

Standpunkte

Das Magazin von **NORDMETALL**

Nr. 1 / April 2020 / 38. Jahrgang

www.meinArbeitgeberverband.de



Lena Ströbele, NORDMETALL-Verhandlungsführerin

Krisenmodus

NORDMETALL schnürt
Tarifpaket für Corona-Zeiten

Termin beim Chef:

Michael Schulz von Raytheon Anschütz

Plus: Wie geht
Employer Branding?



Dr. Nico Fickinger,
Hauptgeschäftsführer
NORDMETALL

Liebe Leserinnen und Leser,

jede Krise ist eine Chance, sagt der Volksmund. Die Corona-Krise kommt plötzlich, sie hat schwerste Folgen für die Gesundheit betroffener Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, für Produktionsabläufe, Logistikketten und die Auftragslage vieler NORDMETALL-Mitgliedsunternehmen. Das haben Sie uns in einer Blitzumfrage bestätigt, deren Ergebnis Sie in diesem Heft nachlesen können.

Gleichwohl birgt selbst diese schwere Krise Chancen: für die Stärkung des Zusammenhalts in den Belegschaften, für die Entwicklung digitaler Strukturen und Arbeitsprozesse. NORDMETALL nutzt diese Chancen: Unsere Mitarbeiter stehen Ihnen – zum größten Teil aus dem Homeoffice – weiter zur Verfügung; präsenzpflichtige Arbeits- oder Tarifrechtler sowie die Hauptgeschäftsführung arbeiten abwechselnd in separaten Teams in der Hauptgeschäftsstelle, um das Ansteckungsrisiko zu senken. Alle Veranstaltungen und Sitzungen verlegen wir soweit irgend möglich ins Netz, weshalb Sie in diesem Heft auch keine Terminseite finden – wohl aber noch Berichte über Veranstaltungen aus der Vor-Corona-Zeit, deren Bilder inzwischen wie aus einer anderen Welt anmuten. Über die ständig aktualisierten Telefon- und Videokonferenzen halten wir Sie elektronisch auf dem Laufenden. Zum Beispiel in unserem rundum erneuerten Internetauftritt: Unter www.meinarbeitgeberverband.de finden Sie die frisch aufbereiteten Angebote von NORDMETALL und AGV NORD unter einem virtuellen Dach.

Jede Krise ist eine Chance

Vor allem aber haben wir seit Jahresbeginn unsere Kernaufgabe, die Gestaltung der Tarifpartnerschaft, in noch nie dagewesener Weise bewältigt: In nur wenigen Wochen und ohne großes öffentliches Aufsehen konnten wir eine Tarifeinigung mit der IG Metall aushandeln, die bis zum Jahresende keine Lohnsteigerungen vorsieht. Modelle zur Erleichterung der Kindererziehung in Zeiten geschlossener Bildungseinrichtungen und zum Härtefallausgleich bei Verdienstausschlag durch Kurzarbeit konnten für Betriebe und Beschäftigte gleichermaßen fair gestaltet werden. So haben wir die Chance genutzt, der M+E-Industrie in der Krise neue Belastungen zu ersparen und etwas Luft für die Zukunft zu verschaffen.

Ihr Nico Fickinger

Der Jet von morgen

Seine Form erinnert an die Stealth-Bomber der US-Luftwaffe, aber der Eindruck täuscht: Der neue Airbus-Jet „Maveric“ soll keine Bomben befördern, sondern Passagiere – und das mit einer Kerosin-Ersparnis von rund 20 Prozent. Kein Wunder also, dass das „Nurflügler“-Modell auf der Luftfahrtmesse in Singapur für großen Andrang sorgte. Offen ist noch, wie viele Sitzplätze der „Maveric“ hätte, wenn er tatsächlich als großer Jet gebaut würde. Nach Angaben eines Airbus-Sprechers dürfte er in der Größenordnung der A320-Klasse liegen, also bei mehr als 100 Passagieren. [CvF](#)

Foto: Airbus/dreamstime.com, Rendering: Fiktion

Titel

Tarifrunde in Krisenzeiten

Kurz und kompakt: Die neunmonatige Fortschreibung des Tarifvertrags erlaubt Existenzsicherung während der Corona-Pandemie. **S. 6**



Plus Employer Branding

Arbeitgeberimage als Kapital

Was NORDMETALL- und AGV NORD-Mitgliedsunternehmen tun, um für bewährte und potenzielle Mitarbeiter attraktiv zu sein. **S. 12**



Fotos: Shutterstock solarseven / Robuns, Christian Augustin

Termin beim Chef

Digitaler Revolutionär

Michael Schulz führt Raytheon Anschutz in Kiel **S. 42**



Thema Stiftung

Demokratiekompetenz

Der Geist der Demokratie im Unternehmensalltag wird Stiftungsthema **S. 28**



Verband

Brüssel-Reise:

Im NORDVERBUND Europa entdecken **20**

Wir für Sie

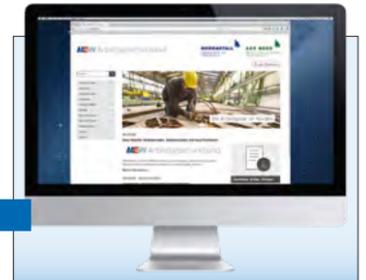
Folge 28: Unsere Frau in Kiel – Ariane Witt **32**

Mehrwert Verband

Folge 61: Neue Website, neuer Instagram-Account **33**

Tarif Update

Rechtssichere Nachtzuschläge **50**



Thema

Reportage

Bremer Behausungen für das Weltall **16**

Integration

Wie Flüchtlinge in M+E-Unternehmen gut ankommen **22**

Fachgespräch

Mecklenburg-Vorpommerns Finanzminister Reinhard Meyer **38**



Rubriken

Grafik des Monats

11

Made in Northern Germany – DESMA Schuhmaschinen **26**

Menschen und Meldungen **30**

INSM – Aus der Hauptstadt **34**

Cartoon / Wirtschaftszitat **35**

Panorama – Imposante Hochzeitsreise **36**

Treffpunkt Nord **46**

Kontakt zu NORDMETALL **51**

Mein Standpunkt – Postpandemisches Zeitalter **52**

Personenregister / Impressum **53**

Kurz vor Schluss / Wagner liest **54**

„Ich lese Standpunkte“ – Prof. Thomas Albert **55**

Fotos: Chrisitan Augustin, Michael Bahlo / IW Medien GmbH



Führung in Krisenzeiten

Lena Ströbele, NORDMETALL-Verhandlungsführerin, hat die Sache der Arbeitgeber in der Tarifrunde 2020 energisch vorangetrieben, trotz Corona-Krise, und wenn es sein musste, zwischen Deich und Werkstor.

Bremen-Lemwerder Anfang März, ein kühler, immerhin regenfreier Mittag, wenige Wochen vor dem virusbedingten Versammlungsverbot: Die IG Metall hat einige Kollegen vor der Fr. Lürssen-Werft zusammengelockt. Quasi als Untermauerung der im Februar gestarteten Tarifgespräche in der M+E-Industrie werden mit Wünschen beschriftete Zettel in einen Karton geworfen. Das Zukunftspaket aus Pappe überreicht die Weser-Gewerkschaftschefin Dr. Ute Buggeln mit freundlichen Worten an Lena Ströbele.

Die NORDMETALL-Verhandlungsführerin und Fr. Lürssen-Geschäftsführerin nimmt das Mikrofon und antwortet: Ja, zusammen weiterdenken, um ein Zukunftspaket zu schnüren, das sei das Gebot der Stunde in der Metall- und Elektroindustrie. Digitalisierung und Transformation, Strukturwandel und Flexibilisierung, Kostenexplosion und Corona-Krise, diese Zusammenballung an Herausforderungen mache eine andere Art des Umgangs mit neuen Zielen nötig. Die Standortsicherung brauche den Arbeitsplatzertrockner, aber eben auch den Stopp starker Arbeitskostensteigerungen, sagt sie

DIE M+E ARBEITGEBER
ZUSAMMEN WEITER DENKEN
 weiterdenker.me #weiterdenker

mit zugewandter Gelassenheit und dankt für die Aufmerksamkeit. Kräftiger Beifall, durchsetzt vom Trillerpfeifenkonzert, das hier schon der Bremer IG Metall-Chefin als zustimmendes Signal entgegenschlug. Die Szenerie illustriert den Stilwechsel, der diese in vielerlei Hinsicht andere Tarifrunde kennzeichnet: Schon vor der Verschärfung der Virusepidemie keine großen Aufmärsche, keine in Prozente gegossene Forderung, kein vorwurfsvoller Grundton vonseiten der Gewerkschaft. Dafür vorsichtiges Aufeinander-Zugehen, ein offener Dialog um Problemlagen, ein echter Austausch von Argumenten. Hamburg, Ende März: Keine drei Wochen und zwei Verhandlungsrunden später ist in der NORDMETALL-Zentrale am Kapstadtring und bei der IG Metall in der Kurt-Schumacher-Allee klar: Die Lage ist ernst, die M+E-Industrie steht angesichts des „Lockdown“ im Zuge der Corona-Krise vor einer der größten Herausforderungen ihrer Geschichte. Während der dritten, jetzt per Videokonferenz geführten Verhandlungsrunde sind sich beide Seiten rasch einig, dass Existenzsicherung der Unternehmen und Beschäftigungssicherung ihrer Mitarbeiter nun eine Seite der Medaille ausmachen. Über soziale Sicherungsmaßnahmen für diejenigen, die in Kurzarbeit gehen oder wegen geschlossener Schulen und Kitas daheim ihre Kinder betreuen, wird nicht lange gerungen. Die im Norden seit Langem

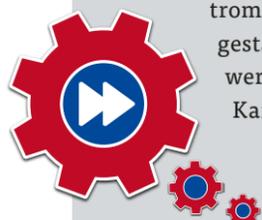
schwelende Debatte zum Umgang mit Arbeitszeitkonten wird zunächst zurückgestellt und separat vom Tarifvertrag verhandelt. Im Einzelnen sieht die bis zum 31. Dezember geltende Vereinbarung vor:

- Ein Solidaritarifvertrag 2020 wird abgeschlossen, nach dem es keine tabellenwirksame Tarifentgeltserhöhung bis zum 31. Dezember geben wird.
- Es gibt keinen verpflichtenden Zuschuss zum Kurzarbeitergeld, stattdessen einen „Finanzierungsbetrag“, also einen betrieblichen „Solidartopf“. Dessen Höhe berechnet sich nach der Zahl der tariflichen Vollzeitbeschäftigten am 01. April 2020 (Teilzeit entsprechend anteilig), multipliziert mit 350 Euro. Dieser Finanzierungsbetrag dient zur Minderung sozialer Härten bei hoher Kurzarbeitsbetroffenheit der Beschäftigten. Die Auszahlungsmodalitäten werden durch freiwillige Betriebsvereinbarung geregelt. Wenn eine solche Vereinbarung schon Zuschüsse zum Kurzarbeitergeld gewährt, kann der Finanzierungsbetrag angerechnet werden. Ein eventueller Restbetrag ist zum 01. Dezember 2020 zu gleichen Teilen an die tariflichen Vollzeitbeschäftigten (Teilzeit anteilig) auszuzahlen und zwar mit derselben Abrechnung, mit der auch die betriebliche Sonderzahlung ausbezahlt wird. Dieser „Restbetrag“ kann entsprechend der Rege-

NORDMETALLs norddeutsche Medienpräsenz zu Jahresbeginn (v.l.n.r.): Vizepräsident Folkmar Ukena im Gespräch mit der Oldenburger Nordwest-Zeitung, Lena Ströbele mit dem Bremer Weser Report, Vizepräsident Robert Focke mit den Kieler Nachrichten.



Foto: Ibrahim Ot



lungen aus dem T-ZUG (B) aus dem Tarifvertrag 2018 aber auch differenziert werden.

- Angesichts der Engpässe in der Kinderbetreuung durch die Schließung von Schulen und Kitas können nun auch Erziehende mit Kindern von der Vollendung des 9. bis zur Vollendung des 12. Lebensjahres (bisher nur bis zum 8. Lebensjahr) die Freistellungstage statt des T-ZUG (A) erhalten. In Ergänzung zu § 11 der jeweiligen Manteltarifverträge werden bei einer Betreuung von Kindern bis zur Vollendung des 12. Lebensjahres weitere fünf bezahlte Freistellungstage gewährt (bei einer 5-Tage-Woche). Allerdings müssen vorher vom Beschäftigten
 - staatliche Freistellungszeiten zur Kinderbetreuung,
 - Resturlaubsansprüche aus 2019,
 - Plussalden auf Arbeitszeitkonten,
 - Negativstunden auf Arbeitszeitkonten bis zu 21 Stunden sowie die
 - Freistellungstage statt des T-ZUG (A) in Anspruch genommen werden.
- Der Solidartarifvertrag eröffnet den Betriebsparteien die Möglichkeit, verpflichtend festzulegen, dass bisher anspruchsberechtigte Beschäftigte den T-ZUG (A) zwingend in Freistellungstage umwandeln müssen. Bei bisher nicht berechtigten Beschäftigten kann die

Inanspruchnahme von sechs Tagen statt des T-ZUG (A) festgelegt werden. Werden Beschäftigte unbezahlt freigestellt, so können deren Entgeltverluste durch eine zeitanteilige vorzeitige Auszahlung der zusätzlichen Urlaubsgütung und/oder der betrieblichen Sonderzahlung kompensiert werden.

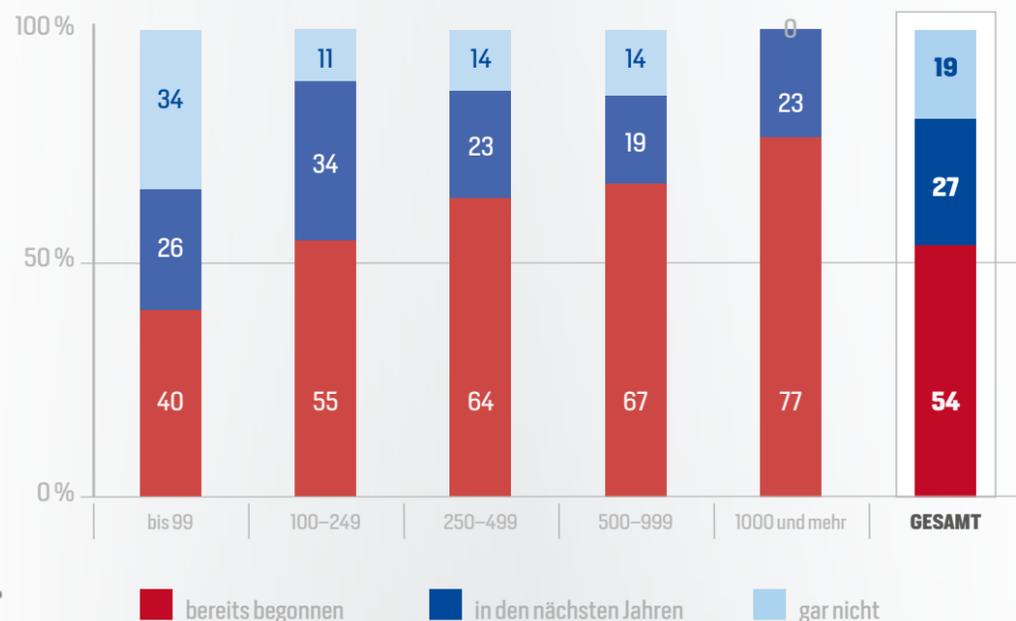
- Der „Tarifvertrag Zukunft in Arbeit“, erstmals abgeschlossen 2010, wird bis zum 31. Dezember 2020 wieder in Kraft gesetzt, mit folgenden Regelungen:
- Vor der Einführung der erleichterten Kurzarbeit sollen zunächst verlängerte Vollzeiten (mehr als 35- bzw. 38-Std./Woche) abgebaut, Arbeitszeitkonten (über die derzeit auf Tarifebene noch verhandelt wird) genutzt und Versetzungen geprüft werden.
- Mit einer erleichterten Kurzarbeit können die Remanenzkosten bereits ab dem ersten Tag gesenkt werden: Durch freiwillige Betriebsvereinbarung kann festgelegt werden, dass anstelle einer Auszahlung der zusätzlichen Urlaubsgütung bzw. der betrieblichen Sonderzahlung das monatliche Arbeitsentgelt in Raten erhöht wird. Damit ist auch eine Beschäftigungssicherung zugunsten der Mitarbeiter in Kurzarbeit zu regeln.
- Die Absenkung der Arbeitszeit mit Teilentgeltausgleich wird erleichtert. Wurde eine erleichterte Kurz-

Vorschau auf die Frühjahrs-Konjunkturumfrage von NORDMETALL: Der Strukturwandel beschäftigt die Unternehmen längst, vor allem die großen.

Strukturwandel beschäftigt M+E-Industrie

Wann rechnen Sie mit erheblichen Veränderungen für Ihren Betrieb?

Angaben in Prozent



Folgen des Strukturwandels

Haben Sie sich bereits mit den Folgen des aktuellen Strukturwandels für Ihren Betrieb beschäftigt? Angaben in Prozent



Praktisch alle Betriebe sind bereits mit den Folgen des Strukturwandels befasst, melden NORDMETALL-Unternehmen in der Frühjahrs-Konjunkturumfrage.

arbeit für mindestens sechs Monate durchgeführt, kann bis zu einer Dauer von weiteren zwölf Monaten eine Arbeitszeitabsenkung mit Beschäftigungssicherung entsprechend § 5 des Tarifvertrags Beschäftigung zwischen den Betriebsparteien vereinbart werden.

- Sind nur Betriebsteile, Abteilungen oder Beschäftigtengruppen umfasst, können bis zu einem Drittel der

Kosten, die dem Arbeitgeber hierdurch entstehen, auf Grundlage einer freiwilligen Betriebsvereinbarung finanziert werden. Das geschieht durch Senkung von Einmal- oder Sonderzahlungen auch für die Beschäftigten, die nicht von Kurzarbeit oder Arbeitszeitabsenkung umfasst sind (bis zu max. 50 Prozent der Gesamtsumme von Einmal- und Sonderzahlungen). ▶



Foto: Christian Augustin

Handshake, noch ohne Distanzgebot, zu Beginn der Tarifrunde im Februar: Lena Ströbele und IG Metall Küste-Bezirksleiter Daniel Friedrich.



Premiere im Standpunkte TV-Studio Ende März: Debatte per Skype-Schalte zwischen Lena Ströbele, Daniel Friedrich und Moderator Alexander Luckow (unten vor der Green Box, die zum Einspielen von Hintergrundbildern genutzt wird). Die Sendung ist auf Youtube oder unter www.meinarbeitgeberverband.de abrufbar.

Dieses Solidarmodell greift aber nur dann, wenn sichergestellt wird, dass auch die AT-Beschäftigten sich hieran beteiligen.

- Bei Ausbildungsverträgen über Bedarf soll drei Monate vor Ausbildungsende eine Anpassung des Bedarfs geprüft werden. Ferner kann den Auszubildenden auch eine Übernahme nur in Teilzeit (mind. 28 Stunden), in einem anderen Betrieb oder in einer anderen Region oder für nur sechs Monate bei Einbeziehung in Kurzarbeit bzw. Arbeitszeitabsenkung angeboten werden.
- Bei Entgeltumwandlung wird die Weitergabe der eingesparten Sozialversicherungsbeiträge für die Laufzeit dieses Tarifergebnisses weiterhin ausgeschlossen.
- Die Neuregelung der Nachtarbeitszuschläge gilt erst ab dem 01. September 2020 für die Betriebe, die bis Ende März einen Kompensationsantrag bei NORDMETALL gestellt haben.

Lena Ströbele betont nach der Einigung mit der IG Metall Küste: „Arbeitgeber und Gewerkschaft sind sich einig, dass sich die Unternehmen in den nächsten Wochen und Monaten mit höchster Priorität darauf konzentrieren müssen, Lieferketten wiederherzustellen, Produktionsausfälle aufzuholen und die Verluste soweit wie möglich wettzumachen.“ Die Ergebnisse dieser Tarifrunde sind dafür eine gute Grundlage.

