

Zukunft. Gemeinsam. Gestalten.

A photograph of two male workers in a factory setting. They are both wearing grey safety helmets and blue work shirts. The worker on the right, who has a mustache and glasses, is pointing at a red handheld electronic device. The worker on the left is looking at the device. In the background, there are industrial structures, a fire extinguisher, and a control panel with a red digital display.

Jahresschrift 2019/2020

Märkischer Arbeitgeberverband e.V.



Chapeaux!

Foto: Roth



Veränderungen bringen oft Fortschritt. Zu sehen ist das zum Beispiel an der neuen Gestaltung unserer vorliegenden Jahresschrift. Die jüngsten Veränderungen in der Wirtschaft hingegen bremsen und gefährden das Überleben vieler Betriebe. Die Rede ist – natürlich – von der Corona-Krise. Solche negativen Veränderungen hätten sich Marktbeobachter noch zum Jahreswechsel nicht vorstellen können. Doch nun sind sie Realität.

Ich ziehe meinen Hut vor allen Unternehmern, die aus der Situation das Beste machen; vor allen, die beispielsweise ihre Produktion umstellen oder erweitern, um Produkte zur Bewältigung der Krise herzustellen. Nicht jeder hat freilich die Möglichkeit dazu. Dann können Kurzarbeit und staatliche Unterstützungen helfen, das Schlimmste zu verhindern.

Ich denke auch an die Arbeitnehmer, die mit Kurzarbeit und Einschränkungen ihres Arbeitslebens zu kämpfen haben. Dass wir in der Krise alle im gleichen Boot sitzen, wurde unter anderem beim Tarifaabschluss 2020 deutlich. Mich hat sehr beeindruckt, wie lösungsorientiert Arbeitgeber und Arbeitnehmer hier zusammengearbeitet haben, um für Betriebe und Beschäftigte Vernünftiges festzuschreiben. Danke an alle Beteiligten dafür! Die Tarifpartnerschaft hat sich bewährt.

Diese Jahresschrift schaut auf den Tarifaabschluss zurück. Sie berichtet auch von Projekten unseres Verbands, die mit Veranstaltungen und persönlichen Kontakten verbunden sind. Ob alles wie geplant kommt, kann heute, da diese Zeilen geschrieben werden, noch niemand sagen. Auch unser Verbandstag musste inzwischen – erstmals überhaupt – abgesagt werden. Vielleicht ist die Perspektive aber bereits eine andere, wenn Sie diese Jahresschrift lesen. Wir wissen es nicht.

Wichtig ist auf jeden Fall, dass wir gemeinsam die Krise bewältigen und danach die Wirtschaft wieder in Schwung bringen. Corona hat uns gezeigt, wie wichtig es ist, Schlüsselbranchen in der Heimat zu haben. Die mittelständische M+E-Industrie gehört auf jeden Fall auch dazu.

Ich freue mich auf weitere Kontakte mit Ihnen. Lassen Sie uns jederzeit gerne wissen, wie unser Verband Ihnen helfen kann. Und vor allem natürlich: Bleiben Sie gesund!

Ihr

Horst-Werner Maier-Hunke

Vorsitzender des Märkischen Arbeitgeberverbands

Inhaltsübersicht

MAV Jahresschrift 2019/2020

Konjunktur

Eine historische
Herausforderung 6

Arbeitsrecht

In der Krise beweist die **Tarif-**
partnerschaft ihre Stärke 8

Aktuelle **Gesetzesänderungen**
bei der Kurzarbeit 12

Arbeitswirtschaft

Arbeitszeit:
Wenn alle profitieren 14

Iserlohner Unternehmen zieht
Nutzen aus **Bachelor-Arbeit** 16

Gaseinkauf: Eine zehnjährige
Erfolgsgeschichte 17

Öffentlichkeitsarbeit

Digitalisierung: Die Industrie
ist auf dem Weg 18

Mit dem Blick **nach vorn** 20

Beruf und Bildung

Zehn Jahre **zdi-Zentrum**
technik_mark 21

Nachwuchswerbung ist
Netzwerkarbeit 22

Mobilität im Test 24

Programmieren für die
Roboter der Zukunft 26

Titelbild: Digitale Technik im 230 Jahre alten Stahlwerk: Moderne Unternehmen mit Tradition wie die Friedr. Lohmann GmbH in Witten prägen den MAV. (Foto: Roth)

Märkischer Arbeitgeberverband e.V.



Veranstaltungen

Management-Wissen praxisnah	28
Terminvorschau	29
Neue Weiterbildungsangebote zur Personalentwicklung bei agsw	30

Kurz berichtet

Kommunalwahl	32
JUNIOR primo	32
Brexit-Folgen	32
Sponsoring für MINT-Camp	32
Junge Mathe-Experten	33
M+E Info-Truck	33
Fachkräfte für Deutschland	33
Spende für Neujahrsessen	33
Programmieren mit Scratch	34
Prädikat: Familienfreundlich ...	34
Technikzentrum für Hagen	34

Impressum

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

Redaktionsschluss: 24. April 2020
Erscheinungsweise: jährlich

Chefredaktion / V.i.S.d.P.:
Dr. Andreas Weber

Redaktion:
Sandra Hillebrand
Yvonne Filor-Knapwerth
Prof. Dr.-Ing. Klaus-Michael Mende
Annette Tilsner
Dr. Andreas Weber

Fotos:
Hildegard Goor-Schotten
Sandra Hillebrand
Bernhard Moll
Cedric Nougrigat
Daniel Roth / IW Medien
Annette Tilsner
Agentur für Arbeit Iserlohn
agsw
Paul Müller GmbH
Rickmeier GmbH
Schniewindt GmbH & Co. KG
Adobe Stock
iStockphoto
Shutterstock

Gestaltung, Satz und Druck:
headline:Werbeagentur, Iserlohn
headlineWerbeagentur.de

Seite 28

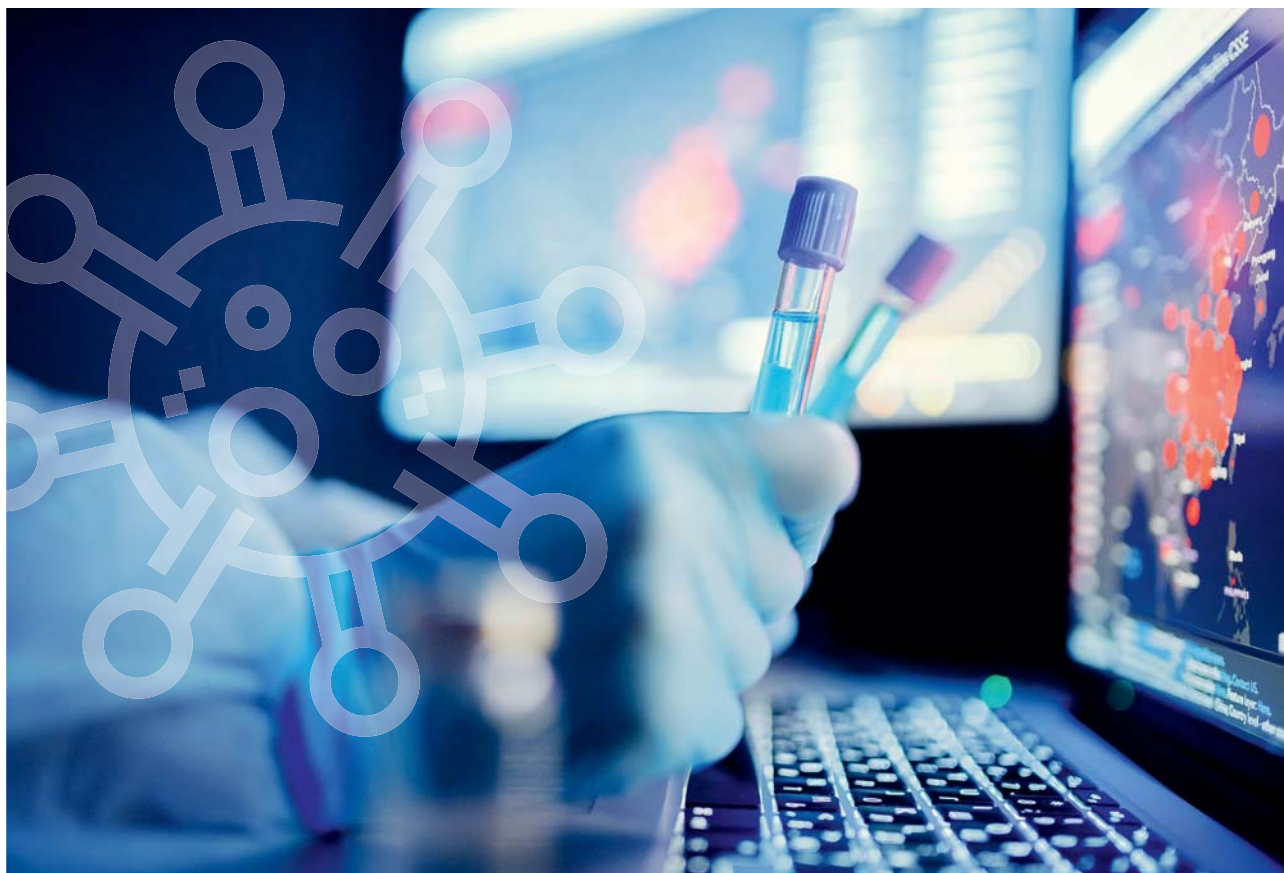
Märkisches Unternehmerforum

Das Märkische Unternehmerforum bietet Führungskräften aus den MAV-Mitgliedsunternehmen Weiterbildung in Form von Fachvorträgen, Workshops und Diskussionsrunden.



Eine historische Herausforderung

Die vergangenen Monate waren turbulent. Zum Jahresende 2019 machte sich die Rezession bemerkbar. Eine Wirtschaftskrise zeigte das Ende vieler Jahre an, in denen es stetig aufwärts ging. Die Branche musste eine Abkühlung des Konjunkturmotors konstatieren. Doch dann kam der Motor erst recht ins Stottern. Die Corona-Krise hat die Lage in historischem Umfang verschärft.



Zum Jahreswechsel beklagten 35 Prozent der heimischen Unternehmen eine schlechte Auftragslage. Diese Situation hat sich durch das Corona-Virus weiter verschärft.

94 Prozent der heimischen Unternehmen in der Metall- und Elektroindustrie gingen Ende März von negativen wirtschaftlichen Auswirkungen durch die Corona-Krise aus. Darunter waren 49 Prozent, die sogar ausdrücklich starke negative Auswirkungen erwarteten. Das war das Ergebnis einer Umfrage des Märkischen Arbeitgeberverbands unter seinen Mitgliedsbetrieben. 145 Unternehmen hatten geantwortet.

Was hilft den Unternehmen in einer solchen Situation? 95 Prozent der Befragten hielten steuerliche Entlastungen für relevant, darunter 63 Prozent, die steuerliche Entlastungen für „sehr wichtig“ hielten. Finanzielle Unterstützungen durch den Staat bekamen grundsätzlich eine gleich starke Zustimmung (94 Prozent). 51 Prozent hielten sie unter dem Strich für „sehr wichtig“.

