



REPORT

ADK REPORT
#1.2018

DAS MAGAZIN DES ARBEITGEBERVERBANDES
DER DEUTSCHEN KAUSCHUKINDUSTRIE



HER MIT DEM NACHWUCHS!

DER FACHKRÄFTEMANGEL TRIFFT AUCH DIE
KAUSCHUKBRANCHE. WAS TUN, UM ALLE
AUSBILDUNGSPLÄTZE ZU BESETZEN? WOHER
KOMMEN DIE KÜNFTIGEN SPEZIALISTEN?

04

WIE VIEL TARIF STÖRT DIE BALANCE?

DIE STABILITÄT DER BRANCHE –
EIN FRAGILES GLEICHGEWICHT 02

KUNST. FÜR DEN KALENDER.

DER PIRELLI-KALENDER 2018
IST DEM KLASSIKER „ALICE IM
WUNDERLAND“ GEWIDMET 19

INHALT

TARIFRUNDE 2018	02 WIE VIEL TARIF STÖRT DIE BALANCE? Die Stabilität der Branche – ein fragiles Gleichgewicht
NACHWUCHS- FÖRDERUNG	04 HER MIT DEM NACHWUCHS Interview mit Prof. Dr. Michael Hüther zum Fachkräftemangel
	06 MEHR CHANCEN FÜR HAUPTSCHÜLER Aus- und Weiterbildungskonferenz: Jugendliche für Industriejobs fit machen
	08 AUSFLUG IN DIE KAUSCHUK-WELT Dank „Ausbildungs-Navi“ lernen Schüler Betriebe und Berufe kennen
	10 ACTIV BOARD FÜR DIE GRUNDSCHULE RÖDDENBERG 6.000 Euro für Anschaffung und Installation
FACHKRÄFTE- KONGRESS	12 KEINE ANGST VOR DER FREIHEIT Expertenmeinungen und fachkundige Positionen aus erster Hand
ARBEITSMARKT	14 DAS EINGEBILDETE PROBLEM Die sachgrundlose Befristung – ist die geplante Neuregelung sinnvoll oder sogar kontraproduktiv?
TECHNIK	18 PERFORMANCE FÜR DIE PISTE Pirelli präsentiert High Tech-Ski mit Gummischicht zur Schwingungsdämpfung
	28 MÜLL WEG, ENERGIE DA Global EnerTec verbindet Müllbeseitigung und dezentrale Stromversorgung
DIESELDEBATTE	20 STICKOXIDE – GROSSER SKANDAL ODER DOCH NUR HYSTERIE? Fakt ist: Die Luft in Deutschland war noch nie so sauber wie heute
DEMOGRAFIE	22 DIE WETTBEWERBSFÄHIGKEIT STÄRKEN ADK unterstützt Zukunftsfähigkeit der Betriebe
DIGITALISIERUNG	24 ZWISCHEN BIT UND ATOM Interview mit Olympiasieger und Unternehmensberater Michael Groß
	25 UNTERNEHMEN SPIELEND DIGITALISIEREN APITs Lab – interaktive Technologien für die Wirtschaft
CONTRA	26 FEIERTAGE, BIS DER ARZT KOMMT? Ein Contra aus der Rundblick-Redaktion
WIRTSCHAFTSFORUM	30 SATIRE UND SPASS ALS NEUE INFORMATIONSENQUELLEN Wirtschaftsforum mit viel Prominenz
AUSZEICHNUNG	32 FAMILIENUNTERNEHMER DES JAHRES Andreas Jäger ausgezeichnet
RUBRIK	33 TERMINE UND ADRESSEN

WORAUF ES JETZT ANKOMMT

LIEBE LESERINNEN UND LESER,

die große Koalition in Berlin ist Realität – die Mitglieder der SPD haben ihrer Parteiführung auf den letzten Metern doch keinen Strich durch die Rechnung gemacht. Es wurde auch höchste Zeit. Seit Mitte 2017 ruhte weitgehend der parlamentarische Betrieb in Berlin. Fast ein Jahr, in dem sich die Welt schneller zu drehen scheint als je zuvor. Ein Jahr, in dem die USA eine schon fast revolutionär anmutende Steuerreform auf den Weg gebracht haben, die den internationalen Standortwettbewerb der Industriestaaten auf's Neue beschleunigen wird. Ein Jahr, in dem Frankreich ein Initiativrecht zur Zukunft der Europäischen Union artikuliert, auf das Deutschland sich wegen der monatelangen stark eingeschränkten Handlungsfähigkeit der Bundesregierung schwertat, Antworten zu finden. Ein Jahr, in dem die digitale Revolution mit immer höherem Tempo große Teile der weltweiten Liefer- und Abnehmerketten durchdringt, etablierte Geschäftsmodelle starkem Veränderungsdruck aussetzt und die Fragen unserer Unternehmen nach der europäischen Antwort auf Sicherheit im Datennetz immer drängender werden. Ein Jahr schließlich, das für den 70 Jahre währenden weitgehend freien Welthandel durch die jüngsten Maßnahmen des US-Präsidenten, neue Handelsschranken aufzubauen, eine Zäsur bedeutet, an dessen Ende ein neuer weltweiter Protektionismus stehen kann.

Die Herausforderungen in Wirtschaft und Gesellschaft waren in Deutschland seit Jahrzehnten nicht mehr so anspruchsvoll. Wir müssen sie mit Nachdruck angehen – und das heißt investieren, oder im besten Sinne des Wortes: Vorsorge treffen! Investieren in den Nachwuchs – in die Ausbildung, in Schule, Berufsschule und Hochschule. Investieren in Weiterbildung und Weiterqualifizierung unserer Mitarbeiter. Investieren in die öffentliche Infrastruktur, in Datenautobahnen und Verkehrswege, insbesondere im ländlichen Raum, damit dieser bei insgesamt rückläufiger Bevölkerungsentwicklung nicht zum „deutschen Mezzogiorno“ wird und wirtschaftlich abgekoppelt wird. Und unsere Unternehmen müssen investieren in neue Maschinen, neue Wertschöpfungsketten und Geschäftsmodelle. Sie müssen in die Lage versetzt werden, die Digitalisierung auch umsetzen zu können. Das setzt voraus, dass ihnen der hierfür notwendige finanzielle Spielraum auch durch die Tarifpolitik zugestanden und eröffnet wird. Denn die Grundrechenarten lassen sich nicht außer Kraft setzen, niemand wird den Kampf gegen Adam Riese gewinnen.

Produktivitätsgewinne, so sie denn erwirtschaftet werden, können nur einmal verteilt werden. Und die Möglichkeit, Kostensteigerungen in den Preisen weiter zu geben, ist in Zeiten zunehmenden globalen Wettbewerbs für viele Betriebe allenfalls eine theoretische Option.

Kapital ist flexibel, moderne Fertigungstechnologien können mittlerweile fast überall in Europa gleichermaßen erfolgreich betrieben werden. Umso mehr steht die deutsche Tarifpolitik vor der Aufgabe, die Lohnpolitik auch außerhalb der Grenzen Deutschlands zu berücksichtigen. Wer ein einiges Europa im Sinne der Gründungsväter der Europäischen Union will und die einheitliche Währung befürwortet, der muss akzeptieren, dass bei weitgehend identischen Inflationsraten auch die Lohnabschlüsse in den Mitgliedsstaaten einander folgen. Und hier ist schon auffallend, dass seit Ende der Finanzkrise die Löhne in der deutschen Industrie von einem ohnehin schon sehr hohen Niveau aus doppelt und dreifach so stark steigen wie bei unseren unmittelbaren Konkurrenten in den Beneluxstaaten, in Frankreich, Österreich, Italien und Spanien.

Alle Erfahrungen belegen: Je stärker unsere Unternehmen bereits das Ausland als Produktionsstandort entdeckt haben und dort Erfahrungen sammeln, desto ausgeprägter ist die Bereitschaft, Kapazitätsaufstockungen im Ausland und nicht mehr in Deutschland vorzunehmen. Auch dies erklärt im Übrigen einen Teil der deutschen Investitionsschwäche, die wir seit mehr als einem Jahrzehnt beobachten. Diesen Abfluss an Investitionskapital zu stoppen und Standortpolitik für unsere heimischen Betriebsstätten zu betreiben, dies sollte in der vor uns liegenden Tarifrunde ein gemeinsames Anliegen von ADK und IG BCE sein.

Ich wünsche Ihnen eine anregende Lektüre mit diesem ADK-Report.

Ihr



Dr. Volker Schmidt
Hauptgeschäftsführer ADK



TARIF

WIE VIEL TARIF STÖRT DIE BALANCE?

Das Tarifjahr 2018 beginnt – auch für die Kautschukindustrie. Die Arbeitgeber warnen: Die Stabilität der Branche beruht auf einem fragilen Gleichgewicht.

WIR WOLLEN
AUCH IN ZUKUNFT
EINE STARKE
KAUTSCHUKINDUSTRIE
IN DEUTSCHLAND.

Wir sprachen mit dem ADK-Vorsitzenden Dr. Sven Vogt über die Situation seiner Branche und die anstehende Tarifrunde.

Dr. Sven Vogt,
ADK-Vorsitzender



Jobs, Innovation, Wohlstand: Für all das steht auch die Kautschukindustrie in Deutschland. Sie behauptet sich seit Jahren im internationalen Wettbewerb. Doch im Jahr 2018 stehen schwierige Tarifverhandlungen an. Die Arbeitgeber der Kautschukindustrie warnen für ihre Branche vor überzogenen Forderungen. Denn ihre Betriebe stehen vor hohen Herausforderungen.

„Die Kautschukindustrie ist eine äußerst bunte Branche mit verschiedensten Playern. Sowohl Größe als auch Ertragskraft der Betriebe differieren zum Teil erheblich. Es gibt Gewinner und Verlierer, sie alle müssen wir berücksichtigen“, so Norbert Reiners, Tarifexperte beim Arbeitgeberverband. Sein Verband hat florierende Unternehmen mit vollen Auftragsbüchern ebenso unter seinen Mitgliedern, wie Betriebe, die täglich kämpfen müssen.

Weil die Kautschukindustrie so uneinheitlich strukturiert ist, kann man ihren Zustand nicht in einen Satz fassen. Große weltumspannende Firmen finden sich hier ebenso wie typische Mittelständler mit weniger als 100 Mitarbeitern. Viele bewegen sich in völlig unterschiedlichen Umgebungen: Die Lage für Unternehmen mit Märkten in südosteuropäischen Ländern ist erheblich diffiziler als für die Unternehmen, die ihre Kunden in aufstrebenden Schwellenländern haben.

Um die volle Bandbreite innerhalb des Flächentarifs abbilden zu können, dürfen sich die Tarifexperten nicht nur an den Leuchttürmen orientieren. Dazu kommt, dass die Produkte in der Branche äußerst personalintensiv sind. So stellt sich in der Kautschukindustrie eine andere Kostensituation dar als in anderen Industriezweigen.

DIE BETRIEBE SIND AN EINEM WENDEPUNKT ANGEKOMMEN, DAS SPÜRT JEDER

Die Tarifprofis suchen nach einer neuen Balance – um die Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe zu sichern und den Bedürfnissen der Mitarbeiter gerecht zu werden. Der wachsende Fachkräftemangel ist inzwischen zu einem der größten Probleme auch vieler Kautschukunternehmen geworden. Dies belegen Untersuchungen: Im Juli 2017 gab es in Deutschland eine MINT-Lücke von rund 260.000 Fachkräften – das bekamen auch die Kautschukbetriebe zu spüren.

In den vergangenen Jahren hat die Kautschukindustrie der Unsicherheit trotzen können. Vom Erfolg der Unternehmen haben die Beschäftigten stark profitiert – mit stetig gestiegenem Einkommen und gesicherten Arbeitsplätzen. [WERNER FRICKE]

Die Kautschukindustrie ist auf einem soliden Wachstumskurs. Wichtige Kennzahlen wie Produktion, Auftragseingang und Beschäftigung sind stabil. Da müsste doch für die Mitarbeiter wieder etwas drin sein?

Es stimmt, wir stehen heute stabil da. Und natürlich wird es eine Beteiligung der Mitarbeiter am Erfolg der Unternehmen geben. Aber wer unternehmerisch tätig ist, ist gut beraten, nach vorn zu schauen. Unser Ziel muss es sein, auch morgen noch gut da zu stehen. Zur Wahrheit gehört nun einmal auch, dass die Tarifierhöhungen seit 2011 sich auf fast 20 Prozent addieren – aber die Produktivität kaum gestiegen ist. Dabei ist unsere Branche im Umbruch. Wir brauchen Luft, um reagieren zu können und keine einseitige Verteuerung des Faktors Arbeit.

Ist auch in Ihrer Branche die Zahl der Beschäftigten erfreulich konstant?

Ja, das ist aber weniger eine Folge der konjunkturellen Entwicklung, sondern vor allem auf demografische Aspekte zurückzuführen. Die Unternehmen halten ihre Stammebelegschaften deshalb

so lange es geht, da für den freien Arbeitsmarkt kaum Bewerber zu finden sind. Das gilt sowohl im Hinblick auf die quantitative Verfügbarkeit als auch die Befähigung von Bewerbern, den Anforderungen unserer Branche zu genügen. Die Arbeit in der Kautschukindustrie erfordert immer mehr qualifizierte Mitarbeiter, ungelernete Hilfskräfte werden kaum noch benötigt.

