

Zukunft. Gemeinsam. Gestalten.



Jahresschrift 2023/2024

Märkischer Arbeitgeberverband e.V.



Strukturelle Herausforderungen



„Betriebe müssten sich vor allem auf Zukunftsthemen fokussieren können.“

Die allgemeinen Wirtschaftszahlen sehen nicht gut aus, und das bereits seit vielen Monaten. Das betrifft Produktion, Aufträge und Umsätze, vor allem aber auch die Investitionen. Sie sind es, die normalerweise eine Grundlage für den wirtschaftlichen Erfolg von morgen schaffen. Aber was ist schon "normal" im Jahr 2024?

Die politische Weltlage ist es jedenfalls nicht. Der Ukraine-Krieg tobt weiterhin. Ein neuer schrecklicher Konflikt ist in Israel ausgebrochen. Der Ausgang der Wahlen in den USA ist völlig offen.

Und zusätzlich haben wir ein strukturelles Problem in Deutschland. Ein zunehmender Fachkräftemangel, eine ausufernde Bürokratie sowie hohe Energie- und Lohnkosten schnüren den Betrieben die Luft zum Atmen ab. Die internationale Wettbewerbsfähigkeit leidet. Gerade in der laufenden Tarifrunde muss man daran erinnern, dass die Belastbarkeit des Mittelstandes nicht unendlich ist.

Eigentlich müssten sich die Betriebe vor allem auf Zukunftsthemen fokussieren können. Künstliche Intelligenz ist ein besonders aktuelles. Nachhaltigkeit gehört sicher auch dazu. Und an allererster Stelle müssen stets neue Produkte und Dienstleistungen stehen. Hier leistet der Mittelstand bereits Beeindruckendes, allen Rahmenbedingungen zum Trotz. Er garantiert so Arbeitsplätze und Wohlstand, auch in unserer Region.

Niemand sollte sich freilich darauf verlassen, dass dies immer so bleibt. Ein Naturgesetz ist es nicht – auch wenn uns das in Deutschland manchmal so scheint. Die Politik muss kontinuierlich richtige Weichenstellungen vornehmen. Wir selbst können eine Entscheidung für die Soziale Marktwirtschaft an der Wahlurne treffen.

Dazu appelliere ich angesichts der allgemeinen Lage. Unser Verband jedenfalls wird seine Mitglieder kontinuierlich dabei unterstützen, Wege in die Zukunft zu erschließen. Wir stehen auch 2024/2025 an Ihrer Seite.

Ihr

Horst-Werner Maier-Hunke

Vorsitzender des Märkischen Arbeitgeberverbandes

Inhaltsübersicht

MAV-Jahresschrift 2023/2024



Enge Kontakte in die Politik

Wie gelangen zentrale Anliegen aus der Region nach Berlin oder Düsseldorf? Unter anderem durch enge Kontakte zwischen Mitgliedern des Land- und Bundestags und Vertretern der Industrie.

> 06

Verband

- 06 Enge Kontakte in die Politik
- 08 Ohne eine starke Wirtschaft kein starkes Europa
- 09 Den Standort stärken

Arbeitsrecht

- 10 Künstliche Intelligenz und Arbeitsrecht
- 12 Entgelttransparenz: Bald ein Thema für alle Betriebe
- 13 Krankheit und Entgeltfortzahlung

Arbeitswirtschaft

- 14 Vermittlung von ERA-Fachwissen
- 15 Wann scheiden erfahrene Mitarbeiter aus?
Lässt sich Schichtarbeit attraktiver machen?
- 16 Erkenntnisse mit Praxiswert

Öffentlichkeitsarbeit

- 18 Leistungen des Mittelstandes
- 20 Erfolgreiche Social-Media-Kampagne

Beruf und Bildung

- 21 Günstige Weiterbildung
- 22 Impulse für die Ausbildung
- 24 Schule trifft Wirtschaft
- 26 Befragung zu Ausbildungsbetrieben: Was überzeugt Jugendliche?
- 28 Neue Experten für die überbetriebliche Ausbildung
- 29 Zuwachs an neuen Azubis in Plettenberg und Letmathe

Veranstaltungen

- 30 Psychische Störungen am Arbeitsplatz

Titelfoto: Firmenbesuch bei der Böhm Plast-Technology GmbH (siehe S. 6). Rechts: Matthias Eggers (MdL). Links: Geschäftsführer Dennis Böhm. (Foto Haase, MAV)



Kurz berichtet

- 32 Praxistipps für das Recruiting
Weiterqualifizierungsmöglichkeiten vorgestellt
Erfolg des ersten JOBDAY in Hagen
Wissensmanagement im Mittelstand
- 33 Kreditanforderungen für die Transformation
Teambuilding mit den Iserlohn Roosters
Digitaler Schulterchluss in der Automobilindustrie
Premiere des „Karriere Kick“
- 34 Azubis werden zu Unternehmern
Neuer Info-Tag Arbeitgeberservice
Förderung von Fachkräften durch das Deutschlandstipendium
Fachwissen aus Kommunikation und Marketing

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:

2. September 2024

Erscheinungsweise:

jährlich

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

Dr. Andreas Weber

Redaktion:

Sonja Bendlin
Yvonne Filor-Knapwerth
Hildegard Goor-Schotten
Marthe Müller
Frank Schönenberg
Marie-Agnes Strack-Zimmermann
Annette Tilsner
Dr. Andreas Weber
ChatGPT
METALL NRW

Fotos:

Hildegard Goor-Schotten
Jana Haase
Daniel Roth / IW Medien
Annette Tilsner
Dr. Andreas Weber
Bever & Klophaus GmbH
CDU-Landtagsfraktion
Freepik (5)
Knauf Interfer Cold Rolling GmbH
oso precision GmbH
Wahlkreisbüro Strack-Zimmermann

Gestaltung und Satz:

headline:Werbeagentur, Iserlohn
headlineWerbeagentur.de

Druck:

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

Enge Kontakte in die Politik



Wie gelangen zentrale Anliegen aus der Region nach Berlin oder Düsseldorf? Unter anderem durch enge Kontakte zwischen Mitgliedern des Land- und Bundestags und Vertretern der Industrie. Immer wieder sind Abgeordnete zu Gast im Verbandshaus des Märkischen Arbeitgeberverbandes. Aber auch sonst gibt es viele Kontakte zur Politik.

Paul Ziemiak, Bundestagsabgeordneter und nordrhein-westfälischer CDU-Generalsekretär, MAV-Geschäftsführer Özgür Gökce und Thorsten Schick, Fraktionsvorsitzender der NRW-CDU (v. l.).

Als Matthias Eggers, Landtagsabgeordneter der CDU, Mitte Juli die Böhm Plast-Technology GmbH in Neuenrade besuchte, war das durch den MAV organisiert worden. Geschäftsführer Dennis Böhm lud zu einem Firmenrundgang ein. Ein Austausch beleuchtete außerdem aktuelle Herausforderungen des Mittelstandes in der Region.

Böhm und sein Vater haben das Unternehmen 2019 übernommen. Sie schilderten die Belastungen, unter denen der Mittelstand gerade leidet: hohe Lohnkosten, Bürokratie und Auflagen, Fachkräftemangel und nachlassende Qualität von Bewerbern. Matthias Eggers hörte aufmerksam zu. Manchmal habe er den Eindruck, dass die aktuelle Wirtschaftskrise noch nicht in allen Köpfen

in der Politik angekommen sei, sagte er. Dem Ortstermin vorausgegangen war ein Besuch Eggers' im Verbandsgelände des MAV.

Ebenfalls zu Gast beim MAV war Anfang Juli Bettina Lugk, Bundestagsabgeordnete der SPD. Özgür Gökce sprach auch mit ihr über die wirtschaftliche Lage. Die aktuellen Rückgänge von Produktion, Aufträgen und Umsätzen machten die Gesprächspartner nachdenklich. „Die M+E-Produktion in Deutschland ist zwischen 2018 und 2023 um fast 12 Prozent gesunken“, unterstrich Özgür Gökce einen Trend, der sich nicht erst seit gestern abzeichnet.

Von da aus war es nur ein kleiner Schritt zu den drängenden Problemen der Industrie, auch zum schlechten Zustand der Verkehrsinfrastruktur. „Wir brauchen einen Masterplan für die Verkehrsinfrastruktur in ganz Südwestfalen“, forderte Gökce.

Politische Kontakte haben Tradition beim MAV. Im Gespräch mit dem Bundestagsabgeordneten und nordrhein-westfälischen CDU-Generalsekretär Paul Ziemiak und dem NRW-Fraktionsvorsitzenden Thorsten Schick wurde bereits im August 2023 die Notwendigkeit betont,



qualifizierte Zuwanderung zu fördern und ungenutzte Arbeitsmarktpotenziale im Inland zu erschließen. Der MAV machte sich stark für eine intensivere Berufsorientierung an Schulen und setzte sich für bessere Bedingungen für die Berufstätigkeit von Frauen ein.

Krisenmanagement und Infrastruktur

Dass bei den politischen Gesprächen die Rede immer wieder auch auf die Verkehrsinfrastruktur kommt, hat seinen Grund. Baustellen behindern die Firmen-Logistik in der Region erheblich. Ein Beispiel ist die Sperrung der Straßenbrücke der B 236 in Nachrodt-Wiblingwerde Anfang des Jahres, parallel zu der bereits bestehenden Sperrung der A 45 bei Lüdenscheid und der eingeschränkten Befahrbarkeit der B 236-Brücke in Altena.

Der MAV führte eine Blitzumfrage durch, um die Auswirkungen auf die Betriebe entlang der Lenneschiene zu erfassen. Die Ergebnisse wurden NRW-Wirtschaftsministerin Mona Neubaur vorgestellt: Ende Januar 2024 kam es zu einem Krisengespräch. Bei diesem Treffen konnten Vertreter der Industrie, der Südwestfälischen Industrie- und Handelskammer und der betroffenen Kommunen die Dringlichkeit der Situation verdeutlichen. MAV-Geschäftsführer Özgür Gökce nahm im Anschluss auch an dem Infrastrukturgipfel in Kierspe teil, welcher Mitte Februar 2024 auf Einladung von Landrat Marco Voge stattfand.

Bürokratieabbau und Digitalisierung

Der MAV betrachtet es als seine Aufgabe, die Anliegen der Industrie auf allen Ebenen in die Politik zu tragen, im Bund, im Land NRW, aber auch im Kreis und in den Kommunen. Im Rahmen eines wirtschaftspolitischen Austausches in Altena wurde im Oktober 2023 eine neue Kommunalstudie präsentiert. 2020, vor der Kommunalwahl in Nordrhein-Westfalen, hatten der MAV und der

Arbeitgeberverband Lüdenscheid (AGV) eine Studie zu standortrelevanten Indikatoren im Verbandsgebiet erstellen lassen. Zur Halbzeit der Legislaturperiode erfolgte dann ein Update. Hanno Kempermann, Geschäftsführer von IW Consult in Köln, präsentierte die Ergebnisse. Der MAV und der AGV hatten die Bürgermeister des Märkischen Kreises sowie weitere Vertreter der Lokalpolitik und des Kreises hierzu eingeladen.

Besonders im Fokus stand bei dem Austausch die hohe Bürokratiebelastung. Eine Kurzumfrage des MAV hatte ergeben, dass 76 Prozent der Betriebe sich durch Bürokratie stark belastet oder überfordert fühlen.



Özgür Gökce vom MAV (2. v. l.) und Christian Lepping vom AGV (4. v. r.) mit Hanno Kempermann (4. v. l.), den Bürgermeistern und der Bürgermeisterin des Märkischen Kreises sowie weiteren Vertretern der Lokalpolitik und des Kreises.

Nur wenige Tage später gab es einen ähnlichen Austausch über die Inhalte der Kommunalstudie mit dem Oberbürgermeister der Stadt Hagen, Erik O. Schulz, sowie mit den Wirtschaftsförderern Hagens und des Ennepe-Ruhr-Kreises, Dr. Christopher Schmitt und Jürgen Köder. Beide Termine förderten das gegenseitige Verständnis zwischen Industrie und Lokalpolitik. ■

Zukunft der Energiewende

Vertreter der Industrie und der Fachhochschule Südwestfalen trafen sich Ende Januar 2024 zum Austausch mit der Ministerin für Kultur und Wissenschaft des Landes Nordrhein-Westfalen Ina Brandes zum Thema Wasserstofftechnologien. Es ging um praxisnahe Forschung, Lehre und Ausbildung für Südwestfalen im Zusammenhang mit diesem Zukunftsthema.



Aus dem MAV und den Mitgliedsbetrieben waren in Düsseldorf dabei: der stv. MAV-Vorsitzende Dr. Heino Buddenberg (Foto: 4.v.l.), Geschäftsführer bei C.D. Wälzholz, Robin Trompetter (r.), CEO bei HJS Emission Technology, Prof. Christoph Wagener (3.v.l.), Vice President Research & Product Development bei KIRCHHOFF Automotive, sowie MAV-Vorstandsmitglied und SIHK-Präsident Ralf Stoffels (4.v.r.) und MAV-Geschäftsführer Özgür Gökce (2.v.r.). Prof. Dr. Wilhelm Hannibal (2.v.l.) zeichnete für das vorgestellte Konzept der FH Südwestfalen fachlich verantwortlich. Möglich gemacht wurde der Austausch durch Thorsten Schick (5.v.r.), Fraktionsvorsitzender der CDU-Landtagsfraktion NRW.

