

Zukunft. Gemeinsam. Gestalten.



**Jahresschrift**

**2025/2026**



**63**

**Ausbildungsgesellschaft  
Mittel-Lenne**



**Bildungszentrum  
für die Metall- und  
Elektroindustrie**

**[www.abg-mk.de](http://www.abg-mk.de)**

Märkischer Arbeitgeberverband e.V.



# Chancen ergreifen



„Die Politik muss ihre Hausaufgaben machen, und wir als Unternehmer müssen es auch.“

Kein Zweifel, die wirtschaftliche Lage ist nicht gut. Das ergab bereits unsere Konjkturumfrage zum Jahreswechsel, und seitdem hat sich nicht wirklich etwas verbessert. Der Iran-Krieg tat ein Übriges. Das Gespenst der Deindustrialisierung geht um – in der Märkischen Region, in Nordrhein-Westfalen und in ganz Deutschland.

Wie kommen wir da raus? Wer das in einem Satz beantworten könnte, würde sicher schnell sehr reich. Aber zwei Dinge sind in jedem Fall klar: Die Politik muss ihre Hausaufgaben machen, und wir als Unternehmer müssen es auch.

Wir brauchen wettbewerbsfähige Energiepreise, eine spürbare Entlastung bei Steuern und Abgaben, einen konsequenten Abbau von Bürokratie und mehr Flexibilität am Arbeitsmarkt. Vor allem aber brauchen wir eines: Verlässlichkeit. Die Autokraten dieser Welt werden da nicht mitspielen. Aber Deutschlands Politiker sollten es tun. Das wünschen wir uns.

Zu unseren eigenen Aufgaben hingegen gehört das Ergreifen von Chancen. Ich lade Sie ein, die Artikel über Künstliche Intelligenz in dieser Publikation zu lesen. Neue Lösungen und Werkzeuge liegen auf dem Tisch. Zeigen wir Neugier! Brechen wir auf in die Zukunft!

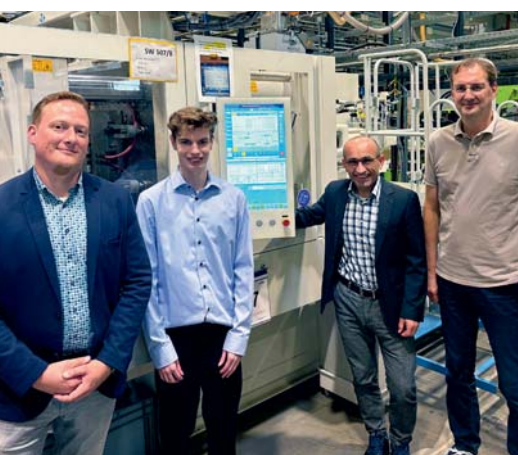
23 Prozent der Teilnehmer in unserer Konjkturumfrage gaben sich ebenfalls nicht dem Pessimismus hin. Sie hatten – durchaus antizyklisch – vor, im Inland verstärkt zu investieren. Diese Prozentzahl ist im Vergleich zum Vorjahr bereits leicht gestiegen, aber es gilt, sie noch weiter zu steigern. Genau diese privaten Investitionen brauchen wir jetzt in Deutschland, damit wieder Wachstum entsteht.

Ein Schlüssel dazu ist: Optimismus! Lassen Sie uns genau den wieder entwickeln und fördern. Vielleicht kann der MAV durch seine Unterstützung für Sie ein winziges Stück dazu beitragen. Es wäre uns eine Ehre.

Ihr  
**Fabian Schmidt**  
Stv. Vorsitzender des Märkischen Arbeitgeberverbandes

# Inhaltsübersicht

## MAV-Jahresschrift 2025/2026



### Auf dem Weg in die **KI-Zukunft**

Künstliche Intelligenz (KI) bleibt für Unternehmen nur ein Schlagwort, bis sie nutzbringend in den Produktionsalltag einzieht. Der MAV hat Mitgliedsbetriebe wiederholt dabei unterstützt, sich auf den Weg der Einführung zu machen.

> 16

### Verband

- 06 Hohe Zufriedenheit mit dem MAV
- 08 Kommunalpolitik ist Standortpolitik
- 10 A45: Ein Stück Normalität ist zurück
- 11 Zurück zu wettbewerbsfähigen Kosten

### Arbeitsrecht

- 12 Aktuelle Entscheidungen im Arbeitsrecht
- 14 Was tun gegen hohe Krankenzahlen?
- 15 Berufung ans Bundesarbeitsgericht

### Arbeitswirtschaft

- 16 Auf dem Weg in die KI-Zukunft

### Öffentlichkeitsarbeit

- 18 Interview mit Julian Yogeshwar
- 20 Studie zu Südwestfalen: die Top-Arbeitgeberregion

### Beruf und Bildung

- 21 Neue Ausbilderin bei der Ausbildungsgesellschaft
- 22 Sprachkenntnisse für Auszubildende
- 23 Projekt mit einer Förderschule
- 24 Jahresauftakt SCHULEWIRTSCHAFT
- 26 SPINNER: Einziges Schulungszentrum in NRW
- 27 Maschinenpark runderneuert
- 28 Hydraulik-Initiative gegründet

### Veranstaltungen

- 30 Risiko Unternehmensnachfolge

#### Titelfoto:

Anlieferung neuer Maschinen am Standort Letmathe der Ausbildungsgesellschaft.



## Kurz berichtet

- 32 KI im Personal-Management  
Warnung vor Cyberkriminalität  
Viele Jubiläen  
Modernisierung des Verbandsgebäudes
- 33 Roosters-Tickets für ausbildende Betriebe  
Neues Gesicht im Verband  
Einblick in die Welt der Industrie  
Kommunikation in der Krise  
Social-Media-Redaktion mit Azubis
- 34 Erste Absolventen einer TQ-Maßnahme  
Anwerbung internationaler Fachkräfte  
Was ist ein Assessment-Center?  
InfoTruck weiter on tour

## Impressum

**Herausgeber:**

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

**Redaktionsschluss:**

1. Mai 2026

**Erscheinungsweise:**

jährlich

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

Dr. Andreas Weber

**Redaktion:**

Jacqueline Fritz  
Hildegard Goor-Schotten  
Marthe Müller  
Dr. Andreas Weber  
Julian Yogeshwar  
ChatGPT  
METALL NRW  
Südwestfalen Agentur

**Fotos:**

Jacqueline Fritz  
Özgür Gökçe  
Hildegard Goor-Schotten  
Bernhard Moll  
Daniel Roth / IW Medien  
Calvin Vorsmann  
Dr. Andreas Weber  
Adobe Stock (© pict rider)  
ChatGPT  
Econ Referenten-Agentur  
FR. u. H. LÜLING GmbH & Co. KG  
Freepik Stocks (© jorfer)  
FRIEDR. ISCHEBECK GmbH  
Georg MENSCHEN GmbH & Co. KG  
Iserlohn Roosters  
Sparkasse Iserlohn  
Südwestfalen Agentur

**Gestaltung und Satz:**

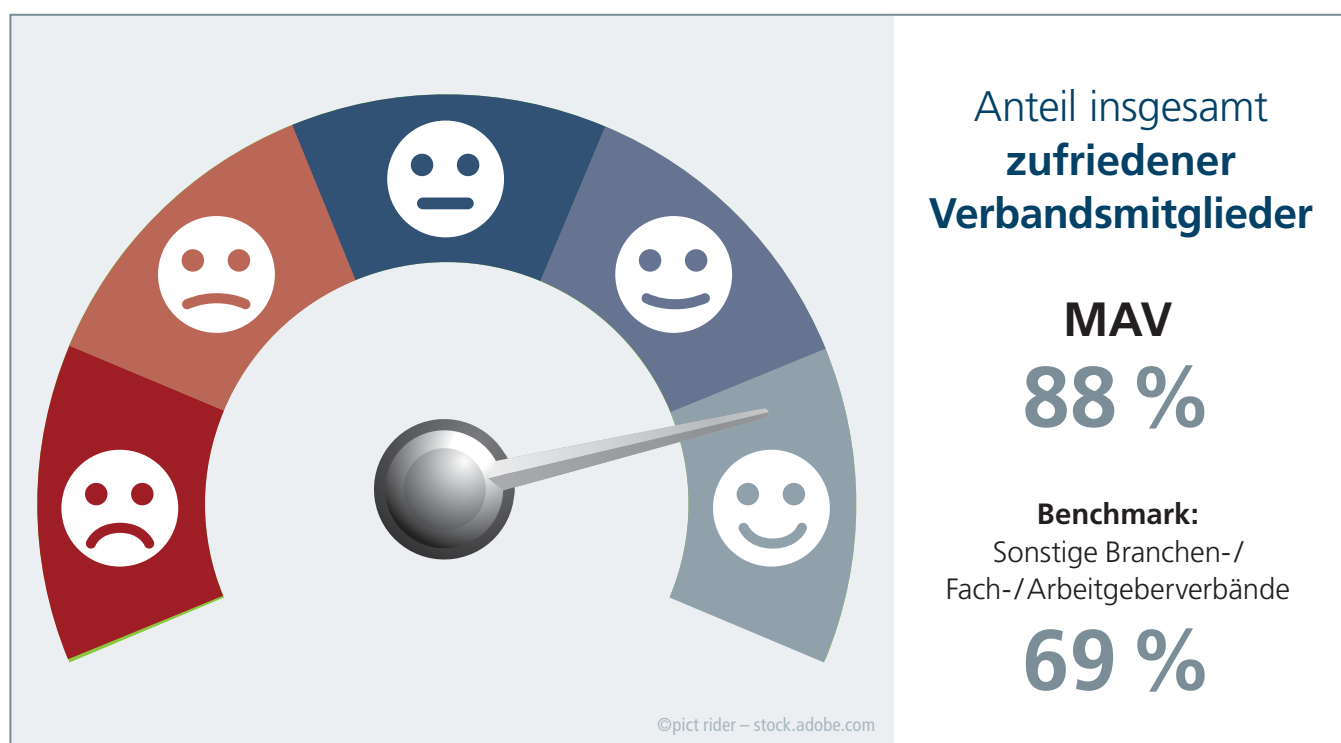
headline:Werbeagentur, Iserlohn  
headlineWerbeagentur.de

**Druck:**

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

# Hohe Zufriedenheit mit dem MAV

Im vergangenen Jahr hat der MAV eine groß angelegte Mitgliederbefragung durchgeführt. Die Ergebnisse lassen belastbare Rückschlüsse darauf zu, wie die Arbeit des Verbandes in den Mitgliedsbetrieben wahrgenommen wird.



Im Rahmen einer Zufallsstichprobe wurden Vertreter von Mitgliedsunternehmen herausgesucht, mit denen dann Interviews geführt wurden, 300 insgesamt. Es beteiligten sich 117 Vertreter des Top-Managements, 64 HR-Verantwortliche, 56 Vertreter des mittleren Managements und 63 Ausbilder. Die telefonischen Interviews konnten in nur einem Monat im Sommer 2025 durchgeführt werden.

Ein Ergebnis: Die Zufriedenheit mit dem MAV ist mit 88 Prozent überdurchschnittlich hoch im Vergleich zu anderen Branchen-, Fach- und Arbeitgeberverbänden. Und das im gesamten Verbandsgebiet. Die Zahlen im Märkischen Kreis sowie

in Hagen und im Ennepe-Ruhr-Kreis unterscheiden sich so gut wie gar nicht.

Auch mit den Beratungsdienstleistungen des Verbands sind die Mitglieder mehrheitlich zufrieden. Dem MAV werden Werte wie Seriosität, Glaubwürdigkeit und Zuverlässigkeit attestiert, seine Mitarbeiter gelten mehrheitlich als freundlich, zuverlässig und kompetent.

Beeindruckend ist auch die Intensität des Austauschs mit dem MAV. Für die Zufallsstichprobe lässt sich auf der Basis der Interviews errechnen, dass die Mitglieder mehr als 11.000 Kontakte pro Jahr zum Verband haben.

Durchgeführt wurde die Mitgliederbefragung durch das Marktforschungsunternehmen 2HMforum. Der Dienstleister analysiert vor allem besonders enge Mitgliederbeziehungen nach dem sogenannten Fan-Prinzip. Fan-Mitglieder sind nicht nur zufrieden, sie identifizieren sich mit dem Verband auch besonders stark und empfinden ihn als einzigartig. Erfreuliches Resultat der Befragung: Mehr als zwei Drittel der MAV-Mitglieder besitzen das Potenzial, zukünftig zu zusätzlichen „Fans“ gemacht zu werden.

Fabian Schmidt und Dr. Lars Ischebeck, die stellvertretenden Vorsitzenden des MAV, haben die Mitgliederbefragung intensiv begleitet.



