

Bürokratie, Regulierung, Schule, Arbeitszeit, Streikrecht – Reformwille ist notwendiger denn je, um den Tanker Deutschland auf Kurs zu halten. Als kleine Ideensammlung trägt [unternehmen!] zentrale Forderungen der Bundes- und Landesvereinigungen der (Metall-)Arbeitgeber zusammen.

www.unternehmerverband.org

[unternehmen!]

Nr. 1_2023 | Jahrgang 23 | Zeitung des Unternehmerverbandes

Der Kommentar

Fachkräfte! Mangel!

Was haben die deutsche Verteidigungsfähigkeit, die Finanzierung der Sozialsysteme und der Fachkräftemangel gemeinsam? Genau: Jeder wusste und weiß, dass wir hier auf riesige Probleme zusteuern beziehungsweise die Auswirkungen schon täglich spüren – und niemand tut etwas! Probleme aussitzen, das ist die hohe Kunst deutscher Politik in Vollendung. Aber es ist eine Kunst, die im Jahr 2023 nicht mehr funktioniert und auch nicht mehr funktionieren wird.

Fakt ist: Der Fachkräftemangel ist eine der größten Herausforderungen für die deutsche Wirtschaft! Wenn die Unternehmen hierzulande kein qualifiziertes Personal mehr finden, dann werden sie dorthin gehen, wo es sie noch gibt, die Fachkräfte. Und das werden sie umso schneller tun, je mehr weitere Hemmnisse hinzukommen, etwa die im internationalen Vergleich exorbitanten Energiepreise oder eine ausufernde (Forschungs-)Bürokratie. Die deutsche Pharma- und Chemiebranche macht es gerade vor. Unter anderem in den USA wird sie zudem tüchtig gefördert. In Deutschland nur gefördert.

Ohne Fachkräfte sind zudem sämtliche politischen Großprojekte, etwa der Ausbau der Windkraft oder das Quasi-Verbot von Öl- und Gasheizungen, nicht umsetzbar. Auch wenn der Staatssekretär Patrick Graichen im Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz glaubt, die fehlenden 60.000 Heizungsinstallateure durch Fliesenleger ersetzen zu können...

Statt tagzuträumen sollte die Politik realistische Lösungen anstreben, also das inländische Potenzial besser nutzen und Schranken für Beschäftigung abbauen. Bessere Kinderbetreuung, weniger Schulabbrecher, ein reformiertes und flexibles Arbeitszeitgesetz, mehr Netto vom Brutto, eine Willkommenskultur für ausländische Fachkräfte – das wären Anfänge. Und? Wer macht den ersten Schritt?

Dr. Marcus Korthäuer
Vorstandsvorsitzender der
Unternehmerverbandsgruppe



Produkte, Prozesse und Personal – alles auf nachhaltig

Wie unsere Mitgliedsunternehmen Nachhaltigkeit bei sich gestalten und davon profitieren, stellen wir ab dieser Ausgabe in der neuen Serie „Nachhaltig“ vor

Umwelt, Klima, Energie, Ressourcen, zirkuläre Wirtschaft – die Megathemen unserer Zeit haben die gemeinsame Überschrift „Nachhaltigkeit“. Sie strahlt auf Produkte, Prozesse und Personal gleichermaßen aus. Produkte und Dienstleistungen müssen entsprechende Anforderungen erfüllen und lassen sich mit diesem Label meist besser verkaufen. Prozesse in Unternehmen müssen verändert werden, um Ressourcen und Kosten zu sparen. Und nicht zuletzt tritt gerade eine Generation in den Arbeitsmarkt ein, die sich mehr denn je für eine enkelfähige (Klima-)Zukunft verantwortlich fühlt. 81 Prozent der 20- bis 29-Jährigen in Deutschland ist die Haltung des potenziellen Arbeitgebers zum Klima ein wichtiges Kriterium bei der Entscheidung für oder gegen einen Job.

Bringt eine nachhaltige Unternehmensführung also klare Wettbewerbsvorteile? Ein deutliches Ja mit einer eindrucksvollen Auflistung liefert ein Mitgliedsunternehmen unseres

als Arbeitgeber, weil wir für Sinnhaftigkeit stehen. Und wir denken an die zukünftigen Generationen – das hilft uns beim Binden und Finden von Fachkräften.

dem Geschäftsführer des Bocholter Maschinenbauers geht es in dieser Ausgabe unter anderem um energiesparende Produkte für die Inneneinrichtung, res-

mit [unternehmen!]: „PROBAT wurde in der 1. Industriellen Revolution gegründet und wir haben in diesen 150 Jahren einige Veränderungen erlebt und gestaltet. Die nächsten zehn Jahre werden entscheiden, ob und wie wir PROBAT in die Hände der 5. Generation legen. Der Anbau von Kaffee wird existenziell vom Klimawandel bedroht. Wir beteiligen uns daher an der Entwicklung neuer, resistenter Kaffeeplantzen und haben verstanden, dass es unsere Aufgabe ist, mit nachhaltigen Produkten die Transformation der Kaffee-Wertschöpfungskette zu sichern und zu gestalten.“

Vor Ort und konkret

Auch in der Industrie – neben Verkehr und Gebäuden – gibt es wichtige Stellenschrauben für mehr Nachhaltigkeit. Wie Wirtschaft bei uns hier vor Ort ganz konkret gestaltet werden kann, um im Einklang mit der Umwelt zu stehen, aber zugleich wirtschaftlich effizient und sozial verträglich zu sein, wollen wir mit der neuen Serie „Nachhaltig“ aufzeigen.

Jennifer Middelkamp

Lesen Sie weiter
auf den Seiten 4 und 5.

Mehr Nachhaltigkeit durch Corona?



Nachhaltigkeit wird für Investoren wichtiger. Wie das konkret in den Firmen ausgestaltet wird, zeigt [unternehmen!] an Beispielen aus dem Kreis seiner Mitglieder. (Grafik: The Pioneer)

Unternehmerverbandes aus Bocholt, die SPALECK GmbH & Co. KG.

Ihr Geschäftsführer Carsten Sühling verrät im Interview: „Wir wachsen schnell in interessanten Zukunftsbranchen, das ist eine gute Perspektive. Wir sind auf aktuelle Entwicklungen wie Klimaneutralität oder Dekarbonisierung gut vorbereitet. Wir reduzieren unsere Betriebskosten deutlich! Wir verbessern unseren Wohlfühlfaktor – ein grünes Gewerbegebiet ist einfach schöner als ein graues. Wir stärken unsere Marke

ten, aber hilft natürlich auch den zukünftigen Generationen der Gesellschaft.“

Generationenfrage

Wie genau unsere Mitgliedsunternehmen das Thema Nachhaltigkeit bei sich gestalten und davon profitieren, stellen wir ab dieser Ausgabe in der neuen Serie „Nachhaltig“ vor. Neben dem oben erwähnten Interview mit

sourcenschonende Fuhrparks, Klimabewusstsein vor Ort sowie um Transformation. Bei letzterem kann die PROBAT AG aus Emmerich auf eine lange Tradition blicken. Geschäftsführer Wim Abbing sagt im Interview

Und? Wie nachhaltig sind Sie?

Nachhaltigkeit ist Ihr Ding? Dann lassen Sie uns darüber sprechen, damit wir darüber schreiben können. E-Mail an middelkamp@unternehmerverband.org genügt.



Was denn jetzt: 4-Tage- oder 42-Stunden-Woche?

Mitgliedsunternehmen testen neue Arbeitszeitmodelle / Arbeitszeitgesetz modernisieren

Deutschland braucht mehr Bock auf Arbeit – mit dieser Aussage hat Steffen Kampeter, Hauptgeschäftsführer unserer Dachorganisation BDA, Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, eine hitzige Debatte ausgelöst. Im Kern plädiert er für eine grundsätzliche Haltungsänderung – zu viel soziale Fürsorge und staatliche Abfederung habe die Menschen verlernen lassen, dass Geld zunächst erwirtschaftet werden müsse. Dass wir alle weniger arbeiten, werde nicht funktionieren.

ben – so drückte es der Politikchef des Handelsblattes aus. Das Institut der Deutschen Wirtschaft befürchtet gar, Deutschland drohe wieder zum „kranken Mann in Europa“ zu werden: „Der Fachkräftemangel hat den Zenit noch lange nicht erreicht, da viele Babyboomer noch im Job sind. Deutschland droht in den kommenden Jahren ein enormer Wohlstandsverlust und eine Überforderung des Rentensystems.“ Es brauche eine reguläre 42-Stunden-Woche, ähnlich wie in der Schweiz und in Schweden, um dem demografischen Wandel entgegenzutreten und die Lücken zu schließen.

Die viertgrößte Volkswirtschaft der Welt lasse sich nicht in Teilzeit betrei-



Unser Mitgliedsunternehmen dpi Türdesign GmbH in Wesel experimentierte in einem Teil seiner Produktion mit der 4-Tage-Woche à zehn Stunden. (Foto: dpi)

Das ist die politische Seite – aber wie sieht die unternehmerische aus? Auch unsere Mitgliedsunternehmen spüren, dass angesichts des Fachkräftemangels flexiblere Arbeits(zeit)modelle nötig sind. Die Kernfragen lauten: Wie wollen, können und müssen wir künftig arbeiten? Und wie schafft und vermittelt Arbeit Sinn? New Work par excellence. Die Antworten, die wir finden, werden die Richtung für den Wirtschaftsstandort Deutschland vorgeben.

Mitgliedsunternehmen vor: 36 Stunden arbeiten und dafür das gleiche Gehalt bekommen wie für 39 Stunden – das gilt bei der Volksbank Rhein-Ruhr in Duisburg. Vier Tage à zehn Stunden statt fünf à acht arbeiten – damit experimentierte die dpi Türdesign GmbH in Wesel. Auch lesen Sie einen Standpunkt unseres Unternehmerverbandes zum Thema 4-Tage-Woche – und was das Arbeitszeitgesetz damit zu tun hat.

Jennifer Middelkamp

In dieser Ausgabe stellen wir die Arbeitszeitmodelle von zwei unserer

Lesen Sie weiter
auf Seite 12.



Pflegen
Bei Pflege Behmenburg in Mülheim entstand eine bemerkenswerte Freundschaft.

Seite 6



Helfen
Der DRK-Kreisverband Münster ist nationale Hilfsorganisation und Wohlfahrtsverband in einem.

Seite 9



Lieferrn
Bei DIAPRAX in Wesel lagern 30.000 medizinische Artikel für beste Gesundheit.

Seite 7

Neu bei Wirtschaft für Duisburg

„Bei der Suche nach einem Firmensitz für die Transdev Rhein-Ruhr GmbH haben wir uns bewusst und voller Überzeugung für den Standort Duisburg entschieden. Wir möchten vor Ort mitgestalten und unsere Rolle in der Stadtgesellschaft aktiv wahrnehmen. Die Ziele von Wirtschaft für Duisburg teilen wir zu 100 Prozent und freuen uns auf die Möglichkeit, bei neuen Formaten und Initiativen dabei zu sein.“



Christian Kleinenhamann
Geschäftsführer Transdev Rhein-Ruhr GmbH und Transdev Verkehr GmbH sowie Vorstand Niederrheinische Verkehrsbetriebe Aktiengesellschaft NIAG

Am 1. September 2022 ging die RheinRuhrBahn zum ersten Mal in der Region Niederrhein-Ruhr und Emscher-Münsterland auf die Schienen. Sie ist Teil der Transdev-Gruppe und beschäftigt rund 250 Mitarbeitende. Mit einer Gesamtstreckenlänge von rund 272 Kilometern und 49 Fahrzeugen verbindet die RheinRuhrBahn den Niederrhein, das Ruhrgebiet und das Münsterland.

www.rhein-ruhr-bahn.de

Neu im Unternehmerverband Mülheimer Wirtschaft

„Gemeinsam Perspektiven gestalten. Diesen Satz haben wir uns in der Theodor Fliedner Stiftung zur Aufgabe gemacht. Wir sind im Unternehmerverband, weil wir als sozialer Träger mit Unternehmen aus verschiedensten Branchen vernetzt sein möchten.“



Sabine Halfen,
Kaufmännischer Vorstand und stellvertretende Vorstandsvorsitzende der Theodor Fliedner Stiftung

Die Theodor Fliedner Stiftung hat 2.600 Mitarbeitende und ist bundesweit für Menschen da. Das Engagement gilt der Altenhilfe, der Assistenz für Menschen mit Behinderungen, der Psychiatrie und Psychotherapie sowie der Ausbildung, Forschung und Lehre. Mit dem Menschen im Mittelpunkt bietet die Stiftung Orientierung und Hilfe. Geschaffen werden Perspektiven für Menschen, die Hilfe und/oder Assistenz brauchen: sei es eine passende Wohnform, eine geeignete Therapie bei einer seelischen Erkrankung, ambulante oder stationäre Pflege oder eine Arbeit in oder außerhalb der Fliedner Werkstätten.

www.fliedner.de

Impressum

Herausgeber:

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

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

Jennifer Middelkamp
middelkamp@unternehmerverband.org

Redaktion:

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

Gestaltung, Layout:

Manon May, 61462 Königstein/Ts.

Verlag und Anzeigenvertrieb:

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

Druck:

Rheinisch-Bergische Druckerei GmbH,
40196 Düsseldorf

Auflage: 15.000

Nachdruck nur mit ausdrücklicher
Genehmigung des Herausgebers

Neue Mitglieder

▶ **Unternehmerverband
Ruhr-Niederrhein**

GEZ Rail Solutions GmbH
- Kompletmodernisierung von Zügen

▶ **Unternehmerverband Soziale
Dienste und Bildung**

DRK Soziale Dienste OWL gGmbH
- Sozialer Dienstleister

KONTAKT – Freie Alten- und Kranken-
pflege gGmbH
- Alten- und Krankenpflege

START NRW GmbH – Niederlassung
Düsseldorf
- Personaldienstleistung

▶ **Unternehmerverband
Dienstleistungen**

CODUCT Solutions GmbH
- Strategieberatung und Technologie-
partner

Humintech GmbH
- Forschung und Entwicklung

▶ **Unternehmerverband
Mülheimer Wirtschaft**

Theodor Fliedner Stiftung
- Altenhilfe

WETEC Group Holding GmbH
- Energie- und Automatisierungslösungen

▶ **Wirtschaft für Duisburg e.V.**

Ludwig Krohne GmbH & Co. KG
- Prozessinstrumentierung und
messtechnische Lösungen

Transdev Rhein-Ruhr GmbH
- Personalförderung

Ralf Wittig zum ehrenamtlichen Richter berufen

Geschäftsführer der Meuthen GmbH entscheidet fünf Jahre an der Seite der Berufsrichter mit

Der Geschäftsführer der Meuthen GmbH in Duisburg, Ralf Wittig, ist vom Präsidenten des Sozialgerichts Duisburg, Bernd Gregarek, zum ehrenamtlichen Richter ernannt worden. Der Moerser wird bis 2027 an der Seite der Berufsrichter als Beisitzer aktiv sein.

Arbeitgeber-Seite einbringen

Ralf Wittig, Geschäftsführer der Meuthen GmbH, freut sich auf diese Aufgabe: „Wichtig ist mir die Arbeitgeber-Seite in die Prozesse einzubringen, damit gesetzlich zwin-

gende, menschlich tragbare und wirtschaftlich machbare Lösungen Berücksichtigung finden“. Das Duisburger Unternehmen Meuthen GmbH liefert seine Palette von Arbeitsschutz bis Berufsbekleidung seit über 50 Jahren an Industrie, Handwerk, Dienstleistungsbranche sowie kommunale Unternehmen.

Unternehmerverband verfügt über das Vorschlagsrecht

„Für eine Rechtsprechung nah am Arbeitsleben ist der Austausch mit der Praxis unverzichtbar“, so der

Hauptgeschäftsführer des Unternehmerverbandes, Wolfgang Schmitz. Dem Ehrenamt als Beisitzer käme deshalb eine große Bedeutung zu. Der Unternehmerverband verfügt über das Vorschlagsrecht und bringt so immer wieder Führungskräfte, erfahrene Personalleiterinnen und -leiter und Menschen mit Mitarbeiterverantwortung aus dem Kreise seiner Mitgliedsunternehmen an die hiesigen Arbeits- und Sozialgerichte.

Geraldine Klan

www.meuthen-arbeitsschutz.de



Ralf Wittig, Geschäftsführer der Meuthen GmbH in Duisburg wurde zum ehrenamtlichen Richter am Sozialgericht Duisburg ernannt. (Foto: privat)

Gastbeitrag

Belastungsmoratorium ernst nehmen!

Ein Gastbeitrag von Johannes Pöttering, Hauptgeschäftsführer von unternehmer nrw

Seit fast drei Jahren befindet sich die Wirtschaft unseres Landes nun im Krisenmodus. Zuerst die Corona-Pandemie, dann zusätzlich die massiven Auswirkungen auf Energieversorgung, Preise und Lieferketten durch den Angriffskrieg Russlands gegen die Ukraine: Die Unternehmen sehen sich inmitten eines scheinbar nicht enden wollenden Härte-tests. Da liegt es eigentlich auf der Hand, dass die Politik den Unternehmen in dieser Situation nicht noch zusätzliche Belastungen aufbürden sollte. Völlig zu Recht kündigte die Bundesregierung dann auch im Herbst 2022 bei der Vorstellung ihres milliardenschweren wirtschaftlichen Abweherschirms gleichzeitig ein umfassendes Belastungsmoratorium für die Wirtschaft an.

Doch das Vertrauen der Unternehmen in dieses Versprechen schwindet zunehmend: Es droht zu einem leeren Lippenbekenntnis zu werden, wenn man die jüngsten arbeits- und sozialpolitischen Weichenstellungen sowie die Pläne für 2023 aus dem Bundesarbeitsministerium in den Blick nimmt. Als gäbe es die aktuellen Krisen nicht, feilen Arbeits- und Sozialminister Hubertus Heil und seine Mitarbeiter seit Monaten unverdrossen an bürokratischen Gesetzesvorhaben und teuren Projekten.

Auch wenn in letzter Minute das „Bürgergeld“ mit dringend notwendigen Anpassungen entschärft werden

konnte: Ein fader Beigeschmack bleibt, denn dies geschah weniger durch eigene Einsicht als vielmehr nur durch Druck aus Wirtschaft, Verbänden und Opposition. Denn ursprünglich wollte Minister Heil mit seinem vor allem auch ideologisch aufgeladenen, sozialpolitischen Mammutprojekt vom bewährten Sozialstaatsprinzip „Fördern und Fordern“ abweichen. Die größten Schnitzer sind jetzt beseitigt, den Praxistest allerdings muss das neue Sozialinstrument erst noch bestehen.

Nachweisgesetz zwingt zu überbordender Bürokratie

Bereits im Sommer 2022 hatte die Reihe bürokratischer Zusatzlasten aus dem Bundesarbeitsministerium ihren Anfang genommen: Allen Mahnungen zum Trotz wurde damals das völlig unverständliche Nachweisgesetz verabschiedet. Vordergründig sollen damit die Arbeitsbedingungen transparenter gemacht werden, tatsächlich aber zwingt der Gesetzgeber Unternehmen fortan zu überbordender Bürokratie und zu einer Rückkehr in die analoge Zettelwirtschaft.

Für 2023 steht nun eine Reform des Arbeitszeitgesetzes und der Arbeitszeiterfassung auf dem Plan. Details liegen noch nicht vor, doch befürchten unsere Unternehmen Ungemach: Einen „Stechuhr-Betrieb“ mit bürokratischen Pflichten darf es jedenfalls



Johannes Pöttering (Foto: unternehmer nrw)

trotz der jüngsten BAG-Rechtsprechung zur Arbeitszeitaufzeichnung nicht geben. Was Deutschland eigentlich braucht, ist ein modernes Arbeitszeitgesetz, das der sich stark gewandelten Arbeitswelt endlich Rechnung trägt – und zwar auf der Grundlage der EU-Arbeitszeitrichtlinie, die eine Wochenarbeitszeit von 48 Stunden als Grenze vorgibt. Wie indes diese Stunden aufgeteilt werden, sollte in Zukunft Sache von Arbeitgebern und Arbeitnehmern werden – und nicht wie bisher starr gesetzlich geregelt sein.

Gesetze gehen über Vorgaben hinaus

Auch weiterhin auf der Agenda im Hause Heil steht die Einführung eines „Mobile Arbeit Gesetzes“. Wie überflüssig! Denn spätestens die Erfahrungen aus der Corona-Pandemie belegen, dass Arbeitgeber und Beschäftigte am besten wissen, wie sich mobiles Arbeiten in der betrieblichen Praxis gestalten lässt. Nicht gebraucht wird hier der Gesetzgeber. Warum aber wieder einmal etwas politisch re-

glementiert werden soll, was längst in der betrieblichen Praxis reibungslos funktioniert, bleibt das Geheimnis des Ministers.

Gleichmaßen unverständlich bleibt auch das sogenannte Tarifreuegesetz. Danach sollen künftig Aufträge der öffentlichen Hand nur noch an tarifgebundene Firmen gehen. Das Ziel: Die Tarifbindung steigern! Doch der Schuss würde nach hinten losgehen. Denn bisher haben Tarifreuegesetze immer nur Bürokratie, Überregulierung, überflüssige

Kosten und erheblichen Mehraufwand bei Betrieben und öffentlicher Hand gebracht. Die Tarifbindung gesteigert haben sie nie.

Und mindestens so schwer wiegt der strukturelle Eingriff der Politik: Ein weiteres Mal nimmt die Bundesregierung – nach Einführung und Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns auf 12 Euro – in Kauf, die grundgesetzlich garantierte Tarifautonomie schwer zu beschädigen. Denn sie missachtet das Prinzip der verfassungsrechtlich geschützten Koalitionsfreiheit, wonach die Entscheidung

eines Unternehmens für eine Mitgliedschaft in einem Arbeitgeberverband freiwillig sein muss.

„Kreativität“ beweist das Bundesarbeitsministerium auch mit ihrem Entwurf zum Hinweiserschutzesgesetz: Damit will die Bundesregierung die sogenannte „EU-Whistleblowing-Richtlinie“ in nationales Recht umsetzen. Doch der deutsche Gesetzentwurf geht an vielen Stellen über die Vorgaben der EU-Kommission noch hinaus. Wieder einmal werden Unternehmen am Standort Deutschland mit zusätzlicher Bürokratie belastet und für sie neue Rechtsunsicherheiten geschaffen. Dabei wäre eine deutlich praxistauglichere Umsetzung so wichtig, um eine überschießende Regulierung zu vermeiden.

Fazit: Das Versprechen der Politik, die Wirtschaft während der Krise nicht mit unverhältnismäßigen zusätzlichen Bürokratielasten zu beeinträchtigen, löst Minister Heil nicht ein. Stattdessen versucht er, die Ampel-Regierung stramm auf der arbeits- und sozialpolitischen Überholspur zu halten. Die Folgen für die Unternehmen sind ihm dabei offensichtlich egal. Wollen die übrigen Koalitionäre ihre Zusage für ein Belastungsmoratorium einhalten, müssen sie dieser Irrfahrt jetzt dringend ein Stoppschild in den Weg stellen.

Neuer Podcast



Im Podcast "Wirtschaft im Westen" spricht unternehmer nrw mit Gästen über aktuelle Themen der Landes-, Bundes-, Wirtschafts- und Sozialpolitik.

www.undernehmer.nrw/podcast

Tanker Deutschland neu auf Kurs bringen

Zwei Jahre sind seit der Kommunalwahl in NRW vergangen, ein Jahr seit Bundes- und Landtagswahl. Jetzt ist auf allen politischen Ebenen der Zeitpunkt, um wichtige Entscheidungen zu treffen und die angekündigten Ziele anzugehen. Als kleine Ideensammlung trägt [unternehmen!] auf dieser Seite zentrale Forderungen der Bundesvereinigungen der (Metall-) Arbeitgeber zusammen.



Wir brauchen eine neue Dynamik in der Wirtschaft und Arbeitswelt!

Ein Gastbeitrag von Dr. Rainer Dulger, Präsident der BDA

Unternehmen haben sich in der Vergangenheit während Corona als sehr anpassungsfähig und innovativ erwiesen. Allerdings setzen Digitalisierung, Dekarbonisierung, demografischer Wandel und De-Globalisierung die Unternehmen einander überlappend unter Druck. Der internationale Wettbewerb sortiert sich neu und erzwingt für den Hochlohnstandort Deutschland nicht nur die Revision zahlreicher Lieferketten – sondern auch eine Anpassung der bisherigen Arbeitsmodelle und Strukturen. All das verläuft unter den Randbedingungen eines Fach- und Arbeitskräftemangels.

Wir leben deshalb in Zeiten, die klare Analysen und beherrschtes Handeln erfordern. Deutschland steht vor den größten wirtschaftlichen Umwälzungen in der Geschichte der Bundesrepublik. Der Krisencocktail – Strukturwandel, Krieg, Inflation, Energieunsicherheit, Corona – ist eine gefährliche Mischung. Die vergangenen 70 Jahre waren geprägt von Wachstum und steigendem Wohlstand. Doch jetzt befinden wir uns an einem für

unser Land kritischen Punkt. Die politischen Weichenstellungen, die wir in dieser Legislatur vornehmen, werden über die Wettbewerbsfähigkeit und damit über die soziale Sicherheit Deutschlands in den kommenden Jahrzehnten entscheiden.

Wir werden in eine Ära des stagnierenden, wahrscheinlich sogar des schrumpfenden Wohlstands eintreten

„Der Tanker Deutschland muss neu auf Kurs gebracht werden. Die Politik muss den Kompass und das Wetter richtig lesen – und endlich reagieren. Sonst droht eine Irrfahrt.“



Dr. Rainer Dulger

– wenn wir nicht gegensteuern. Doch die Handlungsnotwendigkeit scheint in der Politik nicht bei allen angekommen zu sein. Dabei sind die Fakten deutlich: Seit Jahren verliert Deutschland an internationaler Wettbewerbsfähigkeit. Deutschland ist auch kein Top-Standort mehr für Investoren.

Wenn wir jetzt nicht gegensteuern, ist das goldene Zeitalter bald vorbei.

Der Tanker Deutschland muss neu auf Kurs gebracht werden. Die Politik muss den Kompass und das Wetter richtig lesen – und endlich reagieren. Sonst droht eine Irrfahrt. Folgende Maßnahmen sind entscheidend, damit der Begriff „Dynamik“ nicht nur eine leere Hülle bleibt:

1. Wir brauchen mehr Ehrgeiz bei der Veränderung!

Die Zukunft liegt in mehr Wettbewerbsfähigkeit. Wir sollten uns Ziele setzen, die dem größten und wirtschaftlich stärksten Land Europas wieder zur alten Stärke zurückverhel-

fen. Ganz nach dem Motto: Fly with the eagles or scratch with the chickens?

2. Wir müssen wieder spitze werden wollen!

Der Strukturwandel muss aktiv von uns Unternehmern gestaltet werden. Ein Strukturwandel lässt sich nicht zentral aus Berlin steuern! Wir müssen einfacher, schneller und flexibler werden. Der viel zu enge ordnungspolitische Rahmen, den der Staat setzt, wirkt wie ein schwerer Anker für die Wirtschaft. Aktuell verlieren wir Strukturen, die nicht wiederkommen werden.

3. Wir brauchen mehr Lust auf Arbeiten!

Die Arbeitswelt steht Kopf und wir müssen gemeinsame Lösungen finden. Die Arbeitswelt verändert sich. Der Arbeitsmarkt hat sich zu einem Arbeitnehmermarkt gewandelt. Unternehmen müssen sich überlegen, was sie Bewerber anbieten können, um im Wettbewerb um die schlausten

und innovativsten Köpfe hervorstechen. Die Arbeitswelt verändert sich. Nicht nur aus Sicht der Arbeitgeber – noch wesentlicher sind die Einstellungen der Beschäftigten zum Arbeitsleben. Gerade da erleben wir eine Revolution. Der Arbeitsmarkt hat sich zu einem Arbeitnehmermarkt gewandelt. Unternehmen müssen sich überlegen, was sie Bewerber anbieten können, um im Wettbewerb um die schlausten und innovativsten Köpfe hervorstechen.

4. Wir brauchen mehr Anerkennung wirtschaftlicher Stärke! Nur mit einer starken Wirtschaft gibt es auch ein starkes Land.

Die politisch Verantwortlichen in Deutschland stellen derzeit die Moral vor den wirtschaftlichen Erfolg. Gewinn wird diskreditiert, Eigentum nicht als Motor für Wohlstand gesehen, sondern als Bemessungsgrundlage für Substanzsteuern. Mit diesem Mindset wird nicht nur der Standort, sondern auch die Energiewende und der Kampf gegen den Klimawandel scheitern.

5. Und wir brauchen mehr Freiheit und weniger Vollkasko!

Die Politik muss die Regulierungsbremsen lösen. Der Staat hat in der Krise Stärke gezeigt. Wirtschaftshilfen, Kurzarbeitergeld, Gaspreisbremse und die Abgabefreiheit der Einmalzahlung – all das waren wichtige Maßnahmen, um die Wirtschaft zu stützen und Arbeitsplätze zu sichern. Wenn Märkte völlig aus dem Lot geraten, muss der Staat eingreifen. Aber wir müssen aufpassen, dass wir uns nicht an diesen allgegenwärtigen, unterstützenden Staat gewöhnen. Wir müssen wieder zu den Regeln der Sozialen Marktwirtschaft zurückfinden.

Um das klar zu sagen: Ich bin ein Anhänger der Sozialen Marktwirtschaft und der Sozialpartnerschaft. Aber in unserem Land ist einiges aus der Balance geraten. Deshalb bin ich der Meinung: Wir brauchen eine neue Dynamik in der Wirtschaft und in der Arbeitswelt!

[www.arbeitgeber.de]

Bei der Arbeitszeit den Rahmen für das 21. Jahrhundert schaffen

Gesamtmetall legt drei Gutachten vor und fordert, europäische Spielräume voll auszuschöpfen

Die Arbeitszeitgesetzgebung muss in einem Gesamtpaket grundlegend erneuert werden – dazu rief der Präsident des Arbeitgeberverbandes Gesamtmetall, Dr. Stefan Wolf, die Bundesregierung im Februar auf. Es gelte dabei, den tatsächlichen Spielraum voll auszuschöpfen, den das europäische Recht biete.

„Viele Beschäftigte wollen ihre Arbeit im Rahmen der betrieblichen Erfordernisse individuell und unbürokratisch organisieren, flexibler ausrichten, besser verteilen und haben auf betrieblicher Ebene pragmatische Lösungen mit ihrem Arbeitgeber verabredet, etwa in Form von Vertrauensarbeitszeit. Der Versuch, die Organisation der Arbeit im 21. Jahrhundert an den Regelungen des vorherigen Jahrhunderts auszurichten,

ist schädlich und rückwärtsgewandt. Ein höherer Autonomiegrad bei der Arbeitszeit muss einhergehen mit einer größeren Eigenverantwortung der Arbeitnehmer für ihre Arbeitszeit und auch deren Erfassung“, so der Präsident.

Gesamtmetall legte zu diesem Themenkomplex drei Gutachten vor:

1. Institut für angewandte Arbeitswissenschaft (ifaa)

„Diese Gutachten belegen eindrucksvoll, dass die Rückkehr zur Stechuhr auch nach den Urteilen aus Luxemburg und Erfurt keineswegs zwingend, sondern stattdessen eine Flexibilisierung des Arbeitszeitrechts geboten und auch möglich ist.“



Dr. Stefan Wolf

Personalwirtschaftliches Gutachten zum Wert flexibler Arbeitszeitmodelle und den Gefahren von Einschränkungen

2. Institut für Arbeitsrecht und Recht der Sozialen Sicherung, Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn

Rechtswissenschaftliches Gutachten zu den Grenzen europäischer Umsetzungsregeln für den deutschen Gesetzgeber

3. Institut für Arbeits- und Wirtschaftsrecht der Universität zu Köln

Rechtswissenschaftliches Gutachten zu den unionsrechtlichen Mindestvorgaben zur Ausgestaltung eines Systems der Arbeitszeiterfassung auch im Kontext der aktuellen Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts

[www.gesamtmetall.de]

Streikrecht begrenzen

Wie ein modernes Streikrecht aussehen könnte, skizzierte in einem Interview mit Media Pioneer BDA-Hauptgeschäftsführer Steffen Kampeter. Ziel müsse es sein, die Verhältnismäßigkeit von Arbeitsausständen zu erreichen. Kampeter wörtlich: „Lasst uns, wie bei anderen Grundrechten auch, das Streikrecht auf das 21. Jahrhundert konkretisieren.“

[www.thepioneer.de/originals/thepioneer-briefing-economy-edition/podcasts/bda-manager-steffen-kampeter]

Die Schulqualität muss dringend besser werden

Die BDA, Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeber, legt ein 10 Punkte Programm vor

1. Bildung muss schon vor der Kita mit individueller Förderung starten.
2. Die Bildungsstandards und Lernziele sind kontinuierlich zu überprüfen, um Handlungsbedarfe systematisch erkennen und zielgenaue Maßnahmen ergreifen zu können.
3. Schulen brauchen Spielraum und je nach sozialer Lage auch zusätzliche Ressourcen, um auf ihre Schülerschaft passgenau eingehen zu können.
4. Jugendliche mit ungünstigen Startbedingungen brauchen persönliche Begleitung und eine kontinuierliche Förderung, insbesondere in der Sprachausbildung. Die Mindeststandards müssen Schwerpunkte sein und jedem Schüler und jeder Schülerin vermittelt werden.
5. Digitale Medien sind mehr als bisher für besseres und individuelles Lernen zu nutzen. Der Digitalpakt Schule 2.0 und die Kompetenzzentren müssen so gestaltet sein, dass sie dazu beitragen.
6. Der zunehmende Ganztags kann sehr gut für zusätzliche individuelle Förderung und für außerschulische Angebote genutzt werden.
7. Lehrkräfte brauchen eine praxisnahe Ausbildung und eine effektive Fortbildung, die zur Weiterentwicklung der Schulqualität beiträgt.
8. Soziale und personale Kompetenzen junger Menschen sind wichtige 21st century skills; dazu zählt auch die Berufswahlkompetenz.
9. Die Schulaufsicht muss sich als Dienstleisterin verstehen und die Schule bei ihrer Entwicklung aktiv begleiten und unterstützen.
10. Die Schulpolitik muss mehr als bisher evidenzbasiert ansetzen, von erfolgreichen Programmen anderer Länder lernen und nachhaltig und wirkungsorientiert vorgehen.



