



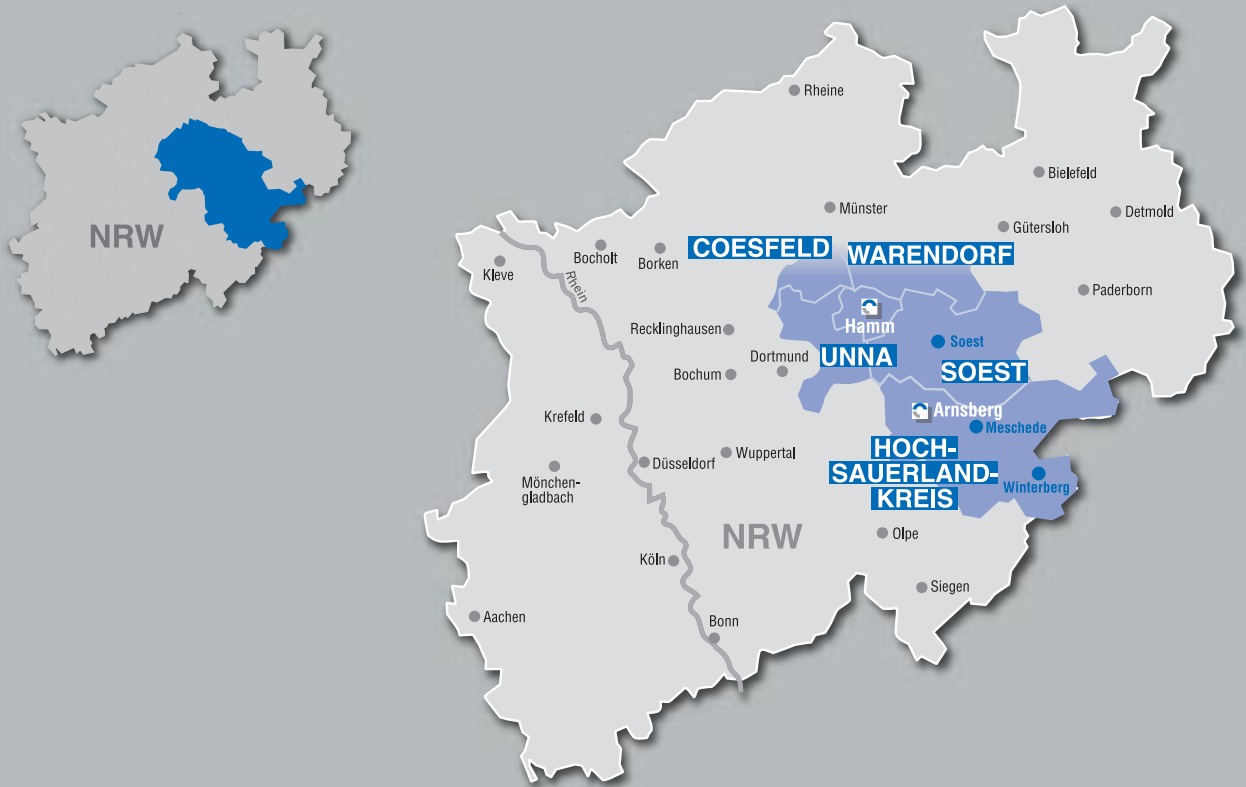
UNTERNEHMENSVERBAND
WESTFALEN MITTE

JAHRESBERICHT 2010/2011



2010/2011

STARKER PARTNER FÜR UNTERNEHMEN



10-11



12-1



20-22



26-27



4



15-17



18-19

Gremien	4-5	20-22	Beruf und Bildung
Editorial	6	23	GLW
Konjunktur	7-8	24-25	Arbeitskreise
Aus der Geschäftsstelle	9	26	TraQ
Mitgliederversammlung	10-11	27	Berufliche Bildung
Arbeitsrecht	12-14	28-30	Nachrichten
Arbeitswirtschaft	15-17	31	Das Team
Öffentlichkeitsarbeit	18-19		

Geschäftsführender Vorstand



Vorsitzender:
Egbert Neuhaus
M. Westermann & Co. GmbH, Arnsberg



1. Stellvertretender Vorsitzender:
Dr. Peter Lipphardt
Montanhydraulik GmbH, Holzwickede



2. Stellvertretender Vorsitzender:
Dag Hagby
Elektro- Bauelemente GmbH, Lünen



Geschäftsführer:
Dr. Volker Verch

Vorstand



Bertram Brökelmann
Brökelmann + Co Oelmühle GmbH + Co, Hamm



Dieter Henrici
BJB GmbH & Co. KG, Arnsberg



Ralf Kersting
Olsberg Hermann Everken GmbH, Olsberg



Stefan Osterhage
Hella KGaA Hueck & Co., Lippstadt



Ludolf Schmitz
Schmitz u. Söhne GmbH & Co. KG, Wickede

Ehrevorsitzende

Edward Kersting
Ernst-Dieter Aufenberg
Wolfgang Reeder

Mit Anerkennung denken wir an

Bruno Eichhorn
† 20. Juli 2010
ehemaliger Inhaber der H.&F. Schneider,
Bestwig-Nuttlar

Lieselotte Glunz
† 21. November 2010
Seniorchefin der Heinrich Glunz KG,
Hamm

Willi Befeld
† 24. November 2010
BEFELD-SYSTEME GmbH,
Hamm

Wilhelm Kanne
† 3. Februar 2011
Wilhelm Kanne GmbH & Co. KG,
Lünen

Karl-Heinz Ebel
† 14. August 2011
Seniorchef der Heinrich Ebel GmbH & Co. KG,
Arnsberg

Beirat



Friedrich Wilhelm
Brökelmann
F.W. Brökelmann
Aluminiumwerk



Dr. Stephan Guht
A. & E. Keller
GmbH & Co. KG



Dr. Franz-Josef Renneke
Bayer Pharma AG



Peter Burmann
Bucyrus Europe GmbH
Customer Service
Center Hamm



Johannes Huxol
Trilux GmbH & Co. KG



Thomas Rinschede
AB Elektronik GmbH



Thomas Cramer
HONSEL GmbH & Co. KG



Horst Kampwirth
Selecta-Werk GmbH



Reinhold Rohde
Böhler Welding
Holding GmbH



Carlo Cronenberg
Athmer oHG



Alexander Koch
HEKO Ketten GmbH



Reinhold Sand
Du Pont de Nemours
(Deutschland) GmbH



Axel Desch
DESCH Antriebstechnik
GmbH & Co. KG



Dr. Arne Kohring
Hella KGaA Hueck & Co.



Philipp Schack
TITAL GmbH



Paul Deventer
Salzgitter Mannesmann
Präzisionsrohr GmbH



Wolfgang Krappe
M. Busch GmbH & Co. KG



Walter Siepman
Siepman-Werke
GmbH & Co. KG



Dr. Friedrich-Wilhelm
Dierkes
Polysius AG



Hubert Lonnemann
Lonnemann GmbH



Wolfgang Welser
Welser Profile GmbH



Markus Dürkes
Schonlau-Werke
GmbH & Co. KG



Annegret
Lülff-Reinersmann
Münsterl. Margarine-
Werke J. Lülff GmbH



Norbert Grosser
Stromag AG



Dr. Jürgen Platt
Wickeder
Westfalenstahl GmbH

Der Unternehmensverband Westfalen-Mitte Dienstleister und Partner für seine Unternehmen

Wie die Wirtschaftskrise, die unsere Unternehmen vor allem in den Jahren 2008 und 2009 stark belastete, erneut eindrucksvoll unter Beweis gestellt hat, haben auch schlechte Zeiten etwas Gutes: Sehr schnell identifizieren sich Helfer, die konkrete Unterstützung bieten können.

Der Unternehmensverband hat sich während der Krise für viele unserer Mitgliedsbetriebe als zuverlässiger Partner erwiesen, der erfolgreiche Unterstützung leistet. So manche schwierige Situation konnte gemeinsam, auch in Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften, die sich als konstruktive Verhandlungspartner erwiesen haben, entschärft werden. Der Verband steht aber auch jetzt in der Aufschwungphase an der Seite seiner Mitgliedsbetriebe. Die Experten in Sachen Arbeitsrecht, Arbeitswirtschaft, Öffentlichkeitsarbeit und Bildungsfragen bieten ein Leistungspaket, von dem alle profitieren können. Um es konkret zu benennen: Die permanente Optimierung unserer Produktionsprozesse ist das A und O für die Wettbewerbsfähigkeit. Die Ingenieure des UVWM bringen hier nicht nur viel Erfahrung mit, sondern halten ihr Wissen stets auf dem neuesten Stand. Sie arbeiten beispielsweise mit dem Institut für angewandte Arbeitswissenschaft zusammen, in dem Wissenschaftler aktuelle Methoden erarbeiten und für die betriebliche Praxis prüfen. Die Juristen des Verbandes sind stets auf dem Laufenden, was neue Gesetze, Vorschriften und Regelungen betrifft. In ihnen haben die Betriebe verlässliche Partner, wenn sie mit rechtlichen Fragen konfron-

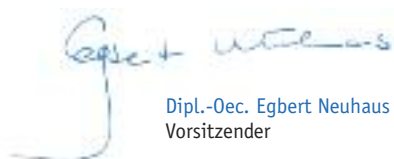
tiert werden. Ein wesentlicher Bestandteil der Verbandsarbeit ist auch die Lobbyarbeit. Der Verband äußert sich regelmäßig zu politischen Entscheidungen oder gesellschaftlichen Diskussionen, die Auswirkungen auf unsere Unternehmen und unseren Wirtschaftsstandort haben. Der Unternehmensverband bündelt die Einzelstimmen und verleiht unseren Mitgliedern so eine Stimme, die in der Region und darüber hinaus gehört wird.

Der Verband steht aber nicht nur für diese konkreten Dienstleistungen, sondern auch für seine Netzwerkarbeit. Er bietet in zahlreichen Arbeitskreisen eine Plattform zum gegenseitigen Austausch. Personalleiter, Ausbildungsleiter oder auch Betriebs- und Werksleiter treffen sich regelmäßig, um gemeinsam firmenübergreifende Probleme zu diskutieren oder um sich über neue Entwicklungen zu informieren. Der Unternehmensverband sorgt in diesen Runden stets für frischen Input, weil er auch nach außen vielfach und engmaschig vernetzt ist. Er hält Kontakt zu wissenschaftlichen Einrichtungen und zu den Hochschulen der Region, zu seinen Dachverbänden in Düsseldorf und Berlin, sowie zu den

Wirtschaftsorganisationen vor Ort und den politischen Entscheidern auf Landes- und Bundesebene. Für die Betriebe bedeutet das, dass sie jederzeit über den Verband Expertenwissen abfragen können und ihre Bedürfnisse und Anforderungen bei politischen Entscheidungen gehört und berücksichtigt werden.

Um diese Vernetzung der Regionalverbände mit dem Landesverband weiter voranzutreiben, werden sukzessive Regionale Verbindungsstellen von Unternehmer NRW am Sitz der nordrhein-westfälischen Bezirksregierungen benannt werden. In unserer Region wurde dieses Büro bereits im Juni diesen Jahres in Arnsberg eröffnet. Diese Regionale Verbindungsstelle dient als Ansprechpartner für Themen mit regionalem Ursprung und überregionaler Bedeutung einerseits und andererseits für Themen, die überregional angelegt sind, aber einen starken regionalen Bezug haben. Primär sollen auf beiden Ebenen vorhandene Informationen auf regionalen bzw. überregionalen Bezug ausgewertet werden, ohne wesentliche Mehrarbeit durch Recherche oder zusätzlichen Bürokratieaufbau zu verursachen.

Der Unternehmensverband Westfalen-Mitte entwickelt sich selbst und sein Leistungsangebot immer weiter. Orientierungspunkte können dabei nur die Interessen und Bedürfnisse unserer Mitgliedsunternehmen geben. Die Betriebe müssen also im Gespräch bleiben und sich gegenseitig Rückmeldungen geben. Dafür bietet der Verband die geeignete Plattform. ■



Dipl.-Oec. Egbert Neuhaus
Vorsitzender



Dr.-Ing. Peter Lipphardt
1. Stellvertretender Vorsitzender



Dag Hagby
2. Stellvertretender Vorsitzender



Die Konjunkturkrise gehört inzwischen der Vergangenheit an. Wirtschaftlich haben sich die meisten Unternehmen gut erholt, die Auftragsbücher sind gefüllt und es werden wieder Gewinne eingefahren.

Egbert Neuhaus, Vorsitzender des Unternehmensverbandes

Optimismus ja! – Euphorie nein! Aufschwung gelungen, aber Tempo sehr unterschiedlich

Bis vor kurzem überboten sich die Wirtschaftsinstitute mit guten Nachrichten. Und tatsächlich startete die deutsche Wirtschaft schwungvoll ins Jahr 2011. Inzwischen scheint sich aber zumindest das Tempo des Aufschwungs zu verlangsamen. Der Personalbedarf ist allerdings ungebrochen hoch – ein sicheres Zeichen dafür, dass die Unternehmen mit einer weiteren Verbesserung der Lage rechnen.