„Die ins Leben gerufenen Soforthilfen der öffentlichen Hand für Kleinstunternehmen sind sehr zu begrüßen“, sagte Özgür Gökce, Geschäftsführer des MAV, bei der Veröffentlichung der Umfrage. „Aber für den Mittelstand, ab 50 Mitarbeitern aufwärts, fehlen noch entsprechende Zuschüsse. Hier arbeiten wir als Verband daran, in Gesprächen und gemeinsam mit Partnern Lösungen anzustoßen.“

Die Umfrage des MAV warf auch bereits einen Blick auf die Zeit nach Corona. Nur 16 Prozent der Befragten waren Ende März überzeugt, dass sie Auftragseinbußen nach der Krise wieder aufholen können. Allerdings sahen immerhin 58 Prozent diese Möglichkeit „vielleicht“. 26 Prozent waren sich sicher: Ein Aufholen wird unmöglich sein.

Eine deutliche Tendenz zeigten die Antworten auf die Frage, ob die Betriebe angesichts der Corona-Folgen ihre Ausbildungsplätze reduzieren wollen. Das sagten nur 12 Prozent der Befragten, 19 Prozent überlegten noch. Der Rest schloss eine Reduzierung aus. Die Betriebe dachten mehrheitlich an ihre Zukunftssicherung und daran, dass die Produktion nach der Krise wieder hochgefahren werden und langfristig funktionieren muss.

Die Krise vor der Krise

Dass wirtschaftliche Herausforderungen bereits vor Corona offensichtlich waren, gerät inzwischen fast in Vergessenheit. Bereits zum Jahreswechsel zeugte die traditionelle Konjunkturumfrage des MAV von einer verschlechterten Lage. Hatten zum Jahreswechsel 2018/2019 nur 5 Prozent der Unternehmen in der Region ihre Auftragslage als schlecht bezeichnet, so waren es nun 35 Prozent. Damit lag die deutlichste Verschlechterung dieser Kennzahl seit Jahren vor. Auch die Zukunftserwartungen waren eher negativ.

Exporthemmnisse durch internationale Konflikte wie Handelszölle oder den Handelsstreit USA/China und der weiterhin akute Fachkräftemangel bildeten den Hintergrund für diese pessimistischen Einschätzungen, ebenso die Krise

der Automobilindustrie. Umbrüche wie Digitalisierung, Mobilitäts- und Energiewende bieten Chancen, lassen die Zukunft aber auch ungewiss erscheinen.

Diese Situation hat sich inzwischen durch das Corona-Virus weiter verschärft. Angesichts dessen sind Wirtschaft und Politik näher zusammengerückt. Liquiditätshilfen, Bürgschaften, Steuerstundungen und die Soforthilfen für Kleinstunternehmen wurden beschlossen.

Am 20. März verkündeten die Tarifparteien einen Tarifkompromiss bis zum Ende des Jahres (siehe Seite 8). Es war eine Entscheidung, die in der aktuellen Lage Arbeitgeber wie Arbeitnehmer beruhigte. Der verantwortungsvolle Umgang mit der Krise hat den Wert einer funktionierenden Tarifpartnerschaft bewiesen. ■

Wissenswert



- Das Mitglieder-Intranet des MAV enthält in der Corona-Krise umfangreiche Informationen mit Nutzwert für Unternehmen, unter anderem in den Rundschreiben MAV-INFO Recht & Arbeitswirtschaft: www.mav-net.de/mitgliederbereich
- Metall NRW hat ebenfalls eine Umfrage zu den Auswirkungen der Pandemie auf die nordrhein-westfälische Wirtschaft durchgeführt. Ergebnisse finden sich auf www.metall.nrw
- Die NRW-Landesregierung informiert kontinuierlich über Aktuelles zur Corona-Krise: www.land.nrw/corona
- Wissenswertes zu Unterstützungen für Unternehmen: www.wirtschaft.nrw/coronavirus-informationen-ansprechpartner

In der Krise beweist die **Tarifpartnerschaft** ihre Stärke

Die Metallarbeitgeber und die IG Metall in Nordrhein-Westfalen haben sich in der zweiten März-Hälfte unter dem Eindruck der wirtschaftlichen Auswirkungen durch die Ausbreitung des Corona-Virus auf einen Pilotabschluss für die Beschäftigten der deutschen Metall- und Elektroindustrie geeinigt. Das Ergebnis zeugt bei allen Beteiligten von verantwortungsvollem Umgang mit der Krisensituation.



Horst-Werner Maier-Hunke, Vorsitzender des Märkischen Arbeitgeberverbands, sagte zur Einigung in der Tarifrunde 2020: „Unser Verband vertritt die Wirtschaftsregion Nummer eins in NRW, mit vielen mittelständischen Unternehmen. Natürlich hinterlassen die Wirtschafts- und die Corona-Krise hier deutliche Spuren. Unsere Mitglieder müssen angesichts zusammenbrechender Lieferketten und Auftragsseinbußen das Weiterbestehen der Firma und der Arbeitsplätze

sichern. Besonders inhabergeführte Familienunternehmen wissen um die große Verantwortung für ihre Mitarbeiter. Daher begrüßen wir den schnellen Pilotabschluss ausdrücklich. Diese Reaktionsfähigkeit in der Krise ist ein Beweis für den Wert einer funktionierenden Tarifpartnerschaft. Der aktuelle Tarifkompromiss ist für die Märkische Industrie – und ihre Beschäftigten – ein Baustein von vielen zur Bewältigung der Corona-Krise.“

Die wesentlichen Tarif-Vereinbarungen auf einen Blick

Entgelte:

Der zum 31. März 2020 gekündigte Entgelt-Tarifvertrag wird ohne eine Erhöhung der Tabellenentgelte unverändert wieder in Kraft gesetzt – mit einer Mindestlaufzeit bis zum 31. Dezember 2020.

Reaktivierung des Tarifvertrags Zukunft in Arbeit (ZiA):

Der bewährte – auf freiwilliger betrieblicher Basis umsetzbare – Tarifvertrag aus dem Krisenjahr 2010 wird modifiziert wieder in Kraft gesetzt. So lassen sich die tariflichen Remanenzkosten (Kosten der Kurzarbeit für das Unternehmen) ab dem ersten Tag der Kurzarbeit senken, wenn im Gegenzug Beschäftigungssicherung gegeben ist.

Abfederung sozialer Härten bei Kurzarbeit:

Anstelle eines allgemeinen tariflichen Zuschusses zum Kurzarbeitergeld haben die Tarifpartner eine Härtefall-Regelung vereinbart. Danach wird ein betrieblicher Finanzierungsbetrag zur Verfügung gestellt, der zum Ausgleich oder zur Verminderung sozialer Härten im Fall von lang andauernder und hoher Betroffenheit durch Kurzarbeit dient.

- Dieser Betrag errechnet sich aus der Zahl der Beschäftigten (Teilzeitbeschäftigte anteilig) eines Betriebes multipliziert mit 350 Euro.
- Die konkreten Verwendungsmodalitäten legen die Betriebsparteien fest. Der Finanzierungsbetrag kann auf bereits betrieblich vereinbarte Unterstützungsleistungen angerechnet werden.
- Mittel, die nicht für Härtefälle ausgeschöpft wurden, können
 - entweder zum Jahresende zu gleichen Teilen an die Beschäftigten (Teilzeitbeschäftigte anteilig) ausbezahlt
 - oder auf dem Weg der Differenzierung mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien auf bis zu Null reduziert werden, wenn die wirtschaftliche Lage des Betriebes dies erfordert.

Besondere Freistellung bei Engpässen in der Kinderbetreuung:

Für Mitarbeiter, die Kinder bis zur Vollendung des zwölften Lebensjahres zu betreuen haben, weil Schulen und Kindertagesstätten aus Gründen des Gesundheitsschutzes geschlossen haben, gelten folgende Regelungen:

- Diesen Beschäftigten werden unter Weiterzahlung des Arbeitsentgelts bis zu fünf Tage Freizeit gewährt.
- Vor Inanspruchnahme dieser Regelung müssen die Beschäftigten folgende Maßnahmen vorrangig nutzen:
 - Nutzung bestehender staatlich finanzierter Freistellungszeiten
 - Verbrauch von Resturlaubsansprüchen aus dem Jahr 2019
 - Abbau von bestehenden Guthaben auf Arbeitszeitkonten
 - Aufbau von maximal 21 „Negativstunden“ auf Arbeitszeitkonten
 - Nutzung von bereits für das Jahr 2020 genehmigten freien Tagen statt T-ZUG (A)

Betriebliche Regelung zur Freie-Tage-Regelung:

Die Betriebsparteien können in gegenseitigem Einvernehmen unter Wegfall der tariflichen Sonderzahlung T-ZUG (A) freie Tage mit ungekürzten laufenden Bezügen verpflichtend für alle Beschäftigten anordnen (je nach Beschäftigtengruppe 8 oder 6 Tage).



Arbeitgeber und IG Metall in Nordrhein-Westfalen haben sich in der zweiten März-Hälfte unter dem Eindruck der wirtschaftlichen Auswirkungen durch die Ausbreitung des Corona-Virus auf einen Pilotabschluss geeinigt.

Der Präsident von METALL NRW, Arndt G. Kirchhoff, betonte, der Kompromiss habe das Ziel gehabt, in schwierigen Zeiten Unternehmen nicht weiter zu belasten und Beschäftigte zu unterstützen. „In dieser außergewöhnlich schwierigen Situation bietet dieser Tarifabschluss unseren Unternehmen und Beschäftigten wertvolle Planungssicherheit“, erklärte er.

Der Tarifvertrag enthalte unter anderem neue Elemente zur Abfederung sozialer Härten, zur Bewältigung von Engpässen in der

Kinderbetreuung und zum Umgang mit Beschäftigungsausfällen. Alle Vereinbarungen haben eine Mindestlaufzeit bis zum 31. Dezember 2020.

Der Flächentarif bestätigt einmal mehr seine friedensstiftende Wirkung für die Metall- und Elektroindustrie. Bereits mit dem ebenfalls in Nordrhein-Westfalen verhandelten Tarifabschluss in der schweren Finanzkrise 2010 haben die Tarifvertragsparteien in Zusammenarbeit mit der Politik dazu beigetragen, dass Unterneh-

Ein Blick zurück

Der Tarifabschluss vom 18. Februar 2010 stand ebenfalls im Zeichen einer Wirtschaftskrise. Vor diesem Hintergrund vereinbarten die Tarifvertragsparteien zunächst eine Phase von elf Monaten ohne Erhöhung der tariflichen Tabellenentgelte. Stattdessen erhielten die Beschäftigten für diesen Zeitraum eine Einmalzahlung von insgesamt 320 Euro.

Ab 1. April 2011 erhöhten sich die Tabellenentgelte um 2,7 Prozent, wobei diese Erhöhung durch freiwillige Betriebsvereinbarung um bis zu drei Monate vorgezogen werden konnte.

