab die Frage, wie sie in Maßnahmen übersetzt werden kann, an Matthias Paschold weiter. Der geschäftsführende Gesellschafter der local-e-motion Vertriebsgesellschaft mbH in Bocholt ist Spezialist für das Social Recruiting. „Sie können ihre Stellenausschreibung digital auf dem Schulhof posten oder passend zur Mittagspause etwa an alle Gas-Wasser-Installateure, die gerade an der Imbissbude stehen, ausspielen“, war einer seiner überraschenden Tipps. So bietet etwa Facebook Instrumente für das „Targeting“, um Stellenanzeigen zielgerichtet nach Kriterien wie Ort, besuchte Schulen, Abschluss, Branche und Interessen zu schalten. Dass Facebook ein ernstzunehmendes Instrument im Recruiting ist, machen die Nutzerzahlen deutlich: Es leben 73.000 Menschen in Bocholt; und es gibt 35.000 registrierte Facebook-Nutzer in dieser Stadt.

Arbeitsrechtliches Know-how für die Personalarbeit

Für die Betriebspraxis hiesiger Personalabteilungen unverzichtbar ist auch arbeitsrechtliches Know-how, das Rechtsanwalt Moritz Streit vom Unternehmerverband lieferte. So schilderte er u. a., wie eine Stellenausschreibung nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) rechtsicher gestaltet werden kann und

welche Fragen in Vorstellungsgesprächen erlaubt sind.

Ehrlich, authentisch und glaubwürdig

Den Abschluss der ganztägigen Veranstaltung bildete ein Vortrag von Prof. Dr. Christoph Brast von der Westfälischen Hochschule. Wie schon ein Vorredner kam der Wissenschaftler explizit auf Gas-Wasser-Installateure zu sprechen – derzeit die gefragteste Berufssparte. Ganze 157 Tage nämlich bleiben diese Stellen derzeit unbesetzt – 2010 lag der Durchschnitt aller Berufe bzw. Branchen noch bei 57 Tagen. Für die Fachkräftesicherung ist aus Brasts Sicht nicht die entscheidende Frage, welchen Kanal, ob offline oder online, man wählt, sondern wie man sich dort präsentiert. „Entwickeln Sie Ihre Arbeitgebermarke, die authentisch, ehrlich, traditionsbewusst, glaubwürdig und nicht imitierbar ist“, lautete seine Empfehlung.

Jennifer Middelkamp

Kontakt

Jürgen Paschold
02871 23698-11
paschold@unternehmerverband.org



60 Personaler hiesiger Firmen nutzten das 13. Bocholter Personalforum für neue Impulse und Networking. (Foto: Bongartz)

Die Städte müssen ihre Hebel nutzen

Auch die Armutsfalle nicht einfach hinnehmen, fordert der Unternehmerverband

Unter den Großstädten, in denen die Armut zugenommen hat, befinden sich alle 13 Ruhrgebietskommunen mit mehr als 100.000 Einwohnern. Diesen Fakt attestiert die Bertelsmann Stiftung in ihrer jüngsten vielzitierten Studie. Unter anderem die Welt titelte: „In der Armutsfalle“. Ist die Situation wirklich so unabänderlich, wie die vielfältigen Überschriftvarianten suggerieren? „Nein“, sagt Wolfgang Schmitz, Hauptgeschäftsführer des Unternehmerverbandes. „Die Kommunen haben verschiedene Hebel in der Hand, um sich ein gutes Stück weit selbst zu helfen. Sie müssen sie nur nutzen.“ Insbesondere die Rahmenbedingungen für die Einnahmenseite böten in vielen Städten noch einiges an Potenzial. „Und mit Einnahmenseite meine ich nicht

Steuern, sondern Arbeitsplätze. Nur durch Schaffung neuer Arbeitsplätze – ausgehend von der Ansiedlung neuer Unternehmen – können Kommunen ihre Einnahmenseite und damit ihren finanziellen Spielraum nachhaltig positiv beeinflussen.“

Hebel bei Flächen, Bürokratie und Image ansetzen

Drei Hebel hebt Schmitz hervor: Industrie- und Gewerbeflächen, Bürokratie und das Image als Wirtschaftsstandort. „Wirtschaft braucht Fläche, um zu wachsen. Dabei ist klar, dass es immer einen Ausgleich zwischen einem höheren Wirtschaftsflächenanteil und einer ökologisch sinnvollen Stadtentwicklung geben muss. Klar ist aber auch: Das eine schließt das

andere nicht aus. Ideologie darf hier nicht blockieren.“ Dass eine überbordende Bürokratie hemmt, haben bereits viele Kommunen erkannt. Im Zuge der Digitalisierung ihrer Prozesse wollen sie Ballast abwerfen. Schmitz: „Es darf aber nicht bei bloßen Lippenbekenntnissen bleiben.“

Plädoyer für Transparenz und Bürgerbeteiligung

Das Thema Image werde laut Schmitz in den Verwaltungen und der Politik häufig unterschätzt – und entsprechend stiefmütterlich behandelt. „Dabei ist es einer der wichtigsten Hebel, um neue Unternehmen und Fachkräfte anzulocken – und Bestandsfirmen zu halten.“ Ein gutes Image wirke immer nach innen und nach außen: „Es geht darum,

dass Bürger sich mit ihrer Stadt, ihrem Stadtteil identifizieren können und wollen. Um das zu erreichen, braucht es ein klares Bekenntnis von Politik und Verwaltung, erfolgreiche Projekte und Initiativen – ob städtisch oder privat – dauerhaft zu unterstützen. Umgekehrt erfordert es Mut, ineffiziente Maßnahmen zu beenden, damit finanzielle Mittel optimal eingesetzt werden können. Das funktioniert nur, wenn immer und überall transparent informiert und die Bürger an der Entscheidungsfindung beteiligt werden.“ Wenn eine Stadt einmal so weit sei, dann hätte das enormen Einfluss auf die Außenwirkung, die parallel aktiv weiterentwickelt werden muss. „Das geht aber natürlich nicht von heute auf morgen. Wir sprechen hier von Jahren. Und fertig ist man nie.“

Christian Kleff

Der Unternehmerverband beobachtet immer wieder, dass Entscheidungsträger in Politik und Verwaltung allein auf die Karte Steuererhöhungen setzen, wenn es um den finanziellen Spielraum in ihren Kommunen geht. Für die Optimierung der Einnahmenseite abseits von Steuern fühlen sich viele Entscheider nicht verantwortlich. „Diese Einstellung ist grundsätzlich falsch. So wird die Armutsfalle wirklich zur Einbahnstraße“, sagt Schmitz. „Verantwortung übernehmen, langfristig denken und die Hebel nutzen, das muss das Rezept für die Kommunen sein.“

Auf ein Wort

Plan und Wille

Völlig unverständlich sind und bleiben Diskussionen, wie der deutsche Sozialstaat – er ist einer der besten der Welt – zu reformieren ist. Die SPD argumentiert damit, soziale Gerechtigkeit schaffen zu wollen, schlägt aber Reformen vor, die auf Kosten der jungen Generation, der Fleißigen und der Zukunft Deutschlands geht. Für mich wird da das Wesentliche aus den Augen verloren. Vor dem großzügigen Verteilen muss erst das Erwirtschaften kommen. Und das erfolgreiche Prinzip des Förderns und Forderns darf nicht in Frage gestellt werden.

Wenn man über Leistungs-gerechtigkeit sprechen will, muss man als erstes an die denken, die derzeit für volle Kassen sorgen: Das sind die Arbeitnehmer, die nahezu 40 Prozent ihres Gehalts in die Sozialversicherungen einzahlen. Und das sind die Unternehmen, die nicht nur ihre Gewerbesteuern zahlen, sondern auch die immensen Arbeitgeberanteile für die Sozialversicherungen – und zwar für jeden einzelnen ihrer Beschäftigten. Dieses Geld gilt es an den richtigen Stellen auszugeben: Wir müssen in die Zukunft unseres Landes investieren – etwa in das Bildungssystem, Betreuungspätze für Kinder, die Digitalisierung, die Infrastruktur... Im Moment fehlen mir in der Debatte der Plan und der Wille, die Zukunft gestalten zu wollen. Derzeit ist es eher ein Verwalten.

Die vorgelegte „Reform“ der SPD ist in weiten Teilen ein Dokument neuer Verbote, Einschränkungen und Regulierungen für die Unternehmen. Arbeitgeber und Arbeitnehmer finden für die Themen, derer sich die Politik gerade annimmt, immer gute betriebliche Lösungen. Das nennt man Sozialpartnerschaft.

Wolfgang Schmitz
Hauptgeschäftsführer
des Unternehmerverbandes

Termine

- ▶ 4. Juli 2019: **Unternehmertag Sommer, Duisburg**
- ▶ 9. September 2019: **Initiativkreis des Unternehmerverbandes Soziale Dienste und Bildung, Duisburg**
- ▶ 18. September 2019: **Berufeparcours im HAUS DER WIRTSCHAFT, Mülheim**
- ▶ 26. September 2019: **Business Break Deufol West GmbH, Mülheim**
- ▶ 26. September 2019: **Arbeitsrecht aktuell, Duisburg**

Mindestlohn für Azubis unnötig und gefährlich

Bundesregierung untergräbt die Tarifautonomie

Im Mai verabschiedete das Kabinett die Reform des Berufsbildungsgesetzes, das vorsieht, einen gesetzlichen Mindestlohn in Höhe von 515 Euro im ersten Lehrjahr für Azubis einzuführen. Für Wolfgang Schmitz, Hauptgeschäftsführer des Unternehmerverbandes, ist die geplante Reform ganz klar ein Eingriff in die Tarifautonomie: „Die Ausbildungsvergütung zu gestalten, ist Sache der Tarifparteien, also der Gewerkschaften und der Arbeitgeberverbände. Nur sie können austarieren, was jeweils sinnvoll und angemessen in der Branche und der Region ist.“

Wie auch beim Mindestlohn gelte: Wenn mit gesetzlichen Vorgaben eingegriffen wird, wird die Tarifautonomie, die im Grundgesetz verankert ist und auf die Arbeitgeber wie Gewerkschaften großen Wert legen, massiv beschädigt. „Derzeit beobachten wir vielfältige Versuche seitens einiger Parteien und Interessengruppen, die Tarifautonomie zu untergraben. Zumindest die Bundesregierung sollte ihre Energie lieber darauf verwenden, bessere Rahmenbedingungen für die Wirtschaft zu schaffen“, sagt Wolfgang Schmitz und zählt beispielhaft auf: die Unternehmensbesteuerung liegt international zu hoch, Straßen- und Schifffahrtswege liegen brach und mangelhaft investiert wird in Digitalisierung, in die Infrastruktur für

zukunftsfähige Energieversorgung und in die Qualität des Unterrichts oder der Schulgebäude. Schmitz: „Hier passiert schon seit einiger Zeit kaum noch etwas, die Ambitionslosigkeit ist erschreckend. Die Probleme liegen im wahrsten Sinne des Wortes auf der Straße – es packt sie nur niemand an.“

Mindestlohn wird zum Spielball der Parteien im Wahlkampf

Mit der Reform soll erstmals in Deutschland eine gesetzliche Untergrenze für die Vergütung von Auszubildenden festgeschrieben werden.

„Es gibt viele Unternehmen, die nicht tarifgebunden sind. In den Ballungszentren und da, wo Fachkräftemangel herrscht, müssen sie faktisch zumindest fast genauso viel bezahlen wie tarifgebundene Unternehmen, um überhaupt Nachwuchs zu bekommen.“



Elisabeth Schulte

Dass es bis zuletzt Streit um die Höhe der Zahlungen gab, wundert Wolfgang Schmitz nicht. „Ein staatlich vorgeschriebener Lohn ist immer problematisch, weil er die Interessen von Branchen und Regionen völlig

unberücksichtigt lässt. Zudem besteht die Gefahr, dass er zum Spielball der Parteien wird, die sich im Wahlkampf mit Erhöhungen überbieten.“

Engagierte Ausbildungsbetriebe werden demotiviert

Selbst aus dem Bundesbildungsministerium heraus war zu hören, dass die Bereitschaft der Betriebe erhalten bleiben muss, Ausbildungsplätze anzubieten. „Diese Befürchtung kann ich nur bestätigen: Ein Mindestlohn hat das Zeug dazu, engagierte Ausbildungsbetriebe zu demotivieren. Weniger Ausbildungsplätze könnten die

Folge sein“, warnt Schmitz. Ein genauer Blick in die Betriebe der Metall- und Elektroindustrie zeigt, wie unnötig dieser neue staatliche Eingriff ist: Die Unternehmen beschäftigen Auszubildende, um ihre Fachkräfte von morgen selbst heranzuziehen. Über die Ausbildungsvergütung hinaus lassen sich Betriebe das einiges kosten, weiß Schmitz: „Viele Unternehmen, z. B. in der Metall- und Elektroindustrie haben eine eigene Ausbildungswerkstatt, in der die Jugendlichen in einer geschützten Atmosphäre zunächst die beruflichen Tätigkeiten erlernen. Eigens dafür abgestellte Mitarbeiter leiten sie dazu an.“ Erst Schritt für Schritt würden die Nachwuchskräfte dann in der eigentlichen Produktion eingesetzt. „Ausbildungsleiter, -werkstätten, -materialien ... all das kostet Geld, das Ausbildungsbetriebe investieren.“

Und das gilt nicht nur für diese Branche, wie Elisabeth Schulte, Geschäfts-



Viele Unternehmen z. B. in der Metall- und Elektroindustrie haben eine eigene Ausbildungswerkstatt und investieren dort mit Personal, Werkzeugen und Maschinen viel mehr als nur die reine Ausbildungsvergütung. (Foto: istock)

führerin in der Unternehmerverbandsgruppe, verdeutlicht. Sie hat sich die 140 Tarifverträge in Nordrhein-Westfalen über Ausbildungsvergütungen angeschaut: Hier liegen gerade mal fünf Ausbildungsberufe im 1. Ausbildungsjahr unter den 515 Euro, die ab 2020 die Untergrenze bilden sollen, sofern nicht ein Tarifvertrag vorliegt. Schulte: „Das zeigt doch: 96 Prozent der Unternehmen zahlen sowieso mehr.“ In der Metall- und Elektroindustrie werden im ersten Ausbildungsjahr knapp 1.000 Euro gezahlt. Und in der viel diskutierten Pflege liegen die Ausbildungsvergütungen oft sogar

Schulte führt weiter aus: „Es gibt viele Unternehmen, die nicht tarifgebunden sind. In den Ballungszentren und da, wo Fachkräftemangel herrscht, müssen sie faktisch zumindest fast genauso viel bezahlen wie tarifgebundene Unternehmen, um überhaupt Nachwuchs zu bekommen.“ Anders sehe es in Bereichen aus, in denen kein Mangel an Fachkräften bzw. Nachwuchs herrscht, erst recht in ländlichen Regionen. Hier sind die Vergütungen ungleich mehr wert als in Ballungszentren. „Kann man mit 500 Euro in Düsseldorf kaum über die Runden kommen, weil Mieten und Waren sehr

teuer sind, lässt es sich auf dem Land sehr gut damit leben, insbesondere übrigens auch in ostdeutschen Ländern, weil die Mieten ungleich niedriger, die Lebensmittel und andere Waren auch viel preiswerter sind. D. h. die Kaufkraft ist für die jungen Leute viel höher als in der Großstadt“, verdeutlicht Schulte. Andererseits ist aber die Kundschaft für den Arbeitgeber auch nicht so ausgabenfreudig, so-

Mindestlohn schadet sogar den schwächeren Jugendlichen

Daher befürchtet Schulte: „Wird die Ausbildungsvergütung nun staatlich auf mindestens 515 Euro festgelegt – übrigens ab 2023 sogar auf mindestens 620 Euro –, wird sich so mancher Ausbildungsbetrieb überlegen, ob das noch lohnt. Denn neben der Ausbildungsvergütung steckt der Arbeitgeber ja eine Menge weiteren Aufwand in die jungen Menschen.“ So müsse der Ausbilder die Azubis anlernen und könne sich in dieser Zeit nicht um die Kunden kümmern. „Oft kommen die Jugendlichen auch mit privaten Problemen, so dass der Arbeitgeber häufig auch zu einem Teil zum Vaterersatz bzw. Sozialarbeiter wird.“ Zudem sind Auszubildende an zwei Tagen in der Woche in der Berufsschule, für die der Arbeitgeber dann auch noch häufig Nachhilfestunden erteilen muss, damit der Azubi dort den theoretischen Teil schafft. „Negativ wirkt sich der Mindestlohn dann also genau auf die Jugendlichen aus, die es eh schon schwer haben. Es werden also insbesondere die schwächeren Jugendlichen keinen Ausbildungsplatz finden, weil die Ausbildung zu teuer ist. Das Problem wird sich noch verschärfen, wenn die Wirtschaft wieder schlechter läuft.“

Jennifer Middelkamp

BDA verhinderte Schlimmeres

Obwohl die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeber (BDA) eine gesetzliche Regelung für nicht notwendig hält, da diese in Aufgaben der Tarifvertragsparteien eingreift, haben BDA und DGB in enger Abstimmung mit dem Handwerk auf Bitten der Politik einen Vorschlag gemacht, wie eine Mindestausbildungsvergütung ohne große Schäden für die Tarifautonomie geregelt werden könnte.

Dieser wird nun weitgehend von der Bundesregierung umgesetzt. „Mit der Einigung der Sozialpartner auf eine Mindestausbildungsvergütung von 515 Euro ab 2020 haben sie ein Zeichen für die Wertschätzung der Lernanstrengungen der Auszubildenden gesetzt, ohne ausbildende Betriebe generell zu überfordern, da die allermeisten deutlich über der Mindestausbildungsvergütung liegen“, sagte Arbeitgeber-Präsident Ingo Kramer. Damit sind ursprüngliche, realitätsferne Überlegungen, die viel höher einstiegen, vom Tisch. Als entscheidender Faktor, um darüber hinaus branchenspezifischen Problemen Rechnung tragen zu können, ist gerade der verabredete, gesetzlich garantierte Vorrang von Tarifverträgen von großer Bedeutung. Kramer: „Damit ist auch ordnungspolitisch das richtige Zeichen gesetzt: Die Gestaltung der Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen bleibt maßgeblich Sache der Sozialpartner.“

„Arbeit per se macht nicht psychisch krank“

Bessere Kinderbetreuung und flexiblere Arbeitszeitmodelle nötig

Arbeit per se macht nicht psychisch krank. Gut gestaltete Arbeitsbedingungen wirken sich sogar positiv auf die Psyche aus.“ Mit diesen Worten kommentiert Wolfgang Schmitz, Hauptgeschäftsführer des Unternehmerverbandes, die derzeit – teils emotional besetzte – Diskussion rund um psychische Belastungen im Job.

