

Standpunkte

Das Magazin von **NORDMETALL**

Nr. 2 / Juli 2024 / 42. Jahrgang

www.nordmetall.de



Arbeitszeit nach Maß

Moderne und flexible Schichtplanung
in der Metall- und Elektroindustrie

Termin beim Chef:

Robert Dreves von EEW SPC



Tarifrunde 2024:

DIE ME ARBEITGEBER

**STANDORT
STÄRKEN!**



Foto: © ESA-CNES-ARIANESPACE-ARIANEGROUP / Optique Vidéo du CSG

Aus Bremen über Kourou ins All

Jahrelang wurde an der „Ariane 6“ gearbeitet, nun konnte sie endlich auf ihren Startplatz am Weltraumbahnhof in Kourou (Französisch-Guayana) gebracht werden. Der geplante Start am 9. Juli dürfte auch in Bremen mit Spannung verfolgt worden sein, denn dort wurde die Oberstufe der neuen europäischen Trägerrakete entwickelt und gebaut. Sie löst die „Ariane 5“ ab, die von 1996 bis 2023 im Einsatz war. Nach Angaben der Europäischen Weltraumorganisation ESA gibt es bereits Aufträge für rund 30 Flüge. [CvF](#)

▶ STANDPUNKT NR. EINS



Folkmar Ukena,
Präsident
NORDMETALL

Liebe Leserrinnen, liebe Leser,

der langersehnte Sommer ist da, und viele von Ihnen werden bald in die wohlverdienten Ferien fahren. Für uns NORDMETALLER hält die schönste Jahreszeit diesmal aber auch einige Arbeit bereit, gleich aus mehreren Gründen: Die norddeutschen Metall- und Elektroarbeitgeber haben im Mai und Juni auf den Onlineseiten relevanter Medien in Schleswig-Holstein und Hamburg eine Werbekampagne geschaltet – mit Anzeigenmotiven, von denen Sie eines auf der Rückseite dieses Heftes sehen können, und mit Fachartikeln, sogenannten Advertorials. Unser neuer Vertriebsexperte, den wir Ihnen auf Seite 17 dieser Standpunkte-Ausgabe vorstellen, wird nun potenzielle Neumitglieder besuchen, um mitzuhelfen, dass NORDMETALL weiter wächst.

Maß halten, um den Standort zu stärken

Wachstum brauchen wir auch für den Industriestandort Deutschland. Die politischen Rahmenbedingungen dazu sind unzureichend: Immer mehr Unternehmen denken wegen zu hoher Bürokratielasten oder anhaltend teurer Energiepreise über eine Verlagerung von Produktion ins Ausland nach, wie Sie unserer Frühjahrs-Konjunkturumfrage entnehmen können (S. 26). Und auch bei den Arbeitskosten sind wir fast Weltmeister, weswegen es darauf ankommen wird, in der Tarifrunde 2024 Maß zu halten, um den Standort zu stärken. NORDMETALL-Tarifverhandlungsführerin Lena Ströbele erläutert Ihnen ab Seite 10, welche Schwerpunkte wir deshalb in den Gesprächen mit der IG Metall Küste von September an setzen werden.

Ein zentraler Faktor für den Erfolg eines Unternehmens wie für die Zufriedenheit seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind flexible Arbeitszeiten. Auch darüber sprechen wir im Herbst mit der Gewerkschaft. Heute schon können Sie nachlesen, wie intensiv sich Mitgliedsunternehmen von NORDMETALL und unseres Schwesterverbands AGV NORD mit diesem wichtigen Thema auseinandersetzen (S. 6). Ich wünsche Ihnen eine spannende Lektüre, einen erfüllten Sommer – und wenn Sie Zeit haben sollten, dann besuchen Sie doch das Musikfest Bremen, das am 17. August in der Hansestadt beginnt und von NORDMETALL unterstützt wird – wir sehen uns dort, wenn Sie mögen.

Ilw Folkmar Ukena

Mehr erfahren?
Hier finden Sie weitere
Informationen zum
Musikfest Bremen.



Titel

Partizipative Arbeitszeitgestaltung

Die Unternehmen der Metall- und Elektroindustrie arbeiten vermehrt daran, Arbeitszeiten und Schichtpläne flexibel zu gestalten – und beteiligen immer häufiger ihre Beschäftigten an diesem Prozess. Einblicke in die Praxis **S. 6**



Plus

Tarifrunde 2024

IG Metall fordert sieben Prozent

NORDMETALL-Verhandlungsführerin Lena Ströbele hält die Forderung für zu hoch und nicht angemessen: „Unser Auftrag lautet, die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen zu sichern und den Standort zu stärken.“ **S. 10**



Fotos: shutterstock (A Lot Of People, Me Samong, New Africa), Adobe Stock (Kossowsky), istockphoto (tigerstrawberry), guru_gesmet

Termin beim Chef

Rohre im Riesenmaß

Seit Februar 2022 lenkt der Jurist Robert Dreves die EEW Special Pipe Constructions in Rostock. **S. 52**



Arbeitsmedizin

Mehr als Impfen und Sehtest

Was Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit für die Gesundheit der Beschäftigten leisten. **S. 30**



Verband

Tarif Update

Die Tarifrunde 2024 in der M+E-Industrie

12

Unternehmensforum 2024

Rückblick auf das erste Barcamp für M+E-Entscheider im Norden

14

Wir für Sie

Folge 45: Unser Mann für den Vertrieb – Johann Frey

17

NORDMETALL vor Ort zur Europawahl

Unternehmen und Verbände fordern einen Economic Deal

18

Management-Forum

NORDVERBUND bereist den Wirtschaftsstandort Rumänien

22

Konjunkturumfrage

Verheerend: Jeder fünfte M+E-Betrieb will gehen

26

Mehrwert Verband

Folge 76: Offene Austauschformate

40

Thema

Reportage

Halbleiterproduzent Nexperia ist ein heimlicher Champion

34

NORDMETALL-Stiftung

Gamification – Auf spielerische Weise ins Museum

38

Face to Face

Kirsten Wagner (NORDMETALL-Stiftung) und Dr. Knut Bergmann (IW)

48

Rubriken

Grafik des Monats

13

Termine

25

Cartoon / Wirtschaftszitat

41

Panorama – On the road again – M+E-InfoTruck in neuem Design

42

Menschen und Meldungen

44

Made in Northern Germany – Notfallmedizin

46

Treffpunkt Nord

56

Kontakt zu NORDMETALL

59

Mein Standpunkt – Generationenungerechtigkeit

60

Personenregister / Impressum

61

Kurz vor Schluss / Podcast

62

„Ich lese Standpunkte“ – Christoph de Vries MdB

63

Fotos: Christian Augustin (3 x), istockphoto (TarikVision)



Wünsch Dir Deine Schicht

Der Trend zur Arbeitszeit nach Maß verstärkt sich. ORDMETALL und AGV NORD unterstützen ihre Mitgliedsunternehmen, die neue Wege bei der Arbeitsorganisation gehen wollen.

Nicht immer, aber häufig erhält eine neue Idee einen treffenden Namen. „Wünsch Dir was“ hat Helge Dewenter, Abteilungsleiter Reinigungsprozesse und Verpackung beim Hamburger Medizintechnikhersteller Waldemar Link, das neue Arbeitszeitmodell getauft. Der Slogan, angelehnt an die erfolgreiche ZDF-Spielshow mit Vivi Bach und Dietmar Schönherr aus den frühen Siebzigerjahren, passt: Jeweils im Herbst tragen die Link-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter ihre Wunschschichten für das gesamte nächste Jahr ein. Woche für Woche. Zu wählen sind Frühschicht (6 bis 14 Uhr), Spätschicht (14 bis 22 Uhr) oder Nachtschicht (22 bis 6 Uhr). „Zu mehr als 95 Prozent können wir die Wünsche erfüllen“, sagt Dewenter. Seine knapp 70 Kolleginnen und Kollegen wissen dann also schon im November, wann sie im Dezember des Folgejahres arbeiten werden. Wenn Dewenter Bewerberinnen und Bewerber das „Wünsch Dir was“-Modell erklärt, stößt er zunächst auf ungläubiges Staunen, dann auf große Zustimmung. „Das ist aber cool“, hört der Abteilungsleiter oft. Maßgeblich beteiligt an „Wünsch Dir was“ war Alexander Matthes, Arbeitszeitexperte der Verbände NORD-

METALL und AGV NORD. Die Erfahrung und das Wissen des Diplom-Ingenieurs ist derzeit besonders gefragt: „Als ich vor zehn Jahren beim Verband angefangen habe, schrieb in den Unternehmen die Führungskraft die Schichtpläne. Oder es wurde ein fester Schichtplan für alle mit dem Betriebsrat vereinbart. Wenn einem Beschäftigten das nicht passte, musste er damit leben oder gehen.“ Längst aber hat der Fachkräftemangel auch die Metallbranche eingeholt: „Der Arbeitsmarkt hat sich komplett verändert. Wenn man den Kolleginnen und Kollegen nicht eine gewisse Flexibilität ermöglicht, suchen sie sich einen anderen Arbeitgeber.“

Per Umfrage zum Schichtmodell

Bei Waldemar Link löste der unternehmerische Erfolg die Diskussion um die Arbeitszeitmodelle aus. „Wir mussten angesichts unserer sehr guten Auftragslage in das Dreischicht-Modell wechseln und haben neue Arbeitsverträge entsprechend angepasst. Wo früher mit einer überschaubar großen Belegschaft individuelle Gestaltungsmöglichkeiten bestanden, war dies in der stark gewachsenen Abteilung nicht mehr möglich. Doch dies führte dazu, dass manche Beschäftigte in der geregelten Drei-Schicht-Rota-

tion über Schlafstörungen oder in einzelnen Gesprächen auch ganz offen über ein geringeres Leistungsvermögen klagten“, sagt Helge Dewenter. Seine Idee, dass man sich Schichten wünschen darf, stieß im Umfeld zunächst auf Skepsis: „Aber dann haben wir Alexander Matthes als Experten an Bord geholt. Und er hat gesagt, das klingt gut, wir gehen das gemeinsam an.“ Matthes unterstützte das Team von Waldemar Link bei der Erstellung einer anonymisierten Umfrage mit dem Ergebnis, dass sich die grundsätzlichen Schichtwünsche relativ gut in der Belegschaft verteilen. Die Sorge, dass bei einer Planung von 70 Beschäftigten nur wenige Wünsche berücksichtigt werden können, bestätigte sich nicht. „Es gab bei uns im ersten Jahr nur eine Handvoll Anpassungen seitens der Planenden, weil in einer Woche zu viele Mitarbeitende in einer Schicht waren. Im zweiten Planungsjahr konnten alle Wünsche umgesetzt werden. Bei kurzfristigen Änderungswünschen seitens der Mitarbeitenden sind wir kulant – eine Hand wäscht die andere“, sagt Helge Dewenter. Auch das Bad Oldesloer Unternehmen HEROSE, einer der weltweit führenden Hersteller von Armaturen und Sicherheitsventilen für die Tieftemperaturtechnik, geht



Helge Dewenter, Abteilungsleiter Reinigungsprozesse und Verpackung, hat beim Medizintechnikhersteller Waldemar Link unterstützt vom Arbeitgeberverband ein „Wünsch Dir was“-Schichtmodell eingeführt.



Arbeitszeit



Carmen Hamann, Leiterin Human Resources, hat für den Armaturenspezialisten HEROSE ein stark eigenverantwortliches Arbeitszeitmodell umgesetzt, das hohe Flexibilität ermöglicht.



inzwischen verstärkt auf individuelle Wünsche in Sachen Arbeitszeit ein. „Als regionales familiengeführtes Unternehmen möchten wir, dass die Kolleginnen und Kollegen möglichst gut Berufliches und Privates vereinbaren können“, sagt Carmen Hamann, Leiterin Human Resources. HEROSE wirbt auf dem Arbeitsmarkt mit dem Slogan „Bei uns musst du nicht unter Druck arbeiten, sondern ihn beherrschen“ und wurde 2023 erneut mit dem Gütesiegel „Hamburgs Bester Arbeitgeber“ ausgezeichnet. Das HEROSE-Modell baut auf hohe Flexibilität. Die Beschäftigten können innerhalb bestimmter Zeitfenster in Absprache mit den Führungskräften selbst entscheiden, wie viele Stunden sie an dem betreffenden Tag arbeiten möchten. Im Gegenzug erwartet das Unternehmen, dass bei entsprechender Auftragslage auch länger gearbeitet wird.

Corona als Katalysator

Bei dem Lübecker Ventilhersteller Mankenberg wirkte Corona wie ein Katalysator. „Wegen der behördlichen Auflagen während der Pandemie mussten wir unterschiedliche Arbeitszeitmodelle ausprobieren“, sagt Britta Hennings, verantwortlich für HR: „Und nach Corona wollten wir nicht mehr in das alte Modell zurück.“ Denn dies hatte für manchen Unmut gesorgt. „Es gab

Kollegen, die haben ohne Absprache das ganze Jahr Arbeitsstunden gebunkert, weil sie ihren Urlaub um zwei Wochen verlängern wollten“, sagt Sebastian Jessenberger, Betriebsratsmitglied. Das Unternehmen wiederum wollte vermehrt flexible Arbeitszeiten, um die Maschinen besser auszulasten und Auftragspitzen zu erfüllen, ohne gleich Mehrarbeit anzuordnen. Auch bei Mankenberg holte NORDMETALL-Experte Matthes zunächst alle Beteiligten an einen Tisch und unterstützte bei der Erstellung einer Umfrage unter den Beschäftigten. Ein Arbeitskreis, bestehend aus Führungskräften, Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretern, entwickelte das neue Arbeitszeitmodell für Fertigung und Verwaltung. Bei Mankenberg gilt seitdem eine Kernarbeitszeit mit Anwesenheitspflicht werktags von 9 bis 13 Uhr. Gleitzeit können die Beschäftigten von 6 bis 9 Uhr und von 13 bis 18 Uhr nutzen, um ihre Sollzeit zu erfüllen. Die Wechselschicht in der Zerspanung ist hiervon unabhängig. Das extreme Horten von Zeitguthaben ist nicht mehr möglich, im Frühjahr eines jeden Jahres erfolgt der Nulldurchlauf des Arbeitszeitkontos für alle.

Teams organisieren sich selbst

„Als ich 2007 ins Unternehmen kam, war es so, dass die Teams gesehen haben, die Regale sind voll, die Produkte müssen wir jetzt abarbeiten. Es gab eine große Eigenverantwortlichkeit. Dahin wollten wir zurück“, sagt Jessenberger. Offenbar ist dies gelungen, die Teams jedenfalls organisieren sich in Sachen Arbeitszeit weitgehend selbst. Es gab zwar zunächst die Sorge, dass die Anwesenheiten während der Gleitzeit ab nachmittags ausgedünnt sein könnten, da die meisten Beschäftigten in der Umfrage erklärt hatten, dass sie lieber früh arbeiten möchten. Doch die Praxis sah dann anders aus. „Wir haben sowohl junge Kolleginnen und

Fotos: Adobe Stock (tomertu, kossovskiy, The Logo Tip); shutterstock (Me Samong, Forgem, New Africa); istockphoto (tigerstrawberry); HEROSE; Mankenberg

Kollegen, die lieber ausschlafen und dafür bis in den Abend hinein arbeiten möchten als auch ältere Beschäftigte, die gern früh anfangen wollen“, sagt Jessenberger. Denn die verschobene Gleitzeit zum Ende des Tages habe einen großen Vorteil: „Es ist weniger los. Man kann ruhiger und konzentrierter arbeiten.“ Diese Beispiele aus der norddeutschen Wirtschaft zeigen, dass es abseits der großen Arbeitskämpfe um Arbeitszeiten – wie zuletzt exerziert zwischen Bahn und Gewerkschaft Deutscher Lokführer (GDL) – sehr wohl möglich ist, passgenaue Arbeitszeitmodelle auf Betriebsebene zu etablieren. Immer mit dem Ziel, Arbeitgeber- und Arbeitnehmerinteressen gleichermaßen zu berücksichtigen. Allerdings gibt es keine Patentrezepte, nur individuelle Lösungen. Die Materie ist alles andere als trivial. Das beginnt bei der Rolle des Betriebsrats. „Für die Arbeitnehmervertreter ist das ein schwieriges Thema. Da können die kaum etwas gewinnen. Bei jeder Lösung wird es Unzufriedene geben. Und Betriebsräte möchten ja wiedergewählt werden“, sagt Matthes. Britta Hennings spricht bei Mankenberg von einem „ständigen Balanceakt zwischen Arbeitgeberattraktivität und Produktionserfordernissen“. Zudem müssen die Belange der Auszubildenden berücksichtigt werden. Diese arbeiten in der Regel zu festen Arbeitszeiten, in denen sie Ansprechpartner vor Ort antreffen. Auch bei Waldemar Link hat das „Wünsch Dir was“-Modell Grenzen. In Bewerbungsgesprächen dämpft Helge Dewenter zuweilen überzogene Erwartungen: „Am Ende ist es bei uns wie Weihnachten. Da kriegt man auch nicht alle Wünsche erfüllt.“ Zudem macht Dewenter klar, dass „Wünsch Dir was“ nur funktionieren kann, wenn weiter alle Schichten besetzt werden können und die Beschäftigten mit kleinen Anpassungen im Planungsprozess gelassen umgehen: „Wenn das eines Tages nicht mehr der Fall sein sollte, müssen wir zum alten Modell zurückkehren.“



Alexander Matthes ist indes zuversichtlich, dass sich der Trend zur Arbeitszeit nach Maß verstärken wird, auch angesichts von „Just in time“-Produktion und immer kundenspezifischerer Dienstleistungen: „Die Flexibilität ist auch für die Unternehmen wichtig.“ In naher Zukunft wird dies wohl digital organisiert. Entsprechende App-Programme, die etwa den Tausch von Schichten erleichtern, gibt es bereits. Bei Waldemar Link tragen die Beschäftigten noch händisch ihre Arbeitszeiten ein. Denn auch der digitale Weg hat Hürden, vor allem in Sachen Datenschutz. *Peter Wenig*



Beim Maschinenbauer Mankenberg haben Betriebsrat Sebastian Jessenberger und Personalleiterin Britta Hennings im Team ein neues Arbeitszeitmodell für Fertigung und Verwaltung entwickelt.

Fachkundige Unterstützung

Die Experten von NORDMETALL unterstützen die Mitgliedsunternehmen bei der Gestaltung von Arbeitszeitmodellen, Schichtplänen und Arbeitszeitkonten sowie weiteren Themen rund um die Arbeitsorganisation. Die Juristinnen und Juristen sowie Arbeitswissenschaftler von NORDMETALL entwickeln anhand der betrieblichen Abläufe und rechtlichen Gegebenheiten entsprechende Betriebsvereinbarungen. Die Expertinnen und Experten unterstützen auch bei den entsprechenden Verhandlungen mit den Betriebsräten. Nach Umsetzung des Arbeitszeitmodells geht die Unterstützung weiter, um eventuelle Anpassungen vorzunehmen. Dieser Service ist für alle Mitgliedsunternehmen – ob tarifgebunden oder nicht – vom Mitgliedsbeitrag umfasst. Bei Fragen wenden Sie sich gern an die für Sie zuständige Ansprechperson. Die Kontaktdaten finden Sie auf www.nordmetall.de und auf www.agvnord.de.

„Jede Stunde zählt“

Lena Ströbele führt seit 2020 die Tarifverhandlungen für NORDMETALL. Standpunkte sprach mit der Personaldirektorin der Unternehmensgruppe Lürssen, die auch NORDMETALL-Vizepräsidentin für Bremen ist, über die Herausforderungen der diesjährigen Verhandlungsrunde, die im Norden am 16. September beginnen wird.



Standpunkte: Der IG-Metall-Vorstand hat eine Entgeltforderung von sieben Prozent empfohlen. Wie bewerten Sie das?

Ströbele: Wir als Metall- und Elektroarbeitgeber bewerten sieben Prozent für zwölf Monate aufgrund der aktuellen Gesamtlage als zu hoch und nicht angemessen. Wir registrieren allerdings sehr wohl, dass die IG Metall zur Kenntnis nimmt: Die Lage in der Metall- und Elektroindustrie ist sehr differenziert. Eine allmähliche Besserung in der Fläche ist frühestens 2025 zu erwarten. Und dann werden wir das Vor-Corona-Niveau bei der Produktion wahrscheinlich immer noch nicht erreicht haben. Zweiter wichtiger Punkt: Auch die Zahlen der Gewerkschaft zeigen, dass es für 2023 und 2024 keinen Nachholbedarf gibt. Dank verantwortungsvoller Tarifpolitik ist es uns gemeinsam recht gut gelungen, die Einkommen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch in schwierigen Zeiten zu stabilisieren.

Standpunkte: Die IG Metall richtet ein besonderes Augenmerk auf Menschen mit geringeren Einkommen und fordert eine soziale Komponente für untere Einkommen sowie eine überproportionale Anhebung der Ausbildungsvergütungen. Zu Recht?

Ströbele: Wir tun gut daran, die in der Beschäftigtenumfrage geäußerten Sorgen ernst zu nehmen, da wir als Sozialpartner auch eine Verantwortung für den Zusammenhalt der Gesellschaft haben. Allerdings wissen wir alle, dass in der Metall- und Elektroindustrie sehr gute Löhne und Ausbildungsvergütungen gezahlt werden, die erst einmal erwirtschaftet werden müssen. Zudem haben wir im Norden bei der Einführung des Entgeltrahmens darauf geachtet, dass die unteren Entgeltgruppen eine vergleichsweise hohe Grundvergütung erhalten. Darüber hinaus sind vor einigen Jahren die Ausbildungsvergütungen so umstrukturiert worden, dass die Auszubildenden gleich mit einer sehr hohen Vergütung ins erste Lehrjahr starten können. Wir werden die ersten Verhandlungen

Von Platz 6 auf Platz 24.
Deutschland im Standort-ranking 2014 und 2024.
(IMD World Competitiveness Ranking 2024)

-14%
Produktion in der Metall- und Elektro-Industrie im Vergleich zum Vorkrisenniveau 2018.

