



Jahresschrift 2018/2019



<b>Vorstand und Geschäftsführung</b>	<b>4</b>
<b>Viele teure Vorhaben – aber die Geschäftsgrundlage fehlt</b>	<b>5</b>
<b>Große Herausforderungen in unsicheren Zeiten</b>	<b>6</b>
<b>Aktuelle Entwicklungen zur Kurzarbeit – ein Update</b>	<b>8</b>
<b>Teilhabechancengesetz – neue Perspektiven für langzeitarbeitslose Menschen auf dem Arbeitsmarkt</b>	<b>11</b>
<b>Hugo Schmitz in Hohenlimburg – Einführung von 5S mit Unterstützung des MAV</b>	<b>14</b>
<b>Bachelorarbeiten – Brücke zwischen Wirtschaft und Wissenschaft</b>	<b>16</b>
<b>Öffentlichkeitsarbeit – Information und Dialog</b>	<b>19</b>
<b>Verbandstag 2018 – MAV feiert Doppeljubiläum</b>	<b>22</b>
<b>Mit Nachwuchswerbung und Vernetzung gegen den Fachkräftemangel</b>	<b>24</b>
<b>Neues Technikzentrum in Hagen</b>	<b>29</b>
<b>Investition in ein attraktives Lernumfeld und zeitgerechte Ausbildung</b>	<b>30</b>
<b>Märkisches Unternehmerforum – das Führungskräfte-Netzwerk</b>	<b>32</b>
<b>Individualität und Qualität – das Weiterbildungsangebot von agsw</b>	<b>34</b>
<b>Kurz berichtet</b>	<b>36</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**  
**Josef Schulte**

## Viele teure Vorhaben – aber die Geschäftsgrundlage fehlt

**Obwohl sich die Konjunktur nach neun Jahren dauerhaftem Aufschwung spürbar abkühlt und das Wachstum der Steuereinnahmen nachlässt, plant die Bundesregierung zahlreiche neue Gesetzesprojekte. Deren Kosten könnten den verfügbaren Haushaltsspielraum erheblich übersteigen. Dazu einige Zahlen und Fakten.**

66 Milliarden Euro – so viel Geld steht der Großen Koalition de facto bis 2022 zur Verfügung, um ihre Politikpläne umzusetzen. Zum Haushaltsüberschuss von 46 Milliarden Euro, mit dem CDU/CSU und SPD vor gut einem Jahr in die Wiederauflage ihres Bündnisses starteten, kamen bis Ende 2018 nochmals 11 Milliarden Euro hinzu. Weitere 9 Milliarden Euro spart die Koalition vor allem deshalb, weil die Zinsen vorerst niedrig bleiben. Mit diesem dicken Polster im Rücken konnte die Regierung bereits einige Vorhaben aus dem Koalitionsvertrag umsetzen. So hat sie das Kindergeld erhöht, ein Baukindergeld eingeführt und den Digitalpakt Schule beschlossen.

Doch die Parteien haben noch viel mehr vor und so kommt ein Kostenblock zum anderen. Allein die Umsetzung der Rentenpläne – von der Grundrente laut SPD-Konzept über die Mütterrente bis hin zu Zuschüssen zu den Betriebsrenten – würde bis 2022 insgesamt etwa 28 Milliarden Euro verschlingen. Zudem will die Bundesregierung mehr Mittel für Verteidigung und Entwicklung bereitstellen. Das wird etwa 24 Milliarden Euro kosten. Und wenn die Briten aus der Europäischen Union aussteigen, muss Deutschland ab 2021 rund 8 Milliarden Euro pro Jahr aufbringen, um die wegfallenden Beiträge des Vereinigten Königreichs zum EU-Haushalt zu kompensieren.

Hinzu kommen weitere Vorhaben beziehungsweise Erwartungen wie der teilweise Abbau des Solidaritäts-

zuschlags, das Familienentlastungsgesetz, der Mehrbedarf unter anderem für innere Sicherheit und Verwaltung sowie die steuerliche Forschungsförderung. Unter dem Strich überschreiten die von der Regierung für die Jahre 2019 bis 2022 geplanten Ausgaben damit den finanziellen Handlungsspielraum insgesamt um 105 Milliarden Euro. Folglich wird sie wohl neue Schulden aufnehmen müssen. Das muss nicht unbedingt falsch sein – gerade in Zeiten niedriger Zinsen ist eine antizyklische Finanzpolitik mit hohen Investitionen sinnvoll. Allerdings ist fraglich, ob alles, was die Große Koalition vorhat, tatsächlich die Zukunftsfähigkeit Deutschlands stärkt.

Umso wichtiger ist es, das im Koalitionsvertrag vereinbarte und derzeit Geplante einer Plausibilitätsprüfung zu unterziehen – übrigens auch aus Gerechtigkeitsgründen. Man denke nur an den Vorschlag einer „Respektrente“ für alle, egal ob bedürftig oder nicht. Die Umsetzung dieses Konzepts würde ungezielt und unkontrolliert wertvolle Steuergelder in Milliardenhöhe verteilen. Dabei ist es weder diskriminierend noch erniedrigend, wenn jeder, der staatliche Sozialleistungen erhält, auch den berechtigten Anspruch darauf nachweisen muss.

Fest steht: Eine solche Rentenpolitik geht an den wahren Herausforderungen unserer Wirtschafts- und Arbeitswelt vorbei. Sie entwirft Gesetzespläne, ohne sie angesichts der demographischen Herausforderung und nachlassender konjunktureller Dynamik, aber auch des Äquivalenzprinzips kritisch zu hinterfragen. Denn sie kennt offensichtlich nur das Heute und vergisst das Morgen.

**Horst-Werner Maier-Hunke**  
Vorsitzender

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

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



## Große Herausforderungen in unsicheren Zeiten

**Es wird kühler im wirtschaftlichen Südwestfalen! 2019 wird sicher kein schlechtes Jahr, aber es wird sich ändern, die Konjunktur schwächt. Zwar sind die Unternehmen in unserer Region gut aufgestellt und beurteilen ihre Geschäftslage noch zum Jahresbeginn überdurchschnittlich gut, wie unsere traditionelle Konjunkturumfrage zeigte. Doch der Blick in die Zukunft fiel deutlich skeptischer aus als in den Jahren zuvor. Jede vierte Firma rechnete für das laufende Jahr mit schlechteren Geschäften. Wenn wir 2019 beim Wachstum die Ein-Prozent-Marke positiv überschreiten, dann haben wir Glück gehabt.**

Diese Einschätzung wird durch die meisten relevanten Indikatoren und Prognosen auf Bundesebene bestätigt. Die führenden deutschen Wirtschaftsforschungsinstitute senkten im April ihre Prognose für das Wirtschaftswachstum im Jahr 2019 deutlich und erwarteten nur noch eine Zunahme des Bruttoinlandsprodukts um 0,5 Prozent. Der zuletzt stetig fallende ifo-Geschäftsklimaindex stieg im März zwar wieder leicht an, im verarbeitenden Gewerbe verschlechterte er sich jedoch auf den niedrigsten Wert seit November 2012. Ausfuhren und Auftragseingänge gingen im ersten Quartal zurück.

Auch wenn die Ausgangsposition noch rekordverdächtig gut war, die Auftragsbücher gefüllt und die Kapazitätsauslastung hoch - die politischen Unwägbarkeiten und internationalen Unsicherheiten drücken auf die Stimmung und die Erwartungen in den Unternehmen. Die unendliche Geschichte um den Brexit, die von den USA ausgelösten Handelskonflikte, die Probleme in der Euro-Zone, insbesondere in

Italien, Frankreich und Spanien, schlagen sich in den heimischen Unternehmen nieder. Auch das zeigte sich schon Anfang des Jahres in der Konjunkturumfrage. Rund ein Viertel der Unternehmen, die sich daran beteiligten, gingen bei den Auftragserwartungen von einem Rückgang aus. Ein Jahr zuvor waren es gerade einmal 5 Prozent. Der Export als Wachstumstreiber hat – trotz eines nach wie vor erwarteten Exportrekords im laufenden Jahr – an Gewicht verloren. Da kann auch die relativ stabile Auftragslage im Inland das schwache Auslandsgeschäft nicht ausgleichen.

Zur Abkühlung der globalen Konjunktur kommen zudem hausgemachte Probleme wie der Fachkräftemangel, die teils marode Infrastruktur, Probleme bei der Umsetzung der Energiewende, eine hohe Bürokratiebelastung und schleppende Fortschritte bei der Digitalisierung. Angesichts der konjunkturellen Risiken vermessen die Betriebe die Unterstützung von Seiten der Politik. Wachstumsfördernde Investitionen statt bloßer Umverteilung sind gefordert.

Insbesondere der Fachkräftemangel kristallisiert sich zunehmend als Hemmnis heraus, denn trotz der sich eintrübenden Konjunktur ist der Bedarf an qualifizierten Mitarbeitern hoch. Auch das bestätigte die Konjunkturumfrage. Knapp ein Viertel der teilnehmenden Betriebe will im laufenden Jahr die Belegschaft aufstocken – der Arbeitsmarkt ist jedoch leergefegt. Gut 100 Tage beträgt die Besetzungsdauer offener Stellen durch die Arbeitsagenturen in Iserlohn und Hagen aktuell.

Die heimische Wirtschaft ist und bleibt stark in der Ausbildung. Ein Viertel der befragten Unternehmen

plant eine Ausweitung der Ausbildungsquote – aber auch da wird es immer enger. Bundesweit konnten nach Erhebungen unseres Dachverbandes Gesamtmetall 2018 bereits 10 Prozent beziehungsweise 8000 der Ausbildungsplätze in der Metall- und Elektroindustrie nicht besetzt werden. Vor diesem Hintergrund können wir es uns nicht leisten, dass in jedem Jahr 50.000 junge Menschen ohne jeden Abschluss die Schule verlassen. Es muss investiert werden in bessere Schulen und bestens ausgebildete Lehrer. Wir brauchen ein komplett anderes, neues Fachkräfte-Gesamtkonzept. Die Berufsbilder und Anforderungen ändern sich heute viel stärker und schneller als früher. Darauf müssen wir reagieren. Der Ausbildungsmarkt ist nicht transparent genug – und Eltern und Lehrer können nicht genug beraten.

Um unsere Mitgliedsunternehmen bei der Fachkräftegewinnung zu unterstützen, ist der Verband bereits auf vielen Gebieten aktiv geworden und setzt dieses Engagement auch weiter fort. Mit Fördermaßnahmen für geringer qualifizierte Jugendliche und geflüchtete junge Menschen haben wir beispielsweise neue Bewerberpotenziale erschlossen. Wir unterstützen Projekte, die Jugendliche für Technik begeistern können, und wir gehen mit dem geplanten Informationszentrum in Menden neue Wege, um Schüler, Studenten, Arbeitslose, Zuwanderer und Fachkräfte anzusprechen. Auch hier ist jedoch die Politik gefordert, und das nicht nur finanziell. Das Fachkräfteeinwanderungsgesetz sowie das Gesetz über Duldung bei Ausbildung und Beschäftigung sollten auf Bundesebene nicht weiter blockiert werden. Die Unternehmen brauchen die Sicherheit, dass diejenigen, die sie ausbilden, auch im Land bleiben können.

Gute Rahmenbedingungen für die Wirtschaft schaffen, damit die Unternehmen der schwächelnden Konjunktur stabil begegnen können – das sind die Erwartungen der heimischen Metall- und Elektroindustrie auch an die schwarz-gelbe Landesregierung in Düsseldorf. Sie hat gute Ansätze geliefert, im Koalitionsvertrag viel Richtiges vereinbart, einiges auf den Weg gebracht. Eine Aufhellung der wirtschaftspolitischen Grundstimmung im Land ist schon spürbar. Doch zur Halbzeit der Legislaturperiode sind noch viele Wünsche offen. Noch hinkt Nordrhein-Westfalen beim Wachstum anderen Bundesländern hinterher und bleibt hinter seinen Möglichkeiten zurück. Es braucht mehr Tempo, um die ehrgeizigen Ziele umzusetzen.

So ist die jüngst beschlossene nachgebesserte Digitalstrategie ein wichtiger Impuls für die Zukunftsfähigkeit des Wirtschaftsstandorts NRW. Jetzt muss es zügig an den lückenlosen Ausbau des Gigabit-Netzes sowie der 5G-Technologie gehen. NRW hat das Potenzial, ein weltweiter Leitmarkt für die Industrie 4.0 zu werden. Diese Möglichkeiten müssen genutzt, der starke Mittelstand mit Start Ups und Wissenschaft verknüpft werden.

Eine andere Voraussetzung, um die Wettbewerbsfähigkeit des Landes und damit viele hunderttausend Arbeitsplätze zu sichern, ist ein überzeugendes, verlässliches und vom Ende her gedachtes energiepolitisches Gesamtkonzept. Ein Ausstieg aus der Stein- und Braunkohleverstromung kann erst dann erfolgen, wenn absolute Versorgungssicherheit und wettbewerbsfähige Energiepreise gewährleistet sind. Ohne einen massiv beschleunigten Netzausbau und den weiteren Aufbau von Speicherkapazitäten ist daran nicht zu denken, will man den Industriestandort nicht gefährden.

Wir dürfen der Industrie und damit der Quelle des Wohlstands in unserem Land nicht den Boden entziehen. Und das gilt im übrigen im wahrsten Sinne des Wortes: Mit einer aktiven Flächenpolitik muss gewährleistet werden, dass Industrie und Gewerbe ausreichend Platz finden für Investitionen und Ansiedlungen, damit Unternehmen nicht abwandern und Arbeitsplätze verloren gehen.

Es sind viele Dinge, die jetzt auf einmal zusammenkommen. Es wird nicht einfacher in der Zukunft und wir müssen alle auf vielen Ebenen diskutieren, um verträgliche Wege zu finden.