„Nur noch Produkte, die Mensch und Umwelt nützen“

Der Maschinenbauer Spaleck GmbH & Co. KG in Bocholt hat sich über Jahrzehnte bei Produkten und Prozessen mit dem Fokus Nachhaltigkeit aufgestellt. Ein Interview mit Geschäftsführer Carsten Sühling über Energie, Ressourcen, Akzeptanz und Innovationen.

[u!]: Alle reden über Klimaschutz. Sie auch?

Carsten Sühling: „Angesichts von Dürren, Waldbränden, Hoch- und Niedrigwasser, also all den weltweiten Naturkatastrophen: Ja, natürlich! Der menschengemachte Klimawandel fördert Naturkatastrophen und diese sind Wohlstandsvernichter und bedrohen in zunehmendem Maße die Zukunft unserer Kinder.“

[u!]: Welche Lösungen haben Sie?

Carsten Sühling: „Die heutige Spaleck-Gruppe wurde 1869 als Schlosserei gegründet. Während der Industrialisierung der Textilbranche verdienten wir unser Geld mit Maschinen für diese Branche –

und haben dabei natürlich auch unseren ökologischen Fußabdruck hinterlassen. Wir waren und sind also Teil des Problems. In den 1990er-Jahren kam unser Wendepunkt: Wir wollten nicht Teil des Problems, sondern Teil der Lösung sein. Und dabei sind wir auf einem guten Weg: Wir stellen heute ausschließlich Produkte her, die Mensch und Umwelt nützen, so genannte Greentech-Produkte. Das sind Maschinen und Anlagen etwa im Bereich Recycling, Abwasseraufbereitung, Bahn, Windkraft oder Wasserstoff.“

[u!]: Wo außer bei den Produkten zählt Nachhaltigkeit noch bei Ihnen?

Carsten Sühling: „Bei unseren Prozessen und bei der Haltung. Wir sind nach Umweltmanagement, ISO 14001, zertifiziert. Unseren CO₂-Fußabdruck haben wir trotz eines starken Wachstums in den vergange-

nen fünf Jahren um 60 Prozent reduzieren können, Grünstrom erzeugen wir über viele kleine Maßnahmen, ein Baustein dafür sind 490 kWp Photovoltaik inklusive Dachbegrünung auf unseren Hallendächern. Dann haben wir in Gebäudetechnik und Produktionsanlagen investiert, um weniger Ressourcen zu verbrauchen, regenerative Energiequellen zu nutzen oder umweltfreundliche Verfahren einzuführen. Auch hier geht es klein um ein neues Bewusstsein: Das fängt bei Recyclingpapier im Büro an, geht über

weniger dienstliche Flüge und reicht bis hin zu 100 Prozent LED-Beleuchtung. Das sind ganz viele kleine Maßnahmen, die in der Summe aber einen Unterschied machen.“

[u!]: Und inwieweit bei der Haltung?

Carsten Sühling: „Bei der Haltung gegenüber bzw. von unseren Beschäftigten. Wir wollen erreichen, dass sie stolz sind, hier mitzuarbeiten. Dazu gehört zum Beispiel, gemeinsam die gerade genannten Prozesse zu optimieren. Oder Verbesserungen aktiv anzustoßen und mitzugestalten: So gärtner unsere Beschäftigten auch schon mal selbst auf unserem Grundstück, um bienenfreundliche Grün-oasen mit Nisthilfen zu schaffen. Oder wir begeben uns auf einen Natur- und Umwelttag, um zu verstehen, wie in unserer Heimat Kulturlandschaften mit großer Artenvielfalt entstehen. Aus unserem Team heraus ist auch der Wunsch entstanden, einen Nachhaltigkeitszirkel zu gründen. Hier werden ganz viele Ideen gesammelt und angegangen.“

[u!]: Muss man sich als Unternehmen Nachhaltigkeit „leisten“ können?

Carsten Sühling: „Überhaupt gar nicht, denn die meisten Maßnahmen in Nachhaltigkeit rechnen sich ganz schnell. Ich sehe die ökologische Transformation der Wirtschaft als große Chance für die regionale Wirtschaft, nicht als Risiko. Wir sehen ja im Moment: Ein Lösungs- oder Handlungsdruck befeuert Innovationen und bringt neue Märkte und Geschäftsmodelle. Und das Bewusstsein verändert sich: Heute vergeben die Kunden ihre Aufträge nicht mehr nur nach dem Preis, sondern auch nach dem CO₂-Fußabdruck; dieses Thema wird sich noch deutlich verstärken. Wer nicht mitmacht und sich rechtzeitig dafür positioniert, wird zukünftig Probleme bekommen.“

[u!]: Ein eher ungewöhnlicher Schritt ist eine Kooperation mit dem NABU. Industrie und Umweltschutz – geht das überhaupt zusammen?

Carsten Sühling: „Absolut! Genau dieses Zeichen wollen wir setzen! Uns geht es z. B. um gemeinsame Projekte für Biodiversität an unserem Standort, aber auch um Umweltbildung für unsere Mitarbeitenden. Seit ich zehn Jahre alt bin, bin ich Mitglied im NABU. Das Umweltbewusstsein mit dem Unternehmen zu verbinden, macht mir richtig Spaß. Und ich bin der festen Überzeugung, dass auch der Naturschutz nur etwas erreichen

kann, wenn er gemeinsame Wege mit Industrie und Landwirtschaft geht.“

[u!]: Ihr Enthusiasmus ist ansteckend...

Carsten Sühling: „Das ist ein schönes Kompliment, danke! Aber das Thema ist einfach toll und spannend.“



490 kWp Photovoltaik inklusive Dachbegrünung auf den Hallendächern des Maschinenbauers Spaleck GmbH & Co. KG in Bocholt: Das ist eine von vielen Maßnahmen von Geschäftsführer Carsten Sühling, um den CO₂-Fußabdruck zu verringern. Mit Erfolg: Trotz starken Wachstums sank der Ausstoß des Treibhausgases in den vergangenen fünf Jahren um 60 Prozent. (Alle Fotos: Spaleck)

Nach einem Vortrag in der Nachbarstadt Rhede kam ein dortiger Landwirt auf mich zu. Gemeinsam haben wir dann eine ehemals landwirtschaftliche Fläche in eine Naturwiese verwandelt. Das war ein tolles Signal und zeigt, dass wir alle uns hier für unsere Heimat verantwortlich fühlen und den nachfolgenden Generationen eine lebenswerte Region mit einer zumindest einigermaßen erhaltenen Umwelt hinterlassen möchten.“

[u!]: Welche (messbaren) Ergebnisse hat denn diese nachhaltige Firmenphilosophie?

Carsten Sühling: „Ich sehe einige: Wir wachsen schnell in interessanten Zukunftsbranchen, das ist eine gute Perspektive. Wir sind auf aktuelle Entwicklungen wie Klimaneutralität

oder Dekarbonisierung gut vorbereitet. Wir reduzieren unsere Betriebskosten deutlich! Wir verbessern unseren Wohlfühlfaktor – ein grünes Gewerbegebiet ist einfach schöner als ein graues. Wir stärken unsere Marke als Arbeitgeber, weil wir für Sinnhaftigkeit stehen. Und wir denken an die zukünftigen Generationen – das hilft uns beim Binden und Finden von Fachkräften, aber hilft natürlich auch den zukünftigen Generationen der Gesellschafterfamilie.“

[u!]: Zu schön, um wahr zu sein...

Carsten Sühling: „Finden Sie? Ein nachhaltiges und vor allem ökologisch verträgliches Wirtschaften steht einer wirtschaftlich guten Entwicklung nicht entgegen, sondern ist unbedingte Voraussetzung! Davon bin ich felsenfest überzeugt. Für das Morgen ist jeder verantwortlich, erst recht

die Unternehmerinnen und Unternehmer. Wir tragen eine besondere Verantwortung und müssen uns unsere gesellschaftliche Legitimation immer wieder neu erarbeiten.“

[u!]: Apropos morgen: Was ist Ihre Vision?

Carsten Sühling: „Wir schaffen unser Unternehmenswachstum im Einklang mit der Natur und mit der Gesellschaft. Ich bin überzeugt, dass eine nachhaltige Unternehmensführung klare Wettbewerbsvorteile bringt – bei der Akzeptanz, bei der Innovation und in den Märkten.“

Das Interview führte Jennifer Middelkamp



Grüne, nachhaltige Technik: Spaleck zählt weltweit zu den führenden Herstellern von Schwingmaschinen, also Innovationen für die Siebtechnologie, die z. B. in der Recyclingtechnik eingesetzt werden.



Ein besonderes Azubi-Projekt: Der Nachwuchs von Spaleck baut Insektenhotels für den Firmenstandort. Wie alle Beschäftigten ist auch der Nachwuchs aufgefordert, Verbesserungen in Sachen Nachhaltigkeit anzustoßen und mitzugestalten.

Über die Spaleck Gruppe

Gründung	1869
Hauptsitz	Bocholt; weitere fünf Standorte weltweit
Beschäftigte	470
Produkte	Förder- und Separiertechnik, Wassertechnik, Metallverarbeitung, Präzisionsteile
Umsatz (2022)	82 Mio. Euro
Internet	www.spaleck.de

Studierende unterstützen Weg zur CO₂-neutralen Produktion

Maschinenbauer Spaleck gibt Energie-Monitoring Software an der Westfälischen Hochschule in Auftrag

Die Studierenden des Studiengangs Wirtschaftsinformatik an der Westfälischen Hochschule (WH) sollen in Zusammenarbeit mit externen Auftraggebern die Kenntnisse aus dem Studium in realen Projekten anwenden. Der Bocholter Maschinenbauer Spaleck GmbH & Co. KG (siehe obenstehendes Interview) beauftragte nun ein Studierenden-Team, eine Energie-Monitoring Software zum Erfassen, Überwachen und Analysieren der aktuellen Energieverbräuche in der Produktion einzuführen. Damit soll die Entwicklung des nachhaltigkeitsorientierten Traditionsunternehmens hin zu einer CO₂-neutralen Produktion vorangebracht werden.

Die zeitgenaue Erfassung, Überwachung und Analyse der Energieverbräuche ist ein zentraler Baustein für

die Spaleck GmbH & Co. KG auf dem Weg zu einer CO₂-neutralen Produktion bis zum Jahr 2030. Das Bocholter Unternehmen ist in den Geschäftsfeldern Förder- und Separiertechnik, Präzisionsteile, Metallverarbeitung, Oberflächenveredelung und Wasseraufbereitung aktiv. Dabei setzt der Maschinenbauer auf eine möglichst energieeffiziente und ressourcenschonende Produktion.

Stromverbrauch in Echtzeit auf Dashboards visualisiert

Das Studierenden-Team hat im Zuge des Projektes die Grundlage dafür gelegt, den Stromverbrauch einzelner Maschinen in Echtzeit zu messen und in so genannten Dashboards zu visualisieren. Dazu mussten im ersten Schritt die einzelnen Stromzähler in den Werkshallen in das interne Daten-

netzwerk integriert werden. Anschließend bereiteten die Studierenden die eingehenden Echtzeitdaten mit einer speziellen Monitoring-Software auf. So ist es möglich, den aktuellen Energieverbrauch jeder einzelnen Maschine in Echtzeit zu verfolgen und darauf aufbauend effektive Maßnahmen zur Reduktion der Energieverbräuche einzuleiten.

Betreut wurde das Projekt von Seiten der Westfälischen Hochschule durch Prof. Dr. Christian Kruse, der mit der Firma Spaleck in einem Projekt zum digitalen Nachhaltigkeitsreporting zusammenarbeitet. „Die Erfassung und Aufbereitung qualitativ hochwertiger Daten zur Minimierung des aktuellen Energieverbrauches in der Produktion – und damit der produktionsbedingten CO₂-Emissionen – ist eine komplexe Herausforderung. Die Studie-

renden haben Projektbeteiligte aus unterschiedlichen Partnerfirmen immer wieder zusammengebracht und erlebt, wie wichtig klare Kommunikation und engmaschige Fortschrittskontrolle für den Projekterfolg sind.“

Im komplexen Thema schnell vorangekommen

David Tenostendarp, verantwortlicher Ansprechpartner für Nachhaltigkeit bei Spaleck, lobte die Leistung der Studierenden bei der abschließenden Projektpräsentation. „Das Team hat tolle Arbeit geleistet, sich sehr schnell in das komplexe Thema eingearbeitet und uns wirklich vorangebracht“, so sein Fazit.

[www.w-hs.de]



Studierende der Westfälischen Hochschule (WH) unterstützten das Unternehmen Spaleck auf seinem Weg hin zu mehr Energieeffizienz: (v. l.) Joerg Halladin (Spaleck), Joshua Bischof, Prof. Dr. Christian Kruse, Simon Mölders, Daniel Platz (alle WH), David Tenostendarp (Spaleck), Daniel Nienhaus (WH) und Nithin Sharma (Spaleck). (Foto: Spaleck/Stenkamp)



Auch Räume lassen sich energieeffizienter gestalten

Interview mit Nina und Peter Dommers vom Duisburger Raumdesign-Experten Dommers über nachhaltige Produkte und die eigene Verantwortung

Nachhaltiges Denken wird immer bedeutungsvoller. Zahlreiche Unternehmen erfüllen bereits ihre Verantwortung gegenüber Umwelt und Gesellschaft und setzen auf alternative Energien, Recycling, Müllvermeidung und umweltschonende Verfahren. Auch in der Einrichtungsbranche findet das Prinzip Einzug – wie beim Duisburger Mitglied des Unternehmensverbandes Raumdesign Dommers: Bodenbeläge aus Kork, Teppiche aus Ziegenhaar, Tapeten aus schadstofffreien Rohstoffen – unter dem Oberbegriff „Dommers Green“ ist die Produktpalette zur ökologischen Raumausstattung zusammengestellt. [unternehmen!] begab sich auf die „Grüne Straße“ im Einrichtungshaus und sprach mit Nina und Peter Dommers über das Thema Nachhaltigkeit und wie bei der Raumgestaltung Energie gespart werden kann.

[u!]: Warum setzen Sie immer stärker auf ökologisch unbedenkliche Produkte? Aus einem eigenen Verantwortungsgefühl heraus?

Nina Dommers: Nachhaltig produzierte Produkte sind in der Raumausstattungsbranche nicht neu, aber sie stehen unserer Meinung nach zu wenig im Fokus. Ich hatte schon län-

ger den Wunsch, diese Produkte stärker ins Rampenlicht zu rücken, um unserer Verantwortung gegenüber Umwelt und Gesellschaft gerecht zu werden. Bei Beratungen weisen wir auf die Produkte hin und empfehlen sie. Sie sind für die Kunden aber einfach noch zu wenig präsent. Deshalb werden Sie in unserem Einrichtungsgeschäft nun speziell in extra „grünen“ Bereichen beworben. Da Qualität und auch Preis überzeugen, wollen wir den Anteil dieser Produkte in unserem Einrichtungshaus stetig erhöhen. Hinzu kommt die Möglichkeit, mit gut geplanter Raumausstattung seinen Energieverbrauch zu senken.

[u!]: Es können also Heizkosten gespart werden?

Peter Dommers: Rund 70 Prozent der Energiekosten werden für das Heizen verbraucht. Mit den richtigen Wohntextilien bleibt es länger warm. Zu nennen wäre hier beispielsweise der nachhaltige Korkboden – ein ökologisch unschlagbares Material, da nachwachsend. Ein Korkboden hat auch an kalten Tagen immer die optimale Bodentemperatur. Kork hat eine isolierende Wirkung und nimmt die Wärme seiner Umgebung auf. Die wabenförmige Struktur von Kork

speichert diese Wärmeenergie, sodass weniger geheizt werden muss. Bei Gardinen kann auf Thermostoffe gesetzt werden. Auch Wabenplissees sind wahre Energiesparwunder. Die in den Waben gespeicherte Raumluft sorgt für ein großes, isolierendes Luftpolster direkt am Fenster. Das erschwert den Abfluss der warmen Luft aus dem Zimmer. Hinzu kommt eine Wandgestaltung mit Thermovliestapete, Reflexionsfolie hinter dem Heizkörper oder energiesparender Wandfarbe mit Thermogrundierung – damit kann die Energieeffizienz zu Hause deutlich verbessert werden.

[u!]: Tapeten aus Papier, Vorhänge aus Baumwolle – beides sind ja schon lange bekannte Materialien, die bereits nachwachsend sind. Welche neuen, besonders nachhaltigen oder schadstofffreien Rohstoffe finden sich heute im Sortiment?

Nina Dommers: Beispielsweise kompostierbare Synthetikfasern aus denen Vorhänge und Gardinen aber auch Tapeten und Polstermöbel gefertigt werden. Weltweit zählen Textilien zu einem der wichtigsten Verbrauchsgüter. Möchte man im Produktkreislauf keinen Abfall im herkömmlichen Sinn entstehen lassen, müssen Pro-



Setzen sich für nachhaltige Produkte ein: Peter und Nina Dommers, Raumdesign Dommers GmbH in Duisburg. (Foto: Dommers)

dukte wieder in den biologischen Kreislauf zurückgeführt werden können, das hilft beispielsweise bei der Vermeidung von Mikroplastik. Wir haben Textilien mit dem OceanSafe-Qualitätssiegel im Sortiment. Sie sind immer kreislauffähig, biologisch abbaubar und Toxin-frei. Spezielle Produkt-Rücknahmesysteme sorgen dafür, den Kreislauf zu schließen.

[u!]: Ist es für ein Unternehmen auch wichtig, sich nachhaltig aufzustellen, um Fachkräfte zu gewinnen?

Nina Dommers: Das ist sicherlich ein Aspekt. Die Generation der heutigen Bewerberinnen und Bewerber hat andere Ansprüche an den Arbeitgeber. Nicht mehr nur das Gehalt, Arbeitszeiten und Urlaubstage. Sondern Familienfreundlichkeit, Work-Life-Balance und eben auch das Gefühl, bei einem Arbeitgeber zu sein, der seinen Teil zum Umweltschutz beiträgt. Wir suchen zurzeit Fachkräfte in allen Bereichen und hoffen, auch damit zu überzeugen.

[u!]: Sie setzen nicht nur auf nachhaltige Produkte, sondern leben diesen Gedanken auch selbst – wie sieht das aus?

Peter Dommers: Wir betreiben ein Blockheizkraftwerk und stellen damit Wärme und Strom für unser Einrichtungshaus autark bereit. Darüber hinaus haben wir eine Photovoltaik-Anlage auf dem Dach und fahren Elektro-Autos.

Das Interview führte Geraldine Klan

„Mit nachhaltigen Produkten die Transformation der Kaffee-Wertschöpfungskette gestalten“

3 Fragen an...Wim Abbing, Geschäftsführer der PROBAT AG



Wim Abbing

[u!]: Bis 2030 will PROBAT einen Netto-Null-Klimaplan umsetzen, gerade haben Sie einen Ladenröster vorgestellt, der wasserstoffbetrieben ist (s. Ausgabe 3/2022). Was sind Ihre Motive?

Wim Abbing: „PROBAT wurde in der 1. Industriellen Revolution gegründet und wir haben in diesen 150

Jahren einige Veränderungen erlebt und gestaltet. Die nächsten zehn Jahre werden entscheiden, ob und wie wir PROBAT in die Hände der 5. Generation legen. Der Anbau von Kaffee wird existenziell vom Klimawandel bedroht. Wir beteiligen uns daher an der Entwicklung neuer, resistenter Kaffeepflanzen und haben verstanden, dass es unsere Aufgabe ist, mit nachhaltigen Produkten die Transformation der Kaffee-Wertschöpfungskette zu sichern und zu gestalten. Dabei ist es für uns selbstverständlich, dass wir an unseren Standorten die Netto-Null anstreben.“

[u!]: Und wer treibt Sie an? Ihre Kunden, die Politik, Ihre Beschäftigten, Ihre Firmenphilosophie...?

Wim Abbing: „Ich würde mir eine breite gemeinsame Initiative für die Umgestaltung unserer Wirtschaftssysteme wünschen. Aktuell führt nachhaltiges Handeln durch längere Payback-Perioden für die wirtschaftlich Verantwortlichen vielfach zu (kurzfristigen) ökonomischen Nachteilen im Quartalsabschluss, Aktienkurs oder persönlicher Zielerfüllung.“

Daher benötigen wir dringend eine zielführende CO₂-Bepreisung. Umweltschutz muss sich „rechnen“.“

[u!]: Ist Nachhaltigkeit Chance oder Risiko für unseren Industrie-Standort?

Wim Abbing: „Deutschland ist darauf angewiesen, dass die individuell ver-

antwortlichen Personen – mit einer gemeinsamen mittel- bis langfristigen Vision ausgestattet – sinnvoll, abgestimmt und schnell handeln. Dann kann trotz der notwendigen Dekarbonisierung unserer Industrie der Standort erhalten und weiterentwickelt werden. Dies sollte gelingen, wenn die Regierungen in Bund und Ländern aus gestaltungswilligen Politikern statt aus Verwaltungsfachangestellten bestehen.“

Die Fragen stellte Jennifer Middelkamp

www.probat.com



Das PROBAT-Symposium CONNECTING MARKETS, mit dem 2022 die neue Fertigung am Firmensitz in Emmerich eingeweiht wurde, stand unter dem Leitthema Nachhaltigkeit. Präsentiert wurde dabei auch ein elektrisch- bzw. wasserstoffbetriebener Spezialitätenröster. (Beide Fotos: PROBAT AG)

13.000 Bäume für Duisburg

„Grüner März“ bei den Stadtwerken Duisburg

Die Stadtwerke Duisburg haben im Frühling wieder den „Grünen März“ ausgerufen – mit zahlreichen Aktionen und dem Höhepunkt Mitte März, einer großen Baumpflanzaktion. Aufgrund der Corona-Pandemie konnte die beliebte Aktion, bei der Kundinnen und Kunden der Stadtwerke gemeinsam Bäume pflanzen, in den vergangenen zwei Jahren, nicht im gewohnten Rahmen stattfinden. In diesem Jahr wurde aber wieder gemeinsam mit Spaten und Schaufel gegriffen und etwas für das Klima vor Ort in Duisburg getan. „Zwei Jahre mussten wir auf dieses großartige Event mit vielen engagierten Bürgerinnen und Bürgern verzichten. Wir freuen uns riesig, dass wir uns in diesem Jahr alle bei unserer Baumpflanzaktion wiedersehen können“, sagt Christian Theves, Abteilungsleiter Privatkundenvertrieb bei den Stadtwerken.

Für die bereits elfte Baumpflanzaktion legten die Baumpaten selbst



Bei der elften Baumpflanzaktion der Stadtwerke Duisburg legten die Baumpaten selbst Hand an: Sie pflanzten ihren Baum und versahen ihn mit einer umwelt- und tierfreundlichen Patenkarte. (Foto: DVV)

Hand an, pflanzten einen Baum und versahen ihn mit einer Patenkarte. Diese werden übrigens aus ungelimtem Graskarton erstellt, um die Umwelt zu schonen und Tiere im Wald nicht zu schädigen. Mit ihren Baumpflanzaktionen haben die Stadtwerke Duisburg schon mehr als 13.000 Bäume im Stadtwald, an der Regatbahn und am Töpfersee neu angepflanzt. Im Aktionsmonat März veröffentlichten die Stadtwerke Duis-

burg viele spannende Aktionen auch in den Sozialen Netzwerken. Jeden Tag gab es hilfreiche und nützliche Tipps geben, wie man selbst Klima- und Umweltschutz im eigenen Alltag leben kann. So helfen die Experten der Stadtwerke dabei, einen plastikfreien Alltag zu erreichen oder wie ein nachhaltiger Frühjahrsputz aussehen kann.

www.dvv.de

LKWs für mehr Nachhaltigkeit

Getränkegruppe Hövelmann modernisiert Fuhrpark

Sinalco. Oder willst du weitermachen wie bisher? – getreu ihrem Claim modernisierte die Getränkegruppe Hövelmann ihren Fuhrpark mit nagelneuen Sinalco LKWs. Die vier farbigen Eyecatcher machen nicht nur optisch was her. Die eigens von Breuer Truck & Trailer und Wüllhorst Fahrzeugbau für Sinalco konfigurierten Lastkraftwagen zeichnen sich durch modernste Sicherheitstechnik und verantwortungsvolle Ressourcenschonung aus.

„Wir freuen uns sehr, mit diesen neuen Sinalco LKWs einen weiteren Schritt in den nachhaltigen Ausbau unseres Logistik-Fuhrparks vorgenommen zu haben“, so der für die Logistik der Getränkegruppe Hövelmann verantwortliche Michael Michailidis. Scania hat für die LKWs einen dieselparenden Motor und ein neues Getriebe mit neuartiger Hinterachse entwickelt, eine Kombination, die der Hövelmanngruppe ganz besonders am Herzen liegt: Damit



In den vier neuen LKWs stecken allerlei Innovationen, um Ressourcen verantwortungsvoll zu schonen. (Foto: Deutsche Sinalco GmbH Markengetränke & Co. KG)

werden jährlich acht Prozent Diesel pro Fahrzeug eingespart. Außerdem sind die Reifen aus Kautschuk hergestellt, die nachweislich weniger Abrieb auf der Straße hinterlassen und somit umweltschonender sind.

Auch bei den Anhängern wurde auf Nachhaltigkeit Wert gelegt: Die Schiebeplanen verfügen über eine integrierte Ladesicherung und durch die Tiefkupplung können mit dem Hän-

gerzug im Vergleich zu einem Sattelaufleger 15 Prozent mehr Volumen pro Fahrt transportiert werden. Das reduziert die Anzahl der Fahrzeuge und damit den Ökologischen Fußabdruck! Nicht nur in der Produktion, sondern natürlich auch bei der täglichen Nutzung. Außerdem haben die Fahrzeuge ein schonenderes Fahrverhalten für Straße und Reifen.

www.rheinfelsquellen.de

Sauberes Wasser für Bäder, Brauereien und Betriebe

Kai Letmathe gründete vor 18 Jahren die heutige LEDOS AG in Mülheim an der Ruhr / Mögliche Beteiligung am geplanten Heißener Schwimmbad

Eine Karriere als Wirtschaftsprüfer beim renommierten Unternehmen PricewaterhouseCoopers in Aussicht, aber den Kopf voller Ideen, viel Tatendrang und die Bereitschaft buchstäblich ins kalte Wasser zu springen: Als Kai Letmathe vor 18 Jahren im HAUS DER WIRTSCHAFT als Gründer einzog, bewies er viel Mut – und wurde belohnt. Sein Unternehmen – heute LEDOS AG, damals noch Lewatec – arbeitet mittlerweile sehr erfolgreich im Auftrag von Schwimmbädern, Wasserwerken, Kunden aus der Industrie und Brauereien. Die Kernkompetenzen bilden Montage- und Inbetriebnahme-, Wartungs- und Reparaturarbeiten.

Anfänge im HAUS DER WIRTSCHAFT

Als Einzelkämpfer begann Kai Letmathe sein Business: „Ich war froh, dass im HAUS DER WIRTSCHAFT am Empfang jemand meine Pakete annahm, wenn ich beim Kunden war“, erinnert er sich. Im Laufe der Jahre wuchs die Bürofläche – von einst 23 Quadratmetern im HAUS

DER WIRTSCHAFT hin zu einem eindrucksvollen Gebäudekomplex an der Heißener Geitlingstraße inklusive Werkshallen und Parkplätzen auf mehreren tausend Quadratmetern. Und auch das Team wuchs stetig auf mittlerweile 23 Mitarbeitende inklusive eines Auszubildenden. Ein Team, über das der Chef voller Stolz spricht: „Bei uns kommen tolle Leute zusammen. Experten, die auch jedes andere Unternehmen der Branche mit Begeisterung einstellen würde. Aber sie bleiben bei uns“, freut sich Letmathe. Woran das liegt? Dem Chef ist es wichtig, immer ein offenes Ohr für die Belange der Beschäftigten zu haben – sei es, wenn es um sehr flexible Arbeitszeiten geht, die Pendeln über weite Strecken ermöglichen oder größere Firmenwagen, in denen Hundboxen Platz finden. „Wir sind gemeinsam erfolgreich, das soll sich für das Team auch auszahlen“, so Letmathe. Beim gemeinsamen Feierabend-Getränk hört er sehr gerne zu und setzt die Ideen seiner Leute dann auch um. Dass sie bei solchen Anlässen ins Plaudern geraten, ist sicherlich den flachen Hierarchien zu verdanken und dass der Chef sich Respekt auch

dadurch verdient, dass er stets selbst die Ärmel hochkrempelt und dem Job, der ihm so am Herzen liegt, viel Zeit widmet. „Glück, dass meine Frau ebenfalls hier arbeitet“, schmunzelt Letmathe, der bekennender Schalke-Fan ist und neben dem fordernden Arbeitsalltag trotzdem noch Gelegenheit findet, im Stadion die Daumen zu drücken.

Wasserwerke als Kunden

Nicht nur für seine Mitarbeitenden übernimmt Letmathe Verantwortung – er ist sich dieser auch in seinem Business bewusst. Schließlich sind es die Anlagen der LEDOS AG, die beispielsweise sauberes Trinkwasser garantieren. „Sauberes, einwandfrei desinfiziertes Wasser ist essenziell“, so Letmathe. Deshalb berät sein Unternehmen Wasserwerke ausführlich und plant auf Wunsch die Chlordioxid-, Chlorgas- oder UV-Anlagen, inklusive der optimal geeigneten Mess- und Regeltechnik. Sozusagen on top übernimmt die LEDOS AG auch die ausführliche Einweisung der Mitarbeitenden in die neue oder modernisierte Anlage und die Experten des



Kai Letmathe, Vorstandsvorsitzender und Gründer der LEDOS AG, vor dem Gebäudekomplex an der Geitlingstraße und einem der Service-Fahrzeuge. (Foto: Klan)

Unternehmens stehen bei Fragen praktisch rund um die Uhr zur Verfügung.

Mögliche Beteiligung am neuen Mülheimer Schwimmbad

Auch für unbeschwertes Schwimmvergnügen ohne negative gesundheitliche Folgen sorgt die Technik der LEDOS AG. „Wir übernehmen den Neubau bzw. modernisieren die Was-

seraufbereitungsanlagen und installieren die komplette Technik in Schwimmbädern – inklusive Verrohrung, Filtern, Umwälzpumpen und Wasserbehältern.“ Wenn der Bau des neuen geplanten Hallenbades in Mülheim-Heißen startet, könnte die LEDOS AG auch involviert sein. Letmathe hat Interesse an dem Großprojekt: „Die räumliche Nähe ist natürlich ein großes Argument. Unsere Fachleute wären in wenigen Minuten vor Ort, das erleichtert sämtliche Abläufe“, blickt Letmathe in die Zukunft.

Hier sieht man die 16 Service-Fahrzeuge, die zum Fuhrpark gehören und in Deutschland und der Schweiz unterwegs sind, häufiger. In absehbarer Zeit könnten es auch mehr werden, denn das Team wird sich weiter vergrößern. Gesucht wird aktuell eine Fachkraft im Bereich Servicetechnik für Chlorungsanlagen. Gemeinsam bringt man in Zukunft „Ordnung ins Wasser“. Denn Wasser bleibt das Element von Kai Letmathe. Und den Sprung von einst hat er nie bereut: „Es war die richtige Entscheidung.“

Geraldine Klan

16 Service-Fahrzeuge

Doch ob er hier nun den Zuschlag erhält oder nicht – die Auftragsbücher der LEDOS AG sind voll. Neben Wasserwerken und Schwimmbädern ist die LEDOS AG auch für Industrieunternehmen und Brauereien tätig.

