

Zukunft. Gemeinsam. Gestalten.



Jahresschrift

2022/2023

Märkischer Arbeitgeberverband e.V.



Danke!

Foto: Roth / IW Medien



Normalerweise sind Sie es gewohnt, an dieser Stelle das Foto unseres Vorsitzenden Horst-Werner Maier-Hunke zu sehen. Allerdings kann er sicher nicht gleichzeitig Autor und Gegenstand eines Editorials sein. Daher ist es mir dieses Mal eine Ehre, den einleitenden Text unserer diesjährigen Jahresschrift beizusteuern. Eine Ehre deshalb, weil der Anlass ein besonderes Verbandsjubiläum ist: Horst-Werner Maier-Hunke hat 2023 insgesamt ein Vierteljahrhundert Verbandsgeschichte geschrieben. Er trat beim Verbandstag Anfang Mai 1998 als neuer Vorsitzender an die Öffentlichkeit. Der Vorstand hatte ihn offiziell bereits am 12. Februar 1998 gewählt.

Seitdem ist viel passiert. Horst-Werner Maier-Hunke wurde neben seiner Funktion beim MAV auch Präsident von unternehmer nrw und von METALL NRW. Beim MAV setzte er Zeichen als Interessenvertreter und Kulturförderer, als Finanz- und Tarifexperte sowie als engagierter Förderer der Ausbildung. Letzteres Thema hat in seiner Bedeutung inzwischen noch weiter zugenommen. Der MAV arbeitet auch weiterhin dafür, den Mitgliedsbetrieben geeignete Nachwuchskräfte zuzuführen. Der immer gravierender werdende Fachkräftemangel macht dies notwendig. Horst-Werner Maier-Hunke wird nicht müde, daran zu erinnern.

Der MAV möchte ihm an dieser Stelle Danke sagen. Gerade in der heutigen Zeit ist ehrenamtliches Engagement nicht selbstverständlich, erst recht nicht über 25 Jahre hinweg. Der Vorsitz von Horst-Werner Maier-Hunke hat dem MAV Kompetenz, Reputation und Beständigkeit gegeben. Aus der Dauer und Intensität dieser Zusammenarbeit spricht auch Wertschätzung des Vorsitzenden für den Verband. Diese Wertschätzung geben wir gerne zurück.

Tradition – dazu gehört in diesem Jahr auch unsere 75-jährige Verbandsgeschichte an den Standorten Iserlohn und Altena – ist die solide Grundlage, auf der unser Verband nun mit innovativen Projekten in die Zukunft geht. Es würde uns freuen, wenn Sie uns dabei weiterhin interessiert und wohlwollend begleiten. Dafür sagen wir auch Ihnen Danke.

Ihr
Özgür Gökce
Geschäftsführer des Märkischen Arbeitgeberverbandes

Inhaltsübersicht

MAV-Jahresschrift 2022/2023

Verband

25 Jahre MAV-Vorsitz
Maier-Hunke 6

Arbeitsrecht

Beschäftigung von Arbeitnehmern
aus **Drittstaaten** 10

Tarif

Vorteile einer **Tarifbindung** 12

Arbeitswirtschaft

Verbesserte Preiskalkulation
beim Ziehwerk Plettenberg 16

Bachelor-Arbeit bei der
Grohe AG 19

Optimierung der
Produktionskosten 20

Öffentlichkeitsarbeit

Interview mit
Prof. Dr. Michael Hüther 22

Beruf und Bildung

Brücke zwischen
Schulen und Betrieben 24

Neuer Leiter der
Ausbildungsgesellschaft 26

Premiere für den
„Chancen-Pool“ 28

Veranstaltungen

Transformation der
Automobilzulieferindustrie .. 29

Märkisches
Unternehmerforum 30

Geflüchtete und der
Arbeitsmarkt 31

Premiere für den **Hochschultag**
beim **MAV** 31

Seite 6
Ein **Vierteljahrhundert**
Verbandsgeschichte

Das Vierteljahrhundert ist voll.
Horst-Werner Maier-Hunke
begeht 2023 sein Jubiläum als
Vorsitzender des MAV.
Seit 25 Jahren leitet er die Ge-
schicke des Verbandes.



Titelfoto

Ein Blick zurück: Der MAV-Vorsitzende Horst-Werner Maier-Hunke im Jahr 2011.



Foto: Iserlohn Roosters



Kurz berichtet

- Jahrestag der **Brückensperrung** auf der A45 32
- Erfolgreiche Ansprache** von Nachwuchskräften 32
- MINIPHÄNOMENTA** an den Grundschulen 32
- Wirkungsvolles **Arbeitgeber-Marketing** 33
- Stipendiaten** der Fachhochschule geehrt 33
- Veranstaltung zu **Energieeinsparung und Förderung** 33
- Neues **Unternehmer-Blog** 34
- Familienfreundliche Betriebe** ausgezeichnet 34
- Workshop-Reihe** zum Thema Retrofit 34
- Kurzarbeit** in der arbeitsgerichtlichen Praxis 34

Impressum

Herausgeber:

Märkischer Arbeitgeberverband e.V.
Geschäftsführer: Özgür Gökce
Erich-Nörrenberg-Straße 1
58636 Iserlohn
Tel.: 02371 82915
info@mav-net.de
www.mav-net.de

Redaktionsschluss:

21. April 2023

Erscheinungsweise:

jährlich

Chefredaktion / V.i.S.d.P.:

Dr. Andreas Weber

Redaktion:

Hildegard Goor-Schotten
Prof. Dr.-Ing. Klaus Michael Mende
Marthe Müller
Annette Tilsner
Dr. Andreas Weber
Ausbildungsgesellschaft mbH
Mittel-Lenne
Institut der deutschen Wirtschaft
Köln e.V.
METALL NRW

Fotos:

Hildegard Goor-Schotten
Benjamin Klatt
Bernhard Moll
Daniel Roth / IW Medien
Ulrich Steden / IKZ
Ralf Sondermann
Annette Tilsner
Dr. Andreas Weber
Bernd Weber
Adobe Stock (1)
agentur mark
Fotostudio Braun
FRIEDR. ISCHEBECK GmbH
Institut der deutschen Wirtschaft
Köln e.V.
Iserlohn Roosters
Schäfer & Flottmann GmbH & Co. KG

Gestaltung und Satz:

headline:Werbeagentur, Iserlohn
headlineWerbeagentur.de

Druck:

Stolzenberg Druck GmbH & Co. KG
stolzenberg-druck.de

Märkischer Arbeitgeberverband e.V.

Ein Vierteljahrhundert Verbandsgeschichte

Das Vierteljahrhundert ist voll. Horst-Werner Maier-Hunke begeht 2023 ein besonderes Jubiläum als Vorsitzender des MAV. Seit 25 Jahren leitet er die Geschicke des Verbandes. Dabei hat er vielen Krisen getrotzt und zahlreiche Projekte realisiert. Insbesondere die Sorge um qualifizierten Nachwuchs für die Branche ließ ihn nie los.



Wie hier beim MAV-Verbandstag 2011 in Hagen war Horst-Werner Maier Hunke immer wieder Gesicht und Stimme des Verbandes.

Kein Zweifel, Horst-Werner Maier-Hunke ist ein Mann mit Prinzipien. Dazu gehört es, heute bereits an morgen zu denken. Das hat der inzwischen 85-jährige Träger des Bundesverdienstkreuzes in seinen Jahren als Vorsitzender des MAV stets getan. Bei der Verwaltung und der Anlage des Verbandsvermögens beispielsweise war das selbstverständlich. Wie entwickeln sich Aktien und Wertanlagen? Maier-Hunke war und ist ein „Fuchs“ auf diesem Gebiet.

Das Gleiche trifft auch auf seinen Weitblick beim Thema Ausbildung zu. Hier galt sein Augenmerk immer sowohl der Dualen Ausbildung als auch dem Studium – Hauptsache, die Region profitiert davon.

Innovative Studienmodelle

Im Wintersemester 2000/2001 beispielsweise wurde

ein seinerzeit bundesweit einmaliges Studienmodell an der damaligen Märkischen Fachhochschule in Iserlohn gestartet: Ein Verbundstudiengang, der eine technische Berufsausbildung und ein Maschinenbaustudium vereinte und bis heute berufs- und ausbildungsbegleitend studierbar ist. Entwickelt wurde er in Kooperation mit den regionalen Arbeitgeberverbänden, der Südwestfälischen Industrie- und Handelskammer zu Hagen (SIHK) und heimischen Unternehmen. Die Arbeitgeberverbände finanzierten die Startphase. Horst-Werner Maier-Hunke gehörte zu den größten Treibern und Förderern des Projektes. Heute sagt er: „Bayern hatte noch Jahre später weniger Studierende im Verbundstudium als wir am Standort Iserlohn.“ Neben Maschinenbau wurden in der Folge zwei weitere Studiengänge nach diesem Modell entwickelt: Mechatronik und Elektrotechnik.

Die heutige Fachhochschule Südwestfalen lag Maier-Hunke stets am Herzen, war sie doch „nah dran“ an den Bedürfnissen der regionalen Arbeitgeber. Nach 2008 war Maier-Hunke Mitglied des Hochschulrates und Vorsitzender der Fachhochschule. Außerdem war er seinerzeit Mitglied im Senat der staatlich anerkannten privaten Fachhochschule Business and Information Technology School (BiTS) in Iserlohn.

In seinem Amt als Honorarkonsul der Republik Estland war Maier-Hunke die Bildungspolitik und insbesondere der internationale wissenschaftliche Austausch von Professoren und Studenten ein starkes Anliegen. Dank seines Engagements konnte der akademische Austausch zwischen Deutschland und Estland gestärkt und vielen Studierenden aus der Universität Tartu ein Praktikum oder Auslandssemester in Deutschland ermöglicht werden.

Engagement für die Duale Berufsausbildung

Aber natürlich kümmerte sich der MAV-Vorsitzende stets mindestens genauso engagiert um die Duale Berufsausbildung. Aushängeschild dieses Bemühens ist unter anderem die verbandseigene Ausbildungsgesellschaft Mittel-Lenne, deren Gebäudeneubau in Letmathe Maier-Hunke 2015 vorantrieb. Die Liste weiterer Beispielprojekte ist lang. Das Projekt „Förderung der Ausbildungsfähigkeit“ beispielsweise hatte zum Ziel, Jugendliche ohne Lehrstelle in einer siebenmonatigen Ausbildungsvorbereitungsphase für eine reguläre Ausbildung in der Metall- und Elektro-Industrie zu qualifizieren. Außerdem kam es unter seinem Vorsitz zur Bereitstellung von zusätzlichen Ausbildungsplätzen und Stellen für die Einstiegsqualifizierung Jugendlicher (EQJ) in der Ausbildungsgesellschaft Mittel-Lenne, um die Lücke zwischen Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungsmarkt im Märkischen Kreis zu schließen.

Auf dem Höhepunkt der Flüchtlingskrise und unmittelbar danach startete der MAV unter der Leitung von Maier-Hunke in den Jahren 2016 bis 2019 Flüchtlingsprojekte in Iserlohn, in Hagen und im Ennepe-Ruhr-Kreis. Ziel war es, junge Flüchtlinge mit Duldung oder Bleiberecht und Affinität zum Metall- und Elektrobereich zu qualifizieren und auf eine Einstiegsqualifizierung, Ausbildung oder die Aufnahme einer Beschäftigung in der heimischen Metall- und Elektroindustrie



So fing es an: Foto nach dem Verbandstag 1998.
3. v. l.: der neue MAV-Vorsitzende Horst-Werner Maier-Hunke.



NRW-Ministerpräsident Jürgen Rüttgers (l.) verlieh Horst-Werner Maier-Hunke 2010 das Bundesverdienstkreuz 1. Klasse.

vorzubereiten. Dieses Engagement für Geflüchtete bricht bis heute nicht ab, wie auch die Netzwerk-Veranstaltung für Ukrainerinnen und Ukrainer am 22. November 2022 in Iserlohn beweist (siehe S. 31).

Horst-Werner Maier-Hunke ist außerdem ein überzeugter Förderer der regionalen Kultur. Unter seiner Leitung beteiligte sich der MAV beispielsweise an der Märkischen Kulturkonferenz (MKK). Die MKK vergibt jährlich Stipendien auf den Gebieten Bildende Kunst, Literatur und Musik. Der MAV unterstützt aber auch bis heute Veranstaltungsreihen des Parktheaters Iserlohn. Eben dort veranstaltete der Verband 2012 auch eine hochwertige Karikaturenausstellung zu dem Thema „Was ist sozial?“.



2010 beschäftigte die intensive Tarifrunde auch den MAV-Verbandstag und die Medien. Horst-Werner Maier-Hunke war der Verhandlungsführer von METALL NRW.

Das tarifpolitische Meisterstück

Seinen Platz in den Geschichtsbüchern jenseits der Verbandsgrenzen des MAV sicherte sich Maier-Hunke als Präsident und Verhandlungsführer des Verbandes der Metall- und Elektro-Industrie Nordrhein-Westfalen (METALL NRW), als er mit der IG Metall NRW den Pilotabschluss in der M+E-Tarifrunde 2010 mitten in der bis dahin schwersten Krise der Nachkriegszeit in Düsseldorf aushandelte. Dass die Tarifparteien damals ein Ergebnis schon in der zweiten Verhandlungsrunde und noch innerhalb der Friedenspflicht erzielten, gilt bis heute als ein Sonderfall. Der Abschluss 2010 sah erst zum 1. April 2011 eine Entgelterhöhung um 2,7 Prozent vor, deren Beginn um bis zu zwei Monate vorgezogen oder nach hinten geschoben werden konnte. Überdies wurde mit dem Tarifvertrag „Zukunft in Arbeit“ (TV ZiA) eine Vereinbarung getroffen, mit deren Hilfe den Betrieben die Beschäftigungssicherung erleichtert werden konnte.