Wolfgang Schmitz erläutert: „Studien belegen eindeutig, dass Nicht-Berufstätige ebenso häufig psychisch krank werden wie Berufstätige. Also sind etwa Unterforderung und fehlende Tagesstruktur auch Risikofaktoren.“ Der Hauptgeschäftsführer ergänzt: „Kinder betreuen, Pflege organisieren, Probleme mit dem Partner oder mit einer Sucht – auch diese sehr persönlichen und individuellen Themen wirken sich belastend aus.“

Unternehmen verstärken Gesundheitsschutz

Arbeit ist nach Ansicht des Unternehmerverbandes also kein besonderer Risikofaktor für psychische Erkrankungen. Die ansteigende Zahl an Diagnosen lässt sich Statistiken zufolge vielmehr darauf zurückführen, dass

Betroffene inzwischen häufiger aufgrund psychischer Erkrankungen einen Arzt aufsuchen und dieser öfter die zutreffende Diagnose stellt. Schmitz: „Früher waren diese Krankheiten ein gesellschaftliches Tabu-Thema. Es ist gut, dass Betroffene nunmehr Hilfe in Anspruch nehmen.“

In der aktuellen Debatte dürfe eines nicht vergessen werden, betont Schmitz: „In Deutschland gibt es mit die höchsten Arbeitsschutzstandards und geringsten Wochenarbeitszeiten.“ Hinzu komme – in Zeiten des Fachkräftemangels ohne Alternative –, dass viele Unternehmen ihre Verantwortung für die Beschäftigten sehr ernst nehmen und verstärkte betriebliche Maßnahmen für Prävention und Gesundheitsschutz vornehmen.

Der richtige Schluss aus dieser Diskussion sind die beiden Themen Flexibilisierung der Arbeitszeit und Kinderbetreuung, wie der Arbeitgebervertreter erläutert: „Die Kinderbetreuung muss weiter ausgebaut werden, damit Eltern ihren Job mit der Familie in Einklang bringen können.“

Jennifer Middelkamp

„Stechuhr darf nicht das Regiment übernehmen“

EuGH-Rechtsprechung erschwert flexible Arbeitszeitgestaltung

Arbeitgeber sollen nach einem EuGH-Urteil (Rechtssache C-55/18) verpflichtet werden, die gesamte Arbeitszeit ihrer Beschäftigten systematisch zu erfassen. Nur so lasse sich überprüfen, ob zulässige Arbeitszeiten überschritten würden – und nur dies garantiere die im EU-Recht zugesicherten Arbeitnehmerrechte, entschied die Richter. Geklagt hatte eine Gewerkschaft in Spanien; der EuGH formulierte nun eine Vorgabe an alle EU-Mitgliedsstaaten, Arbeitgeber zu Systemen der Arbeitszeiterfassung zu verpflichten. Andernfalls werde gegen die EU-Grundrechtecharta, die EU-Arbeitszeitrichtlinie und die EU-Richtlinie über die Sicherheit und die Gesundheit der Arbeitnehmer bei der Arbeit verstoßen. Über die Details der Umsetzung können die Staaten selbst entscheiden.

Vielfältige und funktionierende Modelle geschaffen

Dazu Wolfgang Schmitz, Hauptgeschäftsführer der Unternehmerverbandsgruppe: „Das Urteil hat auf den ersten Blick das Potenzial, zahlreiche moderne und flexible Gestaltungsmöglichkeiten von Arbeitszeit zu-

nichte zu machen. Hier haben Arbeitgeber und Arbeitnehmervertreter in der Vergangenheit im Sinne der Mitarbeiter vielfältige Möglichkeiten geschaffen, die nun samt und sonders auf dem Prüfstand stehen, Stichwort Vertrauensarbeitszeit.“

Schmitz weiter: „Damit einher geht auch das Thema Homeoffice – das Für und Wider wird regelmäßig heiß diskutiert. Für viele Arbeitnehmer bedeutet Homeoffice die selbstverantwortliche und der eigenen Lebenssituation angepasste Gestaltung der Arbeitszeit. Damit wir hier nicht wieder um Jahre zurückgeworfen werden und die Bedürfnisse der neuen Arbeitswelt, eben New Work, nicht aus den Augen verlieren, muss der deutsche Gesetzgeber bei der Ausgestaltung der EuGH-Rechtsprechung sehr sensibel vorgehen. Es darf nicht sein, dass die Arbeitnehmer, die bereits flexibel arbeiten, weil sie es wollen, nun in Sippenhaft genommen werden und die Stechuhr das Regiment übernimmt.“

Christian Kleff

Keine Privilegien für Gewerkschaften!

Tarifbindung in Deutschland durch flexible Elemente stärken

Forderungen des DGB, Gewerkschaftsmitglieder durch Bonusregelungen – etwa in Form von Einmalzahlungen oder Extrarurlaub – besser zu stellen, lehnt der Unternehmerverband strikt ab. „Der ständige Ruf der Gewerkschaften nach dem Staat oder Dritten ist ein Ausdruck von Ideenlosigkeit“, sagt Wolfgang Schmitz, Hauptgeschäftsführer des Unternehmerverbandes.

Mitgliedergewinnungsaktion auf Kosten der Tarifautonomie

„Wenn DGB-Vorstandsmitglied Stefan Körzell flächendeckende tarifvertragliche Bonusregelungen nur für Gewerkschaftsmitglieder anregt, um die Attraktivität der Gewerkschaften zu steigern, dann ist das ganz klar eine Mitgliedergewinnungsaktion – auf Kosten der Tarifautonomie!“ Mehr gesetzlicher Zwang – dazu würden Privilegien für Gewerkschaftsmitglieder zählen – schwäche diese. „Das ist genau das Gegenteil von dem, was die Gewerkschaft erreichen möchte.“ Der Unternehmerverband vertritt bundesweit rund 700 Firmen, teils als Tarifträgerverband, z. B. in der Me-

tall- und Elektroindustrie oder im Industrieservice.

Mehr Öffnungsklauseln für mehr Flexibilität nötig

Über das Ziel, die Tarifbindung in deutschen Betrieben zu stärken, ist sich Schmitz mit den Gewerkschaften einig. „Vor wenigen Wochen haben wir – im Übrigen gemeinsam mit den Arbeitnehmervertretungen – in Deutschland 100 Jahre Tarifautonomie gefeiert. Es ist ein hohes Gut, sich frei entscheiden zu können, ob man tariflich gebunden sein möchte oder eben nicht.“ Schmitz erläutert, welche anderen Maßnahmen dem Ziel der Tarifbindung dienen: „Notwendig sind mehr Tarifverträge, die Betrieben und Beschäftigten z. B. durch Öffnungsklauseln Spielräume einräumen, um die Arbeitsbedingungen anzupassen oder freier zu gestalten.“ Dazu gehörten etwa flexiblere Arbeitszeiten, die Arbeitnehmer ebenso wollen wie Arbeitgeber.

Jennifer Middelkamp

Arbeitsrechtliche Expertise stark gefragt

Zwei Infoveranstaltungen für Mitglieder im HAUS DER UNTERNEHMER

Die arbeitsrechtliche Beratung und Vertretung der Mitgliedsunternehmen ist eine der zentralen Dienstleistungen des Unternehmerverbandes. Dazu gehört auch das regelmäßige Angebot von Informationsveranstaltungen zu aktuellen arbeitsrechtlichen Themen. „Für Geschäftsführer und Personalverantwortliche der Mitgliedsunternehmen sind diese Veranstaltungen stets eine willkommene Gelegenheit, um sich komprimiert über aktuelle rechtliche Entwicklungen zu informieren“, erläutert

Martin Jonetzko. Der Rechtsanwalt und stellv. Hauptgeschäftsführer organisierte die zwei jüngsten Infonachmittage.

Immer wieder „Zweifel am Gelben Schein“

Im Februar war die Veranstaltung zum Thema „Zweifel am gelben Schein“ im HAUS DER UNTERNEHMER sehr gut besucht. Mit Dr. med. Sabine Schellert und Rechtsanwalt Hans-Wilhelm Köster referierten

zwei ausgewiesene Kenner der Materie zu diesem praxisrelevanten Thema. Von Dr. Schellert, Ärztin für Chirurgie und Verbundleiterin Süd des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung Nordrhein, wurden das Aufgabenspektrum und die Zuständigkeiten des Medizinischen Dienstes dargestellt. Anhand einer Vielzahl von Beispielfällen konnte Frau Dr. Schellert den Unternehmensvertretern das Zusammenspiel von Unternehmen, Krankenkasse und Medizinischem Dienst anschaulich machen und viele Anregungen für die Vorgehensweise bei künftigen Problemfällen geben.

Nachweisproblematik und Fortsetzungserkrankungen

Hans-Wilhelm Köster, Mitglied der Hauptgeschäftsführung von Unternehmer nrw, stellte sehr ausführlich die rechtliche Systematik des Entgeltfortzahlungsrechts dar. „Dabei wurden die Problemfelder von der Berechnung des Entgeltfortzahlungszeitraums, der Nachweisproblematik bis hin zur Darstellung der Konstellation bei Fortsetzungserkrankungen dargestellt“, resümiert Jonetzko.



Dr. med. Sabine Schellert und Rechtsanwalt Hans-Wilhelm Köster (links) referierten über das Thema „Zweifel am gelben Schein“. Zahlreiche Mitglieder des Unternehmerverbandes folgten der Einladung von Hauptgeschäftsführer Wolfgang Schmitz (2. v. l.) und seinem Stellvertreter Martin Jonetzko (rechts). (Foto: Petkens)

Einen Monat später, im März, fand ebenfalls im HAUS DER UNTERNEHMER die Vortragsreihe „Arbeitsrecht Aktuell“ statt. Dabei wurden von den drei referierenden Verbandsjuristen aktuelle Themen beleuchtet. Eine Darstellung der Recht-

sprechung des Europäischen Gerichtshofs zum Urlaubsrecht und den damit verbundenen weitreichenden Auswirkungen auf das deutsche Urlaubsrecht eröffnete diese Veranstaltung. Weiteres Thema war die Beschäftigung von Rentnern vor und nach Erreichen der Regelaltersgrenze und die damit verbundenen rechtlichen Möglichkeiten und Fallstricke. „Angesichts der demografischen Entwicklung und des Fachkräftemangels ein für die Praxis ebenfalls relevantes Thema“, so Jonetzko. Den Abschluss der Veranstaltung bildete ein Überblick über die aktuelle Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts.

An dieser Stelle sei noch einmal darauf hingewiesen, dass die neun Verbandsjuristen des Unternehmerverbandes den Mitgliedern jederzeit gerne mit Rat und Tat bei arbeits- und tarifrechtlichen Fragestellungen zur Seite stehen. Jonetzko: „Die positive Resonanz, die wir dabei erhalten, ist für uns Bestätigung und Ansporn.“

Nächste Termine

„Arbeitsrecht aktuell“

27. Juni 2019
26. September 2019
21. November 2019

Info

Martin Jonetzko
0203 99367-121
jonetzko@unternehmerverband.org



Martin Jonetzko und zwei weitere Verbandsjuristen referierten bei „Arbeitsrecht aktuell“ über Fragen und Urteile in der Personalarbeit. (Foto: Petkens)

Einsatz für mehr Beschäftigung

Kommunen können Bedingungen direkt beeinflussen

Korsika also. Oder Katalonien. Das sind die Regionen, mit denen sich Duisburg messen kann, wenn es um das verfügbare Einkommen seiner Einwohner geht. Genau 16.881 Euro hatte jeder Duisburger einer Analyse des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts zufolge 2016 für Konsum oder Altersvorsorge zur Verfügung. Das sind rund 300 Euro weniger als der italienische Durchschnitt. Zum deutschen Mittelwert 2018 fehlen sage und schreibe 6.414 Euro. Damit bewegt sich Duisburg am unteren Ende der 401 deutschen Kreise und Städte. Schlusslicht hier: Gelsenkirchen mit 16.203 Euro verfügbarem Einkommen pro Kopf.

Den Nachbarn in der Region geht es nur leidlich besser: Oberhausen liegt bei 18.181 Euro, im Kreis Wesel hat jeder Einwohner 21.372 Euro zur Verfügung, Mülheim an der Ruhr kommt immerhin auf 23.091 Euro. Zum Vergleich: Über das höchste Pro-Kopf-Einkommen in

Deutschland können sich die privaten Haushalte im Landkreis Starnberg mit 34.987 Euro freuen.

Lösung für drückende Altschulden erforderlich

„Die hohe Arbeitslosigkeit im Ruhrgebiet macht sich beim verfügbaren Einkommen deutlich bemerkbar“, sagt Wolfgang Schmitz, Hauptgeschäftsführer des Unternehmerverbandes. Hinzu kommen die drückenden Altschulden. Allein auf Duisburg und Oberhausen mit ihren zusammen rund 700.000 Einwohnern lasten 3,4 Milliarden alte Schulden. „Die Bürgermeister adressieren die Thematik immer wieder im Land und bei der Bundesregierung. Eine tragfähige Lösung würde der Region nachhaltigen Schwung geben“, so Schmitz.

„Die drückenden Schulden dürfen aber keine Entschuldigung dafür sein, vor Ort die Hände in den Schoß zu legen.“ Die Kommunen hätten es selbst in der Hand, die

Rahmenbedingungen für die Wirtschaft zu verbessern und so die Voraussetzung für mehr Beschäftigung zu schaffen. „Eine mittelstandsfreundliche Verwaltung würde beispielsweise deutliche Entlastungen für Unternehmen bedeuten. Einfach die Fesseln lösen, damit Firmen wachsen und Arbeitsplätze schaffen können.“

In Duisburg sieht Schmitz ein positives Momentum. Mit dem Masterplan Wirtschaft habe sich die Stadt dazu bekannt, gemeinsam mit den Unternehmen die Zukunft gestalten zu wollen. „Jetzt müssen die Weichen für Wachstum aber auch wirklich gestellt werden.“ Der Verein „Wirtschaft für Duisburg“, der eine Konsequenz des Masterplans sei, bringe sich deshalb intensiv in die Entscheidungsprozesse in Politik und Verwaltung ein.

Christian Kleff

Wirtschaft und Umwelt im Einklang

Augenmaß statt Verbote

Deutschland hat nach wie vor die Chance, durch eine innovative Umweltpolitik die eigene wirtschaftliche Position zu stärken“, sagte Martin Jonetzko, stellvertretender Hauptgeschäftsführer des Unternehmerverbandes, anlässlich des Weltumwelttages am 5. Juni. „Wir dürfen aber nicht weiter den Fehler machen, uns in Deutschland selbst zu blockieren.“ Hysterie und Ideologie seien immer die schlechtesten Ratgeber an dieser Stelle. Aus ihnen resultierten übertriebene Forderungen, die nicht erfüllt werden können und so zu Stillstand, Frustration, Schwarz-Weiß-Denken, Blockade, Demagogie, Angst und noch mehr Hysterie führten. „Die Unternehmen brauchen Sicherheit durch klare Entscheidungen der Politik mit Augenmaß. Wir wollen verlässlich wissen, wie es in Sachen machbarer Umwelt- und Klimaschutz weitergeht. Dann kommen wir alle gemeinsam auch voran.“ Immer neue Vorstöße durch unterschiedliche Akteure seien kontraproduktiv.

Jonetzko verwies auf die Forderungen der Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft: Eine moderne Umweltpolitik setze vorrangig auf Kooperation, Kommunikation und Ausgleich zwischen den unterschiedlichen Interessen statt auf Quoten, Verbote und Kontrollen. Sie beachte die internationale Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Unternehmen. Deshalb dürfe es keine überzogenen Vorreiterrollen für Deutschland geben.

Gerade das Ruhrgebiet profitiert

Für Jonetzko sind Ökonomie und Ökologie keine Gegenspieler. Bereits in der Vergangenheit war Umweltschutz ein Innovationstreiber der deutschen Industrie. „Wenn Umwelt- und Klimapolitik unter der Maßgabe gestaltet wird, den Unternehmen Luft zum Atmen zu lassen, dann profitieren sie vom Umweltschutz – und umgekehrt. Gerade wir hier im Ruhrgebiet haben unmittelbar – und davon profitiert –, wie umweltschützende Maßnahmen mit faszinierenden Innovationen Hand in Hand gegangen sind.“



Martin Jonetzko

Jonetzko weiter: „Wer Ökonomie und Ökologie gegeneinander ausspielt, handelt fahrlässig. Es bringt unseren Kindern nichts, wenn ihre Eltern im Übereifer den Wohlstandstast absägen, auf dem wir sitzen. Während alle drum herum sich ins Fäustchen lachen, weil sich hier eine Nation selbst demontiert. Wenn wir uns selber wirtschaftlich kleiner machen, können wir bald nichts mehr in der Weltpolitik positiv beeinflussen.“

Christian Kleff

Suchtmittel am Arbeitsplatz

50 Teilnehmer beim Arbeitskreis Personal

Rund 50 Unternehmer kamen im Frühjahr in das HAUS DER UNTERNEHMER zum Arbeitskreis Personal. Zum Thema „Alkohol am Arbeitsplatz“, referierte Dr. Monica Meyn, Leiterin des Fachgebiets Arbeitsmedizin bei der Berufsgenossenschaft Energie Textil Elektro Medienerzeugnisse, Köln. Sie präsentierte Daten zum Suchtmittelkonsum in Deutschland. Dabei wurde deutlich, dass nicht allein Alkoholkonsum, sondern mittlerweile auch gerade exzessiver Medienkonsum ein großes Risiko darstellt. „Schon um die Chancen der Digitalisierung ausschöpfen zu können, werden wir uns aktiv und offensiv den Risiken stellen müssen, die mit der Nutzung einiger digitaler Angebote verbunden sind“, so die Referentin.

Dr. Monica Meyn erörterte die besten Vorgehensweisen bei suchtmittelbedingten Auffälligkeiten – hierzu zählt beispielsweise ein 5-Stufen-Plan, der mehrere Gespräche beinhaltet – sowie Betriebsvereinbarungen bezüglich des Suchtmittelkonsums. Die Referentin sprach auch so genanntes „Hirndoping“ an. „Beim Hirndoping wird versucht, mit verschreibungspflichtigen Medikamenten oder illegalen Substanzen die kognitive Leistungsfähigkeit zu verbessern, die Stimmung aufzuhellen und Ängste zu mildern“, so Meyn. „Die Gründe sind vielfältig – beispielsweise der Wunsch nach Anpassung an äußere Ansprüche.“ Die Ausführungen machten auch deutlich, dass Hirndoping entgegen der Klischees keine „Manager-Krankheit“ sei. Der größte Anteil der Betroffenen gilt als an- bzw. ungelern.