Info:

LEDOS AG
Geitlingstraße 115
45472 Mülheim an der Ruhr
0208 88228-0
www.ledos.de



Die LEDOS AG verfügt über einen beeindruckenden Fuhrpark, der ständig wächst. (Foto: LEDOS)



Sauberes Wasser in Schwimmbädern dank LEDOS. (Foto: Pexels)

Wertvolle Freundschaft verbindet Patientin und Pflegerin

Pflege Behmenburg brachte Gertrud Becker und Bettina Peterson zusammen

Es gibt diese Begegnungen, die eher zufällig sind, sich dann aber als besonders wertvoll erweisen. So wertvoll, dass daraus eine Freundschaft entsteht. Eine solche Begegnung hatten Gertrud Becker und Bettina Peterson vor rund neun Jahren. Gertrud Becker, die mittlerweile 93 Jahre alt ist, war damals nach einem Schlaganfall pflegebedürftig geworden, wollte aber gerne in ihrer Wohnung in Essen-Haarzopfbleiben. Bettina Peterson arbeitet als Pflegekraft bei Pflege Behmenburg in Mülheim an der Ruhr und so kreuzten sich die Wege der beiden Frauen.

Voller Lebensfreude am Alltag teilnehmen

„Frau Becker und ich haben ein sehr persönliches Verhältnis, eine große Vertrauensbasis. Das ist eine Freundschaft und geht über das übliche Patienten-Pflegerin-Verhältnis hinaus“, erzählt Bettina Peterson. Jeden Mor-

gen kommt sie zu Gertrud Becker, hilft ihr beim Waschen, Anziehen, Frühstück zubereiten und der Tableteneinnahme. Die 93-Jährige sitzt seit dem Schlaganfall im Rollstuhl, die Beweglichkeit in den Fingern der rechten Hand und dem Fuß ist eingeschränkt. Dass sie trotzdem noch voller Lebensfreude am Alltag teilnimmt, ist zu einem großen Teil Bettina Peterson zu verdanken, auch wenn Gertrud Becker ein sehr gutes Verhältnis zu ihrer eigenen Familie hat, die sie auch regelmäßig besucht: „Mein Sohn lebt in München“, berichtet die gebürtige Essenerin. „Meine Töchter und die drei Enkel zum Glück in der Nähe, aber meine Töchter haben selbst mit gesundheitlichen Einschränkungen zu kämpfen“, erzählt sie weiter. Für die tägliche Hilfe im Alltag hat sie ja Bettina Peterson, die morgens fröhlich hereinkommt und Gertrud Becker von den schon erwachsenen Söhnen berichtet, die beim Handball erfolgreich sind, sowie

von Hund Massimo, einem Neufundländer, der aufgrund der Größe und Tapsigkeit auch „Bär“ genannt wird. „Karneval kam ich als Erdbeere verkleidet“, berichtet die examinierte Pflegefachkraft schmunzelnd und Gertrud Becker lacht bei der Erinnerung. Die 93-Jährige liest gerne, nur die Tageszeitung nicht mehr so sehr: „Das weiß ich alles immer schon aus dem Fernsehen.“

Montags in der Tagespflege

Jeden Montag verbringt sie in der Tagespflege von Pflege Behmenburg in der Brunshofstraße. Ungefähr 18 Gäste sind dann hier, die spazieren gehen, an verschiedenen Angeboten teilnehmen und bekocht werden. Abwechslung für die ältere Dame, auch in der Tagespflege fühlt sie sich sehr wohl. „Unsere Tagespflege existiert jetzt seit 2017“, berichtet Justus Behmenburg, Mitglied der Geschäftsfüh-

rung. Bei der Einrichtung habe man bewusst auf einen Wohlgefühlcharakter gesetzt, der an ein Hotel erinnert. „Das soll vor allem Wertschätzung ausdrücken“, so Justus Behmenburg weiter. In der Tagespflege versuche man viel Schönes mit den Gästen zu machen, stelle auch die Gruppen entsprechend zusammen. 18 reguläre Plätze sind es, die Warteliste ist lang. Wer einen Pflegegrad habe, habe auch Anspruch auf die Tagespflege, wenn Kapazitäten frei sind. „Als Faustregel gilt, bei Pflegegrad zwei besteht Anspruch auf zwei Tage, bei Pflegegrad drei auf drei Tage“, setzt Justus Behmenburg hinzu, der selbst gelernter Gesundheits- und Krankenpfleger und ebenso wie Bettina Peterson mit viel Herzblut dabei ist.

Die Tagespflege soll neben der Abwechslung für die Gäste auch die Angehörigen entlasten: „Einen demenziell veränderten Menschen zu betreuen, ist fordernd“, weiß Beh-



Ein gutes Trio (v.l.): Justus Behmenburg, Mitglied der Geschäftsführung bei Pflege Behmenburg, Patientin Gertrud Becker und Pflegerin Bettina Peterson. (Foto: Klan)

menburg. Durch die regelmäßige Anwesenheit der Gäste in der Tagespflege, den guten Betreuungsschlüssel und die individuell angepassten Angebote verbessere sich bei vielen Gästen auch der Geisteszustand merklich. Gertrud Becker gehört zu denen, bei denen der Geisteszustand noch sehr gut ist und die rege an allem teilnehmen. Bettina Peterson hofft, dass ihr die alte Dame noch lange er-

halten bleibt. „17 Jahre musst du noch durchhalten“, sagt sie und lächelt Gertrud Becker herzlich an, „dann gehe ich in Rente.“

Info

Pflege Behmenburg
Brunshofstraße 6-8
45470 Mülheim an der Ruhr
Telefon: 0208 493066
www.pzh.de

Geraldine Klan

Jetzt für TARGOBANK Run anmelden

Es ist wieder soweit: Der beliebte Firmenlauf in der Duisburger Innenstadt findet am Donnerstag, 10. August 2023, statt. Teams mit mindestens drei Läuferinnen und Läufern aus Firmen, Behörden und Institutionen können sich anmelden.

Der rund fünf Kilometer lange Lauf durch die Duisburger Innenstadt und den Innenhafen hat schon lange Tradition und bietet neben der Sportveranstaltung auch ein Stadtfest. Der Hauptlauf startet um 19 Uhr, im Anschluss wird mit Live-Band gefeiert. „Wir freuen uns darauf, den beliebten Lauf im August zum 16. Mal zu veranstalten und am größten Standort

der TARGOBANK nicht nur Sports- und Team-Geist sondern auch eine schöne Zeit zu erleben“, sagt Hendrik Norbistrath, Repräsentant des TARGOBANK Runs Duisburg.

Über eine halbe Million Euro spendet

Der TARGOBANK Run verbindet Sport, Spaß und soziales Engagement. Das kommt bei den Teilnehmenden sehr gut an. Einen Teil der Startgebühren spendet die TARGOBANK jedes Jahr für den guten Zweck: Bis heute hat die TARGOBANK so über eine halbe Million Euro an soziale Projekte in



Start und Ziel des 16. TARGOBANK Runs am 10. August 2023 ist wieder vor dem Theater Duisburg. (Foto: TARGOBANK)

Duisburg weitergegeben. Ein Beispiel dafür sind die 10.000 Euro, die an das Jugend- und Kulturhaus „Parkhaus Meiderich“ gingen. Mit

diesem Geld konnte das Parkhaus ein Klettergerüst für Kinder errichten.

www.targobank-run.de

Fokus Eingliederungshilfe

Die Lebenshilfe Lüdenscheld-Märkischer Kreis war im Winter Austragungsort einer Diskussion rund um die Sperrung der Rahmedetalbrücke. Betroffene Bürger und Vertreter aus der Pflegebranche tauschten sich dabei mit Politikern, u. a. mit NRW-Ministerpräsident Hendrik Wüst, aus.

Der 1. Vorsitzende der Lebenshilfe Stephan Thiel griff die dort diskutierten Themen auf, die auch die Eingliederungshilfe in erheblicher Form betreffen und belasten. Beispielsweise die Problematik des Fachkräftemangels, unter deren Auswirkung Menschen mit Beeinträchtigung

zu leiden haben, da weniger Personal auch weniger Teilhabemöglichkeiten bedeutet. „Leider gehen wir hier immer unter“, merkte er an. „Wichtig ist es, den Fokus nicht nur auf Pflege und Krankenhäuser, sondern auch auf die Eingliederungshilfe zu legen.“ Laut Thiel müssten sich viele Rahmenbedingungen ändern – angefangen bei der Ausbildung der Heilerziehungspflege oder Fehlentwicklungen in der Leiharbeit.

www.lebenshilfe-lued-mk.de

Individuelle Patientenversorgung „Made in Wesel“

Medizinischer Fachhandel DIAPRAX in Wesel bietet Produkte von A wie Abdeckfolie bis Z wie Zeckentest / Medizinische Sets werden im Reinraum konfektioniert

Eine Schale aus Kunststoff, eine Pinzette, zwei Latex-Handschuhe, fünf Tupfer plus Schale, Loch- und Einschlagtuch – alles einzeln und sorgfältig als medizinisches Set in einer Box platziert. Zu beobachten im Reinraum der Klasse D des medizinischen Fachhandels DIAPRAX in Wesel. Das, was hier passiert, ist echte Qualitäts-Handarbeit und in dieser Form einzigartig weit und breit.

„Wir stellen eine Vielzahl von Sets wie beispielsweise Katheter-Sets, An- und Abschluss-Sets für Infusionen oder OP-Abdecksysteme in unterschiedlichen Konfigurationen her – ganz nach Kundenwunsch“, erläutert Matthias Fritzsche, Prokurist und Produktionsleitung Reinraum bei DIAPRAX. Er wirft einen Blick durch die Glasscheiben auf die Mitarbeiterinnen, die die nächsten Sets konfektionieren: „Das können Maschinen so individuell nicht leisten“, fügt er hinzu und deutet dann auf eine riesige Anlage, die dafür sorgt,

dass im Reinraum unter keimfreien Bedingungen verpackt werden kann. Zahlreiche Messgeräte überwachen die Luftqualität, andere sind für die Filterung zuständig. Vertrieben werden die Boxen unter dem Namen „Mediware Set“. „So individuell zusammengestellt, erleichtern wir den Alltag von medizinischem Fachpersonal“, schildert Matthias Fritzsche die Vision dahinter. So liege bei Bedarf alles in genau der richtigen Menge parat. Natürlich könne der Kunde die gepackten Sets auch mit seinem eigenen Logo bedrucken. Gewählt werden kann aus vorgefertigten Sets oder der Kunde stellt sich online Komponente für Komponente zusammen. Nachdem die Sets fertiggestellt sind, durchlaufen sie noch die Qualitätsprüfung, bevor sie auf die Reise gehen.

15.000 Quadratmeter Lagerfläche

Mit diesem Konzept ist man in Wesel seit rund 20 Jahren aktiv – Expansion

in absehbarer Zeit nicht ausgeschlossen. Doch nicht nur damit: Bei „Mediware Set“ handelt es sich um eine Marke der DIAPRAX – einem medizinischen Fachhandel aus Wesel. Die Dimensionen sind gigantisch: Auf rund 15.000 Quadratmetern Lagerfläche sind Am Marienbusch und Am Schornacker in Wesel mehr als 30.000 unterschiedliche Artikel im Wert von rund 17 Millionen Euro zu finden. „Auch das Produktionslager ist ausreichend gefüllt, um unsere Sets noch rund ein Jahr lang weiter produzieren zu können, wenn alles zum Erliegen kommen sollte“, berichtet Geschäftsführer Alexander J. Bungert. Im Falle einer Notlage sei es wichtig, dass Krankenhäuser und Ärzte weiterhin die Versorgung der Patienten gewährleisten könnten. Dazu leistet DIAPRAX einen Beitrag. Von A wie Abdeckfolie bis Z wie Zeckentest findet sich alles im Sortiment. Zu den Top-Sellern gehöre alles im Bereich Invitro-Diagnostik, also Medizinprodukte zur medizinischen Laboruntersuchung von aus dem menschlichen Körper stammenden Proben – beispielsweise Tests zur Urin- und Blutuntersuchung und zur Bestimmung von Tumormarkern.

Gesetzesänderungen bereiten Sorge

Die Corona-Pandemie sorgte auch bei DIAPRAX für einen Anstieg der Verkaufszahlen: „Beim Verkauf von Latex-Handschuhen gab es beispielsweise einen regelrechten Boom, der aber auch schnell wieder abflachte“, erinnert sich der Geschäftsführer. Hierbei sei es natürlich wichtig, Augenmaß zu bewahren und im Vorfeld

zu erahnen, ob ein Produkt auch in einem halben Jahr noch stark nachgefragt würde. Sonst bleibe man am Ende auf seinem Lagerbestand sitzen. Bei DIAPRAX bewahrt man hier das nötige Augenmaß, etwas anderes bereitet dem medizinischen Fachhandel, der Ende der 1980er-Jahre gegründet wurde, aber Sorge: Gesetzesänderungen. Genauer gesagt die neue Medizinprodukteverordnung MDR, die die bisher geltende Medizinprodukteverordnung MDD ersetzen soll. „Durch den Brustimplantate-Skandal vor einigen Jahren kam die Überlegung auf, Verbraucher besser zu schützen“, erläutert Bungert. Die neue gesetzliche Grundregel beschreibe die Anforderungen, die die Hersteller zur Einführung von Medizinprodukten auf dem EU-Markt erfüllen müssten – und diese sind enorm. „Hatten Sie bisher über ein gängiges Produkt – wie beispielsweise den klassischen Holzspatel zur Munduntersuchung – einen Ordner Produktdokumentation, so sind es jetzt zehn.“ Hier müssten sämtliche Unterlagen zu klinischen Bewertungen oder Prüfungen ebenso abgelegt sein wie beispielsweise detaillierte Marktbeobachtungen zu jedem Produkt: „Alles muss neu geprüft und erstellt werden und das auch bei Produkten, die seit Jahrzehnten auf dem Markt sind“, schildert Bungert. „Diese Entwicklungen treiben die Branche zurzeit um.“ Eine weitere Schwierigkeit: Die Unterlagen müssen durch eine „benannte Stelle“ – ähnlich wie der TÜV – begutachtet werden. Davon gebe es zurzeit nicht genug. „Manche Mitbewerber – gerade die, die Nischenprodukte vertreiben – haben schon aufgegeben“, be-



Für die Gesundheit im Einsatz: Alexander J. Bungert, Geschäftsführer, und Matthias Fritzsche, Prokurist und Produktionsleitung Reinraum bei DIAPRAX (Foto: DIAPRAX)

dauert Bungert. Aufgrund der zahlreichen Schwierigkeiten, seien bisher auch nur Teile der Verordnung in Kraft getreten. Erst 2028 soll sie in Gänze umgesetzt werden. „Ich hätte mir von der Politik mehr Augenmaß bei der MDR gewünscht. Mit der jetzt vorliegenden Version laufen wir Gefahr, dass Deutschland als Standort für Innovation und Wertschöpfung abgehängt wird“, so Bungert.

Verkauf auf ebay und Amazon

Bei DIAPRAX versucht man sich entsprechend vorzubereiten. Das Unternehmen befindet sich im Verbund mit dem medizinisch-technischen Fachhändler SERVOPRAX. Der Unterschied: SERVOPRAX beliefert Fachhändler, DIAPRAX Endverbraucher. „Unser Außendienst besucht Apotheken“, berichtet Alexander J. Bungert. Der Großteil des Vertriebes läuft aber online, die Produkte gibt es

beispielsweise bei ebay und Amazon. Während im Reinraum gerade die nächsten Sets entstehen, klickt mit hoher Wahrscheinlichkeit auch in diesem Moment jemand auf ein DIAPRAX-Produkt bei einem der großen Online-Händler oder auf der Homepage des Unternehmens selbst. Der DIAPRAX-Leitspruch gilt also auch in Zukunft für zahlreiche Patienten: „Bestens versorgt – für Ihre Gesundheit“.

Geraldine Klan

Info:

Diaprax GmbH
Am Marienbusch 9
46485 Wesel
Telefon: 0281 95283-80
www.diaprax.de



Die Produkte von DIAPRAX, mehr als 30.000 Artikel lagern in Wesel, kommen in Laboren, Arztpraxen, Apotheken aber auch beim Endverbraucher zum Einsatz. (Foto: DIAPRAX)

Anzeige



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



vollmergruppe
dienstleistung

security parking cleaning services

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

SEIT 75 JAHREN

Vom Praktikanten zum Vorstandsmitglied

Erfolgsgeschichte von Sven Sieburg dient als gutes Beispiel / Unternehmerverband ist Schnittstelle zwischen Schulen, Hochschulen und der Wirtschaft / Schmitz: „Wichtige Impulse für die Berufswahl“

Kooperationen mit Schulen und Hochschulen, Praktika und Wettbewerbe, Berufsorientierung ab Klasse 8 – der Unternehmerverband bildet seit Jahrzehnten eine Schnittstelle zwischen Schulen, Hochschulen und der Wirtschaft. Wie wichtig frühzeitige praktische Erfahrungen sind, um später im richtigen Beruf durchstarten zu können, weiß Hauptgeschäftsführer Wolfgang Schmitz: „Praktika, Betriebskundungen, Berufsparcours oder Bewerbungstrainings können Schulabgängern aber auch Studierenden wichtige Impulse für die Berufswahl geben. Auch die Firmen profitieren, generieren sie so doch potenziellen Fachkräfte-Nachwuchs, den sie nicht nur in der Theorie – anhand von Bewerbungsunterlagen – sondern ganz praktisch kennenlernen können.“

Dass ein beruflicher Werdegang, der mit einem Praktikum beginnt, sehr erfolgreich verlaufen kann, zeigt das Beispiel von Sven Sieburg, Vorstandsmitglied der Lebenshilfe Lüdenschied – Märkischer Kreis.

[unternehmen!] sprach mit ihm darüber.

[u!]: Vom Praktikanten zum Vorstandsmitglied – das klingt nach einer Traumkarriere. Ist sie es?

Sven Sieburg: Auf jeden Fall. Als ich damals als Praktikant im Rahmen

meines Studiums zur Sozialen Arbeit im Gutshof Wiggingshausen mein Praktikum begonnen habe, war mir natürlich noch nicht klar, dass ich später bei der Lebenshilfe Lüdenschied – Märkischer Kreis als hauptamtlicher Mitarbeiter eine Anstellung finden würde. Ich habe viele Chancen erhalten, durch die ich mich kontinuierlich weiterentwickeln konnte – insbesondere die Wertschätzung, Unterstützung, Anleitung und Begleitung sowie der Beistand beim berufsbegleitenden Masterstudium.

■ „Der Umgang mit Praktikanten ist entscheidend dafür, ob sich die Tür für einen interessierten Menschen öffnet oder schließt.“

Damals als Praktikant hätte ich mir nicht träumen lassen, einmal als eines von drei Vorstandsmitgliedern die gesamte Lebenshilfe Lüdenschied – Märkischer Kreis mit allen ihren Angeboten, Fachdiensten und Dienstleistungen vertreten zu können

[u!]: Raten Sie Schülerinnen und Schülern sowie Studierenden, einen ähnlichen Weg einzuschlagen?

Sven Sieburg: Ich kann nur bestätigen, dass ver-

schiedene Praktika in unterschiedlichen Einrichtungen sehr gut dazu geeignet sind, sich einen Überblick über die Einrichtungen, Träger und Fachrich-

tungen zu verschaffen. Recht schnell erhält man dann eine Einschätzung, was der angepeilte Berufswunsch mit sich bringt, welche Vorteile und Herausforderungen es gibt, eventuell aber auch, welche „Nachteile“ man in Kauf nehmen muss und ob die eigenen Vorstellungen mit dem Berufsalltag übereinstimmen.

[u!]: Wussten Sie bereits als Schüler, dass Ihr Weg Sie in den sozialen Bereich führt?

Sven Sieburg: Ja. Im Rahmen eines Schülerpraktikums in der Realschule habe ich ein Praktikum in einem heilpädagogischen Kindergarten absolviert. Das hatte ursprünglich dazu geführt, dass ich Heilpädagogik studieren wollte. Diese Grundsatzentscheidung hat mich dann damals dazu veranlasst, nach der Realschule mein Fachabitur im Sozialwesen zu machen, um dann im Anschluss an der Fachhochschule Soziale Arbeit studieren zu können. Ab diesem Zeitpunkt war mein weiterer Weg also vorherbestimmt.

[u!]: Weil Sie selbst diese „Karriere“ hingelegt haben: Gehen Sie mit Praktikanten anders um?

Sven Sieburg: Jeder Praktikant sollte wertgeschätzt werden. Natürlich ist der Einsatz eines Praktikanten im Anerkennungsjahr etwas anderes als der

Einsatz eines Praktikanten im Rahmen eines Schülerpraktikums. Jeder Praxisanleiter sollte sich aber darüber im Klaren sein, dass die Arbeit mit dem Praktikanten, die Wertschätzung diesem gegenüber, die Möglichkeiten der Beteiligung und insbesondere eine sinnvolle und sinnstiftende Beschäftigung im möglichen Praktikumsrahmen unter Umständen der erste und im schlimmsten Fall auch der letzte Berührungspunkt mit der Dienstleistung, dem Träger oder generell der Behindertenhilfe sein kann. Es kann dafür entscheidend sein, ob sich die Tür für einen interessierten Menschen und möglichen potenziellen Mitarbeiter öffnet oder schließt.

[u!]: Ist es derzeit schwierig, Fachkräfte für die Arbeit bei einem Sozialen Dienstleister wie der Lebenshilfe, also einer Einrichtung für Menschen mit Behinderung, zu bekommen?

Sven Sieburg: Die Gewinnung von Fachkräften wird zunehmend schwieriger und zieht sich durch alle Bereiche im sozialen Sektor. Dies betrifft natürlich auch die Lebenshilfe Lüdenschied – Märkischer Kreis. Erschwerend kommt bei uns noch die mittlerweile deutschlandweit bekannte „A45 Brückensperre“ hinzu, die Bewerbungen von Fachkräften außerhalb von Lüdenschied zusätzlich erschwert.

■ „Die Gewinnung von Fachkräften wird zunehmend schwieriger und zieht sich durch alle Bereiche im sozialen Sektor.“



Ex-Praktikant Sven Sieburg ist mittlerweile Vorstandsmitglied bei der Lebenshilfe Lüdenschied – Märkischer Kreis. (Foto: privat)

[u!]: Wie kommt die Lebenshilfe an die benötigten Fachkräfte?

Sven Sieburg: Dafür unternehmen wir etliche Anstrengungen. Neben einer entsprechenden lokalen Vernetzung mit Kooperationspartnern nehmen wir an Ausbildungsmessen und Jobbörsen teil. Weiterhin prüfen wir ständig, wie wir unsere Attraktivität als Arbeitgeber verbessern und welchen Benefit wir unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bieten können beispielsweise im Bereich Vereinbarkeit von Familie und

Beruf. Eine an der Stelle und Qualifikation orientierte Vergütung, umfangreiche individuelle Fort- und Weiterbildungsangebote und auch die Förderung individueller Stärken im Sinne der Organisation sind uns wichtig. Hinzu kommen ein internes Gesundheitsmanagement, kostenfreie Getränke durch den Arbeitgeber und ein E-Bike-Leasing. Wir wollen potenziellen Mitarbeitenden eine interessante, vielfältige und abwechslungsreiche, sinnstiftende und erfüllende Arbeit mit Menschen in einem soliden, modernen und stetig wachsenden Sozialunternehmen bieten.

Das Interview führte Geraldine Klan



Sven Sieburg (von links) gemeinsam mit seinen Vorstandskollegen, Stephan Thiel und Jörg Bachmann (Foto: Lebenshilfe Lüdenschied – Märkischer Kreis)

Unternehmen

Die Lebenshilfe Lüdenschied – Märkischer Kreis unterstützt Menschen mit Beeinträchtigungen und Menschen in besonderen Lebenslagen sowie ihre Familien. Damit sind körperliche, seelische oder geistige Behinderungen, aber auch Pflegebedürftigkeiten, Entwicklungsverzögerungen oder Verhaltensauffälligkeiten gemeint.

www.lebenshilfe-lued-mk.de

Beruflicher Werdegang

Im Zuge seines Diplomstudienganges, das Sven Sieburg von 1998 bis 2002 an der Fachschule Hildesheim/Holzminde absolvierte, waren mehrere Praktika erforderlich. Ein zweimonatiges führte ihn in die Lebenshilfe-Wohnstätte „Gutshof Wiggingshausen“, eine barrierefreie Einrichtung für 24 Menschen mit Beeinträchtigungen. Bereits kurz nach seinem Praktikum erhielt er das Angebot, sein Anerkennungsjahr bei der Lebenshilfe durchzuführen. Er sagte zu und begann am 1. Oktober 2001 sein Anerkennungsjahr als staatlich anerkannter Diplom-Sozialarbeiter und -Sozialpädagoge. Im nahtlosen Anschluss daran wechselte er als pädagogischer Mitarbeiter in den Betreuungsdienst in der Wohnstätte „Hotopstraße“. Dort war er bis Ende März 2004 tätig, bevor er im April 2004 das Angebot erhielt, das Ambulante betreute Wohnen als neuen Fachdienst aufzubauen. Ein reizvolles Angebot, das Sven Sieburg nicht ausschlug. Nach Aufbau und Mitarbeit übernahm er ab dem 1. Oktober 2004 die Bereichsleitung für den Dienst bis Mitte 2014. Parallel dazu begann er im Juli 2013 berufsbegleitend den Masterstudiengang Sozialmanagement an der Fachhochschule Münster. Im Juli 2014 wurde er in den neuen hauptamtlichen Lebenshilfe-Vorstand einberufen, dem er noch immer angehört.

60 Jahre wichtige Arbeit von Menschen für Menschen

Lebenshilfe Oberhausen und Lebenshilfe Duisburg feierten Jubiläum

60 Jahre Inklusionsarbeit: Im vergangenen Jahr feierte die Lebenshilfe Duisburg einen runden Geburtstag; in diesem Jahr begeht die Lebenshilfe Oberhausen ihr 60-jähriges Jubiläum.

Die Lebenshilfe Oberhausen feierte das Jubiläum zum Auftakt mit einem Festakt im Zentrum Altenberg, humorvoll moderiert von Kabarettist Kai Magnus Sting. Als Gastredner durfte die Lebenshilfe Oberbürgermeister Daniel Schranz, den Bundesvorstand der Lebenshilfe, Andreas Henke, und den Landesvorsitzenden der Lebenshilfe NRW, Prof. Dr. Gerd

Ascheid, begrüßen. Das Hauptaugenmerk der Veranstaltung lag darauf, Menschen mit Behinderung in den Mittelpunkt zu stellen. So endete der Festakt in einem Gespräch zwischen der Geschäftsführerin Verena Birnbacher und den Vorsitzenden des Lebenshilferates Petra Kempken und Pierre Ziebart. Die Aufgabe des Rates besteht darin, die Belange der Menschen mit Behinderung in der Lebenshilfe selbst intern zu kommunizieren und an Entscheider der Stadt und der Politik nach außen zu tragen. Ein Highlight war die musikalische Begleitung durch die Cellistinnen Katharina Reichelt und Alicia Kayser.

Katharina Reichelt ist eine Cellistin mit Downsyndrom, die eindrucksvoll zeigte, wie viel Menschen mit Behinderungen erreichen können und wie viel Spaß Inklusion machen kann.

Seit 60 Jahren ist die Lebenshilfe Oberhausen der Ansprechpartner für Menschen mit Behinderung in Oberhausen. Die Unterstützung greift bereits im Kindesalter durch die Arbeit der Interdisziplinären Frühförderung und das Betreuungsangebot des Familienzentrums Schatzkiste. Förderungen und Hilfestellungen für Menschen mit Autismus stehen, ebenso wie die Teilhabe am Arbeitsleben und individuelle Wohnangebote, auf dem Plan der Lebenshilfe. Über 1.000 Nutzerinnen und Nutzer werden von rund 520 Angestellten begleitet und gefördert, die Tag für Tag überaus wichtige Arbeit leisten.

Duisburger Jubiläumsfeier mit Verspätung

Mit einem Jahr Verspätung fand die offizielle Jubiläumsfeier der Lebenshilfe Duisburg statt. Gefeierte wurde im AV Concept Store der Duisburger Werkstatt. Bundestagspräsidentin Bärbel Bas würdigte die Arbeit der

Lebenshilfe Duisburg für Menschen mit Handicap und deren Angehörige. Dass es noch viele Problemfelder in der Inklusion zu bearbeiten gilt, zeigten auch die Ausführungen der weiteren Rednerinnen, Bärbel Brüning, Landesgeschäftsführerin Lebenshilfe NRW e.V., und Ulla Schmidt, Vorsitzende der Bundesvereinigung Lebenshilfe und frühere Gesundheitsministerin. Oberbürgermeister Sören Link versprach, dass die Stadt Duisburg weiterhin zusammen mit der Lebenshilfe an dem wichtigen Thema Barrierefreiheit arbeiten wird. Zufrieden zeigte sich am Ende die Vorstandsvorsitzende Dagmar Frochte: „Es war ein schöner Abend im festlichen Rahmen mit besonderen Gästen, vielen Freunden, Freundinnen und Förderern der Lebenshilfe Duisburg“. Der stellvertretende Vorsitzende, Anton Koller, zog ebenfalls ein positives Fazit: „Unser Motto – Es ist normal verschieden zu sein – scheint mehr und mehr Gehör zu finden.“ Die Lebenshilfe Duisburg hat anlässlich ihres 60-jährigen Jubiläums 60 bedürftigen Familien aus ihren Einrichtungen eine Woche Urlaub in Bremervörde gesponsert. Diese Freizeit wurde von Mitarbeitenden der Lebenshilfe begleitet und war ein großer Erfolg.



Bei den Feierlichkeiten der Lebenshilfe Oberhausen: Andreas Henke (Bundesvorsitz Lebenshilfe), Alicia Kayser (Cello), Prof. Dr. Gerd Ascheid (Landesvorsitz Lebenshilfe NRW), Katharina Reichelt (Cello), Jürgen Fischer (Vorsitzender Lebenshilfe Oberhausen), Daniel Schranz (OB), Petra Kempken (Vorsitzende Lebenshilferat), Verena Birnbacher (Geschäftsführung Lebenshilfe Oberhausen), Martin Heckmann (Vorstand Lebenshilfe Oberhausen), Pierre Ziebart (2. Vorsitzende Lebenshilferat) und Kai Magnus Sting (Moderation). (Foto: Lebenshilfe Oberhausen)

Die Arbeit der Lebenshilfe Duisburg fußt auf drei Säulen: Die Heilpädagogischen Sozialdienste organisieren in Duisburg vielfältige Dienstleistungen und therapeutische Angebote für Kinder, Jugendliche und Erwachsene mit und ohne Behinderungen. Die Lebenshilfe ServicePlus Duisburg gGmbH organisiert Begleitungs- und Unterstützungsangebote für Kinder, Jugendliche und Erwachsene mit Handicap. Die Leistungen können in den Bereichen Schule, Kindertagesstätte, Stu-

dium und Freizeit angesiedelt sein. Die Stiftung Lebenshilfe Duisburg wurde gegründet, um den Menschen mit einer geistigen Behinderung in besonderer Weise zur Seite zu stehen. Sie sollen ein größtmögliches Maß an Selbstständigkeit und damit auch an Lebensqualität erlangen – ein Leben lang.

Geraldine Klan

www.lebenshilfe-oberhausen.de

www.lebenshilfe-duisburg.de



Besonderer Besuch bei der Jubiläumsfeier der Lebenshilfe Duisburg: Die frühere Gesundheitsministerin Ulla Schmidt (3.v.l.) mit dem Geschäftsführer und dem Vorstand (v.l.) Michael Reichelt, Dagmar Frochte, Frank Haberkorn, Martin Ditttrich und Anton Koller (Foto: Lothar Brunner)

Von Kinderbetreuung über Kleiderladen bis Katastrophenschutz

DRK-Kreisverband Münster e.V. ist mit 350 hauptamtlich Beschäftigten und 350 ehrenamtlich Engagierten nationale Hilfsorganisation und Wohlfahrtsverband in einem

350 hauptamtliche und 350 ehrenamtliche „Beschäftigte“ – wie bekommt man diese unternehmerisch, als Team und koordiniert unter einen Hut? Dr. Kerstin Adolf-Wright beantwortet diese Frage täglich: Sie ist seit fast einem Jahr Vorständin des DRK-Kreisverbandes Münster e.V. „Die Motivation, für das Deutsche Rote Kreuz zu arbeiten, egal ob haupt- oder ehrenamtlich, ist sehr ähnlich gelagert: Es ist eine hohe Identifikation mit uns als großer Hilfsorganisation und anerkanntem Wohlfahrtsverband in Deutschland. Es ist die Möglichkeit, unmittelbar für das Gemeinwohl zu arbeiten. Und es ist großer Stolz, für eine Gemeinschaft zu arbeiten, die weltweit Gutes tut.“

Adolf-Wright. Um dem Anspruch an Professionalität und der Vielfalt der Herausforderungen gerecht zu werden, leistet sich der DRK-Kreisverband Münster deshalb auch eine Stabsstelle „Ehrenamtskoordination“.