Teil des Tarifabschlusses war außerdem der Tarifvertrag „Zukunft in Arbeit“ (TV ZiA). Dieser ermöglichte den Betriebsparteien, per freiwilliger Betriebsvereinbarung die Remanenzkosten der Kurzarbeit zu reduzieren – bei gleichzeitigem Schutz der betroffenen Beschäftigten vor betriebsbedingten Kündigungen. Außerdem war es möglich, per freiwilliger Betriebsvereinbarung die Wochenarbeitszeit auf bis zu 26 Stunden abzusenken, wobei ein gewisser Teilentgeltausgleich gezahlt werden musste. Der TV ZiA war befristet bis zum 30. Juni 2011 in Kraft.

men im Markt und Beschäftigte in Arbeit bleiben können. „Dieser Blick zurück gibt mir Vertrauen und Zuversicht“, sagte Arndt Kirchhoff. Auf dieses gesellschaftliche Miteinander werde es in der gegenwärtigen Krise entscheidend ankommen, damit die wirtschaftlichen und sozialen Folgen der Pandemie für Unternehmen und Beschäftigte so begrenzt wie möglich blieben und die Rückkehr zu stabilen Verhältnissen erleichtert würden. ■

Fragen zum Tarifabschluss?



Der MAV verfügt über umfangreiche Expertise im Tarif- und Arbeitsrecht. Haben Sie als Verbandsmitglied Fragen zum Tarifabschluss 2020? Dann sind die MAV-Juristen gerne für da.

Tel.: 02371 82915

Online informieren

Das Intranet des MAV enthält Texte und Erläuterungen zum Tarifabschluss.

www.mav-net.de/mitgliederbereich

Aktuelle **Gesetzesänderungen** bei der Kurzarbeit



Rund 70 Gäste aus den Mitgliedsunternehmen konnte der Märkische Arbeitgeberverband im Herbst 2019 zu seiner Informationsveranstaltung „Kurzarbeit und Qualifizierung von Mitarbeitern“ begrüßen. Nur ein halbes Jahr später haben sich die Ereignisse durch die Corona-Pandemie überschlagen. Bis zum 20. April hatten rund 718.000 Betriebe bei der Agentur für Arbeit Kurzarbeit angemeldet. Bei der Umfrage unter MAV-Mitgliedern Ende März (siehe Seite 6) gaben

41 Prozent der teilnehmenden Unternehmen an, dass sie Kurzarbeit einsetzten.

Voraussetzungen für die Gewährung von Kurzarbeitergeld ist eine Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretung beziehungsweise den betroffenen Beschäftigten über eine Reduzierung der Arbeitszeit und ein damit einhergehender erheblicher Arbeits- und Entgeltausfall.

Erleichterungen für das Kurzarbeitergeld wurden von der Bundesregierung durch Verordnung erlassen. Sie gelten befristet vom 1. März 2020 bis zum 31. Dezember 2020.

- Ein Betrieb kann nun bereits Kurzarbeit anmelden, wenn mindestens zehn Prozent der Beschäftigten von einem Arbeitsausfall betroffen sind. Diese Schwelle lag zuvor bei einem Drittel der Belegschaft.
- Auf den Aufbau negativer Arbeitszeitsalden vor Zahlung des Kurzarbeitergeldes wird verzichtet. Das bislang geltende Recht verlangte, dass in Betrieben, in denen Vereinbarungen zu Arbeitszeitschwankungen genutzt werden, diese auch zur Vermeidung von Kurzarbeit eingesetzt werden mussten.
- Auch Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter können Kurzarbeitergeld beziehen.
- Die Sozialversicherungsbeiträge, die Arbeitgeber für ihre kurzarbeitenden Beschäftigten allein tragen müssen, werden durch die Bundesagentur für Arbeit pauschalisiert erstattet.

Daraufhin hat die Bundesagentur für Arbeit ihre Weisung zur Kurzarbeitergeldverordnung veröffentlicht. Darin werden folgende Klarstellungen vorgenommen:

- Für bereits in Kurzarbeit befindliche Betriebe ist keine neue Anzeige erforderlich, um erleichterten Zugang zum Kurzarbeitergeld und zur Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge zu erhalten.
- Bis zum Ende des Jahres wird kein Erholungsurlaub aus dem laufenden Kalenderjahr zur Vermeidung von Kurzarbeit eingefordert. Wird die Kurzarbeit gegen Ende des Urlaubsjahres eingeführt oder besteht noch Resturlaub aus dem vorangegangenen Urlaubsjahr, ist der Arbeitgeber aufzufordern, den Zeitpunkt für den Antritt

noch vorhandenen Urlaubs zur Verminderung des Arbeitsausfalls festzulegen. Urlaubswünsche der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dürfen nicht entgegenstehen.

- Es wird noch einmal klargestellt, dass behördlich angeordnete Betriebsschließungen als unabwendbares Ereignis Ursache eines für Kurzarbeit maßgeblichen Arbeitsausfalls sein können.
- Die Bundesagentur präzisiert – nicht abschließend – die systemrelevanten Branchen und Berufe, bei denen Einkommen aus einer während des Bezugs von Kurzarbeitergeldes aufgenommenen Beschäftigung bis zu einer bestimmten Grenze nicht angerechnet wird.
- Minijobs erhöhen das Ist-Entgelt nicht und bleiben daher grundsätzlich anrechnungsfrei.
- Übersteigt das Einkommen aus dem Nebenerwerb 450 Euro (Minijob), gilt ein Freibetrag. Einkommen, das den Freibetrag übersteigt, wird angerechnet.

Auch gibt es Verfahrenserleichterungen bei der Anzeige und Antragsstellung. Es besteht zudem die Möglichkeit, die betrieblichen Ausfallzeiten zur Qualifizierung zu nutzen. Arbeitnehmer können dabei durch volle oder teilweise Übernahme der Weiterbildungskosten nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch (SGB III) gefördert werden.

Kontakt



Bundesagentur für Arbeit:
Tel.: 0800 4 5555 20

Online-Informationen:
www.arbeitsagentur.de/m/corona-kurzarbeit

Fragen an die Juristen des MAV:
Tel.: 02371 82915

Arbeitszeit: Wenn alle profitieren

Arbeitszeitgestaltung wird für Unternehmen auch nach der Corona-Krise ein wichtiges Thema bleiben. Angesichts schwankender Auftragszahlen und hoher Investitionskosten für Maschinen können mit ihr die Arbeitskapazitäten an den Bedarf und die Mitarbeiterbedürfnisse angepasst werden. Der Märkische Arbeitgeberverband entwickelt hierzu gemeinsam mit Unternehmen passgenaue Lösungen, wie ein Beispiel zeigt.



Oft wünschen sich Arbeitgeber eine verlängerte Betriebszeit, damit Maschinen und Anlagen länger genutzt werden können. Investitionskosten sollen gedeckt und Amortisationszeiten verkürzt werden. Schichtbetrieb macht auch längere Erreichbarkeit der Verwaltungsmitarbeiter für internationale Kunden bzw. für interne Abteilungen möglich. Arbeitnehmer hingegen möchten Schichtarbeit sowie lange Einsätze reduzieren und Belastungen verringern. Das gemeinsame Ziel: Beschäftigung zu sichern und die Leistungsfähigkeit zu erhalten.

Analysiert wurde vor diesem Hintergrund ein mittelständisches Unternehmen der Metallverarbeitung mit zirka 50 Beschäftigten:

- Betriebsbereich mit Wärmebehandlungsanlagen für die Lohnfertigung
- Wochenarbeitszeit 35 Stunden gemäß MTV
- Individuelle Arbeitszeit: 8 Stunden/Tag, 30 Minuten Pausen, bezahlt
- Samstags- und Sonntagarbeit nach Rücksprache und ungleichmäßig verteilt mit langen Schichtblöcken

Bisheriges, klassisches Schichtmodell:

Frühschicht: 06.00 – 14.00 Uhr,
Pausen 30 Minuten, bezahlt

Spätschicht: 14.00 – 22.00 Uhr,
Pausen 30 Minuten, bezahlt

Nachtschicht: 22.00 – 06.00 Uhr,
Pausen 30 Minuten, bezahlt

Mo. – Fr.: 3-Schicht-System

Sa. – So.: 3-Schicht-System, sporadisch und stark ungleichmäßig auf die Mitarbeiter verteilte Schichten mit langen Schichtblöcken

Betriebszeit: 112,5 Std. Betriebszeit pro Woche, ohne Mehrarbeit

Arbeitszeit: teilweise sehr deutlich mehr als 40 Stunden pro Woche

Mitarbeiter: 24, 6 Gruppen

Eine starke Beanspruchung durch die lange Arbeit pro Tag und eine Vielzahl an Einsätzen war die Folge dieses Systems. Gleichzeitig entstand viel Mehrarbeit, was die Kosten deutlich erhöhte.

Bisheriges, klassisches Schichtmodell (Zyklus: 3 Wochen)

6 Gruppen jew. 4 Mitarbeiter	Woche 1							Woche 2							Woche 3						
	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
Gruppe A	F	F	F	F	F			S	S	S	S	S			N	N	N	N	N		
Gruppe B	F	F	F	F	F			S	S	S	S	S			N	N	N	N	N		
Gruppe C	S	S	S	S	S			N	N	N	N	N			F	F	F	F	F		
Gruppe D	S	S	S	S	S			N	N	N	N	N			F	F	F	F	F		
Gruppe E	N	N	N	N	N			F	F	F	F	F			S	S	S	S	S		
Gruppe F	N	N	N	N	N			F	F	F	F	F			S	S	S	S	S		

Legende:

- F Frühschicht
- S Spätschicht
- N Nachtschicht
- Schichten sporadisch, ungleichmäßig besetzt
- Frei

Neues Mehrfachbesetzungssystem (Zyklus: 8 Wochen)

8 Gruppen jew. 4 Mitarbeiter	Woche 1							Woche 2							Woche 3							Woche 4							Woche 8								
	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So		
Gruppe A	F	F	S	S	N			F	F	S	S	N	N				F	F	S	S				F	F	S	S				F	F	S	S			
Gruppe B	F	F	S	S	N	N				F	F	S	S				F	F	S	S			N	N			F	F		N	N						
Gruppe C			F	F	S	S				F	F	S	S		N	N			F	F		N	N			F	F		S	S	N	N					
Gruppe D			F	F	S	S		N	N			F	F		N	N			F	F		S	S	N	N				S	S	N	N					
Gruppe E	N	N			F	F		N	N			F	F		S	S	N	N				S	S	N	N				S	S	N	N					
Gruppe F	N	N			F	F		S	S	N	N				S	S	N	N				F	F	S	S	N			F	F	S	S	N				
Gruppe G	S	S	N	N				S	S	N	N				F	F	S	S	N			F	F	S	S	N	N		F	F	S	S	N	N			
Gruppe H	S	S	N	N				F	F	S	S				F	F	S	S	N	N			F	F	S	S	N	N		F	F	S	S	N	N		

Das Projekt des MAV hatte das Ziel, ein Schichtmodell für verlängerte Betriebszeiten zu entwickeln. Gleichzeitig sollte die Belastung reduziert und idealerweise gleichmäßig auf alle verteilt werden. Mehrarbeit sollte grundsätzlich entfallen, jedoch bei Bedarf möglich sein. Flexibilität der Mitarbeiter untereinander bei ihren Schichteinsätzen sollte durch Absprachen gegeben sein und Urlaubs- sowie Krankheitsvertretung durch vorhandene Mitarbeiter abgedeckt werden.

Bei der Arbeitszeitgestaltung sind gesetzliche Bestimmungen wie Arbeitszeitgesetz, tarifliche oder betriebliche Regelungen zu berücksichtigen. Eine gute Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat ist unverzichtbar, um das mitbestimmungspflichtige Thema gemeinsam zu gestalten.