MAV-Vorsitzender Horst-Werner Maier-Hunke: „Unsere Unternehmen brauchen gute Rahmenbedingungen, um der schwächelnden Konjunktur stabil begegnen zu können.“



## Aktuelle Entwicklungen zur Kurzarbeit – ein Update

**Die Zeiten permanenten wirtschaftlichen Aufschwungs scheinen vorbei zu sein. Die Anzeichen am Horizont mehren sich, dass die Konjunktur abflacht und die Unternehmen mit zeitweisen Umsatzseinbrüchen zu rechnen haben. Um diese auszugleichen und Personalkosten zu senken und damit Arbeitsplätze zu erhalten, hat sich die Kurzarbeit als wichtiges Instrument etabliert. Deshalb sollen die nachfolgenden Ausführungen einen praxisnahen Überblick über die Voraussetzungen, die Rechtsfolgen und die neue Rechtsprechung zur Kurzarbeit bieten.**

### I. Arbeitsrechtliche Grundlagen

Die Rechtsgrundlage zur Einführung von der zeitweisen Verkürzung der individuellen, regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit können sowohl tarifliche Bestimmungen sein (so z. B. § 16 MTV der Metall- und Elektroindustrie NRW vom 08.11.2018) als auch Betriebsvereinbarungen. Aus einer Betriebsvereinbarung zur Einführung von Kurzarbeit müssen sich die Rechte und Pflichten des Arbeitnehmers deutlich ergeben. Daher sind folgende Regelungsinhalte in Betriebsvereinbarungen unabdingbar:

- die Bestimmung von Beginn und Dauer der Kurzarbeit
- Lage und Verteilung der Arbeitszeit
- der Personenkreis der von Kurzarbeit betroffenen Arbeitnehmer

Eine rechtswirksame Änderung hinsichtlich der Arbeitszeit und der Entlohnung für die Dauer von Kurzarbeit kann nur durch eine förmliche Betriebsverein-

barung gemäß § 77 Abs. 2 BetrVG herbeigeführt werden. Allein diese wirkt gemäß § 77 Abs. 4 BetrVG unmittelbar und zwingend auf die Arbeitsverhältnisse der betroffenen Arbeitnehmer.

#### Praxistipp:

In der Betriebsvereinbarung muss der von Kurzarbeit betroffene Arbeitnehmer sowohl namentlich benannt als auch von vornherein festgelegt werden, in welchem zeitlichen Umfang er von Kurzarbeit betroffen ist.

Da dies aus organisatorischen Gründen für einen längeren Zeitraum kaum planbar sein wird, empfiehlt es sich, zunächst eine Rahmenbetriebsvereinbarung abzuschließen, in der die betroffenen Abteilungen und die Höchstdauer der Kurzarbeit festgelegt werden.

Sodann sollte je nach Bedarf wochen- oder monatsweise eine Zusatzbetriebsvereinbarung abgeschlossen werden, in der konkret geregelt wird, welche Arbeitnehmer in welchen Abteilungen von der Kurzarbeit in welchem zeitlichen Umfang betroffen sind.

Soweit in dem jeweiligen Unternehmen kein Betriebsrat vorhanden ist, kann der Arbeitgeber die Kurzarbeit nicht einseitig auf Grundlage des arbeitgeberseitigen Direktionsrechts anordnen. Er muss vielmehr mit den betroffenen Arbeitnehmern eine einzelvertragliche Vereinbarung treffen. Diese muss nicht

schriftlich erfolgen. Eine Ankündigung, beispielsweise im Rahmen einer Belegschaftsversammlung, und eine entsprechende stillschweigende Akzeptanz oder anderes konkludentes Handeln der betroffenen Arbeitnehmer können eine solche Vereinbarung darstellen.

### Praxistipp

Aus Beweis Zwecken ist eine individuelle schriftliche Vereinbarung über die Kurzarbeit empfehlenswert; ggf. können entsprechende Formulierungen bereits in den Arbeitsvertrag aufgenommen werden.

## II. Rechtsfolgen

### 1. Kündigungsrecht

Grundsätzlich ist der Arbeitgeber in Zeiten von Kurzarbeit nicht daran gehindert, personenbedingte, verhaltensbedingte oder gar betriebsbedingte Kündigungen auszusprechen. Im Falle der betriebsbedingten Kündigung hat der Arbeitgeber aber Tatsachen näher darzulegen, aus denen sich der dauerhafte reduzierte Beschäftigungsbedarf bzw. das reduzierte Arbeitsvolumen ergibt. Hierüber hat eine Zukunftsprognose stattzufinden. Für diese ist insoweit auch von Bedeutung, ob die Kündigung im zeitlichen Zusammenhang mit der Kurzarbeit erfolgt. Ist dies der Fall, spricht nach Auffassung des BAG vieles dafür, dass die Betriebsparteien gemäß § 87 Abs. 1, 3 BetrVG nur von einem vorübergehenden Arbeitsausfall ausgehen. Dieses aus der Kurzarbeit folgende Indiz hat der Arbeitgeber zu entkräften.

### Praxistipp

Sollten unabhängig von der Kurzarbeit Personalanpassungsmaßnahmen in bestimmten Bereichen geplant sein, empfiehlt es sich, für diese Abteilungen keine Kurzarbeit zu beantragen.

Im Falle einer Kündigung müssen kurzarbeitende Arbeitnehmer von der Kurzarbeit abgemeldet werden.

### 2. Urlaub

Während der Kurzarbeit sind die gegenseitigen Leistungspflichten nach Maßgabe der Arbeitszeitverkürzung suspendiert. Sofern Kurzarbeit „Null“ vorliegt, tritt dabei sogar die völlige Aufhebung der gegenseitigen Leistungspflichten ein. Diese Konstellation ist nicht zu vergleichen mit Zeiten der Entgeltfortzahlung im Rahmen von Arbeitsunfähigkeit. Vielmehr ähnelt sie derjenigen eines Teilzeitarbeitnehmers.

Hieraus folgt, dass der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub für Zeiten der Kurzarbeit im Verhältnis zur Arbeitszeitverkürzung gekürzt werden kann. Daraus folgt, dass für Kurzarbeit „Null“ auch Urlaub „Null“ gilt. Das bedeutet, dass die Zeiten der Kurzarbeit bei der Berechnung des Urlaubsentgelts ebenfalls eine Rolle spielen können.

Kurzarbeitszeiten können dazu führen, dass der Mindesturlaub weniger als vier Wochen betragen kann. Allerdings hat der EuGH klargestellt, dass Arbeitnehmer für ihren gesetzlichen vierwöchigen bezahlten Mindesturlaub ein Entgelt zu erhalten haben, das dem in Zeiträumen tatsächlicher Arbeitsleistung entsprechen muss. Damit haben Arbeitnehmer während des gesetzlichen Mindesturlaubs Anspruch auf das gewöhnliche Arbeitsentgelt ungeachtet früherer Kurzarbeitszeiten.

### 3. Sozialversicherungsrechtliche Voraussetzungen

Soweit die Voraussetzungen gemäß § 95 ff. SGB III erfüllt sind, wird der Arbeitsausfall durch die Agentur für Arbeit in Form des Kurzarbeitergeldes mit dem Ziel gefördert, die Beschäftigung auf Dauer zu erhalten.

#### 3.1 Anspruchsvoraussetzungen

Gemäß § 95 SGB III setzt ein Anspruch auf Kurzarbeitergeld einen erheblichen Arbeitsausfall mit Entgeltausfall voraus. Der Arbeitsausfall muss gemäß § 96 SGB III auf Gründen basieren, die sich aus der wirtschaftlichen Tätigkeit eines Betriebes und seiner Teilnahme am Wirtschaftsleben ergeben (z. B. konjunkturelle Verschiebungen). In Betracht kommen daher nur solche Ursachen, die von außen auf den Betrieb einwirken, auf deren Eintritt der Betrieb also keinen Einfluss hat.

Des Weiteren muss der Arbeitsausfall vorübergehender Natur sein. Hier bedarf es einer Prognosebetrachtung. Ein vorübergehender Arbeitsausfall wird dann angenommen, wenn es wahrscheinlich ist, dass in absehbarer Zeit wieder zur Vollarbeit übergegangen werden kann. Absehbar ist dabei ein Zeitraum, der der maximalen Bezugsdauer von Kurzarbeitergeld (12 Monate) entspricht.

Weiterhin muss es sich um einen unvermeidbaren Arbeitsausfall handeln. Kurzarbeitergeld wird von der Agentur für Arbeit nur dann gewährt, wenn von den Betriebsparteien vergeblich versucht worden ist, den Arbeitsausfall abzuwenden oder einzuschränken. Insofern gilt ein Arbeitsausfall vor allem durch Gewährung von bezahltem Urlaub als vermeidbar, soweit „vorrangige Wünsche der Arbeitnehmer der Urlaubsgewährung nicht entgegenstehen“ (vgl. § 96 Abs. 4 Satz 2 Nr. 2 SGB III).

Allerdings kann von der Agentur für Arbeit nicht gefordert werden, dass Urlaub zur Vermeidung von Kurzarbeit eingebracht wird. Bestehen noch übertragene Urlaubsansprüche aus den vorangegangenen Urlaubsjahren, können diese regelmäßig zur Vermeidung des Arbeitsausfalles genutzt werden, es sei denn, der Arbeitnehmer hat bereits konkrete Urlaubswünsche unter Einplanung des Resturlaubs.

Zur Vermeidung von Kurzarbeit kann der Arbeitgeber gemäß § 96 Abs. 4 Satz 2 Nr. 3 SGG III auch verpflichtet werden, den Arbeitnehmer zum Abbau bestehender Arbeitszeitguthaben zu veranlassen. Weitere Voraussetzung nach § 96 SGB III ist, dass mindestens ein Drittel der Arbeitnehmer des Betriebes (ohne Auszubildende) im jeweiligen Kalendermonat vom Entgeltausfall betroffen ist. Der Entgeltausfall muss je Arbeitnehmer mehr als 10 % des monatlichen Bruttoentgeltes betragen, wobei auch Entgeltreduzierungen über der Beitragsbemessungsgrenze zu berücksichtigen sind.

### 3.2 Höhe und Bezugsdauer

Soweit Arbeitsausfall bei der zuständigen Agentur für Arbeit angezeigt wurde, kann Kurzarbeitergeld gewährt werden. Dabei richtet sich die Bemessung des Kurzarbeitergeldes nach dem durch die Kurzarbeit im Kalendermonat aktuell ausgefallenen Arbeitsentgelt. Die Höhe des Kurzarbeitergeldes ergibt

sich aus der Nettoentgeltdifferenz im Anspruchszeitraum und dem Leistungssatz (60 % bzw. 67 % bei unterhaltspflichtigen Kindern). Hierbei werden Lohnbestandteile allerdings nur insoweit berücksichtigt, als sie beitragspflichtige Einnahmen im Sinne des § 341 ff. SGB III darstellen.

Ebenfalls unberücksichtigt bleiben Entgelte für Mehrarbeit und einmalige Zahlungen des Arbeitsentgeltes. Die gesetzliche Bezugsdauer des Kurzarbeitergeldes im jeweiligen Betrieb ist auf 12 Monate begrenzt.

### 3.3 Verfahren

Der Arbeitgeber muss das Kurzarbeitergeld errechnen und auszahlen sowie der Agentur für Arbeit die Voraussetzung für die Gewährung von Kurzarbeitergeld nachweisen. Das verauslagte Kurzarbeitergeld wird dem Arbeitgeber dann auf Antrag erstattet. Dieser ist an die zuständige Agentur für Arbeit zu richten und muss für jeden Anspruchsmonat (Kalendermonat) gestellt werden. Hierbei ist eine Ausschlussfrist von drei Monaten zu beachten, die mit Ablauf des Kalendermonats beginnt, in dem die Tage der Kurzarbeit liegen.

#### Praxistipp

Gem. § 96 Abs. 1 Nr. 4 SGB III kann ein Betrieb auch ein Betriebsteil sein, sofern er als betriebsorganisatorische Einheit verstanden wird. Daher kann eine abteilungs-/bereichsbezogene Betrachtungsweise vorgenommen werden. Die Anspruchsvoraussetzungen für Kurzarbeit sind somit erfüllt, wenn ein Drittel der Arbeitnehmer, die in dem jeweiligen Bereich (bspw. Montage, Glühe, Versand) beschäftigt sind, von Kurzarbeit betroffen sind.

# Teilhabechancengesetz – neue Perspektiven für langzeitarbeitslose Menschen auf dem Arbeitsmarkt

**Seit dem 1. Januar 2019 stehen zwei zusätzliche Regelinstrumente zur Förderung sozialversicherungs-pflichtiger Beschäftigung auf dem allgemeinen und sozialen Arbeitsmarkt zur Verfügung. Im Rahmen einer lokalen Gesamtstrategie zur Eingliederung von Langzeitarbeitslosen sollen die neuen Instrumente auch im Gebiet des Märkischen Arbeitgeberverbandes gezielt genutzt werden. Besonders hervorzuheben ist, dass bei der Nutzung durch die Unternehmen keine Nachbeschäftigungspflicht besteht.**

## Hintergrund

Viele langzeitarbeitslose Menschen wollen gerne wieder arbeiten. Sie sind motiviert und dankbar, wenn sie eine Möglichkeit bekommen, ihre Fähigkeiten wieder an einem Arbeitsplatz einbringen zu können. Um den Sprung in die Erwerbstätigkeit zu schaffen, benötigen langzeitarbeitslose Menschen jedoch einen geeigneten Arbeitsplatz und Unterstützung nach der Beschäftigungsaufnahme.

Dabei bringen sie oft Potential mit und können eine Bereicherung im Betrieb sein. Viele Arbeitgeber, die bereits langzeitarbeitslose Menschen eingestellt haben, würden ihnen erneut eine Chance auf einen Arbeitsplatz geben.

Mit dem neuen Teilhabechancengesetz hat die Bundesregierung zum 1. Januar 2019 zwei Gesetzesänderungen auf den Weg gebracht, die den Zugang zum Arbeitsmarkt für genau diese Zielgruppe deutlich verbessert und langzeitarbeitslosen Menschen neue Chancen eröffnet.

Die beiden neuen Instrumente § 16e SGB II „Eingliederung von Langzeitarbeitslosen“ und § 16i SGB II „Teilhabe am Arbeitsmarkt“ bieten Arbeitgebern, die einen langzeitarbeitslosen Menschen sozialversicherungspflichtig einstellen, umfassende Unterstützung in Form langfristiger Förderung und zusätzlicher Begleitung (Coaching) der Arbeitnehmerin und des Arbeitnehmers an.

## Regionale Umsetzung

Die Jobcenter sind für die Programmumsetzung im Verbandsgebiet des Märkischen Arbeitgeberverbandes verantwortlich. Erfahrene betriebliche Ansprechpartner beraten hier über die Förderkonditionen und steuern gemeinsam mit dem Arbeitgeber die Beschäftigungsaufnahme.

Arbeitgeber haben so die Chance, motivierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu gewinnen. Die Fähigkeiten dieser Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer werden in den Unternehmen schrittweise ausgebaut, um zur Wertschöpfung der Unternehmen beizutragen. Hierfür bietet das Teilhabechancengesetz die Möglichkeit der Beratung und des Coachings direkt in den Unternehmen an.

