



Jahresschrift 2017/2018



<b>Vorstand und Geschäftsführung</b>	<b>4</b>
<b>Märkischer Arbeitgeberverband feiert Doppeljubiläum</b>	<b>5</b>
<b>M + E-Tarifrunde 2018 – ein komplexer Abschluss</b>	<b>6</b>
<b>Neue Regelungen im Teilzeit- und Befristungsrecht geplant</b>	<b>8</b>
<b>Datenschutz-Grundverordnung und Bundesdatenschutzgesetz 2018</b>	<b>10</b>
<b>Produktionsoptimierung bei der Härtereier VTN Witten</b>	<b>12</b>
<b>Neustart: Führungskräfte von morgen finden</b>	<b>14</b>
<b>Dialog mit Öffentlichkeit und Medien</b>	<b>16</b>
<b>Bildungsarbeit ist Netzwerkarbeit</b>	<b>18</b>
<b>In sieben Monaten fit für die Ausbildung</b>	<b>23</b>
<b>Ausbildungsgesellschaft auf dem Weg ins digitale Zeitalter</b>	<b>24</b>
<b>Verein Technikförderung bringt Leuchtturmprojekte auf den Weg</b>	<b>26</b>
<b>Märkisches Unternehmerforum - Weiterbildung für Führungskräfte</b>	<b>28</b>
<b>Coaching zur beruflichen Neuorientierung durch agsw</b>	<b>30</b>
<b>Verbandstag 2017</b>	<b>32</b>
<b>Kurz berichtet</b>	<b>34</b>
<b>Impressum</b>	<b>39</b>



**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

**Thomas Jörg Hüttenhein**  
RUD-Schöttler Umformtechnik &  
Systemlieferant GmbH, Hagen

**Matthias Kampschulte**  
Gerbracht GmbH,  
Schwelm

**Dipl.-Ing. J. Wolfgang Kirchhoff**  
KIRCHHOFF Holding  
GmbH & Co. KG,  
Iserlohn

**Dipl.-Ing. Friedrich Lohmann-Voß**  
Friedr. Lohmann GmbH,  
Witten

**Michael Mager**  
Grohe AG,  
Hemer

**Dipl.-Kfm. Oliver Prinz**  
PRINZ VERBINDUNGSELEMENTE  
GMBH,  
Plettenberg

**Dipl.-Ing. Hermann Josef Schulte**  
HJS Emission Technology  
GmbH & Co. KG,  
Menden

**Dr. Sarah Schniewindt**  
Schniewindt GmbH & Co. KG,  
Neuenrade

**Dipl.-Ök. Ralf Stoffels**  
BIW Isolierstoffe GmbH,  
Ennepetal

**Ehrenvorsitzende**

**Dipl.-Ing. Georg Dessel**

**Dr.-Ing. Jochen F. Kirchhoff**

**Geschäftsführung**

**Dr. Bettina Schwegmann**

## Märkischer Arbeitgeberverband feiert Doppeljubiläum

**Im Jahr 2018 feiert der Märkische Arbeitgeberverband gleich ein doppeltes Jubiläum: zum einen das 70-jährige Bestehen nach dem Zweiten Weltkrieg, zum anderen 10 Jahre Zusammenschluss des früheren Märkischen Arbeitgeberverbandes in Hagen mit dem Arbeitgeberverband Ruhr/Lenne in Iserlohn zum neuen großen MAV.**

Die offizielle Neugründung beider Verbände erfolgte im Jahr 1948, als mit der Errichtung eines demokratischen Staatswesens in Westdeutschland zunächst die Bildung von Gewerkschaften und dann auf regionaler Ebene auch der Aufbau von Arbeitgeberorganisationen zugelassen wurde. So rief im gleichen Jahr Hans Bilstein den damaligen Arbeitgeberverband Hagen-Ennepe-Ruhr ins Leben. In Iserlohn war es Erich von Hagen, der zeitgleich den Arbeitgeberverband für den Stadt- und Landkreis Iserlohn gründete. Dem Hagener Verband schloss sich 1978 der Arbeitgeberverband Witten zum alten Märkischen Arbeitgeberverband an. Iserlohn fusionierte 1990 mit dem Arbeitgeberverband Mittel-Lenne zum neuen Arbeitgeberverband Ruhr/Lenne.

In den ersten Jahrzehnten standen sowohl in Hagen als auch in Iserlohn die Tarifpolitik und ihre Umsetzung in den Betrieben im Mittelpunkt der Verbandsarbeit. Man denke nur an die Einführung der 5-Tage Woche in den 50er Jahren, den Einstieg in die 40-Stunden-Woche Anfang der 60er und die Auseinandersetzung um die 35-Stunden-Woche, die im Jahr 1984 zum schwersten Arbeitskampf in der Geschichte der Bundesrepublik Deutschland führte und auch die Märkische Region voll erfasste. Seit Mitte der 90er Jahre wurde dann die tarifpolitische Arbeit durch die intensive Diskussion um die Reform des Flächentarifvertrags bestimmt.

Parallel dazu vollzog sich beginnend in den 70er Jahren und verstärkt seit der Jahrtausendwende eine Neuorientierung der Verbandsarbeit. Es war nun hauptsächlich nicht mehr die Identität der wirtschaftlichen Interessen, auf die sich die Verbandsangehörigkeit gründete, vielmehr erwarteten die Mitgliedsunternehmen beider Organisationen nun neben der tarif-, arbeits- und sozialrechtlichen Beratung zusätzlich ein umfassendes

Leistungsangebot in den Bereichen Arbeitswirtschaft, Weiterbildung und Öffentlichkeitsarbeit. Sie waren jetzt „Kunden“ ihres Verbandes. Nicht zuletzt deshalb stand die Verbesserung des Mitgliederservices bei der Fusion zum neuen Märkischen Arbeitgeberverband im Jahre 2008 im Mittelpunkt. Außerdem war bei den Vorständen die Erkenntnis gewachsen, dass es eben nicht nur allein die richtigen Argumente sind, die den Arbeitgebern in der Öffentlichkeit Gehör verschaffen, sondern die Vertretung der gemeinsamen Interessen der Mitglieder im regionalen Umfeld auch eine gewisse Verbandsgröße erfordert.

Mit seinen über 460 Mitgliedsfirmen und rund 57.000 Beschäftigten hat der MAV heute zehn Jahre nach dem Zusammenschluss ein besonderes Gewicht. Er ist ein Faktor geworden, mit dem auf regionaler und auf Landesebene zu rechnen ist. So pflegen wir den intensiven Kontakt zu den Vertretern der Politik. Erwähnenswert ist auch die Mitarbeit an Runden Tischen, Gremien der öffentlichen Hand und in den Selbstverwaltungsorganen der Sozialversicherungen. Dort nimmt unser Verband Einfluss auf die Umsetzung von Projekten und gesetzlichen Regelungen und stärkt so den Gedanken der Sozialen Marktwirtschaft.

Gleichzeitig setzen wir selbst Themen. Jüngste Beispiele dafür sind die Integration von geflüchteten jungen Menschen in den heimischen Arbeitsmarkt und das Projekt „Förderung der Ausbildungsfähigkeit“, mit dem schulmüde Jugendliche auf eine gewerblich/technische Ausbildung in der Metall- und Elektro-Industrie vorbereitet werden.

Fazit: 70 Jahre nach der Neugründung nach dem Zweiten Weltkrieg und 10 Jahre nach der Fusion der Arbeitgeberverbände Hagen und Iserlohn ist der MAV allen drei Zielen „größere Durchschlagskraft in der Interessenvertretung“, „Verbesserung des Serviceangebots für die Mitgliedsunternehmen bei gleichzeitiger Beibehaltung der Kundennähe“ sowie „Wahrnehmung in der Öffentlichkeit durch eigene Projekte“ ein gutes Stück näher gekommen. Ebenso ist er personell und organisatorisch gerüstet, um sich den Herausforderungen der Zukunft zu stellen.

**Horst-Werner Maier-Hunke**  
Vorsitzender

**Dipl.-Kfm. Fritz-Uwe Finkernagel**  
Stellv. Vorsitzender

**Dipl.-Bw. Wilfried Neuhaus-Galladé**  
Stellv. Vorsitzender

## M + E-Tarifrunde 2018 – ein komplexer Abschluss

**4,3 Prozent mehr Geld, Einmalzahlungen, betriebliche Differenzierungsmöglichkeiten sowie mehr Spielraum bei der Arbeitszeit für Betriebe und Beschäftigte nach unten und oben – das bringt der in Baden-Württemberg erzielte Pilotabschluss 2018 für die Metall- und Elektro-Industrie, der am 14. Februar 2018 im Wesentlichen von den Tarifparteien der nordrhein-westfälischen M + E-Industrie übernommen wurde. Die lange Laufzeit von 27 Monaten (1. Januar 2018 bis 31. März 2020) bietet den Unternehmen Planungs- und Kalkulationssicherheit. Von den Medien wurde die Vereinbarung nahezu positiv beurteilt.**

So schrieb der Spiegel: „Am Ende sind alle Gewinner. IG Metall und Arbeitgeber haben einen Kompromiss gefunden, der als Blaupause für die Arbeitswelt der Zukunft dient.“ Die Westfalenpost urteilte: „Der Abschluss ist ein großer Fortschritt in Richtung moderner Arbeitswelt, auch weil er darauf Rücksicht nimmt, dass nicht alle Unternehmen gleich leistungsstark sind.“ Für die Rheinische Post sind „das Interessanteste am Abschluss die Flexibilisierungen der Arbeitszeit, die neue Schule machen sollten.“ Ähnlich kommentierte der Deutschlandfunk: „Beide Seiten haben innovative Regelungen gefunden, einigen Mitarbeitern die Möglichkeit zu geben, weniger zu arbeiten, dafür aber anderen längere Arbeitszeiten zuzugestehen. Wie gut sich die in den Betriebsablauf integrieren lassen, das wird sich erst in den nächsten Jahren zeigen.“ Der General-Anzeiger meinte schließlich: „Die Regelungen zur Arbeitszeit haben das Zeug, weit über die Metall- und Elektro-Industrie auszustrahlen.“

Mit weniger Euphorie und erheblichen Bedenken stimmte der Tarifpolitische Beirat des Märkischen Arbeitgeberverbandes in seiner Sitzung am 27. Februar 2018 der Übernahme des Abschlusses für Nordrhein-westfalen zu. Denn in der Aussprache unter der Leitung des MAV-Vorsitzenden, Horst-Werner Maier-Hunke, wurde deutlich, dass sich der gefundene Kompromiss für viele Mitgliedsunternehmen an der Grenze des

Machbaren bewegt. Dies sind die wichtigsten Eckpunkte des neuen Tarifvertrags:

### Entgelt

Ab dem 1. April 2018 steigen für die 700.000 M + E-Beschäftigten in Nordrhein-Westfalen die Entgelte in einer ersten Stufe um 4,3 Prozent. Für den Monat März gibt es eine Einmalzahlung von 100 Euro. Ab 2019 wird es dann pro Jahr eine weitere Sonderzahlung geben, ein tarifliches Zusatzgeld („T-ZUG“). Ein weiterer Bestandteil des T-ZUG ist ein für alle Beschäftigten einheitlicher Betrag von 400 Euro im Jahr 2019, der danach 12,3 Prozent des Entgelts der Entgeltgruppe 8 betragen wird. Dieser zweite Einmalbetrag kann betrieblich in wirtschaftlich schwierigen Zeiten verschoben, reduziert oder ganz gestrichen werden.

### Arbeitszeit

Der neue Tarifvertrag sieht weiterhin Regelungen vor, die es vielen Betrieben erlauben werden, mit deutlich mehr Mitarbeitern als heute 40-Stunden-Verträge abzuschließen. Eine Ausdehnung auf 30 Prozent ist machbar, wenn ein Fachkräftemangel nachgewiesen werden kann. Ein Ausbau auf 50 Prozent ist in Unternehmen erlaubt, wenn die Mehrheit der Beschäftigten aus höher Qualifizierten (Entgeltgruppe 11) besteht. Im Gegenzug zu diesem höheren zeitlichen Spielraum für die Betriebe haben Mitarbeiter künftig einen Anspruch, ihre Wochenarbeitszeit für maximal zwei Jahre auf bis zu 28 Stunden abzusenken, wobei eine Ablehnung durch den Arbeitgeber aus betrieblichen Gründen möglich ist (z. B. Verlust von Schlüsselqualifikationen oder Überlastung durch zu viele Teilzeitwünsche). Diese Bestimmung schließt das Rückkehrrecht in Vollzeit ein.

Zu den neuen Teilzeitmöglichkeiten gehören auch die tarifliche Rahmenvereinbarung zum mobilen Arbeiten – wichtig in Zeiten von Industrie 4.0 – sowie die Wahlmöglichkeit zwischen mehr Geld oder mehr Freizeit ab dem Jahr 2019. Diese Option richtet sich an Mitarbei-



MAV-Vorsitzender Horst-Werner Maier-Hunke: „Ich weiß, dass der Abschluss 2018 für viele Mitgliedsunternehmen an der Grenze des Machbaren liegt.“

ter, die Kinder bis acht Jahre betreuen, enge Angehörige pflegen oder schon länger Schicht arbeiten. Sie können statt dem prozentualen Monatsentgelt acht zusätzliche freie Tage wählen. Auszubildende erhalten einen zusätzlichen Freistellungstag vor Prüfungen.

### Bewertung

Nach Auffassung des Tarifpolitischen Beirates sind insbesondere die Erhöhung der Entgelttabellen um 4,3 Prozent und die Zahlung eines tariflichen Zusatzgeldes in Höhe von 27,5 Prozent einer Monatsvergütung für die Unternehmen schmerzhaft und teuer. So erklärte der MAV-Vorsitzende Horst-Werner Maier-Hunke: „Ich weiß, dass der Abschluss für viele unserer Mitgliedsunternehmen an der Grenze des Verkraftbaren liegt. Denn wir haben in unserem Verbandsgebiet viele kleine und mittlere Betriebe mit einem hohen Personalkostenanteil. Für diese Unternehmen wird die Umsetzung der vereinbarten Entgeltanhebung nur schwer zu stemmen sein.“

Die Erhöhung sei jedoch auch ins Verhältnis zu setzen zu der langen Laufzeit und zur langfristigen tariflichen Entwicklung. So gesehen liege der Zuwachs im langjährigen Mittel der Tarifierhöhungen und sei angesichts der sehr guten wirtschaftlichen Lage unter dem Strich gerade noch vertretbar. Außerdem wäre die Alternative zu dem Tarifabschluss ein wochenlanger Flächenstreik. Ausdrücklich begrüßte Maier-Hunke, dass der Vertrag dauerhaft Differenzierungen für schwächere Betriebe zulässt. Gerade die überwiegend mittelständischen M + E-Betriebe in Nordrhein-Westfalen benötigten Öffnungsklauseln für Abweichungen von den Normen der Tarifverträge, um das Ergebnis eines Abschlusses verkraften zu können.

### Komplexe Arbeitszeitregelungen

Kritisch sah der Tarifpolitische Beirat in der nachfolgenden Diskussion die Komplexität der neuen Regelungen zur Verkürzung der Arbeitszeit und den erweiterten Möglichkeiten der Arbeitszeitverlängerung. Hier bestehe auch für die Mitgliedsunternehmen des Märkischen Arbeitgeberverbandes ein erheblicher Beratungs- und Schulungsbedarf. MAV-Vorsitzender Maier-Hunke versicherte, dass der Verband seine Mitglieder bei der praktischen Anwendung im Betrieb in jeder Hinsicht unterstützen werde. Das Positive: Der Umfang des Verhandlungsergebnisses in diesem Bereich mag zwar zunächst verschrecken, beinhaltet aber bei genauem Hinsehen ab dem 1. Januar 2019 eine Vielzahl von neuen Optionen für ein modernes Arbeitszeitregime jenseits der 35-Stunden-Woche.

### Fazit

Alles in allem ist der diesjährige Tarifabschluss für die Metall- und Elektro-Industrie ein Kompromiss, der unter dem Strich die Funktionsfähigkeit des Flächentarifs bewiesen hat. Denn gerade bei der Arbeitszeit wurden Lösungen gefunden, die innovativ sind und die Anforderungen an einen modernen und zeitgemäßen Tarifvertrag erfüllen. Gleichwohl sollte die Gewerkschaft in Zukunft die Tarifautonomie nicht weiter durch überhöhte Forderungen einem permanenten Belastungstest unterziehen. Dies gilt besonders für die 24-Stunden-Streiks, die vielen Unternehmen im Verbandsgebiet des MAV hohe Schäden und Kosten verursacht haben. Angriffe wie diese gefährden die Sozialpartnerschaft und nähren Zweifel an der friedentiftenden Wirkung des Flächentarifvertrags.



