

Standpunkte

MEIN Arbeitgeberverband

Das Magazin von **NORDMETALL**

Nr. 3 / Oktober 2020 / 38. Jahrgang

www.meinArbeitgeberverband.de

Arbeitgeberheld

Thomas Lambusch hat
NORDMETALL geprägt

Termin beim Chef:

**Julian Bonato, Geschäftsführer
MHG Heiztechnik**

Plus: Essay – Für eine
bessere Sozialpartnerschaft

Brücke über den Atlantik

25 Meter lang und 38 Tonnen schwer hängt diese Fußgängerbrücke am Kranhaken in der Hamburger Speicherstadt. Das schafft nur einer der größten Mobilkrane Europas, der 750-Tonnen-Kran Liebherr LTM 1750-9.1. Wenige Minuten später hat die Megahebemaschine die Brücke über das Speicherhaus gehoben. Von dort aus überspannt sie einen Fleet und wird zur „Brücke über den Atlantik“: Das Besucherpublikum des Miniatur Wunderlandes, im vergangenen Jahr mehr als eine Million, gelangt von 2022 an über sie an die zwei Standorte der weltweit größten Modelleisenbahnanlage in der Speicherstadt – im einen findet sich die alte, im anderen die neue Welt. *DJ*

Foto: Miniatur Wunderland Hamburg

▶ STANDPUNKT NR. EINS

Liebe Lesenden
und liebe Leser,



Thomas Lambusch,
Präsident
NORDMETALL

dies wird mein letztes Editorial in einem Standpunkte-Heft sein: Ende November lege ich nach mehr als sieben Jahren das Amt des NORDMETALL-Präsidenten nieder.

Seit den 2000er-Jahren habe ich mich in den Gremien der norddeutschen Metall- und Elektroarbeitgeber engagiert, viele Jahre auch als Tarifverhandlungsführer. In diesen annähernd zwei Jahrzehnten gelebter Tarifpartnerschaft gab es für mich drei Konstanten: ein starker, geeinter, wenn auch nicht mit jedem Abschluss rundum glücklicher Arbeitgeberverband. Eine Politik, die unter dem Vorwand, das „Soziale“ in unserer Marktwirtschaft stärken zu müssen, immer mehr in die Unternehmen und auch die Sozialpartnerschaft hineinregiert. Und eine selbstbewusste, gelegentlich über die Stränge schlagende Gewerkschaft.

Mit einem Kurs der Vernunft durch die Krise

Dies gilt ausdrücklich nicht für zwei Tarifabschlüsse, an die es gerade heute zu erinnern lohnt: 2010 einigte sich die IG Metall mit uns auf einen Vertrag, der die Wirtschafts- und Finanzkrise berücksichtigte und zugleich den Beschäftigten eine finanzielle Perspektive bot. Und in diesem Frühjahr konnten wir uns auf dem Höhepunkt der Ausbreitung des Coronavirus auf solidarische Krisenmaßnahmen ohne Entgeltsteigerungen einigen.

Mit Blick auf die Tarifrunde dieses Winters appelliere ich an die Gewerkschaft: Behalten Sie diesen Kurs der Vernunft und Verantwortung bei, damit wir besser durch die längst noch nicht ausgestandene Krise kommen. Gerade in unseren gebeutelten Schwerpunktindustrien des Nordens, dem Schiffbau und der Luftfahrtindustrie, wird es nur mit einer großen Kraftanstrengung möglich sein, dem gemeinsamen Ziel der Beschäftigungssicherung näher zu kommen.

Zurückhaltung möchte ich auch der Politik empfehlen: Weder brauchen wir mehr Einmischung in die Tarifpartnerschaft durch ausgeweitete Allgemeinverbindlichkeitserklärungen oder Ähnliches, noch ist dies die Zeit für weitere Bürokratielasten und die Einschränkung unternehmerischer Handlungsspielräume, etwa durch ein kleinteiliges Lieferkettengesetz oder ein ausgehöhltes Werkvertragsrecht. Wer den Industriestandort Deutschland erhalten will, muss die Firmen im Steuer- und Sozialrecht gezielt entlasten und zugleich den Ausbau der Infrastruktur – nicht nur der digitalen – forcieren.

Hinter diesen Prämissen werden sich die Mitglieder von NORDMETALL und AGV NORD unter dem neuen gemeinsamen Dach MEiN Arbeitgeberverband auch künftig versammeln können, da bin ich sicher. In diesem Sinne vertraue ich auf eine erfolgreiche Zukunft der norddeutschen M+E-Arbeitgeber.

Les Thomas (Lambusch)

Titel

Thomas Lambusch

Nach sieben Jahren an der Spitze von NORDMETALL tritt der engagierte Unternehmer nicht erneut zur Präsidiumwahl an. Das sagen Weggefährten über Wesen und Wirken des gebürtigen Schwaben. **S. 8**



Frauen in M+E

Für mehr Weiblichkeit

Was die Branche im Norden unternimmt, damit sich mehr Frauen in die Metall- und Elektroindustrie trauen. **S. 24**



Fotos: Christian Augustin

Termin beim Chef

Heiztechnik im Blut

Mit Leidenschaft führt Julian Bonato die Geschäfte der MHG Gruppe in Buchholz in der Nordheide **S. 50**



Intralogistik

Intelligenter Begleiter

Der OPX iGo neo von Still folgt seinem Bediener auf Knopfdruck durchs Kommissionierlager **S. 20**



Verband

Vorstand

Gemeinsame Kraftanstrengung für Aufträge und Arbeitsplätze **06**

Schülerwettbewerbe

Meisterschaften und Auszeichnungen in Zeiten von Corona **31**

Digitaler Strukturwandel

Impulse aus neuen Lern- und Arbeitsräumen **32**

Wir für Sie

Folge 30: Unser Mann in Wilhelmshaven – Henning Wessels **40**

Mehrwert Verband

Folge 63: Schichtpläne optimal aufstellen **42**

Tarif Update

Fallstricke des mobilen Arbeitens **54**



Thema

Plus

Sozialpartnerschaft

Plädoyer für eine Neujustierung **16**

Reportage

Seenotrettung vor Rostock **28**

NORDMETALL-Stiftung

Erfolgreiches Fördern setzt flexibles Management voraus **36**

Face to Face

Senatorin Katharina Fegebank und Prof. Dr. Thomas Straubhaar **46**



Rubriken

Made in Northern Germany – Wasserrutschen aus Wusterhusen **34**

Menschen und Meldungen **38**

Grafik des Monats **41**

Cartoon / Wirtschaftszipfel **43**

Panorama – Willkommen, HMM HAMBURG! **44**

Kontakt zu NORDMETALL **55**

Mein Standpunkt – Beitragsexplosion **56**

Personenregister / Impressum **57**

Kurz vor Schluss / Wagner liest **58**

„Ich lese Standpunkte“ – Daniel Friedrich **59**



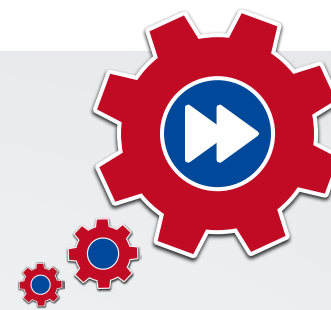
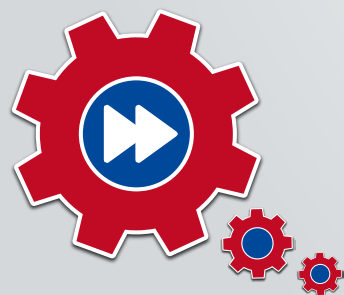
Ganz präsent in Präsenz

Fast ein halbes Jahr lang traten die Spitzengremien von NORDMETALL nur im Netz zusammen. Mitte September trafen sich Vorstand und Präsidium erstmals wieder in Präsenz unter Einhaltung aller Abstands- und Hygieneregeln im mecklenburgischen Bibow, wo das verbandseigene Tagungshotel „Schloss Hasenwinkel“ beheimatet ist.

Die Sitzung des NORDMETALL-Vorstandes begann ungewöhnlich: Die 16 Teilnehmer absolvierten eine Baustellenführung. Peggy Bahll, neu bestellte Direktorin des Tagungshotels der norddeutschen Wirtschaft, begleitete Unternehmer, Geschäftsführer und Verbandsmitarbeiter durch das im Umbau befindliche Herrenhaus aus dem Jahre 1912. Das denkmalgeschützte vormalige Gutshaus erhält derzeit eine umfassende Modernisierung und ein zeitgemäßes Facelifting: Elegante neue Zimmer, renovierte Bäder, moderne Konferenzräume werden das Traditionsgebäude nach Abschluss der Arbeiten 2021 schmücken. Zuschüsse des Landes Mecklenburg-Vorpommern und hohe Investitionen durch

NORDMETALL sollen es möglich machen. Direktorin Bahll will die Auslastung der Anlage erhöhen, mit einer Neupositionierung im gehobenen Bereich und besonderen Angeboten für Unternehmen, Verbände, Behörden und andere Institutionen im Norden. Die Voraussetzungen sind gut: Gerade gab Ministerpräsidentin Manuela Schwesig in einem neuen Buch über die Herrenhäuser im Nordosten bekannt, dass Hasenwinkel ihr Favorit unter den Residenzen ist. Und auch das Wirtschaftsministerium nutzt das nahe bei Schwerin liegende Tagungszentrum als Ort für Zusammenkünfte mit der Wirtschaft. Nach der Herrenhausbegehung widmeten sich die NORDMETALL-Vorstände der Vorbereitung

Foto: Christian Augustin



Austausch in der Kaffeepause (v.l.n.r.): Lena Ströbele (Fr. Lürssen Werft), Peter Golinski (NORDMETALL), Thomas Lambusch (SEAR), Folkmar Ukena (Leda Werk)



der Tarifrunde 2021. Einig war sich die Runde schnell, dass die corona-bedingte Krisenlage der norddeutschen M+E-Industrie Vernunft und Verantwortung auf allen Seiten verlangt. Nur wenn alles getan wird, damit Betriebe und Beschäftigte besser durch die längst noch nicht ausgestandene Krise kommen, könne zumindest das Niveau des Rezessionsjahres 2019 irgendwann wieder in Sichtweite geraten. In der mehrstündigen Debatte wurde klar, dass es nicht nur in den imageprägenden Industrien des Nordens, dem Schiffbau und der Luftfahrtindustrie, sondern auch bei den Automobilisten oder im Maschinenbau eine große gemeinsame Kraftanstrengung braucht, um

Aufträge und Arbeitsplätze zu sichern. Der steigenden internationalen Konkurrenz könne nur mit wachsender Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe begegnet werden. Immer kurzfristigere Bestellungen müssten mit einer flexibleren Personalpolitik aufgefangen werden. Für neue Geschäftsmodelle brauche es auch neue Qualifikationen. Und wo dauerhaft Aufträge ausblieben, gehe auch die Arbeit aus, doch lasse sich der dann unabdingbare Stellenabbau vielleicht sozialverträglich gestalten. Die NORDMETALL-Vorstände treffen sich in ganz großer Runde am **23. November 2020** zur erstmals digitalen Martinsgans wieder. Niedersachsens Ministerpräsident

Stephan Weil und Prof. Gabriel Felbermayr, Präsident des Kieler Instituts für Weltwirtschaft, diskutieren mit Führung und Mitgliedern des Arbeitgeberverbands über die Zukunft der norddeutschen Wirtschaft in Coronazeiten – mit Sicherheit sehr präsent, aber im Digitalformat.

Alexander Luckow



Gut gelaunt vor neuer Aufgabe: Schloss Hasenwinkel-Direktorin Peggy Bahll.



Umbauphase: Dr. Nico Fickinger (NORDMETALL) und Folkmar Ukena (r., Leda Werk) begutachten ein Bad. Die Hotelbar (rechts) erstrahlt schon in neuem Glanz.

Fotos: Christian Augustin, Schloss Hasenwinkel





Ein gefragter Mann

Mehr als ein Jahrzehnt in den Gremien von NORDMETALL und sieben Jahre davon als Präsident an der Spitze tätig, auch im Gesamtmetall-Vorstand als Schatzmeister aktiv und als Arbeitgeberpräsident in ganz Mecklenburg-Vorpommern bekannt – Thomas Lambusch war und ist in der Verbandswelt ein gefragter Mann.



Thomas Lambusch mit seiner langjährigen Chefsekretärin Birgit Dammann während der Hanse Sail 2010 an Bord der Regina Maris.

10-jähriges Firmenjubiläum im Rostocker Hotel „Sonne“ Anfang Dezember 2006: Aus DSR-Interschalt wird die SEAR GmbH. Thomas Lambusch (r.) und Partner Mayk Wiese enthüllen das neue Logo.



Als Thomas Lambusch 1991 nach Rostock kam, war ihm die Verbandswelt noch ähnlich unbekannt wie das schöne Mecklenburg: Der gebürtige Schwabe hatte für Siemens an vielen Orten in der Welt gearbeitet. Nun wollte er für den Konzern die vormalige VEB-Starkstrom Anlagenbau in der Ostseemetropole fit für die marktwirtschaftliche Zukunft machen.

Ingo Kramer, Arbeitgeberpräsident:

„Thomas Lambusch hat NORDMETALL während seiner Präsidentschaftsjahre Stimme und Gewicht im Kreis der Arbeitgeberverbände gegeben. Besonders sein Engagement als Schatzmeister bei Gesamtmetall wird uns fehlen. Der Norden hat im Konzert der Landes- und Branchenverbände der deutschen Arbeitgeber durch ihn an Bedeutung gewonnen, dafür danke ich ihm ganz persönlich.“

Das gelang: Nach einer Zwischenstation unter dem Namen Interschalt im Portfolio der Deutschen Seereederei-Gruppe übernahm der Diplom-Kaufmann 2006 das Unternehmen als geschäftsführender Gesellschafter per Management-Buy-out. Die SEAR war geboren, ein im Laufe der Jahre auf rund 220 Mitarbeiter gewachsener Errichter komplexer elektrotechnischer Anlagen, Ausstatter von Umspannplattformen und Zubehörlieferer für Kraftwerke.



Martinsgans 2016: Thomas Lambusch begrüßt Hamburgs Ersten Bürgermeister Olaf Scholz.



2015 wird die Martinsgans liberal angeschnitten: Thomas Lambusch mit dem FDP-Vorsitzenden Christian Lindner und dem Hamburger CCH-Chefkoch



2014 begrüßt Thomas Lambusch den ehemaligen Hamburger Bürgermeister Ole von Beust als Martinsgans-Ehrgast.



2018 wird Hamburgs Erster Bürgermeister Peter Tschentscher von Thomas Lambusch als Martinsgans-Festredner im Elysée-Hotel begrüßt.

Der scheidende NORDMETALL-Hauptgeschäftsführer Dr. Thomas Klischan (l.) mit Thomas Lambusch bei der Martinsgans 2013.

Lena Ströbele, NORDMETALL-Verhandlungsführerin

„Von Thomas Lambusch habe ich gelernt, wie ein Verhandlungsführer mit Beharrlichkeit und Respekt, Klarheit und Mut auch in schwierigen Situationen Erfolge erzielt. Und besonders klasse fand ich immer seine Courage, selbst auf IG-Metall-Tarifkundgebungen zu sprechen.“

Eine faire Tarifpartnerschaft im Flächentarif war Thomas Lambusch von Anfang an wichtig. Er engagierte sich bei NORDMETALL, rückte 2010 in den Vorstand ein. 2011 übernahm er von Ingo Kramer das Amt des tarifpolitischen Verhandlungsführers.



40. Martinsgans 2017, Thomas Lambusch begrüßt EU-Kommissar Günther Oettinger (2. v. l.) und Lebensgefährtin Friederike Beyer, gemeinsam mit Dr. Rainer Dulger, Gesamtmetall (r.), Ingo Kramer, BDA (2.v.r).

Fotos: Reimo Schaaf, Christian Augustin



Handschlag zur Tarifeinigung 2018: Thomas Lambusch mit dem damaligen IG Metall Küste-Bezirksvorsitzenden Meinhard Geiken.

Meinhard Geiken, ehemaliger Bezirksleiter IG Metall Küste

„Thomas Lambusch war für mich in all den Jahren ein harter, aber fairer Verhandlungspartner. Er hat nicht nur die Interessen der Arbeitgeber, sondern auch die Notwendigkeit einer funktionierenden Tarifpartnerschaft im Auge behalten. In den Gesprächen außerhalb der Tarifrunden haben wir versucht, nicht das Trennende, sondern das Verbindende zu finden. So konnten wir unsere Projekte für Lernbeeinträchtigte, die Förderung von betrieblichen Flüchtlingsprojekten und das Projekt zur Digitalisierung in Mecklenburg-Vorpommern umsetzen. Auch unsere gemeinsame Positionierung gegen Hass und Gewalt hat gezeigt, wie wichtig gerade in der heutigen Zeit die Sozialpartnerschaft ist.“

Nach zwei erfolgreich absolvierten Tarifrunden wählte der NORDMETALL-Vorstand den stets ausgeglichenen Zigarilloraucher Lambusch im November 2013 zum Verbandspräsidenten. Die Vereinigung der Unternehmensverbände für Mecklenburg-Vorpommern (VU) machte den Wahlmecklenburger bald danach auch zu ihrem Präsidenten.



Thomas Lambusch mit seiner Gattin Heidrun bei der 40-Jahr-Feier von NORDMETALL in Hamburg.



Ministerpräsidentin Manuela Schwesig klatscht, Thomas Lambusch freut sich mit Moderator: Familienfest der Musikfestspiele Mecklenburg-Vorpommern auf Schloss Hasenwinkel 2017.



15-jähriges Stiftungsjubiläum: Thomas Lambusch mit Schleswig-Holsteins Kultusministerin Karin Prien und Arbeitgeberpräsident Ingo Kramer.



Generationswechsel: Lena Ströbele (Fr. Lürssen Werft) übernimmt 2019 die Tarifverhandlungsführerschaft von Thomas Lambusch.



Redner im Schneetreiben: Thomas Lambusch in Rostock, Tarifrunde 2013. Redner vor dem Michel: Thomas Lambusch 2017 in Hamburg, Mitgliederversammlung.

Fotos: Reimo Schaaf, Christian Augustin

Dr. Stefan Rudolph, Staatssekretär im Wirtschaftsministerium Mecklenburg-Vorpommern:

„Thomas Lambusch hat Arbeitgebern in Mecklenburg-Vorpommern immer eine starke und fundierte Stimme gegeben. Auch in der Landesregierung war die Meinung von Herrn Lambusch sehr gefragt. Und mit dem Zukunftsbündnis hat Thomas Lambusch an der Spitze der VU auch für die Arbeit in Landesministerien wichtige Impulse setzen können. Umso mehr freue ich mich, dass Thomas Lambusch als Vorsitzender des Bildungswerks die Arbeit für seine Wahlheimat Mecklenburg-Vorpommern weiter fortsetzen kann und mir so auch persönlich ein wichtiger Ansprechpartner bleiben wird.“

Unter Lambuschs Präsidentschaft rückten die im AGV NORD organisierten, nicht an den Flächentarif gebundenen Unternehmer unter der neuen Dachmarke MEiN Arbeitgeberverband enger mit NORDMETALL zusammen. Die Sichtbarkeit der norddeutschen Metall- und Elektroarbeitgeber nahm deutlich zu, Thomas Lambusch war, gelegentlich zum Leidwesen seiner Gattin, viel im Norden unterwegs.



Dicke Bretter bohren kann Thomas Lambusch. Sie zusammen nageln auch, hier beim SEAR Mitarbeiterfest 2013.



Werftbesuch: Thomas Lambusch mit Sonja Neubert (Siemens) auf der Meyer Werft Papenburg, 2018.

Manfred Lehde, Ehrenvorsitzender des AGV NORD:

„Thomas Lambusch an der Spitze von NORDMETALL war für mich als langjährigem AGV NORD-Vorsitzenden immer eine Art großer Bruder. Getrennt marschieren, vereint agieren für Arbeitgeberinteressen, das hat uns immer sehr verbunden. Thomas, ich danke dir für viele Jahre der angenehmen, konstruktiven Zusammenarbeit und bin froh, dass unsere Interessen unter dem gemeinsamen Dach „MEiN Arbeitgeberverband“ künftig noch enger gemeinsam vertreten werden.“

Mit 67 Jahren zieht sich Thomas Lambusch nun aus der Verbandsarbeit zurück. In seinem Haus nahe Güstrow wird er mit seiner Gattin weiter Weltreisen planen, wenn es die Lage zulässt. Er wird seine Vorliebe für rasante Autos pflegen und die Entwicklung in der norddeutschen Metall- und Elektroindustrie weiter eng begleiten.