„Ohne eine starke Wirtschaft kein starkes Europa“

Selten war eine Europawahl politisch so aufgeladen wie jene am 9. Juni 2024. Der Märkische Arbeitgeberverband (MAV) positionierte sich im Vorfeld. Mit einer Kampagne stimmte er gezielt auf die Stimmabgabe ein.



Frieden, Demokratie und Wohlstand – damit verbinden die heimischen Unternehmerinnen und Unternehmer die Europäische Union. Im Vorfeld der Europawahl wollte der MAV optisch auf die Stimmabgabe einstimmen. Der Vorstand zeigte buchstäblich Flagge für Europa (Foto). Die Europafahne wurde dann bis zur Wahl in den Räumlichkeiten des MAV aufgehängt und war das äußere Zeichen dafür, dass „eine der wichtigsten Wahlen seit Bestehen der Europäischen Union“ anstehe, wie Horst-Werner Maier-Hunke, Vorsitzender des MAV, unterstrich. Die Europawahl 2024 dürfe auf keinen Fall zu einer Protestwahl werden, die die europäische Einigung gefährde. Maier-Hunke: „Populismus und Extremismus lehnen wir Arbeitgeber ab.“ Es komme angesichts der internationalen Krisen entscheidend auf eine geeinte und handlungsfähige Europäische Union an.

Mit Blick auf die kommende Legislaturperiode forderte Maier-Hunke, die EU müsse sich wieder viel mehr auf die Stärkung ihrer Wettbewerbsfähigkeit konzentrieren. Die Unternehmen benötigten eine Wirtschaftspolitik, die Impulse für Innovationen setze und unternehmerisches Handeln stärke. „Ohne eine starke Wirtschaft kein starkes Europa“, bekräftigte der MAV-Vorsitzende.

Umfangreiche Kampagne

Dann nahm die Europakampagne des Verbandes richtig Fahrt auf. In den Sozialen Medien wurde ein Azubi-Video für Demokratie und Respekt veröffentlicht, verbunden mit einem Aufruf, an der Europawahl teilzunehmen. Gedreht hatten es Auszubildende der Ausbildungsgesellschaft

(v. r.)

Thomas Hüttenhein, Schlager Industrieofenbau GmbH;
Friedrich Lohmann-Voß, Friedr. Lohmann GmbH;
Dr. Heino Buddenberg, C.D. Wälzholz GmbH & Co. KG;
Matthias Kampschulte, Gerbracht GmbH;
Oliver Prinz, PRINZ Verbindungselemente GmbH;
Wolfgang Kirchhoff, KIRCHHOFF Automotive Holding AG & Co. KG;
Markus Zobel, thyssenkrupp Hohenlimburg GmbH;
Hermann Josef Schulte, HJS Emission Technology GmbH & Co. KG;
Fabian Schmidt, Fr. u. H. Lüling GmbH & Co. KG;
Yvonne Filor-Knapwerth, Syndikusrechtsanwältin beim MAV;
Horst-Werner Maier-Hunke, DURABLE Hunke & Jochheim GmbH & Co. KG;
Dr. Lars Ischebeck, FRIEDR. ISCHEBECK GmbH, (hinten);
Özgür Gökce, Geschäftsführer des MAV.

Mittel-Lenne in Letmathe. Der MAV legte der Öffentlichkeit außerdem regionale Zahlen des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW) für das Verbandsgebiet vor. Ergebnis: Die Bedeutung von EU-Exporten ist enorm, ein Dexit würde somit großen wirtschaftlichen Schaden anrichten.

Austausch mit Auszubildenden

Die Europäische Kommission pflegt in Deutschland einen eigenen Redner-Pool unter dem Namen Team Europe direct. Der MAV hatte einen Fachmann aus diesem Pool in die Ausbildungsgesellschaft Mittel-Lenne des Verbandes eingeladen: Prof. Dr. Thilo Harth, Didaktik-Experte von der Fachhochschule Münster, trat in den politischen Dialog mit etwa 50 jungen Auszubildenden aus MAV-Mitgliedsbetrieben. Heraus kam ein für alle Beteiligten befruchtender Austausch über Demokratie, Europa, aber auch deutsche Politik. ■



Prof. Dr. Thilo Harth (6. v. r.), Annette Tilsner (vorne, Mitte) und Dr. Andreas Weber vom MAV (r.) sowie Andreas Jakubik von der Ausbildungsgesellschaft (links neben Annette Tilsner) gemeinsam mit den Auszubildenden der Einrichtung.

Den Standort stärken

Die aktuelle Tarifrunde in der Metall- und Elektro-Industrie ist längst eingeläutet. Gleich zu Beginn haben sich die Tarifparteien positioniert. Die Arbeitgeber fordern zuallererst, den Standort zu stärken.

Am 21. Juni hat die IG Metall NRW in ihrer Tarifkommission die Forderung für die Tarifrunde 2024 beschlossen. Sie übernahm dabei unter anderem die vom IG-Metall-Vorstand empfohlene Entgelterhöhung von 7 Prozent bei einer Laufzeit von zwölf Monaten.

„Die Forderung der IG Metall passt nicht zur Wirtschaftslage“, urteilte danach Horst-Werner Maier-Hunke, Vorsitzender des Märkischen Arbeitgeberverbandes. „Wir brauchen im internationalen Wettbewerb mehr positive Standortfaktoren für die heimischen Betriebe, keine übertriebenen Belastungen. Ich warne davor, die Unternehmen zu überfordern.“ Die Wettbewerbsfähigkeit der heimischen Industrie stehe auf dem Spiel. Bürokratie, überbordende Auflagen, Energiekosten und der Mangel an Arbeitskräften seien momentan zentrale Stichworte.



Die nordrhein-westfälischen Metallarbeitgeber hatten zuvor die Forderung der IG Metall als „unverträglich hoch“ zurückgewiesen. Der Präsident von METALL NRW, Arndt G. Kirchhoff, erklärte, eine auch nur annähernde

Umsetzung der Forderung würde viele Unternehmen überfordern und Arbeitsplätze aufs Spiel setzen. „Die Wettbewerbsposition unserer deutschen Industriestandorte wird immer schwächer. Die globale Wirtschaftsentwicklung ist völlig ungewiss. All dem wird die Forderung der IG Metall in keiner Weise gerecht“, sagte Kirchhoff.

Die Unternehmen der NRW-M+E-Industrie stünden unter einem massiv steigenden Wettbewerbsdruck. Besorgniserregend seien weiterhin die Wirtschaftsdaten dieses Industriezweigs. Allein im ersten Jahresdrittel seien die M+E-Produktion in NRW um 7,9 Prozent, die



Horst-Werner Maier-Hunke, Vorsitzender des MAV, warnt davor, die heimischen Unternehmen zu überfordern.

Aufträge um 6,4 Prozent und die Umsätze um 5,5 Prozent gesunken. Auch die Beschäftigung entwickelte sich inzwischen rückläufig.

Metallarbitgeber und IG Metall seien sich, so Kirchhoff, in der Analyse der Lage in vielen Punkten grundsätzlich einig. „Mit Sorge beobachten beide Tarifparteien den Trend, wonach immer mehr Unternehmen ihre Investitionsentscheidungen gegen heimische Standorte treffen müssen“, erklärte Kirchhoff. Die Summe an hierzulande nicht mehr konkurrenzfähigen Standortfaktoren sei für viele Industriebetriebe erdrückend. Dazu gehörten auch die hohen Arbeitskosten. Investitionen in Deutschland erwiesen sich zunehmend als unwirtschaftlich. Umso wichtiger sei es jetzt, alles zu tun, um die Wettbewerbsfähigkeit unserer Industriestandorte zu stärken, so der NRW-Metallarbitgeberpräsident. ■

Künstliche Intelligenz und Arbeitsrecht



Die Anwendung von Künstlicher Intelligenz (KI) in der Arbeitswelt ist sowohl von großen Chancen als auch von erheblichen Herausforderungen geprägt.

Arbeitgeber stehen vor der Aufgabe, den technologischen Fortschritt mit den arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen in Einklang zu bringen.

KI-Verordnung

Die Verordnung zur Festlegung harmonisierter Vorschriften für Künstliche Intelligenz (KI-VO) wurde jüngst durch das Europäische Parlament und den Rat der Europäischen Union verabschiedet und im Amtsblatt der europäischen Union veröffentlicht. Es handelt sich um das weltweit erste umfassende Regelwerk zur Regulierung von KI. Die KI-VO zielt darauf ab, einen rechtlichen Rahmen für die Entwicklung, den Einsatz und die Nutzung von KI in der Europäischen Union im Hinblick auf Transparenz, Rechtssicherheit und Akzeptanz im Einklang mit den europäischen Werten und Grundrechten zu schaffen.

Der KI-VO liegt ein risikobasierter Ansatz zugrunde. Dies bedeutet, dass KI-Systeme entsprechend den potenziellen Risiken für die Gesellschaft oder den Einzelnen unterschiedlich eingestuft und behandelt werden.

Trotz Inkrafttreten der KI-VO ist festzustellen, dass diese bezogen auf den Geltungsbeginn ein abgestuftes System von Übergangsfristen und Ausnahmeregelungen vorsieht. Nichtsdestotrotz sollten die Vorgaben der KI-VO bei der Anwendung von KI bereits beachtet werden.

Datenschutz

Ein zentrales Thema ist der Datenschutz. Bei der Anwendung von KI-Systemen werden regelmäßig personenbezogene Daten verarbeitet. Dies bedarf der Zulässigkeit. Neben den allgemeinen datenschutzrechtlichen Vorschriften sind auch spezielle für die KI-Anwendung zu beachten. Zunächst sind für die Zulässigkeit der Datenverarbeitung im Arbeitsverhältnis die Voraussetzungen des § 26 BDSG zu prüfen. Daneben sind der Anwendung von KI durch Art. 22 Abs. 1 DSGVO Grenzen gesetzt. Danach dürfen Entscheidungen, die gegenüber betroffenen Personen eine rechtliche Wirkung entfalten oder sie erheblich beeinträchtigen, nicht allein auf der Grundlage einer automatisierten Datenverarbeitung getroffen werden.

Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates

Zwar entscheiden Arbeitgeber selbst über die Einführung von KI im Betrieb. Allerdings stehen dem Betriebsrat verschiedene Mitbestimmungs- und Beteiligungsrechte nach dem Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) zu. Danach bestimmt der Betriebsrat mit, wie KI-Systeme angewendet und genutzt werden.

So ist der Betriebsrat beispielsweise über die Planung der Anwendung von KI zu unterrichten. Stellt ein KI-System eigenständige Richtlinien über die Auswahl von Personal auf, bedarf es der Zustimmung des Betriebsrates zur Auswahlrichtlinie. Daneben kommen Mitbestimmungsrechte gemäß § 87 Abs. 1 BetrVG in Betracht, zum Beispiel nach Ziffer 6, wenn die KI-Anwendung objektiv dazu geeignet ist, das Verhalten oder die Leistung der Beschäftigten zu überwachen.

AGG – Diskriminierungsverbot

Kommen KI-Anwendungen in der Personalpraxis zum Einsatz sind die Vorgaben des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) zu beachten. Obgleich Entscheidungen einer KI den Eindruck von Objektivität und Neutralität entstehen lassen, ist auch KI für diskriminierende Entscheidungen anfällig. So können Algorithmen, die auf historischen Daten basieren, unbewusste Vorurteile (Bias) übernehmen und verstärken. Dies kann zu unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierungen aufgrund von Geschlecht, Alter, ethnischer Herkunft oder anderer geschützter Merkmale führen.

Um Reputationsschäden sowie Schadensersatz- und Entschädigungsansprüche zu vermeiden, sollten Arbeitgeber regelmäßig prüfen, dass es zu keinen Verstößen gegen das AGG kommt.

Höchstpersönlichkeit der Arbeitsleistung

Sowohl im Alltag als auch im Berufsleben wird KI bereits vielfältig genutzt. Fraglich ist, ob der Grundsatz der höchstpersönlichen Arbeitsleistung der Nutzung von KI-Anwendungen entgegensteht. Hierfür dürfte entscheidend sein, ob Beschäftigte unzulässig die gesamte Arbeitsleistung auf eine KI übertragen oder ob die KI-Nutzung einem zulässigen Einsatz eines Hilfsmittels entspricht. In diesem Zusammenhang bestehen noch zu klärende Fragen wie von Vertragsverletzungen, Urheberrechten oder dem Umgang mit der möglichen Preisgabe von Geschäftsgeheimnissen. Arbeitgeber sollten Regelungen zur Handhabung mit KI schaffen und ihre Beschäftigten entsprechend schulen. ■

Veranstaltung beim MAV

Im Februar 2024 fand beim MAV in Kooperation mit der Hagener agentur mark eine Veranstaltung zu Rechtsaspekten des KI-Einsatzes statt.