Insgesamt gesehen haben wir sicher gute Gründe, optimistisch zu sein. Aber wie uns die Eurokrise momentan sehr deutlich zeigt, können wir weltwirtschaftliche Entwicklungen unmöglich vorhersehen oder gar beherrschen. Die deutschen Unternehmen allerdings haben aus vorhergehenden Krisen gelernt und sich Reserven angelegt. Gerade der Mittelstand ist solide aufgestellt. Dabei dürfen wir aber die Unternehmen, die das durchschnittliche Tempo nicht mithalten können, nicht aus dem Blick verlieren.

Folgen für die Tarifrunde 2012

Der Aufschwung, der viele Unternehmen inzwischen wieder auf das Vorkrisenniveau gebracht hat, wird natürlich Auswirkungen auf die kommende Tarifrunde haben. Unter dem Eindruck der Krise konnte noch ein beispielhafter, viel gelobter Tarifabschluss erzielt werden, der eben nicht geprägt war von Ideologie, sondern einzig und allein von der Vernunft. Das erklärte Ziel beider Tarifparteien war es, Arbeitsplätze zu erhalten. Und es hat funktioniert. Wir haben tatsächlich wesentlich weniger Arbeitsplätze verloren, als befürchtet worden ist.

Bei der kommenden Tarifrunde wird es am Verhandlungstisch sicherlich weniger besonnen zugehen. Wir müssen uns auf eine schwierigere Runde einstellen. Die Ergebnisse der meisten Unternehmen sind wieder gut; dementsprechend wird die Forderung der IG Metall ausfallen. Wir werden natürlich alles tun, damit die

Erhöhung der Entgelte angemessen bleibt. Denn wir haben es ja in der Krise 2008 schmerzlich erfahren müssen: Wirtschaftliche Entwicklungen bleiben nicht regional begrenzt. Sie sind abhängig von Faktoren, die global wirken und vor Ort nicht kontrollierbar sind. Darum werden wir darauf bestehen, dass Vernunft am Verhandlungstisch vorherrscht. Schließlich müssen alle Betriebe die Chance bekommen, sich vollständig zu erholen, und es müssen Reserven angelegt werden.

Mit der Ankündigung von Ende Mai, den Tarifvertrag Beschäftigungssicherung vorzeitig zu kündigen, verschafft uns die IG Metall einen sehr schlechten Start in die Tarifrunde 2012. Als Hintergrund dieser unverständlichen Maßnahme wurde offiziell gesagt, dass mehr Auszubildende in die Stammebelegschaften übernommen werden müssten. Gerade aber die Vorschriften aus diesem Tarifvertrag zur Arbeitszeitabsenkung oder zur Flexibilisierung der Arbeitszeit sind in unserer Industrie sehr verantwortungsvoll eingesetzt worden. Sie haben die Belegschaften sicher durch die schwerste Krise der Nachkriegszeit gebracht.

Rechnen müssen wir auch damit, dass die IG Metall weitere Themen in die Tarifrunde einbringt. Das Thema Zeitarbeit hat sie ja bereits seit längerem auf der Agenda. Die Gewerkschaft fährt hier eine breit angelegte und vermutlich auch kostenintensive Kampagne, die in einem bundesweiten Aktionstag am 24. Februar 2011 gipfelte. Zusammen mit den Forderungen nach gleichem Entgelt von Zeitarbeitnehmern und Stammebelegschaften jonglieren die Gewerkschaften mit Zahlen und Daten, die wir so nicht bestätigen können. In der Metall- und Elektro-Industrie wurden auch in der Krise rund 95 Prozent aller Stamarbeitnehmer gehalten. Gerade in den mittelständischen Familienunternehmen gibt es eine hohe Bindung der Beschäftigten an den Betrieb – und umgekehrt. Allerdings brauchen die Unternehmen ein Mindestmaß an Flexibilität in der

Konjunktur

Personalplanung, um die wachsenden Schwankungen der Märkte ausgleichen zu können. Flexible Beschäftigungsformen spielen in der M+E-Industrie aber nur eine geringe Rolle: Gemessen an der Stammbeschäftigung lag der Anteil der Zeitarbeiter auf dem Höhepunkt des Aufschwungs 2008 lediglich bei 6,4 Prozent. Die neuesten Zahlen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) belegen, dass die Unternehmen auch in der unsicheren Erholungsphase deutlich weniger Zeitarbeit einsetzen als erwartet: Der Anteil lag im Juni 2010 bei 4,5 Prozent und Ende 2010 immer noch bei unter fünf Prozent. Seit Frühjahr 2010 sind zudem deutlich mehr neue Stammarbeitsplätze aufgebaut worden als Zeitarbeitsstellen. Von einer Verdrängung der Stammbeschäftigten durch Zeitar-

beitnehmer kann also keine Rede sein. Auch der Gesetzgeber kann durch seine Vorhaben die weitere Entwicklung des Wachstums beeinträchtigen.

Klimaschutzgesetz

Im Juni hat das Kabinett den Entwurf zu einem NRW Klimaschutzgesetz verabschiedet, das noch diesen Sommer in den Landtag eingebracht werden soll. Bei Investoren sorgt dieser Entwurf für erhebliche Unsicherheit. Die rot-grüne Landesregierung gibt dem Klimaschutz absoluten Vorrang und berücksichtigt wirtschaftliche und soziale Gesichtspunkte so gut wie gar nicht. Das kann für ein ausgesprochenes Industrieland wie Nordrhein-Westfalen natürlich fatale Auswirkungen haben, weil es die Wettbewerbsfähigkeit vor allem der energieintensiven Unterneh-

men massiv beeinträchtigt. Bevor der Gesetzentwurf in den Landtag geht, besteht die Möglichkeit zur Kritik und wir werden uns dafür einsetzen, dass die Bedürfnisse der heimischen Wirtschaft einbezogen werden.

Familienpflegezeitgesetz

Auch mit dem neuen Familienpflegezeitgesetz könnten auf manche Betriebe Komplikationen zukommen. Ziel dieses Gesetzes ist es, Beschäftigten, die Angehörige pflegen möchten (oder müssen), diese Möglichkeit zu verschaffen. Bislang konnten allerdings oftmals auch ohne gesetzgeberischen Rahmen schnelle und pragmatische Lösungen gefunden werden, mit denen beide Seiten einverstanden und zufrieden waren. ■

TV FAF

Die Berufsausbildung in der Metall- und Elektro-Industrie stellt hohe Anforderungen, auf die manche Schulabgänger nicht ausreichend vorbereitet sind. Sie brauchen Unterstützung. Der Tarifvertrag zur Förderung der Ausbildungsfähigkeit TV FAF gibt diesen Jugendlichen in einer Auszubereitungsphase die Chance zur Qualifizierung. Ziel: Hat der Teilnehmer die Fördermaßnahme erfolgreich abgeschlossen, wird er in ein Ausbildungsverhältnis übernommen. Verlauf: Der M+E-Betrieb schließt mit dem Jugendlichen einen Fördervertrag für maximal ein Jahr. Die Förderung umfasst Maßnahmen zur Verbesserung der Fachkenntnisse, des Arbeits- und Sozialverhaltens sowie in diesem Rahmen den produktiven Einsatz im Betrieb. Für ihre Arbeit erhalten die jungen Leute eine monatliche Vergütung, die quartalsweise von 75 Prozent bis 90 Prozent der Ausbildungsvergütung des ersten Ausbildungsjahres ansteigt. **Vorteile:** Dieser Tarifvertrag wirkt dem kommenden Fachkräftemangel entgegen, indem die Zahl der geeigneten Bewerber um die Ausbildungsstellen erhöht wird. Die Unternehmen können den Bewerber über ein Jahr beobachten und sich ein Bild über seine tatsächliche Lern- und Leistungsbereitschaft machen. Unterstützung erhalten sie im Rahmen des Projektes „Initiative zur Umsetzung des Tarifvertrages zur Förderung von Ausbildungsfähigkeit in der M+E-Industrie“. ■

Besuch Gabriele Sons

Im Sommer letzten Jahres stattete Gabriele Sons, Hauptgeschäftsführerin des Verbandes Gesamtmetall in Berlin, dem Verbandsgebiet des Unternehmensverbandes Westfalen-Mitte einen Besuch ab. Zur Vorbereitung auf ihre Position, die sie zum 01.11.2010 antrat, machte sie sich ein Bild von den Arbeitsbedingungen und dem Selbstverständnis des für unsere Region typischen inhabergeführten Mittelständlers. Gemeinsam mit dem Hauptgeschäftsführer von Metall NRW, Dr. Luitwin Mallmann, dem Vorsitzenden des Unternehmensverbandes, Egbert Neuhaus, und dem Geschäftsführer, Dr. Volker Verch, nutzte sie die Gelegenheit, mit Josef Mertens, kaufmännischem Geschäftsführer der Montanhydraulik GmbH in Holzwickede, und Markus Dürkes, Geschäftsführer der Schonlau Werke in Geseke, über die Entwicklung der beiden Unternehmen und den betrieblichen Alltag zu sprechen. Natürlich stand auch jeweils ein Rundgang durch die Werkshallen an. Egbert Neuhaus: „Unsere Mittelständler haben eine andere Einstellung zu ihrem Betrieb, mit völlig anderen Schwierigkeiten zu kämpfen und demzufolge andere tarifpolitische Bedürfnisse als konzerngebundene Unternehmen. Es ist wichtig, dass die zukünftige Verhandlungsführerin der M+E-Tarifverhandlungen hier einen Einblick hat und das berücksichtigt.“ ■



Josef Mertens erklärt G. Sons, Dr. V. Verch und Dr. L. Mallmann (v. l.) die Produkte der Montanhydraulik.

Konjunkturmotor wieder angesprungen

Aber: Nach der Krise ist vor dem Fachkräftemangel



Die Krise und ihre Bewältigung waren die bestimmenden Themen der beiden vergangenen Jahre – bei Ihnen in den Unternehmen und auch in unserer Verbandsarbeit. Es hat viel Kraft gekostet, diesen tiefen Einbruch zu überwinden. Umso mehr freut es mich, dass wir es inzwischen geschafft haben. Die Ökonomen stellen günstige Prognosen und die allgemeine Stimmung ist positiv.

Dr. Volker Verch,
Geschäftsführer des
Unternehmensverbandes

Das bedeutet aber nicht, dass wir uns nun zurücklehnen können. Gerade durch den Aufschwung trat der Fachkräftemangel deutlicher zutage, als es in wirtschaftlich weniger erfolgreichen Zeiten möglich gewesen wäre. Momentan herrscht er zwar bei den meisten unserer Mitgliedsunternehmen noch nicht akut vor, wird sich aber in kurzer Zeit massiver bemerkbar machen. Die Zahlen sind eindeutig: Alleine im Bezirk der Arbeitsagentur Hamm werden dem Arbeitsmarkt bis zum Jahr 2025 rund 30.000 Personen weniger zur Verfügung stehen. In den Bezirken der Arbeitsagenturen im Hochsauerland, Kreis Soest und Hamm/Unna sind die Werte ähnlich erschreckend.

Um ihre Wettbewerbsfähigkeit zu erhalten, halte ich es für ganz entscheidend, dass sich die heimischen Betriebe mehr ins Gespräch bringen. Die mittelständischen Unternehmen haben den jungen Menschen schließlich etwas zu bieten. Junge Leute finden bei uns nicht nur eine qualifizierte Ausbildung, sondern auch eine langfristige Perspektive. Eine Möglichkeit, diese wichtigen Informationen zu den Schülerinnen und Schülern zu transportieren, ist eine Kooperation mit einer benachbarten Schule. Viele unserer Mitgliedsbetriebe sind hier schon sehr erfolgreich.

Dennoch werden in den kommenden Jahren immer weniger junge Menschen die Schulen verlassen. Das bedeutet, dass wir auch schwächeren Schülerinnen und Schülern eine Chance geben müssen. Für diese Fälle haben wir mit der IG Metall bereits 2008 den Tarifvertrag zur Förderung der Ausbildungsfähigkeit abgeschlossen, der unsere Mitgliedsbetriebe unterstützt. Auf der Seite 28 finden Sie dazu weitere Informationen.

Eine weitere Möglichkeit ist die Verbesserung der Familienfreundlichkeit. Auch in unserer Region leben viele gut ausgebildete Frauen, die wegen der Erziehung ihrer Kinder dem Arbeitsmarkt nicht mehr zur Verfügung stehen – das können wir uns nicht länger leisten. Wir müssen also Wege finden, diesen Frauen eine geregelte Berufstätigkeit zu ermöglichen. Das gilt natürlich gleichermaßen für Beschäftigte, die einen nahen Angehörigen pflegen müssen oder möchten. Hier ist ein entsprechendes Gesetz geplant, das wir Ihnen auf den Seiten 12 bis 13 genauer vorstellen. Wir als Verband engagieren uns in verschiedenen Arbeitskreisen zum Thema „Familienfreundliche Unternehmen.“ Auf Seite 29 berichten wir über ein konkretes Projekt.

Generell müssen wir uns in Zukunft noch flexibler zeigen. Wir müssen gemeinsam rechtzeitig Lösungen finden und Strategien entwickeln, um unseren Nachwuchs langfristig zu sichern.

Natürlich leisten wir als Verband auch unseren Beitrag dazu. Bereits seit einigen Jahren fördern wir die so genannte MINT-Bildung, also die Bildung in Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik. Die entsprechenden Projekte werden Ihnen auf den Seiten 20 bis 21 vorgestellt.