Für Geschäftsführer Özgür Gökce ist das Ergebnis ein „Spiegelbild unserer täglichen Arbeit“.

Sie sagen: „Die große Zufriedenheit mit dem Verband ist beeindruckend und sie freut uns außerordentlich. Aber wir wollen hier nicht stehenbleiben. Die Befragungsergebnisse werden uns helfen, noch mehr Mitglieder zu echten Fans des MAV zu machen.“

Geschäftsführer Özgür Gökce freut sich gemeinsam mit allen hauptamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Verbands über die guten Bewertungen. „Dieses Ergebnis ist ein Spiegelbild unserer täglichen Arbeit. Danke an alle Kolleginnen und Kollegen.“ ■



Fabian Schmidt, stellvertretender Vorsitzender des MAV, sagt: „Die große Zufriedenheit mit dem Verband freut uns außerordentlich.“



„Ziel ist es“, so Dr. Lars Ischebeck, ebenfalls stellvertretender Vorsitzender des MAV, „nach dem Fan-Prinzip aus Mitgliedern echte Fans zu machen.“

**Die Werte:**

**seriös bis kompetent**

Zustimmung zu Aussagen über den MAV

Der MAV ...



**Mitarbeiter: freundlich, zuverlässig, kompetent**

Zufriedenheit mit den Ansprechpartnern beim MAV im Hinblick auf ...



Mittelwertübersicht: Skala von 0 (stimme überhaupt nicht zu) bis 100 (stimme vollständig zu)

## Hier wird der MAV erlebbar

**Besonders wichtige Kontaktpunkte aus Sicht der Mitglieder**

- Beratung und Unterstützung, Interessensvertretung
- Hauptamtliche Mitarbeiter
- Service- und Dienstleistungsangebot

**Relevante Beratungsfelder**

- Arbeits- & Sozialrecht
- Tarifrecht & -anwendung
- Arbeitswirtschaft (Arbeitszeiten inklusive Entgelt & Vergütung)
- PR/Öffentlichkeitsarbeit, Unternehmenskommunikation

## Professionelle Unterstützung

ZHMforum ist ein international tätiges Marktforschungs- und Beratungsunternehmen in Mainz – mit rund 50 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Seit mehr als 20 Jahren unterstützt es innovative Mittelständler genauso wie multinationale Konzerne auf dem Weg zu mehr Kundenorientierung und emotionaler Kundenbindung.

Ebenso begleitet es mehrere Dutzend Mitgliedsorganisationen jährlich bei der Steigerung ihrer Mitgliederzufriedenheit und emotionalen Mitgliederbindung.

ZHMforum bezeichnet sich selbst als Entdecker des Fan-Prinzips. Fans, wie man sie aus Sport, Kultur und Unterhaltung kennt, sind treu, loyal und engagiert. Dieses Fan-Verhalten gibt es auch im wirtschaftlichen Kontext. Mit dem Fan-Prinzip können Unternehmen und Mitgliedsorganisationen die Mechanismen von Fan-Beziehungen systematisch in ihrem Beziehungsmanagement anwenden.

# „Kommunalpolitik ist Standortpolitik“

Am 14. September 2025 fanden die Kommunalwahlen in Nordrhein-Westfalen statt, am 28. September dann die Stichwahlen. Der MAV bezog im Sinne der heimischen Industrie Position – vor und nach den Wahlen.



Gruppenbild mit Bürgermeistern im Märkischen Kreis. 2.v.l.: Hanno Kempermann von IW Consult. Mitte: Christian Lepping, Geschäftsführer des Arbeitgeberverbandes Lüdenschied (6.v.l.), Landrat Ralf Schwarzkopf und Özgür Gökce (8.v.l.)

Nirgends sind die Auswirkungen von Politik auf Unternehmen so unmittelbar wie „vor Ort“. „Kommunalpolitik ist Standortpolitik“, sagte Fabian Schmidt, stellvertretender Vorsitzender des MAV, in der Pressearbeit und in den Sozialen Medien anlässlich der Kommunalwahlen. Er betonte: „Wir erwarten dabei auch Unterstützung von Bund und Land.“ Unter anderem sei ein bedarfsgerechter Einsatz des Sondervermögens Infrastruktur wünschenswert. Schmidt: „Maßgebliche Anteile des Geldes sollten tatsächlich in der Märkischen Region ankommen.“

## „Wirtschaftsfreundliches Umfeld für den Standort“

Anlässlich der Stichwahl fand im Veranstaltungssaal des MAV eine Podiumsdiskussion zum Iserlohner Bürgermeisteramt statt. MAV-Geschäftsführer Özgür Gökce bezeichnete in seiner Begrüßung die Stichwahl als „Ausdruck gelebter Demokratie“ und zugleich als

„eine Entscheidung über die Zukunft unserer Stadt“: „Als Vertreter der Wirtschaft wissen wir, wie entscheidend ein verlässliches, zukunftsorientiertes und wirtschaftsfreundliches Umfeld für den Standort ist.“

Die Kandidaten Burcu Öcaldi und Michael Joithe setzten anschließend individuelle Schwerpunkte bei den Themen Mitarbeiterkultur bzw. Prozessoptimierung. Kritik gab es vom amtierenden Bürgermeister an der Finanzierung der Kommunen. „Wir sind von Bund und Land kaputtgespart worden“, so Joithe. Er forderte eine Grundfinanzierung der Kommunen statt eines Wirrwarrs an Fördertöpfen. Breiten Raum nahm in der Diskussion das Thema Gewerbeflächen ein. Weitere lokale Themen waren Förderungen durch die REGIONALE, die Zukunft des Schillerplatzes in der Innenstadt und die Weiterentwicklung der Wirtschaftsförderung.

### Kontaktpflege auch nach den Wahlen

Die Pflege wirtschaftspolitischer Kontakte ging auch nach den Wahlen weiter. Zum Abschluss des Kommunalwahl-Jahres trafen sich der MAV und die Arbeitgeberverbände Ruhr/Westfalen (AGV) mit dem Landrat, den aktuellen Bürgermeistern sowie weiteren Vertretern der Kommunen und der Wirtschaftsförderung des Ennepe-Ruhr-Kreises.

Bei dem wirtschaftspolitischen Austausch ging es um Themen wie Breitbandversorgung, die Betreuungsstrukturen für eine bessere Beschäftigungsrate von Frauen sowie die Gewerbesteuerhebesätze. Hanno Kempermann, Geschäftsführer von IW Consult in Köln, der bei dem Treffen einen Impulsvortrag hielt, warb für einen „innovativen Blick“ auf bestehende Brachflächen, die für Gewerbeflächen geeignet sein könnten.

Klar wurde in dem Austausch, dass die Schere zwischen Einnahmen und Ausgaben für die Kommunen immer weiter auseinandergeht. Abgaben und Sozialausgaben belasten die Kassen, es gibt kaum Stellschrauben.

### Spitzentreffen im Märkischen Kreis

Auch im Märkischen Kreis kam es im Januar 2026 zu einem ähnlichen wirtschaftspolitischen Austausch. Der Arbeitgeberverband Lüdenscheid (AGV) und der MAV hatten den neuen Landrat des Märkischen Kreises, Ralf Schwarzkopf, sowie die Bürgermeisterinnen und Bürgermeister und die Wirtschaftsförderung des Kreises eingeladen. Ziel war es auch hier, nach der Kommunalwahl 2025 frühzeitig mit den neu- oder wiedergewählten politischen Verantwortungsträgern ins Gespräch zu kommen.

Özgür Gökce unterstrich die Erwartung der Wirtschaft, dass die öffentliche Verwaltung Planungs- und Genehmigungsverfahren noch stärker digitalisiert und beschleunigt. Nach einer konstruktiven Diskussion über weitere Themen wie Steuerkraft der Kommunen, Höhe der Gewerbesteuerhebesätze, Patentanmeldungen und Kinderbetreuung für Fachkräfte vereinbarten die Verbände und die Spitzen aus Kreis und Kommunen eine Fortführung des engen Austauschs zwischen Industrie und Lokalpolitik. ■



Das Treffen im Ennepe-Ruhr-Kreis. Links: Özgür Gökce; 3.v.l.: Hanno Kempermann; 4.v.l.: Landrat Jan-Christoph Schaberick; 5.v.l.: Lars Bergmann, Hauptgeschäftsführer der AGV Ruhr/Westfalen.



Burcu Öcaldi und Michael Joithe (Mitte) sowie die Vertreter der Veranstalter: MAV, Kreishandwerkerschaft Märkischer Kreis, Wirtschaftsunioren Kreis Junger Unternehmer Iserlohn und Südwestfälische Industrie- und Handelskammer zu Hagen. Dr. Ralf Geruschkat (2.v.l.) moderierte die Podiumsdiskussion zur Stichwahl.



Zur Eröffnung setzte die Südwestfalen Agentur ein Zeichen und ließ einen Lkw mit der Aufschrift „GEHT DOCH.“ über die neue Brücke fahren.

## Ein Stück Normalität ist zurück

Die neue A45-Brücke wurde am Montag, 22. Dezember 2025, feierlich eröffnet – nach einer Bauzeit im Rekordtempo, die bundesweit als außergewöhnliche Ingenieurs- und Organisationsleistung gilt.

Nur etwa vier Jahre nach der überraschenden Sperrung der maroden Rahmedetalbrücke steht nun ein modernes Bauwerk, das Südwestfalen wieder durchgängig erreichbar macht. Der Neubau der Brücke zählt zu den schnellsten Infrastrukturprojekten dieser Größenordnung hierzulande. Die Region wertet das Tempo als Beweis dafür, dass große Projekte in Deutschland möglich sind, wenn Prozesse vernünftig aufgesetzt und Entscheidungen konsequent getroffen werden. Vertreter der regionalen Wirtschaft hatten sich all die Jahre dafür eingesetzt.

Die Sperrung der Autobahnbrücke bei Lüdenscheid im Jahr 2021 hatte für Südwestfalen als eine der Top-Industrieregionen Deutschlands und als industriestärkste Region Nordrhein-Westfalens gravierende Folgen. Das ist nun vorbei. Wieder freige-



**Der MAV war vor Ort durch den stv. Vorsitzenden Fabian Schmidt (Mitte) und Geschäftsführer Özgür Gökçe vertreten. Geschäftsführer Christian Lepping (l.) repräsentierte den Arbeitgeberverband Lüdenscheid.**

geben wurde die Autobahn unter anderem von Bundeskanzler Friedrich Merz und Bundesverkehrsminister Patrick Schnieder, von NRW-Ministerpräsident Hendrik Wüst und Michael Güntner, Chef der Autobahngesell-

schaft. Der MAV war ebenfalls vor Ort durch den stv. Vorsitzenden Fabian Schmidt und Geschäftsführer Özgür Gökçe vertreten.

Fabian Schmidt unterstreicht: „Ein wichtiges Stück Normalität ist zurück. Durch richtig gesetzte Anreize konnte die Bauzeit verkürzt werden. Ich würde mir wünschen, dass bei wichtigen Infrastrukturprojekten zukünftig ähnlich vorgegangen wird.“

Gleichzeitig bleiben große infrastrukturelle Aufgaben bestehen. So müssen die Umleitungsstrecken der vergangenen Jahre saniert werden, ebenso wie weitere Brücken auf der A45 bzw. im Lennetal auf der B236. Um die Belastung für die Region niedrig zu halten, sollte es eine zügige und sinnvolle Abarbeitung der Bauprojekte geben.“ ■

# Zurück zu wettbewerbsfähigen Kosten

Die Wirtschaftslage in der nordrhein-westfälischen Metall- und Elektroindustrie hat sich im Jahr 2025 weiter verschlechtert. Die Produktion ist nach einem Minus von 6,8 Prozent im Jahr zuvor um weitere 3,5 Prozent gesunken. Monat für Monat hat der größte Industriezweig des Landes rund 2.000 Arbeitsplätze verloren.



„Auch die Vorzeichen für das laufende Jahr stehen schlecht“, sagte der Präsident des Verbandes der Metall- und Elektro-Industrie Nordrhein-Westfalen (METALL NRW) Arndt G. Kirchhoff anlässlich einer Vorstandssitzung Anfang März. Die für 2025 ausgewiesenen Zahlen seien Beleg für die tiefe strukturelle Wettbewerbsfähigkeitskrise des Industriestandorts Nordrhein-Westfalen.

In der Tat diagnostizierten 49 Prozent der Teilnehmer auch in der Konjunkturumfrage des MAV zum Jahreswechsel eine schlechte Geschäftslage. Die Auftragslage war angespannt. Es brauche, so Horst-Werner Maier-Hunke, Vorsitzender des MAV bei der Pressekonferenz zur Veröffentlichung der Umfrageergebnisse, dringend mehr Optimismus. Den werde es aber nur geben, wenn es hierzulande Strukturreformen gebe.