Darum wurde hart gerungen. Allerdings auch respektvoll. Fairness gegenüber seinen Verhandlungspartnern war Maier-Hunke in den Tarifaueinandersetzungen mit den Gewerkschaften stets grundsätzlich wichtig. Die Kommentare der Medien nach dem Pilotabschluss von Düsseldorf sind auch Beleg für die Grundüberzeugung des Iserlohner Unternehmers: „Ein solches Vorgehen von tarifpolitisch historischer Dimension muss von Menschen mit Mut und Weitblick, mit Verantwortungsbewusstsein und Kompromissbereitschaft angestoßen werden“, urteilte etwa die Stuttgarter Zeitung nach dem Tarifabschluss. Und das Handelsblatt fügte hinzu, der Tarifabschluss 2010 habe „das Zeug, selbst Fundamentalkritiker des Flächentarifsystems nachdenklich zu stimmen.“

Dass es gemeinsam am besten geht, unterstrich Maier-Hunke auch durch Förderung und Begleitung der Gründung von Mitarbeitergesellschaften zur Rettung von Insolvenz bedrohter Unternehmen. Ein Beispiel aus der Geschichte des Verbandes ist seine zehnjährige Tätigkeit im Beirat der Fa. Schütte, Meyer + Co. Gusstechnik GmbH in Iserlohn-Letmathe, die als Mitarbeitergesellschaft schließlich noch Jahre lang unternehmerisch erfolgreich fortgeführt wurde. Heute ist sie Teil der heimischen Industriegeschichte.

Krisen-Management

Horst-Werner Maier-Hunke hat viele Krisen erlebt und mit dem Verband überstanden: Basel II, die Wirtschaftskrise 2008/2009, die Flüchtlingskrise. Aber sicher hätte auch seine Fantasie nicht ausgereicht, um vorauszusehen, was sich zu Beginn der 2020er-Jahre innerhalb kurzer Zeit noch zusammenbrauen würde: die historische Corona-Pandemie, die Hochwasserflut im Verbandsgebiet, weltweite Lieferprobleme für Rohstoffe und Computer-Chips, die Sperrung einer Autobahn-Lebensader der Region – und schließlich: ein Krieg in Europa.

„Wohl noch nie in der Nachkriegsgeschichte war die Liste der Herausforderungen so lang“, resümierte Maier-Hunke. Selten zuvor hätten die internationalen Ereignisse allen derart klar vor Augen geführt, wie wichtig wirtschaftliche Stärke und Autarkie für unser Land sind. Maier-Hunke wäre nicht Maier-Hunke, wenn er nicht auch dies als gemeinsame Herausforderung betrachten würde. „Lassen Sie uns für diese wirtschaftliche Stärke arbeiten“, forderte er 2022 vom Verband und seinen Mitgliedern und fügte hinzu: „Unternehmer tun das ja ohnehin jeden Tag.“ ■

Projekte über Projekte in 25 Jahren – nur ein kleiner Rückblick

Ab 2000: Konzeption der Verbundstudiengänge Maschinenbau sowie (später) Elektrotechnik und Mechanik an der Fachhochschule Südwestfalen. Außerdem Finanzierung mehrerer Stiftungsprofessuren.

2003: Runder Tisch mit den Geldinstituten in der Märkischen Region, um die Kreditversorgung der heimischen Unternehmen vor dem Hintergrund der neuen Eigenkapitalvorschriften für Banken durch Basel II sicherzustellen.

2008: Fusion des Arbeitgeberverbandes Ruhr/Lenne mit dem Märkischen Arbeitgeberverband in Hagen zum neuen großen Märkischen Arbeitgeberverband (MAV).

2010: Anlage der Mini-Phänomenta im Sauerlandpark Hemer als Projekt der Landesgartenschau. Das Projekt wird bis heute vom MAV gefördert, um junge Menschen früh an naturwissenschaftliche und technische Phänomene heranzuführen.

2010: Verhandlung des Pilotabschlusses in der M+E-Tarifrunde – mitten in der bis dahin schwersten Krise der Nachkriegszeit.

2009 – 2011: Umbau des Verbandssitzes Hagen (Haus der Industrie): energetische Sanierung des Gebäudes, städtebauliche Einbindung in das neue Hagener Stadtbild und ein markanter Auftritt des Büro- und Geschäftshauses innerhalb des „Platz-Ensembles“ Friedrich-Ebert-Platz / Körnerstraße.

2013: Übernahme der Lehrwerkstatt der Hoesch Hohenlimburg GmbH in Iserlohn-Letmathe durch die verbandseigene Ausbildungsgesellschaft Mittel-Lenne. Anschließend führt die Ausbildungsgesellschaft die überbetriebliche Ausbildung in den alten Räumlichkeiten von Hoesch Hohenlimburg weiter.

2015: Der MAV baut als alleiniger Träger der Ausbildungsgesellschaft in Letmathe mit einem Investitionsvolumen von insgesamt vier Millionen Euro eine neue überbetriebliche Lehrwerkstatt, die für die gewerblich/technischen Berufe der Metall- und Elektro-Industrie bis heute eine Ausbildung auf höchstem technischem Stand garantiert.

2016 – 2019: Flüchtlingsprojekte in Iserlohn, Hagen und im EN-Kreis. Der MAV spricht mit insgesamt einem Dutzend Projektdurchführungen an unterschiedlichen Orten mehr als 100 Flüchtlinge im Verbandsgebiet an. 60 bis 70 Prozent der Praktikanten können in eine Ausbildung, Arbeit oder EQ-Maßnahme bei einem Unternehmen vermittelt werden.

Horst-Werner Maier-Hunke: Funktionen

Märkischer Arbeitgeberverband

1990 Mitglied im Tarifpolitischen Beirat
1992 Vorstandsmitglied
1994 stellvertretender Vorsitzender
seit 1998 Vorsitzender (bis 2008: Arbeitgeberverband Ruhr/Lenne).

Verband der Metall- und Elektro-Industrie Nordrhein-Westfalen (METALL NRW)

seit 1998 Mitglied im Vorstand und Vorstandsrat
seit 2002 Vizepräsident
2006 bis 2014 Präsident
seit 2014 Ehrenpräsident

Landesvereinigung der Unternehmensverbände Nordrhein-Westfalen (unternehmer nrw)

seit 2002 Vorstandsmitglied
2004 bis 2016 Präsident
seit 2016 Ehrenpräsident

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

2004 bis 2016 Mitglied des Präsidiums

Gesamtmetall

2006 bis 2014 Vizepräsident

Südwestfälische Industrie- und Handelskammer zu Hagen

2001 bis 2019 Ordentliches Mitglied der SIHK
2010 bis 2013 Mitglied im Industrieausschuss
2002 bis 2006 Alternierend Vorsitzender des Berufsbildungsausschusses

Fachhochschule Südwestfalen

seit 2003 Mitglied des Kuratoriums
seit 2008 Vorsitzender des Hochschulrates

Republik Estland

seit 2010 Honorarkonsul

Ehrungen:

2006 Landesorden Nordrhein-Westfalen
2010 Bundesverdienstkreuz 1. Klasse
2019 Friedrich-Harkort-Medaille in Gold

Beschäftigung von Arbeitnehmern aus **Drittstaaten**

Vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels hat die Anwerbung ausländischer Arbeitnehmer eine immer größere Bedeutung. Welche rechtlichen Herausforderungen kommen dabei auf Arbeitgeber zu?



2022 stammten knapp 2,9 Millionen Beschäftigte in Deutschland, davon gut 1,3 Millionen Auszubildende, aus Drittstaaten. Anders als bei Arbeitnehmern aus der EU müssen bei diesen Arbeitskräften erst die Voraussetzungen für einen legalen Aufenthalt und eine legale Beschäftigung geschaffen werden.

Aufenthalt und Beschäftigung

Im Sinne des Aufenthaltsgesetzes (AufenthG) sind die Qualifikation des Arbeitnehmers, die Branche, in der die Beschäftigung aufgenommen wird, und die Eigenabsicherung durch das zukünftige Einkommen entscheidend dafür, ob und unter welchen Voraussetzungen eine Erwerbstätigkeit in Deutschland möglich ist. In § 18 Abs. 2 AufenthG ist geregelt, dass die Erteilung eines Aufenthaltstitels für eine Beschäftigung – etwas verkürzt – voraussetzt, dass

- ein Arbeitsplatzangebot vorliegt,
- eine etwaige nach dem Aufenthaltsgesetz oder der Beschäftigungsverordnung erforderliche Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit vorliegt,
- eine etwaige erforderliche Berufsausübungs-erlaubnis erteilt wurde oder zugesagt ist,
- die Gleichwertigkeit der Qualifikation festgestellt wurde oder ein anerkannter ausländischer oder ein einem deutschen Hochschulabschluss vergleichbarer Hochschulabschluss vorliegt, soweit dies eine Voraussetzung für die Erteilung des Aufenthaltstitels ist, und
- in bestimmten Fällen zur erstmaligen Erteilung eines Aufenthaltstitels nach Vollendung des 45. Lebensjahres ein Mindestgehalt nachgewiesen werden muss, es sei denn, der Ausländer kann den Nachweis über eine angemessene Altersversorgung erbringen.

Die Aufenthaltstitel

Das AufenthG unterscheidet zwischen sieben Arten von Aufenthaltstiteln, darunter die Aufenthaltserlaubnis, die Blaue Karte EU und das Visum. Die Aufenthaltserlaubnis ist ein befristeter Aufenthaltstitel, der zu einem bestimmten Aufenthaltszweck erteilt wird, zum Beispiel Ausbildung oder Erwerbstätigkeit.

Die Blaue Karte EU erhalten akademische Fachkräfte mit Hochschulstudium. Der Antragsteller muss neben dem Studienabschluss ein Arbeitsplatzangebot mit einem bestimmten Mindestgehalt nachweisen. Die Blaue Karte EU wird in der Regel für vier Jahre erteilt beziehungsweise bei einer kürzeren Laufzeit des Arbeitsvertrages für die Dauer des Arbeitsverhältnisses zuzüglich drei Anschlussmonate.

Je nach Herkunftsland und Aufenthaltsgrund wird ein Visum für die Einreise („Sichtvermerk“) benötigt, das bei der deutschen Botschaft beantragt werden muss. Am bekanntesten ist das „Schengen-Visum“, das die Einreise und den Aufenthalt für 90 Tage erlaubt, allerdings keine Beschäftigung in dieser Zeit. Zur Aufnahme einer Beschäftigung und für einen längeren Verbleib in Deutschland muss innerhalb der 90 Tage ein anderer Aufenthaltstitel erlangt werden.

Ein sogenanntes Visum für längerfristige Aufenthalte gilt in der Regel für sechs Monate und kann schon bei der Beantragung für die Aufnahme einer Beschäftigung erteilt werden. Hierzu müssen die gleichen Voraussetzungen erfüllt werden wie für die Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis oder einer Blauen Karte EU, und die Dauer des Visums wird auf die Dauer eines späteren Aufenthaltstitels angerechnet.

Verfahren

Da viele Berufe in der Metall- und Elektroindustrie weder von Akademikern ausgeübt werden noch sogenannte Mangelberufe darstellen, ist ein reguläres Antragsverfahren erforderlich. Dafür sollte ein Vorlauf von mindestens acht bis zwölf Wochen eingeplant werden.

Die Nationalität entscheidet darüber, ob der Antragsteller in Bezug auf die Einreise, den Aufenthalt und eine Beschäftigung privilegiert ist. In der Regel ist der

Antrag über die für den Wohnsitz des Antragstellers zuständige Ausländerbehörde im Ausland zu stellen: bei der zuständigen Deutschen Botschaft oder dem Generalkonsulat. Für die Einreise privilegiert sind etwa Staatsangehörige von Australien, Israel, Japan, Kanada, der Republik Korea, von Neuseeland und der Vereinigten Staaten von Amerika. Sie können den Antrag auch nach visumsfreier Einreise stellen, sofern dies binnen 90 Tagen geschieht. Dies erfolgt dann über die Ausländerbehörde am Wohnsitz des Antragstellers in Deutschland.

Für die meisten branchenrelevanten Beschäftigungskategorien ist eine Zustimmung der Agentur für Arbeit am Einsatzort einzuholen. Dabei wird für jeden Fall eine Vorrangprüfung (Prüfung, ob geeignete vorrangig Berechtigte zur Verfügung stehen) und eine Prüfung der Arbeitsbedingungen (sie dürfen nicht ungünstiger sein als bei vergleichbaren inländischen Arbeitnehmern) durchgeführt.

Für Albanien, Bosnien, Herzegowina, Kosovo, Montenegro, Nordmazedonien und Serbien können in diesem Kalenderjahr insgesamt maximal 25.000 Zustimmungen nach Vorrangprüfung erteilt werden. Ist dieser Grenzwert erreicht, können aus den Westbalkanstaaten nur noch Arbeitnehmer privilegierter Beschäftigungsgruppen, etwa IT-Spezialisten und Ingenieure, beschäftigt werden.

Ausblick: aktuelle Gesetzesvorhaben

Um den absehbar steigenden Bedarf an zugewanderten Arbeitnehmern zu decken, soll der Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt zukünftig erleichtert werden. Hierzu liegt ein Referentenentwurf zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung vor, der die Anforderungen an die berufspraktischen Kenntnisse, die Berufsausbildung, teilweise aber auch die Kenntnisse der deutschen Sprache (in IT-Berufen) und die Mindestvergütung in bestimmten Konstellationen absenkt. Vorgesehen ist auch eine sogenannte „Chancenkarte“, die für die Dauer eines Jahres erteilt werden kann und über ein Punktesystem zusätzliche Möglichkeiten zur Erwerbseinwanderung schaffen soll, wenn es beispielsweise an einem konkreten Jobangebot oder der Anerkennung des ausländischen Berufsabschlusses fehlt. ■

„Die Tarifbindung steigert unsere Attraktivität als Arbeitgeber“

2022 war erneut das Jahr einer Tarifrunde. Das bedeutet unter anderem: Die Gehälter sind gestiegen, die entsprechenden Belastungen für die Unternehmen auch. Aber wer nur den monetären Aspekt betrachtet, „springt“ deutlich zu kurz. Was auch hier und heute weiterhin für den Flächentarifvertrag spricht.