METALL NRW-Präsident Arndt G. Kirchhoff und IG Metall-Bezirksleiter Knut Giesler besiegeln den Tarifabschluss 2018 vor der Presse mit Handschlag.

## Neue Regelungen im Teilzeit- und Befristungsrecht geplant

**Der Koalitionsvertrag von CDU, CSU und SPD vom 14. März 2018 enthält im Kapitel „Gute Arbeit, breite Entlastung und soziale Teilhabe sichern“ zahlreiche arbeitsrechtliche Vorhaben. Die Regierung will u. a. den Missbrauch von Befristungen abschaffen und insbesondere Frauen durch ein Recht auf befristete Teilzeit ermöglichen, nach einer Familienphase ihre beruflichen Pläne voll zu verwirklichen.**

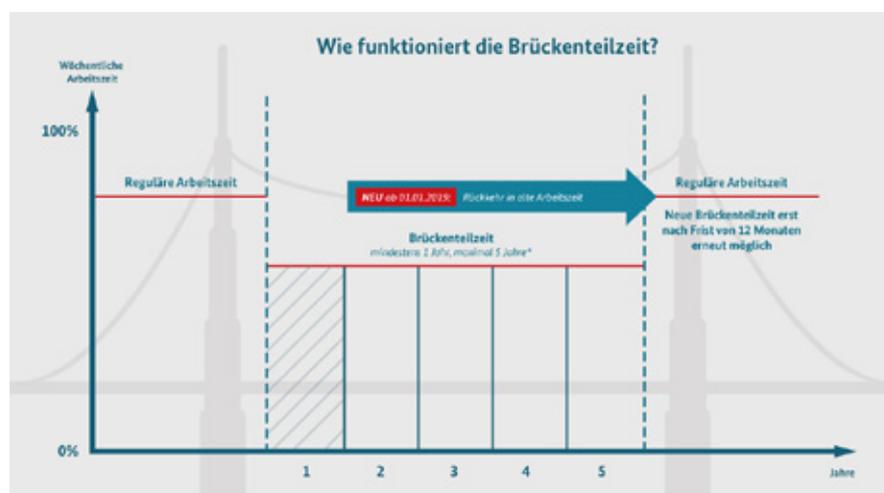
Das Ziel, endlose Kettenbefristungen, die ausweislich der jährlichen Rechtsprechungsübersichten besonders gehäuft im öffentlichen Dienst (!) vorkommen, zu unterbinden, soll durch folgende einschränkende Maßnahmen erreicht werden:

- Unternehmen mit mehr als 75 Arbeitnehmern dürfen nicht mehr als 2,5 % sachgrundlos befristete Arbeitnehmer (= 2 bei 100, 6 bei 250 und 12 bei 500) beschäftigen. Wird die Quote überschritten, entsteht automatisch ein unbefristetes Arbeitsverhältnis mit den darüber hinaus befristet eingestellten Arbeitnehmern.
- Anders als bislang darf eine Befristung ohne Sachgrund längstens 18 Monate dauern und währenddessen nur einmal verlängert werden.
- Grundsätzlich wird der maximale Zeitraum von Befristungen eines Arbeitnehmers mit demselben Arbeitgeber auf fünf Jahre festgeschrieben. Auf diesen Zeitraum werden befristete und unbefristete Vorbeschäftigungen ebenso angerechnet wie Entleihungen. Diese Beschränkungen gelten allerdings nicht mehr, wenn der Arbeitnehmer drei Jahre lang nicht für diesen Arbeitgeber tätig war.

Korrekturbedarf sieht die Regierungskoalition offenkundig auch bei der gesetzlichen Teilzeit, die sie um einen Anspruch auf zeitlich begrenzte Verringerung der Arbeitszeit ergänzen möchte. Aktuell kann ein Arbeitnehmer nur verlangen, seine Wochenarbeitszeit dauerhaft zu reduzieren und hat kein Rückkehrrecht. In Zukunft soll dies unter folgender Rahmenbedingungen aber möglich sein:

- Ab einer Unternehmensgröße von mehr als 45 Arbeitnehmern.
- Für Unternehmensgrößen von 46 bis 200 Arbeitnehmern wird eine Zumutbarkeitsgrenze eingeführt, so dass bei Überschreitungen der Antrag vom Arbeitgeber abgelehnt werden kann.
- Der Arbeitgeber kann eine befristete Teilzeit ebenfalls ablehnen, wenn diese ein Jahr unter- oder fünf Jahre überschreitet.
- Während der zeitlich begrenzten Teilzeitarbeit kann der Arbeitnehmer keine weitere Arbeitszeitveränderung durchsetzen.
- Nach Ende der befristeten Teilzeit ist ein neuer Antrag frühestens nach einem Jahr möglich.

Das Recht auf eine zeitlich begrenzte Teilzeitarbeit scheint für den neuen Bundesarbeitsminister Hubertus Heil (SPD) hohe Priorität zu haben, da er bereits unter



Quelle: Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2018

dem 17. April 2018 einen Referentenentwurf für ein „Gesetz zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts – Einführung einer Brückenteilzeit“ vorgelegt hat. Nach Ansicht seines Ministeriums hilft das Rückkehrrecht Arbeitnehmern, nach einer beantragten Teilzeit nicht in der „Teilzeitfalle“ stecken zu bleiben.

Hinter dem Begriff „Brückenteilzeit“ verbirgt sich der gesetzliche Anspruch auf eine befristete Teilzeit, die wohl das verbindende Element zwischen zwei Phasen eines Arbeitsverhältnisses mit regulärer Arbeitszeit darstellen soll. Die Anspruchsvoraussetzungen und das Verfahren entsprechen dabei überwiegend den Regelungen für den bereits vorhandenen Anspruch auf zeitlich nicht begrenzte Teilzeitarbeit. Daher können Arbeitgeber auch die Brückenteilzeit aus betrieblichen Gründen ablehnen. Darüber hinaus konkretisiert der Referentenentwurf die Überlastungsquote für Unternehmen zwischen 46 und 200 Arbeitnehmern durch eine Staffelung; je nach Belegschaftsgröße dürfen befristete Teilzeitbegehren zurückgewiesen werden, wenn eine gewisse Anzahl von Arbeitnehmern sich schon in Brückenteilzeit befinden.

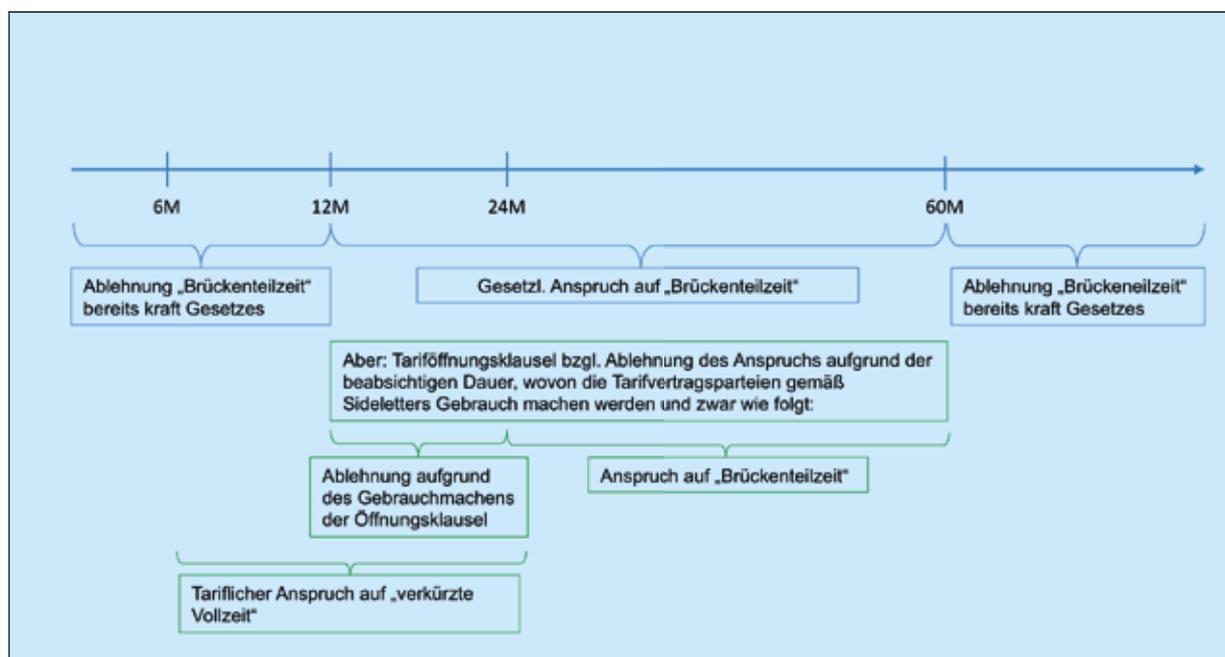
Ein ähnliches Gestaltungsmittel wie die Brückenteilzeit haben die Tarifvertragsparteien der Metall- und Elektro-Industrie NRW mit der am 01. Januar 2019 in Kraft tretenden „verkürzten Vollzeit“ für tarifgebundene Arbeitnehmer geschaffen. Danach können Beschäftigte ihre wöchentliche Arbeitszeit vorübergehend bis

auf 28 Stunden verkürzen und nach der verkürzten Vollzeit wieder in Vollzeit zurückkehren. Wesentliche Rahmenbedingungen sind hier:

- Der Arbeitnehmer muss Vollzeitler sein.
- Die Betriebszugehörigkeit von mindestens zwei Jahren muss bestehen.
- Die verkürzte Vollzeit muss für mindestens 6 und höchstens 24 Monaten geltend gemacht werden.
- Ankündigungsfrist von mindestens 6 Monaten zum 1. eines Quartals.
- Das Ablehnungsrecht des Arbeitgebers besteht, wenn und solange 10 Prozent der Arbeitnehmer von der „verkürzten Vollzeit“ Gebrauch machen und wenn das entfallende Arbeitsvolumen nicht mit entsprechender Qualifikation kompensiert werden kann.

Zugleich haben die Tarifvertragsparteien im Rahmen des Verhandlungsergebnisses vom 14. Februar 2018 durch einen Sideletter festgehalten, dass sie im Falle des Inkrafttretens eines geänderten TzBfG (Einführung der Brückenteilzeit) von einer etwaigen Tariföffnungsklausel zur Ablehnung befristeter Teilzeitanträge dahingehend Gebrauch machen werden, dass die Ablehnung der Brückenteilzeit dann erfolgen kann, wenn diese für bis zu 24 Monate oder für mehr als fünf Jahre geltend gemacht wird.

Zusammenfassend ergeben sich somit folgende Ansprüche:



# Die Datenschutz -Grundverordnung und das Bundesdatenschutzgesetz 2018

Seit dem 25. Mai 2018 gilt die „Verordnung des Europäischen Parlaments und des Rates zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten, zum freien Datenverkehr und zur Aufhebung der Richtlinie 95/46/EG“, kurz **Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO)**. Diese unmittelbar in den Mitgliedstaaten geltende DSGVO wird seit dem 25. Mai 2018 durch das neukonzipierte **Bundesdatenschutzgesetz (BDSG 2018)** um die Bereiche ergänzt, in denen die DSGVO den Mitgliedstaaten Gestaltungsspielräume einräumt.

Hintergrund des Datenschutzes ist der Schutz des Rechts auf informationelle Selbstbestimmung. Also das Recht des Einzelnen, grundsätzlich selbst über die Preisgabe und Verwendung seiner personenbezogenen Daten zu bestimmen.

Im Hinblick auf die Möglichkeit der Verhängung empfindlicher Geldbußen von bis zu 20 Mio. Euro oder im Fall eines Unternehmens von bis zu 4 % seines gesamten weltweit erzielten Jahresumsatzes des vorangegangenen Geschäftsjahrs ist es ratsam, dem Datenschutz künftig erhöhte Aufmerksamkeit zu widmen und Maßnahmen zu ergreifen, um jederzeit in der Lage zu sein, rechtskonformes Handeln nachweisen und sich ggf. gegen Bußgelder, Schadensersatzansprüche und andere drohende Nachteile verteidigen zu können. Letzlich bleibt abzuwarten, ob die Gerichte moderat entscheiden werden.

## Sensibilisierung/Bestandsaufnahme

Da die Verarbeitung personenbezogener Daten viele Mitarbeiter und Abteilungen in einem Unternehmen wie z. B. Personalabteilung, Vertrieb, Versand, etc. betreffen kann, sind alle diese Mitarbeiter zum Thema Datenschutz zu unterweisen und zu sensibilisieren.

Um feststellen zu können, ob im Hinblick auf die DSGVO und das BDSG 2018 Anpassungen im Umgang mit personenbezogenen Daten im Unternehmen erforderlich sind, ist zunächst eine Bestandsaufnahme

## Grundbegriffe des Datenschutzes:

- **Personenbezogene Daten** sind alle Daten, die sich auf eine identifizierte oder identifizierbare real existierende natürliche Person beziehen.
- **Besonders schützenswerte Daten** sind alle Daten, die eine besondere Sensibilität haben (z. B. politische Meinungen, Religion, genetische und biometrische Daten, Gesundheitsdaten).
- **Datenverarbeitung** ist die Erhebung, Archivierung, Veränderung, Verwendung, Verbreitung und Löschung/Vernichtung von Daten.

der Datenverarbeitungen, wie z. B. Entgeltabrechnungen, Emails, Newsletter, Rechnungen, Videoüberwachung, etc., vorzunehmen. Hierfür kann das bisherige Verzeichnisse nach dem BDSG alte Fassung als Grundlage dienen.

## Prüfung der Rechtsgrundlagen/Einwilligung

Der DSGVO liegt der Grundsatz des Verbots mit Erlaubnisvorbehalt zugrunde. Danach ist jede Verarbeitung von personenbezogenen Daten verboten, es sei denn, es gibt für die konkrete Verarbeitung einen Erlaubnistatbestand. Dies können sein eine Einwilligung, ein Vertrag oder eine vorvertragliche Maßnahme, eine rechtliche Verpflichtung, der Schutz lebenswichtiger Interessen sowie die Wahrnehmung im öffentlichen Interesse oder in Ausübung öffentlicher Gewalt oder berechnete Interessen. Für jede Datenverarbeitung ist daher die Zulässigkeit zu prüfen.

Dient die Einwilligung des Betroffenen als Rechtsgrundlage sind Anforderungen wie die Freiwilligkeit, Fallbezogenheit, Informationspflicht, Unmissverständlichkeit und Dokumentationspflicht zu beachten.

## Exkurs: Beschäftigtendatenschutz

Für die Rechtmäßigkeit der Verarbeitung personenbezogener Daten von Beschäftigten für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses bedarf es ebenfalls eines Erlaubnistatbestandes. Als Rechtsgrundlage kann die gesetzliche Erlaubnis gemäß § 26 Abs. 1 BDSG 2018, eine kollektivrechtliche Regelung (Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung) oder die Einwilligung des betroffenen Arbeitnehmers in Betracht kommen.

## Überprüfung von Verträgen und Regularien

Im Falle der Weitergabe von personenbezogenen Daten an Dienstleister muss mit diesen die Auftragsdatenverarbeitung unter Beachtung des Datenschutzes vertraglich geregelt werden. Bestehende Verträge sollten überprüft und ggf. überarbeitet werden. Dies gilt ebenfalls für bestehende Geschäftsprozesse, Richtlinien, Handbücher, Betriebsvereinbarungen, etc. Hierzu gehört auch die eigene Website; für diese ist besonders zu beachten, dass es einer separaten Datenschutzerklärung bedarf.

### Grundsätze der Datenverarbeitung:

- Rechtmäßigkeit, Verarbeitung nach Treu und Glauben, Transparenz,
- Zweckbindung,
- Datenminimierung,
- Richtigkeit,
- Speicherbegrenzung,
- Integrität und Vertraulichkeit,
- Rechenschaftspflicht.

## Datenschutzfolgenabschätzung

Hat die Datenverarbeitung voraussichtlich ein hohes Risiko für die Rechte und Freiheiten betroffener Personen, ist eine Datenschutzfolgenabschätzung durchzuführen und ggf. die Aufsichtsbehörde vor der Durchführung der Datenverarbeitung zu konsultieren. Die Folgenabschätzung beinhaltet stets das Erstellen eines Verfahrensverzeichnis, die Bewertung der Notwendigkeit, der Verhältnismäßigkeit und der Risiken sowie die Darlegung der Minimierung der Risiken.