In dem Beispielunternehmen wurde schließlich von einem klassischen Schichtmodell auf ein Mehrfachbesetzungssystem umgestellt. Ein solches System erlaubt es, die Arbeitszeit von der Betriebszeit zu entkoppeln. Für Betriebszeiten, die über der regulären Wochenarbeitszeit von 35 Stunden/Mitarbeiter liegen, sind Lösungen möglich. Beispielsweise belegen drei Mitarbeiter zwei Arbeitsplätze, wobei nur jeweils zwei anwesend sind. Gleiches kann analog für sieben Mitarbeiter gelten, von denen immer fünf anwesend sind. Mehr- oder Minderstunden sind über Arbeitszeitkonten auszugleichen, wobei das Entgelt verstetigt auf Höhe der vertraglichen Arbeitszeit bleibt.

Neues Mehrfachbesetzungssystem:

Frühschicht: 06.00 – 14.00 Uhr,
Pausen 30 Minuten, bezahlt
Spätschicht: 14.00 – 22.00 Uhr,
Pausen 30 Minuten, bezahlt
Nachtschicht: 22.00 – 06.00 Uhr,
Pausen, 30 Minuten, bezahlt

Mo. – Fr.: 3 Schichten
Sa.: 3 Schichten, Schichten auf alle Mitarbeiter gleichmäßig verteilt, kürzere Schichtblöcke, feste freie Tage, weniger Mehrarbeit

Betriebszeit: 135 Std. Betriebszeit pro Woche, ohne Mehrarbeit

Arbeitszeit: 35 Stunden pro Woche

Mitarbeiter: 32, 8 Gruppen

Die Schichtbelastung ist heute gleichmäßig auf alle Mitarbeiter verteilt, und eine ausgeglichene Planung der Kapazitäten mit verlängerter Betriebszeit ist möglich. Der Mitarbeiterwunsch, einen gewissen Mehrverdienst durch Mehrarbeit zu erzielen, konnte berücksichtigt werden. So ist es gelungen, unterschiedliche Interessen in Einklang zu bringen – unter Berücksichtigung des Gesamtziels. ■

Ansprechpartner



Weitergehende Informationen erhalten Sie durch die Verbandsingenieure des MAV.

Tel.: 02371 82915

Iserlohner Unternehmen zieht Nutzen aus **Bachelor-Arbeit**

Die Industrie sucht Fachkräfte, die Fachhochschule Südwestfalen und der Märkische Arbeitgeberverband vermitteln sie: Professor Klaus-Michael Mende von der FH hilft hierbei durch seine Industriekontakte über den MAV und schafft den Brückenschlag für Absolventen in die Praxis. So auch im Fall von Tim Davidhaimann aus Unna.

Der 26-Jährige studierte Fertigungstechnik im Fachbereich Maschinenbau. Abschließend schrieb er seine Bachelor-Arbeit „Fertigungsstrukturplanung mit dem Ziel der Materialflussplanung und -steuerung“ bei dem Iserlohner Unternehmen hp-polytechnik. Das Ziel: die Produktivität der Fertigung durch Methoden aus der Fabrikplanung zu steigern.

Dazu analysierte Davidhaimann die Prozesse in dem Unternehmen, entwickelte ein idealtypisches Modell und passte dieses an die Realität vor Ort an. Ergebnis: Durch optimierte Materialflüsse und eine verbesserte Produktionslogistik in der Fertigung lassen sich nun zeitliche und monetäre Einsparungen realisieren.

Davidhaimann veränderte die Maschinenanordnung im wertschöpfungsintensivsten Bereich des Unternehmens und führte Bereitstellungskonzepte für die Fertigungsaufträge und das Material ein. Zur Bauteilanelieferung wurden die Gänge für die Transportfahrzeuge umgestaltet.

Leicht erfassbare und standardisierte Farbcodes auf den Transportbehältern beschleunigen die Abwicklung der Produktionslogistik.

Zusätzliche innerbetriebliche Transportwege wurden fast um die Hälfte reduziert. Die Mitarbeiter müssen sich ihre Teile beispielsweise nicht mehr holen, die Teile werden direkt an die Maschine

geliefert. Vorteilhaft ist genauso die Nähe der Terminals zur schnellen Eingabe aller Produktionsdaten. Überflüssige Abläufe und Laufwege, die Maschinenstillstände verursachen, werden vermieden.

hp-polytechnik war mit der Bachelor-Arbeit hochzufrieden und stellte Tim Davidhaimann direkt im Anschluss ein. ■



V.l.n.r.: Prof. Dr.-Ing. Klaus-Michael Mende, Tim Davidhaimann, Zweitgutachter Dominic Rose, hp-Geschäftsführer Traugott Penderok und Jürgen Adolf von der Fachhochschule Südwestfalen freuen sich über eine erfolgreiche Bachelor-Arbeit.

Eine zehnjährige Erfolgsgeschichte

Am 19. April 2010 wurde der Märkische Gaseinkaufsring aus der Taufe gehoben. Heute zählt er mit fast 100 Unternehmen bei einer Abnahmemenge von zirka 125 Millionen Kilowattstunden deutschlandweit zu den größten seiner Art. Die Liberalisierung des Gasmarktes erfolgte erst einige Jahre nach dem Strommarkt.



Aus dem lange bestehenden Märkischen Stromeinkaufsring entstand 2010 als weitere Dienstleistung des MAV der Gaseinkaufsring, der zu Beginn fast 50 Unternehmen und ein Beschaffungsvolumen von zirka 75 Millionen Kilowattstunden aufwies.

Unter der Organisation des MAV und fachlicher Betreuung der ECG (Energie Consulting GmbH) erfolgt die Gasbeschaffung für die Ringmitglieder seither über gemeinschaftliche Ausschreibungen. Die Beschaffungsplattform des MAV stärkt die Nachfrageposition für die Unternehmen. In regelmäßigen Ausschreibungsrunden wird der regionale, nationale und internationale Anbieterkreis angefragt, um

Liefer-Offerten zu erhalten. Dies geschieht vor dem Hintergrund, dass die Energiekosten zunehmen und so die Produktionskosten in vielen Unternehmen steigen. Neben günstigen Energiepreisen sind Versorgungssicherheit, Mengenflexibilität und vertragliche Rahmenbedingungen wichtig.

Die Ringmitglieder kommen regelmäßig zu Abstimmungs- und Ausschreibungsrunden beim MAV zusammen. Hier wird die Strategie (zum Beispiel Beschaffungsmodell und Ausschreibungszeitpunkt) festgelegt. Zusätzlich finden bedarfsweise Informationsveranstaltungen statt, etwa zu gesetzlichen Neuerungen in der Energiepolitik.

Für Mitgliedsunternehmen des MAV, die in den Einkaufsringen vertreten sind, wird die Attraktivität durch reduzierte Teilnahmegebühren zusätzlich erhöht. Auf Anfrage prüft der Verband in Zusammenarbeit mit der ECG die Strom- und Gaskonditionen des jeweiligen Mitglieds, um auszuloten, ob eine Teilnahme an den Einkaufsringen sinnvoll ist. ■

Kontakt



Interessierte Betriebe wenden sich bitte an die Ingenieure des MAV.

Tel.: 02371 82915

Digitalisierung: Die Industrie ist auf dem Weg

Die Mitgliedsfirmen des Märkischen Arbeitgeberverbands haben sich erfolgreich auf den Weg in die Digitalisierung gemacht, sehen aber auch noch Aufgaben vor sich. Das ergab eine Mitgliederbefragung des MAV am Jahresende 2019, die inzwischen ausgewertet ist.



Die Befragung, die in Kooperation mit der HR- und Managementberatung Mercuri Urval durchgeführt wurde, beleuchtet, wie weit die Industrie der Region bereits auf dem Weg in Richtung Digitalisierung gekommen ist. Die Betriebe sollten unter anderem ihren digitalen Reifegrad auf einer Skala von 1 bis 10 selbst einschätzen. Ergebnis: Der Durchschnittswert lag im Mittelfeld.

84 zumeist mittelständische Unternehmen nahmen an der MAV-Umfrage teil. Die größten Gruppen gaben an, in den Bereichen „Herstellung von Metallernzeugnissen“ und „Metallherzeugung/-bearbeitung/Gießereien“ tätig zu sein. Acht von zehn Betrieben haben weniger als 250 Mitarbeiter. Der Jahresumsatz liegt schwerpunktmäßig in der Klasse zwischen 10 und 50 Millionen Euro.

Insgesamt wenden die Unternehmen zwischen 2000 und 1 Million Euro pro Jahr für die Digitalisierung auf. Vor allem interne Abteilungen wie Geschäftsleitung und Personal stehen bislang im Fokus des Digitalisierungsprozesses. Auf die Frage „In welchem Bereich Ihres Unternehmens haben Sie die Digitalisierung bereits eingeleitet bzw. umgesetzt?“ wurden vor allem diese Bereiche genannt.

Die teilnehmenden Betriebe wurden um Selbsteinschätzungen im Hinblick auf ihren Digitalisierungsgrad in den Themenkomplexen Organisation, Führung, digitale Infrastruktur, Mitarbeiter, Strategie und Kundenorientierung gebeten. Auffällig dabei: Je höher die Kundenorientierung in der Digitalisierungsstrategie, desto höher auch der Jahresumsatz des Unternehmens.

Was hindert die Unternehmen aktuell, digital noch besser zu werden? Als die größten Hürden bei der Umsetzung der Digitalisierungsstrategie wurden die hohen finanziellen und zeitlichen Aufwände sowie fehlendes Personal oder fehlende Expertise benannt.

35 Prozent der Teilnehmer verneinten im Rahmen der MAV-Untersuchung die Frage: „Haben Sie bei Bedarf Zugang zu Qualifizierungsangeboten, die Ihnen bei der Umsetzung der Digitalisierung weiterhelfen?“

Der MAV prüft derzeit die Einrichtung eines regelmäßigen „Digitalisierungsstammtisches“ für seine Mitglieder. Dort könnte es dann

unter anderem auch um Qualifizierungsbedarf und -angebote gehen. Geschäftsführer Özgür Gökce sagt: „Wir werden unsere Mitgliedsbetriebe auf dem weiteren Weg in die Digitalisierung unterstützen.“ Bleibt zu hoffen, dass die Folgen der Corona-Krise den Betrieben den notwendigen finanziellen Spielraum lassen, um sich weiter für die Zukunft aufzustellen. ■

Neuordnung der IT-Ausbildungsberufe



Zum Ausbildungsjahr 2020/21 tritt eine Neuordnung der IT-Ausbildungsberufe in Kraft. Der Ausbildungsberuf des IT-Fachinformatikers wird um die beiden neuen Fachrichtungen „Digitale Vernetzung“ sowie „Daten- und Prozessanalyse“ ergänzt. Außerdem werden die kaufmännischen IT-Berufe inhaltlich weiterentwickelt. Die Digitalisierung von Geschäftsprozessen und die Vermarktung von IT-Dienstleistungen stehen noch stärker im Fokus. Der MAV kann bei Interesse Informationsmaterial zu der Neuordnung zur Verfügung stellen.