Wir bringen über mehrere Kanäle Informationen über die Ausbildungsberufe in die Schulen. Zum einen wenden wir uns direkt an die Schülerinnen und Schüler, zum anderen aber auch an die Lehrerinnen und Lehrer in den Arbeitskreisen Schule/Wirtschaft. Informationen dazu finden Sie auf Seite 22.

Sie sehen, wir als Verband haben das Problem erkannt und arbeiten an Lösungen. Über Anregungen und Ideen, wie wir unser Engagement ausbauen oder weiter entwickeln können, würden wir uns freuen. ■

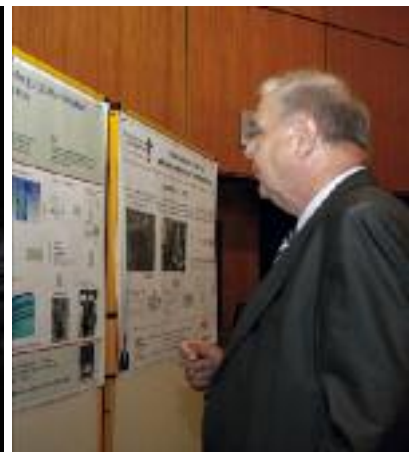


Vortrags- Veranstaltung

Die Entwicklung Deutschlands nach der Krise war das Hauptthema der diesjährigen Vortragsveranstaltung des Unternehmensverbandes. In seiner kurzen Ansprache machte der Verbandsvorsitzende Egbert Neuhaus deutlich, dass die Krise zwar weitgehend überstanden sei, durch den Aufschwung aber ein weiteres Problem zutage getreten sei. In absehbarer Zeit werde sich auch in der Region eine Fachkräftelücke auftun, unter der die Unternehmen zu leiden hätten. Da dieses Problem strukturell durch die demografische Entwicklung bedingt sei, müssten Bund, Länder, aber auch die Unternehmen selbst rechtzeitig Lösungen finden. So sei es z. B. nicht hinnehmbar, dass noch immer rund sieben Prozent der Schüler die Schulen ohne Abschluss verlassen. Den Unternehmen riet Neuhaus, sich mehr ins Gespräch zu bringen. Immerhin habe die heimische Industrie den jungen Menschen eine langfristige berufliche Perspektive zu bieten, auf deren Basis sie ihr Leben planen können.

Der Gastredner des Abends, Prof. Dr. Dr. h.c. Hans-Werner Sinn, Präsident des Münchener ifo-Instituts,

bestätigte in seinem Vortrag „Die Entwicklung der Weltwirtschaft unter besonderer Berücksichtigung Deutschlands“ die Ausführungen Egbert Neuhaus zur konjunkturellen Lage in weiten Teilen. Laut Sinn würden die Banken aufgrund fehlender Anlagemöglichkeit im Ausland wieder verstärkt Unternehmen im eigenen Land bei ihren Investitionen unterstützen. Damit steige natürlich auch die Wettbewerbsfähigkeit deutscher Unternehmen im internationalen Vergleich. Ein deutlich negativeres Bild malte Sinn in Bezug auf die Schuldenkrise. Insbesondere, weil viele europäische Staaten nach wie vor über ihre Verhältnisse lebten und den Menschen in diesen Ländern massive Einschnitte bei Löhnen drohten, gehe er davon aus, dass die Lösung der Schuldenkrise nur in der Kombination eines Forderungsverzichtes zusammen mit drastischen Sparmaßnahmen in den betroffenen Ländern wie Griechenland, Irland oder Portugal möglich sei. ■



UVWM-Förderpreise

für herausragende Bachelor-Arbeiten

Der Unternehmensverband Westfalen-Mitte verleiht in jedem Jahr drei Förderpreise für herausragende Abschlussarbeiten, die sich durch besondere Originalität, einen hohen Innovationswert und große Nähe zur betrieblichen Praxis auszeichnen. Bislang gingen die Preise an Absolventen der Fachhochschule Südwestfalen. Die Hochschule Hamm-Lippstadt wird natürlich ebenfalls berücksichtigt, sobald sie einen Abschlussjahrgang hat. Mit den Förderpreisen unterstützt der UVWM den Technologietransfer zwischen Hochschulen und der heimischen Wirtschaft. Da sich die vorgeschlagenen Arbeiten alle auf sehr hohem Niveau befinden und direkt für die betriebliche Praxis verwertbar sind, hat sich die Jury, bestehend aus Vertretern der

Hochschule, der Unternehmen und des Unternehmensverbandes, entschlossen, einen ersten und zwei zweite Preise zu vergeben.

Die Preisträger:

Der erste Förderpreis, dotiert mit 2.500 Euro, wurde an Herrn Nico Hillebrand verliehen. In Kooperation mit der Firma HORA Armaturen hat er durch konstruktive Veränderungen ein Dampfumformventil für ein Kraftwerk entscheidend verbessert, sodass Ermüdungsbrüche vermieden werden.

Der zweite Förderpreis, dotiert mit 1.250 Euro, ging an Herrn Martin Nagel. Zusammen mit der BJB GmbH & Co. KG aus Arnsberg hat er eine minimierte, selektive Beschichtungsmethode von gegur-

teten Kontaktfedern als wirtschaftlich optimale Variante erarbeitet.

Ebenfalls ein zweiter Förderpreis und damit auch 1.250 Euro gingen an Herrn Thorsten Vogt. In Kooperation mit der Firma AEG Power Solutions in Warstein-Belecke hat er einen Prüfstand für Solarzellen entwickelt, der die Erfassung aller relevanten Messwerte, der Kenngrößen nach Norm, die Darstellung der Messergebnisse und das automatische Erstellen eines Prüfberichts ermöglicht. ■



Arbeitsrecht in der Praxis

Die Juristen unseres Verbandes setzen sich stets dafür ein, pragmatische Lösungen für unsere Mitgliedsunternehmen zu finden. Sie vertreten die Betriebe in Prozessen, unterstützen sie bei innerbetrieblichen Verhandlungen und bieten regelmäßig Seminare zur Personalarbeit an. Auch bei kurzfristigen Anfragen stehen sie zur Verfügung und beraten unkompliziert am Telefon. Über rechtliche Neuerungen informieren sie in Form von Rundschreiben oder Vortragsveranstaltungen.

Entwurf eines Gesetzes zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf (Familienpflegezeitgesetz)

Nach Feststellungen der Krankenkassen werden derzeit mehr als zwei Drittel der Pflegebedürftigen, etwa 1,63 Millionen Menschen, zu Haus durch Angehörige oder ambulante Dienste versorgt. Pflegebedürftigen wird so ermöglicht, in ihrer gewohnten häuslichen Umgebung zu bleiben und eine Betreuung durch die Familie in Anspruch zu nehmen. Mit Inkrafttreten des Pflegezeitgesetzes im Jahr 2008 soll berufstätigen Angehörigen bei unerwartetem Eintritt einer besonderen Pflegesituation die Möglichkeit gegeben werden, kurze Zeit der Arbeit fernzubleiben, um die sofortige Pflege eines nahen Angehörigen sicherzustellen. Zudem besteht bis zur Dauer von sechs Monaten die Möglichkeit, eine längere Pflege in häuslicher Umgebung durch eine vollständige oder teilweise Freistellung von der Arbeit zu leisten.

Aktuelle Umfragen des Allensbach-Institutes haben ergeben, dass 91 Prozent aller Berufstätigen es für erforderlich halten, dass ihnen die Pflege von Angehörigen erleichtert werden muss. Die Umfrage hat ferner ergeben, dass 67 Prozent derjenigen, die ihre Angehörigen pflegen wollen, erklären, dass sie dazu ihre Arbeitszeit zumindest vorübergehend verringern müssten. Nach Ansicht der Bundesregierung reicht die Kurzzeitpflege, die das Pflegezeitgesetz ermöglicht, hierzu nicht aus. Mit dem Gesetzentwurf zum Familienpflegezeitgesetz beabsichtigt die Bundesregierung, rechtliche Rahmenbedingungen zu setzen, die Anreize und Erleichterungen dafür schaffen sollen, dass Beschäftigte ihre Arbeitszeit reduzieren können, um einen nahen Angehörigen pflegen und betreuen zu können. Die Grundlage bildet eine Vereinbarung mit dem Arbeitgeber.

Das Gesetz soll die unterschiedlichen Interessen kranker und älterer Menschen, der pflegenden Angehörigen und der Unternehmen vereinbaren: Auf der einen Seite

möchten Ältere oder Kranke so lange wie möglich zu Haus in der Familie bleiben. Die Angehörigen versuchen, ihren nächsten Verwandten einen würdigen Lebensabend zu schenken, ohne ihren Beruf aufgeben zu müssen. Dem Unternehmen ist es wichtig, seine qualifizierten und erfahrenen Mitarbeiter zu binden, deren Motivation und Arbeitszufriedenheit, damit auch die Arbeitsproduktivität zu verbessern. Der Gesetzesentwurf sieht daher vor, berufstätigen Angehörigen die Möglichkeit zu geben, in einem Zeitraum von bis zu zwei Jahren zur häuslichen Pflege von Angehörigen mit der reduzierten Stundenzahl im Beruf weiter zu arbeiten. Ein gesetzlicher Anspruch auf Durchführung der Familienpflegezeit besteht nicht. Hierzu sollen Arbeitgeber und Beschäftigte eine Familienpflegezeit auf vertraglicher Basis vereinbaren. Gegenstand ist eine flexible Arbeitszeitregelung in Form einer Verringerung der wöchentlichen Arbeitszeit von Beschäftigten bis zu einem Mindestumfang von 15 Stunden für die Dauer von höchstens zwei Jahren zur häuslichen Pflege eines pflegebedürftigen nahen Angehörigen. Die damit verbundenen Einkommenseinbußen des Beschäftigten werden durch den Arbeitgeber über eine Aufstockung des Arbeitsentgelts während der Familienpflegezeit um die Hälfte der Differenz zwischen dem bisherigen regelmäßigen Arbeitsentgelt und demjenigen regelmäßigen Arbeitsentgelt, welches sich in Folge der Verringerung der Arbeitszeit ergibt, ausgeglichen.

Den Unternehmen soll die Möglichkeit gegeben werden, zur Finanzierung des Aufstockungsbetrages ein zinsloses Darlehen des Bundes in Anspruch zu nehmen. Dies setzt voraus, dass eine Entgeltaufstockung zu Lasten eines Wertguthabens erfolgt und das Ausfallrisiko des Todes sowie der Berufsunfähigkeit in der Nachpflegephase durch eine entsprechende Versicherung abgedeckt wird. Diese Versicherung ist zugunsten des Arbeitgebers abzuschließen. Das zur Entgeltaufstockung zu nutzende Wertguthaben kann aus einem bereits in der Vorpflegephase aufgebauten Konto entnommen oder aber in der Nachpflegephase aufgebaut bzw. ausgeglichen werden. In beiden Fällen wird dem Beschäftigten bei einer beispielsweise um 50 Prozent reduzierten Arbeitszeit ein Gehalt von 75 Prozent gezahlt, wobei 25 Prozent aus dem Wertguthaben finanziert werden. Soweit ein Wertguthaben in der Vorpflegephase nicht erarbeitet wurde, schließt sich bei einer Inanspruchnahme von zwei Jahren Familienpflegezeit im Beispielsfalle eine zweijährige Nachpflegephase an. Um eine Abwicklung der Familienpflegezeit im Sinne des Gesetzentwurfes zu gewährleisten, darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis während der Familienpflegezeit und in der Nachpflegezeit grund-

sätzlich nicht kündigen. Damit wird sichergestellt, dass der Anspruch auf Rückzahlung der Entgeltaufstockung durch die Beschäftigten erfüllt werden kann. Ausnahmen sind möglich, soweit die für den Arbeitsschutz zuständige Oberste Landesbehörde oder die von ihr bestimmte Stelle die Zustimmung zur Kündigung erklärt. Für den Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch die Beschäftigten steht dem Arbeitgeber ein Anspruch auf Erlass der Rückzahlungsforderung aus einem in Anspruch genommenen Darlehen zu, soweit die Beschäftigten ihrer Zahlungspflicht nicht nachkommen. Verbunden damit ist gleichzeitig ein Forderungsübergang auf das Bundesamt für Familie und Zivildienstliche Aufgaben.

Kündigt allerdings der Arbeitgeber betriebs- oder personenbedingt, ist ein Ausgleichsanspruch ausgeschlossen, es sei denn, es ist eine Aufrechnung mit einer gegen die Beschäftigten bestehenden Forderung, beispielsweise einer Abfindung, möglich.

Eine finanzielle Absicherung des Arbeitgebers ist somit, falls ein Störfall eintritt, überwiegend gewährleistet. Das Gesetz wird zum 1. Januar 2012 in Kraft treten. Der Gesetzgeber erwartet, dass sich in der betrieblichen Praxis die Familienpflegezeit an der rechtlichen Konzeption der Altersteilzeit orientiert. Parallelen zum Altersteilzeitgesetz sind klar erkennbar. Die gesetzlichen Regelungen sollen einen Rahmen setzen, der durch Arbeitgeber und Beschäftigte auf vertraglicher Grundlage auszufüllen ist. Es bleibt allerdings abzuwarten, ob die große Akzeptanz, die in Bezug auf Altersteilzeit in der Praxis sowohl bei Beschäftigten als auch bei den Arbeitgebern feststellbar ist, in Bezug auf das Familienpflegezeitgesetz ebenfalls eintreten wird.