## Melde- und Konsultationspflichten

Gegenüber den Aufsichtsbehörden bestehen Melde- und Konsultationspflichten, die Unternehmen in ihren internen Abläufen abbilden müssen. Ist ein Datenschutzbeauftragter zu bestellen, ist dieser frühzeitig in die Datenschutzprozesse einzubinden. Bei Datenschutzverstößen besteht eine Selbstanzeigespflicht innerhalb von 72 Stunden.

## Betroffenenrechte und Informationspflichten

Zudem müssen Unternehmen in ihren Geschäftsabläufen die Betroffenenrechte der DSGVO abbilden und gegenüber den Betroffenen umsetzen. Hierzu gehören z. B. die Rechte auf Löschung, Datenübertragung, Berichtigung, Vergessenwerden, Widerspruch sowie Informationspflichten.

## Dokumentation

Es bestehen verschiedene Dokumentationspflichten wie das Führen eines Verzeichnisses für Verarbeitungstätigkeiten, die Dokumentation von Datenschutzvorfällen oder die Dokumentation von Weisungen im Rahmen von Auftragsverarbeitungsverhältnissen. Diese Pflichten dienen zum einen der betrieblichen Selbstkontrolle, zum anderen zur Überprüfung durch die Aufsichtsbehörde.

## Technikgestaltung und datenschutzfreundliche Voreinstellungen

Bereits bei der Prozessgestaltung und bei Voreinstellungen sind die datenschutzrechtlichen Anforderungen der DSGVO umzusetzen. Diese sollten zudem bei der Einrichtung und Ausgestaltung von Datenverarbeitungssystemen beachtet werden.

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass die DSGVO praktisch jeden Betrieb in Deutschland betrifft. Zur Sicherstellung der Einhaltung datenschutzrechtlicher Anforderungen und um etwaige drohende Nachteile erfolgreich abzuwehren, ist die Einführung oder Aktualisierung eines Datenschutzmanagement-/Dokumentationssystems zu empfehlen.



## Produktionsoptimierung bei der Härterei VTN Witten

**Im Jahr 1972 gegründet, ist die Härterei VTN Witten auf die Wärmebehandlung als Lohn-dienstleistung spezialisiert. Weitere Standorte befinden sich in Wilthen, Freiburg und Bielefeld. Die Firma sorgt dafür, dass Maschinen und Bauteile von der kleinsten Schraube bis zur größten Flugzeugturbine sicher halten und effizient laufen. Zu den Kernkompetenzen zählen Härteverfahren wie „Vakuumbärten“, „Einsatzhärten“, „Carbonitrieren“, „Vergüten“ und „Nitrieren“. Außerdem wendet VTN die neue, umweltfreundliche Vakuumaufkohltechnik (LPC) mit Ölabschreckung an, die CO<sub>2</sub>-Emissionen vermeidet und höchste Anforderungen an den Arbeitsschutz erfüllt. In der Weiterbearbeitung stehen das Richten, Reinigungsstrahlen, Lappstrahlen mit Gasperlen sowie das Reinigen und Entfetten im Mittelpunkt.**

Die Kundschaft setzt sich unter anderem aus Unternehmen der Luft- und Raumfahrtindustrie, dem Automotivbereich, dem Maschinenbau und der Medizintechnik zusammen. Im Jahr 2015 erfolgte die 100-prozentige Übernahme durch den börsennotierten japanischen Industriekonzern IHI, der damit seine Aktivitäten im Bereich Wärme- und Oberflächenbehandlung weiter ausbaute.

### Das Projekt

Zur Unternehmensphilosophie von VTN als reinem Lohnbetrieb gehört es seit jeher, zur langfristigen Sicherung des Unternehmenserfolges die Wünsche und Aufgabenstellungen der Kunden mit der ständigen Verbesserung der Arbeitsabläufe und einer optimalen Arbeitsplatzgestaltung in Einklang zu bringen. Ge-

schäftsführer Georg Niessen: „Nach unserer Erfahrung sind Qualität, Termintreue und Service auf der einen Seite sowie Arbeitszufriedenheit auf der anderen Seite keine Gegensätze, vielmehr führt diese Verbindung zu einer Produktivitätssteigerung. Konkret: Wir sehen es als Aufgabe an, Bestehendes bei den Prozessabläufen immer wieder in Frage zu stellen und gemeinsam mit den Mitarbeitern nach kontinuierlichen Verbesserungen zu suchen.“

Ein Beispiel hierfür ist die Gestaltung der manuellen Arbeitsplätze, bei denen Kundenteile in VTN-Behältnissen für die Wärmebehandlung bereitgestellt werden. Weil das Handling an diesen Plätzen ganz unterschiedlich ist, lassen sie sich bisher nicht automatisieren, vielmehr muss das Augenmerk auf eine bessere ergonomische Gestaltung gerichtet werden. Hinzu kommt das Problem, dass solche Lösungen auf Grund des Materialflusses an den beiden Standorten des Unternehmens in Witten umsetzbar sein sollten. Da interne Kapazitäten für diese Aufgabenstellung durch andere Projekte gebunden waren, hat sich das Unternehmen an die Abteilung Arbeitswirtschaft des Märkischen Arbeitgeberverbandes gewandt.

### Methodik und Durchführung

In einem ersten Vorgespräch mit der Geschäftsführung und den Produktionsleitern der Standorte Herbede und Annen wurden die Zielstellung des Projektes und der zeitliche Ablauf festgelegt. Thomas Kupka, Produktionsleiter in Herbede: „Uns kam es darauf an, keine Unruhe in die Belegschaft zu bringen. Deshalb haben wir zum einen vorab den Betriebsrat informiert, zum anderen bei den Arbeitsplatzbeobachtungen die Mitarbeiter vor Ort.“

Vakuumhärteofen für die Wärmebehandlung von Druckgussformen.

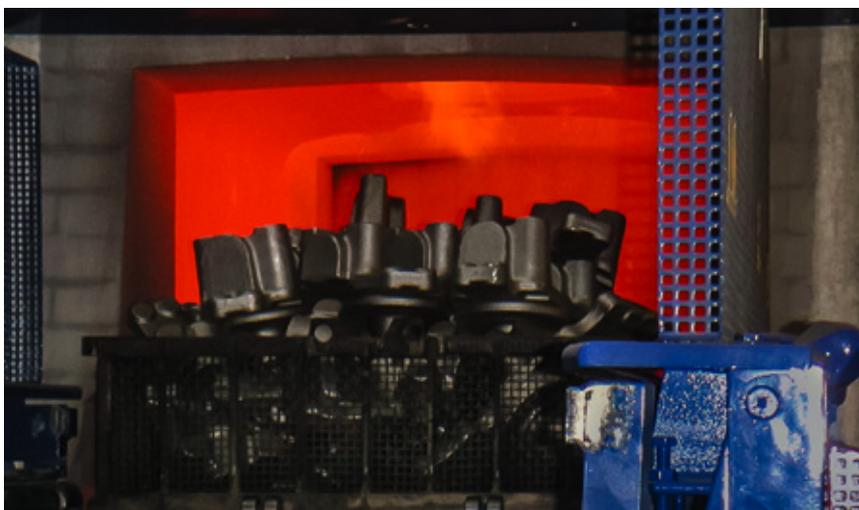


Bei der anschließenden Analyse wurde ein Methodenmix eingesetzt, zu dem Beobachtungsinterviews mit den gewerblichen Mitarbeitern, Gespräche mit den Führungskräften, eine umfangreiche Bilddokumentation der Arbeitsplätze und der Arbeitsbedingungen sowie eine detaillierte Beschreibung der manuellen Tätigkeiten gehörten. Dadurch fühlten sich alle Beteiligten von vornherein mitgenommen, was die spätere Umsetzung von Verbesserungsvorschlägen erleichterte.

Thematisch stand die Vermeidung von Verschwendung im Mittelpunkt. Das heißt: Kurze Wege beim Materialfluss inklusive Festlegung der Stellplätze, die optimale Gestaltung des Greifraums bei den manuellen Arbeitsplätzen und Vermeidung von unnötigen belastenden Bewegungen wie beispielsweise das Bücken nach Materialteilen.

### Ergebnisse und Umsetzung

Die Ergebnisse wurden anschließend im Führungskreis „Produktion“ präsentiert. Dabei stand ausdrücklich nicht die Leistungsbewertung von Mitarbeitern, sondern Verbesserungsansätze bei dem Arbeitsablauf im Vordergrund. Produktionsleiter Kupka: „Natürlich waren zur Umsetzung der Vorschläge auch Investitionen erforderlich. So mussten wir zum Beispiel neue Regale, ergonomische Packtische und neue höhenverstellbare Handhubwagen anschaffen. Außerdem erfolgte die Umstellung auf LED-Beleuchtung.“ Und Geschäftsführer Georg Niesen ergänzt: „Diese Investitionen haben sich gelohnt. Unsere manuellen Arbeiten sind effizienter geworden, so dass eine Automatisierung bei den Chargierarbeitsplätzen zur Zeit keinen Mehrwert bietet. Allerdings hat unser Unternehmen mit Blick in die Zukunft noch Luft nach oben. Denn kontinuierliche Verbesserung hört nie auf.“



Atmosphärenanlage für hohe Qualitätsstandards.

## Neustart: Betriebliche Ausbildung für Studienzweifler

**Fast jeder dritte Student verlässt die Uni ohne Abschluss. An Fachhochschulen ist dieser Wert niedriger, liegt aber immer noch deutlich über 20 Prozent. Dabei kann der Wechsel von der Hochschule in eine betriebliche Ausbildung für die Betroffenen ganz neue Perspektiven und Berufschancen eröffnen. Drei junge Menschen haben eine solche Erfahrung gemacht und absolvieren jetzt eine Ausbildung beim Ziehwerk Plettenberg, einem Unternehmen der Firmengruppe Westfälische Stahlgesellschaft. Die Ziehwerk Plettenberg GmbH & Co. KG ist ein renommierter Anbieter von Qualitäts- und Edelstählen und verarbeitet im Jahr rund 100.000 Tonnen Walzstahl zu Blankstahl.**

### Vom Ingenieursstudium zur Werkstoffprüferin

Eine der jungen Menschen ist Anke Bruhne: Sie hatte zunächst ein ingenieurwissenschaftliches Studium an der Fachhochschule Südwestfalen begonnen. Doch nach acht Semestern gelang ihr letztlich eine verpflichtende Teilprüfung nicht. „Das war erst einmal ein Schock“, erzählt die junge Frau rückblickend, „Glücklicherweise ergab sich der Kontakt zu Prof. Mende vom

Fachgebiet Industrial Engineering der FH SWF. Er machte mir Mut, eine betriebliche Ausbildung im gewerblich/technischen Bereich aufzunehmen, da es hier tolle Perspektiven gibt.“

Prof. Mende nutzte die Verbindungen der FH SWF zum Märkischen Arbeitgeberverband und der heimischen Industrie und stellte den Kontakt zum Ziehwerk Plettenberg her. Hier bot sich schnell die Möglichkeit einer Ausbildung für die 31-jährige zur Werkstoffprüferin. Ein Ausbildungsberuf, den in den letzten Jahren auch Frauen verstärkt ergreifen. „Es macht mir große Freude und ich bin sehr froh, dass ich so eine Möglichkeit gefunden habe, die ich zuvor nicht gesehen habe.“, sagt die Iserlohnerin. „Ich hatte schon als Studentin eine Stelle als studentische Hilfskraft im Werkstofflabor. Da habe ich meine Leidenschaft für diesen Beruf entdeckt.“

### Win-win-Situation für Auszubildende und Unternehmen

Aber auch das Ziehwerk Plettenberg profitiert. „Wir sind überaus zufrieden mit unserer Auszubildenden“, lobt Personalleiter Thomas Hollweg, „Der Vorteil für



Die drei jungen Leute freuen sich über die Möglichkeit einer betrieblichen Ausbildung bei der Ziehwerk Plettenberg GmbH & Co. KG.

unser Unternehmen ist, dass junge Menschen, die ein Studium nicht abschließen, schon sehr gute Eingangsqualifikationen für eine gewerblich/technische Ausbildung mitbringen. Diese ist in unserer Region zukunftsicher und mit rund 1.000 Euro in der Ausbildung überdurchschnittlich gut bezahlt. Wir würden uns wünschen, dass mehr junge Menschen den Mut aufbringen und sich für diesen Weg begeistern“.

Martin Hollweg aus Plettenberg studierte zunächst im Studiengang Automotive an der FH SWF Iserlohn. Im 2. Semester stellte er fest, dass es einfach nicht das Richtige war und beendete das Studium. „Es war schlimm für mich, erst mal nicht zu wissen, wie es weiter geht. Aber auf der anderen Seite war es auch sehr befreiend“, berichtet der 20-jährige Plettenberger. Heute ist er sich sicher, dass er sich richtig entschieden hat: Der junge Mann macht seit August 2017 ebenfalls eine Ausbildung zum Werkstoffprüfer beim Ziehwerk Plettenberg. Im Studium gefiel ihm das Fach Werkstofftechnik, somit war die passende Ausbildung naheliegend, da er seine Vorkenntnisse gut einbringen konnte.

„Wir sind sehr froh, dass Frau Bruhne und Herr Hollweg den Weg zu uns gefunden haben. Gerade in der Werkstoffprüfung lege ich großen Wert auf die Personalauswahl, denn dieser Bereich ist besonders wichtig für unsere gesamte Firmengruppe“, betont Geschäftsführer Dipl.-Ing. Thomas Schaumann. Auch Lars Wicker, Leiter des Qualitätswesens, ist überaus zufrieden mit den angehenden Werkstoffprüfern.

### **Statt Volkswirtschaftsstudium Ausbildung zur Industriekauffrau**

Im kaufmännischen Bereich hat sich die Firmengruppe Westfälische Stahlgesellschaft für eine Bewerberin entschieden, die ebenfalls unglücklich in ihrem Studium war. Lena Epe studierte fünf Semester Volkswirtschaft an der Universität Siegen. „Das Studium war mir zu theoretisch. Ich habe Interesse an Betriebswirtschaftslehre, deshalb entschied ich mich für eine Ausbildung als Industriekauffrau“, erzählt die 26-Jährige. Seit August vergangenen Jahres ist sie bei der Westfälischen Stahlgesellschaft F.W. Krummenerl GmbH & Co. KG, einem Handelshaus der Firmengruppe Westfälische Stahlgesellschaft. „Im Moment bin ich in der Arbeitsvorbereitung, das gefällt mir besonders gut, weil ich tiefe Einblicke in die Planung und Produktion bekomme“, sagt Lena Epe, „Ich bereue nur, dass ich mich nicht früher traute, diesen Schritt zu gehen.“

Die drei Auszubildenden sind sich einig, dass eine Ausbildung die beste Wahl für sie war. Sie möchten andere junge Menschen ermutigen, diesen Weg bei Zweifeln am Studium einzuschlagen. Für Interessenten haben der MAV, die Agentur für Arbeit Iserlohn, die Fachhochschule Südwestfalen, die Handwerkskammer Südwestfalen, die Kreishandwerkerschaft MK und die SIHK zu Hagen das Projekt „SprungChance“ ins Leben gerufen, um die Betroffenen über die guten Perspektiven in unserer Region zu informieren.

### **Projekt „SprungChance“**

Der Märkische Arbeitgeberverband und seine Mitgliedsunternehmen haben das große Potenzial junger Menschen, die ein Studium nicht beenden, erkannt. Der MAV unterstützt deshalb das Projekt „SprungChance“. Mitte Januar 2018 saßen in der Agentur für Arbeit Iserlohn Vertreter des Märkischen Arbeitgeberverbandes, der Fachhochschule Südwestfalen, der Handwerkskammer Südwestfalen, der Kreishandwerkerschaft MK und der SIHK zu Hagen zusammen. Hintergrund des Treffens war die Unterzeichnung einer Kooperationsvereinbarung, um Studienzweiflern optimale „SprungChancen“ zu ermöglichen. Viele Studierende an Universitäten und Fachhochschulen beenden ihr Studium nicht. Das Projekt „SprungChance“ setzt hier mit dem Ziel an, zeitnah mit den Studienzweiflerinnen und Studienzweiflern eine berufliche Neu- oder Umorientierung anzugehen. Die Betroffenen sollen neue Perspektiven durch die Unterstützungsangebote der Kooperationspartner erhalten. Am Ende eines Beratungsprozesses bieten sich für die Kandidaten verschiedene Optionen wie die Entscheidung für das bisherige, ein alternatives Studium, eine Ausbildung oder aber ein Auslandsjahr an. Alle beteiligten Partner pflegen den intensiven Kontakt zu Arbeitgebern, so dass das Ziel des Arbeitskreises ist, junge Menschen bei dem „Sprung“ zu einer neuen beruflichen „Chance“ zu begleiten. Sie leisten so einen Beitrag zur Fachkräftesicherung der Region.