Alexander Luckow

Umfrage

Die Corona-Krise trifft die norddeutsche Metall- und Elektroindustrie schnell und hart. Das ergab eine Blitzumfrage des Verbandes, an der sich Mitte März 164 Mitgliedsunternehmen beteiligten.

43 Prozent der Betriebe hatten seit Beginn der Virus-epidemie Produktions- und Lieferausfälle wegen der Corona-Krise zu verzeichnen. 95 Prozent gehen von einer Verschärfung der Lage in den nächsten sechs Wochen aus, 54 Prozent sogar von einer drastischen Verschärfung. Nur sechs Prozent erwarten, dass die durch die Corona-Krise entstandenen Verluste noch in diesem Jahr wieder wettgemacht werden können. 38 Prozent rechnen damit erst im kommenden Jahr, 20 Prozent frühestens 2022 oder gar nicht mehr. 36 Prozent sehen sich angesichts der unübersichtlichen Situation nicht zu einer Prognose in der Lage.

Große und mittlere Schäden richten vor allem unterbrochene Lieferketten in den Betrieben an (84 Prozent), gefolgt von Personal- und Produktionsausfällen (jeweils 82 Prozent). Liquiditätsausfälle von Kunden haben 71 Prozent der Unternehmen zu verzeichnen, 59 Prozent sogar die Zahlungsunfähigkeit.

NORDMETALL-Hauptgeschäftsführer Dr. Nico Fickinger resümiert: „Die Corona-Krise beeinträchtigt die Industrie schon jetzt massiv, und die Aussichten sind düster. Bund und Länder müssen die Ankündigungen für schnelle und unbürokratische Hilfen nun zügig umsetzen. Neue Kostenbelastungen dürfen jetzt auf keinen Fall entstehen, im Gegenteil. Nur dann können unsere Unternehmen in Zeiten des Fachkräftemangels ihre angestammten und bewährten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter halten.“

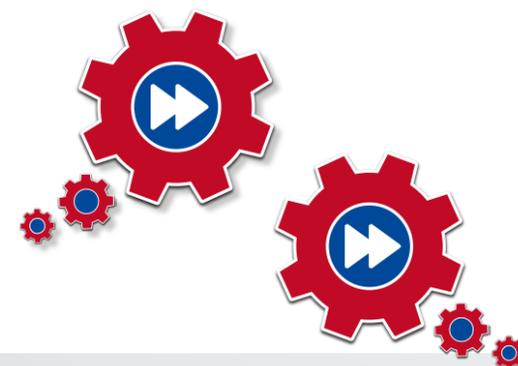
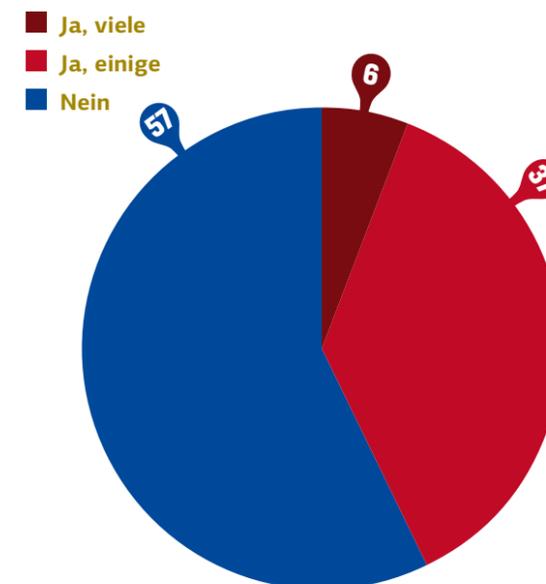


Foto: Christian Augustin

Corona-Krise und die Folgen

Produktions- und Lieferausfälle

Hatten Sie bereits Produktions- und Lieferausfälle aufgrund des Corona-Virus?



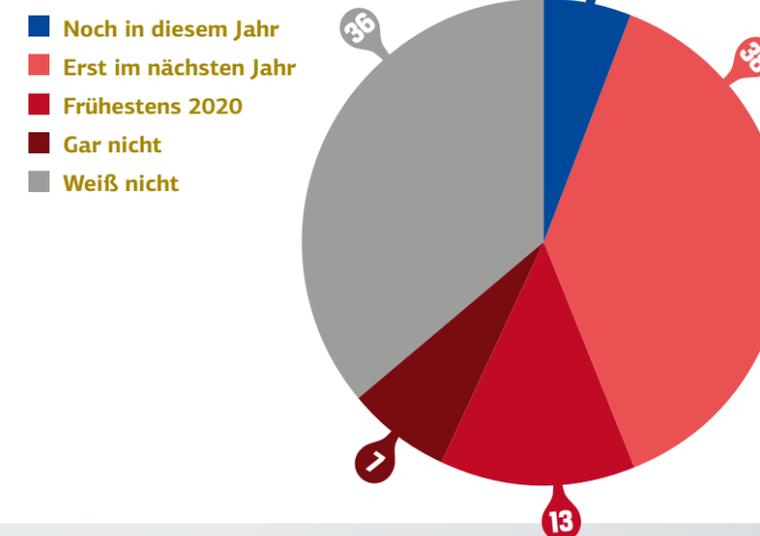
Ausblick

Wie werden sich Produktions- und Lieferausfälle in den kommenden sechs Wochen* verändern?



Krisendauer

Wann, glauben Sie, werden Sie diese Verluste wieder aufholen können?



*NORDMETALL-Erhebung 16. bis 19. März 2020

Stärken gezielt in Szene setzen

Mitarbeiter finden und langfristig binden – dieses klassische Ziel ist heute zu einer wichtigen Tugend moderner Arbeitgeber avanciert. Vorbei die Zeiten, in denen Personaler aus einer Vielzahl von Bewerbungen die besten auswählen konnten. Heute gilt: Unternehmen brauchen eine Personalstrategie, die mit einer starken Arbeitgebermarke Hand in Hand geht. „Employer Branding“ heißt das Stichwort.

★★★★
TOP ARBEITGEBER

Einmal im Jahr treffen sich die Top-Führungskräfte des Wilhelmshavener Kranherstellers Manitowoc mit Mitarbeitern aus der Fertigung zum „Crane Storming“. „Dann wird Tacheles geredet“, sagt Personalleiter Markus Seebeck

und fügt an: „Dabei kommen naturgemäß sehr unterschiedliche Sichtweisen zur Sprache, aber es geht stets fair zu.“ Die Kranproduzenten verfolgen mit der Aktion klare Ziele. „Brücken bauen zwischen Management und Produktion, die Arbeitsatmosphäre verbessern und die Mitarbeiterzufriedenheit erhöhen“, zählt Seebeck auf.

Seit vier Jahren lädt das Manitowoc-Management zum Talk in lockerer Runde. Der Austausch über Abteilungsgrenzen hinweg funktioniert: Die Mitarbeiter fühlen sich ernst genommen und wertgeschätzt. „Ein Faktor, den es nicht zu unterschätzen gilt“, mahnt der Personaler. Denn er weiß: In Zeiten des Fachkräftemangels müssen sich Unternehmen bei qualifizierten Mitarbeitern bewerben und nicht umgekehrt.

Attraktivität durch „Soft Facts“

Der jüngste Arbeitsreport der Online-Jobbörse Stepstone zeigt deutlich, dass ein angemessenes Gehalt und ein sicherer Arbeitsplatz längst nicht mehr ausreichen, um gutes Personal zu bekommen und zu halten. Ein zeitgemäßer Führungsstil, Flexibilität bei den Arbeitszeiten,

Foto: Shutterstock solarseven/Robuns

Markus Seebeck,
Personalleiter,
Manitowoc



verantwortungsvolle Aufgaben, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, ein betriebliches Gesundheitsmanagement sowie Weiterbildungsangebote sind Faktoren, die Arbeitgeber heute attraktiv machen. Sibylle Stippler vom Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung im Institut der deutschen Wirtschaft (IW) in Köln rät deshalb zu einer strategischen Personalarbeit, die zum Ziel haben sollte, das Unternehmen zum Wunscharbeitgeber bei den Bewerbern werden zu lassen.

Die Firmen sollten sich mit den Bedürfnissen und Wünschen der Fachkräfte beschäftigen und ihre Stärken gezielt in Szene setzen, rät sie. Dabei könnten vor allem kleine und mittlere Unternehmen (KMU) mit einer kollegialen Arbeitsatmosphäre, Wohnortnähe oder großen Handlungsspielräumen für die Mitarbeiter punkten. Zu solchen Betrieben zählt beispielsweise Hanseatic Power Solutions (HPS) aus Norderstedt. Das Unternehmen ist einer der führenden deutschen Anbieter für Steuerungstechnik in der Energieerzeugung und -verteilung sowie in der Notstromversorgung. Rund 80 Mitarbeiter bauen vor den Toren Hamburgs komplexe Schalt- und Steuerungsanlagen für Kunden in aller Welt zusammen. Michael Grenz, kaufmännischer Leiter der HPS, sagt: „Wir stehen bei der Gewinnung von Fachkräften in starkem Wettbewerb zu den Großen der Branche. Mit deren Gehaltsstrukturen können wir nicht mithalten. Wir konzentrieren uns vielmehr auf unsere Unternehmenskultur und zahlreiche Soft Facts wie Arbeitsatmosphäre, Work-Life-Balance, unser betriebliches Gesundheitsmanagement und weitere Bausteine wie Zuschüsse zur betrieblichen Altersvorsorge und Krankenversicherung.“

Keine leeren Versprechungen

Damit liegen die Norderstedter voll im Trend. So hat die Job- und Recruiting-Plattform Glassdoor in einer international angelegten Studie im Sommer 2019 herausgefunden, dass zwei Drittel der befragten deutschen Arbeitnehmer ein Unternehmen verlassen würden, wenn sich die Kultur in der Firma verschlechtern sollte. Diesen Anspruch an den Arbeitgeber kennt HPS-Prokurist Grenz. Seine Devise: „Wir versprechen unseren Mitar-

Fotos: Hanseatic Power Solutions/Sebastian Engels, Manitowoc

beitern nichts, was wir nicht auch halten können.“

Ein wichtiger Punkt für ihn sind moderne Arbeitszeitregeln: „Die Mitarbeiter können ihre Arbeitszeiten flexibel einteilen – natürlich in Absprache mit Kollegen und Vorgesetzten“, bekräftigt er. Damit rückt Grenz die Work-Life-Balance in den Fokus. „Wir achten sehr darauf, die Vereinbarkeit zwischen Privat- und Berufsleben zu verbessern. Das ist vor allem für die Mitarbeiter gut, die zu Hause Kinder haben.“ So könnten auch kurzfristige private Termine fast immer verwirklicht werden. HPS unterstützt zudem die Nutzung der gesetzlichen Elternzeit. „Wir tun in der Regel alles, damit die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter auch diese Möglichkeit wahrnehmen kann“, sagt der Personalmann. Und weil den Stromspezialisten das Familienleben der Belegschaft sehr am Herzen liegt, beteiligt sich der Betrieb bei Bedarf auch an den Kinderbetreuungskosten. Zudem punktet der Mittelständler mit einem betrieblichen Gesundheitsmanagement, das bereits seit mehreren Jahren läuft und von den Mitarbeitern gut angenommen wird. „Wir bieten Massagen im Betrieb, Rückenschule, Entspannungstraining und verschiedene Sportmöglichkeiten an“, zählt Grenz auf. Dazu gehören auch Tischtennisplatten für die gemeinsame aktive Pause, regelmäßige Bowling-Abende sowie Firmenläufe, an denen zahlreiche Belegschaftsmitglieder teilnehmen. Gemeinsam mit Krankenkassen organisiert HPS außerdem eine professionelle Ernährungsberatung und jährliche Gesundheitstage. Dass sich der Betrieb mit allen diesen Aktivitäten auf gutem Weg befindet, belegt das kürzlich verliehene „Top-Job-Siegel für herausragende Arbeitgeberqualitäten“. Die Auszeichnung geht an Unternehmen, die sich für eine gesunde und leistungsstarke Arbeitsplatzkultur engagieren.

★★★★
RISING STAR

★★★★
BESTE WORK-LIFE-BALANCE



Michael Grenz,
kaufmännischer
Leiter, Hanseatic
Power Solutions

Mit Ausbildungsbotschaftern in die Schulen gehen

Um die gegenwärtige Auszubildendengeneration zu erreichen, hält Dirk Werner, Leiter des Kompetenzfelds Berufliche Qualifizierung und Fachkräfte im IW, einige Tipps für Arbeitgeber bereit. Absolutes Muss bei der Gewinnung junger Nachwuchskräfte sei eine gute und vor allem ständig gepflegte Karrierewebsite. „Dazu sollte der Aufbau eines persönlichen Netzwerks in Richtung Schulen kommen“, fügt er an. Das könne beispielsweise mit Ausbildungsbotschaftern – Ausbildern, Azubis, Personalverantwortlichen – personell untermauert werden. „Wichtig ist aber auch, dass ich mir für die Berufe, die ich besetzen will, die richtigen Schulen aussuche“, sagt Werner. Dabei müsse es nicht immer das Abitur sein. Für zahlreiche gewerbliche und kaufmännische Ausbildungsberufe seien auch mittlere Bildungsabschlüsse oder andere Talente geeignet. Zudem lohne es sich, Studienzweifler anzusprechen. „Wenn ich als Unternehmen Auszubildende werben und halten will, muss ich zwar online unterwegs sein“, meint Werner, „aber Online-Stellenanzeigen und eine Karrierewebsite sind da völlig ausreichend. Ich muss nicht alle Social-Media-Kanäle bespielen.“ **NORDMETALL** ist unter anderem auf der Plattform **meberufe.info** vertreten. Wichtig sei es, beispielsweise nach der



Dirk Werner, Leiter des Kompetenzfelds Berufliche Qualifizierung und Fachkräfte Institut der deutschen Wirtschaft

Unterzeichnung eines Ausbildungsvertrags, den Kontakt zum Nachwuchs zu halten. „Häufig sind Ausbildungsplätze schon acht, neun Monate vor dem Start vergeben. Aber in dieser Zeit schauen sich viele junge Leute weiter um. Das hat zur Folge, dass bis zu 40 Prozent der Auszubildenden ihren Job gar nicht antreten. Diesen Effekt sollten Unternehmen möglichst vermeiden!“ Wenn der Nachwuchs dann gefunden ist, sollte er auch längerfristig dem Unternehmen treu bleiben. „Da ist nach wie vor die Führungskultur eines Unternehmens das Allerwichtigste“, sagt Werner. „Natürlich sollte man den Mitarbeitern Entwicklungsperspektiven aufzeigen und interessante Arbeitsplätze bereithalten. Aber authentische Führung und auch das Einfordern der Leistungsbereitschaft aller sind in aller Regel positive Eigenschaften, die Mitarbeiter am Arbeitgeber schätzen.“

Demografiefest: Kranbauer ausgezeichnet

Auch Kranbauer Manitowoc wurde für seine Personalpolitik ausgezeichnet. 2017 erhielten die Wilhelmshavener von Niedersachsens damaligem Wirtschaftsminister Olaf Lies erstmals die Auszeichnung „Demografiefest. Sozialpartnerschaftlicher Betrieb“. Zwei Jahre später wurden sie rezertifiziert. „Demografiefest bedeutet, mit gemischten Belegschaften zu arbeiten, ältere Mitarbeiter fit zu halten und die Leistungsfähigkeit aller zu sichern“, sagt Personalleiter Seebeck.

So bietet Manitowoc ein breites Angebot im Bereich Gesundheitsmanagement weit über bestehende Arbeitsschutzgesetze hinaus. „An bestimmten Tagen machen wir Gesundheitstrainings und bieten in diesem Rahmen Check-ups der körperlichen Fitness der Mitarbeiter an“, berichtet Seebeck. Älteren Arbeitnehmern werden fließende Übergänge in die Rentenzeit angeboten, erkrankte und wieder

genesene Mitarbeiter werden systematisch wieder in den Betrieb eingegliedert. Aber auch die Jüngeren erwartet bei Manitowoc einiges. „Wir haben eine Reihe von Qualifizierungsangeboten aufgelegt, bieten individuelle Arbeitszeitmodelle und unterstützen Mitarbeiter bei der Gestaltung ihrer Berufslaufbahn“, so der Personaler. Sein Fazit: „Wer einmal bei uns anfängt, arbeitet in der Regel bis zur Rente bei Manitowoc. Oder anders gesagt: Ich bin davon überzeugt, dass die meisten Mitarbeiter gern bei uns arbeiten.“

Authentisch bleiben!

Anderen Personalverantwortlichen rät er, in ihrer Personalpolitik authentisch zu bleiben. „Es muss nicht alles glänzen, aber es muss wahr sein“, so Seebeck. Arbeitsplatzgestaltung und Unternehmenskultur seien eng mit der jeweiligen Branche verbunden. „Ich muss mir immer darüber im Klaren sein, in welcher Industrie ich aktiv bin“, sagt er. „Habe ich mehr Produktionsarbeitsplätze oder mehr Bürotätigkeiten? Welche Hilfsmittel kann ich einsetzen? Welche Arbeitszeitmodelle sind machbar? Wie weit will und kann ich den einzelnen Mitarbeiter einbinden?“ In seiner Branche, dem

Foto: Institut der deutschen Wirtschaft



Werbung fürs Unternehmen und Gesundheitsmanagement, das Spaß macht: das Wimmelbuch von Manitowoc und die Drachenbootcrew von HPS Power Solutions.



Kranbau, komme es auf das Wissen jedes einzelnen Mitarbeiters an. Deshalb ist die betriebsinterne Ansprache der Mitarbeiter stets mit dem Slogan „Du bist der Unterschied“ verknüpft. Was diese Mitarbeiter täglich machen, das können auch schon die Jüngsten erfahren. Denn vor etwa zwei Jahren hatte Markus Seebeck eine ungewöhnliche Idee: Er ließ ein kunterbuntes Wimmelbuch mit Szenen aus dem Arbeitsalltag der Kranbauer anfertigen. Das professionell

gezeichnete und aufwendig produzierte Buch wurde in einer Auflage von 3.500 Exemplaren gedruckt. 1.000 Stück gingen als Zeichen der Wertschätzung an die Belegschaft, die weiteren wurden in Kitas und Kindergärten der Region verteilt. Seebeck sieht es als zukunftsgerichtetes Marketinginstrument: „So sprechen wir schon die übernächste Generation an.“ *Lothar Steckel*



ZUKUNFTSPPOOL.me

Ein neues Werkzeug zur Fachkräftesicherung in der M+E-Industrie

NORDMETALL hat eine brancheninterne Initiative zur Nachwuchs- und Fachkräftesicherung gestartet: Als exklusives Angebot für seine Mitgliedsunternehmen ist 2019 ein Online-Bewerber- und Stellenpool ins Leben gerufen worden. Zukunftspool.me ist ein neues und innerhalb der Verbände einzigartiges Angebot. Der Service ist kostenfrei.

Das Ziel: Interessierte Bewerber für Ausbildungsplätze in der Branche zu halten. Denn Fakt ist, dass einige Firmen zwar zahlreiche Bewerbungen erhalten, aber darunter nicht die passenden Kandidaten finden. Andere wiederum suchen dringend Nachwuchs. In einem **Bewerberpool** hinterlegen an der M+E-Industrie interessierte Kandidatinnen und Kandidaten ihre Daten für eine duale Ausbildung oder ein duales Studium. Für deren Ansprache rühren die Firmen selbst die Werbetrommel der M+E-Branche. Abgelehnten Bewerberinnen und Bewerbern empfehlen sie den Zukunftspool oder, sich direkt zu registrieren.