Folkmar Ukena, NORDMETALL-Vizepräsident für Niedersachsen:

„Thomas Lambusch hat unter Beachtung der Regionalinteressen der Fusionspartner Nordmetall, Metall Unterweser und Nordwest Metall einen homogenen und schlagkräftigen Verband geformt. Als Verhandlungsführer in der Tarifpolitik war er vorbildlich und hat alle durch seine authentische, ausgleichende und diplomatische Art überzeugt. Er hat den NORDMETALL-Kurs des in der Sache klaren, aber verbindlichen Auftritts geprägt, den wir weiter pflegen wollen.“

Alexander Luckow

Foto: Shutterstock/chanut iannoy, SEAR Birgit Dammann, Christian Augustin

Führungswechsel auch in Berlin



Foto: Christian Augustin

Ein „Political Animal“ hört auf: Ingo Kramer (Mitte) gibt sein Amt als Arbeitgeberpräsident an der Spitze der BDA ab. Ende September informierte der 67-Jährige die Vertreter der deutschen Arbeitgeberverbände über seine Entscheidung und begründete diese mit der Bundestagswahl im Herbst 2021. Würde erst danach, wie turnusgemäß vorgesehen, ein neuer BDA-Präsident gewählt, habe dieser keine Zeit, sich einzuarbeiten und „aktiv an der Debatte über Schwerpunkte der neuen Legislaturperiode“ teilzunehmen. Deshalb werde er sich bereits zur Mitgliederversammlung Ende November 2020 zurückziehen und empfehle den Gesammetall-Präsidenten Dr. Rainer Dulger (r.) als neuen Arbeitgeberpräsidenten.

Kramers Weg an die Spitze der deutschen Arbeitgeberverbände ist eng mit seinem gesellschaftlichen, politischen und verbandlichen Engagement im Norden verbunden: Von 2007 bis 2013 wirkte der Bremerhavener Unternehmer als Präsident von NORDMETALL, zu dem seit seinem Amtsantritt auch die bis dahin unabhängigen Tarifträgerverbände der M+E-Industrie an der Unterweser und im nordwestlichen Niedersachsen gehören. Er ist damit einer der entscheidenden Wegbereiter eines norddeutsch-geeinten, starken M+E-Arbeitgeberverbandes in den Küstenländern.

Ingo Kramer wuchs als Sohn des Unternehmers und Bremischen FDP-Bürgerschafts-abgeordneten J. Heinrich Kramer auf. Er studierte an der Universität Karlsruhe (TH), schloss 1979 das Studium als Wirtschaftsingenieur ab und war 1980/81 bei der Firma Mannesmann/Demag in Duisburg tätig. Von 1982 bis Ende Januar 2018 war er geschäftsführender Gesellschafter in der J. Heinr. Kramer Gruppe in Bremerhaven und engagierte sich für die Freien Demokraten in der Kommunalpolitik. Seit Übergabe der Geschäftsführung an die nächste Generation ist er heute Gesellschafter des Unternehmens. Die Firmengruppe, 1901 von Johann Heinrich Kramer als Handwerksbetrieb gegründet, ist in den Geschäftsfeldern Schiffsbetriebstechnik, Offshore-Industrie, Chemie, Energiewirtschaft, Müllverbrennung, Windkraft, Dampferzeugung, Lebensmitteltechnologie und Pharmaindustrie aktiv. Ingo Kramer ist verheiratet und hat vier Kinder. Seiner Familie will er künftig mehr Zeit widmen. Luc



Wie wir unsere Wirtschaftsordnung verspielen

Für eine Neujustierung der Sozialpartnerschaft und einen Rückzug der Politik

Wenige Dinge sind den Deutschen so heilig wie ihr Grundgesetz. Die Regeln, die der Parlamentarische Rat 1949 beschloss, dürfen nicht zur Disposition gestellt und nicht einmal relativiert werden. Doch für die Grundrechte, die in Artikel 9 Abs. 3 geschützt sind, scheint das nicht zu gelten. Hier maßt sich die Regierung an, die Ergebnisse tariflichen Handelns oder Nichthandelns so lange zu korrigieren, bis sie ihr politisch genehm sind. Dabei wurde die Gestaltung der Ar-

beits- und Einkommensbedingungen exklusiv den Sozialpartnern übertragen. Aus gutem Grund: Nicht einmal jeder zweite Bundestagsabgeordnete hat einen Wirtschaftsbetrieb von innen gesehen, mehr als 300 Volksvertreter sind im Staatsdienst sozialisiert oder waren zuvor in politischen und gesellschaftlichen Organisationen. Manch einer ist direkt vom Hörsaal in den Plenarsaal gewechselt. Wenn solche Volksvertreter mit Ministerialbeamten Gesetze schreiben, hat das Fol-

Foto: picture alliance/dpa | Holger Hollemann

gen: Arbeitsplätze entstehen nicht im freien Spiel von Angebot und Nachfrage, sondern werden von einer Administration geplant und nach festen Vorgaben vergütet. Erwerbsbiografien der Bewerber sind weniger wichtig als der soziale Status: Es gibt Zuschläge für Kinder, Ehepartner und den Wohnort. All das funktioniert nur im Staatsdienst, nicht aber in der privaten Wirtschaft. Deshalb gehört die Tarifpolitik in die Hände der Arbeitgeber und Gewerkschaften.

Historische Wurzeln

Schon das Stinnes-Legien-Abkommen, das vor einem Jahrhundert die Sozialpartnerschaft begründete, folgte dieser Einsicht. Arbeitgeber und Gewerkschaften kalkulierten nüchtern, dass es besser wäre, mit dem anderen zu paktieren, als ihn sich zum erbitterten Gegner zu machen. Nach dem Krieg wurde diese Sozialpartnerschaft als „Rheinischer Kapitalismus“ wiederbelebt. Es sollten jene verhandeln, die am meisten davon verstehen. Und es sollte sich niemand mehr einmischen, wenn sich beide Seiten einig waren. Der Kampf für die Fünftagewoche, für den Achtstundentag, für die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall – zu all diesen Meilensteinen brauchte es die Regierungen nicht.

Trotz härtester Arbeitskämpfe blieb das System bis in die 1990er-Jahre stabil. Erst mit der Wiedervereinigung begann die Erosion. Die politisch motivierte, aber ökonomisch nicht fundierte Angleichung der Verdienste in der Metall- und Elektroindustrie überforderte viele Unternehmen. Der Stufenplan wurde aufgekündigt. Auch im Westen brachte ein unglücklicher Tarifabschluss Mitte der Neunzigerjahre die Wende: In Scharen kehrten die Unternehmen den Arbeitgeberverbänden den Rücken. Diese sahen sich der IG Metall ohnmächtig ausgesetzt und griffen in ihrer Ratlosigkeit zum Äußersten: der Drohung mit Selbstauflösung. Die Gründung der sogenannten „OT“-Verbände war ein Riss im System, der prägende Wirkung haben sollte. Die Arbeitgeber versuchten den Sinkflug der Verbandsbindung zu bremsen, indem sie sich für Mitgliedschaften ohne automatische Bindung an den Branchentarif (OT) öffneten. Die IG Metall hingegen erhob die Mitglieder zur obersten Maxime, der sie alles andere unterordnet.

Beide Strategien haben verhängnisvolle Folgen: Eine Gewerkschaftszentrale, die ihre Mitglieder vor Tarifrunden aufstachelt, mag identitätsstiftend in den eigenen Reihen wirken, doch die Gegenseite schreckt das ab. Wenn aus geübter Folklore eine harte Ersatzdroge für lang vermisste Arbeitskämpfe wird wie in den 2018 erprobten Ganztagsstreiks, dann stellen viele Arbeitgeber die Vorteile einer Tarifbindung sogar komplett in-

frage. Und wenn vor jeder Abweichung vom Flächentarif erst zeitraubend die Zustimmung der Mitglieder eingeholt wird, zehrt das den materiellen Nutzen der Entlastung rasch wieder auf. So werden Ansätze einer flexibleren Tarifpolitik im Keim erstickt.

Tariffucht als Zerrbild

Dennoch wird immer wieder die angeblich abnehmende Bindekraft der Arbeitgeberverbände skandalisiert. Sinnvoller wäre es, auf die Zahl der beschäftigten Mitarbeiter zu schauen, aber auch diese Betrachtung bleibt puristisch. Nimmt man auch die Zahl der Haus- und Anerkennungstarifverträge hinzu sowie die vielen Unternehmen, die sich am Flächentarif orientieren, ohne ihn in Gänze anzuwenden, gelangt man zum Befund, dass der Branchentarif nach wie vor die dominante Orientierungsgröße darstellt, erst recht in der gut organisierten Metall- und Elektroindustrie.

Wie steht es dagegen um die Verbandsbindung der Arbeitnehmer? Die Zahl der Mitglieder in den DGB-Gewerkschaften hat sich seit den Neunzigerjahren halbiert, obwohl die Beschäftigung gleichzeitig auf ein Rekordniveau kletterte. Diese Tariffucht auf der Arbeitnehmerseite wird öffentlich kaum thematisiert, obschon sie Ursache allen Übels ist. Weil die Gewerkschaften noch keine Antworten darauf gefunden haben, wie sie unter veränderten Rahmenbedingungen neue Mitglieder gewinnen können, rufen sie nach der Politik und fordern wild drauflos. Die Wünsche reichen von erleichterten Allgemeinverbindlichkeitserklärungen von Tarifabschlüssen über die steuerliche Absetzbarkeit von Gewerkschaftsbeiträgen bis zur Vergabe öffentlicher Aufträge (neuerdings auch von Coronahilfen) nur an tarifgebundene Firmen. Nichts davon setzt am eigentlichen Problem an, denn ein Gewerkschaftsbeitritt lässt sich nicht staatlich verordnen.

Artikel 9 Abs. 3 des Grundgesetzes sichert auch die negative Koalitionsfreiheit: Niemand kann gezwungen werden, Mitglied einer Arbeitnehmerorganisation oder eines Arbeitgeberverbandes zu werden. Wer will, dass sich in seinem beruflichen Alltag etwas ändert, muss sich aktiv dafür einsetzen. Die deutsche Wirtschaftsordnung belohnt das persönliche Engagement, nicht untätiges Abwarten. Wenn also Erzieherinnen oder Krankenpfleger nicht aufbegehren und keine bessere Bezahlung verlangen, wenn sich die Beschäftigten in Schlachthöfen nicht organisieren oder junge IT-Spezialisten wenig Lust auf gewerkschaftliche Betätigung haben, dann darf der Staat ihnen dieses Engagement nicht aufzwingen. Dennoch rufen die „weißen Flecken“ (Branchen mit geringem Organisationsgrad) die Politik auf den Plan. Statt bloß Regelverstöße zu ahnden,

begreift sie sich als Schiedsrichter, der so lange weiterspielen lässt, bis das gewünschte Ergebnis erreicht ist. Statt sich mit komplexen Problemen auseinanderzusetzen, setzt die Politik auf schnelle Scheinlösungen: Sie geht nicht gezielt gegen unzureichende Kontrollen oder Hygieneverstöße auf Schlachthöfen vor, sondern diskreditiert lieber das Instrument der Werkverträge, ob schon jeder unbescholtene Handwerker seine Leistungen als Werkvertrag erbringt. Sie unterbindet nicht die unsäglichen Kettenbefristungen im öffentlichen Dienst durch Streichen des nur dort geltenden Haushaltsvorbehalts als Befristungsgrund, sondern schränkt Befristungen generell ein und nimmt der Privatwirtschaft damit jeden personalpolitischen Spielraum. So entsteht irreversibler Kollateralschaden.

Framing-Erfolge

Man kann der Politik zugutehalten, dass sie mit ihrem Aktionismus dem gesellschaftlichen Mainstream folgt. Den haben die Tarifparteien mitzuverantworten: Die Gewerkschaften haben die sinkende Tarifbindung der Unternehmen erfolgreich als „Tarifflucht“ und „Lohn-dumping“ skandalisiert. Doch wo kein Tarifzwang herrscht, kann es auch keine Tarifflucht geben. Und wo Wettbewerb als Ordnungsprinzip gilt, darf dieser den Arbeitsmarkt nicht aussparen. Viele, die lautstark Lohndumping beklagen, sind dankbar für die Früchte des Wettbewerbs, wenn sie privat so günstig wie möglich einkaufen. Dieser gewerkschaftliche Framing-Erfolg korrespondiert mit dem Unvermögen der Arbeitgeber, ein eigenes Narrativ dagegengesetzt. „OT“ als Abkürzung für „ohne Tarifbindung“ einzuführen, war mehr als unglücklich; „Orientierung am Tarif“ wäre eine realitätsnähere Übersetzung, die weniger Angriffsfläche böte.

Ein zweites, gewerkschaftlich organisiertes Missverständnis lautet: Löhne müssten so bemessen sein, dass sie die Sicherung des Lebensunterhaltes ermöglichen, der gesetzliche Mindestlohn sei deshalb „armutsfest“ auszugestalten. Die Garantie eines sozioökonomischen Mindesteinkommens ist eine sozialstaatliche Aufgabe. Niemand wird einem Taxifahrer einen höheren Fahrpreis zahlen, weil dieser auch noch zwei Kinder versorgen muss. Das gleicht das deutsche Sozialsystem aus, in das fast 1.000 Milliarden Euro jährlich fließen. Wer den Mindestlohn als Instrument zur Armutsbekämpfung umdeutet, hebt das gesamte Tarifgitter an und spricht den Anstrengungen der Tarifpartner hohn, die in freien Verhandlungen validere Bedingungen festgeschrieben haben als die politisch gesetzte Armutsgrenze von 60 Prozent des Median-Verdienstes: Dieser Wert ist verteilungspolitischer

Unfug, da selbst eine Vertausendfachung aller Einkommen keinen einzigen Betroffenen aus der so definierten statistischen „Armut“ heben würde.

Kapitulation vor dem Mandat

Das sind nur zwei Beispiele, wie die Politik die Tarifautonomie zur Disposition stellt. Nicht nur die Gewerkschaften arbeiten eifrig an ihrer wachsenden Bedeutungslosigkeit mit. Auch die Arbeitgeber haben der Aushöhlung ihres Mandats wenig entgegenzusetzen. Zermürbt, weil die IG Metall oft bis zur letzten Minute erbittert Gegenwehr leistet, wählen sie „Exit“ statt „Voice“ und verlagern die Produktion in Niedriglohnländer, statt den Kampf um Standorte in Deutschland mit der nötigen öffentlichen Aggressivität zu führen. Die Regierung trägt zur Resignation der Arbeitgeber bei, weil sie über alle Tarifabschlüsse das Damoklesschwert öffentlicher Einmischung hängt. Die Aufforderungen vieler ranghoher Mandatsträger, willkürlich definierten „Alltagshelden“ einen Coronabonus zu zahlen, ist hierfür ein beredtes Beispiel. Statt als Träger öffentlicher Krankenhäuser oder Pflegeheime höhere Gehälter zu vereinbaren, haben die Ankündigungspolitiker nur ihren eigenen demoskopischen Coronabonus im Sinn. Dieser Populismus, der sich um die Finanzierung nicht schert, hat abschreckende Wirkung: Lust, sich in Verbänden zu organisieren und Dinge selbst zu regeln, vergeht darüber sofort. Weitere Herausforderungen kommen auf die Tarifparteien zu. Im 21. Jahrhundert verändern sich Geschäftsmodelle, Qualifikationsanforderungen und Organisationsstrukturen. Die männlichen Industriearbeiter, Kernklientel und wichtigste Bataillone der IG Metall, schwinden. Zudem verändern sich die Ansprüche der Mitglieder. Sie wollen von der Gewerkschaft nicht vorgeschrieben bekommen, ob sie Gehaltsbestandteile zum Kauf von Elektrofahrrädern umwandeln dürfen. Nicht anders in den Arbeitgeberverbänden: Gehörte die Mitgliedschaft früher zum guten Ton, wird sie von einer neuen Managergeneration allein nach Kosten-Nutzen-Aspekten bewertet. Deren Kalkül ist rein betriebswirtschaftlich. Verbandsbeiträge werden wie Rechnungen anderer Dienstleister als Beratungskosten verbucht, nicht als Öffentlichkeitsarbeit, nicht als Einzahlung auf das Unternehmensimage und nicht als Preis für sozialen Frieden. Der Handlungsbedarf ist unübersehbar.

Was also ist zu tun? Artikel 9 Abs. 3 verpflichtet die Sozialpartner, die Arbeitswelt zu gestalten. Dieses Mandat sollte als Chance gesehen werden, die politische Umklammerung abzustreifen. Dazu müssten sich Arbeitgeber und Gewerkschaften zu einem unauflösbaren Schulterschluss bekennen. Statt wechselweise die Poli-

tik für sich einzuspannen, müssten sie ihre Tarifergebnisse offensiv in der eigenen Mitgliedschaft vertreten – was unbequemer ist, als der Regierung die Verantwortung zuzuschreiben. Und sie müssen erkennen, dass ein solches Mandat nicht zum Nulltarif ausgeübt werden kann, weil es eine gesellschaftliche Gestaltungsaufgabe beinhaltet: der Arbeitswelt eine vernünftige, faire Ordnung zu geben. Doch nur aus aktiver Wahrnehmung dieser Aufgabe kann stolzer Korpsgeist erwachsen: Wir sind die Gestalter! Wir prägen die Arbeitswelt! Beide Seiten müssen sich dazu neue Betätigungsfelder erschließen. Die Gewerkschaften werden ihre Daseinsberechtigung nicht mehr allein aus ihrer Funktion als Lohnerhöhungsmaschine und Arbeitszeitregulierer ziehen. Sie müssen Betrieben und Beschäftigten mehr Handlungsfreiheit geben und dafür einen modernen, verlässlichen und beweglichen Rahmen gestalten. Die Arbeitgeber sollten umgekehrt ihre Rolle als Abwehrkämpfer und Schadensbegrenzer ablegen und sich nicht nur als kostengünstige Allround-Dienstleister vermarkten, sondern als kraftvolle, verantwortungsbereite Gestalter der modernen Arbeitswelt. Dazu gehört es, die eigenen Leistungen herauszustellen und das Bewusstsein für den Wert funktionierender Verbände zu schärfen. Doch auch das allein genügt nicht. Gemeinsam gestalten gelingt nur auf einer Vertrauensbasis. Nachhaltige Erfolge erzielt nur, wer die Befindlichkeiten und Schmerzgrenzen des anderen respektiert, das Verbindende im Gegensätzlichen sucht und sich nicht bequem in einer Konfliktpartnerschaft einnistet. Tarifgeschichte schreibt, wer ideologische Schützengräben verlässt und gemeinsam einen Schritt ins Unbekannte wagt, statt sich in zentimeterdicken Tarifverträgen gegen jeden Einzelfall rückzuversichern. Können die Zukunftstarifverträge ein solcher vertrauensbildender Schritt sein? Vielleicht. Nach diesem Konzept sollen Schief lagen dadurch verhindert werden, dass beide Seiten rechtzeitig gegensteuern: Die Arbeitgeber sollen die Belegschaftsvertreter früher in ihre Pläne einbeziehen, Betriebsrat und Gewerkschaft umgekehrt schon für unbequeme Maßnahmen werben, wenn noch kein Leidensdruck spürbar ist. Das Experiment kann aber nur gelingen, wenn die Gewerkschaft nicht reflexhaft auf jede Herausforderung mit dem Ruf nach mehr Mitbestimmung und neuen Regulierungen antwortet. Zu-

Foto: Christian Augustin



Die Tarifpartner: Lena Ströbele, NORDMETALL-Verhandlungsführerin, mit Daniel Friedrich, IG Metall Küste-Bezirksleiter. Das Foto wurde noch vor der Coronapandemie aufgenommen.

kunftstarifverträge dürfen sich nicht als Trojanisches Pferd für mehr Gewerkschaftsmacht und Agitation in der betrieblichen Sphäre entpuppen. Ebenso wenig dürfen sie ein Vehikel für so viel Betriebsnähe werden, dass die Ausnahme zur Regel und der Flächentarif durch einen Flickenteppich betriebsindividueller Regelungen ersetzt wird. Dann ginge der Ordnungsrahmen verloren – und damit jeder Anreiz, sich in Arbeitgeberverbänden zu organisieren. Auf jeden Fall sollte der Austausch zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften verstetigt und vielleicht sogar institutionalisiert werden. Warum nicht einen gemeinsamen Thinktank schaffen, der Perspektiven für die Sozialpartnerschaft entwickelt, Rollen neu zu definieren hilft und sich mit Zukunftsfragen beschäftigt? Die Sozialpartnerschaft ist ein hohes Gut. Wer sie erhalten will, muss den Bürgern, der Politik und den eigenen Mitgliedern vermitteln, dass die Gestaltung der Arbeitswelt auch im 21. Jahrhundert bei den Tarifparteien in guten Händen ist. [Dr. Nico Fickinger](#)

Dr. Nico Fickinger,

Hauptgeschäftsführer des Arbeitgeberverbands NORDMETALL, veröffentlichte diesen Text in etwas längerer Form Mitte Juli in der Rubrik „Ordnung der Wirtschaft“ der Frankfurter Allgemeinen Zeitung, deren Redaktion er bis 2008 angehörte.