## Öffentlichkeitsarbeit – Dialog mit Öffentlichkeit und Medien

**Die Öffentlichkeitsarbeit des MAV führt und fördert den Dialog zwischen der heimischen Wirtschaft und den im Verbandsgebiet ansässigen Medien. Wir versorgen die hiesigen Redaktionen regelmäßig mit Pressemitteilungen, Statements, Hintergrundgesprächen und Interviews zu wirtschafts-, bildungs- und sozialpolitischen Themen. Wir sind für die lokalen und überregionalen Print- und Onlinemedien, den Hörfunk und die Fernsehsender Ansprechpartner der Wirtschaft und arbeiten professionell mit Journalisten zusammen.**

### Die Medien im Verbandsgebiet

Die Wirtschafts- und Lokalredaktionen von WAZ, Ruhr Nachrichten, Westfalenpost, Iserlohner Kreisanzeiger, Altenaer Kreisblatt, Süderländer Tageblatt und Süderländer Volksfreund berichten regelmäßig über unsere Aktivitäten. Auf den Frequenzen von Radio MK, Antenne Unna, Radio Hagen und Radio EN sind immer wieder Beiträge mit dem Märkischen Arbeitgeberverband zu hören. Auch die Landesstudios Dortmund und Siegen des Westdeutschen Rundfunks stellen Anfragen nach Statements und Interviews. Eine immer größere Rolle spielen die Anzeigenblätter unserer Region und die Onlineportale der Zeitungsverlage wie [www.derwesten.de](http://www.derwesten.de) oder auch eigenständige Portale wie [lokalstimme.de](http://lokalstimme.de). Auch hier können wir uns über eine kontinuierliche Berichterstattung freuen ebenso wie in den lokalen Wirtschaftsmagazinen. Hier eine Auswahl der Themen, mit denen wir in dieser vielfältigen Medienlandschaft im vergangenen Geschäftsjahr zum Teil mehrmals vertreten waren:

- Mitgliederversammlung und Vortragsveranstaltungen
- Tarifrunde 2018 in der M+E-Industrie
- Ausbildungsplatzsituation in der heimischen Metall- und Elektro-Industrie
- Ausbildungsmessen Ennepe-Ruhr, Hagen und MK
- MINIPHÄNOMENTA
- Mathe-Olympiade
- InfoTruck der Metall- und Elektro-Industrie

- Arbeitskreise SchuleWirtschaft
- Maschinenbau-Tag
- Kulturförderung
- Konjunktur 2017/18
- Projekte: „Berufliche Integration von Flüchtlingen mit ergänzender Sprachförderung“
- Ausbildungsgesellschaft Mittel-Lenne
- Prädikat „Familienfreundliches Unternehmen“
- Verein Technikförderung Südwestfalen
- Förderung Berufsfelderkundungen

### Konjunktur 2017/18

Auf große Resonanz stieß das Pressegespräch zur Konjunkturumfrage im November 2017, an der sich 141 Mitgliedsunternehmen mit über 15.400 Beschäftigten beteiligt haben. Das wichtigste Ergebnis: Die Metall- und Elektro-Industrie in der Märkischen Region befand sich zum Jahresende 2017 auf solidem Wachstumskurs. Die gute Beurteilung der gegenwärtigen Geschäftslage hatte im Vergleich zum Jahreswechsel 2016/2017 noch einmal zugelegt. Ebenso herrschte bei den Geschäfts- und Auftrags-erwartungen für das Jahr 2018 ein positiver Grundton vor. Und auch die Beschäftigungspläne der Unternehmen lassen weitere Neueinstellungen erwarten. Allerdings halten Sondereffekte wie die niedrigen Zinsen und der günstige Ölpreis die Konjunktur am Laufen. Von Dauer sind diese Effekte nicht. International drohen neben dem BREXIT und einer möglichen restriktiven US-Handelspolitik (Strafzölle auf Stahl und Aluminium) neue Unsicherheiten durch die Kündigung des Atomabkommens mit dem Iran.



Die Pressekonferenz zur Konjunkturumfrage stieß auch dieses Mal wieder auf große Resonanz bei den Medienvertretern.



Die Teilnehmer des Plettenberger Flüchtlingsprojekts erwerben in der Ausbildungsgesellschaft Mittel-Lenne praktische Kenntnisse in der Metallbearbeitung.

### Flüchtlinge bekommen Chance in der Plettenberger M+E-Industrie

Nachdem der MAV seit 2016 bereits fünf erfolgreiche Projekte zur Eingliederung von Flüchtlingen in den heimischen Arbeitsmarkt durchgeführt hat, läuft ein sechstes Projekt mit jungen geflüchteten Menschen in Plettenberg. Projektpartner sind die Euro-Schulen MK, die Bundesagentur für Arbeit, das Jobcenter MK, die Ausbildungsgesellschaft Mittel-Lenne und der Märkische Arbeitgeberverband. Die jungen Leute besuchten im November und Dezember vergangenen Jahres zunächst einen achtwöchigen berufsbezogenen Sprachkurs mit Integrationsbegleitung in den Euro-Schulen MK in Plettenberg. Danach absolvierten zehn junge Menschen die technische Grundausbildung in der Ausbildungsgesellschaft Mittel-Lenne, die bis März 2017 dauerte. Anschließend starteten die Teilnehmer in ein 12-wöchiges betriebliches Praktikum, darunter auch eine junge Frau.

Die 24-jährige Sofia Digiori hat die Maschinen fest im Griff: „Ich habe großen Spaß an der Arbeit mit Metall und auch schon als Produktionshelferin gearbeitet.“

Die gelernte Friseurin stammt aus Moldawien. Auf die Frage wie das so als einzige Frau im Projekt ist, lobt sie die gute Zusammenarbeit: „Wir helfen uns alle gegenseitig. Wenn es mal was Schweres zu tragen gibt, fassen die Jungen mit an.“

### Projekt im Ennepe-Ruhr-Kreis

Im April 2018 begann eine weitere Maßnahme „Berufsbezogene Sprachförderung & Berufliche Qualifizierung Metalltechnik für Industriebrufe“ im Ennepe-Ruhr-

Kreis. Der Märkische Arbeitgeberverband arbeitet hier neben dem Jobcenter EN mit der Volkshochschule Ennepe Süd und der Lehrwerkstatt der Firma ABC in Gevelsberg zusammen.

Den Auftakt des Projekts bildete für 20 junge Männer ein sechswöchiger Einführungskurs, um herauszufinden, ob sie für eine berufliche Tätigkeit in der heimischen Metall- und Elektro-Industrie geeignet sind. Daran schließt sich seit Mitte Mai ein zweimonatiger Sprachkurs an, in dem die Teilnehmer ihre Sprachkenntnisse um berufsbezogene Inhalte erweitern, damit sie den Anforderungen des Arbeitsmarktes gewachsen sind.

Im dritten Modul wird es dann ab Mitte Juli um den Erwerb von Grundkenntnissen im Bereich Metalltechnik gehen. Dazu gehören unter anderem die Grundlagen in der Metalltechnologie, der manuellen Zerspanung, der maschinellen Zerspanung und des thermischen Fügens. Den Abschluss bildet wie in allen MAV-Flüchtlingsprojekten ein dreimonatiges betriebliches Praktikum. Das Besondere: Die Lehrwerkstatt von ABC musste sich für diese Maßnahme extra zertifizieren lassen.

### Angebot an Mitgliedsfirmen

Die Abteilung Öffentlichkeitsarbeit hilft den Mitgliedsfirmen bei ihrer eigenen PR-Arbeit – insbesondere bei der Krisenkommunikation, im Onlinebereich und in den sozialen Medien. Auch die Organisation und Begleitung von Presseterminen zählen neben der Nachwuchswerbung zum Service der Öffentlichkeitsarbeit. Gerne veröffentlichen wir auch freie Ausbildungsplätze auf unseren Schülerkanälen in Facebook, Instagram und WhatsApp.



## Bildungsarbeit ist Netzwerkarbeit

**Die Metall- und Elektro-Industrie prägt die Wirtschaft in der Märkischen Region. Rund 40 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in unserem Verbandsgebiet sind im Verarbeitenden Gewerbe beschäftigt. Ingenieure und Facharbeiter sorgen mit ihrem beruflichen Know-how für innovative Produkte und sichern so die Zukunftsfähigkeit der Unternehmen. Andererseits lässt sich – bedingt durch die Demographie-Wende und verstärkt durch den konjunkturellen Aufschwung – das Problem des Fachkräftemangels nicht mehr unter den Tisch kehren. Viele unserer Mitgliedsunternehmen haben jetzt schon Probleme bei der Besetzung offener Ausbildungsplätze und Stellen, und zwar über alle Qualifikationsniveaus hinweg. Der Märkische Arbeitgeberverband hat deshalb im Berichtsjahr mit neuen und bewährten Instrumenten die Nachwuchswerbung für die heimische Industrie intensiviert.**

### Arbeitskreise SchuleWirtschaft

Seit über 65 Jahren agiert das Familienunternehmen **Blanke GmbH & Co. KG in Iserlohn** mit aktuell 180 Mitarbeitern erfolgreich in den zwei Geschäftsbereichen der Fliesenzubehör-Systeme und der Drahtbiegeteile. Bei einer Betriebsbesichtigung im Juni 2017 erkundete der Arbeitskreis SchuleWirtschaft MK und Schwerte das erfolgreiche Traditionsunternehmen aus Letmathe. Geschäftsführer Peter W. Blanke und Betriebsleiter Reinhard Brintrup stellten den Teilnehmern zunächst das Unternehmen und seine Produkte vor.

Im Bereich der Fliesenzubehör-Systeme ist Blanke mit Produkten rund um die Fliese Innovationsführer am Markt und bietet vielseitige Systemlösungen, z. B. für

Abdichtungen, Profile, Entkopplungen und Entwässerungen an. Durch globales Wachstum mit Präsenz in über 80 Ländern der Welt sowie einer Niederlassung in Atlanta, USA, werden Chancen und Synergien frühzeitig erkannt und genutzt. Der zweite Kompetenzbereich fertigt Drahtbiegeteile auf Kundenwunsch „von der Idee zur Serie“ und blickt auf eine lange Tradition zurück. Durch den Umzug in das neue Werk 2 mit 6.000 Quadratmetern Produktionsfläche und kontinuierlichen Investitionen in einen hoch modernen Maschinenpark ist Blanke optimal in die Zukunft ausgerichtet.

Nach einem Betriebsrundgang erhielten die Gäste noch einen Einblick in die Ausbildung bei Blanke. „Bei uns sind technisches Verständnis und gute Noten wichtig“, so Blanke, „Aber auch praktisch begabte Schüler haben eine gute Chance. Die besten Azubis übernehmen wir.“ Das Unternehmen bildet in den Berufen Maschinen- und Anlagenführer, Werkzeugmechaniker, Industriemechaniker, Produktionstechnologe, Fachkraft für Lagerlogistik sowie Fachlagerist aus.



Betriebsleiter Reinhard Brintrup stellt den Teilnehmern Produkte aus dem Bereich Fliesenzubehörsysteme vor.

Das 1887 gegründete Iserlohner Unternehmen **Gebr. Echtermann GmbH & Co. KG** gehört in Europa seit Jahrzehnten zu den führenden Herstellern von Spezialarmaturen – sowohl für Gewerbeküchen von namhaften Herstellern als auch für Spülarmaturen für den Getränkeauschank. Über 60 Mitarbeiter fertigen diese Premiumprodukte mit höchsten Anforderungen an Funktionalität, Haltbarkeit und Ergonomie am Iserlohner Standort. „Die Produkte kommen in Großküchen und Gastronomieketten zum Einsatz“, berichtete Geschäftsführer Matthias Cleffmann den Lehrern und Ausbildern des Arbeitskreises SchuleWirtschaft MK, der im Oktober 2017 den Spezialarmaturen-Hersteller erkundete.



Bei der Betriebserkundung der Firma Echtermann erhielten die Gäste Einblick in das Ausbildungsangebot des Iserlohner Unternehmens.

Eines der wichtigsten Produkte Echtermanns sind Deckeldrehgelenke für Kochkessel. „Diese Kessel werden in Mensen und industriellen Großküchen eingesetzt und können einen Deckeldurchmesser von weit über einem Meter haben“, erklärte Geschäftsführer Matthias Cleffmann den gespannten Gästen, „Auch Wasser-, Theken- und Kochgeräteamaturen sowie Geschirrspülbrausen, VE-Wassersysteme und Schlauchaufrollsysteme für Großflächen-Reinigungsprozesse in der Gastronomie gehören zu unserem Produktportfolio. Der komplette Produktionsprozess von der Entwicklung über die Fertigung bis zum Versand findet in unserem Hause statt.“ Echtermann beliefert seine Kunden weltweit.

Die Teilnehmer des Arbeitskreises SchuleWirtschaft EN besichtigten im Oktober 2017 **dormakaba in Ennepetal**. Nach der Fusion von DORMA und KABA im Jahr 2015 ist eines der globalen Top-3-Unternehmen im Markt für Sicherheits- und Zutrittslösungen entstanden. Mit weltweit rund 16.000 Mitarbeitern ist dormakaba in 130 Ländern vertreten. Das Unternehmen bietet Produkte, Lösungen und Services in den Bereichen Sicherheit und Zutritt zu Gebäuden an.

Dazu zählen nicht nur Schließsysteme vom Zylinder und Schlüssel, respektive Schlösser bis hin zu voll vernetzten elektronischen Zutrittslösungen, sondern auch physische Zugangssysteme und automatische Türsysteme sowie ein umfassendes Angebot an Türbändern, Beschlägen, Türschließern und -stoppern.



Im hochmodernen Showroom bei dormakaba wurden die Teilnehmer empfangen und umfassend informiert.

Ausbildungsbeauftragte Christina Welzer erläuterte den Gästen die Ausbildungsmöglichkeiten: „Wir bilden vielschichtig für den eigenen Bedarf aus. Es werden sowohl im kaufmännischen als auch im gewerblichen Bereich jedes Jahr 20 Auszubildende eingestellt.“ Das Unternehmen bietet außerdem duale Studiengänge, Schüler- und Auslandspraktika und Abschlussarbeiten für Studenten an. Im gewerblichen Bereich sind gerade Mechatroniker für den Außendienst und Zerspanungsmechaniker sehr gefragt. Weiter bildet dormakaba Werkzeugmechaniker, Technische Produktdesigner und Fachkräfte für Lagerlogistik aus.

### Prof. Pfeiffer referierte über Gewalt an Schulen: Weniger Hiebe, mehr Liebe

Dass rund 80 Gäste zur Jahresabschlussveranstaltung SchuleWirtschaft 2017 in das Haus des Märkischen Arbeitgeberverbandes in Iserlohn kamen, lag sicher



Prof. Christian Pfeiffer: „Entgegen anderen Behauptungen nimmt die Gewalt an deutschen Schulen nicht zu, sondern ab.“

auch am Thema und an der ausgezeichneten Referentenwahl. So griff Professor Dr. Christian Pfeiffer mit dem Vortrag „Gewalt in Deutschland – und an Schulen“ eine brisante Thematik auf. Pfeiffer ist ehemaliger Direktor des Kriminologischen Forschungsinstituts Niedersachsen (KFN). Außerdem war er von 2000 bis 2003 für die SPD niedersächsischer Justizminister.

In seinem Vortrag ging er auf verschiedene Stufen der Gewalt in Schulen und der Öffentlichkeit ein. „Entgegen der öffentlichen Wahrnehmung hat die Gewalt in Deutschland in den letzten zehn Jahren allerdings abgenommen. Bei Tötungs- und Raubdelikten hat der positive Trend sogar schon früher eingesetzt“, sagte Pfeiffer. Insgesamt betrachtet fällt dieser Trend umso stärker aus, je schwerer die Tat und je jünger die Altersgruppe ist. „Bei Kindern und Jugendlichen zeigt sich der Rückgang der Gewalt besonders deutlich. Das gilt gerade auch für die Schulen. Hier liegt der Höchststand 20 Jahre zurück“, so der Kriminologe. Gründe dafür seien, dass die Kinder und Jugendlichen heute mehrheitlich gewaltfrei aufwachsen und in Liebe. Diese positive gewaltfreie Entwicklung gelte aber nicht für die virtuelle Welt: Cybermobbing habe stark zugenommen.