Arndt G. Kirchhoff erklärte, Politik und Sozialpartner müssten nun alles unternehmen, was die Konkurrenzfähigkeit der heimischen Industriestandorte stärke, und alles unterlassen, was sie schwäche. Seiner Ansicht nach müsse Deutschland den Anstieg der Lohnzusatzkosten schnellstens stoppen und möglichst umdrehen. „Die Politik muss sich klar machen, dass ein ungebremster weiterer Zuwachs der Sozialbeiträge auf 50 Prozent Mitte der 30er Jahre spätestens dann zu völlig unrentablen Produktionsbedingungen in unserem Land führen wird“, warnte Kirchhoff.

Die Kosten-Wettbewerbsfähigkeit deutscher Industriestandorte und Industriearbeitsplätze müsse dringend wiederhergestellt werden. Hierbei seien auch die Arbeitskosten von großer Bedeutung. In der Metall- und Elektroindustrie seien die Tarifentgelte der Beschäftigten im April um weitere 3,1 Prozent gestiegen. „Für viele Betriebe in Nordrhein-Westfalen ist das schon eine Riesen-Herausforderung, weil die beim Tarifabschluss 2024 von Arbeitgebern und Gewerkschaften für das Jahr 2026 erwartete wirtschaftliche Trendwende mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit ausbleiben dürfte“, so Kirchhoff. Einer Arbeitgeber-Umfrage von Gesamtmetall zufolge plant fast jeder zweite M+E-Betrieb in Nordrhein-Westfalen Personalabbau oder baut bereits aktuell Arbeitsplätze ab. Damit sendeten die Betriebe mehr als nur ein deutliches Warnsignal. ■

Infos zur Lage:



[www.damit-industrie-zukunft-hat.de](http://www.damit-industrie-zukunft-hat.de)

Jahresrückblick:

# Aktuelle Entscheidungen im Arbeitsrecht

Die arbeitsrechtliche Rechtsprechung bleibt in Bewegung – und viele Entscheidungen des vergangenen Jahres betreffen klassische HR-Themen: Recruiting, Kündigungen, Vergütung und Urlaubsansprüche. Beim Fachforum Arbeitsrecht Ende Februar 2026 stellten die Verbandsjuristen Dirk Dreesen und Marthe Müller zentrale Urteile des Bundesarbeitsgerichts (BAG) und der Landesarbeitsgerichte vor.



Gesammelte Fachkompetenz des MAV beim Fachforum Arbeitsrecht in der Schauburg Iserlohn: die Syndikusrechtsanwälte Marthe Müller (l.), Yvonne Filor-Knapwerth (2.v.l.) und Dirk Dreesen (r.) sowie der Verbandsingenieur Frank Schönenberg.

## Recruiting:

### Schwerbehinderte früh einbeziehen

Ein Urteil des BAG vom 27. März 2025 zeigt, wie wichtig formale Schritte im Bewerbungsverfahren sind. Ein Unternehmen hatte eine Stelle zwar in der Jobbörse der Bundesagentur für Arbeit veröffentlicht, aber keinen offiziellen Vermittlungsauftrag erteilt. Ein schwerbehinderter Bewerber sah darin ein Indiz für Diskriminierung.

Grundsätzlich gilt: Arbeitgeber müssen bei der Besetzung freier Stellen frühzeitig Kontakt zur Arbeitsagentur aufnehmen. Das bloße Einstellen einer Anzeige reicht nicht aus. Zwar gewann das Unternehmen im konkreten Fall – weil es nachweisen konnte, dass die Stelle bereits vor Eingang der Bewerbung intern vergeben war. Dennoch bleibt die Botschaft klar: Wer den formalen Vermittlungsauftrag vergisst, liefert ein mögliches Diskriminierungsindiz.

Für HR heißt das: Recruiting-Prozesse sollten sauber dokumentiert werden – insbesondere der Zeitpunkt, zu dem eine Auswahlentscheidung fällt. Das reduziert Risiken bei AGG-Klagen erheblich.

## Kündigung in der Wartezeit:

### Detaillierte Begründung nicht erforderlich

Mehrere Entscheidungen betreffen Kündigungen während der ersten sechs Monate eines Arbeitsverhältnisses. In dieser Wartezeit greift das Kündigungsschutzgesetz noch nicht.

Das BAG stellte klar, dass Arbeitgeber in dieser Phase kein Präventionsverfahren nach dem Schwerbehinderterrecht durchführen müssen. Selbst wenn ein schwerbehinderter Arbeitnehmer betroffen ist, macht das Fehlen eines solchen Verfahrens die Kündigung nicht automatisch unwirksam. Entscheidend bleibt allein, ob

die Kündigung wegen der Behinderung erfolgt ist – was der Arbeitnehmer nachweisen müsste.

Auch bei der Beteiligung des Betriebsrats sind die Anforderungen geringer. Nach einer Entscheidung des LAG Köln reicht es aus, wenn der Arbeitgeber seine subjektive Einschätzung mitteilt – etwa, dass ein Mitarbeiter „nicht geeignet“ sei. Eine detaillierte Begründung ist während der Wartezeit nicht erforderlich. Interne Leistungsbeurteilungen sollten dennoch nachvollziehbar festgehalten werden, um späteren Diskriminierungsvorwürfen begegnen zu können.

#### **Zustellung:**

##### **Das Ende des Einschreibens**

Ein Klassiker mit großer praktischer Bedeutung betrifft die Zustellung von Kündigungen. Nach einer BAG-Entscheidung vom Januar 2025 reicht ein Einwurf-Einschreiben in den meisten Fällen nicht aus, um den Zugang eines Schreibens sicher zu beweisen. Der Einlieferungsbeleg dokumentiert lediglich, dass ein Brief aufgegeben wurde. Ohne den zusätzlichen Auslieferungsbeleg hat der Arbeitgeber im Streitfall keine Chance, den Zugang der Kündigung zu beweisen.

Noch problematischer zeigt sich das neue digitalisierte Einwurf-Einschreiben, wie ein Urteil des LAG Hamburg zeigt: Das neue „Peel-Off-Verfahren“ sei generell zu fehleranfällig, um den Zugang beweisen zu können – mit der Folge, dass etwa eine BEM-Einladung (Betriebliches Eingliederungsmanagement) rechtlich als nicht erfolgt gilt. Der Fall liegt jetzt wiederum beim BAG. Viele Arbeitsrechtler raten deshalb zu klassischen Zustellmethoden: persönliche Übergabe gegen Unterschrift oder Zustellung durch einen Boten mit genauer Dokumentation.

#### **Entgelt:**

##### **Automatische Pausenabzüge unter Druck**

Auch bei der Arbeitszeitorganisation hat das BAG neue Maßstäbe gesetzt. In einem Fall verlangte eine Assistenzärztin Bezahlung für automatisch abgezogene Pausen, in denen sie tatsächlich gearbeitet hatte. Das Gericht stellte klar: Wenn Arbeitnehmer darlegen, wann sie gearbeitet haben und dass dies vom Arbeitgeber

veranlasst oder geduldet wurde, muss das Unternehmen detailliert erwidern.

Für Unternehmen ist das ein Warnsignal. Automatische Pausenabzüge in Zeiterfassungssystemen sind nur dann unproblematisch, wenn Pausen organisatorisch auch tatsächlich ermöglicht werden. Führungskräfte sollten daher sensibilisiert werden: Wer Überstunden oder durchgearbeitete Pausen stillschweigend akzeptiert, kann damit eine Vergütungspflicht auslösen.

#### **Digitalisierung:**

##### **Gehaltsabrechnung darf ins Online-Postfach**

Gute Nachrichten für Digitalisierungsprojekte in HR: Laut BAG dürfen Unternehmen Entgeltabrechnungen ausschließlich digital bereitstellen. Ein Handelsunternehmen hatte die Dokumente nur noch in ein elektronisches Mitarbeiterpostfach eingestellt – eine Verkäuferin verlangte weiterhin Papier. Das Gericht entschied zugunsten des Arbeitgebers.

Die Abrechnung ist rechtlich eine „Holschuld“: Arbeitnehmer müssen sie abrufen, ein postalischer Zugang ist nicht erforderlich. Voraussetzung ist allerdings, dass das digitale System die Anforderungen an einen dauerhaften Datenträger erfüllt – etwa durch Passwortschutz und unveränderbare Speicherung. Allerdings bleibt ein wichtiger Punkt: Wenn die Einführung mit IT-Systemen verbunden ist, kann der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht haben.

#### **Urlaub:**

##### **Verträge können teuer werden**

Besonders kostspielig kann ein unbedachter Vertragszusatz beim Urlaub sein. In einem Fall vor dem BAG hatte ein Arbeitsvertrag den Verfall von Urlaubsansprüchen bei Krankheit ausdrücklich ausgeschlossen. Die Folge: Eine langzeiterkrankte Pflegekraft konnte Urlaubsabgeltung für mehrere Jahre verlangen, obwohl tarifliche Regelungen eigentlich einen Verfall nach 15 Monaten vorsahen. Der Arbeitsvertrag ging hier vor – mit erheblichen finanziellen Konsequenzen für den Arbeitgeber. Personalabteilungen sollten deshalb ihre Vertragsmuster prüfen. ■

# Was tun gegen hohe Krankenzahlen?

Die Krankenstatistik hat sich aus Sicht vieler Betriebe in den vergangenen Jahren herausfordernd entwickelt. Vor diesem Hintergrund wollte das „Fachforum Arbeitsrecht“ des MAV Ende 2025 Hilfestellung geben.



Syndikusrechtsanwalt Philipp Albert vermittelte Zahlen der Krankenkassen zur bundesweiten Krankenstatistik in den Betrieben, die den Ernst der Lage verdeutlichten. Natürlich steckt ein Schlüssel zur Verbesserung unter anderem in einer funktionierenden Vorsorge. Matthias Redder, Leiter Arbeitsmedizin im Zentrum für Arbeitsmedizin und Arbeitssicherheit Iserlohn, informierte zu den Grundlagen eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements. Besonders handfest wurde der Mehrwert dann am konkreten Beispiel: Nina Greitemann, Head of Human Resources bei der Vossloh Fastening Systems GmbH, Werdohl, stellte das strategische Gesundheitsmanagement in ihrem Unternehmen vor.

Jedes Unternehmen ist heute gesetzlich verpflichtet, arbeitsbedingte psychische Belastungen bei der Gefährdungsbeurteilung zu berücksichtigen. Wie geht das? Dipl.-Psychologe Thomas Graumann vom Psychologischen Beratungszentrum Iserlohn vermittelte Grundlagen und wies auf die starke Zunahme psychischer Erkrankungen hin – und die häufig lange Dauer jedes Krankheitsfalls.

Das Fachforum ging dann mit einer Darstellung des BEM-Verfahrens (Betriebliches Eingliederungsmanagement) weiter. Philipp Albert erläuterte die Durchführung und die Chancen, die in dem Prozess stecken. Das BEM ist ein gesetzlich vorgeschriebenes Verfahren, um Arbeitnehmern nach längeren krankheitsbedingten Fehlzeiten den Wiedereinstieg zu ermöglichen, erneuter Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen und den Arbeitsplatz zu erhalten.

Natürlich gibt es beim Thema Krankschreibung auch Streitfälle zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Abschließend stellte Philipp Albert daher Möglichkeiten zur Einstellung der Entgeltfortzahlung dar und kommentierte die aktuelle Rechtsprechung. Er beantwortete unter anderem die Frage: Wann ist der Beweiswert einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung erschüttert? Die Syndikusrechtsanwälte des MAV beraten zu solchen Themen. ■

# In die Bundesliga des Arbeitsrechts

Mit Dr. Bodo Reinke wird in den kommenden fünf Jahren auch ein ehrenamtlicher Richter aus der Region am Bundesarbeitsgericht in Erfurt an der Urteilsfindung mitwirken.



**MAV-Geschäftsführer Özgür Gökce (l.) und MAV-Rechtsanwältin Yvonne Filor-Knapwerth gratulierten Dr. Bodo Reinke zur Berufung als ehrenamtlicher Richter am Bundesarbeitsgericht, die mit der schriftlichen Urkunde offiziell bestätigt wurde.**

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat den Geschäftsführer der Walzwerke Einsal in Nachrodt-Wiblingwerde zum 1. März in das Amt berufen. Am Bundesarbeitsgericht sind neben den 38 Berufsrichterinnen und -richtern 220 Ehrenamtliche tätig, je 110 aus dem Kreis der Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Sie werden für fünf Jahre berufen und sollen ihre Erfahrungen aus dem Arbeitsleben und Arbeitsrecht einbringen.