Entscheidend wird hier sein, wie sich für die einzelnen Unternehmen die Möglichkeit der Umsetzung, gegebenenfalls in jedem Einzelfall unterschiedlich, darstellt. Ist die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter in exponierter Stellung tätig? Oder lässt sich leicht Ersatz bzw. eine Vertretung finden?

An dieser Stelle besteht ein wesentlicher Unterschied zur Altersteilzeit. Bei Altersteilzeit wird in vielen Fällen eine Einarbeitung des Nachfolgers durch den Altersteilzeitler erfolgen. Der Arbeitsplatz wird zudem dauerhaft nachbesetzt.

Bei der Vereinbarung einer Familienpflegezeit wird nur ein vorübergehender Bedarf gedeckt. Zudem ist der zeitliche Rahmen und Vorlauf bei der Altersteilzeit ein anderer als bei der Familienpflegezeit, eine angemessene Einarbeitung der Vertretung wird vielfach nicht in Betracht kommen.

Diesen Fragen, insbesondere nach der Praktikabilität, werden sich die Unternehmen ab 2012 stellen müssen.



Der dornige Weg eines Arbeitgebers, einen Arbeitnehmer in die Position einer Fachkraft für Arbeitssicherheit zu berufen

Der Fall:

Ein Mitgliedsunternehmen in Hamm mit mehreren Betrieben in ganz Deutschland wollte einen Arbeitnehmer, der bereits in den meisten anderen Betrieben als Fachkraft für Arbeitssicherheit bestellt war, auch in Hamm in diese Funktion berufen. Da es zwischen dem Betriebsrat und diesem Arbeitnehmer Animositäten gab, verweigerte der Betriebsrat die erforderliche Zustimmung unter anderem damit, dass neben der Zustimmung nach § 99 BetrVG zu einer Versetzung auch hierfür speziell seine Zustimmung nach § 9 Abs. 3 Arbeitssicherheitsgesetz vonnöten sei. Nach § 9 Abs. 3 Satz 1 Arbeitssicherheitsgesetz sind Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit nur mit Zustimmung des Betriebsrats zu bestellen und abuberufen.

Das Beschlussverfahren:

Daraufhin war der Arbeitgeber gezwungen, zunächst das betriebsverfassungsrechtliche Zustimmungseretzungsverfahren einzuleiten, um sich die fehlende Zustimmung des Betriebsrats vom Arbeitsgericht ersetzen zu lassen. Das angerufene Arbeitsgericht Hamm ersetzte die Zustimmung des Betriebsrats zur Versetzung des Arbeitnehmers, machte aber deutlich, dass mit seiner Entscheidung nur das betriebsverfassungsrechtliche, nicht aber das mitbestimmungsrechtliche Verfahren des § 9 Abs. 3 Arbeitssicherheitsgesetz durchgeführt sei. Neben der Zustimmung des Betriebsrats nach § 99 BetrVG bedürfe es darüber hinaus auch der Zustimmung des Betriebsrats nach § 9 Abs. 3 Arbeitssicherheitsgesetz, die nicht vom Arbeitsgericht, sondern nur von der Einigungsstelle ersetzt werden könne.

Der Betriebsrat strengte ein Beschwerdeverfahren vor dem LAG Hamm an. Hier einigten sich die Betriebsparteien in einem Vergleich auf die Bildung einer Ein-

igungsstelle betreffend die endgültige Bestellung des Arbeitnehmers zur Fachkraft für Arbeitssicherheit. In dem Vergleich war bereits die Zustimmung des Betriebsrats zur betriebsverfassungsrechtlichen Versetzung gemäß § 99 BetrVG für den Fall endgültig erteilt worden, dass die Einigungsstelle zu dem Ergebnis gelangt, dass der Arbeitnehmer zur Fachkraft für Arbeitssicherheit zu bestellen ist.

Das Einigungsstellenverfahren:

In dem sich anschließenden Einigungsstellenverfahren ging es in erster Linie um die Qualifikation des Arbeitnehmers und die Gründe des Betriebsrats für dessen Weigerung. Letztendlich wurde mit den Stimmen des Vorsitzenden der Einigungsstelle und der beiden Vertreter des Arbeitgebers gegen die beiden Stimmen der Betriebsratsseite die fehlende Zustimmung des Betriebsrats nach § 9 Abs. 3 Arbeitssicherheitsgesetz zur Bestellung des Arbeitnehmers als Fachkraft für Arbeitssicherheit ersetzt.

Das Fazit:

Damit fand mit unserer Hilfe ein seit fast eineinhalb Jahren schwelender Streit zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat über die Bestellung eines Arbeitnehmers zur Fachkraft für Arbeitssicherheit sein juristisches Ende. So lange musste der Arbeitgeber warten, bis er endlich auch in Hamm die von ihm gewünschte vernunftgetragene Lösung erzielte, nämlich eine Person als Fachkraft für Arbeitssicherheit einsetzen zu können, die auch in mehreren anderen Betrieben bereits diese Funktion einnahm. Wir haben unsere Mitgliedsfirma von Beginn an erfolgreich im betriebsverfassungsrechtlichen Zustimmungseretzungsverfahren über zwei arbeitsgerichtliche Instanzen hinweg vertreten und auch als Mitglied in dem sich anschließenden Einigungsstellenverfahren unterstützen können. Der Fall zeigt aber deutlich auf, wie schwierig es mitunter sein kann, sich im Dickicht der Paragraphen zurecht zu finden und wie vorteilhaft es ist, einen starken Partner an seiner Seite zu wissen.

Arbeitswirtschaftliche Beratung

Die Unternehmen immer im Blick



Das Beratungsangebot unserer arbeitswirtschaftlichen Abteilung orientiert sich stets an den Bedürfnissen und Anforderungen unserer Mitgliedsunternehmen. Durch den engen Kontakt der Ingenieure mit den Betrieben sind sie stets auf dem Laufenden und wissen, wo sich Probleme ergeben können. Entsprechend entwickeln sie das Portfolio weiter und sorgen für frischen Input über ihr Netzwerk.

Wir bieten den Mitgliedsunternehmen ein Rund-Um-Paket an Beratung und Unterstützung. Ob es um die Optimierung der Produktionsprozesse geht, die Einführung eines Prämienlohnsystems oder die Flexibilisierung der Arbeitszeiten – unsere Ingenieure erarbeiten gemeinsam mit den Unternehmen eine passgenaue Lösung. Konkret bedeutet das: Auf Anfrage des Betriebes macht sich einer unser Verbandsingenieure vor Ort ein Bild. Er führt Gespräche mit den Beteiligten, beobachtet die Abläufe und erstellt mit diesem Hintergrundwissen eine Analyse. Diese bildet dann zusammen mit seinen Erfahrungen und seinem Know How die Basis für ein Konzept, das konkrete Lösungswege vorschlägt.

Um immer auf dem Laufendem zu sein, sind unsere Ingenieure Teil eines weitreichenden Netzwerkes. Sie pflegen engen Kontakt zu den Ingenieuren der Nachbarverbände. Hier tauschen sie regelmäßig Erfahrungen aus und diskutieren mögliche Lösungen. Denn die Probleme der Betriebe gleichen sich oftmals. Ganz wichtig ist auch die Verbindung zum Institut für

angewandte Arbeitswissenschaft (IfaA). Hier erforschen Wissenschaftler neue Wege oder strukturieren Lösungen der Großkonzerne so um, dass sie für die mittelständischen Unternehmen geeignet sind. Ziel ist es, die Wettbewerbsfähigkeit der heimischen Industrie zu halten und zu stärken.

Die Ingenieure unseres Verbandes stehen immer im engen Kontakt mit den Mitgliedsbetrieben, haben Einblick in ihre Produktionsprozesse und können diese mit den Erfahrungen aus den benachbarten Verbandsgebieten und den Erkenntnissen des IfaA abgleichen. Sobald sie ein Thema erkennen, das über längere Zeit für mehrere Mitgliedsunternehmen aktuell sein wird und zu dem sich ein regelmäßiger Erfahrungsaustausch lohnt, gründen sie einen entsprechenden Arbeitskreis oder Arbeitszirkel. Diese dienen aber nicht nur dem Kontakt der Unternehmen untereinander, sondern werden durch Informationsveranstaltungen und Workshops ergänzt, wie beispielsweise der Arbeitszirkel zu Ganzheitlichen Produktionssystemen (GPS). ■

Interview:

Elke FriebeI, Referentin für Öffentlichkeitsarbeit und Redakteurin des Jahresberichtes, im Interview zum Arbeitszirkel „GPS“ mit dem Verbandsingenieur Wolfgang Feldhoff.

FriebeI: Seit Gründung des Arbeitszirkels 2010 wurden drei Veranstaltungen durchgeführt. Was brennt den Unternehmen in der Umsetzung der Methoden zum „GPS“ unter dem Nagel?

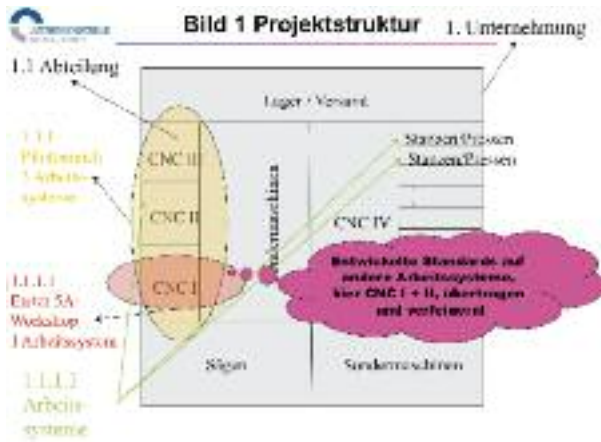
Feldhoff: „Dran zu bleiben!“ Die Fragestellung, wie multipliziere ich methodisch das Wissen und Können, Veränderungsprozesse anzustoßen und umzusetzen. Als Beispiel möchte ich die Pflichtübung „5A“ nennen. Mit 5A werden die Beschäftigten systematisch, methodisch zu den GPS herangeführt, indem im eigenen Umfeld diese Methode „erlebt“ werden kann.

FriebeI: Wie geht das in den Unternehmen vor sich und wie könnte eine Unterstützung durch den Verband in der Praxis erfolgen?

Feldhoff: Systematisch, methodisch! Ganz oben steht eine Entscheidung! Eine Geschäftsführung muss diesen Veränderungsprozess wollen und eine Vorbildfunktion übernehmen! Jedes Projekt benötigt einen starken Projektleiter. Hier ist Organisationstalent, Systematik und Durchhaltvermögen von Nutzen. Dann muss jede Belegschaft zunächst einmal in der Sache vorbereitet werden. Schulen ist das Stichwort.

Arbeitswirtschaft

Ist das Projekt erst mal strukturiert (Bild 1), so kann im Pilotbereich ein erster Erlebnis-Workshop durchgeführt werden. Dieser Prozess kann durch den Verband unterstützt werden.



Friebel: Was passiert in so einem Erlebnis-Workshop?
Feldhoff: Es wird Wissen und Können systematisch nach der 4-Stufen-Methode vermittelt:

1. Theorie vermitteln
2. Vormachen
3. Nachmachen lassen
4. Üben bis zur Selbständigkeit

Friebel: Was steckt hinter diesen 4 Punkten?

Feldhoff:
 Zu 1. Die Theorie geht über z. B. den Werkzeugkoffer (Bild 2) zur 5A-Methode hin zur Beschreibung eines Arbeitssystems mit 7 Systemelementen (Bild 3). Aus der Theorie heraus erkennen die Teilnehmer Potenzial für ihre Praxis und können dies zum Gegenstand der folgenden Schritte machen.



Zu 2. Der Kern des Erlebnisses jedoch ist ein 15-minütiger Rundgang, in dem Potenzial im Untersuchungsbereich gesichtet und bildlich festgehalten wird.

Die Bilder werden in der Gruppe analysiert und das erkannte Potenzial in einem Maßnahmenkatalog verewigt - mit Termin und Zuständigkeit!

Zu 3. Die Gruppe geht mit den formulierten Maßnahmen in die Praxis und setzt sie direkt vor Ort um. Dabei wird in der Regel weiteres Potenzial erkannt und zum Gegenstand gemacht, wenn nicht sogar sofort umgesetzt und dokumentiert.



Zu 4. Die Selbstständigkeit wird erbracht, indem die Erkenntnisse aus dem Workshop auf andere Bereiche mit „kopieren“, „einfügen“ übertragen werden. Schnell wird dann festgestellt, dass die Ablauforganisation einer Unternehmung Potentiale zur Verbesserung hergibt.

Friebel: Das klingt systematisch und einfach. Gibt es einen Haken?

Feldhoff: Es ist auch einfach. Denn, stimmen die Unternehmenskultur, die Disziplin, ist der Wille zur Veränderung da und wird von den Führungskräften nachhaltig unterstützt und vorangetrieben; dann ist ein Erfolg vorprogrammiert!