Smarter Helfer

Der Intralogistik-Spezialist Still, der vor 100 Jahren in Hamburg gegründet wurde, hat ein Fahrzeug entwickelt, das mit künstlicher Intelligenz ausgestattet ist.

Wer schon einmal in einem großen Kommissionierlager gearbeitet hat, der weiß: Für diesen Job braucht man die Kondition eines Langstreckenläufers, selbst wenn man für den Weg durch die Regalreihen ein Elektrofahrzeug nutzen kann. Die Arbeitsschritte sind immer die gleichen: Fahrzeug stoppen, absteigen, Ware aus dem Regal holen und auf die Palette legen, wieder aufsteigen und weiterfahren. Und das den ganzen Tag. Da weiß man abends, was man getan hat. Doch nun gibt es Abhilfe. Der Intralogistik-Spezialist Still hat ein Kommissionierfahrzeug entwickelt, das mit künstlicher Intelligenz ausgestattet ist. Es interagiert mit der bedienenden Person wie ein menschliches Teammitglied und folgt ihm auf Schritt und Tritt. Vollautonom und extrem zuverlässig. Und alles ohne Implementierungsaufwand, denn das aufwendige Programmieren von Fahrstrecken in der Lagerhalle ist nicht erforderlich.

Mehr Arbeitsleistung, weniger Risiken

Der Nutzer kann sich auf diese Weise ganz auf seine eigentliche Tätigkeit konzentrieren und ungestört arbeiten, ohne kraft- und zeitraubendes Auf- und Absteigen vom Fahrzeug. Das erhöht die Arbeitsleistung und reduziert mögliche Risiken, ohne dem Mitarbeiter zusätzlichen Stress zu bescheren. Der Titel auf der Visiten-



Das intelligente Flurförderzeug OPX iGo neo lässt sich per Knopfdruck fernsteuern, hält vorgegebene Abstände ein und kann Hindernisse auf dem Weg eigenständig umkurven.

karte des Still-Ingenieurs, der diese rollende Innovation gemeinsam mit seinem Team entwickelt hat, ist beeindruckend. „Head of intelligent autonomous software development at Kion mobile automation“ ist dort zu lesen. Volker Viereck lacht. „Herzlich willkommen bei Still“, sagt er. „Wenn Sie möchten, führen wir Ihnen das Fahrzeug gleich mal vor.“

Vierecks Kollege Tino Krüger-Basjmeleh setzt den Horizontalkommissionierer namens „OPX iGo neo“ in Bewegung, und der tut genau das, was er auch in den Lagerhallen der Kunden tun soll: Er folgt dem Bediener auf Schritt und Tritt und bremst sogar eigenständig ab, sobald eine Quergasse erreicht ist. Erst nach einer Bestätigung durch den Bediener passiert das Fahrzeug die Kreuzung.

Ein Karton, der auf dem Hallenboden liegt, wird von dem Fahrzeug selbstständig umfahren. Gleiches gilt für Personen, die im Weg stehen. Der OPX iGo neo erkennt sie und berechnet automatisch die Ausweichroute, die er fahren muss, ohne den engen Kontakt zu seinem Bediener abreißen zu lassen.

Interaktion von Mensch und Maschine

Möglich wird das interaktive Zusammenspiel von Mensch und Maschine durch die spezielle elektronische Ausstattung des rollenden Lagerhelfers. Tino Krüger-Basjmeleh: „Der Bediener aktiviert vor dem Start eine kleine Fernbedienung, die über Funk mit dem Fahrzeug verbunden ist. Anschließend muss er diese

nur noch bei sich tragen und wird danach mit zwei Systemen gleichzeitig getrackt.“

Die Still-Ingenieure sprechen von einem „Hybrid-Tracking-System“. Dieses kombiniert die Ortung per Funksignal mit einem optischen Verfahren, dem „Motion Tracking“ (deutsch: Bewegungsverfolgung), was es dem Fahrzeug erlaubt, permanent im 360-Grad-Modus auf seine Umgebung zu reagieren und neben Regalen und Hindernissen den Bediener und andere Personen zu erkennen.

Eine wichtige Rolle spielen dabei die Laserscanner, mit denen das Flurförderzeug ausgestattet ist. Sie tasten 84.000-mal pro Sekunde die Umgebungssituation ab und geben diese Signale an einen eingebauten Rechner

Fotos: STILL



Die Still-Ingenieure Tino Krüger-Basjmeleh (links) und Volker Viereck am Horizontalkommissionierer „OPX iGo neo“, der mit künstlicher Intelligenz ausgestattet wurde. So tasten etwa integrierte Laserscanner 84.000-mal pro Sekunde die Umgebungssituation ab.

weiter, der die aktuelle „Lager-Topologie“ in Echtzeit interpretiert und in entsprechende Steuerbefehle umsetzt. Und damit das Fahrzeug sich merken kann, welche Hindernisse es bei der Fahrt durch die Regalgänge gerade passiert hat, besitzt es eine Art Kurzzeitgedächtnis, in dem diese Informationen gespeichert werden.

Zusätzlichen Schutz gewährleistet eine optionale 3-D-Frontkamera, die Hindernisse über die gesamte Fahrzeughöhe zuverlässig erkennt. LED-Signaleinheiten sorgen für eine sehr gute Sichtbarkeit des autonomen Fahrzeugs und zeigen außerdem an, in welchem Modus es sich befindet oder an welcher Regalzeile es sich gegenwärtig orientiert.

Auch die Optik spielte eine wichtige Rolle

Die integrierten LED-Elemente wirken wie ein Augenpaar und geben dem „Lagerhelfer aus Stahl“ fast etwas Menschliches. Krüger-Basjmeleh bestätigt diesen Eindruck: „Das ist auch durchaus beabsichtigt. Uns war wichtig, dass das Fahrzeug mit dem Nutzer positiv kommuniziert. Schließlich müssen die beiden den ganzen Tag miteinander arbeiten.“

Sein Kollege Volker Viereck nickt: „Wir Techniker haben ja meist einen eigenen Blick auf die Dinge. Das Er-

gebnis unserer Arbeit ist dann oft hochfunktional, aber in der äußeren Anmutung mitunter nüchtern und eher kühl. Daher haben wir eigens ein Designteam auf dieses Thema angesetzt, denn das Fahrzeug sollte eine sympathische Optik erhalten.“

Austausch mit Hochschulen

Wertvolle Unterstützung bekommen die Still-Entwickler auch von anderer Stelle. Krüger-Basjmeleh: „Wir haben eine enge Zusammenarbeit mit Hochschulen wie der Technischen Uni in Hamburg-Harburg (TUHH) und verschiedenen wissenschaftlichen Einrichtungen wie beispielsweise dem Deutschen Forschungszentrum für Künstliche Intelligenz (DFKI) in Bremen. Es gibt regelmäßig Anfragen von Studenten, die bei uns ihre Abschlussarbeit schreiben wollen.“

Er selbst war mehrere Jahre lang Entwicklungsingenieur am Fraunhofer-Institut für Fabrikbetrieb und -automatisierung in Magdeburg und arbeitete dort im Bereich Robotersysteme. 2008 wechselte er zu Still, wo er heute als Senior Robotic Expert tätig ist. „Der wechselseitige Austausch mit der akademischen Welt ist sehr wichtig“, sagt er. „Er liefert wichtige Impulse und ist eine große Hilfe bei unserem Ziel, die Intralogistik noch smarter zu machen.“ *Clemens von Frentz*



Das Logistikzentrum am Billbrookdeich in der Nähe vom Still-Stammsitz in Hamburg umfasst zwei Hallen mit einer Gesamtfläche von rund 27.000 Quadratmetern.

Im Jahr 1949 präsentierte Still mit dem EGS 1000 seinen ersten Elektrogabelstapler. Er konnte 1.000 Kilogramm stemmen und auf der Stelle drehen. Die elektrisch angetriebenen Gabelstapler fanden schnell Einsatz in vielen Bereichen der Wirtschaft.



100 Jahre Erfahrung im Intralogistik-Geschäft

Am 1. Februar 1920 eröffnete Hans Still mit zwei Mitarbeitern eine Reparaturwerkstatt für Elektromotoren in Hamburg. Damit legte er den Grundstein für eine Erfolgsgeschichte, die den Namen Still international bekannt machte. Denn der 22-Jährige erkannte frühzeitig die wachsende Bedeutung von Mobilität und Elektrifizierung und begann noch im Gründungsjahr damit, eigene Produkte zu entwickeln und herzustellen.

Die Lichtstation „Matador“ wurde schnell zu einem Bestseller, und 1924 begann das Unternehmen mit dem Bau kleiner tragbarer Stromerzeuger. Damit war elektrische Energie auch abseits der Stromnetze verfügbar.

1946 brachte Still mit dem EK 2000 einen innovativen Elektrokarren auf den Markt und schaffte damit den Durchbruch als Hersteller von Flurförderzeugen. Die Einführung des Elektrogabelstaplers EGS 1000 im Jahr 1949 markierte den Beginn einer neuen Ära – das Fahrzeug konnte 1.000 Kilogramm stemmen und auf der Stelle drehen, was das Arbeiten in engen Gängen erleichterte.

Nach dem Tod des Gründers wurde die Firma 1952 von Varta übernommen, 16 Jahre später schloss sie sich mit der Maschinenfabrik Esslingen zusammen.



1973 wurde Still ein Teil des Linde-Konzerns, 2006 folgte die Ausgliederung in die Kion-Gruppe, die 2013 an die Börse ging.

Heute beschäftigt Still weltweit rund 9.000 Mitarbeiter. Auch im Ausbildungsbereich ist das Unternehmen sehr aktiv; deutschlandweit qualifiziert Still mit dem Beginn des aktuellen Ausbildungsjahres mehr als 200 Nachwuchskräfte in zehn verschiedenen Berufen an 14 Standorten. Stammsitz ist weiterhin Hamburg, wo erst vor wenigen Jahren ein neues Logistikzentrum entstand.

Fotos: STILL



Cem Selvi
Ausbildungsleiter
thyssenkrupp Marine Systems

Mit gezielter Ansprache erreicht thyssenkrupp Marine Systems immer mehr Mädchen und junge Frauen für technische Berufe. Dieses Foto wurde vor der Coronapandemie aufgenommen, deshalb wurde der jetzt geltende Sicherheitsabstand nicht eingehalten.

Role Models und Digitalisierung

Trotz bester Aufstiegs- und Karrierechancen arbeiten noch immer zu wenige Frauen in der Metall- und Elektroindustrie – Was die Branche dafür tut, damit sie weiblicher wird.

Ein Blick in die Fabrikhallen und Werkstätten unseres Landes genügt, um festzustellen: Frauen sind in zahlreichen Berufen noch immer unterrepräsentiert. Die Metall- und Elektroindustrie bildet da keine Ausnahme. Nur rund 20 Prozent ihrer Beschäftigten sind weiblich. Viel zu wenig, vor allem wenn man bedenkt, dass sich der Anteil berufstätiger Frauen insgesamt in den zurückliegenden Jahrzehnten stetig erhöht hat. Dabei, so die einhellige Meinung aller Praktiker, bringen heterogen zusammengesetzte Mitarbeitergruppen jede

Menge Vorteile. Atmosphäre und Umgangston verbessern sich und die Arbeits- und Lösungsprozesse werden vielfältiger. Unbestritten ist, dass die M+E-Branche mehr Frauen braucht. Was also tun? „Unsere Industrie findet noch viel zu sehr hinter verschlossenen Türen statt“, meint Heidi Warnecke, Leiterin der Aus- und Weiterbildung beim Hamburger Stahlunternehmen ArcelorMittal Hamburg GmbH. Die Geografin und Geologin ist seit 18 Jahren im Stahlwerk tätig und sagt: „Wir müssen viel mehr

Foto: Christian Augustin

„Wir müssen viel mehr darüber reden, welche zukunftsorientierten Berufe und Aufstiegschancen wir Frauen bieten.“



Heidi Warnecke
Leiterin der Aus- und Weiterbildung
ArcelorMittal Hamburg GmbH

darüber reden, welche zukunftsorientierten Berufe und Aufstiegschancen wir Frauen bieten. Zudem müssen wir endlich die alten Klischees von schmutziger und schwerer Knochenarbeit über Bord werfen.“

Fest verankerte Stereotype überwinden

Doch trotz zahlreicher Schulbesuche, dem Öffnen des Werks für Besucherinnen und weiterer öffentlichkeitswirksamer Aktionen ist den tradierten Rollenklischees so einfach nicht beizukommen. Sie scheinen auch in den Köpfen der Jugend fest verankert zu sein. Das macht es vielen Unternehmen schwer, ihre Stellen im Technikbereich mit Frauen zu besetzen.

Ines Jensen, Personalleiterin des Kaltenkirchener Familienunternehmens WISKA Hoppmann, kann das bestätigen: „Bei uns bewerben sich praktisch noch keine Frauen für technische Berufe.“ Der Hersteller von Elektroinstallationsmaterial, maritimem Licht und Videoüberwachung hat es derzeit aber nicht nur schwer, Frauen zu gewinnen. „Der Markt für Elektroniker, Werkzeugbauer oder Mechatroniker ist leer gefegt, da ist es egal, welches Geschlecht Sie ansprechen.“

Der Mittelständler in Südholstein gehört zu denjenigen Unternehmen, die bereits einen höheren Frauenanteil als andere Firmen haben. Rund 30 Prozent der Belegschaft ist weiblich, in der Leitungsebene ist das jede



Ines Jensen
Personalleiterin
WISKA Hoppmann

vierte Führungskraft. Aber in Technik und Außendienst lichten sich die Reihen. „Unter unseren elf Außendienstlern ist nur eine Frau und auch in der Technik liegt ihr Anteil bei nur zehn Prozent“, sagt die Personalleiterin. Sie setzt sich vehement dafür ein, Technik als spannendes Betätigungsfeld zu bewerben – und das vor

allem bei Mädchen: WISKA Hoppmann ist Gründungsmitglied des Vereins „Kompetenzzentrum Karriere Dual Norderstedt e. V.“, der mit Schulen zusammenarbeitet, Praktika für Mädchen, spannende Projekte und eine familiäre Firmenkultur bietet, die beste Aufstiegschancen ermöglicht. „Erst kürzlich ist eine ehemalige Auszubildende Abteilungsleiterin geworden. Wir brauchen viele solcher Role Models“, bekräftigt Jensen.

Ingenieurin trotz „rosa“ Kindheit

Vielfältige Aufstiegsmöglichkeiten bietet auch der Flugzeugbauer Airbus und vermarktet sie entsprechend offensiv. „Wir schicken unsere Auszubildenden in die Schulen, produzieren Videos, bespielen die Social-Media-Kanäle und begrüßen regelmäßig Schülerinnen und Schüler in unseren Werken durch Azubis auf Augenhöhe“, zählt Christine Koch, Personalleiterin im Bereich des zivilen Flugzeugbaus bei Airbus in Bremen, auf. Die Ingenieurin selbst ist nach eigener Aussage „rosa“ aufgewachsen. „Ich hatte in meiner Jugend wenig mit Technik zu tun. Erst als ich nach dem Abi ein Probe-studium absolviert habe und mein Vater meinte, dass

„Wir informieren Schülerinnen und Schüler durch unsere Azubis auf Augenhöhe.“



Christine Koch
Personalleiterin
Airbus in Bremen

ich ein volles Technikstudium nicht durchhalten würde, war mein Ehrgeiz geweckt“, berichtet die 41-Jährige augenzwinkernd.

Sie studierte in Osnabrück und Sheffield Maschinenbau, war zum Teil mit nur einer weiteren Kommilitonin „allein unter Männern“ und startete als Produktentwicklerin bei VW in Wolfsburg. Dort wurde sie Projektleiterin und wechselte schließlich 2006 zu Airbus. Hier durchlief sie alle Stufen von der Assistenz der Standortleitung über diverse Führungsrollen bis hin zur Personalleitung. Ihre Erfahrung aus gut 15 Jahren Praxis: Diversität ist wichtig, aber nicht allein bezogen aufs Geschlecht. Gruppen, in denen Menschen verschiedenen Alters und mit unterschiedlichen Erfahrungshorizonten sowie Einstellungsweisen arbeiten, seien immer gut. „Um mehr Mädchen zu uns zu bekommen, fangen wir schon mit Zwölfjährigen an, gehen in Schulen, organisieren Projekte und werben für unsere Ausbildung.“

Fotos: Arcelor Mittal, WISKA, GuS Kommunikation

Rollenklischees im Elternhaus abbauen

Für einen noch früheren Beginn der Sensibilisierung von Mädchen plädiert Imke Kuhlmann, Referentin Nachwuchssicherung von NORDMETALL: „Wir sollten schon im Grundschulalter beginnen, das Rollenverhalten zu überdenken. Und Mädchen müssen begleitet werden, denn bis zur Pubertät sind sie noch MINT-interessiert, dies lässt dann aber stark nach.“

Mit dem Projekt MINT4girls, einer jahrgangsübergreifenden Initiative in den Klassen 8 und 9 in Hamburg, versucht der Arbeitgeberverband, den weiblichen Nachwuchs für MINT-Themen zu begeistern. Mit Erfolg, wie Kuhlmann berichtet. Mehr als 130 Mädchen sind im ersten Projektjahrgang dabei. Sie dürfen Experimente durchführen, untersuchen etwa verschiedene Lichtquellen, entwerfen Schiffe oder beschäftigen sich mit dem Thema Nachhaltigkeit beim Hausbau. Auch Firmenbesuche und Praktika stehen auf dem Programm. „Es gibt keinen Grund, warum MINT und Mädchen nicht zusammenpassen sollten“, sagt Imke Kuhlmann, doch sie mahnt auch zu Geduld. „Wenn man bedenkt, dass Frauen erst seit 1977 ohne Einwilligung ihres

„Es gibt keinen Grund, warum MINT und Mädchen nicht zusammenpassen sollten.“



Imke Kuhlmann
Referentin Nachwuchssicherung
NORDMETALL

Mannes Arbeitsverträge unterschreiben dürfen, muss man beim Thema Änderung des Rollenverständnisses wohl in längeren Zeiträumen denken.“

Männer bauen – Frauen erziehen

Das zeigt auch ein Bericht des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW). Seit den 1970er-Jahren habe sich kaum etwas in der Rollenverteilung bei den Berufen geändert und auch der Nachwuchs bleibe bis heute den alten Geschlechterrollen treu. Während in einigen Bau- und Metallberufen deutlich weniger als zehn Prozent der Beschäftigten Frauen sind, betrage ihr Anteil vor allem in den Berufen des Gesundheits- und Erziehungswesens mehr als 80 Prozent. Daraus schlussfolgert das IW: Männer bauen – Frauen erziehen.

Für die umfassende Veränderung von Rollenbildern in der Gesellschaft und eine Erneuerung der Unternehmenskulturen plädiert die Unternehmerin Tijen



Tijen Onaran
Gründerin
Global Digital Women

„Viele Unternehmen haben sich schon auf die digitale Reise begeben.“

Onaran. Die Autorin und Gründerin des internationalen Unternehmens Global Digital Women sieht vor allem in der Digitalisierung eine Chance, mehr Frauen in die M+E-Betriebe zu locken. „Viele Unternehmen, auch in der Metall- und Elektroindustrie, haben sich schon auf die digitale Reise begeben“, sagt sie. Aber das allein reiche nicht aus. Unternehmen sollten ihre Führungskultur überdenken und mehr Diversität zulassen. „Fragen nach der Vereinbarkeit von Familie und Beruf müssen Frauen wie Männern gleichermaßen gestellt werden“, fordert sie. Die Coronakrise habe Defizite in der Digitalisierung erst sichtbar gemacht.