Tausende Stakeholder

Und wäre das nicht Aufgabe genug, gilt es, mehrere tausend weiterer „Stakeholder“ im Blick zu halten: 5.500 Fördermitglieder, mehrere tausend Klientinnen und Klienten sowie ihre Angehörigen oder die derzeit 650 Freiwilligendienstleistenden im FSJ und BFD. „Das DRK ist Hilfsorganisation und Wohlfahrtsverband in einem – da kommen sehr vielfältige

schaft sichtbar – ob als Sanitätsteam im Karneval, als pädagogische Fachkraft in einer unserer neun Kitas, als Einsatzkräfte im Katastrophenschutz beim Starkregen oder bei Evakuierungen während Bombenentschärfungen, in der Altenpflege und Betreuung, mit unserer Hundestaffel beim Mantrailing, bei der Blutspende, in der Sozialarbeit oder im Kleiderladen.“

Ehrenamtliche als Teil einer starken Gemeinschaft gesucht

Diese beiden Aspekte, Vielfältigkeit der Aufgaben und Sichtbarkeit in der Stadt, helfen laut Vorständin, ehrenamtlich engagierte Menschen zu gewinnen. „Generell wird das eigentlich schwieriger, weil der Alltag mit Job, Familie und Hobbies häufig schon sehr eng getaktet ist.“ Unermüdlich aber rührt sie die Werbetrommel: „Jede und jeder kann Teil unserer starken Gemeinschaft werden – sogar unter 16 Jahren, dann beim Jugendrotkreuz. Wir legen Wert auf Zusammenhalt und die Pflege des Miteinanders, denn: Menschlichkeit wird bei uns groß geschrieben.“ Dies ist auch das wesentliche persönliche Motiv für die 43-Jährige, die von Haus aus Betriebswirtin und Pädagogin ist und sich bewusst für die Sozialwirtschaft entschieden hat: „Ich möchte sinnstiftend arbeiten. Das war bei meinen vorherigen Stationen bei einem Bildungsträger und der Lebenshilfe Mönchengladbach schon so. Hier beim DRK aber eben noch dazu extrem vielfältig.“ Weiteres Argument für den neuen Arbeitgeber war, dass es keine konfessionelle Bindung gibt wie bei Diakonie oder Caritas. Wobei Adolf-Wright schmunzelnd einschränkt: „Dabei haben wir unseren Verwaltungssitz ausgerechnet in einer profanierten Kirche.“

Das denkmalgeschützte Gebäude am Cheruskerring ist Hauptsitz des DRK-Kreisverbandes; zwei Ortsvereine und 21 weitere Standorte sind auf dem gesamten Stadtgebiet verteilt, teils mit großem Fuhrpark vom Rettungswagen bis zum LKW. Spektakulär wurde die Kirche einst von einer Medienagentur mit gläsernen Büros bis unter die Decke umgebaut, der ehemalige Altarraum dient heute als Forum für Versammlungen und Vorträge. „Zudem gibt es im Anbau Tagungsräume, z. B. für Erste-Hilfe-Kurse oder Team-Schulungen“, ergänzt Nina Heckmann, beim DRK in der Stabsstelle Öffentlichkeitsarbeit und Fundraising tätig.

Insgesamt sieben Geschäftsbereiche (s. Kasten) drehen sich um die bekannten – aber auch weniger bekannten – Dienstleistungen des DRK. Die „Ärztliche Kinderschutzambulanz Münster“ etwa ist eher ein ungewöhnliches Arbeitsfeld für das DRK, dabei greift es drei der Rotkreuz-Grundsätze auf: Menschlichkeit, Unparteilichkeit und Neutralität. Zu Recht stolz ist das DRK Münster deshalb auf die Kinderschutzambulanz, die gerade ihren 30. Geburtstag gefeiert hat. 1992 initiiert und seither stets begleitet vom Jugendamt sowie den Münsteraner Kinderkliniken und heute gefördert von Land und Stadt, stehen hier Opfer von Kindesmisshandlung im Fokus. „Wir setzen mit großer Expertise und multiprofessionell sowohl therapeutisch als auch sozialarbeiterisch an. Denn es ist erwiesen, dass fast niemand zum Täter wird, ohne vorher selbst Opfer gewesen zu sein“, erläutert Adolf-Wright. Deshalb stehen seit jeher auch sexuell übergriffige Kinder und Jugendliche selbst, wie auch ihre Familien, im Zentrum der Arbeit.



Neuer Hauptsitz in profanierter Kirche: Der DRK-Kreisverband Münster e.V. bezog im vergangenen Jahr die ehemalige St. Bonifatius-Kirche am Cheruskerring. Sie wurde zuvor von einer Medienagentur aufwändig mit gläsernen Büros umgebaut; im Anbau finden moderne Tagungsräume Platz. (Alle Fotos: DRK Münster)



Immer sichtbar in der Stadtgesellschaft: Das DRK hat vielfältigste Aufgaben – vom Bevölkerungsschutz über Kinderschutzambulanz bis Seniorenbetreuung. Viele Ehrenamtliche helfen mit – wie hier beim Rosenmontagsumzug.



Rund 50 ehrenamtlich Aktive unterschiedlichen Alters helfen im Kleiderladen, indem sie Second-Hand-Mode sortieren, auszeichnen und verkaufen. Mit den Erlösen aus dem gut laufenden Kleiderladen – dieser ist einer der wenigen wirtschaftlichen Geschäftsbetriebe des DRK – wird ein Jugendtreff mitfinanziert.

Zugleich ist es ein Spagat. „Das Ehrenamt will und hat eine hohe Eigenständigkeit und arbeitet völlig unentgeltlich“, beschreibt die Vorständin. Für einen Einsatz im Katastrophenschutz sei es beispielsweise aber erforderlich, über mehrere Monate an den Wochenenden bestimmte Ausbildungen zu absolvieren und danach regelmäßig aufzufrischen. „Die Anforderungen an die Qualität dieser aufwändigen Schulungen sind hoch, zugleich sind sie für die Teilnehmenden selbstverständlich kostenlos“, so

Angebote und Zielgruppen zusammen.“ Dr. Kerstin Adolf-Wright beginnt eine lange Aufzählung: Ältere, pflegebedürftige und demenzkranke Menschen, autistische, hochbegabte, kognitiv eingeschränkte und zu betreuende Kinder und Jugendliche, Opfer sexueller Gewalt, Eltern, Menschen mit Migrationsgeschichte, Geflüchtete und Vermisste... „Und nicht zuletzt alle Münsteranerinnen und Münsteraner. Für die Bürgerinnen und Bürger sind wir quasi täglich und das ganze Jahr über in der Stadtgesell-

Sieben Geschäftsbereiche

- Nationale Hilfsgesellschaft
- Kindertagesbetreuung
- Soziale Dienste
- Pflege und Alltagshilfen
- Autismus-Therapie
- Ärztliche Kinderschutzambulanz
- Interne Dienstleistungen

Vom Unternehmerverband überzeugt



Der DRK-Kreisverband Münster e.V. ist eines der neuesten Mitglieder in unserem Unternehmerverband Soziale Dienste und Bildung. Die Vorständin Dr. Kerstin Adolf-Wright hingegen kennt unsere Arbeitgeberorganisation schon länger: Bereits während ihrer vorherigen Geschäftsführungstätigkeit bei der Lebenshilfe Mönchengladbach war sie bei uns engagiert. Sie sagt:

„Ich bin 100-prozentig überzeugt von den Leistungen des Unternehmerverbandes. Neben der versierten 1:1-Betreuung bei unseren arbeitsrechtlichen Fragen profitieren wir stark z. B. von Umfragen rund um die Gehaltsstruktur unserer Branche.“

Info

DRK-Kreisverband Münster e.V.
Cheruskerring 19
48147 Münster
0251 3788-0
www.drk-muenster.de

Jennifer Middelkamp

Flender spendet insgesamt 300.000 Euro

Geld für Kriegs- und Flüchtlingshilfe sowie für Erdbebenopfer

Krieg, Energiekrise, Inflation, Naturkatastrophen – es gab in den vergangenen Monaten zu viele Gründe für Leid. Das Bocholter Unternehmen Flender hat daher insgesamt 300.000 Euro gespendet.

Winter verschärfte die Notlage der Menschen

200.000 Euro gingen im Winter an Hilfsorganisationen und Vereine, die sich für die Opfer von Krieg, Vertreibung und Armut einsetzen. 150.000 Euro gingen angesichts der seit Monaten anhaltenden Notlage der Menschen in den Kriegsgebieten in der Ukraine zugunsten der humanitären Hilfe vor Ort. „Die Not der Menschen in der Ukraine ist nach wie vor groß. Der Winter verschärft die Situation noch einmal. Wir hoffen, mit dem Geld den Menschen vor Ort helfen zu können. Aber auch diejenigen, die ihre Heimat verlassen und fliehen mussten und durch die steigende Inflation in Not geraten sind, wollen wir helfen – egal ob sie aus der Ukraine, anderen Teilen der Welt oder hier aus

Deutschland stammen“, so Flender-Geschäftsführer Andreas Evertz. Die übrigen 50.000 Euro teilen sich auf verschiedene Vereine und Initiativen im Münsterland und am Niederrhein auf, darunter 20.000 Euro für den Arbeitskreis Asyl in Bocholt und 15.000 Euro für die Bocholter Tafel.

Mitarbeitende spendeten aus ihrer Belegschaftskasse

Weitere 100.000 Euro hat der Bocholter Antriebshersteller angesichts der dramatischen Umstände und der Notlage im Erdbebengebiet in der Türkei und Syrien gespendet. Die Spendensumme setzt sich zur Hälfte aus einer Unternehmensspende und zur anderen Hälfte aus der Belegschaftskasse der Mitarbeitenden zusammen. Flender-Geschäftsführer Andreas Evertz: „Als Unternehmen fühlen wir uns verpflichtet, in schwierigen Zeiten Solidarität zu zeigen und Verantwortung zu übernehmen. Das Erdbeben hat unvorstellbares Leid gebracht und eine humanitäre Krise ausgelöst. Vielen Menschen wurden ihre Liebsten und



Helfer auf den Trümmern eines eingestürzten Hauses in Elazığ in der Türkei. Für die Erdbeben-Opfer spendeten bei Flender Unternehmensführung wie Belegschaft gleichermaßen. (Foto: Mehmet – stock.adobe.com)

das Zuhause genommen. Wir möchten mit der Spende dazu beitragen, den Betroffenen zu helfen, den Wiederaufbau zu unterstützen und die Lebensbedingungen vor Ort zu verbessern.“ Auch der Betriebsratsvorsitzende Jürgen Bosse äußerte sich zur Spende: „Die Flender-Belegschaft ist tief betroffen von der Situation in der Region und möchte helfen. Wir sind

stolz darauf, dass wir als Unternehmen und Mitarbeitende gemeinsam einen Beitrag leisten können, um den Betroffenen zu helfen.“

www.flender.com

„Datenschutz Talk Podcast“ von migosens

Der Datenschutz Talk Podcast der migosens GmbH in Mülheim an der Ruhr feierte an Silvester Premiere: Menschen, Bilder, Datenschutz – Heiko Gossen und Laura Droschinski führten durch das unterhaltsame Programm, schauten gemeinsam auf das Jahr zurück und sprachen mit vielen bekannten Gästen wie dem Bundesbeauftragten für den Datenschutz und die Informationsfreiheit Professor Ulrich Kelber und dem Vorstand der Stiftung Datenschutz, Frederick Richter. Neben

den Gesprächen mit Live-Gästen gab es auch Updates zu zwei wichtigen Datenschutzthemen, die bereits im Laufe des Jahres in Themenfolgen des Datenschutz Talk Podcasts veröffentlicht wurden. Sowohl Tim Wybitil von der Kanzlei Latham & Watkins als auch Friedhelm Peplowski von Microsoft Deutschland gaben Updates zu den Themen „Bußgelder und Schadensersatz“ sowie „Einsatz von M365 in Unternehmen“.

www.migosens.de



Heiko Gossen und Laura Droschinski bei der Premiere von „Der Datenschutz Talk Podcast“. (Foto: migosens)

TARGOBANK stockt in Duisburg auf

In Duisburg schlägt das digitale Herz der TARGOBANK! Am Standort arbeiten bereits über 2.500 Expertinnen und Experten, 100 neue IT-Fachkräfte sollen nun hinzukommen.

Die am Targobank-Platz in Duisburg beheimatete IT-Einheit der Bank besteht aktuell aus rund 450 Fachleuten, bis Ende 2024 sind 100 Neueinstellungen geplant. Eingestellt werden Junior- und Senior-Entwicklerinnen und -Entwickler vom Front-End bis zum Mainframe. Auch Fachkräfte für den Bereich Native- bzw. Mobile-App sind bei der TARGOBANK willkommen.

„Wenn es um Finanzthemen geht, nutzen immer mehr Menschen die Online-Services ihrer Bank“, sagt Alain

Pflumio, Chef der TARGOBANK IT. „Neben kompetenter Beratung müssen Finanzdienstleister deshalb auch erstklassige digitale Werkzeuge bieten.“ Anspruch der TARGOBANK sei es, das Beste aus zwei Welten zu kombinieren und die individuelle Beratung sowie den Service einer Filialbank mit den Vorteilen einer Digitalbank zu verschmelzen. Hierfür entwickelt die Bank kontinuierlich ihre Banking-App weiter und investiert in ihre Prozesse zur Unterstützung des Omnichannel-Bankings. Auch für den weiteren Wachstumskurs und die Diversifika-

tionsstrategie der Bank werden IT-Kapazitäten benötigt: Im Oktober 2022 hat die TARGOBANK mit der TARGOBANK CIB etwa ihr Firmenkundengeschäft deutlich ausgeweitet.

Die Aufgabe der neu eingestellten IT-Fachleute wird es deshalb sein, die digitale Innovationskraft der Bank langfristig sicherzustellen. Einer der potenziellen Einsatzbereiche ist daher die neue Digital Factory der TARGOBANK. In dieser können durch flexible und cross-funktionale Zusammenarbeit verschiedener IT- und Business-

teams Digitalisierungsinitiativen deutlich effektiver, schneller und kundenorientierter umgesetzt werden. „So tragen die IT-Kolleginnen und -Kollegen im Rahmen der Digital Factory direkt zur digitalen Transformation der TARGOBANK bei“, sagt Pflumio.



<https://karriereblog.targobank.de>



Die TARGOBANK bekennt sich zum Standort Duisburg. (Foto: TARGOBANK)

duisport stellt sich personell neu auf

Das Vorstands-Trio des Duisburger Hafens ist wieder komplett: Seit Anfang dieses Jahres ist Lars Nennhaus neues Vorstandsmitglied der Duisburger Hafen AG und für den Bereich Technik und Betrieb verantwortlich. Der gelernte Diplom-Wirtschaftsingenieur folgt auf Prof. Thomas Schlipköther, der Ende 2022 mit Erreichen der Altersgrenze aus dem Hafen-Vorstand ausgeschieden ist. Nennhaus, der von 2011 bis 2018 als Managing Director of Port & Logistics Development für duisport tätig war, sagte beim Amtsantritt: „Wir befinden uns auch als Unternehmen in einer Transformation. Diesen Prozess werde ich zusammen mit einem hochmotivierten Team sowohl für meinen Verantwortungsbereich als auch für das gesamte duisport-Netzwerk aktiv gestalten.“ Der



Lars Nennhaus (Fotos: duisport/dws)

47-Jährige komplettiert nun gemeinsam mit CEO Markus Bangen und Dr. Carsten Hinne den Vorstand.

Neu für die Binnenschifffahrt

Neu bei der duisport-Gruppe ist mit Joachim Holstein zudem auch ein neuer Konzernbeauftragter Binnenschifffahrt. Der 55-Jährige ist künftig erster Ansprechpartner für die Kunden und Terminals mit wasserseitigem Güterumschlag im Duisburger Hafen und agiert ebenso als Bindeglied zu Verbänden und politischen Institutionen. Darüber hinaus wird er die Zusammenarbeit mit allen anderen Häfen entlang des Rheins intensivieren.

www.duisport.de



Joachim Holstein

STUDIO 47 mit neuem „BotCast“

Zwei Jahre lang wurde in der Innovationsredaktion von STUDIO 47 konzipiert, entwickelt und getestet – jetzt war es so weit: „BotCast“ kann von TV- und Online-Redaktionen in Deutschland eingesetzt werden. Es ist das erste integrierte System zur vollautomatischen Produktion von Fernsehnachrichten und Videonewscasts. „BotCast“ übernimmt sämtliche Arbeitsschritte, die bislang mit einem hohen zeitlichen und personellen Aufwand händisch in den Redaktionen erledigt werden müssen. Dazu zählen das Verfassen von Nachrichtentexten, die Nachvertonung durch eine lebensechte Text-to-Speech-Funktion, der Videoschnitt inklusive Titeln und Voice Over sowie die Aus-

spielung und Bereitstellung broadcastfähiger News für die Sendeabwicklung oder Online-Veröffentlichung. Ursprünglich hatte STUDIO 47 die cloudbasierte Software nur für den eigenen Bedarf und den Einsatz in seinem täglichen TV-Programm vorgesehen. „Ein solches System gab es bislang nicht am Markt“, so Chefredakteur Sascha Devigne. „Also haben wir das selbst in die Hand genommen.“ Dank einer Innovationsförderung durch das nordrhein-westfälische Wirtschaftsministerium konnte „BotCast“ gemeinsam mit dem Duisburger Softwareentwickler „feine apps“ erstellt und implementiert werden.

www.studio47.de



Das Entwicklerteam von „BotCast“, das TV-Nachrichten vollautomatisch, schneller und günstiger produziert (von links): Jörg Zeiler, Peter Kläs und Sascha Devigne. (Foto: STUDIO 47)

Caramba-Geschäftsführung erweitert

Jörg Hepe, der bereits interimistisch eingesetzter General Manager war, ist seit dem Jahreswechsel fest beim Duisburger Chemiespezialisten angestellt. Er komplettiert die Geschäftsführung der Caramba Chemie-Gruppe mit CEO Reiner Eckhardt und CFO Oliver Kaminski. Im Januar 2021 trat der diplomierte Betriebswirt die Stelle des Interimsmangers bei Caramba an, wo er mit seinen mehr als 25 Jahren Erfahrung in geschäftsführenden Funktionen sowohl in internationalen Konzernen als auch in mittelständischen Unternehmen die Bereiche Einkauf und Operations einschließlich Qualitätsmanagement verantwortete. Im vergangenen Jahr fokussierte sich der erfahrene Manager zusätzlich auf den Bereich Private Label. Unter seiner Führung konnte besonders das Geschäftsfeld Private Label mit den Segmenten OEM (Original Equipment Manufacturer) und MOC (Mineral Oil Companies) deutlich ausgebaut werden.



Jörg Hepe (Foto: privat)



Natascha Glenz (Foto: caramba.eu)

Kurze Zeit später hat zudem Natascha Glenz die Position der „Head of People and Culture“ beim Chemiespezialisten übernommen. Dort ist sie fortan für die Führung, Inspiration und Entwicklung des hauseigenen HR-Teams zuständig und soll auch die interne Zusammenarbeit innerhalb der Berner Group weiter ausbauen. Sie freut sich auf das neue Engagement: „Unser Ziel ist es, Caramba durch die Entwicklung und Umsetzung innovativer Employer Branding Strategien zu einer noch stärkeren Arbeitgebermarke zu entwickeln. Dabei werden wir uns zu einem noch moderneren Unternehmen transformieren, in dem ‚New Work‘ nicht nur eine maßgebliche Rolle spielt, sondern auch gelebt wird. Ich freue mich auf die vielen spannenden Aufgaben!“

www.caramba.eu

Kommunales Förderprogramm für Solar-Pakete

Die Stadt Duisburg hat ein kommunales Förderprogramm aufgelegt, das es noch attraktiver macht, eine Photovoltaik-Anlage anzuschaffen. Die maximale Förderung beträgt 4.500 Euro bei einer 30 kWp-Anlage, aber auch kleinere Anlagen sind förderfähig. Für den schnellen Einstieg in die Energieerzeugung auf dem eigenen Dach haben die Stadtwerke Duisburg Komplettpakete in verschiedenen Größen konzipiert. Das

Solar-Paket M beginnt bei 4,18 Kilowatt peak (kWp) mit zehn Modulen für 25 Quadratmeter Dachfläche. Die komplette Anlage inklusive Errichtung, Montage und Inbetriebnahme gibt es schon für 11.613,92 Euro. Bei Bedarf kann dann auch ein Batteriespeicher in die Anlage integriert werden, um den Eigenverbrauch noch weiter zu optimieren.

www.swdu.de



Da die Nachfrage nach Photovoltaikanlagen mit steigenden Energiekosten rasant wächst, bewerten die Stadtwerke Duisburg die Potenziale von Immobilien, um Solaranlagen zu planen und zu realisieren. (Foto: Stadtwerke Duisburg)

Lebenshilfe-Geschäftsleitung wieder komplett

Ines Bluhmki trat zum Jahreswechsel ihre neue Tätigkeit als Prokuristin der Lebenshilfe Heilpädagogische Sozialdienste gGmbH an. Sie ist ein „Eigengewächs“ der Lebenshilfe. Nachdem sie zuvor weit über zehn Jahre als Heilerziehungspflegerin in verschiedenen Bereichen der Behindertenhilfe Berufserfahrungen gesammelt hatte, stieß sie 2018 zur Lebenshilfe. Begonnen hat sie ihre Karriere in der Lebenshilfe in der

Rolle als stellvertretende Einrichtungsleitung einer Kindertagesstätte. Bereits kurze Zeit später übernahm sie die Einrichtungsleitung. Seit 2021 übte sie die kommissarische Geschäftsfeldleitung für den Bereich der KITAS aus. Nun folgt die Berufung zur Prokuristin und damit der vorläufigen Karrierehöhepunkt.

www.lebenshilfe-duisburg.de



Mit (von rechts) Ines Bluhmki, dem Geschäftsführer Michael Reichelt und der Prokuristin und Verwaltungsleitung Heike Schriever ist die dreiköpfige Geschäftsleitung wieder komplett. (Foto: LH DU)

LebensRäume mit neuem Geschäftsführer

Vorrübergehend übernahm zum Jahreswechsel Michael Reichelt, Geschäftsführer der gemeinnützigen Gesellschaften der Lebenshilfe Duisburg, die Geschäftsführung bei der LebensRäume Für Menschen in Duisburg gGmbH. Die LebensRäume bieten seit über 40 Jahren Wohnangebote für Menschen mit Behinderung in Duisburg an. Die vergangenen Jahre führte Marcus Guttmacher-Jendges die Geschäfte. Michael Reichelt ist seit weit über 30 Jahren im sozialen Bereich auf Führungsebene tätig. Seit zehn Jahren ist er bei der Lebenshilfe Duisburg Geschäftsführer. Der neuen Aufgabe stellt er sich gerne: „Ich freue mich sehr auf die neue Herausforderung. Gemeinsam mit der Mannschaft der LebensRäume wollen wir den Men-

schen mit Handicap ein schönes Wohnumfeld mit entsprechender Unterstützung und Assistenz bieten“, sagt Reichelt. Dazu passend vermeldete das Sozialunternehmen auch, dass es die Fassade einer Wohnstätte für Menschen mit Behinderung in Wanheimerort saniert, um die Hitze in den Innenräumen zu reduzieren. Ermöglicht wurden die inzwischen abgeschlossenen, etwa 130.000 Euro teuren Arbeiten durch eine Förderung des Bundes-Umweltministeriums. In der Wohnstätte leben seit 1996 37 Menschen mit vorwiegend geistiger Behinderung in sechs Wohngruppen und zwei Trainingswohnungen.

www.lebensraeume-duisburg.de



Bei der Sanierung wurde der untere Teil des Hauses mit mineralischer Dämmung und Klinkersteinen versehen; der obere Teil des Gebäudes wurde weiß gestrichen. (Bild: Probst)

TierernährungsHersteller Dr.Clauder´s expandiert in Brünen

In den kommenden Jahren soll eine Snackfabrik entstehen

Etwa 95 Besucher kamen im vergangenen Herbst in das Brünener Gewerbegebiet auf dem Stemmingholt, um an der Schlüsselübergabe für ein weiteres Grundstück samt Bürogebäude und Produktionshallen der Dr.Clauder group of companies teilzunehmen. Das 44.500 qm große Grundstück wurde im Sommer 2022 von der Felschlösschen Brauerei aus Hamminkeln erworben.

Die Firma Dr.Clauder, die mit ihren rund 120 Mitarbeitenden zu den größten Arbeitgebern in Hamminkeln-Brünen gehört, produziert hochwertige Tiernahrung, Nahrungsergänzung und Snacks für Hunde und Katzen. Die Marke Dr.Clauder´s wird inzwischen weltweit vermarktet und erhielt im vergangenen Jahr eine doppelte Auszeichnung bei Focus Money als „Preis-Sieger“ und „Deutschlands beste Tiernahrung“. Das Unternehmen zählt seit neuestem außerdem zur Riege „Deutschlands beste Ausbildungsbetriebe 2023“ von Deutschlandtest und zu „Deutschlands Fairste Unternehmen“, ausgelobt durch die F.A.Z.

Vor der Schlüsselübergabe informierten die beiden geschäftsführenden Gesellschafter Alexander Gerards und Malte Hübers über die bisherige Entwicklung des Betriebes und über die Unternehmensvision. Zu einem Streifzug durch die 65-jährige Firmenhistorie lud Alexander Gerards ein und berichtete von der historischen Gründung im Jahr 1957 bis zum Jahr 2022.

Bio-Zertifizierung

Der Geschäftsführer berichtete über die Dachmarkenausrichtung in 2010, in der sämtliche Marken des Hauses unter der Dachmarke Dr.Clauder´s positioniert wurden und über die im darauf folgenden Jahr erstmalig erfolgte Zertifizierung nach dem International Feature Standard (IFS), dem höchsten Lebensmittelstandard in der Lebensmittel- und Heimtierbranche. 2018 folgte die Bio Zertifizierung sowie in 2021 die IFS Broker und IFS Logistik Zertifizierung. Zurzeit arbeitet Dr.Clauder an der Nachhaltigkeits-Zertifizierung nach dem ZNU Standard.

„Stillstand ist Rückschritt“, sagt der Volksmund. Diese Philosophie vertritt auch die Firma Dr.Clauder, weshalb Geschäftsführer Malte Hübers die Planungen für die Ausrichtung des Betriebes in den nächsten Jahren im Rahmen der Vision 2030 „Für ein glücklicheres Leben zwischen Haustieren und Menschen auf der ganzen Welt“, deren vier Grundwerte sich im täglichen Handeln der Unternehmer und deren Team widerspiegeln, vorstellte.

In diesem Zuge plant das Unternehmen an dem neuen Standort weitere Expansionsschritte. Auf dem Gelände befindet sich derzeit ein 1.200 qm großes Bürogebäude sowie ein 9.000 qm großer Produktionskomplex. Aktuell sind die Hallen an die Firma Leergut Leiter vermietet, die hier vor Ort Flaschen für die Getränkeindustrie sortiert und für die weitere Verarbeitung bereitstellt. Die neue Fläche soll nun genutzt werden, um der steigenden Nachfrage im Marken- und Eigenmarkengeschäft, Made in Germany, Rechnung zu tragen. 2018 startete Dr.Clauder bereits mit der



Zur Schlüsselübergabe für ein weiteres Grundstück samt Bürogebäude und Produktionshallen der Dr.Clauder group of companies kamen zahlreiche Besucher. (Foto: RP/Helmut Scheffler)

Herstellung von Fleisch Cremes, der sogenannten Leberwurst aus der Tube. Dieser folgten, nach einer großen Investition in Maschinen zur Fleischverarbeitung und Produktion, eine Fertigungsstraße zur Herstellung von getrockneten Fleischsnacks und Leckerlies für Hunde und Katzen im Jahr 2021. Zielmarkt ist der Superpremium Snackmarkt, denn hier liegt der Fokus des Unternehmens: Egal ob mit fleischhaltigen oder bald auch vegetarischen und veganen Snacks. Zu den Gratulanten gehörte der stellver-

trete Hamminkeler Bürgermeister Hans-Jürgen Kraayvanger, die Unternehmensvertreter der benachbarten Firmen, der Beirat der Firma, die Familie, Freunde und zahlreiche Mitarbeiter des Unternehmens.

Im Verlauf des Nachmittags nutzten die Besucher die Möglichkeit, an einer Führung durch das Verwaltungsgebäude teilzunehmen. Dieses Gebäude soll im Herbst 2023 kernsaniert und entsprechend Interessenten in Teilbereichen zur Vermietung zur

Verfügung gestellt werden. Rund 1.200 qm Büroflächen stehen hier über drei Etagen zur Verfügung. Diese werden nach neuestem Standard inkl. IT-Technik voraussichtlich Ende 2023 bezugsfertig sein. Dann folgen der Bau und Umbau des Produktionskomplexes.

www.dr-clauder.com

Neu im Schauenburg-Verwaltungsrat

Zum Ende des vergangenen Jahres trat Lennart Schauenburg in den Verwaltungsrat der Schauenburg International Gruppe ein. Die Expertise des 33-Jährigen liegt vor allem in den Bereichen Technologie, Innovation und Digitalkompetenz, denn als Geschäftsführer von VisiConsult, einem Spezialisten für individuelle Röntgen Technologie, verfügt er über tiefgreifende Erfahrungen in der Prozessdigitalisierung und dem Sondermaschinenbau. Seit mehreren Jahren führt der studierte Informatiker als geschäftsführender Gesellschafter in zweiter Generation das Familienunternehmen gemeinsam

mit seinem Vater und gehört dem Aufsichtsrat der Basler AG an. „Mit Lennart Schauenburg gewinnen wir einen Experten für unseren Verwaltungsrat, der neben seiner professionellen Perspektive aus unternehmerischer und technologischer Sicht die Kompetenz unseres Gremiums unterstützt“, sagt Florian G. Schauenburg, CEO und Gesellschafter der Schauenburg International. „Wir freuen uns sehr auf innovativen, strategischen Input!“

www.schauenburg-international.com



Lennart Schauenburg und CEO Florian G. Schauenburg (Foto: Schauenburg International)

Neu in der Stiftung Akademie Klausenhof

Die Stiftung Akademie Klausenhof hat zum Zweck u. a. die finanzielle Förderung und Unterstützung der Arbeit der gemeinnützigen Gesellschaft Akademie Klausenhof gGmbH. Im vergangenen Jahr trat, zur Anpassung an das neue Gemeinnützigkeitsrecht, eine neue Satzung in Kraft, nach der die Stiftungsgremien in einen hauptamtlichen Vorstand und einen Stiftungsrat als Aufsichtsgremium geändert wurden. Vorsitzender des Vorstandes ist Rüdiger Paus-Burkard, seine Stellvertreterin ist Astrid Vogell. Vorsitzender des Stiftungsrates ist Christian Kullmann, der auch Vorstandsvorsit-

zender der Evonik AG ist. Aus dem Stiftungsrat schied nun nach elfjähriger ehrenamtlicher Tätigkeit Christoph Rocksloh, ehemaliger Vorsitzende der Darlehenskasse Münster, aus und wurde mit der Klausenhof-Statue für sein Engagement geehrt. Sein Nachfolger ist Nikolaus Ridder, Geschäftsführer der Wohnen, Leben und Pflege gGmbH. Mit Ruth Metten, die auf Hubert Wernsmann folgt, ist eine „alte“ Bekannte der Stiftung in den Stiftungsrat dazu gekommen.

www.akademie-klausenhof.de



Vorstand und Rat der Stiftung Akademie Klausenhof. (Foto: Akademie Klausenhof)

Neu in der Geschäftsführung der Evers GmbH

Julia Steiner (Geschäftsführerin) und Christoph Bergforth (Geschäftsführender Gesellschafter) leiten das mittelständische Unternehmen in Oberhausen seit Anfang dieses Jahres im Duo. Gemeinsam möchten sie Evers' Position als lösungsorientierter Marktführer in den Bereichen Heben, Sichern, Fördern und Verpacken zum Nutzen weltweit ausbauen.

Die Diplom-Kauffrau Julia Steiner leitet mit ihren über 15 Jahren Berufserfahrung in unterschiedlichsten Positionen und einem umfassenden Know-how in der Personal- und Stra-

tegieentwicklung bei Evers seit 2017 den Funktionsbereich Strategie und Innovationsmanagement, seit 2018 als Prokuristin. Sie freut sich auf ihre Führungsaufgabe: „Eine moderne Führungskultur bedeutet für mich, einen offenen Austausch über die eigenen Präferenzen, Fähigkeiten und Bedürfnisse im Team zu fördern. Basis dafür ist der wertschätzende und respektvolle Umgang miteinander.“ Mit der neuen Geschäftsführerin trat zugleich Angelika Steiner in den Ruhestand.

www.eversgmbh.de



Julia Steiner (Geschäftsführerin) und Christoph Bergforth (Geschäftsführender Gesellschafter). (Foto: Evers GmbH)

Anzeige

PERSÖNLICH, NAH, VERTRAUENSVOLL – #WIRFÜRSIE

Arbeitsgericht, Mitbestimmung, Tarifvertrag...