Friebel: Und wie setzen die Führungskräfte das um?
Feldhoff: Indem sie den Akteuren vor Ort den Rücken freihalten und diese im Rahmen der definierten Maßnahmen Freiheiten in der Umsetzung gewähren. Die Maßzahl zur Nachhaltigkeit wird aus den internen und externen Audits gebildet. Wir als Verband führen in unseren Mitgliedsunternehmen gerne diese externen Audits durch. Das hat den Vorteil, dass ein „Externer“ mit „Kundenbrille“ Potenziale sichtbar macht.

Friebel: Herr Feldhoff, vielen Dank, dass Sie mir einen Einblick zu Ihrem Arbeitszirkel GPS gegeben haben. Ich wünsche Ihnen gutes Gelingen im Arbeitszirkel und weiterhin viel Erfolg! ■

Arbeitszirkel GPS zu Gast bei Vahle

Zu seiner ersten Sitzung im Jahr 2011 traf sich der Arbeitszirkel bei der Paul Vahle GmbH & Co. KG in Kamen. Die Tagesordnung drehte sich um die Einführung der 5 A-Methode bei Vahle und Persta und die damit erreichten Verbesserungen in den betrieblichen Abläufen. Vahle-Betriebsleiter Bernd Hauptreif stellte zunächst sein Haus vor. Das Unternehmen beschäftigt bei einem Umsatz von 100 Millionen Euro pro Jahr 550 Mitarbeiter weltweit. Vahle ist aktiv in 58 Ländern und gilt in Kamen als der größte Industriearbeitgeber. Auch in der Krise gab es hier keine Entlassungen.



Die Historie ist ebenfalls beeindruckend: Das erste Patent wurde bereits 1912 angemeldet, und im Mai des kommenden Jahres wird das 100-jährige Bestehen der Firma, die sich nach wie vor zu 100 Prozent in Familienbesitz befindet, gefeiert. Obwohl man sehr stolz auf die eigene erfolgreiche Geschichte ist, steht man neuen Produktionssystemen offen gegenüber. Und so wurde ein Mitarbeiter, Uwe Dickmann,

freigestellt, damit er sich voll und ganz den KVP/Kaizen-Maßnahmen widmen kann. Eine Entscheidung, die sich für das Unternehmen bereits gelohnt hat. Eingesetzt wurden die Methoden 6S/6A, Problem-Lösungs-Story, ein Rüstworkshop und Mind Map. Die gesteckten Ziele konnten so nach kurzer Zeit umgesetzt werden. Die Nachhaltigkeit dieser Schritte wird durch regelmäßige Audits gesichert.

Und immer wieder kommen neue Vorschläge, die umgesetzt und abhängig von den Einsparungen auch prämiert werden. Uwe Dickmann: „Es motiviert die Mitarbeiter, wenn sie sehen, dass sie wirklich etwas bewegen können. Darum bleiben sie weiter aufmerksam.“

Bei Persta ist Christian Dreyer für die Implementierung der 5A-Methode in der Ausbildungswerkstatt verantwortlich. Hier entschied sich das Unternehmen zunächst in einem Pilotbereich, der Druckprüfung, zu starten. Dreyer: „Insgesamt lehnt sich unser System sehr stark an das Schema der Verbandsingenieure an. D. h.: 5A ist mehr als „Putzen“, sondern eine gute Möglichkeit, Missstände aufzudecken und zu beseitigen. Außerdem beeinflusst es auch andere Arbeitssysteme.“ Und ganz wichtig ist, dass Maßnahmen, die sofort entschieden werden können und ohne Invest möglich sind, auch sofort umgesetzt werden. ■





Neue Kommunikationswege erkennen – nutzen – gestalten

Die Öffentlichkeitsarbeit ist neben dem Arbeitsrecht und der Arbeitswirtschaft eine der drei Säulen der Verbandsarbeit. Und auch unter den Stichworten Kommunikation, PR oder Öffentlichkeitsarbeit wird die Vernetzung des Verbandes mit seinen Unternehmen, der Betriebe untereinander und mit externen Partnern nun stabiler und engmaschiger.

Arbeitskreis Öffentlichkeitsarbeit gegründet

Im Mai tagte zum ersten Mal der neue Arbeitskreis Öffentlichkeitsarbeit. Eingeladen waren zum einen natürlich die verantwortlichen Mitarbeiter der Abteilungen PR, Presse, Marketing, Kommunikation oder auch Öffentlichkeitsarbeit unserer Mitgliedsunternehmen, zum anderen aber auch die Vertreter der lokalen Medien im Verbandsgebiet und die Pressesprecher der Kreise. Diese Mischung macht einen Austausch aus verschiedenen Blickwinkeln auf die Presse- und Öffentlichkeitsarbeit der verschiedenen Akteure möglich.



Das Thema Twitter, Facebook und Co. stieß auf reges Interesse bei den Vertretern aus Unternehmen, Medien und Verwaltung.



Das Thema der Auftaktveranstaltung drehte sich um die neuen Kommunikationswege in den sozialen Netzwerken, die insbesondere für die PR der Unternehmen eine immer größere Rolle spielen. Referentin Petra Pauli, Leiterin der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, Marketing und Bildung bei den Vereinigten Unternehmensverbänden Aachen e.V., gab den Teilnehmern einen fundierten und aktuellen Überblick über die Aktivitäten der Nutzer allgemein und der Unternehmen im Besonderen bei Twitter, Facebook und Co..

Aufgrund stark anwachsender (mobiler) Internetnutzer und sinkender Zeitungsauflagen sind Unternehmen im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit zunehmend gefragt, sich mit Netzwerken im Web 2.0 auseinanderzusetzen. „Da sich diese Entwicklung nicht umkehren lässt und über Ihr Unternehmen sowieso –auch außerhalb des Internets- kommuniziert wird, ist es wichtig, eine Strategie für eine gezielte Online-Kommunikation aufzustellen“, so die Referentin, die selbst vorwiegend Twitter und Facebook als neues Medium nutzt. Sie rät dringend davon ab, nur Werbung zu platzieren, „weil die Zielgruppen Inhalte finden möchten, die einen Mehrwert versprechen wie beispielsweise Nachrichten oder Stellenangebote“, erklärte Petra Pauli.



Petra Pauli, Expertin für den zielführenden Einsatz der sozialen Netzwerke in der Kommunikation.

Die Themen Recht und Datenschutz spielten ebenfalls eine entscheidende Rolle. Letztendlich sollten Unternehmen sogenannte Guidelines entwickeln, wodurch nicht nur der Verantwortliche für Öffentlichkeitsarbeit, sondern auch jeder Mitarbeiter, der mit einem Profil in Internet-Netzwerken aktiv ist, verbindliche Handlungsanweisungen vorfindet.

Der Arbeitskreis Öffentlichkeitsarbeit wird sich im Herbst 2011 zu einer zweiten Veranstaltung treffen.

Medientreff 2010

Ebenfalls im Zeichen der Vernetzung und der verbesserten Zusammenarbeit zwischen dem Verband und den lokalen Medien stand der Medientreff im vergangenen Jahr. Ziel der Reise war die Landesgartenschau in Hemer, die eine ideale Kulisse für einen „Abend im Grünen“ auch für persönliche Gespräche zwischen Verbandsvertretern und Journalistinnen und Journalisten bot.



Im MINT-Garten der südwestfälischen Arbeitgeberverbände konnte man noch etwas lernen. Hier das Klopfophon.

Neu bei uvwm.de: **AKTIV** Regional

Die Regionalseite Metall NRW der Wirtschaftszeitung AKTIV erscheint alle vierzehn Tage aktuell. Spannende Berichte aus den Unternehmen unserer Region zeichnen ein lebendiges Bild unserer innovativen Branche. Für unsere Mitgliedsunternehmen der Metall- und Elektro-Industrie bietet die Regionalbeilage eine ideale Plattform, um sich einer breiteren Öffentlichkeit zu präsentieren. Aber auch bei den Leserinnen und Lesern kommt AKTIV gut an, weil sie so auch einmal einen Blick hinter die Werkstore werfen können.

Diese Regionalbeilage ist seit Kurzem in unseren Internetauftritt (www.uvwm.de) eingebunden. Im Menüpunkt „Aktuelles“ finden Sie AKTIV in der Menüleiste. Viel Spaß beim Lesen. Und wenn Sie auch gerne in AKTIV erscheinen möchten, melden Sie sich einfach bei Elke Friebe unter 02932-971819 oder e.friebe@uvwm.de. ■

Fachkräftesicherung

Zentrales Thema in der Region

Die Sicherung der Fachkräfte entwickelt sich mehr und mehr zum zentralen Thema in unserer Region. Bedingt durch den demografischen Wandel ist absehbar, dass der Wettlauf um die besten Köpfe in Kürze beginnt. Um mehr junge Menschen insbesondere für die technischen Berufe zu interessieren, haben wir in Zusammenarbeit mit verschiedenen Partnern einige neue Projekte aufgelegt.

MINT Vorbilder in Hamm

Speziell an Mädchen und junge Frauen richtet sich das Projekt „MINT Vorbilder“, das wir gemeinsam mit der Wirtschaftsförderung Hamm initiiert haben. Denn: Auffällig ist, dass sich trotz der beiden Hochschulen vor Ort nur wenige junge Frauen für ein naturwissenschaftlich-technisches Studium entscheiden. Um mehr Schülerinnen zu motivieren, sich in ihrer Studien- und Berufswahl intensiver mit diesen Studiengängen zu beschäftigen, haben wir gemeinsam mit der Wirtschaftsförderung Hamm und mit Unterstützung von engagierten Frauenverbänden ein Netzwerk von berufstätigen Ingenieurinnen und Naturwissenschaftlerinnen aufgebaut. Diese sog. MINT Vorbilder haben sich bereit erklärt, in die Schulen zu gehen und im Rahmen der Berufsorientierung, bei Elternabenden, im Fachunterricht oder auch in Einzelgesprächen über ihren beruflichen Werdegang und ihren Arbeitsalltag zu berichten. Die naturwissenschaftlich-technischen Arbeitsbereiche werden durch diese Erfahrungsberichte für die jungen Frauen konkreter und rücken damit stärker ins Blickfeld. ■



Die Auftaktveranstaltung im Juni im Haus der Wirtschaft Hamm stand unter dem Zeichen des gegenseitigen Kennenlernens u. der Entwicklung neuer Ideen.

Lehrer erkundeten Arbeits- und Ausbildungsplätze bei Egger



„Bauen mit Holz“ war eine Betriebserkundung überschrieben, die über 30 Pädagogen des Arbeitskreises Schule/Wirtschaft Meschede/Brilon zur Egger Holzwerkstoffe Brilon GmbH & Co. KG führte. Um Arbeits- und insbesondere Ausbildungsplätze bei Unternehmen der Region vorzustellen, hatte der Unternehmensverband Westfalen-Mitte Lehrer aller Schulformen aus Meschede und Brilon eingeladen, um sich vor Ort ein Bild zu machen.

Laut Personalchef Harald Dehn ist Brilon der erste Standort der Egger-Gruppe weltweit, in dem eine komplette Bearbeitung des als Baumstamm angelieferten Holzes bis hin zur veredelten Spanplatte vorgenommen wird.

Ausführlich stellte er die acht kaufmännischen und elf gewerblich/technischen Berufsbilder sowie die Anforderungen des Unternehmens an Ausbildungsplatzbewerber vor: „Uns ist es wichtig, dass unsere Auszubildenden aus der Region kommen, gute Schulnoten mitbringen und einen guten persönlichen Eindruck hinterlassen.. Wir führen keine Einstellungstests durch, sprechen aber mit allen Bewerbern, die in die engere Auswahl kommen.“

Wichtig für Pädagogen: Egger möchte gerne mit Schulen der Region kooperieren und bietet auch Schnuppertage an. Ein Rundgang durch das neue Sägewerk schloss den Betriebsbesuch ab. Hier konnten die Pädagogen den Weg der angelieferten Baumstämme über die hochmoderne Holzsortieranlage mit 3-D-Vermessung, die Sägelinien und Trockenkammern bis zum fertig verpackten Schnittholz verfolgen. ■

„Gedankenblitz“ im Kreis Soest

Bereits in die zweite Runde ging in diesem Jahr das Projekt Gedankenblitz der Wirtschaftsförderung des Kreises Soest mit Unterstützung des Unternehmensverbandes. Der Gedankenblitz ist ein naturwissenschaftlich-technischer Wettbewerb zwischen den weiterführenden Schulen im Kreisgebiet.

Ziel des Wettbewerbs ist es, Mädchen und Jungen frühzeitig Interesse an naturwissenschaftlich-technischen Fragestellungen zu vermitteln, denn in Natur und Technik liegt die Zukunft. Wir unterstützen den „Gedankenblitz“, weil wir in vielen anderen Projekten die Erfahrung gemacht haben, dass sich Leistungen schnell verbessern, wenn das Interesse erst einmal geweckt ist. Der „Gedankenblitz“ entspricht diesem Konzept, da er die jungen Menschen mit spannenden und ungewöhnlichen Fragestellungen herausfordert. Trainiert werden nebenbei auch lösungsorientiertes Denken, Teamfähigkeit und Kreativität – Kompetenzen, ohne die es im Berufsleben nicht geht. Der Wettbewerb ist für die Schüler und die Unternehmen der Region eine sinnvolle



Die Abschluss-Aufgabe unter Live Bedingungen. Drei Aufgaben trennten die Teams noch vom Exklusiv-Konzert mit der Band Revolverheld. Am Ende machte die Christian-Rohlf's-Realschule aus Soest das Rennen.