Sie fordern: 7%.
Wir fordern: Standort stärken!

Für eine Tarifpolitik, die den Standort stärkt und den Wohlstand sichert. Tarifrunde in der Metall- und Elektro-Industrie 2024. #standortstärken

STANDORT STÄRKEN!

in Standort stärkt und den Wohlstand sichert. Tarifrunde in der Metall- und Elektro-Industrie 2024. #standortstärken

STANDORT STÄRKEN!

Für eine Tarifpolitik, die den Standort stärkt und den Wohlstand sichert. Tarifrunde in der Metall- und Elektro-Industrie 2024. #standortstärken

STANDORT STÄRKEN!

in Standort stärkt und den Wohlstand sichert. Tarifrunde in der Metall- und Elektro-Industrie 2024. #standortstärken

Die Tarifverhandlungen in der Metall- und Elektroindustrie beginnen zwar erst Mitte September 2024, Argumente werden jedoch schon jetzt gewogen.

also nutzen, um ein klareres Bild für beide Seiten zeichnen zu können.

Standpunkte: Die IG Metall will nicht nur mehr Geld, sondern auch mehr Souveränität für die Beschäftigten bei der Arbeitszeit. Der Manteltarifvertrag ist aber nicht gekündigt worden. Wie werten Sie das?

Ströbele: Dass der Manteltarifvertrag nicht gekündigt worden ist, schafft einen guten Rahmen, um den Tarifkonflikt zu begrenzen und sich konstruktiv um Lösungen zu bemühen. Das ist sicher hilfreich. Um diesen Rahmen zu schaffen, haben wir Gesprächsbereitschaft signalisiert. Zum einen gilt es, die Administration der Freistellungstage zu vereinfachen. Zum anderen müssen wir im Auge behalten, dass die gefundenen tariflichen Regelungen rechtssicher bleiben. Derzeit beschäftigen sich beispielsweise mehrere Gerichte in unterschiedlichen Zusammenhängen mit der Frage, wann eine Diskriminierung von Teilzeitkräften vorliegt. Wir werden die Entwicklung hier genau beobachten und prüfen, ob dies auch Auswirkungen auf die Regelungen des sogenannten T-ZUG (A) haben könnte, wonach bestimmte Beschäftigtengruppen statt des tariflichen Zusatzgeldes einen Anspruch auf Freistellung geltend machen können. Fakt ist, egal über was wir in diesem Zusammenhang sprechen, wir dürfen unterm Strich nicht noch mehr Arbeitszeitvolumen verlieren.

Standpunkte: Gefordert worden ist von der IG Metall auch eine „Demokratiezeit“ und Zeit fürs Ehrenamt. Wie stehen Sie dazu?

Ströbele: Diese Forderung belastet die Tarifrunde. Es gibt nicht nur zahlreiche gesetzliche Vorschriften, um Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für Ehrenämter freizu-

stellen, etwa im Katastrophenschutz oder für die Feuerwehr. Auch die Betriebe haben hier vielfach freiwillige Regeln vereinbart. Aber das ist kein Handlungsfeld für die Tarifverhandlungsparteien. Unser Auftrag lautet, die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen zu sichern und den Standort zu stärken, was in diesen unruhigen Zeiten schon eine echte Herausforderung ist. Das wird uns nur gelingen, wenn man das Arbeitsvolumen nicht noch weiter verringert, sondern eher ausweitet. Jede Stunde zählt. Wo Arbeitskraft wegfällt, muss sie an anderer Stelle kompensiert werden. Sonst geht für die Betriebe insgesamt die Rechnung in Deutschland nicht mehr auf. Daher sind echte Kompensationen so wichtig, die in der Praxis auch funktionieren. Keine Scheinlösungen, die nur auf dem Papier stehen.

Standpunkte: Sind Sie dennoch zuversichtlich für die Tarifrunde?

Ströbele: Manch andere Branche hat zuletzt ja kein gutes Bild abgegeben. Wir wollen in der Metall- und Elektroindustrie beweisen, wie funktionierende Sozialpartnerschaft aussieht und welchen Wert sie für die Gesellschaft hat: sich hart in der Sache zu streiten und auch Auseinandersetzungen nicht zu scheuen, aber solche Konflikte sachorientiert und verantwortlich zu steuern und mit einem fairen, vernünftigen Ergebnis in überschaubarer Zeit zu beenden. Ein solches Signal stabilisiert die Gesellschaft insgesamt. Und es belegt, dass die Arbeitsbeziehungen bei den Tarifparteien in guten Händen sind, mit eigenverantwortlichen Regeln und ganz ohne den Staat.

Aufgezeichnet von Alexander Luckow

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



Die Tarifrunde 2024 in der Metall- und Elektroindustrie

Jede Tarifrunde hat ihren Ursprung im Grundgesetz, Artikel 9, der Arbeitgebern und -nehmern das Recht gibt, Koalitionen zu bilden, um ihre Interessen zu vertreten. Das Tarifvertragsgesetz konkretisiert die Tarifautonomie, nach der die Sozialpartner gemeinsam und unabhängig vom Staat einheitliche Arbeitsbedingungen für eine Branche verhandeln. In der M+E-Industrie regelt die Schlichtungs- und Schiedsvereinbarung das Verfahren für den Ablauf der Tarifverhandlungen. Wichtig sind hier die Fristen für die Übermittlung der Forderungen, die Aufnahme der Verhandlungen und die frühestmöglichen Arbeitskämpfmaßnahmen: Hat ein Sozialpartner einen Tarifvertrag gekündigt – in diesem Jahr ist das beim Thema Entgelt erstmals zum 30. September möglich –, muss er die Forderung dazu der anderen Partei spätestens vier Wochen vor Ablauf des gekündigten Tarifvertrags übermitteln. Spätestens zwei Wochen vor Ablauf müssen die Sozialpartner die Verhandlungen darüber aufnehmen. Die Gewerkschaft darf für vier Wochen nach Ablauf des gekündigten Tarifvertrags nicht dazu streiken. Vor jeder Tarifrunde haben auf beiden Seiten Diskussionen und Abstimmungen stattgefunden. So berät **NORDMETALL** mit Unternehmensvertretern in seinem Tarifpolitischen Ausschuss (TPA) seit Anfang des Jahres, wie die Tarifrunde gestaltet werden soll. Bundesweit koordiniert diese Willensbildung der Dachverband Gesamtmetall. Bei den Forderungen geht es in der Regel um eine Erhöhung der tariflichen Entgelte. Zusätzlich zu diesen „quantitativen“ spielen auch „qualitative Forderungen“ eine Rolle, etwa zur Arbeitszeit, um einheitliche Regelungen für die Branche zu schaffen.

Die Verhandlungen finden zunächst in allen Tarifregionen der M+E-Industrie statt: Die fordernde Tarifpartei erläutert dem Gegenüber ihre Forderungen, gefolgt von Diskussionen und der Positionierung der Sozialpartner. Später konzentrieren sich die Verhandlungen auf einen Pilotbezirk, in dem ein Ergebnis erreicht werden soll, das auch im Regelfall in den anderen Regionen übernommen wird. Die Sozialpartner des Pilotbezirks versuchen im steten Austausch mit ihren Dachorganisationen, Lösungen zu entwickeln, die die wechselseitigen Interessen berücksichtigen. In dieser Phase organisiert die **IG Metall** zunehmend intensiver werdende Warnstreiks – bundesweit, um den Druck auf die Arbeitgeber zu erhöhen. In welcher Verhandlungsrunde ein Kompromiss erzielt wird, hängt von der Divergenz der jeweiligen Forderungen, der Intensität des Arbeitskampfes und dem Ausmaß der dadurch entstandenen wirtschaftlichen Einbußen ab. Vor der endgültigen Einigung wird besonders intensiv verhandelt: Szenarien zu den Forderungen werden entworfen und die Gespräche regelmäßig unterbrochen, um den aktuellen Stand in den eigenen Gremien zu diskutieren. Bei allen Verhandlungen im Norden unterstützen die TPA-Mitglieder die **NORDMETALL-Verhandlungsführerin, Lena Ströbele**, ebenso wie die Geschäftsführung und das Tarifteam. Das Verhandlungsergebnis wird in den jeweiligen Gremien ausführlich beraten – bei **NORDMETALL** tagt hierzu eine außerordentliche Mitgliederversammlung. Die vereinbarten Tarifregelungen sind erst dann in Kraft gesetzt, wenn die Gremien beider Seiten den Tarifabschluss angenommen haben. **Stephan Kallhoff**

Foto: Adobe Stock (Parradec)

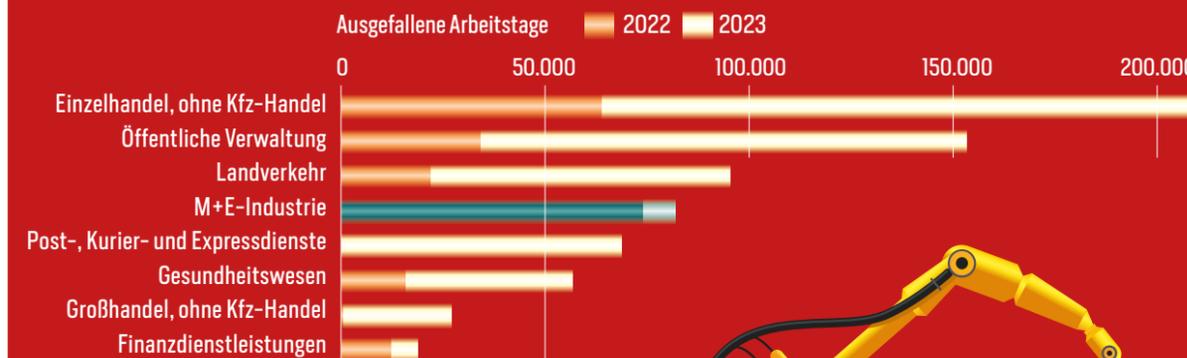
Streiks in Deutschland

GRAFIK DES MONATS

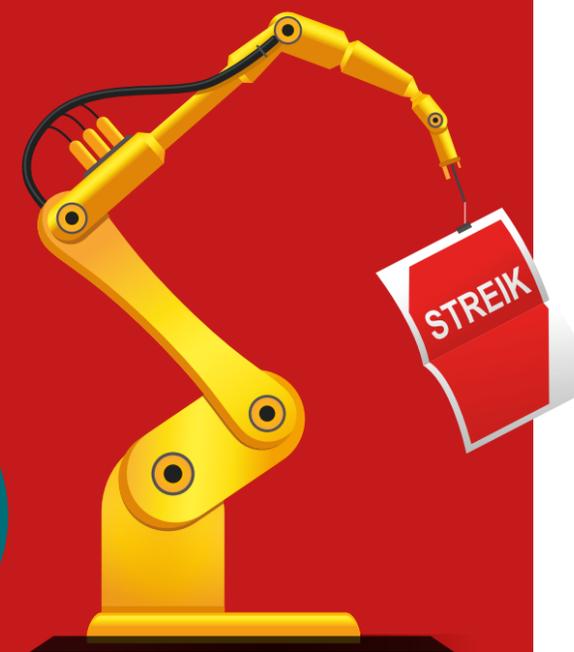
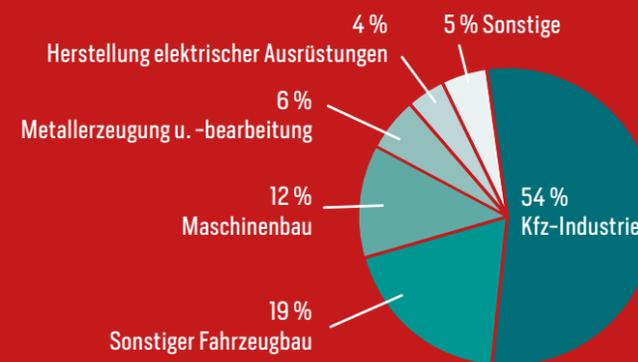
Ausgefallene Arbeitstage in der M+E-Industrie



Im Einzelhandel und in der öffentlichen Verwaltung wurde viel gestreikt.



Verteilung der Ausfalltage auf die verschiedenen M+E-Branchen



Quelle: Bundesagentur für Arbeit: Ausfalltage aufgrund von Streiks und Aussperrungen 2022 und 2023

Illustration: iStock/ikryannikov@mail.com



Unternehmensforum 2024

Austausch auf Augenhöhe

NORDMETALL und AGV NORD haben die Entscheiderinnen und Entscheider der norddeutschen M+E-Industrie zu einem Barcamp eingeladen. Sie waren begeistert von der gegenseitigen Inspiration.

Rau ist der Wind, der die Besucherinnen und Besucher am Fuße des Dockland am 11. Juni in Empfang nimmt. Im Innern des imposanten Glasbaus direkt neben dem Kreuzfahrtterminal in Hamburg-Altona ist von der steifen Brise jedoch nichts zu spüren. Dort umgibt die Gäste eine lockere Atmosphäre, die Lust auf persönliche Gespräche macht.

Im fünften Stock, in den Räumen der NORDAKADEMIE, kommen an diesem Nachmittag Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer norddeutscher Betriebe der Metall- und Elektroindustrie zum vertrauensvollen Austausch zusammen. Die Arbeitgeberverbände NORDMETALL und AGV NORD haben zu ihrem ersten Unternehmensforum eingeladen, einem Barcamp.

NORDMETALL-Präsident Folkmar Ukena erklärt: „Die herausfordernden Themen dieser Zeit sind relativ komplex

geworden: Digitalisierung, Transformation, Fachkräftemangel und andere. Da stellen wir immer wieder fest, dass wir selbst einen großen Gesprächsbedarf haben. Und die typischen Formate wie Grußworte, Reden oder Vorträge werden diesen Themen und diesem Gesprächsbedarf überhaupt nicht gerecht.“ Deshalb haben NORDMETALL und AGV NORD die Entscheiderinnen und Entscheider ihrer Mitgliedsunternehmen zu einer Veranstaltung eingeladen, die ausdrücklich die Erfahrungen, Ideen, Lösungen und Herausforderungen der Gäste in den Fokus rückt.

Schnell miteinander vernetzen

Barcamps, also Tagungen, bei denen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer Inhalte und Ablauf zu Beginn gemeinsam entwickeln und in einzelnen Sessions abhandeln, gibt es bereits seit fast zwanzig Jahren. Nicht jeder

im Raum ist jedoch mit dem Format vertraut. Thomas Küll, Abteilungsleiter Berufsbildung von NORDMETALL und AGV NORD, nennt deshalb noch einmal die fünf goldenen Regeln eines jeden Barcamps: „Diejenigen, die da sind, sind die Richtigen. Jeder stellt seinen Tagesablauf selbst zusammen. Eine Session kann eine Frage, ein Impuls oder eine Diskussion sein. Die Session kann jederzeit gewechselt werden. Und: Das Arbeits-Du ist wünschenswert, aber keine Pflicht.“ Alles dient der Schaffung einer lockeren Wohlfühl-Atmosphäre, in der sich die Teilnehmerinnen und Teilnehmer möglichst schnell und unkompliziert miteinander vernetzen.

Sessions treffen einen Nerv

Bei Sonja Neubert, Sprecherin der Siemens-Niederlassung Hamburg, hat das Format einen Nerv getroffen: „Wir haben uns in den Diskussionen und Gesprächen gegenseitig so inspiriert, dass man uns teilweise zeitlich unterbrechen musste“, und fügt an: „Sie bekommen Input aus den unterschiedlichsten Bereichen und zu Themen, die Sie vielleicht im ersten Moment nicht interessieren, die Ihnen dann aber doch wertvolle Ideen mit auf den Weg geben.“ Die NORDMETALL-Schatzmeisterin hat an diesem Nachmittag selbst eine Session gegeben, zu den positiven Effekten diverser Belegschaften. Auch Haind Lu, Geschäftsführer von Longshine Technologies, einem Unternehmen, das E-Book-Reader produziert, ist begeistert: „Das Austauschen auf Augenhöhe war genau das Richtige, was man brauchte. Mit einer kleinen Gruppe. Das hat sehr viel Spaß gemacht. Das ist eben keine Frontalbeschallung. Man kann aktiv mitgestalten, sich aktiv einbringen und auch viel von anderen lernen.“



Engagiert bei der Sache: Sonja Neubert (Foto o. l., Siemens und Schatzmeisterin NORDMETALL), Julian Bonato (r. o., MHG Heiztechnik und Vorstandsvorsitzender AGV NORD) und Sessionsteilnehmer (unteres Foto).

Bereits im Vorfeld haben sich einige Unternehmerinnen und Unternehmer gemeldet, die sich mit eigenen Themen einbringen wollen. So auch Lars Reeder, Geschäftsführer von Hein & Oetting Feinwerktechnik aus Ahrensburg in Schleswig-Holstein. Sein Thema: Fachkräftesicherung durch eine starke Arbeitgebermarke. Anschließend sagt er: „Ich habe viel gelernt, Einblick in anderen Branchen bekommen, wie andere Firmen daran gehen.“ Und: „Da hat jemand einfach mal ganz



Thomas Küll, Abteilungsleiter Berufsbildung von NORDMETALL, führt im Dockland in das Barcamp-Format ein.

NORDMETALL Mitgliederversammlung

Positive Bilanz bei der Mitgliederversammlung von NORDMETALL Mitte Juni: Die Zahl der Mitgliedsfirmen steigt seit 2018 kontinuierlich an und lag Ende 2023 bei 271. Beschäftigt waren dort mehr als 134.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, ein Plus von fast 20 Prozent in sechs Jahren. Die unter Leitung von Präsident Folkmar Ukena virtuell zusammengekommenen Mitgliedsvertreter billigten den Haushalt 2024 und entlasteten die Geschäftsführung für 2023. Zu neuen Rechnungsprüfern wurden Ramona Basic, Fa. KROENERT GmbH & Co. KG aus Hamburg, und Dr. Gero Dietrich, Leiter Compensation and Employment der Drägerwerk AG & Co. KGaA aus Lübeck (Stellvertretung), bestimmt. Vorstand und Mitgliedervertreter dankten Kirsten Ewers, Fa. Anschütz GmbH aus Kiel, die zum Frühjahr 2025 das Amt der Rechnungsprüferin abgibt. Luc



1

AGV NORD Mitgliederversammlung

Ende Juni führte der AGV-NORD-Vorsitzende Julian Bonato durch die Mitgliederversammlung des Arbeitgeberverbands für Unternehmen im Norden, die nicht dem Flächentarif unterliegen. Jahresabschluss 2023 und Haushalt 2024 wurden von den Mitgliedsvertretern gebilligt, ebenso eine veränderte Beitragsordnung. Bonato würdigte das langjährige Wirken des AGV-NORD-Vorstandsmitglieds Roland Habeck (Hawart OMV Landtechnik), der zum Jahresende aus dem Gremium ausscheidet. Zum Nachfolger wurde Stefan Müller gewählt (Wallentin + Partner), dessen Unternehmen ebenfalls im Bereich Landtechnik tätig ist. Luc

anders gedacht, quergedacht. Und das ist dann eine Bereicherung in dem Moment“, freut sich der AGV-NORD-Vorstand.

Waldemar Reimche, Managing Director der Software-Schmiede OEDIV SecuSys aus Rostock, wollte von den Barcamp-Besuchern wissen: Wie funktioniert Vertrieb heute im B2B-Geschäft?

Dr. Ing. Stefan Nehlsen, Geschäftsführer des Lübecker Maschinenbauers Mankenberg, hat für seine Session zu mobilem Arbeiten und Führung gleich drei provokante Thesen im Gepäck. Wie sich im Gespräch zeigt, gehen die Unternehmerinnen und Unternehmer ganz unterschiedlich mit den flexiblen Gestaltungsmöglichkeiten von Arbeit um.

Das betrifft auch die Entwicklung neuer Geschäftsmodelle oder den Umgang mit Künstlicher Intelligenz (KI). Zu Ersterem hat Gregor Müller, Mitglied der Geschäftsführung

von M&D Flugzeugbau aus Friedeburg in Niedersachsen und AGV-NORD-Vorstand, eine Session mitgebracht. Seine Leitfrage: „Business Development – auch für KMUs ein strategischer Ansatz?“ Schnell sind sich die Sessionbesucher einig: Business Development ist eine „Investition in die Zukunft“. Doch wie gestalten sie den Prozess, was war erfolgreich, was weniger, vor welchen Chancen, Risiken und Herausforderungen stehen sie?

Frank Franz, Head of Advanced Analytics & Algorithms sowie Corporate Technology & Innovation von Drägerwerk aus Lübeck, berichtet in einer anderen Session über Wissensmanagement und die Bedeutung von KI dafür. Schnell wird er von den Teilnehmern mit Fragen gelöchert: Was sagen die Angestellten und der Betriebsrat? Machen wir uns mit so einer Lösung nicht abhängig von den großen IT-Konzernen? Ist das sicher? Schließlich geht es um das gesammelte Unternehmens-Know-how! Lohnt sich der Aufwand?

Julian Bonato, Vorstandsvorsitzender des AGV NORD, ist vom ersten Unternehmensforum begeistert: „Ein super Format und eine ganz tolle Veranstaltung war das. Jeder, der heute nicht da war, hat etwas verpasst.“ Das nächste Barcamp findet am 26. Februar 2025 statt – voraussichtlich erneut im Dockland in Hamburg.