Im Anschluss an den Vortrag diskutierten die Teilnehmer über Erfahrungen aus ihren Unternehmen und mögliche Vorgehensweisen. „Inhalt der Diskussion waren nicht allein medizinische, sondern vor allem zahlreiche arbeitsrechtliche Fragen. Das große Interesse zeigt, dass dieses Thema in vielen Betrieben präsent ist“, so Rechtsanwalt Peter Wieseler vom Unternehmerverband, der den Arbeitskreis Personal leitet und die Veranstaltung organisiert hatte.

Neue Mitglieder im Arbeitskreis willkommen

Im Arbeitskreis Personal treffen sich in regelmäßigen Abständen die Geschäftsführer, Personalleiter sowie Führungskräfte der Mitgliedsfirmen aller Verbände, um sich branchen-

und betriebsübergreifend über Themen der Personalarbeit auszutauschen. Angesprochen werden sowohl Grundsatzfragen der Personalarbeit als auch praxisrelevante Entwicklungen aus der Gesetzgebung und Rechtsprechung. Weitere Interessenten aus dem Kreis unserer Mitgliedsunternehmen sind immer herzlich willkommen.

Geraldine Klan

Kontakt

Peter Wieseler
0203 99367-263
wieseler@unternehmerverband.org

► www.unternehmerverband.org/leistungen/arbeitskreise/arbeitskreis-personal

Medien-Dialog im STUDIO 47



Das Duisburger Stadtfernsehen STUDIO 47 veranstaltet regelmäßig einen Mediendialog mit jungen Journalisten, der von der Landesmedienanstalt gefördert wird. Eingeladen war im Frühjahr der Unternehmerverband, dessen Pressesprecherin Jennifer Middelkamp die Arbeitgeber- bzw. Wirtschaftsverbandslandschaft in Deutschland vorstellte. Neben der verbandlichen Interessenvertretung kam sie mit den Nachwuchs-Journalisten auch darüber ins Gespräch, wie sich der Beruf durch Digitalisierung verändert und welche Erwartungen die heutigen Berufsanfänger haben.

► www.studio47.de

Lebendige Stadtviertel und grüne Gewerbegebiete

Stadtbaurat Daniel Zöhler referierte beim Business Break von Unternehmerverband und Wirtschaftsförderung Bocholt

Rathaus, KuBAaI, Weberquartier, neues Zentrum in Stenem, Erweiterung des Industrieparks... „allein über den I-Park könnte man stundenlang referieren, also über Grünachsen, Tonscherben, Einwendungen oder Dachbegrünung“, gab Daniel Zöhler, Bocholts Stadtbaurat, vor rund 70 Unternehmern zu bedenken. Er stellte ihnen beim Business Break, das Unternehmerverband und Wirtschaftsförderung Bocholt im Mai gemeinsam organisierten, die rund 30 Bauprojekte vor, die derzeit in dieser Stadt laufen. Jürgen Paschold vom Unternehmerverband schickte voraus: „Private Bauherren, erweiterungswillige Unternehmer, Investoren und nicht zuletzt die Stadt mit städtebaulichen Projekten – es bewegt sich gerade eine Menge in Bocholt.“

Wohnflächen in der Stadt nachverdichten

Als oberstes Ziel bei der Stadtentwicklung nannte Daniel Zöhler die Nachverdichtung. „Dafür sind nicht nur die Ostwallterrassen, die Schanze oder das neue Haus am Theodor-

Heuss-Ring gute Beispiele, sondern jeder private Bauantrag. An jeden gehen wir mit der Vorgabe ‚Möglich machen, wenn es denn rechtlich geht‘ heran, denn Neubauflächen sind wie in jeder anderen Stadt auch rar.“ Der Stadtbaurat betonte deshalb auch, wie wichtig die Nordring-Achse als Entlastungsstraße ist; „nur mit dieser Straße – wir sprechen nicht über eine Schnelltrasse, sondern über eine normale Straße mit Tempo 50 – können wir im Norden neue Flächen erschließen.“ Allerdings werden Straßen heute zugunsten des Radverkehrs viel breiter geplant als früher: „Heute müssen Verkehrswege so großzügig geplant werden, denken Sie allein an E-Roller, die bald auch auf die Fahrradwege kommen sollen. Wir sind stolz auf unsere Auszeichnung als ‚fahrradfreundliche Stadt‘ – dafür müssen wir aber auch etwas tun“, so Zöhler.

200 neue Wohneinheiten auf „KuBAaI“ bis 2023

Vor allem das Regionale-Projekt KuBAaI, ein Städtebauprojekt mit ge-

schätzt 180 Millionen Euro Investitionen, nimmt gerade Form an. 200 Wohneinheiten sollen dort bis 2023 fertiggestellt sein. Durch die Podiumsbrücke und den Abriss einiger Bauten rund um das künftige Lernwerk, so Zöhler, sei der einzigartige Charakter dieses neuen Quartiers sichtbar geworden. „Die Lage zwischen Innenstadt, die gerade durch den Stadtparkasse-Neubau eine tolle neue Visitenkarte erhält, und das Naherholungsgebiet Aa-See ist ideal – als Industriebrache war das einfach verschenkter Raum.“ Anhand des neuen Stadtviertels erläuterte der Stadtbaurat aber auch die Herausforderungen, die man im Bauamt bewältigen müsse. „Einige Flächen sind in privater Hand. Deswegen konnten wir einen Radweg durch das Gelände noch nicht bis zum Ring durchziehen.“ Anderes Beispiel ist die „versunkene Brücke“, mit der Radfahrer den Ring querren sollen. „Das ist alles andere als ein 08/15-Projekt“, so Zöhler, „und dafür findet man nur schwer Firmen, die das bauen können und wollen – und das zu einem für uns akzeptablen Preis.“



Stadtbaurat Daniel Zöhler (Mitte) referierte beim Business Break über die rund 30 Bocholter Bauprojekte. Organisiert haben das geschäftige Frühstück Jürgen Paschold (links) vom Unternehmerverband und Ludger Dieckhues von der Wirtschaftsförderung. (Foto: Middelkamp)

Der Stadtentwicklungsplan sieht zudem konkrete Projekte für Industrie und Gewerbe vor, damit Unternehmen erweitern und neue Unternehmen sich ansiedeln können. „Hier ist der Kompromiss zwischen Ökologie und Ökonomie die große Herausforderung“, erläuterte Daniel Zöhler. Schauen man von oben auf manche Gewerbegebiete, sind diese deutlich

zu stark versiegelt und es gibt zu wenige Gründächer. „Wir müssen uns auch um Bio-Diversität kümmern, etwa durch Grünachsen oder Dachbegrünung.“ Der Stadtbaurat plädierte dafür, Richtlinien dafür kreisweit festzulegen, um sich bei Gewerbeansiedlungen nicht unnötige Konkurrenz unter den Nachbarstädten zu machen.

Der nächste Business Break findet am Mittwoch, 28. August 2019, ebenfalls im Hotel Residenz statt.

Jennifer Middelkamp

Kontakt

Jürgen Paschold
02871 23698-11
paschold@unternehmerverband.org

10 Jahre MINT-Nachwuchsförderung in Mülheim an der Ruhr

zdi-Netzwerk erreichte seit der Gründung im Jahr 2009 über 6.000 Kinder und Jugendliche

Europaweit ist das zdi-Netzwerk mit 4.500 Partnern aus Wirtschaft, Schule und Hochschule das größte Netzwerk zur Förderung des MINT-Nachwuchses. Zdi steht für „Zukunft durch Innovation. NRW“ und besteht aus über 40 zdi-Netzwerken und rund 70 zdi-Schülerlaboren. Gemeinsam mit ihren Netzwerkpartnern erreichen sie damit jährlich rund 300.000 Schüler.

Regionale Förderung

Seit 2009 bietet das Netzwerk Kindern und Jugendlichen Einblicke in die Bereiche rund um Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik, kurz: MINT. Von Projekten zum Thema Game-Design, über Experimente im Schülerlabor bis hin zu Workshops rund um Programmierung und IT werden vielfältige Möglichkeiten geboten. Anlässlich des zehnjährigen Jubiläums, das im Mai im HAUS



Bei der Jubiläumsfeier im HAUS DER WIRTSCHAFT wurde diskutiert, wie MINT-Bildung junge Menschen unterstützen kann. (Foto: M&B/Andreas Köhring)

DER WIRTSCHAFT in Mülheim gefeiert wurde, kam Klaus Kaiser,

Parlamentarischer Staatssekretär im NRW-Ministerium für Kultur und

Wissenschaft. Gemeinsam mit Vertretern aus Unternehmen, Schulen, der

Regionaldirektion NRW der Bundesagentur für Arbeit und ehemaligen

zdi-Projektteilnehmern diskutierte er darüber, wie MINT-Bildung junge Menschen bei der Gestaltung ihrer Zukunft unterstützen kann.

In den vergangenen Jahren wurden, laut zdi-Koordinatorin Monika Bruckmann, etwa 400 Kurse und Projekte mit Schulen und Partnern durchgeführt und dabei mehr als 6.000 Schüler für Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik begeistert. Seit der Gründung wird das Projekt von der Mülheim & Business GmbH Wirtschaftsförderung getragen und von regionalen Partnern unterstützt. Viele der Angebote werden im Rahmen des Förderprogramms zdi-BSO-MINT von dem Ministerium für Kultur und Wissenschaft sowie der Regionaldirektion Nordrhein-Westfalen der Bundesagentur für Arbeit finanziert.

Lena Bongartz

➤ www.zdi-mh.de

Lernen ohne Zwang

Junior-Uni Ruhr stellt sich beim Unternehmertag vor

Die Junior-Uni Ruhr, eine außerschulische, privat finanzierte und gemeinnützige Bildungs- und Forschungseinrichtung in Mülheim an der Ruhr, möchte Kindern und Jugendlichen etwas bieten, was schulische Lernorte oftmals nicht erreichen können: die Welt zu entdecken ganz ohne Leistungskontrollen und Zwang. „Das sind die Grundideen der Junior-Uni: Kindern und Jugendlichen bis zum Eintritt ins Berufsleben Raum für ihre Neugier, Entdeckerfreude und ihren Forschungsdrang zu geben. Ohne Noten oder Leistungsdruck. Kein Talent darf verloren gehen!“, so Dagmar Mühlenfeld, Geschäftsführerin der Junior-Uni Ruhr.

An der Junior-Uni, die im Februar mit einem „Urknull“ und 5.000 Besuchern startete, entscheiden die Kinder und Jugendlichen von vier bis 20 Jahren selbst, welche Themen ihr Interesse wecken und in welchen Fachbereichen sie sich weiterbilden wollen. Das Angebot reicht von Naturwissenschaften über Geschichte und Kunst bis hin zu Wirtschaftswissenschaften, Raumfahrzeugtechnik und Programmierung.

Bildungsregion bereichert

NRW-Bildungsministerin Yvonne Gebauer freut sich über die neue Einrichtung: „Die von bürgerschaftlichem En-

Info

- Neue Kurse beginnen jedes Jahr im Mai.
- Anmeldungen für das Jahr 2020 sind ab September möglich.
- Die Junior-Uni Ruhr wird ihr Konzept auch bei unserem diesjährigen Unternehmertag vorstellen

➤ www.junioruni.ruhr

gagement getragene Junior-Uni Ruhr ist eine Bereicherung für die Bildungsregion Mülheim und die Metropole Ruhr.

Isabel Petkens



Zum „Urknull“, also der Gründungsveranstaltung der Junior-Uni Ruhr, kamen im Februar 5.000 Besucher in den Mülheimer Ringlokschuppen. (Foto: Junior-Uni Ruhr)

Best Practice für die Betriebspraxis

Neuer Erfahrungsaustausch zur Arbeitsvorbereitung

Wie organisiert man die Prozesse vor der eigentlichen Herstellung von Produkten in optimaler Weise? Diese Frage stand im Mittelpunkt des ersten Erfahrungskreises „Arbeitsvorbereitung“. Diesen organisieren in Kooperation der REFA-Regionalverband Osnabrück Münsterland Niederrhein und der Unternehmerverband.

Impulse und Austausch zur Arbeitsvorbereitung

23 Teilnehmer aus den Regionen von Dinslaken bis Emmerich trafen sich zur Premiere im März bei der Flender GmbH, um sich über die Arbeitsvorbereitung von gestern bzw. im Zeitalter von Industrie 4.0 auszutauschen. Jürgen Paschold, Vorstandsmitglied des REFA-Regionalverbandes und Verbandsingenieur beim Unternehmerverband, erläutert: „Bei diesem Erfahrungskreis wollen wir Fachleuten aus der Arbeitsvorbereitung Impulse für die eigene Tätigkeit mitgeben. Zudem sollen sie sich mit anderen Experten über berufsspezifische Fragen und Lösungen austauschen.“



Hans-Jörg Unland (NC Programmierung) (von links), Manfred Bruns (Zeitwirtschaft) und Thomas Bühs (Arbeitsplanung) zeigten den Teilnehmern, wie die Arbeitsvorbereitung bei Flender organisiert ist. (Foto: Flender)

Zeitwirtschaft, Arbeitsplanung und NC Programmierung

Die Treffen finden jeweils in Unternehmen der Region statt, um den Teilnehmern praktische Anwendungsbeispiele zu liefern. So stellten bei der Premiere beim Bocholter Unternehmen Flender beispielsweise Experten aus Zeitwirtschaft, Arbeitsplanung und NC Programmierung alle

Schritte vor der Produktion aus ihren Verantwortungsbereichen vor. Weitere Termine des Erfahrungskreises sind im Laufe des Jahres geplant.

Jennifer Middelkamp

Kontakt

Jürgen Paschold
02871 23698-11
paschold@unternehmerverband.org

Wirtschaftsausschuss gegen Entwurf des Masterplans

WirtschaftsForum: Argumente des Unternehmerverbandes Mülheimer Wirtschaft und der IHK sorgen für Umdenken

Nach dem Auftakt im Januar hatte der Unternehmerverband Mülheimer Wirtschaft im Mai Vertreter aller Mülheimer Ratsfraktionen sowie fraktionslose Ratsmitglieder zur zweiten Ausgabe des WirtschaftsForums ins Haus der Wirtschaft eingeladen. Nahezu alle Parteien und Bündnisse waren vertreten, außerdem die Industrie- und Handelskammer (IHK) für Essen, Mülheim an der Ruhr, Oberhausen.

Im Mittelpunkt der Diskussion stand der Entwurf des Masterplans Industrie und Gewerbe, den Unternehmerverband und IHK Ende März gemeinsam öffentlich abgelehnt hatten. Hauptkritikpunkt: Notwendige Flächen für Gewerbe und Industrie werden darin kaum ausgewiesen. Diese sind aber dringend notwendig, damit etablierte Unternehmen die Chance auf Erweiterung haben und sich neue Unternehmen in Mülheim ansiedeln können. Mit dem Effekt, dass Arbeitsplätze geschaffen und so die Einnahmen der Stadt gesteigert werden.

Stadttrat muss von Verwaltung klare Zielvorgaben einfordern

Die Warnung von Unternehmerverband und Industrie- und Handelskammer verfiel bei den Politikern: In der Sitzung des Mülheimer Wirtschaftsausschusses Ende Mai lehnten die Fraktionen von BAMH, SPD, FDP und MBI den Entwurf mehrheitlich ab und fordern den Stadtrat in einem Antrag auf, der Wirtschaftsförderungsgesellschaft Mülheim & Business GmbH den Auftrag zu erteilen, einen neuen Masterplan zu erstellen. Über den Antrag entscheidet der

Mülheimer Rat in einer seiner nächsten Sitzungen.

„Mülheim wird seit Jahren als Wirtschaftsstandort in allen Rankings nach hinten durchgereicht“, erläuterte Hanns-Peter Windfeder, Vorsitzender des Unternehmerverbandes, die Hintergründe für die gemeinsame Initiative mit der IHK. „Statt mit dem Entwurf des Masterplans Industrie und Gewerbe eine Perspektive für eine Trendwende zu eröffnen, stützt die Stadtverwaltung mit dem Papier diesen dramatischen Negativtrend, weil die Bedürfnisse von Industrie und Gewerbe hinten angestellt werden.“ Windfeder fehlt in dem Masterplan der erkennbare Wille der Verwaltungsspitze, den Wirtschaftsstandort Mülheim breit und aktiv zu entwickeln und durch die Schaffung neuer Arbeitsplätze die Einnahmesituation der Stadt nachhaltig zu verbessern – ohne weitere Steuererhöhungen. Während des WirtschaftsForums fokussierte Windfeder auf die Gestaltungsmöglichkeiten der Politik: „Der Stadtrat darf und muss von der Stadtverwaltung mit klaren Zielvorgaben einfordern, Alternativen für die Flächenentwicklung zu erarbeiten. Nur dann kommen wir vom notdürftigen Verwalten einer überschuldeten Kommune zum aktiven Gestalten einer prosperierenden Stadt.“

Wie schlecht es um Mülheim wirtschaftlich steht, machten Daten der IHK für Essen, Mülheim an der Ruhr



Einmütig Kritik am Masterplan Industrie und Gewerbe formulierten (von links) Heinz-Jürgen Hacks und Veronika Lühl von der IHK für Essen, Mülheim an der Ruhr, Oberhausen sowie Kerstin Einert-Pieper und Hanns-Peter Windfeder vom Unternehmerverband Mülheimer Wirtschaft. (Foto: Kleff)

und Oberhausen deutlich. So hat Mülheim am wirtschaftlichen Aufschwung der vergangenen Jahre schlicht nicht teilgenommen: Zwar stieg die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten von

2008 bis 2018 in Mülheim um 9,1 Prozent, der NRW-Durchschnitt betrug aber plus 17,1 Prozent, der Bundesdurchschnitt plus 18,7 Prozent. Im vergangenen Jahr registrierte die Wirtschaft in Mülheim sogar einen Stellenabbau von 0,6 Prozent. Noch drastischer fällt die Betrachtung der Bruttoinlandsproduktentwicklung im Zeitraum 2008 bis 2016 aus: Während die nordrhein-westfälische Wirtschaft um 16,9 Prozent wuchs, schrumpfte das Sozialprodukt in Mülheim um 3,6 Prozent. Städte wie

Oberhausen, Bochum und Gelsen-

Flächendefizit wirkt sich negativ auf Beschäftigungszahlen aus

Veronika Lühl, stellvertretende Hauptgeschäftsführerin der IHK, stellte fest, dass sich ihre Institution wegen der prekären Lage so eindeutig in der politischen Diskussion positioniert habe. „Das Flächendefizit hat unmittelbare negative Auswirkungen auf die Arbeitsplatzentwicklung: Der gewerblich-industrielle Sektor ist mit einem Anteil von rund 30 Prozent an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Mülheim im Vergleich zum übrigen Ruhrgebiet und dem Land NRW überdurchschnittlich bedeutend. Und nach einer Studie von Business Metropole Ruhr aus dem Jahr 2017 sind zuletzt rund 70 Prozent aller im Ruhrgebiet neu geschaffenen Arbeitsplätze auf industriell-gewerblichen Flächen entstanden. Mit Blick

auf zusätzliche Arbeitsplätze für Mülheim läge es also nahe, sich auf die Neuausweisung eben solcher Flächen zu konzentrieren.“