Dr. Bodo Reinke kann da aus dem Vollen schöpfen, nicht nur durch die langjährige Geschäftsführung im Familienunternehmen. Von 2002 bis 2020 war er ehrenamtlicher Richter am Arbeitsgericht Hagen, wechselte dann zum Landesarbeitsgericht in Hamm. „Es hat immer wieder Entscheidungen gegeben, die sich auf das Bundesarbeitsgericht beziehen. Nicht alle waren für mich nachvollziehbar“, berichtet er: „Ich würde gerne die Entscheidungsprozesse intensiver kennenlernen.“

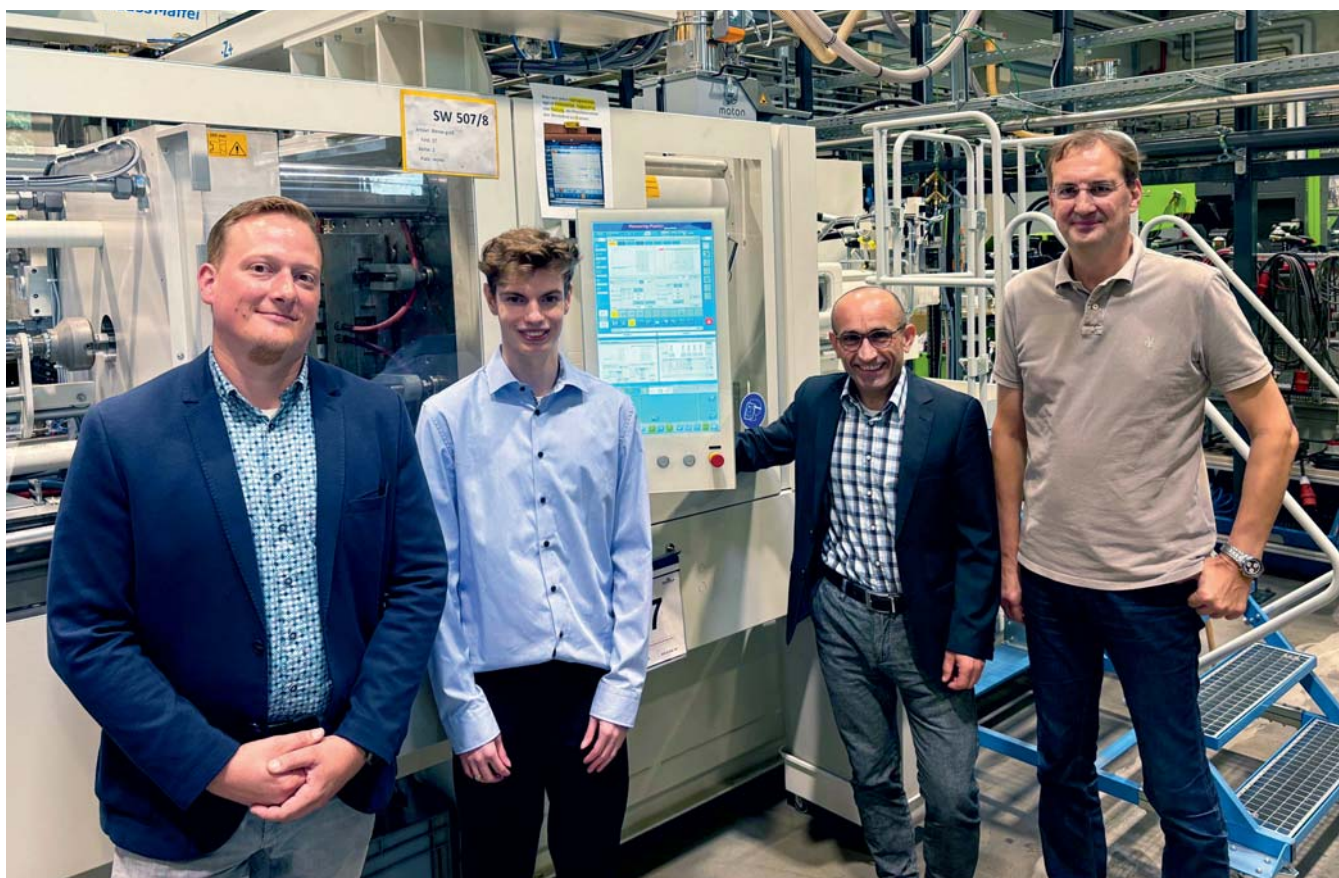
Reinke signalisierte sein Interesse dem MAV. Über den landete sein Name am Ende auf der Richter-Vorschlagsliste des Bundesverbands der Deutschen Arbeitgeberverbände. Welchem der zehn Senate des Bundesarbeits-

gerichts er zugeordnet wird, weiß Reinke noch nicht, aber er freut sich auf die neue Aufgabe. „Wir müssen wieder in die Mitte zurückfinden und aufpassen, dass das Arbeitsrecht nicht missbraucht wird“, sagt der Unternehmer, der sich noch nie gescheut hat, offen seine Meinung zu sagen. Bei manchen Arbeitgebern denke er: „So kann man mit seinen Mitarbeitern nicht umgehen. Aber ich sehe auch die Arbeitnehmer, die versuchen, den Arbeitgeber auszunutzen.“

„Ich betrachte mich als unparteiisch, mit einem natürlichen Rechtsempfinden“, sagt der neue ehrenamtliche Bundesarbeitsrichter. Im eigenen Unternehmen gebe es einen offenen Austausch mit dem Betriebsrat und einen fairen Umgang mit den rund 260 Mitarbeitern. Wie oft er zukünftig nach Erfurt fahren wird, weiß er noch nicht. Den Aufwand nimmt er aber gerne in Kauf. „Ohne Ehrenamt geht es nicht.“ Das sehen auch MAV-Geschäftsführer Özgür Gökce und seine Stellvertreterin Yvonne Filor-Knapwerth so, die Reinke in Nachrodt-Wiblingwerde persönlich zur Berufung gratulierten und für seinen Einsatz dankten. ■

# Auf dem Weg in die **KI-Zukunft**

Künstliche Intelligenz (KI) bleibt für Unternehmen nur ein Schlagwort, bis sie nutzbringend in den Produktionsalltag einzieht. Der MAV hat Mitgliedsbetriebe wiederholt dabei unterstützt, sich auf den Weg der Einführung zu machen.



An der Steuerungseinheit dieser Produktionsmaschine verbrachte Luca Schreib (2. v. l.) in seinem Bachelor-Projekt viele Stunden. Links: Franz Simon. Rechts: Frank Bublies, Produktionsleiter bei DURABLE. 2. v. r.: Prof. Dr. Mende.

Durch das Netzwerk des MAV und die Fachhochschule Südwestfalen entstand bereits 2025 ein Austausch zwischen drei weltweit tätigen Unternehmen: MENSHEN, Spezialist für Kunststoffverschlüsse, Systemverpackungen und Kunststofflösungen, DURABLE, Hersteller intelligenter Produkte und Lösungen für den Arbeitsplatz, und STAUFF, ein führender Hersteller von Fluidtechnik-Komponenten und Rohrleitungszubehör für den Maschinen- und Anlagenbau. Fach- und Führungskräfte trafen sich zum Thema KI und optische Bilderkennung bei MENSHEN in Finnentrop. Prof. Dr.-Ing. Klaus-Michael Mende von der Fachhochschule hatte die Unternehmen über den MAV zusammengebracht. Die Idee war durch eine studentische Masterarbeit entstanden.

KI in der Bild- und Objekterkennung gehört aktuell zu den wichtigsten technologischen Entwicklungen in der industriellen Fertigung. Form, Farbe, Materialfehler oder Maßabweichungen von Produkten können selbst bei Hochgeschwindigkeitsprozessen zur Qualitätskontrolle und Optimierung von Produktionsprozessen bewertet werden. Fehlerhafte Teile werden ausgeschleust. Der Firmenaustausch verdeutlichte, wie KI in Verbindung mit Bilderkennung gerade zu einem wesentlichen Wettbewerbsfaktor auch für mittelständische Unternehmen wird.

## **Optimierte Fertigungsfeinplanung**

Prof. Dr. Mende schafft auch darüber hinaus immer wieder Mehrwerte für MAV-Mitgliedsbetriebe.

In der Regel geschieht dies durch Bachelor-Arbeiten von Studierenden, die konkrete Fragestellungen aus den Unternehmen behandeln. Luis Berghoff, Student des Wirtschaftsingenieurwesens an der Fachhochschule, schrieb seine Abschlussarbeit beispielsweise bei der Firma STAUFF in Plettenberg.

Die sogenannte Fertigungsfeinplanung bestimmt die Reihenfolge, in der Kundenaufträge abgearbeitet werden. Wie kann die datenbasierte Optimierung einer solchen Planung mit KI-Unterstützung aussehen? Mit dieser Frage beschäftigte sich Berghoff.

Wenn Maschinen für einen neuen Auftrag umgerüstet werden, entsteht keine Wertschöpfung. Berghoff untersuchte die Parameter der Rüstwechsel. Für zwei praxisnahe Szenarien hinterlegte er Rüstzeiten im Planungssystem. Kombiniert wurden diese Parameter unter anderem mit dem Faktor Termintreue. Basierend auf all diesen Daten berechnete die Software eine optimierte Fertigungsfeinplanung.

Die Daten sind die Grundlage für einen späteren KI-Einsatz. Ulrich Levermann, Plant Manager Plettenberg bei STAUFF Deutschland, der das Bachelor-Projekt verantwortete, sagt: „Themen wie KI und automatisierte Planung werden für uns entscheidende Faktoren sein, um die Wirtschaftlichkeit zu steigern.“



**Gruppenbild in der Produktion (v. l.): Andreas Becker von der Wirtschaftsförderung im Märkischen Kreis, Prof. Dr. Mende, Luis Berghoff sowie von der Firma STAUFF: Thorsten Sandeck, Ulrich Levermann, Carsten Krenz.**



**Die beteiligten Firmenvertreter bei MENSHEN (v. l.): Frank Bublies, Kemal Yorulmaz, Luca Coppola, Prof. Dr. Mende, Samy Jebrin, Jonathan Lennhoff, Christian Hellweg, Marius Bloeink, Franz Simon.**

### **Echtzeitdaten aus dem Produktionsprozess**

Voraussetzung für den KI-Einsatz ist auch in anderen Betrieben ein belastbarer Datenbestand, der kontinuierlich ausgewertet werden kann. Luca Schreib aus Hagen, Student der Wirtschaftsinformatik, hat mit seinem Bachelor-Projekt diese Grundlagen bei DURABLE in Kamen gelegt.

Bisher überwachte man dort die Maschinen mit sogenannten Micro-Controllern. Allerdings wurden nur wenige Maschinendaten und keine Langzeitdaten aufgezeichnet. Schreib stellte den Datenexport direkt aus der Maschine her, mittels einer Schnittstelle nach dem OPC-UA-Standard (Open Platform Communications Unified Architecture). Alle relevanten Echtzeitdaten des Produktionsprozesses, wie Heizdauer, Temperatur und effektive Produktionszeit, sind nun auslesbar und archivierbar.

Mittelfristig legt das die Grundlage für die computer-gestützte Auswertung durch KI. „Die Bearbeitungen unterschiedlicher Aufträge werden vergleichbar, und diese Vergleichbarkeit legt Optimierungspotenziale offen“, weiß Franz Simon, Leiter Instandhaltung und Werkzeugbau bei DURABLE. Gemeinsam mit Prof. Dr. Mende war er Gutachter beim Kolloquium.

Unter dem Strich gelang Prof. Dr. Mende durch seine Tätigkeit für den MAV einmal mehr der Wissenstransfer in die Unternehmenspraxis. Der Experte für Produktionsprozesse unterstützt den Verband und seine Mitglieder, darunter DURABLE und STAUFF, im Themenbereich Arbeitswirtschaft und Produktionsoptimierung. ■

# „Wer das einmal erlebt hat, will nicht mehr zurück“

Julian Yogeshwar ist Experte für Künstliche Intelligenz im Mittelstand und war als Gastredner auf dem Märkischen Arbeitgebertag 2026 in der Stadthalle Hagen eingeladen. Im Vorfeld gab er ein Interview.

## Herr Yogeshwar, was an der KI ist Hype und was nicht?

Der Hype liegt im Kurzfristdenken: Viele Unternehmen erwarten, dass KI in sechs Monaten alles transformiert. Das ist unrealistisch. Was kein Hype ist: die fundamentale Wirkung, die KI mittel- und langfristig auf Unternehmen haben wird. Die Chance liegt darin, dass KI zum ersten Mal Dinge erledigen kann, die bislang menschlichem Urteilsvermögen vorbehalten waren – Texte verfassen, Informationen zusammenführen, Entscheidungsvorlagen erstellen. Wir können mit kleinen Teams Dinge leisten, für die wir früher deutlich mehr Personal gebraucht hätten.