Fördern Sie auch deshalb gemeinsam mit der Gewerkschaft die Demografiefestigkeit der Betriebe?

Wir bilden zum Teil über Bedarf aus und setzen auch weiterhin auf die Erfahrung unserer älteren Mitarbeiter. Wir widmen uns den Fragen, wie wir ältere Mitarbeiter länger in den Betrieben halten können. Die Beratung vor Ort übernehmen Experten der Demografieagentur. Mit dieser partnerschaftlichen Umsetzung haben wir ein besonderes Kapitel für die Tarifpartnerschaft aufgeschlagen.



HER MIT DEM NACHWUCHS!

Die Nachrichten aus der deutschen Wirtschaft klingen fast zu schön, um wahr zu sein. Michael Hüther, Direktor des Instituts der deutschen Wirtschaft IW, erklärt im Interview, wie die Situation zu bewerten ist – und warum die deutsche Erfolgsstory ernsthaft bedroht ist.

Zunehmend klagen jedoch die Unternehmen über Fachkräftemangel. Gerade im mathematischen, naturwissenschaftlichen oder technischen Bereich und in der Informatik. Doch wie konkret sind die Probleme wirklich?

Sehr konkret. Das hat uns auch unsere Konjunkturumfrage im Herbst 2017 vor Augen geführt.

Da wollten wir wissen, ob die deutsche Wirtschaft überhitzt – schließlich wächst sie seit Jahren. Tatsächlich sagte gut ein Drittel der rund 2.900 Firmen,

dass ihre Kapazitäten überausgelastet sind. Als wir dann genauer nachgehakt haben, wurde

deutlich: 66 Prozent der überausgelasteten Unternehmen fehlten Fachkräfte, um der Nachfrage Herr zu werden. In der Gesamtwirtschaft gilt das immerhin für 47 Prozent der Firmen. Kein Wunder also, dass in diesen Tätigkeitsbereichen Überstunden angehäuft und Zusatzschichten gefahren werden.

Die Wirtschaftstheorie sagt, dass knappe Güter teurer sind. Im Umkehrschluss könnte das bedeuten: Es braucht höhere Löhne, dann gibt es auch genügend Fachkräfte.

In der Theorie ist die Logik bestechend. Doch die Praxis sieht anders aus. Nehmen wir beispielsweise die Metall- und Elektro-Industrie oder auch die Kautschukindustrie. Sie zahlen im Vergleich zu anderen Branchen hohe Löhne, die in den vergangenen Jahren noch einmal deutlich gestiegen sind. Doch Fachkräfte wachsen nicht auf Bäumen, deshalb helfen höhere

UM DEN FACHKRÄFTEBEDARF ZU DECKEN, SOLLTE DEUTSCHLAND DAS RENTENEINTRITTSALTER ERHÖHEN, DIE BILDUNG VERBESSERN UND EIN GUTES, TRANSPARENTES EINWANDERUNGSGESETZ SCHAFFEN.

Löhne hier nur sehr bedingt. Außerdem gilt: Wenn die einen Fachkräften mehr zahlen, fehlen die guten Leute an anderer Stelle. Der Arbeitsmarkt entwickelt sich angesichts einer historisch und international hohen Erwerbstätigenquote von 78 Prozent aktuell stark in Richtung Mangelverwaltung.

In vielen Branchen stehen Tarifverhandlungen an. Ist es nicht eine berechtigte Forderung der Arbeitnehmer, ein Stück vom Erfolgskuchen abzubekommen?

Natürlich. Dafür gibt es die Tarifparteien und Tarifverhandlungen. Nach meinem Eindruck haben die Arbeitnehmer in Deutschland aber in der Regel ein angemessenes Stück vom Kuchen abbekommen – gerade in der Industrie.

Wenn also Geld nicht hilft, wie können wir den Fachkräftebedarf dann decken?

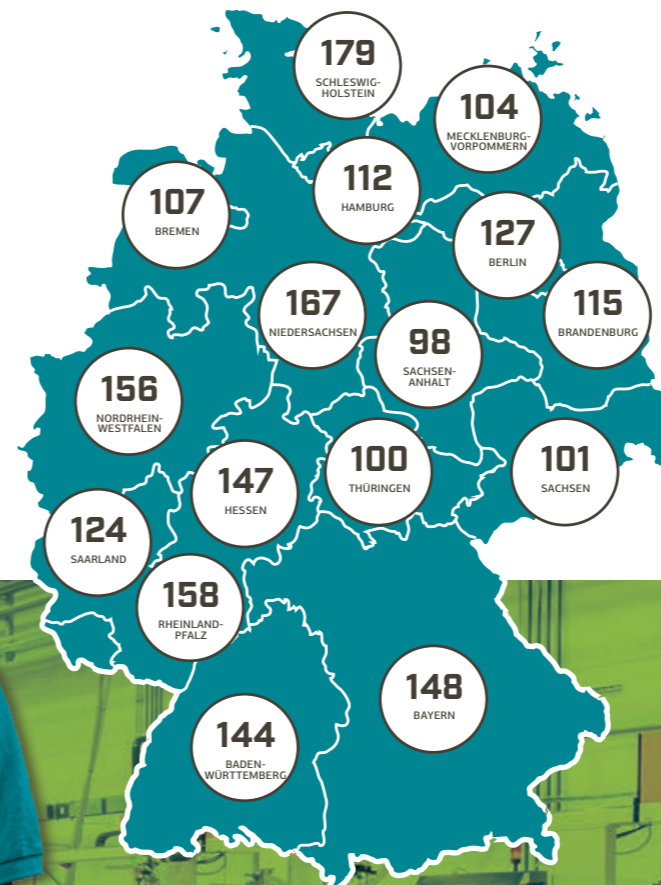
Es klingt unpopulär, aber ab 2030 muss es mit der schrittweisen Erhöhung des Rentenzugangsalters weitergehen. Entscheiden müssen wir das schon heute. Zudem müssen wir unser Bildungssystem weiter verbessern. Und wir sollten weiterhin im Ausland um Fachkräfte werben. Dafür brauchen wir schnellstmöglich ein gutes, transparentes Einwanderungsgesetz, das den Bedarf im Land und das Potenzial der Zuwanderer in Einklang bringt.

FACHKRÄFTE WACHSEN NICHT AUF BÄUMEN.



FACHKRÄFTE – NACHWUCHSSORGEN IM OSTEN

So viele 10- bis 20-Jährige kamen 2015 auf 100 sozialversicherungs-pflichtig Beschäftigte im Alter von 55 bis 64 Jahren:





Zu Gast bei Goodyear: Die Aus- und Weiterbildungskonferenz steht im Zeichen von Information und Austausch.



Angeregte Diskussion: Teilnehmer der Konferenz berichten von ihren Erfahrungen bei der Akquise von Auszubildenden.



Wertvolle Impulse: Zukunftsorientierte Ausbildung erfordert neue Strategien.

Christoph Drissler,
Leiter der technischen Ausbildung
bei Goodyear Dunlop in Hanau

WIR SORGEN IM ERSTEN HALBEN JAHR MIT ZUSATZ-UNTERRICHT DAFÜR, DASS DEFIZITE GETILGT WERDEN.

MEHR CHANCEN FÜR HAUPTSCHÜLER

Förderung und Betreuung machen Jugendliche für Industriejobs fit

Maschinen- und Anlagenführer? Verfahrensmechaniker für Kautschuk- und Kunststofftechnik? Diese in der Branche stark nachgefragten Berufsbilder mit zwei- bzw. dreijähriger Lehrzeit hat die Berufsberatung der Arbeitsagenturen oft nicht auf dem Schirm, heißt es aus den Betrieben. Eine verpasste Chance für junge Leute, die dort nach einer zündenden Idee für ihre berufliche Zukunft suchen. Und auch eine verpasste Chance für die Industrie, die händeringend Azubis für ihre technischen Berufe sucht. „Wir bieten jährlich 34 Ausbildungsplätze“, berichtet etwa Tilo Schwarz, Ausbildungsleiter für technische Berufe im Reifenwerk von Pirelli in Breuberg (Odenwald). Zwei Drittel für technische Berufe, ein Drittel für kaufmännische. Das Bewerberverhältnis sei gerade andersherum. Noch aber könnten alle Lehrstellen besetzt werden.

In vielen Betrieben der Branche sind die Verhältnisse ähnlich, doch immer öfter blieben Lehrstellen

in den Produktionsberufen unbesetzt, vor allem bei Firmen, die weniger bekannt oder in ländlichen Regionen mit schlechtem öffentlichen Nahverkehr angesiedelt sind. Das ist eine Erkenntnis der Konferenz „Aus- und Weiterbildung“, die der Arbeitgeberverband der Deutschen Kautschukindustrie im hessischen Hanau organisiert hat, im Werk des Reifenherstellers Goodyear Dunlop.

AUS- UND WEITERBILDUNGSKONFERENZ ALS KOMMUNIKATIONSPLATTFORM

Ausbildungsverantwortliche aus Betrieben des Verbands tauschen sich hier über die Situation am Ausbildungsmarkt und ihre diesbezüglichen Aktivitäten aus. Lieber Online-Bewerbungen oder schriftliche, aktives Zugehen auf junge Leute in den Schulen, der Gang auf Ausbildungsmessen, Betriebsbesuche für Schüler und Schnupper-Praktika sowie

Engagierte
Ausbildungs-
verantwortliche:
Im Einsatz für den
Fachkräftenachwuchs
der Kautschukindustrie.



engen Kontakt halten nach der Unterschrift unter dem Lehrvertrag: Die Maßnahmen der Betriebe sind vielfältig, doch junge Leute studierten heute lieber oder setzten auf Trendjobs im Büro.

Was tun? Eine Alternative zeigt etwa Christoph Drissler auf, Ausbildungsverantwortlicher bei Goodyear Dunlop in Hanau: „Von unseren derzeit 83 Azubis sind sieben Hauptschüler, zum Beispiel Maschinen- und Anlagenführer.“ Natürlich könne man nicht alle über einen Kamm scheren, aber gewöhnlich bedeute die Einstellung von Hauptschülern einen Mehraufwand in der Ausbildung.

„Wir sorgen im ersten halben Jahr mit Zusatzunterricht in theorielastigen Bereichen wie Mathe und Physik dafür, dass Defizite getilgt werden“, erklärt Drissler. Das sowie Anerkennung stärke das Selbstwertgefühl und den Leistungswillen der engagierten jungen Leute ungemein. Nun könnten

sie mit Realschul-Absolventen mithalten. Die enge Betreuung fördere zudem die soziale Kompetenz der Jugendlichen.

Für reformbedürftig hält Ausbildungsverantwortlicher Drissler die Länge der Lehrzeit von Maschinen- und Anlagenführern, einem typischen Hauptschulabschluss-Beruf. Statt wie bisher zwei wären eigentlich drei Jahre nötig, um die jungen Leute umfassend und nachhaltig fit für den Beruf zu machen. Das sieht auch Tilo Schwarz, der Kollege von Pirelli, so. Im Odenwald hat man in den letzten Jahren ebenfalls gute Erfahrungen bei der Ausbildung von engagierten Hauptschülern zum Verfahrensmechaniker und Zerspanungsmechaniker gemacht.

[UWE REMPE]

HER MIT DEM NACHWUCHS!

Ist zusätzliche Förderung von Hauptschülern nötig, bedeutet dies einen Zusatzaufwand in der Ausbildung, den die Unternehmen nicht allein tragen müssen. Die Tarifpartner in der Kautschukindustrie fördern jede Lehrstelle für Hauptschüler mit 5.000 Euro. Zusätzlich verfügt auch das Land Hessen über einen umfangreichen Förderkatalog, um Hauptschul-Absolventen den Start einer Berufskarriere in der Industrie zu ermöglichen. So sieht zum Beispiel ein nahezu jedes Jahr neu aufgelegtes Programm Zuschüsse für Arbeitgeber vor, die betriebliche Ausbildungsverträge mit Jugendlichen abschließen, die die Jahrgangsstufe 9 der allgemeinbildenden Schulen höchstens mit einem Hauptschulabschluss im Antragsjahr verlassen werden. Der Zuschuss pro Ausbildungsplatz beträgt die Hälfte der Ausbildungsvergütung im ersten und ein Viertel im zweiten Ausbildungsjahr.



MEHR IM NETZ

Weitere Infos zu Förderungen für Mitgliedsunternehmen finden Sie unter adk-verband.de



DAS AUSBILDUNGS-NAVI IST EIN VOLLER ERFOLG!

Jessica Homann,
Projekt-Koordinatorin
bei Mapa

AUSFLUG IN DIE KAUTSCHUK-WELT

Dank „Ausbildungs-Navi“ lernen Schüler Betriebe und Berufe kennen



Zögernd steht Joris Hastedt vor einer Stellwand mit bunten Schildern und vielen Schaltplänen. Der Realschüler überlegt, Elektroniker zu werden. Heute kommt er ins Gespräch mit dem angehenden Elektroniker Jörg Podendorf vom Kautschukspezialisten Mapa im niedersächsischen Zeven-Aspe. Mapa hat zusammen mit drei anderen Betrieben zum „Ausbildungs-Navi“ eingeladen. An diesem Abend können sich Schüler, Eltern und Lehrer in lockerer Atmosphäre rund ums Thema Ausbildung informieren.