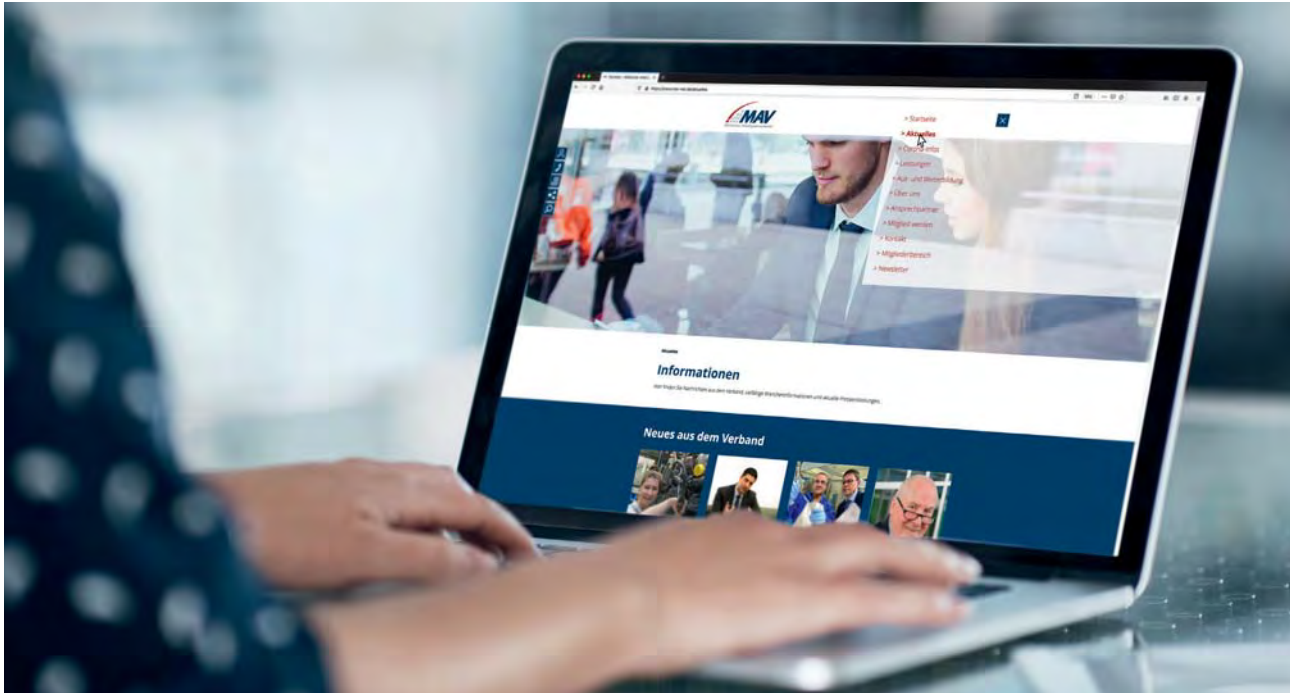
Wo gibt es geeignete Weiterbildungsangebote?

Die Ausbildungsgesellschaft Mittel-Lenne des MAV bietet zahlreiche Qualifizierungs- und Umschulungsangebote an. Sie hat sich gerade erst weiter fit für die digitale Zukunft gemacht. Davon handelt der Artikel auf den Seiten 26/27.

Kontakt zur Ausbildungsgesellschaft: **Tel.: 02374 935730**

Mit dem Blick **nach vorn**

Der MAV entwickelt sich zukunftsorientiert weiter. Bereits zum Jahreswechsel hat der Verband beispielsweise seinen Internetauftritt modernisiert. Die neue Version ist – natürlich – für mobile Endgeräte optimiert und beinhaltet sowohl die Seiten für die allgemeine Öffentlichkeit als auch das Mitglieder-Intranet.



Wer den Auftritt besucht, erkennt sofort, dass sich auch optisch etwas verändert hat. Der MAV hat sein Corporate Design überarbeitet. Es lag nahe, den Internet-Relaunch als Chance für eine solche Modernisierung zu nutzen. Die neue Gestaltung wird derzeit aber natürlich auch Schritt für Schritt auf andere Veröffentlichungen übertragen, zum Beispiel auf die vorliegende Jahresschrift.

An die neue Art der Darstellung angepasst wurden bereits die Rundschreiben des Verbands. Sie heißen nun MAV-INFOs und erscheinen in den Varianten „Recht & Arbeitswirtschaft“, „Tarif“ und „Tarifrunde“ sowie „Öffentlichkeitsarbeit & Bildung“.

Verbunden mit der modernisierten Gestaltung war eine Umstellung auf digitale Verbreitung. Die MAV-INFOs

werden nicht mehr per Post verschickt, sondern können über einen Link im Intranet des Verbands eingesehen werden. Das schont nicht nur Ressourcen, sondern garantiert auch eine schnellstmögliche Informationsversorgung der Mitglieder.

Auch auf anderen Feldern treibt der MAV die Digitalisierung voran. Mit dem neuen Internetauftritt verbunden sind Tools für Online-Umfragen und die Veranstaltungsregistrierung. Erste Pilotprojekte

mit diesen digitalen Instrumenten hat es bereits gegeben. Weitere werden folgen – und leben natürlich von der Akzeptanz unter den Mitgliedern.

Zudem hat der MAV in den vergangenen Wochen verstärkt die Vorteile von Videokonferenzen genutzt. Auch für online vernetztes Arbeiten unter Microsoft Office 365 sind inzwischen die Grundlagen gelegt. Die digitale Zukunft kann also kommen. ■

Das Mitglieder-Intranet



Die Nutzung des neuen Intranets ist Mitgliedsunternehmen vorbehalten. Sie setzt eine eigene Anmeldung voraus. Die entsprechende Registrierung ist weiterhin möglich unter www.mav-net.de/mitgliederbereich

Zehn Jahre **zdi-Zentrum** technik_mark

Zehn Jahre ist es inzwischen her: Am 21. April 2010 fand die Gründung des zdi-Zentrums technik_mark statt.

Der damalige NRW-Innovationsminister Andreas Pinkwart kam nach Hagen, um den Startschuss für das 22. Zentrum der Offensive „Zukunft durch Innovation“ zu geben, ein Zentrum zur technischen und naturwissenschaftlichen Bildung von Kindern und Jugendlichen. Gründungsmitglied war zum Beispiel die Fachhochschule Südwestfalen, die zunächst Träger war, außerdem die SIHK, die örtlichen Arbeitsagenturen, die agentur mark sowie die Gesamtschule Haspe aus Hagen und das Zeppelingymnasium aus Lüdenscheid, die sich zunächst als Lernorte zur Verfügung stellten.

Auch der Märkische Arbeitgeberverband war Gründungsmitglied und sponserte eine „FESTO Station Handling“-Anlage – ein komplexes Produktionsmodell. Dieses kam an der Gesamtschule Haspe zum Einsatz und ermöglichte den Schülerinnen und Schülern einen Robotikkurs mit Elektro-Pneumatik.

Mitarbeiter der Gründungsinstitutionen begleiteten den Aufbau des heutigen „zdi Netzwerk technik_mark“. 2011 ging die Trägerschaft auf den neuen Verein Technikförderung Südwestfalen e.V. über, der auch die Trägerschaft des Technikzentrums Südwestfalen in Lüdenscheid innehat sowie 2013 das zdi Netzwerk Ennepe-Ruhr übernahm.

Rund 12.000 Schülerinnen und Schüler haben in zehn Jahren an Kursen des zdi-Netzwerks technik_mark teilgenommen. 46 Projekte und Module wurden mit Unternehmen und Schulen umgesetzt. zdi-Koordinatorin Tharsika Sivalingam ist seit acht Jahren

an Bord und kümmert sich um Schüler, studentische Hilfskräfte, Förderanträge, Kurse, das Ausleihsystem für Lehrer und vieles mehr. Damit die Begeisterung für Naturwissenschaften und Technik überspringen kann.

Die Feierstunde zum runden Geburtstag des zdi wurde wegen der Corona-Krise aufgeschoben. ■

zdi Zentrum
technik_mark
Nordrhein-Westfalen

Die gesponserte
FESTO-Anlage
des zdi-Zentrums
technik_mark.



Nachwuchswerbung ist Netzwerkarbeit

Fachkräfte und Auszubildende werden immer mehr zu Mangelware – auch in der Märkischen Region. Deshalb ist und bleibt die Nachwuchswerbung eine der wichtigsten Aufgaben des MAV. Ein Baustein in diesem Engagement ist das Netzwerk SCHULEWIRTSCHAFT.



Der MAV organisiert im Rahmen von SCHULEWIRTSCHAFT Firmenbesichtigungen. Ziel ist es, Lehrer, Ausbilder und Berufsberater über die Ausbildungsberufe in den Betrieben zu informieren, ihnen Wissen über die Metall- und Elektroindustrie zu vermitteln und sie in Kontakt mit Ausbildungsverantwortlichen in der Wirtschaft zu bringen. 2019 / 2020 hatten die Multiplikatoren wieder Gelegenheit, spannende Betriebe mit dem MAV zu besichtigen:

KGO GmbH in Wetter: Das Unternehmen ist im Sonderanlagenbau tätig. Zum Angebot gehören Systemlösungen und Ofenanlagen in nahezu jeder Größe, Lösungen für Sonderbauformen und Anlagen für Spezialverfahren. Seine überdimensionalen Ofenanlagen werden weltweit vermarktet.

Herm. Sprenger Metallwarenfabrik GmbH & Co. KG in Iserlohn: Der international bekannte Hersteller produziert für den Wasser-, Pferde- und Hundesport: Bootsbeschläge, Umlenkrollen und Schotklemmen, Ketten, Steigbügel, Sporen sowie Trensen und Kandaren.

High Precision Components Witten GmbH (hpc) in Witten: Mit Kernkompetenzen in der Entwicklung und Produktion von Präzisionsbauteilen fertigt hpc Komponenten für Schalt- und Automatikgetriebe sowie Scharniere für Türen, Motorhauben und Heckklappen und beliefert einige der namhaftesten Automobilhersteller.

Schniewindt GmbH & Co. KG in Neuenrade: Das Unternehmen produziert elektrische Hochspannungswiderstände. 1964 lieferte es für die erste Hochspannung-Gleichstromübertragung weltweit am Cabora-Bassa-Staudamm in Südafrika den Spannungsteiler. Seine Bremswiderstände für Mittelspannung werden unter anderem im maritimen Bereich eingesetzt.

GROHE AG in Hemer: GROHE ist eine führende globale Marke für Badlösungen, Küchenarmaturen und Sanitärprodukte. Allein in den letzten zehn Jahren errang

das Unternehmen mehr als 300 Design- und Innovationspreise sowie Top-Platzierungen beim Deutschen Nachhaltigkeitspreis. GROHE wurde mit dem Corporate Social Responsibility Preis der Bundesregierung ausgezeichnet und vom FORTUNE-Magazin in das Ranking der Top 50, die „die Welt verändern“, aufgenommen.

Wippermann jr. GmbH in Hagen-Delstern: Wippermann ist einer der weltweit führenden Hersteller für Antriebskomponenten wie Standard- als auch wartungsfreie und kundenspezi-

fische Hochleistungsketten sowie Kettenräder. Unter anderem ist die Bühne der Wiener Staatsoper mit Wippermannketten ausgerüstet.