Gute Arbeit – gutes Geld

Ein echtes Role Model für künftige Mitarbeiterinnen in der Branche ist Silke Busch, Ausbildungsleiterin bei Hauni Maschinenbau in Hamburg-Bergedorf. Das Unternehmen baut in Hamburg Maschinen und Anlagen für die Produktion von Zigaretten und Filtern für die weltweite Tabakindustrie. Silke Busch ist nach eigener Aussage „ein Hauni-Urgestein“, seit 33 Jahren im Unternehmen und die Karriereleiter kontinuierlich nach oben geklettert. Als junge Frau hat sie den Beruf der technischen Zeichnerin erlernt, anfangs ohne zu wissen, wie viel Spaß Technik machen kann. „Ich habe mich dann berufsbegleitend weitergebildet und wurde dabei stets gefördert“, berichtet sie. Deshalb ist sie auch der Ansicht, berufsbegleitende Fort- und Weiterbildungen stärker in der Öffentlichkeit zu bewerben, denn es sei „ein guter und erfolgversprechender Karriereweg, wie man an mir sieht.“

Um mehr Frauen den Weg in die Industrie zu ebnet, schlägt sie vor, schon früh in die Schulen zu gehen, Ausbildungsbotschafterinnen auszusenden – möglichst Auszubildende – und auch mit dem attraktiven Gehalt zu werben. „Unsere Branche zahlt schon zu Beginn der beruflichen Karriere so gut, dass Frauen und Männer gleichermaßen ein eigenständiges, selbstbestimmtes Leben führen können. Das ist auch ein Teil der positiven Dinge, die wir nach außen transportieren wollen“, unterstreicht sie. Bei Hauni selbst könnten noch mehr Frauen eine Ausbildung beginnen. „Nur rund 22 Pro-

Fotos: Christian Augustin, Urban Zintel

zent unserer 144 Azubis sind weiblich“, so Busch. Eine Quote findet sie nicht hilfreich. „Davon halte ich gar nichts. Man sollte nach Eignung, Leistungsfähigkeit und anderen Voraussetzungen auswählen“, betont sie. Jungen Frauen rät sie, sich nicht ausbremsen zu lassen, selbstbewusst aufzutreten und ihren Weg zu gehen. „Dabei werden sie in Betrieben wie Hauni auf jeden Fall unterstützt.“

Unterstützung in vielfältiger Weise erhalten Frauen auch im „typischen“ Männerumfeld Schiffbau. Bei der thyssenkrupp Marine Systems in Kiel wurde erst kürzlich eine Projektgruppe „Mädchen – Talente – Technik“ gegründet. „Wir haben im Oktober 2019 alle weiblichen Azubis eingeladen und gefragt, was wir konkret besser machen können“, berichtet Ausbildungsleiter Cem Selvi. Dabei kamen interessante Ergebnisse zutage. „Die



Silke Busch
Ausbildungsleiterin
Hauni Maschinenbau

Auszubildenden regten an, unsere Damen-Umkleiden zu erneuern, die Duschen zu renovieren und Messe- und Schulbesuche immer mit Frauen durchzuführen“, zählt Selvi auf. Auch ganz banale, aber schnell umsetzbare Dinge wurden zum Thema. Beispielsweise gibt es nun einen Lageplan der Damen-WCs auf dem weitläufigen Werftgelände und der Girls' Day soll künftig allein von den Auszubildenden gestaltet werden.

Gezielt junge Frauen ansprechen

Derzeit beschäftigt die Werft rund 100 Auszubildende in den technischen Berufen, nur drei davon sind Frauen. Deren Anteil will der agile Personaler unbedingt erhöhen. „Wir haben dazu im vergangenen Jahr während 38 Schulbesuchen speziell Mädchen angesprochen, mit dem Erfolg, allein in diesem Jahr sechs neue weibliche Azubis einzustellen“, freut er sich. So soll es weitergehen. Eine Quote lehnt auch Selvi ab: „Bei uns geht es weder um Geschlecht, Herkunft oder Alter. Was zählt ist Eignung, Interesse und Persönlichkeit.“

Dennoch wird der weibliche Nachwuchs ganz besonders intensiv umworben. Inzwischen bietet Selvi Schnuppertage für einzelne Bewerberinnen an. Die dürfen einen ganzen Tag lang mit einer Mitarbeiterin oder einem Mitarbeiter die Werft erkunden und sich einen ersten Eindruck verschaffen. „Das ist aufwendig, aber am Ende erfolgreich“, hofft Selvi und wagt einen positiven Ausblick: „Wenn wir so weitermachen,

Fotos: Hauni, Andrea Wirig



„Ich finde, Mädchen sollten Technik probieren.“

Andrea Wirig
Duale Studentin
thyssenkrupp Marine Systems

werden wir in den nächsten Jahren stets fünf bis sechs Damen unter unseren Azubis haben.“

Traut euch etwas zu!

Andrea Wirig gehört zu den Auszubildenden, die bei thyssenkrupp Marine Systems ihr berufliches Glück gefunden haben. Die 24-Jährige wollte nach dem Abitur nicht studieren, sondern eine Ausbildung machen. „Ich habe in der 9. Klasse bei der Wasser- und Schifffahrtsdirektion ein Praktikum gemacht – eine Woche Büro und eine Woche Werkstatt“, erzählt sie. Im Büro war es für sie „schrecklich“, in der Werkstatt wurde sie gefragt, ob sie nicht gleich dort bleiben wolle. So startete sie 2015 ihre Ausbildung zur Elektronikerin für Betriebstechnik. Seit September 2019 ist sie Dualstudentin im Fach Elektrotechnik. „Klar, Physik und Mathematik waren immer meine Lieblingsfächer, da lag der Beruf nahe“, sagt sie. Ihren Geschlechtsgenossinnen rät sie, einfach mal einen technischen Beruf auszuprobieren und keine Scheu davor zu haben. „Ich finde, Mädchen sollten Technik probieren und Jungen mal in soziale Berufe hineinschnuppern.“ Für die Mädchen hat sie noch einen Rat: „Seid mutiger und traut euch etwas zu.“

Lothar Steckel



Standpunkte TV

„Frauen in der M+E-Industrie“ waren auch Thema der „Standpunkte TV“-Ausgabe von Ende August. Die Sendung ist abrufbar unter www.meinarbeitgeberverband.de oder auf YouTube.

Seenotrettung aus der Luft

Die norddeutschen Küstengewässer zählen zu den meistbefahrenen Wasserstraßen der Welt – auch wegen des intensiven Ausbaus der Offshore-Windparks. Daher sind regelmäßige Rettungsübungen zwingend erforderlich. Eine fand nun unweit von Rostock-Warnemünde auf der Ostsee statt. Standpunkte war mit einem Reporterteam vor Ort.



Die aufblasbare Rettungsinsel war mit fünf Personen besetzt, daneben trieben zwei Besatzungsmitglieder in der kühlen Ostsee. Mit Hilfe des Hubschraubers und des Rettungskreuzers „Theo Fischer“ konnten alle sicher an Land gebracht werden.



Der Hubschrauber von Northern Helicopter zog eine Winde Personen aus dem Wasser und aus der Rettungsinsel.



Der Rettungskreuzer mit seinem kleinen Tochterboot „Ströper“, das während der Übung über die Heckrampe zu Wasser gebracht wurde.




Eigentlich ist die „Krebs Helios“ ein gemütlicher 50-Meter-Kahn, der lange als Tonnenleger unterwegs war und nun im Offshore-Bereich Einsatz findet. Aber selbst auf Schiffen wie diesem kann es schlagartig ungemütlich werden, wenn technische Probleme auftreten. Und genau das ist heute der Fall: Um kurz vor zwölf gibt es plötzlich eine Explosion an Bord, Sekunden später löst der Kapitän Alarm aus, und alle müssen das Schiff verlassen. Die Besatzung flüchtet sich in eine Rettungsinsel, allerdings landen zwei Mann dabei im kalten Wasser der Ostsee. Einer von ihnen ist verletzt, aber immerhin tragen beide Überlebensanzüge. Ein Kollege hatte weniger Glück, er liegt mit gebrochenem Bein an Bord und muss dort auf Hilfe warten. Nun schlägt die Stunde von Roland Koch und seiner Hubschrauber-Crew. Der 59-jährige Pilot ist ein alter Hase und hat schon Hunderte von Rettungseinsätzen geflogen, einige davon sogar im Falkland-Krieg, als er Anfang der 80er-Jahre in England stationiert war. Mittlerweile arbeitet er für die Firma Northern Helicopter, die auf Luftrettung für die Offshore-Branche und Am-

balanzflüge spezialisiert ist. Kochs Arbeitsgerät ist ein EC 155, ein etwa 2.000 PS starker Hubschrauber von Airbus, dessen Höchstgeschwindigkeit bei beachtlichen 324 km/h liegt. Dieses hohe Tempo ist von großem Vorteil, wenn es um Einsätze wie den heutigen geht. Denn „da draußen auf See zählt jede Minute“, wie Koch sagt. Und deshalb gibt er mit seinem Team alles, um rechtzeitig vor Ort zu sein – auch wenn er natürlich weiß, dass der heutige Notruf auf der Ostsee kein echter Alarm, sondern der Auftakt zu einer Übung war. Das Drehbuch dazu stammt maßgeblich aus der Feder von Volker Seibert, Gründer und Chef von ISC Training & Assembly. Das Rostocker Unternehmen bildet Fachkräfte in den Bereichen Arbeitssicherheit und Notfallmedizin aus und zählt zu den wichtigsten Trainingsanbietern für die Offshore-Industrie. An diesem Tag agiert ISC jedoch nicht allein, sondern gemeinsam mit mehreren Partnern. Und die Zusammenarbeit klappt tadellos, kurz nach dem Notruf der „Krebs Helios“ ist das Schiff bereits von einer kleinen Armada eingekreist: Der Rettungskreuzer „Theo Fischer“

Fotos: Christian Augustin

Schülerwettbewerbe und -programme

in Zeiten von Corona



Kinder und Jugendliche für Mathe, Informatik, Naturwissenschaften und Technik – kurz MINT – zu begeistern, gehört seit Jahren zu den Zielen von NORDMETALL und der NORDMETALL-

Stiftung. In diesem Jahr hat die Coronapandemie die Angebote durcheinander gewirbelt. Für die Organisatoren stand jedoch fest: Ausfallen würden die Veranstaltungen 2020 nicht.

nordbord

Der Tüftler-Club für Kinder und Jugendliche von NORDMETALL, nordbord, hat seine Programmier-, Robotik- und 3-D-Druck-Kurse kurzerhand online angeboten. Mit Erfolg: sämtliche Termine waren mit je sechs bis acht Teilnehmenden ausgebucht. In dem dreieinhalbstündigen Kurs „Programmieren lernen mit Scratch“ animierten 10- bis 12-Jährige etwa eine Geburtstagskarte. An 12- bis 16-Jährige richtete sich der Robotikkurs, den nordbord in Kooperation mit robotik@TUHH, einer Initiative von NORDMETALL und der Technischen Universität Hamburg, durchführt. Mithilfe der Programmiersprache Python erweckten sie einen Roboter zum Leben. Und junge Nachwuchskonstrukteure tüftelten mit 3-D-Druck-Technologie an eigenen Ideen.

10. NORDMETALL-Roboterwettbewerb

Mit mehr als 100 Schülerinnen und Schülern aus 18 Schulen wollte das Bildungswerk der Wirtschaft Mecklen-

burg-Vorpommern e. V. im Juni auf Schloss Hasenwinkel den Abschluss des 10. NORDMETALL-Roboterwettbewerbs feiern. Doch daraus wurde nichts. Stattdessen kamen am 25. August 2020 rund 30 Vertreter aus sechs Schulen für 90 Minuten online zusammen, um den Stand ihrer Arbeiten anhand von Videos und Fotos zu präsentieren. Ralf Svoboda, Referatsleiter Technologie im Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Gesundheit Mecklenburg-Vorpommern, war tief beeindruckt von den Roboterfahrzeugen, die Fünft- bis Elftklässler aus dem ganzen Land gebaut hatten. Als Anerkennung erhielten alle teilnehmenden Schulen einen Sachpreis.

lütting Schleswig-Holstein

Feedback via Chat statt im persönlichen Gespräch mit der Jury – das war für Teilnehmer wie Programmverantwortliche „lütting. Technik trifft Schule“ in Schleswig-Holstein neu. Am 10. Juni kamen rund 50 Gäste für zwei Stunden in einem von der Technischen Akademie Nord bereitgestellten Online-Raum zusammen. Mit dabei: Dr. Dorit Stenke, Staatssekretärin im Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur des Landes Schleswig-Holstein. Mittels PowerPoint, Video oder Live-Bericht stellten die Gruppen ihre neun Projekte vor – vom „Hühnermobil“ über Messstationen und interaktive Astronomiemodelle bis hin zu einem Tiny House.

NORDMETALL Cup

Mitte März, wenige Tage vor dem Entscheid über den Landesmeister Nord-Ost des NORDMETALL Cups, standen alle Miniatur-Rennwagen pandemiebedingt still. Sieben von 14 Teams aus Bremen und Mecklenburg-Vorpommern nahmen die Chance wahr, ihre Formel-1-Boliden und Materialien bei der Jury des von der NORDMETALL-Stiftung ermöglichten multidisziplinären Technologiewettbewerbs einzureichen. Der so gekürte Meister „Apex“ vom Richard-Wossidlo-Gymnasium aus Waren (Müritz) konnte sogar an der im September unter strengsten Infektionsschutzmaßnahmen ausgetragenen Deutschen Meisterschaft in der experimenta in Heilbronn teilnehmen – und errang den 7. Platz. **BiB**

der Deutschen Gesellschaft zur Rettung Schiffbrüchiger (DGzRS) ist dabei, das Feuerlöschschiff „Albert Wegener“ und mehrere Begleitschiffe. Die Hauptrolle spielt allerdings der Hubschrauber, der bei solchen Einsätzen stets mit fünf Personen besetzt ist. Einer von ihnen ist Notarzt Rolf Engelmann, auf den heute eine Menge Arbeit wartet, denn Seibert und seine Partner haben sich ein umfangreiches Szenario ausgedacht.

Und so muss sich Engelmann zunächst um die zwei Männer kümmern, die neben der „Krebs Helios“ in der Ostsee treiben. Die ist heute ziemlich kabbelig, anders als gedacht, und das macht die Sache schwierig. Die Wellen sind zeitweilig so hoch, dass man schon genau hinschauen muss, um die beiden zu entdecken. Daher zündet einer der zwei eine Leuchtfackel und weist damit dem Hubschrauber den Weg. Wenige Minuten später hat Pilot Koch ihn ausgemacht und schwebt mit seinem Helikopter 15 Meter über den Männern. Jetzt schlägt die Stunde des Notarztes: Er lässt sich zügig per Winde abseilen, hakt den ersten Schiffbrüchigen ein und gibt den Kollegen über ihm mit der Hand ein Zeichen, um wieder hochgehievt zu werden.

Manöver dieser Art sind selbst für erfahrene Piloten wie Koch immer wieder eine Herausforderung. Von seinem Sitz aus kann er den Bereich unter dem Helikopter nicht sehen, daher ist er komplett auf die Kommandos seiner Kollegen angewiesen. Aber Koch macht so was nicht zum ersten Mal, das wird schnell klar. Er hält das fünf Tonnen schwere Fluggerät ruhig in der Luft und setzt die hochgehievten Personen routiniert auf dem Deck des Rettungskreuzers „Theo Fischer“ ab. Nach gut einer Stunde sind die Besatzungsmitglieder in Sicherheit, und Koch fliegt noch einige Manöver, ehe es zurück zur Heimatbasis Gütting auf Rügen geht. **Clemens von Frentz**
Hinweis: Unsere Video-Reportage zu diesem Thema finden Sie auf www.meinarbeitgeberverband.de/Seenotrettung.



Der Rettungskreuzer „Theo Fischer“ der Deutschen Gesellschaft zur Rettung Schiffbrüchiger (DGzRS) nahm die Personen auf, die vom Hubschrauber abgeseilt wurden.



Eingespielte Mannschaft: Pilot Roland Koch (links) und seine Crew vor dem Helikopter, der seitlich mit einer starken Seilwinde ausgestattet ist. Der Mehrzweckhubschrauber vom Typ EC 155 hat zwei Triebwerke, rund 2.000 PS und fliegt mit einer Höchstgeschwindigkeit von 324 Stundenkilometern.

Fotos: Christian Augustin

Erkennen, erfahren, verändern

MEiN Arbeitgeberverband unterstützt Unternehmen beim hochkomplexen digitalen Strukturwandel. Befähigung zur Selbsthilfe ist das Prinzip dabei.

Für viele Eltern ist die enorme Digitalisierung des Alltags eine Herausforderung. Für ihre Kinder meist nicht, für sie ist die digitalisierte Welt selbstverständlich und alternativlos. Deswegen empfehlen Experten, den digitalen Wandel ganz bewusst in der Familie zu leben: Die Kinder lernen von den Eltern beispielsweise Quellen zu beurteilen. Den Erwachsenen bringt der Nachwuchs neue Formen der Wissensvermittlung nahe. Erfolgreich ist dieses Voneinander-Lernen vor allem dann, wenn beide Seiten offen dafür sind und den Mut zur Veränderung haben. Vor einer sehr ähnlichen Herausforderung stehen auch die Unternehmen im Norden. Den digitalen Strukturwandel zu ignorieren, in die Zukunft zu verschieben oder einfach zu sagen „Kümmere du dich da mal drum“, führt schlimmstenfalls zur Gefährdung des gesamten Unternehmens. Ein Großteil der Betriebe sind beim digitalen Wandel anfangs aber ähnlich überfordert wie viele Eltern, denn es gibt einfach zu viele Veränderungen und neue Herausforderungen.

Ratgeber helfen wenig

In beiden Situationen hilft es wenig, einen Ratgeber nach dem nächsten zu lesen, egal ob über Erziehungs-

oder Management-Methoden. Deswegen unterstützt MEiN Arbeitgeberverband die Mitgliedsunternehmen auch bei der Bewältigung dieser Herausforderung. „Zuerst müssen Unternehmen, müssen Geschäftsführer sich klar darüber werden, welche Fragen sie sich stellen müssen“, erklärt Dr. Mario Wagner, Experte für den digitalen Strukturwandel bei NORDMETALL und AGV NORD. Wie verändert die Digitalisierung meine Kunden, welche Lösungen erwarten sie zukünftig von mir? Wie nutze und fördere ich hierarchieunabhängig Wissen und Zusammenarbeit in meinem Betrieb? Welche Herausforderungen kommen vonseiten der Technik und des Marktes auf mich zu? Solche Fragen häufen sich in der Metall- und Elektroindustrie, weiß Wagner. Anders als bei der verbandlichen Beratung im Arbeitsrecht geht es beim digitalen Strukturwandel aber nicht darum, konkrete Fälle für das Unternehmen zu lösen. Ziel und Erfolgsrezept ist vielmehr, Führungskräfte und Gestalter im Unternehmen dazu zu befähigen, komplexe neue Situationen selbst bewältigen zu können und das Unternehmen dabei voranzubringen. Auch Michael Schulz, Geschäftsführer von Raytheon Anschütz in Kiel, findet diesen Ansatz richtig, denn „Digitalisierung hat weniger etwas mit Produkte oder mit Produktion zu tun, sondern ist in erster Linie eine Kulturveränderung und eine Führungsveränderung in Unternehmen.“

Fotos: Shutterstock/Great Bergens

Befähigen statt verkaufen

Im Gegensatz zu Unternehmensberatungen verfolgen NORDMETALL und AGV NORD kein kommerzielles Interesse. Dr. Mario Wagner: „Wir helfen den Unternehmen dabei, sich selbst zu befähigen, den fortlaufenden Wandel konstruktiv anzugehen und das Unternehmen dadurch konkret weiterzubringen.“ Natürlich basiere diese Unterstützung auf wissenschaftlichen Erkenntnissen und den vielfachen Erfahrungen der Verbandsexperten in Betrieben. „Aber statt Methode XY zu empfehlen und dann wieder zu verschwinden, geben wir den Unternehmen Orientierung und Impulse“, so Wagner. Das helfe vielen Unternehmen sogar bei der Bewältigung der Folgen der Coronapandemie. Schon lange sei bekannt, dass komplexe Probleme wie der digitale Strukturwandel oder Corona auch komplexe Lösungen erfordern. „Deswegen schaffen wir unternehmensübergreifende Arbeits- und Lernräume, in denen unsere Mitgliedsunternehmen von- und miteinander lernen können, denn das erforderliche Know-how ist oft schon im Netzwerk vorhanden“, erläutert Kollege Thomas Küll, zuständig für Weiterbildung und Personalentwicklung bei den Arbeitgeberverbänden.