BEI DER „MARKEN-RALLYE“ WERFEN DIE BESUCHER HAUSHALTSSCHWÄMME

„Wir bieten diese Veranstaltung bereits zum vierten Mal an, die Idee ist ein voller Erfolg“, sagt die Projekt-Koordinatorin bei Mapa, Jessica Homann. Spiele, Betriebsführungen und Gespräche mit Azubis an ihren Arbeitsplätzen gehören zum Konzept. Das

kommt gut an, immerhin finden sich 250 Besucher ein. So tummeln sich im Vorraum der Kantine viele Gäste, die bei einer „Marken-Rallye“ unter anderem Haushaltsschwämme werfen und Kondome aufpusten. Mapa ist für seine Babyartikel von NUK, die Haushaltsmarke Spontex und die Kondome Billy Boy bekannt.

Mit im Boot sind auch die in Zeven ansässigen Firmen Lisega, Spezialist für industrielle Rohrhalterungssysteme, das Deutsche Milchkontor (DMK Group) und MTE Service, Dienstleister für Biogasanlagen. Zwischen den Firmen verkehren an diesem Abend Shuttle-Busse. Dem Zehntklässler Joris Hastedt gefällt das Angebot: „Mit einem Azubi zu sprechen, ist was anderes, als sich im Berufsinformationszentrum zu erkundigen oder in der Schule etwas zu hören.“

Auch Yosef Maulawy, der einen Ausbildungsplatz zum Industriekaufmann sucht, ist begeistert.

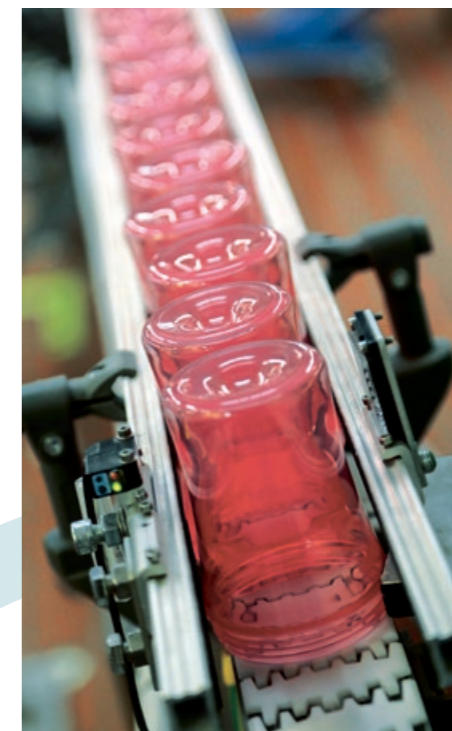
Ausbildungs-Navi bei der Firma MAPA: Auszubildende Gina Viets an einer Info-Stellwand.



Spannend: Der Zehntklässler Joris Hastedt (rechts) lässt sich von Jörg Podendorf erklären, was ein Elektroniker so draufhaben muss.

„Für mich ist das wirklich interessant, mal eine Firma von innen zu sehen“, erzählt der 19-Jährige. Besonders gut findet er, dass man sich über ein Online-Portal auf der Mapa-Homepage direkt bewerben kann. Auch bei Facebook verfolgt er deren Aktivitäten: „Wenn die Firmen dort anzutreffen sind, wo wir jungen Leute unterwegs sind, ist das attraktiv.“

Beim Rundgang durch die Produktion bei Mapa ist Anfassen erlaubt. Ob Polypropylen-Granulat zur Herstellung von Babyfläschchen oder Aluminium-Puzzles, die Azubis als Abschlussarbeit gefertigt haben: Hier dürfen die Besucher vieles in die Hand nehmen. Bei Claudia Wolff, Mutter eines 14-jährigen Sohnes, kommt das gut an. „Ich wünsche mir ein vielfältiges Informationsangebot für meinen Sohn. Toll, dass wir hier den Betrieb besichtigen dürfen, denn man kommt ja nicht überall so herein.“ Und Zehntklässler, denen Firma und Atmosphäre gefallen haben, können ihre Bewerbung gleich vor Ort in eine Box werfen. [KARINA SCHOLZ]



Einblick: Die Besucher erleben den laufenden Produktionsbetrieb bei dem Kautschuk-Unternehmen.



Klassiker: Die Baby-Artikel der Marke NUK kommen aus Zeven.

HER MIT DEM NACHWUCHS!



MEHR IM NETZ

Weitere Infos zum Projekt und zu Ausbildungsplätzen und Stellenangeboten bei Mapa finden Sie unter mapa.de/karriere



**DAS ACTIV BOARD
ERMÖGLICHT EIN
GEMEINSAMES
INTERAKTIVES LERNEN,
DAS SPASS MACHT.**



Olaf Brandes,
Leiter des Bereichs
Bildung beim ADK

Freuen sich riesig: Schulleiterin Veronika Holzapfel (links) und die Kinder der Grundschule Röddenberg bedankten sich begeistert bei den Spendern Olaf Brandes vom ADK (hinten links) und KKT-Frölich-Geschäftsführer Dr. Sven Vogt (hinten rechts).



sich nur schwierig anwerben. Im Betrieb ist das schon länger Thema. Als Hauptorganisator des jährlichen Osteroder Beachvolleyball-Events hat sich KKT bei Jugendlichen einen Namen gemacht. Dazu gehört auch enger Kontakt zu den Schulen. „Alles in allem sind wir ein junger Betrieb und können uns über mangelnden Nachwuchs nicht beklagen“, erklärt Vogt. Damit dies so bleibt, hat er die Firma von der Niedersächsischen Demografieagentur zertifizieren lassen.



So macht Lernen Spaß: Zwei Viertklässlerinnen verfolgen das Geschehen auf dem Bildschirm.

UNTERSTÜTZUNG FÜR DIE AUSBILDUNG VON HAUPTSCHÜLERN

Unternehmer Vogt hält seine Mitarbeiter für das wichtigste Kapital. Deshalb hat er vor rund anderthalb Jahren eigens eine Ausbildungsbetreuerin eingestellt. Ihr Job ist es darauf zu achten, dass der Nachwuchs nicht den Anschluss und die Motivation verliert. Ihre neue Aufgabe verdankt die gelernte Kommunikationsdesignerin auch den Hauptschülern, die der Hersteller von Kautschuk- und Kunststoffteilen in Osterode ausbildet. Den Anstoß für die Stelle gab eine Förderung des Arbeitgeberverbands. Der unterstützt Unternehmen, die Hauptschüler einstellen. Einmalig 5.000 Euro erhält jede Firma für jeden Hauptschüler-Azubi.



Das größte Klassenzimmer der Welt: Auch KKT Frölich engagiert sich alle zwei Jahre auf der IdeenExpo für die Nachwuchsgewinnung der Branche.

Zu den Nachwuchsaktivitäten des 500-Mitarbeiter-Unternehmens zählt auch die regelmäßige Teilnahme an der IdeenExpo in Hannover. Europas größter Eventshow für Jugendliche mit zuletzt mehr als 360.000 Besuchern ist das Highlight für die KKT-Auszubildenden. KKT präsentiert sich dort regelmäßig und hat mit seinen Nachwuchskräften die besten Aushängeschilder. Klar, dass dann auch regelmäßig die Schüler aus der Region Osterode zu Gast sind – sicherlich auch schon bald die Viertklässler der Grundschule Röddenberg. [WERNER FRICKE]



ACTIV BOARD FÜR DIE GRUNDSCHULE RÖDDENBERG

Arbeitgeber übernehmen 6.000 Euro für Anschaffung und Installation

Cool, viel besser als eine Tafel und toll, dass man so gut zusammen lernen kann, finden die Viertklässler der Grundschule Röddenberg. Der Automobilzulieferer KKT Frölich in Osterode (Harz) und der Arbeitgeberverband haben knapp 6000 Euro Kosten für die Anschaffung und Installation eines Activ Boards übernommen. Kein Wunder, dass kurz vor Weihnachten die Freude bei Schulleiterin Veronika Holzapfel groß war und die Schüler bereits damit arbeiten können.

Das Activ Board ist ein Tafelersatz, der einen modernen, mediengestützten Unterricht erlaubt. „Mit dem Gerät kann der Unterricht vielseitiger gestaltet werden“ so die Schulleiterin.

Die demografische Keule schlägt im Harz besonders heftig zu. Umso wichtiger ist es KKT Frölich, gegenzusteuern. In der Region Osterode am Harz (Niedersachsen) werden die Menschen älter und immer weniger. Dieses Image behagt KKT-Geschäftsführer Sven Vogt nicht. Qualifiziertes Personal lässt

HER MIT DEM NACHWUCHS!



MEHR IM NETZ
Infos zu Ausbildungsplätzen und Stellenangeboten bei KKT Frölich finden Sie unter www.kktec.de/b/karriere.htm





MEHR IM NETZ
 Zu diesem Artikel finden Sie ergänzende Infos, Berichte und Medien unter www.adk-verband.de

WENN SIE JEDEN SCHWACHSINN DIGITALISIEREN, HABEN SIE AM ENDE JEDE MENGE DIGITALEN SCHWACHSINN.

Andreas Röders, G.A. Röders GmbH

Talk und interessierte Zuhörer: Der Fachkräftekongress bietet fachkundige Positionen aus erster Hand.

Geben die Richtung vor: Wirtschaftsminister Olaf Lies (oben, re.) und IW-Chef Prof. Michael Hüther (unten) halten Sorgen vor Jobverlusten für unangebracht.

KEINE ANGST VOR DER FREIHEIT

Wie arbeiten wir in Zukunft zusammen? Wie lassen sich innerbetriebliche Prozesse für ein innovationsfreundliches Arbeitsklima organisieren? Mit welchen Formaten und Methoden qualifizieren wir zukünftig? Antworten wussten die Experten beim Fachkräftekongress in Hannover.

ERST SPRECHEN WIR ÜBER INNOVATIONEN UND DANN GIBT ES PIZZA.

Gudrun Tschass, Philips GmbH



Gudrun Tschass, Philips: „Bei unseren Innovation Bites diskutieren wir in ungezwungener Atmosphäre.“



Raffaela Rein, Career Foundry: „Junge Leute wollen nicht an Apps fummeln, sondern Ideen entwickeln.“



Andreas Röders, G.A. Röders: „Wichtig ist, in Lösungen zu denken. Dürfen Digitalisierung nicht übertreiben.“



Meinungsaustausch in lockerer Runde: Auch das zeichnete den Kongress aus.

Das Credo von Peter Leppelt, Geschäftsführer der Datenschutzfirma Praemandatum, lautet: Keine Angst vor der Freiheit. In seinem Unternehmen hätten die Mitarbeiter ein extrem hohes Maß an Eigenverantwortung, und diese könne man ihnen auch zutrauen. Damit ist Leppelt mit seinem Unternehmen auf dem richtigen Weg. „Der Trend wird eindeutig mehr Autonomie und mehr Selbständigkeit für die Mitarbeiter sein. Es wird im Wettbewerb der Fachkräfte zunehmend darum gehen, die kreativen Mitarbeiter zu gewinnen“, meinte ADK-Hauptgeschäftsführer Dr. Volker Schmidt.

Und dafür gibt es inzwischen immer mehr Beispiele. Die Firma Sennheiser gehört dazu. Das Unternehmen in der Wedemark bei Hannover hat den Innovation Campus geschaffen. Auf rund 7.000 Quadratmetern gibt es Raum für teamübergreifende Projektarbeit. „Unser Ziel ist es, dass sich die Mitarbeiter auf dem Campus wohlfühlen und dadurch kreativ werden“, erklärte Produktionsleiter Axel Schmidt. Dafür seien auch Freiräume wichtig und Fehler müssten zugelassen werden. Ungewöhnliche Wege geht man auch bei Philips in Hamburg. Bei den regelmäßigen „Innovation Bites“ diskutieren die Mitarbeiter in ungezwungener Atmosphäre

über Zukunfts-Themen. „Erst sprechen wir über Innovationen und dann gibt es Pizza“, berichtete Gudrun Tschass, Head of HR DACH bei Philips. „Mittlerweile erscheinen regelmäßig über 200 Mitarbeiter zu dem Format – und zwar freiwillig.“

MITARBEITER ALS SENSIBLE SENSOREN IM UNTERNEHMEN BEGREIFEN

Auch für Susanne Hilse von velian sind partizipative Ansätze essentiell: „Unser Mitarbeiter fungieren als Sensoren im Unternehmen. Sie bekommen viel eher als die Chefetage mit, was gut, vor allem aber auch was schlecht läuft. Daher setzen wir sehr auf den Austausch auf Augenhöhe, um dieses Potenzial zu nutzen.“

Für Raffaela Rein, Mitbegründerin und Geschäftsführerin von Career Foundry, schlagen solche Unternehmen die richtigen Wege ein. „Man muss den Kulturwandel zur Chefsache machen. Außerdem muss man an ‚coolen‘ Technologien arbeiten. Wo geht die Welt hin? Das interessiert die digitalen Talente. Junge Menschen wollen nicht an irgendeiner App herumfummeln, Sie wollen an den großen Ideen mitarbeiten.“

Michael Hüther, Direktor des Instituts der deutschen Wirtschaft in Köln, hält zu große Sorgen vor Jobverlusten durch die Digitalisierung nicht für angebracht. Er präsentierte eine Umfrage, nach der die überwiegende Mehrheit der Unternehmer für die Zukunft von einer stabilen oder sogar höheren Mitarbeiterzahl ausgeht. „Es gibt eher positive Signale, was die

Beschäftigung angeht. Die Flexibilität der dualen Ausbildung ist dabei auch ein wichtiger und positiver Faktor“, erklärte Hüther.