Sie haben die Herausforderungen, wir die arbeitsrechtliche Expertise!

UnternehmerVerband.

www.unternehmerverband.org

4-Tage-Woche – dpi Türdesign wagte das Experiment

Interview mit Andreas Krogull, Geschäftsführer bei der dpi Türdesign GmbH / Vier Arbeitstage à zehn Stunden und dann ein langes Wochenende / 15 neue Facharbeiter und Helfer für das neu gebaute Glaswerk in Wesel gesucht

[u!]: Die 4-Tage-Woche kennt man bisher von hippen Berliner Start-ups oder von IT-Schmieden, die anders die Fachleute nicht anlocken können. In Ihrem Unternehmen galt die 4-Tage-Woche für einige Monate für einen Teil der Belegschaft in der Vorfertigung, also für die Produktion. Wie hip ist das denn?

Andreas Krogull: „Der Ausgangspunkt war eigentlich ziemlich handfest: Wir haben uns gefragt, ob wir beim Pulverbeschichtungssofen angesichts stark steigender Energiepreise sparen können, indem wir ihn nicht mehr fünf, sondern nur noch vier Tage pro Woche anheizen. Die zwei-monatige Testphase hat dann zwei Ergebnisse geliefert: Die Energie-Einsparpotenziale sind leider marginal, dafür lohnt sich das nicht. Aber die Begeisterung in der Belegschaft war groß! Deshalb haben wir die Testphase auf ein halbes Jahr verlängert und arbeiteten dort nur von montags bis donnerstags.“

[u!]: Für wen galt die 4-Tage-Woche?

Andreas Krogull: „Sie galt derzeit für 24 Beschäftigte in einem speziellen Bereich unserer Vorfertigung, das sind die Pulverbeschichtung und -vorbereitung, die Nasslackierung und die Tiefziehung, letzteres ist die Design-Prägung per Thermoverfahren. Für die weiteren 120 Beschäftigten gilt weiterhin die 5-Tage-Woche. Wobei: Wir sind total offen, auch in anderen Abteilungen konkreter darüber nachzudenken.“

[u!]: Heißt das denn, vier Tage arbeiten bei vollem Lohnausgleich?

Andreas Krogull: „Das nicht. Wir haben die 40 Stunden auf 4 Tage à zehn Arbeitsstunden verteilt. Das bringt für die Kolleginnen und Kollegen abgesehen von dem immer langen Wochenende den großen Vorteil, eine Anfahrt – messbar in Zeit, Geld und Nerven – zu sparen.“



Andreas Krogull, Geschäftsführer bei der dpi Türdesign GmbH (Foto: dpi)

[u!]: Was hindert Sie daran, das Modell auf alle Ihre Beschäftigten auszuweiten?

Andreas Krogull: „Zunächst einmal will das gar nicht jeder. Denken Sie an die Eltern, die in Teilzeit arbeiten. Wer nachmittags seine Kinder betreut, kann nicht zehn Stunden am Stück arbeiten. Da hören wir schon sehr genau zu, was unsere Teams wollen.“

Zweiter Punkt: Während die Vorfertigung sehr standardisiert und strukturiert ist, passt ein 4-Tage-Modell nicht ohne Weiteres in unsere anderen, teils viel komplexeren Abläufe. So bauen zum Beispiel in der Endfertigung die Bereiche – wir produzieren im Einschichtbetrieb – Hand in Hand aufeinander auf. Es würde zu Verzögerungen kommen, wenn ein Team nur vier Tage pro Woche arbeitet. Aber auch hier sind wir total offen für neue Lösungen: Es wären z. B. versetzte Schichten denkbar, also ein Team arbeitet von montags bis donnerstags und eins von dienstags bis freitags. Klar ist: Wir brauchen eine Komplettlösung für einen ganzen Bereich, da muss dann auch das Gros der Kolleginnen und Kollegen hinter stehen, sonst funktioniert das nicht.“

[u!]: Wie hoch war der bürokratische Aufwand?

Andreas Krogull: „Natürlich gab es einen gewissen administrativen Auf-

[u!]: Wie hat die Belegschaft reagiert?

Andreas Krogull: In der betroffenen Mitarbeiterschaft findet die Entscheidung ein geteiltes Echo, überwiegend aber positiv. 4-Tage-Wochen sind attraktiv, aber bei zehn Stunden täglich auch anstrengend. Deshalb ist auch das Verständnis für unsere Entscheidung da.

wand für unsere Personalabteilung: Die Arbeitsbedingungen mussten angepasst, das neue Arbeitszeitmodell im Zeiterfassungssystem integriert und die Urlaubsregelung angepasst werden. Wir sind pro Tag an die maximale Arbeitszeit gegangen, das bedeutet aber auch zusätzliche Pausen, die integriert werden müssen. Bei all diesen Fragen konnten wir auf die juristische Beratung durch den Unternehmensverband setzen – das war eine große Hilfe.“

[u!]: Ist das neue Modell in Stein gegossen?

Andreas Krogull: „Nahezu in allen Arbeitsbereichen heißt es heute: Wir müssen flexibel bleiben! Wenn beispielsweise im Sommer draußen große Hitze herrscht, fängt das Team am Pulverbeschichtungssofen auch schon mal um vier Uhr morgens an, um die ärgste Mittagshitze zu meiden. In solchen Zeiten wären wir dann eh wieder auf die 5-Tage-Woche umgeschwenkt – das wollten wir dann gemeinsam mit unseren Beschäftigten ent-

scheiden.“

[u!]: Nun ist aber schon vor dem Sommer eine Entscheidung gefallen: Sie haben die 4-Tage-Woche vorläufig gestoppt. Was war der Grund?

Andreas Krogull: Zunächst gab es keine negativen Nebeneffekte. Das Team zog super mit, es wurde gut geführt, es gab keinen Leerlauf. Ich war total überzeugt. Doch dann schlichen sich immer häufiger Fehler ein. Dies führen wir auf nachlassende Konzentration während der langen Schichten zurück.

[u!]: Wie hat die Belegschaft reagiert?

Andreas Krogull: In der betroffenen Mitarbeiterschaft findet die Entscheidung ein geteiltes Echo, überwiegend aber positiv. 4-Tage-Wochen sind attraktiv, aber bei zehn Stunden täglich auch anstrengend. Deshalb ist auch das Verständnis für unsere Entscheidung da.



dpi baut für Hersteller von Haustüren die Füllungen, also Bauteile für Haustüren. In einem speziellen Bereich der Vorfertigung wurde das Experiment gestartet, dass die Beschäftigten an vier Tagen je zehn Stunden arbeiten und dann freitags frei haben. (Foto: dpi)

[u!]: Wie geht es weiter?

Andreas Krogull: Langfristig werden sich eher Arbeitszeitmodelle mit 4-Tage-Wochen in 8-Stunden-Schichten durchsetzen. Wir haben das Projekt nun fast ein halbes Jahr durchgeführt und werden die Erfahrungen für die Zukunft nutzen können.

[u!]: Für welchen Bereich suchen Sie neue Mitarbeitende?

Andreas Krogull: „Wir investieren gerade hier am Standort Wesel fünf Millionen Euro in ein neues Glaswerk, nachdem unsere bisherige Produktion in der Eifel der Ahrtal-Flut zum Opfer gefallen ist. Die Halle mit vollautomatischer Isolierglasanlage wird in diesem Frühjahr fertiggestellt. Hierfür suchen wir 15 neue Kolleginnen und Kollegen, z. B. Industriemechaniker, Maschinenbediener und Produktionshelfer. Letztere brauchen keine klassische Ausbildung, sondern wir qualifizieren sie on the job weiter.“

[u!]: Wer sich angesprochen fühlt: Was genau stellt dpi Türdesign eigentlich her?

Andreas Krogull: „Für Hersteller von Haustüren bauen wir die Fül-

lungen, also Bauteile für Haustüren. Diese sind entweder dekorativ, also etwa ein Glasausschnitt, oder funktionell, indem sie Wärme regulieren, Schall dämpfen oder für Sicherheit sorgen. Das ist eine Nische. Aber in dieser sind wir einer der größten und variantenreichsten Hersteller und Anbieter in Europa. Und wir stehen absolut für ‚Made in Germany‘.“

[u!]: Wie geht es bei dpi in Sachen Arbeitszeitgestaltung weiter?

Andreas Krogull: „Schon vor Corona gab es für unseren Innendienst Homeoffice-Regelungen. Wir werden auf jeden Fall schauen, wo es weitere Möglichkeiten gibt, neue Arbeitszeitmodelle umzusetzen. Die Pandemie und die damit verbundenen Einschränkungen haben uns zugleich gezeigt, wie wichtig der soziale Kontakt im Unternehmen ist. Ein gutes Miteinander im Betrieb liegt in unserem ureigenen Interesse.“

Das Interview führte Jennifer Middelkamp

dpi Türdesign GmbH in Wesel am Rhein

Produkt Kunden	Haustürfüllungen und Komponenten Hersteller von Haustüren
Mitarbeiter	144 (+15 für das neue Glaswerk ab Frühjahr 2023)
Gründung	1988
Umsatz 2022	ca. 19. Mio. Euro
Internet	www.dpi.design

Gleiches Gehalt bei weniger Stunden

Die Volksbank Rhein-Ruhr, eine regionale Genossenschaftsbank mit Hauptsitz in Duisburg, steht auch vor der Herausforderung, offene Stellen zu besetzen. „In vielen Geschäftsstellen fehlen uns Servicemitarbeiter oder Berater. Mit dem neuen Arbeitsmodell wollen wir die Attraktivität für die Tätigkeiten vor Ort erhöhen“, erklärte Thomas Diederichs, Sprecher des Vorstandes, die Entscheidung der Bank.

Mobiles Arbeiten sei bereits flächendeckend eingeführt worden und das ist nun der nächste Schritt hin zum Arbeitgeber der Zukunft. „Eine gute Work-Life Balance, Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Flexibilität im Job sind wichtige Faktoren, nicht nur bei der Gewinnung, sondern auch bei Bindung von Mitarbeitenden. Indem wir uns diesen Themen offensiv widmen, stellen wir uns – auch als Arbeitgeber

– optimal für die Zukunft auf“, betont Diederichs.

Bereits in den vergangenen Jahren hat die Genossenschaftsbank die notwendigen Vorkehrungen für dieses Arbeitszeitmodell getroffen – lesen Sie dazu auch nebenstehendes Interview. So wurden bereits die Öffnungszeiten der Geschäftsstellen angepasst und feste Service- und Beratungszeiten eingeführt. Thomas Diederichs erklärt: „Das Kundenverhalten verändert sich bereits seit einigen Jahren. Wir spüren deutlich, dass mehr Menschen ihre alltäglichen Bankgeschäfte von zu Hause aus erledigen. Neben unserem digitalen Beratungszentrum voba4me haben wir unsere Beratungsleistungen an die veränderten Bedürfnisse unserer Mitglieder und Kunden angepasst.“

www.volksbank-rhein-ruhr.de

3 Fragen an... Jens Boom, Leiter Personal Volksbank Rhein Ruhr

[u!]: Drei Stunden pro Woche weniger arbeiten fürs gleiche Gehalt: Wie organisieren und finanzieren Sie das?

Jens Boom: Die Organisation ist sehr schlank. Die technische Ausbildung erfolgt über unser flexibles Zeitmanagementsystem. Die Organisation vor Ort übernehmen die Teams jeweils selbst. Im Rahmen der vorgegebenen Öffnungszeiten können individuelle (Freizeit-)Wünsche von KollegInnen gut umgesetzt werden.

[u!]: Dass Sie damit neue Fachkräfte anziehen möchten, ist ein nachvollziehbares Motiv. Wie wichtig bzw. wie wertvoll ist dieses Signal aber auch in den bestehenden Teams?

Jens Boom: Hier setzen wir auf Transparenz und eine klare Kom-

munikation. Erst einmal bedeutet weniger Arbeitszeit natürlich auch weniger Zeit, um die bestehende Arbeit zu erledigen. Auf der anderen Seite zeigt sich deutlich, dass eine ausgewogene Work-Life-Balance eine hohe Bedeutung hat und am Ende der Arbeit zugutekommt. Mit diesem Schritt bewegen wir uns in die richtige Richtung.

[u!]: Welche Themen stehen sonst noch auf Ihrer To-Do-Liste, um ein attraktiver Arbeitgeber in der Region zu sein?

Jens Boom: Wir beschäftigen uns intensiv mit dieser Fragestellung und werden uns in diesem Jahr u. a. mit einem umfangreichen Projekt zur Markenpositionierung beschäftigen, welches auch ausstrahlen wird auf unsere Arbeitgebermarke.



Jens Boom. (Foto: Volksbank Rhein-Ruhr)

Letztlich ist von entscheidender Bedeutung, unverwechselbar als Arbeitgeber zu sein. Wo liegen unsere Alleinstellungsmerkmale? Die Kanäle, um z. B. BewerberInnen zu erreichen, werden von nahezu allen Unternehmen in gleicher Art und

Weise genutzt – kreativ zu sein ist enorm wichtig und die Bereitschaft zu haben, auch einmal neue Wege zu gehen.

Die Fragen stellte Jennifer Middelkamp

Wolfgang Schmitz
Hauptgeschäftsführer
des Unternehmensverbandes

Standpunkt

4-Tage Woche

Eine Vier-Tage-Woche ist bereits heute realisierbar. Lesen Sie dazu das Interview auf Seite 12: Unser Mitgliedsunternehmen dpi Türdesign in Wesel hatte die Arbeitszeit in einem ganz speziellen Bereich der Produktion testweise von fünfmal acht Stunden auf viermal zehn Stunden pro Woche umgestellt. Die Reaktionen der Beschäftigten waren sehr positiv. Allerdings ist das Unternehmen nach sechs Monaten wieder zurück zur 5-Tage-Woche gewechselt, weil die Fehlerquote zu stark gestiegen war – zurückzuführen wohl auf die anspruchsvollen 10-Stunden-Schichten.

Überhaupt sind innovative Arbeitszeitverteilungen nicht überall machbar. Einfach, weil die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen von einer optimalen Betriebsnutzungszeit abhängt – etwa, weil Anlagen gleichmäßig ausgelastet sein, Lieferungen schnell erfolgen oder Dienstleistungen, etwa im Einzelhandel, zu festen Zeiten erbracht werden müssen.

Da, wo es betrieblich darstellbar ist, wird schon heute mit flexiblen, möglichst auch auf die Bedürfnisse des Einzelnen angepassten Arbeitszeitmodellen gearbeitet. Aber mit Grenzen: Denn was Arbeitgebern und Arbeitnehmern regelmäßig im Weg steht, ist unser starres und mittlerweile 30 Jahre altes Arbeitszeitgesetz. Die Arbeitswelt hat sich stark gewandelt: Homeoffice, mobiles und flexibles Arbeiten sind längst betriebliche Realität. Damit wir die Möglichkeiten dieser Realität in betrieblichen Spitzenzeiten auf der einen und die Vereinbarung von Beruf- und Privatleben auf der anderen Seite weiter flexibel ausdehnen können, brauchen wir ein modernes Arbeitszeitgesetz, das an die Arbeits- und Lebenswelt von heute angepasst ist.



Arbeit

Beim Dualen Orientierungspraktikum Technik und im InfoTruck schnupperten Jugendliche ins Ausbildungs- und Arbeitsleben.

Seiten 18/19



Urlaub

Eine unserer Juristinnen informiert arbeitsrechtlich in der Rubrik „10 Fragen“ über Urlaub und Urlaubsabgeltung.

Seite 22

Unternehmerverband | regional | Arbeitsrecht | Schule/Wirtschaft

1_2023

www.unternehmerverband.org

13

[unternehmen!]

„Wertschätzung in Taten umsetzen – daran hapert es.“

Michael Reichelt, Vorsitzender des Unternehmerverbandes Soziale Dienste und Bildung, über die Folgen der multiplen Krisen für die Sozialwirtschaft und das Standing der Branche in Deutschland.

Klatschende Menschen auf Balkonen waren zu Beginn der Coronapandemie das Symbol der Wertschätzung für die Fachkräfte in Krankenhäusern und Pflegediensten und ihre Arbeit. Politikerinnen und Politiker jeglicher Couleur betonten die Wichtigkeit des sozialen Sektors. Als es dann darum ging, die geklatschte Wertschätzung zu übersetzen in finanzielle Anerkennung, vernünftige Arbeitsbedingungen und eine auskömmliche Finanzierung der Sozialwirtschaft, flüchteten sich – wie so oft – viele EntscheidungsträgerInnen in Ausflüchte, Hinweise auf Hürden, Verantwortlichkeiten etc. pp.

Refinanzierung zieht nicht nach

Die Energiekrise nach dem Angriff Russlands auf die Ukraine warf dann ein weiteres Schlaglicht auf die Defizite bei der Finanzierung von Kitas, Krankenhäusern, Einrichtungen der Pflege, der Gesundheitshilfe oder der Jugend- und Behindertenhilfe: Die Energiekosten explodierten. Die Refinanzierung durch die öffentliche Hand oder Pflege- und Krankenkassen zogen nicht nach. Die Lücke wurde und ist für viele Einrichtungen existenzbedrohend. In einer bundesweiten Umfrage des Paritätischen Gesamtverbandes sahen sich 90 Prozent der Befragten als gefährdet an. In der Folge forderten zahlreiche Sozialver-

bände im Herbst vergangenen Jahres separate Schutzschirme für die Sozial- und Gesundheitswirtschaft.

Kostensteigerungen bis zu mehreren Millionen Euro

Im Frühjahr 2023 ist es ein wenig ruhiger geworden in der Diskussion. Aber nach wie vor gilt: Je nach Größe der Träger drohen 2023 Kostensteigerungen nur für Energie zwischen 100.000 Euro und einstelligen Millionenbeträgen. Michael Reichelt, Vorstandsvorsitzender des Unternehmerverbandes Soziale Dienste und Bildung und gleichzeitig Geschäftsführer der Lebenshilfe Heilpädagogische Sozialdienste GmbH und der LebensRäume Für Menschen in Duisburg gGmbH, konstatiert: „Wir sind zwingend darauf angewiesen, dass die Kostenträger wie Pflegekassen und Kommunen diese Kostensteigerungen in den Vergütungen in vollem Umfang berücksichtigen.“

Reichelt selbst hatte in Duisburg im Januar für Schlagzeilen gesorgt, als die Lebenshilfe die Planungen für eine dringend benötigte Kita auf Eis gelegt hatte. Hier ging es nicht nur um die Folgen von Corona oder Energiekrise, sondern um grundsätzliche Finanzierungsfragen. Reichelt forderte im Januar von der Stadt Duisburg eine Entscheidung, wie sie Kitaträger

künftig unterstützen wolle. Zum einen stiegen die Mieten: bei Neubauten sind 18 Euro pro Quadratmeter die neue Normalität. Das Kinderbildungsgesetz in NRW sieht aber eine Erstattung von lediglich rund 12 Euro vor. Überhaupt Sonderfall NRW: Das Landesgesetz schreibt vor, dass freie Kitaträger einen Eigenanteil an der Finanzierung von 8 Prozent zu schultern haben. Bei einer sechshunderttausend Euro Kita seien das 80.000 Euro, sagt Reichelt. Duisburg sei eine der wenigen Städte in NRW, die Träger hier nicht unterstütze. Woher das Geld nehmen, wenn man keine Gewinne erwirtschaften dürfe?

Nach den Schlagzeilen kam dann Bewegung in die Diskussion: Im März beschloss der Jugendhilfeausschuss des Rates einstimmig eine 60-prozentige Pauschalförderung der Betriebskosten für freie Träger ab 2023. „Das geht in die richtige Richtung“, sagt Reichelt. Wie die kommunale Politik zeigt aber auch er nach Düsseldorf: „Das Land muss die Träger von den Eigenanteilen freistellen. Dann haben alle Städte die gleichen Voraussetzungen. Wir übernehmen kommunale Pflichtaufgaben und werden dafür je nach Standort unterschiedlich hoch bestraft – das kann in Zeiten, in denen Kitaplätze Mangelware sind, nicht die Lösung sein.“

Das System ist zu komplex

Die Kita-Krise in Duisburg steht stellvertretend für das Dilemma der gesamten Sozialwirtschaft: Der Dienst am Menschen ist gewollt und wird in einer alternden Gesellschaft immer stärker auch gebraucht. Aber das System drumherum ist derart komplex, dass nicht nur die Finanzierung ein steter Zankapfel auf den zahlreichen Entscheidungsebenen ist; es schreckt auch die ab, die die Arbeit machen – die Fachkräfte. „Dabei böte ein gut strukturierter sozialer Sektor so viele Chancen“, sagt Reichelt.



Michael Reichelt: Mehr Aufmerksamkeit für die Sozialwirtschaft. (Foto: Lukas)

Davon zeugt auch der erste Duisburger Sozialwirtschaftsbericht, den der ehemalige Wirtschaftsdezernent Andree Haack auf den Weg gebracht hatte. In seinem Vorwort heißt es: „Und tatsächlich, das Ergebnis zeigt, dass die Branche ein entscheidender Wirtschaftsfaktor und Beschäftigungsmotor für Duisburg ist und sich dabei durch Innovation, Kreativität und eine hervorragende Zusammenarbeit aller Beteiligten auszeichnet. Mit 14.400 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten machte die Sozialwirtschaft im Jahr 2019 insgesamt 8,2 Prozent der Gesamtheit der in Duisburg sozialversicherungspflichtig Beschäftigten aus und trug mit 1,2 Milliarden Euro einen Anteil von 6,6 Prozent zum Bruttoinlandsprodukt bei. Der Fiskus profitierte von einem monetären Effekt von 408 Millionen Euro.“

An der Umsetzung hapert es

Haack weiter: „Dabei unterscheidet sich die Sozialwirtschaft von anderen Branchen. Das ausdifferenzierte Dienstleistungsangebot für die Daseinsfürsorge generiert auch einen großen gesellschaftlichen Mehrwert und steigert nicht zuletzt die Stand-

ortqualität Duisburgs. Und auch sonst stehen die Zeichen gut: Durch den demographischen Wandel wird die Sozialwirtschaft in den nächsten Jahren immer mehr an Bedeutung gewinnen. Im Report kommen unterschiedliche Duisburger Akteure zu Wort, die zu den Megatrends wie Digitalisierung und Innovation, gesellschaftlicher und sozialer Wandel oder der Komplexität von Markt und Umfeld befragt wurden. Auch hier wird deutlich, dass die partnerschaftliche Zusammenarbeit zwischen Sozialwirtschaft, Kommune und freier Wirtschaft funktioniert, um so den Herausforderungen der Zukunft begegnen zu können.“

Michael Reichelt ist im Report als ein Duisburger Akteur zu Wort gekommen. An der partnerschaftlichen Zusammenarbeit muss nach seiner Auffassung noch gearbeitet werden. Ein wichtiger Schritt ist nun gemacht. Reichelt: „Der Bericht zeigt die Bedeutung unserer Branche für die Stadt. Aber leider ist es hier wie überall im Land: Wertschätzung ist schnell in Worte gefasst. Daraus Taten zu generieren und Chancen auch wirklich zu ergreifen, daran hapert es.“

Christian Kleff

Auf ein Wort

Wertschätzung



Wertschätzung war schon immer wichtig. Allerdings hat sie sich viele Jahre recht eindimensional zumeist über Gehalt und Statussymbole definiert. Darauf liegt heute nicht mehr der Fokus. Die nachfolgenden Generationen – Y, Millenials, Z – haben andere Bedürfnisse.

Beispiel Generation Z: Auf Geld und Karriere legen die jungen Menschen weniger Wert, sie möchten sich selbst verwirklichen, Work-Life-Balance ist ihnen sehr wichtig – mit einer klaren Abgrenzung zwischen Arbeit und Privatleben. Hinzu kommen Nachhaltigkeit und Vertrauen: Unternehmen, die Umwelt und Klima nicht im Blick haben, haben es zunehmend schwerer bei den Bewerbern. Und dass sie auch von daheim aus Leistung bringen, ist für die jungen Leute selbstverständlich – das Vertrauen müssen viele Unternehmen noch lernen.

Ihr Selbstbewusstsein wird ihnen gerne zum Vorwurf gemacht. Aber mit Blick auf den Fachkräftemangel tut jedes Unternehmen gut daran, diese Bedürfnisse zu verstehen und darauf zu reagieren. Dem Arbeitsmarkt gehen bis 2035 sieben Millionen Menschen verloren, wenn politisch nicht schnell umgesteuert wird. Um Arbeitskräfte zu gewinnen und zu binden, müssen die Unternehmen diese ernst nehmen, sie also wertschätzen.

Wolfgang Schmitz
Hauptgeschäftsführer
des Unternehmerverbandes



Kita-Plätze sind in Deutschland Mangelware. (Foto: Pexels)

Ein Business Angel muss sich kümmern

Wie suchen sich Business Angels ihre Start-ups aus? Und vice versa, wie die Entrepreneure ihre Angelinvestors? Das waren zwei der vielen Fragen der BA(A)Rsuccess Ende März im HAUS DER UNTERNEHMER, organisiert von der Business Angels Agentur Ruhr e.V. (BAAR) und der Duisburg Business & Innovation GmbH – erstmalig mit dem Unternehmerverband als Partner. Antworten gab es live on stage – von Gründern und Investoren. Wichtigste Erkenntnis: Der Nasenfaktor muss stimmen, eine Grundsympathie sollte also vorhanden sein, in beide Richtungen. Es geht also nicht nur ums Geld, sondern auch um das mehr oder weniger intensive Miteinander auf dem Weg des Start-ups. In guten und in schlechten Zeiten hilft es einfach, wenn man sich gut versteht.

Außerdem im Fokus: Wie wird man eigentlich als UnternehmerIn Business Angel? Was hat erfahrene Angels dazu gebracht, in junge Start-ups oder vielleicht auch nur Ideen zu investieren? Die Gründe sind vielfältig: finan-



zielle Beteiligung, strategische Partnerschaft oder auch einfach nur unternehmerische Leidenschaft. Klar ist: Bei einem Angel-Investment legt man nicht einfach Geld an, man muss sich kümmern. Die Erfahrung der Investoren ist für junge Gründer enorm wichtig, sozusagen eine eigene Währung.

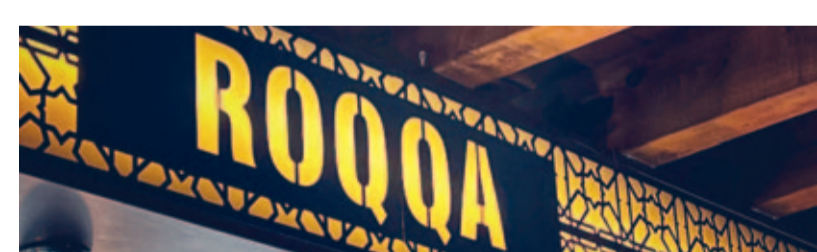
Das Feedback von den Mitgliedern des Unternehmerverbandes war durchweg positiv: Spannende Impulse, spannende Start-ups. Die nächste BA(A)Rsuccess ist schon in Planung.

Christian Kleff

Ausländische Fachkräfte Thema beim Wirtschaftsdialog

Bengü Kilic brennt für ihre Aufgabe. Das war beim Wirtschaftsdialog „Business beim Brötchen“ von Wirtschaft für Duisburg und Duisburg Business & Innovation Anfang März in Duisburg-Hamborn deutlich zu spüren. Es ging um Fachkräfte aus der Türkei und warum es mit einer Zuwanderung gerade auch in NRW derzeit aber so gar nicht klappt (in Bayern viel einfacher und effizienter, so Kilic).

Kilic referierte auf Einladung des türkisch-deutschen Unternehmer- und Akademikervereins TIAD. Sie möchte mit ihrem Unternehmen Zeitgenius GmbH Lotsin sein für Arbeitgeber in Deutschland und türkische Fachkräfte. Sie brennt aber nicht nur für ihre Aufgabe, sie verzweifelt auch regelmäßig an der unglaublichen Komplexität der deutschen Gesetzgebung, den Verordnungen und Verfahrensvorschriften. Da ist über Jahre – wie eigentlich in allen Bereichen – immer tüchtig draufgesetzt worden. Jetzt steht Deutschland vor zig gordischen Knoten – und es fehlt ganz of-



fensichtlich der Mumm, hier endlich konsequent einfacher zu werden. Trotz Fachkräfteeinwanderungsgesetz & Co.

Ein Lichtblick war die Ankündigung des neuen Duisburger Wirtschafts- und Ordnungsdezernenten Michael Rüscher. Sein Dezernat arbeitet an



einem Talent Center, das zumindest auf kommunaler Ebene das bürokratische Dickicht für die Wirtschaft und ausländische Fachkräfte lichten soll. Wirtschaft für Duisburg unterstützt diesen Ansatz mit Nachdruck.

Christian Kleff

Von der Steinzeit in eine enkeltaugliche Pflege

Initiativkreis des Unternehmerverbandes Soziale Dienste und Bildung tagte im Skills Lab

Und? Haben Sie sich schon einen Wartelistenplatz im Altenheim Ihrer Wahl organisiert? Durchaus provokativ eröffnete Marvin Schell, Head of Business Development der STELLA VITALIS GmbH in Dinslaken, den Initiativkreis des Unternehmerverbandes Soziale Dienste und Bildung, der im März in Bottrop tagte. Der gelernte Intensivkrankenschwester und studierte Pflegemanager stellt nämlich fest: „Ich bin seit ca. 15 Jahren in der Pflege unterwegs – es hat sich nichts verändert, das finde ich total erschreckend!“ Mit den 15 anwesenden Mitgliedern des Kreises – die Vielfalt der Sozialen Dienstleister war mit Altenpflege, Menschen mit Behinderung, Bildung und Wohlfahrtsorganisationen anwesend – kam er in intensiven Austausch über die Zukunft der Pflege, den Reform-(un)willen der Politik, den Bürokratie- und Abrechnungswahnsinn der Kassen und über die Ethik des Berufsstandes.

Sensoren im Boden melden Stürze ins Dienstzimmer

Eine enkeltaugliche Pflege erarbeitet sich STELLA VITALIS im Skills Lab – lesen Sie dazu auch das nebenstehende Interview. Das Pflegezimmer der Zukunft ist nicht nur farblich ansprechend und nicht stigmatisierend gestaltet, sondern vor allem technisch überraschend: Der Boden ist mit Sensoren ausgestattet, sodass Bewegungen und damit auch Stürze am Bildschirm visualisiert werden. „Tagsüber werden Stürze dann sofort



Zukunft der Pflege: Der Initiativkreis des Unternehmerverbandes Soziale Dienste und Bildung tagte im Skills Lab, das die STELLA VITALIS GmbH in Bottrop eingerichtet hat. (Alle Fotos: Middelkamp)

erkannt und nachts muss die Fachkraft nicht alle Zimmer zeitraubend ablaufen und die Menschen damit teils auch im Schlaf stören“, schilderte Schell die Vorteile. Um solche technischen Neuerungen einzuführen, hapert es nach Ansicht der anderen Teilnehmenden nicht nur am Geld, sondern auch an der Veränderungsbereitschaft – sowohl in der Belegschaft als auch bei den Gästen. „Fachkräftemangel, Image der Pflege, Personal-Engpässe, Energiekosten, Corona... den richtigen Zeitpunkt, Veränderungen anzugehen, wird es nicht geben“, vermutet Schell.

Für Gäste und Beschäftigte wird vieles digital

Schells digitaler Ansatz ist vielfältig: Foto-Tagebücher aus den Einrichtun-

gen auf Facebook und Instagram, um die Angehörigen auf dem Laufenden zu halten, oder digitale Spielgeräte wie Balance-Trainer oder Ichokugeln für die Gäste. Und für die Belegschaft z. B. IT-Programme für digitale Workshops und übergreifendes Projektmanagement, die App „Super-Nurse“, ein Wissensspiel, mit dem auch Pflichtfortbildungen zum Erlebnis werden, oder die App „Value“, um Beschäftigten für besonderen Einsatz oder herausragende Leistungen Punkte für Gutscheine im Rahmen des Steuerfreibetrags zukommen zu lassen. Bei allen Teilnehmenden, das zeigte die Diskussion sehr eindrucksvoll, stehen vier Dinge im Fokus: das würdevolle Altern, die Personalnot, der notwendige Fortschritt in Prozessen und Organisation sowie die herausfordernde Zusammenarbeit mit den Kostenträgern.