Vielfältige Angebote

In Weiterbildungsangeboten wie der „Modulqualifizierung digitale Strategie“ lernen Gestalter aus Unternehmen die vielen Aspekte des digitalen Strukturwandels kennen. Sie erfahren im selbstständigen Arbeiten, wie sie mit den neuen Herausforderungen lösungsorientiert umgehen und so den Wandel für sich und das Unternehmen nutzen können. „Das ist auch der Anspruch der Mitarbeiter heutzutage, sie wollen mitgestalten“, weiß Michael Schulz, der bereits mehrfach seinen Beschäftigten die Teilnahme an der Modulqualifizierung ermöglicht hat. „Bei Raytheon Anschütz fördern wir, dass die Mitarbeiter Raum haben, etwas auszuprobieren. Am Ende springen für das Unternehmen dabei neue Ideen, Innovationen oder Geschäftsmodelle raus.“ Neben der Modulqualifizierung bietet MEiN Arbeitgeberverband die neue Reihe „Homeoffice ... und jetzt?“ an, außerdem weitere Fortbildungs- und Austauschmöglichkeiten zum Bereich digitaler Wandel und New Work.

Voneinander lernen

„Mindestens ebenso wichtig wie die Weiterentwicklung ihrer Problemlösekompetenz ist für viele Unternehmen das kooperative Lernen und der Erfahrungsaustausch“, berichtet Thomas Küll. Hierfür bieten NORDMETALL und AGV NORD mit dem Echoraum Transformation, dem Kompetenzzentrum Arbeit 4.0 und in zahlreichen digitalen Netzwerktreffen jede Menge Möglichkeiten. „Diesen Vorsprung durch ein starkes Netzwerk kann



nur ein Verband anbieten“, stellt der Personalentwicklungsexperte klar. Er wird von Daniel Lemaitre darin bestätigt. „Die Qualifizierungsreihe bietet uns die einmalige Möglichkeit, Netzwerke zu diesen Themen in ganz Norddeutschland zu knüpfen“, berichtet der Leiter des Informationsmanagements von Liebherr-MCCTec in Rostock. Aufgrund der Erfahrungen in der Modulqualifizierung haben bei Liebherr-MCCTec mehr als 100 Führungskräfte und Mitarbeiter diskutiert, wie zukünftig Zusammenarbeit und Prozesse gestaltet werden sollen, erzählt Lemaitre. Das freut Thomas Küll, denn Kernelement der Verbandsarbeit zum digitalen Strukturwandel sei es, solch ein Impulsgeber und Vernetzer zu sein – „und eben kein Besserwisser“.

Daniel Jakobowski

Verbandsangebote zum digitalen Strukturwandel:

Modulqualifizierung digitale Strategie: bisher vier Durchläufe mit insgesamt rund 90 Teilnehmern, aktuell Test der Digital-Präsenz-Hybridversion

Echoraum Transformation: mehr als 80 Teilnehmer

Weiterbildungsreihe Homeoffice - und jetzt?: mehr als 40 Teilnehmer

Chefseminare: Führungskräfte-seminare rund um Kommunikation im digitalen Wandel

Nordbildung: viele Weiterbildungsangebote zur Führung in digitalen Arbeitszusammenhängen, zum Umgang mit digitalen Medien usw.

DigiNet.Air: Zugang zu technischen Demonstratoren (VR, AR, 3-D-Druck usw.)

mv-works: Kompetenzzentrum Arbeit 4.0 in Mecklenburg-Vorpommern

Kontakt:

Dr. Mario Wagner
040 6378-4263
wagner@nordmetall.de

Thomas Küll
040 6378-4203
kuell@nordmetall.de

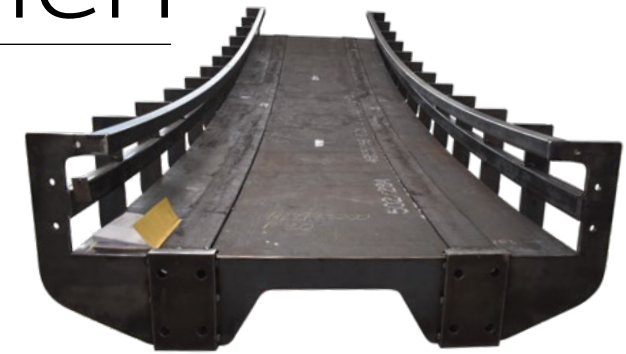
www.meinArbeitgeberverband.de/strukturwandel

Wasserrutschen

1952

Hallen- und Anlagenbau GmbH, Wusterhusen

Der Mittelständler aus Mecklenburg-Vorpommern baute für den Safaripark Knuthenborg auf der dänischen Insel Lolland die steilste Wasserrutsche Europas.



Wer in diesen Tagen durch die Firma Hallen- und Anlagenbau (HAB) in Wusterhusen geht, sieht dort meterlange Stahlelemente, die auf den ersten Blick wie Teile einer Brückenkonstruktion wirken. Aber der Eindruck täuscht, hier entsteht keine Brücke, sondern eine Rutsche. Genauer gesagt: eine Wildwasserrutsche. Auf dieser werden künftig Besucher eines Freizeitparks in Südkorea aus 18 Metern Höhe in die Tiefe rauschen.

„Ein anspruchsvolles Projekt“, sagt Daniel Stark, „aber auch super spannend.“ Er und sein Kollege John-Philipp Reichwagen gehören zum Fertigungsteam von HAB. In den vergangenen zwei Jahren ist die Mannschaft in den Werkhallen von einem Dutzend auf über 30 Mitarbeiter angewachsen. Das ist fast die Hälfte der gesamten Belegschaft im familiengeführten Unternehmen.

Geschäftsführer Andreas Pörsch begründet den Zuwachs mit „einem kräftigen Investitionsschub und einer neu justierten Marktstrategie“. Zuletzt wurden insgesamt 6,5 Millionen Euro in neue Hallen und Gebäude sowie in hochleistungsfähige Maschinen investiert. „Bislang haben wir gut 75 Prozent unserer Wertschöpfung im traditionellen Industrie- und Gewerbebau realisiert“, sagt Pörsch. „Jetzt wollen wir uns noch breiter aufstellen.“

Kern des mittelfristigen Fahrplans ist es, in der Stahlbaufertigung auch sehr speziellen Kundenansprüchen gerecht werden zu können. Diese sind vor allem im touristischen Anlagenbau hoch, weiß René Schmidt, der als Bereichsleiter in der Produktion tätig ist.

Mit dem ersten Bau einer Wildwasserrutsche für den Safaripark Knuthenborg in Dänemark habe das Unternehmen in diesem Segment vor einigen Jahren den internationalen Einstieg geschafft. Die Konstruktion ist nach Angaben des Parks die steilste Wasserrutsche Europas. Weitere Aufträge dieser Art ließen nicht lange auf sich

warten. Neben der Rutsche für Südkorea entstehen bei HAB nun unter anderem die Stahlkonstruktion für ein kugelförmiges Kino, bestimmt für die Vereinigten Arabischen Emirate, und eine spektakuläre Wartungsplattform für ein 115 Meter hohes Riesenrad in Moskau.

Außerdem gibt es erneut Interesse für die legendäre Tauchgondel von HAB, die in der Firma als „Mutter aller touristischen Anlagen“ gilt. Die weltweit patentierte Vorrichtung ermöglicht es bereits seit Langem Einheimischen und Gästen in den Ostseebädern Zinnowitz, Zingst, Grömitz und Sellin, „im Meer auf Tauchstation“ zu gehen.

Um kompliziert strukturierte Stahlbauteile für einzigartige Projekte wirtschaftlich fertigen zu können, braucht es hochproduktive und flexible Bearbeitungsmaschinen. Eine solche steht in der mit 3.000 Quadratmetern Fläche größten Werkhalle von HAB und trägt den eindrucksvollen Namen „PythonX“.

„Es handelt sich um ein Roboter-CNC-Plasmaschneidesystem“, sagt Geschäftsführer Pörsch und hält ein frisch bearbeitetes Profil hoch, in das diverse Löcher, Schlitz, Nuten und Schnitte eingearbeitet wurden. Zusätzlich wird demnächst ein hochleistungsfähiger Schweißroboter den Maschinenpark komplettieren.

In nächster Zukunft peilt Geschäftsführer Pörsch ein Umsatzwachstum von jährlich gut 20 Prozent an. Unternehmensstrategisch sind die Pflöcke eingeschlagen. Auch die breite Palette von Auftraggebern lässt den 57-Jährigen zuversichtlich nach vorne blicken.

So werden Maschinenhausgestelle für Liebherr-Hafenmobilkrane geliefert, in Gabelstaplern von Still sind Bauteile aus Wusterhusen verarbeitet und im niedersächsischen Schacht Konrad lagert künftig schwach radioaktiver Abfall in Spezialcontainern made by HAB.

Thomas Schwandt

Fotos: VisitLollandFalster, Thomas Schwandt

Stiftung

Veränderung braucht Feingefühl

Mit dem Projekt „Das Relevante Museum“ demonstriert die NORDMETALL-Stiftung, dass erfolgreiches Fördern insbesondere gutes Management, Flexibilität und Orientierung am „Kunden“ voraussetzt.

Das Projekt „Das Relevante Museum“ überzeugt: Mehr als 90 Prozent der Teilnehmenden wünschen sich, dass das Online-Format fortgesetzt wird. Gern weiterhin im monatlichen Rhythmus, mit der Möglichkeit, sich in thematischen Kleingruppen über die Chancen auszutauschen, mit neuen Angeboten mehr Menschen in Museen zu locken. Das Projekt, das die NORDMETALL-Stiftung im April 2019 mit einem international besetzten Symposium zu Strategien des Audience Development – kurz: Besuchergewinnung – gestartet hat, erfährt inzwischen viel Aufmerksamkeit innerhalb der deutschsprachigen Kulturszene, durchläuft aber einen wechselvollen Entwicklungsprozess. Doch gerade der scheint aufgrund seiner ausgeprägten Orientierung am „Kunden“ das Erfolgsgeheimnis von „Das Relevante Museum“ zu sein. „Unser Ziel war und ist es – anknüpfend an die von der Kulturbehörde Anfang 2019 ausgerufene Innovationsoffensive Hamburger Museen –, diese traditionsreichen Kulturinstitutionen bei ihrem Transformationsprozess zu unterstützen. Wir möchten sie ermutigen, die Bedarfe des Publikums mehr in den Blick zu nehmen, aber auch die der eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Sie leisten gerade Pionierarbeit“, sagt Kirsten Wagner, Geschäftsführerin der NORDMETALL-Stiftung. Deshalb spielen außer einem flexiblen Projektmanagement weitere Managementqualitäten eine entscheidende Rolle: das Begleiten von Veränderungsprozessen, die Personalentwicklung, das Erproben neuer Instrumente



„Das Relevante Museum“ online: Die monatlichen Workshops sind so gefragt, dass die Museums-Fachwelt Ende September gleich zwei Tage lang Themen der Besucherorientierung diskutierte.



der Wirkungsmessung sowie das Verhandeln institutionen- und spartenübergreifender Kooperationen.

Empathie als Schlüssel des Erfolges

Mit „Das Relevante Museum“ stellt die NORDMETALL-Stiftung den Raum zur Verfügung, um einerseits für alle Hierarchieebenen transparent und andererseits für die Teilnehmenden absolut vertraulich zu diesen und vielen anderen Themen sprechen zu können. Nach Einschätzung von Outreach- und Digitalisierungsexpertin Ivana Scharf leistet die Stiftung noch mehr: „Die NORDMETALL-Stiftung pflegt einen neuen Umgang mit den von ihr Geförderten“, sagt die Kuratorin und Moderatorin der digitalen Veranstaltungsreihe „Das Relevante Museum – Wir treffen uns im Netz!“. „Veränderungsprozesse erfordern eine offene, wertschätzende und empathische Haltung. Genau diese bringt die NORDMETALL-Stiftung in das Projekt ein.“ Der Lohn: Durch „Das Relevante Museum“ arbeiten inzwischen Menschen und Institutionen aus unterschied-

Fotos: Christian Augustin, Nordmetall-Stiftung

Francesco Bresciani
Assistent der Direktorin, Altonaer Museum
Das Foto ist vor der Coronapandemie entstanden.



Ivana Scharf
Outreach- und Digitalisierungsexpertin



Katja Gondert
Referentin Kultur
NORDMETALL-Stiftung



Kirsten Wagner
Geschäftsführerin
NORDMETALL-Stiftung

lichsten Regionen zusammen – im Kern rund 15 Museumsmitarbeitende aus Hamburg, Bremen und Lübeck mit Impulsen unter anderem aus Frankfurt, Berlin, Amsterdam und sogar Brasilien. Außerdem steht den Teilnehmenden ein mehr als 100 Mitglieder starker digitaler Arbeitsraum auf der Kollaborationsplattform „slack“ zum Austausch mit Kolleginnen und Kollegen aus ganz Deutschland, Österreich und der Schweiz offen. Auf Wunsch der Teilnehmenden wurden die Meetingfreien Sommermonate am 28. und 29. September mit einer zweitägigen digitalen Workshop- und Impulsveranstaltung beendet – erneut unter Beteiligung internationaler Referentinnen und Referenten. „Museen verändern sich – und wir können unmittelbar dazu beitragen, den Wandel positiv zu gestalten“, sagt Katja Gondert, Kultur-Referentin der NORDMETALL-Stiftung. Change-Prozesse zu unterstützen, erfordert Fingerspitzengefühl. Deshalb nimmt sie die Bedürfnisse der Projektteilnehmenden, aber auch der dahinter stehenden Museumsleitungen oder anderer kulturfördernder Stiftungen sehr ernst. Gemeinsam mit Kirsten Wagner hatte sie die coronabedingt ins Digitale überführte Workshop-Reihe bereits Anfang des Jahres mit verschiedenen, analogen Netzwerkveranstaltungen flankiert und vorbereitet. Das gemeinsame Ziel: den Teilnehmenden noch stärker gemeinsames Arbeiten zu ermöglichen.

Mehr als eine Stilübung

Bei Francesco Bresciani, im Altonaer Museum in Hamburg Assistent von Direktorin Anja Dauschek und zuständig für Veranstaltungen, hat diese Idee von Anfang an verfangen. Weiterbildung und Netzwerken stehen ganz oben auf seiner persönlichen Agenda. Und schon während des Symposiums 2019 im Hamburger Oberhafen hat der gebürtige Italiener bekommen, was er wollte: Anregungen und eine erste Idee für seine Masterarbeit. Konkretisiert haben sich diese in einem Realitätscheck zwischen der seit Jahrzehnten viele Regalmeter umfassenden Literatur zum Audience Development und der tatsächlich gelebten Praxis im Museum von heute. „Während der Workshops konnte ich meine Sicht auf Themen wie Diversität oder Partizipation verfeinern und die Positionen der Mitarbeitenden und Zielgruppen besser verstehen“, sagt Bresciani. Und weil seine Masterarbeit keine Stilübung bleiben sollte, hat der Kulturmanager seine Studienergebnisse mit den übrigen Teilnehmenden geteilt und diskutiert.

Fotos: Frank Eidei, Kirsten Haarmann, Kunsthalle Bremen/Marcus Meyer

Bresciani ist begeistert, sich auf diese Weise in „Das Relevante Museum“ einbringen zu können. Zugleich spürt er eine Diskrepanz zwischen seinem Enthusiasmus, der institutionellen Veränderungsbereitschaft und den strukturellen Hindernissen für den Wandel, die seinen Alltag bestimmt. Doch Bresciani gibt sich hoffnungsvoll: „Wir Teilnehmende tragen die Themen und neuen Perspektiven in unsere Häuser hinein. Das wird mit etwas Zeit und Geduld unweigerlich zu Veränderungen führen.“ Und auch die Coronapandemie habe schon vieles bewegt.

Auch die NORDMETALL-Stiftung möchte die Dynamik der vergangenen Monate für „Das Relevante Museum“ weiter nutzen: Gemeinsam mit Ivana Scharf arbeitet sie bereits an neuen Formaten, um die Rückkoppelung der Workshop-Ergebnisse in die einzelnen Museen und in Richtung der Kulturpolitik zu stärken. [Birte Bühnen](#)

Battlefield



Seit Juni 2020 präsentiert die Kunsthalle Bremen ihre Sammlung von Grund auf neu. Besonders wichtig ist Museumsdirektor Prof. Dr. Christoph Grunenberg dabei die Verbindung von klassischer Kunst und modernem Leben. So bezieht der von der NORDMETALL-Stiftung geförderte Themenraum „Battlefield“ bewusst das Genre Computerspiel in das Ausstellungenskonzept mit ein.

Menschen und Meldungen



Lob von ganz oben

Bundespräsident **Frank-Walter Steinmeiers** (l.) erster Besuch außerhalb Berlins seit der Coronapandemie galt dem Unternehmen Drägerwerk AG in Lübeck. Steinmeier wollte sich vor Ort einen Einblick in die Produktionsausweitung des Unternehmens verschaffen. Nach dem Empfang durch den Vorstandsvorsitzenden **Stefan Dräger** (r.) und die Belegschaft wurden dem Bundespräsidenten bei einer Werksführung unter anderem neu entwickelte Beatmungsgeräte für die Covid-19-Behandlung vorgestellt. In einer Gesprächsrunde berichteten die Mitarbeiter über besondere Herausforderungen durch die Coronapandemie und die freiwillige Mehrarbeit bis hin zur Feiertagsarbeit. Bundespräsident Steinmeier zeigte sich begeistert von der geleisteten Arbeit. „Ich habe heute den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern meinen Dank darüber zum Ausdruck gebracht, dass sie bereit waren, die Stundenschichten zu erhöhen, und dem Unternehmen einen Dank dafür, dass auch die Mitarbeiterzahlen in ganz kurzer Zeit erheblich erhöht worden sind“, sagte Steinmeier. **AS**

Großzügige Spendenaktion

Die Schülerinnen und Schüler der Gemeinschaftsschule Brachenfeld in Neumünster freuen sich über digitale Unterstützung: Der Textilmaschinen- und Anlagenbauer Oerlikon Neumag unterstützt das von der Schülerfirma Repair & Care ins Leben gerufene Projekt „Digitales Lernen Brachenfeld“. Insgesamt übergab die Firma der Schule 89 Computer und Laptops. Die Geräte werden bei Oerlikon Neumag angesichts der rasanten technischen Weiterentwicklung etwa alle drei Jahre ausgetauscht und befinden sich in entsprechend gutem Zustand. „Als eine Kollegin von dem Projekt hörte, kam ihr die Idee, unsere Altgeräte zu spenden“, so **Dirk von Plessen** (l.), IT-Verantwortlicher bei Oerlikon Neumag. Das Unternehmen leistet so einen Beitrag zur digitalen Bildung insbesondere für sozial schwächere Schüler und zur ökologischen Nachhaltigkeit. **AS**



Fotos: Dräger, Oerlikon Neumag, Nordakademie

Informatik spielerisch erklärt

Schülerinnen und Schüler spielerisch an die Digitalisierung heranzuführen, das ist der Kernpunkt von neuen Unterrichtseinheiten und Videos der Nordakademie. Gemeinsam mit Lehrkräften hat das commIT@school-Team der Hochschule die Angebote ausgearbeitet. „Wir haben eine kleine Vodcast-Reihe entwickelt, in der wir Themen aus der Informatik in Alltagsgeschichten einbinden“, erklärt **Uwe Neuhaus** vom Projektteam. Anlass dafür war die Schulschließung wegen der Coronapandemie, seit der digitale Hilfsmittel zur Unterrichtsdurchführung stark nachgefragt werden. Die Video-Reihe kann auf Youtube auf dem Kanal „**commit-at-school**“ angesehen werden. **AS**



Blecherne Revolution



Bisher werden Bleche erst gebogen und dann weiter bearbeitet. Deharde im niedersächsischen Varel hat diesen Prozess nun umgekehrt und ermöglicht so eine Herstellung von Blechbauteilen, mit der Zeit und Material gespart wird. Damit verblüfft das Unternehmen Experten wie Kunden aus Hightech-Branchen. Bei einer Besichtigung mit Varels Bürgermeister **Gerd-Christian Wagner** (Mitte), der Bundestagsabgeordneten **Sientje Möl-**

ler (SPD) und Wirtschaftsexperten stellte Deharde das einzigartige neue Produktionsverfahren zur Fertigung von Blechbauteilen für die Luft- und Raumfahrt vor. Deharde Managing Partner **Marc Brestrich** (r.) freute sich, dass dem Traditiosunternehmen damit etwas gelungen ist, was Experten lange Zeit nicht für möglich gehalten hatten. Zum Einsatz kommen die Teile unter anderem in der größten Trägerrakete Europas, der Ariane 6. **AS**

Start für Wasserstoff-Nutzfahrzeuge

Niedersachsens Ministerpräsident **Stephan Weil** (Mitte) gab in Osterholz-Scharmbeck bei Faun Umwelttechnik den offiziellen Startschuss für die Serienproduktion von wasserstoffbetriebenen Müllfahrzeugen und Kehrmaschinen. „Ich freue mich, heute den Auftakt zu einer zukunftsweisenden Technologie zu geben. Aus Niedersachsen kommen Wasserstofffahrzeuge, die künftig zu einer klimaneutralen Infrastruktur beitragen werden“, so Stephan Weil. Nach dem symbolischen Durchschneiden eines blauen Bands zur Eröffnung der Produktion mit Faun-Gesellschafter **Johannes F. Kirchhoff** (r.), absolvierte der Regierungschef zusammen mit FAUN-Geschäftsführer **Patrick Hermanspann** (l.) eine kurze Fahrt auf einem der

klimafreundlichen Müllfahrzeuge über das Firmengelände. Die 550 Mitarbeiter des Unternehmens nördlich von Bremen werden noch in diesem Jahr 20 Fahrgestelle von Mercedes mit dem Wasserstoffantrieb BLUEPOWER aufrüsten, für 2021 ist der Absatz von 100 weiteren Wasserstoff-Müllfahrzeugen geplant. **AS**



Fotos: Deharde, Faun Umwelttechnik

Folge 30:
Henning Wessels

Unser Mann in Wilhelmshaven

Seit April 2020 vertritt Henning Wessels den AWV Jade e. V. als Sprecher der Geschäftsführung und leitet die NORDMETALL-Geschäftsstelle in Wilhelmshaven.