Christian von der Crone, Geschäftsführer der FR. u. H. LÜLING GmbH & Co. KG, unterstreicht die Vorteile einer Tarifbindung.

Mehrere Vorteile der Tarifbindung liegen auf der Hand. Zum einen die Zeitersparnis und ein geringerer Verwaltungsaufwand. Unternehmer müssen keine Vereinbarungen mit dem Betriebsrat aushandeln und sich in die Tiefen individueller Regelungen einarbeiten. Das Vertragswerk liegt fertig auf dem Tisch, und es gibt Experten, die sich mit den Inhalten auskennen. Außerdem schafft der Flächentarif Wettbewerbsgleichheit. Für alle tarifgebundenen Betriebe gelten gleiche Regeln und Bedingungen.

Betriebsfrieden und Transparenz

Vor allem aber sorgt der Tarifvertrag für Ruhe im Unternehmen. Für die Laufzeit des Vertrages herrscht Betriebsfrieden – und eine Friedenspflicht entlang der gesamten Wertschöpfungskette. So kann man sich auf das Kerngeschäft konzentrieren. „Wenn Sie nicht im Tarif sind, müssen Sie viele Kleinigkeiten mit dem Betriebsrat abstimmen“, weiß Christian von der Crone, Geschäftsführer der FR. u. H. LÜLING GmbH & Co. KG mit Standorten in Altena und Iserlohn.

Vorteile im Überblick: Der M+E Flächentarif ...

... ist friedensstiftend und schafft Ordnung.

Profis führen die Tarifverhandlungen auf neutralem Boden. Die ausgehandelten Ergebnisse müssen im tarifgebundenen Unternehmen nicht mehr diskutiert und durchgesetzt werden. Innerhalb der Friedenspflicht während der Laufzeit des Tarifvertrags ist der Arbeitskampf ausgeschlossen.

... steht für hohe Flexibilität – mit oder ohne Gewerkschaft.

Der Flächentarif bietet viele Spielräume für optimale Lösungen auf Betriebsebene. Auch Abweichungen sind möglich. Die Experten der Verbände verhandeln dafür direkt mit der Gewerkschaft, um den Firmen bei der Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit oder bei wirtschaftlichen Schwierigkeiten zu helfen – alles unter dem Dach des Flächentarifs.

... bietet gleiche Bedingungen für alle.

Arbeitsverträge sind hoch komplex. Nur der Tarifvertrag ermöglicht einheitliche Regelungen für das gesamte Unternehmen. Im tariflosen Zustand müssen dagegen individualrechtliche Vereinbarungen getroffen werden. Das bedeutet für das Unternehmen vor allem bei notwendigen Änderungen deutlich mehr Aufwand und kann zu Auseinandersetzungen mit den Beschäftigten führen.

... bietet einen rechtssicheren Raum – und schafft Planungs- und Produktionssicherheit.

Der Flächentarif befreit viele unternehmerische Entscheidungen von der Abstimmung mit dem Betriebsrat. Ein Beispiel ist die Anordnung von Mehrarbeit in Eilfällen. Der Flächentarif schützt so vor Produktionsausfällen, Auftrags- und Kundenverlusten, Vertragsstrafen und weiteren Folgekosten.

... ermöglicht eine kostengünstige und professionelle Konfliktlösung.

Die Fachleute aus den Verbänden haben ein fundiertes Wissen und viel Erfahrung, wenn es um die Lösung von Konflikten im Betrieb geht. Bei Fragen zur Arbeitszeit etwa ist der Weg über die tarifliche Einigungsstelle schneller und günstiger als die gesetzliche Lösung.

... zahlt sich aus – und bietet ein hohes Maß an Arbeitszeitdifferenzierung.

Der Flächentarif spart den Unternehmen Zeit und Geld – durch eine Vielzahl von branchenspezifischen Lösungen. Gerade in wirtschaftlich turbulenten Zeiten stärkt er die Betriebe. Dann können sie zum Beispiel durch Betriebsvereinbarungen Arbeitszeit und Entgelt kürzen.

... schafft stabile Leitplanken für die Arbeitsorganisation.

Die Tarifverträge bieten jedem M+E-Unternehmen branchenoptimierte Lösungen für die Arbeitsorganisation und Vergütung. Verbandsingenieure helfen bei der Umsetzung des Vergütungssystems. Die M+E-Verbände sind so Systemanbieter für alle Arbeitsbedingungen.

... allein bietet Schutz im Kompetenznetzwerk.

Die M+E-Verbände sind regional, im Land, im Bund und bis hinauf auf die europäische Ebene vernetzt. Mitgliedsunternehmen können die Expertise dieses schlagkräftigen Netzwerks jederzeit kostenfrei nutzen. Dazu gehört auch die kostenlose Rechtsberatung und Prozessvertretung. Und wer den Austausch mit anderen Unternehmen sucht, findet dazu im Netzwerk die ideale Plattform.

Quelle: METALL NRW

„Der Aufbau eines eigenen Entgeltfindungssystems dürfte in den meisten kleinen und mittleren Unternehmen die eigenen Kapazitäten übersteigen“, sagt Dr. Lars Ischebeck, Geschäftsführer der FRIEDR. ISCHEBECK GMBH in Ennepetal und Vorstandsmitglied des MAV. „Zudem sorgt der Verweis auf anstehende oder laufende Tarifverhandlungen in der Tat für viel Ruhe im Unternehmen, wenn – so wie leider in den letzten Monaten – die Sorge um den Erhalt der Kaufkraft des eigenen Entgelts existenziell wird.“

Dr. Ischebeck hat mehrere Vorteile klar für sich erkannt: „Die Tarifbindung entlastet die Geschäftsführung, die Führungskräfte und die Personalabteilung in Bezug auf die Personalverwaltung und insbesondere Entgeltverhandlungen. Der Tarifvertrag legt die Maßstäbe für die Bewertung und damit das Entgelt für tarifliche Arbeitsplätze sehr brauchbar fest“, weiß der Geschäftsführer.

Seit 2003 ist das sogenannte Entgeltrahmenabkommen (ERA) zwischen den Tarifpartnern in Kraft. Hier wird

Tarif

das Entgelt auf der Basis der Anforderungen ermittelt, die zur Ausführung einer Arbeitsaufgabe nötig sind. Für gleiche Aufgaben gibt es auch gleiches Geld. Die zugrunde liegenden Tabellen sind öffentlich einsehbar und für jeden nachvollziehbar.

Transparente Gehälter und Arbeitsbedingungen haben in den vergangenen Jahren noch einmal eine besondere Bedeutung bekommen. „In Zeiten des Fachkräftemangels ist es gerade für kleine und mittlere Unternehmen wichtig, mit attraktiven Konditionen werben zu können“, sagt Dr. Ischebeck. „Die Tarifbindung ist wie ein Gütesiegel in Bezug auf transparente, faire und attraktive Arbeitsbedingungen.“ Christian von der Crone unterstreicht ebenfalls: „Die Tarifbindung steigert unsere Attraktivität als Arbeitgeber. Wir erwähnen das gezielt in Bewerbungsgesprächen.“

Flexibler als oft vermutet

Trotz alledem befürchten viele nicht tarifgebundene Betriebe immer noch, Tarifbindung würde sie in ein Korsett schnüren, in dem sie nicht atmen können. Dabei wissen selbst Mitglieder im Tarif oft gar nicht, was sie alles gestalten können, wenn sie sich beraten lassen. Seit dem Pforzheimer Abkommen von 2004 ist eine Öffnung des Flächentarifs möglich.

Wer sich ohne Tarifvertrag freier fühlt, sollte bedenken, dass auch er letztlich Orientierung braucht. Wenn es um die Ausgestaltung individueller Vereinbarungen geht, um Details zu Entlohnung, Arbeitszeitgestaltung und Personalrekrutierung, wird oft genug doch wieder der Tarifvertrag zum Vergleich herangezogen. Der Flächentarif setzt die Maßstäbe.

Der Wert des Flächentarifvertrags wird auch dann deutlich, wenn man durchdenkt, wie man sonst zu abgestimmten Arbeitsbedingungen und Entgelten kommen könnte. Staatliche Lohnfindung jedenfalls wäre keine Alternative. Politik ist kurzatmig und orientiert sich an Stimmungskurven der Bevölkerung, nicht an Richtlinien der Ordnungspolitik. Und Gesetze lassen



Dr. Lars Ischebeck, Geschäftsführer der FRIEDR. ISCHEBECK GMBH in Ennepetal und Vorstandsmitglied des MAV.

sich nur mühsam wieder abschaffen, Tarifverträge hingegen unterliegen einem permanenten Praxistest. „Es ist ferner ein Austausch über die richtige Anwendung der gesetzten Regeln mit einem großen Anwenderkreis möglich. Das fördert die Anwendungssicherheit“, so Dr. Ischebeck.

Das alles spricht für eine funktionierende Sozialpartnerschaft. Wahr ist aber auch: Der Tarifvertrag braucht Unterstützer und Gestalter, um im Betriebsalltag zu überzeugen. Tarifbindung ist freiwillig. Nur wer mitmacht, kann auch mitgestalten. Damit der Flächentarif weiter für alle Branchen und Betriebsgrößen passt, ist er besonders auf das Mitwirken kleiner und mittelständischer Unternehmen angewiesen. ■

Tarifrunde 2022

Die Tarifparteien der nordrhein-westfälischen Metall- und Elektroindustrie haben den zuvor in Baden-Württemberg vereinbarten Pilot-Abschluss Ende November 2022 übernommen. Der Präsident des Verbandes der Metall- und Elektro-Industrie Nordrhein-Westfalen (METALL NRW), Arndt G. Kirchhoff, sagte, das Tarifiergebnis sei „sehr hoch, aber durch die lange zweijährige Laufzeit und diverse Entlastungsmöglichkeiten für die Betriebe noch so gerade vertretbar“. Die abgelaufene Tarifrunde sei angesichts der schlechten Wirtschaftslage und der anhaltenden Risiken eine der schwierigsten der vergangenen Jahre gewesen. Die Lage bleibe für die gesamte Industrie weiterhin mehr als herausfordernd. „Deshalb sind die 3.000 Euro Inflationsausgleichsprämie und 8,5 Prozent höhere Tabellenent-

gelte am Ende der Laufzeit für sehr viele Betriebe im Land ein ganz dickes Brett“, erklärte Kirchhoff.

Die Arbeitgeber hätten Wort gehalten, den großen Sorgen der Beschäftigten wegen der hohen Inflation Rechnung zu tragen. Der Flächentarif habe unter dem Strich eine schwere Bewährungsprobe bestanden und für Tariffrieden bis September 2024 gesorgt. „Das ist schon ein hoher Wert an sich“, betonte der NRW-Metallarbeitsgeberpräsident. Jetzt gelte es, alle Kraft in die Stärkung der internationalen Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen zu legen. „Wir müssen alles tun, um den Industriestandort Deutschland gut durch das schwierige wirtschaftliche Umfeld zu bringen“, forderte Kirchhoff mit dem Blick nach vorn.

Die Ergebnisse im Einzelnen

- Der Tarifvertrag hat eine Laufzeit von 24 Monaten und endet am 30. September 2024.
- Vollzeit-Beschäftigte erhalten eine steuer- und abgabenfreie Inflationsausgleichsprämie in Höhe von 3.000 Euro, Teilzeit-Beschäftigte erhalten einen Betrag abhängig von ihrer vertraglichen Arbeitszeit, mindestens aber 400 Euro. Auszubildende bekommen 1.100 Euro.
- Die Auszahlung der Prämie wird auf zwei Tranchen à 1.500 Euro verteilt: Sie sind in den Jahren 2023 und 2024 jeweils bis zum 1. März auszuzahlen (von der ersten Tranche 750 Euro spätestens im Januar). Die Unternehmen haben allerdings die Möglichkeit, die Auszahlung jeweils vorzuziehen oder gemeinsam mit dem Betriebsrat nach hinten zu verschieben und damit die kalenderjährliche Kostenbelastung selbst zu bestimmen.
- Die Tarifentgelte werden zum 1. Juni 2023 um 5,2 Prozent und zum 1. Mai 2024 um 3,3 Prozent erhöht.
- Die Erhöhung des im Februar zu zahlenden jährlichen Transformationsgeldes (T-Geld) von 18,4 auf 27,6 Prozent eines Monatsentgelts entfällt.
- Das jeweils im Juli ausgezahlte tarifliche Zusatzgeld (T-ZUG B) in Höhe von 561,20 Euro in 2023 und 579,70 Euro in 2024 kann zeitlich dann geschoben, gekürzt oder gestrichen werden, wenn ein Unternehmen eine Nettoumsatzrendite von mindestens 2,3 Prozent nicht erreicht.
- Die Tarifparteien haben sich auf einen Prozess verständigt, wie auf eine mögliche Energienotlage während der Laufzeit des Tarifvertrages schnell und flexibel reagiert werden kann.

Verbesserte Preiskalkulation beim Ziehwerk Plettenberg

Immer neue Herausforderungen erschweren es Unternehmen, verlässliche Entscheidungen zu treffen. Neben den Fragen technischer Realisierbarkeit nehmen betriebswirtschaftliche Aspekte eine weiter zunehmende Bedeutung ein. Das Ziehwerk Plettenberg (ZP) hat daher vorhandene Kalkulationsroutinen und die Datengrundlage zur Preiskalkulation verbessert.