„Uns geht es darum, junge Menschen mit Interesse an M+E in unseren Branchen und in unserer Region zu halten“, sagt **Dr. Thomas Piehler**, Mitglied der Geschäftsführung von Philips medial Systems und NORDMETALL-Vizepräsident. „In Zeiten des Fachkräftemangels konkurrieren wir nicht nur mit anderen Unternehmen, sondern auch mit anderen Branchen. Mit dem Zukunftspool.me erhöhen wir gemeinsam mit NORDMETALL die Chance, Talente an uns zu binden und Nachwuchskräften eine spannende Zukunftsperspektive geben zu können.“ Unternehmen, die Fachkräfte suchen, melden sich auf der Onlineplattform an und veröffentlichen ihre Angebote für duale Ausbildung und duales Studium. So können Unternehmen direkt Kontakt mit interessierten Bewerberinnen und Bewerbern aufnehmen. Der Personalpool ist für diejenigen Unternehmen interessant, die Mitarbeiter freisetzen müssen. Der Zugang ist ausschließlich Geschäftsführern und Personalleitern der Mitgliedsunternehmen vorbehalten. Sie können hier Infos über Personalveränderungen hinterlegen. Betriebe, die Fachkräfte suchen, können so auf unbürokratische und schnelle Weise Kontakt aufnehmen.

Fotos: HPS Power Solutions



Appartements für Astronauten

Bremer Wissenschaftler haben eine Arbeits- und Wohnstation für längere Aufenthalte auf Mond und Mars entwickelt



Bekommt Deutschland einen eigenen Weltraumbahnhof? Wenn es nach Dieter Kempf geht, könnte es bald so weit sein, denn der Präsident des Bundesverbands der Deutschen Industrie (BDI) hatte kürzlich angeregt, das nationale Raumfahrtbudget zu erhöhen und so den Bau eines privaten Raketenstartplatzes in Deutschland zu ermöglichen. Als Standorte schlug er die Flughäfen Rostock-Laage in Mecklenburg-Vorpommern und Nordholz nördlich von Bremen vor. Eine überraschende Idee, aber bei Wirtschaftsminister Peter Altmaier traf er damit auf offene Ohren.

Eine Physikerin leitet das Projekt

Ob und wann diese Pläne umgesetzt werden, ist derzeit noch ungewiss – fest steht aber, dass beim nächsten Aufbruch ins All Technik aus Deutschland dabei sein wird. Genauer gesagt: aus Norddeutschland, denn die Hansestadt Bremen hat sich mittlerweile zu einem der wichtigsten Raumfahrtstandorte der Welt entwickelt. Hier haben beispielsweise 200 Ingenieure des Raumfahrtkonzerns Airbus Defence & Space das europäische Servicemodul (ESM) für das US-Raumerschiff „Orion“ gebaut, das 2024 erneut Astronauten auf den Mond bringen soll. Das ESM ist die Kraftzentrale des Raumschiffs, versorgt es mit Energie und Sauerstoff und dient zudem als „Lager“ für Wasser und Treibstoff.

Das Labor-Modul (links) ist maßstabsgetreu in Bremen aufgebaut. Es ist zentraler Arbeitsplatz einer Crew und bietet ausreichend Raum für vier Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler. Unten wird gearbeitet, oben ist das Lager.

Foto: ZARM

Die aus Sachsen-Anhalt stammende Wissenschaftlerin Christiane Heinicke studierte technische Physik an der TU Ilmenau und Geophysik an der Uni von Uppsala (Schweden). 2013 promovierte sie im Fach Magnetohydrodynamik, und 2015 wurde sie von der Nasa als einzige Deutsche für das HI-SEAS-Projekt auf einem Vulkan auf Hawaii ausgewählt. Die heute 34-Jährige gibt Neugier als ihren inneren Motor an. Würde sie auch mit auf Mars-Mission gehen? Heinicke zögert nicht: „Klar, wenn man mich fragt.“



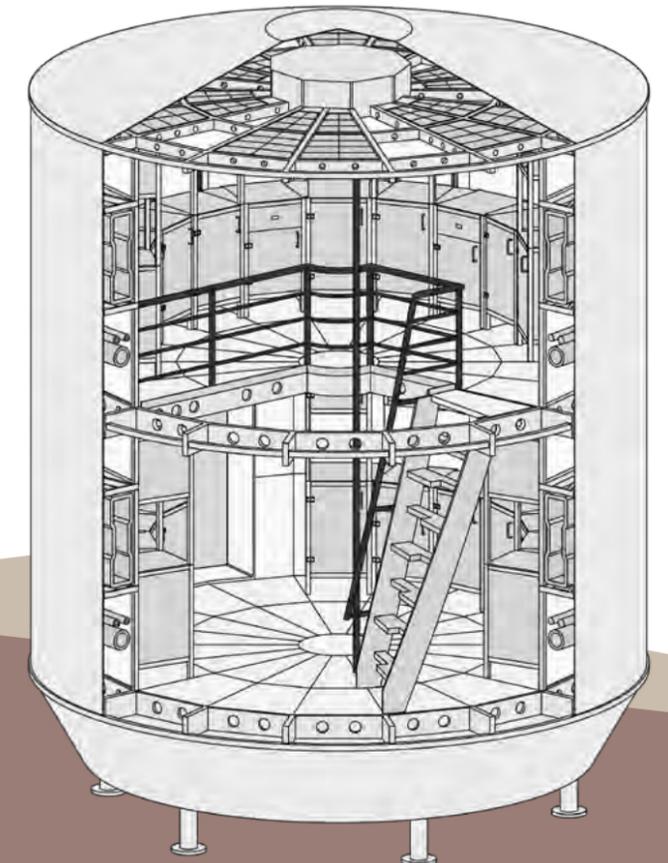
Damit die Raumfahrer künftig dauerhaft auf dem Mond und später auf dem Mars arbeiten können, hat ein Team um die Geophysikerin Christiane Heinicke vom Bremer Zentrum für Angewandte Raumfahrttechnologie und Mikrogravitation (ZARM) ein sogenanntes Habitat konstruiert – eine kleine Siedlung, die aus sechs Wohn- und Arbeitsmodulen besteht.

Sie sollen ermöglichen, dass die Astronauten erheblich länger auf dem Mond bleiben können als ihre Vorgänger Neil Armstrong und Edwin „Buzz“ Aldrin. Die hatten 1969 als erste Menschen den Erdtrabanten betreten, mussten aber bereits nach 22 Stunden Aufenthalt im „Meer der Ruhe“ wieder die Rückreise antreten.

Das von den Bremer Architekten, Ingenieuren, Wissenschaftlern und Handwerkern im Rahmen des Projekts „MaMBA“ (Moon and Mars Base Analog) entwickelte Habitat besteht aus mehreren zylinderförmigen Modulen, die untereinander verbunden sind und über zwei Luftschleusen einen Ausgang nach draußen bieten. Wichtigster Zweck des Hightech-Habitats ist der Schutz seiner Bewohner vor den lebensfeindlichen Umgebungsbedingungen im Weltall.

„Dazu gehören der niedrige Umgebungsdruck, eine extrem aggressive Weltraumstrahlung und Meteoriteneinschläge“, zählt Heinicke auf. Deshalb wird die Station nach den Plänen ihrer Erbauer auch unter meterdickem

Illustration: ZARM, Foto: Michael Bahlo



Runde Sache: Jedes Modul ist etwa sieben Meter hoch und hat einen Durchmesser von fünf Metern.

Mondgestein vergraben werden müssen. „Nur so können wir einen dauerhaften Schutz vor der Weltraumstrahlung und der Strahlungsintensität von immer wieder auftretenden Sonnenstürmen gewährleisten“, sagt die Geophysikerin.

Außerdem muss die Mond- und Mars-Station lebenswichtige Ressourcen wie Atemluft und Wasser wieder aufbereiten können. Auch dazu wurde am Bremer ZARM ausgiebig geforscht.

Eines der sechs Module, eine Laboreinheit, hat das ZARM-Team in zweijähriger Arbeit im 1:1-Modell aufgebaut. Der silbern glänzende Zylinder ist knapp sieben Meter hoch und hat einen Durchmesser von fünf Metern. Sein Inneres ist zweigeteilt. Der untere Abschnitt bietet Platz für ein Forschungslabor, der obere Teil ist als Lager geplant. Im Labor können bis zu vier Personen gleichzeitig arbeiten.

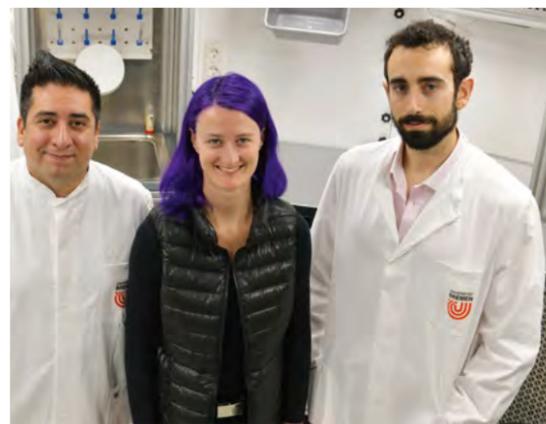
Die Habitat-Crew soll sich wohlfühlen

Um herauszufinden, ob das auch klappt und ob sich die Forscher nicht gegenseitig „auf den Füßen stehen“, haben zwei Wissenschaftlerteams für jeweils eine Woche das Labor auf Herz und Nieren geprüft.

„Anfangs waren wir skeptisch, ob wir mit der begrenzten Fläche und den auf verschiedenen Ebenen stehenden Geräten effektiv arbeiten können“, resümiert die Geophysikerin, „aber es klappt sehr gut.“

Das von der Klaus-Tschira-Stiftung mit 380.000 Euro geförderte Projekt ist nicht das erste, das sich mit menschlichem Leben auf anderen Planeten beschäftigt.

Starkes Team:
Projektleiterin Christiane Heinicke mit dem Materialwissenschaftler Martin Castillo (links) und dem Astrobiologen Cyprien Verseux.

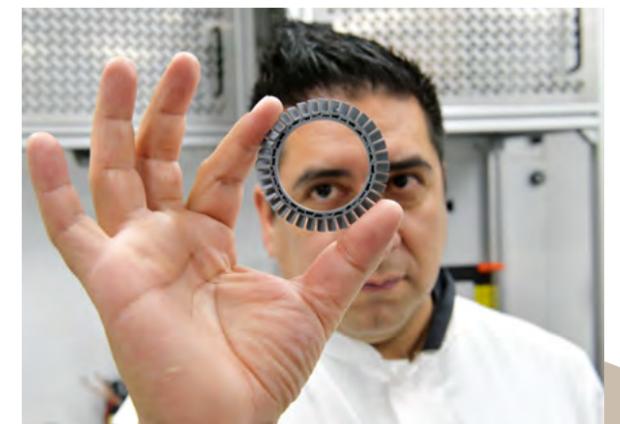


Schon vorher hatte es einige Forschungsprojekte dieser Art gegeben. Deren Schwerpunkt lag in der Regel aber mehr auf psychologischen Erkenntnissen, die sich durch das Zusammenleben mehrerer Menschen auf beengtem Raum ergeben.

Ein wichtiger Aspekt für längere All-Missionen, daher hatte auch Christiane Heinicke schon an einem solchen Mars-Projekt (HI-SEAS) teilgenommen und ein Jahr lang gemeinsam mit fünf weiteren Kollegen völlig isoliert in einer Forschungsstation auf Hawaii verbracht.

Aus diesem Projekt brachte sie unter anderem die Erkenntnis mit, dass die Gemeinschafts- und Aufenthaltsräume eine Höhe von rund fünf Metern haben sollten – um den Bewohnern das Gefühl von mehr Raum zu geben. [Lothar Steckel](#)

Foto: SpaceIsMore, Michael Bahlo

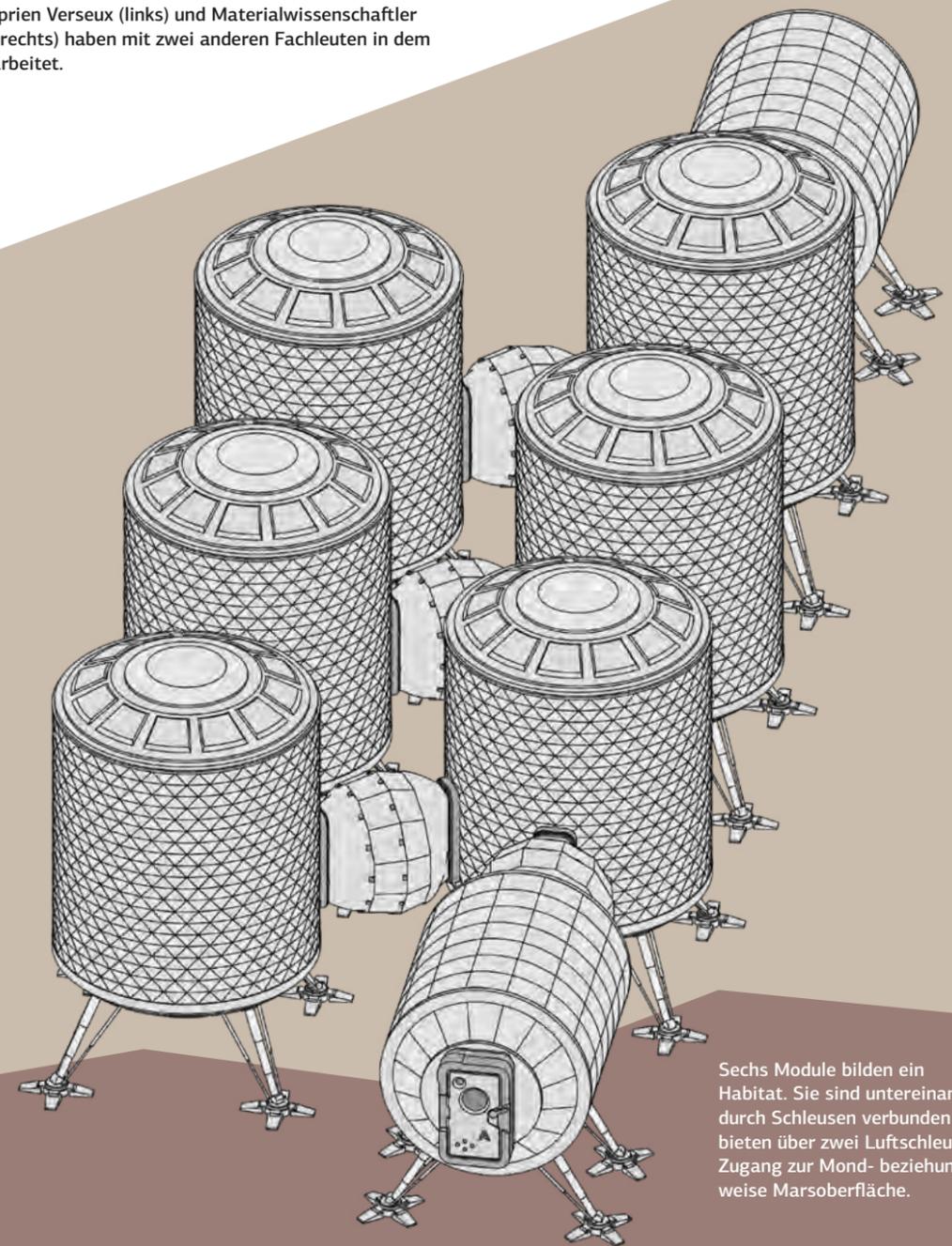


Astrobiologe Cyprien Verseux (links) und Materialwissenschaftler Martin Castillo (rechts) haben mit zwei anderen Fachleuten in dem Labormodul gearbeitet.

Sichere Unterkunft: Die Forschungsstation für Mond und Mars – das künstliche Habitat soll seine Bewohner vor Extrembedingungen wie aggressiver Strahlung, Meteoriteneinschlägen und Unterdruck schützen.



Illustration: ZARM



Sechs Module bilden ein Habitat. Sie sind untereinander durch Schleusen verbunden und bieten über zwei Luftschleusen Zugang zur Mond- beziehungsweise Marsoberfläche.

Gelungene Premiere



Das ist gutes Timing: Just an dem Tag, an dem Kommissionspräsidentin Ursula von der Leyen ihren Green Deal in Brüssel vorstellte, war auch der neu gegründete EU-Arbeitskreis des NORDVERBUND in der europäischen Hauptstadt zu Gast:

Hochrangige Firmen- und Verbandsvertreter diskutierten mit vier norddeutschen Europa-Abgeordneten über die drängenden Fragen, die den Unternehmen auf den Nägeln brennen, und unterlegten dies mit plastischen Beispielen aus der betrieblichen Praxis. So müsse zum Beispiel Airbus jeden Tag allein für seine deutschen Werke 300 sogenannte A1-Bescheinigungen ausstellen lassen, sagte Dr. Volker Subatzus, Head of Labour Relations and Social Policy des Hamburger Flugzeugbauers. „Sie stoßen Gesetze und Richtlinien an, ohne einen Support für die Unternehmen und die Arbeitnehmer anzubieten“, klagte Torsten Muscharski, Director Human Resources & Global Labour Relations der AB Volvo-Group. Und Cathrin Kohnke, Director Human Resources von Stryker Trauma, illustrierte nicht nur, welch ausufernde Bürokratie mit der Umsetzung der Entsende-Richtlinie verbunden ist, sondern warnte, dass solche Vorgaben in amerikanischen Konzernzentralen den Produktionsstandort Europa infrage stellen können. Die Abgeordneten zeigten sich unisono beeindruckt. Rasmus Andresen (Grüne/Schleswig-Holstein) nannte die Umsetzung der Entsende-Richtlinie „irrsinnig“; seine Partei wolle „Schutz und

Sicherheit, aber keine Überregulierung“. Dr. Joachim Schuster (SPD/Bremen) sieht es zwar als Aufgabe seiner Partei, die soziale Dimension in Europa zu stärken, rügte aber zugleich, dass es bei der Entsende-Richtlinie vorrangig um „Abschottung“ gehe. Svenja Hahn (FDP/Hamburg) bezeichnete das Regelwerk zwar als „gut gemeint“, aber eben nicht „gut gemacht“. Auch Niclas Herbst (CDU/Schleswig-Holstein) hatte ein offenes Ohr für die Belange der norddeutschen Firmen. Er setzt vor allem bei der Klimapolitik auf die Wirtschaft. Deren Aufgabe sei es, „als Innovationsmotor marktreife Lösungen anzubieten, die Modell auch für andere Länder sein können“.

Nach dem Besuch im Hanse-Office, der ständigen Vertretung der Bundesländer Hamburg und Schleswig-Holstein in Brüssel, rundeten ein Besuch im Berlaymont-Gebäude, dem Sitz der EU-Kommission, und die Teilnahme an der Pressekonferenz der Kommissionspräsidentin das Programm ab. Bereits am Vortag hatte die Delegation an den sogenannten Brüsseler Gesprächen von Gesamtmetall teilgenommen und war von der Ständigen Vertretung über die Schwerpunkte der deutschen Ratspräsidentschaft informiert worden, die am 1. Juli



Engagierte Diskussion im Beisein der beiden Leiter des Hanse-Offices, Dr. Claus Müller (Hamburg, 2. v. r.) und Thorsten Augustin (Schleswig-Holstein, r.) mit Joachim Schuster (SPD, 2. v. l.), Svenja Hahn (FDP, 3. v. l.) und Rasmus Andresen (Grüne, 5. v. l.). Unten: Niclas Herbst (CDU, 2. v. r.), mit NORDVERBUND-Präsident Thomas Lambusch (Mitte).

2020 beginnt. Am Abend stand ein festlicher Empfang in der Bibliothek Solvay auf dem Programm, auch hier war der Norden gut vertreten: Matthias Havekost, Ausbildungsleiter von Airbus, informierte die versammelten Parlamentarier, Unternehmer, Journalisten und Verbandsvertreter über die neuen Wege, die der Flugzeugbauer in der Ausbildung beschreitet. Den unterhaltsamen Abschluss der Reise bildete das Treffen mit dem Leiter des NDR-Hörfunkstudios, Ralf Sina, der packend und mit vielen Details aus dem Brüsseler Nähkästchen plauderte und dem die Gäste noch lange hätten zuhören mögen, wenn nicht die Rückreise nach Deutschland angestanden hätte.

„Ein erfolgreiches Jahr für unseren EU-Arbeitskreis und eine gelungene Kooperation mit Gesamtmetall“, so fasste NORDMETALL-Präsident Thomas Lambusch die beiden arbeitsreichen Tage in der europäischen Hauptstadt zusammen. Nach dem Europa-Abend im Mai 2019 und der Brüssel-Reise im Dezember 2019 hat Verbandsexperte Anton Bauch für das Jahr 2020 weitere gemeinsame Aktivitäten im NORDVERBUND geplant – darunter im September eine dreitägige Delegationsreise nach Frankreich.