[Birte Bühnen](#)

Mehr erfahren?

Hier sehen Sie unser Video zum Unternehmensforum.



Bernd Hartmann (o. l., thyssenkrupp Marine Systems und NORDMETALL-Vorstand), Alexander Matthes (NORDMETALL). Sessiongeber Lars Reeder (Foto r., Hein & Oetting Feinwerktechnik und AGV-NORD-Vorstand).



Fotos: Christian Augustin



WIR FÜR SIE ◀

Folge 45:
Johann Frey

Unser Mann für den Vertrieb

Seit März 2024 ist Johann Frey für die Gewinnung neuer Mitglieder und den Vertrieb von NORDMETALL und AGV NORD mit an Bord.

Johann Frey hat gern mehrere Bälle in der Luft und weiß sie geschickt zu spielen. Als ausgebildeter Gesprächs-kybernetiker hat der 28-jährige Hamburger gelernt, wie Menschen auf unterschiedliche Einflüsse reagieren. Und wie er sich dies für seine eigene Kommunikation und das Erreichen bestimmter Ziele zunutze machen kann.

„Das hat viel mit Rückkopplung und sozial bewährtem Verhalten zu tun, geht aber eigentlich auf das Steuern und Regeln von Maschinen und Anlagen zurück“, erklärt Frey. Auch damit kennt sich der Sohn eines Maurermeisters und einer Bürofachgestellten ganz gut aus: Nach dem Abitur in Bargteheide 2014 und einem Auslandsjahr im australischen Perth absolvierte Frey eine Ausbildung zum Industriekaufmann beim Maschinenbauer und NORDMETALL-Mitglied Getriebebau NORD. Bis März 2021 hat er von Bargteheide aus komplexe Aufträge von mehr als 30 Tochterunternehmen aus der ganzen Welt bearbeitet.

„Langfristig war mir das jedoch zu weit vom Kunden entfernt“, blickt Frey zurück. Spontan nahm er deshalb das Angebot eines befreundeten Golfparkbetreibers an, sich um Akquise und Betreuung von Werbepartnern für zwei Anlagen in Schleswig-Holstein zu kümmern. Das sei eine große Veränderung für ihn gewesen: vom Teamplayer in einem gut aufgestellten internationalen Unternehmen hin zum Einzelkämpfer, der pandemie-

bedingt aus dem Homeoffice heraus arbeitet. Parallel dazu absolvierte der aufgeschlossene und zugleich bedächtig wirkende junge Mann weitere Vertriebsstrainings – und mauserte sich zum Coach und Berater für Kaltakquise.

„Argumente sind im Verkaufsprozess wichtig, aber nicht entscheidend“, ist Frey überzeugt. Zuhören können, verstehen und individuelle Lösungen finden wollen, das seien Qualitäten eines guten Vertrieblers. „Nicht ohne Grund hat uns der liebe Gott zwei Ohren, aber nur einen Mund geschenkt“, sagt Frey und lächelt verschmitzt.

Als Vertriebsmitarbeiter von NORDMETALL und AGV NORD wolle er schon in der Akquisephase den Boden für langfristige neue Geschäftsbeziehungen bereiten, so Frey. Dafür wird der begeisterte Fitnesssportler einerseits einen langen Atem brauchen, andererseits aber auch so manche kurzen Sprints einlegen müssen. Die Bälle, die Johann Frey gern auch außerhalb des Büros spielt, sind im Laufe der Jahre übrigens größer geworden: statt Golf schlägt er seit einiger Zeit nun lieber Tennisbälle. [BiB](#)

Kontakt

Johann Frey
Tel.: 040 6378-4238
E-Mail: frey@nordmetall.de





Gastgeber mit Gästen (v. l.): Folkmar Ukena (NORDMETALL-Präsident), Sabrina Repp (SPD), Rasmus Andresen MdEP (Bündnis 90/Die Grünen), David McAllister MdEP (CDU), Svenja Hahn MdEP (FDP), Dr. Nico Fickinger (NORDMETALL).

NORDMETALL vor Ort

Europa braucht nach dem Green Deal einen Economic Deal

Fünf Jahre ist es her, da verkündete EU-Kommissionpräsidentin Ursula von der Leyen den Green Deal. Kurz vor der Europawahl 2024 bekundeten norddeutsche Kandidatinnen und Kandidaten für das Brüsseler Parlament auf Einladung von NORDMETALL mehr oder weniger deutlich: Jetzt braucht die Wirtschaft Rückenwind.

„Brauchen wir im nächsten Europaparlament nicht auch einen Economic Deal, der nach dem Green Deal die Marktwirtschaft und die Wettbewerbsfähigkeit wieder in den Mittelpunkt der EU-Politik rückt?“ Diese zentrale

Frage von NORDMETALL-Präsident Folkmar Ukena war Ausgangspunkt einer intensiven Debatte, der sich norddeutsche Spitzenkandidatinnen und -kandidaten von SPD, CDU, Bündnis 90/Die Grünen und der FDP knapp

David McAllister MdEP (CDU): „Außenpolitisch ist die Europäische Union leider keine Weltmacht.“
Svenja Hahn MdEP (FDP): „Ohne vernünftige Folgenabschätzung betreibt die Europäische Kommission Politik im Blindflug.“

vier Wochen vor der Europawahl in Hamburg gestellt haben. Besonders engagiert wurde darüber diskutiert, wie sich der Umbau der Wirtschaft hin zu mehr Klimaneutralität wirtschaftsfreundlich gestalten lässt, wie es gelingen kann, Europa von einem Bürokratienproduzenten zu einem „Ermöglicher“ zu machen. Und welche Folgen neue Mehrheitsverhältnisse auf die Attraktivität des europäischen Wirtschaftsraumes haben könnten. Zu der Debatte, die live ins Netz übertragen wurde, hatte NORDMETALL zu sich ins Haus der Wirtschaft nach Hamburg geladen.

David McAllister MdEP, Spitzenkandidat der CDU aus Niedersachsen, wo er von 2010 bis 2013 auch als Ministerpräsident wirkte, sieht im Abschluss weiterer Außenhandelsabkommen einen Grundpfeiler für die Entwicklung der europäischen Wirtschaft: „Außenpolitisch ist die Europäische Union leider keine Weltmacht. Außenhandelspolitisch sind wir es, weil wir unsere Kräfte gebündelt haben. Das ist enorm wichtig, gerade auch für die exportorientierte deutsche Wirtschaft. Die Kommission hat angekündigt, mit Indien und Indonesien Abkommen zu Ende zu verhandeln, vielleicht auch mit Thailand. Wir brauchen diese Handelsabkommen, weil die WTO dysfunktional geworden ist. Zudem wollen wir die Risiken im Chinageschäft minimieren. Da brauchen wir Alternativen“, so der Politiker aus Bad Bederkesa nahe Cuxhaven, der seit 2017 dem Ausschuss für auswärtige Angelegenheiten vorsitzt.



Sabrina Repp, Spitzenkandidatin der SPD aus Mecklenburg-Vorpommern, sprach sich für mehr Planungssicherheit für Unternehmen und eine stärkere soziale Sicherung auf europäischer Ebene aus: „Im Zuge der Finanzkrise trat zum ersten Mal die Frage auf, wie wir mit Arbeit auf der europäischen Ebene umgehen und ob wir hier anderen Mitgliedsstaaten der Europäischen Union gegenüber eine Verantwortung haben. Das ist das Solidaritätsprinzip der Europäischen Union. In anderen Ländern sind die sozialen Sicherungssysteme eben nicht so gut wie bei uns in Deutschland“, betonte die bisherige Büroleiterin eines SPD-Landtagsabgeordneten aus Rostock.

Diesem Ansatz widersprach Svenja Hahn MdEP, Spitzenkandidatin der FDP für Hamburg- und Schleswig-Holstein: „Sozialpolitik ist Ländersache. Das sollte auch so bleiben, statt zu versuchen, Probleme, die im eigenen Land nicht gelöst werden, über den europäischen Umweg zu lösen.“ Die Liberale plädierte dafür, keine neuen Handlungsfelder aufzumachen, sondern erst einmal bestehende Probleme zu lösen – etwa die überbordende Bürokratie. „Wenn die Europäische Kommission selbst nicht weiß, wie viele Berichtspflichten sie inzwischen auf den Weg gebracht hat, ohne eine vernünftige Folgenabschätzung, dann ist das Politik im Blindflug“, sagte die Hanseatin, die dem Europaparlament seit 2019 angehört.

Rasmus Andresen MdEP, Spitzenkandidat von Bündnis 90/Die Grünen aus Schleswig-Holstein, war skeptisch, ob eine Politik aus der Mitte des Parlaments auch nach



Fotos: Christian Augustin

Fordert mehr Unterstützung für die Wirtschaft: NORDMETALL-Präsident Folkmar Ukena nutzt die mediale Bühne.



Kompromissbereit (Foto oben): Der Grüne Rasmus Andresen MdEP (2. v. l.) will rechtsradikale Parteien als Mehrheitsbeschaffer verhindern.

Hält das Solidaritätsprinzip der EU hoch (Foto links): Sabrina Repp (SPD) ist am 9. Juni erstmals ins EU-Parlament gewählt worden.

der Europawahl Anfang Juni noch möglich ist: „Die Realität in Europa ist eine andere. Wir haben in Schweden und Finnland gesehen, dass rechtsradikale Parteien Mehrheitsbeschaffer von konservativen Regierungschefs sind. Da vermisste ich eine klare Haltung von EVP-Chef Manfred Weber und Kommissionspräsidentin Ursula von der Leyen. Wir Grüne sind auf jeden Fall bereit, Kompromisse zu finden und mit den anderen

demokratischen Parteien zusammenzuarbeiten“, so der Flensburger Politiker, der vor seiner Wahl in das Europaparlament 2019 zehn Jahre lang der Grünen-Fraktion im schleswig-holsteinischen Landtag angehörte. Alle vier Europapolitiker, die im Mai bei NORDMETALL zu Gast waren, sind am 9. Juni in das Europäische Parlament gewählt worden. NORDMETALL-Hauptgeschäftsführer Dr. Nico Fickinger hatte schon während der

Norddeutsche Abgeordnete des Europäischen Parlaments aus dem NORDMETALL-Verbandsgebiet

Rasmus Andresen MdEP kommt aus Schleswig-Holstein und vertritt die deutschen Grünen seit 2019 im Europäischen Parlament.



Delara Burkhardt MdEP ist gebürtige Hamburgerin und wirkt seit 2019 als SPD-Abgeordnete aus Schleswig-Holstein im Europäischen Parlament.



Svenja Hahn MdEP ist Hamburgerin und sitzt seit 2019 für die FDP und als Teil der Renew-Europe-Fraktion im Europäischen Parlament.



Niclas Herbst MdEP ist als langjähriger CDU-Abgeordneter aus Schleswig-Holstein seit 2019 in der EVP-Fraktion in Brüssel engagiert.



David McAllister MdEP war von 2010 bis 2013 Ministerpräsident von Niedersachsen. Seit 2014 sitzt er für die CDU im Europäischen Parlament.

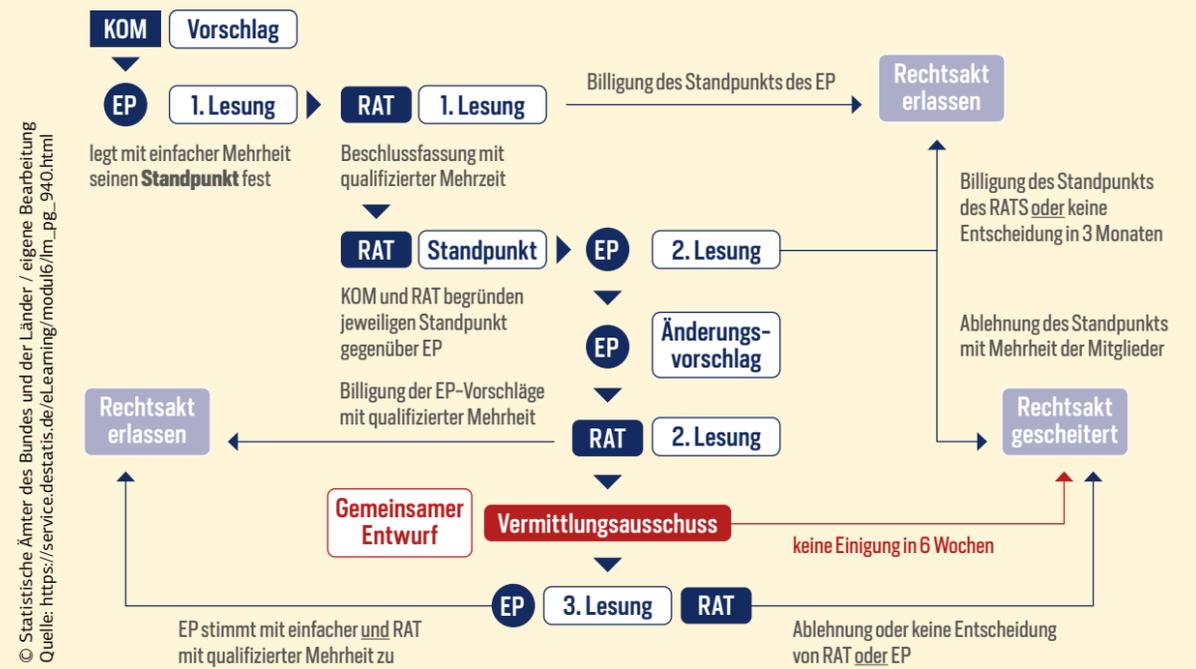


Sabrina Repp MdEP zieht 2024 erstmals in das Europäische Parlament ein – für die SPD aus Mecklenburg-Vorpommern.



Fotos: Europäisches Parlament, svenja-hahn.eu, Alex Flores, SPD MV/ Selin Jasmin, Irene Osei-Poku, Philippe Buissin

Das Ordentliche Gesetzgebungsverfahren in der EU



Komplex und langsam: Politik- und Wirtschaftsvertreter sind sich vor der Europawahl 2024 darüber einig, dass die EU-Gesetzgebung vereinfacht und beschleunigt werden muss.

Veranstaltung ein klares Plädoyer für stärkeren Bürokratieabbau und mehr Entscheidungsfreiheit für die Wirtschaft gehalten. Nach der Wahl gratulierte er den insgesamt sechs aus dem Verbandsgebiet von NORDMETALL nach Brüssel und Straßburg entsandten Politikern (s. Kasten) per Brief – und verband dies mit einem klaren Appell: „Mehr unternehmerische Freiheit, mehr Investitionen in Bildung, Digitalisierung und Infrastruktur, mehr qualifizierte Fachkräfte und schnellere Integration“, das sollte ganz oben auf der Agenda der EU-Parlamentarier in den kommenden fünf Jahren stehen. Auch riet er zum Engagement im Parlamentsausschuss für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten, in dem bisher wenige norddeutsche Politiker vertreten waren. Der Fahrplan zur Neuaufstellung der EU-Spitzenorgane steht: Ende Juni wollten sich die Staats- und Regierungschefs auf ein Personaltableau für die Kommissionsbesetzung einigen. Ab dem 16. Juli kommt das Parlament zur konstituierenden Sitzung zusammen, um die Spitze des Hauses sowie voraussichtlich auch die Kommission neu zu wählen. Ab dem 16. September halten die Abgeordneten die zweite Sitzungswoche der neuen Legislaturperiode ab. Am 1. Dezember tritt der neue Präsident des Europäischen Rates sein Amt an, der

zuvor von den Staats- und Regierungschefs mit qualifizierter Mehrheit gewählt werden muss. NORDMETALL wird die Arbeit der norddeutschen EU-Parlamentarier in den kommenden fünf Jahren aufmerksam verfolgen. *Alexander Luckow*

NORDMETALL-Hauptgeschäftsführer Dr. Nico Fickinger (Foto rechts) mahnt zum Bürokratieabbau auf EU-Ebene.

Foto unten: Persönlicher Austausch in entspannter Atmosphäre vor Ort.



Fotos: Christian Augustin

Wo Leistungswille und Pragmatismus zählen

Was lockt deutsche Firmen der Metall- und Elektroindustrie nach Rumänien? Eine 14-köpfige Delegation des NORDVERBUND hat sich fünf Tage lang auf Spurensuche begeben.

Seien wir ehrlich: Bei „Siebenbürgen“, „Transylvanien“ oder „Walachei“ spuken einem sofort ganz bestimmte Bilder im Kopf herum – jedenfalls wenn man Rumänien noch nie besucht hat. Die Teilnehmer des diesjährigen vom NORDVERBUND organisierten Management-Forums indes wurden für ihre Neugierde belohnt, ein bis dato völlig fremdes Land zu erkunden: Schon nach wenigen Stunden vor Ort hatten sie genug Eindrücke gesammelt, um alle Zerrbilder über Bord werfen zu können. Freilich ist schon der Begriff „ein Land“ für den 19 Millionen Einwohner zählenden Staat irreführend. Denn, so versicherten alle Gesprächspartner den Delegationsteilnehmern einhellig, es gibt nicht ein Rumänien, sondern mindestens zwei: hier das ländliche Rumänien, noch immer von großer Armut und Unterentwicklung geprägt, dort das städtische Rumänien, mit urbanem Flair und modernster Technik ausgestattet, das auch viele deutsche Firmen als attraktiven Standort schätzen. Knapp 10.000 ausländische Unternehmen sind in dem Land tätig, das im Süden und Westen an Bulgarien,

Serbien und Ungarn, im Norden an die Ukraine und Moldau und im Osten ans Schwarze Meer grenzt. Die Vorteile des osteuropäischen Standorts beschreiben alle Gesprächspartner – von der Auslandshandelskammer (AHK) über die Wirtschaftsabteilung der deutschen Botschaft in Bukarest bis zu Unternehmern und Mitgliedern der örtlichen Wirtschaftsclubs – einmütig: Da ist zunächst die stabile Anbindung an Westeuropa durch den NATO-Beitritt 2004 und die EU-Mitgliedschaft 2007 und zuletzt den teilweisen Zugang zum Schengen-Raum, dazu vergleichsweise niedrige Lohnkosten, gepaart mit gutem Ausbildungsstand und hoher Arbeitsmotivation, aufbauend auf einer schon zu kommunistischen Zeiten vorhandenen starken industriellen Basis. Ergänzt durch einen guten Mix aus günstiger Energie – aus Erneuerbaren, Atomkraft, Kohle und Erdgas, mit weiteren, noch zu erschließenden Gasreserven im Schwarzen Meer – und last but not least eine starke deutschsprachige Minderheit, die hohes Ansehen genießt und in fast allen Bereichen des öffentlichen Le-

Im früheren Palast des Ceaușescu-Regimes in Bukarest tagt heute das Parlament.



Herzlicher Empfang: Die deutsche Delegation zu Gast im 2007 eröffneten Werk des Automobilzulieferers Marquardt in Sibiu (Herrmannstadt). Am rumänischen Standort arbeiten inzwischen rund 2.000 Beschäftigte.



Blick hinter die Kulissen: Während einer Führung durch das Marquardt-Werk treffen die Besucher auch auf autonom fahrende Transportroboter.

bens vertreten ist. Zwar kann sich auch Rumänien nicht dem allgemeinen Lohn- und Preisdruck entziehen; vom Low-Cost-Country ist man inzwischen zu einem Best-Cost-Anbieter geworden – wer noch kostengünstiger produzieren möchte, müsse zum Beispiel in den Nachbarstaat Moldau oder nach Nordafrika ausweichen, erläutert AHK-Vizechefin Ruxandra Dumitrescu.

Anpacken statt beklagen

Die wichtigsten Unterschiede aber sind der Pragmatismus, mit dem in Siebenbürgen Probleme angegangen und unbürokratische Lösungen gesucht werden, sowie das innerhalb des Karpatenbogens anzutreffende Mindset, das in Deutschland zunehmend verloren zu gehen droht: das Bewusstsein nämlich, dass einmal erarbeitete Erfolge täglich verteidigt werden müssen, wenn sie fort-dauern sollen. So jedenfalls vermittelt es sich den Teilnehmern. Alex M. Armenean, ein ehemaliger Lehrer, der jetzt als Logistik-Manager die Delegation des NORDVERBUND durch das Werk des Automobilzulieferers Marquardt führt, bringt es sehr bildhaft auf den Punkt: Mit den Anstrengungen „säen wir jetzt die Samen, damit daraus in zehn oder 20 Jahren Bäume wachsen“. Nach dem Grund für das permanente Ringen um Wettbewerbsfä-

higkeit befragt, antwortet er mit entwaffnendem Pathos: „Ich trage Verantwortung für meine drei Kinder.“ Nicht larmoyant die Herausforderungen beklagen, sondern sie annehmen und angehen, weil man weiß, was auf dem Spiel steht – das ist die Grundhaltung, die der Delegation auf ihrer fünftägigen Reise von Sibiu (Herrmannstadt) über Brasov (Kronstadt) bis nach Bukarest immer wieder begegnen wird. Zusätzlich zu dem wachsenden Trend zum sogenannten Nearshoring – also zur Rückführung von Auslandsinvestitionen in näher liegende Standorte mit stabiler Wirtschaftsordnung und vergleichbaren Wertesystemen – ist es auch dieser Haltung zu verdanken, dass sich die deutschen Firmen in Rumänien so rasant entwickelt haben. So ist etwa die Mitarbeiterzahl von Marquardt in Sibiu seit 2007 von damals 250 auf heute knapp 2.000 gewachsen, bei einem Umsatz von inzwischen fast 280 Millionen Euro. Die Airbus-Tochter Premium Aerotec direkt neben dem Flughafen von Brasov nennt ähnliche Zahlen: Eröffnet wurde das Werk im Jahr 2011 mit 200 Beschäftigten, inzwischen sind dort mehr als 1.000 Personen angestellt, die gut 100 Millionen Euro Umsatz erwirtschaften – Tendenz steigend; dabei setzen viele deutschen Firmen vor allem auf die Vorteile der dualen Ausbildung. Werkleiter Ionel Grosu kämpft gegen

Fotos: Anton Bauch; Marquardt; Schaltsysteme S.C.S.; Sibiu; Aerotec; Dr. Nico Fickinger; Adobe Stock (Studio Haxe)



links: Ionel Grosu führt die Geschäfte der Airbus-Tochter Premium Aerotec in Rumänien.

rechts: Florin Spătaru (r.), Staatlicher Berater im Büro des rumänischen Premierministers, mit VME-Vorstand Dr. Heiko Dittmer.