Kostentyp / Beschreibung	Kost.St.	Allg. KoSt Relevante Kosten n. Fläche	HaKoSt 1	HaKoSt 2	HaKoSt 3	...	HIKoSt 1	HIKoSt 2	...	VW 1	VT 1	...
			20100105	20140110	20160115	20190105	20200110	20200120	20200145	20220105	20220110	20230105
Kostenarten/Maschinennr.	zu verrechnende Kosten n. Fläche											
G. u. G., Mieten ¹⁾ (nach Fläche)			42.486,61	5.373,31	13.995,59	7.885,08	4.544,02	4.988,42	6.248,03	4.544,02	84.973,22	4.544,02
Gemeinkosten ¹⁾			15.907,70	15.907,70	15.907,70	15.907,70	15.907,70	19.903,19	16.787,70	34.178,76	31.948,75	31.948,75
Betriebskosten ²⁾			122.639,42	14.832,53	23.165,84	14.832,51	2.167,94	31.779,56	6.057,95	34.151,01	35.170,47	29.233,25
Rep. / BH u. Reinigung, Betriebs- u. VW-Gebäude ²⁾ (nach Fläche)		verteilt nach Fläche	2.690,33	340,25	886,23	486,63	287,74	316,51	395,64	287,74	5.380,67	287,74
Rep. / BH, Maschinen u. BGA ¹⁾ (Fertigung u. Verwaltung)			78.302,58	21.302,58	10.635,91	15.302,58	3.980,00	3.980,00	3.980,00	3.980,00	59.980,00	2.980,00
Versicherung ¹⁾												
Gas, Wasser, Strom ²⁾ (nach Fläche)		verteilt nach Fläche	2.084,21	263,59	686,56	377,00	222,91	245,20	306,50	222,91	4.168,42	222,91
alk. Abschreibung ¹⁾			87.416,55	55.360,89	33.596,42	4.558,64	1.947,69	9.541,29	211.019,68	13.543,21	192.843,02	3.300,48
alk. Zinsen ¹⁾			100,42	2.055,92	1.385,53	129,00	0,02	164,96	15670,70	735,18	29456,41	337,73
Löhne / Gehälter, Plan-Laufzeit angenommen ²⁾			359.313,01	80.497,78	181.745,07	51.254,79	0,00	97.861,00	671.944,00	343.215,86	22.142,86	22.142,86
Sozialabg. (vereinfacht in den Zeile 17 enthalten) ²⁾									0,00			
Summe primäre Kosten			716.508,11	196.638,65	283.838,79	111.540,96	29.653,45	169.445,11	933.228,92	435.454,12	477.198,35	95.593,17
Flächenabgaben			850 m ²	108 m ²	280 m ²	154 m ²	91 m ²	100 m ²	125 m ²	91 m ²	1.700 m ²	91 m ²
Umlage nicht verteilter Kosten (G. u. G.) nach Fläche ¹⁾		verteilt nach Fläche	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Summe der Kosten			716.508,11	196.638,65	283.838,79	111.540,96	29.653,45	169.445,11	933.228,92	435.454,12	477.198,35	95.593,17
Umlage Kosten Betriebsleistung, alle Ha.Ko.St., über Anschaffungskosten			12.173,29	8.304,32	3.863,41	450,11						
Umlage Kosten Fertigungsplanung, alle Ha.Ko.St., über Anschaffungskosten			1.285,42	876,89	407,95	47,53						
Umlage Kosten innerbetrieblicher Transport, alle Ha.Ko.St., über Anschaffungskosten			7.345,15	5.010,68	2.331,11	271,59						
Umlage Qualitätssicherung, über Anschaffungskosten			40.453,83	27.596,63	12.838,73	1.495,80						
Summe der Fertigungsgemeinkosten			494.851,46	210.046,71	145.781,37	63.376,07						
Fertigungslohnkosten, inkl. Sozialabgaben			359.313,01	80.497,78	181.745,07	51.254,79						
FERTIGUNGSKOSTEN		Fertigungskosten	854.164,47	290.544,49	327.526,44	116.630,87						
MATERIALKOSTEN			10.421.834,74									
HERSTELLKOSTEN			31.532.618,04									
MATERIALGEMEINKOSTEN (Einkauf)			33.563.562,23									
VERWALTUNGSGEMEINKOSTEN			446.580,42									
VERTRIEBSGEMEINKOSTEN			894.697,21									
SELBSTKOSTEN			671.616,35									
Lohnnebenkosten inkl. Stz		Sozialabgaben u. Lohnnebenkosten, Info	359.313,01	80.497,78	181.745,07	51.254,79						
Bedienverhältnis (Anzahl MA pro Kostenstelle, WZM)		Anzahl Mitarbeiter pro Kostenstelle	6,50	1,50	3,14	1,00						
Nutzungs-/Auslastungsgrad		Nutzungsgrade pro Maschine, (%-Anteil der Belegungszeit)										
Laufzeiten, angenommen		Laufzeiten entsprechend Nutzungsgrad	3.836	3.569	3.791	2.260						
Fertigungskosten [€]			854.164,47	290.544,49	327.526,44	116.630,87						
Laufzeiten entsprechend Nutzungsgrad inkl. Rüstzeiten			3.835,50	3.569,00	3.791,00	2.260,05						
Personalkostensatz €/Std., inkl. Sozialabg.			93,68	22,55	47,94	22,68						
Maschinenstundensatz (MASS) €/Std., exkl. HIKoSt			186,81	55,10	74,87	49,35						

Abbildung: Betriebsabrechnungsbogen (BAB), Werte neutralisiert.

Nicht aktualisierte Maschinenstundensätze zur Preiskalkulation bergen ein schleichendes Unternehmensrisiko, einhergehend mit Verschiebungen in der Kostenstruktur durch Energie-, Material- und Personalkosten und neue Maschinen und Produkte. Mengenschwankungen, kürzere Liefertermine und Preisschwankungen erschweren eine zuverlässige Preiskalkulation zusätzlich. Fundiertes Wissen über die aktuelle Kostenzusammensetzung ist entscheidend, um zuverlässig zu kalkulieren.

Ein gelungenes Beispielprojekt ist bei ZP unter dem Titel „Aktualisierung der Maschinenstundensatzrechnung und Preiskalkulation“ in Zusammenarbeit mit dem MAV entstanden. Die Geschäftsleitung verfolgte das Ziel, eine Aktualisierung des Betriebsabrechnungsbogens (BAB) vorzunehmen und gleichzeitig sinnvolle Kostenstrukturen und aktuelle Maschinenstundensätze zu schaffen beziehungsweise diese an aktuelle Fertigungsstrukturen anzupassen.

Geschäftsführer Dr. Markus Krummenerl erklärt: „Insbesondere bei Großaufträgen ist eine Kostentransparenz und eine präzise Kalkulation und Bewertung von Aufträgen mit Blick auf den Angebotspreis entscheidend, denn Nachverhandlungen mit dem Kunden sind immer äußerst schwierig.“

Wettbewerbsfähigkeit durch Kostentransparenz

Marktveränderungen erlauben es Unternehmen nur selten, Richtpreise abzugeben. Die genaue Aufschlüsselung der Kosten hat gerade in kleinen und mittleren Betrieben oft nicht oberste Priorität. Personalkosten und Maschinenkosten werden maschinen- oder produktbezogen abgeschätzt oder sind historisch gewachsen. Teilweise gehen sie auf ältere Daten zurück, die mitunter auf einer anderen Unternehmens- und Produktstruktur sowie einem überholten Maschinenpark basieren. Veränderte Entgelt- oder Mitarbeiterstrukturen und neue oder veränderte Maschinen- und Fertigungseinrichtungen führen allmählich dazu, dass

sich angenommene Kostengrößen von der Realität entfernen. Somit entsteht Handlungsbedarf, um wieder Aktualität und Transparenz für mehr Entscheidungssicherheit herzustellen. In Projekten mit dem MAV, so auch bei ZP, stehen folgende Aspekte im Mittelpunkt:

- Aufbau oder Aktualisierung einer Kosten- und Leistungsrechnung,
- Ermittlung aktueller Personal- und Maschinenstundensätze,
- Ermittlung von Gemeinkostenanteilen,
- Kenntnisse über aktuelle Preisuntergrenzen und Entscheidungshilfen zur langfristigen Erfolgssicherung.

Projekttablauf

Gemeinsam mit dem Unternehmen wurde der Kostenstellenplan geprüft, strukturiert und jede sinnvolle Einheit als Hauptkostenstelle (HaKoSt) abgebildet. In der Fertigung waren das: alle Zieh-, Schäl-, Säge- Glüh- und Roboteranlagen sowie beispielhaft als Hilfskostenstelle (HiKoSt) die QS mit dem Rasterelektronenmikroskop. Als Datengrundlage diente die Inventarliste mit allen Anlagen und Investitionsgütern. Zusätzlich waren repräsentative Produkte für das anschließende Kalkulationsprogramm zur automatischen Preiskalkulation von Relevanz. Denn für die Kalkulation mussten sämtliche Fertigungsabläufe abbildbar sein. So entstand quasi ein „kalkulatorischer Zwilling“ des realen Fertigungsablaufes mit allen Arbeitsabfolgen zur Produktherstellung.

Schwierig stellte sich eine genaue Zuordnung von Mitarbeitern, Maschinen, Hilfsaggregaten und Transporteinrichtungen dar, die von vielen Kostenstellen nur temporär beansprucht wurden. Sinnvolle Leistungs- und Kostenzuordnungen wurden in Gesprächen mit der Geschäftsleitung und der Technischen Leitung erarbeitet.

Aufgeteilt wurden die Stundensätze klassisch nach Personal- und Maschinenkosten. Für jede Fertigungsanlage wurden Werkzeugkosten, Stromkosten sowie Gaskosten für Glühprozesse ermittelt. Ebenso wurde das Hochregal-

lager mit rund 3.500 Kassettenplätzen für Fertigmateriale berücksichtigt. Die zuverlässige Ermittlung und Zuordnung von Verwaltungskosten (VW) und Vertriebskosten (VT) war eine weitere Aufgabe, die aufgrund des Firmenverbundes bei ZP zu lösen war. Die Großinvestition für das erst noch in Betrieb gehende verkettete Blankstahlcenter musste ebenfalls abgebildet werden.

Ermittelte Stundensätze basierten zunächst auf Planstunden. Im Projektverlauf wurden die Kosten dann auf die realen Produktionsstunden bezogen. Die Fixkosten (etwa Anschaffungskosten, Mietkosten und Zinsen) waren einfacher zu ermitteln, variable Kosten (zum Beispiel Stromkosten, Hilfs- und Betriebsstoffe) dagegen schwieriger, da diese laufzeitabhängig sind.

Für die Preiskalkulation wurden folgende Daten analysiert:

- Anschaffungswerte (inklusive Spannmittel und Werkzeuge, gegebenenfalls Fundament),
- Restwerte,
- Wiederbeschaffungswerte,
- Zinskosten,
- technische Nutzungsdauern,
- Energiekosten,
- Instandhaltungskosten,
- Fertigungsabläufe für die Produktherstellung

Ermittlung der Gemeinkostenanteile

Anteilige Kosten, die nicht vollständig auf die Hauptkostenstellen entfielen, etwa Betriebskosten und Stromkosten, wurden per Umlageschlüssel verteilt. Hier wurde der ebenfalls entwickelte BAB genutzt (siehe Abbildung). Dieser diente zusätzlich als Hilfsinstrument zur Stundensatzermittlung für alle Kostenstellen.

Kosten der Hilfskostenstellen (etwa Arbeitsvorbereitung und Qualitätssicherung) wurden anschließend auf die Hauptkostenstellen verteilt. Neben den Maschinen- und Personalkosten entstanden Gemeinkostenanteile, die in die Preiskalkulation als Prozentwerte beziehungsweise als Pauschalwerte eingingen.

Bearbeiter:	Bearbeiter	Anfragenr.:	Anfragetext	Speichern unter...							
Kunde:	Kunde	Material u. Abm.	Materialabgabe, 16 rund	Kunde / Produkt / Bearbeiter / Material Abm / Datum / Losgr.							
Produkt:	Blankstahl										
Brutto-Verk.-Preis IST	1.942,19	€/Tonne									
AUFTRAGSMENGE / JAHRESMENGE	10.000	kg									
FA-MENGE (geplant)	10.000	kg									
Ziehen (Rund => Rund)											
Nettogewicht, Rundstab	8.300	kg									
Schrotanteil	1,0%										
Einsatzgewicht, Rundstab	8.384	kg									
Preis (Rohmaterial)	1.000	€/kg									
Preis (Schrott)	0,200	€/kg									
Ausgangsdurchmesser	17	mm									
Enddurchmesser	16	mm									
Länge Ausgangsquerschnitt	4.705,280	m									
Länge Endquerschnitt	5.311,821	m									
Stablänge	3,000	m									
Bundgewicht	1,000	kg									
Gesamtlänge	5.311,821	m									
Anzahl Stäbe	1.771	Stück									
Anzahl Bunde	8	Stück									
ARBEITSGANGNUMMER	Arbeitsgang	tr in min	m/min, St./min	MASS	fix	var	Ges. Std.	FK	fix	var	
1	20120110 - Arbeitsgang 1, (m/min)	42,51	10,76	145,32	47,96	97,37	8,94	1.298,66	428,56	870,10	
2	20150105 - Arbeitsgang 2, (St./min)	15,05	11,00	101,48	19,28	82,20	2,93	297,76	56,57	241,19	
3	20190105 - Arbeitsgang 3, (St./min)	10,24	7,35	0,00	4,63	48,47	1,23	87,37	27,16	60,21	
4	20190115 - Arbeitsgang ... (m/min)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00					
	Arbeitsgang ausw ählen	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00					
Fertigungsdauer								13,10	1.683,79	512,29	1.171,49
GLÜHE / FREMDLEISTUNGEN d. FERTIGUNG											
Glühart (Glühprogramm ausw ählen)	x.xxx	€/Tonne									
Verpackung, zusätzl. Fertig.-Kosten, pauschal	x.xxx	€/Fertigungsauftrag									
Werkzeugkosten, pauschal	x.xxx	€/Tonne									
Sonstige, pauschal	x.xxx	€/Tonne									
SONDEREINZELKOSTEN											
Fracht	x.xxx	€/Einheit/Tonne									
Verpackung, Packmittel	x.xxx	€/Einheit/Tonne									
ZUSCHLAGSÄTZE											
Materialgemeinkosten	x.xxx	Pauschale pro Fertigungsauftrag									
Verw. - u. Vertriebskosten	x.xxx	Pauschale pro Fertigungsauftrag									
Gewinn	x.xxx	%									

Abbildung:
Kalkulationsprogramm,
Werte neutralisiert.