„Es wird immer wichtiger, als Unternehmer vor Ort zu sein und aus erster Hand zu erfahren, was in Europa geplant wird. Nur so können wir als Wirtschaft hierauf rechtzeitig Einfluss nehmen“, betonte Lambusch. [Dr. Nico Fickinger](#)

Integration: So hilft M+E Flüchtlingen

Die Hälfte der Flüchtlinge, die seit 2013 nach Deutschland gekommen sind, geht nach Erhebungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung inzwischen einer Erwerbstätigkeit nach. Die Eingliederung in den Arbeitsmarkt erfolgt damit etwas schneller als bei Migranten früherer Jahre, so die Autoren der Studie. Mit zahlreichen Aktionen und Initiativen trägt auch die Metall- und Elektroindustrie dazu bei. Standpunkte hat Betriebe in Bremen, Hamburg und Schleswig-Holstein besucht und mit Ausbildern und Auszubildenden gesprochen.



Fotos: Lothar Steckel

Der frühere Chef der Bundesagentur für Arbeit und Leiter des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge, Frank-Jürgen Weise, brachte es bereits 2015 auf den Punkt: „Der beste Schlüssel zur Integration Geflüchteter ist Arbeit.“ Passt doch, wenn man bedenkt, dass die Unternehmen dringend Fachkräfte benötigen und Flüchtlinge Arbeit suchen. Aber ganz so einfach ist es nicht. Fehlende Sprachkenntnisse, geringe Qualifikation und arbeitsrechtliche Hürden erschweren oft den Einstieg in den Job.

Die M+E-Industrie gehörte schon zu Beginn der Flüchtlingswelle 2015 zu den Branchen, die tatkräftig angepackt haben, um Flüchtlinge zu integrieren. Landauf, landab initiierten Betriebe Projekte, richteten Förderklassen ein und boten Praktika an. Die Mitarbeiter sammelten Geld, spendeten Fahrräder, besorgten Unterkünfte und begleiteten bei Behördengängen. NORDMETALL initiierte Qualifizierungsprojekte und legte gemeinsam mit der Gewerkschaft einen Fonds zur Förderung von Hilfeleistungen auf.

Danfoss Power Solutions: Vielfältiges Engagement auf allen Ebenen

Auch Belegschaft und Führungskräfte der Danfoss Power Solutions in Neumünster engagierten sich früh. Der Standort in Schleswig-Holstein ist Teil der dänischen Danfoss Gruppe. Rund 850 Mitarbeiter entwickeln, produzieren und vertreiben Pumpen, Motoren und Komponenten für hydrostatische Antriebe und beliefern Hersteller von Arbeitsfahrzeugen weltweit.

Anja Stahr, stellvertretende Betriebsratsvorsitzende des Unternehmens, erinnert sich gut daran, wie sie 2015 jeden Morgen auf dem Arbeitsweg an der Flüchtlings-

Anja Stahr und Niels Maag: Die Danfoss-Betriebsrätin und der Verantwortliche für die Ausbildungswerkstatt in Neumünster freuen sich über die engagierten Flüchtlinge.



unterkunft in Boostedt bei Neumünster vorbeigefahren ist. „Ich habe die Menschen dort gesehen und mein erster Gedanke war: Wir müssen etwas tun.“ Mit dieser Idee war sie nicht allein. Zahlreiche Mitarbeiter des Unternehmens wollten ebenfalls helfen und selbst die dänische Konzernspitze ermunterte den Standort, sich zu engagieren.

So nahmen einige Mitarbeiter Kontakt zur Leitung der Flüchtlingsunterkunft auf und boten ihre Hilfe an. Der Anfang lief jedoch holprig. „Wir wollten Sprachunterricht geben, der aber leider aus organisatorischen Gründen nicht zustande kam“, sagt sie. Doch die Danfoss-Aktiven ließen sich nicht entmutigen. Sie sammelten Geld, organisierten Ausflüge und halfen beim Ausbau einer Tischler- und Fahrradwerkstatt. Dabei konnten sie auch auf Gelder aus der zu der Zeit laufenden Gemeinschaftsaktion „Mitmachen und engagieren: Metall hilft“ von NORDMETALL und IG Metall zurückgreifen. Arbeitgeberverband und Gewerkschaft hatten einen Fonds mit insgesamt 60.000 Euro aufgelegt, Geld, das Flüchtlingsprojekte unterstützen sollte und bis zu seinem Auslaufen 2019 fast 20 Initiativen in ganz Norddeutschland gefördert hat.

Vom Azubi zum Facharbeiter: Abdul hat's geschafft

Abdul Karim Rezayi (22) aus Afghanistan begann 2015 bei Danfoss Power Solutions ein Praktikum. „Wir wollten erst einmal sehen“, erinnert sich Ausbilder Frank Peters, „ob er handwerkliches Geschick hat und zu uns passt.“ Beides war der Fall, doch fehlende Deutschkenntnisse und Nachholbedarf im Fach Mathematik erschwerten seinen Einstieg. Aber Abdul blieb am Ball, paukte Deutsch und startete 2016 als Auszubildender. Heute ist er der erste Flüchtling bei Danfoss Power Solutions, der die Abschlussprüfung zum Zerspanungsme-

Vom Flüchtling zum Facharbeiter: Abdul Karim Rezayi (rechts) mit Teamleiter Holger Wirschke in der Danfoss-Produktion.

Angekommen in Deutschland: Mohamed Alqwfati (links) mit seinem Ausbilder Frank Peters.

chaniker erfolgreich abgeschlossen hat und als Facharbeiter angestellt ist.

Da will Mohamed „Mo“ Alqwfati noch hin. Der 19-jährige Syrer kam Ende 2015 in Neumünster an, ging zwei Jahre zur Berufsfachschule und gelangte über einen Danfoss-Kollegen in Kontakt zum Betrieb. Heute ist er im zweiten Ausbildungsjahr, spricht auch dank einer deutschen Pflegemutter sehr gut Deutsch. „Als Mo eines Tages zum ersten Mal Moin gesagt hat, wusste ich, dass er bei uns angekommen ist“, sagt Ausbilder Peters.

Grundvoraussetzung zur Integration: Deutsch lernen

„Wir haben schnell gemerkt, dass bei beiden der Wille da ist, sich zu engagieren und zu integrieren“, berichtet Niels Maag, Direktor Operation Service und Verantwortlicher der Neumünsteraner Ausbildungswerkstatt. „Das muss auch sein, weil wir von der Qualifikation her keinen Unterschied bezüglich der Herkunft unserer Bewerber machen. Geflüchtete müssen die gleichen Leistungen bringen wie ihre deutschen Kollegen“, betont Maag. Mo sagt: „Wenn die Firma etwas für mich tut, muss ich ihr auch etwas zurückgeben. Für mich ist es selbstverständlich, dass ich Deutsch lernen und die Kultur verstehen muss, wenn ich hier akzeptiert werden will.“

Das sehen Ansumana Jammeh und Abdou Karim Diallo aus Gambia und Guinea ähnlich. Sie sind seit Ende 2014 in Deutschland und arbeiten heute als Zerspanungsmechaniker beim Bremer Industriearmaturenhersteller Gestra AG. Auch bei ihnen war der Anfang nicht leicht. Vor allem die deutsche Sprache zu erlernen, fiel ihnen schwer. Nach Besuch einer Integrations-Schulklasse und einem Praktikum im Unternehmen erhielten sie bei der Gestra AG einen Ausbildungsplatz. Ausbilder Andreas Rohde erinnert sich: „Wir haben uns für die beiden entschieden, weil wir gemerkt haben, dass sie die fachlichen Anforderungen packen und auch in unser Team passen.“ Dennoch war der Aufwand für die Ausbilder höher als sonst üblich. „Wir haben extra einen Nachhilfelehrer engagiert, der mit den Jungs Deutsch und Mathe geübt hat“, berichtet Personalentwickler Carsten Schlegel.

Gestra AG: Erhöhter Ausbildungsaufwand

Heute fühlen sich sowohl Abdou als auch Ansumana in Bremen akzeptiert und dazugehörig. Dazu tragen sie



auch selbst bei. Abdou erklärt: „Ich habe in Deutschland drei neue Familien gefunden – meine Mentorin und ihren Mann, die DLRG-Mannschaft, in der ich Rettungsschwimmer bin, und die Kollegen bei Gestra.“

Gestra-Personaler Schlegel kann anderen Unternehmen unter bestimmten Voraussetzungen empfehlen, Flüchtlinge aufzunehmen: „Der Aufwand ist allerdings höher als üblich. Mitunter muss man sich um Wohnungsmöglichkeiten kümmern, immer aber einen kurzen Draht zur Schule pflegen“, sagt er. Wichtig sei, dass die Flüchtlinge eine Arbeits- und Aufenthaltserlaubnis haben und sich bemühen, Deutsch zu lernen. Ausbilder Andreas Rohde ergänzt: „Man braucht auch Finger-spitzengefühl im Umgang mit den Geflüchteten, die oft traumatische Erlebnisse durchgemacht haben. Deshalb sollte man eine gewisse Sensibilität mitbringen.“

Nordchance qualifiziert Flüchtlinge für die Ausbildung

In Hamburg haben der Arbeitgeberverband NORDMETALL und die Agentur für Arbeit mit dem Bildungsträger Steep GmbH und Firmen der M+E-Industrie sehr schnell auf die große Flüchtlingswelle reagiert und schon 2016 das Projekt „Nordchance plus“ aufgelegt. Die Weiterentwicklung des Angebots „Nordchance“, die seit 2008 in Bremen, Hamburg und Schleswig-Holstein förderungsbedürftigen jungen Leuten erfolgreich den Weg in eine Berufsausbildung ebnet, richtete sich speziell an Flüchtlinge. In zwei Phasen wurden sie fit gemacht: Einer fünfmonatigen Aktivierungsphase, in der die Teilnehmer Deutsch, Mathematik und das nötige Fachvokabular lernen, folgt eine sechs- bis zwölfmonatige Ein-

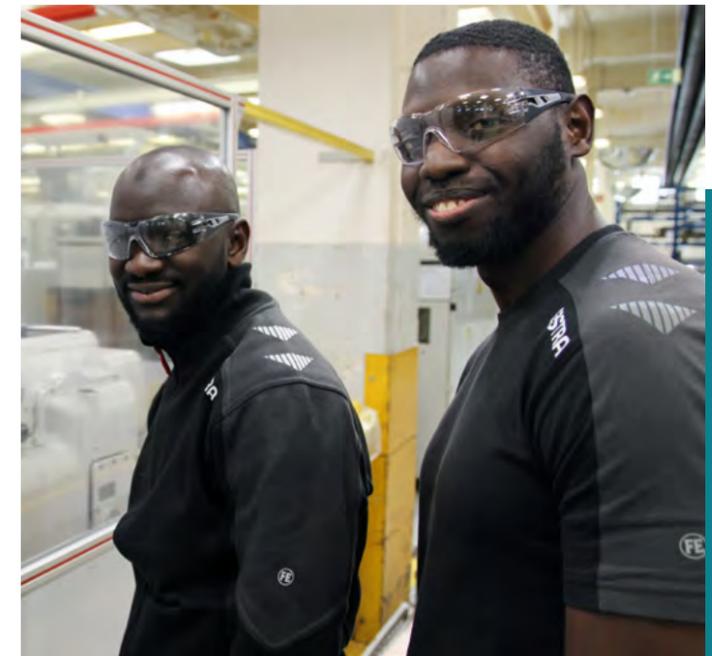
Fotos: Lothar Steckel



stiegsqualifizierung im Unternehmen. Inzwischen ist das Angebot wieder in der Nordchance integriert, das heißt, Flüchtlinge und deutsche Jugendliche lernen in Zwölfergruppen gemeinsam. „Das ist ein guter Weg, da vor allem die Geflüchteten gefordert sind, Deutsch zu sprechen und Grenzen zwischen Migranten und deutschen Jugendlichen überwunden werden können“, sagt Steep-Projekt Koordinatorin Andrea Vogel.

Philips Medical Systems: Engagement und Durchhaltevermögen sind gefragt

Yonas Gebrezgabier aus Eritrea ist einer dieser Nordchance-Teilnehmer. Der 20-Jährige lernt seit eineinhalb Jahren bei Philips Medical Systems in Hamburg den Beruf des Industriemechanikers. „Yonas hat sich sehr bemüht, fleißig Deutsch gelernt und macht sich vor allem im praktischen Teil seiner Ausbildung gut“, lobt Ausbildungsleiter Norbert Rix und sagt: „Ich bin mir ziemlich sicher, dass er seine Ausbildung erfolgreich beenden wird.“ Das Unternehmen hat seit 2016 bereits mehrere Flüchtlinge ausgebildet, allerdings nicht immer mit Erfolg. „Einer hat beispielsweise nach zwei Jahren aufgehört“, sagt Rix. „Wir lassen uns aber von Fehlschlägen nicht entmutigen“, fügt er an. Es sei nun mal viel Engagement und Durchhaltevermögen von beiden Seiten nötig. [Lothar Steckel](#)



Gestra-Ausbilder Andreas Rohde (Foto links) und seine erfolgreichen, ausgebildeten Zerspanungsmechaniker (Foto rechts) Ansumana Jammeh (links) und Abdou Diallo.



Yonas Gebrezgabier wird bei Philips Medical Systems in Hamburg zum Industriemechaniker ausgebildet.

Schuhmaschine

1946

DESMA Schuhmaschinen GmbH – Achim

Seit 74 Jahren setzt der Sondermaschinenbauer Trends in der Schuhindustrie. Seine Spezialmaschinen gehen zu 95 Prozent in alle Welt. Am „Standort D“ investiert der Mittelständler kräftig, damit das so bleibt.



Anfang der 1950er-Jahre waren für die Herstellung von Schuhen noch bis zu 37 Arbeitsschritte nötig: Sohlen mussten aus Gummimatten ausgeschnitten, aufwendig bearbeitet und an den Schaft angepasst werden. Dann gelang DESMA eine Sensation: „Wir haben eine Vulkanisier-Pressen entwickelt, die Sohle und Schaft in wenigen Minuten direkt verbindet“, sagt Geschäftsführer Klaus Freese.

Das Verfahren der Direktansohlung hat DESMA über Jahrzehnte optimiert: Mit handbetriebenen Maschinen ging es los, jetzt sind komplexe, hochautomatisierte Rundtischanlagen mit bis zu 36 Arbeitsstationen im Einsatz. Hier wird flüssiger Kunststoff direkt an den Schaft gespritzt. So entsteht im Zehn-Sekunden-Takt ein rechter oder linker Schuh. Von den 24 Milliarden weltweit pro Jahr verkauften Paar geht jedes Zehnte auf das Konto des Sondermaschinenbauers, der seit 2007 zur Salzgitter AG gehört und jährlich etwa 40 Hightech-Maschinen verkauft. „Wir agieren in der Nische einer Nische, doch da führen wir den Weltmarkt mit unseren Technologien für Sicherheits-, Freizeit- und Sportschuhe an“, erklärt Freese, der gemeinsam mit Christian Decker die Firma mit 260 Mitarbeitern führt.

In seiner Geschichte hat der Hidden Champion immer wieder Trends gesetzt. Bereits Ende der 1980er-Jahre stellte DESMA seinen Anlagen Roboter zur Seite. Maschine und Roboter integrierte man in ein Netzwerk. Decker: „Von Industrie 4.0 war noch keine Rede. Wir hatten einfach den Drang, technisch besser zu werden.“

Rund 1.300 Roboter hat DESMA bislang mit Software und Werkzeugen für die Anforderungen der industriellen

Schuhfertigung „aufgerüstet“. Adidas, Ecco, Gabor, Birkenstock – alle bekannten Marken setzen auf DESMA-Technik. Die „smarten“ Roboter übernehmen vorbereitende Arbeiten wie Sohlen anrauen oder Kleber auftragen.

Vor allem in den Industrieländern sind Automatisierungslösungen gefragt. Dem **amir**-System, also der automatisierten Materialführung mit integrierten Robotern, kommt besondere Bedeutung zu. „Indem wir unsere Anlagen mit Förderbändern und Robotern koppeln, können wir verschiedene Grade der Automatisierung erreichen. Das senkt die Lohnkosten“, erklärt Decker.

Neben der Automation ist auch die Individualisierung ein Megatrend, auf den der Betrieb in Achim bei Bremen mit innovativen Lösungen reagiert. Neuartige Einspritztechniken und ein eigener Formenbau ermöglichen eine Vielfalt an Designs und Farben, die Kombi von Materialien sowie verschiedene Grade bei Härte und Dämpfung der Sohle.

Spitzentechnologie braucht Spitzenpersonal. „Unsere Mitarbeiter sind unser wichtigstes Kapital. Viele bleiben uns über Jahrzehnte mit ihrer Erfahrung treu, deshalb können wir so komplexe Anlagen bauen“, sind sich beide Geschäftsführer einig. Der Standort D ist gesetzt. Bester Beleg ist die „Fabrik der Zukunft“, die derzeit auf dem Betriebsgelände in Achim entsteht. Der moderne Produktions- und Bürokomplex soll im Herbst 2020 in Betrieb gehen. „Hier können wir noch effizienter produzieren und unseren Mitarbeitern bessere Bedingungen bieten“, so Freese. [Bettina Köhler](#)

Foto rechts: Christian Augustin, oben: Atlas Schuhfabrik

Stiftung



Was unsere Zeit braucht

Die NORDMETALL-Stiftung wagt den Blick über Bildung und Wissenschaft, Gesellschaft und Kultur hinaus. Künftig kümmert sie sich auch um übergreifende Handlungsfelder. Die Stärkung demokratischer Werte spielt dabei eine wichtige Rolle – auch für Unternehmen.

Im Boulevardjournalismus würde die Schlagzeile wohl lauten: „Azubis entscheiden über Millionenprojekt!“ Sie verkürzt den eigentlichen Sachverhalt, zeigt aber deutlich, dass auch Jobneulinge auf Augenhöhe in wichtige Entscheidungen eingebunden werden können. So geschehen beim Schiffsbauer thyssenkrupp Marine Systems. Ausbildungsleiter Cem Selvi erzählt: „Wir sind mit unseren 165 Auszubildenden und 52 Dual-Studierenden durch den Rohbau unseres neuen Ausbildungszentrums gegangen. Dabei haben wir sie gefragt, was sie in ihrer künftigen Ausbildungswerkstatt brauchen.“ Auf diese Weise seien einige gute Ideen zusammengekommen. Und: die jungen Leute fühlen sich wertgeschätzt.

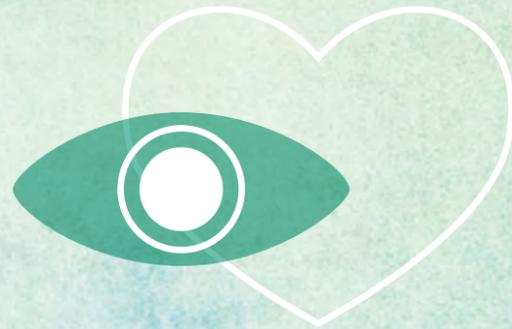
Anne Rolvering, Geschäftsführerin der Schwarzkopf-Stiftung Junges Europa, sieht in diesem Austarieren von Interessen und dem Finden von Kompromissen den Kern von Demokratiekompetenz. Und gerade des-

halb sieht sie einen Generationenkonflikt heraufziehen, wenn es um gesellschaftliche Teilhabe geht. „Ältere tun sich oft schwer, jungen Leuten einen gleichberechtigten Platz am Entscheidungstisch der Gesellschaft zuzugestehen“, sagt Rolvering. Schule, Ausbildung, Beruf – erst dann würden die Jüngeren als entscheidende Stimmen unserer Gesellschaft akzeptiert. Dass es auch anders geht, beweist die Schwarzkopf-Stiftung seit 1971. Sie bietet jungen Menschen Raum für Dialog, um sie auf ihrem Weg hin zu politisch bewussten und verantwortungsbereiten Persönlichkeiten zu begleiten.