## Wie sich Arbeitgeber beteiligen und was sie erwarten können:

Für den Fall, dass Arbeitgeber einem oder mehreren langzeitarbeitslosen Menschen in ihrem Unternehmen eine Chance geben möchten, ergibt sich folgendes Verfahren:

- Die Jobcenter stellen den Arbeitgebern geeignete Bewerberinnen und Bewerber persönlich vor.
- Die Unternehmen erhalten als Ausgleich für ein vermindertes Leistungsvermögen sowie für den Einarbeitungsaufwand einen degressiv ausgestalteten Lohnkostenzuschuss.
- Ausgewählte Coaches unterstützen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Neuorientierung in den Betrieben und zur Stabilisierung des Arbeitsverhältnisses.
- Die Jobcenter übernehmen notwendige Weiterbildungskosten während des Arbeitsverhältnisses.

Nähere Einzelheiten sind der Tabelle auf der nachfolgenden Seite zu entnehmen.

<p><b>§ 16 e SGB II</b> <b>Eingliederung von Langzeitarbeitslosen</b></p>	<p><b>§ 16 i SGB II</b> <b>Teilhabe am Arbeitsmarkt</b></p>
<p>Hiermit wird ein neuer, möglichst einfach handhabbarer erhöhter Lohnkostenzuschuss zur Förderung sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung eingeführt, unterstützt durch ein flankierendes Angebot einer ganzheitlichen beschäftigungsbegleitenden Betreuung.</p>	<p>Es handelt sich um ein neues Regelinstrument zur Förderung sehr arbeitsmarktferner Langzeitarbeitsloser im Rahmen einer längerfristigen sozialversicherungspflichtigen öffentlich geförderten Beschäftigung durch Lohnkostenzuschüsse. Während der Förderung werden eine ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung, Weiterbildung und betriebliche Praktika ermöglicht.</p>
<p>Es wird die Aufnahme einer ungeforderten Beschäftigung am allgemeinen Arbeitsmarkt als langfristiges Ziel verfolgt.</p>	<p>Neben der Eröffnung von Teilhabechancen ist das mittel- bis längerfristige Ziel der Übergang in eine ungeforderte Beschäftigung am allgemeinen Arbeitsmarkt.</p>
<p>Zuschüsse zum Arbeitsentgelt erhalten Arbeitgeber für die nicht nur geringfügige Beschäftigung von erwerbsfähigen Leistungsberechtigten, die</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- trotz vermittlerischer Unterstützung unter Einbeziehung der übrigen Eingliederungsleistungen seit mindestens zwei Jahren arbeitslos sind und</li> <li>- mit denen für die Dauer von mindestens zwei Jahren ein Arbeitsverhältnis begründet wird.</li> </ul>	<p>Zuschüsse zum Arbeitsentgelt erhalten Arbeitgeber bei Begründung eines sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnisses mit – zugewiesenen – erwerbsfähigen Leistungsberechtigten, die</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- das 25. Lebensjahr vollendet haben,</li> <li>- mindestens sechs Jahre SGB II – Leistungen zum Lebensunterhalt innerhalb der letzten sieben Jahre erhalten haben,</li> <li>- in dieser Zeit des Leistungsbezugs nicht oder nur kurzzeitig sozialversicherungspflichtig oder geringfügig beschäftigt oder selbständig waren und</li> <li>- Arbeitsentgeltzuschüsse nach § 16i SGB II noch nicht für eine Dauer von fünf Jahren erhalten haben.</li> </ul>
<p>Die Höhe des Lohnkostenzuschusses berechnet sich auf Grundlage des im Arbeitsvertrag vorgesehenen, vom Arbeitgeber regelmäßig gezahlten Arbeitsentgelts. Übersteigt das ermittelte Arbeitsentgelt das tarifliche bzw. ortsübliche Arbeitsentgelt, ist das tarifliche oder ortsübliche Arbeitsentgelt zu berücksichtigen. Der Zuschuss beträgt im ersten Jahr 75% und im zweiten Jahr 50%.</p> <p>Endet das Beschäftigungsverhältnis während des Förderzeitraums, ist der Lohnkostenzuschuss teilweise zurückzuzahlen. Die Rückzahlung ist auf die Hälfte des geleisteten Förderbetrags begrenzt und darf den in den letzten sechs Monaten vor Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses geleisteten Förderbetrag nicht überschreiten.</p>	<p>Die Höhe des Lohnkostenzuschusses richtet sich entweder nach der aktuellen gesetzlichen Mindestlohnhöhe nach dem Mindestlohngesetz oder auf Grundlage eines angewandten Tarifvertrages. Der Zuschuss beträgt in den ersten beiden Jahren 100%, im dritten Jahr 90%, im vierten Jahr 80% und im fünften Jahr 70%.</p>

Bei Interesse und dem Wunsch nach weiteren Informationen besteht die Möglichkeit der Kontaktaufnahme mit den zuständigen Mitarbeiterinnen/ Mitarbeitern der Jobcenter:

#### **Im nördlichen Märkischen Kreis**

---

**Axel Trippe-Helmer**

**Jobcenter MK**

Dienststelle Iserlohn

Friedrichstr. 59-61

58636 Iserlohn

Tel.: 02371 / 905 431

---

#### **Im südlichen Märkischen Kreis**

---

**Carsten Plate**

**Jobcenter MK**

Dienststelle Altena

Freiheitstr. 24

58762 Altena

Tel.: 02352 / 918 214

---

#### **Jobcenter Hagen**

---

**Projektkoordinator**

**Ronny Fischer**

Körnerstr. 98 – 100

58095 Hagen

Tel: 02331 / 36758429

E-Mail: ronny.fischer@jobcenter-ge.de

Jobcenter-Hagen.Team863@jobcenter-ge.de

---

**gemeinsamer Arbeitgeberservice**

**Rene Mumm**

Körnerstr. 98 – 100

58095 Hagen

Tel: 02331 / 202-219

rene.mumm@arbeitsagentur.de

---

#### **Im südlichen Kreis Unna (Schwerte)**

---

**Jobcenter Unna**

**Gemeinsamer Arbeitgeberservice**

**Silvester Runde**

Tel: 02303 / 25383222

e-Mail: Silvester.Runde@jobcenter-ge.de

Jobcenter-Kreis-Unna.AV-gAGS@arbeitsagentur.de

---

#### **Jobcenter Ennepe-Ruhr-Kreis**

---

**Sachgebietsleitung**

**Tina Lachner**

Nordstr. 21

58332 Schwelm

Tel: 02336 / 4448-139

E-Mail: t.lachner@en-kreis.de

---

**Arbeitgeberservice**

**Gabriele Gaul / Erdogan Gülüm**

Nordstr. 21

58332 Schwelm

Tel: 02336 4448-158 / -133

E-Mail:

g.gaul@en-kreis.de / e.gueluem@en-kreis.de

sekretariat.jobcenteren@en-kreis.de

---



## Hugo Schmitz in Hohenlimburg – Einführung von 5S mit Unterstützung des MAV

**Die Firma Hugo Schmitz, 1876 in Schwelm gegründet und seit 1946 in Hohenlimburg ansässig, kann auf mehr als 140 Jahre Erfahrung in der Herstellung von kaltgewalzten und gehärteten Bandstählen zurückblicken. Als Kaltwalzwerk und Vergütere hat sich das Unternehmen über Jahrzehnte hinweg als Spezial-Lieferant insbesondere für die Messer-, Scheren- und Sägenindustrie etabliert. Zwei Drittel der Produktion werden in diesen Bereich geliefert. Ein weiterer Schwerpunkt ist der Automotive-Sektor, der rund ein Viertel der Jahrestonnage abnimmt. Die flexiblen Produktionsanlagen sind vor allem für die Vergütung kleinerer Abmessungen bis 400 mm Breite ausgelegt.**

Zum 1. Januar 2017 hat die Risse + Wilke Kaltband GmbH und Co. KG die Firma Hugo Schmitz übernommen. Ziel ist, die Marktposition als führender Anbieter von Sägenbandstahl und gehärtetem Bandstahl zu festigen und auszubauen. Die Gesamtliefermenge im vergüteten Produktbereich wurde durch die Übernahme um 10 000 Tonnen auf 26 000 Tonnen vergrößert. Im Sägenbereich konnte das Angebotsspektrum der Risse + Wilke Gruppe durch Spezialprodukte für den Band- und Handsägenbereich sowie für die Werkzeugindustrie ergänzt und insgesamt durch die Vergütemöglichkeiten für schmaleres Material abgerundet werden.

### Das Projekt

Die Firma Hugo Schmitz sollte nach der Übernahme unter eigenem Namen am aktuellen Standort weitergeführt, aber in die Unternehmensgruppe integriert und, entsprechend der 5S-Arbeitsplatzgestaltung, an die

Standards von Risse + Wilke angepasst werden. Durch einen in den vorhergehenden Jahren entstandenen Investitionsstau zeigte sich in verschiedenen Bereichen Handlungsbedarf. So zeichneten sich Defizite in der Gestaltung der Arbeitsplätze und der Arbeitssicherheit ab. Die Arbeitsabläufe erschienen nicht optimal; Licht, Wärme und Luft ließen zu wünschen übrig. Eine Restrukturierung mit Blick auf Qualitätssicherung und Logistik erschien erforderlich. Zudem ergaben sich durch die Stilllegung der Kaltwalzgerüste neue Möglichkeiten.

Unternehmensleitung und die Belegschaft waren sich einig, dass sich etwas verändern musste, um die Prozesse effizienter, wirtschaftlicher und sicherer zu gestalten. Eine Unterstützung und Expertise von außen wurde dabei seitens des Unternehmens gesucht, da es an der entsprechenden Kompetenz bei Hugo Schmitz noch ein wenig mangelte. Die holte sich das Unternehmen mit der Abteilung Arbeitswirtschaft des Märkischen Arbeitgeberverbandes ins Haus – ein Beratungsservice, den die Mitgliedsunternehmen kostenlos in Anspruch nehmen können.

### Der Ablauf

Entscheidend für den Erfolg des Projektes war dabei, dass alle Mitarbeiter involviert und motiviert wurden mit zu machen, auch wenn es, wie so häufig beim Thema 5S, durchaus Vorbehalte bei einzelnen gab. Es wurde daher ein Mitarbeiterkreis gebildet, der sich, geleitet und moderiert vom Arbeitswissenschaftler, einen Überblick über den Ist-Zustand verschaffte und dem die Verantwortlichen aus Instandhaltung, Produktion, Versand und Qualitätswesen angehören. Positiv war

Sortieren, Systematisieren, Säubern, Standardisieren, Selbstdisziplin üben und ständig verbessern: Mit der 5S-Methode werden die Arbeitsplätze sauber und übersichtlich gestaltet und Arbeitsabläufe optimiert.



dabei, dass der Leiter des Qualitätswesens gleichzeitig auch der Betriebsratsvorsitzende ist und somit als Multiplikator für die Belegschaft diene.

Der Arbeitskreis sammelte zunächst die einzelnen Erwartungen, die von der Schaffung grundlegender Regeln und mehr Sauberkeit bis zur Optimierung der Arbeitsabläufe reichten. Die Umsetzung der angesprochenen Maßnahmen übernahmen die Abteilungen in Eigenverantwortung. In regelmäßigen, anfangs monatlichen Treffen tauschten sich die Teilnehmer des Arbeitskreises darüber aus, was seit der letzten Begegnung passiert ist, wo Schwierigkeiten gesehen werden und welche Punkte noch offen sind. Bei einem Rundgang durch die Abteilungen wurden jeweils Problempunkte und die von den Mitarbeitern geschaffenen Musterlösungen in einer Bilddokumentation festgehalten, die wie die Protokolle sowohl dem Arbeitskreis als auch der Geschäftsführung zugestellt wurde.

Im Mittelpunkt stand zunächst die positive Gestaltung der Arbeitsplätze: Aufräumen und Reinigen, Entsorgen von überflüssigem und nicht genutztem Material, Aufstellen von Reinigungs- und Desinfektionsstationen, Beschaffung von Werkzeugwagen und Regalen, einheitliche Möblierung von Sozialbereichen, Abteilungen und Besucherzimmer, Einrichtung von Erste-Hilfe-Stationen und eines zentralen Info-Boards, Malerarbeiten und vieles mehr. Diese Investitionen nach innen waren nach Meinung aller Beteiligten vordringlich, um die Motivation zur Veränderung positiv zu beeinflussen. Sowohl der Mitarbeiterkreis als auch die insgesamt recht junge Belegschaft entwickelten nach anfänglicher partieller Skepsis eine große Einsatzbereitschaft.

Schon in den ersten Monaten konnten so deutlich sichtbare Verbesserungen erzielt werden. In der Folge

wurde in eine LED-Beleuchtung, Abluftanlage, Druckluftsystem und Heizung inklusive Wärmerückgewinnung investiert, womit die Arbeitsbedingungen deutlich verbessert wurden. Einzelne Abteilungsbereiche wurden umgebaut und neu ausgestattet.

### Ergebnis und Ausblick

Mit vielen kleinen und größeren Maßnahmen konnte das Umfeld bereinigt und nicht nur für optische Verbesserungen, sondern auch für mehr Arbeitssicherheit gesorgt werden. Kürzere Wege, systematische Arbeitsabläufe, Zeit- und Energieersparnis wurden nach relativ kurzer Zeit erreicht und auch von den Mitarbeitern positiv wahrgenommen. Zukünftig anstehende Projekte wie Veränderungen in der Poliererei und im Versand erfordern jetzt mehr Zeit. Der Restrukturierungsprozess wird dabei weiter von der Abteilung Arbeitswirtschaft des MAV begleitet. Die Hinzuziehung der Experten des MAV wird dabei seitens des Unternehmens als wesentlicher Faktor für den erfolgreichen Wandel angesehen.



Einen Beitrag zur Arbeitssicherheit liefern auch die eindeutig erkennbaren Erste-Hilfe-Stationen.