Entwicklung Kalkulationsprogramm

Nachdem die Datenaktualisierung und Struktur Anpassungen vorgenommen wurden, erfolgte die Entwicklung eines neuen Kalkulationsprogramms. Die Aufgabe bestand darin, alle Arbeitsgänge abzubilden, um das Produktspektrum mit allen Fertigungsvarianten kalkulieren zu können.

Projektrückblick

Für die Maschinenstundensatzberechnung und Preiskalkulation waren Produktionsdaten und Informationen der Finanz- und Lohnbuchhaltung erforderlich. Folgende Schritte erwiesen sich als praktikabel:

1. Schritt

- Klärung des genauen Verwendungszwecks und der Anforderungen,
- Prüfen der Finanzbuchhaltung auf Datenqualität und
- Klärung der Detaillierungsstufe.

2. Schritt

- Definieren von Haupt- und Hilfskostenstellen,
- Erstellen eines individuellen Betriebsabrechnungsbogens (BAB),
- Ermittlung der Gemeinkosten und Zuschlagsätze,
- Ermittlung der Maschinenstundensätze und
- Ermittlung der fixen und variablen Stundenanteile.

3. Schritt

- Aufbau einer Vorkalkulation,
- Arbeitsgänge definieren, Zuschlagsarten festlegen,
- Umsetzung in einem Programm,
- Testkalkulation für Referenzprodukte,

- Aufbau Nachkalkulation und
- Testkalkulationen für Referenzprodukte.

4. Schritt:

- Anpassung und Optimierung des Kalkulationschemas für Vor- und Nachkalkulation und
- Durchführung abschließender Plausibilitätskontrollen.

Geschäftsführer Thomas Schaumann hebt rückblickend hervor: „Der gesamte Projektverlauf zeichnete sich durch eine überaus individuelle und partnerschaftliche Unterstützung durch den MAV aus. So ist es uns gemeinsam gelungen, ein schwieriges und bedeutsames Thema für unser Unternehmen passgenau umzusetzen.“

Aufgrund der positiven Erfahrungen entstand im Anschluss das nächste Thema mit Unterstützung des MAV, bei dem jetzt ein Bachelorand die Rüst- und Produktionszeiten zur besseren Planbarkeit der Auftrags- und Durchlaufzeiten analysiert. ■

Kontakt für Rückfragen

Weitergehende Informationen zu diesem Thema oder Unterstützung bei eigenen Projekten erhalten interessierte Mitgliedsbetriebe durch die Verbandsingenieure des MAV.

Tel.: 02371 82915

Nachschub aus dem Kanban-Supermarkt

Material, das umständlich transportiert wird oder lange herumsteht, trägt nichts zur Wertschöpfung bei. Wie das vermieden werden kann, hat Devin Gerdes in seiner Bachelor-Arbeit bei der Grohe AG in Hemer untersucht.



Bachelor-Absolvent Devin Gerdes, Prof. Dr.-Ing. Klaus-Michael Mende, Hans-Jörg Brömstrup, Leiter der Montage und Teamleiter Lean Management bei Grohe (v. l.).

Der Student der Fertigungstechnik an der Fachhochschule Südwestfalen entwickelte ein Konzept zur Optimierung des Material- und Informationsflusses in der Kartuschen-Montage. Gerdes sammelte während eines Praxissemesters bei Grohe eine Fülle an Daten zu den Abläufen und entwickelte anschließend in seiner Bachelor-Arbeit Konzepte für effizientere Vorgehensweisen.

Er setzte dabei vor allem auf die Einführung eines elektronischen Kanban-Systems. Mit der ursprünglich in Japan entwickelten Kanban-Methode wird erreicht, dass nur die Materialien an der Anlage liegen, die tatsächlich gebraucht werden: Mit dem gefüllten Transportbehälter wird gleichzeitig eine Kanban-Karte geliefert. Ist das Gebinde leer, wird die Karte weitergegeben und so die Bereitstellung neuen Materials selbststeuernd ausgelöst. Mit e-Kanban lässt sich dieser Ablauf elektronisch steuern.

Für die Fertigung kleinerer Kartuschen mit vielen Komponenten und verschiedenen Varianten empfiehlt

Gerdes einen Kanban-Supermarkt. Dabei wird ein Regal an der Anlage von einer Seite mit den benötigten Behältern aufgefüllt. Der Maschinenbediener kann von der anderen Seite entnehmen, was er braucht.

Der administrative Bestellaufwand lasse sich mit dem Kanban-System, so Gerdes, auf drei Schichten verteilen. Dadurch könne eine Arbeitskraft eingespart und an anderer Stelle eingesetzt werden. Errechnet hat er ein Einsparpotenzial von rund 50.000 Euro im Jahr.

Die Erkenntnisse haben auch Hans-Jörg Brömstrup, Leiter der Endfertigung und Kartuschen-Montage bei Grohe, überzeugt. Das Konzept wird jetzt im Betrieb umgesetzt. Prof. Dr. Klaus-Michael Mende bewertete Gerdes' Arbeit mit der Note „sehr gut“. Über seine Verbindung zum Märkischen Arbeitgeberverband konnte der Hochschullehrer damit erneut eine gelungene Kooperation zwischen Wirtschaft und Wissenschaft vermitteln. ■

Optimierung der Produktionskosten

Ein Umzug ist der ideale Zeitpunkt, um aufzuräumen und Überflüssiges zu entsorgen. Das ist im Privaten so. Das trifft aber auch auf Unternehmen zu. Eine Standortveränderung birgt die große Chance, interne Prozesse einmal genau unter die Lupe zu nehmen und nicht zuletzt unter dem Aspekt der Kostenoptimierung zu überdenken. Wertvolle Unterstützung können dabei die Verbandsingenieure des Märkischen Arbeitgeberverbandes leisten, zu deren Kernkompetenzen die Optimierung der Produktionskosten zählt.



Klar definierte, sichere Lagerplätze und ein aufgeräumtes Umfeld zeichnen die Hallen bei Schmöle jetzt aus.

Bei der Firma Schmöle hat man dies erkannt und genutzt. Das Unternehmen entwickelt und produziert an drei Standorten in Fröndenberg und Menden Rippenrohre und Wärmetauscherkomponenten. 168 Jahre Firmengeschichte und Erfahrung stehen dahinter – und viele Arbeitsprozesse, Logistik- und Kommunikationsabläufe, die sich im Laufe der Jahre eingeschliffen und verfestigt haben, aber nicht mehr der geplanten Neuausrichtung gerecht werden. 2022 hat das Unternehmen die Schmöle-Strategie 2026 definiert. Ein zentraler Punkt: Die drei Standorte werden auf zwei konzentriert.

Für die Verlagerung des Mendener Werkes wird eine neue Halle gebaut. Ganz ohne eine Umstrukturierung der bestehenden Fertigung in Fröndenberg wird es aber trotzdem nicht gehen. „Wir wollen das Unternehmen nach vorne bringen“, sagt Udo Klee, Mitglied der Geschäftsleitung. „Wenn wir aus drei Werken zwei machen, fällt aber auch viel Liebgewordenes weg.“ Alles kommt auf den Prüfstand: Lagerflächen, Lagertechnik, Maschinen, Lagerbestände, Informationsfluss.

Unterstützung für diese herausfordernde Aufgabe, die neben dem Alltagsgeschäft zu stemmen ist, holte sich

Schmöle bei der Abteilung Arbeitswirtschaft des MAV, deren Beratungsservice Mitgliedsunternehmen kostenlos in Anspruch nehmen können. „Das Know-how dort kann man im Mittelstand so gar nicht aufbauen“, weiß Klee die Expertise von außen zu schätzen.

Die brachte der Verbandsingenieur des MAV mit, der bereits einige Projekte mit Schmöle durchgeführt hat. Diesmal startete er mit einer Ist-Analyse an allen drei Standorten. An mehreren Tagen schaute er sich Lagertechnik, Produktionssystematik und Flächennutzung an, machte viele Fotos und sprach mit Mitarbeitern und Führungskräften. Das Ergebnis – eine Dokumentation mit mehr als 100 Optimierungsansätzen – präsentierte der Fachmann samt Umsetzungskonzept Geschäftsführung und Führungskreis.

Mit dem offenen Blick von außen identifizierte der Verbandsingenieur Schwachstellen, die in vielen gewachsenen Unternehmen zu finden sind: Nicht mehr benötigte Dokumente werden aufbewahrt, Werkzeuge und Messmittel lagern nicht griffbereit oder an einem definierten Ort. Material, das gerade nicht gebraucht wird, ist im Weg. Eine Maschine steht noch am Platz, wird aber nicht mehr genutzt. „Wir drehen jeden Stein um und hinterfragen Dinge, die man schon 20 Jahre so gemacht hat“, erklärt der Verbandsingenieur.

„Da hieß es zunächst aufräumen und entsorgen“, sagt Klee. Unterstützt wurde dieser Prozess durch die systematische Einführung der 6 S-Methode: 1. Sortieren; 2. Systematisieren; 3. Säubern; 4. Standardisieren (Sauberkeit bewahren); 5. Selbstdisziplin (Standards einhalten); 6. (Arbeits-)Sicherheit beachten und vorleben. Eine nachhaltige Umsetzung dieser Maßnahmen braucht Zeit und Überzeugungsarbeit, weiß der Verbandsingenieur aus Erfahrung. Fach- und Führungskräfte aus den unterschiedlichen Bereichen übernahmen daher die Aufgabe der 6 S-Koordinatoren. Sie wurden in der Methodik geschult und gewannen so auch einen anderen Blick auf die Ziele dahinter: nicht wertschöpfende Zeiten (Suchzeiten, unnötige Wege und Transporte) zu reduzieren und so Fertigungskosten zu optimieren.

Im März 2022 begannen die verantwortlichen Mitarbeiter in Werksbegehungen alle 14 Tage die jeweils aktuelle Situation festzuhalten und zu schauen, was

verändert werden muss. Vieles ist seitdem erreicht worden. Nicht mehr benötigte Materialien, Maschinen und Dokumente wurden entsorgt, andere Maschinen einer neuen Nutzung zugeführt. Produktionsabläufe wurden transparent. Laufwege wurden eindeutig gekennzeichnet und Sicherheitsarbeitsblätter strukturiert. Werkzeuge und Hilfsmittel finden ihren festen Platz. Stolperfallen wurden minimiert, Arbeitsplätze ergonomisch optimiert. In den Hallen wurden Freiflächen realisiert, so dass der Maschinenumzug und damit die Zusammenlegung bisheriger getrennter Werke überhaupt möglich wird.



Udo Klee, Mitglied der Geschäftsleitung, schätzt die Expertise des MAV-Verbandsingenieurs, mit dem er das Projekt umgesetzt hat.

„Die Grundlage, die standardisierte Struktur ist da. Und sie hat auch nach einem Jahr Bestand“, sagt Klee, „es wird nicht wieder vollgeräumt.“ Die regelmäßigen Begehungen finden mittlerweile nur noch alle sechs Wochen statt. Die Termine sind fest eingeplant, die beteiligten Mitarbeiter mit Tablets unterwegs. Der Ist-Zustand wird per Foto, die Maßnahmen werden in der Software dokumentiert. Der Einsatz digitaler Techniken ist durch das Projekt auf der Ebene der Schichtführer und Vorarbeiter eine Selbstverständlichkeit geworden, von der auch andere Bereiche profitieren.

Der Experte des MAV begleitet den Umstrukturierungsprozess bei Schmöle auch weiterhin und nimmt noch regelmäßig an den Rundgängen teil. Klee schätzt dabei nicht nur die Expertise des Ingenieurs: „Diese ‚externe Sicht‘ ist nicht zu unterschätzen. Die Mitarbeiter nehmen es anders wahr, wenn jemand von außen dazu kommt. Es hat noch einmal eine andere Wertigkeit.“ ■

„Infrastrukturmängel sind allgegenwärtig“

Prof. Dr. Michael Hüther ist Direktor und Mitglied des Präsidiums beim Institut der deutschen Wirtschaft in Köln. In diesem Jahr war er ein prominenter Gastredner auf dem Verbandstag des MAV. Im Interview kommentiert er aktuelle Herausforderungen der Industrie.



Herr Prof. Hüther, der Krieg in der Ukraine und der Klimawandel bilden herausfordernde Rahmenbedingungen. Was macht indes momentan Hoffnung?

Wir sind gut über den Winter gekommen. Die Bundesregierung hat eine LNG-Infrastruktur eingerichtet, welche langfristig auch fähig sein soll, Wasserstoff zu transportieren. Der Höhepunkt der zweistelligen Inflationsraten im Herbst liegt hinter uns, und für das laufende Jahr gehen wir von einem spürbaren Rückgang der Inflation aus. Die Großhandelspreise von Brenn- und Rohstoffen liegen zum Teil wieder auf Vorkriegsniveau. Der Wechselkurs des Euros zum Dollar hat sich ebenfalls erholt. Außerdem haben bisher vernünftige Tarifabschlüsse in der Industrie das Risiko einer Lohn-Preis-Spirale verringert.

Wie bewerten Sie die staatlichen Entlastungen, Stichwort: Strom- und Gaspreisbremse?