Wichtig sei die Kompetenz, in Lösungen denken zu können, definierte Andreas Röders, Geschäftsführer von G.A. Röders in Soltau, seinen Anspruch an gute Mitarbeiter. „Das Wissen selbst bringen wir unseren Leuten bei.“ Am Ende sollte man es mit der Digitalisierung aber auch nicht übertreiben, stellte Röders noch einmal fest: „Wenn Sie jeden Schwachsinn digitalisieren, haben sie am Ende jede Menge digitalen Schwachsinn.“

[WERNER FRICKE]

BEFRISTUNGEN: DAS EINGEBILDETE PROBLEM

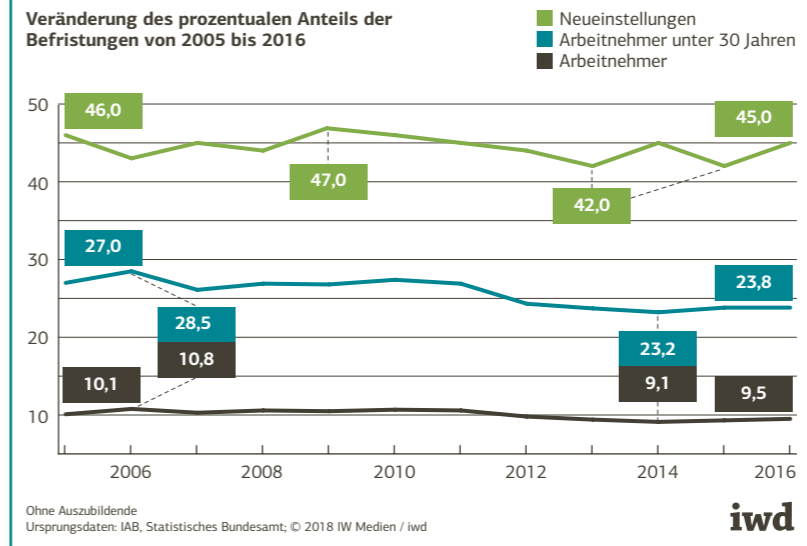
Die sachgrundlose Befristung von Arbeitsverträgen war eines der großen Streitthemen in den Koalitionsverhandlungen zur Groko. Nötig wäre eine weitere gesetzliche Reglementierung nicht, wie eine Betrachtung der Fakten zeigt – und für eine Gruppe von Arbeitnehmern könnten sich die Einschränkungen sogar als kontraproduktiv erweisen.



Foto: iStockphoto (S. Kogej)

BEFRISTET BESCHÄFTIGTE: TENDENZ ABNEHMEND

Veränderung des prozentualen Anteils der Befristungen von 2005 bis 2016



**2016 HATTEN
23,8 PROZENT
DER ARBEITNEHMER
UNTER 30 JAHREN
BEFRISTETE VERTRÄGE
- ZEHN JAHRE ZUVOR
WAREN ES NOCH
28,5 PROZENT**

Die Möglichkeit für Unternehmen, Arbeitsverträge auch ohne sogenannten Sachgrund zu befristen, hat sich als eine der Gretchenfragen in den Verhandlungen über die Große Koalition entpuppt. Die SPD drängte nicht zuletzt deshalb so hartnäckig auf die Abschaffung dieser Befristungsvariante, weil die Gewerkschaften es vehement fordern. Geeinigt haben sich die angehenden Regierungspartner nun darauf, sachgrundlose Befristungen auf anderthalb Jahre zu begrenzen und aufeinander folgende Befristungen generell stark einzuschränken. Nötig gewesen wäre das nicht, wie die Zahlen zeigen:

BEFRISTETE ARBEITSVERTRÄGE SIND IN DEN VERGANGENEN ZEHN JAHREN SELTENER GEWORDEN

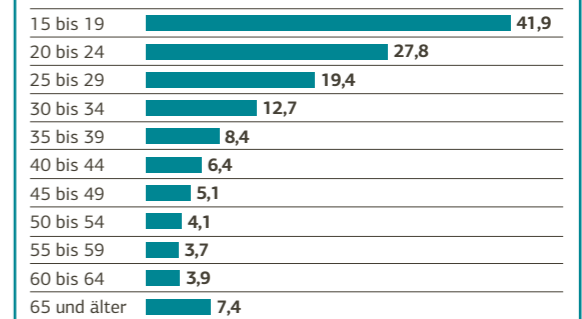
Im Jahr 2016 war nicht einmal mehr jeder zehnte Arbeitnehmer befristet beschäftigt. Bei Jüngeren sind Befristungen zwar stärker verbreitet – aber mit klar abnehmender Tendenz. Üblich sind solche Arbeitsverträge bei Neueinstellungen, ihr Anteil schwankt seit 2005 um die 45 Prozent. Dass Befristungen hier häufiger vorkommen, ist nicht verwunderlich. Zum einen ist die sachgrundlose Variante ohnehin nur bei Neueinstellungen erlaubt und zum anderen darf sie sich längstens über zwei Jahre erstrecken. Das heißt: Für all jene, die ihren Arbeitsplatz über diese Frist hinaus behalten (können und wollen), erledigt sich das Problem von allein.

BEFRISTETE ARBEITSVERTRÄGE SIND EINE FRAGE DES ALTERS - UND KEIN DAUERZUSTAND

Denn die Arbeitnehmer wachsen schlicht und einfach aus den Befristungen heraus. Während Jugendliche unter 19 Jahren im Jahr 2015 zu 41 Prozent befristet eingestellt waren, galt dies nur noch für 12 Prozent der 30- bis 34-Jährigen und gerade einmal 4 Prozent der 50- bis 54-Jährigen. Das zentrale Argument gegen befristete Arbeitsverträge, diese seien ein Hemmnis in der Lebensplanung, mag in Einzelfällen zutreffen – typischerweise in Jobs, die überwiegend in Projekten erledigt werden – für die Masse aber zieht diese Begründung nicht.

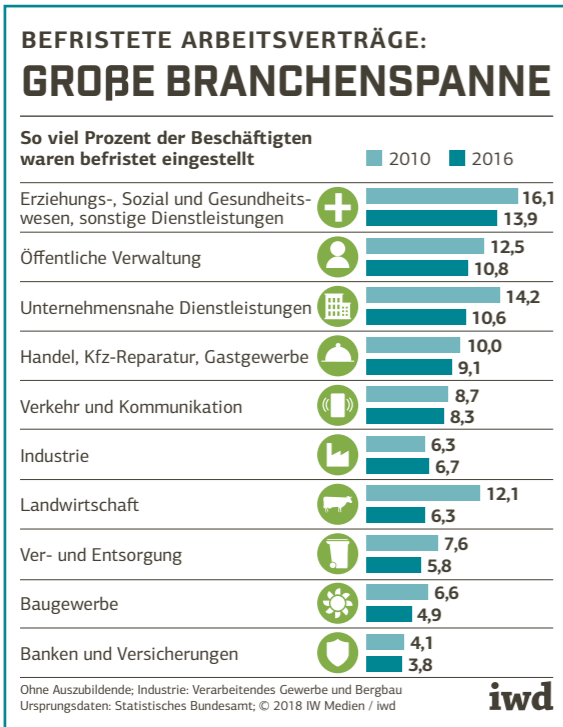
BEFRISTETE BESCHÄFTIGUNG: KEIN DAUERZUSTAND

So viel Prozent der Arbeitnehmer im Alter von ... Jahren waren 2016 befristet beschäftigt



Ohne Auszubildende; Industrie: Verarbeitendes Gewerbe und Bergbau
Ursprungsdaten: Statistisches Bundesamt; © 2018 IW Medien / iwd

iwd



EINE BEGRENZUNG DER SACHGRUNDLOSEN BEFRISTUNG HILFT JEDOCH WEDER DEN HOCH- NOCH DEN GERINGQUALIFIZIERTEN

Die Hochschulen unterliegen mit dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz einem privilegierten Befristungsrecht. Zudem hat sich der öffentliche Dienst einen Blankoscheck ins Befristungsgesetz geschrieben: Es gilt bereits als „Sachgrund“, wenn ein Arbeitnehmer aus Mitteln vergütet wird, die für eine befristete Beschäftigung bestimmt sind. Wie groß dieser Topf ist und welche Stellen daraus finanziert werden, bestimmen die öffentlichen Arbeitgeber.

Für Geringqualifizierte könnte die Verkürzung der sachgrundlosen Befristungen dazu führen, dass sie schwerer eine Stelle finden. Denn die Unternehmen schätzen die Flexibilität, die Zeitverträge ihnen bieten. Ist die Geschäftsentwicklung unsicher, verzichtet manch ein Arbeitgeber womöglich lieber auf geringqualifizierte Kräfte, als ihnen bereits nach anderthalb Jahren eine unbefristete Stelle zu geben und bei schlechter Auftragslage betriebsbedingt kündigen zu müssen – zumal dies meistens auch juristischen Aufwand nach sich zieht.

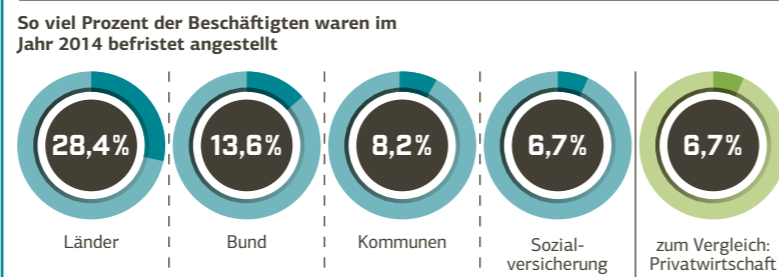
Doch gerade für Menschen mit Qualifikationsdefiziten ist es wichtig, über flexible Beschäftigungsformen einen Einstieg in den Arbeitsmarkt zu finden. Besser wäre es ohnehin, das Übel an der Wurzel zu packen und möglichst wenige Menschen ohne abgeschlossene Berufsausbildung ins Arbeitsleben zu entlassen.
 [IW MEDIEN]

VON DEN ÖFFENTLICHEN ARBEITGEBERN STECHEN DIE LÄNDER ALS BESONDERS BEFRISTUNGSFREUDIG HERVOR

Gut 28 Prozent der Landesangestellten haben Zeitverträge – beim Bund sind es knapp halb so viele und bei den Kommunen noch weniger. Der Grund liegt im Wissenschaftsbetrieb, der den Ländern zugeordnet ist. Wissenschaftliche Mitarbeiter an Hochschulen oder anderen Forschungseinrichtungen hangeln sich tatsächlich oft von einer Befristung zur anderen. Dies führt dazu, dass ein Viertel aller Master-Absolventen in Deutschland auf Zeit angestellt ist – und damit noch wesentlich häufiger als etwa Geringqualifizierte, die mit einem Befristungsanteil von 14 Prozent ebenfalls überdurchschnittlich oft betroffen sind.

MEHR ALS JEDER VIERTE LANDES-ANGESTELLTE HAT EINEN ZEITVERTRAG – ABER NUR JEDER FÜNFZEHNTE BESCHÄFTIGTE IN DER INDUSTRIE.

ÖFFENTLICHER DIENST: LÄNDER BEFRISTEN AM HÄUFIGSTEN



Ohne Auszubildende und Beamte
 Quelle: IAB; © 2018 IW Medien / iwd

iwd

BEFRISTETE ARBEITS-VERTRÄGE: WAS GILT – UND WAS SOLL SICH ÄNDERN?

Generell muss die Befristung eines Arbeitsvertrages sachlich begründet sein. Als Sachgründe gelten zum Beispiel eine Schwangerschaftsvertretung oder die Mitarbeit an einem zeitlich befristeten Projekt. Die im Gesetz auch als Sachgrund aufgeführte „Erprobung“ beschränkt sich laut Rechtsprechung allerdings auf sechs Monate – und geht damit nicht über die maximale Probezeit in unbefristeten Arbeitsverträgen hinaus. Davon abweichend kann ein Arbeitsvertrag auch ohne Sachgrund befristet werden – dies derzeit allerdings für maximal zwei Jahre und nur bei Neueinstellungen. Die viel beklagte Verkettung sachgrundloser Befristungen ist nach geltendem Recht nicht möglich.

LAUT KOALITIONSVERTRAG SOLL SICH NUN FOLGENDES ÄNDERN:

Arbeitgeber mit mehr als 75 Beschäftigten sollen künftig maximal 2,5 Prozent ihrer Mitarbeiter sachgrundlos befristet beschäftigen dürfen.