Lediglich 28 von 90 ha benötigter Flächen ausgewiesen

Im Entwurf des Regionalplans Ruhr ist für Mülheim an der Ruhr ein zusätzlicher Bedarf an Industrie- und Gewerbeflächen von rund 90 Hektar errechnet worden. Im kritisierten Masterplan werden allerdings lediglich 28 Hektar als kurz- bis mittelfristig zusätzlich erschließbar ausgewiesen. Lühl: „Wir können nicht mittragen, dass der Flächenbestand für klassische Gewerbe- und Industrieunternehmen faktisch nahezu zementiert wird. Wenn Mülheim an der Ruhr zukünftig noch wirtschaftliche Entwicklungschancen wahrnehmen will, muss im Rahmen der planerischen Abwägung wirtschaftlichen Belangen ein deutlich höheres Gewicht beigemessen werden. Mit anderen Worten: Die Umwandlung von Freiraum in Wirtschaftsflächen muss im Einzelfall grundsätzlich ermöglicht werden. Dabei muss ein Ausgleich zwischen einem höheren Wirtschaftsflächenanteil und einer ökologisch sinnvollen Stadtentwicklung gesucht werden.“

Windfeders Fazit: „Nur durch Schaffung neuer Arbeitsplätze – ausgehend von der Ansiedlung neuer Unternehmen – können wir die Einnahmenseite und damit die finanzielle Ausstattung der Kommune nachhaltig positiv beeinflussen. Dazu brauchen wir aber eine andere ‚Denke‘ als sie der erste Entwurf des Masterplans offenbart.“

Christian Kleff

Kontakt

Kerstin Einert-Pieper
0208 30068-14
einert-pieper@
unternehmerverband.org

Innovativen Ausbildungs-Campus in Oberhausen einrichten

Arbeitskreis Berufsausbildung des Unternehmerverbandes lud Ausbilder ins Hans-Sachs-Berufskolleg in Oberhausen ein

Zu wenige Berufsschüler und Lehrer, zu teure Ausstattung, kaum Innovation – die Bestandsaufnahme von Oberstudiendirektor Marc T. Bückler, Schulleiter des Hans-Sachs-Berufskollegs in Oberhausen, war alarmierend. Über Auswege aus dieser Misere – seine Vision ist ein Ausbildungs-Campus – diskutierte er im Mai mit Ausbildern hiesiger Unternehmen. Sie folgten damit der Einladung des Unternehmerverbandes zum Arbeitskreis Berufsausbildung. „Wir pflegen so nicht nur regelmäßig den Erfahrungsaustausch untereinander, sondern tauschen uns über Trends und Ideen aus“, erläutert Elisabeth Schulte vom Unternehmerverband.

Rund 2.100 Schüler werden am Hans-Sachs-Berufskolleg, das eine der ältesten Berufsschulen Deutschlands

ist, derzeit in 37 Bildungsgängen ausgebildet. „Nicht einmal die Hälfte davon sind Azubis, früher wurden hier mehr als 4.000 Lehrlinge beschult; allein in den letzten zwölf Jahren haben wir über 500 Azubis verloren“, zeichnete Bückler eine fatale, nicht nur von der Demografie abhängige Entwicklung auf. Mit sinkenden Schülerzahlen werde alles teuer und ineffizient, z. B. weil Werkstätten und Kurse nicht ausgelastet sind und trotzdem Personal und zig Beauftragte von Arbeitssicherheit bis Inklusion vorgehalten werden müssten. „Keiner ist bereit zu entscheidenden Strukturformen bei der Dualen Ausbildung. Diese sind aber dringend erforderlich: Wir sind zu dick und fett geworden“, sprach Bückler Klartext.

Bückers Kritik richtet sich an die Politik, die das Zusammenlegen von

Berufskollegs – etwa verschiedener Fachrichtungen oder Städte – und Neugestaltung von Lehrplänen nicht in die Hand nimmt.

Interdisziplinär und betriebspraktisch an Projekten arbeiten

Bückers Idee: In Oberhausen müssten alle Berufsschulen an einem Ort gebündelt werden, der zur Steigerung der Attraktivität der Dualen Ausbildung zu einem Campus ausgestaltet werden müsste mit Hightech-Laboren, Fablab, Niederlassungen von Hochschulen sowie Instituten oder auch Projekten wie dem neuen zdi-Zentrum. „Somit könnten Schüler und Auszubildende – vom technischen Zeichner über den Maschinenbauer bis zum Maler – interdisziplinär, gemeinsam und kreativ an Projekten arbeiten.“ Und

eben auch praxisnah, wie der Schulleiter ergänzte: „Die Unternehmen sind auch auf dem Campus vertreten, gestalten die Curricula mit, nehmen Impulse z. B. für den 3D-Druck mit.“ Wenn es dann auf dem Campus noch Wohnheime und Sportstätten gebe, wäre das äußerst attraktiv für junge Leute, denen man so auch die Gleichwertigkeit von Ausbildung und Studium vor Augen führe.

Ganzheitliche Ansätze für eine moderne Duale Ausbildung

Auch nach Einschätzung von Elisabeth Schulte, die beim Unternehmerverband die Aktivitäten rund um Schule/Wirtschaft organisiert, ist ein solch großes System vielversprechend: „Wir müssen ernsthaft überlegen, wie wir die immer teurer werdenden Ressourcen im Zeitalter der



Oberstudiendirektor Marc T. Bückler (2. v. l.) zeigte Ausbildern hiesiger Unternehmen, die dem Arbeitskreis Berufsausbildung des Unternehmerverbandes angehören, die Werkstätten des Hans-Sachs-Berufskollegs. (Foto: Schulte)

Digitalisierung besser einsetzen. Wir brauchen ganzheitliche Ansätze, um die Duale Ausbildung für die Zukunft attraktiv zu machen.“ Das würde nach Einschätzung der Volks-

wirtin auch Impulse für mehr Beschäftigung schaffen, die Oberhausen so dringend braucht.

Jennifer Middelpkamp

Gemeinsam innovativ sein

Business Break bei der Zenit GmbH

Künstliche Intelligenz, Digitalisierung, 3D-Druck, Internationalisierung, MINT-Fachkräfte, Kooperationen mit Start-ups oder Vorbereitung auf einen möglichen Brexit – quer durch alle Branchen berühren Unternehmen diese Themen. Sie zu bündeln und dazu zu beraten, ist Ziel des Zentrums für Innovation und Technik, kurz: Zenit, mit Sitz in Mülheim an der Ruhr. Dort fand ein Business Break statt, das regelmäßig der Unternehmerverband Mülheimer Wirtschaft und die Mülheim & Business GmbH veranstalten.

Rund 50 Mülheimer Unternehmern und Führungskräfte folgten der Einladung und informierten sich über Zenit,

das in einem Public-Private-Partnership von Land, Banken und dem Netzwerk Zenit e. V. getragen wird. 60 Mitarbeiter beraten seit der Gründung 1984 die 170 Mitglieder, das sind neben Unternehmen auch Organisationen und Kammern. „Wir schauen z. B., wie Prozesse effizienter, wo Schnittstellen verbessert oder wann Abläufe digitalisiert werden können“, erläutert Dr. Karsten W. Lemke. Als Fachleute für Förderprogramme geht die Arbeit weit über Mülheim hinaus, nicht nur weil die Mitglieder in ganz NRW ansässig sind. „Es herrscht ein wahrer Förder-Dschungel auf Landes-, Bundes- und EU-Ebene. Wir kennen alle und führen Unternehmen, die z. B. ein NRW-Programm durchlaufen

haben, mit vielen Synergieeffekten in andere Projekte.“

Über Projekte verzahnt

Das gute Netzwerk lobte auch Hanns-Peter Windfeder, Vorsitzender des Unternehmerverbandes Mülheimer Wirtschaft: „Unsere Verbindungen sind eng und wichtig, über gemeinsame Projekte, Veranstaltungen und Vorstandsmitglieder sind wir mit Zenit seit jeher eng verzahnt.“ Als Dankeschön überreichte Windfeder den Gastgebern eine Flasche „Unternehmergeist“, der am Firmensitz im Haus Urge nun nicht nur geatmet, sondern auch verinnerlicht werden könne.

Jennifer Middelpkamp



Dr. Karsten W. Lemke (2. v. l.), Geschäftsführer der Zenit GmbH, stellte beim Business Break sein Unternehmen vor. Das Unternehmerfrühstück organisieren regelmäßig Unternehmerverband, (v. r.) Hanns-Peter Windfeder und Kerstin Einert-Pieper, sowie Jürgen Schnitzmeier – hier an neuer Wirkungsstätte (s. Bericht auf S. 8) aber zum damaligen Zeitpunkt noch in seiner vorherigen Funktion als Wirtschaftsförderer. (Foto: Middelpkamp)

Wie man Binnenschiffer oder Hafenlogistiker wird

Arbeitskreis Schule / Wirtschaft lud Lehrer zur Haeger & Schmidt Logistics GmbH ein

Waschechte Matrosen mit überdurchschnittlich guten Verdienstmöglichkeiten – wie spannend der Ausbildungsberuf des Binnenschiffers ist, erfuhren Lehrer

Mitte Mai beim Arbeitskreis Schule / Wirtschaft des Unternehmensverbandes. „Ziel ist, dass die Pädagogen diese Erfahrungen eher unbekannter Ausbildungsberufe und der

Arbeitswelt an ihre Schüler für deren Berufsorientierung weitergeben“, erläuterte Elisabeth Schulte vom Unternehmensverband. Das Interesse war groß: Rund 40 Duisburger Lehrer aller weiterführenden Schulformen folgten der Einladung zur Haeger & Schmidt Logistics GmbH im Duisburger Hafen.



40 Lehrer folgten der Einladung des Unternehmensverbandes zum Arbeitskreis Schule/Wirtschaft in die Haeger & Schmidt Logistics GmbH. Das Unternehmen mit 220 Mitarbeitern stellte eher unbekanntere Berufe wie den Binnenschiffer oder den Hafenlogistiker vor. (Foto: Middelkamp)

WDR-Berichte



Der WDR berichtete über diesen Arbeitskreis Schule/Wirtschaft in gleich zwei Sendungen: In der Lokalzeit Duisburg und in WDR aktuell – im Bild Moderator Andreas Hodapp. Denn am gleichen Tag stellte Bundesverkehrsminister Scheuer den „Masterplan Binnenschiffahrt“ vor: Um den Güterverkehr auf den Straßen zu reduzieren, soll mehr Geld in die Modernisierung und Sanierung der Binnenschiffahrt investiert werden. Neben einer guten Infrastruktur beklagt die Branche jedoch auch Nachwuchsmangel – der Aufhänger für den Sender, unseren Arbeitskreis zu besuchen.

Ausbilder Olaf Prenzing stellte die fünf Ausbildungsberufe, in denen Haeger & Schmidt derzeit 32 junge Menschen ausbildet, sehr anschaulich vor. Das notwendige Rüstzeug brachte er knackig so auf den Punkt: „Binnenschiffer haben Fernweh und sind wetterfest, handwerklich geschickt, sportlich, gesund und teamfähig.“ Anstatt lange Anforderungsprofile lesen zu müssen, sehen Bewerber so auf einen Blick, ob der Beruf etwas für sie ist. „Außerdem ist vermutlich kein einziger Binnenschiffer in Deutschland arbeitslos, weil es viel mehr offene Stellen als Angebote gibt; zudem gehört der Job zu den am bestbezahltesten Ausbildungen“, warb Prenzing für das Berufsbild, das

seiner Ansicht nach zu Unrecht nicht auf dem „Radar“ der Schüler sei.

Auf Berufsmessen nicht nur Gummibärchen abgreifen

Mit den Pädagogen kam Olaf Prenzing auch über mögliche Praktika, Berufsfelderkundungen und das Bewerbungsverfahren ins Gespräch. Er erläuterte: „Drei Tage Vorlauf, um eine Praktikumsstelle zu bekommen, ist zu knapp. Ihre Schüler müssen sich bestenfalls drei Monate vor dem Termin bei uns melden, dann können wir auch vielseitige Einblicke von Verwaltung über IT bis zum Umschlag organisieren.“ Kritisch sieht der Personalleiter das Verhalten eini-

ger Schüler, die auf Messen nur Kulis und Gummibärchen abgreifen, sich aber nicht echt informieren und interessieren. „Wir geben auch Bewerbern mit Hauptschulabschluss eine Chance, wenn sie technikaffin sind. In unserer eigenen Weiterbildung vermitteln wir das Know-how für unsere Berufe, damit es in der Berufsschule nicht zu Überforderung kommt.“

Den Arbeitskreis Schule / Wirtschaft organisiert Elisabeth Schulte vom Unternehmensverband seit vielen Jahrzehnten in Duisburg – immer mit dem Ziel, die aussichtsreichen Perspektiven Dualer Ausbildung hier vor Ort deutlich zu machen. „Es war ein ermutigendes Signal an die Lehrer, dass

sich Unternehmen wie hier Haeger & Schmidt derart für die Jugend engagieren, an ihrem Reifungsprozess mitwirken und keinesfalls schon fertige Fachkräfte erwarten.“

220 Mitarbeiter europaweit

Die Haeger & Schmidt Logistics GmbH im Duisburger Hafen beschäftigt rund 220 Mitarbeiter europaweit. Das Logistik-Unternehmen bildet neben Binnenschiffern zurzeit Kaufleute für Spedition und Logistikdienstleistungen, Kaufleute für Büromanagement, Informatikkaufleute sowie Fachkräfte für Hafentlogistik aus.

Jennifer Middelkamp

Klischees in der Berufswahl abbauen

Beim Girls' Day und Boys' Day gewährten Unternehmen Einblick in die Berufswelt / Auch zwei Bocholter Unternehmen öffneten ihre Werkstore

Vorurteile bei technischen Berufen sind unbegründet. Hightech und Fingerspitzengefühl sind längst die Merkmale und damit für Mädchen mehr als interessant“, so Wolfgang Schmitz, Hauptgeschäftsführer des Unternehmensverbandes, anlässlich des diesjährigen Girls' Day. Dieser fand Ende März in ganz Deutschland statt – übrigens parallel zum Boys' Day, bei dem Jungen z.B. Einblick in Berufe der Pflege, der Gesundheit oder der Dienstleistungsbranche bekamen.

PIERON und Spaleck Oberflächentechnik mit dabei

Mit von der Partie an Rhein und Ruhr war die PIERON GmbH in Bocholt, ein Spezialist für technische Federn. Die Schülerinnen durchliefen mit Ausbildungsleiterin Jennifer Steffens alle Abteilungen. Highlight war die Erstellung eines Pneumatik-Schaltplanes zusammen mit den Azubis des Unternehmens. Zu ihnen gehörte Marie Friedrich, die seinerzeit durch den Girls' Day auf das Unternehmen aufmerksam wurde und dort ihre Ausbildung zur

Werkzeugmechanikerin absolvierte. Zweite Station in Bocholt war die Spaleck Oberflächentechnik GmbH & Co. KG: Drähte nach Anleitung biegen, Metallteile anreißen, kornen und anschließend mit Handwerkzeugen bearbeiten – was früher vielleicht als typische Männertätigkeit gegolten hätte, absolvierten Schülerinnen auch hier mit Bravour. Die Mädchen der Jahrgangsstufen fünf bis acht lernten die Ausbildungsberufe Industriemechanikerin und Technische Produktdesignerinnen kennen.

Nächster Girls' Day und Boys' Day am 26. März 2020

„Stereotype und Klischees in der Berufswahl sind trotz aller Aufklärung in der Berufsorientierung immer noch verbreitet“, bedauert Wolfgang Schmitz, weshalb solche Formate so wertvoll seien. Der nächste Girls' Day und der nächste Boys' Day finden am 26. März 2020 statt.

Weitere Mitgliedsunternehmen des Unternehmensverbandes, die beim



Marie Friedrich (rechts im Bild, mit Ausbildungsleiterin Jennifer Steffens) wurde durch den Girls' Day auf ihren Arbeitgeber, die PIERON GmbH, aufmerksam. (Foto: PIERON)

Girls' Day und Boys' Day an Rhein und Ruhr teilgenommen haben, waren in Duisburg die WOMA GmbH und die Siemens AG, in Mülheim an der Ruhr die Siebtechnik GmbH, das Max-Planck-Institut für Kohlenforschung, die Rheinisch-Westfälische Wasserwerksgesellschaft mbH, die Menerga GmbH,

die Fahrzeug-Werke LUEG AG und die Siemens AG. Aus Oberhausen war das Unternehmen thyssenkrupp MillServices & Systems GmbH dabei.

Geraldine Klan

> www.girls-day.de
> www.boys-day.de

Kreativer als Modedesign

Frauenstudiengang Maschinenbau

Seit dem Wintersemester 2018/19 bietet die Hochschule Ruhr West (HRW) den Frauenstudiengang Maschinenbau an. In den ersten vier Semestern studieren ausschließlich Frauen, sammeln Praxiserfahrungen durch Praktika und Projekte, aber auch durch Kooperationen und auf Exkursionen. In kleinen, kreativen Teams entwickeln die Studentinnen Lösungen für interessante, realistische Fragestellungen.

Ab dem 5. Semester geht der Studiengang dann als gemischter Studiengang weiter, bis zum Bachelor of Science. „Der Abschluss ist der Gleiche. Was den Frauenstudiengang besonders macht, ist der Weg dorthin – oder vielmehr der Einstieg“, erläutert Studiengangleiterin Prof. Dr. phil. nat. Alexandra Viven Dorsch. „Seitens der Industrie gibt es den Wunsch nach mehr weiblichen Führungskräften. Doch die aktuellen Studienbedingungen führen nicht dazu, dass sich der Frauenanteil im Maschinenbau erhöht. Daher hat es eines neuen, radikaleren Ansatzes bedurft, um mehr Aufmerksamkeit auf das Thema zu

lenken“, erläutert sie. Man habe sich am Vorbild der USA orientiert, wo Frauenstudiengänge als Exzellenzinitiative verstanden würden.