## Bachelorarbeiten – Brücke zwischen Wirtschaft und Wissenschaft

**Jungen Studierenden der Fachhochschule Südwestfalen, die eine praxisbezogene Abschlussarbeit schreiben möchten, bieten sich durch die Kooperation zwischen dem Märkischen Arbeitgeberverband und der Fachhochschule beste Voraussetzungen. Prof. Dr. Klaus-Michael Mende vom Fachbereich Industrial Engineering vermittelt durch seine Kontakte beim MAV immer wieder junge Leute an die heimischen Unternehmen. Diese Brücke zwischen Wirtschaft und Wissenschaft stellt für alle Seiten eine Win-Win-Situation dar. Für die angehenden Ingenieure ist eine produktionsbezogene Abschlussarbeit oft das Sprungbrett in eine erfolgreiche berufliche Karriere. Auf der anderen Seite profitieren die Unternehmen, die mit den Impulsen von außen Fertigungsprozesse und Produktionsabläufe optimieren und nicht zuletzt qualifizierte Nachwuchskräfte gewinnen können. Zwei vorbildliche Praxisbeispiele liefern die Unternehmen dormakaba in Ennepetal und das zur Knauf Interfer Gruppe gehörende Giebel Kaltwalzwerk in Letmathe.**

### Marius Schmidt entwickelt Reinigungskonzept für dormakaba-Produkte

Das Unternehmen dormakaba entstand 2015 durch die Fusion der Firmen Dorma und Kaba. Heute ist dormakaba als Spezialist für Zutritts- und Sicherheitslösungen mit 16.000 Mitarbeitern in 130 Ländern weltweit vertreten und erwirtschaftete im Geschäftsjahr 2017/18 einen Umsatz von 2,8 Mrd. Schweizer Franken. Das börsennotierte Unternehmen mit Hauptsitz in Rümlang (Zürich/Schweiz) bietet Produkte, Systemlösungen und Services in den Bereichen Sicherheit und Zutritt zu Gebäuden an. Hierzu zählen unter anderem Schließsysteme mit Zylindern und Schlüsseln, vernetzte elektronische Zutrittslösungen und physische Zugangssysteme.

### Die Ausgangslage

Am Produktionsstandort Ennepetal werden verschiedene Produktlinien gefertigt. Dabei werden Mineralöle und Emulsionen als Kühlschmierstoffe eingesetzt, wodurch ein Reinigen der Teile anschließend unerlässlich

ist. Der Maschinenbau-Student Marius Schmidt schrieb passend dazu seine Bachelorarbeit mit dem Thema „Erstellung eines Reinigungskonzeptes für Produkte der spanenden Fertigung unter Berücksichtigung logistischer Prozesse“.

### Die Aufgabe

Der 24-jährige Herdecker absolvierte an der Fachhochschule Südwestfalen ein Verbundstudium im Maschinenbau. „Nach zweieinhalb Jahren schloss ich meine Ausbildung zum Industriemechaniker bei dormakaba ab, die parallel zum Studium verlief“, erzählt der junge Mann. Von Beginn an sei klar gewesen, dass er später im Industrial Engineering arbeiten möchte. Diesen Bereich vertritt Prof. Dr.-Ing. Klaus Mende an der FH SWF, der ihn während seiner Bachelorthesis betreute: „Dass Herr Schmidt seine Arbeit bei dormakaba geschrieben hat, ist für beide Seiten ein echter Gewinn. Er konnte Praxiserfahrung sammeln und im Unternehmen werden Prozesse verbessert, das senkt Fertigungskosten und verbessert die Wirtschaftlichkeit.“ Andreas Stade, Leiter Technologiecenter/Arbeitsvorbereitung im Werk Ennepetal, fügt als betrieblicher Betreuer an, dass er mit Marius Schmidt einen überaus engagierten und begeisterten Mitarbeiter für das Thema gefunden hat.

### Die Lösung

In seiner Abschlussarbeit entwickelte Marius Schmidt ein Reinigungskonzept für gefertigte Teile. „Dabei war eine hohe Reinigungsqualität und Optimierung der Wirtschaftlichkeit gefragt“, berichtet der FH-Absolvent: „Der ursprüngliche Reinigungsprozess wies Defizite hinsichtlich der Reinigungsqualität, des Materialflusses und der Anlagenverfügbarkeit auf.“

Marius Schmidt erarbeitete daher ein geeignetes Reinigungskonzept. Auf Basis der Analyse der Reinigungs- und Materialflussprozesse entwickelte er drei Lösungskonzepte, wobei das technisch und wirtschaftlich favorisierte Konzept eine vollautomatisierte Reinigungszelle vorsieht. Das Handling in der Zelle erfolgt über einen 6-Achsen-Industrieroboter auf einer Linear-einheit, welche die 7. Achse ergibt. Die Steuerung und



(v.l.): Andreas Stade, Marius Schmidt und Prof. Dr. Klaus-Michael Mende.

der Informationsfluss sollen mit Hilfe von RFID-Technologie erfolgen.

„Im Anschluss an mein Studium arbeite ich weiter bei dormakaba und treibe die Realisierung des Konzeptes voran. Außerdem möchte ich meinen Masterabschluss ebenfalls berufsbegleitend machen“, freut sich Marius Schmidt. Wenn er mal nicht die Reinigungsprozesse bei dormakaba optimiert, macht der junge Ingenieur gerne Sport oder hört Schallplatten.

### Optimierter Materialfluss im Giebel Kaltwalzwerk

Im Geschäftsfeld Kaltwalzen der Knauf Interfer Gruppe dreht sich alles um Stahl, das zeigt schon ein flüchtiger Blick in die weitläufigen Produktionshallen in Letmathe. Aufgewickelt zu mächtigen Coils wartet der Stahl an den hochmodernen Anlagen auf die Weiterverarbeitung. Spalten, kaltwalzen glühen, entfetten, verzinken, verzinnen – der gesamte Wertschöpfungsprozess der Stahlverarbeitung findet im Giebel Kaltwalzwerk im Ostfeld statt. In bis zu 15 Produktionsschritten wird das Kaltband in dünnsten Abmessungen und auch Breiten bis zu 1.040 Millimeter hergestellt. In der Knauf Interfer Gruppe, zu der das Unternehmen seit 2005 gehört, ist das Giebel Kaltwalzwerk der Spezialist für hochwertiges und spezialveredeltes Präzisionsband.

### Problem und Analyse

Das Produkt ist weltweit gefragt, eine deutliche Steigerung der Jahresproduktion anvisiert. Doch die Lagerka-

pazitäten an den einzelnen Fertigungsstationen stoßen an ihre Grenzen. „Wir haben hohe Umlaufbestände – Material, das in Arbeit ist“, hat die Maschinenbau-Studentin Sylwia Szymczak festgestellt: „Es fehlt an Platz.“ Ein komplexer Materialfluss und fehlende Routinen bei der Ein- und Auslagerung machen das Arbeiten in dem Bereich unwirtschaftlich. Probleme, für die die 24-jährige Hagenerin im Rahmen ihres Maschinenbaustudiums an der Fachhochschule Südwestfalen, Fachrichtung Fertigungstechnik, innerhalb ihrer Bachelorthesis Lösungen entwickelte.

Sie hatte bereits während eines Praxissemesters einen Einblick in das Unternehmen erhalten. „Das war ein sehr guter Einstieg“, sagt sie. Für ihre Arbeit „Materialflussanalyse und Konzeptentwicklung für die Produktionslogistik“ nahm Sylwia Szymczak die Abläufe im Giebel Kaltwalzwerk dann genauestens unter die Lupe.

Sie schlüsselte Daten aus eineinhalb Jahren detailliert auf und analysierte diese, sprach mit Mitarbeitern und fertigte ein Layout der insgesamt 36 Flächen an, auf denen mehr als 7.000 Coils gelagert werden können. Dabei identifizierte sie Optimierungspotenziale im Materialfluss, der Lagerplatzkennung und in der Kommunikation, über deren Erschließung sich die Produktivität deutlich steigern ließ.

### Das neue Konzept

Mit Hilfe verschiedener methodischer Analyse-Instrumente stellte die Studentin die komplexen Transport-



Zur Aufgabe von Sylwia Szymczak gehörte auch die Umstellung der Coil-Lagerung.

wege dar und ermittelte die Lagerkosten. Sie zeigte weiterhin Stärken und Schwächen in den Arbeits- und Logistikaflüssen auf. Auf dieser Basis entwickelte sie drei Konzepte, mit denen der Materialfluss im Kaltwalzwerk schlanker und wirtschaftlicher werden kann. Eine Grundlage ist die Umstellung auf eine 4-Coil-Regel: „Die Coils werden in Vierer-Reihen gelagert, sodass maximal ein Coil umgelagert werden muss, um an ein anderes zu kommen“, erklärt sie. Zudem entwickelte sie einen vereinfachten Lagerplatzcode, der leicht verständlich und eindeutig anzeigt, wo das Material gelagert ist. In einem weiteren Schritt lassen sich, so Sylwia Szymczak, mit passenden Lagersystemen die Stellflächen effizienter nutzen und einfacher finden. So könne mit überschaubaren Investitionskosten der Lagerbestand optimiert und gleichzeitig für mehr Arbeitssicherheit gesorgt werden.

### Das Ergebnis

Die praxisnahen Ergebnisse überzeugten sowohl Prof. Dr.-Ing. Klaus-Michael Mende, Lehrgebiet Industrial Engineering an der FH SWF, als auch den Be-

triebsleiter Paul Schaab und Dr. Stephan Scharfenorth, Sprecher der Geschäftsfeldleitung des Geschäftsfelds Kaltwalzen der Knauf Interfer Gruppe. Mit der Note „sehr gut“ für die Bachelorthesis startet die junge Betriebsingenieurin ins Berufsleben. Schon in der Schule begeisterte sie sich für Mathe und Physik und suchte eher untypische Herausforderungen. Auch nach Abschluss der Bachelorarbeit ist die Verbindung von Sylwia Szymczak zum Giebel Kaltwalzwerk nicht abgebrochen. Dort warten jetzt die Umsetzung ihrer Ergebnisse und neue Aufgaben auf sie. Ein wesentliches Thema ist die Einführung der Unternehmenssoftware SAP. Berufsbegleitend möchte die 24-Jährige ihren Master in Wirtschaftswissenschaften machen.

Für Prof. Mende ist ihre gelungene Arbeit ein weiteres gutes Beispiel für die hervorragende Kooperation von Wirtschaft und Wissenschaft in der Region. Immer wieder kann er Unternehmen und Studenten zusammenbringen, sodass beide in idealer Weise profitieren.

von links: Paul Schaab (Betriebsleiter), Prof. Dr. Klaus-Michael Mende, Sylwia Szymczak, Dr. Stephan Scharfenorth (Sprecher der Geschäftsfeldleitung des Geschäftsfelds Kaltwalzen der Knauf Interfer Gruppe).



## Öffentlichkeitsarbeit – Information und Dialog

**Ob Pressekonferenz, Statement, Hintergrundbericht oder Interview – der Märkische Arbeitgeberverband informiert und nimmt Stellung zu wirtschafts-, bildungs- und sozialpolitischen Themen. Gleichzeitig möchte er den Menschen in der Region einen realistischen Einblick in die Unternehmen geben, ihre Ziele und Probleme nach außen vermitteln. Die Öffentlichkeitsarbeit des MAV führt und fördert den Dialog zwischen der heimischen Wirtschaft und den im Verbandsgebiet ansässigen Medien. Dabei versteht sie sich als Serviceleister sowohl für die lokalen und überregionalen Print- und Onlinemedien, Hörfunk und Fernsehsender als auch für die Mitgliedsunternehmen. Ebenso ist der Verband mit eigenen Info-Angeboten in Internet und Social Media vertreten. Hier eine Auswahl der Themen, mit denen der MAV im vergangenen Geschäftsjahr zum Teil mehrmals in der Öffentlichkeit vertreten war:**

- 11. Verbandstag und Jubiläum des MAV
- Konjunktur 2018/19
- Tarifpolitik
- 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
- Workshop-Reihe Digital Scouts
- Projekte: „Berufliche Integration von Flüchtlingen mit ergänzender Sprachförderung“ und „Förderung der Ausbildungsfähigkeit“
- Ausbildungsgesellschaft Mittel-Lenne
- Prädikat „Familienfreundliches Unternehmen“
- Verein Technikförderung Südwestfalen
- Kooperation Unternehmen – Fachhochschule

### Konjunkturumfrage 2018/19

Auf traditionell große Resonanz stieß im Januar dieses Jahres das Pressegespräch mit dem MAV-Vorsit-

zenden Horst-Werner Maier-Hunke und Geschäftsführer Josef Schulte zur Konjunkturumfrage, an der sich 137 Mitgliedsunternehmen mit rund 18.000 Beschäftigten beteiligt hatten. Die Metall- und Elektro-Industrie in der Märkischen Region befand sich danach zum Jahreswechsel 2018/19 weiterhin in einer guten Verfassung. Die Beurteilung der aktuellen Geschäftslage lag weiterhin auf einem Rekordniveau. Allerdings zeigten sich angesichts der wachsenden Risiken für das laufende Jahr erste Anzeichen einer Verschlechterung. Sowohl die Einschätzung der Geschäftserwartungen für die kommenden Monate als auch die nachlassende Dynamik bei den Auftrags- eingängen deuten auf eine Abkühlung der Konjunktur hin. Der bevorstehende Brexit, die Probleme in der Eurozone, die drohenden Zölle der USA und wei-



„Aktuelle Geschäftslage gut – Zukunftsaussichten verhalten“, so fasste Verbandsvorsitzender Horst-Werner Maier-Hunke die Ergebnisse der traditionellen Konjunkturumfrage zusammen.

tere Einschränkungen im internationalen Handel sowie hausgemachte Probleme wie Fachkräftemangel, marode Infrastruktur sowie Schwierigkeiten bei Energiewende und Digitalisierung spielen da eine Rolle.

### Flüchtlinge bekommen eine Chance

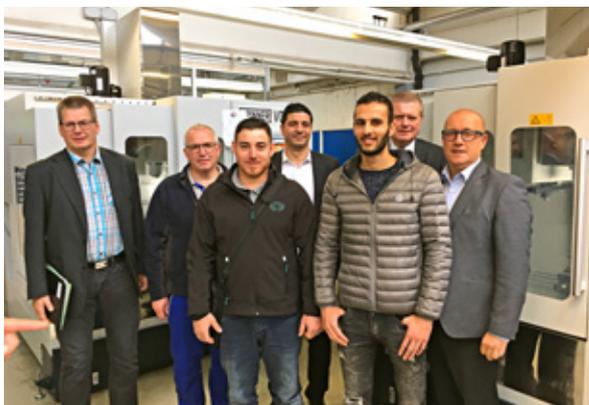
In den Medien positiv gespiegelt wurde auch das fortgesetzte Engagement des MAV zur Eingliederung von Flüchtlingen in den heimischen Arbeits-



Das Projekt zur Förderung der Ausbildungsfähigkeit konnte im September erfolgreich zum Ende gebracht werden.

markt. Die Kombination aus intensivem Sprachkurs, Grundlehrgang in der Metalltechnik und Praktikum in einem Mitgliedsunternehmen hat seit 2016 mit den verschiedenen Projekten zur beruflichen Qualifizierung rund 150 junge geflüchtete Menschen auf die Integration in den heimischen Arbeitsmarkt vorbereitet.