Elisabeth Schulte, Geschäftsführerin des Unternehmerverbandes Soziale Dienste und Bildung, resümierte: „Die Räumlichkeiten der Skills Lab sind sehr innovativ und kreativ. Hier wird deutlich, dass sich STELLA VITALIS ernsthaft um Verbesserungen des Lebens im Alter wie auch Bedingungen für die Beschäftigten kümmert. Die Teilnehmer ließen sich für ihre Bereiche von Realität und Visionen anregen, das ein oder andere umzusetzen, wobei die Mitarbeiter mitgenommen und die Kosten refinanziert werden müssen.“

Jennifer Middelkamp



Wenn sich jemand im Zimmer bewegt oder gar stürzt, wird das digital im Dienstzimmer der Pflegekräfte visualisiert. Das sorgt für schnellere Reaktion bei Unfällen und entlastet zugleich das Personal, dann z. B. nachts die präzise Versorgung sicherzustellen.

Im Skills Lab die Zukunft der Pflege erleben

3 Fragen an...Marvin Schell, Head of Business Development STELLA VITALIS GmbH, Dinslaken

STELLA VITALIS und Casa Mia sind private Anbieter für Dienstleistungen in der Altenhilfe mit insgesamt 25 ambulanten und stationären Einrichtungen. In Bottrop wurde ein „Skills Lab“ eingerichtet, in dem die gegenwärtige Technik einen Ausblick in die Zukunft der Pflege gibt und der Umgang erlernt werden kann.

[u!]: Was bedeutet Skills Lab – wörtlich zu übersetzen mit: Fähigkeiten-Labor – in Ihrem Fall rund um die Altenhilfe?

Marvin Schell: Wir hatten nicht das Ziel, ein Skills Lab zu errichten. Mit viel Vertrauen seitens der Unternehmensführung haben wir unserem Idealismus Raum gegeben, ganzheitlich, hands-on und mit Leidenschaft über die Zukunft der Pflege nachzudenken. Angefangen hat es in einem Büro-Gebäude in Bottrop, das uns u. a. wegen seiner Nähe zur hiesigen Arbeitsagentur passend erschien. Eingerichtet haben wir dann sukzessive das Pflegezimmer von morgen, also räumlich ausgestattet wie auch mit Hilfsmitteln und digitalen Devices. Vor allem haben wir aber über Nahtstellen und ganzheitliche Konzepte nachgedacht.

[u!]: Warum sind die Nahtstellen für eine digitalere Pflege offenbar ein so großes Problem?

Marvin Schell: Wenn man auf Pflegegemessen unterwegs ist, findet man für jedes Pflegeproblem bereits eine Lösung wie z. B. eine digitale Trinktasche, die Trinkmengen automatisch dokumentiert und damit das lästige, fehleranfällige und händische Trinkprotokoll überflüssig macht. Oder die Krankenkassen: Sie fördern eine App für Sturzprophylaxe, die sich aus Sensoren am Rollator und Big Data speist. Eine super Sache! Aber bei beiden Beispielen fehlen in der Praxis die



Elisabeth Schulte und Marvin Schell am Care Table, der aus Sicht des Pflege-Experten einen realistischen und aktuell erreichbaren Gamechange für Prozessentwicklung in der Pflege darstellt.

Nahtstellen in den Häusern, in eine einheitliche Technik – das ist dann leider nur immer eine Insellösung nach der anderen. Unser Gegenentwurf: Wir haben in jedem unserer Häuser einen Care Table. Der fahrbare Multitouch-Tisch vereint Spielekonsole, Videokonferenzen mit Angehörigen, Gottesdienst und allgemein Fernsehen, unseren Bestellservice ‚Bring-Liesel‘, Internet-Browser und noch viele Anwendungen mehr. So führen wir ganz niederschwellig die alten, teils kognitiv-eingeschränkten Menschen zu digitalen Angeboten hin bzw. unterhalten sie. Was wir im Skills Lab aber jetzt geschafft haben, nenne ich gelungenen Theorie-Praxis-Transfer in der Pflege: Wir haben auf dem Care Table die Inkontinenz-Sprechstunde integriert, also es kann eine Beratung per Videosprechstunde gewährleistet werden. Alles auf einem Gerät, in einer ‚gelernten‘ Umgebung – so geht Zukunft. Und: Das entlastet den Inkontinenz-Versorgungsprozess enorm.

[u!]: Wen wollen Sie im Skills Lab ansprechen?

Marvin Schell: Wir schulen unsere eigenen Azubis, wie hier auch Schulungen für die notwendigen Praxis-Anleitungen stattfinden. Zusätzlich wollen wir ‚wettbewerbsübergreifend‘ ortsansässige Pflegedienste – ambulant und stationär – ansprechen. So nach dem Motto: Wir sitzen alle im gleichen Boot, wir haben hier Lösungen, von denen wir alle profitieren. Außerdem ist das hier auch eine Tagungslocation, die man extern mieten kann. Und nicht zuletzt lade ich alle Vertreter von Kranken- und Pflegekassen hierher ein, um die Vorteile digitaler Lösungen in der Pflege zu erleben. Ich sage immer: Machen. Weniger reden und an Fehlern Freude haben.

Die Fragen stellte Jennifer Middelkamp

[www.stellavitalis.de]
[www.casa-mia-care.de]

Ideen haben und managen



Bei der Flender GmbH werden nicht nur Getriebe, Generatoren und Kupplungen für Windkraft- und Industrieanlagen produziert, sondern es wird auch für viel Antrieb im Ideenmanagement gesorgt. Beim Rundgang durch die Produktion in Bocholt tauschten sich dazu (von links) Ludger Lang von der Steinhaus GmbH, Matthias Tepassee von Flender, Verbandsingenieur Tobias Fastenrath und Lothar Walke von Flender aus. Die Einsparpotenziale – darüber waren sich die Innovationsexperten einig – sind enorm, wenn man das Ideenmanagement wie bei Flender lebt und vorlebt. Der Unternehmerverband ist für seine Mitglieder der Ansprechpartner rund um die Themen Arbeitswirtschaft und -wissenschaft und vernetzt sie vor Ort. (Foto: Flender)

Kontakt

Tobias Fastenrath
0203 99367-233
fastenrath@unternehmerverband.org

Kollege Roboter – wirtschaftlich, effektiv, produktiv?

Arbeitskreise IT & Digitalisierung und Arbeitswirtschaft im Austausch

Was ist eigentlich ein CoBot? Was unterscheidet kollaborierende Roboter von kooperativen Robotern? Welchen Nutzen bringt ein solcher CoBot? Zu einer Online-Diskussion rund um diese Fragen luden Verbandsingenieur Tobias Fastenrath und Arbeitskreisvorsitzender Ingo Berg die Teilnehmenden der Arbeitskreise IT & Digitalisierung und Arbeitswirtschaft im vergangenen Februar ein.

Beschäftigte einbeziehen

Das ifaa, Institut für angewandte Arbeitswissenschaft, gibt auf Fragen rund um das Themenfeld Cobot nicht nur in technisch-wirtschaftlicher, sondern auch in sozio-kultureller Hinsicht Antworten: Die erstmalige Einführung eines CoBots sollte gut vorbereitet und mit den Beschäftigten rechtzeitig begleitet werden. Sechs Monate, so Nora Johanna Schüth vom ifaa, sind für die Einbindung der Beschäftigten anzusetzen, sodass der



Lessons learned beim Arbeitskreis des Unternehmerverbandes: Wer einen Cobot, der öde, repetitive und belastende Arbeiten durchführen kann, im Fertigungsprozess einführen möchte, sollte „vom Werkstück aus“ denken. (Foto: istock)

neue Kollege auch als solcher anerkannt wird. „Die Beschäftigten brauchen Handlungs- und Entscheidungshoheit bei der Arbeit mit dem CoBot“, so die Arbeitspsychologin. Dann, so auch die Erfahrungen der Teilnehmenden, kommen die Beschäftigten selbstständig auf Ideen, welche weiteren Tätigkeiten der CoBot übernehmen könnte.

Und das ist eine Menge: Er kann öde, repetitive und belastende Arbeiten durchführen. CoBots werden somit eine wichtige Rolle in Zeiten des demografischen Wandels spielen – darin waren sich alle einig. Mittlerweile haben CoBots sensitive Greif- und Transportmöglichkeiten, um beispielsweise unterschiedliche Produkte in den Fertigungsprozess weiterzuge-

ben. Daher sollte die Einführung „vom Werkstück gedacht“ werden: „Ist es scharfkantig, hat es eine heiße Oberfläche? Welche Arbeiten sollen genau vom CoBot in Kollaboration mit dem Beschäftigten erledigt werden?“, stellte Tobias Rusch vom ifaa die zentralen Fragen einer jeden Automatisierung, mit denen sich ITler und Produktionsverantwortliche auseinandersetzen müssen. Und da alle Theorie grau ist, führte Sven Gerards von Niederrhein Automation einen CoBot aus dem eigenen Hause und dessen einfache Handhabung vor. Thematisiert wurden dabei auch die umfangreichen Sicherheitsanforderungen und die CE-Konformität von CoBots. Wenn all diese Aspekte ganzheitlich gedacht werden, wird der CoBot zum neuen, geschätzten Kollegen.

Kontakt

Tobias Fastenrath
0203 99367-233
fastenrath@unternehmerverband.org

Termine, Termine, Termine....

Ausblick auf Unternehmertag, Netzwerk-Forum „Wie machen's die anderen?“, Tag der Ideen, Personalfor[u!]m, Politische Talkrunden und Business Breaks

Unternehmertag

Unser zentrales Netzwerkevent bietet Jahr für Jahr hochkarätige Speaker und ein Ambiente, in dem Gespräche kurzweilig sind und der Austausch Spaß macht. Zwar steht der Termin des Unternehmertags 2023 bei Redaktionschluss noch nicht fest. Klar ist aber, dass wir wieder spannende Inhalte für unsere Mitglieder und Vertreterinnen und Vertreter aus Politik, Verwaltung, Gesellschaft und Verbandswelt im beziehungsweise rund um das HAUS DER UNTERNEHMER bieten werden.

Netzwerkforum

„Wie machen's die anderen?“

Von Unternehmen für Unternehmen – das ist die Idee unseres Netzwerkforums. Kurz und knapp berichten Experten aus verschiedenen Firmen über ihre Herangehensweise an Themen, die vielen Entscheiderinnen und Entscheidern unter den Nägeln brennen. Am 18. April 2023 ist es wieder so weit: Von 16 bis 18 Uhr dreht sich im Webinar alles um das Thema Förderprogramme. Ob europäische, Bundes- oder Landesprogramme – Gelder sind für zahlreiche Unternehmensprojekte vorhanden. Und oft bleiben die Töpfe voll, weil die Firmen den Aufwand scheuen, sich damit zu beschäftigen. Und deshalb stellen wir auch nicht einzelne Programme vor, sondern blicken auf Bedenken und Hürden in den Unternehmen im Vorfeld – und wie die Entscheider diese aus dem Weg geräumt haben. Wir freuen uns auf spannende Beiträge u.a. von den ESPERA-Werken, BluCon Biotech und ZENIT.

Halbzeitbilanz nach der Kommunalwahl 2020 – der Duisburger Politiktalk

Bergfest in der Kommunalpolitik! Was haben die entscheidenden Parteien im Duisburger Stadtrat für den Wirtschaftsstandort erreicht? Was haben Sie noch vor? Wir sprechen am 3. Mai 2023 ab 19 Uhr u.a. mit den Fraktionsvorsitzenden von SPD und CDU sowie Vertretern der Verwaltungsspitze im HAUS DER UNTERNEHMER. Mit am Tisch: Hanno Kempermann, Geschäftsführer von IW Consult, dem Beratungsarm des Instituts der deutschen Wirtschaft. Er bringt das neue Städteranking mit. Uns interessiert: Was kann eine Stadt wie Duisburg tun, um sich kurzfristig im Ranking nach oben zu arbeiten?

Tag der Ideen

Das 1. Innovationsforum des Unternehmerversandes, das sich exklusiv an unsere Mitglieder richtet, findet am Dienstag, 9. Mai 2023, ab mittags statt. Die Teilnahme ist kostenfrei. An dem Tag wird das HAUS DER UNTERNEHMER zum #HausDerIdeen – und zwar aus der Praxis für die Praxis: Drei Referenten aus unterschiedlichen Branchen berichten über ihre Erfahrungen im Innovations- und Ideenmanagement.

Business Breaks

Mit Blick auf regionale Aktivitäten seien die kommenden Business Breaks genannt, bei denen es stets einen Impulsvortrag gibt und viel Zeit zum Netzwerken bleibt: am Donnerstag, 20. April 2023, um 8 Uhr bei der AON Versicherungsmakler Deutsch-

land GmbH in Mülheim an der Ruhr, und am Donnerstag, 25. Mai 2023, um 7:30 Uhr im Hotel Residenz in Bocholt.

Personal

Die neun Juristinnen und Juristen des Unternehmerversandes beraten rund um die Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen und sind damit die ersten Ansprechpartner für die HR-Verantwortlichen und Geschäftsführungen. Unser Know-how vereinen wir auch in Veranstaltungen, für die vergünstigte Konditionen für unsere Mitglieder gelten. Das sind zum einen unsere Seminare ab Mai 2023, die wir auf Seite 21 für Sie aufgeführt haben. Unternehmensführung, Recht, Personalmanagement, Kommunikation, Büromanagement – die Themen sind vielfältig. Die Workshops, in Präsenz, digital und hybrid, sind immer in kleinen Gruppen und sehr praxisnah konzipiert. An HR-Verantwortliche richtet sich das 15. Bocholter Personalfor[u!]m am Donnerstag, 7. September 2023. Es bietet Impulse, Austausch und Networking rund um die Themen Recruiting und Ausbildung. Mit einem der Referenten, dem HR-Experten Marcel Rütten, sprechen wir schon vorab über die Trends – lesen Sie mehr auf Seite 16. Er organisiert auch das Event "Schicht im Schacht": Die Recruiting-Konferenz findet am Freitag, 5. Mai 2023, in Duisburg statt; der Unternehmerversand ist Medienpartner.

In dieser Ausgabe der Verbandszeitung [unternehmen!] werfen wir zugleich Rückblicke auf unsere jüngsten Veranstaltungen. Sie zeigen die Bandbreite unserer Arbeitgeberthemen sehr gut auf.



Das 15. Bocholter Personalfor[u!]m – hier ein Bild von der ausverkauften Vorjahres-Auflage – findet am 7. September 2023 statt. Schwerpunkte in dieser Auflage werden Themen rund um Recruiting, Ausbildung und Fachkräfte sein. (Foto: Neusel)

Nachwuchs

Elementares Thema unseres Unternehmerversandes ist die Fachkräftesicherung – hier sind wir an der Schnittstelle Schule/Wirtschaft besonders aktiv. Lesen Sie dazu auf den Seiten 18 und 19 über die Einsätze des InfoTrucks der Metall- und Elektroindustrie sowie über die ganz individuelle Berufsorientierung, das Duale Orientierungspraktikum Technik.

Fachthemen

Berufsausbildung, Personal, Tarifpolitik, Arbeitswirtschaft oder IT & Digitalisierung: Unsere Arbeitskreise tagen regelmäßig, jüngst z. B. der Arbeitskreis für IT-Leiterinnen und -Leiter, die sich dort regelmäßig mit anderen Fachleuten austauschen. Ihr Thema – neben dem Ideenmanagement – dieses Mal: Kollege Roboter – wirtschaftlich, effektiv, produktiv? Lesen Sie dazu mehr auf Seite 14.

Branchen

Unser Unternehmerversand Soziale Dienste und Bildung zählt viele Sozialunternehmen zu seinen Mitgliedern, beispielsweise in der Behinderten- und Seniorenbetreuung, der stationären und ambulanten Pflege oder in Kliniken. Nun lud die STELLA VITALIS GmbH in ihr Skills Lab nach Bottrop ein, das Thema: Digitale Arbeit im Zeitalter des Personalmangels in der Pflege. Lesen Sie dazu mehr auf Seite 14.

Regionen

An Rhein und Ruhr bis tief ins Westmünsterland ist der Unternehmerversand vor Ort aktiv für ein lebendiges Verbandsleben. In dieser Verbandszeitung schauen wir zurück auf das traditionelle Katerfrühstück (Seite 17), das an Aschermittwoch in Mülheim an der Ruhr endlich wieder in Präsenz stattfand. Zu Gast war ein „Quizgott“; vor der Unterhaltung

ging es aber auch um Status quo / Quo vadis der Wirtschaftspolitik in dieser Stadt. In Bocholt gab es zwei Business Breaks (s. untenstehenden Bericht) rund um Start-ups und Fachkräfte im Münsterland. In Duisburg treffen sich Entscheiderinnen und Entscheider regelmäßig zum "Business beim Brötchen - dem Wirtschaftsdialog." (S. 13). Zuletzt ging es um Fachkräfte aus Nicht-EU-Ländern und die Energiewende im eigenen Unternehmen. Ein neues Format war in Duisburg „BA(A)Rsuccess“ (Seite 13). „Taking the pulse of Angel Investing“ lautete der Titel – das Thema: Wie können Unternehmerinnen und Unternehmer Business Angel werden. Und warum?

www.unternehmerversand.org
www.haus-der-unternehmer.de/weiterbilden

190.000 Euro aus Wirtschaft

Hiesige Wirtschaft und Fördergesellschaft finanzieren Stiftungsprofessur rund um Nachhaltigkeit mit

Nachhaltigkeit – ein Wort in aller Munde: Produkte und Dienstleistungen schmücken sich gerne mit diesem Label, Prozesse in Unternehmen sind so angelegt, um Ressourcen zu sparen, und nicht zuletzt tritt gerade eine Generation in den Arbeitsmarkt ein, die sich ihrer Verantwortung für Klima und Umwelt sehr bewusst ist. Das alles sind gute Gründe, nun auch die Fachkräfte für „Sustainable Engineering and Management“ auszubilden: Genau so heißt der Bachelor-Studiengang an der Westfälischen Hochschule (WH), der im Wintersemester 2023 auf dem Bocholter Campus startet. Möglich gemacht haben das die hiesige Wirtschaft und die Fördergesellschaft Westmünsterland der Hochschule in Bocholt/Ahaus e.V., die gemeinsam 190.000 Euro für die benötigte Stiftungsprofessur zur Verfügung stellen. Mit von der Partie sind als größter Stifter die Flender GmbH sowie die Stadtparkasse Bocholt, die Sparkasse Westmünsterland, die Volksbank Bocholt und die Fasteel GmbH.

Die Westfälische Hochschule übernimmt die andere Hälfte, also ebenfalls 190.000 Euro, für die Professur und will mit dem Studiengang, bei dem in sechs Bachelor-Semestern Wirtschaftsingenieur-Grundlagen, nachhaltiges Management sowie die praktische Umsetzung vermittelt werden, technisch- und umweltinteressierte Jugendliche ansprechen.

Andreas Evertz, Flender GmbH:

„Wirtschaft und Industrie müssen bei der Schonung von Ressourcen und



Die Stifterin und die Stifter unterzeichneten die Vereinbarung zur Einrichtung der Stiftungsprofessur „Sustainable Engineering and Management“ gemeinsam mit (sitzend) Hochschul-Präsident Prof. Dr. Bernd Kriegesmann (Mitte) und von der Fördergesellschaft Westmünsterland mit dem Vorsitzenden Ulrich Grunewald (rechts) und dem Geschäftsführer Sven Wolf. (Foto: Fördergesellschaft Westmünsterland)

dem Klimaschutz vorangehen. Der neue Studiengang wird junge, ambitionierte Menschen nach Bocholt bringen. Davon profitiert der gesamte Wirtschaftsstandort. Wir haben uns entschieden, die Stiftungsprofessur als Hauptsponsor zu unterstützen. Flender hat jüngst die EcoVadis Goldmedaille für nachhaltiges Wirtschaften erhalten und gehört entsprechend diesem Ranking zu den fünf Prozent der nachhaltigsten Unternehmen weltweit. Um diesem Anspruch weiter gerecht zu werden, brauchen wir sehr guten Nachwuchs.“

Ulrich Grunewald, Grunewald GmbH:

„Viele kleine und mittlere Unternehmen setzen sich bereits aus eigenem Antrieb stark mit dem Thema Nach-

haltigkeit auseinander, auch wir bei Grunewald zum Beispiel mit der langfristigen Ausrichtung auf eine CO₂-neutrale Fertigung. Die von der Westfälischen Hochschule ausgebildeten Fachkräfte werden hier einen wichtigen Beitrag bei der Unterstützung der Betriebe auf dem Weg hin zu einer CO₂-neutralen Wirtschaft leisten. Daher war für uns als Fördergesellschaft auch sofort klar, dass wir die Hochschule bei der inhaltlichen Ausgestaltung, der Finanzierung und der Bewerbung unterstützen werden.“

Jennifer Middelkamp

www.w-hs.de
www.studier-in-bocholt.de

Über Start-ups und Fachkräfte

Bei den zwei jüngsten Business Breaks in Bocholt referierten ein Gründer und der Chef der Arbeitsagentur

Endlich wieder in Präsenz und mit großer Freude an der Diskussion fanden zwei Business Breaks in Bocholt statt, die der Unternehmerversand gemeinsam mit der Wirtschaftsförderung der Stadt Bocholt organisiert.

Anfang März ging es um eine beachtliche Start-up-Erfolgsgeschichte: Die Gründungsidee entstand auf der Pendlerstrecke zur Hochschule, 2020 ging die erste Website von „Pacurion“, einer digitalen Handelsplattform für Ladehilfsmittel, online, nach einer Million Umsatz im ersten Geschäftsjahr erzielten die inzwischen 13 Beschäftigten am Firmensitz in Reken 2022 einen Umsatz von 25 Mio. Euro. „Diese Erfolgsgeschichte aus dem Kreis Borken wollten wir beim Business Break erzählen. Wenn Start-ups mit etablierten Unternehmen zusammen kommen, können sie auch gemeinsam vorankommen“, sagte Jennifer Middelkamp vom Unternehmerversand, der das Business Break gemeinsam mit der Wirtschaftsförderung Bocholt viertmal im Jahr organisiert.

30 Unternehmerinnen und Unternehmer sowie Führungskräfte aus hiesigen Betrieben kamen zum Business Break. Katrin Köller, die den Bocholter Satelliten des DigitalHub münsterland leitet, stellte zunächst kurz vor, wie der Hub etablierte Unternehmen mit Start-ups zusammenbringt, um digitale Innovationen zu fördern. Dann übernahm der 37-jährige Dominik Leufgen, der nach dem Studium zunächst einige Stationen als IT-Entwickler und -Führungskraft innehatte.



Katrin Köller (2.v.l.) und Dominik Leufgen (Mitte) referierten beim Business Break im März über Gründung und Digitalisierung. Organisiert wurde es von Martin Jonetko und Jennifer Middelkamp vom Unternehmerversand (außen) und Ludger Dieckhues von der Wirtschaftsförderung Bocholt (2.v.r.). (Foto: Wirtschaftsförderung Bocholt)

2020 gründete er dann mit seinem Studienkollegen und einem weiteren Softwareentwickler Pacurion. Zwei Jahre nach Gründung arbeiten 13 Beschäftigte mit über 800 Partnern in 17 Ländern rund 300.000 Ladehilfsmittel pro Monat ab. Anfang 2023 wurde ein strategisches Investment von 1,8 Mio. Euro eingesammelt; das neue, investitionsgetriebene Ziel ist die Skalierung auf vierfachen Umsatz.

Megatrends wirken sich auf den Arbeitsmarkt aus

Bereits im vergangenen Winter fand das Business Break mit Frank Thiemann statt. Der Vorsitzende der Geschäftsführung der Agentur für Arbeit in Coesfeld gab dabei Antworten und Informationen zu zentralen Fragen wie: Wie wirken sich die Megatrends Digitalisierung, Demografie und Dekarbonisierung auf den lokalen Arbeitsmarkt im Kreis Borken aus?

In den nächsten zehn Jahren wird jede fünfte Fachkraft im Kreis Borken aus dem Arbeitsmarkt ausscheiden – deshalb waren die 40 Unternehmerinnen und Unternehmer sowie Führungskräfte gespannt auf die Ausführungen von Thiemann, der in Sachen Fachkräftesicherung einige ungenutzte Potenziale aufzeigte: Die Erwerbsbeteiligung bestimmter Bevölkerungsgruppen erhöhen – etwa Frauen, Menschen 55+ oder mit Schwerbehinderung –, Fachkräfte aus dem Ausland gewinnen, die Qualifizierung der Belegschaft erhöhen oder Abbruchquoten in der Ausbildung reduzieren.

Der nächste Business Break Bocholt findet statt am Donnerstag, 25. Mai 2023, von 7:30 bis 9 Uhr.

Jennifer Middelkamp

www.unternehmerversand.org/bor-ke

„Die Zeit für kurzfristige Lösungen ist vorbei“

Interview mit dem HR-Experten Marcel Rütten, Referent bei der HAUS DER UNTERNEHMER GmbH und beim 15. Bocholter Personalfor[u!]m, über Strategien, Trends und eine ganz besondere Konferenz rund ums Recruiting

[u!]: Der Arbeitskräftemangel ist allgegenwärtig. Wie kann sich das Recruiting da strategisch besser aufstellen?

Marcel Rütten: Mit Weitsicht! Aus meiner Perspektive ist die Zeit für kurzfristige Lösungen vorbei. Das bedeutet, dass Unternehmen endlich einen strategischen Fahrplan brauchen, sowohl bei der Frage, wer sie in Zukunft als Arbeitgeber sein wollen, aber auch, welche Personalbedarfe sie langfristig haben und wie sie gedenken diese decken zu wollen.

[u!]: Wie sähe eine erfolgreiche Recruiting-Strategie für einen typischen Mittelständler aus?

Marcel Rütten: Kleinere Unternehmen haben ja oftmals die Schwierigkeit, dass sie keine ausreichende Sichtbarkeit genießen und nicht über üppige Budgets verfügen wie größere Unternehmen. Häufig können sie auch bei den reinen Geld- und Sachleistungen nicht mit den Großen konkurrieren. Nichtsdestotrotz haben

kleine Betriebe vor allem eins: Einen guten Ruf! Und der spricht sich herum – vor allem durch die eigenen Mitarbeiter:innen. Das bedeutet als kleineres Unternehmen würde ich mich vor allem darauf fokussieren, meinen aktuellen Mitarbeiter:innen die meiste Aufmerksamkeit zu schenken und dafür sorgen, dass sie sich in meinem Betrieb wohlfühlen. Das mag kurzfristig zwar nur wenige Bewerbungen generieren, sichert aber meine Talentpipeline nachhaltig und langfristig. In der Außenkommunikation kann ich außerdem auch ohne oder mit nur wenig Budget eine ganze Markenbildung für meinen Betrieb schaffen, sodass interessierte Kandidat:innen sich immer mal wieder ein Bild von meiner Unternehmenskultur machen können.

■ „Kleine Betriebe haben vor allem eins: Einen guten Ruf! Und der spricht sich herum – vor allem durch die eigenen Mitarbeiter:innen.“

[u!]: Was sind die neuesten Trends und Ideen bei der Personalgewinnung?

Marcel Rütten: Der Recruiting-Trend schlechthin ist aktuell natürlich ChatGPT, aber auch andere Formen von Künstlicher Intelligenz. Mit Tools dieser Art lassen sich im Handumdrehen erstklassige Karriereseiten, Stellenanzeigen oder Social Media-Beiträge mit einfachen Anweisungen texten. Außerdem wird es Anschreiben obsolet machen, weil Kandidat:innen diese Tools natürlich gleichermaßen nutzen. Das wird

in diesem Jahr vermutlich noch nicht in der Breite passieren, allerdings ist das eine Entwicklung, die es zu beobachten oder am besten sogar auszuprobieren gilt. Die Frage bleibt, wie viel Differenzierung am Ende übrig bleibt.

[u!]: In Zeiten des stetigen Mangels an Fachkräften kommt der Bindung des vorhandenen Teams eine immer größere Bedeutung zu. Ihr Rezept?

Marcel Rütten: Es sind tatsächlich nicht nur Fachkräfte, sondern es fehlen Arbeitskräfte in Gänze. Außerdem gibt es keine One-Size-Fits-All-Lösung. Mitarbeiterbindung ist aber tatsächlich eines der zentralen Themen im Recruiting. Warum sollte ich auch immer wieder von außen besetzen, wenn ich bereits qualifiziertes Personal habe? Aus demografischer Sicht kann der Arbeitskräftemangel aber nur durch eine Kombination aus Automatisierung und systematischem Zuzug aus anderen Ländern überwunden werden. Andernfalls droht ein herber Wohlstandsverlust.

[u!]: Was macht einen erstklassigen Arbeitgeber aus?

Marcel Rütten: Ein erstklassiger Arbeitgeber hält, was er verspricht. Mitarbeiter:innen reagieren stets emp-



Marcel Rütten ist seit über 15 Jahren im Personalmanagement tätig und als Global Talent Acquisition Lead, HR-Blogger und Autor ein weithin bekannter HR- & Recruiting-Experte. In seinem Blog HR4Good schreibt er über Ideen, Innovationen und Trends im Personalmanagement und berät Unternehmen zu strategischen und operativen Recruitingfragen. (Foto: <https://hr4good.com>)

fänglich darauf, wenn nicht das drinsteckt, was draußen dransteht. Arbeitgeber sollten sich daher sehr klar darüber sein, wofür sie stehen und stehen wollen, bevor sie Dinge nach außen kommunizieren. Am Ende geht es also um Ehrlichkeit und Transparenz.

[u!]: Die Corona-Pandemie brachte auch in Sachen Personal wahnsinnig viele Neuerungen mit sich. Was sind die Lehren aus dieser Zeit?

Marcel Rütten: Da haben wir alle eine ganze Menge gelernt. Zum Beispiel, dass Home-Office sich für mehr Jobs eignet als vorher vorstellbar. Zur Wahrheit gehört aber auch, dass nicht jeder Job bzw. jede:r Mitarbeiter:in dauerhaft dafür geeignet ist. Außerdem spielt das Thema Health & Well-Being seit der stärkeren Vermischung von Arbeits- und Privatleben eine noch stärkere Rolle.

[u!]: Sie organisieren derzeit die Recruiting-Konferenz „Schicht im

Schacht“ – Infos finden sich im Kasten unten. Was treibt Sie bei diesem Mammut-Event im Landschaftspark Nord an?

Marcel Rütten: Ich habe in den vergangenen Jahren ein riesiges Netzwerk in der deutschsprachigen Recruiting-Welt aufbauen können und hatte als einer der be-

kannteren Vertreter dieses Berufsstands den unbedingten Wunsch, eine der Leitkonferenzen zum Thema Recruiting zu initiieren, weil der Arbeitskräftemangel branchenübergreifend ist. Da die Teilnehmer:innen aus dem gesamten deutschsprachigen Raum kommen werden, war Duisburg als Standortwahl ideal, weil hier die nötige Infrastruktur vorhanden ist. Als Meidericher war die Wahl des Landschaftsparks als Location fast schon selbstverständlich.

[u!]: Auch im HAUS DER UNTERNEHMER sind Sie künftig als Referent im Einsatz. Gibt es schon erste Termine und Themen?

Marcel Rütten: In diesem Jahr werden wir gleich drei verschiedene Seminare auf den Weg bringen. Inhaltlich geht es da um die Gestaltung einer positiven Candidate Experience, datengetriebene Recruiting-Strategien mit Recruiting Analytics sowie die perfekte Karriereseite.

[u!]: Gleiches gilt für das 15. Bocholter Personalforum am 7. September 2023: Was werden wir da von Ihnen hören?

Marcel Rütten: Beim Personalforum in Bocholt spreche ich über Wunsch und Wirklichkeit im Recruiting. Das bedeutet wir schauen uns ganz konkret an, wie der Recruiting-Prozess aus Kandidat:innen-Perspektive gestaltet sein sollte und wie Arbeitgeber mit einfachen Mitteln ihre Personalgewinnung erfolgreicher ausrichten können.

Das Interview führte Jennifer Middelkamp

Schicht im Schacht



Zur Recruiting-Konferenz „Schicht im Schacht“ treffen sich am Freitag, 5. Mai 2023, im inspirierenden Umfeld des Landschaftsparks Duisburg-Nord rund 500 Recruiting-Expert:innen aus dem gesamten Bundesgebiet. Top-Speaker:innen präsentieren Ideen, Innovationen und Trends zu Talent Acquisition, Employer Branding, Recruiting Analytics oder Employee Engagement. Der Unternehmerverband ist als Medienpartner mit an Bord; einige wenige (kostenpflichtige) Tickets sind noch verfügbar.

<https://schichtimschacht.info>

Ausbildung + Bachelor = UNI on TOP

Überall in der Republik wird die sinkende Popularität der dualen Ausbildung beklagt. In Duisburg und Umgebung arbeiten Universität und einige Berufskollegs gemeinsam dagegen an.

Irgendwann heißt es für viele Jugendliche: Was mache ich nach der Schule? Ausbildung oder Studium? Erst Ausbildung, dann Studium? Wissenschaft und Praxis werden in Deutschland traditionell getrennt gedacht. Warum eigentlich? Das haben sich Max Briesemeister und Wanja von der Goltz vor einigen Monaten gefragt. Der eine ist Fachlehrer am Kaufmännischen Berufskolleg Duisburg-Mitte (KBM), der andere Studiendekan an der Mercator School of

Management, der BWL-Fakultät an der Universität Duisburg-Essen (UDE). Beide kennen sich aus ihrer gemeinsamen Zeit an der UDE.