Termine von NORDMETALL, NORDMETALL-Stiftung und AGV NORD

Mitgliederversammlung, Treffen zum Netzwerken, Informationsveranstaltungen zu Arbeitsrecht, Bildungsfragen oder der Stiftungsarbeit – die norddeutschen Arbeitgeberverbände NORDMETALL und AGV NORD sowie die NORDMETALL-Stiftung bieten ein reichhaltiges Angebot.

Nähere Informationen zu Anmeldung, Ablauf, Referenten, kurzfristigen Änderungen sowie weitere Termine finden Sie auf unserer Homepage unter nordmetall-agvnord.de.

Juli			
17.07.2024	Verbreitung von Benefits und Zusatzleistungen in der Metall- und Elektroindustrie	Allianz, Hamburg	NM/AGV NORD
18.07.2024	Netzwerk Ausbildung	Blohm+Voss, Hamburg	NM/AGV NORD
23.07.2024	TAO-Talk	virtuell	NM/AGV NORD
August			
13.08.2024	TAO-Talk	virtuell	NM/AGV NORD
28.08.2024	Offenes Ohr – Meine Sprechstunde (Bereich Bildung, Arbeitsmarkt, Fachkräfte)	virtuell	NM/AGV NORD
September			
03.09.2024	Informationsveranstaltung Zeitarbeit	virtuell	NM
04.09.2024	Informationsveranstaltung ERA	virtuell	NM
10.09.2024	Diversität in der Arbeitswelt bei OLYMPUS	OLYMPUS, Hamburg	NM/AGV NORD
10.09.2024	Schulung MTV I (gesamt)	virtuell	NM
12.09.2024	Schulung MTV II (HH/SH/MV)	virtuell	NM
13.09.2024	Informationsveranstaltung Altersteilzeit / Betriebliche Altersvorsorge	virtuell	NM
16.09.2024	Vorstandssitzung NM		NM
17.09.2024	Schulung MTV II (Uw/NW)	virtuell	NM
19.09.2024	Schulung MTV III (HH/SH/MV)	virtuell	NM
19.09.2024	Informationsveranstaltung zum Thema Arbeitskampf	virtuell	NM
24.09.2024	Schulung MTV III (Uw/NW)	virtuell	NM
25.09.2024	Vorstandssitzung AGV NORD	M & D Flugzeugbau, Friedeburg	AGV NORD
25.09.2024	Informationsveranstaltung zum Thema Arbeitskampf	virtuell	NM
26.09.2024	Schulung MTV IV (gesamt)	virtuell	NM
26.09.2024	KI zum Mitnehmen: Effektiver Einsatz informell erworbener Kompetenzen	virtuell	NM/AGV NORD
Oktober			
01.10.2024	Informationsveranstaltung zum Thema Arbeitskampf	virtuell	NM
08.10.2024	Community of Training Practice (CoTP)	virtuell	NM/AGV NORD
24.10.2024	Lernkulturen im Wandel. Abschlussveranstaltung	Haus der Wirtschaft, Hamburg	NM/AGV NORD



Siegfried Mureșan, Europaabgeordneter und Vizepräsident der Europäischen Volkspartei (EVP).

Sandrina Köbinger von der Wirtschaftsabteilung der deutschen Botschaft in Bukarest im Gespräch mit NORDMETALL-Präsident Folkmar Ukena.

Im Austausch: Iona Leca (r.), Stadtverwaltung Sibiu, und Raluca Sassu, Vizerektorin der Universität Sibiu.

die Vorstellung an, dass die Standorte Rumänien und Deutschland miteinander im Wettbewerb stünden. Die einzelnen Arbeitspakete seien sehr präzise zwischen den Produktionsstätten in Varel, Augsburg und Brasov verteilt, jedes Werk habe seine eigene, ganz spezielle Fertigungsexpertise. „Das Motto lautet nicht ‚Wir gegen Deutschland‘“, betont Grosu, „sondern ‚Wir gegen andere Wettbewerber aus Rumänien‘“. Die Konkurrenz sitzt also gleich nebenan – und sie schläft nicht. Ähnlich sieht es AHK-Geschäftsführer Sebastian Metz. Auch sein Blickfeld reicht über nationale Interessen hinaus. Wenn industrielle Produktion von einem Mitgliedstaat der EU in einen anderen wandert, ist das für ihn nicht das größte Übel: „Hauptsache, wir halten das in Europa.“

Im Kampf dafür, Europa zu stärken und zusammenzuhalten, sieht auch Siegfried Mureșan, Europaabgeordneter und Vizepräsident der Europäischen Volkspartei (EVP), die Hauptaufgabe seiner Fraktion. Nach der Europawahl müsse die christlich-konservative Parteienfamilie „die proeuropäischen Kräfte einen und führen“ – vermutlich in einer Dreierkoalition. Das Erstarken der nationalistischen Kräfte sieht er mit Sorge. Vor 2019 habe es in Rumänien keine antieuropäische Partei gegeben. Dann aber machte sich die „Allianz für die Vereinigung der Rumänen“ (AUR) die Proteststimmung gegen die Corona-Politik zunutze. Das Veto Österreichs gegen die volle Freizü-

gigkeit im Schengen-Raum habe in der rumänischen Bevölkerung zu großer Enttäuschung geführt und die rechtsextreme Protestpartei weiter gestärkt.

Erstarkte Sozialpartnerschaft

Am Ende der Reise, beim Besuch des Arbeitgeber-Dachverbands Concordia, erfahren die Teilnehmer Wohl und Wehe der Sozialpartnerschaft: Nach 1991 hatte sich der Staat bei Tarifverhandlungen zunächst selbst gegenübergesessen – denn in den großen Staatskonzernen teilten sich bis dato die reichen Oligarchen und die ebenfalls politisch gesteuerten Gewerkschaftsführer die Macht, erläutert Hauptgeschäftsführer Radu Burnete. Erst nach und nach entwickelten sich freiwillig organisierte, tragfähige Arbeitgeberstrukturen als echte Sozialpartner mit inzwischen 18 Mitgliedsverbänden. Der jüngste Zulauf in die einzelnen Branchenverbände ist wohl eher einer Gesetzesänderung zu verdanken, nach der Tarifverträge ab einem Organisationsgrad von mindestens 35 Prozent (bisher: 50 Prozent) auf die gesamte Branche erstreckt werden können, so Burnete. Vermutlich hat manches Unternehmen die Flucht nach vorn in die Verbände angetreten, um das bittere Déjà-vu der politischen Fremdsteuerung zu vermeiden. Gegen staatliche Eingriffe in die Lohnfindung scheinen auch im Dracula-Land weder Knoblauch noch Kreuze zu nützen. [Dr. Nico Fickinger](#)



Radu Burnete (r.), Hauptgeschäftsführer des rumänischen Arbeitgeber-Dachverbands Concordia, mit NORDMETALL-Hauptgeschäftsführer Dr. Nico Fickinger.

Fotos: Anton Bauch; Dr. Nico Fickinger; Concordia; Adobe Stock (Studio Haxe)

Der NORDVERBUND

Im sogenannten NORDVERBUND haben sich die Arbeitgeberverbände NORDMETALL, NiedersachsenMetall und VME Berlin-Brandenburg zusammengeschlossen. Das regelmäßig veranstaltete Management-Forum hat die Delegation in den vergangenen Jahren unter anderem nach Frankreich, Großbritannien und in die USA geführt.

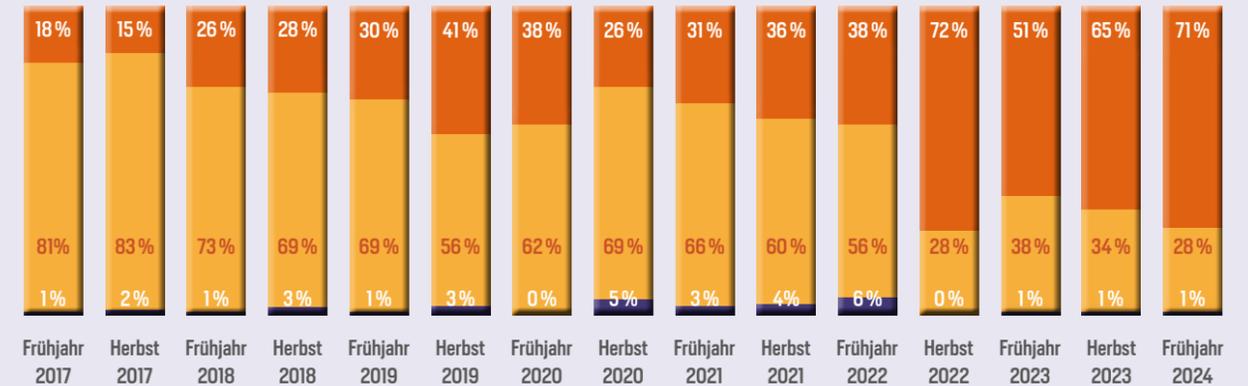


Jeder fünfte M+E-Betrieb im Norden will gehen

Die Frühjahrs-Konjunkturumfrage von NORDMETALL, AGV NORD sowie den Arbeitgeberverbänden Oldenburg, Ostfriesland und Bremen lieferte ein ernüchterndes Ergebnis: Jedes fünfte norddeutsche Metall- und Elektronunternehmen plant, seine Produktion ganz oder teilweise ins Ausland zu verlegen.

Die Attraktivität des Wirtschaftsstandorts Deutschland hat sich in den letzten 6 Monaten ...

■ verschlechtert
■ nicht verändert
■ verbessert



Deutschland verliert an Attraktivität: Für 71 Prozent der befragten Betriebe haben sich die Standortbedingungen verschlechtert.

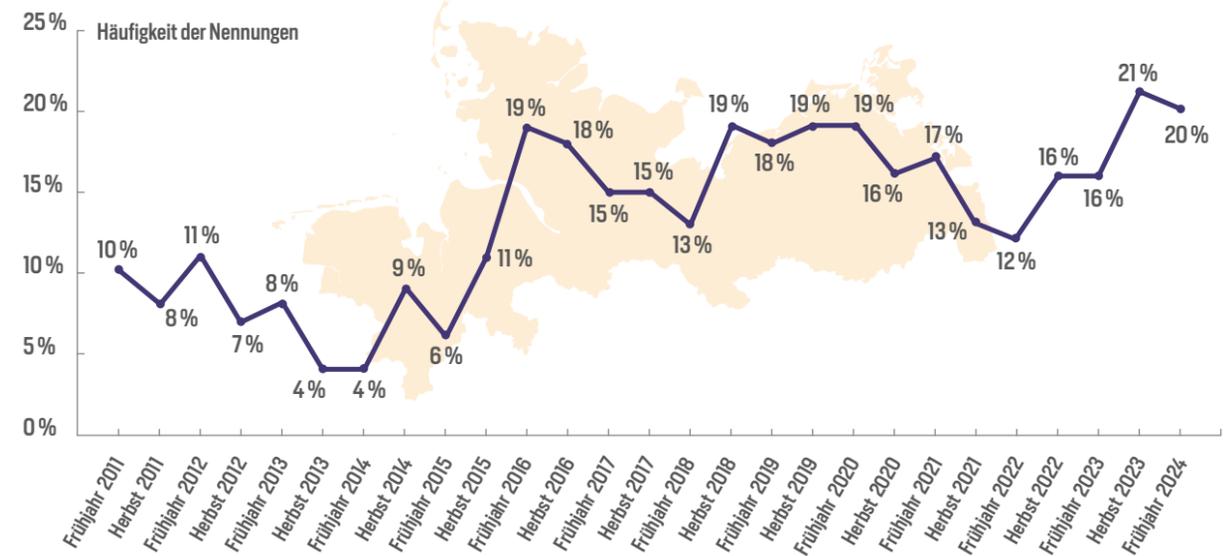
„Das ist einer der höchsten je in unseren Konjunkturumfragen gemessenen Werte und offenbart auf ganz dramatische Weise: Viel zu hohe Arbeits- und Energiekosten sowie die weiter wuchernden Bürokratielasten treiben die Unternehmen aus dem Land, vernichten Arbeitsplätze und Wertschöpfung in Norddeutschland“, resümiert Folkmar Ukena, NORDMETALL-Präsident, die Befragung. Im Februar und März haben 141 M+E-Betriebe mit rund 95.000 Beschäftigten aus Bremen, Hamburg, Mecklen-

burg-Vorpommern, dem nordwestlichen Niedersachsen und Schleswig-Holstein an der Umfrage teilgenommen.

Straßenfahrzeugbau stark betroffen

Produktionsverlagerungen ins Ausland erwägen insbesondere Unternehmen im Straßenfahrzeugbau: Genau ein Drittel der Betriebe prüft fremdländische Standorte. Im Luft- und Raumfahrzeugbau sowie unter den Gießereien sind es jeweils 29 Prozent. Ursache dafür ist die

Wir planen Produktionsverlagerungen ins Ausland? („ja“)



Starke Tendenz zur Standortverlagerung: Jeder fünfte Betrieb will ins Ausland gehen – ein erschreckend hoher Wert.

Fotos: Adobe Stock (Jawed Gfx); istockphoto (Chainarong Prasertthai)

starke Zunahme der erschwerenden Wirtschaftsfaktoren aus Sicht der norddeutschen Firmen: 80 Prozent beklagen zu hohe Arbeitskosten, in Bremen sind es sogar 91 Prozent, im nordwestlichen Niedersachsen 88 Prozent. 72 Prozent leiden nach eigener Angabe unter zu hohen Energiekosten. Auch hier sind bremische Betriebe mit 82 Prozent Spitzenreiter, dann folgen Hamburger Unternehmen mit 77 Prozent. Die Bürokratiebelastung als Haupterschwerer landet im Norden mit 70 Prozent auf Platz drei. Am schwersten betroffen sehen sich Firmen im nordwestlichen Niedersachsen mit 81 Prozent, dann folgen die schleswig-holsteinischen mit 77 Prozent. 60 Prozent aller norddeutschen M+E-Betriebe bewerten den Arbeitskräftemangel als erschwerenden Wirtschaftsfaktor, etwas mehr als die Hälfte neue Gesetze und die internationale Politik.

Attraktivität gesunken

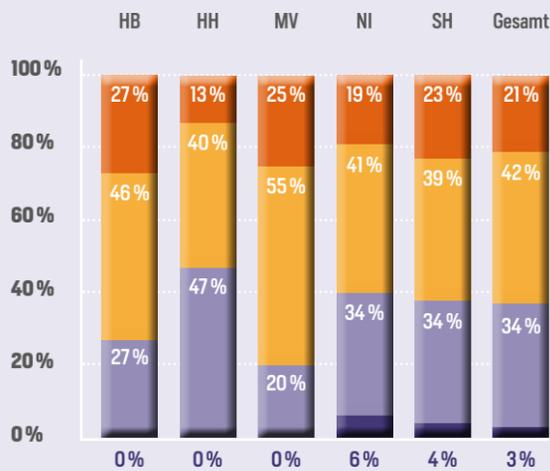
„Wenn mit 71 Prozent fast drei Viertel der Firmenleitungen angeben, dass sich die Attraktivität des Wirtschaftsstandorts Deutschland in den vergangenen sechs Monaten weiter verschlechtert hat, ist das ein Alarmsignal erster Güte“, bewertet Folkmar Ukema das Umfrageergebnis. Dementsprechend wollen nur noch 22 Prozent der Unternehmen ihre Investitionen im Vergleich zum Vorjahr erhöhen, dafür aber 31 Prozent einschränken oder 47 Prozent gleich halten.

Die Verfügbarkeit von Arbeitskräften wird von 63 Prozent der Betriebe im Norden als schlecht oder unbefriedigend angesehen, vor eineinhalb Jahren waren dies noch 84 Prozent. In Mecklenburg-Vorpommern bedrückt dieses Problem immer noch 80 Prozent der Unternehmen. Auch die Lage im norddeutschen Ausbildungsmarkt hat sich trotz anhaltender Nachwuchsknappheit mit nur noch 63 Prozent schlechter oder unbefriedigender Verfügbarkeit geeigneter Ausbildungsbewerber leicht entspannt (Frühjahr 2023: 74 Prozent). In Hamburg beklagen allerdings nach wie vor 85 Prozent den Azubi-Mangel.

Bürokratieabbau überfällig

Folkmar Ukema leitet aus den Ergebnissen klare Forderungen ab: „Auch die norddeutsche Metall- und Elektroindustrie braucht dringend günstigere Energiepreise und eine Entlastungsoffensive in Sachen Bürokratie. Hier passiert nach wie vor zu wenig, egal ob in Brüssel, Berlin oder den norddeutschen Landeshauptstädten – im Gegenteil: Zum Jahresanfang 2025 droht mit der Einführung der umfangreichen Nachhaltigkeitsberichterstattung den Unternehmen ein weiterer Bürokratiekostenanstieg. Genau das brauchen wir nicht, stattdessen müssen überflüssige Schriftformerfordernisse weg, die Digitalisierung der Ämter bei der Fachkräfteeinwanderung oder die

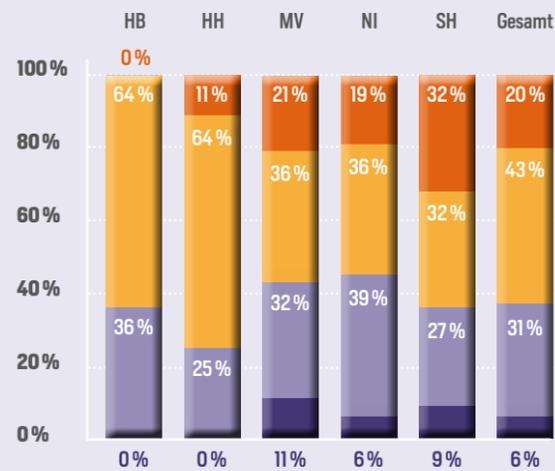
Wie gut sind qualifizierte Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt verfügbar?



Die Fachkräftekrise wird dramatisch: Personalmangel vor allem in Mecklenburg-Vorpommern und Bremen.

schlecht unbefriedigend befriedigend gut

Wie gut sind geeignete Bewerber für Ausbildungsplätze verfügbar?



Gute Nachwuchskräfte sind rar: Vor allem in Schleswig-Holstein sind Jugendliche schwer zu finden.

Presseschau



Enorme Medienresonanz: die Ergebnisse der Frühjahrs-Konjunkturumfrage in BILD bis zur Schweriner Volkszeitung.

Reduzierung des Meldeumfangs bei Unternehmensneugründungen oder Betriebsummeldungen müssen endlich durchgesetzt werden. Nur so werden wir weiterhin eine starke Metall- und Elektroindustrie in Norddeutschland bleiben können“, so der NORDMETALL-Präsident.

Arbeitskostenanstieg stoppen
Leider habe die IG Metall die dramatische Krisenlage noch nicht zur Kenntnis genommen, kritisiert der Leerer Unternehmer. „Wer den Tag der Arbeit unter den Slogan ‚Mehr Lohn, mehr Freizeit, mehr Sicherheit‘

stellt, der hat grundlegende Zusammenhänge nicht verstanden. ‚Mehr Arbeit, niedrige Arbeitskosten, mehr Sicherheit‘, nur so können wir Arbeitsplätze und Wohlstand erhalten, alles andere ist ein direktes De-Industrialisierungsprogramm zum Schaden Norddeutschlands.“ Das gelte auch für die Lohnforderung, die die IG Metall Küste jetzt empfehle: „Sieben Prozent würden weitere Unternehmen aus dem Land treiben, die Quote würde von jetzt 20 Prozent auf noch viel höhere Werte steigen“, befürchtet Ukema. „Wir müssen den Standort stärken, statt die Arbeitskosten weiter massiv zu steigern.“ **Alexander Luckow**

Von der Pflicht zur Kür

Arbeitsmedizin an der Schnittstelle Mensch-Maschine geht weit über die Gefährdungsbeurteilung, den Sehtest oder das Impfen hinaus. Betriebsärzte können wichtige Partner bei der Fachkräftesicherung sein. Einblicke in die betriebliche Praxis.