Foto: Daniela Schworm/Photohouse Schworm

Henning Wessels denkt in Netzwerken. Schon während des Studiums der Wirtschafts- und Rechtswissenschaften hat sich der 31-jährige mit entsprechenden Theorien beschäftigt. Dem Netzwerkgedanken folgend, entwirft Wessels auch neue Leistungen. Und die scheinen zu stimmen: Trotz Corona bleibt die Zahl der Mitglieder im Arbeitgeber- und Wirtschaftsverband Jade e. V. (AWV) mit 380 stabil. „Unsere neuen Service-Angebote in der arbeitsmedizinischen Betreuung und im Bereich des Datenschutzes haben das Interesse am Verband und dessen Wertschätzung bei den Unternehmen erheblich gesteigert“, sagt Wessels. Seit April steht der Jeveraner der neu installierten, dreiköpfigen Verbandsgeschäftsführung als Sprecher vor. In der Region Wilhelmshaven, Friesland Wittmund vertritt der AWV die Interessen von Arbeitgebern und betreut dort als NORDMETALL-Geschäftsstelle die Betriebe der Metall- und Elektroindustrie. Wessels' zukunftsorientierte Verbandsarbeit trägt Früchte: Schon in den Anfängen der Pandemie konnte der Verband seine Mitglieder bei der Beschaffung von Masken und Desinfektionsmitteln unterstützen. „Bei vielen unserer Mitglieder ist es dadurch zu keinen großen Corona-bedingten Ausfallzeiten gekommen“, sagt Wessels. Auch auf dem Gebiet des Datenschut-

zes bietet der AWV seinen Mitgliedern eine umfassende Beratungsleistung an. Trotz seiner gerade einmal 31 Lenze ist Wessels ein AWV-Urgestein. Bereits während seines Studiums an der Universität Oldenburg stieg Wessels im Oktober 2014 als Projektassistent für Öffentlichkeitsarbeit und Seminarplanung beim AWV ein. Von April 2015 an baute er dort als Referent das Weiterbildungsangebot auf und entwickelte neue Veranstaltungsformate. Im März 2019 folgte die Beförderung zum Geschäftsführer Arbeitsmarkt und Weiterbildung, ein Jahr später die Kür zum Sprecher der Geschäftsführung. Der damit einhergehenden Verantwortung ist sich Wessels bewusst. Für die anstehenden Aufgaben fühlt er sich bestens gerüstet: Seit Jahren genießt er das Vertrauen der Verbandsgremien und vieler Mitglieder. Das handwerkliche Rüstzeug besitzt Wessels ohnehin. Sein Studienschwerpunkt: „Führen von Unternehmen und gesellschaftlichen Organisationen“. *BiB*

Kontakt für Mitglieder:

Henning Wessels
Tel.: 04421 13939-27
E-Mail: wessels@awv-jade.de

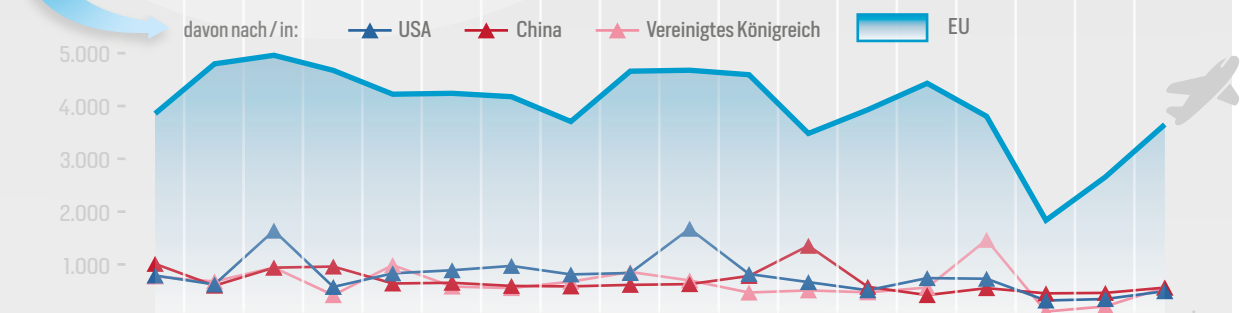
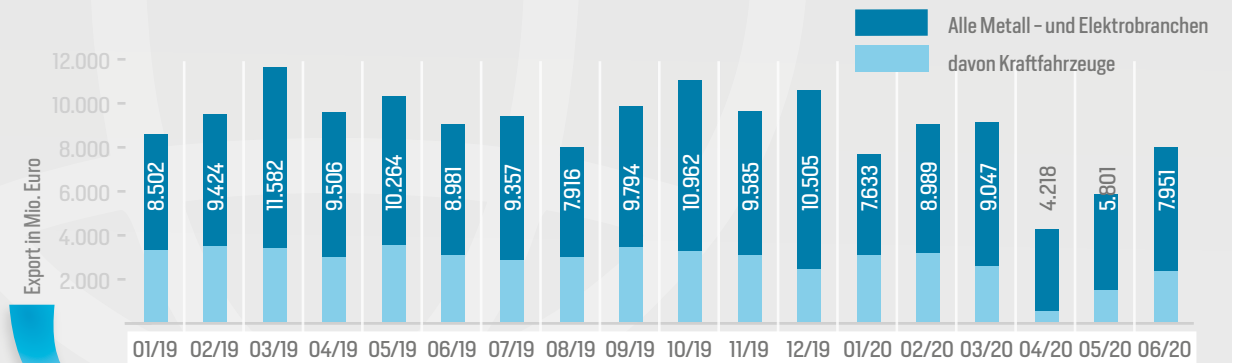


Export

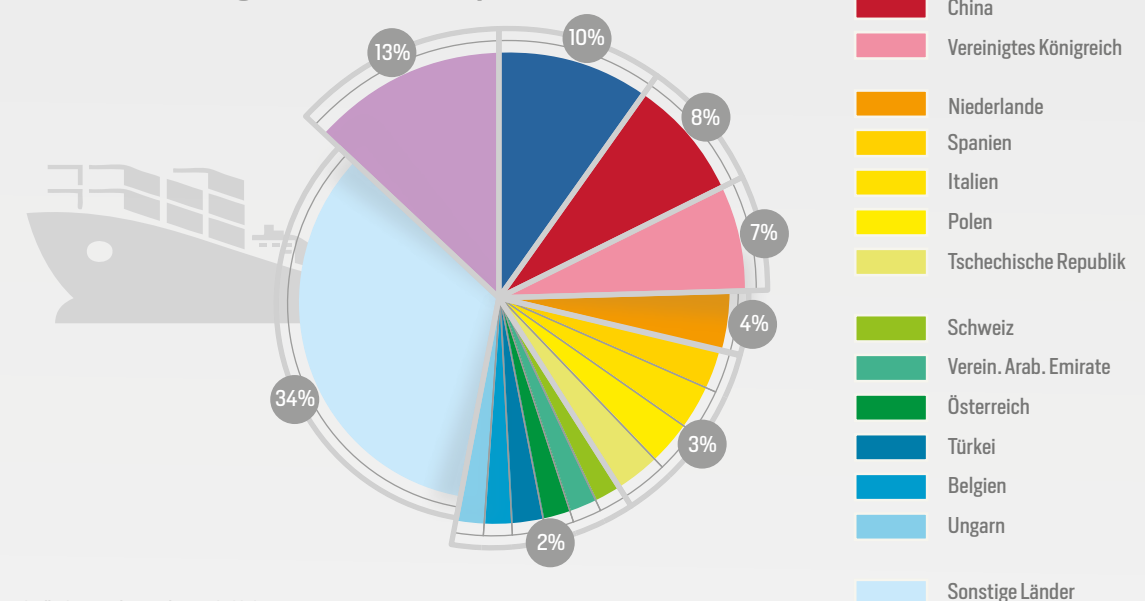
der norddeutschen Metall- und Elektroindustrie

Corona-Einbruch und erste Erholung

Exportvolumen der fünf nördlichsten Bundesländer nach Zollangaben in Mio. Euro



Breite Streuung über diverse Exportländer



Quelle: Statistisches Bundesamt, GP2019

Illustration: Maren Spreemann



Foto: Montage mit Shutterstock/fizkes

► MEHRWERT VERBAND

Workshop mit betrieblichen Entscheidern und Verbandsexperten zum Finden des optimalen Schichtplans.

Folge 63: Arbeitszeitmanagement

Schichtpläne: Komplexität beherrschen

Wenn unerwartet ein großer Auftrag hereinkommt, komplexe Nacharbeiten nötig werden oder das Unternehmen nach Corona wieder hochfährt, müssen jedes Mal die Arbeitszeiten anders verteilt und die Schichtpläne angepasst werden. In solchen und allen anderen Fällen, bei denen es um die beste Arbeitszeitverteilung geht, helfen unsere Arbeitszeitspezialisten. Sie wissen: Die Verteilung der Arbeitszeit ist nicht nur ein komplexes, sondern immer auch ein sehr sensibles Thema im Betrieb. Umso wichtiger ist es, einen für alle Beteiligten zufriedenstellenden Einklang zwischen arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen, hoher Auslastung der immer teurer werdenden Maschinen und Anlagen sowie den Wünschen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu finden. Das gilt besonders für grundlegende Änderungen, zum Beispiel beim Wechsel von einem Zwei- auf ein Drei-Schicht-System oder bei der Einführung von Wochenendarbeit. Der erste Schritt: Betriebliche Entscheider sollten mit dem Betriebsrat und bei tarifgebundenen Unternehmen mit den Vertretern der IG Metall getroffen werden, denn Arbeitszeitänderungen sind mitbestimmungspflichtig. In einem Workshop können die Beteiligten dann unter Moderation von Verbandsexperten die Leitplanken für die Arbeitszeitveränderung erstellen. Bei NORDMETALL und AGV NORD unterstützen sie dabei Dr. Dirk Mackau, Dr. Mario Wagner und insbesondere Alexander Matthes. Er erfasst mit dem Mitgliedsunternehmen die Gewerke und Qualifikationen der Beschäftigten, mögliche interne und externe

Flexibilisierungsmöglichkeiten, die Arbeitszeitwünsche der Mitarbeiter und die weiteren betrieblichen Rahmenbedingungen. „Wir erstellen dann oft zwei Varianten eines Schichtplans, um die neuesten Erkenntnisse in puncto Arbeits- und Gesundheitsschutz, auch bezüglich Corona, sowie unsere vielen Erfahrungen aus ähnlichen Betrieben einfließen zu lassen“, erklärt Alexander Matthes. Eine Variante ist eher auf Ergonomie optimiert, eine andere auf die Arbeitszeitwünsche der Beschäftigten. „Dieser Prozess ist sehr komplex und aufwendig, weswegen wir alles mit einer spezialisierten Software erfassen und dann verschiedene Systeme modellieren können: Gangschaltungs-Modelle bei Produktionsausweitungen, Zeitfenstermodelle für besondere Flexibilität der Mitarbeiter, Flexipläne und viele andere Varianten“, erläutert der Schichtplanspezialist. Mit dieser umfangreichen Unterstützung kann der Betrieb dann gut gerüstet in die konkrete Personaleinsatzplanung gehen. DJ

Kontakt:

Weitere Informationen bei
 Alexander Matthes
 Tel.: 040 6378-4265
 E-Mail: matthes@nordmetall.de

In Kürze erscheint unsere neue Broschüre zum Thema Arbeitszeit mit vielen weiteren Informationen.

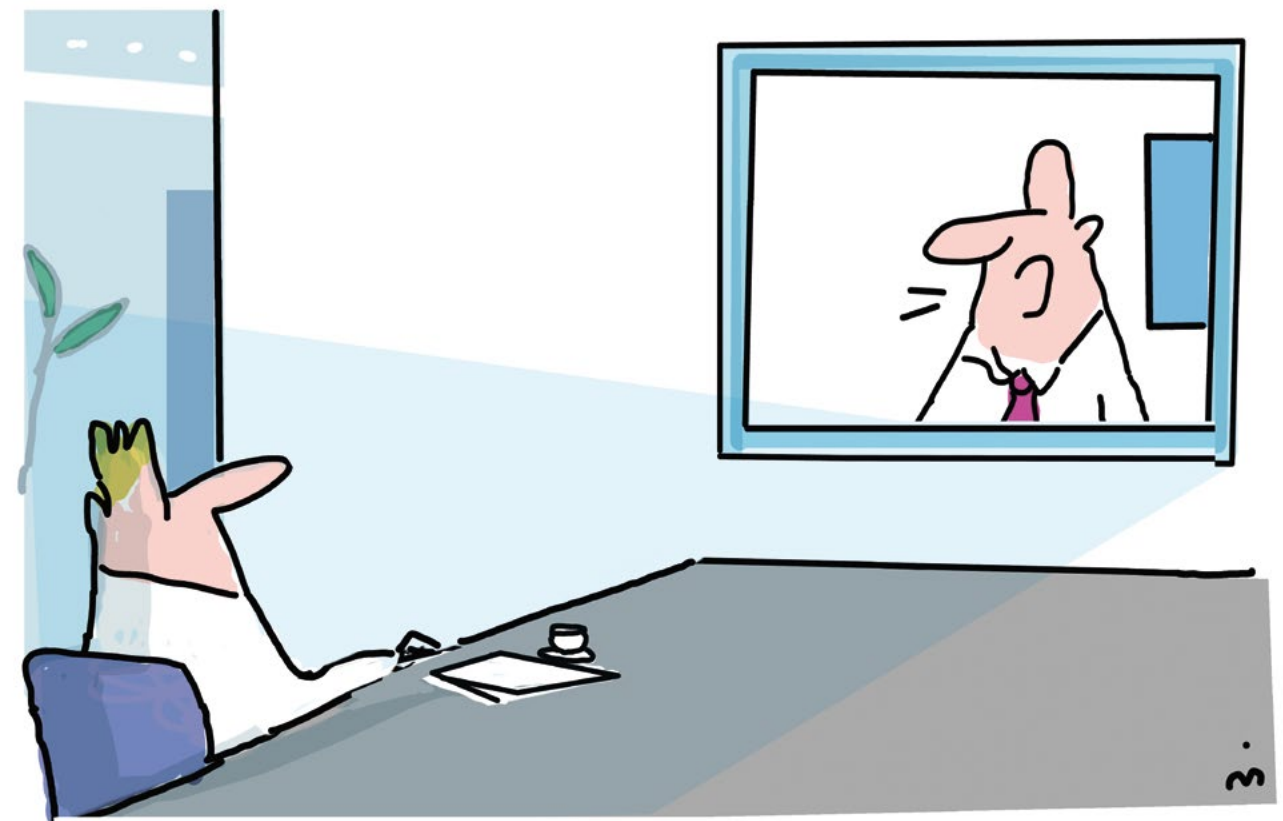


WIRTSCHAFTSZITAT

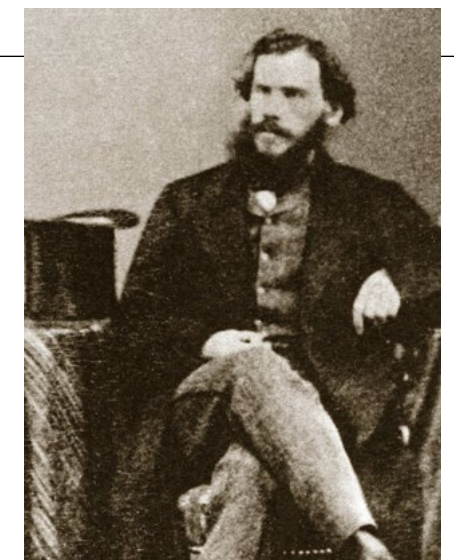
„Arbeit, Arbeit! Wie glücklich fühle ich mich, wenn ich arbeite!“

Die Vier-Tage-Woche ist eine gute Idee: Auf Donnerstag folgt direkt wieder Montag.

Foto: picture alliance/akg-images



Lew Nikolajewitsch Graf Tolstoj, (1828 – 1910), russischer Erzähler und Romanautor



Willkommen, HMM HAMBURG!

Mit 400 Metern Länge, 61 Metern Breite und einer Kapazität von 23.964 20-Fuß-Standardcontainern ist die „HMM HAMBURG“ gemeinsam mit ihren Schwesterschiffen das größte Containerschiff der Welt. Der erst im April ausgelieferte Koloss der Megamax-24-Klasse ist nach der Elbmetropole benannt. Es wird den größten deutschen Hafen für die südkoreanische HMM-Reederei im Liniendienst zwischen Asien und Europa viermal pro Jahr anlaufen, was dank der endlich angelaufenen Fahrrinnenanpassung deutlich leichter geworden ist. Südkorea gehört seit vielen Jahren zu den wichtigsten Handelspartnern des Hamburger Hafens. Die Niederlassung der Reederei HMM an der Elbe besteht seit fast 30 Jahren. [DJ](#)



FACE

to

FACE



Zwei Menschen, zwei Standpunkte: **Katharina Fegebank** (43), Wissenschaftssenatorin und Zweite Bürgermeisterin Hamburgs, und **Prof. Dr. Thomas Straubhaar** (63), Professor für Internationale Wirtschaftsbeziehungen an der Universität Hamburg, trafen sich in der NORDMETALL-Zentrale zur Debatte um die Zukunft der Hochschulen in Coronazeiten.