Geht das nicht auch flexibler?

Geht das also nicht auch zusammen, Ausbildung und Studium? Und zwar flexibler als ein duales Studium, das Lernprozess und Geschwindigkeit strikt vorgibt. Das KBM wagte den Vorstoß: „Wir haben am KBM Aus-

zubildende, die sind auch top qualifiziert für ein Studium. Wenn sie schon während der Ausbildung an der Uni starten, könnten sie bis zu zwei Jahre Zeit sparen“, sagt Briesemeister. Statt also drei Jahre Ausbildung und drei Jahre bis zum Bachelor, sind es im TOP-Programm nur gut vier Jahre für beide Abschlüsse. „Voraussetzung war für uns, dass die Uni auch Leistungen aus der Ausbildung für das Studium anrechnet – da war viel Überzeugungsarbeit nötig.“ Hat aber funktioniert. In der Regel können die Azubis rund 90 Credits durch die Anrechnung von schulischen Leistungen sowie ausbildungsbegleitende Prüfungen erzielen. Fehlen nach dem Ende der Ausbildung also nur noch 90 Credits.

UNI on TOP schon für neun Bildungsgänge

Los ging es im Ausbildungsjahr 2020/2021 mit sieben Auszubildenden zur/zum Steuerfachangestellten. Und schnell zeigte sich, dass sich die Azubis an der Uni ausgezeichnet schlagen. So gut, dass das Programm zügig auf andere Bildungsgänge und Berufskollegs ausgeweitet wurde. Heute haben am KBM Auszubildende aus neun kaufmänni-



Pionier bei der Kooperation zwischen Wissenschaft und Praxis – das Kaufmännische Berufskolleg Duisburg-Mitte. (Alle Fotos: KBM Duisburg)

schon Bildungsgängen die Möglichkeit, für das UNI on TOP-Programm nominiert zu werden. Einen Automatismus gibt es nicht – das KBM behält sich vor, die KandidatInnen aufgrund ihrer schulischen Leistungen auszuwählen. Insgesamt machen heute 13 Berufskollegs aus Duisburg, Krefeld, Moers, Dinslaken, Düsseldorf, Geldern, Wesel, Bottrop, Essen und Neuss bei UNI on TOP mit. „Besonders stolz bin ich darauf, dass unsere Azubis so flexibel studieren können: Sie bestimmen ihr Tempo selbst. Und sogar, wenn jemand abbricht, dann hat er/sie immer noch den Ausbildungsabschluss“, so Briesemeister.

Immer mehr Arbeitgeber werden auf das Projekt aufmerksam. Klar, sie müssen ihren Auszubildenden gewisse Freiräume einräumen, damit sie die zusätzliche Belastung stemmen können. „Aber mit UNI on TOP können sie ihren potenziellen Nachwuchskräften ja auch etwas bieten – in Zeiten des Fachkräftemangels kann die Kooperation zwischen UDE und Berufskollegs ein echtes Pfund sein, mit dem sich im Wettbewerb um die klügsten Köpfe unter den AbiturientInnen wuchern lässt.“



Interview Briesemeister

www.kbm-duisburg.org/ausbildung/uni-on-top

<https://www.msm.uni-due.de/studium/uni-on-top>



UNI on TOP-Azubis und die (Mit-)Initiatoren der Kooperation: Vordere Reihe v.l. die KBM-Azubis Stefan Zöllner, Lisa Reffgen, Jonas Lefen und Eileen Neu. In der hinteren Reihe von links die beiden Initiatoren des Programms: Dr. Wanja von der Goltz (Studiendekan der Mercator School of Management), Dr. Max Briesemeister (Lehrkraft und Ansprechpartner für studienintegrierende Ausbildungen am KBM).

Christian Kleff

„Nur wenn jeder sein Potenzial voll ausschöpft, gewinnen wir“

Katerfrühstück der Mülheimer Wirtschaft: Politik, Verwaltung, Gesellschaft und Wirtschaft sind auf einem guten gemeinsamen Weg für einen erfolgreichen Wirtschaftsstandort Mülheim an der Ruhr. Aber es ist noch Luft nach oben, weshalb Hanns-Peter Windfeder appelliert: „Kommt raus aus Cocooning, Schneckenhaus und Homeoffice, gestaltet mit und führt wieder klarer und mutiger!“

Wenn man einen „Quizgott“ zu Gast hat, darf man mit einer versierten Antwort rechnen: „Wo steht Mülheim an der Ruhr?“ Um diese Kernfrage drehte sich das traditionelle Katerfrühstück des Mülheimer Unternehmerverbandes, das am Aschermittwoch zum elften Mal im HAUS DER WIRTSCHAFT stattfand. Lokalpolitik, Verwaltung inklusive Stadtschulze und die Unternehmerinnen und Unternehmen in Mülheim an der Ruhr – insgesamt kamen rund 90 Gäste – nutzten die Gelegenheit zum Austausch.

Hanns-Peter Windfeder, Vorstandsvorsitzender des Unternehmerverbandes Mülheimer Wirtschaft, sezitierte die Frage, wo Mülheim steht, in Ist-, Soll- und Wunschzustand. Seine Kurzanalyse Ist-Zustand. „Wir sind auf einem guten Weg: Der Wirtschaftsstandort steht bei Politik und Verwaltung oben auf der Agenda,

handelnde Personen und Strukturen sind da, Kommunikation und Zusammenarbeit sind gut.“ Und endlich seien Projekte in der Pipeline, die die Stadt wirklich wieder nach vorne bringen können. Als zentrale Themen nannte Windfeder MH West, Flughafen und Vallourec. Dabei müssten anstehende Entscheidungen stets dem Dreiklang „Arbeitsplätze schaffen, Gewerbesteuer generieren und mittelständisch geprägte Struktur erhalten“ folgen. Nur dann bestehe die Chance, die unteren Plätze vieler Städterankings zu verlassen, und zwar nach oben.

Wie im Hockey besser als der Wettbewerb sein

Mit Blick auf seine Leidenschaft, den Hockey-Sport, zog er Parallelen zur Nationalmannschaft, die jüngst Weltmeister geworden ist und auf dem Weg gleich dreimal einen 0:2 Rück-

stand aufgeholt hat. „Auch Mülheim liegt (noch) hinten. Wenn wir aufholen wollen, reicht es eben nicht, nur so gut wie der Wettbewerb zu sein. Wir müssen besser, schneller und aktiver als die anderen sein! Nur wenn jeder sein Potenzial voll ausschöpft, gewinnen wir das Spiel!“, so der Vorsitzende.

Die Stadt klarer und mutiger führen

Beim Skizzieren seines Wunsch-Zustandes appellierte Windfeder an Verwaltung und Wirtschaft gleichermaßen: „Kommt raus aus Cocooning, Schneckenhaus und Homeoffice, gestaltet unsere Stadt mit und führt wieder klarer und mutiger!“

Quizgott unterhielt bestens

Den geselligen Teil des Katerfrühstücks übernahm Sebastian Jacoby,



Katerfrühstück des Unternehmerverbandes Mülheimer Wirtschaft (v. l.): Oberbürgermeister Marc Buchholz, Hanns-Peter Windfeder und Kerstin Einert-Pieper vom Unternehmerverband sowie der „Quizgott“ Sebastian Jacoby. (Foto: Middelkamp)

der als „Quizgott“ aus verschiedenen TV-Formaten wie „Der Quiz-Champion“ und „Gefragt – Gejagt“ bekannt

ist. Windfeder: „Wir haben ihn heute eingeladen, um von ihm zu erfahren, wie man zum Quizgott wird. Und um

am eigenen Leibe zu erfahren, wie hart ein solches Quiz sein kann.“

Jennifer Middelkamp



Vorsitzender Hanns-Peter Windfeder im Gespräch mit Gästen



Mülheims Oberbürgermeister Marc Buchholz (CDU)



Hanns-Peter Windfeder analysierte, wo der Wirtschaftsstandort Mülheim steht



90 Gäste aus Lokalpolitik, Verwaltung inklusive Stadtschulze und Wirtschaft



Passend zum Katerfrühstück wurden die Rate-Teams nach berühmten Katzen benannt



Quizgott Sebastian Jacoby brillierte mit Detailwissen ...



... und mit Tipps, wie man sich das Wissen der Welt merken kann.



Sebastian Jacoby ist aus TV-Formaten wie "Der Quiz-Champion" oder "Gefragt - Gejagt" bekannt. (Alle Fotos: Middelkamp)

Anzeige

HAUS DER UNTERNEHMER – die #Location für #Tagungen in #Duisburg

Kongress, Meeting, Tagung...

Sie haben den Anlass – wir 17 variable Räume für 2 bis 350 Gäste!

www.haus-der-unternehmer.de

Heute InfoTruck, morgen Innovationen

Unternehmerverband bot Berufsfelderkundungen für rund 500 Schülerinnen und Schüler in zunächst fünf Städten

Siemens Energy in Duisburg und Mülheim, die Steinhoff GmbH & Cie. OHG in Dinslaken und MAN in Oberhausen: Vier Unternehmen, die einen wichtigen wirtschaftlichen Beitrag leisten und gleichzeitig attraktive Arbeitgeber sind, die ihre Verantwortung gegenüber Umwelt und Gesellschaft ernst nehmen: Davon konnten sich über 500 Schülerinnen und Schüler nun im InfoTruck der Metall- und Elektroindustrie überzeugen – erstmals wieder fast ohne Corona-Auflagen. In der zweiten Aprilhälfte, im Mai und Juni setzt der Truck seinen Weg durch das Verbandsgebiet fort. Dann stehen noch die Städte Wesel, Isselburg, Bocholt und Emmerich auf dem Fahrplan. Gelegenheit für weitere rund 500 Achtklässler sich von den Vorzügen technischer Berufe zu überzeugen, in Betriebe hineinzuschauen und wichtige Kontakte zu knüpfen. Gleichzeitig ist der Besuch im InfoTruck kombiniert mit dem Rundgang in den jeweiligen Betrieben eine sogenannte Berufsfelderkundung, die in Klasse acht im Rahmen von KAoA – Kein Abschluss ohne Anschluss – absolviert werden muss.

Die Achtklässler hatten im InfoTruck die Möglichkeit, tüchtig mit anzupacken: Die Mädchen und Jungen steuerten Maschinen und fertigten Musterteile. Per 3D-Animationen konnten sie Produktionsprozesse live erleben. „Anfassen und Selbermachen – nur so bekommt man ein Gefühl für die Berufe“, so Wolfgang Schmitz, Hauptgeschäftsführer des Unternehmensverbandes. Die Arbeitgeberorganisation schickt den InfoTruck bzw. das Vorgängermodell seit über 30 Jahren auf Tour durch das Verbandsgebiet.

Dass der Besuch im InfoTruck und bei den jeweiligen Betrieben das In-

teresse der Schülerinnen und Schüler geweckt hat, hoffen die Berufswahlkoordinatoren der jeweiligen Schulen. Gerade der praxisnahe Einblick sei sehr hilfreich. „Für uns ist es wichtig, den Schülern den Wert einer Ausbildung aufzuzeigen. Gerade bei einer Ausbildung im technischen Bereich sind die Perspektiven extrem gut“, waren sich die Lehrkräfte einig.

Der InfoTruck hält auf zwei Etagen modernste Technik und zahlreiche Infos rund um Berufe in der Metall- und Elektroindustrie bereit. Beispielsweise bauen die Schülerinnen und Schüler mit Roboter Cobot ein Zahnradgetriebe zusammen und erleben so, wie Mensch und Roboter als Team

funktionieren können. Außerdem können die Jugendlichen selbst eine CNC-Maschine programmieren und damit ein Werkstück fräsen. In der zweiten Fahrzeugebene ist Platz für tiefer gehenden Berufskundeunterricht am 1,5 Quadratmeter großen Multitouch-Table.

InfoTruck seit über 30 Jahren unterwegs

Die Frage, warum der Unternehmerverband den InfoTruck seit über 30 Jahren einsetzt, beantwortet Elisabeth Schulte, unter anderem zuständig für den Bereich Schule/Wirtschaft: „Die Industrie bietet für junge Menschen – Mädchen und Jungen – echte Chan-

cen, die aber oft zu wenig bekannt sind. Im InfoTruck und in den jeweiligen Betrieben erleben die Jugendlichen die konkreten Möglichkeiten der Dualen Ausbildung, die Berufe und Tätigkeiten live. Sie sehen, wie interessant und wichtig die Arbeit ist, welche Perspektiven der Fortentwicklung sie haben, aber auch welche Herausforderungen es gibt. Wir möchten die jungen Menschen davon überzeugen, über ihren eigenen Lebens- wie Berufsweg nachzudenken, mit Aus- und Weiterbildung, im Einzelfall auch mit Studium. Das ist für jeden nachwachsenden Schüler-Jahrgang neu wichtig.“

Geraldine Klan

www.me-vermitteln.de

11 Firmen in 8 Städten machen mit

- Siemens Energy Global GmbH & Co. KG (Duisburg)
- Siemens Energy AG (Mülheim an der Ruhr)
- Steinhoff GmbH & Cie. OHG (Dinslaken)
- MAN Energy Solutions SE (Oberhausen)
- BENTELER Steel/Tube (Dinslaken)
- Clyde Bergemann GmbH (Wesel)
- Grunewald GmbH & Co. KG (Bocholt)
- PIERON GmbH (Bocholt)
- Flender GmbH (Bocholt)
- Novoferm GmbH (Isselburg)
- PROBAT-Werke (Emmerich)



Eindrücke M+E-InfoTruck



„Wir möchten die jungen Menschen davon überzeugen, über ihren eigenen Lebens- wie Berufsweg nachzudenken, mit Aus- und Weiterbildung, im Einzelfall auch mit Studium. Das ist für jeden nachwachsenden Schüler-Jahrgang neu wichtig.“
Elisabeth Schulte, Unternehmerverband



Oberhausen

Durch eigene Programmierung fertigte dieser Schüler an der CNC-Fräse ein kleines Werkstück, unterstützt von Tim Tegtmeier (rechts im Bild), Auszubildender zum Zerspanungsmechaniker bei MAN Energy Solutions. Rolf Urmann, Technischer Ausbildungsleiter bei MAN, und Heike Zeitel vom Unternehmerverband schauten den beiden über die Schulter. (Foto: Klan)



Mülheim

Reges Interesse am Multitouchtable: Die Schülerinnen und Schüler der Realschule an der Mellinghofer Straße ließen sich von Claudio Schmickler vom Truck-Team erklären, wie sie sich über Berufe informieren. (Foto: Klan)

„Anfassen und Selbermachen – nur so bekommt man ein Gefühl für die Berufe. Beim Studium ist das nicht so einfach möglich.“
Kerstin Einert-Pieper, Unternehmerverband

Duisburg



„Wer eine Ausbildung bei uns beginnt, kann die Energieversorgung der Zukunft mitgestalten.“
Daniel D'heur, Siemens Energy Duisburg

Dinslaken



„Wir wollen den Jungen – und gerade auch den Mädchen – den Blick über den Tellerand ermöglichen.“
Tanja Rambach, Studien- und Berufswahlkoordinatin an der Ernst-Barlach-Gesamtschule

Versuchen Schülerinnen und Schüler für technische Berufe zu begeistern: Katrin Schulz vom Truck-Team, Marc Solibieda, Ausbildungsleiter, und Stefanie Sodermanns, Bereich Ausbildung bei Siemens Energy, Alina Kühn, angehende Mechatronikerin, Wolfgang Schmitz, Hauptgeschäftsführer des Unternehmensverbandes, Thomas Bethmann, Lehrer an der Gottfried-Wilhelm-Leibniz-Gesamtschule, Harun Ciftci, angehender Mechatroniker und Syen Krause, angehender Konstruktionsmechaniker bei Siemens Energy (Foto: Klan)

Vom InfoTruck begeistert: Die Schülerinnen und Schüler der Ernst-Barlach-Gesamtschule mit (v. l.) Martin Jonetzko und Elisabeth Schulte vom Unternehmensverband und Stefan Nohme, Leiter Personal, Sarah Ostermeier, Personalsachbearbeitung / Projekte, und Aziz Bozkurt, Auszubildender zum Zerspanungsmechaniker bei Steinhoff, sowie (obere Reihe, 2.v.l.) Falk Schug vom Truck-Team. (Foto: Klan)

Technische Berufe sind die Jobs der Zukunft

Duales Orientierungspraktikum Technik #dop4u im Kreis Borken in elfter Auflage / 17 Jugendliche erlebten diese ganz besondere Berufsorientierung in der Westfälischen Hochschule und in zwölf Unternehmen

Nachhaltigkeit ist ein Megatrend der Zukunft. Die heutige Generation junger Menschen ist sich ihrer Verantwortung für Klima und Umwelt sehr bewusst. Wenn sie mit dieser Einstellung bald ins Berufsleben eintreten, treffen sie im Kreis Borken glücklicherweise auf viele offene Ohren. Denn hier produzieren, programmieren oder entwickeln Firmen viele Produkte und Innovationen, die die Welt gesünder, sicherer oder intelligenter machen: Getriebe für Windräder, Sortiermaschinen für Müll, Produktionsanlagen für erneuerbare Energien, Bauteile für die Offshore-Industrie, Elektromotoren sowie Tools für Robotik und Automatisierung. „Wer hier als Nachwuchskraft mitarbeiten will, für den sind die technischen Berufe, die in der Westfälischen Hochschule und in den hiesigen Firmen angeboten bzw. ausgebildet werden, die passenden Zukunftsberufe“, sagen einhellig die Organisatoren des Dualen Orientierungspraktikums Technik.

„Wir nehmen unsere ökologische Verantwortung wahr, indem wir innovative und nachhaltige Produktionsanlagen für erneuerbare Energien und recyclingfähige Verpackungen unseren Kunden anbieten.“

Bastian Kuhl, Geschäftsleitung OLBRIK GmbH

„Ziel des #dop4u ist, dass Jugendliche, die an Gymnasium, Gesamtschule oder Berufskolleg vor ihrer Berufswahl stehen, technische Berufe kennenlernen, echten Studien- und Arbeitsalltag erleben sowie wertvolle Kontakte für den Berufseinstieg knüpfen“, erläutert Kirsten Vennemann von der Wirtschaftsförderungsgesellschaft für den Kreis Borken mbH. Jennifer Middelkamp von der Regionalgeschäftsführung des Unternehmerverbandes ergänzt: „Die 17 Schülerinnen und Schüler haben besonders engagierten Einsatz für ihre Berufsorientierung gezeigt: Sie haben eine Ferienvoche nicht auf der Couch, sondern in der Westfälischen Hochschule verbracht.“

Was genau die Schülerinnen und Schüler in den beiden Wochen erlebt, gelernt und gemacht haben – davon berichteten sie bei der Abschlussveranstaltung, die Ende Januar in der Flender Academy mit der feierlichen Zertifikatsübergabe stattfand: Feedbacks waren z. B., wie individuell die Betreuung an der Hochschule und in den Betrieben war, wie offensichtlich der Transfer zwischen Wissenschaft und Praxis ist oder wie hilfreich die zwei Wochen waren, um den persönlichen Berufsweg konkreter vor sich zu sehen. Das gilt auch für die Rhederin Tessa Wülfing, derzeit in der Q1 auf dem St. Josef Gymnasium, die ihre betriebspraktische Woche bei der OLBRIK GmbH absolviert hat. Tessa liebt das Fach Physik und hatte es als Studienfach ins Auge gefasst. Nach dem #dop4u sagte sie: „Nun ziehe ich auch ein Ingenieur-Studium in Be-



17 Zertifikate für ihre ganz besondere Berufsorientierung beim „Dualen Orientierungspraktikum Technik im Kreis Borken“ erhielten die Q1er hiesiger weiterführender Schulen und Berufskollegs. Der feierliche Abschluss fand im Januar in der Flender Academy in Bocholt statt. (Foto: Flender)

tracht, weil ich sehr viel konkreter weiß, was ein Ingenieur so alles macht.“ Ihre 16-jährige Mitschülerin Elisabeth Malik ist ebenfalls dankbar für ihre gesammelten Erfahrungen: „Bisher haben wir selbst bei Praktika oder Hochschul-Informationstagen nie so tief Einblick bekommen wie jetzt. Wir konnten alles selbst ausprobieren, haben neue Ziele erreicht. Das war wirklich toll.“ Vom gastgebenden Unternehmen Flender, das gleich fünf Praktikantinnen und Praktikanten aufgenommen hatte, resümierte Ausbil-

ungsleiter Thorsten Fahrland: „Das #dop4u schafft eine absolute Win-Win-Situation. Die Schülerinnen und Schüler sammeln wertvolle Erfahrungen und wir als Unternehmen können junge Menschen für uns und die Arbeit im Maschinenbau begeistern. Nicht selten ist das Praktikum der Startpunkt für eine erfolgreiche Karriere hier bei Flender. In den elf Jahren, die wir nun schon am #dop4u teilnehmen, haben bereits einige Teilnehmerinnen und Teilnehmer später eine Ausbildung oder ein Studium bei

uns absolviert und arbeiten nun an den Antriebstechnologien der Zukunft mit.“

Studienpraktische Woche

Zum Dualen Orientierungspraktikum Technik gehört auch eine studienpraktische Woche an der Westfälischen Hochschule (WH), die die Schüler in ihren Weihnachtsferien Anfang Januar absolviert haben. Dabei durchliefen sie in zwei Gruppen, also ziemlich individuell betreut, insgesamt neun Stationen, „sie greifen auch ineinander bzw. bauen aufeinander auf“, berichtete Prof. Dr. Marcel Seiler, der das #dop4u an der WH organisiert. Als Beispiel dafür nannte er Bauteile, die die Jugendlichen erst in CAD, das ist die dreidimensionale, technische Modellierung am Computer, entwerfen, dann am 3D-Drucker herstellen und am Schluss im Windkanal testen. Zusätzlich wurde durch das Mikroskopieren und einen Flammenfresser das Studieren von Bionik, Maschinenbau und Mechatronik erlebbar gemacht. Aber auch die Studiengänge Elektrotechnik, Data Science und In-

formatik wurden in weiteren Stationen durch das Programmieren eines zuvor erarbeiteten, elektronischen Bauteils sowie Laboren zur Data Science und virtuellen Realität eindrucksvoll veranschaulicht. „Wir vermitteln das alles in einem guten Mix aus Laborversuchen, Selbst-Ausprobieren, Vorlesungen und Projektarbeit. Das gibt insgesamt schon einen ganz guten Einblick in unsere Campus-Welt“, so Seiler.

Für MINT-Fächer begeistern

Organisiert wird das #dop4u gemeinsam vom Unternehmerverband Ruhr-Niederrhein, dem Verband Münsterländischer Metallindustrieller, der Wirtschaftsförderungsgesellschaft für den Kreis Borken mbH sowie der Westfälischen Hochschule in Bocholt.

Jennifer Middelkamp

[www.dop4u.de]

Am #dop4u, wie es kurz genannt wird, nahmen im Januar in elfter Auf-



Wie lautet Euer Hashtag für das #dop4u? (Grafik: kahoot.com)

Zwölf Betriebe machten beim #dop4u mit:

- BENNING Elektrotechnik und Elektronik GmbH & Co. KG, Bocholt
- D.velop AG, Gescher
- EMERSON, epro GmbH, Gronau
- Flender GmbH, Bocholt
- HAANE welding systems GmbH & Co. KG, Borken
- OLBRIK GmbH, Bocholt
- PFREUNDT GmbH, Südlöhn
- REYGERS SYSTEMHAUS GmbH, Bocholt
- Spaleck GmbH & Co. KG, Bocholt
- Spaleck Oberflächentechnik GmbH & Co. KG, Bocholt
- TIS Technische Informationssysteme GmbH, Bocholt
- Wilhelm Severt Maschinenbau GmbH, Vreden



Den ersten Teil ihres #dop4u, die studienpraktische Woche, absolvierten die insgesamt 17 Jugendlichen an der Westfälischen Hochschule. Dort ging es auch darum, typische Ingenieur-Tätigkeiten und Software kennenzulernen. (Foto: Middelkamp)



Einen Tragflügel konstruieren, drucken und später im Windkanal testen – wie es geht, zeigten Prof. Dr. h.c. Raymond Figura (stehend von links), Prof. Dr. Marcel Seiler und der wissenschaftliche Mitarbeiter Moses-Gereon Wullweber. (Foto: Middelkamp)



Die Schülerinnen (von rechts) Tessa Wülfing und Elisabeth Malik – hier beim Vermessen eines Bauteils mit Ausbilder Georg Hümmelink – absolvierten ihre betriebspraktische Woche bei der Bocholter Olbrich GmbH. (Foto: Middelkamp)



Spannender Austausch zwischen Schülerinnen, Betrieb und Unternehmerverband während der betriebspraktischen Woche bei OLBRIK (von links): Georg Hümmelink, Bastian Kuhl, Tessa Wülfing, Elisabeth Malik, Martin Jonetzko, Jennifer Middelkamp und Nikolai Kummer. (Foto: OLBRIK)

Zukunftsberufe bei azubiSTART vorgestellt

Nächste Azubi-Generation trifft auf Ausbilder und Nachwuchs

Drei Trios, die jeweils aus einem künftigen und einem derzeitigen Azubi sowie einem Ausbilder bestanden, trafen sich Anfang März bei „azubiSTART“, der Ausbildungsmesse an der Gesamtschule Rhede. Treffpunkt war der InfoTruck der Metall- und Elektroindustrie, der an diesem Tag von zahlreichen Jugendlichen zur Orientierung rund um technische Berufe genutzt wurde. „Hier heißt es ‚hands-on‘: Jeder kann sich an typischen Tätigkeiten von Elektronikern, Zerspanungsmechanikern & Co. ausprobieren. Die Schülerinnen und Schüler können Maschinen steuern, eine CNC-Fräse programmieren und dann Musterstücke herstellen oder

Hand in Hand mit einem Roboter Zahnradgetriebe zusammensetzen“, berichtete Jennifer Middelkamp vom Unternehmerverband. Dieser finanziert den InfoTruck, um vor Ort die Berufe der Metall- und Elektroindustrie erleb- und begreifbar zu machen.

Vom Praktikanten zum Azubi

Viele Mitgliedsfirmen des Unternehmerverbandes waren vor Ort. Am InfoTruck ins Gespräch mit künftigen Azubis, die derzeit ihren Abschluss an der Gesamtschule machen, kamen Ausbilder und Azubis von den Bocholter Mitgliedsfirmen Benning Elektrotechnik und Elektronik GmbH

& Co. KG, Grunewald GmbH & Co. KG und Spaleck GmbH & Co. KG. Stolz schon mit dem Spaleck-T-Shirt kam der 15-jährige Gesa-Schüler Robin Stenert in den InfoTruck, er beginnt im Sommer beim Bocholter Betrieb seine Ausbildung zum Zerspanungsmechaniker. „Dieser Beruf gefiel mir am besten an meinen drei Praktikumstagen in verschiedenen Firmen. Mein dreiwöchiges Praktikum habe ich dann bei Spaleck gemacht. Mir haben die Aufgaben, aber auch das Arbeitsklima in dem Betrieb sehr gut gefallen.“ Christian Giesing, Ausbildungsleiter von Benning, berichtete, dass unter den Schülerinnen und Schülern besonderes Interesse an

den eintägigen Berufsfelderkundungen wie auch an den Ausbildungsinhalten bestand.



Ausbilder und Azubis von Benning, Grunewald und Spaleck kamen im InfoTruck der Metall- und Elektroindustrie, den der Unternehmerverband zur azubiSTART brachte, ins Gespräch. Im Hightech-Mobil erlebten an diesem Tag zahlreiche Jugendliche technische Berufe hautnah und zum selbst Ausprobieren. Organisiert hatten den InfoTruck-Besuch (von rechts) Jennifer Middelkamp vom Unternehmerverband und Gesa-Lehrer Norbert Schmidt. (Foto: Gesa)

„Viele Jugendliche waren mit ihren Eltern gekommen, denen wir uns auch gerne vorstellen. Das erste Eis ist dann auf jeden Fall gebrochen, um nach einem Tagespraktikum zu fragen oder die Bewerbung abzuschicken.“

Wolfgang Overbeck, Ausbildungsleiter bei Grunewald

Messe KARRIERE: Von A wie Ausbildung bis W wie Weiterbildung



Das Team des Unternehmersverbandes und der HAUS DER UNTERNEHMER GmbH auf der Karrieremesse (v.l.): Ricarda Witt, Heike Schulte ter Hardt, Celina Schmidt. (Alle Fotos: Kleff)



Aus Mülheim an der Ruhr angereist: Die LVQ Weiterbildung gGmbH und die LVQ Weiterbildung und Beratung GmbH, Mitglied in den Unternehmersverbänden Soziale Dienste und Bildung sowie Mülheimer Wirtschaft.



Ebenfalls vor Ort: Die Duisburger Werkstatt für Menschen mit Behinderung gGmbH.



Waren sehr zufrieden mit der Resonanz während der Karrieremesse (von links): Arnd Gesatzki, Personalreferent bei der Regh Holding GmbH, und Marc Behrend, Techn. Betriebsleiter bei der Abfluss- Kanal- & Rohrreinigung RRR GmbH in Duisburg, die Mitglied des Unternehmersverbandes Ruhr-Niederrhein sind.



Der Duisburger Regionalsender STUDIO 47 berichtete von der Karrieremesse – hier im Gespräch mit Lars Hahn, Geschäftsführer LVQ Weiterbildung gGmbH und LVQ Weiterbildung und Beratung GmbH.

Passgenau und praxisbezogen

3 Fragen an...Heike Schulte ter Hardt, Referentin berufliche Bildung und Qualifikation bei der HAUS DER UNTERNEHMER GmbH



Heike Schulte ter Hardt

[u!]: Was ist das Besondere an Formaten wie der Messe „Karriere in Duisburg“?

Schulte ter Hardt: Das Netzwerk Weiterbildung Duisburg veranstaltet diese Messe gemeinsam mit der Agentur für Arbeit Duisburg, dem Jobcenter Duisburg und der Stadt Duisburg. Das Publikum und die Ausstellenden finden hier eine erfolgreiche Plattform des Austausches. Interessierte vielfach junge Leute können direkt vor Ort Arbeitsplätze kennenlernen, Jobangebote erhalten, Gespräche mit Arbeitgebern führen, ihre Bewerbungsmappe checken lassen, kostenfreie Bewerbungsfotos erstellen lassen, Informationen zu Weiterbildungsmöglichkeiten in unterschiedlichen

Branchen erhalten sowie eine passende Bildungsberatung in Anspruch nehmen. Den Besucherinnen und Besuchern wird eine große Bandbreite geboten, vieles ist auch direkt praktisch umsetzbar.

[u!]: Warum ist die HAUS DER UNTERNEHMER GmbH nicht zum ersten Mal mit einem Stand präsent?

Schulte ter Hardt: Das Publikum der Messe ist vielfältig. Es kommen interessierte junge Leute, die sich bereits vorher über die Aussteller informiert haben und konkrete Fragestellungen für ihre Karriereplanung mitbringen. Es kommen Fach- und Führungskräfte, die sich über das Weiterbildungsangebot informieren möchten, und Berufsrückkehrerinnen und Berufsrückkehrer sowie Arbeitslose, die sich neu orientieren möchten. Die Gespräche sind sehr vielseitig und interessant und wir haben zum Thema Weiterbildung viel zu bieten.

[u!]: Welche Weiterbildungen werden bei der HAUS DER UNTERNEHMER GmbH besonders nachgefragt?

Schulte ter Hardt: Es gibt immer wieder Trends in der beruflichen Weiterbildung, aber dennoch kann man sagen, dass es Themen gibt, die stark sind und stark bleiben. Zur KARRIERE-Messe kommen zu uns oft angehende Führungskräfte, die Management-Basics in Form von Führungs- und Kommunikationsgrundlagen an die Hand bekommen müssen, Mitarbeiter aus HR-Bereichen, die Sicherheit im Umgang mit arbeitsrechtlichen Fragestellungen erlangen möchten, Projektmanagerinnen und Projektmanager, die Sicherheit im Umgang mit multikulturellen Teams benötigen – um nur ein paar Beispiele aufzuzählen. Die Bandbreite der Weiterbildungsinteressierten hier ist vielfältig und wir verweisen gerne auf die passgenauen und praxisbezogenen Seminare, die wir anbieten. Darüber hinaus bieten wir viele Seminare neben der Präsenz auch hybrid und digital an, was für viele Messebesucher sehr interessant ist.