## Welche Vorteile bringt KI im produzierenden Mittelstand?

Der größte Hebel liegt nicht in der Produktion selbst, sondern drumherum. Rund 50 Prozent der typischen Büroaufgaben sind repetitiv. All das kann KI heute schon massiv beschleunigen. Mitarbeiter, die bisher Stunden mit Verwaltungsaufgaben verbracht haben, können sich auf das konzentrieren, was wirklich Wert schafft. Auf der strategischen Ebene hilft KI dabei, schneller zu Informationen zu kommen – etwa wenn ein Geschäftsführer wissen will, wie ein Kunde sich entwickelt hat, oder welche Produkte im letzten Quartal die schwächste Marge hatten.

## Können Sie weitere Beispiele nennen?

Wir haben bei einem mittelständischen Unternehmen eine KI-Lösung

eingeführt, die eingehende Kundenanfragen analysiert, die relevanten Informationen aus dem System zusammensucht und einen Antwortvorschlag erstellt. Ein zweites Beispiel aus der Industrie: Servicetechniker haben eine KI-Lösung bekommen, die sie direkt bei der Montage unterstützt – Anleitungen, Fehlerdiagnosen, technische Informationen auf Abruf. Und bei uns selbst: Wir nutzen einen KI-Agenten, der uns administrative Aufgaben abnimmt – Terminkoordination, E-Mails vorbereiten, Dokumente auswerten. Wer das einmal erlebt hat, will nicht mehr zurück.

## Warum sagen Sie, KI sei keine Technikfrage?

Weil die meisten Projekte nicht an der Technologie scheitern, sondern an der Haltung davor. Was fehlt, ist die Bereitschaft, Prozesse wirklich zu hinterfragen – und die Offenheit, Dinge anders zu machen. Die richtige Haltung ist Neugier kombiniert mit Pragmatismus. Vor allem die Frage stellen: „Wo verlieren wir gerade Zeit oder Geld, und könnte KI da helfen?“

## Warum scheitern viele KI-Projekte schon im ersten Meeting, wie Sie behaupten?

Weil genau dann die falsche Frage gestellt wird: „Welche KI-Lösung setzen wir ein?“ – statt: „Welches Problem wollen wir eigentlich lösen?“ Dann kauft man ein Tool, das niemanden wirklich begeistert – und nach drei Monaten nutzt es kaum jemand. Dazu kommt: Man hat



Julian Yogeshwar,  
Experte für Künstliche Intelligenz  
im Mittelstand.



sich häufig so an die eigenen Abläufe gewöhnt, dass man gar nicht mehr sieht, wo die echten Probleme liegen. Gute KI-Projekte starten immer mit einem Schmerz: „Unser Angebotsprozess dauert zu lang.“ „Unsere Servicetechniker verschwenden zu viel Zeit mit Dokumentation.“ Von da aus arbeitet man rückwärts zur Lösung.

#### **Welche Anforderungen stellt das Thema an die Geschäftsführung?**

KI ist Chefsache. Wenn der Geschäftsführer das Thema nicht versteht und nicht aktiv vorantreibt, passiert im Unternehmen nichts oder das Falsche. Man muss in der Lage sein, die richtigen Fragen zu stellen, Ressourcen bereitzustellen und den Wandel vorzuleben.

#### **Wie gelingt es, KI nicht nur einzuführen, sondern Wirkung zu entfalten?**

Der entscheidende Faktor sind die Menschen. KI verändert grundlegend, wie wir arbeiten. Das löst bei vielen Unsicherheit aus, was ich verstehe. Was hilft: früh und offen kommunizieren. Die besten KI-Ideen kommen zudem oft von den Leuten, die täglich mit den Prozessen arbeiten. Man sollte mit kleinen, sichtbaren Erfolgen beginnen. Wenn die Buchhalterin

merkt, dass sie durch KI zwei Stunden pro Woche spart und diese für anspruchsvollere Aufgaben nutzen kann, ist sie die beste Botschafterin. Langfristig geht es um eine neue Arbeitskultur, und die muss die Führung vorleben.

#### **Macht Ihnen an der KI auch etwas Angst?**

Ja – und ich finde es wichtig, das offen zu sagen. Die Entwicklung geht gerade so schnell, dass es irgendwann knallen muss – ob gesellschaftlich, regulatorisch oder wirtschaftlich. Und wir verlieren gerade die besten Köpfe an die USA, weil die Rahmenbedingungen hier nicht stimmen. Das jüngste Beispiel ist Peter Steinberger, der OpenClaw erfunden hat. Wenn wir in Europa nicht aufpassen, werden wir zum reinen Konsumenten einer Technologie, die andere bauen und kontrollieren. Was mich gleichzeitig optimistisch macht: Ich erlebe täglich, wie engagiert Menschen sind, wenn man sie mitnimmt. Mein Antrieb ist letztlich persönlich. Ich möchte, dass die Welt, in der meine Kinder aufwachsen, durch Technologie besser wird, nicht schlechter. Aber dafür braucht es Verantwortungsbewusstsein auf allen Ebenen. ■

## **Julian Yogeshwar**

Der Unternehmer und Experte für Künstliche Intelligenz war nach seinem Studium der Unternehmensführung mit Schwerpunkt Technologie-Management an der Universität St. Gallen (HSG) zunächst für verschiedene führende Beratungen und Tech-Unternehmen tätig. Anschließend gründete er die KI-Beratung Just Forward, die Unternehmen aus dem Mittelstand dabei unterstützt, Künstliche Intelligenz gewinnbringend einzusetzen.

# Studie zu Südwestfalen: die Top-Arbeitgeberregion

Südwestfalen gehört zu den attraktivsten Arbeitgeberregionen Deutschlands. Das ist das Ergebnis einer umfassenden Studie zur Arbeitgeberattraktivität. Sie wurde durchgeführt vom Fraunhofer Institut IAO im Auftrag der Südwestfalen Agentur GmbH im Projekt „Arbeitgeberschmiede Südwestfalen“.



Özgür Gökce (l.) und Hubertus Winterberg bei der Eröffnung der Fachwoche für Arbeitgebermarketing.

Branchenübergreifend nahmen 2.216 Beschäftigte aus 60 Unternehmen in Südwestfalen an der Online-Befragung teil. Um die Ergebnisse einordnen zu können, befragte Fraunhofer für eine repräsentative Vergleichsstudie zusätzlich 5.149 Personen bundesweit. Das Resultat ist eindeutig: In den meisten untersuchten Merkmalen liegt Südwestfalen über dem deutschen Durchschnitt.

Vorgestellt wurde die Studie zum Start der 1. Fachwoche für Arbeitgebermarketing Anfang März 2026. Özgür Gökce, Geschäftsführer des MAV, stellvertretender Vorsitzender des Vereins „Wirtschaft für Südwestfalen“ und Aufsichtsratsmitglied der Südwestfalen Agentur GmbH, eröffnete gemeinsam mit Hubertus

Winterberg, Geschäftsführer der Südwestfalen Agentur, die Fachwoche. Beide konnten sich über die starken Studienergebnisse freuen.

## Höhere Zufriedenheit, stärkere Bindung

Beschäftigte in Südwestfalen sind im Durchschnitt zufriedener mit ihrer Arbeit als Beschäftigte im bundesweiten Vergleich. Auch die emotionale Bindung an das eigene Unternehmen fällt höher aus. Zudem identifizieren sich die Mitarbeitenden stärker mit den Zielen und Werten ihres Arbeitgebers als dies Beschäftigte im restlichen Teil der Bundesrepublik tun.

Ein weiteres starkes Merkmal der Region ist ihre Organisationskultur:

Die Beschäftigten schreiben den Arbeitgebern in Südwestfalen eine besonders hohe Familienorientierung zu. Und: Für die Beschäftigten spielen Offenheit für Wandel und soziale Verantwortung eine wichtige Rolle.

Die Befragung liefert erstmals eine wissenschaftlich fundierte und belastbare Datengrundlage zur Arbeitgeberattraktivität Südwestfalens sowie der teilnehmenden Unternehmen. Jedes Unternehmen erhielt eine individuelle und anonymisierte Auswertung. Die Ergebnisse zeigen den Betrieben, welche Stärken sie kommunizieren können und wo Verbesserungspotenziale zu finden sind. ■



Ute Weber (3.v.r.) im Einsatz. Die Meisterin der Elektrotechnik arbeitet gerne mit jungen Menschen.

## Fähigkeiten im Vordergrund

Mit Ute Weber hat die Ausbildungsgesellschaft Mittel-Lenne am Standort Plettenberg eine offene Stelle in der Elektrotechnik-Ausbildung besetzen können. Sie ist die erste Frau im Ausbildungsteam der Lehrwerkstätten – ein Novum, auch wenn sie selbst das nicht so gern in den Vordergrund stellen möchte.

„Ich möchte nach meinen Fähigkeiten beurteilt werden“, sagt die 59-Jährige. Und da bringt sie eine Menge mit, ihr Lebenslauf ist vielseitig. Gestartet ist Ute Weber mit einer Ausbildung in der Fernmelde- und Energieanlagen elektronik, sie ist Meisterin der Elektrotechnik. Ein Abstecher führte sie an eine Hotelfachschule. Über den zweiten Bildungsweg hat sie Elektrotechnik und Sport fürs Berufsschul-Lehramt studiert. Später kam „Deutsch als Fremdsprache“ hinzu.

„Die Berufsschule war nicht das Richtige für mich“, sagt sie rückblickend. Sie stieg in die Projektarbeit ein. Sie hat – an verschiedenen Orten in Deutschland, aber auch online – unter anderem große Flüchtlingsprojekte durchgeführt, mit Jugendlichen zusammengearbeitet und Deutsch unterrichtet. Vor drei Jahren ist sie nach Attendorn gezogen – ihrem Wunsch nach einem Leben in den Bergen am See ist die gebürtige Hamburgerin damit ein Stückchen nähergekommen.

Und mit der Ausbilder-Stelle in Plettenberg hat sie seit Mitte Januar einen Job gefunden, der ihr liegt und Spaß

macht: „Wichtig sind mir die Menschen. Ich bin ein großer Fürsprecher der Jugendlichen und liebe es, sie zu begleiten und weiterzubringen.“ Zu den Azubis, überwiegend angehende Elektroniker für Betriebstechnik, hat sie schnell einen guten Draht gefunden. Ihr Ziel ist es, den Unterricht abwechslungsreich zu gestalten und Themen cool umzusetzen. Strom, Spannung und Widerstand erklärt sie gern mit Überschwemmungen und Staus. Über die Reaktion „jetzt hab’ ich es verstanden“ freut sie sich.

Das ist das, was für die – aktuell ausschließlich männlichen – Azubis zählt. Dass sie von einer Frau ausgebildet werden, spielt dagegen keine Rolle. Das ist nicht überall so. Ute Weber ist es gewohnt, in der Branche immer noch eher eine Sonderrolle einzunehmen. Sie hofft, dass sich das ändert, hat einige Ideen, wie sich auch die Ausbildungsgesellschaft noch attraktiver für Mädchen präsentieren könnte: „Man kann da tolle Sachen machen, zum Beispiel am Girls’ Day.“ Ute Weber wäre dabei. ■



Aleksei Shiriaev (l.) nimmt erfolgreich am Sprachkurs des MAV teil. Rechts: Ausbilder Marco Masur von der Novelis Deutschland GmbH in Plettenberg.

## Sprachkenntnisse für Auszubildende

Der MAV hat seine Mitgliedsunternehmen mit einem digitalen Deutschkurs unterstützt, der Auszubildenden mit Sprachbarrieren gezielt hilft. In Kooperation mit den Euro Schulen Iserlohn bot der Verband Ende 2025 ein praxisnahes Sprachtraining an.

„Schon heute sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit ausländischen Wurzeln ein immer wichtigeres Standbein für die heimische Metall- und Elektro-Industrie“, weiß Fabian Schmidt, stv. Vorsitzender des MAV. Der demografische Wandel stehe in Deutschland erst am Anfang, so Schmidt: „Zukünftig werden wir diese Arbeitskräfte dringend brauchen.“ Aus Erfahrung im eigenen Unternehmen weiß er auch: „Sprache ist der entscheidende Schlüssel für eine nachhaltige Integration.“ Es dürfe keinesfalls passieren, dass eine Ausbildung an Sprachproblemen scheitert, ergänzt MAV-Geschäftsführer Özgür Gökce.

Astrid Lenhard, Leiterin der Euro-Schulen Märkischer Kreis, freut sich über die Kooperation. „Wir verfügen über vielfältige Erfahrung mit

Weiterbildungsprojekten, die wir auch hier gerne einbringen. Neben grundlegender Alltagskommunikation vermitteln wir in dem Kurs Fachsprache aus der Industrie.“ Der Kurs läuft noch bis zum Sommer.