Rechtsanwalt Prof. Andreas Göbel, Fachanwalt für IT-Recht und Arbeitsrecht sowie Honorarprofessor für IT-Recht und Datenschutzrecht der Fachhochschule Südwestfalen, vermittelte den Zuhörern zentrale Aspekte des Vertrags- und Haftungsrechts.

Eine spannende Frage war in diesem Zusammenhang: Kann die KI schuldhaft handeln? Göbel erläuterte die KI-Verordnung der Europäischen Union sowie den Entwurf der EU-Haftungsrichtlinie.

Die Veranstaltung war Teil der Workshop-Reihe „KI-Guide in der Märkischen Region“.



Der Hagener Rechtsanwalt Prof. Andreas Göbel, Fachanwalt für IT-Recht und Arbeitsrecht, beim Vortrag im Veranstaltungssaal des MAV in Iserlohn.

Entgelttransparenz: Bald ein Thema für alle Betriebe

Am 6. Juni 2023 ist die im Mai beschlossene Richtlinie 2023/970 des Europäischen Parlaments und des Rates zur „Stärkung der Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit durch Entgelttransparenz und Durchsetzungsmechanismen“ in Kraft getreten.



Die Umsetzung der Richtlinie muss bis zum 7. Juni 2026 erfolgen. Wegen der weitreichenden Bestimmungen raten die Juristen des MAV allen Unternehmen und Betriebsparteien, bereits jetzt die Anforderungen zu antizipieren, mit Weitblick die bestehende Vergütungssituation zu prüfen und erforderlichenfalls nach und nach in eine diskriminierungsfreie Struktur zu überführen.

Die Entgelttransparenzrichtlinie verpflichtet grundsätzlich alle Arbeitgeber unabhängig von der Unternehmensgröße beziehungsweise der Beschäftigtenanzahl zu Maßnahmen, die Transparenz und Gleichheit in der Vergütung fördern sollen. Zu den wichtigsten Bestimmungen gehören:

- **Lohntransparenz vor der Einstellung:** Arbeitgeber müssen Bewerbern Informationen über das Anfangsgehalt oder die Gehaltsspanne der ausgeschriebenen Position zur Verfügung stellen. Die Frage nach dem bisherigen Gehalt des Bewerbers soll verboten sein.
- **Recht auf Auskunft:** Arbeitnehmer haben das Recht, Informationen über ihre individuelle Entlohnung und die Durchschnittsgehälter von Kollegen, die gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichten, zu erhalten, aufgeschlüsselt nach dem Geschlecht.
- **Berichtspflichten:** Ab einer Unternehmensgröße von mindestens 100 Beschäftigten gilt eine Berichtspflicht des Arbeitgebers zum innerbetrieblichen geschlechtsspezifischen Lohngefälle, wobei die Richtlinie hier in

Abhängigkeit von der Unternehmensgröße gestaffelte Übergangsfristen bis 2031 vorsieht.

- **Entschädigung:** Die Richtlinie sieht vor, dass Arbeitnehmer, die aufgrund ihres Geschlechts diskriminiert wurden, Anspruch auf Entschädigung haben, ähnlich wie es bei der DSGVO der Fall ist.

Die Umsetzung bringt für Arbeitgeber mehrere Herausforderungen mit sich:

- **Bürokratischer Aufwand:** Die Erfüllung der Berichtspflichten und die Bereitstellung detaillierter Gehaltsinformationen erfordern erhebliche administrative Ressourcen.
- **Datenschutz:** Unternehmen müssen sicherstellen, dass sensible Daten geschützt und nur in erforderlichem Umfang offengelegt werden.
- **Reputation und Unternehmenskultur:** Die Veröffentlichung von Lohnunterschieden kann das Image eines Unternehmens beeinflussen. Es ist daher wichtig, eine transparente und faire Unternehmenskultur zu fördern.

Trotz allem bietet die Entgelttransparenzrichtlinie auch Chancen: Unternehmen, die sich aktiv um Lohngleichheit bemühen, können ihr Image als faire und attraktive Arbeitgeber stärken. Transparente und faire Gehaltsstrukturen können zu einer höheren Zufriedenheit und Motivation der Mitarbeiter führen. ■

Krankheit und Entgeltfortzahlung

Der Krankenstand in Deutschland befindet sich auf einem Rekordniveau. Von rund zehn Prozent berichteten Unternehmen – doppelt so viel wie normal. Dabei nehmen die langen Lohnfortzahlungen zu. Das Thema brennt den Personalverantwortlichen unter den Nägeln. Das zeigte die Resonanz auf das MAV-„Fachforum Arbeitsrecht“, in dem der Arbeitsrichter Klaus Griese anhand neuerer Urteile zu „Krankheit im Arbeitsverhältnis“ referierte.

Beschäftigte haben im unverschuldeten Krankheitsfall sechs Wochen lang Anspruch auf 100 Prozent des Arbeitsentgelts. Hat der Arbeitgeber allerdings ernsthafte Zweifel an der Arbeitsunfähigkeit, kann er den Beweiswert der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (AUB) erschüttern. Dies ist zum Beispiel der Fall, wenn ein Arbeitnehmer kündigt und am selben Tag passgenau eine AUB bis zum Tag des Ausscheidens vorlegt. Auch „plötzliche“ Erkrankungen nach Abmahnung, abgelehntem Urlaubsantrag oder Versetzung können Zweifel an der Arbeitsunfähigkeit rechtfertigen. Auf der anderen Seite ist nicht jede Krankschreibung innerhalb einer Kündigungsfrist anzweifelbar. Es kommt auf den Einzelfall an, so der Arbeitsrichter. Kann der Arbeitgeber das Attest durch Tatsachen erschüttern, liegt die Beweislast beim Arbeitnehmer.

Darlegungslast bei Fortsetzungserkrankungen

Hat der Arbeitgeber bereits in den zurückliegenden zwölf Monaten mehr als sechs Wochen Entgeltfortzahlung für dieselbe Krankheit geleistet, entsteht kein neuer Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Es sei denn der Arbeitnehmer war vor der erneuten AUB mindestens sechs Monate nicht infolge derselben Krankheit arbeitsunfähig, oder seit Beginn der ersten Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit ist eine Frist von zwölf Monaten abgelaufen.

Liegen verschiedene Erkrankungen vor, besteht jeweils ein Entgeltfortzahlungsanspruch von sechs Wochen. Wird die neue Erkrankung jedoch während der bestehenden Arbeitsunfähigkeit attestiert, kann die Fortzahlung auf sechs Wochen beschränkt sein.

Ein neuer Anspruch entsteht erst, wenn die erste Arbeitsverhinderung bereits beendet war. Ein Wochenende dazwischen reicht in der Regel nicht. Bestreitet der Arbeitgeber den Anspruch auf Lohnfortzahlung, muss der Arbeitnehmer Auskunft über die Art seiner Erkrankungen geben.



Arbeitsrichter Klaus Griese (Mitte) mit den Syndikusanwälten des MAV: Dirk Dreesen, Yvonne Filor-Knapwerth, Philipp Albert, Sonja Bendlin (v. l.).

Personenbedingte Kündigung

Eine personenbedingte Kündigung aufgrund häufiger Kurzerkrankungen kommt in Frage, wenn der/die Beschäftigte in den in der Regel zurückliegenden drei Jahren zuvor im Durchschnitt mehr als 30 Arbeitstage pro Jahr arbeitsunfähig war (eine sogenannte negative Zukunftsprognose wird dann indiziert) und die weiteren gesetzlichen Voraussetzungen erfüllt sind. Für eine wirksame Kündigung ist die Durchführung eines BEM (Betriebliches Eingliederungsmanagement) nicht zwingend erforderlich – ohne Durchführung obliegen dem Arbeitgeber in einem Prozessverfahren jedoch nur zusätzliche, unnötige Darlegungs- und Beweislasten.

Eine Kündigung der notorischen „Krankfeierer“ spreche sich im Unternehmen herum und zeige Wirkung, so die Erfahrung des Arbeitsrechtlers. Bei zuverlässigen Arbeitnehmern, die krankheitsbedingt Pech haben, sei eine Lohnfortzahlung ohne Streit dagegen empfehlenswert. Sein Rat: „Holen Sie sich Unterstützung, melden Sie sich bei hohen Krankheitsquoten beim Verband.“ Die Juristen des MAV beraten auch zu diesen Fragen. ■

Vermittlung von **ERA-Fachwissen**

Zwei Jahrzehnte nach Einführung des Entgeltrahmenabkommens (ERA) führt der Generationenwechsel in vielen Betrieben dazu, dass Erfahrungswissen zum Thema ERA „in Rente geht“. Lange Jahre haben die Verbandsingenieure nur firmeninterne ERA-Schulungen durchgeführt. Seit zwei Jahren werden auch wieder firmenübergreifende Seminare angeboten, um den steigenden Qualifizierungsbedarf zu befriedigen.



Im Dezember 2003 haben METALL NRW und die IG Metall das Verhandlungsergebnis des Entgeltrahmenabkommens, eine Weiterentwicklung des Lohn- und Gehaltsrahmenabkommens aus den 1970er Jahren, unterzeichnet. Die Trennung zwischen Arbeitern und Angestellten wurde aufgehoben. Im ERA-Tarifvertrag gibt es einen verbindlichen Rahmen, um Arbeitsaufgaben zu bewerten. Weiterhin bietet der Tarifvertrag die Möglichkeit, die Arbeitsleistung durch Leistungsbeurteilung, Leistungsentgelt oder Zielvereinbarung zu vergüten.

ERA wurde bis zum 1. Oktober 2010 eingeführt. Seitdem ist viel passiert, was für neue Fragen zur Eingruppierung sorgt. Aufgrund des Bologna-Vertrages gibt es heute beispielsweise Bachelor- und Masterabsolventen. Wenn diese Abschlüsse für die übertragene Arbeitsaufgabe notwendig sind, dann können sie unterschiedlichen Fachkenntnisstufen zugeordnet werden. Der typische Bachelorabschluss bedingt eine Regelstudienzeit von sechs oder sieben Semestern. Diese Studiengänge werden der Fachkenntnisstufe 10 zugeordnet.

Die Digitalisierung bringt außerdem neue Aufgaben und geänderte Arbeitsabläufe im Berufsalltag hervor. Seit 2018 werden Ausbildungsinhalte hinsichtlich Digitalisierung und Automatisierung überarbeitet. Hierbei entstehen auch neue Ausbildungsberufe, zum Beispiel der Kaufmann für Digitalisierungsmanagement, die eingruppiert werden müssen.

Der MAV hat eine Veranstaltungsreihe im Programm, mit der alle Aspekte des Themas ERA geschult werden: Tarifliche Grundlagen der Arbeitsbewertung und Eingruppierung sowie Leistungsbeurteilung und Leistungsentgelte.

Die Ingenieure des MAV raten dazu, nachvollziehbare Aufgabenbeschreibungen anzufertigen. So herrscht Transparenz hinsichtlich der übertragenen Arbeitsaufgabe.

Aufgabenbeschreibungen legen fest, was zu tun ist; Leistungsentgelte bewerten, wie es getan wird. Solche Entgelte, Prämien zum Beispiel, setzen eine nachvollziehbare Datenbasis voraus. Unter anderem sollten beispielsweise Rüst- und Fertigungszeiten eindeutig abgegrenzt und Leistungen bestimmten Mitarbeitenden klar zuzuordnen sein. Auch eine zeitnahe Erhebung der Daten ist wichtig. Eine der wichtigsten Fragen ist: Mit welchen vorhandenen Daten kann die Leistung richtig abgebildet werden. Die Wirtschaftlichkeit bei der Erhebung transparenter Leistungsdaten ist ein entscheidender Faktor. ■

Kontakt:

Weitere Informationen geben die Verbandsingenieure des MAV.

Tel.: 02371 82915

Wann scheiden erfahrene Mitarbeiter aus?

Fachkräftemangel und demografische Entwicklung treffen gerade aufeinander. Allerdings ist die Entwicklung erst am Anfang. Immer mehr so genannte "Babyboomer" gehen in Rente. Dadurch verlieren die Unternehmen Know-how, aber auch schlicht Arbeitskraft. Eine frühzeitige Vorbereitung ist wichtig.

Daher bieten die Ingenieure des MAV eine Analyse und Fortschreibung der Altersstruktur im Unternehmen an. So kann man erkennen, wann man sich um eine Nachbesetzung kümmern muss. Für die Nachbesetzung einer Stelle durch Ausbildung kann man oft bis zu fünf Jahre veranschlagen: Zeit für die Ausschreibung der Ausbildungsstelle, die Ausbildung und die Einarbeitung sowie den Wissenstransfer.

Mit einem speziellen Software-Tool der MAV-Ingenieure lässt sich ermitteln, welche Wissensträger das Unternehmen bald verlassen werden. So kann man rechtzeitig überlegen, welche Beschäftigten dieses Wissen in der verbleibenden Zeit noch erwerben könnten (etwa über Tandemmodelle, altersgemischte Teams und so weiter).