Erste Erfahrungen mit dem reinen Frauenstudiengang liegen bereits vor: Studentin Nadine Hortscht hatte zunächst Design- und Modemanagement studiert und kam durch Jobben mit Maschinenbau in Berührung. Als sie an der Hochschule Düsseldorf begann, Wirtschaftsingenieurwesen zu studieren, wurde sie aber mit sehr vielen Vorurteilen konfrontiert. „Durch Recherchen stieß ich auf die HRW. Hier können wir uns vorurteilsfrei bewegen und werden nicht mit Klischees konfrontiert.“ Erfahrene Absolventinnen aus der Wirtschaft begleiten die Studentinnen als Mentorinnen durchs Studium. Hortscht: „Ich bin mit meiner Entscheidung absolut zufrieden. Als Maschinenbau-Studentin kann ich noch kreativer arbeiten als zuvor im Bereich Modedesign.“

> www.frauen-studieren-maschinenbau.de

Ausbildung als aussichtsreiche Basis fürs Studium

Stipendiat studiert Energie- und Wassermanagement an der Hochschule Ruhr West

Ein 23-Jähriger, der bereits eine abgeschlossene Ausbildung zum Industriekaufmann vorweisen kann und jetzt sehr engagiert Energie- und Wassermanagement an der Hochschule Ruhr West studiert: „Sie haben einen vielversprechenden Weg eingeschlagen“, bescheinigt Kerstin Einert-Pieper, Geschäftsführerin des Unternehmensverbandes Mülheimer Wirtschaft, Stipendiat Jens Kondring. Der Mülheimer ist einer von insgesamt sieben Studierenden aus der Region, die der Unternehmensverband Metall Ruhr-Niederrhein mit einem Deutschlandstipendium unterstützt.

in einem Studentenwohnheim lebt, stammt gebürtig aus Vreden im Westmünsterland. Die Ausbildung sei für ihn der perfekte Start gewesen, resümiert der 23-Jährige. „Ich habe festgestellt, dass ich auf jeden Fall einen kaufmännischen Beruf ausüben möchte. Gleichzeitig interessierte mich der Bereich Wasserversorgung und Energiedienstleistungen.“ Er habe daraufhin gezielt nach passenden Studiengängen gesucht und sei an der Hochschule Ruhr West fündig geworden.

Ausbildung hilfreich

Gestartet sei er mit knapp 60 Kommilitonen. „Jetzt ist es noch rund die Hälfte“, so Kondring. Durch seine bereits abgeschlossene Berufsausbildung habe er viel konkretere Vorstellungen von den Inhalten des Studiums

gehabt, als viele seiner Mitstudenten. Kondring, der jetzt im vierten Semester studiert, arbeitet in den Semesterferien regelmäßig bei seinem alten Arbeitgeber. Im Rahmen seines Praxissemesters im nächsten Jahr würde er allerdings gerne woanders berufliche Erfahrungen sammeln. „Wir sind hier in der MEO-Region sehr gut vernetzt. Gerne stellen wir für Sie Kontakte her“, bot Kerstin Einert-Pieper dem engagierten Studenten an, der einen Notendurchschnitt von ca. 1,2 vorweisen kann. „Wir sind natürlich daran interessiert, dass Fachkräfte wie Sie in unserer Region Fuß fassen“, fügt Einert-Pieper hinzu.

Duales Studium bei Siemens verkürzt

Ein weiterer Stipendiat des Unternehmensverbandes an der Hoch-

schule Ruhr West ist Nicolas Schneider. Der 21-Jährige absolviert eine Berufsausbildung als Elektroniker und parallel ein Maschinenbaustudium. Möglich macht das ein duales Studium an der HRW, festangestellt ist der gebürtige Leipziger bei Siemens in Mülheim. „Ich konnte mein Ziel erreichen, das Studium zu verkürzen und stehe kurz vor der Bachelor-Arbeit. Im kommenden Wintersemester werde ich mein Masterstudium, ebenfalls in Kooperation mit der Siemens AG, beginnen“, erläutert Schneider seine Pläne für die Zukunft.

Einer von sieben Stipendiaten

Weitere fünf Stipendiaten des Unternehmensverbandes studieren an der Hochschule Rhein Waal (Campus Kleve und Kamp-Lintfort), an der



Zu Besuch im HAUS DER WIRTSCHAFT: Stipendiat Jens Kondring tauschte sich mit Kerstin Einert-Pieper, Geschäftsführerin des Unternehmensverbandes Mülheimer Wirtschaft, über sein Studium aus. (Foto: Klan)

Westfälischen Hochschule (Standort Bocholt) und der Universität Duisburg-Essen. Für eine solche Förde-

rung kann man sich direkt bei den Hochschulen bewerben

Geraldine Klan

Moderne Berufe als Chance für Schüler

InfoTruck der Metall- und Elektroindustrie war von März bis Juni im Verbandsgebiet unterwegs

Wie man auf x- und y-Achse lineare Funktionen erstellt, lernen Schüler im Unterricht. Was in Mathe aber reine Theorie ist, wird im InfoTruck der Metall- und Elektroindustrie erleb- und begreifbar. Statt einer mathematischen Gleichung entsteht hier mithilfe eines Koordinatensystems an der CNC-Fräse ein echter, perfekt bearbeiteter Metall-Würfel. „Technik ist alles andere als graue Theorie – das wollen wir den Schülern vermitteln. Und das ganz praktisch, indem sie selbst programmieren und Maschinen steuern“, erläutert Wolfgang Schmitz, Hauptgeschäftsführer des Unternehmensverbandes, die Vorzüge des Hightech-Gefährts, das von März bis Juni wieder Firmen und Schulhöfe im Verbandsgebiet ansteuerte.

„In Zeiten zunehmender Digitalisierung sind technische Berufe besonders zukunftsträchtig und somit eine große Chance für die Schüler, übrigens gerade für Mädchen, die das leider viel zu selten wissen“, bestärkt Wolfgang Schmitz die Jugendlichen, ihre „Fühler“ in diese Richtung auszustrecken. Ob Datenchips oder Software: In der Industrie 4.0 läuft die Produktion automatisch und intelligent ab. Um konkurrenzfähig zu bleiben, müssen sich Berufe dieser Entwicklung anpassen. „Die Metall- und Elektroindustrie hat dies als eine der ersten Branchen erkannt und ihre Ausbildung noch einmal modernisiert“, verdeutlicht Schmitz.

Von A wie Anlagenmechaniker bis Z wie Zerspanungsmechaniker – um



11 Firmen in 8 Städten machten mit

- MAN Energy Solutions in Oberhausen
- Lenord, Bauer & Co. GmbH in Oberhausen
- BENTELER Steel/Tube GmbH in Dinslaken
- Grunewald GmbH in Bocholt
- PIERON GmbH in Bocholt
- Novoferm GmbH in Isselburg
- Siemens AG in Duisburg
- Grillo-Werke AG in Duisburg
- Siemens AG in Mülheim
- Clyde Bergemann GmbH in Wesel
- PROBAT-Werke in Emmerich

diese hochmodernen Ausbildungsberufe näher kennen zu lernen, waren die Schüler im InfoTruck.

Azubis berichten auf Augenhöhe

Für die Achtklässler ist diese Erkundung eine so genannte „Berufsfelderkundung“ im Rahmen des Übergangssystems Schule – Beruf, „Kein

Abschluss ohne Anschluss“, kurz: KAOa. Zudem kamen sie mit Azubis ins Gespräch, die auf Augenhöhe von ihren Erfahrungen berichteten. Die Schüler konnten im InfoTruck auf zwei Etagen mit knapp 80 Quadratmetern Präsentationsfläche die Berufe der Branche kennenlernen – in Bild, Text, Ton und mit computergesteuerten, laufenden Maschinen, wenn auch in Miniatur. Dabei kom-

men modernste Medien und zum Beispiel eine 3D-Animation zum Einsatz. Am allerwichtigsten ist den Organisatoren aber, dass die Berufe durch „Anfassen und Selbermachen“ konkret erlebbar werden. Wie kann ein Aufzug gesteuert werden? Wozu dienen Wechselschalter? Und wie muss eine computergesteuerte CNC-Fräse programmiert werden? Die einzelnen Lern- und Erlebnis-

stationen sind zu diesem Zweck wie typische Arbeitsplätze in der Metall- und Elektroindustrie konzipiert.

Geraldine Klan

Kontakt

Elisabeth Schulte
0203 99367-125
schulte@unternehmerverband.org



„In Zeiten zunehmender Digitalisierung sind technische Berufe besonders zukunftsträchtig und somit eine große Chance für die Schüler, übrigens auch gerade für Mädchen, die das leider viel zu selten wissen.“

Martin Jonetzko,
stellvertretender Hauptgeschäftsführer
des Unternehmensverbandes

Achtklässler der Gesamtschule Bocholt programmieren eine Maschine im InfoTruck der Metall- und Elektroindustrie. Grunewald-Ausbildungsleiter Wolfgang Overbeck (links) und Martin Jonetzko (rechts), stellv. Hauptgeschäftsführer des Unternehmensverbandes, geben Anleitung. (Foto: Middelkamp)



„Wir legen bereits zu Beginn der Ausbildung viel Wert darauf, Themen wie Industrie 4.0 und Digitalisierung in unsere Lernkonzepte zu integrieren und erlebbar zu machen.“

Markus Mülleneisen,
Personalleiter BENTELER-Werk
Dinslaken

Nicht nur zuschauen, sondern selber machen – das ist das Prinzip in den InfoTrucks der Metall- und Elektroindustrie. (Foto: Kleff)



„Viele Schüler bringen bereits Vorkenntnisse mit. Hier können sie erlerntes Wissen vertiefen und in die Praxis umsetzen.“

Ingenieur Claudio Schmicke,
Truck-Team

Auftakt: Die Achtklässler der Gesamtschule Emschertal informierten sich im InfoTruck über technische Berufe, begleitet von Lehrerin Dragana Koslowski, Abteilungsleiterin Klassen 7-8, und Claudio Schmicke vom Truck-Team. (Foto: Klan)



„Die Schüler lernen moderne Ausbildungsberufe mit sehr guten Zukunftsaussichten kennen. Das ist eine echte Chance, die Weichen für das spätere Berufsleben zu stellen.“

Döndü Pektaş,
Lehrerin an der Leibniz-Gesamtschule

Die Ingenieure des Truck-Teams informieren die Schüler; Elisabeth Schulte (hinten links) vom Unternehmensverband schaute ihnen über die Schulter. (Foto: Kleff)



„Einige Schüler haben Interesse an einer Ausbildung in unserem Unternehmen signalisiert.“

Kai Büsskamp,
Maschinenbau-Techniker im
Novoferm-Werk

Schüler der Verbundschule Isselburg erkundeten den InfoTruck. Auszubildende der Firma Novoferm berichteten von ihren Erfahrungen. (Foto: Novoferm)



„Schüler, die sich beim Besuch im InfoTruck und im Unternehmen motiviert zeigen, dürfen sich gerne später wieder melden. Wir sind sehr daran interessiert, Nachwuchs hier in der Region zu finden.“

Thomas Wischermann,
Head of Apprentices' Training Shop
bei MAN Energy Solutions

Im InfoTruck der Metall- und Elektroindustrie wird auch gerade Mädchen die Faszination Technik näher gebracht. (Foto: Klan)



„Frauen und Technik passen sehr wohl zusammen und stellen das in unserem Werkstattalltag auch kontinuierlich unter Beweis.“

Holger Bentler,
Leiter der Siemens
Berufsbildung in NRW

Anfassen und Selbermachen: Holger Bentler, Leiter der Siemens Berufsbildung in Nordrhein-Westfalen, schaut zwei Schülerinnen im InfoTruck über die Schulter. (Foto: Klan)



„Wer sich motiviert und teamfähig zeigt und auch noch technisches Verständnis mitbringt, darf uns später gerne seine Bewerbung schicken.“

Thorsten Rogmann,
Leiter Personal & Recht
Clyde Bergemann GmbH

Die Lern- und Erlebnisstationen im Truck sind wie typische Arbeitsplätze konzipiert. (Foto: Klan)



„Wir bilden zurzeit unter anderem Industriekaufleute, IT-Systemelektro- niker, Technische Produktdesigner, Elektroniker für Betriebstechnik sowie Industrie- und Zerspanungsmechaniker aus.“

Jörg Gabriel,
Ausbildungsleiter PROBAT-Werke

Modernste Medien: Schüler der Gesamtschule Emmerich erkundeten den InfoTruck. (Foto: PROBAT)

Zwei Campusfeste zum zehnten Geburtstag

Hochschule Rhein-Waal bietet 36 Studiengänge für rund 7.000 Studenten

2009 fiel die Entscheidung, die Hochschule Rhein-Waal mit den zwei Standorten Kleve und Kamp-Lintfort zu errichten. Durch innovative Ideen, tatkräftiges Engagement und starken regionalen Rückhalt entstand innerhalb von zehn Jahren eine Hochschule mit 7.000 Studierenden in 36 Bachelor- und Masterstudiengängen. Dieses Jubiläum wurde mit Campusfesten in Kleve und Kamp-Lintfort gefeiert.

Enger Schulterschluss mit der lokalen Wirtschaft

Unter dem Leitbild „in der Region verwurzelt, mit der Welt vernetzt“, setzt die Hochschule Rhein-Waal auf fächerübergreifende und praxisnahe Lehre und Forschung. Hiervon zeugen zahlreiche Forschungs- und Entwicklungskooperationen, Austauschprogramme und Studierendenprojekte in engem Schulterschluss mit der lokalen Wirtschaft, internationalen Unternehmen sowie Partnerhochschulen und wissenschaftlichen Einrichtungen im In- und Ausland. Hierzu passt auch der Ansatz, weit überwiegend in englischer Sprache zu lehren und die Studierenden so für einen sich stetig globaler entwickelnden Arbeitsmarkt vorzubereiten. Die Hochschule Rhein-Waal zeigt, dass Regionalität und Weltoffenheit einander keinesfalls ausschließen.



Die Hochschule Rhein-Waal feierte ihr zehnjähriges Jubiläum bei einem Campusfest im Mai. (Foto: HSRW)

Am Niederrhein ist innerhalb von zehn Jahren eine Wissensschmiede entstanden, die nach außen und in die Region hinein wirkt.

Vier interdisziplinäre Fakultäten

Es gibt vier interdisziplinäre Fakultäten: Technologie und Bionik (Kleve), Life Sciences (Kleve), Gesellschaft und Ökonomie (Kleve und Kamp-Lintfort) sowie Kommunikation und Umwelt (Kamp Lintfort). Die bieten 25 Bachelor- und elf Master-Studiengänge. 75 Prozent der Studiengänge werden auf Englisch gelehrt.

Die Hochschule hat 88 Partnerhochschulen in 40 Ländern, 60 davon in Europa.

897 Absolventen im Jahr 2018

Rasant wie die Zahl der Studierenden stieg auch die Zahl der Abschlüsse: 2018 haben 897 junge Menschen an der Hochschule Rhein-Waal einen Bachelor- oder Master-Abschluss gemacht.

► www.hochschule-rhein-waal.de

Hochschule Ruhr West feiert Jubiläum

Aus 80 Studierenden wurden in zehn Jahren über 6.000

Insgesamt 6.377 Studierende in 21 Bachelor- und neun Masterstudiengängen: Die Hochschule Ruhr West feiert in diesem Jahr ihr zehnjähriges Jubiläum. 2009 wurde die Hochschule mit den Schwerpunkten Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik gegründet. Im Wintersemester 2009/2010 starteten mit Maschinenbau am Standort Mülheim an der Ruhr und Wirtschaftsingenieurwesen-Energiesysteme am Standort Bottrop die ersten Bachelor Studiengänge mit insgesamt 80 Studierenden. Die beiden Standorte wurden durch die Errichtung moderner Gebäude bis zum Jahr 2016 zu attraktiven Orten des Lehrens und Lernens. Mit dem Ziel, dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken, entwickelte die Hochschule das passende Angebot für Studieninteressierte sowie für Unternehmen in der Region.

Erfolgsgeschichte weiter schreiben

„Wir als Hochschule möchten unseren Geburtstag zum Anlass nehmen, um Danke zu sagen: Für die Unterstützung und das Interesse, welches uns Schüler, Lehrer, Bürger, Unternehmen, Politik, Medien und alle Interessierten in den vergangenen Jahren entgegengebracht haben. Durch den großen Rückhalt in der Öffentlichkeit und das außerordentliche Engagement von Beschäftigten und Stu-



Vor zehn Jahren gegründet und inzwischen auf einem großen Campus mit modernen Gebäuden: In der Hochschule Ruhr West wurden passende Angebote für Studieninteressierte sowie für Unternehmen in der Region entwickelt. (Foto: HRW)

dierenden ist die HRW nach zehn Jahren da angekommen, wo sie heute ist und ich bin mir sicher, dass es uns gelingen wird, diese Erfolgsgeschichte weiter zu schreiben“, so Prof. Dr.-Ing. Susanne Staude, staatlich Beauftragte für die Funktion der Präsidentin, anlässlich des Jubiläums.

Innovationstag folgt im September

Neben dem offiziellen Festakt und dem Tag der offenen Tür, die im Juni (kurz nach Druckunterlagenschluss

dieser Ausgabe der [unternehmen!]) stattgefunden haben, finden in dem Jubiläumsjahr der Fachhochschule einige weitere Veranstaltungen statt: Der Innovationstag im September 2019 steht unter dem Motto Digitalisierung und innovative Technologien. Interessenten für Trends und Entwicklungen in Lehre und Lernbedingungen sind beim Tag der Lehre am 4. Dezember herzlich willkommen.

► www.hochschule-ruhr-west.de

Anzeige



Weltklasse aus Duisburg

KROHNE – Weltweit führender Hersteller und Anbieter von Lösungen für die industrielle Prozessinstrumentierung

- Innovation und höchste Qualität: komplettes Produktportfolio für Durchfluss, Füllstand, Druck, Temperatur und Prozessanalytik
- Industriespezifische Systemlösungen, z.B. für den eichpflichtigen Verkehr, Tankerbeladung, etc.
- Services vom Engineering bis Projektmanagement
- Globales Unternehmen, familiengeführt seit 1921: 560 Mio. Euro Umsatz, über 3900 Mitarbeiter, 15 Produktionsstätten und 44 internationale Gesellschaften
- Klares Bekenntnis zum Standort Duisburg: Neubau der Unternehmenszentrale mit einem Investitionsvolumen von über 16 Mio. Euro

krohne.com

► products ► solutions ► services

KROHNE

► measure the facts

Wie Digitalisierung auch die Stahlrecyclingbranche verändern wird.

Mit über 640 Mitgliedern ist die BDSV Bundesvereinigung Deutscher Stahlrecycling- und Entsorgungsunternehmen e. V. (BDSV) mit Sitz in Düsseldorf und einem Hauptstadtbüro in Berlin der größte Stahlrecycling-Verband in Europa. Als Wirtschaftsverband vertritt die BDSV die Interessen von deutschen bzw. in Deutschland tätigen Unternehmen, die in den Bereichen Stahlrecycling und weiteren Entsorgungsdienstleistungen tätig sind. Im Mittelpunkt der Verbandsziele stehen die ökonomischen und ökologischen Rahmenbedingungen der Recyclingwirtschaft. Die Vereinigung steht für die Erhaltung der Umwelt und die Schonung von Rohstoffreserven.