### Positives Feedback für die Teilnehmer

Wie wirksam die Unterstützung ist, zeigt der 19-jährige Aleksei Shiriaev aus Russland, Auszubildender zum Industriemechaniker bei der Novelis Deutschland GmbH in Plettenberg. Vor knapp vier Jahren kam er nach Deutschland, kämpfte zunächst mit Grammatik und mit schriftlichem Ausdruck.

Der Sprachkurs hat seine Situation spürbar verändert: Aleksei versteht Aufgabenstellungen besser, kommuniziert sicherer im Betrieb und erhält

positives Feedback aus seinem Umfeld. „Die Mischung aus Grundlagen und spielerischem Lernen hilft mir sehr“, sagt er.

Auch Ausbilder Marco Masur zeigt sich beeindruckt: „Seitdem der Kurs läuft, ist viel passiert.“ Aleksei habe sich schulisch verbessert, arbeite zuverlässig und ambitioniert. Bereits im Bewerbungsgespräch habe er mit seiner Haltung überzeugt. Masur: „Ich würde mir mehr solche Auszubildenden wünschen.“ In Zeiten des Fachkräftemangels trage eine offene Ausbildungsstrategie dazu bei, den Fachkräftebedarf nachhaltig zu sichern. Bewerber mit ausländischen Wurzeln seien, so Masur, „ein wichtiger Teil unseres Ausbildungsnachwuchses“. ■

# Orientierung und mehr **Selbstvertrauen**

Der MAV versteht die Förderung von Chancengleichheit als wesentlichen Bestandteil seiner Verantwortung gegenüber der Region. Gemeinsam mit Mitgliedsunternehmen und Partnern schafft der Verband Zugänge, die jungen Menschen – unabhängig von individuellen Voraussetzungen – Orientierung, Selbstvertrauen und Perspektiven eröffnen.



**Fabian Schmidt, geschäftsführender Gesellschafter bei Lüling, nahm sich die Zeit, vor den Jugendlichen in Altena Rede und Antwort zu stehen.**

Ein Beispiel dafür war Anfang des Jahres die Betriebsbesichtigung bei der Firma Lüling in Altena, organisiert in Kooperation mit der KAoA-Koordinierungsstelle des Märkischen Kreises. Zwei neunte Klassen der Hundertwasser-Schule erhielten dort authentische Einblicke in industrielle Arbeitsprozesse. Die Förderschule besuchen Schülerinnen und Schüler mit dem sonderpädagogischen Unterstützungsbedarf Sprache oder Lernen.

Der Rundgang durch Labor, Qualitätssicherung und Produktion von Lüling, ergänzt durch praktische Aufgaben und ein Quiz, machte berufliche Möglichkeiten für die jungen Menschen greifbar. Der Austausch mit Geschäftsführer Fabian Schmidt zeigte den Jugendlichen, dass regionale Unternehmen offen dafür sind, ihnen Chancen zu eröffnen und sie ernst zu nehmen.

Im Mai fand, organisiert vom MAV, zudem ein Begegnungsformat mit den Iserlohn Kangaroos statt, dem Team aus der BARMER 2. Basketball Bundesliga ProB Nord. Nach einer Vorstellung des Vereins erhielten die Schülerinnen und Schüler der Hundertwasser-Schule Einblicke in Trainingsalltag, Teamarbeit und Leistungsbereitschaft. Beim Probetraining konnten sie erleben, wie wichtig Motivation, Disziplin und gegenseitige Unterstützung im Sport sind.

Besonders eindrucksvoll war der persönliche Werdegang des ehemaligen Head Coach Toni Prostran, der auf Basis eigener Erfahrungen schilderte, wie vielfältig Karrierewege sein können: Längst nicht alles ist immer vorhersehbar. Solche Vorbilder ermutigen junge Menschen – gerade jene, die Orientierung suchen.



**Toni Prostran zu seiner Zeit als Head Coach im Einsatz.**

## Weitere Projekte in Vorbereitung

Auch darüber hinaus bleibt der MAV aktiv: Mehrere Betriebsbesichtigungen wurden bereits durchgeführt, weitere befinden sich in Planung. Unter anderem bereitet der Verband aktuell eine Besichtigung bei der Firma Lang + Menke in Hemer vor, um auch der Brabeckschule Iserlohn-Letmathe, ebenfalls eine anerkannte Förderschule, eine praxisnahe Berufsorientierung zu ermöglichen. ■

# Startschuss für Kooperationen

Mit der Jahresauftaktveranstaltung SCHULEWIRTSCHAFT setzte der MAV auch in diesem Jahr ein starkes Zeichen für die enge Zusammenarbeit zwischen Schulen und Unternehmen in der Region. Mehr als 50 Vertreterinnen und Vertreter aus Bildungseinrichtungen, Ausbildungsbetrieben und Institutionen folgten der Einladung.



Von links: Dirk Schnelle vom NRW-Schulministerium, Prof. Dr. Axel Plünnecke vom Institut der deutschen Wirtschaft und Dr. Andreas Weber, Leiter Öffentlichkeitsarbeit & Bildung beim MAV, der die Veranstaltung moderierte.

Im Netzwerk SCHULEWIRTSCHAFT arbeiten bundesweit Schulen und Unternehmen zusammen, um jungen Menschen den Weg in die Arbeitswelt zu ebnet. Auch der MAV beteiligt sich für die Märkische Region. Ziel ist eine praxisnahe Berufsorientierung.

Einen lebendigen Einstieg in das Fachprogramm zum Jahresauftakt bot die Theaterpädagogin Birgit Mehrmann aus dem Team der Messe „Karriere im MK“. Sie demonstrierte eindrucksvoll, wie Schülerinnen und

Schüler vor dem Besuch einer Ausbildungsplatzbörse motiviert werden können. Durch die Einbindung der Teilnehmenden wurde unmittelbar erfahrbar, wie theaterpädagogische Methoden Selbstvertrauen stärken, Hemmschwellen abbauen und Jugendliche auf die Ausbildungsmesse vorbereiten.

Im Anschluss präsentierten Iris Simmler und Iris Rogge-Kaiser von der Hagener agentur mark ihre ersten Erfahrungen mit dem neuen Einstiegsinstrument ESI.

Sie erläuterten, dass ESI bewusst pädagogischer ausgerichtet ist als frühere Verfahren und Jugendlichen nun einen strukturierten Einstieg in die Berufsorientierung ermöglicht.

Einen weiteren inhaltlichen Schwerpunkt setzte Dr. Heike Hunecke, stellvertretende Geschäftsführerin im Bildungswerk der nordrhein-westfälischen Wirtschaft (BWNRW) und Leiterin des Kompetenzfeldes SCHULEWIRTSCHAFT/Netzwerkaktivitäten. Sie stellte eine neu entwickelte Checkliste für Schülerbetriebspraktika vor und verdeutlichte anhand prägnanter Beispiele sowohl gelingende als auch misslingende Praktikumssituationen.



**Dr. Heike Hunecke vom BWNRW stellte Angebote von SCHULEWIRTSCHAFT auf Landesebene vor.**

Darüber hinaus präsentierte sie zentrale Angebote von SCHULEWIRTSCHAFT NRW. Dazu zählt die Mini-Phänomena, ein seit vielen Jahren etabliertes MINT-Mitmachprojekt für Grundschulen. Der MAV unterstützt dieses Angebot aktiv. Ergänzend stellte Dr. Hunecke die MINT-Kinder-Welt vor, ein neues Konzept zur frühkindlichen MINT-Bildung, das pädagogischen Fachkräften praxisnahe Materialien und Impulse bietet. Zudem erläuterte sie die Angebote

des Netzwerks Q 4.0 für Ausbilder, die sich allesamt um zukunftsorientierte berufliche Bildung drehen.

Nach einer kurzen Pause folgte der wissenschaftliche und bildungspolitische Teil der Veranstaltung. Prof. Dr. Axel Plünnecke vom Institut der deutschen Wirtschaft in Köln präsentierte zentrale Ergebnisse des Bildungsmonitors NRW sowie des aktuellen MINT-Reports. Besonders eindrucksvoll war seine Analyse der demografischen Entwicklung: Deutschland weist im internationalen Vergleich einen überdurchschnittlich hohen Anteil älterer Menschen auf. Gleichzeitig sagen Arbeitsmarktprognosen voraus, dass bis 2035 bis zu sieben Millionen Arbeitskräfte fehlen könnten, wenn keine wirksamen Gegenmaßnahmen greifen. Prof. Dr. Plünnecke zeigte auf, welchen Beitrag Menschen mit Migrationshintergrund und ausländische Fachkräfte zur Innovationskraft des Landes leisten – und dass diese Potenziale stärker als Chance wahrgenommen werden sollten.

Daran anknüpfend gab Dirk Schnelle, Abteilungsleiter im Ministerium für Schule und Bildung NRW, einen Ausblick auf bildungspolitische Prioritäten nach der jüngsten IQB-Bildungsstudie (Institut zur Qualitätsentwicklung im Bildungswesen). Seine Ausführungen boten einen Einblick in geplante Maßnahmen zur Qualitätssicherung, Unterrichtsentwicklung und MINT-Bildung.

Die Jahresauftaktveranstaltung SCHULEWIRTSCHAFT gab zugleich den Startschuss für Kooperationen zwischen Schulen und Ausbildungsbetrieben im Jahr 2026. Der MAV treibt solche Projekte selbst voran, freut sich aber auch über alle Ideen von Partnern. ■

## Kontakt für das Thema SCHULEWIRTSCHAFT:

**Jacqueline Fritz**  
Bildungsreferentin

**fritz@mav-net.de**  
Tel.: 02371 829172

# Einziges Schulungszentrum in NRW

Der Standort Letmathe der Ausbildungsgesellschaft Mittel-Lenne (ABG) wird zum exklusiv empfohlenen Schulungszentrum des Werkzeugmaschinen-Herstellers SPINNER in Nordrhein-Westfalen. Ebenso wird dort ein modernes Demonstrationszentrum aufgebaut.



**Optimistisches Gruppenbild in der ABG (v. l.): Maik Widmer vom technischen SPINNER-Vertrieb in NRW, Dennis Fuchs, Standortleiter Letmathe der ABG, Claus Widmer, Verkaufsleiter NRW bei SPINNER, Dr.-Ing. Klaus-Michael Mende, Geschäftsführer der ABG, und André Hilbring, Feinmechaniker-Meister bei SPINNER.**

SPINNER, einer von Deutschlands größten Werkzeugmaschinenherstellern, der familiengeführt ist, verkauft etwa 140 Werkzeugmaschinen jährlich allein in der Märkischen Region. Tausende Maschinen sind bereits in den Unternehmen im Einsatz. Für Schulungen und Trainings suchte SPINNER einen fachlichen Kooperationspartner, um seine Kunden mit qualifiziertem Service zufriedenzustellen. „Die Kunden erwarten von uns nicht nur hochwertige Maschinen, sondern ein Gesamtpaket“, weiß Claus Widmer, Verkaufsleiter für Nordrhein-Westfalen.

Der Hersteller empfiehlt seinen Kunden zukünftig, ihre Mitarbeiter nach Letmathe zu entsenden, um dort die Schulungen zu absolvieren. Die Kompetenz der ABG-Mitarbeiter und die Infrastruktur waren relevant für diese Entscheidung. Von der hohen Anzahl an Werkzeugmaschinen in NRW „stehen besonders viele im Einzugsgebiet von Letmathe“, so Widmer. Da lag die Wahl des zentralen Schulungsstandortes nahe. Claus Widmer freut sich auf eine langfristige Zusammenarbeit, und ABG-Geschäftsführer Dr.-Ing. Klaus-Michael Mende begrüßt die strategische Partnerschaft.

Produktionsmitarbeiter aus dem gesamten Bundesland, aber auch aus ganz Deutschland werden zukünftig

in der Maschinenhalle der ABG weitergebildet. Vier SPINNER-Maschinen stehen bereits dort. Vier weitere werden in wenigen Wochen angeliefert, jede mehrere Tonnen schwer. Die Kosten pro Stück: sechsstellig.

Diese Maschinen verfügen über neueste Heidenhain- und Siemens-Steuerungen, einschließlich KI-Komponenten (Künstliche Intelligenz), besitzen bis zu fünf Achsen sowie angetriebene Werkzeuge für höchste Bearbeitungsansprüche. Sie können ebenfalls für den originären Ausbildungsbetrieb in der ABG eingesetzt werden. Im Schulungsangebot von SPINNER garantieren sie den Kunden größtmögliche technische Aktualität. Wer noch ältere SPINNER-Maschinen im Einsatz hat, kann seine Mitarbeiter auch auf den bisherigen Bestandsmaschinen der ABG schulen lassen.