„Mehr freier Fußraum, weniger Verbiegung: Herausgekommen ist ein Fahrzeug mit deutlich mehr Ergonomie“, sagt Dr. med. Gesine Büge, als sie auf einen Bandwagen für Hubgerüste zu sprechen kommt. Auf den ist die Arbeitsmedizinerin durchaus stolz. Zum einen, weil ihr Arbeitgeber STILL, ein Hersteller für Intralogistik-Lösungen, sie rechtzeitig in den Planungsprozess eingebunden hat. Zum anderen, weil der Konstrukteur ihre Einwände berücksichtigt hat. Die Betriebsärztin hat einen Hang zum „Blue Collar: Ich mag Technik und habe zunächst Schiffsmaschinenbau studiert.“ Der Studienfachwechsel hatte persönliche Gründe, das Interesse an der Schnittstelle Mensch-Maschine ist geblieben: „Verschleiß, unnötige Kraftaufbringung, falsche Handhabung – das können



wir uns nicht leisten.“ Das beiße sich auch mit dem Fachkräftemangel und zunehmenden Anteil älterer oder gesundheitlich eingeschränkter Beschäftigter. „Der Fürsorgegedanke wird bei uns großgeschrieben“, betont Büge. Über eine Anstellung in einem arbeitsmedizinischen Dienst ist sie viel herumgekommen – und nicht in jedem Betrieb auf Wohlwollen gestoßen. Ein Unternehmer etwa hielt die gesetzlich vorgeschriebene Grundbetreuung per se für überflüssig und band Büge lieber gar nicht ein – auch nicht in die Reisepläne der Beschäftigten. Zumindest bis zwei wichtige Führungskräfte mit Hepatitis A aus dem Nahen Osten zurückkehrten und wochenlang ausfielen. „Danach war das Interesse an der Arbeitsmedizin ein wenig höher“, so die Betriebsärztin lakonisch.

Machen gemeinsame Sache: Medizin und Sicherheit

Vorsorge, Risikoabwägung, Impfpflicht – auch das gehört zu den Aufgaben von Betriebsärztinnen und -ärzten. Sie beraten sowohl individuell als auch betrieblich in Sachen Gesundheit, begleiten bei der beruflichen Wiedereingliederung und Rehabilitation. In Produktionshallen am besten in Zusammenarbeit mit Konstrukteuren und den Fachkräften für Arbeitssicherheit, findet Büge. Sie ist mittlerweile für 2.800 Beschäftigte am Standort Hamburg zuständig. Dazu kommen noch die STILL-Niederlassungen, deren externen arbeitsmedizinischen Dienst sie koordiniert. Damit ist die Betriebsärztin gut beschäftigt: „Ich muss mich ganz schön optimieren,

um das inhaltlich abzudecken“, sagt sie. Das gilt auch zeitlich: Nur bei zwanzig Prozent Betreuungszeit liegt der Mindestanteil, der laut der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung jeweils auf den Betriebsarzt und die Fachkraft für Arbeitssicherheit entfallen muss. Die anderen sechzig Prozent können je nach Schwerpunkt oder anstehenden Projekten zwischen den beiden Disziplinen aufgeteilt werden. Bei einem technischen Betrieb hat häufig die Arbeitssicherheit den größeren Zeitanteil. Grundlage für die Berechnung ist die Anzahl der Beschäftigten sowie die Gefährdung, der sie am Arbeitsplatz ausgesetzt sind. Die Arbeitsbedingungen und besonderen Herausforderungen münden dann in eine Gefährdungsbeurteilung, die für manche Mittelständler allerdings ein Synonym für Bürokratismus ist. Denn was bei einem Büroarbeitsplatz mit geringem Gefahrenpotenzial noch relativ einfach geht, wird in einer Werkshalle mit 20 Maschinen knifflig: „Jede hat das Potenzial, dass der Finger ab ist oder das Bein gequetscht wird – und alles zu dokumentieren, ist aufwendig“, sagt Dr. Daniela Oest.

Große Herausforderung: Sorglosigkeit der Beschäftigten

Die niedergelassene Fachärztin für Arbeitsmedizin kooperiert mit NORDMETALL und AGV NORD zur individuellen arbeitsmedizinischen Betreuung kleinerer und mittlerer Mitgliedsunternehmen (s. Kasten S. 33). Sie erklärt die Vorteile einer systematischen Dokumentation, erläutert unverständliche Vorschriften und verweist auf



Dr. Daniela Oest
Fachärztin für
Arbeitsmedizin

Hilfestellungen durch Checklisten und digitale Tools. Wenn gewünscht, erstellt sie einen individuellen Fahrplan und priorisiert die Themen. Häufig hat Oest mit Lärmschutz zu tun. Genauer gesagt mit den Folgen, wenn der individuelle Gehörschutz in der Schublade liegen bleibt. Die Unbedarftigkeit mancher Beschäftigten sei immer noch ein Problem, sagt Oest: „Da wird die Kaffeetasse auf dem Tisch mit den Gefahrstoffen abgestellt und weiter daran genippt.“ Auch beim Sonnenschutz hat die Arbeitsmedizinerin häufig noch mit Akzeptanzproblemen zu kämpfen, während sich Sicherheitsschuhe etabliert hätten.

Langfristiges Ziel: Gesund bis zur Rente

Arbeitsmedizinische Vorsorgen und Gesundheitsprävention sind nur zwei ihrer Aufgabenfelder. Die Medizinerin nimmt auch an Begehungen zusammen mit den Arbeitsschutzakteuren teil, beanstandet verstellte Fluchtwege,

Teilelegalisierung Cannabis

Seit April 2024 ist es Volljährigen erlaubt, bis zu 25 Gramm Cannabis zu konsumieren. Mangels arbeitsrechtlicher Normen sind betriebliche Umsetzungsregeln zum Verbot – unter Wahrung der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats – zu treffen. Die Empfehlung der DGUV: „NULL Cannabis bei Arbeit und Bildung.“ Die Feststellung von Verstößen ist schwierig, da es bisher keine geeigneten Grenzwerte und Testverfahren für Cannabis gibt, mit denen ein akuter Verstoß sicher festgestellt werden kann. Außer der Prüfung der Regeln zum Verbot von Cannabis im Betrieb sind Gefährdungsbeurteilungen und Unterweisungen im Hinblick auf Suchtmittel, falls erforderlich, anzupassen. Regelungen zum Nichtraucherschutz müssen nach dem neuen § 5 Abs. 1 S. 1 ArbStättV auf Rauch und Dämpfe von Cannabis ausgedehnt werden. Bei Verstößen sind auch arbeitsrechtliche Konsequenzen zu prüfen. Zu diesem Thema hatten die Verbände am 16. Mai 2024 zu einer Online-Veranstaltung eingeladen.

Mehr auf nordmetall-agvnord.de



Dr. med. Gesine Büge
Fachärztin für
Arbeitsmedizin,
STILL

Fotos: istockphoto (TariKVision); privat: Dr. Daniela Oest

Dr. med. Frank Ensslen
Head of Health and Safety, Dräger



kippelige Regale oder abgelaufene Verbandskästen und achtet auf ergonomische Arbeitsplätze. Weiterhin trifft sie bei Unternehmen mit mehr als 20 Beschäftigten im Arbeitsschutzausschuss quartalsweise mit dem Arbeitgeber zusammen. Dann übermittelt Oest Updates zu neuen Vorschriften, berichtet von Auffälligkeiten bei der Begehung und berät vor dem Kauf einer neuen Maschine etwa, welche Elektrobeschichtung der Gesundheit am zuträglichsten ist.

„Ich bin die Schweiz“, betont Oest, weil sie manchmal zwischen Arbeitgebern und -nehmern vermittelt. Ihr Ziel sei es, alle – vom Azubi bis zum Manager – gesund bis zur Rente zu bringen, sagt sie. Das schließt nützliche Hinweise auf Unterstützungsleistungen durch das Integrationsamt oder die Rentenversicherung ein.

Ein an Multipler Sklerose erkrankter Außendienstmitarbeiter kann weiterhin seinen Job machen, nachdem der Umbau seines Firmenwagens bewilligt wurde – für Dr. med. Frank Ensslen, „Head of Health and Safety“ beim Medizintechnikhersteller Dräger, sind solche Erfolgsbeispiele persönlich motivierend und für das Unternehmen effizient: „Der Arbeitgeber hält Erfahrung im Unternehmen und spart Geld, die Arbeitsbedingungen des Be-

schäftigten verbessern sich, das ist ein Benefit für beide“, so der langjährige Betriebsarzt, der deutschlandweit für den Arbeits- und Gesundheitsschutz des Lübecker Traditionsunternehmens zuständig ist.

„Im individuellen Bereich sind Arbeitsmediziner am hilfreichsten“, betont Ensslen. Vorausgesetzt, das Unternehmen investiert in sie und bindet sie bei allen gesundheitlichen Fragestellungen, vom Neubau bis zur Legalisierung von Cannabis, ein: „Man muss den Kontakt suchen und ins Gespräch kommen, und zwar über die formalen Untersuchungen hinaus“, wünscht sich Ensslen.

Zunehmender Bedarf: Reserven sind aufgebraucht

Ensslen plädiert für eine ganzheitliche Vorsorge, etwa durch externe psychologische Beratungsangebote („Employee Assistance Program“, kurz: EAP; s. Kasten S. 33): „Die Mitarbeiter können sich zu ihren persönlichen Sorgen und Nöten beraten lassen“, so Ensslen, „das lohnt sich auch für Mittelständler, weil die Beschäftigten nachweislich stabilisiert werden.“ Stressbewältigung und psychische Gesundheit beschäftigen alle Altersgruppen. Ein Trend, der sich mit Daten von NORDMETALL zum Krankenstand in M+E-Betrieben deckt: Demnach sind gerade im gewerblichen Bereich die Krankmeldungen in den vergangenen 15 Jahren kontinuierlich gestiegen. Andere Studien belegen: vor allem wegen psychischer Probleme. Treiber seien eine zunehmende Anonymität, Mutlosigkeit und Erschöpfung nicht zuletzt durch Pandemie, Ukraine-Krieg und wirtschaftliche Sorgen, so Arbeitsmedizinerin Gesine Büge: „Die seelischen Reserven vieler Menschen sind aufgebraucht. Da wird der Rückenschmerz viel stärker empfunden, als es der Fall wäre, wenn es mir gerade mental klasse ginge.“

Für die Betriebsärztin selbst hat sich durch die Pandemie viel geändert – allem voran erfährt sie mehr Wertschätzung. Ihre Vorschläge würden häufiger als früher aufge-

Dr. Stefan Nehlsen, Mankenberg:

„Für uns ist Arbeitnehmerfürsorge nicht nur Pflicht, sondern tragendes Fundament unseres Personalmanagements und ein wichtiger Teil unserer sozialen Verantwortung in der Region. Mit ergonomisch gestalteten Arbeitsplätzen, digitalen Gesundheits- und Sicherheitsschulungen sowie regelmäßiger Betreuung durch Arbeitsmediziner und Fachkräfte für Arbeitssicherheit leisten wir unseren Beitrag zur Gesunderhaltung der Belegschaft. Dies bringt natürlich auch Mankenberg Vorteile durch geringere Ausfallzeiten und größere Mitarbeiterzufriedenheit und sichert uns ein gutes Ranking auf der Skala beliebter Arbeitgeber.“



griffen, sie erstellt Konzepte und Flyer zur gesunden Bildschirmarbeit, bietet bei Bedarf telemedizinische Ergonomieberatung an und ist sogar schon einmal in einem eLearning-Video zum Thema Fahreignung aufgetreten. Der Bandwagen, den sie mit konzipiert hat, ist inzwischen durch ein selbstfahrendes System ersetzt worden. Dafür gibt es jetzt „Langtacker“ aus der STILL-Zentralwerkstatt: Damit heften Beschäftigte Begleitzettel an niedrige Paletten, ohne sich bücken zu müssen. Gesine Büge lächelt: „Nicht atemberaubend, aber immerhin meine Idee“, sagt die Medizinerin an der Schnittstelle Mensch-Maschine. *Deike Uhtenwoldt*

Dr. Hendrik Coldenstrodt, BizLink Special Cables:

„Das Wohl und die Gesundheit unserer Beschäftigten hat für uns oberste Priorität – schon allein aus Verpflichtung der Gesellschaft gegenüber. Daher ist es mir besonders wichtig, dass Themen aus dem Bereich Arbeitsmedizin und Arbeitsschutz bewusst von mir und meinen Kolleginnen und Kollegen des Führungskreises positiv vorgelebt werden und absolute Priorität genießen. Hierzu zählen transparente Berichtswege wie auch Investitionen in sichere Arbeitsplätze.“



Zur Bedeutung der Arbeitsmedizin für den Betrieb

Die Bestellung von Betriebsärzten ist – wie auch die Bestellung von Fachkräften für Arbeitssicherheit (Fasi) – im Arbeitssicherheitsgesetz geregelt. Die Verteilung der Einsatzzeiten richtet sich nach den Vorgaben der Vorschrift 2 der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV). Im Zusammenspiel der beiden Akteure führt die Rolle der Arbeitsmedizin nicht selten ein „Schattendasein“ – und dies nach Auffassung von NORDMETALL zu Unrecht.

Der arbeitsmedizinischen Betreuung sollte unabhängig von der Unternehmensgröße gleichberechtigt mit der Arbeitssicherheit die entscheidende Rolle auf dem Weg zu Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz zukommen. Die moderne Arbeitsmedizin kann in Kombination mit der stärker technisch ausgebildeten Fasi wertvolle Beiträge zur Gestaltung sicherer und gesunder Arbeitsbedingungen leisten – besonders vor dem Hintergrund der immer stärker und schneller einsetzenden Veränderungen in der Arbeitswelt. Durch die Analyse von Arbeitsplätzen und -abläufen können potenzielle Gefahrenquellen identifiziert und Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen eingeleitet werden. Dies trägt nicht nur zur physischen, sondern auch zur psychischen Gesundheit der Beschäftigten bei und fördert ein positives Arbeitsumfeld.

Häufig wird die Rolle der Arbeitsmedizin jedoch auf „Impfen, Vorsorgeuntersuchungen und Sehtests“ reduziert. Belastend kommt hinzu, dass Unternehmen bei der arbeitsmedizinischen Betreuung unterversorgt und nicht selten die angebotenen Stundensätze für die externe Vergabe der arbeitsmedizinischen Betreuung ausschlaggebend sind. Die Qualität der Leistungen und das optimale Zusammenwirken von Arbeitsmedizin und Ar-

beitssicherheit stehen nicht immer im Vordergrund. Eine langfristig angelegte, gleichbleibende arbeitsmedizinische Betreuung, bei der die Qualität und nicht allein der Preis im Vordergrund steht, trägt nicht nur nachhaltig zur Erhaltung der Gesundheit aller Beschäftigtengruppen bei, sondern auch zur Vermeidung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten. Eine gute arbeitsmedizinische Betreuung kann nicht nur einen signifikanten Beitrag zur Senkung der Fehlzeiten leisten, sondern auch die Effizienz und Produktivität am Arbeitsplatz steigern.

NORDMETALL und AGV NORD bieten ihren Mitgliedern seit 2022 an, zu vorverhandelten Konditionen einen individuellen Betreuungsvertrag mit zwei niedergelassenen Ärzten abzuschließen. Das Angebot richtet sich an Unternehmen mit Sitz im südlichen Schleswig-Holstein, in Hamburg und im Raum Lübeck.

Zudem bieten die Verbände ihren Mitgliedern einen attraktiven Rahmenvertrag mit INSITE, einem der führenden Anbieter für EAP (Employee Assistance Program) in Deutschland. Ziel ist es, den Beschäftigten und deren Angehörigen rund um die Uhr eine Anlaufstelle in Belastungs- und Stresssituationen zu bieten und ihre Führungskräfte und Funktionsträger zu entlasten.

Dr. Dirk Mackau

Kontakt:

Weitere Informationen bei

Dr. Peter Schlaffke

Tel.: 040 6378-4244

E-Mail: schlaffke@nordmetall.de

Hamburgs heimlicher Champion

Von außen wirkt das Werk von Nexperia, das vor 100 Jahren entstand, wie ein Bürokomplex. Doch die Optik täuscht – hier werden jährlich 100 Milliarden Halbleiterelemente produziert.



Es gibt Dinge, die man erst dann zu schätzen lernt, wenn sie nicht mehr zur Verfügung stehen. Halbleiterprodukte zum Beispiel. Denn als Ende 2020 der Nachschub in diesem Segment wegen Corona und gestörter Lieferketten unterbrochen wurde, war in vielen Bereichen des täglichen Lebens plötzlich Stillstand. Von jetzt auf gleich, ohne jede Vorwarnung. Selbst Autos konnten oft nicht mehr ausgeliefert werden, unabhängig davon, ob sie mit einem Verbrennungsmotor oder einem Elektroantrieb ausgestattet waren. Kein Wunder, denn moderne Fahrzeuge enthalten mehr digitale Technik als viele Computer, mit denen heutige Konstrukteure aufgewachsen sind. In Zahlen: „Ein Pkw, der vor etwa 15 Jahren vom Band rollte, war mit bis zu 1.000 Halbleiterelementen bestückt“, sagt Focko Meier. „In einem modernen Fahrzeug der gehobenen Mittelklasse sind es ungefähr zehnmal so viele, je nach Ausstattung auch mehr.“ Meier muss es wissen, er arbeitet als Fertigungsleiter bei Nexperia in Hamburg. Das Werkgelände im Stadtteil Lokstedt liegt in direkter Nähe zu den Gründerzeitvillen von Eimsbüttel und vermittelt den Eindruck klassischer Büroarchitektur aus dem vergangenen Jahrhundert, aber der Eindruck ist irreführend. Die mehrstöckigen Backsteingebäude beherbergen eine hochmoderne Produktionstechnik, die Nexperia international zu einem der wichtigsten Player dieser Branche

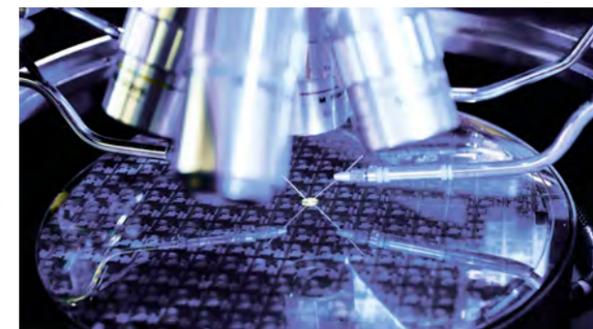
gemacht hat. Nexperias Deutschland-Chef Achim Kempe: „Wir fertigen derzeit rund 100 Milliarden sogenannte diskrete Halbleiter im Jahr. Das ist ungefähr ein Viertel der gesamten weltweiten Produktion. Unser Werk in Hamburg ist die weltweit größte Produktionsstätte für Kleinsignal-Dioden und Transistoren.“

Weltweit wachsender Bedarf

Diskrete Halbleiter sind die Basiselemente der Halbleiterindustrie. Zu dieser Gruppe gehören unter anderem Widerstände, Induktoren, Kondensatoren und die bereits erwähnten Transistoren und Dioden. Im Gegensatz zu komplexen integrierten Schaltungen werden sie in Anwendungen verwendet, um eine elementare elektronische Funktion auszuführen. Daher gelten sie auch als „essenziell“. Kempe vergleicht sie mit den allgegenwärtigen Schrauben und Muttern, die im konstruktiven Bereich zum Einsatz kommen.

Der Bedarf ist enorm, was vor allem mit der zunehmenden Digitalisierung aller Lebensbereiche zu tun hat. Fachleute erwarten, dass der weltweite Umsatz im Bereich der diskreten Halbleiter im Jahr 2024 auf etwa 37,13 Milliarden Euro steigen wird. 2017 lag er noch bei rund 20,86 Milliarden Euro. Das Jahr 2017 markiert übrigens einen wichtigen Meilenstein in der 100-jährigen Geschichte des Hamburger Unternehmens, denn damals entstand die Firma Nexperia in ihrer heutigen Form.

Fotos: Christian Augustin; Joerg Brockstedt

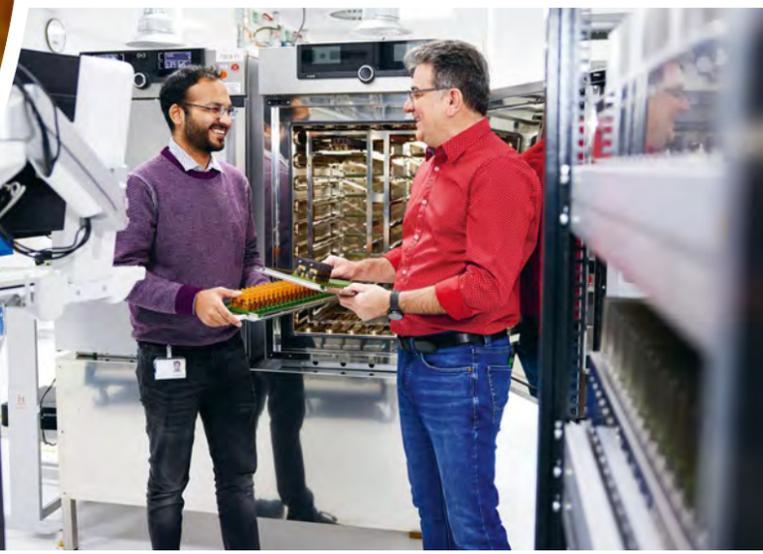


Produktion im Reinraum (Foto oben): Selbst kleinste Staubpartikel können die Produktion von Halbleiterelementen stören. Deshalb erfolgt die Kontrolle der Wafer unter dem Mikroskop (Foto rechts oben). Foto rechts unten: Halbleiterteile im Einsatz.

100 Jahre Hightech aus Hamburg: Achim Kempe, Deutschland-Chef von Nexperia, präsentiert eine dünne Waferscheibe aus Silizium.



Qualitätsingenieurin Daria Kuklinski führt eine optische Kontrolle während der Produktqualifikation durch. Erst danach kommen die Halbleiterteile etwa in Ladestationen zum Einsatz (Foto Mitte).



Davar Amroudi (rechts) leitet im Duo mit einem Kollegen das Qualitätslabor von Nexperia. Hier werden vor allem Hochvolt-Halbleiterbauteile bis 1.200 Volt geprüft und zertifiziert.