Im September 2018 starteten zwei neue Projekte in der verbandseigenen Ausbildungsgesellschaft Mittel-Lenne. Am Standort Plettenberg begannen elf Flüchtlinge, im Ausbildungszentrum Letmathe 15 mit dem berufsbezogenen Sprachkurs, an den sich die technische Grundausbildung in den Lehrwerkstätten anschloss. Dabei erwarben die jungen Männer erste Kenntnisse und Fertigkeiten in der Metalltechnologie, der maschinellen Zerspanung und der Schweiß- und Löttechnik. Anfang dieses Jahres wechselten die Teilnehmer in ein zweimonatiges Praktikum, um die



Die Kooperationspartner stellten das Projekt in Plettenberg der örtlichen Presse vor.

betriebliche Praxis kennenzulernen. Die Zusammenarbeit des MAV mit den Euro-Schulen MK und dem Jobcenter MK hat sich auch in diesen Projekten wieder bewährt.

### Ausbildungsfähigkeit fördern

Mit einem sehr guten Ergebnis konnte im September das Projekt „Förderung der Ausbildungsfähigkeit“ zum Abschluss gebracht werden, das der MAV im Februar 2018 zum wiederholten Male mit der Ausbildungsgesellschaft Mittel-Lenne in Letmathe initiiert hatte. Ziel war es, Jugendliche mit wenig Chancen auf eine Lehrstelle in einer siebenmonatigen Vorbereitungsphase für eine gewerblich-technische Ausbildung in der Metall- und Elektroindustrie zu qualifizieren.

Neben der Vermittlung von Grundlagen in der Metallbearbeitung und der Steuerung- und Elektrotechnik gehörten eine schulische Unterstützung und eine sozialpädagogische Betreuung zum Programm. In betrieblichen Praktika konnten die Jugendlichen sich anschließend in der Praxis beweisen.

Auf einer Pressekonferenz im September berichteten MAV-Geschäftsführer Josef Schulte und Andreas Weber, Geschäftsführer der Ausbildungsgesellschaft Mittel-Lenne, vom erfolgreichen Abschluss der Maßnahme. Für acht der zwölf Teilnehmer mündete das Projekt im erhofften Ausbildungsplatz.

## Geschichten aus der Region frei Haus

Leicht verständlich, spannend und authentisch – viermal im Jahr liefert MÄRKISCH AKTIV Geschichten über Menschen und Unternehmen aus der Region und interessante Informationen zu Wirtschaftsthemen und aktuellen Trends frei Haus. Das 40-seitige Magazin, vom MAV in Zusammenarbeit mit der Institut der deutschen Wirtschaft Köln Medien GmbH herausgegeben, ermöglicht Einblicke in die leistungsstarken Betriebe der Region, porträtiert engagierte Auszubildende und zeigt gute Beispiele der Nachwuchsförderung auf.

Das Regionale ist eingebettet in eine Mischung von bunten Geschichten zu allgemeinen Wirtschaftsthemen und zu Lifestyle. Dadurch soll gezeigt werden, was die heimische Wirtschaft für die Menschen ganz praktisch bringt und wie hoch die damit verbundene Lebensqualität ist. Selbstverständlich fehlen auch Rätsel mit Geld- und Buchgewinnen nicht.

## Neu im Team

Der Bereich Öffentlichkeitsarbeit und Bildung bekommt zum 1. Juli 2019 einen neuen Leiter. Dr. Andreas Weber tritt die Nachfolge von Josef Schulte an.

Dr. Andreas Weber wechselt von der Messe Westfalenhallen Dortmund GmbH, bei der er fast zwei Jahrzehnte als Leiter Marketing und Unternehmenskommunikation tätig war. In dieser Funktion hat der 53-Jährige bereits mit zahlreichen Fachverbänden zusammengearbeitet.

Seine Ausbildung absolvierte Dr. Weber am Institut für Journalistik der heutigen TU Dortmund, sein Volontariat machte er bei der Westfalenpost in Hagen. Anschließend war er unter anderem als Corporate-Publishing- und Magazinautor tätig. Im Lauf seiner Karriere hat er sich auch in der Ausbildung engagiert, unter anderem als Lehrbeauftragter und wissenschaftlicher Mitarbeiter.

Seiner neuen Aufgabe beim MAV blickt er positiv entgegen: „Ich schätze berufliche Weiterentwicklung und wünsche mir eine neue Herausforderung. Meine langjährige berufliche Erfahrung möchte ich im Interesse der heimischen Wirtschaft einbringen und freue mich darauf, viele interessante Menschen kennenzulernen.“

MÄRKISCH AKTIV richtet sich als Arbeitnehmermagazin vor allem an die Mitarbeiter in den Mitgliedsunternehmen des MAV, will aber darüber hinaus auch Lehrkräfte und Jugendliche auf die interessanten Möglichkeiten und Perspektiven in der Metall- und Elektroindustrie neugierig machen. Über die Bezugsmöglichkeiten informiert die Abteilung Öffentlichkeitsarbeit des MAV.

## Angebot an Mitgliedsfirmen

Die Abteilung Öffentlichkeitsarbeit unterstützt auch die Mitgliedsunternehmen in ihrer externen und internen PR-Arbeit - insbesondere bei der Krisenkommunikation, im Onlinebereich und in den sozialen Medien. Von der Organisation und Begleitung von Presseterminen über das Verfassen von Presstexten bis hin zur Hilfe bei der Konzeption von Mitarbeiterzeitungen oder Infobroschüren steht das Team ihnen zur Seite. Gerne veröffentlicht der MAV auch freie Ausbildungsplätze auf seinen Schülerkanälen auf Facebook, bei Instagram und WhatsApp.

Dr. Weber ist verheiratet und hat zwei Kinder. Der Region ist er auch persönlich verbunden.





## Verbandstag 2018 –

Der 11. Verbandstag des Märkischen Arbeitgeberverbandes bot gleich drei Gründe zum Feiern: das 70-jährige Bestehen des Märkischen Arbeitgeberverbandes nach dem Zweiten Weltkrieg, den 10. Jahrestag des Zusammenschlusses der Arbeitgeberverbände Hagen und Iserlohn und den 80. Geburtstag des Verbandsvorsitzenden Horst-Werner Maier-Hunke. Daneben stand als Gastreferent des Abends der Ressortleiter der ARD-Börsenredaktion und Moderator des ARD-Wirtschaftsmagazins Plusminus, Markus Gürne, im Mittelpunkt, der über die Rolle Europas in einer veränderten Welt referierte.

In seiner Begrüßungsansprache vor rund 250 Gästen stellte Maier-Hunke fest, dass 70 Jahre nach der Neugründung und 10 Jahre nach der Fusion der Arbeitgeberverbände Hagen und Iserlohn der MAV seinen Zielen „größere Durchschlagskraft in der Interessen-





## MAV feiert Doppeljubiläum

vertretung“ und „Verbesserung des Serviceangebots für die Mitgliedsunternehmen“ ein gutes Stück näher gekommen ist. Gleiches gelte für die Wahrnehmung des Verbandes in der Öffentlichkeit, beispielsweise durch eigene Projekte.

Wilfried Neuhaus-Galladé, stellvertr. Vorsitzender des Märkischen Arbeitgeberverbandes, würdigte den runden Geburtstag Maier-Hunkes. „Ich habe persönlich und in der Vorstandsarbeit Horst-Werner Maier-Hunke als einen Menschen kennen gelernt, dessen Naturell sich so beschreiben lässt: Er geht den Dingen auf den Grund, darum schätzt er schlüssige Begründungen. Er vertraut auf die Qualität des eigenen Kopfes, aber er lässt auch andere gelten. Außerdem ist er ein unglaublich guter Zuhörer, der alles prüft und das Gute behält“, sagte Neuhaus-Galladé wörtlich.





## Mit Nachwuchswerbung und Vernetzung gegen den Fachkräftemangel

**Mehr als drei Millionen Fachkräfte aus den Bereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik arbeiten in der M+E-Industrie. Diese Fachkräfte aller Qualifikationsstufen sind wichtig für die Innovationskraft und Wettbewerbsfähigkeit unserer heimischen Unternehmen.**

**Südwestfalen ist von dem fehlenden MINT-Nachwuchs besonders betroffen. Zukünftig wird sich diese Lücke noch deutlich verschärfen, wenn nicht zusätzliche Potenziale erschlossen und mehr junge Menschen für diese Berufe gewonnen werden. Mit einer Vielfalt an Projekten unterstützt unser Verband die mathematisch-naturwissenschaftliche Bildung und informiert über die Wege, in der Berufswelt der Metall- und Elektro-Industrie Fuß zu fassen.**

### Arbeitskreise SCHULEWIRTSCHAFT

Der Arbeitskreis SCHULEWIRTSCHAFT MK besuchte im September 2018 die **Wilhelm Schulte-Wiese Gesenkschmiede GmbH & Co. KG** in Plettenberg. Für seine Kunden aus den Branchen Bahntechnik, Bergbautechnik, Maschinenbau, Nutzfahrzeugindustrie, Landmaschinentechnik sowie dem Sonderfahrzeugbau liefert die Gesenkschmiede einbaufertige Schmiedeteile und Baugruppen. 40 Prozent der Schmiedeteile des 1957 gegründeten Plettenberger Traditionsunternehmens sind für den internationalen Bergbau bestimmt, insbesondere für China, Australien und Amerika. „Rund 3.400 Tonnen Stahl werden jährlich bei uns in Abschnitte zwischen 1 und 125 Kilogramm getrennt“, berichtete der technische Geschäftsführer Cengiz

Tezsoy den Gästen. „Wo extreme Festigkeit gefordert ist, gibt es keine Alternative zum Schmieden.“ Geschäftsführer Philipp-André Klever gab einen Überblick über die Ausbildungsmöglichkeiten bei Schulte-Wiese. Aktuell bildet das Unternehmen unter anderem zum/zur Werkzeugmechaniker/in, Industriekaufmann/-frau und Mechatroniker/in aus. „Den Mechatroniker haben wir ganz neu seit letztem Jahr eingeführt“, sagte Klever. „Daneben haben wir einem jungen Mann die Bachelorarbeit ermöglicht. Wir müssen die Fachkräfte für morgen sichern.“



Einblick in die Produktion: Die Schmiedehämmer entwickeln gewaltige Kräfte.

Digitalisierung und Industrie 4.0 waren im Oktober 2018 Themen einer Betriebserkundung bei der **Altenloh, Brinck & Co GmbH & Co. KG (SPAX) in Gevelsberg**. Insgesamt 25 Teilnehmer aus dem Netzwerk SCHULEWIRTSCHAFT des Märkischen Arbeitgeberverbandes nahmen an dieser Veranstaltung des

Schrauben-Produzenten teil. Ausbildungsleiter Hans-Jürgen Barth und Ausbilder André Mohncke präsentierten die Weiterentwicklung zur Digitalisierung des Betriebes auch im Bereich der Ausbildung. Die Auszubildenden lernen in der firmeneigenen Lehrwerkstatt ihr Handwerk an hochmodernen CNC-gestützten Produktionsanlagen. Die Fachkräfte von morgen müssen bestimmte Schlüsselqualifikationen mitbringen, um auf die Anforderungen der Digitalisierung reagieren zu können. Bei ABC werden die Ausbildungsinhalte entsprechend angepasst. So erfuhren die Teilnehmer, dass bestimmte industrielle Ausbildungsberufe modernisiert wurden und dass Zusatzqualifikationen erforderlich sind. Datensicherheit und Qualitätsmanagement spielen ebenso eine Rolle wie digitale Vernetzung, Systemintegration oder adaptive Fertigungsverfahren.



Die Gäste bei ABC erhielten einen Einblick in die Auswirkungen der Digitalisierung auf die Berufsausbildung.

Auf Verpackungen und Transportsysteme, Gefahrgutbehälter und Routenzüge ist das Familienunternehmen **Paul Müller in Balve** spezialisiert. Vor allem Industrieunternehmen und Automobilhersteller setzen auf die Lösungen, die für jeden Kunden individuell entwickelt werden. Mit der Verarbeitung von Stahl und Kunststoff ist der Betrieb sehr breit aufgestellt. Ein Vorteil im Wettbewerb, der aber auch Probleme mit sich bringt, wie der Arbeitskreis SCHULEWIRTSCHAFT MK des Märkischen Arbeitgeberverbandes bei seinem Besuch im November 2018 erfuhr. Denn das Unternehmen braucht qualifizierte Fachkräfte mit handwerklichen Fähigkeiten, die nicht immer leicht zu bekommen sind. Dennoch sucht das Unternehmen immer wieder nach Lösungen für eine gute Ausbildung und kooperiert beispielsweise mit Partnerbetrieben, um die Lehrinhalte komplett abdecken zu können. Für den Start ins Berufsleben bietet Paul Müller insgesamt zehn Ausbildungsberufe an – ab 2019 ist auch der Zerspanungsmechaniker dabei.



Der AK SCHULEWIRTSCHAFT MK erkundete die Paul Müller Transport u. Verpackungsmittel GmbH.

Rund 60 Lehrer und Ausbilder konnte der MAV zur **Jahresabschlussveranstaltung SCHULEWIRTSCHAFT** in der Erich-Nörrenberg-Straße in Iserlohn begrüßen. Referentin war dieses Mal Professorin Dr. Birgit Eickelmann von der Universität Paderborn. Die Expertin für Schulpädagogik sprach zum aktuellen Thema „Schule und Digitalisierung - Herausforderungen, Befunde und Perspektiven“.

„Die Anforderungen an Schulen und Schulsysteme in der digitalen Gesellschaft haben sich verändert. Der Bildungsauftrag hat sich verändert“, erklärte die Professorin. „Es geht nicht nur darum, die neuen Technologien zu nutzen, sondern um das Lernen mit den neuen Medien.“ Es sei wichtig, dass die Schulen den veränderten Bildungsauftrag aufgreifen. Kindern und Jugendlichen müssten Berufs- und Lebensperspektiven aufgezeigt werden. Daneben sei Bildungsgerechtigkeit wichtig, um eine digitale Spaltung zu vermeiden und die Leistungsspitze richtig zu fördern. „Nicht die technischen Bedingungen sind entscheidend, sondern dass jede Schule ein geeignetes Medienkonzept hat. Dazu gehören auch eine moderne Lernkultur und kompetentes Lehrpersonal“, betonte Prof. Eickelmann die Bedeutung der Pädagogik. Die Technik sei nur ein Mittel, um das Lernen zu unterstützen.

Der Arbeitskreis SCHULEWIRTSCHAFT MK besuchte Ende Januar die **Rötelmann GmbH** in Werdohl. Rötelmann ist mit 90 Mitarbeitern ein expansives, mittelständisches Unternehmen mit einem guten Namen in der Absperr- und Steuertechnik.