Es war richtig, dass die Bundesregierung schnell umfassende Entlastungspakete auf den Weg gebracht hat. Doch die Abschöpfung sogenannter Zufallsgewinne zur Finanzierung der Strompreisbremse ist ordnungspolitisch fragwürdig. Darüber hinaus gilt: Die Strompreise für Industriekunden haben sich in den vergangenen drei Jahren verdreifacht. Eine Verlängerung der Verstromung aus Atomkraft wäre sehr wichtig.

Mögen Sie für uns einmal ein paar aktuelle Herausforderungen der Industrie kommentieren? Beginnen wir beim Zustand der Infrastruktur.

Infrastrukturmängel sind allgegenwärtig, verhindern die Ausschöpfung von Wachstumspotenzialen und

bremsen den doppelten Strukturwandel hin zu einer digitalisierten und dekarbonisierten Wirtschaft. Der Anteil der stark von Infrastrukturmängeln betroffenen Unternehmen ist in den letzten fünf Jahren enorm gestiegen. Die stärkste Beeinträchtigung verursacht das marode Straßennetz. Mehr als zwei Drittel der von Infrastrukturmängeln betroffenen Unternehmen geben an, dass ihre Geschäftsabläufe durch ein schlechtes Kommunikationsnetzwerk gehemmt werden. Beim Schienenverkehr sind es nur gut ein Drittel.

Zweites Stichwort: die – in vielen Sonntagsreden arg strapazierte – Digitalisierung.

Die Digitalisierung ist eine zentrale Herausforderung unserer Zeit, die leider verschleppt wird. Die multiplen Krisen lassen scheinbar wenig Ressourcen für die dringend gebotene digitale Transformation im Bereich der Infrastruktur und der öffentlichen Verwaltung übrig. Nach einer deutlichen Zunahme der Digitalisierung während der Corona-Pandemie stagniert der Ausbau aktuell. Während Unternehmen intern immer digitaler werden, verschlechtern sich die Rahmenbedingungen. Neben dem fehlenden Humankapital ist die mangelnde Innovationslandschaft hinsichtlich digitaler Start-ups und Patentanmeldungen eine Schwachstelle.

Wie werden sich das Aus für Verbrenner-Motoren und die Mobilitätswende auswirken?

Zahlreiche Autobauer haben sich bereits freiwillig Ziele zum Aus des Verbrenners gesetzt – die Wende zu alternativen Antrieben, allen voran zum Elektromotor, ist allenfalls eine Frage der Zeit. Die deutsche Automobil-

industrie muss sich auf einen wachsenden Konkurrenzdruck einstellen, vor allem auf ihrem noch immer wichtigsten Absatzmarkt, China. Hier haben chinesische Firmen den Europäern Marktanteile abgeknöpft, und deutsche Marken könnten ins Hintertreffen geraten. Batterieproduktion war in Deutschland erstaunlich lange kein Thema.

Welche Bedeutung wird der Fachkräftemangel in den kommenden Jahren für die Betriebe haben?

Der Fachkräftemangel und die demografische Alterung hängen wie ein Damoklesschwert über der deutschen Wirtschaft. Vor allem von den beruflich qualifizierten Arbeitskräften werden wir bis zum Jahre 2040 rund 6 bis 7 Millionen verlieren. Zuwanderung stellt daher einen wichtigen Faktor für eine Schließung der Fachkräftelücke dar. Darüber hinaus muss die Politik dafür sorgen, dass ungenutzte Potenziale gehoben werden – etwa durch eine höhere Erwerbsbeteiligung von Frauen, aber auch durch eine Ausweitung der Wochenarbeitszeit.

Und schließlich: Wieviel Bürokratie können wir uns hierzulande zukünftig noch erlauben?

Die überbordenden Planungs- und Genehmigungsverfahren haben die Energiewende massiv verzögert. Aber auch in vielen anderen Bereichen stellen wir fest, dass zu viel Bürokratie Investitionen hemmt und den Fortschritt gefährdet. Die rasche Einrichtung der LNG-Terminals hat indes gezeigt, dass es auch anders gehen kann – wenn der politische Wille da ist. Das muss auch für das Straßennetz gelten. ■

Zur Person

Prof. Dr. Michael Hüther, Direktor und Mitglied des Präsidiums beim Institut der deutschen Wirtschaft, absolvierte von 1982 bis 1987 sein Studium der Wirtschaftswissenschaften sowie der mittleren und neuen Geschichte an der Justus-Liebig-Universität Gießen. Nach Abschluss des Promotionsverfahrens wurde er 1991 Wissenschaftlicher Mitarbeiter und 1995 Generalsekretär des Sachverständigenrates zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung. Im Jahr 1999 wechselte er als Chefvolkswirt zur Deka-Bank und wurde dort 2001 zum Bereichsleiter Volkswirtschaft und Kommunikation ernannt. Seit August 2001 ist er Honorarprofessor an der EBS Business School in Oestrich-Winkel. Im April 2019 wurde er zum Aufsichtsratsvorsitzenden der TÜV Rheinland AG ernannt.

Brücke zwischen Schulen und Betrieben

Mit dem Netzwerk SCHULEWIRTSCHAFT pflegt der MAV den Kontakt zwischen Lehrkräften, Schülerinnen und Schülern sowie heimischen Betrieben. Nicht nur der riesige InfoTruck der M+E Industrie fuhr 2022 / 2023 wieder durch das Verbandsgebiet. Ein Überblick über weitere Projekte.



Zehntklässler der Martin-Luther-Hauptschule aus Iserlohn besuchten im März 2023 die Ausbildungsgesellschaft Mittel-Lenne.

Im August 2022 bot der MAV eine Informationsveranstaltung für Lehrkräfte an. Da es Hauptschülerinnen und -schülern häufig schwerfällt, den Übergang von der Schule in eine Ausbildung zu meistern, kamen berufsberatende Lehrkräfte dieser Schulform sowie Vertreter der Arbeitsagentur in die Ausbildungsgesellschaft Mittel-Lenne. An der Gennaer Straße in Letmathe konnten sie sich detailliert über eine Ausbildung in der M+E-Industrie informieren. Mit Experten aus der verbandseigenen Ausbildungseinrichtung wurde diskutiert, wie man junge Menschen besser auf den Übergang vorbereiten kann. Michael Stechele, Operativer Geschäftsführer der Arbeitsagentur Hagen, stellte Förderungen und Qualifizierungen vor, die im Umfeld einer Ausbildung angeboten und von der Arbeitsagentur finanziert werden.

Zu Besuch bei Demag

Mit etwa einem Dutzend Lehrkräften und Gästen erkundete das Netzwerk SCHULEWIRTSCHAFT im

September 2022 das Unternehmen Demag Cranes & Components GmbH. Demag ist mit mehr als 1000 Beschäftigten der größte Produktionsbetrieb in Wetter. Damit das so bleibt, bildet das Unternehmen seine benötigten Nachwuchskräfte selbst aus. Die Teilnehmer besichtigten die betriebseigene Lehrwerkstatt, die 2020 modernisiert wurde. Hier wird in gewerblich-technischen Berufen ausgebildet. Im kaufmännischen Bereich stehen duale Ausbildungsplätze sowie duale Studienplätze bei Demag zur Verfügung.

MINT-Schulen NRW

Mit einer MINT-Fortbildung konnte der MAV im Februar 2023 bei den MINT-Lehrerinnen und -Lehrern aus dem Verbandsgebiet punkten. Im Wesentlichen ging es um das MINT-Zertifikat „MINT-Schulen NRW“. Dr. Heike Hunecke vom BWNRW (Bildungswerk der Nordrhein-Westfälischen Wirtschaft) und Britta Marx von der Uni Siegen erläuterten das Zertifizierungs-

prozedere und schilderten viele Beispiele, wie die Zertifizierung innerhalb einer Schule in Angriff genommen werden kann. Mit ihren Erfahrungen aus der Juryarbeit „MINT-Schulen NRW“ konnten sie die MINT-Lehrkräfte zur Teilnahme an der Exzellenz-Zertifizierung ermutigen.

Im Technikzentrum Hagen fühlten sich die Teilnehmenden sichtlich wohl. Nach einer ausführlichen Einführung rund um den außerschulischen Lernort konnten sie selbst aktiv werden und an den vorhandenen Technik-Modulen Produkte erzeugen – für Lehrerinnen und Lehrer der weiterbildenden Schulen eine spannende Sache, sodass sie nun einen Besuch im Technikzentrum Hagen mit ihrer Schülerschaft in Betracht ziehen.

In eine „packende Zukunft“ starten

Im März 2023 war das Netzwerk SCHULEWIRTSCHAFT bei der Schäfer & Flottmann GmbH & Co. KG in Gevelsberg zu Gast. Schäfer & Flottmann ist ein mittelständisches, international tätiges Maschinenbauunternehmen. Spezialisiert auf die Automatisierung von Verpackungs- und Kommissionierungsvorgängen erarbeitet es individuelle Lösungen für seine Kunden. „Starte in eine packende Zukunft“ ist das Ausbildungsmotto des Unternehmens, das bedarfsgerecht in verschiedenen Berufen im gewerblich/technischen Bereich ausbildet. Da für 2023 noch nicht alle Ausbildungsplätze besetzt



waren, bestand Handlungsbedarf, und das Netzwerk konnte für wichtige Folgeprojekte und -kontakte sorgen.

Schulabgänger lernen Ausbildung kennen

Zehntklässler der Martin-Luther Hauptschule aus Iserlohn besuchten im März 2023 die Ausbildungsgesellschaft Mittel-Lenne am Standort Letmathe. Hier lernten sie praxisnah verschiedene Berufsbilder kennen und erfuhren, dass sie in der Metall- und Elektroindustrie dringend gebraucht werden. Ein Blick in die hochmoderne Lehrwerkstatt sorgte bei so manchem jungen Gast – der im Sommer die Schule verlässt – für einen Aha-Effekt. Auch waren die Schülerinnen und Schüler erstaunt, dass sie ihr Handy nutzen durften, um die M+E-Berufe-App herunterzuladen. Diese bietet vielfältige Informationen rund um das Thema Ausbildung. ■

Noch mehr MINT-Förderung

Der Verein Technikförderung Südwestfalen e.V. wird seit seiner Gründung unter anderem vom MAV finanziell und personell unterstützt. Mit seinen Angeboten werden Schülerinnen und Schüler entlang der gesamten Bildungskette im MINT-Bereich für Technik begeistert. Projekte und Module gibt es sowohl an den außerschulischen Lernorten, den Technikzentren des Vereins in Hagen und in Lüdenscheid, als auch in Unternehmen sowie in Form von Online-Kursen.

Ob 3-D-Druck, Künstliche Intelligenz oder Coding mit Scratch – Schülerinnen und Schüler werden in den Kursen zum Techniker oder Programmierer. Im Berichtsjahr wurden 26 verschiedene Maßnahmen, teilweise mehrfach, angeboten und somit rund 2.500 Teilnehmer erreicht. Ebenso viele junge Menschen haben das kostenlose Verleihsystem des Vereins kennengelernt.

Alle Angebote können unter www.technikfoerderung.de eingesehen werden. Bei Interesse an einer Mitwirkung können sich Mitgliedsunternehmen des MAV an Bildungsreferentin Annette Tilsner wenden.
E-Mail: tilsner@mav-net.de



„Kunden schätzen Offenheit und Vertrauen“

Am 1. Juli wird Holger Bindig Leiter der MAV-eigenen Ausbildungsgesellschaft Mittel-Lenne mit den Standorten in Letmathe und Plettenberg. Der 54-jährige Hagener freut sich auf die neue Aufgabe und sagt von sich selbst: „Der Umgang mit Menschen, insbesondere mit jungen Leuten, liegt mir.“



Holger Bindig war zuletzt viele Jahre Leiter der gewerblich-technischen Ausbildung bei dem bundesweit agierenden Bildungsanbieter eines großen Stahlunternehmens aus der Region. Zuvor war der gelernte Industriemechaniker auch in verantwortlicher Position in der Instandhaltung und als Ausbilder der Fachrichtung Metall tätig.

Herr Bindig, welche Eigenschaften qualifizieren Sie besonders für die neue Aufgabe?

„Ich denke, ich verstehe die Arbeitsumstände unserer Kunden gut. Auf dieser Basis kann ich Wissen an die

Auszubildenden weitergeben – und Lebenserfahrung. Wie geht man mit Kollegen im Betrieb um? Was bedeutet Teamarbeit? Empathie ist dabei wichtig. Jeder hat seine Chance verdient. Noten sind heute längst weniger wichtig als der gute Wille. Nur viele unentschuldigte Fehlzeiten – das geht gar nicht.

Es reizt mich, meine Erfahrungen zu teilen, ein neues Umfeld kennenzulernen. Zukünftig werde ich hier auch für die Qualitätssicherung zuständig sein. Ich bin ehrgeizig und möchte die Ausbildungsgesellschaft nach vorne bringen.“

Gibt es Herausforderungen, auf die Sie sich einstellen?

„Die gibt es durchaus. Die Zahl der Umschulungen sinkt. Es gibt außerdem zunehmend Sprachbarrieren, gerade bei potenziellen Umschülern. Vielleicht wird man daran mit zusätzlichen Dozenten arbeiten können. Die Digitalisierung erfordert veränderte Ausbildungsinhalte und eine Ausstattung der Azubis mit mobilen Computern. Grundsätzlich ist eine gute Ausstattung im Rahmen der Ausbildung wichtig. Das spricht sich herum.“

Was ist in der Ausbildung abseits der Vermittlung technischer Kenntnisse von Bedeutung?

„Ausbildung soll den Jugendlichen Perspektiven eröffnen. Aber nicht alle können Könige sein. Wir werden in Zukunft weiterhin auch unterstützende Tätigkeiten brauchen. Das sollten wir vermitteln. Genauso wie Sekundärtugenden, zum Beispiel Pünktlichkeit und Höflichkeit. Ausbilder müssen heute zunehmend auch die Funktion eines Erziehers übernehmen.“

Was dürfen die MAV-Mitgliedsbetriebe von Ihnen erwarten?