Verantwortung übernehmen

Unternehmen, Schulen und Stiftungen leisten einen wichtigen Beitrag für den Zusammenhalt in unserer Gesellschaft. Denn demokratische Werte wie Offenheit, Toleranz, Vielfalt, Verantwortungsbewusstsein, Empathie oder Konfliktfähigkeit sind den Menschen nicht in die Wiege gelegt. Sie müssen gelernt und immer wieder neu ausgehandelt werden.

Die NORDMETALL-Stiftung will deshalb künftig verstärkt Querschnittsthemen wie Demokratiekompetenz, aber auch Technik- und Medienkompetenz, Vermittlungs- und Innovationskompetenz in den Blick neh-



men. „Stiftungen sind zwar für die Ewigkeit gemacht. Doch treibt uns täglich die Frage um, was braucht unsere Zeit?“, sagt Geschäftsführerin Kirsten Wagner. Radikale Tendenzen, die aus der Mitte der Gesellschaft heraus demokratische Werte infrage stellen, sind ein allzu deutliches Signal, so Wagner.

Großes Potenzial

„Demokratie ist eine Handlungsfrage, eine Kompetenz, die vermittelt werden muss“, sagt Wagner. „Uns geht es um Selbstreflexion, Empathie, analytisches Denken, nicht um Parteipolitik.“ Stiftungen dürfen und müssen der Gesellschaft den Spiegel vorhalten. Deshalb prüft die NORDMETALL-Stiftung derzeit ihre bewährten Programme. NORDMETALL CUP, MINT-Schule, Q8 oder Konzertreihen im Rahmen der Festspiele Mecklenburg-Vorpommern – bei jedem Projekt fragt sich das Team um Kirsten Wagner, ob und wie zum Beispiel auch Lehrkräfte oder Künstler an einer lebendigen Demokratie mitwirken können.

Dass auf diesen Feldern ein großes Potenzial schlummert, zeigen Studien der Universität Bielefeld und der Bertelsmann Stiftung. Die einen konstatierten bereits



2017 einen schwindenden Stellenwert politischer Bildung im Schulunterricht. Die anderen belegten, dass Schülerinnen und Schülern nur eingeschränkt demokratische Kompetenzen vermittelt würden. Die Verbreitung demokratischer Grundhaltungen ist jedoch wesentlich für den langfristigen Bestand einer jeden Demokratie.

Umso lauter war der Aufschrei vieler zivilgesellschaftlicher Akteure im Herbst 2019, als bekannt wurde, dass Bundesfamilienministerin Franziska Giffey und Bundesfinanzminister Olaf Scholz (beide SPD) das erst im Jahr 2014 ins Leben gerufene, mehr als 100 Millionen Euro schwere Förderprogramm „Demokratie leben!“ eindampfen wollten. Erst die fremdenfeindlichen Anschläge am 8. Oktober in Halle beendeten die Debatte. Die Minister verschoben die Budgetkürzung vorerst auf 2021. Und die CDU/CSU signalisierte erstmals Gesprächsbereitschaft bei der Erarbeitung eines Demokratiefördergesetzes, das Giffey seit Langem auf den Weg bringen will.

„Im Kern geht es bei Demokratiekompetenz darum, Verantwortung für und in der Gesellschaft oder in Organisationen zu übernehmen“, sagt Kirsten Wagner. Demokratie, das Einbinden und Zulassen unterschiedlicher Meinungen, erfordert Zeit. Zeit, die Unternehmen und Bürger sich nehmen sollten. [Birte Bühnen](#)



Stiftungsarbeit und Demokratiekompetenz:

Auch die Arbeit der NORDMETALL-Stiftung wandelt sich stetig. In der Standpunkte-TV-Ausgabe von Ende Januar erklärt Geschäftsführerin Kirsten Wagner (2. v. l.), warum sich ihr Team nun auch in aktuelle gesellschaftliche Debatten einschaltet. Gemeinsam mit Anne Rolvering (2. v. r.), Geschäftsführerin der Schwarzkopf Stiftung Junges Europa, Michael Grenz (links), kaufmännischer Leiter Hanseatic Power Solutions, und Cem Selvi (rechts), Ausbildungsleiter bei ThyssenKrupp Marine Systems, diskutierte sie die Rolle von Stiftungen und Unternehmen für die Demokratie. Standpunkte TV ist auch auf www.nordmetall.de oder [YouTube](#) abrufbar.



Menschen und Meldungen

Sicher auf See

Ein neues Seenotrettungsboot mit modernster Ausrüstung für die Station Puttgarden konnte die Deutsche Gesellschaft zur Rettung Schiffbrüchiger (DGzRS) von der Bauwerft Tamsen Maritim in Rostock in Empfang nehmen. „Die DGzRS ist ein sehr anspruchsvoller Kunde. Ihre Schiffe sind ganz spezielle Konstruktionen für Grenzbereiche der Seefahrt“, sagte Tamsen Maritim Ge-

schäftsführer **Christian Schmoll** (s. Foto) bei der Taufe. Für die Werft sei es eine große Ehre und eine hohe Verantwortung, für die Seenotretter zu arbeiten. „Die Schiffbauer haben einen sehr guten Job gemacht“, lobte DGzRS Vormann **Arne Fröse**. Das neue Schiff mit dem Namen ROMY FRANK ist das neunte von elf neuen Seenotrettungsbooten von der Werft an der Warnow. *DJ*



Studis verbessern Produktion

Studierende des Masterstudiengangs Maschinenbau der FH Kiel haben für und mit dem Kieler Automobilzulieferer GKN Driveline Konzepte zur Produktivitätssteigerung entwickelt. Das Thema lautete „Anwendung der Digitalisierung vom Produktentwurf bis zur Nutzung“. Drei Teams lernten die Abläufe im Kieler Werk kennen und analysierten sämtliche mit der Produktion zusammenhängende Daten von der bisherigen Planungssystematik über den Materialfluss bis zum Einsatz von Robotern und autonomen Transportsystemen.

So konnten die FH-Studierenden konkrete Verbesserungsvorschläge machen. Auch die IG Metall war eingebunden. Für **Andrea Fischer** (2. v. r.), Werkleiterin von GKN Driveline, war die Zusammenarbeit mit der FH Kiel eine Premiere: „Ich muss zugeben, dass ich zunächst skeptisch war, ob die Studierenden ihre theoretischen Kenntnisse wirklich in unsere betrieblichen Abläufe übertragen können. Aber es ist gelungen. Die Teams haben Lösungsansätze gefunden, die wir berücksichtigen werden.“ *DJ*

3D: Schneller, besser, günstiger

thyssenkrupp Marine Systems will vermehrt U-Bootbauteile im 3-D-Drucker fertigen. „Der 3-D-Druck eröffnet uns ganz neue Potenziale. In der Konstruktion müssen wir nicht mehr überall die Grenzen herkömmlicher Fertigungsverfahren berücksichtigen. Gleichzeitig können wir Komponenten schneller und kostengünstiger herstellen. Dass wir die dafür notwendige Expertise und die Maschinen nun zu uns nach Kiel holen, ist die Voraussetzung dafür, dass wir künftig kleinere Chargen schnell und unkompliziert in Serie drucken können“, erklärt **Dr. Luis Alejandro Orellano**, COO von thyssenkrupp Marine Systems. Bei einem im 3-D-Drucker hergestellten Hydraulikblock (s. Foto) konnten 83 Prozent des Gewichts eingespart werden. *DJ*



Fotos: thyssenkrupp Marine Systems, Die Seenotretter – DGzRS/Martin Stöver

Kasino-Kultur

Dank der Unterstützung von Weser-Metall kann die Niederdeutsche Bühne Nordenham ihre Aufführungen wieder im Kasino Friedrich-August-Hütte durchführen. Der historische Bau mit großem Saal für 120 Gäste, Theaterbühne, Werkstätten und Probenräumen gehört Weser-Metall, wird aber überwiegend von „De Plattdütschen“ genutzt. Wegen neuer Brandschutzauflagen konnten seit letztem Herbst keine Aufführungen mehr stattfinden. Nach der großzügigen Übernahme der Umbaumaßnahmen durch Weser-Metall können die Inszenierungen nun wieder an geeigneter Spielstätte stattfinden. „Unsere Verbundenheit mit dem lokalen Vereinsleben, zu dem auch die Theatergruppe der Niederdeutschen Bühne gehört, und dessen Unterstützung entspringen der Unternehmensgeschichte und sind ein bedeutender Teil unserer Werte“, erklärt **Koen Demesmaeker**, Geschäftsführer von Weser-Metall. Das Kulturpublikum aus der Wesermarsch freut sich. *DJ*

Fotos: Weser-Metall, GKN Driveline



Folge 28:
Ariane Witt

Unsere neue Frau in Kiel

Seit August 2019 verstärkt Ariane Witt, Fachanwältin für Arbeits- und Familienrecht, die NORDMETALL-Geschäftsstelle an der Förde – nicht zum ersten Mal.



Foto: Thorsten Mischke

Fast kommt es ihr vor, als sei sie nie weg gewesen. Dabei liegen zwischen ihrer ersten Beschäftigung bei NORDMETALL in Kiel und ihrem Wiedereinstieg im vergangenen August ganze 15 Jahre. Die Fachanwältin für Arbeits- und Familienrecht genießt es, dass sich die Vertrautheit mit früheren Kollegen und langjährigen Ansprechpartnern in den AGV- und NORDMETALL-Mitgliedsunternehmen rasch wieder einstellt. Ihr Spezialgebiet: Kündigungsschutz. Anders als 1994, als Witt mit dem zweiten Staatsexamen frisch in der Tasche bei NORDMETALL anheuerte, bestimmen nicht mehr Massenentlassungen ihr Tagesgeschäft als Verbandsjuristin. Heute gehe es vor allem darum, beratend im Vorfeld tätig zu sein. Doch diese „Schule fürs Leben“, wie sie die ersten Jahre ihrer Laufbahn nennt, mag Witt nicht missen. Sie habe ihr die nötige Routine für knifflige Fälle gegeben, mit denen sie sich nun gern befasst. „Wenn Arbeitsverhältnisse nach 30 Jahren betriebs- oder verhaltensbedingt gelöst werden sollen, ist es für Unternehmen wichtig, einen angemessenen und respektvollen Weg zu finden“, sagt Witt. Dabei unterstützt die in Arnsberg (NRW) geborene Tochter eines Verwaltungsbeamten Geschäftsführer und Personalleiter in ganz Schleswig-Holstein. Besonders wichtig ist es ihr, außergewöhnliche Lösungen zu finden.

Doch eigentlich gibt es für Witt, die ein Fan von Mediationstechniken ist, nichts Schöneres, als vor Gericht aufzutreten. Das habe sie in ihrer Zeit als Justiziarin der Bartels Langness Handelsgesellschaft vermisst. Von 2004 bis 2014 beschäftigte sie sich dort als Leiterin des Rechtsbereichs außer mit Arbeits- auch mit Grundstücks- und Mietrecht. „Und ich habe gelernt, wie ein inhabergeführtes Unternehmen tickt“, sagt Witt.

Doch das war der Bewegerin Witt nicht genug. „Mich lockte damals die romantische Vorstellung von Freiheit. Als Rechtsanwältin mit eigener Kanzlei wollte ich selbst bestimmen, welche Fälle ich annehme“, so Witt. In den vergangenen sechs Jahren habe sie jedoch erfahren, dass man auf anderem Wege manchmal mehr bewegen kann. Erst vor Kurzem hat Witt ihre Kanzlei an der Kieler Ringstraße daher an eine Nachfolgerin übergeben, um sich wieder ganz auf die NORDMETALL-Familie zu konzentrieren. **BiB**

Kontakt für Mitglieder:

Ariane Witt
Tel.: 0431 3393616
E-Mail: witt@nordmetall.de



Foto: Shutterstock/DeskGraphic



► MEHRWERT VERBAND

Folge 61: Relaunch

Aus zwei mach eins: www.meinarbeitgeberverband.de

NORDMETALL und AGV NORD sind online zusammengezogen: Sie präsentieren seit Mitte März gemeinsam auf www.meinarbeitgeberverband.de ihre Informationen und Serviceangebote – dabei steht das Akronym „MEiN“ für „Metall- und Elektroindustrie im Norden“. Die Zusammenführung der Netzauftritte beider norddeutscher Arbeitgeberverbände lag nahe: Der überwiegende Teil des online verfügbaren Wissens und der umfangreichen Angebote auf den Internetseiten beider Verbände war identisch. Die Grundrenovierung der Webseiten wurde genutzt, um NORDMETALL und AGV NORD online unter einem Dach zu vereinen. Dabei sind alle aktuellen Informationen und relevanten Inhalte erhalten geblieben, gleichwohl wurde die Navigation optimiert und nach Themen sortiert, damit Inhalte schneller und intuitiver als bisher gefunden werden. Technisch bietet www.meinarbeitgeberverband.de eine Reihe neuer Funktionen mit Mehrwert: Nutzer können nun Themen auswählen, die sie besonders interessieren. Die Übersichtsseite „Themen & News“ zeigt dann nur die präferierten Neuigkeiten an. Der entsprechende Newsletter kann dazu mit eigener Frequenzeinstellung abonniert werden. Häufig nachgefragte Dokumente wie arbeitsrechtliche Vorlagen, Tarifverträge oder die

NORDMETALL-Podcasts finden sich nun auch gebündelt unter dem neuen Navigationspunkt „Downloads“. Viele der Informationen bleiben exklusiv den Mitgliedern von NORDMETALL oder AGV NORD vorbehalten. Wer bei einem Mitgliedsunternehmen arbeitet und noch keinen Zugriff auf diese geschützten Inhalte hat, kann den Zugang einfach über „Login/Registrieren“ beantragen. Schauen Sie vorbei auf: www.meinarbeitgeberverband.de Das gilt auch für die neue Instagramseite von NORDMETALL und AGV NORD: Unter www.instagram.com/mein.arbeitgeberverband gibt es bildstarke Kurzinfos aus der M+E-Arbeitgeberwelt. **DJ**



Kontakt:

Weitere Informationen bei
Daniel Jakobowski
Tel.: 040 6378-4258
E-Mail: jakubowski@nordmetall.de



Die INITIATIVE **NEUE SOZIALE MARKTWIRTSCHAFT** im Einsatz für die Unternehmen

Die Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft (INSM) setzt sich seit mehr als 19 Jahren für ein Wirtschafts- und Gesellschaftssystem ein, das auf Freiheit und Verantwortung fußt. Getragen wird das Engagement von den Arbeitgeberverbänden der Metall- und Elektroindustrie, darunter auch NORDMETALL. Hier berichten wir über die aktuelle Arbeit.

INSM fordert vollständige Soli-Abschaffung für alle Bürger und Unternehmen

30 Jahre nach dem Mauerfall ist er immer noch da: der Solidaritätszuschlag (Soli). Dabei ist der Aufschlag in Höhe von 5,5 Prozent auf die Einkommensteuer nach Überzeugung namhafter Verfassungsrechtler längst grundgesetzwidrig. Der gemeinhin als Rechtsgrundlage zitierte Solidarpakt II zur Finanzierung des Aufbaus Ost lief Ende 2019 aus. Der Soli aber läuft nach dem Willen der Großen Koalition weiter. Bis zur geplanten Teil-Abschaffung ab nächstem Jahr nimmt der Staat mit der Abgabe nach derzeitigem Stand allein im laufenden Jahr noch rund 20 Milliarden Euro ein. Das kann nicht sein. Die INSM hat deswegen zu Jahresbeginn eine groß angelegte Kampagne zur Soli-Abschaffung gestartet. Erster Höhepunkt war die feierliche Einweihung einer „So-

li-Uhr“ mit prominenter Unterstützung: FDP-Chef Christian Lindner und die Präsidentin des CDU-Wirtschaftsrates, Astrid Hamker, enthüllten zusammen mit INSM-Geschäftsführer Hubertus Pellengahr vor zahlreichen Gästen aus dem politischen Berlin die Uhr. Sie zeigt an, wie viel Geld der Staat in Summe durch den Soli in jeder Minute, ja Sekunde einnimmt. Rein rechnerisch sind das in diesem Jahr 629 Euro pro Sekunde. Anfang April überschreitet die Zahl auf der Soli-Uhr die Fünf-Milliarden-Euro-Grenze. Die Uhr nahe dem früheren Grenzübergang Checkpoint Charlie ist mittlerweile ein beliebtes Fotomotiv, auch in den sozialen Medien, für Journalisten und Touristen gleichermaßen.

Die INSM geht auch rechtlich gegen die fortlaufende Erhebung des Soli vor. Vor dem zuständigen Berliner Finanzgericht für Körperschaften legte die INSM offiziell Einspruch ein und ist entschlossen, wenn nötig bis vor das Bundesverfassungsgericht zu ziehen. Alle Soli-Zahler in Deutschland sind aufgerufen, sich dem Protest anzuschließen. Dafür gibt es eine extra Kampagnen-Seite im Internet und ein Soli-Mailing, für das sich jeder Interessierte anmelden kann. Die Rückendeckung in der Bevölkerung ist da: Eine repräsentative Civey-Umfrage von Anfang März im Auftrag der INSM ergab, dass eine große Mehrheit eine Erstattung des seit 1.1.2020 gezahlten Soli wünscht. Die Kampagne läuft über das gesamte Jahr hinweg und soll den Druck auf die Politik erhöhen, den Soli endlich vollständig für alle Bürger und Unternehmen rückwirkend zum 1.1.2020 abzuschaffen und das Geld zurückzuzahlen. Die derzeit geplante Teil-Abschaffung ab 2021 heißt de facto, dass auch dann immer noch sechs Millionen Menschen sowie 500.000 Unternehmen den Soli weiterzahlen werden. Die BILD-Zeitung berichtete diese eindrucksvolle Zahl Mitte Februar prominent aus einer von der INSM beauftragten Studie des Instituts der deutschen Wirtschaft.