Sache. Nebenbei konnte sich die Gewinnerschule über einen hochkarätiger Preis freuen: In diesem Jahr ein Schulhofkonzert mit der Band Revolverheld.

Nähere Informationen unter:

<http://2011.gedankenblitz-schulwettkampf.de/> ■

Berufswahl-Siegel

Ein wichtiger Baustein auf dem Weg zur richtigen Berufswahl ist die Berufswahlorientierung in der Schule. Schulen, die hier ein überdurchschnittliches und vor allem kontinuierliches und langfristiges Angebot vorhalten, können sich um das Berufswahl-Siegel bewerben. Maßgeblich für die Vergabe sind beispielsweise, ob die Berufs-

orientierung der Schule von ausgebildeten Studien- und Berufswahl-KoordinatorInnen geleitet wird, welche Bedeutung dem Praktikum beigemessen wird und welche Rolle die Eltern spielen. Kann die Schule in einem Antrag deutlich machen, dass sie den Schülerinnen und Schülern hier ein hohes Niveau bietet, und das im Rahmen eines

Audits auch unter Beweis stellen, bekommt sie das Siegel. Hierüber entscheidet eine Jury, in der auch Vertreter unseres Verbandes aktiv sind. Für Eltern und auch Schüler ist eine fundierte Berufsorientierung ein zunehmend wichtiges Kriterium bei der Wahl der weiterführenden Schule – unabhängig von der Schulform. ■

Technik Verbund Hamm

Mit Begleitung des Unternehmensverbandes ist zunächst als Pilotprojekt der Technik Verbund Hamm geplant. Kindertagesstätten, eine Grundschule, eine Realschule, ein Gymnasium, die Hochschule Hamm-Lippstadt, die Wirtschaftsförderung und die heimische Industrie arbeiten zusammen, um den jungen Menschen eine kontinuierliche MINT-Bildungsbiografie zu ermöglichen. Wie ein roter Faden zieht sich dabei die inhaltliche Gestaltung der aufeinander aufbauenden Module durch den gesamten Bildungsweg der Kinder und Jugendlichen. Ziel des Technikverbundes ist es, den Fachkräftemangel zum einen in der Industrie, zum anderen aber auch in den Schulen abzuwehren. Denn auch die Zahl der Lehramtstudierenden aller Schulstufen in den MINT Bereichen ist rückläufig und es droht eine immer größere Lücke. ■



Mit berechtigtem Stolz präsentieren die Schülerinnen und Schüler des städtischen Gymnasiums Kamen ihr Sieger-Urkunde.

Junior-Wettbewerb

Die Schülerfirma "Envolisten" des Städtischen Gymnasiums Kamen ist das beste deutsche Schülerunternehmen 2011. Die Schüler überzeugten im Finale mit ihrer Geschäftsidee, einem Hörbuch zum Thema Umweltschutz. Bereits beim Landeswettbewerb hatten sie sich in Düsseldorf erfolgreich gegen neun Konkurrenzunternehmen aus NRW durchgesetzt. Den Preis verliehen NRW-Wirtschaftsminister Harry K. Voigtsberger und Dr. Luitwin Mallmann, Hauptgeschäftsführer der Landesvereinigung der Unternehmensverbände NRW e.V. (s. Foto)

Auch beim Bundeswettbewerb am 16. Juni 2011 in Köln konnte die Schülerfirma sowohl in der Präsentation des selbst gestalteten Messestandes als auch dem Interview mit der Jury sowie der Bühnenpräsentation überzeugen, bei der es gelingen musste, die Geschäftsidee und das Unternehmen in nur fünf Minuten vorzustellen.

Besonders bemerkenswert: Das Städtische Gymnasium in Kamen, das sich an den Aktivitäten unserer Arbeitskreise Schule/Wirtschaft rege beteiligt, konnte zum vierten Mal hintereinander den Landeswettbewerb gewinnen! Seit vielen Jahren unterstützt unser Unternehmensverband dieses sinnvolle Projekt: Bei JUNIOR gründen 10 bis 15 Schüler auf ein Jahr befristet ein JUNIOR-Unternehmen, das auf dem Markt tätig wird. Das Schülerfirmen-Projekt vermittelt jungen Menschen daher bereits in der Schulzeit interessante Grundkenntnisse im Bereich Wirtschaft, die lebenslang nützlich sein werden. ■

Arbeitskreise Schule/Wirtschaft

Die moderne Arbeitswelt mit ihren vielfältigen Ausbildungsmöglichkeiten steht im Mittelpunkt der Veranstaltungen der insgesamt acht Arbeitskreise Schule/Wirtschaft. Pädagogen aller Schulformen haben hier die Möglichkeit, sich den betrieblichen Alltag in einem der heimischen Unternehmen mit eigenen Augen anzusehen und sich mit Personalverantwortlichen und Ausbildern über die beruflichen Perspektiven ihrer Schülerinnen und Schüler auszutauschen. Neue Mitglieder in den Arbeitskreisen sind jederzeit willkommen.

Kontakt: RA Peter Hammer Tel. 02381/98085-20 oder p.hammer@uvwm.de.

Mit einer Betriebserkundung stellte die TRILUX GmbH & Co. KG Lehrern aller Schulformen aus Arnsberg Arbeits- und Ausbildungsplätze eines bedeutenden Unternehmens der Region vor.

Bei der Führung durch Projektingenieur Sebastian Trägner verfolgten die Pädagogen die Entstehung hochmoderner Leuchten vom angelieferten Spaltband über die Metall- und Kunststoffverarbeitung und



Arnsberger Pädagogen zu Gast bei TRILUX

die Pulveranlage bis hin zum fertigen Beleuchtungskörper. Besonders beeindruckte die Pädagogen, dass 5.000 Arbeitnehmer an 7 Produktionsstandorten weltweit jährlich rund 5,5 Mio. Leuchten in ca. 30.000 Variationen herstellen. Allein in Arnsberg stellt TRILUX täglich rund 10.000 Leuchten her. Nach einem Rundgang durch das Ausbildungszentrum für technische Berufe stellten Beate Koerdt, Leitung Personalentwicklung, und Nicola Siethoff, Ausbildungsleitung, ausführlich die Ausbildung vor: Zurzeit bildet TRILUX 92 Auszubildende in fünf kaufmännischen und acht gewerblichen Ausbildungsberufen aus. Damit liegt die Ausbildungsquote bei überdurchschnittlichen sieben Prozent. „Für unser Unternehmen ist nicht nur die fachliche, sondern immer mehr auch die persönliche Kompetenz von Ausbildungsplatzbewerbern von Bedeutung wie Selbständigkeit, Verantwortungsbewusstsein und Teamfähigkeit. Deshalb haben auch Hauptschüler mit befriedigenden Noten durchaus gute Chancen bei TRILUX“, berichtete Beate Koerdt. ■

Gemeinschafts-Lehrwerkstatt Arnsberg

Rundum-Erneuerung im Bereich Elektro

Seit Jahrzehnten ist die Gemeinschafts-Lehrwerkstatt Arnsberg (GLW) den Unternehmen der Region als zuverlässiger Partner in der technischen Ausbildung bekannt. Die Azubis der Metall- und Elektro-Industrie erlernen hier durch sehr erfahrene Ausbilder das Rüstzeug für ihre weitere Ausbildung im Betrieb. Um auf den neuesten Stand der Technik zu kommen, wurde zu Beginn des Jahres die Elektro-Werkstatt komplett neu aufgebaut. Ein Teil der Investitionen stammt aus Zuschüssen des Bundesinstituts für Berufliche Bildung und dem Land NRW.

In Sachen Ausbildung bietet die GLW die sog. Erstausbildung an. D. h. die Azubis der Metall- und Elektroberufe erlernen hier die Kenntnisse und Grundfertigkeiten des ersten Ausbildungsjahres. Erfahrene Ausbilder vermitteln die manuellen Grundfertigkeiten, manuelle und maschinelle Fachkenntnisse, elektrotechnische Ausbildung, übernehmen den Werkunterricht, schulen in prüfungsrelevanten Sonderlehrgängen und bereiten die Azubis auf die Prüfungen vor. Dipl.-Ing. Karsten Hömann, Geschäftsführer der GLW: „Insgesamt können wir rund 140 Azubis aus unserem Einzugsgebiet Hochsauerlandkreis, dem Kreis Soest und Teilen des Märkischen Kreises ausbilden.“

nare zu den Bereichen Hydraulik, Pneumatik und CNC-Steuerungstechnik konzipiert. Zusätzlich können noch Sonderlehrgänge mit dem Ziel CNC-Fachkraft und Elektrofachkraft für festgelegte Tätigkeiten belegt werden.

Für Arbeitslose mit Bildungsgutschein hält die GLW ebenfalls ein breites Angebot vor, wie z. B. die Umschulung zum Industriemechaniker oder zum Zerspanungsmechaniker oder Qualifikationen von den Grundlagen der Metallbearbeitung bis zum Aufbaukurs CNC.

Auch in der Produktion, dem zweiten Kernbereich, bietet die GLW den Unternehmen der Region ein breites

„Wir stehen hier im üblichen Wettbewerb, allerdings können wir den Unternehmen mehr bieten als unsere Konkurrenten. In der Kupferbearbeitung sind wir wie beispielsweise Spezialisten.“

Um am Markt auch weiterhin erfolgreich zu sein, wurde zu Beginn des Jahres die Elektrowerkstatt komplett neu aufgebaut. Den Azubis stehen nun hochmoderne Arbeitsplätze mit einer speziellen Energieversorgung sowie mehrere PC-Arbeitsplätze zur Verfügung. Angeschafft wurden auch neue Elektromaschinen und Prüfgeräte.

Ausgebildet werden hier: Elektroniker/in für Betriebstechnik, Elek-



Andy Penner und Björn Henneke, beide 17 Jahre alt, üben an einem Modell den Aufbau einer Motorschaltung.



Mark Schneider, 20 Jahre alt, zeichnet in CAD einen Plan, damit im Schadensfall der Aufbau der Anlage nachvollzogen werden kann.



Björn Henneke erstellt eine Dokumentation über einen Motoranschluss in Sternschaltung – eine Tätigkeit, die insbesondere bei umfangreicheren Übungen üblich ist.

Der Zweig Weiterbildung richtet sich an Facharbeiter, Meister und Techniker, die sich in der GLW zum Qualitätssicherungsassistenten DGQ qualifizieren, den REFA-Grundschein erlangen oder sich in CNC-Technik weiterbilden möchten. Auf Wunsch werden auch spezielle Firmensemi-

Spektrum: Ob Drehen, Fräsen oder Stahlbau – die Lehrwerkstatt verfügt sowohl über die entsprechenden Produktionsanlagen als auch das nötige Know How. So wurden bereits 20 Meter lange Brückenelemente gebaut oder auch spezielle Transportwagen für eine Druckerei.

troniker/in für Geräte- und Systemtechnik, Elektroniker/in für Automatisierungstechnik und Mechatroniker/in. ■

Arbeitskreis Personalleiter

Regelmäßig treffen sich im Arbeitskreis Personalleiter unsere Mitgliedsunternehmen, um sich über unterschiedliche Themen aus dem Arbeitsrecht zu informieren. Die Referenten Dr. Rainer Bernstein, Bernhard Everding, Andree Hartmann und Thomas Ohlmeyer, Juristen des Verbandes, präsentieren dabei Themen „aus der Praxis für die Praxis“ und stellen sich der Diskussion mit den Zuhörern.

Im Jahr 2010 stellte der Arbeitskreis in vier Sitzungen Themen aus der aktuellen Rechtsprechung wie z. B. betriebliches Eingliederungsmanagement und krankheitsbedingte Kündigung oder Bagatelldelikte im Arbeitsrecht vor. Besprochen wurden aber auch sehr praxisrelevante Themen wie beispielsweise Vermeidung unnötiger Kosten im Zusammenhang mit der Trennung von Arbeitnehmern. Außerdem standen aktuelle tarifpolitische Veränderungen durch den Tarifvertrag Zukunft in Bildung (TV ZIB) im Fokus der Diskussion. Abgerundet wurde das Jahr 2010 durch das betriebsverfassungsrechtliche Thema der Jugend- und Auszubildendenvertretung.

Der erste Arbeitskreis 2011 stellte Eingaben aus dem Arbeitskreis unter dem Leitthema der Leistungsminderung dar. Die Referenten besprachen dabei nicht nur die juristischen Voraussetzungen rund um die Leistungsminderung, sondern befassten sich auch mit der praktischen Umsetzung und den dabei typischerweise entstehenden Problemkreisen. ■



Arbeitskreis Kirche/Wirtschaft

Der Arbeitskreis Kirche/Wirtschaft besteht aus Kirchenvertretern der evangelischen und katholischen Kirche aus Hamm, Unna und Arnsberg sowie aus Angehörigen aller Konfessionen. Mit organisatorischer Unterstützung des Unternehmensverbandes informieren sich die Mitglieder zu Wirtschaftsfragen und diskutieren dabei insbesondere auch sozialetische und sozialpolitische Fragen.