Die Unternehmen der Stahlrecyclingwirtschaft erfassen und bereiten den (Edel-)Stahlschrott qualitativ so auf, dass diese als Sekundärrohstoffe von Stahlproduzenten und Gießereien verwertet werden können. Die Stahlwerke und Gießereien schaffen daraus hochwertige Produkte. Das Know-how und die Qualitätssicherung der Schrottwirtschaft werden für die Lieferung der Sekundärrohstoffe immer wichtiger. Für die Schrottwirtschaft ist dabei von großer Bedeutung, dass sich die Erreichung der gesetzten ökologischen Ziele in ein wirtschaftlich realistisches und wettbewerbsförderndes Umfeld einfügen lässt.

Die rund 520 deutschen Stahlrecyclingunternehmen, die in ihrer Größe von internationalen Konzernern bis hin zu Kleinbetrieben reichen, machen den größten Anteil der BDSV-Mitglieder aus. Die rund 140 außerordentlichen Mitglieder sind überwiegend in- und ausländische Dienstleistungsunternehmen sowie Hersteller von Maschinen und Einrichtungen für die Stahlrecyclingwirtschaft. Hinzu kommen einige ausländische Stahlrecyclingunternehmen, die ebenfalls außerordentliches Mitglied in der BDSV sind. In der der BDSV angegliederten FAR Fachgruppe Autorückmontage sind rund 90 Autodemontagebetriebe Mitglied.

Auf europäischer Ebene besteht eine enge Zusammenarbeit mit dem europäischen Dachverband EuRIC (European Recycling Industries' Confederation) bzw. mit deren Unterorganisation EFR European Ferrous Recovery & Recycling Federation, Brüssel. Auf internationaler Ebene engagiert sich die BDSV im Weltrecyclingverband BIR (Bureau of International Recycling), Brüssel. Die BDSV hat einen Vertreter in den dortigen Vorstand der Abteilung für Eisen und Stahl (Ferrous Division) entsandt.

Stahlrecycling: Gelebte Kreislaufwirtschaft

Die Stahlrecyclingbranche und die Stahlbranche leben Kreislaufwirtschaft und setzen die in vielen Bereichen noch als Vision verstandene zirkuläre Wirtschaft bereits seit langer Zeit aktiv, wirtschaftlich und ökologisch um. Die zirkuläre Wirtschaft hat ihre Ursprünge in der Gründung der Europäischen Gemeinschaft für Kohle und Stahl, der sog. Montanunion, im Jahr 1951. Ziel der Montanunion war einst die Schaffung eines gemeinsamen Marktes für Kohle, Stahl, Eisenerz und Schrott sowie das zollfreie Handeln im Warenkreis Montanindustrie.

Zur Weiterentwicklung der zirkulären Wirtschaft in Europa müssen Erfassung, Sortierung und Aufbereitung von Schrotten kontinuierlich optimiert werden. Bedingt durch die hohen Anforderungen an Produkte mit Stahl und deren Funktionalität nimmt die Komplexität bei der Zusammensetzung ständig zu. Die Kombination von Stahl mit anderen Materialien, wie Kunststoff aber auch NE-Metallen (sog. Komposite) wächst an, um die Bedürfnisse der Industriegesellschaft zu bedienen. Das wiederum bringt neue Herausforderungen für die Pyrometallurgie in den Elektrostahlwerken und den Oxygenstahlwerken mit sich. Entsprechend muss auch die Stahlrecyclingwirtschaft als Dienstleister und Sekundärrohstofflieferant mit diesen Herausforderungen umgehen und sich an die Anforderungen anpassen. Das allerdings kann nur im ständigen Dialog mit den Produzenten geschehen. Zudem ist hoher Forschungsbedarf erkennbar, wobei auch die Politik gefordert ist.

Der Prozess der Trennung und Separierung von ausgedienten Stahlprodukten folgt strikten Qualitätsanforderungen. Durch die Analytik und die Sortiertechnologie ist es möglich, die hohen Spezifikationen der Stahlwerke und Gießereien hinsichtlich der Anteile von Chrom, Nickel, Molybdän, Kupfer sowie zahlreicher Legierungselemente einzuhalten. Ein Legierungselement kann in einem Produkt gewünscht sein kann, in einem anderen Stahlprodukt dürfen jedoch bestimmte Grenzwerte nicht überschritten werden.

Es gibt es nur wenige andere Rohstoffe, die wie Stahl prinzipiell ohne Qualitätsverlust recycelt werden können. Manchmal wird aus einem Automobilblech die Umkleidekabine einer Waschmaschine, die am Ende des Lebenszyklus zu einem Roh-

stoff für Baustahl wird. Nicht ausgeschlossen ist, dass der Baustahl dann wieder als Sekundärrohstoff für Automobilbleche dient. Solches Multirecycling ohne Qualitätsverlust erhöht die Ökobilanz von Stahl ganz entscheidend.

Mit den immer komplexeren Produkten wächst allerdings auch die Gefahr, dass sich in die Sekundärrohstoffe für Stahlwerke und Gießereien unerwünschte Stoffe, z. B. Kupfer, einschleichen. Kupfer ist für die Stabilität von Stahl prinzipiell schädlich. Gerade dieses Beispiel zeigt, wie enorme Anstrengungen von Recyclern, Produzenten und der Forschung erforderlich sind.

Bedeutender Beitrag zum Umwelt- und Ressourcenschutz

Mit der Bereitstellung von Sekundärrohstoffen leistet die Stahlrecyclingwirtschaft einen bedeutenden Beitrag zum Umwelt- und Ressourcenschutz. Insbesondere die Verringerung von CO₂-Emissionen ist bedeutend. In Deutschland beträgt der Anteil von eingesetztem Stahlschrott rund 43 Prozent, in China, wo knapp die Hälfte des Weltrohhstahls hergestellt wird, derzeit jedoch nur etwa 15 Prozent, Tendenz allerdings steigend.

Man muss sich indessen vergegenwärtigen, dass die Verfügbarkeit von Schrott nicht unbegrenzt ist. Viele Stahlprodukte zeichnen sich durch besondere Langlebigkeit aus, gelangen deshalb erst nach Jahrzehnten in die Verwertung. Ohne die Primärrohstoffe Eisenerz und Kohle geht es nicht. Es kommt darauf an, den richtigen „Mix“ zu finden und dabei die Möglichkeiten der Schrotterzeugung, etwa aus „anthropogenen Lagern“, aususchöpfen. Wichtiges Stichwort dazu ist das urban mining. Schädlich wäre es, wenn die Gewinnung von Schrott, etwa durch erweiterte Überlassungspflichten gegenüber öffentlich-rechtlichen Entsorgungsträgern, reglementiert würden. Die Schrottreyclingwirtschaft braucht den freien Wettbewerb zum Atmen.

Kreisläufe auch in Zukunft mit Stahlschrott schließen

Obwohl die Rohstahlerzeugung in Deutschland in den vergangenen Jahren nahezu konstant war, unterliegt der Stahlschrottmarkt starken Schwankungen. Da Stahlschrott ein globales Handelsgut ist und somit auch externen Einflüssen unterliegt, sind dessen Entwicklungsprognosen grundsätzlich schwierig. Nach wie vor haben die heutigen Überkapazitäten bei der chinesischen Stahlproduktion starken Einfluss auf die globalen Rohstoff- und Stahlmärkte.

Während die Metallgehalte in den geförderten Erzen tendenziell abnehmen und die Annahme einer Steigerung der Gewinnungskosten als auch des eingesetzten Energieaufwands nahe liegt, wird Schrott als Sekundärrohstoff zukünftig auch unter



Foto: BDSV

ökonomischen Aspekten immer wichtiger. Das Elektrolichtbogenverfahren als aktuell wichtigstes Stahlproduktionsverfahren auf der Basis des Sekundärrohstoffs Stahlschrott wird seine dominierende Stellung neben der Hochofenroute bewahren und den Absatz sichern.

Sind die Entwicklungsperspektiven der Stahlrecyclingwirtschaft auch prinzipiell positiv, so muss sich die Branche mit einigen Herausforderungen auseinandersetzen:

- Sicherstellung einer flächendeckenden sortenreinen Erfassung und Aufbereitung von Schrotten
- Umgang und Aufbereitung komplexer Verbundmaterialien
- Gewährleistung einer legierungsspezifischen Trennung trotz zunehmender Materialvielfalt in den Inputströmen zur Minimierung von Qualitätsverlusten
- Digitalisierung der Produktionsprozesse in der Stahlrecyclingbranche (dazu mehr unten).

Als wichtiger Sekundärrohstofflieferant und Dienstleister für die Stahlindustrie und die Gießereiwirtschaft stellt die Stahlrecyclingbranche einen wesentlichen Standortfaktor für die zirkuläre Wirtschaft dar. Das bestehende Know-how im Bereich der Sammel- und Separationsverfahren auszubauen und durch intelligentes Stoffstrommanagement auch weiterhin verlässlich qualitätsgesicherte Sekundärrohstoffe für die Stahlindustrie

bereitzustellen, sichert die Basis für eine zirkuläre Wirtschaft.

Digitalisierung der Stahlschrottwirtschaft:

Vor nicht allzu langer Zeit gab es in der Recyclingindustrie eine weit verbreitete Zurückhaltung, die Potenziale der Digitalisierung zu erkennen und diese effektiv zu nutzen. Ebenso wie in anderen Branchen sind die Chancen und Herausforderungen der Digitalisierung in der Stahlrecyclingbranche zu einem zentralen Thema avanciert. Mit dem Ziel, zukünftige Standards im Bereich der Digitalisierung zu analysieren und zu setzen, hat die BDSV einen eigenen Fachausschuss für Digitalisierung eingerichtet. Für dessen zukünftige Arbeit wurden drei relevante Handlungsfelder identifiziert: Die Digitalisierung der Stahlrecyclingindustrie, der Recyclingtechnologie, die in den Stahlrecyclingprozessen verwendet wird sowie die Digitalisierung der Verbandsarbeit.

Digitalisierung der Stahlrecycling-Branche

Obwohl sich Online-Märkte für zahlreiche Produkte und Dienstleistungen großer Beliebtheit erfreuen, schien dies für den Handel mit Schrott und anderen Wertstoffen bislang weniger der Fall zu sein. Einer der Gründe dafür könnte sein, dass Recycler und Wertstoffhändler es eher gewohnt waren, die Pflege persönlicher Beziehungen mit ihren Kunden in den Mittelpunkt zu stellen und auf langjäh-

rige Kundenbeziehungen zu setzen. Immerhin birgt der anonyme Charakter des Online-Handels das Risiko, dass Unternehmen mit unläuteren Absichten Zugang zum Online-Markt erhalten.

Dennoch - mit modernen Kommunikationsmedien ist eine neue Generation von Schrotthändlern herangewachsen, die nicht nur eine völlig andere Einstellung gegenüber dem Online-Handel hat und es daher für selbstverständlich erachtet, das Internet für die Anknüpfung ihrer Geschäfte zu nutzen. Auch in der Stahlrecyclingbranche wird dadurch die Art und Weise, wie Unternehmen verschiedene Arten von Material kaufen und verkaufen können, revolutioniert. Potenzielle Käufer und Verkäufer erhalten Zugang zu einem breiteren Netzwerk von Händlern sowie einen permanenten Zugang zu Kauf- und Verkaufsmöglichkeiten. Heute sucht eine stetig wachsende Anzahl von Unternehmen, Käufer und Verkäufer von verschiedenen Schrottmaterialien zu verbinden. Zusätzlich zum Zugriff können Mitglieder den Markt nutzen, um Preise für verschiedene Materialien und in verschiedenen Bereichen zu überwachen. Eine solche Transparenz könnte dazu beitragen, die Wettbewerbsbedingungen einheitlicher zu gestalten. Die Digitalisierung könnte auch in der Stahlrecyclingbranche bestimmte Geschäftsmodelle verändern und somit neue Umsatz- und Wertschöpfungschancen entlang der gesamten Wertschöpfungskette bieten. Unabhängig davon dient die Digitalisierung sicherlich als ein Motor der Kreislaufwirtschaft.

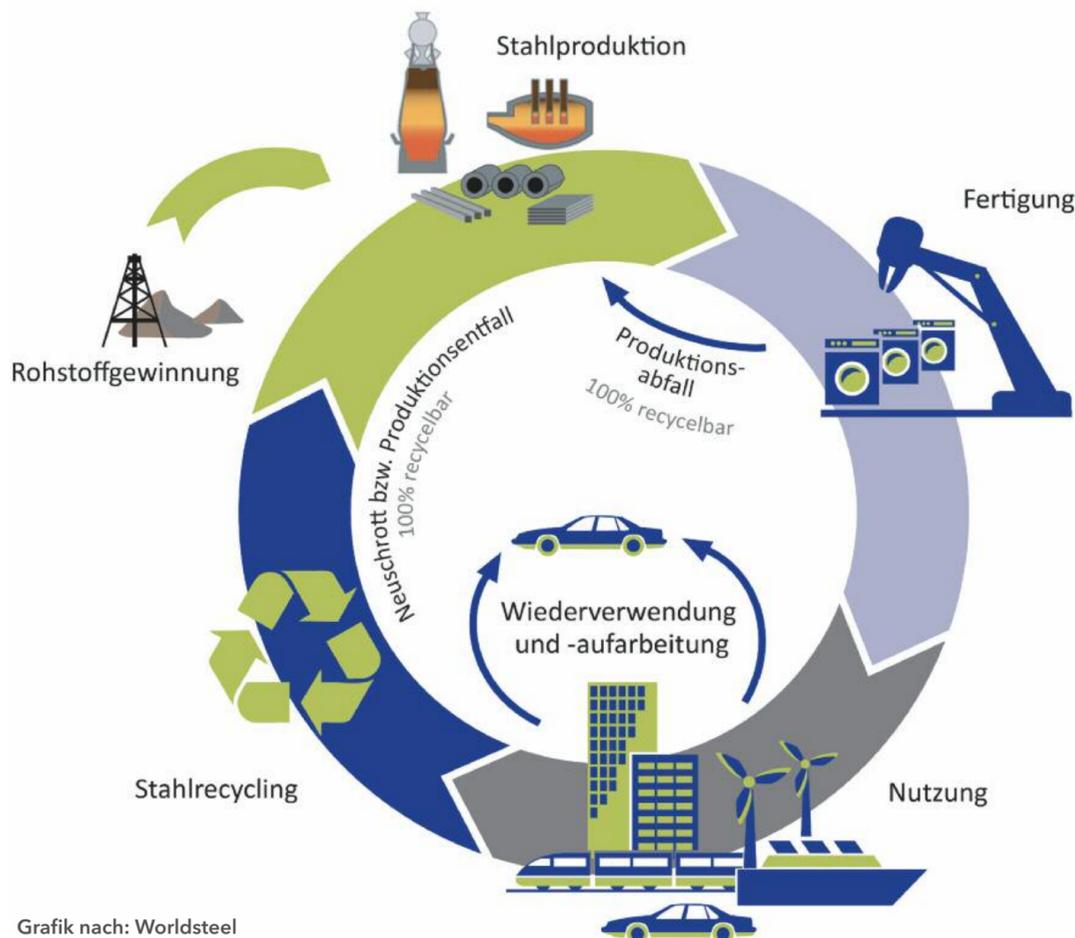
Digitalisierung im Bereich der Umwelttechnologie

Auch die Entwicklung von Recyclingtechnologien nimmt rasant zu. Stetiges Wachstum des Datenvolumens, digitale Transformation, technologische Fortschritte, verbesserte Prozesse sowie mehr und mehr Start-ups bieten die Chance, die Produktivität zu erhöhen und bestehende Arbeitsprozesse zu verbessern.

Im Bereich des Recyclings können automatisierte Prozesse, wie z. B. intelligente Maschinen mit vorausschauender Wartung oder unterstützende Werkzeuge, dazu beitragen, die Nutzung durch den Bediener zu erleichtern. So wird bereits heute unterstützende Robotik zum Sortieren von Materialströmen verwendet. Diese digitale Verknüpfung von Objekten und Prozessen oder anderen Objekten wird auch als Internet der Dinge (IoD) bezeichnet. Die Kombination dieser IoD mit neu entstehender künstlicher Intelligenz beeinflusst derzeit zum Beispiel die Entwicklungen im Bereich des autonomen Fahrens maßgeblich. Im Hinblick auf die Stahlrecyclingbranche könnte sich in Zukunft das Logistikmanagement und der Transport von Abfällen in das Recycling- oder Stahlwerk ändern. Inzwischen werden jedoch nicht nur im Transportbereich Sensoren zur Vereinfachung und Automatisierung von Prozessen eingesetzt: In intelligenten Abfallbehältern implementiert, können Sensoren, die u. a. Füllstände erkennen, zwecks Leerung mit internen Netzwerken effektiver kommunizieren. Diese und andere Entwicklungen könnten sicherlich auch in Stahlrecycling-Anlagen Verwendung finden.

Im Kern geht es stets um die optimale Verwertung von Informationen: Erkennung von Qualitäten mittels Röntgen, Bilderkennung und künstlicher Intelligenz sowie bessere Verbindungen in den Liefer- und Nachfrageketten. Je effektiver die neuen Technologien genutzt und transformiert werden, desto effizienter werden die damit verbundenen Prozesse.

Lebenszyklus von Stahl



Grafik nach: Worldsteel

10 Fragen und Antworten zum Thema ...

Beschäftigten-Datenschutz

1 Beschäftigten-Datenschutz – Was ist das eigentlich?

Der Umgang mit und der Schutz personenbezogener Daten von Beschäftigten ist vor dem Hintergrund der Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) erneut in den Fokus gerückt. Durch die zunehmende Digitalisierung vieler Lebensbereiche und dem Einsatz von Smartphones und Ähnlichem im Alltag hat sich vor allem die Sensibilität für den Schutz personenbezogener Daten deutlich verstärkt. Da sich innerhalb des Arbeitsverhältnisses das Recht der Arbeitnehmer auf informationelle Selbstbestimmung und das Recht des Arbeitgebers am eingerichteten und ausgeübten Gewerbebetrieb gegenüberstehen, muss im Einzelfall und in der konkreten Situation eine Abwägung vorgenommen werden. Regelungen zum Schutz der Daten von Beschäftigten finden sich im Bundesdatenschutzgesetz (BDSG), das im Zuge der DSGVO neu gefasst wurde.

2 Was genau regelt der Beschäftigten-Datenschutz?

Geregelt wird der Umgang mit personenbezogenen Daten im Kontext der Beschäftigung. Personenbezogene Daten sind alle Informationen, die sich auf eine identifizierte oder identifizierbare natürliche Person beziehen. Identifizierbar ist eine Person dann, wenn sie für den Verantwortlichen oder einen Dritten bestimmbar ist, also zum Beispiel über den Namen, eine Ausweisnummer, eine Versicherungsnummer, eine Telefonnummer oder einen Fingerabdruck. Im Bereich des Beschäftigten-Datenschutzes dürfen personenbezogene Daten von Beschäftigten verarbeitet werden, soweit dies für die Begründung, Durchführung oder Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses erforderlich ist.