Sachgrundlose Befristungen sollen längstens für 18 statt für 24 Monate zulässig sein – und dürfen innerhalb dieses Zeitraums auch nur einmal verlängert werden.

Auch sachlich begründete Befristungen werden beschränkt: Mit demselben Arbeitgeber sollen sie nur über fünf Jahre möglich sein – danach müsste der betreffende Beschäftigte fest eingestellt werden, auch wenn er beispielsweise aus befristeten Projektmitteln bezahlt wird. Offen lässt der Koalitionsvertrag, ob diese Obergrenze künftig auch für wissenschaftliche Hochschulmitarbeiter gelten wird.

Sachgrundlose Befristungen machen knapp die Hälfte aller Befristungen aus. Betriebe setzen sie unter anderem deshalb ein, weil eine rechtssichere sachliche Begründung einige juristische Kenntnisse erfordert. Gesetzlich geregelt ist die Befristung von Arbeitsverträgen in § 14 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes.





**UNSER MITGLIED
PIRELLI ZEIGT EINMAL
MEHR, DASS SEINE
INNOVATIONEN AUCH
IM SCHNEE FÜR DEN
NÖTIGEN GRIP SORGEN.**

**Christian Hentschel,
ADK-Arbeitswissenschaftler
und begeisterter Skifahrer**



PERFORMANCE. FÜR DIE PISTE.

Pirelli präsentiert High Tech-Ski mit Gummischicht

Mit langen weiten Schwüngen sausen die Athleten den Berg hinab. Schnee stiebt in den eng gefahrenen Kurven, mit bis zu atemberaubenden 140 Kilometer pro Stunde geht es zu Tal. Der Sprung an der berühmten „Mausefalle“ kann sich bis zu 80 Meter strecken. Und im Zielraum jubelt das zehntausendköpfige Publikum aus aller Herren Länder lautstark jeden einzelnen Sportler.

Jedes Jahr im Januar verwandelt sich das Tiroler Städtchen Kitzbühel in Österreich zum Mekka des Weltcup-Skizirkus: die spektakuläre Hahnenkamm-Abfahrt auf der Streif steht an. Sich einmal als Sieger fühlen wie jüngst Thomas Dreßen, Hermann Maier oder Kristian Ghedina: auch das ist möglich. Wenn keine Skirennen stattfinden, ist die Streif auch für normale Wintersportler offen.

Flitzen über Schnee und Eis wie die Profis kann man seit diesem Winter auch mit dem großen P auf den Latten: Pirelli Design hat den „ersten Sportcarver mit Gummi“ auf den Markt gebracht. Top Handling dank besonderem Sidecut auch bei hohen Geschwin-

digkeiten versprechen die Entwickler vom Premium-Reifenhersteller.

Der Clou ist die Gummi-Schicht zur Schwingungsdämpfung. Sie kann die während einer Abfahrt auf den Ski wirkende Dehnungsenergie bis zu 60 Prozent dämpfen. Damit passen sich die Ski selbst dem jeweiligen Untergrund an. Ist der Fahrer langsam und auf weichem Schnee unterwegs, wird das Material softer. Ist der Untergrund eisig hart und das Tempo hoch, versteifen sich die Ski – das vermeidet Vibrationen.

Entwickelt wurde der Ski von Pirelli-Ingenieuren und den Spezialisten von Blossom, einem führenden Hersteller von Hochleistungsski aus dem italienischen Val Chiavenna. Die Gummischicht der Skier ist eingebettet in eine Sandwichkonstruktion aus einem Holzkern, einer doppelten Schicht Titanal zur Stabilisierung sowie dem triaxialen Fiberglas für den perfekten Flex.

Die Ski mit dem Pirelli-Logo wurden in sieben verschiedenen Farben hergestellt, die dem Farbcode

der Pirelli Rennreifen für die Formel 1 entsprechen. Weil Pirelli im Jahr 2017 sein 110-jähriges Jubiläum im Motorsport feierte, wurden pro Farbe nur 110 Paar Ski produziert.

Erstmals vorgestellt hat Pirelli das Produkt im März 2017 während der Ski-Weltmeisterschaften 2017 in St. Moritz (Schweiz). Dort engagierte sich Pirelli als Sponsor, wie auch bei den Weltmeisterschaften 2019 in Are (Schweden) und 2021 in Cortina d'Ampezzo (Italien).

Warum dieser Ausflug des Reifenherstellers in produktfremde Gefilde? Marketingexperten sprechen vom Co-Branding: Die Marke wird auf neue Geschäftsbereiche und Kunden ausgedehnt, um das Kerngeschäft bekannter und beliebter zu machen. Das gelingt bei emotional besetzten Marken aus den Bereichen Auto und Sport besonders gut. Und Pirelli ist bei dem Thema ein Pionier: Schon Ende des 19. Jahrhunderts wusste der damalige Kabel- und Fahrradreifen-Hersteller erfolgreich Regenmäntel aus Kautschuk an den Mann zu bringen. [UWE REMPE]



MEHR IM NETZ

Zu diesem Artikel finden Sie ergänzende Infos, Berichte und Medien unter www.pirellicdesign.com



KUNST. FÜR DEN KALENDER.

Er ist wieder da: der aktuelle Pirelli-Kalender ist dem Buch „Alice im Wunderland“ gewidmet.

Der Pirelli Kalender 2018 ist der weltbekannten Geschichte von Lewis Carroll gewidmet. Die mittlerweile 45. Ausgabe hat der Brite Tim Walker fotografiert. Er inszenierte insgesamt 28 Szenen in 20 Sets. Die „lebenden Bilder“ zeigen 18 Stars aus Mode, Film und Musik - etwa Whoopi Goldberg, Naomi Campbell und Slick Woods (unten). Lieblingsmotiv des Fotografen ist nach eigener Aussage das Motiv mit Model Duckie Thot (oben).





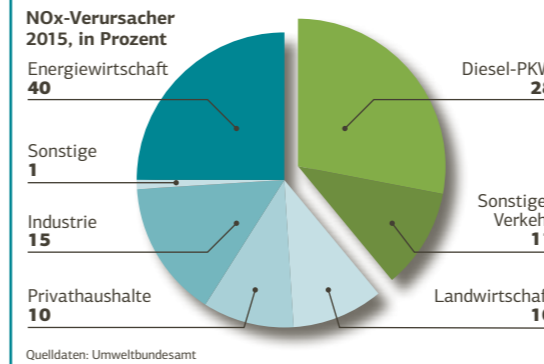
STICKOXIDE – GROßER SKANDAL ODER DOCH NUR HYSTERIE?

Fakt ist: Die Luft in Deutschland war noch nie so sauber wie heute

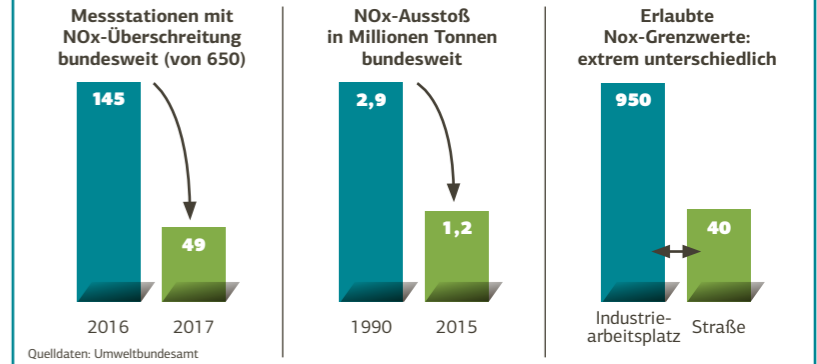
Laut Zulassungsstatistik wurden in Deutschland im vergangenen Jahr 3,44 Millionen Pkw neu zugelassen. Das ist ein Plus von 2,7 Prozent gegenüber dem Vorjahr – so weit, so gut. Betrachtet man jedoch die Zulassungszahlen der dieseltreibenden Pkw, so ist die Zulassungsquote auf 38,8 Prozent gesunken, gegenüber 2016 bedeutet das einen Einbruch von 13,2 Prozent. Die Deutschen verlieren offenbar in den Innenstädten das Vertrauen in ihren einstigen Liebling. Ein maßgeblicher Beschleuniger dieser Entwicklung ist die Kampagne der Deutschen Umwelthilfe gegen den Diesel, die sie

zuletzt bis vor das Bundesverwaltungsgericht geführt hat. Das Gericht hat nunmehr mit seinem Urteil grundsätzlich die Tür geöffnet für Fahrverbote in deutschen Städten. Die Umwelthilfe bemüht dabei in ihrem Feldzug gegen die Verbrennungsmotoren immer wieder Bilder von verpesteter Luft in den deutschen Innenstädten. Grund genug, sich einmal die verfügbare Datenlage bei den aktuell bemühten Stickoxiden anzuschauen. Betrachtet man die Auswertungen des Umweltbundesamtes stellt man fest, dass Diesel-Pkws nur zu rund 28 Prozent zur Stickoxidbelastung im öffentlichen Raum beitragen. 60 Prozent haben ihren Ursprung außerhalb des Verkehrs. Und auch die Messungen an den so genannten Hotspots im Straßenverkehr lassen einen eindeutigen Trend erkennen: im Jahr 2016 wurden noch an 145 der bundesweit

VERURSACHER VON NOx-EMISSIONEN: TEILE DER WAHRHEIT



GRENZWERTE UND ÜBERSCHREITUNGEN: WENIGER NOx AUF DER STRAßE



650 Messstellen Überschreitungen festgestellt, für das Jahr 2017 wurde nur noch an 49 Messstellen der EU-Grenzwert von 40 Mikrogramm Stickoxiden pro Kubikmeter Luft gerissen. Die gesamten Stickoxid-Emissionen sanken seit 1990 um 60 Prozent und seit 2000 um 38 Prozent. Das zeigt, dass in der Debatte um „dicke Luft“ manches durcheinander gerät. Viele denken, die Umwelt sei stärker belastet als früher. Aber Fakt ist: Die Luft in Deutschland war seit Beginn des Industriezeitalters noch nie so sauber wie heute.

Die nun drohenden Fahrverbote würden sich auf eine EU-Vorschrift gründen: Im Jahresmittel soll die Stickoxid-Konzentration auch innerstädtisch nicht über 40 Mikrogramm je Kubikmeter Luft liegen – und nur an maximal 35 Tagen im Jahr über 50 Mikrogramm. Dabei richtet sich der Blick naturgemäß auf die Verkehrsschlagadern. 2016 wurden dort die 40 Mikrogramm erstmals im Durchschnitt unterschritten. „Wir rechnen damit“, teilte das Umweltbundesamt jüngst auf Anfrage mit, „dass auch der Wert für 2017 darunterliegt.“

Wissenschaftler schütteln den Kopf. Die Stickoxid-Grenzwerte, sagen sie, seien gleich doppelt fragwürdig. Zum einen geht es um die Positionierung der Messungen unmittelbar in Fahrbahnnähe. „Schon 20 Meter von den Straßen weg halbieren sich die Werte“, sagt Jürgen Pfeil, Messingenieur am renommierten Karlsruher Institut für Technologie. Das Bild werde verfälscht, man könne von Prüfstationen keinen Rückschluss auf ganze Städte ziehen. Zum anderen ist der Jahresmittel-Grenzwert von 40 Mikrogramm auch an sich umstritten. Die strengen Arbeitsschutz-Regeln an Fabrik-Arbeitsplätzen erlauben maximal 950 Mikrogramm. „Dieser Unterschied um das 23-Fache ist nicht nachvollziehbar“, sagt Professor Matthias Klingner, Chef des Fraunhofer-Instituts für Verkehrs- und Infrastruktursysteme in Dresden. Klingner ist überzeugt: „Das Gesundheitsrisiko durch Stickoxid wird maßlos überschätzt.“ Fahrverbote seien in keiner deutschen Stadt erforderlich: „Das Verbannen von Autos ist Unsinn.“

Übrigens fast komplett unkritisch ist mittlerweile die Lage beim zweiten Schadstoff, der mit Diesel in Verbindung gebracht wird und der bis vor einigen Monaten noch das Zeug hatte, öffentliche Hysterie-Ausbrüche zu verursachen: dem Feinstaub. Auch hier ist die Belastung zwischenzeitlich massiv niedriger als früher, und auch hier gibt es andere Ursachen als den Diesel – von Holzpellet-Heizungen und Baustaub bis zum Brems- und Reifenabrieb von Autos, egal mit welchem Antrieb.

Der Grenzwert, der laut EU-Vorgabe nur an maximal 35 Tagen überschritten werden darf, beträgt hier genau wie bei den Stickoxiden 50 Mikrogramm je Kubikmeter Luft. Die Recherche beim Umweltbundesamt ergibt: Im letzten Jahr (so die jüngste Auswertung) hat von den bundesweit rund 400 Feinstaub-Messstationen nur eine einzige öfter als an 35 Tagen zu viel angezeigt: am Stuttgarter Neckartor. Derzeit testet man dort neue Mooswand-Systeme, um das Problem aus der Welt zu schaffen.