Vom 24. bis 26. November plant SPINNER ein Event als Fachmesse in Letmathe. Eingeladen sind dann Kunden des Herstellers und der ABG, außerdem MAV-Mitgliedsunternehmen und externe Interessenten. Einige Mitglieder des MAV nutzen bereits SPINNER-Maschinen, entsenden ihre Auszubildenden zur ABG und profitieren zukünftig auch von kürzeren Wegen, wenn Schulungen an SPINNER-Maschinen anstehen. ■



Ohne Kran ging es nicht, als die ersten schweren Maschinen am 21. April 2026 am Standort Letmathe der Ausbildungsgesellschaft angeliefert wurden. Anschließend mussten sie mit Muskelkraft in die Halle gerollt werden. Weitere Maschinen folgen noch.

## Maschinenpark runderneuert

Die Standorte Letmathe und Plettenberg der Ausbildungsgesellschaft Mittel-Lenne (ABG) freuen sich über eine Runderneuerung des Maschinenparks. Was vor mehr als drei Jahren begann, wird in diesem Sommer pünktlich zum Ausbildungsstart abgeschlossen.

Ein moderner Maschinenpark ist die Basis für eine zeitgemäße Ausbildung. Daher stehen die Werkzeugmaschinen der ABG – nicht anders als in Produktionsunternehmen – immer wieder auf dem Prüfstand. Im Laufe der Zeit sind sie alters- oder verschleißbedingt zu erneuern. Bereits 2023 fand dieser Austausch für nahezu die Hälfte des Maschinenparks, bestehend aus Dreh- und Fräsmaschinen, mit einem Investitionsvolumen von 1,5 Millionen Euro statt.

2024 wurde nach einer Möglichkeit gesucht, die Modernisierung abzuschließen: Mithilfe öffentlicher Förderung sollte ein Teil der zirka zwei Millionen Euro zur vollständigen Erneuerung des Maschinenparks beschafft werden. Über zweigeteilte Förderanträge als Kofinanzierung vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) und der Bezirksregierung Arnsberg zur Förderung Überbetrieblicher Ausbildungsstätten (ÜBS) schien das Vorhaben aussichtsreich.

Allerdings sind die Hürden für öffentliche Fördergelder hoch. Ausbildungszahlen, Kapazitätsbetrachtungen,

Auslastungsberechnungen und Prognosen mussten detailliert dargelegt werden. Zusätzlich galt es, die ABG als zukunftsfähigen und zuverlässigen Bildungspartner in der Region darzustellen und sich positiv gegenüber anderen Ausbildungsstätten in NRW abzuheben. Alle Informationen wurden durch die Fördergeber und externe Gutachterbüros auf Plausibilität geprüft und bestätigt.

Durch die vorgezogenen Neuwahlen 2025 und den „eingefrorenen“ Bundeshaushalt drohte das Projekt auf der Zielgeraden noch zu scheitern. Doch Ende 2025 erhielt die Ausbildungsgesellschaft dann doch die Zusage für den ersten Teil der Fördermittel aus dem Haushalt 2025. Der andere Teil ist aus Haushaltsmitteln für 2026 inzwischen ebenfalls bewilligt. An die Zusagen schloss sich unter Beachtung der Vergaberichtlinien eine europaweite Ausschreibung für die Maschinen an. Abschließend erhielt ein Anbieter den Zuschlag für alle Aufträge. Die Anlieferung aller 31 Maschinen ist nun im Laufe des zweiten Quartals 2026 eingeplant, sodass das nächste Ausbildungsjahr mit runderneuertem Maschinenpark startet. ■

# Den **Wissensvorsprung** nicht verspielen

Das Know-how in Sachen Hydraulik droht zu verschwinden. Eine Initiative will Image und Ausbildung verbessern. Unternehmen aus der Region sind dabei.



V.l.: André Degen, Anwendungstechniker bei STAUFF,  
 Boris Mette, Leiter Marketingkommunikation STAUFF Gruppe,  
 Carsten Krenz, Technischer Geschäftsführer STAUFF,  
 Niclas von Seidlitz, Personalleiter bei STAUFF,  
 Axel Binner, Geschäftsführer Hydropa,  
 David Fernandez, Werkleiter Werdohl bei STAUFF.

Kraftübertragung auf kleinstem Raum ohne komplizierte Mechanik: Hydraulik ist ein (Fast-)Alleskönner. Sie ist eine Schlüsseltechnologie, die den Rasen in der Arena auf Schale verschiebt und künstliche Kniegelenke bewegt, die in Baggern, Spritzgussmaschinen und Flugzeugen eingesetzt wird. „Hydraulik ist überall, aber keiner nimmt sie wahr“, bedauert Axel Binner, Geschäftsführer des Wittener Unternehmens Hydropa: „Ölig und dreckig, so das Vorurteil.“

Um damit aufzuräumen, hat er die Hydraulik-Initiative gegründet ([www.hydraulik-initiative.de](http://www.hydraulik-initiative.de)), der sich schon knapp 90 Unternehmen angeschlossen haben, darunter einige aus der Region. Mit dabei etwa: die Firma STAUFF aus Werdohl. „Wir wollen sichtbar machen, wie breit das Hydraulikfeld ist und Nachwuchskräfte für die Branche gewinnen“, erklärt Personalleiter Niclas von Seidlitz.

## Als neues Berufsbild gewünscht: Fluidtroniker/in

Binner und seine Mitstreiter befürchten, dass das Hydraulik-Know-how verloren geht, wenn immer mehr erfahrene Kräfte in den Ruhestand gehen. An den Hochschulen spiele das Thema nur eine untergeordnete Rolle, in der Ausbildung werde es höchstens gestreift.

„Um unseren Wissensvorsprung nicht zu verspielen, brauchen wir ein passendes Ausbildungsziel“, sagt von Seidlitz. Binner konkretisiert: „Wir wünschen uns eine standardisierte Zusatzqualifikation für Industriemechaniker und Elektroniker und eine spezialisierte Ausbildung zum Fluidtroniker.“ Der Weg dahin ist lang, erste Gespräche mit den zuständigen Stellen laufen. Der MAV vermittelte einen regionalen Kontakt.

## Fehler sind gefährlich

Den Experten aus der Initiative begegnen im Alltag immer wieder fehlerhafte Anwendungen in den Betrieben. Da werden falsche Schellen und fehlerhaft dimensionierte Leitungen genutzt, Schläuche gequetscht. Das wirkt sich nicht nur auf die Leistung aus. „Wenn was platzt, wird es richtig gefährlich“, sagt Binner.

Um darauf aufmerksam zu machen, hat man bei STAUFF einen Hydrodidakten im Einsatz. An dem geschlossenen Kreislaufsystem bietet das Unternehmen Grundlagen-schulungen nicht nur für Kunden, sondern auch extern an, zum Beispiel für Berufsschüler.

Es ist ein kleiner Schritt, um Begeisterung und Interesse für die Hydraulik zu wecken. Für die nächsten größeren sucht die Initiative nach weiteren Unterstützern. ■



STAUFF ist Spezialist für die Produktion von Hydraulikkomponenten.

# Wandel der Automobilwirtschaft

Die wirtschaftsnahen Kammern, Verbände und Institutionen im Märkischen Kreis hatten Hildegard Müller, Präsidentin des Verbandes der Automobilindustrie (VDA), zum Austausch mit Vertretern der Automobilzulieferindustrie eingeladen.



V.v.n.l.: Jochen Schröder, Geschäftsführer der GWS, Dr. Frank Hoffmeister, Vorsitzender des AGV, Özgür Gökce, Geschäftsführer des MAV, Hildegard Müller, Fabian Schmidt, stv. Vorsitzender des MAV (hinten), Dr. Ralf Geruschat, Hauptgeschäftsführer der SIHK, Landrat Ralf Schwarzkopf, VDA-Vorstandsmitglied Andreas Kostal, Markus Märten, Hauptgeschäftsführer der Kreishandwerkerschaft, Christian Lepping, Geschäftsführer des AGV, Kreishandwerksmeister Christian Will.

„Automobilwirtschaft im Wandel – Transformation unter schwierigen Rahmenbedingungen“ war die Veranstaltung überschrieben. Eingeladen hatten die Gesellschaft zur Wirtschafts- und Strukturförderung im Märkischen Kreis (GWS), die Südwestfälische Industrie- und Handelskammer (SIHK), der Arbeitgeberverband Lüdenscheid (AGV), der Märkische Arbeitgeberverband (MAV) sowie die Kreishandwerkerschaft Märkischer Kreis.

Ralf Schwarzkopf, Landrat des Märkischen Kreises, verwies in seiner Begrüßung auf mehr als 200 Automobilzulieferer im Kreis und 500 in ganz Südwestfalen. Die Branche leide unter einer anhaltenden Schwächephase.

Hildegard Müller knüpfte hier an. „Der Wandel der Automobilwirt-

schaft ist Realität“, so die Präsidentin. Südwestfalen sei eine von drei deutschen Regionen mit den größten Herausforderungen in der Transformation. Gleichzeitig sei klar: „Ohne den Mittelstand fährt kein Fahrzeug vom Band.“ Daher sei eine gelingende Transformation wichtig.

Müller plädierte für Technologieoffenheit. Gleichzeitig skizzierte sie Perspektiven für neue Geschäftsfelder des Mittelstandes. Kompetenzen aus der Verbrennerproduktion seien auf andere Branchen übertragbar. Wehrtechnik könne Teil der Transformation sein, aber auch Medizintechnik. Den anwesenden Mittelständlern gab sie mit auf den Weg: „Lassen Sie sich in Ihrer Kreativität nicht bremsen.“ ■



Fabian Schmidt, stv. Vorsitzender des MAV (r.), und Geschäftsführer Özgür Gökce begrüßten die VDA-Präsidentin.



Hildegard Müller beim Vortrag

# Risiko Unternehmensnachfolge



Warum beschäftigt sich das Märkische Unternehmerforum, das Entscheider-Netzwerk des MAV, in diesem Jahr mit dem Thema Unternehmensnachfolge? Weil das Thema so sehr drängt. Gerade für den industriellen Mittelstand.

Wenn der Mittelstand – das industrielle Rückgrat der deutschen Wirtschaft – ins Grübeln gerät, sollte die Politik genau hinhören. In den kommenden Jahren steht ein Generationenwechsel an, wie ihn die Bundesrepublik in dieser Dimension noch nicht gesehen hat. Doch mit der Zahl der ausscheidenden Firmenlenker schrumpft gleichzeitig der Pool an Nachfolgern – ein Ungleichgewicht mit Sprengkraft für Beschäftigung, Innovationsfähigkeit und regionale Wertschöpfung.

Laut dem Nachfolge-Monitoring des staatlichen Förderers KfW planen jährlich etwa 109.000 Inhaber kleiner

und mittlerer Unternehmen (KMU) ihren Rückzug aus dem operativen Geschäft – doch die Zahl der geordneten Übergaben bleibt begrenzt. Während noch vor gut einem Jahrzehnt vergleichsweise viele Betriebsnachfolger bereitstanden, klappt heute eine spürbare „Nachfolgelücke“.

### **Demografie trifft Unternehmergeist**

Der demografische Wandel wirkt wie ein Brandbeschleuniger: Über die Hälfte der Mittelstandschefs ist älter als 55 Jahre, vielfach gibt es im familiären Umfeld keinen geeigneten Nachfolger mehr.

Eine ifo-Studie nennt Zahlen, die in der Branche Besorgnis auslösen: Rund 42 Prozent der familiengeführten Unternehmen haben bislang keine interne Lösung für den Generationenwechsel gefunden.

Für viele Unternehmer ist das kein abstraktes Problem: Sie spüren am eigenen Leib, wie schwer es ist, einen würdigen Erben zu finden. Eine KfW-Erhebung zeigt, dass immer mehr mittelständische Chefs angesichts fehlender Kandidaten oder zu hoher bürokratischer Hürden ernsthaft über eine Betriebsschließung nachdenken – nicht nur über einen Verkauf.

#### Risiko für industrielle Cluster und Arbeitsplätze

Mittelständische Industrieunternehmen prägen nicht nur ihre Belegschaften, sondern oft ganze Zuliefernetzwerke und regionale Ökonomien. Dort, wo sie zentral für Produktion und Innovation sind, kann eine ungeordnete Nachfolge weitreichende Folgen haben. In industriell geprägten Regionen, etwa im Märkischen Kreis, in Hagen und im Ennepe-Ruhr-Kreis, liegt der Fokus zunehmend auf der Sicherung dieser Werte. Lokale Wirtschaftsförderer und Kammern

werben für frühzeitige Planung, Wissenstransfer und externe Lösungen jenseits der klassischen familiären Übergabe.