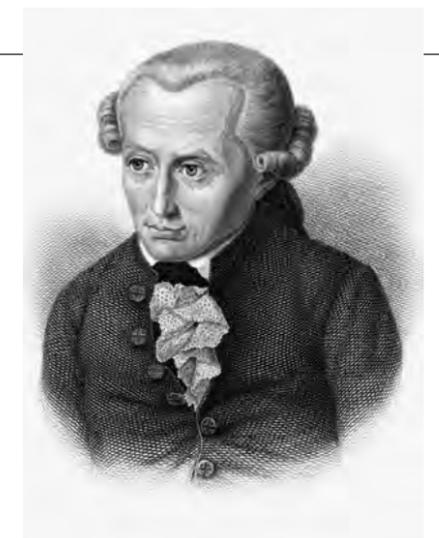


WIRTSCHAFTSZITAT

Foto: iStock/wynter, Cartoon: Meissner Cartoons

Immanuel Kant
(1724 – 1804),
deutscher
Philosoph

„In allen Grenzen ist auch etwas Positives.“



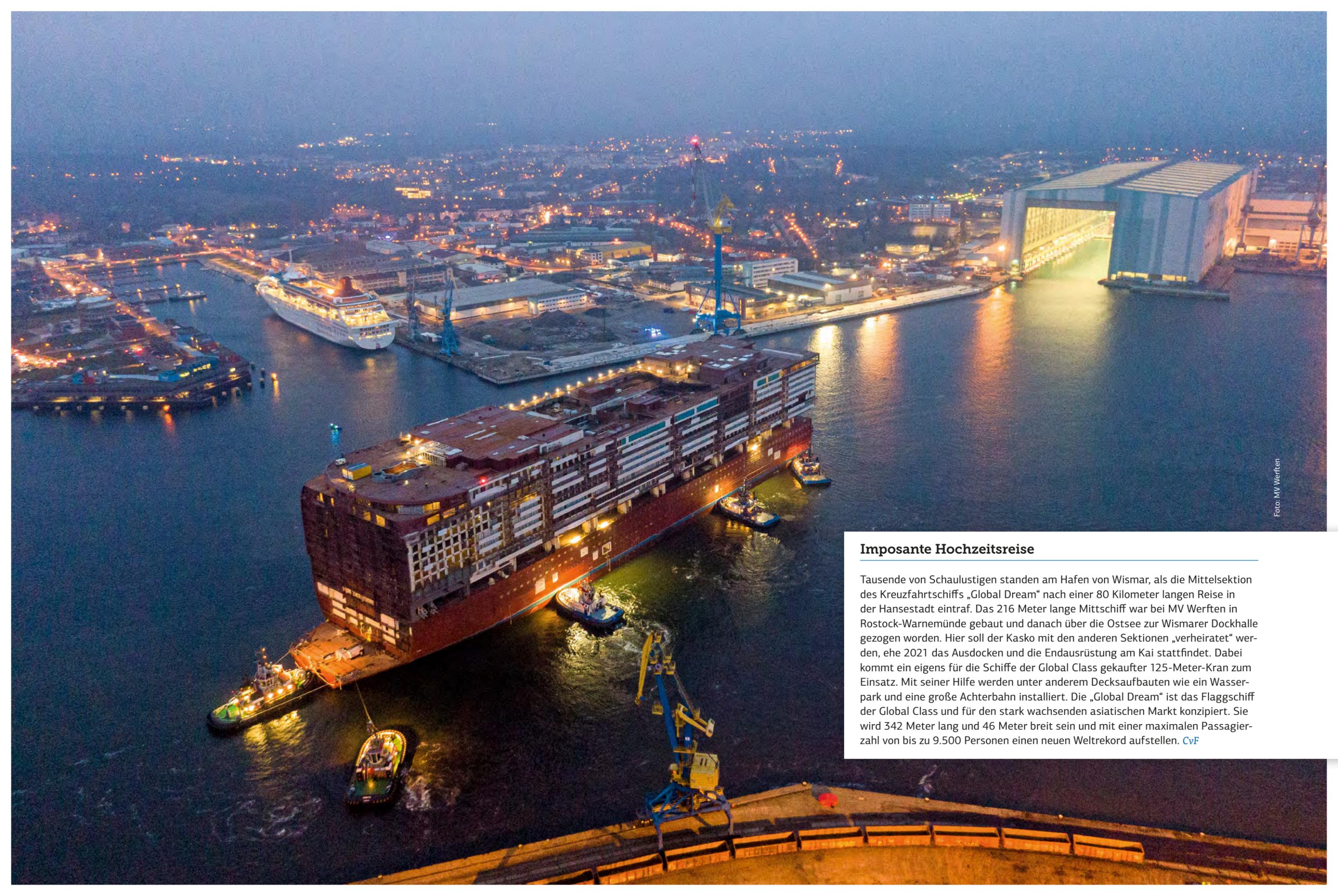


Foto: MV Werften

Imposante Hochzeitsreise

Tausende von Schaulustigen standen am Hafen von Wismar, als die Mittelsektion des Kreuzfahrtschiffs „Global Dream“ nach einer 80 Kilometer langen Reise in der Hansestadt eintraf. Das 216 Meter lange Mittschiff war bei MV Werften in Rostock-Warnemünde gebaut und danach über die Ostsee zur Wismarer Dockhalle gezogen worden. Hier soll der Kasko mit den anderen Sektionen „verheiratet“ werden, ehe 2021 das Ausdocken und die Endausrüstung am Kai stattfindet. Dabei kommt ein eigens für die Schiffe der Global Class gekaufter 125-Meter-Kran zum Einsatz. Mit seiner Hilfe werden unter anderem Decksaufbauten wie ein Wasserpark und eine große Achterbahn installiert. Die „Global Dream“ ist das Flaggschiff der Global Class und für den stark wachsenden asiatischen Markt konzipiert. Sie wird 342 Meter lang und 46 Meter breit sein und mit einer maximalen Passagierzahl von bis zu 9.500 Personen einen neuen Weltrekord aufstellen. [CvF](#)

Fachgespräch:



Reinhard Meyer

... wurde 1959 in Bonn geboren, wuchs in Bremen auf und studierte nach zwei Jahren als Zeitsoldat an Hochschulen in Braunschweig, Hamburg und Speyer Politik, Geschichte, Volkswirtschaft sowie Verwaltungswissenschaften. Der Diplom-Politologe und Magister rer. publ. startete 1991 als Mitarbeiter des SPD-Oppositionsführers Ringstorff im Landtag von Mecklenburg-Vorpommern ins Berufsleben. 1994 folgte er ihm als Büroleiter ins Schweriner Wirtschaftsministerium. 2001 wurde er dort Staatssekretär, 2006 Chef der Staatskanzlei. 2012 wechselte Meyer als Wirtschafts-, Arbeits- und Verkehrsminister in die Landesregierung Schleswig-Holsteins. 2018 kehrte er als Staatskanzleileiter nach Mecklenburg-Vorpommern zurück und stieg dort 2019 zum Finanzminister auf.

Im Standpunkte-Fachgespräch treffen wir führende Experten, die viele Spezialthemen gestalten. Unser Fachmann diesmal: **Reinhard Meyer** (60), Finanzminister Mecklenburg-Vorpommerns, Sozialdemokrat und seit bald 30 Jahren in norddeutschen Regierungspositionen tätig.

Standpunkte: Bald nach der Wende begannen Sie Ihre politische Karriere hier in Schwerin. Lag das auch an Ihren familiären Wurzeln in Vorpommern?

Meyer: Mein Vater stammt aus Seedorf bei Demmin. Meine Großeltern haben 1953 während der Zwangsverstaatlichungswelle den Bauernhof der Familie aufgegeben und sind in den Westen gegangen. Den Hof gibt es nicht mehr, aber nach der Wende hat mein Vater nahe einer alten Scheune das Silberbesteck der Familie ausgegraben. Als ich dort 1990 zum ersten Mal stand, war das ein sehr bewegender Moment für mich.

Standpunkte: Die Familie des späteren Finanzministers findet einen alten Silberschatz – das hat ja fast prophetische Qualität!

Meyer: (lacht) Aus heutiger Sicht bestimmt. 1991 war das allerdings profaner: Ich saß nach dem Studium in Hamburg und fragte mich: Wo gehst du jetzt eigentlich hin? Da lag Mecklenburg-Vorpommern nah, auch wegen der Familiengeschichte.

Standpunkte: 2020 jährt sich die Wiedervereinigung zum 30. Mal. Was ist gelungen, was misslungen?

Meyer: Mir fällt da eine Begebenheit aus Wittenburg in Westmecklenburg ein: Bei einem Bürgerforum vor ein paar Wochen stand der Vorsitzende einer Bürgerinitiative

„Wir können mehr Industrie vertragen“

auf und sagte sinngemäß: ‚Seit 30 Jahren ist hier nichts passiert‘. Was antwortet man darauf? Ich habe gesagt: Machen Sie bitte mal fünf Sekunden die Augen zu und denken Sie 30 Jahre zurück. Und dann machen Sie die Augen wieder auf und urteilen Sie noch mal. Da wurden manche nachdenklich.

Aber natürlich gilt auch: In diesen 30 Jahren ist hier so viel passiert, was manche in Westdeutschland es gar nicht mitbekommen haben: die Brüche in den Biografien, die Arbeitslosigkeit bis 2005 mit über zwanzig Prozent, die teilweise rabiate Form, in der Betriebe geschlossen wurden. Die Werftindustrie hatte vor der Wende im Nordosten über 60.000 Mitarbeiter, heute ist nicht mal ein Zehntel davon übrig. Das waren schwere Zeiten, die haben Wunden zurückgelassen.

Standpunkte: Und dennoch empfinden manche im Westen die Ostdeutschen als undankbar, nachdem drei Jahrzehnte lang Milliarden hierher flossen und die Infrastruktur heute vielerorts besser aussieht, als in der alten Bundesrepublik.

Meyer: Das ist die völlig falsche Herangehensweise. Zum einen verdienen die Lebensleistungen, die hier gerade in den letzten 30 Jahren erbracht worden sind, große Anerkennung. Zum anderen haben wir viel geschafft, gerade was den wirtschaftlichen Aufbau in Mecklenburg-Vorpommern angeht. Das war ein Umbau, fast überall, nicht nur bei den Werften: In der Landwirtschaft Mecklenburg-Vorpommerns ging es etwa von zweihunderttausend Beschäftigten auf zwanzigtausend herunter. Und trotzdem liegen wir heute nur noch bei rund sieben Prozent Arbeitslosigkeit, das ist eine Leistung.

Standpunkte: Ist Mecklenburg-Vorpommern tatsächlich ein Industrieland oder gibt es nicht großen Nachholbedarf?

Meyer: Alle Landesregierungen, egal welcher politischen Couleur, haben versucht, der Industrie – und ganz besonders der Werftindustrie – eine Zukunft zu geben. Wir sind heute sehr froh, dass wir mit den MV-Werften, aber auch mit Lürssen auf der Peene-Werft oder mit Herrn Meyer bei Neptun in Rostock eine zukunftsfähige Struktur haben. Die haben alle ihre Nischen gefunden und sichern sozusagen die Identität dieses Landes im maritimen Bereich, auch die der Zulieferer-Industrie.

Mittlerweile werben wir hier genauso intensiv um Fachkräfte wie andernorts: In Wismar gibt es zum Beispiel zwischen Weihnachten und Neujahr einen sogenannten Rückkehrer-tag. Die Philosophie dahinter lautet: Viele Menschen sind in den 90er-Jahren, Anfang der 2000er-Jahre, weggezogen aus Mecklenburg-Vorpommern, haben außerhalb des Landes Arbeit gefunden. Zwischen den Jahren besuchen sie jetzt ihre Familien. Und die Unternehmen sprechen sie an und fragen: Wollt ihr vielleicht in die alte Heimat zurückkommen? Das hat durchaus Erfolg.

Standpunkte: Die MV-Werften mit attraktiven Flächentarifleistungen entfalten ja eine gewisse Sogwirkung für den Arbeitsmarkt in Mecklenburg, nicht nur zur Freude aller Unternehmer, besonders der Handwerker, oder?

Meyer: Ja, diese Klage wird an uns herangetragen. Aber im Grundsatz gilt doch: Mecklenburg-Vorpommern kann mehr Industrie vertragen. Da müssen wir uns schon entscheiden: Wollen wir mehr Industrie mit guter Tarifbindung oder nicht? Ich sage dazu: ja. Und nur wer gute Löhne zahlt und gute Arbeitsbedingungen bietet, wird die Fachkräfte in der Zukunft gewinnen. Vor 25 Jahren haben wir im Ausland für unser Land



Gelassener Erklärer: Reinhard Meyer wirbt mit norddeutscher Ruhe für seine Positionen.

immer mit dem Hinweis geworben: ‚Wir sind ein günstiger Lohnstandort.‘ Die Zeiten sind vorbei. Heute werben wir mit guten Lebensbedingungen für die Mitarbeiter, mit einer attraktiven Standortpolitik für die Unternehmen.

Standpunkte: Die Vereinigung der Unternehmensverbände (VU) hat zu Jahresanfang Zahlen veröffentlicht, nach denen die Zufriedenheit mit der Landesregierung unter Unternehmern von 23 auf drei Prozent gesunken ist. Wie erklären Sie sich das?

Meyer: Ich glaube, da steckt viel Psychologie drin. Das spiegelt ein bisschen die Unsicherheit in internationalen Krisenzeiten, hat aber angesichts der vielen kleinen und mittleren Unternehmen im Lande sicher auch konkrete Probleme zur Grundlage: Im Fachkräfte-Bündnis sprechen wir auch mit der VU über konkrete Lösungen. Und im Gespräch mit den Unternehmern versuchen wir klarzumachen, dass sich etwas im Bewusstsein der jungen Leute verändert hat: Die kommen heute selbstbewusst auf Geschäftsleitungen und Ausbilder zu und fragen: Was habt ihr mir zu bieten? Dass man darauf eine gute Antwort braucht, ist noch nicht in allen Köpfen angekommen.

Standpunkte: Also sind unzufriedene Unternehmer selbst schuld?

Meyer: Nein, aber die Welt, unsere Gesellschaft und auch der Nordosten erleben gerade radikale Umbrüche. Das erfordert auf allen Seiten neues Denken, nicht nur in der Politik.

Standpunkte: Was bedeutet das neue Denken für eine Industriestrategie in Mecklenburg-Vorpommern?

Meyer: Zum einen brauchen wir eine längerfristige Strategie, um Forschung und Entwicklung stärker zu verknüpfen. Da sind wir bisher unterdurchschnittlich gewesen, weil wir kaum Großunternehmen haben, die aus eigener Kraft forschen. Ich bin da ein großer Anhänger der bayrischen Wirtschaftsstrategie, die seit den 50er-Jahren aus einem eher agrarisch strukturierten Land einen High-tech-Standort gemacht hat. Mit einem Netz aus Hochschulen, mit wirtschaftsnahen Fraunhofer-Einrichtungen, mit gezielter Förder- und Infrastrukturpolitik. Das müssen wir aufholen und sind jetzt gut dabei.

Zum anderen dürfen wir nicht nur auf den maritimen Bereich setzen: Wir haben eine Menge im Bereich der Gesundheitswirtschaft getan, wir setzen auf Medizintechnik, aber auch auf Landwirtschaft und Ernährungsindustrie, also die Verarbeitung. Wir müssen aus den Standorten und ihren Gegebenheiten wachsen und da haben wir

Foto: Kirsten Haarmann

schon sehr gute Erfolgsgeschichten: ein funktionierendes Holzcluster in Wismar um die Firma Egger, die über tausend Mitarbeiter hat. Das ist für Mecklenburg-Vorpommern eine Hausnummer. Oder Liebherr in Rostock, die den Standortvorteil Kaikante für ihre Schiffskräne nutzen.

Standpunkte: Die Windindustrie leidet derzeit sehr. Stellt sie keinen Schwerpunkt mehr in der Industriestrategie des Landes dar?

Meyer: Doch, natürlich. Allerdings liegt das Problem hier in Berlin, da sind sich die fünf norddeutschen Länder ganz einig: Vor Jahren saßen wir mit dem damaligen Bundesumweltminister Altmaier zusammen und haben frustriert festgestellt: Die Bundesregierung hat den deutschen Zweig der Solarindustrie kaputtgemacht, durch falsche Regulierungen. Und nun erlebe ich den gleichen Mann als Bundeswirtschaftsminister beim Thema Windkraft wieder und ich habe das Gefühl, es wird das Gleiche passieren. Wenn ein Unternehmen wie Nordex in Rostock neunzig Prozent seiner Anlagen exportiert, weil in Deutschland on- wie offshore kaum noch etwas passiert, dann wird der spanische Besitzer irgendwann fragen: Wozu sind wir eigentlich in Rostock? Wir haben gute Argumente mit dem Hafen und dennoch müssen wir aufpassen: Berlin muss begreifen, wie wichtig die Windkraft für die heimische Industrie in der Produktion ist, von der Energiewende ganz zu schweigen. Und da habe ich beim Bundeswirtschaftsminister ernsthafte Zweifel.

Standpunkte: Machen Sie es sich da nicht zu einfach, fehlt es nicht auch an Unterstützung für neue Windkraftanlagen im Land?

Meyer: Natürlich müssen wir auch mehr Akzeptanz vor Ort bei denen schaffen, die die Windkraftanlagen vor die Tür gestellt bekommen. Wir sollten den Kommunen Vorteile gewähren oder noch besser: die Bürgerinnen und Bürger entlasten. Am Windkraftstandort nur den halben Strompreis bezahlen oder wie in Nordfriesland aus den Erträgen kommunale Projekte finanzieren – da müssen wir ran.

Standpunkte: In Sachen Kritik an Berlin arbeitet der Norden ja ganz gut zusammen, aber in Sachen Metropolregion Hamburg be-

steht ja noch viel Luft nach oben bei der Kooperation, wie gerade eine OECD-Studie festgestellt hat.

Meyer: Konzepte für mehr Kooperation gibt es genug. Die werden aber alle scheitern, wenn die mentale Einstellung nicht stimmt, vor allem in Hamburg. Die Hansestadt wird vom Erfolg der Metropolregion immer am meisten profitieren. Also müssen die Hamburger auch diejenigen sein, die geben können. Das ist nach wie vor nicht überall angekommen.

Standpunkte: Hat da der Bürgermeisterwechsel von Scholz zu Tschentscher nicht weitergeholfen?

Meyer: Bisher nicht.

Standpunkte: Ist Mecklenburg-Vorpommern mit einem ausgeglichenen Neun-Milliarden-Haushalt jetzt finanziell ein ganz normales Bundesland?

Meyer: Ja, darauf sind wir stolz. Wir haben eine vernünftige Finanzausstattung, wir haben jetzt mehr als drei Milliarden Euro an Investitionsmitteln in den Doppelhaushalt eingestellt. Vor allem die Kommunen können mehr investieren. Das ist ein wichtiges Zeichen an die Wirtschaft.

Standpunkte: Herr Meyer, als Sie von der Schweriner Staatskanzlei in das Kieler Wirtschaftsministerium gewechselt sind, soll Ihr damaliger Ministerpräsident Selingering ziemlich Krach beim Kollegen Albig an der Förde geschlagen haben – stimmt das?

Meyer: Ja, Erwin Selingering war nicht begeistert über meinen Weggang.

Standpunkte: Jetzt gehören Sie zu den tragenden Säulen des Kabinetts Schwesig und manche sagen: Wenn die Ministerpräsidentin ihr Amt aufgeben würde, könnten Sie ihr Nachfolger werden.

Meyer: Ich glaube, die Ministerpräsidentin hat einen sehr zeitgemäßen Weg gefunden, mit ihrer Krankheit in der Öffentlichkeit umzugehen. Sie hat eine enorm hohe Disziplin, und sie zeigt durch ihre Präsenz, dass sie ihr Amt ausüben kann. Frau Schwesig ist eine gute Ministerpräsidentin und will im nächsten Jahr die Landtagswahlen gewinnen. Alles andere ist reine Spekulation, daran beteilige ich mich nicht.

Standpunkte: Herr Minister, wir danken Ihnen für das Gespräch.

Alexander Luckow

Michael Schulz, Geschäftsführer Raytheon Anschütz Kiel, auf der integrierten Navigationsbrücke des Unternehmens, die das Navigieren unter realen Förde-Bedingungen zulässt.

Michael Schulz

RAYTHEON ANSCHÜTZ GMBH

Michael Schulz zögert keine Sekunde, öffnet die Vitrine und holt das Faksimile eines handschriftlichen Briefes heraus, der aus der Feder einer Legende stammt: „Einsteins Unterschrift ist gut leserlich, nicht wahr?“, sagt er mit einem feinen Lächeln und reicht das Schriftstück unserem Fotografen. Der knipst mit Ehrfurcht die Zeilen des berühmten Physikers, wir lesen die Empfehlungen des Jahrhundertforschers zur Weiterentwicklung des ersten Kreiselkompasses an Firmengründer Hermann Anschütz-Kaempfe. Große Industrie- und Schiffahrtsgeschichte in einem kleinen Glaschrank, ausgestellt im unauffälligen Verwaltungsbau von Raytheon Anschütz am Fördeufer von Kiel-Wik.

„Was uns hier antreibt, ist die starke Verbindung zwischen Tradition und Innovation, wie sie schon Anschütz-Kaempfe gelebt hat“, sagt Schulz ganz ohne Pathos. Die Selbstdefinition passt, sowohl zur Anschütz-Geschichte der Modernisierung maritimer Navigation wie zum sportlichen Firmengeschäftsführer unserer Tage.

Um 1900 pflegte der Kreiselkompass-Erfinder Hermann Anschütz-Kaempfe das Dasein eines wohlhabenden Welten-

bumblers, Kunstfreundes und Erfinders, der während einer Polarexpedition die Unzuverlässigkeit der damals üblichen Magnetkompassse kennenlernte – die metallenen Schiffsrümpfe ließen sie unbrauchbar werden. Wieder daheim, sann der Sohn eines Mathematikers und einer Fabrik-Erbin auf Besserung, mit Erfolg: 1909 begann in Kiel mit kaiserlichem Segen die Fertigung der ersten Kreiselkompassse, die unabhängig von externen Einflüssen wie Bewölkungsgrad, Magnetfeld der Erde oder – heute – der Erreichbarkeit von Satelliten konstant in Richtung geografischer Nordpol ausgerichtet sind. Über 100 Jahre später sind Anschütz-Kompassse Standard in zehntausenden Schiffen weltweit, und die nächste industrielle Revolution steht auch hier an: „Die Digitalisierung verändert nicht nur die Produkte, sie revolutioniert auch das Unternehmen, das miteinander in der Belegschaft“, sagt Michael Schulz.