Bei der Jahresabschlussveranstaltung des Netzwerks SCHULEWIRTSCHAFT im Dezember 2019 ging Business-Knigge-Trainer Danny Morgenstern der Frage nach, ob die Digitalisierung gutes Benehmen bei jungen Leuten gefährdet. Der 34-jährige Tanzlehrer, Trainer, Business-Knigge-Coach und Buch-Co-Autor bot den knapp 70 Gästen einen unterhaltsamen Vortrag. ■

Kontakt für Verbandsmitglieder zu SCHULEWIRTSCHAFT

Für Hagen und den Ennepe-Ruhr-Kreis:
Annette Tilsner
Tel.: 02371 8291 72
tilsner@mav-net.de

Für den Märkischen Kreis und Schwerte:
Sandra Hillebrand
Tel.: 02371 8291 71
hillebrand@mav-net.de

Themenkreis Ausbildung



Die digitalen Komponenten in der Ausbildung standen Anfang Oktober 2019 im Fokus der Veranstaltung des MAV-Themenkreises Ausbildung, der in der Ausbildungsgesellschaft Mittel-Lenne tagte. Bei einem Rundgang konnten sich fast 30 Ausbilder von der hochmodernen Ausstattung der verbandseigenen Ausbildungswerkstatt überzeugen. Der Einsatz von 3D-Druckern sowie die Programmierung von Roboterarmen sind dort ebenso selbstverständlich wie das Arbeiten mit Tablets. In einem weiteren Tagesordnungspunkt stellte die Nationale Agentur beim Bundesinstitut für Bildung (BIBB) das Förderprogramm Erasmus+ vor. Dabei handelt es sich um ein europäisches Bildungsprogramm für Auszubildende und Bildende, die an qualifizierenden Auslandsaufenthalten bei europäischen Partnereinrichtung teilnehmen können.

Kontakt zum Themenkreis: Tel.: 02371 8291 72

Mobilität im Test

Probleme bei der Erreichbarkeit des Ausbildungsbetriebs, der Berufsschule oder der Lehrwerkstatt bremsen die M+E-Industrie im ländlichen Raum. Ohne diese Herausforderung würden viele Betriebe mehr Bewerber für ihre Ausbildungsplätze bekommen. Der MAV arbeitet an einer Verbesserung der Lage mit: Ein Shuttle-Angebot für junge Leute soll her.

Die Traumausbildung ist nicht verfügbar? Dann bewerbe ich mich auch nicht um eine Ausbildungsstelle! So mag es der ein oder andere Jugendliche sehen – wenngleich auch längst nicht jeder. „Viele Jugendliche würden eine Lehrstelle antreten, wenn sie mehr Informationen über bestimmte Ausbildungsberufe und -alternativen hätten, bei wieder anderen ist mangelnde Mobilität ein Grund, warum es mit der Ausbildungssuche nicht klappt“, weiß Sandra Pawlas, Leiterin der Agentur für Arbeit in Iserlohn. So aber bleibt es zunächst dabei, dass nicht alle Ausbildungsplätze in der Region besetzt werden können.

Der Märkische Arbeitgeberverband arbeitet gegen diese Entwicklung. Er schickt den Info-Truck der M+E-Industrie auf die Reise durch das Verbandsgebiet. Bei Ausbildungsmessen und Mitgliedsbetrieben haben Schüler und ganze Klassen die Möglichkeit, sich über die Ausbildungsberufe in der M+E-Branche zu informieren.

An den Mobilitätsproblemen im ländlichen Raum ändert das natürlich noch nichts. Jürgen Herfeld, Personalleiter bei der Rickmeier GmbH in Balve, sagt: „Für uns stellt das Thema Mobilität eine große Herausforderung bei der Besetzung unserer Azubi-Stellen dar.“ Rickmeier ist in Balve-Garbeck ansässig, also außerhalb jeder größeren Stadt im Sauerland. Dementsprechend gibt es für Azubis keine Möglichkeit, morgens zu Arbeitsbeginn mit dem ÖPNV das Unternehmen zu erreichen. „Auch die Verbindungen der Bahn sind extrem schlecht und so, wie sie sind, nicht nutzbar“, weiß Herfeld. Man rekrutiere daher die Azubis entweder meistens aus dem Dorf Garbeck, der nächstgelegenen Stadt Balve oder aus den Dörfern im Umland.



Sandra Pawlas,
Agentur für Arbeit
Iserlohn





Jürgen Herfeld
Rickmeier GmbH
Balve



Dr. Sarah Schniewindt
Schniewindt GmbH & Co. KG
Neuenrade



Kim Vornweg
Paul Müller GmbH
Balve-Garbeck

Aber auch die Fahrt zur Berufsschule oder zur überbetrieblichen Lehrwerkstatt gleicht einer Weltreise. „Mehr als eine Stunde Fahrzeit – das tun sich viele junge Leute einfach nicht an“, so Kim Vornweg von der Paul Müller GmbH, ebenfalls aus Balve-Garbeck. Dr. Sarah Schniewindt, Geschäftsführerin der Schniewindt GmbH & Co. KG in Neuenrade, ist sich sicher: „Ohne diese Probleme wäre die Region auch für Bewerber aus weiter entfernten Großstädten attraktiver.“ Fazit: eine unbefriedigende Lage für die betroffenen Unternehmen.

„Der Märkische Arbeitgeberverband möchte bei der Lösung des Mobilitätsproblems helfen“, sagt Özgür Gökce, Geschäftsführer des MAV. Daher entwickelt er gerade ein Pilotprojekt für ein Azubi-Shuttle-Angebot. Im März gab es ein Abstimmungstreffen mit den Unternehmen in der Region Balve und Neuenrade, um den Bedarf zu erheben: Welche Strecken sollte ein Shuttle-Bus idealerweise abfahren, damit dies den Betrieben bestmöglich nützt? Nun geht es an die Umsetzung. Projektpartner sind die Stadtwerke Menden.

„Wir wollen hier zunächst ein beispielhaftes Angebot auf die Beine stellen, um Erfahrungen zu sammeln“, so Gökce. „Wenn das erfolgreich ist, prüfen wir die Möglichkeit eines dauerhaften Angebotes als Förderprojekt – sowie vielleicht eine Übertragung auf andere Regionen.“ Fest steht bereits: Zum neuen Ausbildungsjahr soll es in Balve und Neuenrade eine erste Shuttle-Lösung geben. Azubis weiterer Unternehmen könnten „aufspringen“, ein Anfang wäre gemacht. ■

Haben Sie Fragen?



Unternehmen, die sich für das Mobilitätsprojekt im Raum Balve interessieren, können sich an die Abteilung Öffentlichkeitsarbeit & Bildung des MAV wenden.

Tel.: 02371 8291 70

Programmieren für die **Roboter der Zukunft**

Fähigkeiten im Umgang mit Digitaltechnik sind in Unternehmen immer mehr gefragt. Die Ausbildungsgesellschaft Mittel-Lenne und der Märkische Arbeitgeberverband als ihr alleiniger Gesellschafter haben deshalb in die digitalen Kompetenzen für Auszubildende investiert.



Über 200 Azubis absolvieren an den Standorten in Plettenberg und Letmathe jährlich ihre Grundausbildung. Dazu kommen aktuell 64 Umschüler, die von den Schulungsangeboten profitieren. Die meisten erwerben Zertifikatsabschlüsse in SPS, CNC, Steuerungstechnik oder Robotik. Viele holen auch ihren Facharbeiterabschluss nach.

Damit die Umschüler auf dem neusten Stand zum Thema Industrie 4.0 sind, hat die Ausbildungsgesellschaft Mittel-Lenne neben einer stufenweisen Aufrüstung des Maschinenparks sowie Moderni-

sierungs- und Umbaumaßnahmen auch ein großes Digitalisierungsprojekt gestartet, für das das Bundesministerium für Bildung und Forschung 1,25 Millionen Euro bereitstellte. In Plettenberg und Letmathe konnten so CNC-Dreh- und Fräsmaschinen der neuesten Generation angeschafft werden. Um die Teilnehmer selbst auf komplexe Automatisierungslösungen vorzubereiten, kommen sogar Sechs-Achs-Roboter zum Einsatz. An ihnen lernen die Umschüler zum Industriemechaniker, Zerspanungsmechaniker und die Auszubildenden zum Mechatroniker selbstständiges Programmieren.



Azubis setzten Roboter-Projekt als **Abschlussprüfung** um

Die Entstehung dieses Projekts hat einen besonderen Hintergrund. Fünf Auszubildende, davon drei Mechatroniker und zwei Elektriker für Automatisierungstechnik, haben die Maschine selbst im Rahmen ihrer Abschlussprüfung automatisiert. Nachdem ein 3D-Modell der CNC-Maschine angefertigt wurde, ging es mit der eigentlichen Konstruktion los. Jeder Auszubildende erhielt eine Teilaufgabe zur Konstruktion der eigentlichen Roboterzelle, der Entwicklung der elektrotechnischen Schaltpläne und der Programmierung. Dabei entwickelten die jungen Leute die Kommunikation einer SPS-Steuerung mit der Steuerung der

CNC-Maschine und des Industrieroboters von ABB.

„Das Besondere war dabei der Greifer. Dieser wurde auf einem 3D-Drucker aus Kunststoff gefertigt“, berichtet Ausbilder Michael Dahlmann, der das Projekt betreute. „Der Greifer ist so konstruiert, dass er bei einem eventuellen Zusammenstoß mit Teilen in der Anlage bricht und somit nicht die Mechanik des Roboters beschädigt wird.“ Die Maschine wird im Schulungsbetrieb für Azubis und Umschüler eingesetzt. An ihr können unter anderem Werkzeugmechaniker ihre Teile für Abschlussprüfungen fertigen.

Die Anlage selbst ist vollständig in das IT-Netzwerk der Ausbildungsgesellschaft integriert. So lassen sich alle Live-Daten der Produktion verfolgen, aber es können auch Programmänderungen vorgenommen werden.

In der Roboterzelle selbst ist auch noch Platz für zukünftige Erweiterungen. Aktuell wird sie mit einem autonomen Transportsystem ausgebaut. „Auch dieses Projekt“, freut sich Andreas Weber, Leiter der Ausbildungsgesellschaft, „wird im Rahmen einer praktischen Abschlussprüfung mit zwei Mechatronikern entwickelt.“ ■

Digitale Weiterbildungsangebote der Ausbildungsgesellschaft Mittel-Lenne



- **Programmieren ABB-Roboter**
- **CNC-Praxis Drehen – Siemens**
- **CNC-Praxis Fräsen – Heidenhain**
- **SPS-Technik für Metallberufe**

Kontakt:

Ausbildungsgesellschaft mbH Mittel-Lenne
Gennaer Straße 63, 58642 Iserlohn
Tel.: 02374 93573 142
Fax: 02374 93573 199
E-Mail: info@abg-mk.de

Management-Wissen **praxisnah**

Das Märkische Unternehmerforum bietet Führungskräften aus den MAV-Mitgliedsunternehmen Weiterbildung in Form von Fachvorträgen, Workshops und Diskussionsrunden zu aktuellen Themen, außerdem Betriebserkundungen, die praxisnahe Beispiele für den betrieblichen Alltag liefern. Durchschnittlich 50 Gäste kann Forumsleiter Matthias Kampschulte zu den Veranstaltungen begrüßen, bei denen der Austausch untereinander einen besonderen Stellenwert hat.