Vom Industriehafen zum Westfälischen Sportbootzentrum Marina Rünthe

Im Oktober 2010 besuchte der Arbeitskreis die Marina Rünthe in Bergkamen. Walter Kärger, Wirtschaftsförderung und Stadtmarketing Bergkamen, gab den Teilnehmern Informationen zur historischen Entwicklung der Marina vom ehemaligen Kohleumschlaghafen der Zeche Werne zu einem der modernsten und größten Freizeithäfen in NRW mit rund 300 Liegeplätzen und kompletter Bootsinfrastruktur nebst Freizeitangeboten. Ausführlich erläuterte er die Auswirkungen des Strukturwandels auf die Wirtschaft der Region und Arbeitsplätze. ■

Hilfe für Reisende in Not. Der Arbeitskreis Kirche/Wirtschaft informierte sich bei einer weiteren Veranstaltung über die Arbeit der Bahnhofsmision in Hamm.

Arbeitskreis Ausbildungsleiter

Jahresthema „Studienangebote in der Region“

Mit der Hochschule Hamm-Lippstadt, der FHS Südwestfalen, der SRH Hochschule für Logistik und Wirtschaft, der Hessische Berufsakademie sowie der Fachhochschule Münster standen gleich fünf Hochschulen auf dem Jahresprogramm des Arbeitskreises Ausbildungsleiter mit dem Ziel, sich über Studienmöglichkeiten „vor Ort“ aus erster Hand zu informieren.

Zur Eröffnung der Reihe informierte Professor Dr. Klaus Zeppenfeld, Präsident der Hochschule Hamm-Lippstadt, den Arbeitskreis über Träger der Hochschule, Historie, unterschiedliche Studiengänge



Die dualen Studiengänge sind an allen Hochschulen ein großes Thema. Auch hier an der Fachhochschule Südwestfalen.

sowie deren Bedeutung für die Wirtschaft. (www.hshl.de). Zusätzlich eine ganz aktuelle Information: Ab Sommer 2011 werden regelmäßig Videos von Vorlesungen aus dem „digitalen Hörsaal“ ins Netz gestellt.

Professor Dr. Jürgen Bechtloff, Dekan der FHS Südwestfalen, und sein Team stellten den Ausbildungsleitern und Pädagogen die Präsenzstudiengänge, das parallele Studienmodell, die Verbundstudiengänge sowie das Duale Studium vor. Die FHS Südwestfalen ist eine ingenieurwissenschaftlich, informationstechnisch sowie betriebs- und agrarwirtschaftlich geprägte Hochschule mit Standorten in Hagen, Iserlohn, Meschede und Soest (www.fh-swf.de).

Professor Dr. Ulrich Franke und Kanzlerin Dr. Jutta Lommatsch hatten die Arbeitskreise eingeladen, um die 2005 gegründete private, staatlich anerkannte Hochschule für Logistik und Wirtschaft Hamm (www.fh-hamm.de) zu präsentieren. Der Fokus der Studiengänge liegt auf aussichtsreichen Branchen wie Logistik, Energiewirtschaft sowie der Betriebswirtschaftslehre.

Studienberater Rolf Kerkhoff schließlich informierte über Studienmöglichkeiten, Zulassungsvoraussetzungen und Studiengebühren im Studienzentrum Unna der BA (Hessischen Berufsakademie). Diese bietet Abschlüsse in den Bachelor-Studiengängen für Fachabiturienten und für Berufstätige im Bereich Ingenieurwesen an (www.hessische-ba.de).

Bei dem Besuch der Fachhochschule Münster (www.fh-muenster.de) erläuterten Anne Werner und Stefanie Kirn insbesondere die neuen Dualen Studiengänge, die eine Ausbildung oder vertiefende Praxisphasen mit einem Studium kombinieren. Eine Laborführung im Fachbereich Bauingenieurwesen rundete die Reihe ab.

Fazit: Duale Studiengänge verbinden eine praktische Ausbildung im Betrieb mit einer theoretischen Ausbildung an einer Fach/Hochschule. Oftmals können Studierende zeitgleich zwei Abschlüsse erwerben. ■



Konstantes Wachstum bei der TraQ Hellweg-Sauerland

Über 100 Übernahmen in der Zeitarbeit

Im laufenden Geschäftsjahr 2011 beschäftigt die TraQ in der Zeitarbeit annähernd 700 Mitarbeiter – so viele wie noch nie seit Bestehen der TraQ-Zeitarbeit im Jahr 2005. Darüber hinaus wurden bereits im ersten Halbjahr rund 16 Prozent der Zeitarbeitnehmer durch Kundenbetriebe übernommen und erhielten somit eine neue berufliche Perspektive. „Diese Tatsache stärkt unsere Firmenphilosophie, Arbeitssuchenden eine neue Perspektive zu fairen Bedingungen zu bieten“, äußert sich TraQ-Geschäftsführer Volker Nelle zur Halbjahresbilanz 2011. Die aktuelle Entwicklung sieht die TraQ als Indiz für eine Stabilisierung der wirtschaftlichen Situation.



Neuer Gebäudeteil (rechts) am Hauptsitz Meschede: neuer Büro- und Seminarkomplex mit Platz für bis zu 20 Schulungsteilnehmer

Steigende Vermittlung im Beschäftigtertransfer

Ein ähnliches Bild zeichnet sich im Geschäftsfeld Beschäftigtertransfer ab. Insgesamt werden weitaus weniger Transfergesellschaften mit einer geringeren Anzahl an Mitarbeitern gegründet. Trotzdem bleibt das Thema Beschäftigtertransfer aufgrund struktureller Veränderungen notwendig. Aktuell betreut die TraQ 66 Mitarbeiter, verteilt auf 9 Transfergesellschaften, mit einer Laufzeit zwischen drei und zwölf Monaten. Da insgesamt vermehrt Personal angefragt wird, konnte die Vermittlung mit Hilfe von Qualifizierungen auf 80 Prozent gesteigert werden.

Noch während der Finanz- und Wirtschaftskrise wurden in der Spitze im Jahr 2009 fast 800 Mitarbeiter betreut. Da die Weitervermittlung in neue Arbeitsverhältnisse während der Krisenzeit enorme Schwierigkeiten bereitete, konnten hier lediglich 20 Prozent der betreuten Arbeitnehmer vermittelt werden. Nach Erholung der Lage und vermehrten Personalanfragen konnte diese Vermittlungsquote rückwirkend jedoch um ein Vielfaches gesteigert werden. „Diese Entwicklung ist ein klarer Indikator dafür, dass sich die Auftragslage in vielen Unternehmen stabilisiert hat.

Dies wiederum ermöglicht es den Unternehmen, auf die in der Krisenzeit erkannten Erfordernisse und Chancen in Form von Mitarbeiterqualifizierungen zu reagieren“, erklärt Volker Nelle.

Erweitertes Angebot mit modernster Seminartechnik Vor gut zwei Jahren, im Sommer 2009, hat die TraQ mit dem jüngsten Geschäftsfeld Personalentwicklung

bereits am Standort Soest das Beratungs- und Qualifizierungszentrum mit einem Schulungsraum für rund 20 Personen eröffnet. Nun wurde durch den Anbau am Hauptsitz in Meschede eine weitere Möglichkeit zur regelmäßigen Durchführung von Schulungen, Trainings und Workshops geschaffen.

Die neue Technik ermöglicht es den Trainern,

Inhalte effizienter zu erarbeiten und zu visualisieren. Hierzu wurde ein elektronisches White-board installiert, das ermöglicht, Seminarinhalte interaktiv mit den Teilnehmern zu erarbeiten, zeitgleich zu strukturieren und druckreif zu dokumentieren.

Die Schulungspräsentation geschieht über diese Methode anschaulicher und Inhalte können an die Seminarteilnehmer unmittelbar und nachhaltig transportiert werden“, erklärt TraQ-Trainerin Brigitte Henke, die bereits in verschiedenen Seminaren mit der neuen Technik gearbeitet hat.

Der Seminarraum wird vor allem durch maßgeschneiderte Qualifizierungen im Rahmen der Personalentwicklung frequentiert. Im vergangenen Jahr sind an den Standorten Soest und Meschede sowie vor Ort in den Unternehmen insbe-

sondere Qualifizierungsmaßnahmen in den Bereichen Führungskräfte- und Persönlichkeitsentwicklung, Internationales Management, Kommunikation, Projektmanagement sowie Verkaufs- und Kundenmanagement durchgeführt worden. ■



TraQ-Trainerin Brigitte Henke bei einer Schulung



In folgenden Kategorien halten wir zahlreiche praxisbezogene Seminare für die Unternehmen bereit:

- Aktuelle Rechtsfragen (JUR)
- Arbeitswirtschaft und Arbeitsorganisation (ARB)
- Management und Führung (MAN)
- Büroorganisation (ORG)
- Betriebswirtschaft (BWL)

In unseren neu gestalteten Räumen der Geschäftsstelle Hamm steht Ihnen modernste Tagungstechnik zur Verfügung.

Gerade im Zuge des Fachkräftemangels ist es für den dauerhaften und nachhaltigen Erfolg eines Unternehmens entscheidend, dass die Mitarbeiter ihr Wissen und Können auf dem neuesten Stand halten. Mit unserem Bildungswerk Westfalen-Mitte stellen wir unseren Unternehmen einen starken Partner zur Verfügung. Das breit gefächerte Angebot an Seminaren, Workshops und Vorträgen orientiert sich dabei strikt an den Bedürfnissen der Betriebe. Immer wieder greifen wir auch aktuelle Themen auf, die in den Unternehmen von Interesse

sind. So finden Sie in unserem Programm neben den Klassikern wie „Arbeitsrecht von A bis Z“ und „Anwendung der ERA-Leistungsbeurteilung“ auch Seminare zu den Themen Rhetorik, Internetnutzung am Arbeitsplatz und Change-Management. Geleitet werden die Weiterbildungen stets von kompetenten und erfahrenen Experten, die sich an der betrieblichen Praxis orientieren. Denn der Nutzen der Weiterbildung für Ihr Unternehmen steht im Vordergrund. Weitere Informationen unter www.bildungswerk-uvwm.de ■

Einführung von LEAN-Management mit agsw

Bei der nachhaltigen Einführung von LEAN-Management kommt es auf die frühzeitige Einbindung der Beschäftigten an. Bei dem speziellen KVP/KAIZEN-Programm der Weiterbildungseinrichtung stehen die Vermittlung von Handlungskompetenzen und das Verstehen von Zusammenhängen im Mittelpunkt einer mehrstufigen Qualifizierung. Dieses Programm vermittelt spezifische KVP/KAIZEN-Methoden in unterschiedlichen Kontexten und konkreten Praxisbeispielen. So werden während der Arbeit an Projekten Problemlösungen erarbeitet, bei denen je nach Fragestellung die geläufigen KVP/KAIZEN-Werkzeuge angewendet werden. Diese sind z.B. Standards von Ordnung und Sauberkeit (5A), Verschwendungsanalyse und -beseitigung (7V) sowie die Optimierung von Rüstvorgängen.

Durch seinen modularen Aufbau wird das Programm den individuellen Anforderungen der Unternehmen gerecht.



Das Kernteam von agsw: Geschäftsführer Dr. Paul Compes, Assistentin Uta Kressin und Projektmitarbeiter Roman Kehr.

LEAN wird verstanden als systematischer Lernprozess auf individueller und organisatorischer Ebene. Es funktioniert nicht als Expertensystem, sondern entwickelt sich nur auf einer möglichst breiten Basis an Problemlösungsfähigkeit in der Belegschaft.

Weitere Informationen unter www.agsw.de ■

WESCO eröffnete Outlet und Marken-Erlebnis-Zentrum

Im März eröffnete WESCO am Unternehmensstandort in Arnsberg sein Marken-Erlebnis-Zentrum VILLA WESCO. Durch den Umzug der WESCO-Verkaufsabteilung im vergangenen Jahr wurde die unter Denkmalschutz stehende VILLA WESCO frei für eine neue Nutzung. Im neu eröffneten Outlet werden unter der Überschrift ‚Kochen – Wohnen – Ambiente‘ saisonale Artikel, B-Ware sowie Übermengen aus dem Bereich Küchenaccessoires, Abfallsammler,



Neues Outlet in, unter Denkmalschutz stehender, Villa Wesco.

Kochtöpfe und Deko-Objekte angeboten. Ausserdem erwartet den Kunden in der VILLA eine Ausstellung der neuen WESCO-aluments Möbelserie. In den Sommermonaten wird das Angebot im Aussenbereich noch ergänzt durch hochwertige Gartenmöbel.

Neben dem Outlet wurde in der oberen Etage der VILLA außerdem die neue Kochschule LA CUCINA eröffnet. Auf einer Fläche von rund 100 qm werden in der perfekt ausgestatteten Küche Kochkurse und -vorführungen

mit unterschiedlichen Schwerpunkten angeboten: Für Kochprofis - und solche, die es werden wollen - geben WDR-Fernsehkoch Olaf Baumeister und sein Team vom

Restaurant Seergarten in Sundern-Langscheid Einblicke in die hohe Kunst des Kochens. Darüber hinaus gibt es Kurse für Kochanfänger und -fortgeschrittene, aber auch Kurse unter der Überschrift ‚Gesunde Ernährung‘.