Ein unaufgeregter Holsteiner

Der 56-jährige Kieler spricht in gelassenem Ton, ganz der unaufgeregte Holsteiner von der Küste. Am Ostufer der Förde, im idyllischen Schönkirchen unweit des

Foto: Christian Augustin

„Wir bauen den Schlepper bei voller Fahrt zum Schnellboot um.“

Marineehrenmals Laboe, wuchs Schulz auf, als Sohn eines Handwerkers. „Das Abitur war nicht besonders gut, aber es reichte zum Elektrotechnik-Studium an der Bundeswehr-Hochschule“, beschreibt er seine frühen Jahre, die ihn als Technischen Offizier zur Luftwaffe führten. Nach Zusammenbruch des Ostblocks und Ende des Kalten Krieges verließ Schulz wie viele Soldaten die Bundeswehr, begann im Bereich Sonare und Unterwassertechnologie zu arbeiten. „Eines habe ich von der Offiziersschule mitgenommen: Führung geht nicht über Fachwissen allein, sie verlangt Authentizität, Loyalität und Selbstkritik“, sagt er mit dem Blick zurück.

Stationen bei ELAC-Nautik sowie Thales in Kiel und Atlas-Elektronik in Bremen führten ihn 2009 zu Anschütz, deren Produktpalette seit der Übernahme durch den amerikanischen Raytheon-Konzern im Jahre 1995 erheblich gewachsen war: Radare, elektronische Seekarten und integrierte Brückensysteme fertigen mittlerweile 560 Mitarbeiter an der Förde. „Wir arbeiten an Assistenzsystemen

und am elektronischen Logbuch, das in der integrierten Navigationsbrücke alles speichert“, verrät Schulz, im September sollen die Innovationen auf der Hamburger Leitmesse SMM vorgestellt werden. Angesichts der komplexen Einflüsse auf dem Wasser sei die Entwicklung weit komplizierter, als etwa in anderen Industrien. Auch das computergesteuerte Schiff werde es nicht so bald geben, selbst wenn in norwegischen Fjorden die ersten selbstfahrenden Fähren operieren: „Das bleibt erst mal die Ausnahme, die Risiken auf dem Meer brauchen im Ernstfall eine menschliche Entscheidung“, weiß Schulz.

Führung verlangt Veränderungswillen

Der Kapitänjob auf den Schiffsbrücken der Welt scheint also erstmal gesichert. Der Kapitänjob bei Raytheon-Anschütz in Kiel verlangt derzeit besonders viel Veränderungswillen: Seit Anfang 2019 führt Michael Schulz den Betrieb als alleiniger Geschäftsführer, „seitdem treibe ich die Erneuerung durch Digitalisie-

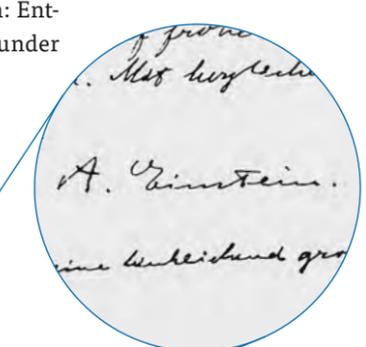
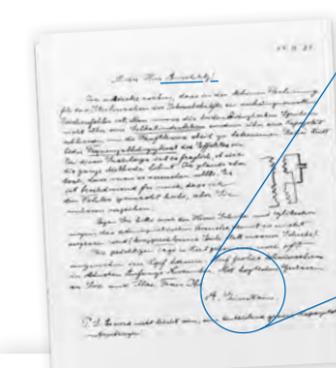
„Die Digitalisierung verändert nicht nur die Produkte, sie revolutioniert auch das Unternehmen.“

rung mit Wucht voran“, sagt er. Mit Lieberr aus Rostock und Mankenberg aus Lübeck gehörte sein Haus zu den ersten dreien, die an der dualen Modulqualifizierung von NORDMETALL teilnahmen. Die Initiative geht nach großem Erfolg jetzt in die Breite der Verbandsmitgliedschaft und Schulz weiß genau, warum: „Wir haben sehr davon profitiert, weil uns mehr denn je klar wurde: Die Teamarbeit abseits hergebrachter Hierarchien rückt jetzt noch stärker in den Mittelpunkt“. Tech-affine Azubis können da so manchem Altgedienten etwas beibringen, das Arbeiten auf Augenhöhe bekomme neue Bedeutung. Das schafft Herausforderungen für die Personalführung des Unternehmens, denn wenn „der Schlepper bei voller Fahrt von uns zum Schnellboot umgebaut wird, sollen trotzdem alle an Bord bleiben“, sagt Schulz. „Vorpreschende Erneuerer und bedächtige Bewahrer in der Belegschaft müssten gleichermaßen mitgenommen werden, sonst kentert das Boot“, weiß der Kieler Unternehmenskapitän.

Michael Schulz kann gelassen konstatieren, dass ihm seine amerikanischen Eigentümer dabei „volle Beinfreiheit“ lassen, solange die Zahlen stimmen. Ein knapp dreistelliger Millionenumsatz sichert Innovationen, Arbeitsplätze und auch den Aufbruch Richtung neuer Unternehmenskultur in Zeiten von Industrie 4.0. Der Treiber im Chefsessel sucht den Ausgleich derweil in Reisen und klassischem Sport: Michael Schulz läuft und fährt viel Fahrrad, manchmal sogar die 16 Kilometer rund um die ganze Förde, dort wo Einstein und Anschütz einst gemeinsam segelten, vom Zuhause nahe seinem

Schulort Heikendorf bis zu Anschütz in Kiel-Wik. Wie sagte noch Albert Einstein? „Es gibt zwei Arten zu leben: Entweder so, als wäre nichts ein Wunder oder so als wäre alles ein Wunder.“

Alexander Luckow



Faksimile: Albert Einsteins Unterschrift auf einem Brief an Hermann Anschütz-Kaempfe.

Kompasserneuerer trifft Nobelpreisträger

Hermann Anschütz-Kaempfe (l.) pflegte den engen Austausch mit Wissenschaftlern und Künstlern. In den 20er-Jahren des letzten Jahrhunderts entstand so eine enge Freundschaft mit Albert Einstein (r.). Das seit 115 Jahren an der Kieler Förde ansässige Unternehmen



Raytheon Anschütz fertigt heute längst nicht mehr nur Kreiselkompass und Navigationsbrücken: Auch Rudersteuerungssysteme, das System PITAS zur Abwehr von Piraterie und Terror gegen Seeschiffe sowie Lagebilder und Feuerleitsysteme für die Überwachung von Küsten, Häfen und Offshore-Plattformen haben die Kieler im Angebot.

Foto: Raytheon Anschütz GmbH

Foto: Christian Augustin



Vorträge zu Arbeits-Gesundheits-schutz fanden großes Interesse unter den Offshore-Experten.



Abschlussdiskussion: Thomas Lambusch (3. v. l.) war als NORDMETALL-Präsident und Vorsitzender des Netzwerks nordwindaktiv mit dabei.

Offshore-Symposium*

Bereits zum sechsten Mal fand am 25. und 26. Februar 2020 das Offshore-Symposium in Rostock statt. Rund 60 Teilnehmer nutzten den Fachkongress der Windbranche, um ihr Wissen mithilfe internationaler Experten zu aktualisieren und ihr Netzwerk zu erweitern. In diesem Jahr fand die Veranstaltung, die auch vom Arbeitgeber-Netzwerk nordwindaktiv unterstützt wird, auf dem Gelände der Liebherr-MCCtec Rostock GmbH statt. Schwerpunkte waren Arbeits- und Gesundheitsschutz, Personal und Training. Den Höhepunkt bildete wie immer eine prominent besetzte Podiumsdiskussion mit Vertretern aus Politik und Wirtschaft. Außer NORDMETALL-Präsident Thomas Lambusch diskutierte auch Holger Matthäus, Senator für Bau und Umwelt Hansestadt Rostock, mit. **BiB**

Fotos: Christian Augustin *hier galt noch nicht die Kontaktsperre



Die Band „Weekenders“ machte im restaurierten Lokschuppen des Rostocker Stadthafens Stimmung.



Gastgeber Liebherr-MCCtec Rostock lud die Teilnehmer nach Abschluss des Symposiums zu einer Werksführung in deutscher und englischer Sprache ein.



„Welche Chancen bietet ein Wandel?“, fragten Maria von Stein (l.) und Meike Siemen von Hebewerk Consulting Hamburg.



Unterschätztes Thema: Medien entfalten Suchtpotential, auch in Betrieben.



Heiß diskutiert: Können Verbote von Handys im Betrieb beim Thema Mediensucht helfen?



Trotz des ernstesten Themas hatten die Teilnehmer Spaß am gemeinsamen Austausch.



Verbandsjuristin Janine Rudolph informierte sich in Kiel über krankhaften Medienkonsum.

HR und Mediensucht*

Meist verläuft zwischen einer gesunden Mediennutzung und einer gefährlichen Medienabhängigkeit nur ein schmaler Grat. Welche Anzeichen Führungskräfte und Personalleiter deuten und welche Maßnahmen sie ergreifen sollten, darüber klärte Jaenne Albert von der Landesstelle für Suchtfragen Schleswig-Holstein e. V. (LSSH) die Teilnehmenden des Netzwerktreffens HR am 12. März in Kiel auf. Die LSSH versteht sich als überregionale Ansprechpartnerin und Schnittstelle zum Thema Sucht für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Betriebe in Schleswig-Holstein. Albert erläuterte das Thema Mediensucht auch mit Bezug zu betrieblichen Fragen. **BiB**

Foto: Thorsten Mischke *hier galt noch nicht die Kontaktsperre



AGV-NORD-Gesundheitsmanagerin Janine Bannick (l.) und NORDMETALL-Rechtsanwältin Ariane Witt aus Kiel lauschten dem lebendigen Vortrag von Jeanne Albert aufmerksam.



Jeanne Albert ist bei der LSSH Referentin für Suchtprävention und Selbsthilfe im Dienst.



Wichtig für die Wertung: ein Portfolio samt Teamstand und eine Jury-Präsentation.



Feinfühlig und reaktionsschnell müssen die Starter beim NORDMETALL Cup sein.



Jubel in der Autostadt Wolfsburg: „Wi vom Dörp“, betreut vom MINT-Zentrum Ahlerstedt, ist Niedersachsens Landesmeister 2020.

NORDMETALL Cup*

Im Februar und März traten mehr als 400 Schülerinnen und Schüler in über 80 Teams im „NORDMETALL Cup – Formel 1 in der Schule“ gegeneinander an. Die NORDMETALL-Stiftung unterstützt den multidisziplinären Technologiewettbewerb im Norden in seiner elften Saison. Die Teams konstruieren am Computer Mini-Rennwagen, fräsen sie aus Kunststoff, testen und optimieren ihre Fahrzeuge und schicken sie dann mit rund 80 Stundenkilometern ins Rennen. **BiB**
Fotos: Alexander Spiering *hier galt noch nicht die Kontaktsperr



Netzwerken im Hadley's: Fast alle Echoraum-Teilnehmer tauschten sich schon am Vorabend miteinander aus.



Professionell und dekorativ: Graphic Recording ermöglicht eine übersichtliche Gesamtschau.



Ulrike Dobelstein-Lütke ließ die 80 Teilnehmenden an der HMS willkommen.

Echoraum Transformation*

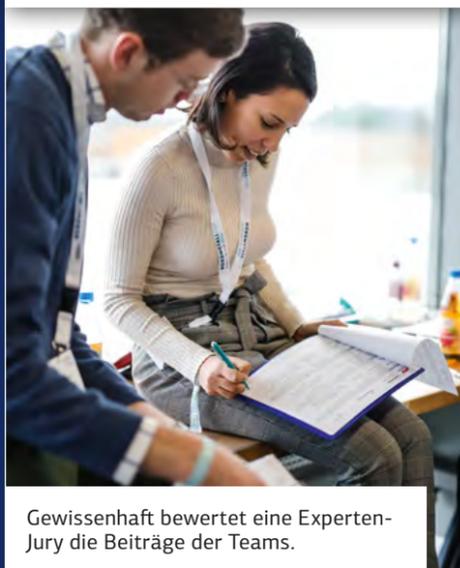
Rund 80 Teilnehmerinnen und Teilnehmer waren am 7. Februar 2020 zum ersten „Echoraum Transformation“ zusammengekommen. Sie durchlaufen die auf Initiative von NORDMETALL mit Partnern angebotene Modulqualifizierung Digitale Strategie, waren bereits dabei oder werden dies noch tun. An der Hamburg Media School (HMS) hatten sie und strategische Partner des NORDMETALL-Netzwerks erstmals die Möglichkeit, sich jahrgangsübergreifend über ihre Erfahrungen mit digitaler Transformation auszutauschen. Unter anderem IT-Experten, Ingenieure, Personaler und Produktionsmitarbeiter aus elf Mitgliedsfirmen von NORDMETALL und AGV NORD waren der Einladung gefolgt. Beim gemeinsamen Netzwerk-Abend und einem ganztägigen Barcamp gab es reichlich Gelegenheit, eigene Erfolge, aber auch Rückschritte zu teilen. **BiB**
Fotos: Christian Augustin *hier galt noch nicht die Kontaktsperr



Zu Beginn eines Barcamps bringen die Teilnehmenden die Themen ein, die sie in einer Session mit den anderen Besuchern diskutieren möchten.



Volles Auditorium im früheren Kreissaal: Karlheinz Pape, Experte für Corporate Learning, stellt die Barcamp-Methode vor.



Gewissenhaft bewertet eine Expertenjury die Beiträge der Teams.



Spannung an der rund 20 Meter langen Rennstrecke: Welches Team holt den Pokal und sichert sich ein Ticket zur Deutschen Meisterschaft?

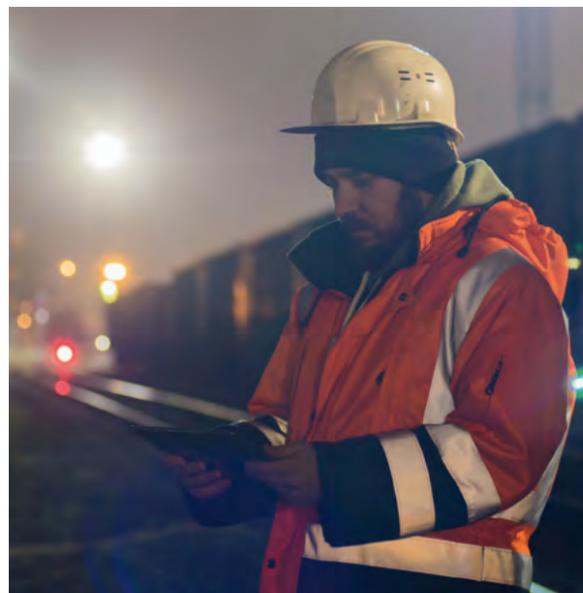


Wie Session-Geber ihre Workshops organisieren, bleibt ihnen überlassen. Meist folgt auf einen Impuls eine offene Diskussion.



... zeichnet ein gutes Barcamp aus.

Ob es um Tarifverträge, die geplante Einführung eines Schichtsystems oder die Eingruppierung von Beschäftigten geht – die NORDMETALL-Abteilung „Tarifrecht und Arbeitsorganisation“ unterstützt kompetent und schnell. An dieser Stelle antworten die erfahrenen Fachjuristen und Arbeitswissenschaftler auf aktuelle Fragen, die aus dem Kreis der NORDMETALL-Mitgliedschaft gestellt werden.



Rechtssichere Zuschläge für Arbeiten in der Nacht

Die Tarifpartner im Norden beschreiten neue Wege. Das gilt auch für das Thema „Zuschläge für Arbeiten in der Nacht“: NORDMETALL und IG Metall Küste haben außerhalb der Zwänge eines Arbeitskampfes eine Neuregelung gefunden, die Rechtssicherheit und damit Betriebsfrieden mit sich bringen wird. Dabei musste die Gewerkschaft ihre Position aufgeben, dass den Beschäftigten für Arbeiten in der Nacht in fast allen Tarifgebieten im Norden ein 50-prozentiger Zuschlag zustehe. NORDMETALL wiederum musste akzeptieren, dass eine Neuregelung der Nachtarbeitszuschläge nicht komplett kostenneutral zu machen war.

Nun geht es darum, die am 24. Januar 2020 vereinbarten Neuregelungen möglichst reibungslos umzusetzen. Arbeitgeber und Gewerkschaft werden die Unternehmen dabei konstruktiv unterstützen. Erster Erfolg: NORDMETALL und IG Metall haben den Geschäftsleitungen und Betriebsräten ein gemeinsames Rechen-tool zur Verfügung gestellt, mit dem anfallende Mehrkosten sowie eine mögliche Kostenkompensation ermittelt werden konnten. Für diejenigen Unternehmen, die mit der Einführung der neuen Zuschläge einer nicht unerheblichen Kostenbelastung ausgesetzt wären, haben die Tarifpartner eine Zusatzhilfe vereinbart: Die Einführung kann im Rahmen des „Corona-Krisentarifpakets“ in den Herbst verschoben werden, was weitere Kostenkompensationsmöglichkeiten eröffnet. Drittens haben sie sich darauf verständigt, die Unternehmen im Umgang mit vermeintlichen Ansprüchen, welche die Beschäftigten geltend gemacht haben, ebenso zu unterstützen wie in Bezug auf

Klagen, die bereits bei den Arbeitsgerichten anhängig sind.

Der Anlass für die Neuregelung hatte seinen Ursprung in Erfurt: Das Bundesarbeitsgericht hatte für tarifvertragliche Regelungen in der Textilindustrie festgestellt, dass die dort gefundene Unterscheidung zwischen regelmäßiger und unregelmäßiger Nachtarbeit mit unterschiedlichen Zuschlagshöhen gleichheitswidrig und damit nichtig sei. Diese Argumentation hatte das Landesarbeitsgericht Bremen für unseren Tarifvertrag im Tarifgebiet Unterweser übernommen, sodass dort für Arbeiten in der Nacht stets der höhere Zuschlag in Höhe von 50 Prozent zu leisten war. Infolgedessen sahen sich die Mitgliedsunternehmen von NORDMETALL in allen Tarifgebieten massenhaften Geltendmachungen vermeintlicher Ansprüche auf den jeweils höheren Zuschlag für Arbeiten in der Nacht ausgesetzt, einige Unternehmen wurden bereits mit Massenklagen überzogen.

Die gefundene Neuregelung sieht nunmehr in allen Tarifgebieten einen einheitlichen Zuschlag von 25 Prozent (20 bis 24 und vier bis sechs Uhr) und 35 Prozent für Arbeiten von null bis vier Uhr vor, ohne dass zwischen regelmäßiger, unregelmäßiger oder Mehrarbeit in der Nacht differenziert wird. Entstehende Mehrkosten der Neuregelung werden durch eine Kompensation für drei und in besonderen Fällen fünf Jahre auf 0,2 Prozent gedeckelt. Werden die Zuschläge in Zeit umgewandelt, stehen den Betrieben hierfür erstmals Arbeitszeitkonten ohne definierten Ausgleichszeitraum zur Verfügung – ein erster wichtiger Schritt in ein modernes Arbeitszeitregime im Manteltarifvertrag! [SK](#)

KONTAKT ZU NORDMETALL

Ihr 24-Stunden-Verbandsservice:

www.meinarbeitgeberverband.de

Hier finden Sie aktuelle Nachrichten Ihres Arbeitgeberverbandes und viele Informationen und Unterlagen für Ihre tägliche Arbeit.