[CHRISTIAN BUDDÉ]



PRESSEECHO

Die Position der Arbeitgeber finden Sie per nebenstehendem QR-Code auch in der Neuen Osnabrücker Zeitung (www.noz.de).



DIE DEUTSCHE UMWELTHILFE IST DER TURBOLADER DER DEUTSCHEN HYSTERIEMASCHINE.

Dr. Volker Schmidt, Hauptgeschäftsführer des ADK

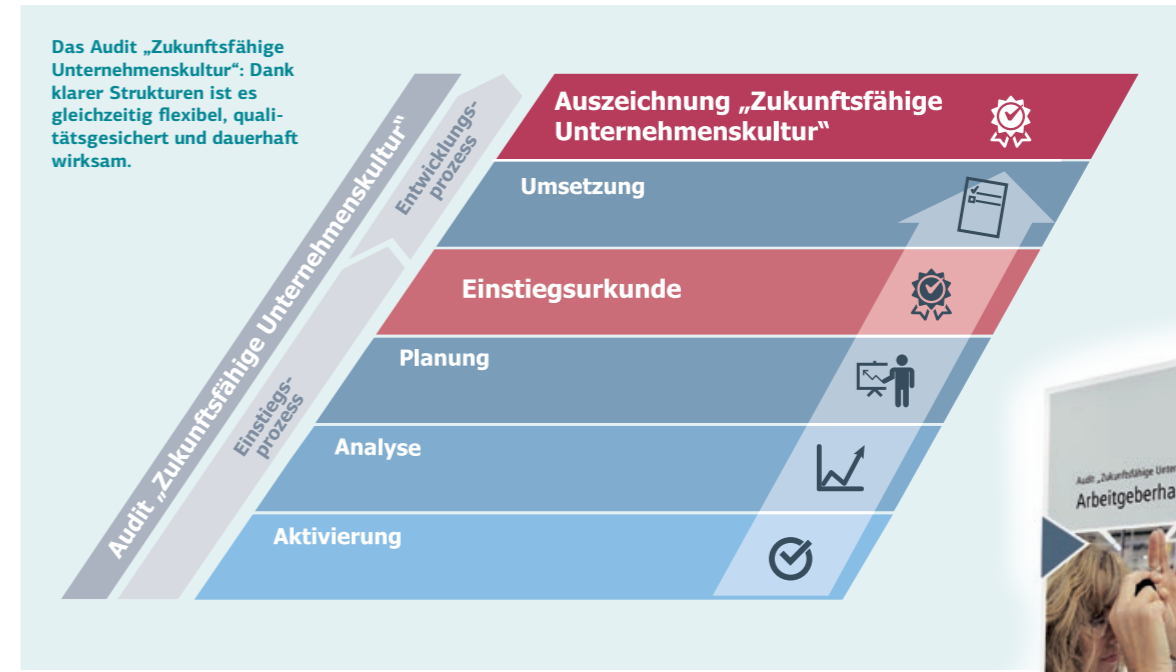


FAKTENCHECK

Die Quelldaten unserer Zahlen finden Sie per nebenstehendem QR-Code beim Umweltbundesamt (www.umweltbundesamt.de)



Lohn der Mühe: Die Verleihung der Auszeichnung „Zukunftsfähige Unternehmenskultur“ durch die damalige Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles und Liz Mohn, stellvertretende Vorstandsvorsitzende der Bertelsmann Stiftung, im Juni 2017 mit zertifizierten Betrieben und Prozessbegleitern.



Das Audit „Zukunftsfähige Unternehmenskultur“: Dank klarer Strukturen ist es gleichzeitig flexibel, qualitätsgesichert und dauerhaft wirksam.

Mit Start des Auditierungsverfahrens erhalten die Betriebe das „Arbeitsgeberhandbuch“. Der Leitfaden gibt detaillierte Hinweise zu den einzelnen Arbeitsschritten und enthält praktische Infos zur Umsetzung.



DIE WETTBEWERBSFÄHIGKEIT STÄRKEN

ADK unterstützt Zukunftsfähigkeit von Kautschukbetrieben

Man kann die Welle nicht aufhalten, aber man kann lernen, auf ihr zu surfen“. Dr. Volker Schmidt Hauptgeschäftsführer des ADK stellt ein neues Programm vor, mit dem sich Mitgliedsunternehmen fit für die Anforderungen der Digitalisierung und des demografischen Wandels machen. Der ADK empfiehlt das Audit „Zukunftsfähige Unternehmenskultur“ und unterstützt seine Mitglieder auch finanziell bei der Umsetzung. Enger Partner ist die Demografieagentur für die Wirtschaft GmbH. Das Besondere: Die Sozialpartner arbeiten hier eng zusammen, Geschäftsführung und Betriebsrat suchen gemeinsam nach Lösungen. Nicht selten sinken

dadurch Krankenstände und Fluktuation. Vorbehalte werden abgebaut, die interne Kommunikation wird transparenter.

„Die Anregungen der Mitarbeiter werden aufgenommen und mit den Anforderungen des Unternehmens in Einklang gebracht. So profitieren alle von diesem Prozess.“ erläutert Lutz Stratmann, Geschäftsführer der Demografieagentur.

Namhafte Unternehmen wie der Flughafen München, die Deutsche Rentenversicherung Berlin-Brandenburg, Harting Electric oder der Zentralverband des Deutschen Handwerks haben sich für das Audit entschieden, weil es zu konkreten Maßnahmen und damit Verbesserungen führt. „Die Kommunikation untereinander und in den Abteilungen – vor allem das Verständnis füreinander – ist dadurch deutlich gestiegen“, so der Geschäftsführer eines produzierenden Betriebs in Niedersachsen. Erste Kautschukbetriebe haben ihr Interesse bekundet.

Und so funktioniert es: Im ersten Schritt erfolgt eine Mitarbeiter- und Geschäftsführungsbefragung. Ein zertifizierter Prozessbegleiter wertet die Ergebnisse aus und entwickelt mit einer Projektgruppe aus Arbeitgeber- und Belegschaftsvertretern Maßnahmenpläne. Bereits hier erhält das Unternehmen eine öffentlichkeitswirksame Einstiegsurkunde. Nun hat es zwei Jahre Zeit, die Maßnahmen umzusetzen.

Stratmann merkt an: „Die Unternehmen lernen in dieser Zeit, Maßnahmen selbständig zu planen und erfolgreich umzusetzen, sie verbessern die interne Kommunikation und sie gewinnen eine gemeinsame Strategie für die weitere Entwicklung der Unternehmenskultur“.

Anschließend erhält das Unternehmen die Auszeichnung „Zukunftsfähige Unternehmenskultur“ vom Bundesarbeitsminister.

„Der ADK unterstützt die Arbeit der Demografieagentur, weil dadurch konkrete Maßnahmen umgesetzt werden, statt nur einen Status abzubilden. Mit der Einbindung in die INQA-Projekte ist sowohl die wissenschaftliche Qualität wie auch die praktische Umsetzbarkeit gesichert“, gibt sich Dr. Volker Schmidt, Hauptgeschäftsführer des ADK überzeugt. Diese Perspektive teilt auch der Vorstand des ADK. Er empfiehlt Mitgliedsunternehmen die Teilnahme am Audit und stellt seinerseits ein Budget zur Verfügung, mit dem die Audit-Kosten reduziert oder optionale Leistungen zum Audit unterstützt werden.

Zusätzlich können Betriebe mit weniger als 250 Vollzeitkräften ein Programm zur Umsetzung von Digitalisierungsmaßnahmen durchlaufen – und werden mit 80 Prozent der Kosten aus Töpfen des Bundes und der EU bezuschusst.

[MALTE BORGES]



Machen Unternehmen fit für den demografischen Wandel und die digitale Transformation (v.l.): Olaf Lies (niedersächsischer Wirtschaftsminister), ADK Geschäftsführer Dr. Volker Schmidt und Lutz Stratmann (Demografieagentur).

AUDIT-VIDEO

Den Ablauf des Audits illustriert das Erklärvideo der Demografieagentur sehr anschaulich: <https://youtu.be/hpi2tMjtyS4>



MEHR IM NETZ

Zu diesem Artikel finden Sie ergänzende Infos, Berichte und Medien unter www.demografieagentur.de

Foto: Tim Schaarschmidt
Foto: rpa

ZWISCHEN BIT UND ATOM

Der frühere Spitzensportler und Olympia-Sieger Michael Groß berät Unternehmen auf dem Weg der Digitalisierung. In Hildesheim sprach er im Haus der Industrie vor Führungskräften aus Wirtschaft und Politik, vorab stand er für ein Interview zur Verfügung.

Herr Groß, die ganze Welt redet über die Bedeutung der Digitalisierung und die „Industrie 4.0“ – das Ganze hat teils fast hysterische Züge, oder täuscht mein Eindruck?

Michael Groß: Man kann es manchmal wirklich schon fast nicht mehr hören ... Aber es geht bei der Digitalisierung der Arbeitswelt auch um nicht weniger als die größte Revolution seit Erfindung des Buchdrucks. Es geht um die Trennung von Bit und Atom – die Information trennt sich von der Materie. Das hat gigantische Auswirkungen und führt mitunter natürlich auch zu Hektik und Durcheinander. Aber Hysterie würde ich das nicht nennen.

Nennen Sie doch einmal ein ganz konkretes Beispiel für die Digitalisierung der Arbeitswelt?

Michael Groß: Industrie 4.0 bedeutet, dass Informationen, die von Maschinen erstellt werden, jedem im Unternehmen sofort und zeitgleich zur Verfügung stehen. Aus diesen Daten werden Informationen verdichtet, die

zum Beispiel in der Industrie für „predictive maintenance“, also vorausschauende Wartung, genutzt werden können: Man weiß dann vorher, wann eine Maschine oder einzelne Teile kaputt gehen, kann so vorher tätig werden und muss nicht erst nach dem Ausfall reagieren.

Was ist denn mit den anderen Branchen, abseits der Industrie?

Michael Groß: Es gibt keine Branche auf diesem Planeten, die nicht früher oder später von der Digitalisierung erfasst wird. Ich habe einen Bekannten im Hintertaunus, der hat eine Metzgerei und hat sich ganz viele neue Kundengruppen erschlossen. Er hat Supersteaks im Angebot, konnte aber in den großen Supermarktketten nicht landen, weil die große Schlachtbetriebe im Hintergrund haben. Aber er hat Spezialwissen und Spezialkönnen, dies vermarktet er übers Internet. Er verschickt inzwischen Fleisch bis nach Arabien, das wäre vor zehn Jahren undenkbar gewesen: Man kann die ganze Welt als Kunden gewinnen.

Welche Aufgabe haben der Staat und die Politik auf dem Weg ins digitale Zeitalter?

Michael Groß: Sie müssen für die Rahmenbedingungen sorgen. Zum einen, was die Datensicherheit angeht und zum anderen für leistungsstarke Internetverbindungen. Da ist Deutschland außerhalb der Metropolen noch Entwicklungsland.

Welche Erfahrungen und Erkenntnisse des Spitzensportlers Michael Groß kann der Berater Michael Groß für seine Arbeit nutzen?

Michael Groß: Man muss sich immer wieder auf neue Konstellationen einstellen, neue Herausforderungen annehmen. Bei meinem Sport ging es zwar im Prinzip immer um das Gleiche, nämlich hin und her zu schwimmen, und doch ist jeder Wettkampf anders und man muss sich immer wieder neu darauf einstellen, um die beste Lösung zu finden und Erfolg zu haben.

[INTERVIEW: JAN FUHRHOP]



APITs vereint alle Technologien, die ihren Ursprung in der Gamesbranche haben – wie Virtual Reality oder Augmented Reality. Das APITsLab bringt diese Branche mit mittelständischen Unternehmen zusammen.

UNTERNEHMEN SPIELEND DIGITALISIEREN

Der APITsLab Kick-Off zeigte in Hannover angewandte, interaktive Technologien für die Wirtschaft.

Von außen betrachtet sieht es aus, als stehe die Facharbeiterin gedankenverloren in einer Produktionshalle. Doch für andere unsichtbar, analysiert sie die Bewegungsabläufe eines Roboterarms, die ein Koordinatensystem vor ihren Augen abbildet. Auch den Roboter sieht nur sie selbst: Sie trägt eine Mixed-Reality-Brille, die dreidimensionale Projektionen in ihrer Umgebung darstellt. Doch was bedeutet es, wenn virtuelle Realität, eher bekannt aus der Spielebranche, Teil unserer Arbeit wird?

„Wir haben in Niedersachsen spannende, kompetente Akteure im Bereich Virtuelle Realität“, eröffnete Ralf Borchers, Abteilungsleiter ‚Mittelstand‘ im Niedersächsischen Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr, die Auftaktveranstaltung des APITsLab. APIT steht für ‚applied interactive technologies‘ und zeigt angewandte, interaktive Technologien für die Wirtschaft. Das Lab bietet Informationen, schafft Vernetzung und gestaltet die kreative Zusammenarbeit der unterschiedlichen Branchenakteure mit gemeinsamen Entwicklungsworkshops. Das erste Zusammentreffen im Künstlerhaus

Hannover organisierten nordmedia und die Arbeitgeberverbände Hannover.