### Arbeitskreise SchuleWirtschaft 2018

Der Arbeitskreis SchuleWirtschaft MK erkundete im Januar 2018 die **Möhling GmbH & Co. KG**, ein mittelständisches, familiengeführtes Unternehmen in Altena, das in diesem Jahr sein 175 jähriges Bestehen feiert. Auf 40.000 Quadratmetern Produktionsfläche fertigen dort über 400 Mitarbeiter Verbindungselemente für Produkte der Automobil-, Bau- und Elektroindustrie. Die Produkte kommen auch in Haushaltsgeräten, Sportartikeln und Profiwerkzeugen zum Einsatz. „Wir setzen Anforderungen der Kunden mit qualifizierten Mitarbeitern, kreativen Ingenieuren, eigenem Werkzeugbau und der entsprechenden Fertigungstechnik in die Praxis um“, erklärte Geschäftsführerin Britta Hölper den anwesenden Lehrern und Ausbildern.

Thomas Sparenberg, Instandhaltungskordinator und techn. Ausbildungsleitung, stellte den Gästen die Ausbildungsmöglichkeiten des Altenaer Traditionsunternehmens vor: „Bei uns übernehmen die Auszubildenden von Anfang an Verantwortung.“ Während ihrer gesamten Ausbildung verrichten die jungen Leute praxisnahe Tätigkeiten und werden schnell in die Arbeitsprozesse integriert. Neben dem berufsbegleitenden



Ein Blick in die Produktion bei Möhling.

den Schulbesuch und der praktischen Ausbildung im Betrieb bietet das Unternehmen diverse Zusatzangebote wie z. B. Prüfungsvorbereitung an. Aktuell bildet Möhling 23 Auszubildende in folgenden Berufen aus: Industriekaufmann/-kauffrau, Industriemechaniker/in Betriebstechnik, Industriemechaniker/in Produktionstechnik, Mechatroniker/in, Werkzeugmechaniker/in und Fachinformatiker/in für Systemintegration. Ausgebildet wird immer für den eigenen Bedarf.

Neben einer jährlichen Azubifahrt und Werksunterricht bietet Möhling ab diesem Jahr ganz neu die Ausbildung zum Werkstoffprüfer und Technischen Produktdesigner an. „Wir hoffen damit auch junge Frauen für eine gewerbliche Ausbildung zu begeistern“, erklärt Britta Hölper die Beweggründe.

Im März 2018 haben über 20 interessierte Pädagogen und Ausbildungsverantwortliche an der Betriebserkundung der **thyssenkrupp-Hohenlimburg GmbH** teilgenommen. Der Hersteller von Hohenlimburger Mittelband, einem Erzeugnis, das mit großem Know-how produziert wird, ist eine eigenständige GmbH im thyssenkrupp-Konzern. Hier werden sog. Brammen (große Stahlklötze) auf 1.300 Grad erhitzt und auf der Mittelbandstraße warmgewalzt. Nach der Abkühlphase wird das Mittelband aufgerollt zu sogenannten Coils. Dieses Material geht an die Kaltwalzindustrie zur Weiterverarbeitung überwiegend in Produkte für die Automobilindustrie.

„Ausbildung auf hohem Niveau“ war das Motto der Betriebserkundung. Denn ein strategischer Baustein im gesamten tk-Konzern ist die Ausbildung, die am Standort Hohenlimburg seit Jahrzehnten groß geschrieben wird. Hier werden gerade Schulabgänger sicher in die Zukunft geführt. Die gewerblich/technischen Auszu-

bildenden gehen im 1. Ausbildungsjahr zunächst in die Ausbildungsgesellschaft Mittel/Lenne nach Letmathe, der Lehrwerkstatt des Märkischen Arbeitgeberverbandes. Danach werden sie im Unternehmen direkt in die



Große Resonanz fand die Besichtigung des Herstellers von Hohenlimburger Mittelband.

jeweiligen Abteilungen eingeteilt, je nach Ausbildungsberuf. Rund 30 junge Menschen beginnen jährlich ihre Ausbildung als Elektroniker/-in, Fachkraft für Lagerlogistik, Industriekaufrau/-mann, Industriemechaniker/-in, Informatikkauffrau/-mann, Kaufrau/-mann für Büromanagement, Verfahrensmechaniker/-in, Werkstoffprüfer/-in und als Zerspanungsmechaniker/-in. Auch das duale Studium wird sowohl im gewerblichen als auch im kaufmännischen Bereich angeboten. Es findet in der Regel jeden zweiten Samstag an der Fachhochschule Südwestfalen statt, wobei ein Tag in der Woche als Studientag vom Unternehmen zur Verfügung gestellt wird.

## Themenkreis Ausbildung

### Von neuen Ausbildungsberufen, einem innovativen Bildungsportal und Rekrutierung in Sozialen Medien

Knapp 60 Personalverantwortliche, Ausbilder und Vertreter aus den Berufskollegs konnte MAV-Bildungsreferentin Annette Tilsner zur Vortrags- und Diskussionsveranstaltung des Themenkreises Ausbildung begrüßen. Unter ihrer Moderation informierten gleich vier Referenten die Gäste über Änderungen in der Ausbildungsordnung, das neue MAV-Bildungsportal, die Begleitangebote der Ausbildungsgesellschaft Mittel-Lenne und das Recruiting von Azubis über das Web 2.0.

Die fortschreitende Digitalisierung der Arbeitswelt und die sich daraus ergebenden veränderten Anforderungen an die M+E-Ausbildungsberufe brachte

Dipl.-Politologin Tanja Nackmayr von METALL NRW den Gästen näher. Sie erläuterte den aktuellen Stand des Neuordnungsverfahrens der industriellen Metall- und Elektroberufe. Beteiligte sind dabei Politik, Wirtschaft/Gewerkschaften und Wissenschaft. „Ich gebe Ihnen heute einen Zwischenstand. Es ist uns wichtig, frühzeitig zu informieren“, sagte Tanja Nackmayr. Die entsprechenden Empfehlungen der Sozialpartner aus dem „Agilen Verfahren“ würden zurzeit auf der Bundesebene umgesetzt. Sie sehen punktuelle Anpassungen der Ausbildungsordnungen im Industrie-4.0-Kontext vor und treten am 1. August 2018 in Kraft.

Kerstin Rosenkranz, Leiterin Konzepte und Texte vom Institut der Deutschen Wirtschaft Köln, stellte als zweites Thema das neue Internetportal „MAV bildet Zukunft“ vor. Das Bildungsportal gibt einen Überblick über die MAV-Bildungsarbeit und stellt die aktuellen 40 Bildungsprojekte des Verbandes dar. „Der MAV setzt sich bereits seit Jahren für die Fachkräftegewinnung in der Märkischen Region ein. Es gibt eigene Projekte des MAV in den Bereichen Bildungsförderung und Nachwuchssicherung, aber auch Kooperationen, Partnerprojekte und Netzwerkaktivitäten.“, erläuterte Kerstin Rosenkranz. Unter [www.mav-bildet-zukunft.de](http://www.mav-bildet-zukunft.de) hat der Märkische Arbeitgeberverband deshalb seine Arbeit entlang der gesamten Bildungskette transparent gemacht.

Passend dazu präsentierte Andreas Weber, Geschäftsführer der Ausbildungsgesellschaft mbH Mittel-Lenne, die Begleitangebote der verbandseigenen überbetrieblichen Lehrwerkstatt mit den Standorten in Plettenberg und Letmathe. Neben der Ausbildung im ersten Lehrjahr bietet die Ausbildungsgesellschaft zusätzlich zum Beispiel den Erwerb des Staplerfahrerscheines sowie



Die Akteure der Veranstaltung von links: Annette Tilsner, Kerstin Rosenkranz, Tanja Nackmayr und Andreas Weber.

Brandschutzseminare an. Zum Dienstleistungsangebot der Ausbildungsgesellschaft gehören zudem Berufsausbildungsvorbereitung (EQ), Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen (BaE), Umschulungen, Anpassungsqualifizierungen, Mitarbeiterqualifizierungen mit Facharbeiterprüfung, Grundlagen- und Qualifizierungsmodule, Vorbereitungslehrgänge sowie Fach- und Firmenseminare.

Über die Rekrutierung von Auszubildenden mit Hilfe der sozialen Medien referierte MAV-Bildungsreferentin Sandra Finster. Sie stellte die Angebote des Verbandes vor: „Wir informieren Schülerinnen und Schüler via Facebook, Instagram und WhatsApp über die Ausbildungsberufe der Metall- und Elektro-Industrie. Wir posten freie Ausbildungsstellen und wecken mit unseren Projekten Interesse für Technik bei den jungen Leuten.“ Mit dem WhatsApp-Newsletter hat der Verband einen besonders innovativen Weg in der Nachwuchswerbung eingeschlagen. WhatsApp ist das von jungen Menschen meist genutzte soziale Medium.

### Lehrerworkshop im Technikzentrum Südwestfalen

Der MAV hatte das Netzwerk SchuleWirtschaft Ende April 2018 zu einem Lehrerworkshop ins Technikzentrum Südwestfalen eingeladen. Rund 25 Pädagogen, überwiegend Mathematik- und Physiklehrer, aus dem gesamten Verbandsgebiet waren nach Lüdenscheid gekommen, um den außerschulischen Lernort kennen zu lernen. Bildungsreferentin Annette Tilsner begrüßte die Teilnehmer im Schulungsraum und erklärte die Motivation des Verbandes, sich im Verein Technikförderung Südwestfalen zu engagieren.

Der Fachkräftemangel in der heimischen Industrie sei der Grund für die vielen Initiativen, die der MAV mit seinen regionalen Bildungspartnern erarbeitet hat. Dazu gehöre ein ganzes Bündel an Bildungsmaßnahmen, um Schüler für Naturwissenschaften und Technik frühzeitig zu begeistern.

Mit dabei waren auch die zdi-Koordinatorinnen Kerstin Thiel und Tharsika Sivalingam, die das Angebot für Schulen erläuterten und das mobile Verleihsystem vorstellten. Tina Nöcke, Leiterin des Technikzentrums, führte die Teilnehmer anschließend in das angrenzende Labor. Hier konnten die Pädagogen an drei verschiedenen Workshops teilnehmen. An einer Kunststoffspritz-

gießmaschine fertigten sie einen USB-Stick in Form eines Turmes. Im Modul Metalltechnik machten sie sich mit einem pneumatischen Biegewerkzeug vertraut und produzierten Herzen aus Draht. Zum Thema Oberflächentechnik verkupferten die Pädagogen einen Messing-einkaufschip und setzten sich mit dem Prozess der Galvanik auseinander. Die Teilnehmer waren so begeistert, dass viele mit ihren Schulklassen oder Kollegen wieder kommen wollen.

### Kleine Nachwuchsforscher ganz groß

Die MINIPHÄNOMENTA war im Mai 2018 wieder im Märkischen Kreis auf Tour. So war die Wanderausstellung zu Gast an der Josefschule Lendringsen, der Grundschule Platte Heide in Menden sowie in Iserlohn an der Grundschule Lichte Kammer. Die Grundschulkin-der konnten zwei Wochen lang an 25 verschiedenen Stationen spielerisch naturwissenschaftliche und technische Phänomene entdecken. Denn es handelt es sich dabei um Experimente für Schulflur und Klassenzimmer. Die Jungen und Mädchen untersuchen unter anderem, wie Magnete funktionieren oder was Reibungskraft ist. Es gibt Experimente mit Pendeln, Strom, Licht, Murmeln oder Spiegeln. Besonders begeistert sind die Kinder von den Wasserstationen.

„Die MINIPHÄNOMENTA verbessert die technische sowie naturwissenschaftliche Bildung von Kindern entscheidend. Wir möchten schon die Kleinen für Technik begeistern, denn dann ist die Chance groß, dass sie später einmal einen gewerblich-technischen Beruf ergreifen“, erklärt Bildungsreferentin Sandra Finster die Motive des Märkischen Arbeitgeberverbandes. Dieser stellt nicht nur die Stationen für die zweiwöchige Erkundung in Grundschulen kostenlos zur Verfügung, sondern finanziert auch im Vorfeld die Fortbildung der Lehrkräfte sowie das Lehrmaterial.

Entwickelt und wissenschaftlich erprobt wurde die MINIPHÄNOMENTA von Prof. Dr. Lutz Fiesser, Universität Flensburg. „Elementare Erfahrungen werden Kindern im Alltag kaum noch geboten, sie fehlen dann als Fundament für die weitere Ausbildung. Die Finger der Kinder müssen wieder tasten und ihre Hände packen können“, so erläutert Prof. Dr. Fiesser die Idee der MINIPHÄNOMENTA, die aus insgesamt 50 Exponaten besteht.

## In sieben Monaten fit für die Ausbildung

**Guten Nachwuchs zu finden fällt den Mitgliedsunternehmen des Märkischen Arbeitgeberverbandes immer schwerer. Doch die Ausbildungsplätze sollen und müssen besetzt werden. Auf eine steigende Zahl an Top-Bewerbern zu hoffen, ist unrealistisch. Besser und durchaus erfolgversprechend ist es, auch abseits des „Königsweges“ zu suchen – und zum Beispiel schwächeren Jugendlichen eine Chance zu geben.**

Mit einer Neuauflage des Projekts „Förderung der Ausbildungsfähigkeit“ unterstützt der MAV gemeinsam mit der verbandseigenen Ausbildungsgesellschaft Mittel-Lenne solche Bemühungen. Wie in den vorhergehenden Programmen ist es das Ziel, Jugendliche ohne Lehrstelle in einer mehrmonatigen Vorbereitungsphase für eine reguläre Ausbildung in der Metall- und Elektroindustrie zu qualifizieren. Hier können sie sich vor allem in der Praxis beweisen. Begleitend erhalten sie Unterstützung bei schulischen Defiziten und eine sozialpädagogische Betreuung, denn gestärkt werden sollen auch Sozialkompetenzen wie Pünktlichkeit, Selbstständigkeit und Verantwortungsgefühl. Für drei Teilnehmer wurde diesmal ein Extra-Sprachunterricht organisiert.

Mit zwölf jungen Männern ist das Projekt im Februar gestartet. Sie besuchten bis zu diesem Zeitpunkt das Höhne-Berufskolleg in Menden, teilweise schon im zweiten Jahr und meist als Notlösung. Mit schlechten

Noten, Fehlzeiten auf dem Zeugnis oder mangelhaften Sprachkenntnissen hatten die Haupt- und Realschüler keine Chance, auf regulärem Weg eine Ausbildungsstelle zu bekommen. Dass sie trotzdem etwas können sowie lernfähig und motiviert sind, konnten sie bereits in den ersten Wochen im Ausbildungszentrum Letmathe zeigen.

Dort machten die Ausbilder sie mit den Grundlagen der Metallbearbeitung vertraut; dazu kam eine Einführung ins Drehen, Fräsen und Schweißen sowie in die Steuerungs- und Elektrotechnik. Das Programm ist angelehnt an die Inhalte des Berufsbildungsgesetzes, nimmt aber nichts aus der Ausbildung vorweg. Ihren Berufsschultag verbringt die Gruppe in einer Klasse, die am Höhne-Berufskolleg extra für sie eingerichtet wurde. Schulleitung und Lehrkräfte dort stehen in engem Kontakt zu den Ausbildern. Die waren sehr zufrieden mit ihren Schützlingen – zehn wurden Anfang Juni in ein Betriebspraktikum vermittelt.

Das gibt den Jugendlichen die Chance, den Berufsalltag noch besser kennenzulernen. Auch in dieser Projektrunde waren erfreulich viele Mitgliedsunternehmen bereit, einen der gut vorbereiteten Praktikanten aufzunehmen. Im Idealfall passt es auf beiden Seiten und die sechs Wochen münden in einen festen Ausbildungsplatz.

Zufrieden mit ihrer Entscheidung: Die Teilnehmer des Projekts „Förderung der Ausbildungsfähigkeit“ in der Lehrwerkstatt Letmathe.