GESCHÄFTSSTELLEN



Hauptgeschäftsstelle

Kapstadtring 10
22297 Hamburg
Tel.: 040 6378-4200

Geschäftsstelle Bremen

Schillerstraße 10
28195 Bremen
Tel.: 0421 36802-0

Geschäftsstelle Bremerhaven

c/o Arbeitgeberverband Bremerhaven
Hohenstaufenstraße 33
27570 Bremerhaven
Tel.: 0471 26031

Geschäftsstelle Emden

c/o Arbeitgeberverband für Ostfriesland und Papenburg e. V.
Zwischen beiden Bleichen 7
26721 Emden
Tel.: 04921 3971-0

Geschäftsstelle Kiel

Lindenallee 16
24105 Kiel
Tel.: 0431 3393610

Geschäftsstelle Neubrandenburg

Feldstraße 2
17033 Neubrandenburg
Tel.: 0395 56035-0

Geschäftsstelle Oldenburg

c/o Arbeitgeberverband Oldenburg e. V.
Bahnhofstraße 14
26122 Oldenburg
Tel.: 0441 21027-0

Geschäftsstelle Rostock

Platz der Freundschaft 1
18059 Rostock
Tel.: 0381 442112

Geschäftsstelle Schwerin

Graf-Schack-Allee 10 a
19053 Schwerin
Tel.: 0385 6356-200

Geschäftsstelle Wilhelmshaven

c/o Arbeitgeber- und Wirtschaftsverband Jade e. V.
Virchowstraße 21
26382 Wilhelmshaven
Tel.: 04421 13939-0

Postpandemisches Zeitalter

Wenn im Sommer oder später alles vorbei sein sollte, könnten wir wieder zur Normalität übergehen – das hoffen viele. Aber so wird es nicht sein. Denn Corona gefährdet nicht nur die Gesundheit aller und die Existenz vieler, weswegen der Kampf gegen die Ausbreitung des Virus jetzt so wichtig ist. Corona wird die Gesellschaft dauerhaft verändern. Und das womöglich nicht nur zu ihrem Nachteil.

Wenn die Schockstarre der ersten Wochen überwunden und die Trauerarbeit über manchen Verlust bewältigt sein wird, könnten wir auf dem steinigem Weg auch gelernt haben. Zum Beispiel, dass Nähe nicht alles ist und Distanz durchaus funktionieren kann, wenn sie auf einer starken Vertrauensgrundlage beruht. Das kann in Familien und unter Nachbarn hilfreich sein, auch unter Arbeitgebern und Arbeitnehmern.

Wir könnten entdeckt haben, dass die wachsende Alltagsaggression aus den Jahren vor der Epidemie viel mit der Hektik der grenzenlos vernetzten Gesellschaft zu tun hatte, vom Straßenverkehr über die Tarifrunde bis in die Fußballstadien. Entspannter mobil sein statt überall dabei sein, Bücher lesen statt Mitbürger anblöken, ernsthaft miteinander statt vorgefasst übereinander sprechen, das wären neue Motti einer solchen Zeit.

Wir könnten das Grundvertrauen in Fortschritt und Technik wiedergewonnen haben, wenn Impfstoffe gefunden sind, Therapien angeschlagen haben, um das Virus dauerhaft zu besiegen – eine Eigenschaft, die gerade uns Deutschen abhandengekommen zu sein scheint.

Und wir könnten verstanden haben, dass die Globalisierung in ihrer weitreichenden Form, wie wir sie vor Corona miteinander vorangetrieben haben, kein alternativloses Zukunftsmodell ist. Doch lässt sich das Um-die-Welt-Schippern von Millionen Einzelteilen nur dann vermeiden und so ein Beitrag zur Nachhaltigkeit leisten, wenn sich hierzulande Standortbedingungen und Produktionskosten deutlich verbessern. Und Absatzmärkte in Fernost, die auch bei uns im Norden Arbeitsplätze und Einkommen stabilisieren, sind erst dann entbehrlich, wenn andernorts Ersatz gefunden ist. Gemeinsam weiterdenken – das Motto der Tarifrunde – beschreibt auch unseren wirtschafts- und gesellschaftspolitischen Auftrag für das postpandemische Zeitalter. Es muss nicht schlechter werden, es wird nur anders sein.



Alexander Luckow,
„Standpunkte“-
Chefredakteur

📧 Sie erreichen mich unter: luckow@nordmetall.de
 📘 www.facebook.com/Nordmetall-News zu Politik und Wirtschaft
 📘 www.facebook.com/NORDMETALL

PERSONENREGISTER

- Prof. Thomas Albert**, S. 5, 55, Musikfest Bremen
- Jeanne Albert**, S. 47, Landesstelle für Suchtfragen Schleswig-Holstein e. V.
- Torsten Albig**, S. 41, DHL-Gruppe
- Edwin Aldrin**, S. 17, Astronaut
- Mohamed Alqwefati**, S. 24, Danfoss Power Solutions GmbH & Co. OHG
- Peter Altmaier**, S. 16, Bundesminister für Wirtschaft und Energie, MdB, CDU
- Rasmus Andresen**, S. 20 f., MdEP, Bündnis 90/Die Grünen
- Thorsten Augustin**, S. 21, Hanse-Office
- Janine Bannick**, S. 47, AGV NORD
- Anton Bauch**, S. 21, NORDMETALL
- Klaus Becker**, S. 54, Kreistagspräsident Nordwestmecklenburg
- Dr. Ute Buggeln**, S. 6, IG Metall Bremen
- Martin Castillo**, S. 18 f., ZARM, Zentrum für angewandte Raumfahrttechnologie und Mikrogravitation
- Christian Decker**, S. 27, DESMA Schuhmaschinen GmbH
- Koen Demesmaeker**, S. 31, Weser-Metall
- Abdou Karim Diallo**, S. 24 f., GESTRA AG
- Ulrike Döbelstein-Lüthe**, S. 49, Hamburg Media School
- Dr. Nico Fickinger**, S. 3, 10, NORDMETALL
- Andrea Fischer**, S. 31, GKN Driveline Deutschland GmbH
- Robert Focke**, S. 7, NORDMETALL, Nordischer Maschinenbau Rud. Baader GmbH & Co. KG
- Klaus Freese**, S. 27, DESMA Schuhmaschinen GmbH
- Daniel Friedrich**, S. 9 f., IG Metall Küste
- Arne Fröse**, S. 30, Deutsche Gesellschaft zur Rettung Schiffbrüchiger
- Yonas Gebrezgabier**, S. 25, Philips Medical Systems DMC GmbH
- Franziska Giffey**, S. 29, Bundesfamilienministerin, MdB, SPD
- Michael Grenz**, S. 13, 29, Hanseatic Power Solutions GmbH
- Svenja Hahn**, S. 20 f., MdEP, FDP
- Astrid Hamker**, S. 34, CDU-Wirtschaftsrat
- Matthias Havekost**, S. 21, Airbus Operations GmbH
- Christiane Heinicke**, S. 17, Zentrum für Angewandte Raumfahrttechnologie und Mikrogravitation
- Niclas Herbst**, S. 20 f., MdEP, CDU
- Veronika Hucke**, S. 54, Autorin
- Daniel Jakubowski**, S. 11, 31, NORDMETALL
- Ansumana Jammeh**, S. 24 f., GESTRA AG
- Michael Jürgensen**, S. 54, Sana HANSE-Klinikum Wismar GmbH
- Dieter Kempf**, S. 16, BDI
- Cathrin Kohnke**, S. 20, Stryker Trauma GmbH
- Thomas Lambusch**, S. 21, 46, NORDMETALL
- Olaf Lies**, S. 14, Umweltminister Niedersachsen, MdL, SPD
- Christian Lindner**, S. 34, FDP-Vorsitzender, MdB
- Ralf Lorber**, S. 54, Egger Holzwerkstoffe Wismar GmbH & Co. KG
- Alexander Luckow**, S. 9, 52, NORDMETALL
- Niels Maag**, S. 23 f., Danfoss Power Solutions GmbH & Co. OHG
- Holger Matthäus**, S. 46, Senator für Bau und Umwelt, Rostock
- Reinhard Meyer**, S. 5, 38 ff., Finanzminister MV, SPD
- Bernard Meyer**, S. 39, Neptun Werft GmbH & Co. KG
- Dr. Claus Müller**, S. 21, Hanse-Office
- Torsten Muschanski**, S. 20, AB Volvo-Group HR
- Dr. Luis Alejandro Orellano**, S. 30, Thyssenkrupp Marine Systems GmbH
- Karlheinz Pape**, S. 49, Corporate Learning Community
- Hubertus Pellengahr**, S. 34, INSM
- Frank Peters**, S. 23 f., Danfoss Power Solutions GmbH & Co. OHG
- Dr. Thomas Piehler**, S. 15, Philips Medical Systems DMC GmbH, NORDMETALL
- Abdul Karim Rezaei**, S. 23, Danfoss Power Solutions GmbH & Co. OHG
- Norbert Rix**, S. 25, Philips Medical Systems DMC GmbH
- Andreas Rohde**, S. 24 f., GESTRA AG
- Anne Rolvering**, S. 28 f., Schwarzkopf-Stiftung Junges Europa
- Janine Rudolph**, S. 47, NORDMETALL
- Carsten Schlegel**, S. 24, GESTRA AG
- Christian Schmoll**, S. 30, TAMSSEN MARITIM GmbH
- Olaf Scholz**, S. 29, 41, Bundesfinanzminister, MdB, SPD
- Michael Schulz**, S. 5, 43 ff., Raytheon Anschutz GmbH
- Dr. Joachim Schuster**, S. 20 f., MdEP, SPD
- Manuela Schwesig**, S. 41, Ministerpräsidentin Mecklenburg-Vorpommern, MdL, SPD
- Markus Seebeck**, S. 12 ff., Manitowoc Crane Group Germany GmbH
- Erwin SELLERING**, S. 41, Ministerpräsident, a.D. SPD
- Cem Selvi**, S. 28 f., Thyssenkrupp Marine Systems GmbH
- Meike Siemen**, S. 46, Hebewerk GbR
- Ralf Sina**, S. 21, NDR
- Anja Stahr**, S. 23, Danfoss Power Solutions GmbH & Co. OHG
- Sibylle Stippler**, S. 13, IW Köln
- Lena Ströbele**, Titel, S. 6 f., 9 f., Fr. Lürssen Werft GmbH & Co. KG
- Dr. Volker Subatzus**, S. 20, Airbus Operations GmbH
- Peter Tschentscher**, S. 41, Erster Bürgermeister HH, MdHB, SPD
- Folkmar Ukema**, S. 7, NORDMETALL, LEDA Werk GmbH & Co. KG
- Cyprien Verseux**, S. 18 f., ZARM, Zentrum für angewandte Raumfahrttechnologie und Mikrogravitation
- Andrea Vogel**, S. 25, Steep GmbH
- Dr. Ursula von der Leyen**, S. 20, EU-Kommissionspräsidentin
- Maria von Stein**, S. 46, Hebewerk GbR
- Kirsten Wagner**, S. 28 f., 54, NORDMETALL-Stiftung
- Frank-Jürgen Weise**, S. 23, Manager
- Kerstin Weiss**, S. 54, Landrätin Nordwestmecklenburg
- Dirk Werner**, S. 14, IW Köln
- Holger Wirschke**, S. 23, Danfoss Power Solutions GmbH & Co. OHG
- Ariane Witt**, S. 5, 32, 47, NORDMETALL

IMPRESSUM

Standpunkte

Das Magazin von NORDMETALL e.V., dem M+E-Arbeitgeberverband für Bremen, Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern, das nordwestliche Niedersachsen und Schleswig-Holstein.



Herausgeber:

NORDMETALL

Haus der Wirtschaft
Kapstadtring 10
22297 Hamburg
www.meinarbeitgeberverband.de
E-Mail: standpunkte@nordmetall.de

Verantwortlich im Sinne des
Presserechts:

Dr. Nico Fickinger,
Hauptgeschäftsführer

Chefredakteur:

Alexander Luckow (Luc)
Tel.: 040 6378-4231
E-Mail: luckow@nordmetall.de

Redaktion:

Birte Bühnen (BiB)
Tel.: 040 6378-5947
E-Mail: buehnen@nordmetall.de

Daniel Jakubowski (DJ)

Tel.: 040 6378-4258
E-Mail: jakubowski@nordmetall.de

Autoren: Dr. Nico Fickinger (nf), Clemens von Frenzt (CvF), Stephan Kallhoff (SK), Bettina Köhler, Lothar Steckel (LS), Kirsten Wagner

Art-Direktorin:

Birthe Meyer
Tel.: 040 6378-4822
E-Mail: meyer@nordwirtschaftsmedien.de

Produktion:



nordwirtschaftsmedien

Druck:

CaHo Druckereibetriebsges. mbH

38. Jahrgang

Erscheinungsweise: zweimonatlich

Bezug: Kostenfrei für Mitgliedsunternehmen von NORDMETALL und Sonderempfänger in Politik, Wirtschaft, Verwaltung und Medien.

Das Magazin und alle in ihm veröffentlichten Beiträge sind urheberrechtlich geschützt. Für unverlangt eingesandte Manuskripte und Fotos wird keine Haftung übernommen. Nachdruck und Verbreitung des Inhalts nur mit ausdrücklicher Genehmigung der Chefredaktion, mit Quellenangabe und Zusendung eines Beleges an die Redaktion. Vervielfältigungen von Teilen dieses Magazins sind für den innerbetrieblichen Gebrauch der Mitgliedsunternehmen gestattet. Die mit dem Namen oder den Initialen des Verfassers gekennzeichneten Beiträge geben die Meinung des Verfassers, aber nicht unbedingt die Ansicht des Herausgebers oder der gesamten Redaktion wieder.

Titelfoto: Christian Augustin, Shutterstock/Heide Pinkall

Unternehmer-Ehrung

Ralf Lorber, Geschäftsführer von EGGGER Holzwerkstoffe in Wismar und Vorstand des AGV NORD, ist als Unternehmer des Jahres im Landkreis Nordwestmecklenburg ausgezeichnet worden. Auf einem Unternehmerempfang Mitte März würdigte ihn Laudator Michael Jürgensen, Chef des Sana Hanse Klinikums Wismar. „Nach einigen gemeinsamen Projekten und teils spontanen nächtlichen Arbeitsstunden würde ich mit ihm Pferde stehen. Es macht Spaß, mit ihm gemeinsam Dinge zu entwickeln.“ Jürgensen hatte sich selbst bei EGGGER-Mitarbeitern erkundigt und dabei auch von Betriebsräten nur Lob gehört. „Fast schon unheimlich“, lachte er und rief den Preisträger auf die Bühne. Dieser nahm die Auszeichnung verblüfft entgegen, denn bis zuletzt war es gelungen, das Geheimnis zu bewahren. „Ich bin überrascht und stolz“, sagte Lorber: „Ich danke aber auch meinen Mitarbeitern und meiner Familie. Und vor al-



Kreistagspräsident Klaus Becker, Sana Klinikchef Michael Jürgensen, Preisträger 2019 Ralf Lorber und Landrätin Kerstin Weiss (v.l.n.r).

lem dem Unternehmen EGGGER, denn das ermöglicht es erst, uns hier am Standort über das übliche Maß hinaus zu engagieren. Das ist in einem internationalen Unternehmen nicht selbstverständlich.“ Lorber hatte unter anderem die Wirtschaftsinitiative Ostseeraum Wismar ins Leben gerufen und beim Aufbau des Welcome Service Centers geholfen. Lorber versprach, sich auch weiter zu engagieren: „Ich werde weiter für Wismar und für den Landkreis mein Bestes geben.“ DJ

Wagner liest

Eigenen Vorurteilen auf die Spur kommen

Pragmatisch, praxisnah und leicht lesbar zeigt Veronika Hucke Führungskräften, wie sie besser als schnell und intuitiv vorgehen können. Bei Philips weltweit für Vielfalt und Chancengleichheit verantwortlich und jetzt als Beraterin verschiedener DAX-Konzerne tätig, blickt die Autorin auf reichlich Erfahrung zurück – nicht immer frei von Vorurteilen. Mithilfe psychologischer Studien

belegt Hucke nachvollziehbar, wie leicht man in die Vorurteilsfalle tappt und bietet Wege aus der Voreingenommenheit. Zugrunde liegt die These, dass konstruktive Auseinandersetzung im Team und das Einbringen aller Perspektiven erst gelingen, wenn alle sich sicher und respektiert fühlen. Vorurteile oder minimale Herabwürdigungen können sich negativ auf Teamleistung, Delegation, Kreativität, Feedback, internationale Zusammenarbeit und Personalentwicklung auswirken. Die Autorin gibt gute Anregungen, Methoden und Übungen, dies zu vermeiden. Außerdem kann eine sensiblere Wortwahl oder Vorgehensweise auch der eigenen Karriere dienen, z.B. durch den strategischen Ausbau von Netzwerken oder die Steigerung von Innovationskraft. „Fair führen“ hat mich dazu angeregt, aufmerksamer zu sein und auch einige der Methoden anzuwenden.



Kirsten Wagner, Geschäftsführerin der NORDMETALL-Stiftung und Jurymitglied des Literaturpreises des Kulturkreises der deutschen Wirtschaft im BDI e.V.

Veronika Hucke
Fair führen
Sachbuch,
252 Seiten, 24,95 €
Campus Verlag, 2019



Foto: Christian Augustin

Foto: Kirsten Haarmann

Ich lese „Standpunkte“, weil ...

„... Kultur die Nähe zur Wirtschaft braucht – um Erfahrungen zu sammeln, Milieus zu durchbrechen und Unterstützung zu erfahren. In diesem Sinne: Was Norddeutschlands Metall- und Elektroindustrie beschäftigt, erfahre ich hier.“

Prof. Thomas Albert, Intendant Musikfest Bremen (Musikfest Bremen: 29.8. bis 19.9.2020)

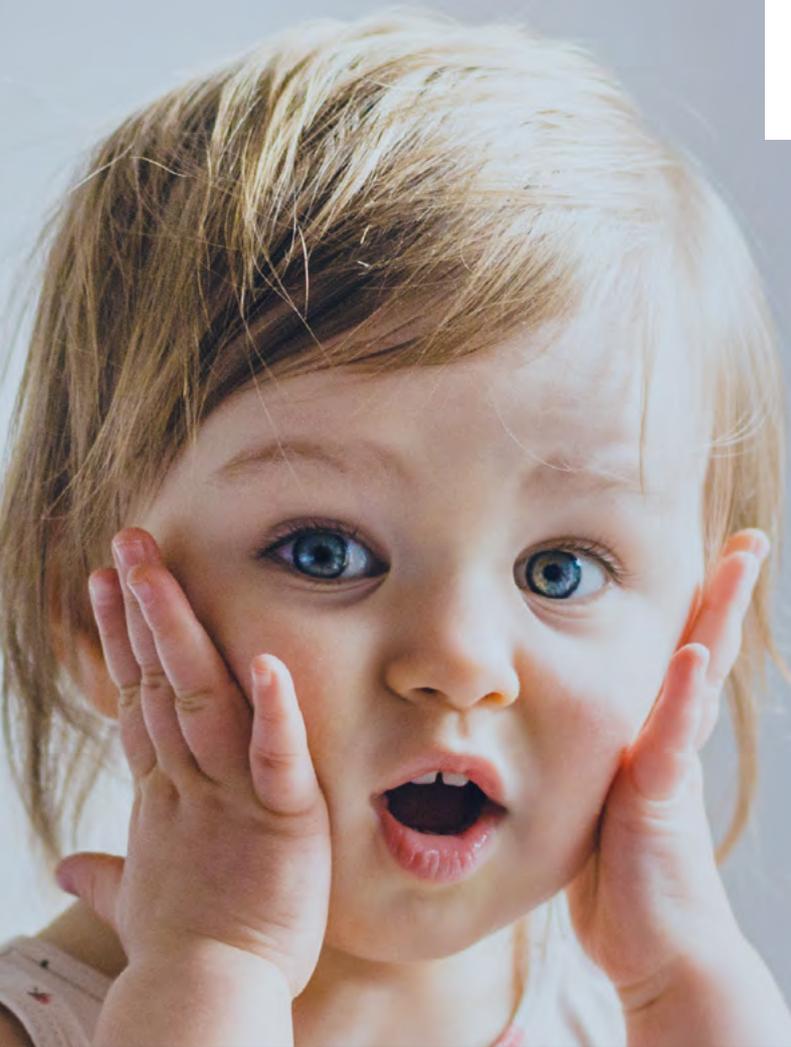
DIE **ME** ARBEITGEBER

ZUSAMMEN

WEITER

DENKEN

weiterdenker.me #weiterdenker



**Wie unsere Kinder
in die Zukunft schauen,
entscheiden wir heute.**