„Ich setze auf eine gute Zusammenarbeit mit den Unternehmen. Natürlich werde ich mich noch überall persönlich vorstellen und die Kontakte pflegen. Kunden schätzen Offenheit und Vertrauen. Kunden sind im täglichen Betrieb auch die jungen Menschen. Wenn der Azubi zufrieden ist, ist es auch der Betrieb. Es freut mich, wenn Firmenvertreter ‚ihre‘ Azubis bei uns besuchen.“

Welche fachlichen Zukunftsthemen sehen Sie am Horizont?

„Themen wie Additive Fertigung, Automatisierung und Robotik werden immer wichtiger. Darin stecken Schulungspotenziale. Berufe wie der Industriemechaniker werden sich zunehmend verändern, vielleicht in Richtung Mechatronik. Darauf müssen wir uns einstellen, genauso wie auf die Chancen von Online-Unterricht. Eine Situation wie die Corona-Pandemie darf uns nicht noch einmal unvorbereitet treffen.“ ■

Neuer Coach stärkt die Auszubildenden

Die Ausbildungsgesellschaft Mittel-Lenne hat außerdem eine qualifizierte pädagogische Fachkraft bekommen: Seit dem 1. März 2023 ist Bernd Weber für die Standorte Iserlohn und Plettenberg tätig.

Er verfügt über ausgeprägte Berufserfahrung als Geschäftsführer und Gesellschafter, Betriebsleiter sowie regionaler Operations-Manager. Als begleitender Coach unterstützt er mit Empathie bei Krisenprävention. Im Rahmen seines neuen Aufgabenbereichs stärkt Bernd Weber Auszubildende mit entwicklungsfördernder Beratung und Einzelfallhilfen. Darüber hinaus wird er als psychologischer Berater im sozialpädagogischen Bereich weitere begleitende Unterstützung anbieten.

Über seine neue Aufgabe sagt er: „Es muss in dir brennen, wenn du das Licht in anderen entzünden willst und es darum geht, das Beste in einem Menschen hervorzubringen.“



Bernd Weber unterstützt die jungen Menschen mit Empathie und Erfahrung.

Premiere für den „Chancen-Pool“



Der „Chancen-Pool“ erlaubt Jugendlichen den Blick hinter die Kulissen der Metall- und Elektroindustrie. Los ging es mit einem Event bei den Iserlohn Roosters. Auch dort durften die jungen Leute hinter die Kulissen schauen, so wie hier unter der Eisfläche des Vereins.

Der MAV hat am 24. Januar 2023 in Zusammenarbeit mit dem Hönnle-Berufskolleg in Menden bei den Iserlohn Roosters ein neues Projekt zur Fachkräftegewinnung gestartet. Ziel des Projektes „Chancen-Pool“ ist es, potenzielle Auszubildende für Mitgliedsunternehmen des Verbandes zu gewinnen. Besonderheit ist der Charakter eines mehrmonatigen Interessenten-Programms. Die Teilnehmer bleiben also an wechselnden Orten über einen längeren Zeitraum hinweg zusammen. Auch die Ausbilder mehrerer MAV-Mitgliedsfirmen nehmen teil. Das Pilotprojekt begann mit einer Auftaktveranstaltung zum gegenseitigen Kennenlernen in der Eishalle des Vereins aus der Deutschen Eishockey-Liga.

Weitere Termine: eine Infoveranstaltung zu Bewerbungsmappen und Berufsbildern, ein Firmenbesuch bei HJS in Menden, die Besichtigung der Ausbildungsgesellschaft Mittel-Lenne und ein Jour Fixe zum Pilotabschluss im Juni. Die Jugendlichen werden in dem Projekt über Ausbildungsberufe informiert und auf Bewerbungen vorbereitet.

Mit dem „Chancen-Pool“ bekommen die Teilnehmer gleich mehrfach die Chance, einmal „hinter die Kulissen zu schauen“ – bei den Roosters genauso wie in der Metall- und Elektro-Branche. Der MAV ist langjähriger Sponsoring-Partner des Eishockey-Vereins. Chef-Coach Greg Poss nahm sich bei der Premiere des „Chancen-Pools“ sogar die Zeit, vor den Schülern ein Kurz-Referat über Motivation zu halten. Die beste Leistung

bringe man, wenn man Spaß an der Arbeit habe, so der erfolgreiche Trainer. Auch wenn es im Beruf auch mal schwierige Herausforderungen gebe. Er argumentierte gegen Passivität und Bequemlichkeit. „Zwei Tage am Strand zu liegen, ist schön“, so Greg Poss, „aber spätestens am dritten Tag wird es langweilig.“



Foto: Iserlohn Roosters

Greg Poss,
Chef-Coach der
Iserlohn Roosters

Bereits im Oktober 2022, zu Beginn des Ausbildungsjahres, hatten die Roosters und der MAV die Ticket-Aktion „Gemeinsam für Ausbildung“ gestartet. Der Verein stellte auszubildenden Mitgliedsunternehmen des Verbandes damals Tickets für ausgewählte Spiele zur Verfügung, die zur Bindung von Azubis eingesetzt wurden. Ausbilder und Auszubildende verlebten gemeinsam einen schönen Tag. ■

Transformation der Automobilzulieferindustrie



Der MAV und die Gewerkschaft hatten im Ennepe-Ruhr-Kreis zu einem Auftakt-Workshop im Rahmen der Gründung eines neuen Transformationsnetzwerkes für die Automobilzulieferindustrie eingeladen. Gastgeber war am 7. März 2023 das Gevelsberger Unternehmen ABC Umformtechnik. Ziel war es, Bedürfnisse der Branche zu erheben, um darauf später im Rahmen des Projektes konkrete Unterstützungsangebote zuzuschneiden. Am 21. März fand dann die große Eröffnungsveranstaltung des Netzwerkes in der Stadthalle Wuppertal statt.

Veränderungsdruck in der Branche

Die aktuellen Herausforderungen für die heimische Automobilzulieferindustrie sind zahlreich. Die Sozialpartner – IG Metall, der Arbeitgeberverband der Metallindustrie von Wuppertal und Niederberg, Solingen, Remscheid und Umgebung sowie der Märkische Arbeitgeberverband für den EN-Kreis – sind daher die Initiatoren des regionalen Transformationsnetzwerkes mit Unterstützungsangeboten für Unternehmen, die insbesondere durch den Transformationsprozess und die Digitalisierung vor einem erheblichen Veränderungsdruck stehen. Entwickelt wird, was die Betriebe nach eigenen Angaben wirklich brauchen, von Beratung und Prozessoptimierung über Weiterbildung bis hin zu Informationen über staatliche Förderungsinstrumente. Genau darum ging es in dem Auftakt-Workshop.

In der Veranstaltung tauschten sich rund zwei Dutzend Verbands- und Unternehmensvertreter (Foto oben) zur Lage in den Betrieben aus. Sven Nieper, Geschäfts-

führer von ABC Umformtechnik, erlaubte beispielhafte Einblicke in die Situation seines Unternehmens und benannte branchentypische Herausforderungen aus den Themenbereichen Arbeitgeberattraktivität, Agilität und Wissensmanagement. Konsortialführer des neuen Netzwerkes ist der Lehrstuhl für Technologie und Management der digitalen Transformation an der Bergischen Universität Wuppertal. Zugleich konnten Partner wie die Hochschule Bochum (Fachbereich Elektrotechnik und Informatik, Campus Heiligenhaus), die Heinrich-Heine-Universität in Düsseldorf (Lehrstuhl Personal und Organisation), die Gemeinschaftslehrwerkstatt in Velbert und Automotiveland.NRW e.V. eingebunden werden.

Automotive-Transformationsplattform Südwestfalen

Der MAV unterstützt darüber hinaus auch das Projekt ATLAS – Automotive-Transformationsplattform Südwestfalen, welches ein ähnliches Ziel verfolgt. Am 19. April 2023 war die MAV-Geschäftsstelle in Iserlohn Veranstaltungsort für einen Workshop zum Thema „Mindset“ im Rahmen der ATLAS-Workshops mit dem Titel „Digital Scouts“. Diese Veranstaltungsreihe will Beschäftigte zu Wegbereitern der Digitalisierung im eigenen Betrieb machen. Am 19. April wurde beleuchtet, wie Unternehmen das passende Mindset für eine agile Organisation entwickeln. Referenten waren Dominic Rose, hp-polytechnik GmbH & Co. KG, Iserlohn, und Nazanin Budeus, Mittelstand-Digital Zentrum Ruhr-OWL. ■

Märkisches Unternehmerforum

Das Märkische Unternehmerforum bietet Führungskräften aus MAV-Mitgliedsbetrieben Impulse aus den Bereichen Strategie, Trends und Benchmarking. Nach längerer Corona-Pause gab es ab Sommer 2022 wieder Netzwerk-Veranstaltungen.

Im Juni erkundeten die Teilnehmer die Walter Stauffenberg GmbH & Co. KG in Werdohl. Personalleiter Niclas von Seidlitz gab einen Überblick über die aktuell laufenden Projekte und Maßnahmen zur Digitalisierung des Unternehmens.

Im Zuge eines starken Wachstums hat das Unternehmen mehrere Veränderungszyklen durchlebt und mit einer Kosten- und Effizienzstrategie die Digitalisierung in allen Bereich vorangetrieben.

Starken Zuspruch verzeichnete die Betriebsbesichtigung bei der Walter Stauffenberg GmbH & Co. KG.



Nachdenkliches zum Jahresabschluss

Zum Jahresabschluss verstand es Impulsgeber Prälat Dr. Peter Klasvogt, seine Zuhörer zum Nachdenken zu bringen. Thema des Abends im Rahmen des Unternehmerforums: „Können wir Krise – wohin sich wenden in der Zeitenwende“. Dr. Klasvogt sortierte die aktuellen Krisen ein und kam zu dem Schluss, dass der Klimawandel Priorität habe. Dennoch seien Ereignisse wie die Energiekrise, der Ukraine-Krieg, der Mitarbeitermangel, die Infrastrukturprobleme oder auch der Umgang mit Corona durch die Häufung für Unternehmer fast untragbar. Es brauche Visionäre und es liege an jedem einzelnen, an der eigenen Einstellung und Haltung, wie er damit umgeht. Sich selbst zu stärken und Resilienz walten zu lassen, seien Instrumente, um Krisen zu bewältigen.

Grundbildung am Arbeitsplatz

Eine Inhouse-Veranstaltung bot das Märkische Unternehmerforum im März 2023. „Grundbildung am Arbeitsplatz – ein Baustein zur Fachkräftesicherung“ war das Thema. Fachkräftemangel, Wandel der Arbeitswelt, Energiewende, ökologische und digitale Transformationen – alles Themen, die Unternehmen vor große Herausforderungen stellen. Eigene Mitarbeiter

zu stärken und weiter zu qualifizieren, ist ein Baustein, um dem Fachkräftemangel und den Zukunftsaufgaben entgegenzutreten. Experten aus dem Bildungswerk der Nordrhein-Westfälischen Wirtschaft (BWNRW) sowie des Instituts der Deutschen Wirtschaft, Köln, konnten anhand von Praxisbeispielen und Fachinformationen zeigen, welche Potenziale die betriebliche Qualifizierung von an- und ungelernten Beschäftigten bietet, welche Fördermöglichkeiten es gibt und wie es gelingen kann, die Arbeitsorientierte Grundbildung (AoG) erfolgreich im eigenen Betrieb umzusetzen. ■

Terminvorschau

20. Juni 2023

Betriebserkundung

bei der MPG Mendener Präzisionsrohr GmbH

9. November 2023

Jahresabschluss

mit Martin Klapheck – Der Piano-Referent

Geflüchtete und der Arbeitsmarkt

Ein großer Erfolg war die Netzwerkveranstaltung für ukrainische Geflüchtete, die der MAV am 22. November 2022 in Iserlohn durchführte. Fast 100 Interessenten fanden sich ein, um sich unter anderem über freie Arbeitsplätze in MAV-Mitgliedsbetrieben zu informieren. Mit Breer Gebäudedienste, Erich Dieckmann GmbH, ESTB, HARTAL, Herm. Sprenger Metallwarenfabrik, Lobbe und SUDHAUS suchten gleich mehrere Unternehmen den Kontakt. Rene Buder, Werksleiter bei Dieckmann, sagte: „Ich ziehe für mich eine gute Bilanz. Es waren intensive Gespräche dabei, woraus eventuell auch zukünftige Zusammenarbeit entstehen könnte.“ Auch das Jobcenter, die Stadt Iserlohn und die Euro-Schulen standen für offene Fragen zur Verfügung. Das Lutherhaus erwies sich als gute Location für eine solche Veranstaltung, die in Kooperation mit dem Verein LebensWert stattfand.

Am 23. Februar 2023 führte der MAV dann noch eine Online-Veranstaltung durch: Unternehmensvertreter aus Iserlohn und Umgebung wurden darin über die Arbeitskräftepotenziale von Geflüchteten informiert, welche



Die beteiligten Partner und Firmenvertreter kurz vor dem Start der Netzwerk-Veranstaltung.

sich in Deutschkursen und Anerkennungsverfahren für ausländische Qualifikationen befinden. Projektpartner waren die Deutsche Angestellten-Akademie GmbH (DAA NRW) und die Euro-Schulen in Westfalen. ■

Premiere für den Hochschultag beim MAV



Beim Hochschultag zu Gast waren Vertreter der FOM Hochschule für Oekonomie & Management, des Instituts für Verbundstudien (IfV NRW), der Fachhochschule Südwestfalen, der FernUniversität in Hagen, der International School of Management sowie der Universität Witten Herdecke. Mitte: MAV-Geschäftsführer Özgür Gökce.