Die Fragen stellte Geraldine Klan



Am Wochenende Fußball, einmal im Jahr Karrieremesse – die Schauinsland-Reisen-Arena, Spielort des MSV Duisburg. (Fotos: Kleff)

„Wenn man so will, Pech für den Kläger“

3 Fragen an...Prof. Dr. André Niedostadek



Prof. Dr. André Niedostadek referiert regelmäßig im HAUS DER UNTERNEHMER. (Foto: privat)

In Zeiten der Globalisierung wächst die Bedeutung des internationalen Einsatzes von Mitarbeitenden. Bei der Auslandsentsendung sind aktuelle arbeits- und sozialrechtliche Fragestellungen zu beachten. [unternehmen!] sprach mit Prof. Dr. André Niedostadek, Hochschullehrer für Wirtschafts-, Arbeits- und Sozialrecht, Hochschule Harz, über ein aktuelles Grundsatzurteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG) zur Versetzung ins Ausland und die Folgen.

[u!]: Können Arbeitnehmer nun dauerhaft ins Ausland versetzt werden?

Niedostadek: Die Entscheidung des Gerichts betraf einen Fall, bei dem es nicht nur um eine zeitlich befristete

Entsendung ging, sondern wirklich um eine Versetzung. Der Kläger, ein Pilot, wurde von seiner ursprünglichen Homebase in Deutschland nach Italien versetzt. Das Erfurter Gericht hat deutlich gemacht, dass Arbeitgeber Beschäftigte anweisen können, auch an einem Arbeitsort des Unternehmens im Ausland zu arbeiten. Die Grundlage dafür bietet das Direktionsrecht, wie es in § 106 der Gewerbeordnung (GewO) festgelegt ist.

[u!]: Welche arbeits- und sozialrechtlichen Fragestellungen stehen bei der Auslandsentsendung im Fokus?

Niedostadek: Die zeitlich befristete Entsendung ist von der Versetzung zu unterscheiden. Gerade bei einer vorübergehenden Entsendung stellen sich viele arbeits- und sozialrechtliche Fragen. Herauszustellen sind beispielsweise Melde-

Registrierungspflichten und die arbeitsvertragliche Gestaltung. Sozialrechtlich geht es beispielsweise um das Fortbestehen der inländischen Sozialversicherungspflicht während der Entsendung und die in diesem Zusammenhang wichtige A1-Bescheinigung. Gerade hier stellen sich im Detail viele Fragen.

[u!]: Welche Auswirkungen hat das auf den Arbeitsvertrag?

Niedostadek: Der Arbeitsvertrag spielt bei der Versetzung und bei der Entsendung eine zentrale Rolle. Im Ausgangsfall war das Direktionsrecht beispielsweise arbeitsvertraglich nicht eingeschränkt. Wenn man so will, Pech für den Kläger. Auch bei einer Entsendung, die ja etwas anders gelagert ist, ist die Gestaltung des Arbeitsvertrags zentral.

Die Fragen stellte Geraldine Klan



Die Entscheidung des Gerichts zur Auslandsentsendung betraf den Fall eines Piloten. (Foto: iStock)

Weiterbildung gefragter als vor Corona

Hybride Veranstaltungsformate und „Klassiker“ unter den Weiterbildungs-Themen besonders beliebt / HAUS DER UNTERNEHMER GmbH zieht positive Bilanz

Fachkräfte-Potenziale aus den eigenen Reihen zu heben, ist in Zeiten des ‚War for Talents‘ wichtiger denn je, sagt Wolfgang Schmitz, Hauptgeschäftsführer des Unternehmersverbandes. So zeigt eine Auswertung des Fachkräftemonitors NRW, dass rund 350.000 Fachkräfte fehlen. „Weiterbildung kann eine entscheidende Rolle spielen, um bei diesem Trend gegenzusteuern“, so Schmitz.

Den Stellenwert von Weiterbildung belegt die Bilanz des Seminargeschäfts der HAUS DER UNTERNEHMER GmbH, einem Tochterunternehmen des Unternehmersverbandes. „In Zeiten, in denen es kaum Buchungen in unserem Veranstaltungszentrum gab, war das Seminargeschäft oft der Lichtblick“, so Schmitz. In Zeiten von Lock-downs und Corona-Auflagen hatte sich der Weiterbildungsanbieter technisch neu aufgestellt, um Online-Formate durchführen zu können. Mit den Lockerungen im Laufe des Jahres 2022 gewann dann aber auch Weiterbildung in Präsenz wieder deutlich an Stellenwert. Nahmen 2021 noch rund 400 Seminarteilnehmer „live“ an den Angeboten der HAUS DER UNTERNEHMER GmbH teil, waren es 2022 rund 900, also mehr als doppelt so viele. Damit konnte auch wieder das Auslastungs-Niveau erreicht werden, wie es sich vor der



Kleine Gruppe im großen Auditorium – trotz pandemiebedingter Auflagen konnten auch 2022 im HAUS DER UNTERNEHMER corona-konform Seminare und Workshops in Präsenz stattfinden; wie hier bei einer mehrtägigen Führungskräfte-schulung. (Foto: www.weiterfuehren.de)

Pandemie darstellte. „Sozusagen on top kommen nun noch die Online-Teilnehmenden – 2022 noch einmal über 400“, zieht Heike Schulte ter Hardt, Referentin berufliche Bildung und Qualifikation bei der HAUS DER UNTERNEHMER GmbH, eine positive Bilanz.

Online-Formate bleiben beliebt

„Online-Formate bleiben beliebt. Ein besonderer Trend ist darüber hinaus in dem gemischten Seminarformat aus Online und Präsenz erkennbar“, so die Weiterbildungs-Expertin. Stark nachgefragte Themen seien Rechtsthemen – oft angeboten durch das eigene neunköpfige juristische Team des Unternehmersverbandes – und Themen im Bereich der Führung und Kommunikation, darunter Klassiker wie „Betriebsratswahlen“,

„Arbeitsrecht für Führungskräfte“, „Führen von Krankenrückkehrgesprächen“ und „Führungskräfteentwicklung“.

Die HAUS DER UNTERNEHMER GmbH ist ein Tochterunternehmen der Unternehmersverbandsgruppe, der auch der Unternehmersverband Metall Ruhr-Niederrhein angehört. Dieser hatte das knapp 80 Jahre alte Offizierskasino der britischen Rheinarmee im Jahr 1998 gekauft und investierte über neun Millionen Euro in den Umbau sowie die modernen Anbauten. Im Jahr 2000 fand die Neueröffnung statt. Heute verfügt das HAUS DER UNTERNEHMER über 17 Tagungsräume, Restaurant, Hausbar, Küche, Terrasse, Weinkeller und das lichtdurchflutete Auditorium.

Geraldine Klan

Seminarangebot 2023 / 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



Arnd
Hebestreit

03.05., 9:00 – 17:00 Uhr
Mentale Stärke - Gesundheit schützen - Gelassenheit gewinnen
Erkenntnisse, Strategien und konkrete Tipps für die Umsetzung im Alltag
P612023*



Kleine Gruppen, praxisorientierte Ausrichtung und kompakte Aufbereitung: Die Seminare und Workshops im HAUS DER UNTERNEHMER sind auf den Arbeitsalltag von Fach- und Führungskräften zugeschnitten.



Helga
Kleinkorres

04.05., 9:00 – 17:00 Uhr
ERA-Leistungsbeurteilungsgespräche führen
Beurteilungskriterien angemessen definieren – Gesprächsführung optimieren
P582023*



Erhan
Köse

23.05., 14:00 bis 17:00 Uhr
Befristung von Arbeitsverträgen
Grundlagen bei der Befristung von Arbeitsverträgen nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz
R152023*



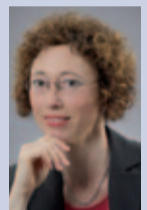
Peter
Diekmann

13.06., 9:00 – 16:00 Uhr
Souveräner Umgang mit Angriffen oder kritischen Kommentaren in digitalen Kanälen
Die Welt liest mit und das Internet vergisst nichts!
P082023*



Andrea
Konhardt

04.05., 9:00 – 17:00 Uhr
Grundlagen der Personalentwicklung
Strategischer Erfolgsfaktor für die Erreichung von Unternehmenszielen
P292023*



Genevieve
Besser

24./25.05., 09:00 – 17:00 Uhr
English Business Conversation – Kundenbetreuung per Telefon, E-Mail und persönlich
Verstärkte Kundenbindung durch exzellenten, englischsprachigen Service
P342023*



Prof. Dr.
Markus
Kiefer

14.06., 13:00 – 17:00 Uhr
Krisenkommunikation für Unternehmen in Zeiten von Social Media
Seien Sie vorbereitet, bevor sie ein Shitstorm erwischt!
P632023*



Thomas
Vossebrecker

09./10.05., 9:00 – 17:00 Uhr
Projektmanagement für Fach- und Führungskräfte
Die Basics erfolgreicher Projektsteuerung
P092023*



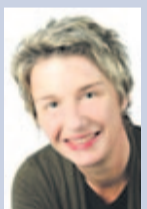
Stefan
Schulte ter
Hardt

Online: 30.+31.05. Modul 1-3 / Präsenztag: 20.06.
Vom Kollegen zur Führungskraft
Führungsverantwortung in der neuen Position übernehmen
P232023*



Marcel
Rütten

14.06., 09:00 – 17:00 Uhr
Fokus: Bewerber
Wie gestalte ich eine positive Candidate Experience?
P502023*



Claudia
Ages

11.05., 9:00 – 17:00 Uhr
Mit Hand und Fuß – Gespräche professionell führen
Erzielen Sie nachhaltige Ergebnisse, die umgesetzt werden!
P482023*



Jürgen
Preußig

01.06., 09:00 – 16:00 Uhr
Online-Seminar: Fachseminar Transportrecht
Sich im Klaren sein über die Rechte und Pflichten des Versenders, des Spediteurs, des Frachtführers und des Empfängers
R062023*



Rainer
Brandt

15.06., 09:00 – 17:00 Uhr
Long Covid: Wie das Betriebliche Eingliederungsmanagement die Rückkehr an den Arbeitsplatz erleichtert
Nutzen Sie BEM als hilfreiches Instrument
P232023*



Lutz
van de
Wetering

11.05., 09:00 – 17:00 Uhr
Unterschied Mensch – Erfolg im Vertrieb durch Reflexion, Motivation und Kommunikation
Steigern Sie Ihre Unternehmensperformance durch Quick wins
P592023*



Dr. Jörg
Endter

05.06., 14:00 – 17:00 Uhr
Künstliche Intelligenz – wie intelligent wird ihr Arbeitsplatz?
Mit welchen Funktionen können KIs Sie am Arbeitsplatz unterstützen und welche nutzen Sie bereits, ohne es vielleicht zu wissen?
P542023*



Felix
Behm

21.06., 9:00 – 13:00 Uhr
Online: Ausbildungsmarketing heute
Neue Auszubildende gewinnen
D202023*



Bärbel
Schürer
und weitere

11./12.05., 09:00 – 17:00 Uhr
Officemanagement kompakt
Erkenntnisse, Strategien und konkrete Tipps für das professionelle Management von Zeit, Aufgaben und Menschen
B012023*



Moritz
Streit

06.06., 9:00 – 17:00 Uhr
Arbeitsrecht für Führungskräfte
Rechtssicherheit im Arbeitsalltag
R122023*



Claudia
Ages

21.06., 9:00 – 13:00 Uhr
Das Einstellungsinterview
Der richtige Mensch am richtigen Platz
P462023*



Prof. Dr.
André
Niedostadek

22.05., 9:00 – 17:00 Uhr
Führung auf Augenhöhe
Mit mediativem know-how als Führungskraft überzeugen
P532023*



Peter
Wieseler

13.06., 13:00 – 17:00 Uhr
Die Arbeitsvertragsgestaltung
Sicherer Einsatz arbeitsvertraglicher Klauseln
R072023*

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

Info

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

10 Fragen und Antworten zum Thema ...

Urlaub und Urlaubsabgeltung

Uns erreichen viele Anfragen aus dem Mitgliederkreis zum Urlaubsanspruch bzw. auch zur Urlaubsabgeltung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Durch europäische Richtlinien und die nachfolgende Rechtsprechung sowohl des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) als auch des Bundesarbeitsgerichts (BAG) ist bei diesem Thema bedauerlicherweise „nichts mehr, wie es früher war“ – und das ist verständlicherweise der Grund, warum sich so viele Fragen hierzu stellen. Die nachfolgenden Fragen sind ausschließlich solche, die aus den Unternehmen in der letzten Zeit an uns gestellt worden sind.

1 Wovon ist das Entstehen des Urlaubsanspruchs abhängig?

Für das Entstehen des Urlaubsanspruchs nach dem Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) ist Voraussetzung, dass ein Arbeitsverhältnis besteht. Der Urlaubsanspruch nach dem BUrlG steht ebenso wie der Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen nach § 208 SGB IX also nicht unter der Bedingung, dass der Arbeitnehmer im Bezugszeitraum gearbeitet, d. h. eine Arbeitsleistung erbracht hat. Der Urlaubsanspruch entsteht daher auch dann, wenn der Arbeitnehmer aus gesundheitlichen Gründen nicht gearbeitet hat, also im Fall der Langzeiterkrankung.

Etwas anderes gilt jedoch nach neuerer Rechtsprechung, wenn das Arbeitsverhältnis aufgrund einer gesetzlichen, tarif- oder arbeitsvertraglichen Regelung ruht oder geruht hat. Diese Zeiten sind bei der Berechnung des Urlaubsanspruchs nicht zu berücksichtigen (z. B. bei unbezahltem Sonderurlaub/Sabbatical oder in der Freistellungsphase der Altersteilzeit).

Wiederum etwas anderes gilt bei der Elternzeit: Der Erholungsurlaub kann gem. der gesetzlichen Regelung durch den Arbeitgeber für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit um 1/12 gekürzt werden. Der Urlaubsanspruch wird also nicht automatisch gekürzt, sondern ist von einer Kürzungserklärung des Arbeitgebers abhängig. Das Kürzungsrecht kann nur bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses wirksam ausgeübt werden.

Während einer Langzeiterkrankung des Arbeitnehmers ruht dessen Arbeitsverhältnis regelmäßig nicht.

2 Was gilt bei Zuerkennung einer unbefristeten (Erwerbsminderungs-)Rente?

Für den Urlaubsanspruch ohne Bedeutung ist, dass dem Arbeitnehmer – möglicherweise sogar rückwirkend – eine unbefristete Rente wegen voller Erwerbsminderung bewilligt worden ist. Die Zuerkennung einer solchen Rente führt grundsätzlich nicht zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Der Bezug einer Erwerbsminderungsrente vermindert Urlaubsansprüche des Arbeitnehmers daher grundsätzlich nicht. Entsprechendes gilt bei der Inanspruchnahme einer sonstigen unbefristeten Rente (zum Beispiel der sog. Altersrente bei Erreichen der Regelaltersgrenze).

Vorstehendes kann jedoch anders sein, wenn tarifliche Regelungen für das Arbeitsverhältnis gelten und diese andere Regelungen vorsehen oder wenn die Arbeitsvertragsparteien entsprechende Regelungen in den Arbeitsvertrag aufgenommen haben.

3 Wie viele Urlaubstage stehen dem Arbeitnehmer zu?

Der gesetzliche Mindesturlaub beträgt 24 Werktage gem. BUrlG. Werktage sind die Tage von Montag bis Samstag; mithin geht das Gesetz von einer 6-Tage-Woche aus. Entsprechend beträgt der gesetzliche Mindesturlaubsanspruch bei einer 5-Tage-Woche 20 Tage. In der Regel werden aber aufgrund tarifvertraglicher oder arbeitsvertraglicher Vereinbarungen mehr Urlaubstage gewährt als gesetzlich vorgesehen.

4 Was ist, wenn der Urlaub bis zur rechtlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr in natura genommen werden kann?

Nach der gesetzlichen Regelung in § 7 Abs. 4 BUrlG ist der Urlaub, der wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht gewährt werden kann, finanziell abzugelten.

In diesem Zusammenhang ist zu beachten, dass ein Urlaubsabgeltungsanspruch nur bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses entsteht. Soweit also im noch laufenden Arbeitsverhältnis von in der Regel langzeiterkrankten Arbeitnehmern Abgeltungsansprüche geltend gemacht werden (dieses kommt offenbar nicht selten vor), so sollten diese arbeitgeberseitig nicht erfüllt werden. Da Urlaubsansprüche fortlaufend „neu“ entstehen, auf der

anderen Seite jedoch auch für die zurückliegende Zeit verfallen können, wird ansonsten mit hoher Wahrscheinlichkeit von dem Unternehmen viel zu viel Urlaubsabgeltung gezahlt. Ferner besteht das Risiko, dass der Arbeitnehmer zusätzlich noch seinen nicht erfüllten Urlaubsanspruch geltend macht, jedenfalls soweit der unabdingbare gesetzliche Mindesturlaub betroffen ist. Der Urlaubsanspruch wird also nicht erfüllt.

5 Wann verfallen die offenen Urlaubsansprüche?

Das BAG hat längst entschieden, dass die gesetzlichen Urlaubsansprüche bei langzeiterkrankten, auch ausgesteuerten Arbeitnehmern 15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres – grundsätzlich – verfallen. Die gesetzlichen Urlaubsansprüche des Jahres 2021 sind also mit Ablauf des 31. März 2023 – jedenfalls grundsätzlich – verfallen.

Das bedeutet, dass hinsichtlich der vom Arbeitgeber zu leistenden Urlaubsabgeltung der wirtschaftlich beste Beendigungszeitpunkt für ein Arbeitsverhältnis der 31. März ist. Abzugelten ist dann der Urlaubsanspruch des vorangegangenen Jahres sowie 3/12 des laufenden Jahres. Beim Beendigungsdatum 28. Februar ist demgegenüber der offene Urlaubsanspruch des vorangegangenen Jahres, des vorangegangenen Jahres sowie 2/12 des laufenden Jahres finanziell abzugelten.

6 Gilt dies auch für die tarif- oder arbeitsvertraglichen Mehrurlaubsansprüche?

Das soeben Beschriebene gilt auch für den tarifvertraglichen oder arbeitsvertraglichen Mehrurlaubsanspruch, es sei denn, dass zwischen dem gesetzlichen Mindesturlaub und dem übergesetzlichen (also dem tarifvertraglichen oder arbeitsvertraglichen) Mehrurlaubsanspruch ausdrücklich vertraglich differenziert wird und zwar in der Weise, dass der übergesetzliche Urlaub komplett eigenständigen Regelungen unterworfen wird. Das BAG macht also zur Voraussetzung, dass es hinsichtlich des Mehrurlaubsanspruchs ein sog. „eigenständiges Urlaubsregime“ gibt.

Es ist also nicht ausreichend, ausschließlich hinsichtlich der jeweiligen Anzahl der Urlaubstage (Beispiel: „Der Arbeitgeber gewährt den gesetzlichen Mindesturlaub in Höhe von derzeit 20 Urlaubstagen und zusätzlich weitere 6 Mehrurlaubstage.“) zu unterscheiden. Zwingend erforderlich ist es, in den urlaubsrechtlichen Regelungen hinsichtlich der Übertragung und/oder des Verfalls und/oder der Abgeltung ausdrücklich zu differenzieren. Anderenfalls geht das BAG von einem sogenannten „Gleichlauf“ der Urlaubsansprüche aus.

Unterfallen aber die sog. Mehrurlaubsansprüche einem eigenständigen Urlaubsregime, so können diese auch vor Ablauf des 15-Monats-Zeitraumes verfallen. Der Mehrurlaubsanspruch kann frei zwischen den Tarifvertrags- oder Arbeitsvertragspartnern geregelt werden (Anzahl der zusätzlichen Urlaubstage, Modalitäten seiner Inanspruchnahme und seines Verfalls sowie der Abgeltung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses).

7 Verfällt der Urlaub „automatisch“ nach Ablauf der 15-Monats-Frist nach Ablauf des Urlaubsjahres?

Dies ist bedauerlicherweise nicht mehr der Fall. Das BAG hat inzwischen die Vorgaben des EuGH hierzu umgesetzt. Es besteht nunmehr eine sog. „Mitwirkungsobliegenheit“ des Arbeitgebers. Der Anspruch auf den gesetzlichen Mindesturlaub erlischt nur dann am Ende des Kalenderjahres bzw. des Übertragungszeitraumes, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zuvor in die Lage versetzt hat, seinen Urlaubsanspruch wahrzunehmen und der Arbeitnehmer diesen dennoch aus freien Stücken nicht genommen hat. Der Arbeitgeber muss den Arbeitnehmer daher auffordern, seinen Urlaub zu nehmen und ihm klar und rechtzeitig mitteilen, dass der Urlaub mit Ablauf des Kalenderjahres oder Übertragungszeitraumes verfällt, wenn er den Urlaub nicht beantragt. Der Arbeitgeber sollte dem Arbeitnehmer daher möglichst zu Beginn eines Kalenderjahres in Textform mitteilen, wie hoch sein Urlaubsanspruch ist und ihn auffordern, seinen Jahresurlaub so rechtzeitig zu beantragen, dass er innerhalb des laufenden Urlaubsjahres genommen werden kann. Ferner sollte der Arbeitgeber den Arbeitnehmer über die Konsequenzen belehren, die eintreten, wenn er den Urlaub nicht entsprechend der Aufforderung beantragt.

8 Muss der Arbeitgeber auch bei langzeiterkrankten Arbeitnehmern seine Mitwirkungspflicht erfüllen?



In Sachen Urlaub ist „nichts mehr, wie es früher war“. Durch europäische Richtlinien und die nachfolgende Rechtsprechung sowohl des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) als auch des Bundesarbeitsgerichts (BAG) ist der Beratungsbedarf groß. (Foto: Pixabay)

Bei langzeiterkrankten Arbeitnehmern ist die vorbezeichnete Aufforderung dann ohne Sinn, wenn der Arbeitnehmer durchgehend während des gesamten Kalenderjahres arbeitsunfähig krank war. In diesem Fall verfällt der Urlaub – auch ohne das vorbezeichnete Schreiben, mit dem der Arbeitgeber seine Mitwirkungsobliegenheit erfüllt – mit Ablauf von 15 Monaten nach Ende des Kalenderjahres, in dem der Urlaubsanspruch entstanden ist. Hat der Arbeitgeber zwar seine Mitwirkungsobliegenheit erfüllt, hat in dieser Konstellation der Urlaub wegen der im Kalenderjahr durchgehenden Langzeiterkrankung gleichwohl nicht genommen werden können. Anders sieht dieses jedoch für das Urlaubsjahr aus, in dem der Arbeitnehmer tatsächlich vor Beginn der Langzeiterkrankung noch gearbeitet hat. Ist der Arbeitgeber in dem betreffenden Jahr seiner beschriebenen Mitwirkungsobliegenheit nicht nachgekommen, so verfällt der dort entstandene restliche Urlaubsanspruch nach der neuen Rechtsprechung nicht. Das BAG gewährt hier keinen Vertrauensschutz, so dass von dieser Rechtsprechung auch Urlaubsansprüche aus Jahren erfasst werden, in denen es die durch die Rechtsprechung entwickelte Mitwirkungsobliegenheit des Arbeitgebers noch gar nicht gab. In dem inzwischen entschiedenen Fall ging es um einen Urlaubsanspruch aus dem Jahr 2014.

9 Wenn der Urlaub womöglich also wegen der Verletzung von Mitwirkungsobliegenheit des Arbeitgebers nicht verfällt, verjährt er dann wenigstens?

Auch hier gibt es eine neue Rechtsprechung des BAG. Die regelmäßige Verjährungsfrist von drei Jahren beginnt nicht etwa mit dem Ende des Urlaubsjahres, in dem der Urlaub entstanden ist, sondern vielmehr erst mit dem Schluss des Kalenderjahres, in dem der Arbeitgeber den Arbeitnehmer über dessen konkreten Urlaubsanspruch und die Verfallfristen belehrt und der Arbeitnehmer den Urlaub dennoch aus freien Stücken nicht genommen hat. Die Verjährungsfristen dienen der Rechtssicherheit; der Arbeitgeber könne diese gewährleisten, in dem er seine Obliegenheit gegenüber dem Arbeitnehmer nachhole, so das BAG. Das bedeutet, dass Urlaubsansprüche durch den Arbeitnehmer auch noch viele Jahre später geltend gemacht werden können. Die Verjährung beginnt erst dann, wenn der Arbeitgeber seiner Mitwirkungsobliegenheit nachgekommen ist.

10 Was ist, wenn ein Arbeitnehmer verstirbt?

Verstirbt der Arbeitnehmer im noch laufenden Arbeitsverhältnis, so wandelt sich sein Urlaubsanspruch in einen Urlaubsabgeltungsanspruch um. Dieser Anspruch geht als finanzieller Anspruch auf die Erben über. Eine frühere anderslautende Rechtsprechung ist inzwischen überholt.

Verstirbt der Arbeitnehmer nach der rechtlichen Beendigung seines Arbeitsverhältnisses und besteht ein Urlaubsabgeltungsanspruch, so geht dieser auf die Erben über. Dies war auch nach „alter“ Rechtsprechung bereits so.

Info

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



Buchbesprechung



Gestaltung und Durchführung des BEM

Das betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) ist vom Gesetzgeber als ein Instrument der betrieblichen Rehabilitation eingeführt worden. Ein strukturiertes Verfahren kann neben der Klärung von möglichen

Maßnahmen im Rahmen eines BEM-Verfahrens auch zur Verringerung der Arbeitsunfähigkeitszeiten und den damit verbundenen betrieblichen und finanziellen Belastungen des Arbeitgebers führen. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können über ein BEM-Verfahren nach einer Erkrankung auch wieder in das Arbeitsleben integriert werden. Hierbei

kann auch eine finanzielle Unterstützung durch die Rehabilitationsträger und die Integrationsämter erfolgen. Des Weiteren ist zu berücksichtigen, dass das durch die Rechtsprechung inzwischen uferlos ausgestaltete Verfahren eine zwingende Wirksamkeitsvoraussetzung im Rahmen von krankheitsbedingten Kündigungen ist. Vor diesem Hinter-

grund sollte der Arbeitgeber das Verfahren stets sorgfältig durchführen. Das nunmehr in der 3. Aufl. erschienene Werk behandelt die rechtlichen Rahmenbedingungen eines BEM, zeigt die Möglichkeiten finanzieller Förderung auf, beinhaltet Muster von Ablaufplänen und Betriebsvereinbarungen und gibt konkrete Praxishinweise für das Verfah-

ren. Inhaltlich ist es auf dem neuesten Stand und stellt eine praxistaugliche Hilfestellung für jede Personalabteilung bei diesem sensiblen Thema dar.

RA Martin Jonetzko

Schmidt

Verlag C.H. BECK, 3. Auflage, 2023

XVIII, 267 Seiten, Softcover
ISBN 978-3-406-75343-5
Preis: 59,- €



Wittig

Schnell.
Flexibel.
Kompetent.

Mehr als 120 Jahre Erfahrung.



Vertriebspartner und Großhändler von PPG

- PPG ist seit 135 Jahren am Markt und der weltweit führende Farbhersteller mit Standorten in über 75 Ländern.
- Die umfangreiche Produktpalette deckt verschiedene Anforderungen in atmosphärischen Bereichen (gemäß ISO 12944-6+9; NORSOK etc.) ab.
- PPG hat spezielle Tankinnen- und -außenbeschichtungen sowie Lösungen für den Hochtemperaturbereich inklusive CUI im Angebot.
- PPG bietet schweren Korrosionsschutz von A wie Alkyd bis Z wie Zinksilikat.
- Wir bieten fachlichen Support von höchster Qualität durch konstant geschulte und zertifizierte Anwendungstechniker von PPG.
- Gerne besuchen wir gemeinsam mit PPG Ihren Standort und bieten Ihnen individuelle Lösungen an.

Der Unternehmerverband in den Medien

"Stechuhr-Urteil" ist aus der Zeit gefallen Deutsches Verbände Forum, 07.12.2022

Zukunftsberufe in Rhede vorgestellt Lokale Blicke, 07.03.2023

Online-Seminar zum aktuellen Reisekostenrecht WAZ OB, 02.12.2022

Familienfreundliche Unternehmen gesucht bbv, 08.02.2023

Weiterbildung gefragter als vor Corona Lokale Blicke, 29.12.2022

NIEDERRHEIN: METALL- UND ELEKTROINDUSTRIE SKEPTISCH Antenne Niederrhein, 26.01.2023

Berufe klischeefrei kennenlernen Made in Bocholt, 13.12.2022

Stadt für Tagungen und Kongresse RP DU, 21.02.2023

„Mach, was dir gefällt“ WAZ Mantel, 17.12.2022

Online-Seminar zur Umsatzsteuer WAZ OB, 03.12.2022

„NUR WENN JEDER SEIN POTENZIAL VOLL AUSSCHÖPFT, GEWINNEN WIR DAS SPIEL!“ Lokale Blicke, 25.02.2023

Mit dem Info-Truck auf Nachwuchssuche WAZ DU, 16.03.2023

Hoffnung auf weibliche Fachkräfte BBV, 24.01.2023

Neue Projekte lassen hoffen WAZ MH, 23.02.2023

Ausstellerrekord bei der Messe Azubi-Start bbv, 28.02.2023

Kolumne – DAS ALLERLETZTE

Lotsen-Nation Deutschland

Bengü Kilic und Ralf Zigan haben B etwas gemeinsam: Beide sind Lotsen! Lotsen durch den deutschen Bürokratiendschungel. Bengü Kilic bringt Unternehmen in Deutschland und türkische Fachkräfte zusammen – wir berichten über sie auf S. 13 dieser Ausgabe. Ralf Zigan leitet die Stabstelle InvestSupport beim Duisburger Wirtschaftsdezernat. Sein Team sorgt dafür, dass gewerbliche Bauprojekte in der Stadt an Rhein und Ruhr schneller umgesetzt werden können. Auch über ihn haben wir bereits berichtet. Selbst für und in Kommunen gibt es Lotsen, damit die Städte an nationale und europäische Fördertöpfe kommen. Ist sonst zu kompliziert. Und wir könnten noch über viele weitere Menschen und Einrichtungen berichten, die genau diese eine Aufgabe haben: Anderen dabei zu helfen, im Kontakt mit deutschen und europäischen Behörden irgendwie und irgendwann – im besten Fall schneller als normal – an ihr Ziel zu gelangen.

Deutschland wird immer mehr zu einer Lotsen-Nation! Es braucht stetig neue Experten, die anderen Experten dabei helfen, nichts falsch zu machen. Weil immer mehr reguliert wird: In den vergangenen Jahren und Jahrzehnten wurden und werden auf allen Ebenen Gesetze und Vorschriften regelmäßig einfach draufgesetzt. Das Ergebnis: Gordische Knoten, die kaum noch jemand zu durchschlagen vermag. Fakt ist auch: Mehr als dreiviertel der Regulierungen, die in Deutschland greifen, stammen zwar aus der Gesetzgebung der EU. Aber die nationalen Regierungen packen immer noch gerne Zusatzlasten oben drauf, so das Ergebnis einer Studie der Stiftung Familienunternehmen, etwa bei der EU-Entsenderichtlinie.

Es braucht stetig neue Experten, ...

Warum das so ist, erklärte der Düsseldorfer Ökonom Justus Haucap, einst Vorsitzender der Monopolkommis-

sion, bei der Basecamp Themenwoche von Telefónica Deutschland: Zum einen sei mehr Regulierung aus politischer Sicht eine schnelle und günstige Art, aufgetauchte Probleme zu behandeln. Und zwar mit dem eindeutigen Vorteil, dass es die Staats- oder Landeskasse meist nichts kostet. Ein Beispiel dafür sei der Mindestlohn. Zum zweiten fehle einfach der Druck, Regulierungen wieder außer Kraft zu setzen. Von Verwaltungen zu erwarten, dass sie ihre eigenen Regulierungen abschaffen, sich also quasi überflüssig machen, sei verständlicherweise wenig Erfolg versprechend, fügte Haucap an.

... die anderen Experten dabei helfen, nichts falsch zu machen.

Und auch die Politik verspricht zwar gerne weniger Bürokratie, bleibt Taten aber schuldig. Erst Ende März beklagten die Arbeitgeber, dass im jüngst verabschiedeten „Nationalen Reformprogramm“ kaum Reformre-

geiz zu erkennen sei. Das von der Bundesregierung versprochene Belastungsmoratorium bleibe bisher ohne Wirkung. Unverändert würden neue Aufzeichnungs- und Erfassungspflichten für die Unternehmen geplant, sei es bei der Arbeitszeit, der mobilen Arbeit oder der Kinderzahl von Beschäftigten für die Berechnung der Pflegebeiträge.

Schon ist Deutschland in der Rangliste attraktiver Wirtschaftsstandorte auf einen der letzten Plätze abgerutscht, Platz 18 von 21, so der Länderindex Familienunternehmen des Mannheimer Wirtschaftsforschungsinstituts ZEW. Ein Hauptgrund: die ausufernde Bürokratie. Eine Kehrtwende ist nicht in Sicht.

Dass noch mehr Lotsen noch mehr Bürokratie in den kommenden Jahren abfedern werden, ist leider auch nicht zu erwarten. Denn da greift ein anderes Riesenproblem: der Fachkräftemangel.

Christian Kleff