Welche Daten für die Analyse aus den Firmen-Datenbanken extrahiert werden müssen, wissen die MAV-Ingenieure. Das Vorgehen ist vergleichsweise einfach und erlaubt übersichtliche Demografie-Prognosen zur schnellen Orientierung. Weitere Schlüsse können dann gezogen werden, wenn man die Datenbasis eingehender analysiert. ■

Lässt sich Schichtarbeit attraktiver machen?

Mehrmals im Jahr kommt das Netzwerk Personalarbeit des MAV zusammen. Personalverantwortliche treffen sich in wechselnden Mitgliedsbetrieben, um Fragen aus dem Arbeitsalltag zu diskutieren. Juristen des Verbandes geben arbeitsrechtliche Impulse. Ein informativer Firmenrundgang rundet das Angebot ab.

Zur Service-Qualität des MAV gehört es, besonders relevante Themen gegebenenfalls weiter zu vertiefen. So kam es zu einer Sonderveranstaltung am 29. August 2024. Mitglieder des Netzwerks Personalarbeit hatten die Frage aufgeworfen, wie Schichtarbeit vor dem Hintergrund des zunehmenden Fachkräftemangels attraktiver gemacht werden kann.

Die Ingenieure des MAV luden den Arbeitswissenschaftler Veit Hartmann vom ifaa – Institut für angewandte Arbeitswissenschaft e. V. in Düsseldorf ein. Hartmann weiß als Experte, dass Schichtarbeit in Deutschland seit zwanzig Jahren fast unverändert verbreitet ist. Trotzdem lohnt es sich zu prüfen, ob bestimmte Stellschrauben justiert werden können. Kann die Besetzungsstärke bei bestimmten Schichten reduziert werden? Welche Arbeitsinhalte müssen zwingend nachts erledigt werden? Wie lassen sich Einsatzpläne attraktiver umsetzen? Bei solchen Fragen liegt der Wert des Netzwerks Personalarbeit auch im fachlichen Austausch der Mitglieder untereinander. ■

Erkenntnisse mit **Praxiswert**

Prof. Dr.-Ing. Klaus-Michael Mende von der Fachhochschule Südwestfalen führt Abschlussprojekte von Studierenden in Unternehmen durch. Durch seine Verbindung zum Märkischen Arbeitgeberverband bearbeitet er Themen der Arbeitswirtschaft, sodass ihm immer wieder der Brückenschlag von der Wissenschaft in die Praxis gelingt. Mitunter werden die Absolventen gleich von den Betrieben übernommen.



Prof. Dr.-Ing. Klaus-Michael Mende, Florian-Alexander Stracke, Michael Wekker, Werksleiter bei der Knauf Interfer Cold Rolling GmbH (v.l.n.r).

Energieeinsparung durch Abwärme

Florian-Alexander Stracke, Student des Maschinenbaus, hat bei der Knauf Interfer Cold Rolling GmbH in Iserlohn untersucht, welche Möglichkeiten zur Energieeinsparung die Nutzung von prozesstechnischer Abwärme eröffnet. Das Prozessabgas der Anlagen bei Knauf Interfer ist so heiß, dass die Temperatur für verschiedene Einsatzzwecke genutzt werden kann. Florian-Alexander Stracke hat sie alle geprüft.

Wärmeübertrager in den Abgasrohren erhitzen Wasser, das in der Galvanik eingesetzt werden kann, so das erste Szenario. Oder: Ein Abwärmekraftwerk erzeugt Strom, der dann im Unternehmen zur Kostensenkung beiträgt.

Darüber hinaus wäre eine Bereitstellung von Fernwärme für den umliegenden Einzelhandel oder Privathaushalte denkbar. Und schließlich wäre auch eine Hallenbeheizung oder -kühlung mit der Wärmeenergie der Abgase möglich.

Der Wert von Strackes Analyse liegt unter anderem in der Erkenntnis, dass sich aktuell nicht alle untersuchten Modelle rechnen. „Langfristig ist die betriebsinterne Stromerzeugung am nachhaltigsten und aus technischer Sicht zu empfehlen“, so Stracke. „Dieses Konzept weist die größten Einsparpotenziale auf.“ Auf Interesse bei den Firmenvertretern stieß auch die Wassererhitzung für die Galvanik. Sie nahmen aus der Arbeit wichtige Impulse für die Unternehmenspraxis mit.

Optimierung von Durchlaufzeiten

Rund 100.000 Tonnen Blankstahl werden im Ziehwerk Plettenberg jährlich durch Kaltumformen zu Rund- und Profilstäben verarbeitet. Ein wesentlicher Faktor zur Preiskalkulation und Planung ist dabei die Zeit, die für die Produktion der kundenindividuellen Aufträge bis zum Versand benötigt wird. Um die Effizienz und Genauigkeit zu erhöhen, analysierte Atakhan Serter die Abläufe. Der Student der Fertigungstechnik erstellte im Rahmen seiner Bachelorarbeit eine Berechnungsgrundlage zur Ermittlung der Durchlaufzeiten.

Neben der reinen Bearbeitungszeit beeinflussen Rüstzeiten, in denen die Anlage stillsteht, ebenso wie Transport- und Wartezeiten oder Störungen die Durchlaufzeit. Für seine Bachelorarbeit hat Serter diese Zeiten akribisch erfasst. Bei durchschnittlich drei Rüstvorgängen am Tag, so das Ergebnis der Analyse, summieren sich die Stillstände zu beträchtlichen Zeitanteilen. Diese können durch Optimierungen als zusätzliche Produktionszeit genutzt werden.

Um effizienter zu werden, entwickelte Serter zwei Verbesserungsvorschläge. Zum einen schlägt er ein Betriebsdatenerfassungssystem vor, das eine automatisierte Datenerfassung und eine Echtzeitüberwachung der Ziehanlagen ermöglicht. So könnten Stillstandzeiten frühzeitig erkannt und minimiert werden. Zum anderen empfiehlt Serter die Anwendung von SMED (Single Minute Exchange of Die / Werkzeugwechsel im einstelligen Minutenbereich), eine bei Toyota entwickelte Methode zur Minimierung von Umrüstzeiten.

Die Umsetzung seiner Arbeit kann Serter vor Ort täglich mitverfolgen. Im Ziehwerk Plettenberg war man von der Leistung des 29-Jährigen so überzeugt, dass er direkt eingestellt wurde.



Arnold Lenz, Vorarbeiter Produktion im Ziehwerk, Lars Romanowski, stellv. Betriebsleiter, Atakhan Serter, Thomas Schaumann, Geschäftsführer, Prof. Dr.-Ing. Klaus-Michael Mende, Jochen Armbrrecht, Betriebsleiter (v.l.n.r.).

Einsparpotenziale durch Roboter

Durch Automatisierung werden Herstellungsprozesse günstiger – ein wichtiger Aspekt im internationalen Wettbewerb. Dass das nicht nur für aufwändige Produktionsstraßen gilt, sondern auch im Kleinen funktioniert, zeigte Maximilian Fries bei der Firma Möhling in Altena. Der Student des Wirtschaftsingenieurwesens erstellte in dem Unternehmen seine Bachelor-Arbeit. Er ermittelte Einsparpotenziale durch den Einsatz eines kollaborierenden Roboters.

Fries untersuchte die Montage von Gleitlagern bei Möhling. In der Automobilproduktion wird das entsprechende Bauteil für die Neigung von Sitzen 100.000-fach eingebaut. Bisher wurde die Gleitlager-Montage bei Möhling händisch durchgeführt. Der Montage- und Prüfprozess verursachte den größten Anteil der Kosten.



Maximilian Fries (l.), Dipl.-Ing. Michael Standop, Prokurist und Technischer Leiter bei Möhling (Mitte), sowie Prof. Dr.-Ing. Klaus-Michael Mende präsentieren den kollaborierenden Roboter bei Möhling.

Fries entwickelte stattdessen ein Robotersystem – inklusive der Prüfvorgänge zur Qualitätssicherung – und rechnete nach: Schon nach anderthalb Jahren machte sich die Investition bezahlt. Für die Zeitdauer von sechs Jahren wies er einen sechsstelligen Gewinn durch die Umstellung aus. Ein weiterer Vorteil ist, dass der Roboter relativ einfach auf weitere Produkte und Anlagen übertragen werden kann. „Daher“, so Fries, „ist er gut für mittelständische Betriebe geeignet“. Sehr angetan von der Arbeit war Dipl.-Ing. Michael Standop, Prokurist und Technischer Leiter bei Möhling. Er setzt darauf, von den Erkenntnissen zukünftig im Betrieb zu profitieren. ■

Kontakt:

Interessenten für ähnliche Projekte wenden sich bitte an die Abteilung Arbeitswirtschaft des MAV: **Tel.: 02371 82915**

Leistungen des Mittelstandes

Diese Internet-Seiten des MAV geben den heimischen Unternehmern eine Plattform: Das Blog unter der Adresse www.maerkische-industrie.de beschreibt Herausforderungen und Leistungen des Mittelstandes. Hier ein „Best of“ der Geschichten aus den vergangenen zwölf Monaten. Nachlesen ausdrücklich erwünscht!



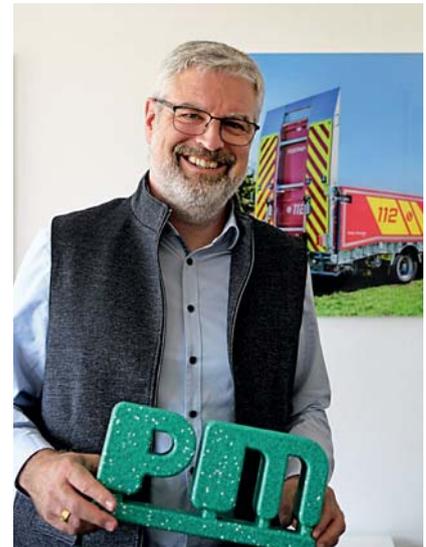
Bernd Jesorke:
„Großes fängt nicht
im Kleinlichen an“

Nachhaltigkeit und Lieferketten-sorgfalt liegen im Eigeninteresse von Unternehmen – warum nicht auch ein wenig mehr in ihrer Eigenverantwortung, fragt sich Bernd Jesorke, Geschäftsführer der Knauf Interfer Cold Rolling GmbH in Iserlohn, mit Blick auf eine überbordende Bürokratie. Um die Formen und Formate seiner Stähle möchte er sich kümmern, weniger um Formulare und Formalien. Die Knauf Interfer Cold Rolling GmbH gehört zum Stahlbereich der Knauf Interfer Gruppe.



Dennis Böhm:
„Wir sind energetisch
,vor der Welle‘ “

Dennis Böhm hat 2019 zusammen mit seinem Vater einen traditionsreichen Kunststoffproduzenten in Neuenrade übernommen. Heute kann der 32-jährige Geschäftsführer in doppelter Hinsicht als gutes Beispiel dienen: für eine erfolgreiche Unternehmensnachfolge und für nachhaltiges Wirtschaften. Sein Plan: Bis zum Jahresende soll die Böhm Plast-Technology GmbH energetisch zu hundert Prozent „grün“ sein.



Tobias Müller:
Der Chancen-
Versteher

Die „Krise“ ist in aller Munde. Manche Beobachter sprechen gar von einer Deindustrialisierung Deutschlands. Angesichts dessen kann es Mut machen, auch einmal auf die Leistungen des heimischen Mittelstandes zu blicken. Die Paul Müller GmbH aus Balve beispielsweise hat mit der Marke Paul Müller Safety einen völlig neuen Markt erobert. Geschäftsführer Tobias Müller sorgt sich zwar auch angesichts von Bürokratiebelastung und Fachkräftemangel. Vor allem aber erzählt er eine interessante Geschichte von Unternehmergeist und Innovationskraft.



Holger Hoffmann:
 „Der Mittelstand ist
 Kämpfen gewohnt!“

„Deutschland muss dringend gegen die momentan schlechte Stimmung anarbeiten, damit das Land seine führende Stellung nicht weiter einbüßt“, mahnt Holger Hoffmann. „In der Politik wird zu viel ideologisch entschieden. Das ist weder nachhaltig noch zielführend.“ Klare Kommunikation, Aufbruchstimmung, Vertrauen – das sei jetzt eigentlich wichtig, sagt der Geschäftsführer. Mit diesen Zutaten bringt er selbst seit 2020 das Unternehmen Bever & Klophaus in Schwelm wieder auf Kurs.



Dr. Bodo Reinke:
 „Wir sind eine
 Integrationsfabrik“

Dr. Bodo Reinke ist Geschäftsführer der Walzwerke Einsal GmbH in Nachrodt-Wiblingwerde. Im Handelsblatt-Ranking „Unternehmen mit der besten Ausbildung 2023“ wurde sein Unternehmen in der Kategorie 100 bis 500 Beschäftigte als einer der besten Ausbildungsbetriebe in Deutschland ausgezeichnet. Grund genug, mit ihm einmal über die Themen Ausbildung und Fachkräftemangel zu sprechen.