3 Braucht denn jedes Unternehmen Beschäftigten-Datenschutz?

Jedes Unternehmen, das ganz oder teilweise automatisierte personenbezogene Daten verarbeitet oder in einem Dateisystem speichert, muss die geltenden Datenschutzregelungen berücksichtigen. Es gilt das Grundprinzip: Alles ist verboten, was nicht erlaubt ist („Verbot mit Erlaubnisvorbehalt“). Dabei fällt unter den Umgang mit Daten jeder Vorgang wie das Erheben oder Erfassen, die Organisation, das Ordnen oder Speichern, das Abfragen, das Löschen oder die Vernichtung von Daten (Aufzählung beispielhaft, nicht abschließend). Im Beschäftigten-Datenschutz sind die Grundsätze über diese Datenverarbeitung auch dann anzuwenden, wenn personenbezogene Daten verarbeitet werden, ohne in einem Dateisystem gespeichert zu sein oder zu werden.

4 Wer ist eigentlich Beschäftigter im Sinne des Beschäftigten-Datenschutzes?

Zu den Beschäftigten im Sinne des Datenschutzes zählen nicht nur die Arbeitnehmer, (übrigens einschließlich der Leiharbeiter im Verhältnis zum Entleiher!), sondern auch Auszubildende, Rehabilitanden, Beschäftigte in Werkstätten für Menschen mit Behinderung, Freiwillige, die nach Jugendfreiwilligendienst / Bundesfreiwilligendienst Dienst leisten, arbeitnehmerähnliche Personen wie beispielsweise in Heimarbeit Beschäftigte und Beamte. Auch die Bewerber für ein Beschäftigungsverhältnis sowie Personen, deren Beschäftigungsverhältnis beendet ist, gelten in diesem Sinne als Beschäftigte.

5 Dürfen Arbeitgeber in die dienstlichen E-Mail-Accounts ihrer Beschäftigten Einsicht nehmen?

Grundsätzlich ist die Einsichtnahme in den Inhalt von E-Mails verboten, außer der Arbeitgeber kann sich auf eine Rechtfertigung wie den Ver-

dacht der Weitergabe von Geschäftsgeheimnissen berufen oder es ist für den Schutz der technischen Systeme unumgänglich. Anderes gilt, wenn eine entsprechende Betriebsvereinbarung oder die Einwilligung des jeweiligen Mitarbeiters vorliegen. In einer Betriebsvereinbarung könnten beispielsweise auch die Zulässigkeit oder Unzulässigkeit der Privatnutzung festgelegt werden, sinnvollerweise mit einer entsprechenden zeitlichen Beschränkung der Privatnutzung. Es kann weiter geregelt werden, dass SPAM- oder sonstige Abwehrfilter zu installieren sind oder wie mit der etwaig erforderlichen Weiterleitung von geschäftlichen E-Mails an den Privat-Account umzugehen ist. Wichtig ist in diesem Zusammenhang die Verpflichtung der Mitarbeiter, bei Abwesenheit eine Person zu benennen, die für die Weiterbearbeitung der eingehenden E-Mails sorgt bzw. die Einstellung eines Abwesenheitsassistenten.

6 Darf der Arbeitgeber in dienstliche E-Mail-Accounts von ausgeschiedenen Mitarbeitern Einsicht nehmen?

Empfehlenswert ist, bereits bei Arbeitsvertragsschluss eine Regelung zum etwaigen Ausscheiden zu treffen. Es sollte dabei festgelegt werden, wie lange der Mail-Account noch nach einem Vertragsende aktiv sein soll. Es sollte zudem eine Vereinbarung getroffen werden, dass alle etwaigen privaten E-Mails vor Ausscheiden des Mitarbeiters von diesem zu löschen sind. Zudem sollte die Einwilligung des Ausscheidenden zur weiteren Verwendung des E-Mail-Accounts eingeholt werden. Verweigert der Ausscheidende eine solche Einwilligung, kann der Arbeitgeber sich in Anbetracht seiner Verpflichtung zur Speicherung von geschäftlichen E-Mails gegebenenfalls auf die Verletzung der nachvertraglichen Rücksichtnahmepflicht berufen.

7 Darf der Arbeitgeber das Telefon seiner Beschäftigten überwachen?

Es ist zwischen den technischen Telefonaten und dem Inhalt der Telefonate zu differenzieren: Handelt es sich um die Speicherung von Eckdaten wie der angerufenen Nummer, der Dauer des Gesprächs und des Zeitpunktes, wird dies in der Regel unter eine technische Einrichtung im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes fallen und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates auslösen.

Geht es dagegen um den Inhalt des Gesprächs, so sind auch die Rechte des Gesprächspartners betroffen. Das heimliche Abhören von Telefongesprächen ist grundsätzlich unzulässig; es dürfte nur in absoluten Ausnahmefällen wie etwa bei schweren Pflichtverletzungen oder dem Verdacht von Straftaten gerechtfertigt sein.

Teilweise bestehen Pflichten zum Erfassen von Gesprächsinhalten, zum Beispiel bei Banken oder Versicherungen. Dies muss zu Beginn des Gesprächs dem Gesprächspartner gegenüber offengelegt werden und dem Mitarbeiter selbst gegenüber natürlich auch.

8 Zu was müssen die Beschäftigten verpflichtet werden (über Beschäftigten-Datenschutz hinaus)?

Beschäftigte müssen von ihrem Arbeitgeber zur Wahrung des Datengeheimnisses und zur Beachtung der datenschutzrechtlichen Anforderungen verpflichtet werden. Im Wesentlichen bedeutet das, dass personenbezogene Daten

- auf rechtmäßige und faire Art und Weise verarbeitet (Rechtmäßigkeit, Verarbeitung nach Treu und Glauben, Transparenz),
- für festgelegte, eindeutige und legitime Zwecke erhoben und weiter verarbeitet (Zweckbindung) und



Um personenbezogene Daten von Beschäftigten zu schützen, müssen Arbeitgeber darauf achten, welche Daten sie beim Telefonieren speichern. Es ist zu unterscheiden zwischen den technischen Daten wie Nummer und Zeitpunkt und den Inhalten, weil davon auch die Rechte der Gesprächspartner betroffen sind. (Foto: istock)

- dem Zweck angemessen und auf das für die Zwecke der Verarbeitung notwendige Maß beschränkt werden (Datenminimierung),
- sachlich richtig sind (es müssen angemessene Maßnahmen getroffen werden, damit personenbezogene Daten, die unrichtig sind, unverzüglich gelöscht oder berichtigt werden, sog. Richtigkeit),
- in einer Form gespeichert werden, die die Identifizierung der betroffenen Personen nur so lange ermöglicht, wie es für die jeweiligen Verarbeitungszwecke erforderlich ist (Speicherbegrenzung) und
- in einer Weise verarbeitet werden, die eine angemessene Sicherheit der personenbezogenen Daten gewährleistet, einschließlich des Schutzes vor unbefugter oder unrechtmäßiger Verarbeitung, vor unbeabsichtigtem Verlust, unbeabsichtigter Zerstörung oder Schädigung durch geeignete technische und organisatorische Maßnahmen (Integrität und Vertraulichkeit)

9 Wie müssen die Beschäftigten auf den Datenschutz verpflichtet werden?

Zuständig für die Verpflichtung ist der Unternehmer selbst, er kann sich allerdings einer Hilfsperson wie z.B. einem Experten für Datenschutz bedienen. Eine besondere Form der Verpflichtung ist nicht vorgeschrieben. Zu empfehlen ist allerdings aus Gründen der Nachweisbarkeit, dass die Verpflichtung schriftlich oder im elektronischen Format (sicher speicherbar!) erfolgt. Zu der Verpflichtung gehört eine Belehrung über die sich ergebenden Pflichten.

10 Reicht es, die Beschäftigten einmalig auf den Datenschutz zu verpflichten?

Bei Neueinstellung ist es inzwischen üblich (und auch sinnvoll), eine Verpflichtung auf den Datenschutz vorzunehmen. Damit die Beschäftigten laufend sensibilisiert werden, empfiehlt sich allerdings, in regelmäßigen Abständen über Schulungen oder über schriftliche Hinweise an die Verpflichtungen zu erinnern und diese aufzufrischen. Spätestens bei einem Arbeitsplatzwechsel oder der Übernahme neuer Aufgaben können sich die datenschutzrechtlichen Anforderungen verändern und sollten daher zum Anlass genommen werden, die Verpflichtung zu prüfen und ggf. an die neue Situation anzupassen.

Info

RAin Henrike Prömmel
Fachanwältin für Arbeitsrecht
0203 99367-123
proemmel@unternehmerverband.org



Buchbesprechung



Kollektives Arbeitsrecht

stimmung auf europarechtlicher Grundlage, der Beteiligungsrechte des Betriebsrats unter Berücksichtigung europarechtlicher Fragestellungen sowie den Neuerungen im Tarifvertragsgesetz und dem Tarifeinheitsgesetz behandelt Band 3 schwerpunktmäßig die Koalitionsfreiheit als Grundrecht der Arbeitsverfassung, das Koalitionsverbot sowie das Tarifvertragsrecht. In Band 4 wird insbesondere das Betriebsverfassungsrecht, das Personalvertretungsrecht, das Mitbestimmungsrecht, das Arbeitnehmervertretungsrecht, die Unternehmensmitbestimmung sowie die

Arbeitsgerichtsbarkeit ausführlich dargestellt.

Zuverlässiger Ratgeber

Das uneingeschränkt zu empfehlende Werk ist in seiner bewährten Erfordernissen orientierten Darstellungsweise ein zuverlässiger Ratgeber für Personal- und Rechtsabteilungen, die sich auch mal vertieft mit dem kollektiven Arbeitsrecht beschäftigen.

RA Martin Jonetzko

Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht - Kollektives Arbeitsrecht I und II, Arbeitsgerichtsverfahren

Gesamtwerk in 2 Bänden, C.H. Beck, 4. Auflage 2019
Rund 2590 Seiten, Hardcover (in Leinen)
398,00 Euro
ISBN 978-3-406-71802-1

Das Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht erläutert das gesamte Arbeitsrecht systematisch und fundiert und stellt wesentliche Herausforderungen des Rechtsgebietes dar. Es enthält die eingetretene Weiterentwicklung der Gesetze und berücksichtigt die weitere Europäisierung des Arbeitsrechts und deren Auswirkungen auf die Gestaltung von Arbeitsverträgen. In der nunmehr vorliegenden 4. Auflage sind die umfangreiche Judikatur und das Schrifttum auf dem neuesten Stand berücksichtigt.

Neben der Beschreibung der grenzüberschreitend organisierten Mitbe-

Das 3. Geschlecht im Arbeitsrecht

Wissenswertes über „All genders are welcome“

Niemand darf wegen seines Geschlechts benachteiligt oder bevorzugt werden – so lautet Artikel 3 Abs. 3 des Grundgesetzes. Das Verbot der Ungleichbehandlung in diesem Artikel zielt der Gesetzesbegründung nach auf die Gleichstellung von Männern und Frauen ab, eine Benachteiligung oder Bevorzugung aufgrund des Geschlechts ist unzulässig und nicht zu rechtfertigen. Diese Regelung schützt heute genauso die Menschen, die sich selbst dauerhaft weder dem männlichen noch dem weiblichen Geschlecht zuordnen.

Stellenanzeigen mit dem Zusatz „m/w/d“ versehen

Das im Jahr 2006 beschlossene allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (kurz: AGG) beinhaltet unter anderem die Verhinderung bzw. Beseitigung von Benachteiligungen aus Gründen des Geschlechts und der sexuellen Identität. Demnach sind

Stellenbeschreibungen bzw. Ausschreibungen, die nicht auch das 3. Geschlecht nennen, wohl nicht diskriminierungsfrei im Sinne des AGG. Es ist daher dringend anzuraten, Stellenanzeigen nicht mehr nur mit dem Zusatz männlich/weiblich (m/w) zu kennzeichnen, sondern auch mit dem Buchstaben „d“ (für divers) zu versehen. Ob dieses „d“ zum einen hinreichend verständlich ist und zum anderen den Menschen, die dem 3. Geschlecht angehören, gerecht wird – ob überhaupt diese Bezeichnung „das 3. Geschlecht“ ausreichend und diskriminierungsfrei ist – wird die Rechtsprechung entscheiden müssen.

Alternativ „all genders are welcome“ schreiben

Im englischsprachigen Raum findet sich teilweise der Ausdruck „all genders are welcome“, da dort das „d“ auch für „disabeld“, also „behindert“ genutzt wird. Nach Möglich-

keit sollten Stellen geschlechtsneutral überschrieben werden, so zum Beispiel als „Werkleitung“ oder „Personal für den Bereich xy“, als „Pflegekraft“ oder „Stelle im Außenendienst“.

Alle Beschäftigten z. B. mit „Belegschaft“ ansprechen

Sofern sich die Frage nach der konkreten Ansprache stellt, könnte ein Geschlechterbegriff wie zum Beispiel „Mitarbeiter“, gegebenenfalls mit ausdrücklichem Hinweis auf die geschlechtsneutrale Formulierung, verwendet werden. Möglich ist auch, die Person mit Vor- und Nachnamen zu benennen. Richtet sich die Anrede an alle Beschäftigten, so könnte die „Belegschaft“ angesprochen werden.

Henrike Prömmel

Seminarangebot 2019 / 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



03.07., 9:00 – 17:00 Uhr
Exzellente Unternehmensführung
 Unternehmenssteuerung mit dem ausgezeichneten EFQM Excellence Modell
 *U062019
 Referent: Frank Slawik



09. + 10.07., 9:30 – 17:00 Uhr
Agiles Projektmanagement – Tools und Erfolgsfaktoren
 Projekte planen, steuern und beaufsichtigen
 *P472019
 Referent: Edgar Ehlers



07.10., 9:00 – 16:30 Uhr
Das aktuelle Reisekostenrecht
 Aus der Praxis für die Praxis
 *S132019
 Referentin: Bärbel Kuch



04.07., 9:00 – 17:00 Uhr
Jahresgespräche sicher führen
 Leistungsbeurteilung und motivierendes Feedback für Mitarbeiter
 *P422019
 Referentin: Helga Kleinkorres



24.07.,
Rhetorik-Coaching
 Investieren Sie 90 Minuten für Ihre persönliche Vorbereitung
 *P882019
 Referent: Prof. Dr. Markus Kiefer



12.11., 9:30 – 16:30 Uhr
Neueste Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes
 Wichtigste arbeitsrechtliche Neuerungen und höchstrichterliche Entscheidungen für die tägliche Arbeit
 *R352019
 Referent: Prof. Bernd Schiefer



08.07., 10:00 – 16:30 Uhr
UPDATE: Sozialversicherung 2019
 Die wesentlichen Grundlagen und der aktuelle Stand
 *S092019
 Referent: Bernd Dondrup



05.09., 09:00 – 17:00 Uhr
Recruiting 4.0 und Employer Branding
 Wie gewinnen Sie die passenden Fachkräfte für Ihr Unternehmen im Jahr 2020?
 *P852019
 Referent: Peer Bieber



26.11. + 03.12., 17:00 – 20:00 Uhr,
Lohnsteuer
10.12., 9:00 – 13:00 Uhr,
Sozialversicherung
 Die Änderungen zum 01.01.2020
 *S112019
 Referenten: Hartmut Loy und Bernd Dondrup



08.07., 9:00 – 17:00 Uhr
Zeitmanagement für Auszubildende
 Arbeitstechniken und Selbstorganisation optimieren
 *A012019
 Referentin: Helga Kleinkorres



23.09., 9:00 – 17:00 Uhr
Ausbildungsmarketing heute
 Neue Auszubildende gewinnen
 *P892019
 Referent: Felix Behm

Info

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

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

Arbeitssuchende treffen Firmen

Die Job- und Weiterbildungsmesse „KARRIERE IN DUISBURG!“ geht am 26. September 2019 wieder mit zahlreichen Ausstellern auf 2.500 qm in der Business-Lounge der Schauinsland-Reisen Arena an den Start. Die HAUS DER UNTERNEHMER GmbH, Tochter des Unternehmensverbandes, ist mit einem Stand vertreten.

Aktuelle Stellenanzeigen

Zahlreiche lokale und national tätige Unternehmen präsentieren spannende Jobthemen, aktuelle Arbeitsplatzangebote und Informationen zu Weiterbildung in vielen verschiedenen Berufsfeldern. Arbeitsplatzsuchende treffen auf Firmen, die Stellen ausgeschrieben haben, Weiterbildungsinteressierte finden eine passgenaue Bildungsberatung für sich und Institutionen präsentieren

Karriere in Duisburg! Arbeit. Bildung. Zukunft.

Besuchen Sie uns auf der Weiterbildungs- und Jobmesse in der schauinsland-reisen-arena

26.09.2019, 10-16 Uhr

www.weiterbildung-duisburg.de

ihr gesamtes Portfolio der Kurse und Lehrgänge.

KARRIERE IN DUISBURG!, die sich als Impulsgeber für Bildungsanbieter und Bildungsinteressierte versteht, wird zum vierten Mal ausgerichtet. Veranstaltung wird sie von Weiterbildung Duisburg zusammen mit der Agen-

tur für Arbeit Duisburg, dem jobcenter Duisburg und der Stadt Duisburg. Am Messetag werden von 10 bis 16 Uhr die Pforten geöffnet sein. Der Eintritt ist frei. Interessierte Unternehmen, die noch ausstellen möchten, können sich noch melden.

➤ www.weiterbildung-duisburg.de

Humorvolle Hausmesse

Veränderung braucht MUHT* – dieses Motto trug eine „Messe für mehr Erfolg“ im HAUS DER UNTERNEHMER im Mai. Veranstalter war das QM/E² Ingenieurbüro Driske. „Humor im Business ist unser Treibstoff“, sagt Qualitätsmanagement-Ingenieurin Daniela Driske. Die Ingenieurin und Experte für Managementsysteme hat nicht allein Zertifikate und Audits im Blick. „Ich will, dass Unternehmen die Zertifikate zum Leben bringen.“ Schließlich seien zertifizierte Managementsysteme keine Pflichtveranstaltung, sondern dazu geeignet, Unternehmen erfolgreicher zu machen. Das sollte auch die „Messe für mehr Erfolg“ den Teilnehmern aufzeigen. Auf humorvolle Art und Weise wurde hier Wissen rund um das Thema „Qualitätsmanagement“ vermittelt. Mit dabei: Die kleine Kuh, die zu Driskes Markenzeichen geworden ist. Die Vortrags-



Ganz viel „MUHT“ im HAUS DER UNTERNEHMER: Michael Driske (links) und Daniela Driske mit Comedians. (Foto: Klan)

themen drehten sich um Körpersprache, Gefahren im Berufsalltag, „Kuhkultur im Unternehmen“, Nachhaltigkeitsmanagement, „Mehrwert durch Stimmung“, Mitarbeitermotivation und Fehlermanagement. Die Comedians Heinz Gröhning, Ausbil-

der Schmidt und Humortrainer Alexander Goebels sind die starken Partner an der Seite von QM Ing. Daniela Driske, die das Thema Humor im Business derzeit ausarbeiten und kurzfristig damit auf den Markt gehen.