## Ausbildungsgesellschaft auf dem Weg ins digitale Zeitalter

**Düstere Fabrikhallen, schmutzige Arbeitskleidung, harte Arbeit – die Vorurteile gegenüber Metallberufen, die sich in manchen Köpfen, insbesondere bei Eltern, festgesetzt haben, entsprechen nicht mehr der Realität. Die Industrie 4.0 ist längst auf dem Vormarsch in den Unternehmen im Verbandsgebiet – und revolutioniert auch die Lehre. Wo CNC-Maschinen automatisiert, Anlagen vernetzt und ein weltweiter Zugriff auf Daten ermöglicht werden sollen, sind noch mehr als bisher Experten gefragt – kreative Köpfe, die sich mit der Digitalisierung auskennen.**

Im Idealfall lernen die Fachkräfte von morgen dies schon in der Ausbildung und können so im Unternehmen wertvolle Impulse geben. Die Ausbildungsgesellschaft Mittel-Lenne hat darauf reagiert. Das Team um Geschäftsführer Andreas Weber hat eine Projektidee ausgearbeitet, mit der die Azubis auf die komplexen Automatisierungslösungen vorbereitet werden sollen und die auch an höchster Stelle Anklang gefunden hat. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung fördert das Programm mit 1,25 Millionen Euro; rund 560.000 Euro fließen jeweils an die Standorte in Letmathe und Plettenberg. Die Ausbildungsgesellschaft in Trägerschaft des MAV steuert einen Eigenanteil von zehn Prozent bei.

### Aufrüstung mit modernster Technik

Mit dem Geld werden die beiden Lehrwerkstätten aktuell mit modernster Technik ausgerüstet. An jedem Standort werden zukünftig zwei 3-Achs-CNC-Maschinen stehen, von denen eine über ein Robotersystem, die andere über ein Palettensystem automatisiert wird. Zusätzlich wird sowohl in Letmathe als auch in Plettenberg eine 5-Achs-CNC-Maschine vorhanden sein. Alle Lösungen finden in der Industrie ihre Anwendung und haben Vor- und Nachteile, insbesondere was das Einhalten von Taktzeiten angeht. Dies im direkten Vergleich kennenlernen und bewerten zu können, ist ein großer Vorteil.

Auch an die einzelnen Schritte der Programmierung werden die Auszubildenden zukünftig im engen Praxisbezug herangeführt. Dabei werden Metalltechniker und Elektroniker gemeinsam und berufsübergreifend an Projekten arbeiten. So werden die erlernten Grundlagen der Roboterprogrammierung an den Maschinen anhand von praktischen Beispielen vertieft, im Rahmen von betrieblichen Aufträgen und als Abschlussprüfungen der Azubis. Eine Simulationssoftware im Fachbereich Elektrotechnik ermöglicht das Programmieren so, als befände sich der Roboter innerhalb der Maschine. So können die am PC simulierten Abläufe in der Realität angewendet werden.

### Eigene Schulungsräume

Ein eigener CNC-Schulungsraum wurde dafür eingerichtet. Ein computergestütztes Lernsystem kann mit den verschiedensten elektronischen Versuchsaufbauten kombiniert werden und vermittelt auch den Um-



Lernen mit dem Laptop: Die Azubis können jetzt selbst direkt auf die Wissensdatenbank zugreifen.



Mateusz Uroda hatte in der Lehrwerkstatt das erste Mal intensiv mit Metall zu tun. Eine Ausbildung in dem Bereich kann er sich jetzt gut vorstellen.

gang mit neuesten Technologien der Messtechnik. Neue SPS-Schulungssysteme kommen zum Einsatz.

Zusätzlich wurde ein CNC-Fräsbearbeitungsplotter angeschafft, um eine weitere Möglichkeit des „Rapid Prototyping“ zeigen zu können. Mit dem Plotter können die Azubis nach dem Entwickeln eines Schaltplans eine Platine entwerfen und herstellen. Eine dieser Platinen findet ihren Einsatz in einem selbst erstellten Schulungssystem für die Vermittlung der Microcontroller-Programmierung – eine Grundlage für das „Internet of things“.

## Vorbereitung auf neue Berufsfelder

In der Ausbildungsgesellschaft Mittel-Lenne ist man sicher, die Auszubildenden mit der neuen Ausstattung schrittweise und optimal auf die Anforderungen der neuen Berufsbilder vorbereiten zu können. „Es gibt noch keine großen Handlungsempfehlungen dafür“, erklärt Andreas Weber. Einfach eine fertige Anlage hinstellen wollte er aber nicht. „Wir möchten den Automatisierungsprozess vermitteln, so wie er auch in der Praxis laufen könnte“, beschreibt er die Idee: „Der Chef hat Geld, kauft einen Roboter und eine Maschine und möchte, dass das morgen läuft.“ Dass „seine“ Azubis das zusammenführen können und nicht nur auf die Spezialisten von außen vertrauen müssen, ist das Ziel von Weber.

## Schulungen für Ausbilder

Dahinter stehen auch die Ausbilder. Sie mussten selbst noch einmal die Schulbank drücken. So vertieften sich die acht Zerspaner drei Tage lang intensiv in die CNC-Software. Auch in der Elektrotechnik sind die neuen Möglichkeiten begeistert aufgenommen worden, von den Ausbildern ebenso wie von den Azubis, die schon erste Erfahrungen mit dem Schulungssystem gemacht haben und jederzeit auf das gespeicherte Wissen zugreifen können. „Es wird am Laptop alles erklärt, Animationen kommen zum Einsatz. Das war an der Tafel gar nicht möglich“, beschreibt Ausbilder Michael Dahmann einen Vorteil. Janine Keggenhoft, Mechatronik-Verbundstudentin, bestätigt das: „Man versteht vieles besser, kann gut damit arbeiten.“ Die Industrie 4.0 kann kommen.



Mechatronik-Verbundstudentin Janine Keggenhoft gehört zu den ersten Azubis, die mit Ausbilder Michael Dahmann die Versuchsaufbauten testen konnten.

## Verein Technikförderung Südwestfalen bringt Leuchtturmprojekte auf den Weg

**Der Verein Technikförderung Südwestfalen ist ein Zusammenschluss von regionalen Unternehmen sowie heimischen Bildungspartnern mit dem Ziel, junge Menschen für Technik und Naturwissenschaften zu begeistern. Mit seinen attraktiven Angeboten zur Technikförderung wurden bereits viele Leuchtturmprojekte installiert. Die Angebotspalette ist umfangreich. Von Lehrerworkshops über Ferienangebote für Schüler bis hin zu Projektkursen an einem oder mehreren Tagen in Schulen oder an außerschulischen Lernorten – alles ist möglich. Ganz individuell werden die Wünsche und Beteiligungsmöglichkeiten der Unternehmen und der teilnehmenden Schulen umgesetzt. Dazu einige Beispiele:**

### Projektkurs bei Sudhaus

Mathe und Physik in der Schule müssen nicht langweilig sein. Seit Oktober 2014 tauschen die Neuntklässler aus dem entsprechenden Wahlpflichtbereich des Stenner Gymnasium in Iserlohn ihre Schultische gegen die Werkbank bei der Sudhaus GmbH & Co. KG. In drei Gruppen fertigen Schülerinnen und Schüler unterschiedliche Werkstücke wie z. B. Butterbrotdosen, Einkaufswagenchips, Magnete, Uhren, Handyboxen, Schlüsselanhänger und Hubschrauber mit Solarantrieb. Sie gewinnen einen Einblick in die Entwicklung, Konstruktion, Fertigung und Dokumentation. Während der

Bearbeitung des jeweiligen Produktes lernen die Teilnehmer die materialspezifischen Besonderheiten kennen. Sie entwickeln und zeichnen ein Logo, erlernen verschiedene Bearbeitungstechniken wie Sägen, Bohren und Fräsen. Dabei arbeiten sie praktisch und selbständig und haben so die Möglichkeit, ihr naturwissenschaftliches und technisches Interesse zu vertiefen. Sie schauen hinter die Kulissen der Metallverarbeitung und Kunststofftechnik und können herausfinden, ob dieser Berufszweig der richtige ist. Außerdem lernen sie frühzeitig Ansprechpartner für Praktika kennen. Das Unternehmen wiederum hat eine gute Möglichkeit, Praktikumsplätze zielgerecht zu vergeben und neue Auszubildende zu rekrutieren.

### Drei Unternehmen – drei Berufsbilder – ein Schlüsselanhänger

„Mach MI(N)T und entdecke die Welt der Technik“ - unter diesem Motto stellen Jugendliche einen Schlüsselanhänger mit dem eigenen Namen selbst her und schnuppern dabei gleich in drei Betriebe. Das Ziel des Ferienkurses ist es, die Wertschöpfungskette praktisch dazustellen.

Bei der Sundwiger Messingwerk GmbH & Co. KG in Hemer erfahren die Teilnehmer alles über die Herstellung von Metalllegierungen und erhalten Einblick in den



Grundschüler bauen in einem Projekt kleine Strandbuggys.

Beruf des Verfahrensmechanikers-/mechanikerin. Am darauf folgenden Tag besuchen sie die Lumberg Connect GmbH in Schalksmühle. Dort bauen sie ihren persönlichen Schlüsselanhänger und lernen dabei die Aufgaben eines Werkzeugmechanikers-/mechanikerin kennen. Bei der Lüdenscheider Metoba Metalloberflächenbearbeitung GmbH veredeln die Teilnehmer ihre Schlüsselanhänger abschließend mit einer Nickel- oder Goldschicht. Dabei wird das Berufsbild zum Oberflächenbeschichter-/in vorgestellt. Das Osterferienangebot wurde 2018 bereits zum dritten Mal erfolgreich durchgeführt.

### Scratch Day 2018 erstmals in Witten – Programmieren leicht erlernt

Scratch ist eine visuelle Programmiersprache, speziell entwickelt für Kinder und Jugendliche. Dieses Trainingscamp fand im Februar 2018 in Witten statt. 30 Schülerinnen und Schüler ab 13 Jahren entwickelten in 2-er Teams eigene Scratch-Projekte. Insgesamt beteiligten sich sieben weiterführende Wittener Schulen an diesem Projekt.

Programmieren und kreativ sein – das war auch für 25 Jugendliche das Motto beim Scratch Day in der Bibliothek in Witten. Ruhrgebiet, Rockmusik, Natur & Umweltschutz, Computer & Technik sowie Sport waren die Themen, um die sich die Scratch-Projekte drehen sollten. Ausgelost wurden die Themen zu Beginn des Tages. Herausgekommen sind viele unterschiedliche Projekte – beispielsweise eine Tour zu den Attraktionen des Ruhrgebiets, ein Simulationsspiel, bei dem brennende Bäume gelöscht werden, oder ein Quiz über die Rolling Stones. Die besten Projekte wurden von einer fachkundigen Jury auf die technische und künstlerische Qualität bewertet und prämiert.

### Workshop Lehrkräfte

Zum Angebot des Vereins gehört außerdem eine regelmäßige Weiterbildung der Lehrer aller teilnehmenden Schulen. Die zdi-Netzwerke technik\_mark (Stadt Hagen und MK) und Ennepe-Ruhr bieten wiederholt praxisnahe Workshops für Lehrkräfte an, in denen sie den Einsatz der Materialien aus dem mobilen Verleihsystem im Unterricht erlernen.

Um den Einsatz der mobilen Geräte im bzw. außerhalb des Unterrichts – beispielweise an Projekttagen – möglichst unkompliziert und einfach zu gestalten, erhalten die Lehrkräfte Anleitungen und Übungsmate-

rialien. Beim letzten UMT-Workshop (UMT = Universelles Mediensystem Technik) bauten 18 Lehrkräfte von Grundschulen und weiterführenden Schulen aus Hagen und dem Ennepe-Ruhr-Kreis einen Strandbuggy. An der HagenSchule in Hagen sägten, frästen, bohrten und schraubten die Pädagogen und bekamen einen Einblick in die Grundfertigungstechniken Metall. Außerdem erfuhren sie, wie UMT in den Unterricht eingebunden werden kann.

Möchten Sie unterrichtsergänzende Materialien zur Förderung des technisch-naturwissenschaftlichen Interesses ausleihen? Dann schauen Sie ins Buchungsportal unter: [www.technikfoerderung.de](http://www.technikfoerderung.de)

### MOBILES Verleihsystem

Ein umfangreiches mobiles Verleihsystem stellt der Verein den Schulen und seinen Mitgliedsunternehmen jeweils kostenfrei zur Verfügung. Es enthält Werkzeuge, Maschinen und Arbeitsmaterialien, die echte Arbeitsprozesse praxisnah abbilden. Die einzelnen Elemente des Verleihsystems umfassen beispielsweise humanoide NAO-Roboter, FiloCut CNC-Schmelzschnidesysteme, einen ZMorph 3D-Drucker oder das UMT-System bestehend aus mobilen Sägen, Fräsen und Bohrern. Die verschiedenen Elemente können im schulischen Kontext aber auch an außerschulischen Lernorten altersgerecht und zielgruppenspezifisch eingesetzt werden. Lehrkräfte haben die Möglichkeit, die unterrichtsergänzenden Materialien für einen Zeitraum von bis zu vier Wochen auszuleihen.



Besonders beliebte Ausleihmaterialien sind die UMT-Werkzeuge.



## Märkisches Unternehmerforum: Die Weiterbildungsreihe für Führungskräfte

**Für die Führungskräfte aus unseren Mitgliedsunternehmen initiiert das Märkische Unternehmerforum (MUF) Informations-, Diskussions- und Vortragsveranstaltungen sowie Workshops und Betriebserkundungen. Geleitet wird MUF von Matthias Kampshulte, Vorstandsmitglied beim MAV. Ihm steht ein Team zur Seite, das die organisatorische Vorbereitung der erfreulicherweise gut besuchten Events übernimmt.**

### **3D-Drucker erobern die Welt – Friedr. Lohmann GmbH informiert über die neuesten 3D-Technologien**

3D-Drucker sind auf dem Vormarsch. Von Experten bereits als nächste industrielle Revolution prognostiziert, werden sich durch den professionellen 3D-Druck, der auch „Additive Manufacturing“ genannt wird, ganze Branchen und vor allem Fertigungsmethoden grundlegend ändern. Aktueller hätte das Thema des Märki-



Die Teilnehmer lassen sich von Lohmann-Experten über den Einsatz von 3D-Druckern im betrieblichen Alltag informieren.

schen Unternehmerforums also nicht sein können. 60 Fach- und Führungskräfte aus dem gesamten Verbandsgebiet besuchten die Veranstaltung bei der Friedr. Lohmann GmbH in Witten. Im Unternehmen gehört die Anwendung von 3D-Technologien bereits zum betrieblichen Alltag.

Der geschäftsführende Gesellschafter Friedrich Lohmann-Voß stellte die Einsatzfelder vor: „Wir nutzen die Topologieoptimierung bei der Entwicklung neuer Schachtofengestelle, den 3D-Druck aus Kunststoff zur Funktionsprüfung und zur Fertigung von Anschauungsmodellen. In der Qualitätssicherung kommt der 3D-Scan zum Einsatz.“ Mit der neuen Technologie kann das Unternehmen Schachtofengestelle mit weniger Gewicht und höherer Traglast entwickeln. Neben spannenden Praxisbeispielen und Vorträgen zur neuen Technologie, gab es für die Gäste auch 3D-Technologien zum Anfassen. Den 3D-Scan zur Qualitätskontrolle von Lohmann konnten die Unternehmer live vor Ort besichtigen. Mit dem 3-D-Scan führt das Unternehmen die Maßprüfung an Serienteilen und Produktmustern durch.

Werner Koch, Manager des 3D-Netzwerks in Solingen, präsentierte den Besuchern dazu einen 3D-Drucker neuester Bauart in Aktion. 3D biete der Industrie viele neue Produkte, Varianten und Geschäftsmodelle. 3D-Scanning, 3D-Konstruktion, 3D-Printing und Virtual Reality böten insbesondere im Automobilbau Vorteile für Konstruktion und Optimierung so Koch. Die virtuelle Realität erlebten die Führungskräfte mit Hilfe einer VR Brille in einem computeranimierten Auto.

Joachim Kasemann, Geschäftsleitung Vertrieb und Prokurist beim 3D-Drucker- und Softwarehersteller Mark3D, stellte den Unternehmensvertretern weitere Produktionsvorteile, Kosteneinsparungen sowie den Einsatz der richtigen Software für die 3D-Technologie vor.