Marc Schneider:
 Aus dem Konzern zurück
 in den Mittelstand

Raus aus dem Konzern zurück in den Mittelstand – das ist für die oso precision GmbH in Plettenberg der richtige Weg mit Blick auf Transformation und Standortsicherung. „Wir glauben daran, etwas bewegen zu können“, sagt Marc Schneider, der das Unternehmen im November 2022 gemeinsam mit Mustafa Oualkadi und Michael Ostermann in einem Management-Buy-Out übernommen hat. Die Geseuschmiede, 1864 von Friedrich Brockhaus gegründet, gehörte seit 2017 zur österreichischen Frauenthal-Gruppe. Unter dem neuen Namen oso precision steht das jetzt wieder inhabergeführte Unternehmen für eine eigene DNA.

Erfolgreiche Social-Media-Kampagne

Der Märkische Arbeitgeberverband hat vom 12. März bis 31. Mai 2024 eine bezahlte Instagram-Kampagne durchgeführt, um junge Menschen für eine Ausbildung in der Metall- und Elektro-Industrie zu begeistern. Mit beachtlichem Erfolg.



Sie stehen hinter der Kampagne der Metall- und Elektro-Industrie im Verbandsgebiet: Armin Skladny von IW Medien (I.), der beim Jahresempfang der Initiative SCHULEWIRTSCHAFT „What about ME“ erläuterte, MAV-Bildungsreferentin Annette Tilsner und Dr. Andreas Weber (r.), Leiter Öffentlichkeitsarbeit & Bildung beim MAV. 2.v.r.: Thomas Haude, Prokurist der Wirtschaftsförderung Iserlohn. Er stellte beim Jahresempfang die Ausbildungsmesse KARRIERE IM MK vor.

Die Zielgruppe der Kampagne bestand hauptsächlich aus jungen Menschen, die sich für Ausbildungs- und Studiemöglichkeiten interessieren. Diese wurden durch gezielte Werbeanzeigen in Form von Bild- und Videoanzeigen angesprochen. Besonderheit war der regionale Charakter der Kampagne. Die Zielgruppe umfasste etwa 250.000 Nutzer – ausschließlich im Verbandsgebiet des MAV.

Ziele waren die Steigerung der Reichweite und die Generierung von Website-Besuchen auf der Internetseite www.zukunftsindustrie.de. Die Kampagne erreichte 192.106 Nutzerkonten, was 67 bis 80 Prozent der Zielgruppe ausmacht, und erzielte 964.979 Impressionen. Mit insgesamt 4.220 Klicks aus der Region lag die Kampagne über den Erwartungen.

Anlass für die Werbeaktion war ein Relaunch: „What about ME – Steig ein in die Zukunftsindustrie“ – unter dieser Marke hatte die Metall- und Elektro-Industrie

Anfang des Jahres ihre neue Image- und Berufsinformationskampagne rund um die berufliche Ausbildung in der M+E-Industrie gestartet. Im Mittelpunkt steht das Karriereportal www.zukunftsindustrie.de, das potenzielle Arbeitgeber und Bewerber über eine Firmendatenbank zusammenbringt. Vertreten sind unter anderem zahlreiche MAV-Mitgliedsbetriebe. Ebenso beantwortet das Portal Fragen zu Geld, Weiterbildung und Karriere-möglichkeiten.

Ziel ist es, Schülerinnen und Schüler sowie potenziellen Studienabbrechern, aber auch Eltern, Pädagogen und berufsberatenden Einrichtungen Orientierung zu bieten und eine Übersicht über die breit gefächerten Arbeitsfelder in der M+E-Industrie zu verschaffen. Der MAV hatte „What about ME“ gleich nach dem Start beim Neujahrsempfang der Initiative SCHULEWIRTSCHAFT in Iserlohn vorgestellt. ■

Günstige Weiterbildung

Die Ausbildungsgesellschaft Mittel-Lenne, ein Unternehmen des Märkischen Arbeitgeberverbandes, bietet eine maßgeschneiderte Teilqualifizierung (TQ) zum Maschinen- und Anlagenführer an, um Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Mitgliedsbetriebe sowie aus Unternehmen der Region weiterzubilden.



Manuela Schenk und Ali Ahmadi an ihrem ersten Tag der TQ in einem Schulungssaal der Ausbildungsgesellschaft Mittel-Lenne.

Die Schulungsböcke führen zu einem anerkannten Berufsabschluss bei der IHK. Das TQ-Programm ist in Module unterteilt, die eigenständig absolviert werden können. Sie decken Bereiche wie Metallverarbeitung, konventionelle maschinelle Zerspanung, thermische Trenn- und Fügeverfahren sowie Steuerungstechnik, Hydraulik und Elektropneumatik ab. Jedes Modul dauert drei Monate, gefolgt von einer einmonatigen Praxisphase im Unternehmen. Insgesamt kann die Qualifizierung bis zu 16 Monate dauern, wobei die Reihenfolge und der Zeitpunkt der Module flexibel gewählt werden können. Angeboten wird sie an den Standorten Letmathe und Plettenberg.

Attraktive Fördermöglichkeiten

Ein Vorteil der TQ liegt in der finanziellen Förderung durch die Arbeitsagentur. Unter bestimmten Voraussetzungen können diese Maßnahmen vollständig gefördert werden, das heißt, die Unternehmen können einen Lohnkostenzuschuss bis zu 100 Prozent und zusätzlich die kompletten Ausbildungskosten erhalten. Dies bietet sowohl den Unternehmen als auch den Beschäftigten eine erhebliche Entlastung. Durch die praxisnahen Schulungen können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre Fähigkeiten direkt im Arbeitsalltag anwenden.

Erster Kunde in Plettenberg ist die Neuenrader Drahtwerk Elisental W. Erdmann GmbH. Das Unternehmen hat gezielt zwei Personen aus dem Betrieb angesprochen.

Personalleiter Christof Bergmann erläutert: „Die TQ der Ausbildungsgesellschaft gibt uns eine sehr attraktive Möglichkeit, sie genau für unsere Bedürfnisse weiterzubilden und ihnen einen Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf zu ermöglichen. Dies steigert auch das Selbstwertgefühl.“ Manuela Schenk und Ali Ahmadi haben bisher keine abgeschlossene Ausbildung in der Metall- und Elektro-Industrie und bekommen nun fundiertes Fachwissen. Sie erhoffen sich, für ihre Arbeit „Dinge zu lernen, die wir noch nicht kennen, und neue Erfahrungen zu machen“. Start war am 1. August 2024.

Überbetriebliche Ausbildung

Die Ausbildungsgesellschaft führt darüber hinaus überbetriebliche Ausbildung in 19 Ausbildungsberufen und mehr als 30 Fachrichtungen für fast 200 Unternehmen durch. Seit der Gründung 1927 wurden nahezu 10.000 Personen in eine Berufsausbildung begleitet. In Letmathe und Plettenberg stehen 3.600 und 2.400 Quadratmeter Ausbildungsfläche zur Verfügung, einschließlich modernster Technik: von Werkbankarbeitsplätzen und modernen CNC-Fräsmaschinen über Robotik bis hin zu Schulungsplätzen für Elektro-/Steuerungstechnik sowie Hydraulik und Elektropneumatik. ■

Weitere Informationen:
www.abg-mk.de



Impulse für die Ausbildung



- > Berufliche und betriebliche Weiterbildung für Fach- und Führungskräfte
- > Seminare für Betriebsratsmitglieder und Jugend- und Auszubildendenvertreter
- > Planspiele für Betriebsrätinnen und Schüler
- > Fortbildungen für Lehrer
- > Zertifikatslehre
- > Projekte zu

Die Veranstaltungsreihe „Themenkreis Ausbildung“ des Märkischen Arbeitgeberverbandes bietet Ausbildern vielfältige Gelegenheiten zur Weiterbildung und Vernetzung.

Von der Themenfindung über alternative Rekrutierungspotenziale bis hin zu innovativen Technologien und Ausbildungsmodellen – die Veranstaltungen sind darauf ausgelegt, Ausbilder bei ihren täglichen Herausforderungen zu unterstützen und neue Impulse sowie praxisorientierte Lösungen zu bieten.

Peter Wiecek, gewerblich-technischer Ausbildungsleiter bei der ZF Industrieantriebe Witten GmbH, gab einen Einblick in die Praxis.

Workshop zur Themenfindung

Nach der coronabedingten Pause wurde der Themenkreis Ausbildung wiederbelebt. Anfang September 2023 veranstaltete der MAV einen Workshop zur Themenfindung für die Veranstaltungsreihe. Er bot den Ausbildern aus den Mitgliedsunternehmen die Möglichkeit, ihre drängenden Themen zu äußern und sich aktiv zu beteiligen. Dies ermöglicht dem MAV, gezielt auf die Bedürfnisse der Ausbilder einzugehen. Darüber hinaus diente die Veranstaltung dem Erfahrungsaustausch und der Stärkung der Netzwerkarbeit.

Unbekannte Potenziale für den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt

Mitte November 2023 fand eine Informations- und Netzwerkveranstaltung unter dem Titel „Unbekannte Potenziale für den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt“ statt. Angesichts des Fachkräftemangels wurden alternative Potenziale für zukünftige Mitarbeiter beleuchtet. Ausbilder und Personalverantwortliche erhielten Einblicke in die Integration internationaler MBA-Studierender, ukrainischer Geflüchteter, Menschen mit Behinderungen und Langzeitarbeitsloser in den

Arbeitsmarkt. Experten boten kurze Impulsvorträge und standen für den freien Austausch und Gespräche zur Verfügung.

Networking mit Schulen

Der Jahresempfang SCHULEWIRTSCHAFT beleuchtete Anfang Februar in seinem Vortragsprogramm Hintergrundthemen der Berufsausbildung wie auch neue Initiativen der Metall- und Elektro-Industrie. Ausbilder hatten die Möglichkeit, sich mit Vertretern aus Schulen auszutauschen, wertvolle Netzwerke zu knüpfen und aktuelle Entwicklungen zu diskutieren. Das Treffen zum Jahresbeginn soll dauerhaft etabliert werden.

KI in der Ausbildung

Das Thema Künstliche Intelligenz nimmt in den Industrieunternehmen immer mehr Raum ein – auch in der Ausbildung. Deshalb kamen Anfang Juli 2024 Ausbilderinnen und Ausbilder sowie Lehrkräfte aus Berufsschulen ins Verbandsgebäude, um auf diese Thematik im Ausbildungsalltag vorbereitet zu werden.

Referenten und Experten des Bildungswerks der nordrhein-westfälischen Wirtschaft (BWNRW) sowie des Fraunhofer-Instituts für Intelligente Analyse- und Informationssysteme schnitten Trendthemen an, gingen intensiv auf Future Skills, Chat-Bots und ChatGPT 4 ein und lieferten somit einen konkreten Mehrwert für die Teilnehmer. Neben einer theoretischen Einführung in das Thema gab es auch Hilfestellungen für das so genannte Prompting, also das Interagieren mit Künstlicher Intelligenz.

Peter Wiecek, gewerblich-technischer Ausbildungsleiter bei der ZF Industrieantriebe Witten GmbH, gab einen Einblick in die Praxisanwendungen bei ZF. Er hatte einige Veranstaltungen aus dem NETZWERK Q 4.0 in NRW besucht und konnte in seinem Bereich die Einführung von KI bereits umsetzen. Seine Erfahrungen erläuterte er in einem Interview mit Dr. Wasilios Rodoniklis vom BWNRW. Angebote aus dem „NETZWERK Q 4.0“ rundeten die Veranstaltung ab.

Besuch im Immersive Collaboration Hub

Für den 18. September 2024 hatte die FernUniversität Hagen auf Initiative des MAV zur Besichtigung des neuen Immersive Collaboration Hub eingeladen.



„Unbekannte Potenziale für den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt“: Nach der Veranstaltung gab es Gelegenheit, sich bei den Experten zu informieren.

Hier konnten Ausbilder immersive Technologien wie Virtual Reality (VR), Augmented Reality (AR) und Mixed Reality (MR) entdecken und erproben. Diese Technologien können neue Impulse für die Ausbildung geben. Der MAV gehörte mit zu den ersten Besuchergruppen, die das frisch eingerichtete Zukunftslabor der Hochschule besichtigen konnten.

Veranstaltung zur Ausbildung in Teilzeit

Im Herbst 2024 wird sich der Themenkreis Ausbildung dem Thema „Ausbildung in Teilzeit“ widmen. Die Veranstaltung am 6. November 2024 um 14 Uhr im MAV-Sitzungssaal in Iserlohn richtet sich an Ausbilder, die sich über die Möglichkeiten und Rahmenbedingungen der Teilzeitausbildung informieren möchten. Diese Veranstaltung bietet wertvolle Informationen und praktische Tipps zur Implementierung von Teilzeitausbildungsmodellen und trägt dazu bei, die Ausbildung flexibler und attraktiver zu gestalten. ■

Schule trifft Wirtschaft

Unter der Überschrift SCHULEWIRTSCHAFT bringt der Märkische Arbeitgeberverband Lehrkräfte sowie junge Menschen mit Betrieben und den Themen der Wirtschaft zusammen. Solche Einblicke schaffen Verständnis, sorgen für Interesse und ermutigen zu Bewerbungen um Ausbildungsplätze. Das Spektrum der Aktivitäten war 2023/2024 wieder sehr breit.