Im Park der VILLA WESCO wurde ein Pavillon errichtet, der das italie-

nische Restaurant und Café ‚da VINCI‘ beherbergt. In unmittelbarer Nähe zur Ruhr - und damit dem gut frequentierten Ruhrtal-Radweg - werden Pizza vom Steinofen und Pasta, Kaffee und Kuchen, aber auch Eis aus eigener Herstellung angeboten. Die Aussengastronomie und der extra angeschüttete Sandstrand direkt am Wasser sorgen dabei für hautnahes ‚Ruhr-Feeling‘. Das Konzept VILLA WESCO beinhaltet auch regelmäßige Events rund um Park und Villa. ■

Brökelmann + Co Oelmühle GmbH + Co als Hammer ÖKOPROFIT-Betrieb 2011 ausgezeichnet

Gäste aus Politik und Wirtschaft konnte RA Bertram Brökelmann, Geschäftsführer der Brökelmann + Co Oelmühle GmbH + Co in der Hammer Ölmühle begrüßen. Zur Auszeichnungsveranstaltung „ÖKOPROFIT Hamm 2010/2011 – Kosten senken im Betrieb“ hatte er die 10 Teilnehmer des diesjährigen Projektes eingeladen. ÖKOPROFIT ist ein Kooperationsprojekt zwischen Kommune, der örtlichen Wirtschaft und weiteren regionalen und überregionalen Partnern mit dem Ziel, z. B. durch Reduzierung von Ressourcenverbrauch die Umwelt zu entlasten und damit zugleich die Betriebskosten zu senken. Von Beginn an, d. h. seit 2000, unterstützt der Unternehmensverband

dieses Projekt im Interesse von Umwelt und Wirtschaft.

Nach einem weiteren Grußwort von Thomas Hunsteger-Petermann, dem Oberbürgermeister der Stadt Hamm, wies Matthias Peck in Vertretung von Umweltminister Johannes Rimmel auf die große Bedeutung von ÖKOPROFIT sowohl für Betriebe als auch den Umweltschutz hin.

Beratungen der Betriebe durch Fachleute im Rahmen von ÖKOPROFIT haben gezeigt, dass schon einfache Maßnahmen im Bereich Energie-, Abfall- und Wassermanagement oft zu großen wirtschaftlichen Einsparungen führen. Die 10 Betriebe die am „ÖKOPROFIT Hamm 2010/2011 – Kosten senken im



Betrieb“ teilnahmen, haben durch unterschiedlichste Maßnahmen 37 Tonnen Abfall und rund 6,3 Millionen Kilowattstunden Energie gespart und damit jährliche Einsparungen von insgesamt 960.000 EURO erreicht. Eine achte „ÖKOPROFIT-Runde“ ist geplant. Interessierte Mitgliedsunternehmen können sich gerne bei Peter Hammer unter Tel. 02381-9808520 melden. ■

Ausbildung bei der Salzgitter Mannesmann Präzisrohr GmbH



Gäste und Azubis der SMP. Die Azubis stellen ihre Ausbildungsberufe im Rahmen einer Präsentation vor.

Zum Tag des Ausbildungsplatzes öffnete die Salzgitter Mannesmann Präzisrohr ihre Tore, um die eigenen Ausbildungsberufe vorzustellen, aber auch, um auf die hohe Bedeutung des Themas Berufsausbildung generell hinzuweisen. Eingeladen waren die Akteure auf dem Ausbildungsmarkt:

Die Agentur für Arbeit Hamm, der Unternehmensverband Westfalen-Mitte, die IG Metall und Vertreter der Realschule Heessen, mit der die SMP kooperiert, zu einer Diskussion zum Thema Fachkräftesicherung in der Region. Wie der Vorsitzende der Geschäftsführung der Arbeitsagentur Hamm, Harald Küst, betonte, sei auch in Hamm mit einer Fachkräftelücke zu rechnen. Immerhin stünden dem Arbeitsmarkt bis zum Jahr 2025 rund 30.000 weniger Menschen zu Verfügung. Das konnte UVWM-Geschäftsführer Dr. Volker Verch nur bestätigen. Zwar herrsche momentan noch kein akuter Fachkräftemangel in der

Region, aber bedingt durch die demografische Entwicklung werde sich zwangsläufig eine Lücke auf-tun. Die Unternehmen müssten sich darauf vorbereiten und jetzt verstärkt auf die guten Berufsmöglichkeiten, die sie jungen Menschen bieten, hinweisen. Da die Anzahl der Bewerber zurückgehe, sollten die Betriebe prüfen, ob sie auch schwächeren Jugendlichen eine Chance geben können. In dem Zusammenhang stellte der Bevollmächtigte der IG Metall, Udo Oberdick, den Tarifvertrag zur Förderung von Ausbildungsfähigkeit vor. (Zu dem TV s. auch S. 8) ■

„Familienbewusste Unternehmen in Hamm“ - Ein Beratungs- und Qualifizierungsprojekt -

Vereinbarkeit von Familie und Beruf - ein Thema, an dem heute niemand mehr vorbeikommt. Gerade vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung und eines drohenden Fachkräftemangels sind sich immer mehr Firmen bewusst, dass sie ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gute Bedingungen anbieten müssen, um familiäre Aufgaben und berufliche Anforderungen vereinbaren zu können. Dies bedeutet heute nicht mehr nur die Betreuung von Kindern zu regeln, sondern zuneh-

mend auch die Pflege Angehöriger organisieren zu müssen. Um ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dabei zu unterstützen und langfristig ihr Know-How an das Unternehmen zu binden, haben jetzt Unternehmen in Hamm an dem Beratungs- und Qualifizierungsprojekt „Familienbewusste Unternehmen in Hamm“ teilgenommen. Entwickelt wurde das Projekt von der Wirtschaftsförderung Hamm zusammen mit der B.A.U.M. Consult GmbH. Der Unternehmensverband Westfalen-Mitte e.V. hat zusammen mit anderen regionalen Interessenvertretern als Kooperationspartner dieses

Projekt unterstützt. In fünf Workshops zu Handlungsfeldern familienbewusster Personalentwicklung und mit Hilfe individueller Beratung durch die B.A.U.M. Consult



Für die hohe Wertschätzung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhielten alle teilnehmenden Unternehmen ein Zertifikat, das sie als familienbewusstes Unternehmen auszeichnet.

GmbH wurden passgenaue Maßnahmen in jedem Betrieb gefunden. Dabei ist gerade in der Arbeit in den internen Projektgruppen deutlich geworden, dass die Maßnahmen individuell nach den Bedürfnissen der jeweiligen Belegschaft verschieden sind. Zudem wurde im Projekt deutlich, dass das Thema Familienbewusst-

sein kein reines Frauenthema mehr ist. Die hohe Wertschätzung, die Unternehmen ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durch Unterstützung in familiären Dingen geben, zahlt sich langfristig aus, denn motivierte und engagierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind ein wichtiger Baustein betrieblichen Erfolgs. Nach erfolgreicher Arbeit konnten im Juni alle beteiligten sieben Unternehmen mit einem Zertifikat ausgezeichnet werden, u. a. auch die Salzgitter Mannesmann Präzisrohr GmbH. ■

Marker Gespräch des Unternehmensverbandes mit Fritz Pleitgen: Kulturhauptstadt RUHR 2010

Eine Zwischenbilanz von neun Monaten Kulturhauptstadt zog Dr. h.c. Fritz Pleitgen, Geschäftsführer der RUHR 2010 GmbH, im Rahmen der Vortragsreihe „Marker Gespräch“ des Unternehmensverbandes Westfalen-Mitte. Vor rund 100 Gästen aus Politik, Wirtschaft und Gesellschaft berichtete der ehemalige Intendant des WDR von den eindrucksvollen Bildern und starken Emotionen der bisherigen Veranstaltungen, aber auch von gescheiterten Plänen und der Tragödie der Duisburger Love Parade. Unter dem Motto „Wandel durch Kultur – Kultur durch Wandel“ hatten sich die 53 Städte und Kommunen des Ruhrgebietes zusammengeschlossen, um die heterogenste Kulturhauptstadt zu bilden, die es je gegeben hat. „Unser Anspruch war und ist, alle Menschen mitzunehmen, starke Bilder und Emotionen zu erzeugen und zu transportieren“, erklärte Pleitgen die Zielsetzung. Dass bereits der Start ins Jahr der Kulturhauptstadt diesem Anspruch mehr als genügt, ist sicher auch den Organisatoren und Akteuren der Auftaktveranstaltung zu verdanken. In erster Linie jedoch war für die be-

sondere Stimmung vor der Zeche Zollverein in Essen wohl Blizzard Daisy verantwortlich, der in letzter Minute abzog und ein weißes Wintermärchen zurückließ – also beste Bedingungen für starke Bilder.



Foto: Fritz Pleitgen berichtete im Haus der Wirtschaft über Erfolge und Tragödien bei der Ruhr 2010

Pleitgen, der mit großer Leidenschaft die RUHR 2010 vertritt, zog ein Resümee der erfolgreichen und stimmungsvollen Veranstaltungen der vergangenen Monate wie beispielsweise die Schachtzeichen. Im Rahmen dieses Projektes wurden die stillgelegten Schächte, durch die die Region jahrzehntelang geprägt war, durch große Ballons noch einmal weithin sichtbar gemacht. Aber auch weitere Veranstaltungen, an denen Hamm sich beteiligte, sind ihm in Erinnerung geblieben: der Day of Song oder das Projekt Local Hero, bei dem

Hamm im April die Nase vorn hatte. Als besonderen Erfolg wertete er das „Stilleben“. Im Juli 2010 nutzten insgesamt drei Millionen Menschen die Gelegenheit, die A40, Hauptverkehrsader der Region, auf eine ganz andere Art zu nutzen: Auf einer Strecke von fast 60 Kilometern entstand aus 20.000 Tischen eine einzigartige Begegnungsstätte der Kulturen, Generationen und Nationen. Pleitgen zeigte sich begeistert darüber, wie friedlich diese Massenveranstaltung verlaufen ist. „Nur eine Woche später in Duisburg allerdings kam es zu der Tragödie, bei der 21 junge Menschen ihr Leben verloren. Wir haben unsere moralische Mitschuld eingestanden. Die Love Parade lief unter unserem Logo und wir haben sie befürwortet wie viele andere auch“, erklärte Pleitgen.

Pleitgens Anliegen ist es, dass die Kulturhauptstadt nachhaltige Veränderungen mit sich bringt: „Wir haben viel bewegt und viel erreicht. So zeigen die Modernisierungen der Hauptbahnhöfe wie z. B. in Dortmund, die ja als Wahrzeichen der Städte gelten, dass etwas vorangeht.“ ■

Eröffnung Regionale Verbindungsstelle



Vertreter der Verbände und Regierungspräsident Bollermann eröffnen die Regionale Verbindungsstelle in Arnsberg.

Um den Informationsaustausch zwischen den verschiedenen Arbeitsebenen auf Bundes- und Landes- und regionaler Ebene der Verbände zu verbessern, wurde im Juni dieses Jahres in Arnsberg eine Regionale Verbindungsstelle eröffnet. Im Gegenstromprinzip werden dort künftig Informationen über Entwicklungen, Projekte etc. aus der Region und aus Bund und Land ausgetauscht. Diese Vernetzung hat für die Mitgliedsunternehmen der Verbände ganz konkreten Nutzen, z. B. bei Genehmigungen. Die Verbindungsstelle gibt den Verbänden aber auch die Möglichkeit, Einfluss auf die Bildungspolitik zu nehmen und so dem Fachkräftemangel entgegen zu wirken. Nach und nach werden in den übrigen Regionen NRWs ebenfalls Regionale Verbindungsstellen entstehen. ■

Das Team

GESCHÄFTSFÜHRUNG
Dr. Volker Verch (Geschäftsführer)
Susanne Raths (Assistenz)
Martina Dombrowsky (Sekretariat)

ARBEITSRECHT
Dr. Rainer Bernstein
Bernhard Everding
Peter Hammer
Andree Hartmann
Thomas Ohlmeyer

ARBEITSWIRTSCHAFT
Klaus Bänsch
Wolfgang Feldhoff

ÖFFENTLICHKEITSARBEIT, BILDUNG
UND GESELLSCHAFTSPOLITIK
Elke Friebe

SEKRETARIAT
Sabine Frost
Maria Theresia Köhler
Brigitte Schaumann
Sandra Thies

BUCHHALTUNG
Christa Malzahn
Brigitte Riemer

ZENTRALE/ORGANISATION
Ruth Kannengießner
Christine Kwidzinski
Murat Frost

IMPRESSUM

Herausgeber: [Unternehmensverband Westfalen Mitte e.V.](#)

Geschäftsstelle Arnsberg
Goethestraße 28
59755 Arnsberg
Telefon: 02932-9718-0
Telefax: 02932-9718-12

Geschäftsstelle Hamm
Marker Allee 90
59071 Hamm
Telefon: 02381-98085-0
Telefax: 02381-880017

info@uvwm.de

www.uvwm.de

Redaktion: Elke Friebe

Design: Werbeagentur Werbstatt GmbH, Winterberg

Druck: Lonnemann GmbH, Selm

Stand: August 2011



UNTERNEHMENSVERBAND
WESTFALEN MITTE

Geschäftsstelle Arnsberg
Goethestraße 28
59755 Arnsberg
Telefon: 02932-9718-0
Telefax: 02932-9718-12
info@uvwm.de

Geschäftsstelle Hamm
Marker Allee 90
59071 Hamm
Telefon: 02381-98085-0
Telefax: 02381-880017
www.uvwm.de