„1911 haben wir mit der Produktion von Grubenlampen begonnen“, erzählte Ludwig Kirchhoff-Stewens, geschäftsführender Gesellschafter, den anwesenden Lehrern, Ausbildern und Berufsberatern. Seither habe der



Die Teilnehmer informierten sich in Werdohl über das umfangreiche Ausbildungsangebot der Firma Rötelmann, das neben der Berufsausbildung auch ein duales Studium umfasst.

Bergbau in Deutschland immer mehr abgenommen. Am Standort in Werdohl werden heute Kugelhähne produziert. Diese speziellen Absperrhähne regeln den Durchfluss von Flüssigkeiten in Rohrleitungen. Kundenspezifische Sonderlösungen wie beispielsweise für Teppichfärbemaschinen oder Mähdrescher gehören zum umfangreichen Lieferprogramm.

Neben einem Einblick in die Produktion lernten die Gäste auch das Ausbildungsangebot des Werdohler Unternehmens kennen. Neben einem dualen Studium können junge Leute aktuell eine Ausbildung zur Industriekauffrau/mann, Maschinen- und Anlagenführer/in oder Zerspanungsmechaniker/in machen. „Wir haben auch schon die Fachkraft für Lagerlogistik und den Technischen Produktdesigner/in ausgebildet, die zu den anspruchsvollen Ausbildungen gehören“, sagte der Geschäftsführer, dem besonders die Förderung von jungen Frauen in technischen Ausbildungsberufen am Herzen liegt.

Nicht schlecht staunten die Gäste deshalb, als Lana Kordelidis ihnen von ihrer Ausbildung erzählte. Die junge Frau ist die erste weibliche Auszubildende im Betrieb, die den Beruf der Zerspanungsmechanikerin erlernt. „Ich habe schon früh in der Schule bemerkt, dass das was für mich ist“, erzählte Lana Kordelidis und auch die Zusammenarbeit mit den männlichen Kollegen sei super. „Wir brauchen mehr Frauen in technischen Berufen, mittlerweile haben wir nicht nur einen Fachkräftemangel, sondern sogar einen Arbeitskräftemangel, deshalb möchte ich junge Menschen – insbesondere auch Mädchen – ermutigen, in eine technische Richtung zu gehen“, betonte Ludwig Kirchhoff-Stewens.

Das Netzwerk SCHULEWIRTSCHAFT des MAV erkundete das Hagener Traditionsunternehmen Luhn und Pulvermacher – Dittmann & Neuhaus GmbH (LPDN), das heute zum italienischen SOGEFI-Konzern gehört und sich **SOGEFI HD SUSPENSIONS Germany GmbH** nennt. Hier erfuhren die Teilnehmer, dass Ausbildung bei Sogefi einen hohen Stellenwert hat.

Die Sogefi-Unternehmensgruppe zählt weltweit zu den führenden Unternehmen in der Entwicklung und Herstellung von Motorfilter-, Luftansaug- und Motorkühlsystemen sowie flexiblen Fahrwerkskomponenten. Dazu gehört auch das Hagener Unternehmen, das sich auf die Herstellung von Fahrwerkskomponenten spezialisiert hat.

Mit rund 350 Mitarbeitern in den Werken Hagen und Witten ist der Warmbetrieb einer der bedeutendsten europäischen Hersteller von Blatt-, Stab- und Schraubenfedern für Nutzfahrzeuge, Panzerfahrzeuge und Züge. Die Teilnehmer der Betriebserkundung erfuhren, dass Produkte für die Automobilindustrie, die Bahn und das Militär hergestellt werden. Es werden alle namhaften Automobilhersteller wie beispielsweise Daimler, MAN, DAF, IVECO, aber auch führende Bahnhersteller wie Siemens und Bombardier beliefert.

Das Unternehmen zeichnet sich aus durch Zuverlässigkeit und Treue gegenüber seinen Mitarbeitern. Nicht selten werden Jubiläen zur 45-jährigen Firmenzugehörigkeit gefeiert. „Viele Mitarbeiter werden in den kommenden Jahren ausscheiden“, so Personalleiterin Ulrike Rosch. Das hat zu einer Wiederbelebung der Ausbildungsbereitschaft bei LPDN geführt.



Sogefi Werkleiter Frank Köhler führte die Besucher durch den Betrieb.

Aktuell hat das Unternehmen mehrere vakante Ausbildungsstellen im kaufmännischen und im gewerblich/technischen Bereich zu besetzen. Zum Ausbildungsbeginn am 01. September 2019 werden noch Industriekaufleute, Werkstoffprüfer, Maschinen- u. Anlagenmechaniker, Elektroniker Automatisierung, Instandhaltungsmechaniker, Mechatroniker und Zerspanungsmechaniker gesucht.

### Themenkreis Ausbildung besuchte historische Fabrikanlage Maste-Barendorf

Personalleiter und Ausbilder aus dem Themenkreis Ausbildung besichtigten im September die historische Fabrikanlage Maste-Barendorf in Iserlohn. 1822 entstand hier ein erstes Messingwalzwerk, Jahre später gefolgt von einer Drahtzieherei, einer Eisengießerei und diversen Schmiedewerkstätten.

Museumspädagoge Peter Häusser führte die Gäste durch die Haarnadelfabrik. Hier erfuhren die Besucher, wie aus einer Rolle Draht durch Richten, Entgraten, Bläuen, Umschlagen und Wellen Haar- und Zopfadeln werden. Die im Nadelmuseum ausgestellte Nadelstampf- und Lochmaschine wurde sogar in Iserlohn erfunden. Es gab auch negative Seiten der Messing- und Nadelproduktion: Kinderarbeit und keine Kranken- und Sozialleistungen für die Arbeiterklasse. „Die Arbeitskraft des Menschen war damals nichts wert“, sagte Peter Häusser. Heute sind in Barendorf insgesamt zehn Fachwerkhäuser originalgetreu restauriert. Ein dichtes Jahresprogramm und attraktive Künstlerateliers machen aus dem einstigen Industriestandort einen überregional bekannten Kulturstandort.

Nach dem Einblick in Iserlohns Industriegeschichte ging es weiter zum „Netzwerken“ ins Restaurant „Campus



Personalleiter und Ausbilder gingen in Barendorf auf Tuchfühlung mit der Iserlohner Industriegeschichte.

Garden“. Im Mittelpunkt standen an diesem Abend der Fachkräftemangel und Angebote des MAV, die diesem entgegenwirken. Die Bildungsreferentinnen Annette Tilsner und Sandra Finster freuten sich mit den Gästen über eine gelungene Veranstaltung.

### Technikförderung Südwestfalen e.V.

**Der Märkische Arbeitgeberverband engagiert sich seit der Gründung im Verein Technikförderung Südwestfalen e.V.. Der Verein hat sich zur Aufgabe gemacht, Kinder und Jugendliche für technische Zusammenhänge und Naturwissenschaften zu begeistern. Seine Aktivitäten dienen ausschließlich der Nachwuchswerbung für die heimische Industrie.**

Vor dem Hintergrund des zunehmenden Fachkräftemangels setzt sich MAV-Bildungsreferentin Annette Tilsner, Vorstandsmitglied im Verein, vehement für innovative Aufgabenstellungen in der MINT-Förderung und deren Umsetzung in Schulen, an außerschulischen Lernorten sowie in Unternehmen ein. Dabei arbeitet sie eng mit den regionalen Bildungsakteuren zusammen. Beispielhaft drei Projekte aus dem Berichtsjahr, wie Schüler spielerisch an technische Aufgaben herangeführt werden.

### Take-Off für DIY-Drohnen in Hagen

In den Herbstferien bauten 15 Hagener Schülerinnen und Schüler ab der 9. Klasse eine Woche lang DIY-Drohnen (DIY = do it yourself). Angeleitet wurden die Jugendlichen von Prof. Dirk Berben vom Lehrstuhl für Elektrotechnik der Fachhochschule Südwestfalen sowie dem Team des zdi-Netzwerkes. Voller Taten-



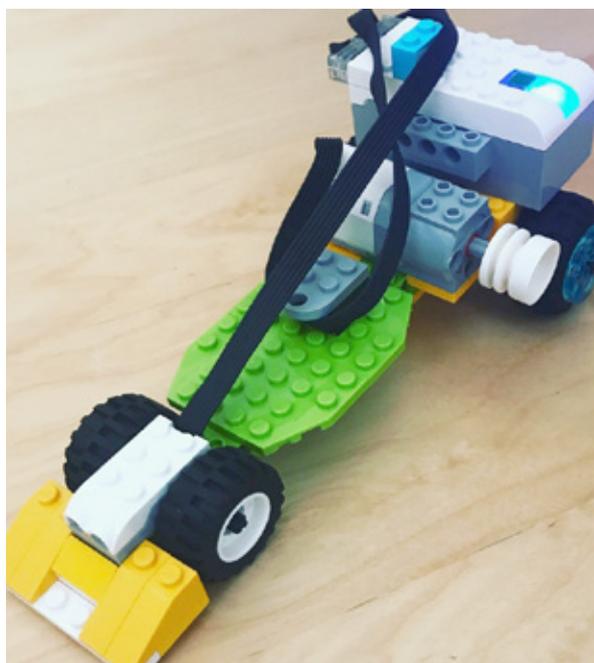
Die Teilnehmer des Drohnenkurses an der Fachhochschule Südwestfalen in Hagen waren begeistert bei der Sache.

drang und Motivation wurden die Drohnen konstruiert und zusammengebaut. Auf einem Hagener Flugplatz erfolgte anschließend der Praxistest: Die Schüler lernten mit Hilfe einer VR-Brille die Luftfahrzeuge zu steuern.

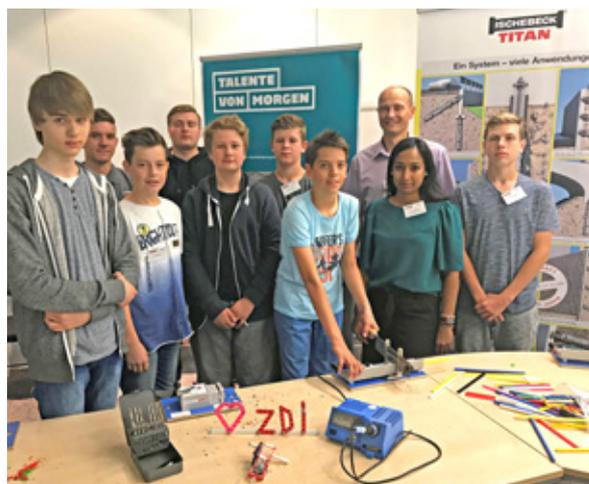
Am Ende des Ferienangebotes stellten die frisch gebackenen Drohnen-Piloten ihr Können in einem Wettfliegen unter Beweis. Der 15-jährige Leandro schaffte den Sieg und durfte als Gewinn seine selbst gebaute Drohne mit nach Hause nehmen.

### Grundschüler programmieren und konstruieren mit LEGO WeDo 2.0

In einem Sommerferien-Angebot forschten und experimentierten Grundschüler ab der 3. Klasse im Freilichtmuseum Hagen. Mit LEGO WeDo wurden die Kleinen spielerisch an die Themen „Informatik und Programmieren“ herangeführt. Die Jungen und Mädchen konstruierten, bauten und programmierten verschiedene Produkte wie z.B. einen Ventilator, eine Forschungssonde oder einen Erdbebensimulator. Mit Hilfe des Erdbebensimulators stellten sie fest, mit welcher Stärke die elektrischen Bauteile zum Rütteln gebracht werden müssen, um die kleinen zuvor gebauten LEGO-Häuser zum Einsturz zu bringen.



Mit viel Spaß bauten Drittklässler den programmierbaren Legoflitzer. Aufgrund der hohen Nachfrage wird dieses Projekt 2019 erneut angeboten.



Neues Mitgliedsunternehmen im Verein Technikförderung Südwestfalen e. V. ist die FRIEDR. ISCHEBECK GmbH aus Ennepetal. Dort konnten Jugendliche in einem Ferienprogramm ihre eigene Kurbelleuchte bauen.

### Bring Licht ins Dunkel

Bei der FRIEDR. ISCHEBECK GmbH hatten Jugendliche in den Sommerferien erstmalig die Möglichkeit, einen Einblick in die tagtägliche Arbeit des Unternehmens zu bekommen: Geotechnik und Schalungssysteme für den Hoch- und Tiefbau. Die Jugendlichen lernten zudem Ausbildungs- und Studiemöglichkeiten im MINT-Bereich (MINT=Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik) kennen.

Mit den Fertigungstechniken Sägen, Fräsen, Bohren, Schrauben und löten bauten sie ihre eigene Kurbelleuchte.

### Technikförderung Südwestfalen e. V.:

Im Berichtsjahr hat der Verein mit seinen kostenlosen Angeboten rund 1.500 Schülerinnen und Schüler erreichen können. Es bestehen insgesamt 47 Schulpartnerschaften im Märkischen Kreis, im Ennepe-Ruhr-Kreis und in Hagen. Ein attraktives und kostenfreies Ausleihangebot wird von Schulen und Mitgliedern gerne angenommen.

Ansprechpartnerin beim MAV: Annette Tilsner, [tilsner@mav-net.de](mailto:tilsner@mav-net.de).

Mehr Informationen zum Verein und seinen Aktivitäten gibt es auch unter:

[www.technikfoerderung.de](http://www.technikfoerderung.de)  
[www.talentevonmorgen.de](http://www.talentevonmorgen.de)

# Neues Technikzentrum in Hagen

**Das Technikzentrum Südwestfalen in Lüdenscheid hat sich bestens etabliert. Seit Mai 2015 erleben dort Schüler und Lehrer hautnah und mit der Unterstützung heimischer Unternehmen, dass Technik, Naturwissenschaften und Co viel Spaß machen können. Getragen wird es vom Verein Technikförderung Südwestfalen e.V. – und der plant angesichts des großen Erfolges, ein weiteres Schülerlabor in Hagen aufzubauen.**

Entstanden ist die Idee im Rahmen der Hagener Zukunftsschmiede. Dort hatten Lehrer in einem Workshop solch einen außerschulischen Lernort angeregt. Gemeinsam mit der Stadt Hagen hat der Verein Technikförderung Südwestfalen die Umsetzung übernommen.



Auch in Hagen soll sich alles ums Tüfteln und Forschen drehen.

Ab dem Schuljahr 2020 sollen im Technikzentrum Hagen in den Elbershallen an der Volme praxisnahe und regional angepasste Technikmodule für Jugendliche entstehen. Hier ist die Hagener Wirtschaft besonders gefordert, denn die Module sollen unter Beteiligung der örtlichen Industriebetriebe ausgearbeitet werden. Ohne ihr Know-how und ihre finanzielle Unterstützung wird das Vorhaben kaum realisierbar sein.