Tatsächlich melden Beratungsinitiativen einen steigenden Bedarf an Orientierung: Viele Unternehmer suchen kompetente Manager aus dem eigenen Unternehmen, externe Erwerber oder Beteiligungslösungen, um die Kontinuität zu wahren. Doch der Weg bleibt steinig – nicht zuletzt, weil Digitalisierung, internationaler Wettbewerb und steigende Anforderungen an Nachhaltigkeit die Komplexität der Übergabeprozesse erhöhen.

#### Politische Baustellen und Reformbedarf

Experten fordern daher politische Reformen, die gezielt dort ansetzen, wo das System hakt: weniger Bürokratie bei Übergabeformalitäten, steuerliche Erleichterungen für Betriebsübergaben, bessere Finanzierungskonditionen für Nachfolger und ein kultureller Wandel zur Attraktivität von Unternehmensübernahmen. Fest steht: Der demografisch induzierte Engpass bei der Unternehmensnachfolge trifft den Mittelstand in einer Phase, in der Stabilität und Wachstum dringend gebraucht werden. ■

## Märkisches Unternehmerforum

Das Märkische Unternehmerforum ist die Austausch-Plattform für Entscheider im MAV. Der Leiter ist MAV-Mitglied Matthias Kamp-schulte (Foto), Geschäftsführer der Gerbracht GmbH in Schwelm. Mehrmals im Jahr trifft man sich zu aktuellen Themen.

Das Veranstaltungsjahr 2026 steht unter der Überschrift „Unternehmensnachfolge“. Neben einer Einführung in dieses komplexe Thema soll ein Praxisbeispiel vorgestellt werden, bevor der Jahresabschluss – wie jedes Jahr – auch als gesellschaftlicher Networking-



Anlass genutzt wird. Geplant ist dann ein festliches Austauschformat im Ennepe-Ruhr-Kreis.

Die Einführungsveranstaltung gibt am 18. Juni 2026 in Herdecke einen Überblick über den Nachfolgeprozess, stellt dann notwendige Vorkehrungen zur Unternehmensnachfolge vor und behandelt steuerliche wie rechtliche „Fallstricke“.

Referent ist Nils Ruttkamp aus Ennepetal, Fachanwalt für Steuerrecht und Mitglied bei „Die Nachfolgeexperten e.V.“.

Auskünfte zum Unternehmerforum erteilt Kristin Kühl: [kuehl@mav-net.de](mailto:kuehl@mav-net.de)

## KI im Personal-Management

Der MAV war Partner bei der Durchführung der Workshop-Reihe „KI für Personalverantwortliche“ des Zukunftszentrums KI NRW. Mit einer Auftaktveranstaltung im Iserlohner Verbandsgebäude ging es Ende 2025 los. Anschließend beleuchtete die Reihe praxisnahe Einsatzmöglichkeiten von KI in zentralen HR-Bereichen – von Recruiting und Onboarding bis hin zu Wissensmanagement und Personalentwicklung. 2026 waren die Teilnehmer auch zu Gast am Standort Letmathe der Ausbildungsgesellschaft Mittel-Lenne (Foto).



## Warnung vor Cyberkriminalität



Gemeinsam mit der Kreishandwerkerschaft Märkischer Kreis und der Sparkasse Iserlohn lud der MAV zu einer Veranstaltung mit dem IT-Sicherheitsexperten Tobias Schrödel ein. Der bekannte TV-Fachmann zeigte anhand realer Beispiele, wie professionell Cyberkriminelle heute vorgehen – von Phishing über Datenklau bis hin zu Ransomware. Eindrucksvoll war der Live-Einblick ins Darknet, bei dem die Teilnehmenden sahen, wie gestohlene Daten, Falschgeld und sogar kriminelle Dienstleistungen gehandelt werden. Ergänzend wurden Möglichkeiten der Cyber-Versicherung vorgestellt.

## Viele Jubiläen

Eine Stärke des MAV ist die große Erfahrung seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. 2025 und 2026 sind Jahre mit einer überdurchschnittlich hohen Anzahl an Dienstjubiläen. Der Glückwunsch für 25-jährige Verbandstätigkeit geht an Anke Knieling-Zimmer, Sekretariat Hagen, und Sonja Albert, Sekretariat Iserlohn, an Verbandsingenieur Heiko Tessmann und den Syndikusrechtsanwalt Philipp Albert. Verbandsingenieur Frank Schönenberg wird sein Jubiläum im August begehen. Für Syndikusrechtsanwalt Dirk Dreesen war es bereits 2024 soweit. Stolze 30 Jahre dabei ist Melanie Thurn, die diesen Anlass ebenfalls im August 2026 feiern darf.

## Modernisierung des Verbandsgebäudes

Es tut sich was an der Erich-Nörrenberg-Straße. Im Verbandsgebäude des MAV in Iserlohn wird renoviert, der Umbau des Erdgeschosses hat begonnen. Von den Arbeiten betroffen ist auch der Veranstaltungssaal. In den kommenden Monaten werden daher alle Veranstaltungen ausgelagert. Sie finden an unterschiedlichen Orten im Stadtgebiet statt. Die telefonische Erreichbarkeit ist von den Arbeiten nicht betroffen. Auch alle Ansprechpartner des MAV sind wie gewohnt erreichbar.

## Roosters-Tickets für ausbildende Betriebe

Auch 2025 unterstützten der MAV und die Iserlohn Roosters die Ausbildung in der Region. Der DEL-Club (Deutsche Eishockey Liga) stellte dem Verband mehrere Hundert Eintrittskarten für ausbildende Mitgliedsbetriebe zur Verfügung. Rund 40 Unternehmen orderten insgesamt 580 Tickets, welche Ausbilder gemeinsam mit ihren Auszubildenden für Teambuilding-Abende nutzen konnten. Bei der Übergabe nahmen Vertreterinnen der HJS Emission Technology GmbH & Co. KG stellvertretend für viele Betriebe die Tickets entgegen.



## Neues Gesicht im Verband



Seit dem 1. Januar 2026 freut sich der MAV über Unterstützung durch eine neue Bildungsreferentin. **Jacqueline Fritz** hat die Nachfolge von Annette Tilsner angetreten. Ein duales Wirtschaftsstudium in England, eine Ausbildung zur Fremdsprachenkorrespondentin, eine Tätigkeit im Marketing und in der Öffentlichkeitsarbeit sowie eine Position in der Geschäftsführung waren zuvor Stationen ihres beruflichen Weges. Zusätzlich leitete sie ein Projekt im Bereich Bildung und Teilhabe und beschäftigte sich sozialpolitisch mit Themen der Jugendhilfe und Bildung. Jacqueline Fritz betreut nun unter anderem das Netzwerk SCHULEWIRTSCHAFT sowie den Themenkreis Ausbildung und freut sich auf viele Kontakte im Verband.

## Kommunikation in der Krise

Im Rahmen der MAV-Themenreihe „Kommunikation & Marketing“ vermittelte Kommunikationsberater Peter Diekmann Grundlagen wirksamer Krisenkommunikation. Die Teilnehmenden erhielten Einblicke in typische Krisenverläufe, notwendige Vorbereitungsmaßnahmen und die Bedeutung klarer Botschaften. Praxisbeispiele aus mittelständischen Unternehmen machten deutlich, wie wichtig vorbereitete Textbausteine und Strategiepapiere im Ernstfall sind.

## Social-Media-Redaktion mit Azubis

Wie Betriebe gemeinsam mit ihren Auszubildenden einen TikTok- oder Instagram-Karrierekanal aufbauen können, war Thema eines Workshops im Rahmen des MAV-Themenkreises Ausbildung. Die Referenten Lena Stein und Prof. Dr. Lothar Winnen erläuterten Funktionsweisen der Plattformen, strategische Grundlagen, rechtliche Rahmenbedingungen und organisatorische Fragen. Praxisbeispiele und konkrete Handlungshilfen ermöglichten den Teilnehmenden einen Transfer in den eigenen Betrieb.

## Einblick in die Welt der Industrie

Die thyssenkrupp Hohenlimburg GmbH öffnete gemeinsam mit dem MAV ihre Werkstore für die Hauptschule Letmathe. Die Schülerinnen und Schüler erlebten die Faszination der Stahlproduktion hautnah – vom glühenden Brammenblock bis zum fertigen Coil. Im anschließenden Austausch informierte das Unternehmen über Ausbildungswege und ermutigte die Jugendlichen, sich für eine berufliche Zukunft in der Industrie zu entscheiden.



## Erste Absolventen einer TQ-Maßnahme



Mit Manuela Schenk und Ali Ahmadi von der Neuenrader Drahtwerk Elisental W. Erdmann GmbH haben die ersten Teilnehmenden ihre modulare Teilqualifizierung der Ausbildungsgesellschaft Mittel-Lenne (ABG) erfolgreich abgeschlossen. Beide meisterten die Ausbildung zum Maschinen- und Anlagenführer.

Geschäftsführer Theo Wingen (Foto r.) und Personalleiter Christof Bergmann gratulierten persönlich. (Links: Bernd Weber von der ABG.)

Die TQ-Maßnahme ermöglicht Erwachsenen den schrittweisen Erwerb eines Berufsabschlusses und wird dank Förderung der Agentur für Arbeit auch künftig angeboten.

## Anwerbung internationaler Fachkräfte

Der MAV war Gastgeber der Strategie-Werkstatt „Internationale Fachkräftegewinnung im Verbund“, einer Veranstaltung der Agentur mark im Rahmen der Arbeiterschmiede Südwestfalen. Expertinnen und Experten gaben Einblicke in erfolgreiche Rekrutierungsprojekte im Ausland, stellten die neue Fachkräfte-Agentur International (FAI NRW) vor und erläuterten die Angebote der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV). Eine Schritt-für-Schritt-Anleitung zeigte, wie Unternehmen internationale Fachkräfte gewinnen können.

## Was ist ein Assessment-Center?

Im Rahmen der Berufsorientierungsmaßnahme startbahn\_zukunft organisierte der MAV eine Informationsveranstaltung an der Realschule Hohenlimburg. Mitarbeitende der thyssenkrupp Hohenlimburg Kompetenzwerkstatt GmbH erklärten den Schülerinnen und Schülern, wie ein Assessment-Center abläuft und welche Fähigkeiten dort gefragt sind. Das Projekt startbahn\_zukunft begleitet seit 17 Jahren jährlich rund 300 Jugendliche auf ihrem Weg in die Ausbildung – getragen von: Stadt Hagen, Agentur für Arbeit, Caritas, Ev. Jugendhilfe und Agentur mark.

## InfoTruck weiter on Tour

Im September 2025 startete die Herbst-Tour des M+E-InfoTrucks mit dem Auftakt bei der JULIUS KLINKE GMBH & Co. KG in Neuenrade. Es folgten mehr als ein halbes Dutzend weitere Stationen an Mitgliedsbetrieben.

Besonders flexibel zeigte sich die Hundhausen Casting GmbH in Schwerte (Foto), die für einen Ausfall kurzfristig einsprang. Schülerinnen und Schüler nutzten die Gelegenheit, auf dem Truck moderne Technologien praxisnah zu erleben und sich über Ausbildungsberufe zu informieren.

2026 geht es weiter.



## Ansprechpartner

### Geschäftsführung

Özgür Gökce

### Referentin der Geschäftsführung

Kristin Kühl

### Arbeitsrecht

RA Philipp Albert

RAin Sonja Bendlin

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

Jacqueline Fritz (seit 01.01.2026)

Jana Haase (bis 30.04.2026)

Annette Tilsner (bis 31.07.2025)

Dr. Andreas Weber

### Sekretariat / Verwaltung / Statistik

Sonja Albert

Yvonne King

Anke Knieling-Zimmer

Jessica Rehfeuter

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

Fabian Schmidt

(stellv. Vorsitzender)

Fr. u. H. Lüling GmbH & Co. KG

Altena

Dr. Lars Ischebeck

(stellv. Vorsitzender)

FRIEDR. ISCHEBECK GmbH

Ennepetal

Dr. Heino Buddenberg

C.D. Wälzholz GmbH & Co. KG

Hagen

Thomas Hüttenhein

Schlager Industrieofenbau GmbH

Hagen

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

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

# 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](http://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](mailto:info@mav-net.de)  
[www.mav-net.de](http://www.mav-net.de)

## Geschäftsstelle Hagen



Märkischer Arbeitgeberverband e.V.  
**Körnerstraße 25, 58095 Hagen**

Tel.: 02331 92210  
Fax: 02331 922133

[info@mav-net.de](mailto:info@mav-net.de)  
[www.mav-net.de](http://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](http://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 ...