Das Berichtsjahr begann mit einer Veranstaltung zum Thema „Rechtliche Aspekte des New Work“. **Prof. André Niedostadek von der Hochschule Harz** sprach über die arbeitsrechtlichen Konsequenzen für Haftungsfragen, arbeitsrechtliche Regelungen für die zukünftige Personalgewinnung sowie rechtliche Änderungen, die sich im Zuge der Digitalisierung für Unternehmen im Datenschutz ergeben.

Ein Highlight war die Jahresabschlussveranstaltung unter dem Titel „Don't dream it, do it!“, die im Schulhaushotel in Schwelm stattfand. Gastrednerin **Ulla Lohmann, Abenteurerin, Expeditionsfotografin, Journalistin und Vulkanexpertin**, nahm die Zuhörer mit auf eine Reise zum Mittelpunkt der Erde. Ulla Lohmann seilte sich als weltweit erste Frau in einen aktiven Vulkan ab. Davon hatte sie schon als Kind geträumt. Über ihre Erfahrungen berichtete sie mit fantastischem Bildmaterial und ermutigte die Zuhörer, Träume wahrzumachen.

Die geplante Betriebserkundung am 4. März 2020 bei der **Zapp Precision Metals GmbH aus Schwerte-Ergste** wurde Ende Februar seitens des Unternehmens abgesagt. „Aufgeschoben ist nicht aufgehoben“, so die Geschäftsführung, die schweren Herzens, aber in weiser Voraussicht, diese Entscheidung frühzeitig getroffen hatte, um einer Verbreitung des Corona-Virus vorzubeugen. ■



Terminvorschau 2. Halbjahr

24. September 2020

Betriebserkundung

der Walter Stauffenberg GmbH & Co. KG, Werdohl

3. November 2020

Jahresabschlussveranstaltung

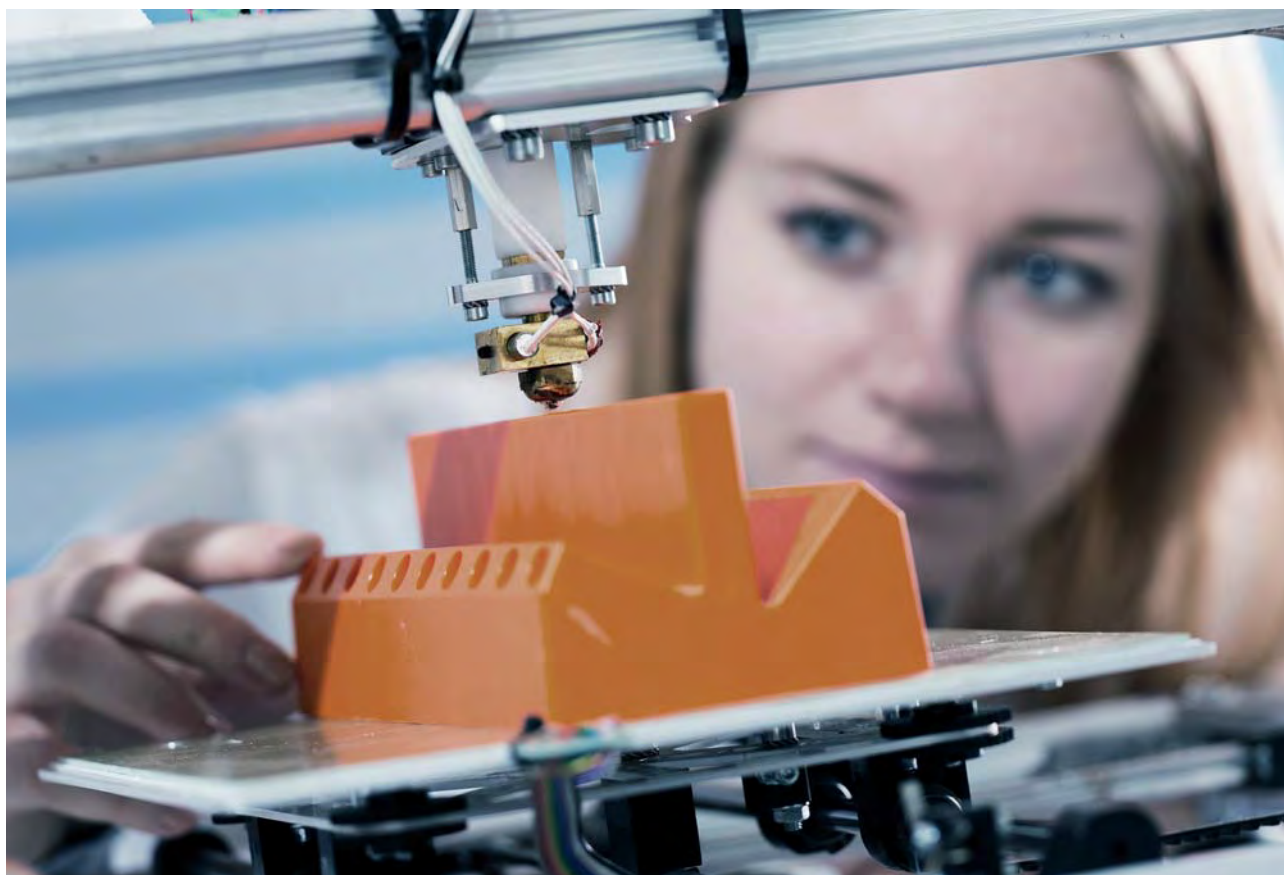
Die Veranstaltungen richten sich an MAV-Mitgliedsunternehmen.

Haben Sie Interesse, Ihren Betrieb für eine Besichtigung in diesem Kreis zu öffnen?

Dann wenden Sie sich gerne an Annette Tilsner, tilsner@mav-net.de

Neue Weiterbildungsangebote zur **Personalentwicklung** bei agsw

Der Weiterbildungsanbieter „Arbeitgeber Südwestfalen“ (agsw) bietet mit einem neuen Format kleinen und mittelständischen Betrieben Unterstützung bei der Personalentwicklung an: External Peer Reflection (EPR) fördert die Entwicklung von Talenten und hilft bei der Bildung von Netzwerken. Zeitraum: 23.09.2020 bis 10.03.2021. Im Interview erklärt Bildungsreferentin Uta Kressin von agsw Sandra Hillebrand, Expertin für Öffentlichkeitsarbeit und Bildungsreferentin beim MAV, das neue Format.



agsw bietet mit EPR „Nachwuchskräften Lern- und Entwicklungschancen, die sie so im eigenen Unternehmen nicht vorfinden“.

Warum ist Personalentwicklung gerade für KMU so wichtig?

Uta Kressin: „Die Halbwertszeit von Wissen ist rückläufig. Anforderungen an Führungskräfte steigen stetig – auch in kleinen und mittelständischen Betrieben. Die Unternehmen müssen darauf mit Weiterbildung und Entwicklung ihres Personals reagieren. Die personellen Ressourcen für diese Aufgabe sind in KMU wesentlich begrenzter als im Konzern. Aber auch diese Betriebe brauchen kompetente Führungskräfte, damit sie morgen noch am Markt bestehen können.“

Welchen Hintergrund hat das neue Angebot?

Uta Kressin: „Die Grundidee der ‚kollegialen Fallberatung‘ wird in großen Unternehmen und beratenden Berufen schon länger mit Erfolg eingesetzt. Wir möchten sie nun für den Mittelstand und kleine Unternehmen in die Märkische Region bringen.“

Wie genau ist der Ablauf des Programms?

Uta Kressin: „Vier bis sechs Unternehmen aus der Region ermöglichen jeweils einem oder mehreren Potenzialträgern die Teilnahme an dem Schulungsprogramm. Arbeitgeber Südwestfalen organisiert über Austausch, Beratung und Reflektion ein Voneinander-Lernen auf Augenhöhe. Ein Persönlichkeitstest sowie ein individuelles Auswertungsgespräch sind ebenfalls Bestandteil des Angebots.“

Wie lange dauert die Schulungsmaßnahme?

Uta Kressin: „Nachdem die Methodik geschult wurde, treffen sich die Teilnehmenden im Verlauf von insgesamt sieben Monaten regelmäßig und arbeiten in ihrem Reflecting-Team an aktuellen

Herausforderungen ihrer beruflichen Situation. So erhalten sie die Möglichkeit, die persönlich wichtigen und berufsrelevanten Themen zu reflektieren und Lösungen zu finden.“

Welchen Nutzen haben die Teilnehmenden und die Unternehmen am Ende?

Uta Kressin: „Die Nachwuchskräfte erhalten Lern- und Entwicklungschancen, die sie so im eigenen Unternehmen nicht vorfinden. Durch den Blick über den Tellerrand und die enge und vertrauliche Zusammenarbeit innerhalb der Reflecting-Teams werden wichtige Führungskompetenzen geschaffen. Die Persönlichkeitsentwicklung des Einzelnen wird gefördert. Die Teilnehmenden bauen außerdem ein Netzwerk auf, das nach Projektende fortgeführt werden kann. Die Unternehmen erhalten mit dem Format des External Peer Reflection/EPR ein Personalentwicklungstool für ihre High Potentials. KMU platzieren ihre Marke damit im War for Talents. Dies können sie im Rahmen ihres Employer Branding nach außen und innen kommunizieren.“ ■

Kosten:

1540 Euro zzgl. MwSt., mit Bildungsscheck 1040 Euro.

Weiterbildung mit Abstand agsw bietet Webinare

„Physical distancing“, körperlich auf Abstand bleiben, ist in Corona-Zeiten das neue Format – auch beim Thema Weiterbildung. Arbeitgeber Südwestfalen hat umgehend reagiert und bietet den Mitgliedsunternehmen des MAV kompakte Webinare an. Die Themenliste ist vielfältig: Arbeitsrecht, Mitarbeiterführung, Persönlichkeitsentwicklung und vieles mehr. Natürlich werden auch die besonderen Anforderungen der aktuellen Krise aufgearbeitet. Die Teilnehmenden erhalten Tipps und Anregungen für die betriebliche Praxis.

Nähere Informationen im Internet: www.asgw.de
oder per E-Mail: u.kressin@asgw.de



Kontakt zu Uta Kressin:
Tel.: 02371 8291 957

Kommunalwahl: Was bieten die Kandidaten den Unternehmen?

2020 finden Kommunalwahlen in NRW statt. Was haben die Programme der Kandidaten aus Sicht der Arbeitgeber zu bieten? Diese Frage beleuchtet eine Podiumsdiskussion mit den Teilnehmern der Iserlohrer Stichwahl, welche der Märkische Arbeitgeberverband gemeinsam mit der SIHK und dem Kreis Junger Unternehmer ausrichtet. Bereits vorher wer-

den Video-Interviews mit sämtlichen Bürgermeister-Kandidaten der Stadt geführt und im Internet sowie in den Sozialen Medien veröffentlicht.

Auf **www.mav-net.de** sowie auf Facebook und LinkedIn hält der MAV Interessenten zu dem Kommunalwahl-Projekt auf dem Laufenden.