### Jahresabschlussveranstaltung 2017 „In Zukunft wird alles besser“

Der Zukunftsforscher Prof. Dr. Ulrich Reinhardt sprach auf der Abschlussveranstaltung des Märkischen Unternehmerforums im November 2017 vor rund 70 Gästen im Hotel Dresel in Hagen zum Thema „In Zukunft wird alles besser!“. Dabei erläuterte er in seinem Vortrag die Herausforderungen und Chancen der Digitalisierung und ihre Auswirkungen auf die Arbeitswelt.



Das Team des Märkischen Unternehmerforums mit dem Referenten Prof. Reinhardt (2. v. li.).

Seine These: „Wir messen unserer Arbeit eine große Bedeutung zu. Die Zeit, die wir dort verbringen, kommt uns länger vor, als sie vielleicht ist. Von jährlich 8760 Stunden, die jeder Mensch zur Verfügung hat, verbringen wir im Schnitt 1652 Stunden mit Arbeiten, das sind gerade mal 19 Prozent. 2600 Stunden verschlafen wir pro Jahr, 30 Prozent nehmen unsere Freizeitaktivitäten ein.“ Aktuell seien 9 von 10 Deutschen zufrieden mit Ihrer Arbeit, an der Spitze stünden Beamte. Je höher der Bildungsabschluss, desto geringer sei das Risiko arbeitslos zu werden.

Laut Reinhardt werden sich in Zukunft zwei von fünf Jobs nicht ändern, wie beispielsweise der Friseur oder Schornsteinfeger. 45 Prozent der Jobs haben ein mittleres Risiko und 15 Prozent ein hohes Risiko sich zu verändern. Zu letzterem gehört das produzierende Gewerbe. Außerdem werde in der Arbeitswelt von morgen Sicherheit immer wichtiger, sie werde weiblicher geprägt sein und von den Arbeitnehmern mehr Sinn und

Verantwortung verlangen. Generell ist für den Referenten in der Zukunft weniger Platz für Egoismus. Die Gesellschaft zeige mehr Tendenz zum Zusammenhalten und gegenseitigem Vertrauen.

### Betriebserkundung bei GROHE in Hemer

Der weltweit führende Anbieter von Sanitärarmaturen war das Ziel einer Betriebserkundung im April 2018. Der GROHE-Slogan „Pure Freude an Wasser“ lockte 30 interessierte Führungskräfte nach Hemer, um die neuesten Technologien des Armaturenherstellers kennen zu lernen. Im Technology-Center wurden sie von Thorsten Sperlich, Chief Communications Officer, begrüßt. Sperlich präsentierte das weltweit agierende Unternehmen und hob die vier tragenden Säulen der GROHE-Strategie hervor. Die fundamentalen Standbeine sind Qualität, Technologie, Nachhaltigkeit und Design. Wo bei Design mehr als ästhetisches Beiwerk sei, es sei ein Qualitätsmerkmal.

Auch die neuesten Produkte kamen nicht zu kurz. Dazu zählen u. a. das Wassersicherheitssystem GROHE Sense und GROHE Sense Guard, mit dem GROHE nicht nur das Smart Home revolutioniert, sondern auch den üblichen Hauswasserschäden entgegenwirken kann. GROHE Sense verhindert das Austreten von Wasser aus Wasserrohrbrüchen, indem es selbst kleinste undichte Stellen frühzeitig erkennt und bei Rohrbrüchen die Wasserzufuhr automatisch unterbricht. Diese intelligente Wassersteuerung ist gekoppelt mit einer App für das Smartphone. Damit hat der Kunde zu Hause alles unter Kontrolle. Auszeichnungen aus den USA, Großbritannien, China und Japan unterstreichen den internationalen Anspruch des Portfolios. Derzeit verfügt GROHE über unglaubliche 15 „red dot“ Auszeichnungen.



MAV-Vorstandsmitglied Matthias Kampschulte begrüßt die Teilnehmer des Märkischen Unternehmerforums bei GROHE in Hemer.

## Coaching zur beruflichen Neuorientierung durch agsw

Seit 2012 bietet agsw erfolgreich das Programm „Beratung zur beruflichen Entwicklung“ im Hause des Märkischen Arbeitgeberverbandes an. Interessierte können sich in den Geschäftsstellen Iserlohn und Hagen zu ihrer beruflichen Weiterentwicklung oder Neuorientierung kostenlos beraten lassen. Das Programm wird mit finanzieller Unterstützung durch den Europäischen Sozialfonds und das Land NRW gefördert. Diese Form der Beratung ist bundesweit einzigartig. Im Interview mit MAV-Bildungsreferentin Sandra Finster berichtet Uta Kressin über ihre Erfahrungen. Kressin ist zertifizierte Bildungsexpertin und extra für das Beratungsprogramm akkreditiert.

### Sandra Finster: Wie genau sieht Ihre Beratungsarbeit aus?

Uta Kressin: In der Regel rufen die Ratsuchenden bei mir an und wir vereinbaren einen Beratungstermin. In diesem Termin analysieren wir die berufliche Situation. Oft spielen dabei auch persönliche Belange eine Rolle. Danach überlegen wir gemeinsam, wie die Ziele aussehen und wie diese erreicht werden können. Ganz wichtig ist mir, dass wir neben den Anforderungen des Arbeitsmarktes auch die Interessen und Wünsche der Coachees beachten.

„Die Menschen, die bei mir Rat suchen sind ganz unterschiedlicher Herkunft. Vom Langzeitarbeitslosen bis zur angehenden Führungskraft ist alles dabei. Auch junge Menschen die gerade ihre berufliche Laufbahn beginnen.“ (Uta Kressin)

### Welche Methoden und Tools setzen Sie ein?

Das ist ganz unterschiedlich. Bei einer Kompetenzbilanzierung benutze ich zum Beispiel den TalentKompass



Uta Kressin (re.), Bildungsreferentin bei agsw stellt im Gespräch mit Sandra Finster das Programm „Beratung zur beruflichen Entwicklung“ vor.

NRW. Generell kann ich sagen, dass es immer hilfreich ist, den Ratsuchenden viele Fragen zu stellen, damit sie ihre Situation gut reflektieren. Auch das Visualisieren der Ergebnisse auf Whiteboard oder Flipchart trägt dazu bei, dass die Coachees „gute“ Entscheidungen treffen können.

### Wer kommt in die Beratung?

Auch das ist sehr unterschiedlich, das können Menschen sein, die beruflich aufsteigen oder sich umorientieren möchten. Vom Langzeitarbeitslosen bis zur angehenden Führungskraft ist alles dabei. Auch junge Menschen, die gerade ihre berufliche Laufbahn beginnen. Ich hatte sogar schon einen jungen Mann zur Beratung, der nicht wusste, ob er nach seiner Ausbildung direkt auf den Arbeitsmarkt gehen oder lieber noch studieren möchte. Persönlich finde ich es wichtig, Frauen nach der Familienzeit wieder ins Berufsleben zu begleiten, weil sie ein wichtiges Fachkräftepotential für die hiesigen Unternehmen bieten.

### Können auch Menschen mit Zuwanderungsgeschichte von diesem Angebot profitieren?

Unbedingt! Das Angebot richtet sich auch an alle, die ihre im Ausland erworbenen Berufsqualifikationen anerkennen lassen und für ihre berufliche Laufbahn nutzen wollen. Viele Menschen mit Zuwanderungsgeschichte verfügen über berufliche Kompetenzen, deren Anerkennung die Suche nach einem passenden Be-

„Es ist immer wichtig, dass die Coachees ihre Situation gut reflektieren. Auch das Visualisieren auf Whiteboard oder Flipchart trägt dazu bei, dass sie „gute“ Entscheidungen treffen.“ (Uta Kressin)

schäftungsverhältnis verbessern und die berufliche Weiterentwicklung unterstützen kann.

### **Profitieren auch die Unternehmen von diesen Beratungen?**

Auf jeden Fall sind einige Kandidaten wertvolle Fachkräfte für die Unternehmen. Ein Unternehmer bat mich beispielsweise um Hilfe für eine junge Frau, die er aus wirtschaftlichen Gründen nicht weiter beschäftigen konnte. Er vermittelte sie in meine Beratung. Wir fanden heraus, dass ihr eine Weiterbildung helfen konnte. Außerdem habe ich sie ausgiebig beim Bewerbungsprozess unterstützt. Sie hat in einem anderen Betrieb eine neue Stelle gefunden.

### **Ändern sich manchmal die Zielvorstellungen der Ratsuchenden?**

Ja, das kommt tatsächlich vor. Eine Führungskraft kam zu mir und wollte auf jeden Fall ihr Unternehmen verlassen. Nach unserer Analyse stellte sich heraus, dass die Dame aber eigentlich glücklich mit ihrer Arbeit war. Es ging mehr darum, ihr zu helfen, mit Konfliktsituationen besser umzugehen. Das Positive an ihrem Job hat klar überwogen, das Unternehmen hat seine Führungskraft behalten. Das war eine Win-win-Situation für beide Seiten.

### **Sind die Gespräche vertraulich? Was kostet die Beratung?**

Auf jeden Fall ist absolute Vertraulichkeit ein sehr hohes Gut. Weiter ist sehr wichtig, dass die Beratung kostenlos und ergebnisoffen ist. Jeder kann zu uns kommen und in das Programm aufgenommen werden. Jedes Beratungsergebnis ist „in Ordnung“, wenn es dem Ratsuchenden weiter hilft.

### **Viele Menschen haben sich lebenslanges Lernen auf ihre persönliche Bildungsagenda gesetzt. Weiterbildung erfordert neben zeitlichen auch finanzielle Ressourcen. Gibt es hier Unterstützungsmöglichkeiten?**

Im Rahmen einer Beratung stellt sich oft heraus, dass der Ratsuchende Qualifizierungsbedarf hat. Wir suchen dann gemeinsam nach einer geeigneten Weiterbildung. Wenn die Förderkriterien erfüllt sind, kann ich direkt einen Bildungsscheck NRW oder eine Bildungsprämie des Bundes ausstellen. Die Ratsuchenden müssen dafür keine andere Stelle aufsuchen, was alle sehr angenehm finden.

### **Wie lange dauern die Beratungen?**

Das ist unterschiedlich. Es gibt Ratsuchende, die nur zwei Termine brauchen, andere schöpfen das Kontingent von neun Stunden aus. Die Beratungstermine können kurz hintereinander liegen oder auf einen längeren Zeitraum verteilt werden.

### **Sie beraten seit über fünf Jahren zur beruflichen Entwicklung. Was sind Ihre wichtigsten persönlichen Erfahrungen?**

Insgesamt kann man sagen, es ist eine Beratung, die Hilfe zur Selbsthilfe geben möchte. Immer wieder habe ich festgestellt, dass Menschen mit Herausforderungen oder gar Krisen besser umgehen können, wenn man ihnen hilft, ihre Handlungskompetenz zu fördern. Mir liegt es am Herzen, die Menschen zu motivieren, ihre eigenen Potenziale zu erkennen und zu nutzen.

#### **Bildungsberatung für Beschäftigte und Arbeitssuchende:**

Persönliche Beratungstermine in den MAV-Geschäftsstellen Hagen und Iserlohn vereinbart agsw bei Bedarf sehr gerne mit Ihnen. agsw arbeitet als akkreditierte Beratungsstelle in verschiedenen Förderprogrammen des Landes NRW und des Bundes sowie als Partner in lokalen und regionalen Netzwerken.

Kontakt: Uta Kressin, Tel: 02371/8291957 und 02331/922121, u.kressin@agsw.de



## Verbandstag 2017:

Das Thema konnte aktueller nicht sein. „Von Nahost bis zur Ukraine – Chaos oder Neuordnung?“ stand über dem Vortrag, den die RTL-Chefreporterin Ausland Dr. Antonia Rados vor rd. 300 Zuhörern auf dem 10. Verbandstag des MAV im Parktheater Iserlohn hielt. Als Krisen- und Kriegsberichterstatteerin ist die Österreicherin seit mehr als 30 Jahren tätig.

Zunächst führte Frau Dr. Rados die Zuhörer in die Geschichte des Nahen Ostens bis ins Mittelalter und zur Aufteilung der Gebiete unter britischer und französischer Herrschaft zurück. Nach der Entlassung in die Unabhängigkeit stürzten dann in den vergangenen Jahren in Nahost und Nordafrika viele Diktatoren. „Als sie an der Macht waren, haben wir alle geglaubt, das ist eine stabile Ordnung“, stellte sie fest. Niemand habe gemerkt, was sich wirklich abgespielt habe.





## Dr. Antonia Rados zu Gast beim MAV

Erst im arabischen Frühling habe man die Jugend wahrgenommen. Rados zeichnete dabei das Bild einer jungen Bevölkerung in der arabischen Welt, die – oft nur schlecht ausgebildet und vielfach arbeitslos – ihr Recht und ihre Zukunftschancen sucht. Die Folge: Der Westen wurde im Chaos des Nahen Ostens immer unbeliebter, besonders der Zusammenbruch der amerikanischen Weltordnung sei dafür verantwortlich, dass viele antiwestliche Bündnisse entstanden.

Nachdenkliche Worte waren zuvor schon vom Vorsitzenden des Märkischen Arbeitgeberverbandes, Horst-Werner Maier-Hunke, gekommen. Im Jahr 2015 seien 900.000 Flüchtlinge und Asylbewerber zu uns gekommen. Deshalb bleibe für ihn die Eingliederung dieser Menschen in die deutsche Gesellschaft und in den Arbeitsmarkt auf Dauer die größte gesamtgesellschaftliche Herausforderung seit der Wiedervereinigung.





### **Horst-Werner Maier-Hunke wurde 80 Jahre alt**

Der Vorsitzende des Märkischen Arbeitgeberverbandes, Horst-Werner Maier-Hunke, hat am 7. Mai 2018 sein 80. Lebensjahr vollendet. Als Unternehmer ist Maier-Hunke Geschäftsführer der Fa. DURABLE Hunke & Jochheim GmbH & Co. KG in Iserlohn. Das Produktprogramm des Unternehmens teilt sich mit seinen rund 2.000 Produkten in die Produktgruppen Mappen und Hefter, Namensschilder, Register, Schreibtischzubehör, EDV-Organisation, Präsentations- und Informationssysteme, Ordnungs- und Archivierungssysteme, Reinigungs- und Selbstklebeprodukte und Büromöbel sowie hochwertige LED-Leuchten auf. DURABLE beschäftigt rund 700 Mitarbeiter.

Für den Märkischen Arbeitgeberverband und seine Vorgängerorganisation, den Arbeitgeberverband Ruhr/Lenne, ist Maier-Hunke seit nunmehr über zwei Jahrzehnten ehrenamtlich in verantwortungsvollen Funktionen tätig. So gehörte er seit 1990 dem tarifpolitischen Beirat des ehemaligen Iserlohner Verbandes an und wurde im Jahr 1992 Mitglied des Vorstandes. Zwei Jahre später (1994) erfolgte die Berufung zum stellvertretenden Vorsitzenden. Von 1998 bis zur Fusion mit dem Märkischen Arbeitgeberverband in Hagen im Jahr

2008 führte er den Arbeitgeberverband Ruhr/Lenne als Vorsitzender.

Gerade in der letzteren Funktion hat Maier-Hunke den Zusammenschluss mit dem Hagener Verband zum neuen großen Märkischen Arbeitgeberverband (MAV) maßgeblich vorangetrieben. Dahinter steht die Überzeugung, dass eine entsprechende Größe erforderlich ist, wenn ein regionaler Arbeitgeberverband die wirtschafts-, sozial- und bildungspolitischen Interessen der heimischen Industrie wirkungsvoll zur Geltung bringen und sein Leistungsangebot für die Mitglieder weiterentwickeln will. Seit 2008 bekleidet er das Amt des Vorsitzenden des neuen MAV.

Außerdem war Maier-Hunke von 2004 bis 2016 Präsident von unternehmer nrw sowie von 2006 bis 2014 Präsident von METALL NRW. Er ist heute Ehrenpräsident beider Landesverbände. Als Präsident von METALL NRW hat Maier-Hunke über die Grenzen Nordrhein-Westfalens hinweg Tarifgeschichte geschrieben, als er im Jahr 2010 in der schwersten Krise der Nachkriegszeit den Pilotabschluss für den mit 3,7 Millionen Beschäftigten bedeutendsten Industriezweig Deutschlands verhandelte. Mit den beschäftigungssichernden Elementen dieses Tarifvertrags konnten damals Tausende von Arbeitsplätzen gesichert werden.