Schülerinnen und Schüler einer 10. Klasse besuchten auf Initiative des MAV die Firma Nedschroef in Altena. Herzlich empfangen wurden sie von Ausbildungsleiterin Sabrina Weth und Produktions-Assistent Max Petsching (r.).

MINT-Camp am Ruhrtal-Gymnasium Schwerte

40 Schülerinnen und Schüler nahmen Ende August 2023 am MINT-Camp des Ruhrtal-Gymnasiums Schwerte teil, um die Bedeutung der Mathematik im Alltag zu erforschen. Das von mehreren Sponsoren und dem MAV unterstützte Camp ermöglichte den Jugendlichen, ein Wochenende lang zu experimentieren. Organisiert vom Ruhrtal-Gymnasium, einer zertifizierten MINT-EC Schule, waren Schülerinnen und Schüler aus ganz Nordrhein-Westfalen vertreten.

MAV sponsert Mathematik-Olympiade

Der MAV sponsert die Hagener Stadtrunde der Mathematik-Olympiade, um die mathematischen Fähigkeiten von Schülerinnen und Schülern zu fördern. Insgesamt starteten rund 102 Kinder und Jugendliche, von denen sich 23 für die Regionallrunde qualifizierten. Die Besten wurden Anfang Dezember 2023 mit Preisen ausgezeichnet und vertraten Hagen bei der NRW-Runde in Aachen. Die Olympiade fördert neben mathematischem Wissen auch Kreativität, Durchhaltevermögen und Leistungsbereitschaft.

Mathe-Unterricht mit Praxisbezug

In einem Pilotprojekt, welches durch das Ministerium für Schule und Bildung des Landes NRW und der Mathematikdidaktik der Universität Siegen sowie der Universität zu Köln getragen wurde, ging es darum, technische Herausforderungen aus dem Unternehmensalltag in Mathematikaufgaben für den Unterricht zu übersetzen und junge Menschen so für MINT-Bildung zu begeistern. Im Dezember 2023 wurde der Kooperationsvertrag mit der Zeppelinerschule in Plettenberg unterzeichnet. Der MAV stellte für sein Verbandsgebiet den Kontakt zu einem geeigneten Mitglied her, um den Praxisbezug aus Sicht der Industrie sicherzustellen: Projektpartner aus der Wirtschaft war die Nedschroef Plettenberg GmbH.

Auftakt für das Jahr 2024

Zu einem Jahresempfang lud der MAV seine Netzwerkpartner aus Schule und Wirtschaft Anfang Februar ins Verbandsgebäude ein. Zu zwei Themen begrüßte MAV-Bildungsreferentin Annette Tilsner die Gäste. Zum einen wurde die Gesamtmittel-Kampagne „What about me?“ (siehe Seite 20) vorgestellt. Zum anderen präsentierte Dr. Andreas Weber, Leiter Öffentlichkeitsarbeit & Bildung, die Ergebnisse einer Schülerumfrage, die im Rahmen der Ausbildungsmesse „Karriere im MK“ durchgeführt worden war (siehe Seiten 26/27). Außerdem gab es viel Gelegenheit zum Networking.

Zehntklässler besuchen Nedschroef

Rund 15 Schülerinnen und Schüler der Lenneschule Altena/Nachrodt-Wiblingwerde hatten sich freiwillig gemeldet, um Anfang März 2024 die Nedschroef Altena GmbH zu besuchen. Organisiert durch MAV-Bildungsreferentin Annette Tilsner und Schulleiterin Gudrun Reinecke-Bartelt erhielten sie Einblicke in die Ausbildungsberufe und Betriebsabläufe. Nach dem Rundgang zeigten einige Teilnehmer großes Interesse an einer Ausbildung im Unternehmen.

Volles Haus beim Speed-Dating

Beim Speed-Dating der Gemeinschaftsinitiative in Hagen, bestehend aus MAV, SIHK, EN-Agentur und Agentur für Arbeit Hagen, präsentierten am 16. April 50 Unternehmen ihre Ausbildungsangebote. Rund 300 Jugendliche kamen, um sich über freie Ausbildungsplätze zu informieren und Praktikumszeiten zu vereinbaren. Die Unternehmens-

vertreter zeigten sich äußerst zufrieden mit dem Speed-Dating. Bereits im Februar fanden ähnliche Veranstaltungen auch in Lüdenscheid und Iserlohn statt. Der MAV unterstützt außerdem seit vielen Jahren die Ausbildungsmessen in Hagen und Hemer („Karriere im MK“) sowie neuerdings auch wieder im Ennepe-Ruhr-Kreis.

Digitalisierung in der Ausbildung

Eine Veranstaltung der Ausbildungsgesellschaft Mittel-Lenne, organisiert vom MAV, beleuchtete Anfang Juni 2024 die Digitalisierung in der Metall- und Elektro-Industrie. Lehrerinnen und Lehrer aus der Region erhielten Einblicke in digitale Lehrmethoden wie CNC-Simulationen, 3D-Druck und digitale Verwaltungssysteme. Die Veranstaltung, Teil der Digitalen Woche Südwestfalen, regte die Lehrkräfte dazu an, ähnliche Informationsveranstaltungen auch für Schülerinnen und Schüler anzubieten.



Ausbilder Dennis Fuchs (l.) erläuterte Lehrern aus der Region den Stand der Digitalisierung in der Ausbildungsgesellschaft Mittel-Lenne.

Schülerinnen und Schüler im InfoTruck

Der InfoTruck des MAV bietet Schülerinnen und Schülern Einblicke in industrielle Ausbildungsberufe. Bei Besuchen auf dem Betriebsgelände von Mitgliedsunternehmen können sie die Metall- und Elektro-Industrie kennenlernen. Der Truck tourte im Juni 2024 durch Hagen und den Ennepe-Ruhr-Kreis und ermöglichte den Jugendlichen den Austausch mit „echten“ Azubis. Anfang September folgten dann Termine im Märkischen Kreis. ■

Befragung zu Ausbildungsbetrieben: Was überzeugt Jugendliche?

Was ist Jugendlichen bei der Wahl ihres Ausbildungsplatzes wichtig? Dazu gibt es zahlreiche Studien – in der Regel allerdings auf überregionaler Ebene. Der Märkische Arbeitgeberverband hat eine Umfrage in der Region durchgeführt. Befragt wurden Schülerinnen und Schüler, die die Ausbildungsmesse „Karriere im MK“ 2023 in Hemer besucht haben.

Zwei Themenfelder scheinen die Jugendlichen bei der Wahl des Ausbildungsplatzes stark zu beeinflussen: Gehalt und Karriere, aber auch „ein gutes Gefühl“. Bei der Frage „Welche Aspekte sind dir für die Auswahl eines zukünftigen Ausbildungsbetriebs besonders wichtig?“ entfielen viele Antworten auf „Gutes Gehalt“, „Weiterbildungsmöglichkeiten“ und „Aufstiegsperspektiven“. Starke Ergebnisse erzielten allerdings auch die Antwortvorgaben „Arbeitsplatzsicherheit“, „Das Gefühl, etwas Sinnvolles zu tun“ sowie „Gemeinschaftsgefühl bei der Arbeit“.

Bereits seit Jahren versuchen sich Betriebe gegenüber den Jugendlichen mit Zusatzleistungen zu profilieren. Was aber „zieht“ von diesen Angeboten wirklich? Der berühmte „Obstkorb“ landete bei der Befragung eher auf den hinteren Plätzen. Zu beobachten ist, dass Leistungen im Themenbereich Mobilität gut abschneiden. Dazu gehört die Gewährung eines Dienstfahrzeugs genauso wie das Sponsoring eines Jobtickets.

Wirkungsvolle Informationsquellen

Und welchen Informationsquellen trauen die Jugendlichen, wenn sie mögliche Ausbildungsbetriebe sichten und bewerten? Am meisten vertrauen sie persönlichen Erfahrungen oder dem Rat bekannter Menschen. Eigene Erfahrungen in Praktika sowie Empfehlungen von Freunden und Bekannten sind eindeutig die Spitzenreiter, wenn es darum geht, wie man sich über den zukünftigen Ausbildungsplatz informiert. Darüber hinaus ist der Internetauftritt des Unternehmens dessen wichtigste Visitenkarte.

Persönliche Kontakte sind gefragt

Jugendliche schätzen den persönlichen Kontakt. Sie wollen mit handelnden Personen sprechen, sich aber auch gerne Auge in Auge für einen Job empfehlen. Erstkontakt zum Ausbildungsbetrieb? Am liebsten persönlich. Wie könntest du deinen zukünftigen Arbeitgeber am besten von deinen Fähigkeiten überzeugen? Das klassische Bewerbungsgespräch, Probearbeiten oder ein längeres Praktikum sind hier die klaren Favoriten. Der persönliche Kontakt mit Ausbildern und „echten“

Azubis steht bei den Jugendlichen auch auf einer Ausbildungsmesse hoch im Kurs.

Unentschlossene gewinnen

Auf einer Ausbildungsmesse besteht die Möglichkeit, viele noch Unentschlossene für eine Ausbildung zu gewinnen. Etwa die Hälfte der Messebesucher ist sich noch nicht sicher, ob eine duale Ausbildung für sie infrage kommt. 30 Prozent hingegen wissen das schon.

Verbände und Unternehmensvertreter bedauern bereits seit Jahren, dass das Studium bei Eltern und Jugendlichen häufig als „allein selig machender“ Karriereweg betrachtet wird. Unter den Teilnehmern der Hemerner Umfrage ist das Studium ebenfalls Konkurrent der Ausbildung. Im Studium und in der Ausbildung sehen etwa gleich viele junge Messebesucher für sich optimale Karriereaussichten.

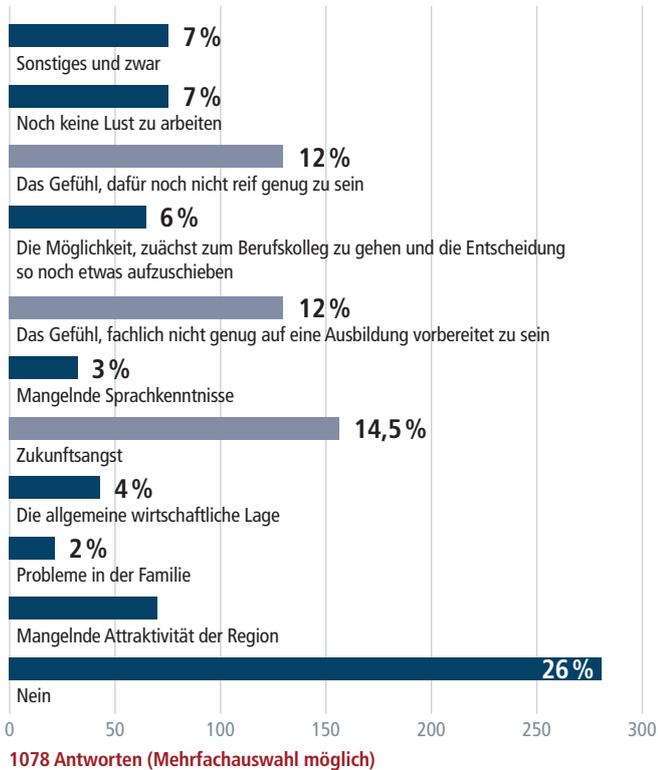
Verunsicherung bei vielen Jugendlichen

Gerade nach der Corona-Krise macht eine Erkenntnis jedoch auch nachdenklich: Einige Jugendliche lassen sich durch Ängste und Zweifel von einem Ausbildungsstart abhalten. Die Mehrheit bejaht die Frage „Gibt es Faktoren, die dich momentan von einer Bewerbung um einen Ausbildungsplatz abhalten?“. Die meistgenannten Gründe lassen aufhorchen: „Zukunftsangst“, „Das Gefühl, noch nicht reif genug zu sein“ und „Das Gefühl, fachlich nicht gut genug auf eine Ausbildung vorbereitet zu sein“. Hier bieten sich für Unternehmen Ansatzpunkte für eine ermutigende, wertschätzende Ansprache.