MAV-Bildungsreferentin Annette Tilsner, Vorstandsmitglied des Vereins, ist – neben weiteren Vereins-

kollegen – aktiv in der Mitgliederakquise tätig. In diesem Zusammenhang wird sie die Hagener Wirtschaft in den nächsten Monaten kontaktieren.

Am 3. Juli 2019 findet eine Informationsveranstaltung für Unternehmer in den Elbershallen statt. Ab 16 Uhr werden die Stadt Hagen und Technikförderung Südwestfalen e.V. die Planungen in den zukünftigen Räumen präsentieren. Interessierte sind herzlich eingeladen.

Technikförderung Südwestfalen e.V. hat sich zur Aufgabe gemacht, junge Menschen für Technik und Naturwissenschaften zu begeistern. „Wir wollen erreichen, dass Schülerinnen und Schüler in der Berufsfindungsphase die attraktiven Ausbildungsberufe der Metall- und Elektro-Industrie bereits kennen“, so Annette Tilsner. Der Verein ist Träger der regionalen zdi-Netzwerke technik\_mark und Ennepe-Ruhr sowie des Technikzentrums Südwestfalen. Aktuell konnte er fünf neue Mitgliederfirmen gewinnen: Dörken GmbH & Co. KG (Herdecke), Escha GmbH & Co. KG (Halver), FRIEDR. ISCHEBECK GmbH (Ennepetal), Ossenberg-Schule GmbH & Co. KG (Hemer) und RUD-SCHÖTTLER Umformtechnik & Systemlieferant GmbH (Hagen).

Die individuell gestalteten Projekte, die auf die aktiven Mitglieder maßgeschneidert ausgearbeitet werden, die umfangreichen ausleihbaren mobilen Technikangebote für alle Schulformen und die außerschulischen Lernorte sind überzeugende Argumente für Unternehmer, diesen Verein zu unterstützen.

Ansprechpartnerin beim MAV:

Bildungsreferentin Anette Tilsner

Email: [tilsner@mav-net.de](mailto:tilsner@mav-net.de)

Tel.: 02371/82915

Infos unter [www.technikfoerderung.de](http://www.technikfoerderung.de)

[www.talentevonmorgen.de](http://www.talentevonmorgen.de)

## Investition in ein attraktives Lernumfeld und zeitgerechte Ausbildung

**Digitalisierung und Industrie 4.0, Datensicherheit und 3D-Druck, Recherche in Clouds und Diagnosesysteme – die Ausbildung in den Metall- und Elektroberufen hat die Zeiten des unermüdlichen Feilens längst hinter sich gelassen. Klar, ohne die Grundfertigkeiten und das Gefühl für das Metall geht es nicht. Doch sind in den Unternehmen zunehmend andere Qualifikationen gefragt.**

Das spiegelt sich auch in der Ausbildungsgesellschaft Mittel-Lenne wider. Seit mehr als 90 Jahren steht sie für die erfolgreiche Ausbildung des heimischen Fachkräftenachwuchses. Eine solch lange Geschichte hätte nicht geschrieben werden können, wenn sich die Gesellschaft nicht immer wieder neu aufgestellt, aktuellen Entwicklungen angepasst, Herausforderungen angenommen hätte.

Rund 160 Unternehmen aus der Region setzen auf die ABG und die Kompetenzen ihrer Mitarbeiter. Bis zu 400 Menschen sind zu Spitzenzeiten in den Lehrwerkstätten in Letmathe und Plettenberg anzutreffen - für die überbetriebliche Grundausbildung sowie die Vorbereitung auf Zwischen- und Abschlussprüfungen, für Weiterqualifizierungen und Umschulungen. Das ist Anerkennung und Verpflichtung zugleich.

Sowohl das Team um ABG-Geschäftsführer Andreas Weber als auch der Märkische Arbeitgeberverband als alleiniger Gesellschafter sehen sich in der Verantwortung, eine Ausbildung auf hohem Niveau zu garantieren und dafür die notwendigen Rahmenbedingungen anzubieten. Und dazu gehört auch die Schaffung eines attraktiven Lernumfelds. Mit dem neuen Ausbildungszentrum in Letmathe gelang da 2015 ein großer Wurf. Aber auch in Plettenberg blieb die Zeit nicht stehen.

1976 wurde die Ausbildungsstätte in Böddinghausen errichtet. Zwölf Jahre später wurde sie das erste Mal erweitert, 2002 dann aufgestockt und noch einmal vergrößert. Nach 40 Jahren war es 2012 an der Zeit, den Komplex insgesamt auf den neuesten Stand zu bringen. Bis 2016 investierte die Ausbildungsgesellschaft in Umkleide- und Waschräume, Beleuchtung und Akustikdecken.

Vor zwei Jahren stand eine neue Heizungsanlage an, die mit der energetischen Sanierung von Türen, Fenstern und Dachaufbau verbunden wurde. Fassade und Werkstattdach folgten aktuell. Mit gut 900 000 Euro, von denen der MAV 700 000 Euro übernahm, wurde das Gebäude runderneuert – eine Investition, die die Arbeitsbedingungen verbessert hat und deutliche Energieeinsparungen bringt.

Begleitet wurden die Investitionen in eine attraktive Hülle von einer massiven Aufwertung der inneren Werte. In den vergangenen sieben Jahren flossen rund 2,3 Millionen Euro in die Ausstattung der Ausbildungszentren. Eine stufenweise Aufrüstung des Maschinenparks durch modernste Dreh-, Fräs- und CNC-Maschinen sowie in der Elektrotechnik, gefördert von Bund, Land und Europäischem Sozialfonds, gehörte ebenso dazu wie zuletzt das große Digitalisierungsprojekt, für das das Bundesministerium für Bildung und Forschung 1,25 Millionen Euro bereit stellte und für dessen Umsetzung die Ausbildungsgesellschaft fünf Jahre Zeit hat.

Mit den Fördermitteln werden die Lehrinhalte auf den neuesten Stand gebracht und den neu geordneten Berufsbildern für die Metall- und Elektroberufe angepasst. Industrie-, Zerspanungs- und Werkzeugmechaniker, Elektroniker und Mechatroniker müssen sich seit August 2018 schon in der Ausbildung mit Themen wie Digitalisierung der Arbeit, Datenschutz und Informationssicherheit beschäftigen. „Das muss in die überbetriebliche Ausbildung implementiert werden“, erklärt Weber.



Modernste Drehmaschinen in Plettenberg: Alltag für Ausbilder Ralf Kirsch (rechts) und Azubi Atakan Erciyas.



Vorbereitung auf die Praxis im Betrieb: Die Robotik ist auch für den angehenden Industriemechaniker Gabriel Philipp fester Bestandteil der Ausbildung.

Wie sich das in der Praxis gestaltet, kann man in den Ausbildungsstätten sehen. Neben den Werkbänken stehen in Plettenberg die CNC-Dreh- und Fräsmaschinen der neuesten Generation. Die gute und langjährige Kooperation mit der Firma Spinner hat sich auch hier bewährt.

Nur wenige Schritte weiter wartet der 6-Achs-Roboter auf seinen Einsatz. „Er ist ja zunächst mal dumm wie Brot. Alles, was er kann, muss man programmieren“, erklärt Kevin Griesenbruch, einer der insgesamt 23 Ausbilder: „Man kann ihn fahren wie ein ferngesteuertes Auto.“ Am Roboter werden die Industriemechaniker- und Mechatronik-Azubis das selbstständige Programmieren lernen. Im Sommer, in der berufsschulfreien Zeit, werden die ersten Schulungen stattfinden. Jeweils sechs Teilnehmer werden sich dann eine Woche lang intensiv mit der Robotertechnik auseinandersetzen.

Wie die aussehen kann, erklärt Gabriel Philipp, angehender Industriemechaniker, an der kleinen Anlage in Plettenberg. Der Roboter nimmt einen Zylinder, legt ihn ab, scannt die Farbe. Er holt sich den passenden Kolben, die Feder, setzt beides zusammen, dreht den Deckel darauf, verschraubt. Liegt was auf der Rutsche? Welches Teil ist es? Hat es Macken? „Die Azubis lernen zu programmieren und nachzusteuern. Wir können Fehler einbauen, um das zu trainieren“, erklärt Ausbilder Griesenbruch. Gabriel Philipp freut sich drauf: „Das ist spannend. Ich mache meine Ausbildung bei Julius Klinke in Neuenrade. Dort gibt es auch Roboter. Es gehört zum Beruf dazu.“

Bei den Abschlussprüfungen spielt die Robotik ebenfalls schon eine Rolle – die Auszubildenden in Plettenberg und Letmathe werden darauf vorbereitet.

Praxisnähe zählt auch in der Pneumatik-Ausbildung. In Plettenberg wurden acht neue Stände installiert. An dem Magnetsystem mit Ventilinseln müssen die Industriemechaniker und Mechatroniker nichts mehr schrauben, eine SPS-Steuerung kann integriert werden. „In den Schaltschränken in der Industrie sieht es genauso aus“, sagt Ausbilder Jörg Heitmann.

Für dieses und nächstes Jahr steht die Erneuerung weiterer Maschinen an. Damit kann die Ausbildungsgesellschaft auch zukünftig ihre erfolgreiche Geschichte fort-schreiben.

#### **Ausbildungsgesellschaft Mittel-Lenne in Kürze:**

Jeweils rund 100 Auszubildende des ersten Lehrjahres absolvieren ihre Grundausbildung an den Standorten in Letmathe und Plettenberg. Jeweils weitere 100 kommen zu Fachstufenschulungen in die Ausbildungsstätten, darunter 30 Umschüler aus Maßnahmen der Arbeitsagentur und des Jobcenters.

Die Vermittlungsquote bei den Umschülern zu Mechanikern und Maschinen- und Anlagenführern liegt bei 90 Prozent.

27 Mitarbeiter – elf in Plettenberg, 12 in Letmathe, vier in der Verwaltung – sind bei der ABG beschäftigt. Sie werden konsequent weiter gebildet. Schlanke Hierarchien, kurze Wege zeichnen die Zusammenarbeit aus.



## Märkisches Unternehmerforum –

Das Märkische Unternehmerforum ist eine Plattform für Führungskräfte aus den MAV- Mitgliedsunternehmen. Jährlich bietet es verschiedene Veranstaltungsformate wie Vortragsveranstaltungen, Workshops, Betriebskundungen und Diskussionsrunden an. Teilnehmer nutzen die Gelegenheit, um neue Geschäftskontakte zu knüpfen und Ideen für den betrieblichen Alltag zu sammeln.

Im Berichtszeitraum drehte sich alles um das Thema Digitalisierung / Industrie 4.0. In einem Inhouse-Seminar erläuterte Dr. Ludmila Fusková, Dipl.-Mathematikerin und EDV-Beraterin, wie aus vorhandenen Daten gewinnbringende Informationen für Unternehmer gewonnen werden können. Gerade bei KMU sieht die Referentin viel Potential bei der Einführung von Industrie 4.0. Beispielsweise in der Logistik/Planung, in der Produktion, bei Wartungs- und Reparaturarbeiten, zur Montageerleichterung oder Qualitätskontrolle.

Titel der Jahresabschlussveranstaltung war „Disruption statt Tradition? Wie der Mittelstand den digitalen Wandel erfolgreich gestalten kann“. Prof. Dr. Michael Hüther, Direktor und Mitglied des Präsidiums beim Institut der deut-



## das Führungskräftenetzwerk

schen Wirtschaft, referierte über die Auswirkungen der Digitalisierung auf mittelständische Unternehmen. Die Grenzen zwischen Menschen, Maschinen und Unternehmen verschwänden immer mehr. Alles sei miteinander vernetzt. Heute seien nicht mehr Produktionskosten der entscheidende Erfolgsfaktor, sondern die Vernetzungskosten.

Eine Betriebserkundung der SEISSENSCHMIDT GmbH in Plettenberg zum Thema „Anwendungsbeispiele aus Industrie 4.0“ rundete im März 2019 das Jahresthema ab. General Manager Matthias Praus erklärte den Einsatz der kollaborativen Robotik sowie die interne Vernetzung des Maschinenparks mit seinen weltweit agierenden Schwesterunternehmen.

### Weitere Termine für 2019:

09. Juli 2019

**Inhouse-Veranstaltung mit Prof. André Niedostadek zum Thema: „Rechtliche Aspekte des NEW WORK“**

12. November 2019:

**Jahresabschlussveranstaltung**





## Individualität und Qualität – das Weiterbildungsangebot von agsw

**Arbeitgeber Südwestfalen e.V. (agsw) ist eine gemeinsame Einrichtung der Arbeitgeberverbände in Südwestfalen. In ihrem Auftrag bietet agsw den Mitgliedsunternehmen, aber auch anderen Interessenten Weiterbildungsveranstaltungen und Dienstleistungen rund um die Themen Personal und Organisationsentwicklung an. Im Rahmen der sozialpolitischen Aufgaben der Arbeitgeberverbände engagiert sich agsw zudem in regionalen Initiativen zur Förderung der Beschäftigung und zur Stärkung des heimischen Wirtschaftsstandortes. Die Einrichtung hat zwei Geschäftsstellen in Hagen und Iserlohn. Sie ist seit 2005 als Weiterbildungsanbieter nach DIN EN ISO 9001:2015 zertifiziert und arbeitet in zahlreichen Netzwerken des regionalen Arbeits- und Weiterbildungsmarktes.**

Die fortschreitende Digitalisierung der Arbeitsbedingungen sowie der Fachkräftemangel verlangen von den heimischen Unternehmen und ihren Arbeitnehmern Flexibilität und Offenheit für fachliche, aber auch für persönliche Weiterbildung. Im Mittelpunkt der Arbeit von agsw steht deshalb die Lernfähigkeit des Einzelnen genauso wie die der Organisation: Sie ist essentiell - sowohl Voraussetzung für als auch Ergebnis von Lernprozessen. agsw verfügt über Know-how und Kompetenzen zu Fragen der Personal- und Organisationsentwicklung. Dieses nötige Wissen steht Unternehmen und Privatpersonen in Form von Seminaren und Vorträgen, Inhouse-Schulungen, Workshops und individuellen Beratungen zur Verfügung.

agsw bietet offene Seminare in der Region (ganz- und halbtags) zu den Themen

- Recht & Personal
- Führung & Zusammenarbeit
- Soft Skills & Kompetenzen am Arbeitsplatz

agsw unterstützt weiterhin kleine und mittelständische Betriebe durch

- Qualifizierte Referenten mit Erfahrung in der Zusammenarbeit mit KMU
- Passgenaue Angebote für individuelle Fragestellungen der Unternehmen

agsw berät ausserdem rund um den Bildungsscheck NRW zu Weiterbildungsmöglichkeiten und stellt die Fördergutscheine aus. Das bedeutet:

- Betriebliche und individuelle Weiterbildung kann mit 50 Prozent der Kosten (max. 500 Euro/Gutschein) gefördert werden
- Anträge können von Unternehmen und beschäftigten Privatpersonen gestellt werden
- Bildungsschecks werden zeitnah von agsw ausgestellt

agsw versteht sich als Dienstleister für Unternehmen. Sie können sich mit allen Fragen rund um das Thema Weiterbildung wenden an:

Uta Kressin – [u.kressin@agsw.de](mailto:u.kressin@agsw.de) –  
02371/8291-957 & 02331/9221-21

Roman Kehr – [r.kehr@agsw.de](mailto:r.kehr@agsw.de) –  
02371/8291-958

## Erfolgsgeschichte Serafini – Weiterbildung schafft Unternehmenskultur

Von den erfolgreichen Inhouse-Schulungen und maßgeschneiderten Seminaren kann auch Manuela Knäpper, Personalleiterin bei der Paul Serafini GmbH & Co. KG, berichten. Das Iserlohner Unternehmen produziert kreative Einrichtungslösungen aus Metall für Geschäftsräume - vom kleinen Ladenlokal bis zur individuellen Großkunden-Lösung, vom repräsentativen Empfangsbereich bis zum funktionellen Backoffice. Abgestimmt auf die spezifischen Bedürfnisse der unterschiedlichsten Branchen ist alles dabei. Mit 115 Mitarbeitern, davon 19 Auszubildende, spielt Weiterbildung im Hause Serafini eine entscheidende Rolle.