Auf regionaler Ebene gilt sein besonderes Augenmerk den örtlichen Hochschulen. Er hat maßgeblich an der Konzeption der Verbundstudiengänge Maschinenbau, Elektrotechnik und Mechatronik an der Fachhochschule Südwestfalen mitgewirkt – einschließlich einer Anschubfinanzierung durch die südwestfälischen Arbeitgeberverbände in Höhe von 1,5 Millionen Euro. Die Fachhochschule Südwestfalen garantiert so mit Unterstützung der Arbeitgeberverbände den heimischen Industriebetrieben den dringend benötigten Ingenieursnachwuchs. Maier-Hunke ist Vorsitzender des Hochschulrates und des Kuratoriums der Fachhochschule Südwestfalen.

Überdies engagiert er sich als Verbandsvorsitzender und Unternehmer insbesondere für die Förderung von Schulen und die Integration von geflüchteten jungen Menschen in den heimischen Arbeitsmarkt. Für seine Verdienste wurde er mit dem Bundesverdienstkreuz 1. Klasse und dem Verdienstorden des Landes Nordrhein-Westfalen ausgezeichnet.

## Frau Dr. Sarah Schniewindt ist neues MAV-Vorstandsmitglied



Die Mitgliederversammlung des Märkischen Arbeitgeberverbandes wählte im Juni 2017 Frau Dr. Sarah Schniewindt, Geschäftsführerin und Inhaberin der Fa. Schniewindt GmbH & Co. KG Neuenrade, zum neuen Vorstandsmitglied. Frau Dr. Schniewindt tritt die Nachfolge von Theo Wingen, Geschäftsführer der Fa. Drahtwerk ELISENTAL W. Erdmann GmbH & Co. KG, an, der als Vorsitzender des Ortsvereins Neuenrade dem Vorstand seit dem Jahr 2006 angehört hat. Theo Wingen bleibt allerdings dem Verband weiterhin in verantwortlicher Position verbunden. Seit Juni 2017 führt er den Vorsitz des Beirates der verbandseigenen Ausbildungsgesellschaft Mittel-Lenne mbH.

Stellvertretendes Vorstandsmitglied des Märkischen Arbeitgeberverbandes wurde Fabian Schmidt, Fa. Fr. u. H. Lüling GmbH & Co. KG Altena.

## Möhling und maag als familienfreundlich ausgezeichnet

Die Unternehmen maag aus Iserlohn und Möhling in Altena wurden im Juni 2017 mit dem „Prädikat Familienfreundliches Unternehmen“ ausgezeichnet. Seit 2014 vergibt das Kompetenzzentrum Frau & Beruf der agentur mark in Kooperation mit der SIHK, dem Märkischen Arbeitgeberverband und der Wirtschaftsförderung EN-Kreis sowie weiteren Partnern das Prädikat an Unternehmen in der Region, die sich in diesem Bereich besonders engagieren. Mit einem Selbstcheck startet jeder Zertifizierungsprozess, zu dem auch eine Befragung der Beschäftigten im Unternehmen, drei Workshops und die Präsentation der Maßnahmen vor einer Jury gehören. Bei der Firma Möhling aus Altena war das beeindruckend viel, erinnerte sich Jury-Mitglied

Sandra Finster vom Märkischen Arbeitgeberverband. „Die Firma Möhling ist ein zuverlässiger Partner für die Mitarbeiter“, erklärte Finster. Möhling-Geschäftsführerin Britta Hölper (auf dem Foto in der Mitte) verwies darauf, dass nicht nur die Geschäftsführung seit sieben Generationen in der Familie liegt, sondern es eine solche Tradition auch bei einigen Mitarbeiterfamilien gibt.



## 2. Platz für Schülerfirma „imPRESS.ão“ beim NRW-JUNIOR-Projekt

Den zweiten Platz beim NRW-Landeswettbewerb JUNIOR 2018 in Düsseldorf belegte ein JUNIOR-Unternehmen vom Städtischen Reichenbachgymnasium in Ennepetal. Seine Geschäftsidee ist die individuelle Bedruckung von Textilien. Besonders im Bereich der Geschenkartikelverpackung ist das Unternehmen „imPRESS.ão“ sehr erfolgreich. Von insgesamt neun Schülerfirmen kamen allein drei aus dem Verbandsgebiet des MAV. Mit dabei waren auch das Burggymnasium Altena sowie das Märkische Gymnasium Schwelm mit dem Unternehmen

„Kaffabo“, das vom Verein JUNIOR ALUMNI mit dem Web-Award ausgezeichnet wurde.



Wirtschafts-Staatssekretär Christoph Dammermann besucht den Stand des Reichenbach-Gymnasiums.

### MAV beteiligt sich an Campus Symposium Iserlohn GmbH

Mit der Gründung der Campus Symposium Iserlohn GmbH und der Berufung von Christoph Neumann als Geschäftsführer ist ein weiterer wichtiger Schritt auf dem Weg zur zehnten Ausgabe der größten studentischen Wirtschaftskonferenz Deutschlands getan. Bei der Beurkundung in den Räumen des Märkischen Arbeitgeberverbands legten die Gesellschafter im November 2017 den Grundstein für die weitere Arbeit. Dazu gehören die International School of Management (ISM), die Wirtschaftsinitiative Iserlohn e.V., die Gesellschaft für Wirtschaftsförderung Iserlohn mbH, der Märkische Arbeitgeberverband e.V., die Risse und Wilke GmbH sowie die Verfuß GmbH aus Hemer. „Die Gesellschafterstruktur macht deutlich, dass diese Region hinter dem Campus Symposium steht“, so Horst-Werner Maier-Hunke, der als Vorsitzender des Arbeitge-

berverbands anwesend war. Auch für die zehnte Ausgabe der größten von Studierenden organisierten Wirtschaftskonferenz in Deutschland sind bereits viele Kontakte geknüpft und viele Gespräche mit zahlreichen hochkarätigen Referenten zum Thema „Digitize or die – Herausforderungen für Wirtschaft, Gesellschaft und Politik“ geführt worden. Die Jubiläumsausgabe wird am 6. und 7. September 2018 stattfinden.



Die Gesellschafter der Campus Symposium GmbH Iserlohn zusammen mit Geschäftsführer Christoph Neumann (2. v.l.).

### Ausgezeichnetes Engagement für Technik-Nachwuchs

Der Verein Technikförderung Südwestfalen hat mehrere MAV-Mitgliedsunternehmen für ihre vorbildlichen Technikprojekte als „Ausgezeichnete Talentwerkstatt“ gewürdigt. Die Unternehmen möchten unter dem gemeinsamen Dach des Vereins Jungen und Mädchen für Technik und gewerbliche Ausbildungsberufe interessieren. Die Kampagne „Talente von morgen“ bündelt die kostenlosen Kurs- und Technikangebote für Schüler und Schulen. Das Sundwiger Messingwerk aus Hemer, Bleistahl aus Wetter, Thyssen-Krupp Bilstein aus Ennepetal, Sudhaus aus Iserlohn und ALTENLOH, BRINCK & CO aus Gevelsberg dürfen sich nun „ausgezeichnete Talentwerkstatt“ nennen.

sen-Krupp Bilstein aus Ennepetal, Sudhaus aus Iserlohn und ALTENLOH, BRINCK & CO aus Gevelsberg dürfen sich nun „ausgezeichnete Talentwerkstatt“ nennen.

Der mittelständische Automobilzulieferer Bleistahl hat 2014 ein Schülerlabor eröffnet und Kooperationen mit den heimischen Schulen geschlossen. Thyssen-Krupp Bilstein wurde für sein langjähriges Engagement mit der Auszeichnung gewürdigt. Unter anderem zählen die Besuche von Kindergärten und Grundschulen im Unternehmen dazu sowie verschiedene Schulkooperationen und Projekte mit dem zdi-Netzwerk.



Auch ALTENLOH, BRINCK & CO aus Gevelsberg ist eine „ausgezeichnete Talentwerkstatt“. ABC beteiligt sich unter anderem an den EN-Erlebnistagen und bietet Ferienkurse für SchülerInnen an. Vier Jahre lang gibt es schon die Kooperation zwischen der Firma Sudhaus und dem Stennergymnasium. Das Sundwiger Messingwerk machte im Rahmen eines Ferienprogrammes, die Produktverarbeitung in der Metallindustrie für Schüler anschaulich. Die Jugendlichen lernten unterschiedliche Legierungen und das Walzen kennen. Auf dem Bild bei der Preisübergabe: Jörg Heitmann, Dr. Holger Artelt, Annette Tilsner, Peter Lemke und zdi-Koordinatorin Tharsika Sivalingam (v. li.).

## MAV wird Premiumpartner des Vereins Technikförderung Südwestfalen

Für sein außerordentliches Engagement im Verein Technikförderung Südwestfalen erhielt der MAV jüngst die Auszeichnung zum Premiumpartner.

Der Grund: Der MAV tritt in seinem Verbandsgebiet mit einem ganzen Maßnahmenbündel dem Fachkräftemangel entgegen. Dazu zählen die enge Zusammenarbeit mit dem Technikzentrum Südwestfalen in Lüdenscheid und die Begleitung der zdi's mit seinen vielfältigen Angeboten. Außerdem stellt der Verband seine Netzwerke zur Verfügung und unterstützt die Vereinsarbeit finanziell und personell.

Durch zwei Vorstandsposten seitens des MAV werden die Geschicke des Vereins mit gelenkt: Jörg Lohölter, Geschäftsführer der Risse + Wilke GmbH aus Iserlohn, ist als geborenes Mitglied im Vereinsvorstand. MAV-Bildungsreferentin Annette Tilsner ist als gewähltes

Mitglied seit 2012 aktiv an der Vorstandsarbeit beteiligt. Damit wurde eine unmittelbare Verbindung auch in das Hauptamt des MAV geschaffen. Tilsner gehörte zu den regionalen Akteuren, die das zdi-Zentrum technik\_mark, heute in Trägerschaft des Vereins, aufgebaut haben. Mit ihr ist das ehemalige „zdi-Kernteam“ vollständig im Vorstand des Technikförderung Südwestfalen vertreten.



Alle Premiumpartner auf einen Blick.

## Deutschlandstipendien für begabte Studierende

193 Studierende der Fachhochschule Südwestfalen erhielten 2017 ein Deutschlandstipendium. Der Märkische Arbeitgeberverband förderte vier dieser Stipendienten, jeweils zwei für Iserlohn und Hagen. „Wir haben in diesem Jahr einen neuen Rekord mit 193 Stipendiaten aufgestellt“, freute sich Rektor Prof. Dr. Claus Schuster bei der Verleihung im Oktober 2017 im Iserlohner Audi-

max, „damit zählen wir zu den Spitzenreitern bei der Stipendienvergabe in NRW“. Mit dem Deutschlandstipendium werden besonders begabte und leistungsstarke Studierende ausgezeichnet. Bund und private Förderer unterstützen damit die Spitzenkräfte von morgen. Die Stipendiatinnen und Stipendiaten werden mit je 300 Euro im Monat gefördert. 150 Euro übernehmen private Förderer, 150 Euro kommen vom Bund dazu.

## Politik trifft Wirtschaft

Bereits zum 5. Mal hat die Landesvereinigung der Unternehmensverbände am 25. April 2018 einen Parlamentarischen Abend in der Bürgerhalle des nordrhein-westfälischen Landtags in Düsseldorf ausgerichtet. Der Märkische Arbeitgeberverband war zusammen mit dem Unternehmensverband Westfalen Mitte, dem AGV Lüdenscheid, dem AGV Olpe und dem AGV Siegen-Wittgenstein mit einem Gemeinschaftsstand vertreten. Mehr als 500 Persönlichkeiten aus Politik, Wirtschaft, Verwaltung, Verbänden und Gesellschaft nutzten die Gelegenheit sich auszutauschen und die vielfältige Verbandslandschaft aus den Regionen kennen zu lernen. Auch der Präsident von METALL NRW Arndt G. Kirchhoff und Landesverkehrsminister

Hendrik Wüst interessierten sich für den Stand der Südwestfälischen Arbeitgeberverbände und suchten das Gespräch mit den Geschäftsführungen.





**M+E-InfoTruck war Hingucker auf Hagener Ausbildungsmesse und Karriere im MK**

Der Märkische Arbeitgeberverband war mit dem Info-Truck der Metall- und Elektro-Industrie ein echtes Highlight auf den Ausbildungsmessen Hagen und „Karriere im MK“. Das dreiköpfige Pädagogen-Team begrüßte an Bord viele interessierte Jugendliche, die sich über die Ausbildungsmöglichkeiten in der M+E-Industrie informierten. Darunter waren auch eine große Anzahl technikinteressierter Mädchen. So besuchten mehr als 2300 Jugendliche von 24 Hagener Haupt-, Gesamt-, Förder- und Realschulen die Ausbildungsmesse auf dem

Gelände des SIHK-Bildungszentrums und der Kreishandwerkerschaft Hagen. Sie konnten sich über insgesamt 110 Ausbildungsberufe bei rund 120 Unternehmen erkundigen.

Auf der Ausbildungs- und Studienbörse „Karriere im MK“ boten im Grohe Forum Hemer 116 Unternehmen und Institutionen wieder das geballte Ausbildungsangebot des nördlichen Märkischen Kreises für junge Menschen an. Über 4000 Schülerinnen und Schüler besuchten die Veranstaltung im September 2017, die von den Organisatoren, Unternehmen und Jugendlichen gleichermaßen als voller Erfolg gefeiert wurde.



**MAV und Ausbildungsgesellschaft Mittel-Lenne auf Plettenberger Ausbildungsbörse**

Zum 11. Mal lud die Plettenberger Ausbildungsbörse Schülerinnen und Schüler ein, die Ausbildungsangebote

von Unternehmen aus der Vier-Täler-Stadt und der Umgebung kennenzulernen. Über 50 Industriebetriebe, Händler, Handwerksunternehmen, Verbände und Institutionen präsentierten sich mit ihren Ausbildungsmöglichkeiten in der Schützenhalle im Wieden. Der Märkische Arbeitgeberverband und die verbandseigene Ausbildungsgesellschaft Mittel-Lenne konnten an ihrem Gemeinschaftsstand viele Jungen und auch Mädchen begrüßen, die sich für eine Ausbildung in der Metall- und Elektro-Industrie interessierten. Viele der Jugendlichen waren gut vorbereitet und hatten schon genaue Berufswünsche. Neben Dienstleistern aus dem Gesundheitsbereich, Versicherungen und der Gastronomie, kamen die meisten teilnehmenden Unternehmen aus der Metallindustrie.

## **Geschäftsführerin**

Dr. Bettina Schwegmann

## **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**

Josef Schulte

Sandra Finster

Annette Tilsner

## **Sekretariat/Verwaltung/Statistik**

Sonja Albert

Iris Guite

Yvonne King

Anke Knieling

Melanie Thurn

## **Buchhaltung**

Ute Scholl

## **Zentrale/Bücherei**

Sabine Mayer-Jandt

Renate Kleen

## **Hausmeister/Poststelle**

Thorsten Kahle

Jan Rutkowski

## **Impressum**

---

**Herausgeber:** Märkischer Arbeitgeberverband e.V.  
Erich-Nörrenberg-Straße 1  
58636 Iserlohn

**Verantwortlich  
für den Inhalt:** Dr. Bettina Schwegmann

**Redaktion:** Josef Schulte , Annette Tilsner,  
Sandra Finster

**Fotos:** IW Medien GmbH; HiGo; MAV;  
METALL NRW; agentur mark;  
zdi-Zentren EN/Hagen/MK; agsw;  
Stadt Sprockhövel, Gesamtmetall,  
dormakaba, CampusSymposium,  
Agentur für Arbeit Iserlohn, FH  
SWF; Schniewindt, Neuenrade;  
Roth; unternehmer nrw; Gloria  
Haus- u. Gartengeräte GmbH,  
Witten

**Satz/Layout:** Koeper Herfurth  
Büro für Konzeption und  
Gestaltung, Dortmund

**Druck:** Stolzenberg Druck GmbH & Co. KG,  
Iserlohn  
[www.stolzenberg-druck.de](http://www.stolzenberg-druck.de)



Märkischer Arbeitgeberverband e.V.

Geschäftsstelle Iserlohn:  
Postfach 2554 · 58595 Iserlohn  
Erich-Nörrenberg-Straße 1 · 58636 Iserlohn  
Tel.: 0 23 71 / 82 91 5 · Fax: 0 23 71 / 82 91 91

Geschäftsstelle Hagen:  
Postfach 124 · 58001 Hagen  
Körnerstraße 25 · 58095 Hagen  
Tel.: 0 23 31 / 9 22 10 · Fax: 0 23 31 / 2 54 99

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