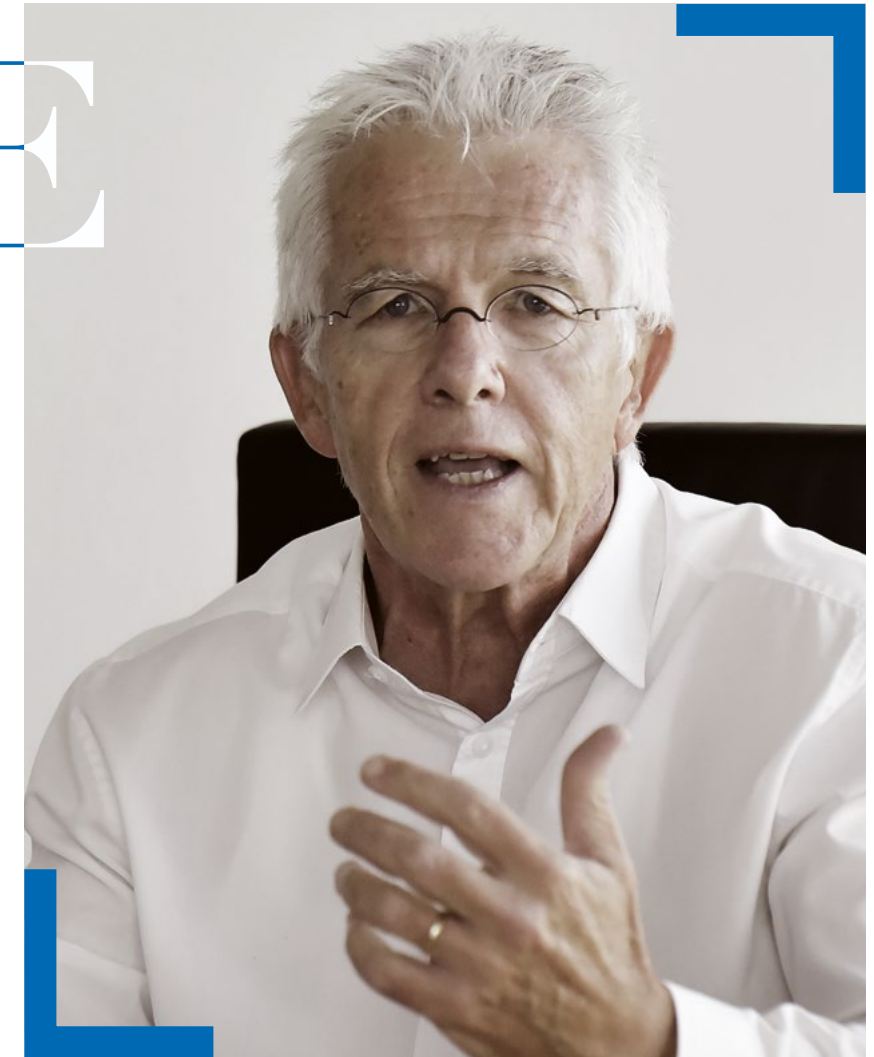
Katharina Fegebank

... wuchs im Kreis Stormarn auf und studierte in Freiburg und Berlin Politikwissenschaft, Anglistik und öffentliches Recht. Nach einer Station als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Europäische Politik wirkte sie von 2004 bis 2007 als Referentin für Migrations- und Integrationspolitik der Grünen-Fraktion in der Hamburgischen Bürgerschaft. Von 2007 bis 2013 arbeitete sie als wissenschaftliche Mitarbeiterin im Präsidium der Leuphana Universität Lüneburg. 2008 wurde sie zur Landesvorsitzenden der Grünen in Hamburg gewählt; das Amt hatte sie bis 2012 inne. 2011 wurde sie als Abgeordnete in die Bürgerschaft gewählt, seit 2015 ist sie Wissenschaftssenatorin und Zweite Bürgermeisterin Hamburgs.

Standpunkte: Auch die Hochschulen stehen seit Ausbruch der Pandemie vor großen Herausforderungen: Präsenzlehre findet nicht mehr statt, ausschließlich digitale Lehrveranstaltungen widersprechen aber dem Campusgeist und sind überdies für manche Fachbereiche, besonders die naturwissenschaftlich-technischen, auch nur begrenzt einsetzbar. Sie haben das Ende der Massenuniversität unter diesen Voraussetzungen prophezeit, Prof. Straubhaar, und die Entwicklung der hybriden Hochschule ins Spiel gebracht. Was bedeutet das?

Straubhaar: Wir müssen im Sinne einer hybriden Mischung denken: Große und Einführungs-Lehrveranstaltungen können di-

Fotos: Christian Augustin



gital stattfinden, und zwar auf höchstem Niveau professionalisiert und standardisiert, jederzeit abrufbar und ohne akademisches Viertel im Hörsaal. Kleine Seminarveranstaltungen oder Projekte und Experimente sollten unter Einhaltung der gebotenen Hygieneregeln aber so rasch wie irgendwie möglich wieder in Präsenz durchgeführt werden können. Eine solch hybride Entwicklung wirft aber viele Grundsatzfragen auf: Was muss sich wie inhaltlich in den Lehrprogrammen ändern? Wieso nutzen wir nicht gleich die Technologie der Digitalisierung und der Datenwirtschaft, um wirklich eine moderne hoch professionalisierte Lehre zu machen? Müssen wir dann nicht auch Professor(inn)en anders berufen? Was passiert mit all den Gebäuden und riesigen Hörsälen, mit personalstarken Stäben in Zukunft? Darauf brauchen wir Antworten, denn die digitale Lehre verändert alles: Was optimiert wird, wird standardisiert, und was standardisiert wird, wird skaliert. Lehr-

Thomas Straubhaar

... wurde im Schweizer Kanton Bern geboren und schloss 1981 das Studium der Volkswirtschaftslehre mit den Nebenfächern Operations Research und Mathematik an der Universität Bern ab. Dort arbeitete er als Assistent am Volkswirtschaftlichen Institut, promovierte und forschte anschließend als Postdoctoral Fellow an der University of California, Berkeley. Nach Stationen in Konstanz, Basel und Freiburg wurde Straubhaar 1992 als Professor für Volkswirtschaftslehre an die Helmut-Schmidt-Universität Hamburg berufen. Seit 1999 ist er Professor für Internationale Wirtschaftsbeziehungen der Universität Hamburg und war zugleich Präsident des 2006 geschlossenen Hamburgischen Weltwirtschaftsarchivs (HWWA) und danach bis 2014 des neu gegründeten Hamburgischen Weltwirtschaftsinstituts (HWWI).



Debatte: Eine abwägende Wissenschaftssenatorin und ein antreibender Wirtschaftsprofessor diskutierten.

module aus dem Netz und Professor(inn)en und Dozent(inn)en als Coach, vor allem in höheren Semestern, das ist nach meiner Ansicht die Zukunft.

Fegebank: Wir wollen mit den Hochschulen gemeinsam Strategien und Ideen entwickeln, wie aus der Krise auch Chancen für neue Hochschulstrukturen entstehen können. Wir brauchen jetzt maßgeschneiderte Lösungen für jeden Universitäts- oder Hochschultyp und für jedes Fach. In Betriebswirtschaftslehre oder Jura beispielsweise gibt es große Vorlesungen und kleine Seminarzusammenhänge, in denen man ihren Ansatz aufnehmen kann. Wir haben aber auch zwei hochkarätige künstlerische Hochschulen in Hamburg, die schon im Sommersemester Wege suchen mussten, um den individuellen Unterricht im Theater, dem Gesang oder dem künstlerischen Schaffen zu ermöglichen. Da brauchen wir neue Ideen und Bereitschaft, sich auch wirklich auf Neues einzulassen. Das Faszinierende ist, dass aus dieser Corona-Notsituation heraus plötzlich auch neue Kräfte freigesetzt wurden, der unbedingte Wille auch solidarisch miteinander, hochschulübergreifend zu sagen: „Wir kriegen das hin“. Und trotzdem bleibt das eine große Herausforderung: Vor allem für die Erstsemester des kommenden Winters, die noch gar nicht wissen, was universitäres Leben ist, was es heißt, Student zu sein oder

was Wissensvermittlung, Wissensaneignung in einem neuen Umfeld bedeuten. Wir müssen auf der einen Seite maßgeschneiderte Lösungen mit hoher Qualität finden, die dem ursprünglichen humboldtschen Ideal wieder ein Stück näherkommen und dürfen gleichzeitig nicht außer Acht lassen, was das für die Universität und die Hochschule von morgen bedeutet.

Standpunkte: Sie zeichnen eher ein Bild großer Chancen. Aber dahinter steckt ja auch das Aufgeben von jahrzehnte- oder sogar jahrhundertlang gelernten Befindlichkeiten, dahinter können Konflikte um Bedeutung, Finanzierung, Ausstattung lauern. Wie wollen Sie damit umgehen? Und was bleibt dann vom humboldtschen Bildungsideal ganzheitlicher Ausbildung in den Künsten und Wissenschaften in Verbindung mit der jeweiligen Studienfachrichtung?

Straubhaar: Sollen wir Humboldt nur bewahren, weil es ihn mal gegeben hat? Für seine Zeit und die vergangenen zweihundert Jahre war das passend. Aber es hat eben auch dazu geführt, dass bei Berufungen einseitig gute Forschung alles entschied und gute Lehre kaum oder sogar keine Rolle spielte. Heute brauchen wir eher das Modell mit Vertrauensdozent(inn)en, also Mentor(inn)en, die Studierende bei der Persönlichkeitsentwicklung unterstützen und ihnen bei der Entscheidungsfindung, bei Problemlösungs-

strategien und Entwicklung sozialer Kompetenzen helfen. Und wir brauchen am Anfang das „Studium generale“, wie in Lüneburg oder St. Gallen. Ethik, Interdisziplinarität, Komplexität, Anpassungsfähigkeit sind da relevant und nicht Einführungen in Makroökonomie oder Staatswissenschaft. Es geht um Stärkung der Persönlichkeitsbildung.

Standpunkte: Da ist sich die Wissenschaftssenatorin mit dem Wirtschaftsprofessor einig?

Fegebank: Ja, in sehr vielen Punkten stimme ich zu. An der Leuphana Universität Lüneburg gab es in der Tat schon sehr lange vor Corona die Idee des gemeinsamen ersten Semesters, unabhängig davon, ob man später Ingenieurin oder Kulturwissenschaftler wird. Dabei geht es auch um Persönlichkeitsentwicklung, Urteilsvermögen und Problemlösungskompetenz. Die Veränderung durch den Bologna-Prozess mit einem bunten Strauß an unterschiedlichen Bachelorstudiengängen ohne Breitenbildung hat das befördert. Und das muss noch sehr viel stärker Eingang in die Curricula finden als bisher.

Straubhaar: Ich glaube, jetzt ist auch die Zeit, um noch viel mehr Durchlässigkeit zu schaffen und das Denken in Kästchen, in Disziplinen zu überwinden. Künftig geht es sozusagen um transdisziplinäre Mobilität zwischen verschiedenen Lebensphasen und das lebenslang. Das sind Riesensfragen, die wir mit dem alten Hochschulmodell nicht abdecken. Wir dürfen nicht alte Strukturen erhalten, weil es die einfach gibt und dann ein bisschen digitalisieren oder hybridisieren. Wir dürfen 150 oder 200 Jahre alte Modelle nicht einfach ungeprüft und ohne Eigentest im 21. Jahrhundert weiterführen.

Standpunkte: Wie wird denn aus einer solchen akademischen Revolution, beschleunigt durch Corona, ein politischer Prozess?

Fegebank: Das ist ein Spannungsfeld zwischen der zu Recht hochgehaltenen, grundgesetzlich verankerten Autonomie jeder Hochschule, der Freiheit von Forschung und Lehre und natürlich der politischen Aufgabe derjenigen, die die Rahmen dafür setzen. Bevor Corona kam, haben wir in den Hamburger Koalitionsverhandlungen neue, langfristige Verabredungen der Finanzierung und individuelle Entwicklungsmög-

lichkeiten der jeweiligen Hochschule verabredet. Jetzt müssen wir natürlich fragen: Was heißt Corona mit Blick auf künftige Bauvorhaben, auf künftige Nutzungsszenarien in den Hochschulen, Veränderungen des Campus? Wir fahren im Moment zweigleisig: Wir setzen langfristige Planungsprozesse fort und sprechen mit jeder Hochschule über die Folgen der Pandemie, Digitalisierungsprozesse, die Rolle der Wissenschaft als Wachstumsmotor in veränderten Zeiten.

Standpunkte: Gibt es konkrete Bauprojekte, wo Sie sagen, das wird jetzt nichts mehr?

Fegebank: Nein, wir haben erst vor Kurzem den Grundstein für das neue Herz- und Gefäßzentrum am UKE gelegt und das ist richtig. Wir sind an vielen Stellen bereits aktiv in der Umsetzung: Die Science City wird auf den Weg gebracht, wir haben Projekte wie Oberbillwerder oder in Harburg den Innovation Port und wir haben Entwicklungsplanungen für den Campus der Universität in Eimsbüttel für die Naturwissenschaften, die alle weiterlaufen. Aber natürlich müssen wir jetzt Prioritäten neu bewerten in Sachen konkreter Raumplanung, Teamdenken, Präsenz- oder mobiler Arbeit. Wir brauchen auch hybride Bauten für das hybride Semester.

Standpunkte: Noch eine Frage zum Status der MINT-Fächer an Hochschulen: Der Bildungsmonitor der Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft hat festgestellt, dass im Bundesdurchschnitt 19 Prozent der Hochschulabsolventen Ingenieurwissenschaften studieren, in Hamburg aber nur 14 Prozent. Sind Hamburgs Hochschulen im MINT-Bereich unterbelichtet?

Fegebank: Nein. In diese Statistik sind alle Studierenden eingeflossen, das heißt also mehr als 110.000 am Standort. Wir haben aber nahezu 35.000 aus Privathochschulen und die bieten in der Regel gar keine MINT-Fächer an. Das ist nicht herausgerechnet worden, deshalb dieses Ergebnis. Wir haben hier naturwissenschaftliche Weltklasse-Fachbereiche, Physik beispielsweise mit den Aktivitäten um das Bahrenfelder DESY oder andere an der Technischen Universität. Wir sind gut in Hamburg, aber können wie alle natürlich noch besser werden.

Standpunkte: Wir danken Ihnen für das Gespräch.



Stemmt den in der Heizungsbranche legendären Raketenbrenner: Julian Bonato, Geschäftsführer MHG Gruppe

► TERMIN BEIM CHEF

Julian Bonato

MHG HEIZTECHNIK

Julian Bonato federt die große Freitreppe im Foyer der MHG Gruppe herunter: „Schön, dass Sie da sind“, begrüßt der 51-Jährige mit freundlichem Lächeln und führt schnellen Schrittes Richtung Konferenzsaal. Woher er die sportliche Spannkraft nimmt? „Ich fahre fast täglich zwei Mal 17 Kilometer E-Bike“, berichtet der Firmenchef dem verdutzten Gegenüber. Von den heimischen Hamburger Elbvororten geht es erst per Auto über die A7 bis in die Harburger Berge. „Und da steige ich aufs Elektro-Zweirad um, das mich hierher nach Buchholz in der Nordheide bringt.“ Zwei Mal 40 Minuten, gut 200 Höhenmeter, norddeutsches Regenwetter inklusive – Respekt.

Im Fokus: Dekarbonisierung

„Vor allem aber spare ich so Autokilometer und damit CO₂, allein 1.700 in den letzten Monaten“, sagt Bonato nicht ganz ohne Stolz in der Stimme. Kohlendioxid einsparen, die Dekarbonisierung voranbringen, das ist dem Geschäftsführer der MHG Heiztechnik-Gruppe wichtig. „Es ist nicht nur unser Produktportfolio, das wir auf Kohlendioxid-Re-

duktion trimmen, es ist auch das Mindset im Unternehmen, das sich auf einen sinkenden CO₂-Fußabdruck unserer Arbeit fokussiert.“ Für die gut 100 Mitarbeiter in Buchholz, beim Tochterunternehmen Intercal im lippischen Lage und in der Schweizer Dependance in Krummenau heißt das konkret: 80 Tonnen CO₂ in 2020 einsparen, durch klimafreundliche Veränderungen in der Firmenwagenflotte der Außendienstler, durch weniger Flüge und Autofahrten der Geschäftsführung, durch Installation einer Fotovoltaik-Anlage auf dem Dach der Buchholzer Zentrale, in Sichtweite der neuen E-Ladesäule vorm Haus. „Das rechnet sich sogar in kurzer Zeit“, weiß Bonato und zeigt wieder sein verschmitztes Lächeln.

Heiztechnik liegt dem gebürtigen Essener sozusagen im Blut, seine Familie war seit 1919 im Zentralheizungsbau engagiert. Nach Abitur und Wehrdienst studierte er an der Rheinisch-Westfälischen Technischen Hochschule in Aachen Ingenieurwissenschaften und startete in einer Münchner Beratungsfirma für Optimierung von Industrieprozessen. 1998

Foto: Christian Augustin



Foto: Christian Augustin

„Die Heiztechnikindustrie hat viel früher als die Politik erkannt, dass die Dekarbonisierung kommt.“

ging Bonato dann zu Vaillant in Remscheid und blieb bei dem führenden Unternehmen der Heizbranche bis 2012, inklusive Auslandseinsätzen in den USA, Spanien und der Slowakei.

„Als im Sommer 2012 als Geschäftsführer zur MHG kam, war die Firma in einer schwierigen Lage, man hatte sich verzettelt“, erinnert er sich. Drei Jahre dauerte es, bis die Gewinnzone mit aufgeräumtem und erneuertem Produktangebot wieder erreicht war, vor allem aber mit einem neuen Geist im Unternehmen: „Wir haben in einem Kreis von zwölf Kollegen einen Teamkompass entwickelt, der unsere Arbeitsweise auf vier Felder fokussiert: zielstrebig vom Ende her denken, mit Eigeninitiative eigenverantwortlich handeln, wertschätzend verstehen vor dem Verstanden-Werden und ein nachhaltiges Win-win-Denken.“

Der Erneuerung des Spirits folgte 2015 die Einführung einer neuen Produktlinie, der MHG Meisterlinie, die heute zu den Rennern im Portfolio der Buchholzer gehört: „Wir haben uns auf Einfachheit konzentriert: Der Kunde und vor allem

der Wartungsservice müssen mit dem Gerät schnell und simpel umgehen können“, erklärt Bonato die Firmen-Philosophie. Die vergleichsweise kleinen Kessel sind auf Gas-, aber auch noch Öl-Betrieb ausgelegt, was dem Trend der Zeit entspricht: In den vergangenen zehn Jahren stieg der Marktanteil von gasbetriebenen Kesseln in Deutschland von unter 70 auf knapp 80 Prozent, der Öl-Anteil drittelte sich auf nur sieben Prozent, der Rest des Marktes wird von Wärmepumpen und Biomassekesseln abgedeckt.

Erfolgsprodukt: Der Raketebrenner

„Die Heiztechnikindustrie hat viel früher als die Politik erkannt, dass die Dekarbonisierung kommt: Wir haben in Deutschland seit 1990 insgesamt 40 Prozent des CO₂-Austoßes unserer Produkte reduziert“, weiß der MHG-Chef. Die Vorgabe, in den kommenden 20 bis 30 Jahren den Kohlendioxid-Fußabdruck auf null zu bringen, sei erfüllbar. „Wir entwickeln unser Produktportfolio in Richtung Wasserstofftauglichkeit, also

„Es ist gut, dass beide Verbände unter der Dachmarke ‚MEiN Arbeitgeberverband‘ weiter zusammengerückt sind, das erhöht unsere Sichtbarkeit.“

H₂-ready“, so der Ingenieur. Wärmepumpen zum elektrischen Heizen seien ohnehin schon im Angebot. Auch wenn immer noch ein großer Teil des Jahresumsatzes der MHG-Gruppe von zuletzt 27 Millionen durch klassische Brenner gemacht werden, vor allem mit der dritten Generation des 1977 mit der Deutschen Forschungsanstalt für Luft- und Raumfahrttechnik (DLR) entwickelten Raketebrenners – die ökologisch nachhaltige Zukunft der Branche hat längst begonnen.

Julian Bonato schaut nicht nur als Geschäftsführer der MHG-Gruppe nach vorn. Er tut dies seit Mai 2019 auch als Vorsitzender der NORDMETALL-Schwester AGV NORD, mit der 440 nicht im Flächentarif gebundene norddeutsche Unternehmen aus Metall- und Elektroindustrie, aber auch aus Landmaschinenteknik, Holzverarbeitender Industrie, Gesundheitswesen und Dienstleistungen zusammen ihre Interessen vertreten: „Es ist gut, dass beide Verbände unter der Dachmarke ‚MEiN Arbeitgeberverband‘ weiter zusammengerückt sind, das erhöht unsere Sichtbarkeit“, sagt er. Der AGV NORD müsse sich nun mehr denn je auf die kleinen und mittleren sowie die Familienunternehmenskonzentrieren. Denen habe die Verlängerung des Kurzarbeitergeldes zwar weiter durch die Coronakrise geholfen, „auch die MHG-Gruppe hat das von April bis August genutzt“, berichtet Bonato.

Appell: Keine neuen Belastungen

Mittel- und langfristig dürfe der Staat jedoch nicht glauben, durch solche und andere Maßnahmen zum besseren Unternehmer zu mutieren. Und auch neue Be-

lastungen durch gut gemeinte Hilfen müssten unterbleiben: „Ab Juli nächsten Jahres sollen die Arbeitgeber nur noch dann die vollen Sozialversicherungsbeiträge vom Kurzarbeitergeld erstattet bekommen, wenn die Beschäftigten eine wenigstens 120 Stunden umfassende Weiterbildung machen. Das ist realitätsfern und kontraproduktiv“, sagt der AGV NORD-Vorsitzende.

Privat sieht Bonato das mit den Belastungen übrigens ganz anders: Neben der fast alltäglichen Radtour läuft und schwimmt er regelmäßig, erklettert sogar Alpengipfel. Und er ist als verwitweter Vater eines 15jährigen stark engagiert – sportliche Spannkraft hilft da weiter.