Die Seminare von agsw sind häufig interaktiv angelegt und durch einen begrenzten Teilnehmerkreis gekennzeichnet.

### Das Plus von agsw – räumliche Nähe und Kosten

2018 veranstaltete Serafini mit agsw zwei Inhouse-schulungen. Im Februar zum Thema Projektmanagement und im Mai ein Führungsseminar für den Vertrieb. Serafini führt regelmäßig Mitarbeiterumfragen zur Weiterbildung durch. „Die fielen bei agsw durchweg positiv aus“, sagt Manuela Knäpper erfreut. Sie sieht weitere positive Aspekte in der Zusammenarbeit: „Die räumliche Nähe ist von Vorteil und unsere Mitarbeiter müssen nicht nach Düsseldorf oder noch weiter fahren, um geschult zu werden.“

„Auch Kosten spielen eine große Rolle“, sagt die Personalleiterin weiter. Bei agsw stimme das Kosten- und Leistungsverhältnis, was gerade für mittelständische Familienunternehmen wichtig sei. Sehr gut sei auch, dass in der Regel der Bildungsscheck eingesetzt werden könne.



agsw verfügt über einen Pool von qualifizierten Referentinnen und Referenten mit KMU-Erfahrung.

### Passgenaue Seminare

Die Inhousetrainings finden in kleinen Gruppen statt und sind auf das Unternehmen zugeschnitten. „agsw hat die Seminare passgenau gemacht. Wir haben die Fragestellung geboten und agsw hat uns die Lösung geliefert“, erzählt Manuela Knäpper begeistert. „In kleinen Gruppen kann man mehr Fragen stellen und das Wissen kommt direkt zu uns ins Unternehmen. Das ist einfach toll.“

Inhouse-Schulungen sorgen außerdem dafür, dass alle den gleichen Wissensstand haben. Das sei sehr wichtig. Auch die Wertschätzung für Weiterbildungen ist unter den Mitarbeitern bei Serafini sehr groß. Die Schulungen stärken den Zusammenhalt sowie die Bindung ans Unternehmen. Und das ist laut Knäpper auch so gewollt: „Das ist unsere gelebte Unternehmenskultur, man arbeitet miteinander. Wir legen großen Wert auf Umgangsformen und einen einheitlichen Führungsstil, auch dieser wird erfolgreich in Form von agsw-Seminaren vermittelt.“ Manuela Knäpper ist sich sicher, dass auch in Zukunft noch viele Seminare mit agsw geplant und realisiert werden.



Manuela Knäpper (rechts) im Gespräch über Seminarformate und Umsetzungserfolge mit Uta Kressin.

## Özgür Gökce wird neuer Geschäftsführer des Märkischen Arbeitgeberverbandes



Özgür Gökce, Geschäftsführer der ESO Education Group für den Raum Südwestfalen/Ruhrgebiet, wird zum 1. August die Geschäftsführung des Märkischen Arbeitgeberverbandes e. V. übernehmen. Er tritt die Nachfolge von Josef Schulte an, der Ende des Jahres in den Ruhestand wechselt.

Gökce ist 43 Jahre alt und hat an der Ruhruniversität Bochum Wirtschaftswissenschaften und Erziehungswissen-

schaften studiert. Nach dem Studium war er zunächst Bildungskordinator für die Arbeiterwohlfahrt im mittleren Ruhrgebiet, bevor er 2005 zur ESO Education Group wechselte.

Seit 2012 ist er bei der ESO Education Group als Geschäftsführer für den Raum Südwestfalen tätig und verantwortet hier die Geschäftsfelder und Marken Euro-Schulen Westfalen, Euro-Akademie sowie Privates Aufbaugymnasium Iserlohn.

Der Vorsitzende des MAV, Horst-Werner Maier-Hunke, ist davon überzeugt, dass der Verband mit Verpflichtung von Gökce einen guten Griff getan hat: „In seiner Tätigkeit für die ESO Education Group hat er bewiesen, dass er ein ausgezeichneter Netzwerker ist, dem die Kooperation mit den örtlichen Wirtschaftsorganisationen, der Arbeitsverwaltung, der Kommunalpolitik und den anderen Bildungsträgern in unserer Region am Herzen liegt. Genauso wichtig wird aber die Netzwerkarbeit nach innen zu unseren Mitgliedsunternehmen sein. Ich freue mich, dass wir zusammen mit Herrn Gökce die bedeutenden Zukunftsthemen für unseren Verband und unsere Mitglieder wie Fachkräftemangel, berufliche Bildung und Digitalisierung weiter angehen können.“

## MAV ist Bildungspartner des MediaCampus

Der Märkische Arbeitgeberverband unterstützt als Bildungspartner den MediaCampus des Iserlohner Kreisanzeigers (IKZ-AV). Bei dem medienpädagogischen Projekt beschäftigen sich Schülerinnen und Schüler intensiv mit der Zeitung. Für MAV-Geschäftsführer Josef Schulte reiht sich das Engagement nahtlos in den Strauß von Aktionen des Verbands entlang der Bildungskette ein, mit denen in Kindergärten und Schulen das Interesse an Technik, Mathematik und Naturwissenschaften gefördert und bei der Berufsorientierung geholfen wird. „Die reine MINT-Förderung reicht aber nicht aus“, erklärt Schulte. Wichtiger denn je sei die Förderung der Les- und Schreibkompetenz sowie der Allgemeinbildung. Dabei und bei der Bildung einer eigenen Meinung komme der Tageszeitung eine zentrale Bedeutung zu. Außerdem sei die regionale Wirtschaftsberichterstattung im



Die gute Zusammenarbeit besiegelten Andreas Kohring (IKZ-AV), Josef Schulte, André Löckenhoff (IKZ) und MAV-Bildungsreferentin Sandra Finster mit einem Händedruck.

Wettbewerb um die Nachwuchskräfte hilfreich, wenn beispielsweise über das große Potenzial von heimischen Unternehmen berichtet werde.



Auf der Abschlussveranstaltung im April erhielten die Teilnehmer ihre Zertifikate als Digital-Scouts.

### **MAV beteiligt sich an Workshops zur Unternehmens-Digitalisierung**

Die Workshop-Reihe „Digital Scouts – Wege zur Digitalisierung für KMU“ richtet sich an Arbeitgeber aus Hagen, dem Ennepe-Ruhr-Kreis und dem Märkischen Kreis, die die Digitalisierung für ihr Unternehmen initiieren und gestalten wollen. Digitale Kompetenzen sind gerade für kleine und mittlere Unternehmen ein entscheidender Wettbewerbsfaktor. Die Spanne der Einsatzmöglichkeiten reicht von der Erfassung der Arbeitszeiten über eine effiziente Materialwirtschaft und neue Geschäftsmodelle bis hin zur Standardisierung von Arbeitsprozessen. Die Teilnehmer konnten durch Praxisübungen und Betriebsbesichtigungen Fach- und Methodenwissen erwerben, mit dem sie die Digitalisierung in ihrem Unternehmen anstoßen können.

Im April endete die Veranstaltungsreihe. Die Teilnehmer waren dankbar für die Unterstützungsleistung auf dem Weg zur Einführung der Digitalisierung im eigenen Unternehmen.

Die Workshop-Reihe ist eine Gemeinschaftsinitiative des Märkischen Arbeitgeberverbandes, der agentur mark, der SIHK zu Hagen, der Gesellschaft für Wirtschafts- und Strukturförderung, der EN Agentur, der HAGEN Agentur, der Arbeitsagentur Hagen und der Arbeitsagentur Iserlohn in Kooperation mit dem Mittelstand 4.0 Kompetenzzentrum Siegen und dem Mittelstand 4.0 Kompetenzzentrum eStandards. Sie fand statt mit finanzieller Unterstützung des Landes NRW sowie des Europäischen Sozialfonds und wird gefördert vom Bundesministerium für Wirtschaft und Energie. Eine Fortführung der Veranstaltungsreihe ist für den Herbst 2019 geplant.

### **zdi-Netzwerke mit Qualitätssiegel ausgezeichnet**

Die zdi-Netzwerke technik\_mark und Ennepe-Ruhr erhielten das Qualitätssiegel 2018 für eine erfolgreiche MINT-Förderung. Klaus Kaiser, Parlamentarischer Staatssekretär im Ministerium für Kultur und Wissenschaft, überreichte das Siegel an Annette Tilsner und Thorsten Holzhäuser, Vorstandsmitglieder des Trägervereins Technikförderung Südwestfalen. „Erfolgreiche MINT-Förderung vom Kindergarten bis zum Abitur kann nur gemeinsam gelingen“, lobte Kaiser. Ideen und Impulse, die in den Regionen entstehen, und Akteure, die in Netzwerken regional zusammen arbeiten, würden



Klaus Kaiser (links) überreichte das Qualitätssiegel an Annette Tilsner und Thorsten Holzhäuser.

Chancen für eine erfolgreiche Nachwuchsförderung schaffen.



### Zertifikate für familienfreundliche Unternehmen

Flexible Arbeitszeiten, Teilzeitberufsausbildung oder Home Office-Lösungen, betriebsnahe Kitas, Kinderferienbetreuung oder psychosoziale Beratungsangebote: Immer mehr Unternehmen bemühen sich um eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Für diese Anstrengungen vergibt seit 2014 das Kompetenzzentrum Frau & Beruf der agentur mark in Kooperation mit dem Märkischen Arbeitgeberverband, der SIHK und der Wirtschaftsförderung EN-Kreis sowie weiteren Part-

nern das „Prädikat Familienfreundliches Unternehmen“. 2018 waren unter den Betrieben, die in Hagen erstmals die Zertifikate entgegennehmen konnten, auch fünf MAV-Mitgliedsunternehmen: Durable Hunke & Jochheim (Iserlohn), Gloria Haus- und Gartengeräte (Witten), Paul Müller Transport und Verpackungsmittel (Balve), Püschel Elektrotechnik (Wetter) und Wilhelm Alte (Plettenberg). Die KB Schmiedetechnik (Hagen) und die Firma Schniewindt (Neuenrade) wurden zum zweiten Mal re-zertifiziert.

### 10 Jahre Ausbildungsmesse Ennepe-Ruhr

Im Jahr 2018 war es soweit. Die Ausbildungsmesse des Ennepe-Ruhr-Kreises konnte ihr 10-jähriges Bestehen feiern. Seit 2009 präsentieren sich jährlich rund 130 Unternehmen des EN-Kreises in den Hallen des VER-Bus-Depots in Ennepetal den Schülerinnen und Schülern der örtlichen Schulen.

Unternehmen und Organisationen, die bereits seit der ersten Messe teilnehmen, erhielten eine besondere Auszeichnung in Form einer Plakette. So auch der Märkische Arbeitgeberverband, der die Ausbildungsmesse von Anfang an mitgestaltet hat und selbstverständlich auch als Aussteller mit seinem InfoTruck die Messe jährlich bereichert.

### MAV und SIHK fordern aktive Flächenpolitik für die Region

Im Rahmen der Diskussionen zum neuen Regionalplan Ruhr forderten die Südwestfälische Industrie- und Handelskammer zu Hagen (SIHK) und der Märkische Arbeitgeberverband (MAV) gemeinsam eine aktive Flächenpolitik auch für den Ennepe-Ruhr-Kreis. Neue Ansiedlungsbereiche für Industrie und Gewerbe sollten aus Sicht der beiden Wirtschaftsinstitutionen seitens der Politik nicht ausgeschlossen werden. Eine starke Wirtschaft mit zukunftssicheren Arbeitsplätzen sei Basis für das Zusammenleben in der Region. Sie sichere

Einkommen und Beschäftigung und mache über die Steuereinnahmen zahlreiche soziale und kulturelle Projekte erst möglich.

Aufgrund der Topographie und den zahlreichen schützenswerten Naturräumen gebe es im Ennepe-Ruhr-Kreis keine „einfachen“ Flächen mehr. Dennoch sei es für die Zukunftssicherung der Unternehmen dringend erforderlich, neben der schnellen Wiedernutzung von Brachflächen und der Neuordnung vorhandener Gebiete auch eine Neuausweisung von Industrie- und Gewerbegebieten vorzunehmen und Flächenoptionen im Regionalplan Ruhr zu sichern.

## **Geschäftsführer**

Josef Schulte

## **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:** Josef Schulte

**Redaktion:** Josef Schulte, Annette Tilsner,  
Hildegard Goor-Schotten,  
Sandra Finster

**Fotos:** IIW Medien GmbH; HiGo; MAV;  
METALL NRW; Torsten Lehmann/  
IKZ, agentur mark; GRUNDFOS;  
Deutz, Risse + Wilke, Rötelmann  
GmbH, dormakaba Deutschland  
GmbH, Campus Symposium, Agen-  
tur für Arbeit Iserlohn, Fachhoch-  
schule Südwestfalen, Schniewindt  
GmbH & Co. KG; www.lenzen.de,  
Nougrigat, Roth, zdi.nrw, agsw,  
zdi Zentrum technik\_mark

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

**Druck:** Stolzenberg Druck GmbH & Co. KG,  
Iserlohn  
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)