Moderator Tim Mittelstaedt, Virtual Reality (VR)-Experte und Senior Consultant im APITsLab, erläuterte in einer Keynote die Wirtschaft in der neuen Realität: „Gerade junge Leute sind Spielmechanismen gewohnt“, so Mittelstaedt. Auszubildende in der Logistik können zum Beispiel mit einer VR-Brille typische Situationen durchspielen. Das spart neben Sprit auch Kosten und Zeit. „Spielemente motivieren und machen Spaß. Über Gamification-Ansätze können wir die Digitalisierung im Land vorantreiben“, ist Mittelstaedt überzeugt. Die anschließende Podiumsdiskussion zeigte, dass Virtual Reality bereits einsatzbereit ist. Die Nachfrage von Unternehmen nach VR steige, wie mobfish-Geschäftsführer Raphael Haus sowie Ralph Stock, Sprecher für APITs des Bundesverbands Interaktive Unterhaltungssoftware (BIU), berichteten.

Die Firma Lenze SE setzt schon auf die Möglichkeiten der Virtual Reality: „Das spart Entwicklungskosten und Zeit“, sagte Dr.-Ing. Jens Kotlarski, der als Kooperationspartner die Firma für Automatisierungslösungen

vertrat. „Dabei haben wir einfach mal losgelegt. Man darf aber nicht vergessen, auch über Anwendungsfälle und Zahlen zu sprechen.“

Norman Ranke, Referatsleiter ‚Kommunikationsdienstleistungen‘ im Wirtschaftsministerium, lobte die vermittelnde Funktion des APITsLab: „Unternehmenskulturen werden aufgeschlossener gegenüber Technologien.“ Prof. Dr. Jonas Schild, Professor für Mediendesigninformatik an der Hochschule Hannover, stimmte zu: „Was wir spielen, bleibt hängen: Dynamische Erlebnisse schaffen emotionale Erfahrungen.“

Im APITsLab kommen Softwareentwickler und Vertreter des Mittelstands zusammen, um über digitale Möglichkeiten in der Wirtschaft zu sprechen, so Thomas Schäffer, Geschäftsführer der nordmedia Film- und Mediengesellschaft Niedersachsen/Bremen.

Das APITsLab ist bei nordmedia angesiedelt und handelt im Auftrag des Wirtschaftsministeriums und in Kooperation mit dem Innovationszentrum Niedersachsen GmbH. [FRANZISKA TEMMEN]

CONTRA

Ein Kommentar von
Martin Brüning,
Journalist und Chefredakteur
Neue Medien beim Rundblick



FEIERTAGE, BIS DER ARZT KOMMT?

Die Regierungschefs von Hamburg, Niedersachsen, Bremen und Schleswig-Holstein diskutieren mit den Kirchen über einen zusätzlichen Feiertag. Doch der könnte schlecht für uns alle sein.

Es ist ja so leicht, einen zusätzlichen Feiertag zu fordern. Wer soll schon dagegen sein? Und es gibt schließlich auch große Unterschiede. Während es etwa in Niedersachsen nur neun Feiertage im Jahr gibt, sind es in Bayern zwölf. In den Niederlanden sind es übrigens 13, in Portugal 14 und in Spanien 15 Feiertage. Warum nicht gleich eine europäische Harmonisierung vorschlagen? Sechs zusätzliche Feiertage für Niedersachsen – das wäre eine neue Forderung im Wahlkampf und viel Zustimmung hätte man damit auch auf seiner Seite.

Führt man die Debatte auf Deutschland zurück, so gibt es die Unterschiede nicht nur bei der Anzahl der Feiertage, sondern auch bei der Wirtschaftskraft der einzelnen Bundesländer. An der wirtschaftlichen Stärke Bayerns oder Baden-Württembergs kann sich der Norden nach wie vor eine Scheibe abschneiden. Die Länder wären gut beraten, die Kluft zwischen den Nord und Süd nicht zu groß werden zu lassen. Dafür muss man aber mehr arbeiten und nicht weniger. Ein zusätzlicher Feiertag ist dabei kontraproduktiv.

Produktivität, Wettbewerbsfähigkeit, Kaufkraftverluste – das sind Begriffe, mit denen die Wirtschaft gegen den weiteren Feiertag argumentiert. Ein zusätzlicher Feiertag würde die Produktionsleistung allein der niedersächsischen Wirtschaft pro Jahr mit 264 Millionen belasten, argumentiert die Industrie- und Handelskammer Niedersachsen und bezieht

ARBEITGEBERVERBÄNDE BRINGEN „UNBEZAHLTEN FEIERTAG“ INS SPIEL

Die Pläne von Politik und Kirchen zu einem zusätzlichen Feiertag kommentiert der Hauptgeschäftsführer des ADK, Dr. Volker Schmidt, wie folgt:



**JEDER ZUSÄTZLICHE
FEIERTAG KOSTET ALLEIN
DIE NIEDERSÄCHSISCHE
INDUSTRIE ÜBER
264 MIO. EURO**

sich auf Zahlen des ifo-Instituts. Die Argumentation macht deutlich, warum die deutsche Wirtschaft seit Jahren in zahlreichen gesellschaftlichen Debatten den Kürzeren zieht. Wenn es auf der einen Seite „Am Feiertag gehören Mami und Vati mir“ heißt, kommt die andere Seite mit „Aber denk doch mal an die Produktivität und die Kaufkraftverluste“ – so lässt sich niemand in einer Debatte überzeugen.

Der zusätzliche Feiertag belastet nicht die Unternehmen, er belastet uns alle. Denn wir alle arbeiten in diesen Unternehmen. Während wir also unseren zusätzlichen Feiertag genießen, wird anderswo gerade gearbeitet, vielleicht sogar noch produktiver als bei uns. Das ist nicht nur schlecht für unser Unternehmen, das ist auch schlecht für unseren Arbeitsplatz. Das alles ist unbequem, niemand hört das gerne. Ein sonniger Feiertag am Steinhuder Meer, an der Nordsee oder im Weserbergland ist meistens angenehmer als ein Arbeitstag im Büro, hinter der Kasse oder in der Fabrikhalle. Aber hinter den Begriffen Wettbewerbsfähigkeit und Produktivität verbirgt sich auch die Frage, wie wir in Zukunft leben werden. Natürlich geht dem Norden durch einen einzigen zusätzlichen Feiertag die Wirtschaftswelt nicht unter. Dennoch kann er bei genauerem Hinsehen ein Nachteil sein – für uns alle.

„Wenn Drei sich einig sind, dass ein Vierter zahlen soll, ist das für die Drei natürlich immer erst einmal charmant. Aber jeder zusätzliche Feiertag kostet die Industrie viele Millionen Euro. Das entspräche einer verdeckten Lohnerhöhung von rund einem Prozentpunkt – Kosten, die nicht durch Produktivität und Wertschöpfung gedeckt werden. In den letzten Jahren stiegen die Löhne in Deutschland ohnehin rapide und auch im Standortwettbewerb halten die meisten Länder in Europa ihre Lohnkosten zumindest stabil.“

Gleichwohl haben wir natürlich grundsätzliches Verständnis für das Anliegen der Landesregierungen und der Kirchen, über einen zusätzlichen Feiertag den Menschen in bewegten Zeiten zu mehr Zeit für Seelenruhe und Zerstreung zu verhelfen. In Anlehnung an das sächsische Modell für den Buß- und Betttag schlagen wir daher als Kompromiss zwar einen zusätzlichen, dann aber bitte unbezahlten Feiertag vor.“

**RUND
BLICK**
POLITIKJOURNAL
FÜR NIEDERSACHSEN

Das Politikjournal Rundblick ist ein landespolitischer Informationsdienst in Niedersachsen. Er informiert seit den 60er Jahren Entscheider in Politik, Wirtschaft und Medien niedersachsenweit über aktuelle Themen der Landespolitik.

Mehr Informationen unter:
www.rundblick-niedersachsen.de





**VERSCHIEDENE KATALYSATOREN,
DIE JE NACH MATERIALMIX
ZUGEGBEN WERDEN, SORGEN
DAFÜR, DASS IM PROZESS KEINE
SCHADSTOFFE ENTSTEHEN.**

Jürgen Fechner,
Betriebsleiter
Global EnerTec



Hohe Ausbeute:
die wichtigsten
Produkte aus der
Abfallgewinnung.



Technik mit riesigem Potenzial:
Mitarbeiter Hermann Fischer am Reaktor



Schwarzes Gold: Altreifengranulat
für den EnerTec-Reaktor.

MÜLL WEG, ENERGIE DA

Global EnerTec verbindet Müllbeseitigung und dezentrale Stromversorgung

Leise entlässt der Greifer das metallfreie Altreifengranulat in den Einfülltrichter. Nachschub für den Reaktor der Firma Global EnerTec im brandenburgischen Guben nahe der polnischen Grenze. Stunde um Stunde werden hier 500 Kilo der zermahlene Pneu verwertet. Was Betriebsleiter Jürgen Fechner nun sagt, klingt nach Gebrüder Grimm, nach Stroh zu Gold spinnen. „Der Reaktor zerlegt das Material in Öl, Gas und hochwertigen Koks.“

Thermo-katalytische Entgasungstechnologie nennt sich das weltweit einzigartige Verfahren, mit dem aus dem Altgummi hochwertige Rohstoffe gewonnen werden. „Die Prozesstemperatur liegt bei etwa 550 Grad Celsius. Verschiedene Katalysatoren, die je nach Materialmix zugegeben werden, sorgen dafür, dass im Prozess keine Schadstoffe entstehen“, erklärt der 64-Jährige.

Öl und Gas werden in der Anlage auch aufgereinigt und gleich in einem Blockheizkraftwerk (BHKW) in Strom und Wärme umgewandelt. „Mit 500 kg Altreifengranulat pro Stunde produzieren wir in 24 Stunden 14 MWh Strom. Dabei ist unser Eigenbedarf schon abgezogen“, sagt Fechner. Auch der Koks ist begehrt, etwa als Aktivkoks für die Wasser- und Rauchgasreinigung, trägt zur Wirtschaftlichkeit des Verfahrens bei.

„Mit unserem Verfahren erreichen wir einen thermischen Wirkungsgrad von 70 Prozent, Reifen in der Müllverbrennung schaffen gerade mal 30 Prozent“, betont Fechner. Die Abgase des BHKW werden erneut verwendet, lediglich Wasser, Dampf und ein wenig Methan werden emittiert. Die Entwickler in Guben tüfteln sogar daran, aus der verschwindend geringen Restmenge von 0,5 Prozent des eingesetzten Materials noch Schwermetalle zu extrahieren.

DAS VERFAHREN EIGNET SICH AUCH FÜR ANDERE ABFÄLLE UND HAT SOMIT RIESIGES POTENZIAL

Die Anlage arbeitet seit 2016. Das acht Mann starke Team von Fechner hat hier nicht nur Altgummi, sondern auch alle möglichen Plasteabfälle sowie Reststoffe aus der organischen Chemie getestet. Es funktioniert. Selbst die Schalen von Getreidekörnern taugen für diese Art der Müllaufbereitung.

Erfunden hat das patentierte Verfahren der promovierte Chemiker Radwan Matrmawi aus Cottbus. 2013 konnte er potente Investoren gewinnen, die industrielle Pilotanlage in Guben entstand und hat mittlerweile ihr Potenzial nachgewiesen.

„Derzeit sind weltweit schon neun Projekte in der technischen Umsetzung“, berichtet Fechner.

Am nächsten der Umsetzung ist ein Großprojekt in Thüringen. Für 65 Millionen Euro wird eine ausgeklügelte Anlage entstehen, die von der Abfallsortierung über das Schreddern bis hin zur Verwertung alle nötigen Prozessschritte umfasst. 65 Beschäftigte werden nach Fertigstellung rund um die Uhr stündlich zehn Tonnen Altreifengranulat sowie über eine Tonne sogenannte Schredderfraktion – Kunststoffreste aus der Autoverwertung – in Strom und Wärme verwandeln.

„Das Verfahren hat riesiges Potenzial“, ist sich Jürgen Fechner sicher. Altreifen und Plaste Müll verschmutzen global in riesigen Mengen die Umwelt. „Mit unseren Anlagen können wir einerseits diesen Müll sauber entsorgen, andererseits einen Beitrag zur stabilen Stromversorgung in weniger entwickelten Regionen der Welt leisten.“

[UWE REMPE]



Volle Kontrolle:
Mitarbeiter Karsten
Fischer in der Steuerzentrale.



DR. VOLKER SCHMIDT



DR. WOLFRAM VON FRITSCH



FLORIAN SCHROEDER



PEER STEINBRÜCK



WOLFGANG BOSBACH



WERNER HANSCH



TINA VOSS



PROF. DR. ANDREAS DÖRNER



HERRENHÄUSER WIRTSCHAFTSFORUM
WIRTSCHAFT – WISSENSCHAFT – POLITIK

SATIRE KANN EINE EINSTIEGS-DROGE IN DIE POLITIK SEIN

Steckt die seriöse Kommunikation in der Glaubwürdigkeitskrise? Beim Herrenhäuser Wirtschaftsforum verfolgen sachliche Informationen mit einem großen Schuss Humor verpackt ein ernsthaftes Anliegen.