Alexander Luckow



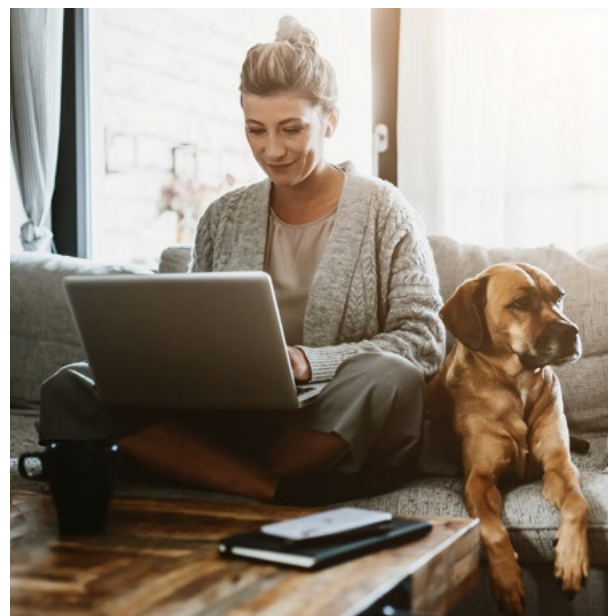
MHG Heiztechnik

Über das Unternehmen

1927 wurde die Wagner Hochdruck-Dampfturbinen AG, kurz WAHO-DAG, in Hamburg gegründet. Die seinerzeit hochmodernen Schiffsdampfturbinen und -kessel schafften es bis in Bäuche der Kreuzer und Fregatten von Reichs- und Bundesmarine. Nach dem Tod des Gründers Rudolf Wagner übernahm Anfang der Fünfzigerjahre der Münchner Fahrzeug- und Maschinenbaukonzern MAN das Unternehmen. Haushaltsübliche Heizanlagen waren fortan das Kernprodukt, auch nach einem Management-Buy-out 2005 mit der Umfirmierung zur MHG und dem Einstieg Julian Bonatos als Geschäftsführer 2012.



Ende letzten Jahres haben wir an dieser Stelle über „mobiles Arbeiten“ berichtet. Niemand konnte zu diesem Zeitpunkt absehen, wie hochaktuell das Thema in diesem Jahr werden würde: Viele Unternehmen und Beschäftigte mussten sich im Zuge des Corona-Lockdowns spontan auf „mobiles Arbeiten“ einstellen. Doch es gibt nach wie vor eine Vielzahl von rechtlichen Aspekten zu bedenken.



Fallstricke des Mobilen Arbeitens

Seit März wechselte innerhalb kürzester Zeit eine große Zahl von Beschäftigten ins „Homeoffice“.

Im Grundsatz ist eine genauere Definition des in der Öffentlichkeit verwandten Begriffes „Homeoffice“ nötig: Handelt es sich um Telearbeit mit vollständig ausgerüstetem Computer und Büroequipment zu Hause? Oder ist es mobile Arbeit per Laptop und Smartphone an jedem Ort? Während beispielsweise das Amt für Arbeitsschutz in Hamburg zur Abgrenzung bisher auf die Regelmäßigkeit abstellt, sieht das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) jedenfalls offiziell keine zeitliche Schwelle. Intern wurde dort aber per Dienstanweisung geregelt, dass Telearbeit erst dann vorliegt, wenn mehr als 30 Prozent der Wochenarbeitszeit nicht im Büro erbracht wird. Ferner lasse laut BMAS bereits das Infektionsschutzgesetz derzeit mobiles Arbeiten zu. Spätestens wenn sich die Situation aber wieder normalisiert, sollten Unternehmen eine genaue Prüfung vornehmen.

In jedem Fall findet stets das Arbeitszeitgesetz Anwendung. Jede Tätigkeit – und sei es die spontane E-Mail am Abend – ist auf die Höchstarbeitszeit anzurechnen, denn sie unterbricht die Ruhezeit und unterliegt der Aufzeichnungspflicht. Es ist zulässig, den Beschäftigten zu verpflichten, Umfang und Lage der täglichen Arbeitszeit selbst aufzuzeichnen – durch ein technisches Zeiterfassungssystem oder in Papierform. Für tarifgebundene Unternehmen regelt der Tarifvertrag zum Mobilen Arbeiten (TV MobA), dass die tägliche Ruhezeit nur 9 statt 11 Stunden betragen muss.

Ferner sollte überlegt werden, ob den Beschäftigten die Arbeitsmittel zur Verfügung gestellt werden sollen oder diese ihre eigenen Geräte nutzen können. Hier ist dann insbesondere an den Schutz der Daten zu denken – so

wohl von Kunden/Dritten als auch des Beschäftigten selbst. Die Kosten für die Arbeitsmittel sind vom Arbeitgeber zu tragen.

Es könnte sich auch empfehlen, eine Haftpflichtversicherung für Schäden durch Dritte abzuschließen. Während bei Schäden, die Beschäftigte verursachen, der innerbetriebliche Schadensausgleich greift, ist dies für Schäden, die Dritte verursachen, noch nicht geklärt.

Soll die Einhaltung von Arbeits- oder Datenschutz kontrolliert werden, so sind Zutritts- und Kontrollrechte des Arbeitgebers, aber auch des Betriebsrats mit dem Grundrecht der Unverletzlichkeit der Wohnung in Einklang zu bringen: Selbst wenn ein Zutrittsrecht vertraglich fixiert ist, muss ein Besuch angekündigt und die Zustimmung des Beschäftigten – und seiner Mitbewohner – eingeholt werden.

Beschäftigten sollte bewusst gemacht werden, dass die meisten Tätigkeiten im „Homeoffice“ nicht unter die gesetzliche Unfallversicherung fallen.

Darüber hinaus muss stets an die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats gedacht werden. Insbesondere § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG kommt hier zum Tragen, da mit jeder technischen Verbindung des Telearbeits-/mobilen Arbeitsplatzes eine Erfassung von Verhaltens- und Leistungsdaten möglich ist. Dies ist auch bei der Implementierung von Programmen mit Login-Daten für Videokonferenztools wie Zoom oder Teams der Fall.

Ausführliche Erläuterungen zu den vielen, hier nur angerissenen arbeits- und arbeitsschutzrechtlichen Fragestellungen sowie Mustervereinbarungen und Checklisten finden Sie unter www.meinArbeitgeberverband.de – gerne beraten wir Sie dazu natürlich auch in gewohnter Weise im direkten Gespräch. *kj*

Foto: Shutterstock/MT-R

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

Beitragsexplosion

Seit Angela Merkel vor 15 Jahren Kanzlerin wurde, gab es einen Konsens in allen schwarz-gelben oder schwarz-roten Bundesregierungen: Die Lohnnebenkosten dürfen 40 Prozent des Bruttolohns nicht übersteigen. Dieses Übereinkommen der Vernunft hatte und hat gute Gründe: Immer höhere Abzüge vom Lohn durch ständig steigende Sozialversicherungsbeiträge schmälern dauerhaft die Kaufkraft der Arbeitnehmer. Und sie vernichten Arbeitsplätze, weil der Faktor Arbeit für die Arbeitgeber zu teuer wird.

Genau diese fatale Entwicklung droht aber jetzt: Obwohl auch im Koalitionsvertrag der derzeitigen Bundesregierung 2017 die 40-Prozent-Garantie erneut bestätigt wurde, dürfte sie voraussichtlich im Laufe der nächsten 24 Monate gerissen werden. Die Erhöhung der Krankenkassen-Zusatzbeiträge zur Auffüllung der Finanzlücken im Gesundheitssystem wird 2021 die anteilig von Arbeitnehmern und Arbeitgebern zu zahlenden Beiträge für Kinderlose auf 40,2 Prozent, für alle anderen auf 39,95 Prozent steigen lassen. Und das ist erst der Anfang: Der Beitrag zur Arbeitslosenkasse soll 2023 – nach der Bundestagswahl – von 2,4 auf 2,6 Prozent steigen, die Rentenbeiträge dürften nach Expertenvorhersage von jetzt 18,6 Prozent bis zur Mitte des Jahrzehnts auf 20 Prozent steigen.

Und das alles liegt mehrheitlich nicht an Corona und den Folgen. Das liegt an der grundlegenden Missachtung des alten Grundsatzes „Spare in der Zeit, dann hast Du in der Not“ durch die amtierende Regierung Merkel/Scholz. Minister Spahn treibt die Gesundheitskosten durch das Terminservice- und Vorsorgegesetz sowie das Pflegepersonal-Stärkungsgesetz in die Höhe, während die Pandemie den Krankenhäusern angesichts ausbleibender Standardpatienten eher Einnahmeverluste beschert. Die steigende Mütterrente und beschleunigte Rentenerhöhungen belasten die Staatspensionskasse, der wachsende Rentnerzahlen aus der Babyboomer-Generation sowieso zusetzen. Und vom „Nachholfaktor“, den die FDP im Bundestag zur Vereinheitlichung von Lohn- und Rentenniveau ins Spiel gebracht hat, will die GroKo nichts wissen.

Wenn es bei ihren Ankündigungen bleibt, wird Angela Merkel 2021 aus dem Amt scheiden. Erst später werden wir spüren, was auch zu ihrem Erbe gehören dürfte: Beitragsexplosion.



Alexander Luckow,
„Standpunkte“-
Chefredakteur

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

PERSONENREGISTER

- Peggy Bahll**, S. 6 f., Schloss Hasenwinkel
Friederike Beyer, S. 11, PR-Unternehmerin
Julian Bonato, Titel, S. 5, 50 ff., MHG Heiztechnik GmbH
Francesco Bresciani, S. 36 f., Altonaer Museum
Marc Brestrich, S. 39, Deharde GmbH
Silke Busch, S. 26 f., Hauni Maschinenbau GmbH
Birgit Dammann, S. 9, SEAR GmbH
Dr. phil. Anja Dauschek, S. 37, Altonaer Museum
Dirk von Plessen, S. 38, Oerlikon Neumag/Oerlikon Textile GmbH & Co. KG
Stefan Dräger, S. 38, Drägerwerk AG
Dr. Rainer Dulger, S. 11, 15, ProMinent Dosiertechnik GmbH
Rolf Engelmann, S. 30, Northern HeliCopter GmbH
Katharina Fegebank, S. 5, 46 ff., Wissenschaftssenatorin HH, Bündnis 90/Die Grünen
Prof. Gabriel Felbermayr, S. 7, Institut für Weltwirtschaft, Kiel
Dr. Nico Fickinger, S. 7, 19, NORDMETALL
Daniel Friedrich, S. 5, 19, 59, IG Metall Küste
Meinhard Geiken, S. 11 f., IG Metall Küste, ehemals
Peter Golinski, S. 7, NORDMETALL
Katja Gondert, S. 37, NORDMETALL-Stiftung
Prof. Dr. Christoph Grunenberg, S. 37, Kunsthalle Bremen
Dipl.-Ing. Patrick Hermanspann, S. 39, FAUN Umwelttechnik GmbH & Co. KG
Ines Jensen, S. 25, WISKA Hoppmann GmbH
Melanie Kerker, S. 58, NORDMETALL
Dr. Johannes F. Kirchhoff, S. 39, KIRCHHOFF GmbH & Co. KG
Dr. Thomas Klischan, S. 10, NORDMETALL, ehemals
Christine Koch, S. 25, Airbus Operations GmbH
Roland Koch, S. 29 f., Northern Helicopter GmbH
Dipl. Wirtsch. Ing. Ingo Kramer, S. 9, 11, 13, 15, NORDMETALL-Ehrenpräsident
Daniela Krien, S. 58, Autorin
Tino Krüger-Basjmeleh, S. 20 ff., Still GmbH
Imke Kuhlmann, S. 26, NORDMETALL
Thomas Küll, S. 33, NORDMETALL
Thomas Lambusch, Titel, S. 3 f., 7, 8 ff., NORDMETALL
Heidrun Lambusch, S. 13,
Manfred Lehde, S. 14, Ehrenvorsitzender AGV NORD
Daniel Lemaître, S. 33, Liebherr-MCCtec Rostock GmbH
Christian Lindner, S. 11, FDP-Vorsitzender, MdB
Alexander Luckow, S. 56, NORDMETALL
Dr. Dirk Mackau, S. 42, NORDMETALL
Alexander Matthes, S. 42, NORDMETALL
Dr. Angela Merkel, S. 56, Bundeskanzlerin, MdB, CDU
Siemje Möller, S. 39, MdB, SPD
Sonja Neubert, S. 14, Siemens AG
Dipl.-Inform. Uwe Neuhaus, S. 38, NORDAKADEMIE
Günther Oettinger, S. 11, EU-Kommissar, ehemals
Tijen Onaran, S. 26, Global Digital Women
Andreas Pörsch, S. 35, Hallen- und Anlagenbau GmbH
Karin Prien, S. 13, Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur SH, CDU
John-Phillip Reichwagen, S. 35, Hallen- und Anlagenbau GmbH
Dr. Stephan Rudolph, S. 13, Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Gesundheit MV
Ivana Scharf, S. 36 f., Atelier für Gesellschaftsgestaltung
René Schmidt, S. 35, Hallen- und Anlagenbau GmbH
Olaf Scholz, S. 11, 56, Bundesfinanzminister, SPD
Dipl.-Ing. Michael Schulz, S. 32 f., Raytheon Anschutz GmbH
Manuela Schwesig, S. 6, 13, Ministerpräsidentin MV, MdB, SPD
Volker Heinrich Seibert, S. 29 f., ISC Training & Assembly GmbH
Cem Selvi, S. 24, 27, Thyssenkrupp Marine Systems GmbH
Jens Spahn, S. 56, Bundesminister für Gesundheit, MdB, CDU
Daniel Stark, S. 35, Hallen- und Anlagenbau GmbH
Dr. Frank-Walter Steinmeier, S. 38, Bundespräsident
Dr. Dorit Stenke, S. 31, Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur SH
Prof. Dr. Thomas Straubhaar, S. 5, 46 ff., Universität Hamburg
Lena Ströbele, S. 7, 11, 13, 19, Fr. Lürssen Werft GmbH & Co. KG
Ralf Svoboda, S. 31, Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Gesundheit MV
PD Dr. Peter Tschentscher, S. 10, Erster Bürgermeister HH, MdB SPD
Folkmar Ukena, S. 7, 14, LEDA Werk GmbH & Co. KG Boekhoff & Co.
Volker Viereck, S. 20, 22, Still GmbH
Ole von Beust, S. 11, ehem. Erster Bürgermeister Hamburg, CDU
Dirk von Plessen, S. 38, Oerlikon Neumag/Oerlikon Textile GmbH & Co. KG
Dr. Mario Wagner, S. 32 f., 42, NORDMETALL
Kirsten Wagner, S. 5, 36 f., 58, NORDMETALL-Stiftung
Gerd-Christian Wagner, S. 39, Bürgermeister Varel, SPD
Heidi Warnecke, S. 24 f., ArcelorMittal Hamburg GmbH
Stephan Weil, S. 7, 39, Ministerpräsident Nds., MdB, SPD
M.A. Henning Wessels, S. 5, 40, AVW Arbeitgeber- und Wirtschaftsverband Jade e.V.
Mayk Wiese, S. 9, SEAR GmbH
Andrea Wirig, S. 27, Thyssenkrupp Marine Systems GmbH

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

MEIN Arbeitgeberverband

Haus der Wirtschaft

Kapstadttring 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: Clemens von Frenzt (CvF), Dr. Nico Fickinger (nf), Kristin Jordanow (kj), Thomas Schwandt, Lothar Steckel (LS), Albina Stelle (AS), 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

43. MARTINSGANS digital

Montag, 23. November 2020 - 17:00 bis 18:30 Uhr

M+E-InfoTruck rollt wieder – neu mit AR-Funktion

Berufe checken, in Job- und Unternehmensprofilen stöbern, Ausbildungsplätze finden und gemeinsam mit den Klassenkameraden an kurzweiligen und zugleich lehrreichen digitalen Challenges teilnehmen – das alles kann man mit der seit März erhältlichen und Ende August erweiterten ME-Berufe-App.

Besonders spannend wird ihr Einsatz in Kombination mit einem Besuch des M+E-InfoTrucks. Wegen der Coronapandemie konnte der 20-Meter-Sattelschlepper von Mitte März bis Ende August weder Schulen noch Unternehmen ansteuern. Doch das holt das Berufsberater-Team nun mit eigenem Hygienekonzept und organisatorischen wie inhaltlichen Neuerungen im Gepäck nach. Eine Augmented-Reality-Funktion (AR) verbindet die Exponate im Truck – darunter zum Beispiel eine computergesteuerte Fräsmaschine – mit verschiedenen



Foto: Florian Lang, Dennis Strassmeier

Aufgaben, die die Schülerinnen und Schüler während und nach ihrem Truck-Besuch lösen können. Ein interaktives Quiz unterstützt die Jugendlichen dabei, mehr über Berufsbilder in der Metall- und Elektroindustrie und die dafür benötigten Kenntnisse und Fähigkeiten zu erfahren.

Die ME-Berufe-App ist in allen App-Stores kostenlos verfügbar. Und falls Sie den M+E-InfoTruck ab 2021 auch zu sich ans Unternehmen holen möchten, melden Sie sich gern bei Melanie Kerker (kerker@nordmetall.de oder 040 63784205). **BiB**

Wagner liest

Liebe ist kein Gefühl. Liebe ist eine Tat

„Die Liebe im Ernstfall“ von Daniela Krien (*1975) ist kein rosaroter Liebesroman über die einzig wahre Liebe, sondern eine ehrliche, unterhaltsame Beschreibung der Facetten echter Liebe. Der Roman handelt von Verliebtheit, kostbaren Momenten, Lust und Liebe, die zerbrechen, die zerstören kann. Liebe, die von Alltag, Selbstverwirklichung oder Schicksalsschlägen schal und bitter wird oder auch mit Wut oder anderen ambivalenten Gefühlen einhergeht. Fünf Kapitel porträtieren fünf Frauen Mitte vierzig, die in Leipzig leben. Krien beschreibt, wie es ist, einen Partner zu finden, zu verlieren oder stets auf der Suche zu sein, betrogen zu werden oder zu betrügen, Kinder zu bekommen oder keine bekommen zu können. Ernst, aber nicht bedeutungsschwanger werden hier unterschiedliche Lebensentwürfe klar und realistisch vorgestellt. Durch die präzise Sprache kann man all dies mitleben und -fühlen. Für mich ist ein Merkmal von Kunst, wenn die Zutaten alltäglich sind, eigentlich jedem zur Verfügung stehen, vom Werk aber eine eigene Faszination ausgeht und mir so einen neuen Blick auf Alltägliches ermöglicht. Das Buch ist als ein Abbild unserer Zeit empfehlenswert, aber auch, weil es den Leser berührt.

„Die Liebe im Ernstfall“ von Daniela Krien (*1975) ist kein rosaroter Liebesroman über die einzig wahre Liebe, sondern eine ehrliche, unterhaltsame Beschreibung der Facetten echter Liebe. Der Roman handelt von Verliebtheit, kostbaren Momenten, Lust und Liebe, die zerbrechen, die zerstören kann. Liebe, die von Alltag, Selbstverwirklichung oder Schicksalsschlägen schal und bitter wird oder auch mit Wut oder anderen ambivalenten Gefühlen einhergeht. Fünf Kapitel porträtieren fünf Frauen Mitte vierzig, die in Leipzig leben. Krien beschreibt, wie es ist, einen Partner zu finden, zu verlieren oder stets auf der Suche zu sein, betrogen zu werden oder zu betrügen, Kinder zu bekommen oder keine bekommen zu können. Ernst, aber nicht bedeutungsschwanger werden hier unterschiedliche Lebensentwürfe klar und realistisch vorgestellt. Durch die präzise Sprache kann man all dies mitleben und -fühlen. Für mich ist ein Merkmal von Kunst, wenn die Zutaten alltäglich sind, eigentlich jedem zur Verfügung stehen, vom Werk aber eine eigene Faszination ausgeht und mir so einen neuen Blick auf Alltägliches ermöglicht. Das Buch ist als ein Abbild unserer Zeit empfehlenswert, aber auch, weil es den Leser berührt.



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

Foto: Kirsten Haarmann

Daniela Krien
Die Liebe im Ernstfall
Roman, 288 Seiten
22,00 €, Diogenes



Foto: Christian Augustin

Ich lese „Standpunkte“, weil ...

„... es immer gut zu wissen ist, was auf der anderen Seite so los ist.“

Daniel Friedrich, Bezirksleiter IG Metall Küste

**WER WIRKLICH
WUMMS WILL,
ERHÖHT NICHT
DIE STEUERN.**

Sondern schafft
den Soli endlich
für alle ab.

Adress-Etikett