Bis dahin war sie ein Geschäftsbereich des börsennotierten Halbleiterherstellers NXP Semiconductors, doch 2017 beschloss der Vorstand, diese Sparte auszugründen. In den folgenden Jahren investierte Nexperia eine Gesamtsumme von mehr als 240 Millionen Euro in den Standort Hamburg. Dieses Investment brachte nicht nur die technologische Infrastruktur der Lokstedter Fertigung auf den neuesten Stand, sondern ermöglichte auch eine Erhöhung der Belegschaft von seinerzeit 950 auf aktuell rund 1.600 Beschäftigte. Ein Großteil dieses Wachstums vollzog sich ab 2019, als Nexperia von Wingtech Technology übernommen wurde, einem chinesischen Elektronikonzern, der 2006 entstand und an der Börse in Schanghai gelistet ist. Mittlerweile hat Nexperia, dessen Hauptsitz in den Niederlanden liegt, über 14.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den USA, Europa und Asien.

Alles begann mit Röhren

Die Ursprünge des Unternehmens liegen jedoch deutlich weiter zurück, nämlich im Jahr 1924. Damals begann die Firma Röntgenmüller hier mit der Fertigung von Vakuumröhren, die unter dem Markennamen Valvo bekannt wurden. 1927 wurde das Werk dann ein Teil des niederländischen Elektronikonzerns Philips und konzentrierte sich zunächst auf die Herstellung von Vakuumröhren, die man für die Radiotechnologie brauchte. Doch die Welt der Elektronik stand kurz vor einer Revolution – 1947 wurde im US-Bundesstaat New Jersey der erste Transistor entwickelt, und damit brach eine neue Ära an: Transistoren boten gegenüber den gläsernen Vakuumröhren etliche Vorteile, denn die damit gebauten Geräte waren kleiner, zuverlässiger und nicht so energiehungrig wie die alten

Röhrenradios. Das Team in Hamburg erkannte schnell das Potenzial der neuen Technologie; bereits 1953 begann das Unternehmen mit der Entwicklung eigener Transistoren und Dioden. 1957 startete die erste Großserienfertigung von Transistoren in Hamburg, und heute zählt die Hansestadt zu den weltweit führenden Standorten für die Entwicklung und Herstellung von Halbleiterkomponenten. „Ein Schlüsselement unseres Erfolgs ist die kontinuierliche Steigerung der Fertigungseffizienz“, erklärt Prozess-Ingenieur Sven Zastrau bei einem Rundgang.

Kontinuierliche Prozessoptimierung

„Die Produktion von Halbleitern, insbesondere die Herstellung von Wafern, ist ein hochkomplexer Prozess, der Präzision und Zuverlässigkeit erfordert. Und wir haben diesen Prozess Schritt für Schritt perfektioniert.“ Wafer sind dünne Scheiben aus Halbleitermaterial wie Silizium, die als Basis für die Fertigung von Bauelementen der Mikroelektronik dienen. Die Scheiben werden aus einem einzelnen, kristallinen Halbleiterstrang gesägt und anschließend poliert, um sie für den Herstellungsprozess von Mikrochips vorzubereiten. Zastrau deutet auf einen unscheinbaren Behälter mit Siliziumscheiben, die auf den nächsten Bearbeitungsschritt warten. „Kostbare Fracht“, sagt er. „Für den Gegenwert von zwei vollen Boxen könnten Sie sich ein schönes Auto kaufen. Wir bekommen diese Scheiben von ausländischen Zulieferern, denn die Herstellung ist sehr energieintensiv und äußerst aufwendig.“ Der Standard-Wafer von Nexperia hat heute in der Regel einen Durchmesser von 200 Millimetern, also ungefähr so viel wie ein Frühstücksteller. Zuvor lagen die Durchmesser üblicherweise bei 150 Millimetern. Zastrau: „Der Um-

Fotos: Marijke Kuiper; stock.adobe.com/Casspoll

stieg auf einen größeren Durchmesser war ein enormer Fortschritt. Mit einem Wafer dieser Größe können wir etwa 500.000 Bauteile pro Scheibe produzieren, rund 80 Prozent mehr als bei einem 150er-Wafer. Der nächste Sprung sind Wafer mit 300 Millimeter Durchmesser.“ Angesichts dieser rasant steigenden Produktionsvolumina wird auch die Qualitätskontrolle immer wichtiger. Unter anderem muss die Lebensdauer der Elemente überprüft und belegt werden, denn die Anforderungen der Kunden sind hoch. Das ist der Job von Davar Amroudi und den Kollegen seiner Abteilung. Amroudi ist ein alter Hase

im Halbleitergeschäft; der Ingenieur saß schon 1995 in dem Lokstedter Werk, als es noch zu Philips gehörte. Sein Credo: „Da unsere Produkte unter anderem in Verkehrsmitteln und sensiblen Bereichen verbaut werden, ist die Zuverlässigkeit von allergrößter Bedeutung. Wir prüfen die Teile daher intensiv, oft über mehrere Wochen und Monate.“ Dazu gehören auch Testreihen in einer Maschine, in der die Halbleiter brutalen Temperatur- und Druckschwankungen ausgesetzt werden. Davar Amroudi: „Da trennt sich die Spreu vom Weizen. Nur die Teile, die das überstehen, werden zertifiziert.“ *Clemens von Frenzt*

Hightech-Spezialist mit 100 Jahren Erfahrung

Die Erfolgsgeschichte von Nexperia beginnt 1924 mit der Gründung der Hamburger Firma Röntgenmüller, die Rundfunkröhren unter dem Markennamen „Valvo“ produziert. Drei Jahre später übernimmt der niederländische Elektrokonzern Philips das Unternehmen, da man Vakuumröhren für die boomende Radioindustrie braucht. Die Erfindung des Transistors im Jahr 1947 ändert alles, nun beginnt der Siegeszug des Transistorradios.

Die Philips-Tochter reagiert und startet 1957 die erste Großserienfertigung von Transistoren in Hamburg. Im Jahr 2006 trennt sich der Philips-Konzern von seiner Halbleitersparte, die fortan unter dem Namen NXP Semiconductors firmiert. Durch Ausgründung der Standardhalbleitersparte von NXP entsteht das Unternehmen Nexperia, das 2019 vom chinesischen Konzern Wingtech Technology übernommen wird.

Dank hoher Investitionen kann Nexperia in den Jahren nach der Übernahme kräftig zulegen. Heute arbeiten über 14.000 Mitarbeiter in den USA, Europa und Asien für Nexperia. Das Unternehmen, das seinen Hauptsitz im niederländischen Nijmegen hat, liefert jährlich mehr als 100 Milliarden Halbleiterprodukte aus. Ende Juni hat Nexperia angekündigt, 184 Millionen Euro in die nächste Generation von Wide-Bandgap-Halbleitern in Hamburg zu investieren.



Zeitreise: Dieses Bild aus den 1960er-Jahren zeigt eine Mitarbeiterin beim Einsetzen von Germanium-Scheiben.

Fotos: Marijke Kuiper; Nexperia

Die Zukunft der Ausstellungen

Weit mehr als Unterhaltung: Warum es für Museen und Ausstellungshäuser lohnend ist, sich mit Gaming und den Möglichkeiten des spielerischen Lernens zu beschäftigen – das ist Thema im Museumsnetzwerk „Das relevante Museum“, initiiert und begleitet von der NORDMETALL-Stiftung.

START

Einmal Kapitän oder Kapitänin einer 800 Jahre alten Kogge sein und ganz nebenbei den Sohn einer Forscherin zurück in die Zukunft holen – wer möchte das nicht? Was sich nach Science-Fiction anhört, ist im Europäischen Hansemuseum in Lübeck Realität. Eine Augmented-Reality-App erweitert die Ausstellungsfläche und bietet den Museumsgästen eine interaktive Möglichkeit, Geschichte hautnah zu erleben und sich aktiv in das Erlebnis einzubringen. „Das weckt die eigene Vorstellungskraft und macht Lust, mitzumachen“, beschreibt Projektleiter Timo Hellmers das didaktische Konzept von „Abenteuer Hanse“. Die Erzählung rund um eine Zeitreise durch die Geschichte des Städtebunds ermöglicht einen leichten Zugang zur Ausstellung, erzählt audiovisuell und verknüpft den analogen Museumsraum mit digitalen Interaktionen. Man verfolge zudem das Ziel, Orientierung in der Dauerausstellung zu geben und deren Kerninhalte zu vermitteln, unterstreicht Hellmers. Besonders bei den unter 30-Jährigen könnte so neues Publikum erreicht und für die Themen des Hansemuseums begeistert werden.

Das relevante Museum

Die Anwendung von Spielprinzipien und -mechaniken auf nicht-spielerische Zusammenhänge wird als Game Thinking bezeichnet. „Auch wenn es ein naheliegendes Beispiel ist, muss es nicht immer das vollständige Spiel sein, über das man in diesem Kontext spricht – vielmehr geht es um die Einbindung von Methoden und Technologien, die typischerweise in Spielen zu finden sind“, unterstreicht Game-Thinking-Experte Christoph Brosius und nennt Punkt- und Belohnungssysteme als

Beispiele. Mit diesem Schwerpunkt ist Brosius der derzeitige Jahreskurator im Programm „Das relevante Museum“. Den Rahmen für dieses Netzwerk, das mittlerweile 20 Museen der DACH-Region vereint, setzt die NORDMETALL-Stiftung zusammen mit der Schweizer Stiftung für Kunst, Kultur und Geschichte (Winterthur). Gemeinsam verfolge man das Ziel, mit neuen Ansätzen die Museumslandschaft der Zukunft einladend und relevant zu gestalten, betont Katja Stark, Bereichsleiterin Kultur der NORDMETALL-Stiftung: „Uns ist es ein wichtiges Anliegen, für möglichst viele unterschiedliche Besucherinnen und Besucher bedeutungsvolle Museumserfahrungen zu kreieren – dafür arbeiten wir institutions- und abteilungsübergreifend.“ „Das relevante Museum“ startete 2019 als zweitägiges Symposium in Hamburg. Seit 2020 wird es als kollaborativ konzipiertes Programm in Deutschland, Österreich und der Schweiz stetig weiterentwickelt. Aktuell stellt Brosius den Museumsteams Methoden und Perspektiven des Game Thinkings vor, die auch außerhalb der digitalen Welt genutzt werden können, um spannende Erlebnisse für das Publikum zu gestalten. Dabei geht es um Nahliegendes, wie die Nutzung von Fortschrittsbalken, bis hin zur Diskussion kontroverser Methoden: Darf ein Museum zum Beispiel auch künstliche Verknappung bei den Ticketverkäufen oder psychologische Tricks anwenden? „In diesem Werkzeugkoffer liegen auch Tools, die man mit großer Aufmerksamkeit einsetzen sollte, wenn überhaupt,“ so Brosius.

NEXT

Chancen und Herausforderungen

Rund 1.400 Gäste haben das Europäische Hansemuseum im vergangenen Jahr mit ausgeliehenem Tablet über das „Abenteuer Hanse“ erkundet – noch mehr mit dem eigenen Handy. „Unser wichtigstes Ziel, neue Zugänge zur Hansegeschichte zu schaffen, haben wir mit der App erreicht“, bestätigt Hellmers den Erfolg der Anwendung, die unter anderem mit dem internationalen „Serious Play Award“ prämiert wurde. Weitere spielerische Vermittlungskonzepte seien bereits geplant, unter anderem mithilfe des Programms „Das relevante Museum“. Mit den Chancen kommen auch Herausforderungen:



Arbeitstage in Hasenwinkel: Im Programm „Das relevante Museum“ tragen 17 Museumsteams mit neuen Ansätzen dazu bei, die Museumslandschaft der Zukunft einladend und relevant zu gestalten.

Museen müssen dazu bereit sein, traditionelle Organisations- und Ausstellungskonzepte zu überdenken und finanzielle und zeitliche Ressourcen zu investieren, die oftmals nur durch Förderprogramme möglich werden. Zudem ist es erforderlich, dass spielerische Elemente so integriert werden, dass sie die (Bildungs-)Ziele der Häuser unterstützen und nicht überlagern. Richtig eingesetzt und gut durchdacht kann Game Thinking dann die Antwort darauf sein, wie Ausstellungshäuser ihre Relevanz und Attraktivität für ein breites Publikum bewahren – und dabei sogar neue Besucherinnen und Besucher anlocken. *Jannick Leunert*

Spielerisch lernen im Museum: Das digitale Angebot schafft neue Zugänge zur Dauerausstellung und ergänzt das reguläre Vermittlungsprogramm.



Von der App zum Abenteuer: Im Europäischen Hansemuseum Lübeck können Besucherinnen und Besucher mit dem Tablet in die Zeit der Hanse eintauchen und Geschichte lebendig werden lassen.



Seit 2022 bieten NORDMETALL und AGV NORD ihren Mitgliedern regelmäßig die Möglichkeit, sich online auszutauschen.

Folge 76: Austauschformate

Das Ohr am Mitgliedsunternehmen

„Sind wir mit unseren Angeboten noch auf dem richtigen Weg? Diese Frage stand am Anfang all unserer Überlegungen“, sagt Melanie Kerker, die als Referentin die Bildungs- und Unternehmensnetzwerke von NORDMETALL und AGV NORD betreut. Gemeinsam mit ihren Kolleginnen und Kollegen der Abteilung Bildung, Arbeitsmarkt und Fachkräfte beschäftigt sich Kerker seit 2022 mit dieser Frage. Denn auch rund zwei Jahre nach Ausbruch der Coronapandemie war es nicht einfach, das Ohr am Kunden zu behalten. Die Lösung: NORDMETALL und AGV NORD etablierten ein Format zum offenen Austausch für ihre Mitgliedsunternehmen. Immer am ersten Dienstag im Monat stellte Kerker für eine halbe Stunde einen virtuellen Meetingraum für das „Offene Ohr“ zur Verfügung – ganz ohne Agenda oder Anmeldung, offen für jedermann aus Personal-, Ausbildungsleitung und Geschäftsführung mit Interesse an Fragen rund um Bildung, Arbeitsmarktpolitik und Fachkräftesicherung. Ein Austausch, bei dem die Teilnehmerinnen und Teilnehmer unmittelbar von den Erfahrungen aus anderen Betrieben profitieren, sich gegenseitig Tipps geben und Fragen beantworten. Auch Melanie Kerker selbst zieht daraus viele Anregungen für ihre Arbeit. So sind Impulse aus dem „Offenen Ohr“ schon in verschiedene Veranstaltungen eingeflossen – etwa zu datenschutzkonformen Bewerbungen per WhatsApp oder zu den Förderinstrumenten der Bundesagentur für Arbeit. „Wir freuen uns über diesen äußerst effektiven Win-win-win – für unsere Mitgliedsunternehmen, für unsere Partner und für NORDMETALL und den AGV NORD“, sagt Kerker. Mittlerweile trifft sich der lockere Kreis alle zwei Monate, dann jedoch für rund eine Stunde. Insgesamt 60 Unternehmen habe Kerker auf diese Weise bereits miteinander vernetzt.

Das „Offene Ohr“ hat in den Verbänden Schule gemacht: Seit Ende 2023 bieten auch die auf Recht und Arbeitsorganisation spezialisierten Kolleginnen und Kollegen einmal im Monat einen offenen Austausch an: den TAO Talk. Das Besondere an dem Format: Den Teilnehmerinnen und Teilnehmern stehen jedes Mal mindestens drei Ansprechpersonen zur Beantwortung ihrer Fragen zur Verfügung – je ein Experte aus dem Tarif, dem Arbeitsrecht und der Arbeitsorganisation. „Auch das Betriebsverfassungsrecht ist vertreten“, sagt Janine Rudolph, die als Verbandsjuristin auf dieses Thema spezialisiert ist. Anders als beim „Offenen Ohr“ findet der TAO Talk nur nach vorheriger Anmeldung statt (Infos auf nordmetall-agvnord.de). „Damit schaffen wir einen geschützten Raum, der es den Teilnehmerinnen und Teilnehmern ermöglicht, auch rechtlich heikle Fragestellungen zu besprechen“, sagt Rudolph. So ging es bereits um die Tücken der digitalen Zeiterfassung oder Zusatzregelungen für außertariflich Beschäftigte. Zur individuellen Fallanalyse stehen den Mitgliedsunternehmen weiterhin die zugewiesenen Juristen und Arbeitswissenschaftler zur Seite. *BiB*

Kontakt:

Weitere Informationen bei

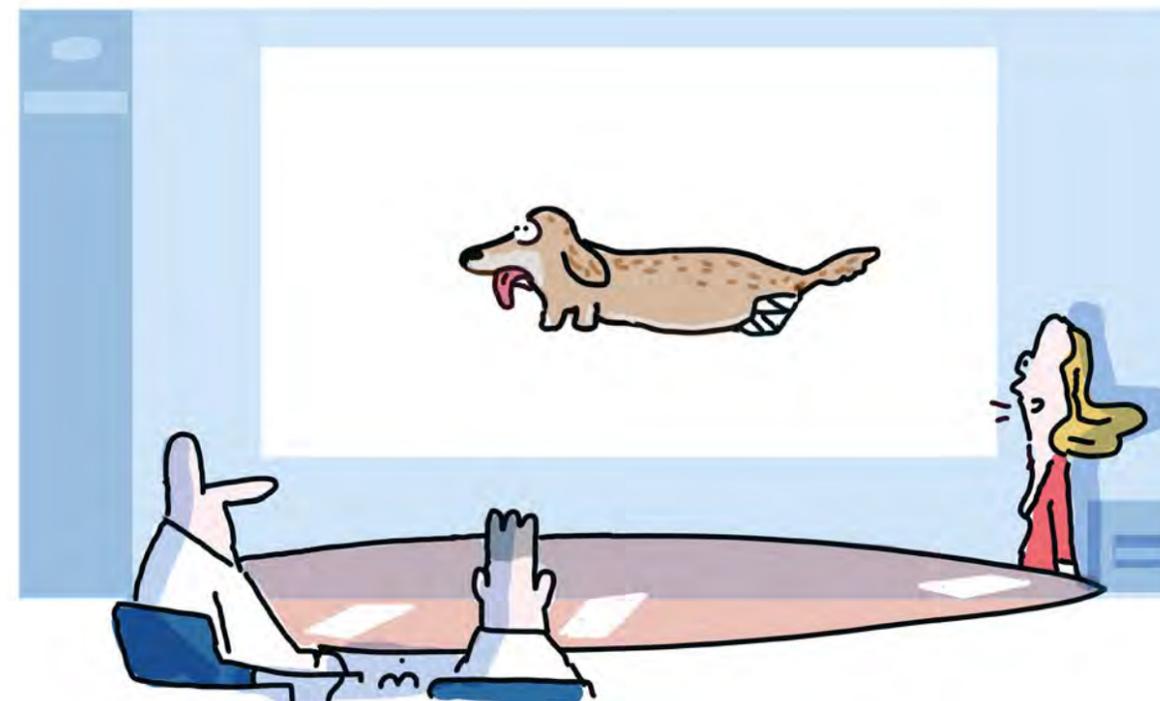
Melanie Kerker
Tel.: 040 6378-4205
E-Mail: kerker@nordmetall.de

Janine Rudolph
Tel.: 040 6378-4247
E-Mail: rudolph@nordmetall.de

und auf nordmetall-agvnord.de



Illustration: iStock/elenabs



In welcher Verfassung befindet sich die deutsche Wirtschaft... Ich dachte, ich präsentiere Ihnen da jetzt mal nicht die üblichen Charts...

WIRTSCHAFTSZITAT

„Der Staat muss Gärtner sein und darf nicht Zaun sein, wenn er Wachstumspolitik betreiben will.“



Dr. Angela Merkel
Bundeskanzlerin a. D.

Foto: Thomas Imo / Alamy Stock Photo, Illustration: Dirk Meissner



Raumwunder: Im Innern des InfoTrucks warten modernste Technik – unter anderem ein programmierbarer Cobot – und viel Platz für die Fragen der Schülerinnen und Schüler.

On the road again – M+E-InfoTruck in neuem Design

Von diesem Sommer an sind die zehn InfoTrucks der Metall- und Elektroindustrie in neuem Design auf Deutschlands Straßen unterwegs. Im Norden werden die optisch getunten Sattelschlepper erstmals im Laufe des Juli an Schulen und in Unternehmen Halt machen. Seit mehr als 30 Jahren gibt es diese spezielle Berufsorientierung auf Rädern. Die beeindruckenden Fahrzeuge bringen es auf ein Einzelgewicht von 32 Tonnen und eine Länge von 18 Metern. Sie stehen während der Unterrichtszeit zur Verfügung. Pädagogisch geschultes Personal informiert die Jugendlichen auf rund 80 Quadratmetern über Ausbildungsberufe und die Berufswelt der M+E-Industrie. Der InfoTruck-Besuch ist für Schulen kostenlos. Unternehmen knüpfen erste Kontakte zu möglichen Nachwuchskräften aus ihrer Region. Das moderne Design ist im Stil des neuen Karriereportals www.zukunftsindustrie.de gehalten. [BiB](#)



Fotos: vbm – Verband der Bayerischen Metall- und Elektro-Industrie e. V.