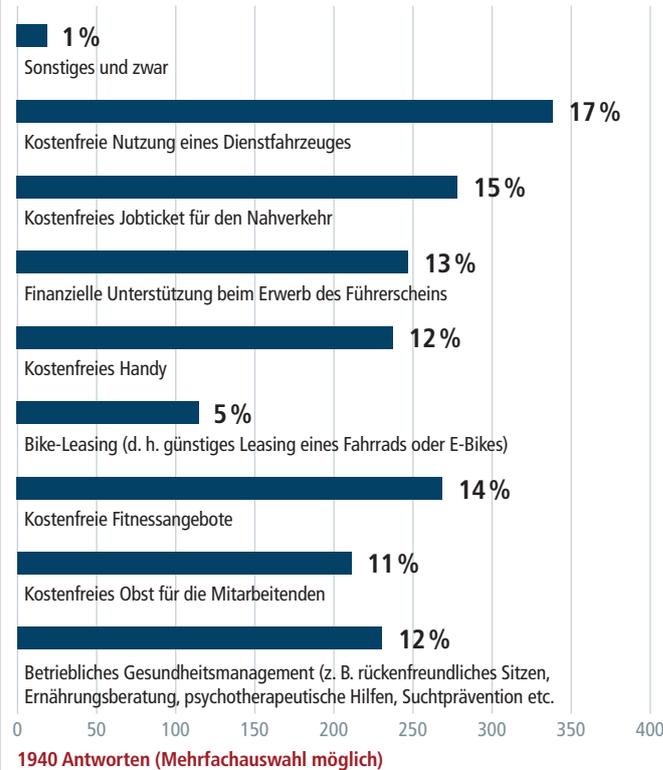
Die Jugendlichen mögen es offensichtlich, gefragt zu sein und umsorgt zu werden. Nur eine sehr kleine Minderheit sieht die zahlreichen derzeit existierenden Angebote zur Berufsorientierung skeptisch. Kein Grund also für Verbände wie den MAV, Institutionen und Unternehmen, hier weniger anzubieten.

An der Befragung nahmen mehr als 600 Schülerinnen und Schüler unterschiedlicher Schulformen teil. Sie wurde von September bis November 2023 durchgeführt. ■

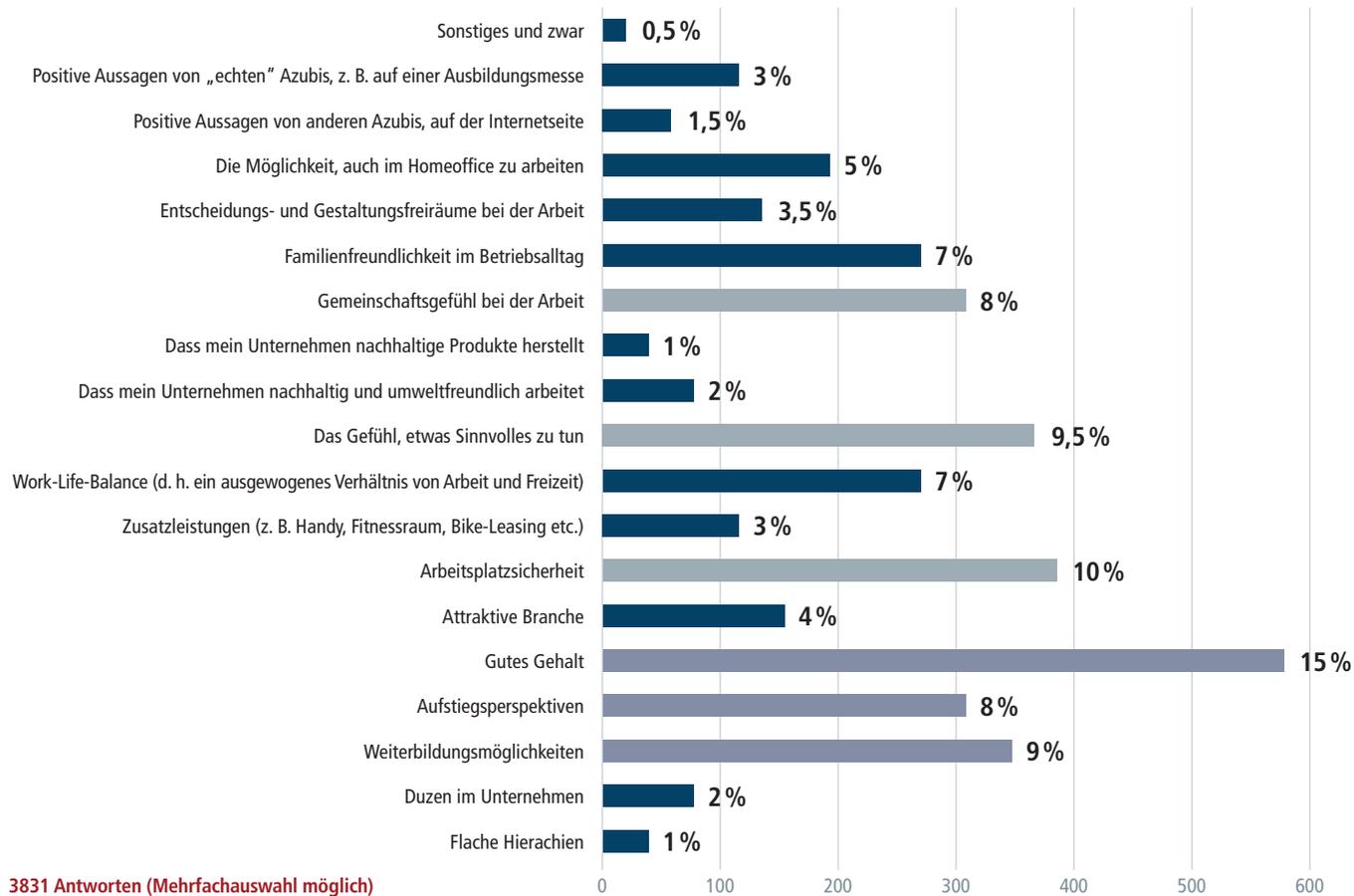
Gibt es Faktoren, die dich momentan von einer Bewerbung um einen Ausbildungsplatz abhalten?



Manche Unternehmen bieten ihren Azubis Zusatzleistungen an. Welche machen für dich einen Ausbildungsplatz attraktiver?



Welche Aspekte sind dir für die Auswahl eines zukünftigen Ausbildungsbetriebes besonders wichtig



Neue Experten für die überbetriebliche Ausbildung

Die Ausbildungsgesellschaft mbH Mittel-Lenne gibt derzeit mächtig Gas: Gleich mehrere neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind an Bord gekommen. Davon profitieren die Qualität der Ausbildung und die Verwaltungsprozesse der überbetrieblichen Ausbildungsstätte an den Standorten Letmathe und Plettenberg. Den Neuen ein herzliches Willkommen!



Andreas Höfels, Jahrgang 1970, ist nun Ausbilder für Zerspanungstechnik in Letmathe. Der gelernte Feinwerkmechaniker-Meister, Fachrichtung Schnitzebau, war zuletzt als Leiter Werkzeugbau in der Industrie tätig.



Benedikt Gawliczek, Jahrgang 1998, ist Ausbilder im Grundlehrgang Metall in Plettenberg. Zuvor war er als Zerspaner im Werkzeugbau tätig. Ausgebildet wurde er als Feinwerkmechaniker, Fachrichtung Maschinenbau.



Jan-Patrick Meinks, Jahrgang 1995, ist Ausbilder für Zerspanungstechnik in Letmathe. Die Ausbildungsgesellschaft freut sich sehr, mit ihm den ehemaligen Werkzeugmechaniker eines Mitgliedsbetriebes (Zapp Precision Metals) als neuen Mitarbeiter begrüßen zu dürfen.



Sven Bartelt, Jahrgang 1997, ist Ausbilder für Elektrotechnik in Plettenberg. Vorher war er als Elektroniker für Betriebstechnik ebenfalls in einem Mitgliedsbetrieb (Kracht Fluid Technology Systems) tätig. Nächstes Jahr wird er voraussichtlich über die Qualifikation als Techniker für Elektrotechnik verfügen.

Die Wechsel aus den Mitgliedsbetrieben in die Ausbildungsgesellschaft wurden in guter, partnerschaftlicher Zusammenarbeit mit den Unternehmen realisiert.



Außerdem verstärkt **Susanne Kleinsorge** die allgemeine Verwaltung in Letmathe. Sie bringt Erfahrung aus dem Vertrieb in einem Industrieunternehmen und im Kundenbindungsmanagement mit. ■

Mehr neue Azubis in Plettenberg und Letmathe

Das ist ein gutes Zeichen in Zeiten des Fachkräftemangels: Die Ausbildungsgesellschaft mbH Mittel-Lenne des Märkischen Arbeitgeberverbandes konnte zum Start des neuen Ausbildungsjahres mehr neue Auszubildende begrüßen als im Vorjahr.



160 Azubis erlernen in Letmathe und Plettenberg klassische „Metallberufe“ der Region. 40 Azubis steigen in die Berufswelt der Elektrotechnik ein, womit erfreulicherweise alle Plätze in der Ausbildungsgesellschaft belegt sind. Der verbleibende Anteil sind sonstige Berufsbilder. Beispiele für Ausbildungsberufe: Elektroniker, Mechatroniker, Verfahrensmechaniker, Fachkraft für Metalltechnik, Maschinen- und Anlagenführer, Werkzeugmechaniker, Zerspanungsmechaniker sowie Technischer Produktdesigner und Werkstoffprüfer.

Berufe mit Zukunft

Prof. Dr.-Ing. Klaus-Michael Mende, Geschäftsführer der Ausbildungsgesellschaft, begrüßte die jungen Menschen, indem er an seine eigene Ausbildung erinnerte, sein Berichtsheft von damals vorzeigte und hervorhob, dass ein respektvoller und wertschätzender Umgang

nach wie vor bedeutsam seien und auch Spaß in der Ausbildung dazugehöre. Er machte den Auszubildenden Mut: „Ich bin mir sicher, dass Sie einen Beruf erlernen, der Zukunft hat, auch in Zeiten von Künstlicher Intelligenz. Facharbeiter wird man weiterhin brauchen.“ Mende dankte den Betrieben der

Region, die ihre Auszubildenden in die überbetriebliche Lehrwerkstatt schicken, für ihr großes Vertrauen. Insgesamt lassen 160 Unternehmen ihre Azubis durch die Ausbildungsgesellschaft schulen. Besonders erfreulich aus Sicht der Verantwortlichen: Darunter sind in diesem Jahr auch zehn Neukunden. ■



Psychische Störungen am Arbeitsplatz

Am 19. Juni 2024 fand im Rahmen des Märkischen Unternehmerforums eine Veranstaltung zum Thema „Psychische Störungen in der Arbeitswelt“ statt.

Dr. Catharina Stahn vom ifaa – Institut für angewandte Arbeitswissenschaft präsentierte aktuelle Erkenntnisse und Handlungsempfehlungen für Unternehmen.



Psychische Störungen sind in der Arbeitswelt keine Randerscheinung mehr. Laut der Deutschen Gesellschaft für Psychiatrie und Psychotherapie, Psychosomatik und Nervenheilkunde (DGPPN) leiden 15,4 Prozent der Deutschen an Angststörungen, 8,2 Prozent an Depressionen und 5,7 Prozent an Störungen durch Alkohol- und Medikamentenkonsum. Diese Zahlen verdeutlichen den erheblichen Einfluss auf die Gesellschaft und besonders auf die Arbeitswelt. „Raus aus der Tabuzone!“, lautete daher Dr. Stahns Plädoyer.

Bedeutung für Arbeitgeber

Unternehmen tragen eine Fürsorgepflicht für die Gesundheit ihrer Beschäftigten, die körperliche und psychische Aspekte umfasst. Erkrankte Mitarbeiter sind oft weniger

leistungsfähig und benötigen Unterstützung. Laut Fehlzeitenreport 2023 betragen die durchschnittlichen Ausfallzeiten aufgrund psychischer Störungen 30 Tage, was zu Produktionsausfällen und finanziellen Einbußen führt.

Die Fehlzeiten aufgrund psychischer Erkrankungen sind in den letzten Jahren stetig gestiegen und belegen mittlerweile den zweiten Platz unter den häufigsten Ursachen für Arbeitsunfähigkeit. Die Techniker Krankenkasse berichtete in ihrem Gesundheitsreport 2024 von einem signifikanten Anstieg der Fehlzeiten wegen psychischer Störungen.

Ursachen und Präventionsmaßnahmen

Die Entstehung solcher Störungen ist komplex und multifaktoriell. Risikofaktoren umfassen gestörte psychosoziale

Entwicklungen, schwerwiegende Erlebnisse und gestörte Stoffwechselprozesse im Gehirn. Die Anfälligkeit eines Menschen für psychische Störungen variiert stark und kann durch Stressoren am Arbeitsplatz verstärkt werden.

Dr. Stahn betonte die Notwendigkeit einer ganzheitlichen Gefährdungsbeurteilung. Arbeitgeber sind gesetzlich verpflichtet, auch die psychische Belastung ihrer Mitarbeiter zu erfassen und zu bewerten. Dabei ist es entscheidend, zwischen psychischer Belastung und Beanspruchung sowie zwischen negativen Beanspruchungsfolgen und psychischen Störungen zu unterscheiden. Belastungen sind die Gesamtheit aller Einflüsse, die von außen auf den Menschen einwirken, während Beanspruchungen die individuellen Auswirkungen dieser Belastungen darstellen.

Handlungshilfen für Unternehmen

Führungskräfte sollten geschult werden, um frühzeitig Anzeichen psychischer Belastung zu erkennen und angemessen zu reagieren. Das ifaa bietet eine praxisorientierte Handlungshilfe an, die Strategien zur Prävention und zum Umgang mit psychischen Belastungen am Arbeitsplatz enthält. Dazu gehören Maßnahmen zur Schaffung einer gesundheitsfördernden Arbeitsumgebung, zur Förderung der psychischen Gesundheit und zur Unterstützung betroffener Mitarbeiter.