Grundschullehrer begeistert von **JUNIOR primo**

Im Februar 2020 kamen Vertreter von Grundschulen aus dem Verbandsgebiet des MAV in die Iserlohrer Geschäftsstelle und lernten JUNIOR primo kennen. Dabei handelt es sich um ein Projekt des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln zur wirtschaftlichen Bildung von Grundschulern. Auf spielerische Weise vermittelt es den Primarklassen ein Grundverständnis für wirtschaftliche Zusammenhänge. Im laufenden Schuljahr wollen drei Grundschulen mit acht Klassen JUNIOR primo zum Einsatz bringen, sodass rund 200 Grundschüler von dem Projekt profitieren. JUNIOR primo gehört zum JUNIOR-Programm, das entlang der gesamten Bildungskette wirkt und vom MAV finanziell unterstützt wird.



JUNIOR primo ist ein Projekt, das Grundschulen spannendes Bildungsmaterial zur Verfügung stellt.

Brexit-Folgen: EU ruft zur Vorbereitung auf

Wenn zum Ende des Jahres kein Handelsabkommen mit Großbritannien geschlossen ist, hätte das ähnlich dramatische Wirkungen wie ein „Hard Brexit“ und hätte auch erhebliche Folgen für die Personalabteilungen der deutschen M+E-Unternehmen.

Die Europäische Kommission ruft unverändert dazu auf, sich auf ein solches Szenario vorzubereiten. Handreichungen der Kommission:

<https://ec.europa.eu/info/brexit/brexit-preparedness>

Gesamtmetall hat außerdem eine Brexit-Checkliste für Personalabteilungen zusammengestellt. Sie findet sich im Intranet des MAV oder kann telefonisch abgerufen werden. **Tel.: 02371 82915**

Sponsoring für das **MINT-Camp**

Im Zwei-Jahres-Rhythmus treffen sich 40 Gymnasiasten aus ganz Nordrhein-Westfalen am Ruhrtal-Gymnasium Schwerte und gehen der Frage nach, was Mathematik im Alltag möglich macht. An einem Wochenende im September gibt es Workshops aus den Bereichen Biologie, Chemie, Informatik, Musik und Physik. Das so genannte MINT-Camp ist immer ausgebucht. Die Schule wird finanziell durch den MAV unterstützt. Der Verband sponsert T-Shirts, sodass die Jugendlichen ein Zusammengehörigkeitsgefühl entwickeln. Ein weiterer Sponsor ist das BILDUNGSWERK NRW. Das Ruhrtalgymnasium ist eine MINT-EC-Schule, sie leistet einen besonderen Beitrag zur Förderung der MINT-Fächer Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik.



Junge **Mathe-Experten** geehrt

Bei der Hagener Stadtrunde der Mathematik-Olympiade im November 2019 wurden 19 begabte Mathematikschüler vom Märkischen Arbeitgeberverband für besondere Leistungen geehrt. MAV-Geschäftsführer Özgür Gökce übergab den kleinen Rechentalenten Büchergutscheine.

Am Wettbewerb hatten zuvor rund 100 Schülerinnen und Schüler des Albrecht-Dürer-Gymnasiums, des Fichte-Gymnasiums, der Hildegardis-Schule, des Theodor-Heuss-Gymnasiums, des Gymnasiums Hohenlimburg sowie des Ricarda-Huch-Gymnasiums teilgenommen.

M+E Info-Truck: Die neue Generation

Im zweiten Halbjahr wird die neue Generation des M+E-Info-Trucks im Verbandsgebiet Premiere feiern. Unter anderem erleben Schüler nun den Roboterarm eines so genannten CoBots (Abkürzung für: Collaborative Robot) in Aktion, zusätzliche Monitore erleichtern die Informationsvermittlung, und durch eine neue App können die jungen Leute auch später noch Kontakt zum Thema „Ausbildung“ halten. Das Fahrzeug ist 17 Meter lang und bringt rund 440 PS auf die Straße. Auf zwei Etagen mit 80 Quadratmetern Platz informiert der Truck über die M+E-Ausbildungsberufe.

Mehr **Fachkräfte** für Deutschland

Mit dem „Fachkräfteeinwanderungsgesetz“ hat die Bundesregierung den Rahmen für eine bedarfsgerechte Zuwanderung von Fachkräften aus Drittstaaten geschaffen. Das Gesetz ist am 1. März 2020 in Kraft getreten. Zu den Neuerungen gehören u.a. der Verzicht auf eine Voranprüfung bei anerkannter Qualifikation und Arbeitsvertrag, der Wegfall der Begrenzung auf Mangelberufe bei qualifizierter Berufsausbildung und die Möglichkeit für Fachkräfte mit qualifizierter Berufsausbildung, für eine befristete Zeit zur Arbeitsplatzsuche nach Deutschland zu kommen. Voraussetzung sind deutsche Sprachkenntnisse und die Sicherung des Lebensunterhalts.

www.fachkraefteeinwanderungsgesetz.de

Spende für das **25. Neujahrssessen**

Der MAV hat im Januar 2020 gemeinsam mit einem Geschäftspartner 2000 Euro für die Iserlohner „Werkstatt im Hinterhof“ gespendet: Rolf Laurenz (Foto: rechts) hatte ein kleines Grundstück an der verbandseigenen Ausbildungswerkstatt Mittel-Lenne in Letmathe für eigene Zwecke gekauft, und Teil des Erwerbs war auf Wunsch des MAV eine Spende an die Iserlohner „Werkstatt“. Die wohltätige Einrichtung konnte von dem Geld ihr 25. Neujahrssessen finanzieren.



Programmieren mit **Scratch**

Das war ein Angebot, das perfekt in die „kontaktlose“ Corona-Zeit passte: Die zdi Netzwerke technikmark und Ennepe-Ruhr des Vereins Technikförderung Südwestfalen führten Anfang April erstmals einen Online-Programmierungskurs für Schülerinnen und Schüler ab Klasse 7 durch. Nach einer Einführung in die Programmiersprache Scratch und Testaufgaben konnten die Teilnehmer ihr eigenes Projekt in Form eines Spiels entwickeln. Für die Kommunikation wurde das

Programm Discord eingesetzt. Es bot verschiedene Vorteile, wie etwa das Regulieren der Lautstärke von Rednern durch den Administrator, das Teilen von Bildschirmen zur gegenseitigen Präsentation der Projekte und Chat-Funktionen für Fragen. Das neue Angebot war mit 28 Teilnehmern gleich ausgebucht und bietet Perspektiven: Programmieren ist heute eine wichtige Tätigkeit in vielen Industriezweigen. Wegen des großen Zuspruchs gab es bereits Folgeveranstaltungen.

Auszeichnung für **familienfreundliche Unternehmen**

14 Unternehmen aus dem Märkischen Kreis, dem Ennepe-Ruhr-Kreis und der Stadt Hagen wurden im Juli 2019 mit dem Prädikat „Familienfreundliches Unternehmen“ gewürdigt. Unter den Ausgezeichneten war auch der MAV-Mitgliedsbetrieb „Stahlkontor“ aus Hagen (Foto). Dreizehn weitere Unternehmen haben das Zertifikat in der Rezertifizierung erhalten. Sie alle setzen familienfreundliche Maßnahmen um oder haben sich im Zertifizierungsprozess auf diesen Weg begeben. Vergeben wird das Prädikat seit 2014 vom Kompetenzzentrum Frau & Beruf Märkische Region mit Unterstützung des MAV, der agentur mark GmbH, der Wirtschaftsförderungsagentur Ennepe-Ruhr und der SIHK.



Ein **Technikzentrum** für Hagen

Hagen plant ein eigenes Technikzentrum – das heißt: die Stadt Hagen gemeinsam mit dem Verein Technikförderung Südwestfalen e.V., der auch Träger des außerschulischen Lernorts sein wird. Dieser betreibt bereits das Technikzentrum Südwestfalen in Lüden-

scheid. Ähnlich wie dort könnten Schülerinnen und Schüler aus Hagen und Umgebung zukünftig ihren Technikunterricht im Technikzentrum absolvieren, Forschen und Tüfteln inklusive. Unterstützung bekommen sie aus der örtlichen Wirtschaft.



Die Corona-Krise hat die Umsetzung allerdings nun ausgebremst. Trotzdem werden Förderanträge gestellt, und die Organisatoren gehen mit Hagener Unternehmen in die Modulentwicklung. „Wann die Eröffnung erfolgen kann“, so Annette Tilsner, Bildungsreferentin beim MAV und Vorstandsmitglied im Verein Technikförderung, „ist derzeit noch offen.“

Kontakt für interessierte Sponsoren:

Tel.: 02371 8291 72

Ansprechpartner

Geschäftsführung

Özgür Gökce

Chefsekretariat

Dörte Funk-Horst

Arbeitsrecht

RA Philipp Albert

RAin Sonja Bendlin

RA Harald Dohmen

RA Dirk M. Dreesen

RAin Yvonne Filor-Knapwerth

Arbeitswirtschaft

Prof. Dr.-Ing. Klaus-Michael Mende

Dipl.-Ing. REFA-Ing. Frank Schönenberg

Dipl.-Ing. REFA-Ing. Heiko Teßmann

Öffentlichkeitsarbeit / Bildung

Sandra Hillebrand

Annette Tilsner

Dr. Andreas Weber

Sekretariat / Verwaltung / Statistik

Sonja Albert

Iris Guite

Yvonne King

Anke Knieling-Zimmer

Melanie Thurn

Zentrale / Organisation

Thorsten Kahle

Renate Kleen

Sabine Mayer-Jandt

Jan Rutkowski

Buchhaltung

Ute Scholl

Vorstand

Vorsitzender

Horst-Werner Maier-Hunke

DURABLE Hunke & Jochheim GmbH & Co. KG

Iserlohn

Stellvertretende Vorsitzende

Dipl.-Kfm. Fritz-Uwe Finkernagel

FRITZ FINKERNAGEL Drahtwerk GmbH & Co. KG

Altena

Dipl.-Bw. Wilfried Neuhaus-Galladé

J.D. Neuhaus GmbH & Co. KG

Witten

Vorstand

Dr.-Ing. Heino Buddenberg

C. D. Wälzholz GmbH & Co. KG

Hagen

Thomas Jörg Hüttenhein (bis 31.12.2019)

RUD-Schöttler Umformtechnik & Systemlieferant GmbH

Hagen

Matthias Kampschulte

Gerbracht GmbH

Schwelm

Dipl.-Ing. J. Wolfgang Kirchhoff

KIRCHHOFF Automotive Holding GmbH & Co. KG

Iserlohn

Dipl.-Ing. Friedrich Lohmann-Voß

Friedr. Lohmann GmbH

Witten

Michael Mager (bis 06.01.2020)

Grohe AG

Hemer

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

Ehrenvorsitzende

Dipl.-Ing. Georg Dessel

Dr.-Ing. Jochen F. Kirchhoff († 18.12.2019)

Für Sie **vor Ort**

An unseren Standorten in Iserlohn und Hagen finden Sie immer 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 8291 5
Fax: 02371 8291 91

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

Geschäftsstelle Hagen



Märkischer Arbeitgeberverband e.V.
Körnerstraße 25, 58095 Hagen

Tel.: 02331 9221 0
Fax: 02331 254 99

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

Lassen Sie uns **in Kontakt bleiben**

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