Menschen und Meldungen



Dreifache Politik-Prominenz

Wenn ein Bundesminister und zwei Ministerpräsidenten gemeinsam auftreten, muss etwas ganz Besonderes los sein. So war es am 3. Juni bei der zur NVL Group gehörenden Peene-Werft in Wolgast. Sechs Monate nach Baubeginn wurde die Kiellegung der künftigen Fregatte „Niedersachsen“ mit Verteidigungsminister **Boris Pistorius** (2. v. r.), Ministerpräsidentin **Manuela Schwesig** (r.) und Ministerpräsident **Stephan Weil** (2. v. l., alle SPD) feierlich begangen. **Harald Jaekel** (l.), Geschäftsführer der Peene-Werft, hob die enorme Bedeutung des Projekts für die deutsche Schiffbauindustrie und die Deutsche Marine hervor. Es umfasst insgesamt vier Fregatten und eine Option für zwei weitere. In den kommenden Monaten beginnen parallel die Arbeiten bei der ebenfalls eingebundenen Kieler Werft German Naval Yards und am Hamburger NVL-Standort Blohm + Voss. „Unsere Standorte Blohm+Voss und die Peene-Werft verfügen über exzellente und hochengagierte Belegschaften, schaffen wichtige Industriearbeitsplätze, stärken damit die regionale Wirtschaft und bieten jungen Nachwuchskräften spannende Zukunftsperspektiven. Vor allem aber schaffen sie Identität und Zusammenhalt. Und darauf sind wir besonders stolz“, so Wagner. *DJ*

Jubiläum mit Demokratie-Wettbewerb

Seit 50 Jahren engagiert sich die Dräger-Stiftung in Schleswig-Holstein auf Wunsch des Stifters Dr. Heinrich Dräger insbesondere für gesellschaftspolitische Themen und Völkerverständigung. Anlässlich des Jubiläums hatte die Dräger-Stiftung den Wettbewerb „Demokratie bewahren und entwickeln“ ausgeschrieben. 87 Ideen, Konzepte und Projekte zum Thema Demokratieförderung wurden eingereicht, 14 von ihnen bekommen nun Fördermittel von insgesamt mehr als 225.000 Euro. Bundespräsident a. D. **Joachim Gauck** betonte in seiner Laudatio, dass „Demokratie einen Raum der Möglichkeiten für schöpferisches Tun bietet. Wir sind es, auf die es ankommt, diesen Raum der Möglichkeiten zu bewahren. Bürger-Stiftungen sind ein Teil, dies zu ermöglichen. Wir sind Teil einer Welt, die nicht perfekt ist, aber wir haben Gründe zu glauben, dass wir sie zum Besseren wenden können.“ *DJ*



Fotos: Dräger-Stiftung, Damen Naval / Felix Matthies



Zehn Millionen Bremer

Das Mercedes-Benz Werk in Bremen verzeichnet einen bedeutenden Meilenstein in seiner 46-jährigen Geschichte: Das zehnmillionste Fahrzeug mit Stern rollte vom Band. Das Jubiläumsfahrzeug ist eine vollelektrische Businesslimousine EQE. Auch das allererste Fahrzeug wurde aus der Werksammlung geholt: ein Mercedes-Benz S123 T-Modell. „Das Produktionsjubiläum untermauert einmal mehr die Effizienz und Flexibilität des Standorts Bremen. Ich gratuliere zu dieser herausragenden Teamleistung“, erklärte Mercedes-Vorstand **Dr. Jörg Burzer**

(M.). **Michael Frieß** (r.), Standortverantwortlicher und Leiter Produktion des Mercedes-Benz Werks Bremen, bedankte sich „herzlich bei allen Kolleginnen und Kollegen, die an den zehn Millionen Fahrzeugen mitgebaut und damit Bremer Automobilgeschichte geschrieben haben. 2019 waren wir das erste Werk, das elektrische Fahrzeuge in die Großserienfertigung integriert hat – seitdem bauen wir elektrisch und sind damit als Werk für die Zukunft gut aufgestellt.“ *DJ*

Computertomografie für Batterien

VisiConsult X-ray Systems & Solutions aus Stockelsdorf bei Lübeck erhält für sein wegweisendes Projekt „Batterie-Inspektions-Portfolio Inline“ 1,1 Millionen Euro Förderung aus dem Europäischen Fonds für regionale Entwicklung. Im Projekt werden röntgenbasierte Computertomografie-Systeme und -Lösungen entwickelt, die Batteriezellen innerhalb der Linienfertigung zerstörungsfrei prüfen können. **Claus Ruhe Madsen** (CDU, 2. v. r.), Wirtschafts- und Technologieminister von Schleswig-Holstein, war bei der Übergabe des Förderbescheids sehr angetan: „Diese Methode revolutioniert die Qualitätskontrolle von Batterien und verbessert ihre Lebensdauer.“ Auch mit Hinblick auf die Northvolt-Gigafactory lobte **Lennart Schulenburg** (M.), CEO und Mitgesellschafter von VisiConsult, die Politik: „Somit freut es uns außerordentlich, dass die Landesregierung Schleswig-Holstein die Dringlichkeit für den Produktionshochlauf der Zellfertigung erkennt und parallel zu Ansiedlungsoffensiven auch Schlüsseltechnologien für die Qualitätsprüfung unterstützt.“ *DJ*



Fotos: Leevke Draack / VisiConsult, Mercedes-Benz

Notfallmedizin

1874

WEINMANN Emergency Medical Technology – Hamburg

Innerhalb von 150 Jahren hat sich das Medizintechnikunternehmen trotz bewegter Firmengeschichte zu einem führenden Anbieter notfallmedizinischer Systemlösungen entwickelt.

Ärzte im Rettungseinsatz tragen ihn bei sich: den Ulmer Koffer. Von außen eher unscheinbar ist das handliche Teil aus Aluminium besonders robust und im Innern flexibel bestückbar. Seit mehr als 40 Jahren gehört der Notfallkoffer zu den Verkaufsschlägern des Medizintechnikherstellers WEINMANN Emergency. Gemeinsam mit dem Rettungszentrum des Bundeswehrkrankenhauses und dem Zentrum für Anästhesiologie der Universität Ulm wurde er entwickelt. Heute ist der Koffer aus dem modernen Rettungsdienst nicht mehr wegzudenken. Seit 2013 ist André Schulte Geschäftsführer der WEINMANN Emergency Group mit Sitz in Hamburg: „Mittlerweile stellen wir vor allem Beatmungsgeräte für die Präklinik her – also etwa für den Rettungsdienst, den Katastrophenschutz oder die Luftrettung. Hier definieren sich Ziele und Qualität insbesondere über die Eintreffzeit beim Patienten. Weltweit gibt es da noch viel Nachholbedarf, denn die notfallmedizinische Versorgung ist anderswo bei Weitem nicht so ausgeprägt und gut wie in Deutschland.“

Seinen Ursprung hat WEINMANN im rheinland-pfälzischen Ludwigshafen. Dort gründete 1874 Gottlieb Weinmann eine Manufaktur, die feinmechanische Armaturen für Sauerstoffgeräte herstellte. 1956 übernahm das Drägerwerk in Lübeck die medizintechnischen Bereiche der Marke. Zwei Jahre später wurde der Firmensitz nach Hamburg verlegt. Nach weiteren zehn Jahren wagten die Familien Feldhahn und Griefahn mit Weinmann Geräte für Medizin und 47 Beschäftigten einen Neustart. 1972 revolutionierten sie mit dem ersten vollautomatischen, zeitgesteuerten Notfallbeatmungsgerät MEDUMAT den deutschen Markt.

Im Jahr 2013 trennte sich die Notfallmedizin (WEINMANN Emergency Medical Technologie) von den Sparten Schlafmedizin und Heimbeatmung (Weinmann

Geräte für Medizin). Inzwischen erzielt die WEINMANN Emergency Group einen Jahresumsatz von 75 Millionen Euro und liefert ihre Produkte in rund 100 Länder. Mit Tochtergesellschaften ist das Unternehmen unter anderem in Frankreich, Russland, China, Spanien, Singapur und den USA vertreten. Zuletzt eröffnete WEINMANN 2023 einen Standort im ukrainischen Lwiw.

„Es ist wichtig, dass wir weiterhin neugierig und dynamisch bleiben“, sagt CEO Schulte. „Da hilft es, dass viele unserer rund 350 Beschäftigten einen Hintergrund im Rettungsdienst haben – in der Intensivpflege, im Katastrophenschutz oder in der Notfallversorgung.“ Rechtzeitig zum 150-jährigen Jubiläum hat WEINMANN im Mai neue Optionen für eines der kleinsten turbinengetriebenen Beatmungsgeräte, den MEDUVENT Standard, vorgestellt. [Birte Bühnen](#)



150-jähriges Jubiläum

Mit einem Festakt in der Handelskammer Hamburg hat das Medizintechnikunternehmen WEINMANN Emergency Medical Technologie am 31. Mai 2024 sein 150-jähriges Bestehen gefeiert. Geschäftsführer André Schulte (r.) freute sich besonders, dass Hamburgs Erster Bürgermeister Dr. Peter Tschentscher (SPD) das Grußwort sprach.

Fotos: WEINMANN

FACE

to

FACE



Dr. Knut Bergmann

... wurde 1972 in Erkelenz geboren. Nach Abitur am Bodensee, Politikstudium und Promotion in Bonn arbeitet er seit 2002 an der Schnittstelle von Politik und Medien in Berlin, unter anderem als Büroleiter von Sabine Christiansen, als Grundsatzreferent im Bundespräsidialamt und Redenschreiber des damaligen Bundestagspräsidenten Norbert Lammert. Seit 2012 ist er am Institut der deutschen Wirtschaft (IW), wo er in Doppelfunktion das Berliner Büro und die Kommunikationsabteilung leitet. Daneben lehrt er Politische Wissenschaft an der Universität Bonn.

Zwei Menschen, zwei Sichtweisen: **Kirsten Wagner**, (55), Geschäftsführerin der NORDMETALL-Stiftung, sowie **Dr. Knut Bergmann**, (52), Leiter Kommunikation und Hauptstadtbüro Berlin des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW), diskutieren auf Einladung von NORDMETALL kurz nach der Europawahl über gesellschaftlichen Zusammenhalt versus Spaltung.

Standpunkte: Das Europa- und Kommunalwahlergebnis vom 9. Juni ist von vielen Beobachtern als weiterer Beweis für eine fortschreitende gesellschaftliche Spaltung gewertet worden. Ist das auch Ihr Eindruck?

Dr. Bergmann: Nach meiner Wahrnehmung ist das ein Weckruf. Auf den ersten Blick belegen die Wahlkarten eine Ost-West-Spaltung, mit schwarzen Wahlkreisen in der alten Bundesrepublik und blauen in den neuen Ländern. Aber man darf nicht übersehen, dass die AfD allein in Nordrhein-Westfalen schon halb so viel Wähler hat wie im gesamten Osten zusammen. Da hat sich ein Trend einerseits bundesweit verfestigt, wenn auch in unterschiedlicher Ausprägung. Auf der an-

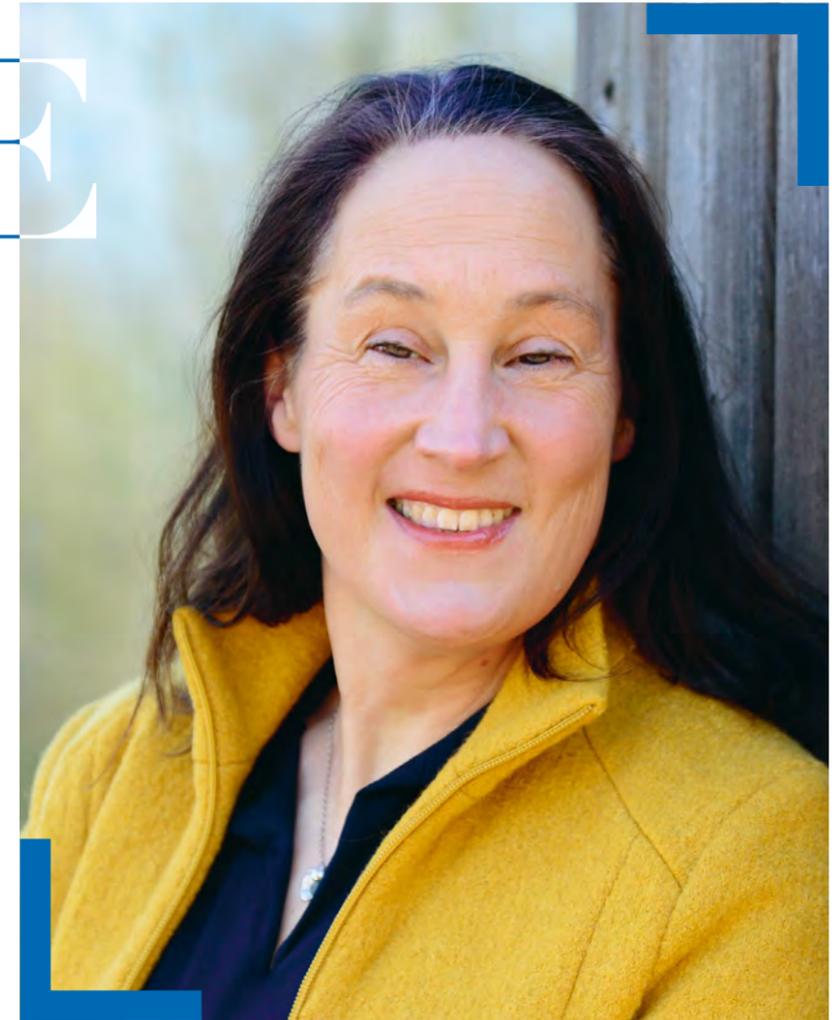
Foto: Uta Wagner

deren Seite sind Europawahlen nicht so relevant wie Bundestagswahlen. Insofern ist das Ergebnis auch eine Mahnung, die zum Nachdenken anregen sollte. Etwa über Brüsseler Regulierung und ihre mangelnde Akzeptanz unter den Wählern. Die Grünen haben allen Anlass zu reflektieren, wie weit Klimaschutzmaßnahmen in das Leben der Bürgerinnen und Bürger eingreifen sollte – Beispiel Heizungsgesetz. Oder die SPD, ob der Wahlerfolg der AfD bei den 16- bis 24-Jährigen nicht auch mit der Rentenpolitik zu tun hat, von der alle Experten sagen, dass sie auf Kosten der jungen Menschen geht.

Standpunkte: Die NORDMETALL-Stiftung feiert in diesem Jahr ihr zwanzigjähriges Bestehen und engagiert sich schon lange für gesellschaftlichen Zusammenhalt und gegen Spaltung. Was sind da Schwerpunkte und wie ist Ihre Einschätzung der Situation nach diesen Wahlergebnissen?

Wagner: Wir erleben, dass es auch eine große Menge gerade junger Menschen gibt, die unzufrieden mit dem Bisherigen ist. Die Stiftung versucht hier, mit Projekten anzusetzen, ihnen Techniken an die Hand zu geben, mit denen sie weg vom Meckern kommen und hin zum Machen. Zum Beispiel in der NETZWERKSTATT Oldenburg, wo junge Menschen einen Ring gegen Cyber Mobbing gegründet haben. Sie versuchen mit Aufklärung im Internet für einen guten Ton zu sorgen und Menschen zur Seite zu stehen, die von verbalen Übergriffen betroffen sind. Und sie haben die Relevanz der Europawahl nach vorne

Foto: M. Kuhn



Kirsten Wagner

... wurde 1969 in Hamburg geboren. Sie studierte Anglistik und Psychologie. Seit Langem setzt sie sich für die Verbesserung der MINT-Bildung, Stärkung des ehrenamtlichen Engagements und eine zeitgemäße Kulturvermittlung ein. Von 2000 bis 2011 wirkte sie bei der Hamburgischen Kulturstiftung. Seit 2011 ist sie Geschäftsführerin der NORDMETALL-Stiftung, die vor allem auf Netzwerke und Kollaboration baut. Außerdem verwendet sie sich für wirkungsvollere Förderung durch Stiftungen im Bundesverband deutscher Stiftungen und bei #ImpulseStiften.



Belehrung hilft nicht: Stiftungsgeschäftsführerin Kirsten Wagner und Politikexperte Dr. Knut Bergmann sprechen über Chancen der Demokratieförderung.

gestellt. Oder ‚Lernen durch Engagement‘, kurz LdE, eine Lehr- und Lernmethode in curricularer Anwendung, mit der Kindern als Teil des Unterrichts beigebracht wird, wie sie sich engagieren können. Mein schönstes Beispiel ist folgendes: Grundschüler waren vom Verkehr vor ihrer Schule so genervt, dass sie mit einem LdE-Projekt sowohl die Verkehrssituation entschärft haben als auch Anreize geschaffen haben, sich nicht mehr mit dem Auto bringen zu lassen. Dafür wollten sie dann Prozentrechnung lernen. So reifte die Erkenntnis, das Engagement etwas verändert, was erst den Verdross und dann den Zulauf für Extremisten ändert.

Standpunkte: Ist es grundsätzlich noch ein zeitgemäßer Ansatz, pädagogisierend im Unterricht Jugendlichen etwas näher zu bringen? Oder ist das nicht mehr und mehr zum Scheitern verurteilt?

Dr. Bergmann: Das hat in der Tat zwei Seiten. Belehrung hilft nicht, politisch schon gar nicht, egal bei welcher Altersgruppe. Was aber hilft, ist Arbeit, wie sie die NORDMETALL-Stiftung leistet, die zwei Dinge kombiniert: Einerseits setzt sie subsidiär an, an der Basis, was gerade gegenüber extremistischen Einstellungen chancenreich ist. Und andererseits rückt sie die gesellschaftliche Realität vor Ort in den Mittelpunkt, die Debatten in Berlin und Brüssel rücken damit in die Ferne.

Das schafft im Idealfall das Erleben von Selbstwirksamkeit, womit dem Grundgefühl der Wähler rechtspopulistischer Parteien, der pessimistischen Weltsicht, wirksam entgegen gearbeitet wird.

Standpunkte: Ist das jetzt nur ein hoffnungsfrohes Bauchgefühl oder gibt es zu dieser Wirksamkeit von Stiftungsarbeit valide Evaluationen?

Wagner: Ja. Es ist zwar schwer und teuer, gesellschaftliche Veränderung zu messen, aber wir evaluieren ausgewählte Projekte zusätzlich extern. Die Studien zeigen, dass diejenigen Menschen, die sich einmal engagiert haben, später wieder dazu neigen. Das gilt auch im politischen Bereich. Wir unterstützen ‚Starke Demokratie‘, das zunächst in Schleswig-Holstein, später in Mecklenburg-Vorpommern Aufklärungsarbeit leistet und die Wichtigkeit vom Politischen nochmal verdeutlicht. Gleichzeitig wollen wir damit Kommunalpolitiker stärken, denen immer öfter ein rauer Ton entgegenschlägt. Mit einer ganzen Reihe von Stiftungen arbeiten wir bei ‚Zukunftswege Ost‘ zusammen, um flächendeckend das demokratische Gemeinwesen und verlässliche Strukturen dafür zu unterstützen.

Standpunkte: Wird diese wichtige Stiftungsarbeit nach Ihrem Eindruck ausreichend gewürdigt?

Fotos: Michaela Kuhn, Gabi Ballner/IW

Dr. Bergmann: Ja und Nein. Natürlich gibt es Zuspruch aus der Politik, durch echte Wertschätzung wie manchmal nur wohlfeile Sonntagsreden. Aber leider gibt es auch immer mehr staatliche Einmischung in Belange der Zivilgesellschaft. Die unselige Inflationierung des Beauftragtenwesens ist ein Beispiel dafür, die Engagementstiftungen auf Landes- und sogar Bundesebene ein ordnungspolitischer Widerspruch in sich.

Standpunkte: Wie erlebt die NORDMETALL-Stiftung das?

Wagner: Wir übernehmen Verantwortung und wollen andere dazu animieren, nicht auf den Staat zu warten. Gleichwohl ist es sehr hilfreich, dass die Deutsche Stiftung für Engagement und Ehrenamt Fördermittel ausschüttet oder etwa die Ehrenamtsstiftung Mecklenburg-Vorpommern bei der Mobilität in diesem großen Flächenland hilft. Und dass teilweise Know-how zur Verfügung gestellt wird oder es eine Vernetzungsplattform gibt. Wenn daraus heraus versucht wird, eine inhaltliche Übernahme zu konstruieren, dann halte ich das auch für bedenklich.

Standpunkte: In den letzten Monaten gibt es verstärktes Engagement gegen Hass und Hetze, auch von Arbeitgeberseite, mit dem teilweise konkret vor der AfD gewarnt wird. Kann das nicht zu einer Gegenreaktionen führen, mit der sich besonders Menschen in Ostdeutschland gegen ‚Bvormundung‘ wehren?

Dr. Bergmann: Ja, die Gefahr besteht. Deshalb sollte es in Kampagnen von Unternehmen und Verbänden um die Bedeutung von Vielfalt und Toleranz gehen, nicht explizit gegen diese oder jene Partei. Ein Beispiel: Jenoptik hat letztes Jahr im Herbst für Vielfalt und Toleranz geworben, subsidiär am Beispiel des eigenen Unternehmens. Ohne die AfD zu nennen, weiß jeder, was gemeint ist. NORDMETALL und die IG Metall Küste haben sich ja im Frühjahr in Kiel bei tkMS auf einer Pressekonferenz auch entsprechend positioniert. Das IW hat in einer Unternehmensbefragung herausgefunden, dass sich fast die Hälfte der deutschen Unternehmen extern in Sachen AfD geäußert haben und intern mehr als die Hälfte. Da hat sich gegenüber der früheren Zurückhaltung der Wirtschaft in parteipolitischen Fragen etwas geändert. Mir scheint ein Eintreten für die EU und gegen Dexit-Forderungen,

für ein gutes Miteinander wirksamer, als eine Anti-Parteien-Kampagne. Nach der Europawahl habe ich den Eindruck, dass jetzt auch in Teilen des politisch linken Spektrums ein Umdenken beginnt: Weniger Konfrontationsstellung, die nur zur Verfestigung bestimmter Ansichten führt, nicht nur bei den Anhängern der AfD, sondern auch denen des Bündnisses Sahra Wagenknecht oder der Linkspartei.