Am Ende der Veranstaltung in Iserlohn entstand ein intensiver Austausch, auch unterstützt von Arbeitsmedizinern aus den regionalen Werksarzt-Zentren unter der Dachmarke AR.MED. Das Märkische Unternehmerforum ist das zentrale Weiterbildungsformat des MAV für Geschäftsführer und Führungskräfte aus dem Verband. ■



Rückblick

■ Zur Jahresabschlussveranstaltung 2023 des Unternehmerforums hatte der MAV ins Hotel Dresel nach Rummenohl eingeladen. Leiter Matthias Kampschulte, Mitglied im Vorstand des MAV, bedankte sich bei den Ehrenamtsträgern für ihr Engagement für den Verband. Anschließend heizte Martin Klapheck den Gästen ein: Der Piano-Referent ist der einzige Keynote Speaker, der Menschen durch Live-Musik und gekonnte Rhetorik begeistert. In seinem Vortrag ging es um positives Denken und Handeln.

■ Wie kann ich mit weniger Energieverbrauch mehr für mein Unternehmen erreichen? Das war die Frage des Unternehmerforums im April 2024. Antworten dazu hatte die Effizienz-Agentur NRW (EFA): Referent Matthias Graf ist Ressourceneffizienzberater für mittelständische Unternehmen. Anhand von Praxisbeispielen erhielten die Teilnehmer Handlungshilfen. So konnten sie etwa ihre Treibhausgas-Bilanz erstellen.

■ Der Jahresabschluss des Unternehmerforums liegt zum Zeitpunkt der Veröffentlichung dieser Jahresschrift ausnahmsweise bereits in der Vergangenheit. Aus Anlass des 75. Geburtstages des Grundgesetzes hatte der MAV für den 20. September 2024 zum Besuch einer Veranstaltung mit Ex-Bundespräsident Joachim Gauck ins Parktheater Iserlohn eingeladen.

Veranstaltung März/April 2025

Praxistipps für das Recruiting

Erfolgreiche Personalbeschaffung: Die erfahrene Personalerin Catrin Albert hat für das Bildungswerk der nordrhein-westfälischen Wirtschaft (BWNRW) – Standort Südwestfalen gemeinsam mit Standortleiterin Uta Kressin ein Seminar zu diesem Thema aufgelegt. Sie lenkt den Blick auf neue oder mitunter vernachlässigte Aspekte des Recruitings. Von der Analyse des Personalbedarfs und der Stellenanforderung bis zum Onboarding und der Entwicklung einer attraktiven Arbeitgebermarke gibt die Referentin viele Beispiele aus der Praxis. Der nächste Veranstaltungstermin des

zweitägigen Workshops wird im März/April 2025 in Iserlohn sein. Das BWNRW bietet das Thema auch als interne Firmenveranstaltung für Betriebe an.

Infos und Vormerkung:

Weitere Informationen und Vormerkung zur Teilnahme bei Uta Kressin.

kressin@bwnrw.de

Weiterqualifizierungsmöglichkeiten vorgestellt

Die kostengünstige Weiterqualifizierung von Beschäftigten war das Thema bei zwei Informationsveranstaltungen am 23. Mai 2024 in Plettenberg und am 20. November 2023 in Iserlohn. Dr. Klaus-Michael Mende, Geschäftsführer der Ausbildungsgesellschaft Mittel-Lenne des MAV,

präsentierte die umfangreichen Aus- und Weiterbildungsangebote (siehe auch S. 21) der Ausbildungsgesellschaft. Vertreterinnen der Agentur für Arbeit erläuterten Förderinstrumente wie das Qualifizierungschancengesetz (QCG) und die Berufsberatung im Erwerbsleben (BBiE).

Erfolg des ersten JOBDAY in Hagen



Am 17. April 2024 fand der erste JOBDAY in Hagen an der FernUniversität statt. Etwa 300 Job-Suchende und Personalverantwortliche nutzten die Gelegenheit, sich über freie Stellen und neue Impulse für die Personalarbeit zu informieren. Hagens Oberbürgermeister Erik O. Schulz und Fernuni-Rektorin Ada Pellert eröffneten die Veranstaltung, die mit einer Gesprächsrunde zur Situation auf dem Arbeitsmarkt begann. Der MAV trug mit einem Programmbeitrag zum Thema „Gesundes Arbeiten in alternden Belegschaften“ bei: Christian Mundt von der Mendritzki Holding GmbH & Co. KG (Foto rechts) präsentierte ein Praxisbeispiel. Sein Unternehmen war mit dem Deutschen Demografie-Preis ausgezeichnet worden.

Wissensmanagement im Mittelstand

Am 29. November 2023 startete beim MAV eine Workshop-Reihe zum Thema Wissensmanagement. Vertreter der teilnehmenden Unternehmen äußerten ihren Bedarf an Strategien zur Sicherung von Wissen im Betrieb. In Zeiten des Fachkräftemangels ist es entscheidend, wert-

volles Know-how zu bewahren, insbesondere wenn erfahrene Mitarbeiter den Betrieb verlassen. Die Workshops wurden in Kooperation mit der Hagener agentur mark im Rahmen des Projektes „ATLAS - Automotive Transformationsplattform Südwestfalen“ durchgeführt.

Kreditanforderungen für die Transformation

Die so genannten ESG-Kriterien, also der Umgang mit umweltbezogenen (Environmental), sozialen (Social) und führungsrelevanten (Governance) Fragestellungen im Unternehmen, spielen für Geldgeber eine immer wichtigere Rolle. Der MAV informierte daher am 6. Mai 2024 in Kooperation mit der GWS Gesellschaft zur Wirtschafts- und Strukturförderung im Märkischen Kreis mbH zum Thema „ESG–Kreditanforderungen für die Transformation“.

Referent war Uwe Kleppel, Generalbevollmächtigter sowie Bereichsleiter Firmenkundenbank und Immobilienfinanzierung der Volksbank in Südwestfalen eG. Er gab Auskunft darüber, wie stark ESG-Kriterien schon heute die Kreditvergabe beeinflussen und wie sich Unternehmen im Dialog mit ihrer Hausbank darauf einstellen sollten. Die Veranstaltung wurde im Rahmen des Projektes ATLAS gefördert.

Teambuilding mit den Iserlohn Roosters

Im Oktober und November 2023 führten der MAV und die Iserlohn Roosters wieder eine gemeinsame Aktion durch, um Auszubildende und Ausbilder zusammenzubringen. Der Verein aus der Deutschen Eishockey-Liga stellte Tickets für Heimspiele zur Verfügung, die an Ausbildungsbetriebe verteilt wurden. Horst-Werner Maier-Hunke, Vorsitzender des MAV (Foto, gemeinsam mit Wolfgang Brück, geschäftsführender Gesellschafter der Roosters), betonte die Bedeutung gemeinschaftlicher Erlebnisse für die Bindung von Auszubildenden an ihre Betriebe. 40 Unternehmen nahmen das Angebot begeistert an.



Digitaler Schulterschluss in der Automobilindustrie

Die Automobilindustrie inklusive mittelständischer Zulieferer muss digital mehr zusammenwachsen. Das IT-Netzwerk Catena-X stellt eine Möglichkeit dar: Ein standardisierter Nachweis des CO2-Fußabdrucks, robuste Lieferketten, Batterie- und Produktpässe, Rückverfolgbarkeit und Kreislaufwirtschaft sind Anwendungsfelder für Teilnehmer des Netzwerks. Der Arbeitgeberverband

Lüdenscheid und der MAV informierten am 6. Februar im Rahmen des Projektes „ATLAS – Automotive Transformationsplattform Südwestfalen“ in Zusammenarbeit mit der agentur mark GmbH und der GWS Gesellschaft zur Wirtschafts- und Strukturförderung im Märkischen Kreis mbH über das Projekt. Eingeladen waren Vertreter von Automobilzulieferern im Märkischen Kreis.

Premiere des „Karriere Kick“



Am 24. April 2024 fand in der Sporthalle Hemberg die Premiere des „Karriere Kick“ statt, organisiert von der Stadt Iserlohn und unterstützt vom MAV. 330 Schülerinnen und Schüler ab der 8. Klasse sowie Ausbildungs- und Arbeitssuchende trafen bei einem Tischfußballturnier auf potenzielle Arbeitgeber. 25 Unternehmen, darunter Mitgliedsunternehmen des MAV, präsentierten sich den jungen Teilnehmern. Die Veranstaltung bot eine lockere Atmosphäre, um erste Kontakte zu knüpfen und Informationen auszutauschen.

Azubis werden zu Unternehmern

17 Auszubildende aus sechs Mitgliedsunternehmen des MAV nahmen an einem Planspiel-Seminar teil, das grundlegende Kenntnisse der sozialen Marktwirtschaft vermittelte. Das Seminar fand Mitte April 2024 an der Akademie Biggensee in Attendorn statt und förderte Kreativität, Teamfähigkeit, Kommunikation und Konfliktfähigkeit. Die eigenverantwortliche Arbeit in Kleingruppen über Betriebsgrenzen hinweg stärkte die soziale Kompetenz und das Verständnis für unternehmerische Entscheidungen.



Neuer Info-Tag Arbeitgeberservice

Der MAV hat am 15. April 2024 ein neues Veranstaltungsformat ins Leben gerufen. Zukünftig lädt der Verband gemeinsam mit der Agentur für Arbeit einmal im Jahr zum „Info-Tag Arbeitgeberservice“ ein. Bei der Premiere informierte Stefan Steinkühler, Geschäftsführer Operativ der Agentur für Arbeit Iserlohn,



über die Lage auf dem Arbeitsmarkt im Märkischen Kreis, in Hagen und im Ennepe-Ruhr-Kreis. Die Teilnehmer bekamen insbesondere regional-

spezifische Informationen zur Lage in der Metall- und Elektro-Industrie. Anschließend beschrieb Sabine Bergmann, Teamleiterin Gemeinsamer Arbeitgeberservice der Agentur für Arbeit und des Jobcenters Märkischer Kreis, Programme der Arbeitsagentur zur Unterstützung der Fachkräftesicherung.

Förderung von Fachkräften durch das Deutschlandstipendium

Die Industrie braucht gut ausgebildete Fachkräfte, deshalb engagiert sich der MAV seit vielen Jahren als Sponsor des Deutschlandstipendiums an der Fachhochschule Südwestfalen. Am 9. November 2023 wurden die Stipendiaten im Audimax der FH geehrt.

Das Deutschlandstipendium fördert leistungsstarke Studierende. Der MAV unterstützt mit seinem Beitrag Studierende an den Standorten Iserlohn und Hagen im Bereich Metall- und Elektroindustrie.

Fachwissen aus Kommunikation und Marketing



Am 23. November 2023 fand eine Veranstaltung des MAV zum Thema „Interne Kommunikation & Intranet“ statt. Michael Aust und Wolfgang Fischer (Foto l. u. r.) von IW Medien in Köln erläuterten die Bedeutung effektiver Mitarbeiterkommunikation in Zeiten von Fachkräftemangel und Unternehmenskrisen. Sie stellten Best-Practice-Beispiele für die Nutzung von Intranets vor und diskutierten Softwarelösungen. Am 6. März 2024 ging es dann um das so genannte Storytelling: Wie findet man attraktive Geschichten für die Sozialen Medien oder Kunden- und Mitarbeiterpublikationen? Sollte man auch eine Story über sein Unternehmen oder sein Kernprodukt erzählen? Beide Veranstaltungen waren Teil der Themenreihe „Kommunikation & Marketing“.

Ansprechpartner

Geschäftsführung

Özgür Gökce

Chefsekretariat

Dörte Funk-Horst

Arbeitsrecht

RA Philipp Albert

RAin Sonja Bendlin

RA Harald Dohmen (bis 31.08.2023)

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

Jana Haase

Annette Tilsner

Dr. Andreas Weber

Sekretariat / Verwaltung / Statistik

Sonja Albert

Iris Guite (bis 31.05.2024)

Yvonne King

Anke Knieling-Zimmer

Christiane Stange

Melanie Thurn

Zentrale / Organisation

Thorsten Kahle

Renate Kleen

Sabine Mayer-Jandt

Jan Rutkowski

Buchhaltung

Nicole Reinshagen

Vorstandsmitglieder

Horst-Werner Maier-Hunke

(Vorsitzender)

DURABLE Hunke & Jochheim GmbH & Co. KG
Iserlohn

Dr. Heino Buddenberg

C.D. Wälzholz GmbH & Co. KG
Hagen

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

Dr. Sarah Schniewindt
Schniewindt GmbH & Co. KG
Neuenrade

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

Ehrevorsitzender

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. Mitglieder, die unser Intranet nutzen, erhalten außerdem unsere regelmäßig erscheinende MAV-INFO mit Informationen aus den Bereichen Recht & Arbeitswirtschaft, Tarif sowie Öffentlichkeitsarbeit & Bildung. Bis demnächst also ...