Weiterbildung ist ein wichtiger Baustein der Fachkräftebindung. Daher hatte der MAV seine Mitgliedsbetriebe für den 25. Oktober 2022 zu einer Informationsveranstaltung mit Hochschulen eingeladen, die im Verbandsgebiet ansässig sind oder dort Projekte mit dem Verband betreiben. Die Bildungspartner stellten Angebote vor, welche sich zur Weiterqualifizierung von Fachkräften eignen.

Die Referentinnen und Referenten berichteten von steigenden Teilnehmerzahlen bei berufsbegleitenden Studienangeboten. Als weitere Trends wurden genannt: passgenaue Weiterbildung durch Zertifikationsstudiengänge aus dem „Baukasten“, transformatives und transdisziplinäres Lernen, virtuelle Studiengänge und sonstige Digitalisierung in der Weiterbildung. ■

Kurz berichtet

Jahrestag der **Brückensperrung** auf der A45

Am 2. Dezember 2022 war die Autobahnbrücke der A45 bei Lüdenscheid seit einem Jahr gesperrt. Um zum Jahrestag ein Zeichen zu setzen, hatten Vertreter der regionalen Wirtschaft und der Gewerkschaft einen Reisebus gechartert und sich gemeinsam mit Medienvertretern in den morgendlichen Stau begeben. Mit an Bord: Betroffene aus Industrie, Handwerk, Handel und Gastronomie. Sie beschrieben im Bus die Folgen des alltäglichen Stau-Chaos', bezifferten gravierende Umsatzeinbußen durch die Brückensperrung und befürchteten einen Niedergang des gesamten Wirtschaftsstandortes. Veranstalter der so genannten (ST)AUSFAHRT waren der Arbeitgeberverband Lüdenscheid, der Deutsche Gewerkschaftsbund, die Kreishandwerkerschaft Märkischer Kreis, der Märkische Arbeitgeberverband sowie die SIHK.



Erfolgreiche Ansprache von Nachwuchskräften

72 Aussteller und rund 300 Schülerinnen und Schüler waren am 28. Februar 2023 beim „Azubi-Speed-Dating MK“ in der Phänomenta in Lüdenscheid vertreten. Statt physikalische Phänomene zu erforschen, galt es



für die jungen Menschen dieses Mal, Ausbildungsbetriebe kennenzulernen und Kontakte zu knüpfen. Veranstalter waren die Agentur für Arbeit, der Arbeitgeberverband Lüdenscheid, die Gesellschaft zur Wirtschafts- und Strukturförderung im Märkischen Kreis, die Handwerkskammer Südwestfalen, die Kommunale Koordinierungsstelle KAoA Märkischer Kreis, die Kreishandwerkerschaft Märkischer Kreis, der Märkische Arbeitgeberverband sowie die SIHK.

Am 3. März 2023 fand die „Speed-Dating- Veranstaltung“ in Iserlohn in der Kreishandwerkerschaft statt, im etwas kleineren Rahmen, aber ähnlich erfolgreich. 30 Aussteller und rund 100 Schüler konnten sich austauschen und Gespräche führen.

MINIPHÄNOMENTA an den Grundschulen

Gleich an mehreren Grundschulen war die MINIPHÄNOMENTA (MP) im März 2023 stationiert. So auch an der Friedrich-Harkort-Schule in Hagen-Haspe (Foto). Dort standen rund 30 Stationen, verteilt auf drei Etagen. Der MAV stellt die MP kostenlos den Grundschulen zur Verfügung, denn sie verbessert die technische sowie naturwissenschaftliche Bildung der Grundschulkinder entscheidend. Im März profitierten Grundschulen in Witten, Schwerte, Hemer und Hagen von der Wanderausstellung. Im Mai 2023 kam sie nach Iserlohn.



Wirkungsvolles Arbeitgeber-Marketing

Die Notwendigkeit, wirkungsvolles Arbeitgeber-Marketing zu betreiben, wird angesichts des aktuellen Fachkräftemangels immer deutlicher. Daher widmet sich der Arbeitskreis Kommunikation & Marketing des MAV im ersten Halbjahr 2023 diesem Thema. Am 14. Februar gab Maria Arens (Foto: l.) von der Südwestfalen-Agentur Einblicke in die Grundlagen des Arbeitgeber-Marketings und stellte Erfolgsbeispiele aus dem Arbeitgeber-Marketing-Award der Agentur vor. Sie skizzierte Arbeitgeber-Marketing als langfristigen Prozess, der durch die Unternehmensführung getragen und immer wieder überprüft werden muss.

Zu den zahlreichen Argumenten, die Arbeitgeber für ihre Kommunikation gegenüber aktuellen oder zukünftigen Mitarbeitenden ins Feld führen können, gehört die Familienfreundlichkeit. Michaela Kalemoss (Foto: r.) von der agentur mark stellte vor dem Arbeitskreis Kommunikation & Marketing am 14. Februar das Prädikat Familienfreundliches Unternehmen vor. Unternehmen bewerben sich um das Siegel und erhalten es nach einem anspruchsvollen Vergabeverfahren. Der MAV ist in der Jury vertreten und gehört zu den Gesellschaftern der agentur mark.



Der Arbeitskreis Kommunikation & Marketing trifft sich erneut am 19. Juni 2023. Dann geht es um das Arbeitgeber-Marketing in den Sozialen Medien. Im November 2022 hatte der Arbeitskreis sich bereits damit beschäftigt, wie Unternehmen im Internet und auf der Social-Media-Plattform LinkedIn neue Kunden identifizieren können.

Stipendiaten der Fachhochschule geehrt



Die Industrie braucht gut ausgebildete Fachkräfte, deshalb engagiert sich der Märkische Arbeitgeberverband seit vielen Jahren als Sponsor des Deutschlandstipendiums an der Fachhochschule Südwestfalen. Anfang November 2022 wurden die aktuellen Stipendiaten in einer Feierstunde im Audimax geehrt. Das Deutschlandstipendium fördert begabte und leistungsstarke Studierende. Neben erstklassigen Noten werden bei der Vergabe laut Konzept auch gesellschaftliches Engagement und besondere persönliche Leistungen berücksichtigt. Der MAV fördert mit seinem Beitrag Studierende an den Standorten Iserlohn und Hagen im Bereich Metall- und Elektroindustrie.

Veranstaltung zu Energieeinsparung und Förderung

Die Krise der Strom- und Gasversorgung war zwischenzeitlich in aller Munde. Daher hat der MAV das Thema „Energie“ gleich zweimal behandelt. Im September 2022 ging es um Energieeinsparung und Förderprogramme. Am 9. Februar 2023 dann wurde die Strom- und Gaspreisbremse im Detail erläutert. Der Zuspruch der Mitglieder war groß.

Der MAV hat vor mehr als zwanzig Jahren einen Strom- und Gaseinkaufsring initiiert und wird unterstützt von der ECG Energie Consulting GmbH. Die ECG mit Sitz in Kehl ist eines der größten unabhängigen Beratungsunternehmen in Energiefragen in Deutschland und Europa. Jörg Scheyhing, Geschäftsführer bei ECG, konnte für die Informationsveranstaltungen als Referent gewonnen werden.

Neues Unternehmer-Blog

Der MAV hat Anfang des Jahres ein neues Blog im Internet eingerichtet, in dem Positionen und Herausforderungen von Unternehmern öffentlich zur Sprache kommen. Auch das ist Teil der medialen Interessenvertretung für die Verbandsmitglieder. Das Blog ist unter der Adresse www.maerkische-industrie.de erreichbar. Gleichzeitig werden die Inhalte auch in den Sozialen Medien LinkedIn und Facebook beworben.



Familienfreundliche Betriebe ausgezeichnet



Glückwunsch an Risse + Wilke Kaltband, Iserlohn (Foto), und das Drahtwerk Elisental, Neuenrade! Die beiden Betriebe gehören inzwischen zu den Trägern des Siegels „Prädikat familienfreundliches Unternehmen“. Die jüngste Verleihung fand im Oktober 2022 im Rahmen einer Feierstunde in Schwelm statt. Außerdem waren zahlreiche Betriebe, die das Siegel bereits führen, rezertifiziert worden, darunter auch MAV-Mitglieder wie Schniewindt und IBG, Neuenrade, sowie Möhling, Altena.

Workshop-Reihe zum Thema Retrofit

Energie effizient und bedarfsgerecht einsetzen, Einsatz von Maschinen optimieren – wer möchte das nicht? Sowohl in der Produktion als auch im Büro können Unternehmen mit kostengünstigen Retrofit-Projekten einiges erreichen und Energie einsparen. In einem kollaborativen Workshop erfuhren die Teilnehmer

im Oktober 2022 beim MAV, wie Energieeinsparung durch Retrofit gelingen kann. Das Zukunftszentrum KI NRW, Veranstalter des Workshops, ist ein Konsortium aus acht Institutionen, die gemeinsam mit Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretungen in KMUs Digitalisierung und KI voranbringen wollen.



Kurzarbeit in der arbeitsgerichtlichen Praxis

„Kurzarbeit in der arbeitsgerichtlichen Praxis“ lautete im November 2022 der Titel einer Info-Veranstaltung im Großen Saal des Märkischen Arbeitgeberverbandes. Dr. Lennart Elking, Richter am Arbeitsgericht Dortmund, stellte die Entscheidungspraxis unter anderem zur Wirksamkeit der Anordnung von Kurzarbeit und deren Auswirkungen auf die Vergütung dar und zeigte vermeidbare Fehler auf. Wie gestaltet man eine wirksame Kurzarbeitsklausel? Zum Beispiel, indem eine angemessene Ankündigungsfrist berücksichtigt wird. Weitere Aspekte waren der Umgang mit

Urlaubsansprüchen und die Möglichkeit betriebsbedingter Kündigungen trotz Kurzarbeit.

Ergänzt wurde der Vortrag durch Sabine Bergmann, Teamleiterin beim gemeinsamen Arbeitgeberservice der Agentur für Arbeit und des Jobcenters Märkischer Kreis. Sie erläuterte die Voraussetzungen und das Antragsverfahren für Kurzarbeitergeld und verwies außerdem auf die attraktive Möglichkeit, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter während der Kurzarbeit weiter zu qualifizieren.

Ansprechpartner

Geschäftsführung

Özgür Gökce

Chefsekretariat

Dörte Funk-Horst

Arbeitsrecht

RA Philipp Albert

RAin Sonja Bendlin (in Elternzeit)

RA Harald Dohmen

RA Dirk M. Dreesen

RAin Yvonne Filor-Knapwerth

RAin Marthe Müller

Arbeitswirtschaft

Prof. Dr.-Ing. Klaus-Michael Mende

Dipl.-Ing. REFA-Ing. Frank Schönenberg

Dipl.-Ing. REFA-Ing. Heiko Teßmann

Öffentlichkeitsarbeit / Bildung

Annette Tilsner

Dr. Andreas Weber

Sekretariat / Verwaltung / Statistik

Sonja Albert

Iris Guite

Yvonne King

Anke Knieling-Zimmer

Melanie Thurn

Zentrale / Organisation

Thorsten Kahle

Renate Kleen

Sabine Mayer-Jandt

Jan Rutkowski

Buchhaltung

Nicole Reinshagen

Vorstand

Vorsitzender

Horst-Werner Maier-Hunke

DURABLE Hunke & Jochheim GmbH & Co. KG

Iserlohn

Stellvertretende Vorsitzende

Dr. Sarah Schniewindt

Schniewindt GmbH & Co. KG

Neuenrade

Dr. Heino Buddenberg

C.D. Wälzholz GmbH & Co. KG

Hagen

Vorstand

Thomas Hüttenhein

Schlager Industrieofenbau GmbH

Hagen

Dr. Lars Ischebeck

FRIEDR. ISCHEBECK GmbH

Ennepetal

Matthias Kampschulte

Gerbracht GmbH

Schwelm

Dipl.-Ing. J. Wolfgang Kirchhoff

KIRCHHOFF Automotive GmbH

Iserlohn

Dipl.-Ing. Friedrich Lohmann-Voß

Friedr. Lohmann GmbH

Witten

Dipl.-Kfm. Oliver Prinz

PRINZ VERBINDUNGSELEMENTE GmbH

Plettenberg

Fabian Schmidt

Fr. u. H. Lüling GmbH & Co. KG

Altena

Dipl.-Ing. Hermann Josef Schulte

HJS Emission Technology GmbH & Co. KG

Menden

Dipl.-Ök. Ralf Stoffels

BIW Isolierstoffe GmbH

Ennepetal

Markus Zobel

thyssenkrupp Hohenlimburg GmbH

Hagen

Ehrenvorsitzender

Dipl.-Ing. Georg Dessel

Für Sie **vor Ort**

An unseren Standorten in Iserlohn und Hagen finden Sie die richtigen Ansprechpartner für Ihre Anliegen. Direkte Kontaktdaten und Zuständigkeiten finden Sie immer aktuell auf unserer Internet-Seite: **www.mav-net.de**

Geschäftsstelle Iserlohn



Märkischer Arbeitgeberverband e.V.
Erich-Nörrenberg-Straße 1, 58636 Iserlohn

Tel.: 02371 82915
Fax: 02371 829191

info@mav-net.de
www.mav-net.de

Geschäftsstelle Hagen



Märkischer Arbeitgeberverband e.V.
Körnerstraße 25, 58095 Hagen

Tel.: 02331 92210
Fax: 02331 922133

info@mav-net.de
www.mav-net.de

Lassen Sie uns **in Kontakt bleiben**

Sie finden uns auf Facebook und LinkedIn. Oder abonnieren Sie unseren Newsletter auf **www.mav-net.de**. Als Mitglied erhalten Sie außerdem unsere regelmäßig erscheinende MAV-INFO mit Informationen aus den Bereichen Recht & Arbeitswirtschaft, Tarif sowie Öffentlichkeitsarbeit & Bildung. Bis demnächst also ...