Duellanten im Dialog: Politischer Satiriker trifft auf satirischen Politiker



Gruppenbild mit Dame: Das Bühnenprogramm war wieder hochkarätig besetzt



Amüsanter Schlagabtausch: Akademischer Sportkommentator trifft auf sportlichen Politprofi



Gute Gespräche: Nach der Veranstaltung war beim Getränk Gelegenheit zum Plausch



Spaß mit Erkenntnisgewinn: Das Publikum quittierte Satire und Wortwitz mit viel Applaus

SATIRE IST > NOT PREACHING TO THE CHOIR<, SONDERN VON DER SEITE REINPIKSEN.

Florian Schroeder, Kabarettist und Autor

Das Thema zog: „Satire und Spaß als neue Informationsquellen – steckt die seriöse Kommunikation in der Glaubwürdigkeitskrise?“ titelte das Wirtschaftsforum im November in Hannover. Mit Peer Steinbrück, Wolfgang Bosbach, Sportmoderatoren-Legende Werner Hansch und Kabarettist Florian Schroeder waren wortgewaltige Zugpferde auf der Bühne. Mehr als 400 Gäste waren begeistert. Denn die Veranstaltung hielt, was die prominenten Namen versprochen: Informationen, verpackt mit viel Humor – das war das ernsthafte Anliegen von NiedersachsenMetal und Industrieclub, den beiden Veranstaltern.

„Die letzten Wochen verstärken den Eindruck, Parteipolitik entwickle sich zur Realsatire. Das versammelte deutsche Kabarett bekommt ernsthafte Schwierigkeiten, hier noch mitzuhalten“, so Gastgeber Dr. Volker Schmidt vom ADK. Bei den

Informationsquellen gebe es inzwischen eine geteilte Gesellschaft: klassische Medien werden vor allem von der älteren Generation genutzt, bei den Jüngeren dominierten dagegen Comedy und Satire als Nachrichtenquelle. „Nicht einmal jeder Zehnte unter 20 informiert sich noch regelmäßig aus herkömmlichen Nachrichtensendungen. Stattdessen Comedy. Doch vieles, was wir heute in der Comedyszene erleben, ähnelt mehr dem Prinzip Dampfwalze und hat mit der pointierten Zuspitzung, wie wir sie noch aus dem politischen Kabarett kennen, kaum etwas zu tun. Bleiben so notwendige Informationen auf der Strecke? Die Frage muss erlaubt sein“, so Schmidt.

WAS IST ECHT, WAS NICHT MEHR?

Moderator Florian Schroeder: „Wir können immer weniger sagen, was ist echt, was nicht mehr? Wir lesen Überschriften, kennen aber kaum Inhalte. Darauf antwortet gute Satire.“ Und weiter: „Ein versierter Journalist ist die beste Vorbereitung für

den Satiriker. Wenn Satire gut gemacht ist, kann sie die Einstiegsdroge in Sachen Politik sein – und genau das ist das Ziel.“

TRUMP UND BREXIT ALS REALSATIRE

Peer Steinbrück, ehemaliger Bundesfinanzminister, bemerkte, dass man Politik ruhig herausfordern und belasten dürfe. Die Übersetzung von komplizierten Sachverhalten in leichte Sprache könnte den Dialog zur Wählerschaft erleichtern. Er hält die Politik im Augenblick für Realsatire, nicht nur in Deutschland. „Trump und Brexit sind Realsatire. Und es gibt derzeit noch ein paar andere auf der Welt, die man leicht als Komiker bezeichnen könnte, wenn es nicht so ernst wäre.“

Auch der Talk zwischen Werner Hansch und Wolfgang Bosbach war unterhaltsam. Die Bosbach-Botschaft lautete, der Humor dürfe nicht über allem stehen. „Wenn die Leute das Gefühl haben, der albert rum, aber hat vom Thema keine Ahnung, dann lässt

es sich beim Publikum nicht punkten“. Dem stimmte auch Prof. Andreas Dörner von der Philipps-Universität Marburg zu: „Die große Gefahr ist, dass Satire nicht erkannt wird. Dann nehmen die Menschen das, was manche Akteure im Scherz sagen, für ernst.“

Unternehmerin Tina Voss aus Hannover sah eine Gefahr für die seriösen Nachrichten: „Wenn die Zuschauerzahlen der heute-show das heute-journal überflügeln, dann muss man sich schon fragen, warum sich das Medienverhalten komplett verändert hat. Ich glaube schon, dass wir eine Glaubwürdigkeitskrise haben.“

Am Ende resümierte Volker Schmidt: „Ich denke, es ist uns gelungen, dank erstklassiger Gäste Nachdenklichkeit mit viel Humor zu verbinden. Herauskommen ist ein toller Abend, der alle Chancen hat, zu den Hannover-Highlights 2017 gezählt zu werden.“

[WERNER FRICKE]



MEHR IM NETZ

Ergänzende Infos, Berichte oder Medien unter adk-verband.de



Ausgezeichneter Unternehmer und Bewunderer: Andreas Jäger (Mitte) mit FDP-Chef Stefan Birkner (links) und Andreas Pralle, Regionalvorsitzender des Verbandes der Familienunternehmer.

DAS IST HANNOVERS „FAMILIEN-UNTERNEHMER DES JAHRES“

Weltweit erfolgreich mit Hightech aus Gummi und Kunststoff, aber bodenständig: Andreas Jäger wurde vom Verband der Familienunternehmer ausgezeichnet.

Jäger selbst betonte, dass „Leistungsorientierung nicht im Widerspruch, sondern in Balance zu Menschlichkeit“ stehen müsse. „Das eine geht nicht ohne das andere.“ Es seien seine Mitarbeiter, die ihre Produkte „so einzigartig und erfolgreich“ machten. Er hoffe, dass seine Firma sich auch in Zukunft den Familiencharakter bewahre, „bei allem Wachstum“.

WICHTIGE KOMPONENTEN FÜR MASCHINENBAU UND AUTOMOBILINDUSTRIE

Die Jäger-Gruppe stellt vor allem Komponenten aus Gummi und Kunststoff her, für Erntemaschinen, Pumpen, Windräder und viele andere Arten von Anlagen und Maschinen. Teile wie Membranen, Schläuche oder Riemen, die unverzichtbar, aber in den fertigen Produkten auch unsichtbar sind. Das erklärt, warum die meisten Hannoveraner die Jäger-Gruppe vermutlich nicht kennen. Gegründet worden war sie 1942 von Arnold Jäger senior in Hannover als Handelsbetrieb. In den Fünfzigerjahren kamen weitere Standorte in Deutschland und erste selbst entwickelte und hergestellte Produkte hinzu, unter anderem für die damals zwischen Hannover und Celle tätigen Erdölförderer.

Der promovierte Ingenieur Andreas Jäger führt das Unternehmen in der dritten Generation. Gemeinsam mit seinem Bruder Sebastian trat er 1994 in die Geschäftsführung ein. Seitdem hat sich die Entwicklung beschleunigt: Die Gruppe gründete Tochterfirmen unter anderem in China und den USA und baute den Umwelttechnik-Bereich erfolgreich aus.

[CHRISTIAN WÖLBERT]

Randlose Brille, perfekter Krawattenknoten, dezentes Firmenlogo am Kragen – wer Andreas Jäger kennenlernt, dem fallen zuerst die Adjektive „korrekt“ und „konservativ“ ein. Doch daraus sollte man nicht schlussfolgern, dass der 58-jährige Unternehmer aus Hannover nicht auf der Höhe der Zeit ist und nicht über seinen Tellerrand hinausschaut.

Im Gegenteil. Bei einem spontanen Treffen auf der Hannover-Messe beschreibt er die Umwälzungen durch die Digitalisierung präziser und anschaulicher als jeder Sprecher eines Großkonzerns. Und kaum ein anderes hannoversches Unternehmen ist so international ausgerichtet wie die Jäger-Gruppe, die Andreas Jäger gemeinsam mit seinen Brüdern Sebastian und Marius-Quintus leitet. Die mehr als 800 Mitarbeiter entwickeln und produzieren an 20 Standorten, unter anderem in Deutschland, den USA und China. Der Umsatz wuchs binnen zehn Jahren von 130 Millionen auf rund 200 Millionen Euro.

Innovativ, ehrgeizig, aber geleitet von traditionellen Werten – so könnte man Jägers Erfolgsrezept zusammenfassen. Und dafür haben ihn seine Unternehmerkollegen aus der Heimat ausgezeichnet. Der Regionalkreis Hannover des Verbandes der Familienunternehmer kürte ihn im Schloss Herrenhausen zum „Familienunternehmer des Jahres“.

JÄGERGRUPPE IST DER „PROTOTYP EINES FAMILIENUNTERNEHMENS“

Jäger habe seine Firmengruppe mit Weitblick und einer klaren Zielausrichtung zukunftsfähig aufgestellt, lobte Andreas Pralle, Regionalvorsitzender des Verbandes. Für Niedersachsens Wirtschaftsminister Bernd Althusmann (CDU) ist die Jäger-Gruppe der „Prototyp eines Familienunternehmens“. Sie zeige exemplarisch, wie ein Unternehmen über mehrere Generationen international erfolgreich im Wettbewerb bestehen könne.

TERMINE

MI 18. APRIL 2018, 18 Uhr
Arbeitsrecht um 6
Crowne Plaza Hannover, Hinüberstraße 6, Hannover

MI 25. APRIL 2018, 9 Uhr
Tarifverhandlungen ADK/IGBCE
Hotel Bäder Park, Harbacher Weg 66, Künzell/Fulda

DO 26. APRIL 2018
Tag der Kautschukindustrie
InterContinental Berlin, Budapester Straße 2, Berlin

DO 26. APRIL 2018, 11.30 Uhr
Mitgliederversammlung BVKuK
InterContinental Berlin, Budapester Straße 2, Berlin

MI 23. MAI 2018
Tarifverhandlungen ADK/IGBCE
Desinghotel + Congresszentrum Wienecke XI., Hildesheimer Straße 380, Hannover

DO 24. MAI 2018, 10.30 Uhr
Firmenzirkel Produktionssysteme
Stiebel Eltron GmbH & Co. KG, Holzminden

DO 31. MAI 2018, 9.30 Uhr
Arbeitgeberforum 2018
Schloss Herrenhausen, Herrenhäuser Straße 3a, Hannover

MI 6. JUNI 2018, 13 bis 17 Uhr
Innovationskreis Automobilzulieferer
Hüttenes-Albertus-Chemische Werke GmbH Hansastrasse 1, Hannover

MI 13. JUNI 2018, 18 Uhr
Arbeitsrecht um 6
Crowne Plaza Hannover, Hinüberstraße 6, Hannover

MO 18. JUNI 2018 (vorgemerkt)
Tarifverhandlungen ADK/IGBCE

DI 14. AUGUST 2018, 15 bis 18 Uhr
„DemografieFest“ der Demografieagentur
Auszeichnung demografiefester Unternehmen durch den niedersächsischen Wirtschaftsminister
Altes Rathaus, Karmarschstraße 42, Hannover

FR/SA 14./15. SEPTEMBER 2018
ADK-Mitgliederversammlung und Vorstandssitzung
Hamburg

MO 22. OKTOBER 2018
Industrie 4.0 Kongress
mit der niedersächsischen Landesregierung
Schloss Herrenhausen, Herrenhäuser Straße 5, Hannover

DO 29. NOVEMBER 2018, 15 Uhr
ADK-Vorstandssitzung
Verbandsgebäude, Schiffgraben 36, Hannover

ADRESSEN

HAUPTGESCHÄFTSSTELLE

Arbeitgeberverband der Deutschen Kautschukindustrie (ADK) e.V.
Schiffgraben 36, 30175 Hannover
Telefon: 0511 8505-0
Telefax: 0511 8505-203
info@adk-verband.de
www.adk-verband.de

AUßENSTELLEN

Arbeitgeberverband der Deutschen Kautschukindustrie (ADK) e.V. Frankfurt
Emil-von-Behring-Straße 4, 60439 Frankfurt/Main
Telefon: 069 95808-0
Telefax: 069 95808-166
phampel@hessenmetall.de

Arbeitgeberverband der Deutschen Kautschukindustrie (ADK) e.V. Erfurt
Lossiusstraße 1, 99094 Erfurt
Telefon: 0361 67 59-0
Telefax: 0361 67 59-222
info@vwt.de



ADK REPORT
#1.2018



REPORT

DAS MAGAZIN DES ARBEITGEBERVERBANDES
DER DEUTSCHEN KAUSCHUKINDUSTRIE

IMPRESSUM

Herausgeber

Arbeitgeberverband der
Deutschen Kautschukindustrie (ADK) e.V.

Schiffgraben 36
D-30175 Hannover
Telefon: 0511 8505-0
Telefax: 0511 8505-203
info@adk-verband.de
www.adk-verband.de

Verantwortlich im Sinne des Pressegesetzes

Dr. Volker Schmidt

Text und Redaktion

Drei Quellen Mediengruppe GmbH, Hannover

Konzept und Gestaltung

Holger Kölling,
Drei Quellen Mediengruppe GmbH, Hannover

Titelmotiv

iStockphoto (monkeybusinessimages und yoh4nn)

Druck

Druckerei Dieckmann, Hannover