3 Fragen an ... Lutz van de Wetering, Business-, Vertriebs- und Management-Coach, Mülheim



[u!]: Was zeichnet eine gute Führungskraft aus und umgekehrt – was bewirkt fehlende Führung?

Lutz van de Wetering: Eine gute, erfolgreiche und akzeptierte Führungskraft muss vor allem planbar, berechenbar und authentisch sein. Und das fällt vielen bei den unterschied-

lichsten Erwartungshaltungen, die von Vorgesetzten, Mitarbeitern und Kunden auf sie einwirken, besonders schwer. Oft agieren Führungskräfte dann „politisch“ und suchen einen konfliktneutralen Weg. Führung sollte bedeuten, die Stärken des Einzelnen und des Teams zu erkennen und zu nutzen, Mitarbeiter weiterzuentwickeln und ihnen kontinuierlich konstruktives Feedback im Sinne eines Verbesserungsprozesses zu geben. Fehlende Führung jedoch bewirkt Zielverwirrung, nachlassende/fehlende Motivation, Dienst nach Vorschrift, innere Kündigung und nachlassende Ergebnisse. Die Wirkung auf Team- und Einzelerfolge, Identifikation mit und Kommunikation in Unternehmen sowie die wirtschaftlichen Folgen sind oft schleichend – und werden leider in vielen Fällen erst mit Zeitverzug erkannt.

[u!]: Wie definieren Sie die „Psychologie des Verkaufens“?

Lutz van de Wetering: Viel zu oft höre ich die Frage, wie man das „Produkt“ A oder B am besten an die Frau / den Mann bringen kann. Wobei den meisten Unternehmen bewusst ist, dass „Produkte“ in vielen Fällen austauschbar sind. Es wird nach einem Erfolgsfaktor gesucht, warum manche Unternehmen im Verkauf erfolgreicher sind als andere. Ist das Produkt einfach besser? Ist ein tiefgehendes Erfahrung des Kundenbedarfs das Erfolgsrezept? Benötigt man eine strukturierte Analysephase, um den Kundennutzen möglichst konkret zu formulieren? Erfolgreiche Verkäufer haben erkannt, dass sie – neben rhetorischen Fähigkeiten – insbesondere durch empathische Qualifikationen Kunden „im Ein-

klang“ zu einer Kaufentscheidung führen können. Hier spielen das Erkennen von Motivstrukturen, Erwartungshaltungen und Bezugnahme auf persönliche Glaubenssätze eine Rolle. Und damit haben vielfach Kunden nicht nur bewusst, sondern auch unbewusst das Gefühl, beim richtigen Berater und Lösungsgeber zu sein. Vertrauen und das Gefühl, ernst genommen zu werden, führen dann vermehrt zu Geschäftsabschlüssen, bleibenden Geschäftskontakten und aktiven Weiterempfehlungen.

[u!]: Sie halten im HAUS DER UNTERNEHMER regelmäßig Seminare mit den Schwerpunkten „Führen, Motivieren, Performen“ und „Professionelle Vertriebsarbeit“. Wie lässt sich Wissenswertes dazu in unseren kompakten Seminaren praxisbezogen vermitteln?

Lutz van de Wetering: Erfolgreiche Seminare besitzen vor allem den Charakter, die Teilnehmer aktiv mit einzubeziehen, ihre Themen (mit) zu behandeln, sie zum Nachdenken zu animieren, praxisnahe und erfüllbare Quick-Wins zu entwickeln und zum „Ausprobieren“ zu motivieren. Dadurch werden auch individuelle Fragestellungen behandelt, Best Practice-Erfahrungen ausgetauscht und somit sukzessive individuelle Lösungen und Lösungswege aus der Praxis für die Praxis formuliert. Typische Vertriebs- und Führungssituationen werden – nicht nur theoretisch, sondern auch in praktischen Übungen – behandelt, reflektiert und es entsteht eine Art „Handwerkskoffer“ für die Teilnehmer. Sowohl für den Vertrieb als auch für die Führung. Offenheit, Vertrauen und die Bereitschaft, sich weiterzuentwickeln, sind entscheidende Grund-

voraussetzungen für eine nachhaltige Verhaltensänderung und Optimierung des zukünftigen Handelns.

Die Fragen stellte
 Geraldine Klan

Zwei Seminare mit
 Lutz van de Wetering
 im Herbst 2019

• Führen, Motivieren, Performen
 Mitarbeiter fördern, fordern und positiv entwickeln

• Erfolg durch professionelle Vertriebsarbeit
 Kunden und Nichtkunden begeistern und Erfolge ausbauen

Der Unternehmerverband in den Medien

NRZ DU, 15.02.19

Unternehmer rügen Pläne zum Sozialstaat

Besser Geld in Bildung und Verkehr stecken

Als „völlig unverständlich“ kritisiert der Unternehmerverband die aktuelle Diskussion, wie der Sozialstaat zu reformieren sei. „Wer damit argumentiert, soziale Gerechtigkeit schaffen zu wollen, aber Reformen vorschlägt, die auf Kosten der jungen Generation, der Fleißigen und der Zukunft Deutschlands geht, der verliert das Wesentliche aus den Augen“, rügt Wolfgang Schmitz. Ideen vor allem von SPD und Gewerkschaften. Dabei geht es um Grundrente, Bürgergeld, Recht auf

Wolfgang Schmitz

Wolfgang Schmitz, Hauptgeschäftsführer des Unternehmerverbandes, äußert sich zu den Plänen des Sozialstaats. Er kritisiert die Diskussion über Reformen, die auf Kosten der jungen Generation gehen könnten. Er fordert, dass die Ausgaben für Bildung und Verkehr besser genutzt werden sollten.

WAZ-NRZ OB, 25.04.19

„Ohne die EU werden wir zerrieben“

Der Unternehmerverband wirbt für die Europa-Wahl am 26. Mai. Die Europäische Union sichere auch in Oberhausen Wohlstand und Arbeitsplätze

Wohlstand, Frieden und Freiheit geführt. Wir haben uns an die Vorzüge der europäischen Einigung gewöhnt, sie sind selbstverständlich geworden. Sie sind aber vielmehr das Ergebnis eines steinigen und langen Prozesses. Wir leben dank der europäischen Einigung seit 75 Jahren in Frieden, eine solche lange Periode ohne Krieg hat es auf unserem Kontinent zuvor noch nie gegeben. Ich denke an die vielen jungen Menschen, die in Europa leben und arbeiten. Es ist unsere Aufgabe, die europäischen Werte zu verteidigen und zu fördern. Wir sind stolz auf die Freiheit, die wir in Europa genießen. Ohne die EU werden wir zerrieben. Wir müssen die Europäische Union stärken und für die nächsten Jahre sichern. Die Europäische Union ist die Grundlage für unseren Wohlstand und unsere Arbeitsplätze. Wir müssen die Europäische Union stärken und für die nächsten Jahre sichern.

Wolfgang Schmitz, Hauptgeschäftsführer des Unternehmerverbandes, äußert sich zu den Vorzügen der europäischen Einigung. Er betont die Bedeutung der EU für den Wohlstand und die Arbeitsplätze in Deutschland.

WAZ-NRZ MH, 27.03.19

Viele Arbeitsunfälle durch Alkohol

Um „Alkohol und andere Suchtmittel am Arbeitsplatz“ geht es beim nächsten Arbeitskreis Personal, den der Unternehmerverband am 4. April für seine Mitglieder veranstaltet. Zudem unterstützt der Verband die Präventionskampagne „Aktionswoche Alkohol“, die vom 18. bis zum 26. Mai zum siebten Mal stattfindet. Dass Alkohol am Arbeitsplatz keineswegs eine Randerscheinung ist, belegen Zahlen der Bundeszentrale

Christine Bleks, Gründerin des Vereins „Tausche Bildung für Wohnung“, fordert mehr Investitionen in die Menschen. Bildung sei das A und O. Der Verein habe inzwischen 540 Kinder gefördert – und stehe jetzt trotzdem finanziell mit dem Rücken an der Wand. Sie wünscht öffentliche Förderung. Wir erledigen doch staatliche, städtische Aufgaben, ohne ausreichend Geld zum Überleben zu bekommen. Strahlkraft hätten auch Projekte wie der Friedrichpark (Gewerbegebiet) und der Campus Marxloh (Grillo-Gesamtschule). Krank ist aber wichtig, dass es keinen Aktionismus gibt, sondern Projekte, die klappen.

NRZ-WAZ MH, 10.04.19

Formidabile Leistungen: Auszeichnung für junge Menschen

Der Unternehmerverband will mehr Frauen in Führungspositionen sehen.

RP DU, 06.03.19

Karrierewege für Frauen ebnen

Der Unternehmerverband will mehr Frauen in Führungspositionen sehen.

RP DU, 08.05.19

Einig in der Ablehnung europafeindlicher Rechtspopulisten

Beim Parlamentarischen Europa-Abend des Unternehmerverbandes am Montagabend in Buchholz blieben große Kontroversen aus.

RP DU, 07.02.19

Europa am Scheideweg

Interview mit Wolfgang Schmitz vom Unternehmerverband zur Europawahl im Mai

In einem Interview macht der Hauptgeschäftsführer des Unternehmerverbandes, Wolfgang Schmitz, sehr deutlich, wie wichtig es ist, für Europa zu wählen und sich für das Thema zu interessieren.

Wolfgang Schmitz, Hauptgeschäftsführer des Unternehmerverbandes, äußert sich zu den Herausforderungen der Europawahl. Er betont die Wichtigkeit der europäischen Einigung für den Wohlstand und die Arbeitsplätze in Deutschland.

WAZ-NRZ DU, 11.04.19

Unternehmer fordern Aufmerksamkeit für Marxloh

Bei Grillo hat der Verein „Wirtschaft für Duisburg“ getaggt. Er stellt Forderungen an die Stadt

Bei Grillo hat der Verein „Wirtschaft für Duisburg“ getaggt. Er stellt Forderungen an die Stadt. Der Verein fordert mehr Investitionen in die Menschen. Bildung sei das A und O. Der Verein habe inzwischen 540 Kinder gefördert – und stehe jetzt trotzdem finanziell mit dem Rücken an der Wand. Sie wünscht öffentliche Förderung. Wir erledigen doch staatliche, städtische Aufgaben, ohne ausreichend Geld zum Überleben zu bekommen. Strahlkraft hätten auch Projekte wie der Friedrichpark (Gewerbegebiet) und der Campus Marxloh (Grillo-Gesamtschule). Krank ist aber wichtig, dass es keinen Aktionismus gibt, sondern Projekte, die klappen.

RP DU, 06.03.19

Karrierewege für Frauen ebnen

Der Unternehmerverband will mehr Frauen in Führungspositionen sehen.

RP DU, 08.05.19

Einig in der Ablehnung europafeindlicher Rechtspopulisten

Beim Parlamentarischen Europa-Abend des Unternehmerverbandes am Montagabend in Buchholz blieben große Kontroversen aus.

RP DU, 07.02.19

Europa am Scheideweg

Interview mit Wolfgang Schmitz vom Unternehmerverband zur Europawahl im Mai

In einem Interview macht der Hauptgeschäftsführer des Unternehmerverbandes, Wolfgang Schmitz, sehr deutlich, wie wichtig es ist, für Europa zu wählen und sich für das Thema zu interessieren.

WAZ-NRZ DU, 11.04.19

Unternehmer fordern Aufmerksamkeit für Marxloh

Bei Grillo hat der Verein „Wirtschaft für Duisburg“ getaggt. Er stellt Forderungen an die Stadt

Bei Grillo hat der Verein „Wirtschaft für Duisburg“ getaggt. Er stellt Forderungen an die Stadt. Der Verein fordert mehr Investitionen in die Menschen. Bildung sei das A und O. Der Verein habe inzwischen 540 Kinder gefördert – und stehe jetzt trotzdem finanziell mit dem Rücken an der Wand. Sie wünscht öffentliche Förderung. Wir erledigen doch staatliche, städtische Aufgaben, ohne ausreichend Geld zum Überleben zu bekommen. Strahlkraft hätten auch Projekte wie der Friedrichpark (Gewerbegebiet) und der Campus Marxloh (Grillo-Gesamtschule). Krank ist aber wichtig, dass es keinen Aktionismus gibt, sondern Projekte, die klappen.

LAKEN (mh) Mindestens 515 im ersten Ausbildungsjahr: Die trübsame Untergrenze der Vergütung für Azubis soll 2020 kommen – die Meinungen darüber gehen auseinander. Ist der Gesetzesentwurf der Bundesregierung nun kleinmütig oder Angriff auf die Autonomie?

Der Unternehmerverband Duisburg ist ebenfalls der Meinung, dass die Vergütung der Auszubildenden eine Investition in die Zukunft ist. Unternehmen, die sich an der Auszubildenden verdienen, zahlen auch in Zukunft. Die Vergütung der Auszubildenden ist ein wichtiger Bestandteil der Unternehmenskultur. Unternehmen, die sich an der Auszubildenden verdienen, zahlen auch in Zukunft. Die Vergütung der Auszubildenden ist ein wichtiger Bestandteil der Unternehmenskultur.

RP DIN, 17.05.19

Note 6 für Masterplan Industrie und Gewerbe

Unternehmerverband und IHK üben scharfe Kritik am Entwurf der Stadtverwaltung. Das Papier gefährde den Wirtschaftsstandort. Dezentral Vermeulen und OB in der Schusslinie

RP DU, 29.03.19

Diskussionen nach Arbeitszeit-Urteil

Stechuhr für alle? Gewerkschaften finden es gut, Arbeitgeber lehnen das ab

An Rhein und Ruhr. Nachdem der Europäische Gerichtshof (EuGH) in einem gestrigen Urteil verlangt hat, dass die Arbeitszeit von allen Arbeitnehmern erfasst gehört, gibt es in vielen Betrieben große Diskussionen. Vor allem die Frage nach der konkreten Umsetzung bewegt Mitarbeiter wie Chefs. Während die Gewerkschaften die Arbeitszeiterfassung als notwendig ansehen, lehnen Arbeitgeber dies ab. Sie argumentieren, dass dies zu einer Erhöhung der Kosten und einer Verringerung der Flexibilität führen würde. Die Gewerkschaften fordern jedoch eine verbindliche Regelung, um die Gesundheit der Arbeitnehmer zu schützen.

WAZ DU, 04.04.19

Arbeitgeber: Arbeit macht nicht krank

Verband fordert flexible Arbeitszeitmodelle

„Arbeit per se macht nicht psychisch krank. Gut gestaltete Arbeitsbedingungen wirken sich sogar positiv auf die psychische Gesundheit aus.“ Mit diesen Worten

Kolumne – DAS ALLERLETZTE

Wir haben verstanden!

Die Europawahl hat die beiden (oder ist es nur noch eine?) deutschen Volksparteien bis ins Mark erschüttert: 28,9 Prozent für die Unionsparteien – ein Minus gegenüber 2014 von 7,5 Prozentpunkten. Die SPD stürzte gar um 11,4 Prozentpunkte auf mickrige 15,8 Prozent der Wählerstimmen ab. Ein Debakel. Ein fundamentaler Einschnitt, der nach ehrlicher Analyse und durchdachten Konsequenzen schreit. Was macht die SPD? Agiert wie ein Fußballclub in akuter Abstiegsgefahr und jagt erstmal die Trainerin vom Platz. Und die CDU? Streitet sich, wer – wann auch immer – die Kanzlerin oder den Kanzler geben darf. So schaut strategisches Krisenmanagement aus.

Beiden gemein ist allerdings eins: Statt nach der Wahlniederlage konkret zu werden, warfen die führenden Politiker dieser beiden einst so stolzen Parteien die Phrasenmaschinen an. Führende Sozialdemokraten sprachen am Wahlabend salbungsvoll in die Mikrofone, man dürfe jetzt keine Schnellschüsse machen. Hat nicht geklappt. Die Christdemokraten forderten unisono Stabilität für unser Land. Was in einer recht absurden Aussage der Parteivorsitzenden Annegret Kramp-Karrenbauer gipfelte: „Wir werden dort, wo wir in der Regierungsverantwortung eingebunden sind, unsere Themen weiter vorantreiben, die Dinge ganz normal laufen lassen.“ Was, bitte schön, ist nach einem solchen Wahlausgang noch normal? Warum verfallen Politikerinnen und Politiker regelmäßig in solche Phrasendreschereien, gerade nach Wahlen? Ist es die Angst vor der konkreten Aussage, dem Druck, Stellung beziehen zu müssen? „Politiker mögen keine schlechten Zensuren der Wähler“, hat jüngst der Politikjournalist Alexander Kissler im Interview gesagt. Also täten sie so, als hätten sie die Wahlen zwar verstanden, aber müssten dennoch nichts ändern. Im Klappentext zu seinem Buch „Widerworte: Warum mit Phrasen Schluss sein muss“ heißt es entlarvend: „Phrasen regieren uns. Sie täuschen etwas vor, was nicht da ist: einen klugen Gedanken, eine tiefe Einsicht, eine hohe Moral. Sie sind Behauptungen, denen nicht auf den Grund gegangen werden soll, rhetorisches Lametta fast ohne Substanz.“

Bereits 2012 hat Spiegel Online einen „Phrasomat“ online gestellt, mit dem man sich eine Merkel-Rede selbst bauen kann – sozusagen die Automatisierung der Substanzlosigkeit. Blickt man dieser Tage auf die politische Elite, möchte man den Spiegel-Redakteuren zurufen: „Schade, lukratives Geschäftsmodell verschenkt!“

Einstweilen bleibt dem Wahlvolk nur die Hoffnung auf echte Haltung der Politiker. Dass nicht einfach zur Sachpolitik zurückgekehrt oder Zukunft gestaltet wird; dass nicht lediglich die Leitplanken des Handelns neu ausgerichtet werden, weil es an den Tatsachen nichts zu beschönigen gibt, was ja einmal in aller Deutlichkeit gesagt werden muss. Sondern, dass Themen und Positionen eindeutig und klar durchdekliniert werden. Damit auch wir endlich sagen können: Wir haben verstanden!



Christian Kleff

Müsste jeder Politiker 5 Euro ins Phrasenschwein werfen, bräuchten die Parteien keine Mitgliedsbeiträge mehr.