Wagner: Ich teile diese Einschätzung. Es muss im Moment um Mündigkeit, um Begegnungsräume, um das Im-Gespräch-Bleiben gehen. Positive Auseinandersetzungen greifen Unzufriedenheit auf und können zu Lösungsmöglichkeiten führen. Ausgrenzung, in welche Richtung auch immer, leistet das nicht. Wir als Stiftung reden zum Beispiel in Mecklenburg-Vorpommern nicht nur mit den bildungspolitischen Sprechern von CDU, SPD, Grünen oder FDP, sondern auch mit denen von Linken und AfD.

Standpunkte: Wird sich die NORDMETALL-Stiftung in Zukunft noch verstärkt mit Demokratieförderung beschäftigen?

Wagner: Wir werden unsere bewährten langfristigen Programme, die ich genannt habe, nicht im Stich lassen. Gleichzeitig versuchen wir, freiwerdende Gelder mehr in Projekte zu leiten, die in gesellschaftlichen Zusammenhalt investieren.

Standpunkte: Wir danken Ihnen für das Gespräch. *Aufgezeichnet von Alexander Luckow*



Die NORDMETALL-Stiftung ist eine rechtsfähige Stiftung bürgerlichen Rechts, gegründet am 28. Januar 2004 vom Arbeitgeberverband NORDMETALL e. V. Mit Erträgen des Stiftungskapitals entwickelt, initiiert und fördert sie Projekte in den Bereichen Bildung und Wissenschaft sowie Gesellschaft und Kultur, die Talente fördern, Zusammenhalt stärken und den Norden bereichern. Ziel ist es, den Wirtschafts- und Lebensstandort Norddeutschland zu stärken.

Robert Dreves, Managing Director
EEW SPC, in einem Monopile.

► TERMIN BEIM CHEF

Robert Dreves

EEW SPC

„Das größte Windpark-Projekt, das wir je gebaut haben, liegt vor der Küste Virginias und wird 176 Zwölf-Megawatt-Turbinen auf unseren mehr als 80 Meter langen Monopiles mit einem Durchmesser von bis zu 9,50 Metern umfassen“, sagt Robert Dreves mit einem zufriedenen Lächeln. Wir stehen an der Kaimante beim Erndtebrücker Eisenwerk Special Pipe Constructions, kurz EEW SPC, im Rostocker Überseehafen. Der Managing Director des Weltmarktführers für längsnahtgeschweißte Stahlrohre und vorgefertigte Rohrkomponenten deutet auf den US-Frachter im Wasser der Warnow: Gerade werden die mehr als 1.500 Tonnen wiegenden Rohre auf schweren Niederflurfahrzeugen mit dutzenden Achsen Richtung Schiff bugsiert. Auf dem mehr als Fußballfeldgroßen Kaigelände schrumpfen Menschen angesichts dieser Riesenmaße gefühlt auf Spielzeuglandgröße. Und in der Tat wird bei EEW SPC in großen Dimensionen gewirtschaftet. „Wir sind seit den Nullerjahren von gerade 100 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf heute rund 1.000 gewachsen,

mit 20 Millionen Euro durchschnittlichen Investitionen per anno und einem halben Dutzend neuer Werkshallen“, berichtet Dreves später bei Kaffee und Keksen am Konferenztisch. Eine Rostocker Erfolgsgeschichte, die der in der Ostsee-Hansestadt geborene Volljurist seit 2017 direkt begleitet. Der 50-Jährige studierte vorher Rechtswissenschaften in seiner Heimatstadt, im südenglischen Guildford und im US-amerikanischen Athens, Georgia. Das Referendariat absolvierte Dreves in Frankfurt am Main und arbeitete danach viele Jahre lang als Partner in Kanzleien in verschiedenen wirtschaftsrechtlichen Bereichen sowie im Beteiligungscontrolling. Vor sieben Jahren holte ihn der familiengeführte EEW-Konzern dann in die eigene Rechtsabteilung, wo er zunächst die Leitung übernahm und sodann vor zweieinhalb Jahren zum Managing Director der EEW SPC avancierte. Unterstützt wird er durch seinen Co-Geschäftsführer Sascha Hofmeister, der den technischen Bereich verantwortet. „Was wir hier machen, ist Maßarbeit nach Kundenwunsch“, sagt Dreves. Die

Foto: Christian Augustin



„China dringt mit extrem günstig eingekauftem Stahl weltweit immer mehr vor.“

Rostocker Riesen-Rohre werden je nach Anforderungen des Meeresbodens und den Herausforderungen des konkreten Standorts abhängig von Bodenbeschaffenheit und Wassertiefe mit einer ständig fortentwickelten EEW-Schweißtechnik gefertigt und sodann beschichtet. So können die Monopiles als Fundament in den unterschiedlichsten Seegründen installiert werden und halten selbst schwerste Großturbinen sicher in der Luft. „Wir haben hier über hundert kompetente Fachkräfte, die ständig Innovationen entwickeln, häufig in enger Zusammenarbeit mit dem Rostocker Fraunhofer-Institut für Großstrukturen in der Pro-

duktionstechnik IGP“, weiß der Werkschef – 35 Jahre nach der Wende eine echte blühende Landschaft am Mecklenburger Ostseeufer.

Weltweit attraktiver Arbeitgeber

Der EEW-SPC-Erfolg zieht längst Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus aller Welt an die Warnow: Rund ein Viertel der Belegschaft kommt aus aller Herren Länder, um hier aus rund zweihunderttausend Tonnen bestem Stahl pro Jahr besondere Rohre zu fertigen. Robert Dreves würde angesichts des weltweiten Off-shore-Windkraft-Booms das Be-

Foto: Kristina Becker

triebsgelände gern erweitern, die Kapazitäten des Werks gar verdoppeln, aber das erweist sich als schwierig: „Es gibt praktisch keine frei verfügbaren und bebaubaren Flächen hier. Und bei den wenigen vorhandenen stoßen wir aus naturschutzrechtlichen Gründen schnell an Grenzen.“ Deshalb schaue man jetzt nach neuen Standorten im Ausland, natürlich mit der unerlässlichen Wasseranbindung für den alternativlosen Schiffstransport der Rohre, mit gutem Fachkräftepotenzial und vertretbaren Arbeitskosten.

Internationale Tradition seit mehr als 70 Jahren

Für den EEW-Konzern mit Sitz der Mutter-Holding im siegerländischen Erndtebrück ist die internationale Aufstellung längst Tradition: Hermann Klein, der Großvater des heutigen Holding-Geschäftsführers Christoph Schorge, gründete 1936 das „Erndtebrücker Eisen- & Blechwarenwerk GmbH & Co.“ und lieferte ab 1952 unter der Neufirmierung „Erndtebrücker Eisenwerk“ bald in alle Welt. Hochwertige Druckbehälter wie Heizöltanks, Gasflaschen, Kessel, Silos, Großbojen, Spezialanhänger für Autos und Kraftfahrzeuge oder Tanks für Tanklastzüge gehörten damals ins Produktportfolio. Aus der Metallwarenfabrik mit wenigen Beschäftigten ist heute ein Weltkonzern mit mehr als 2.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern geworden, die unter anderem in Korea, Malaysia, den USA, Saudi Arabien und eben Rostock für die Offshore-Wind-, Öl- und Gasindustrie produzieren.

„China dominiert seinen eigenen Markt, dringt aber mit extrem günstig eingekauftem Stahl auch in unserer Branche weltweit immer mehr vor, eine Entwicklung, die wir beobachten“, blickt Robert Dreves in die Zukunft. Europa dürfe gerade im Offshore-Bereich nicht das zulassen, was vor Jahren der Solar-Branche

den Garaus gebracht habe. Eine vorausschauende Industriepolitik zum Schutz der einheimischen Unternehmen durch Schaffung von gleichen Wettbewerbsbedingungen sei wichtiger denn je. Bei den Klimazielen mahnt er vor allem gegenüber der deutschen Politik mehr Ehrlichkeit an: „Bis 2030 dreißig Gigawatt Offshore-Wind-Leistung installiert zu haben, ist bei den Umfeldbedingungen für den Ausbau von Produktionskapazitäten nicht realistisch.“

Dynamisches Familienunternehmen

EEW SPC sieht der agile Manager im Rahmen der EEW Holding gleichwohl bestens aufgestellt:

„Wie viele Familienunternehmen denken wir langfristig, leben flache Hierarchien, agieren dynamisch mit kurzen Entscheidungswegen. Das macht uns attraktiv, was wir auch bei der Anwerbung von Fachkräften spüren“, sagt Dreves. Die Kollegen seien alle gleich wichtig, weil sie mit den verschiedenen Funktionen und in den unterschiedlichen Bereichen im Unternehmen wie ein Uhrwerk zusammenwirkten. „Daher ist der Unternehmenserfolg maßgeblich auf dieses starke Team zurückzuführen“, sagt Dreves und lächelt wieder sehr zufrieden.

Alexander Luckow

„Bis 2030 dreißig Gigawatt Offshore-Wind-Leistung installiert zu haben, ist nicht realistisch.“



EEW SPC

2008 gründete EEW das SPC-Werk am Rostocker Übersee-hafen, schon 2020 wurde das 2.000. Offshore-Fundament ausgeliefert. EEW SPC produzierte teilweise gemeinsam mit Partnern die Stahl-Gründungsstrukturen für die Windparks EnBW Baltic 1 und 2, Gode Wind I und II, Gwynt y Mor, Global Tech I, Walney und Kriegers Flak. Damit ist EEW SPC zum Rostocker Fundament der Energiewende geworden.





„Kein Platz für Rassismus“: tkMS-Ausbildungsleiter Cem Selvi (2. v. l.) ist stolz auf den engagierten Nachwuchs.

Starkes Zeichen

NORDMETALL und die Gewerkschaft IG Metall Küste haben zusammen mit dem Schiffbaukonzern thyssenkrupp Marine Systems (tkMS) in Kiel ein starkes Zeichen für Vielfalt und Akzeptanz gesetzt. Anlass war der „Tag gegen Rassismus“ am 21. März. Die Sozialpartner verteilten 2.500 Plakate in den M+E-Betrieben im Norden und riefen Belegschaften und Geschäftsführungen dazu auf, sich gegen Ausgrenzung stark zu machen. [BiB](#)

Fotos: Christian Augustin



Hier gehts zum YouTube-Video



Beliebter Treffpunkt: Der Selfie Spot des Corporate Learning Camp in der Beruflichen Hochschule Hamburg.

Lernen im Betrieb

Im März hat das Corporate Learning Camp (CLC) wieder rund 200 Gäste nach Hamburg gelockt – in Präsenz auf die Elbinsel Wilhelmsburg und online. An zwei Tagen diskutierten Learning Professionals aus der Wirtschaft unter der Überschrift „Future Learning Organization“ über Themen der Personal- und Organisationsentwicklung – insbesondere über künstliche Intelligenz in der Aus- und Weiterbildung sowie Peer-Learning-Formate. [TK](#)

Fotos: Christian Augustin



Lernexperte und Mitgastgeber: Karlheinz Pape.



In Frauenhand: Rund 100 Mädchen sind am 18. Juni im Bremer Rathaus dabei.



Begeistert: Renate Treutel (Bündnis 90/Die Grünen), Bürgermeisterin der Stadt Kiel.



Knifflige Fragestellungen? Kein Problem: Die Teilnehmerinnen tragen sich gegenseitig.

MINT4girls x 2

Im Mädchenförderprogramm MINT4girls gab es im Juni gleich zwei Gründe, zu feiern: In Kiel und Bremen hatten sich jeweils mehr als 100 Teilnehmerinnen ein Schuljahr lang mit Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik (MINT) wie auch entsprechenden Berufsfeldern beschäftigt. Nun waren sie nach diversen Workshops und Projekttagen zur Abschlussfeier geladen – in die Rathäuser ihrer jeweiligen Stadt. Dort gab es nach Grußworten und Showprogramm die heiß ersehnten Urkunden und Zertifikate. [BiB](#)

Fotos: Marco Knopp



Freut sich über die Technikbegeisterung der Teilnehmerinnen: Imke Kuhlmann (r., NORDMETALL).



Überhaupt nicht knochentrocken: Wer MINT mag, dem eröffnen sich attraktive Berufsperspektiven.



Hybrides Event: Mehr als 70 der rund 200 Gäste haben sich für eine Online-Teilnahme entschieden.



Jedes Barcamp lebt von lebhafter Beteiligung.



Bitte spricht in den Würfel: Das darin verborgene Mikro sorgt für gute Verständigung.



Auf Besichtigungstour: Die Teilnehmer des Netzwerks Ausbildung Schleswig-Holstein sehen sich in der Ausbildungswerkstatt des Wohnwagenherstellers Hobby um.



Froh, wieder in Präsenz zusammenzukommen: Verantwortliche für duale Ausbildung aus Schleswig-Holstein.

Netzwerk Ausbildung

Nach Ausbruch der Coronapandemie haben sich Ausbildungsverantwortliche der norddeutschen M+E-Industrie erstmals wieder zum Austausch in Präsenz getroffen – Mitte April bei Liebherr in Rostock und Ende Mai bei Hobby in Fockbek in Schleswig-Holstein. [BiB](#)

Fotos: Emilie Telwest

TREFFPUNKT NORD



Ministerpräsidentin Manuela Schwesig (SPD) mit KiKA-Moderator André Gatzke (r.).



Einsatz bitte: Stefan Kelber leitet das Jugendsinfonieorchester Schwerin.



Konzentriert: Fagottist des Jugendsinfonieorchesters Schwerin während des Konzerts.



Prächtiges Panorama: Gäste genießen die Atmosphäre im Park von Schloss Hasenwinkel.



Ein Park voller Musik: Lukas Hanke stellt seine Bratsche vor.

Alles Gute zum Geburtstag!

Seit zehn Jahren veranstalten die Festspiele Mecklenburg-Vorpommern das Kinder- und Familienfest im Park von Schloss Hasenwinkel. Stets mit von der Partie: die NORDMETALL-Stiftung – und rund 3.000 große und kleine Gäste. Ministerpräsidentin und Schirmherrin Manuela Schwesig (SPD): „Wer einmal hier war, der kommt gern wieder.“ **BiB**
Fotos: Oliver Borchert



„Leinen los und Swing!“. Kapitän Blechbein und seine Jazzpiraten.



Mittendrin: Kirsten Wagner (NORDMETALL-Stiftung, l.) mit Intendantin Ursula Haselböck.

Entgeltbarometer vorgestellt

Was verdienen Beschäftigte in typischen Berufen der M+E-Industrie? Um diese Frage drehte sich alles bei der Präsentation der Ergebnisse des aktuellen Entgeltbarometers am 20. Juni beim Medizintechnikhersteller Drägerwerk in Lübeck. **BiB**
Fotos: Christian Augustin



Statistik für Personalverantwortliche: 26 Gäste lassen sich die Ergebnisse des Entgeltbarometers 2024 erläutern.



Hat den großen Überblick: Dipl.-Ing. Andreas Feggeler (ifaa) stellt die Ergebnisse vor.

KONTAKT ZU NORDMETALL

Ihr 24-Stunden-Verbandsservice:

www.nordmetall.de

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



@NORDMETALL



www.facebook.com/NORDMETALL



nordmetall_ev



www.facebook.com/Nordmetall-News zu Politik und Wirtschaft

GESCHÄFTSSTELLEN



Hauptgeschäftsstelle

Kapstadtring 10
22297 Hamburg
Tel.: 040 6378-4200

Geschäftsstelle Bremen

Schillerstraße 10
28195 Bremen
Tel.: 0421 36802-0

Geschäftsstelle Bremerhaven

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

Geschäftsstelle Emden

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

Geschäftsstelle Kiel

Lindenallee 16
24105 Kiel
Tel.: 0431 3393610

Geschäftsstelle Neubrandenburg

Feldstraße 2
17033 Neubrandenburg
Tel.: 0395 56035-0

Geschäftsstelle Oldenburg

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

Geschäftsstelle Rostock

Richard-Wagner-Str. 1 a
18055 Rostock
Tel.: 0381 877214-11

Geschäftsstelle Schwerin

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

Geschäftsstelle Wilhelmshaven

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

Generationengerechtigkeit

Jede Generation sollte die Folgen ihrer Entscheidungen und Handlungen tragen. Und zwar, ohne dass die entstehenden Lasten auf zukünftige Generationen abgewälzt werden. So lautet das Prinzip der Generationengerechtigkeit. Besonders die FDP betont diesen Grundsatz immer gern: Finanzpolitische Nachhaltigkeit nennt es Christian Lindner manchmal, wenn er die Aussetzung der Schuldenbremse ablehnt – und das Schuldenmachen auf Kosten kommender Generationen.

Beim Rentenpaket II sind die Liberalen jetzt allerdings umgefallen: Von schuldenverliebten Sozialdemokraten und desinteressierten Grünen ließ man sich den Nachhaltigkeitsfaktor abverhandeln. Der sorgte in der Rentenformel bisher für einen einigermaßen fairen Ausgleich zwischen der wachsenden Zahl von Rentenbeziehern und der schrumpfenden an Beitragszahlern. Damit ist dank der „Jahrhundertreform“, so der selbstverliebte Ampelsprecher, jetzt Schluss.

Was schon nach der Einführung der abschlagsfreien Rente mit 63 zu befürchten war, ist nun endgültig bittere Realität: Kommende Generationen werden finanziell geknebelt. 300 Milliarden Euro dürfte es in den nächsten Jahren kosten, damit rund 20 Millionen Rentnerinnen und Rentner in Deutschland weiter schöne Erhöhungen einstreichen dürfen – das teuerste Sozialgesetz dieses Jahrhunderts.

Teuer, weil immer weniger Jüngere immer höhere Pflichtbeiträge für immer mehr ältere Rentenbezieher zahlen werden. Der Gesetzentwurf schreibt zwar das Rentenniveau bei 48 Prozent bis einschließlich Juli 2039 fest. Für den Beitragssatz zur gesetzlichen Rentenversicherung gibt es jedoch keine Unter- und Obergrenzen, bei deren Überschreitung die Bundesregierung zum Handeln verpflichtet wäre. Experten rechnen mit einem Beitragsanstieg um bis zu 20 Prozent.

Natürlich werden dadurch auch die Lohnnebenkosten steigen, der demografisch-bedingt wachsende Druck auf die Pflege- und Krankenversicherung wird weiter erheblich zunehmen. Die Wirtschaft wird erneut belastet, das Gegenteil von dem, was gerade Christian Lindner und seine Parteifreunde gern in Sonntags- und Parteitagsreden fordern. Kein Wunder, dass die Jugend mittlerweile zuerst CDU und AfD wählt und in der Wirtschaft die Zweifel wachsen, ob die Liberalen wirklich noch „das Schlimmste“ verhindern können. Mit dieser verewigten Generationengerechtigkeit ist das jedenfalls misslungen. Und ob es beim Haushalt, bei Steuerentlastungen oder der Rückabwicklung des misstratenen Bürgergeldes gelingen wird, steht in den Sternen.



Alexander Luckow,
„Standpunkte“-
Chefredakteur

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

PERSONENREGISTER

- Davar Amroudi**, S. 37, Nexperia Germany GmbH
Rasmus Andresen MdEP, S. 18 ff., Bündnis 90/Die Grünen
Alex Armenean, S. 23, Marquardt Management SE
Peggy Bahll, S. 21, Tagungshotel der Wirtschaft Schloss Hasenwinkel Hotelbetriebsgesellschaft mbH
Ramona Basic, S. 15, KROENERT GmbH & Co. KG
Dr. Knut Bergmann, S. 5, 48 ff., Institut der deutschen Wirtschaft Köln e. V.
Julian Bonato, S. 5, 14 ff., Vorstandsvorsitzender AGV NORD, MHG Heiztechnik GmbH
Christoph Brosius, S. 38 f., Christoph Brosius
Dr. med. Gesine Büge, S. 30, 32 f., STILL GmbH
Delara Burkhardt MdEP, S. 20, SPD
Rudu Burnete, S. 24, Arbeitgeberverband Concordia
Dr. Jörg Burzer, S. 45, Mercedes-Benz AG
Dr. Hendrik Coldenstrott, S. 33, BizLink Special Cables Germany GmbH
Christoph de Vries MdB, S. 5, 63, CDU
Helge Dewenter, S. 6 f., 9, Waldemar Link GmbH & Co. KG
Dr. Gero Dietrich, S. 15, Drägerwerk AG & Co. KGaA
Dr. Heiko Dittmer, S. 23, Verband der Metall- und Elektroindustrie in Berlin und Brandenburg e. V.
Robert Dreves, Titel, S. 5, 53 ff., EEW Special Pipe Constructions GmbH
Ruxandra Dumitrescu, S. 23 f., Deutsch-Rumänische Industrie- und Handelskammer
Dr. med. Frank ESSLER, S. 32, Drägerwerk AG & Co. KGaA
Kirsten Ewers, S. 15, Anschutz GmbH
Dipl.-Ing. Andreas Feggeler, S. 58, Institut für angewandte Arbeitswissenschaft e. V.
Dr. Nico Fickinger, S. 14, 18, 20 f., 24, 56, 62, NORDMETALL e. V.
Frank Franz, S. 16, Drägerwerk AG & Co. KGaA
Johann Frey, S. 5, 17, NORDMETALL e. V.
Daniel Friedrich, S. 56, IG Metall Küste
Michael Frieß, S. 45, Mercedes-Benz AG
André Gatzke, S. 58, KiKA-Moderator
Joachim Gauck, S. 44, Ehemaliger Bundespräsident der Bundesrepublik Deutschland
Ionel Grosu, S. 23 f., Premium AEROTECH S.R.L.
Roland Habeck, S. 16, HAWART OMV Landtechnik GmbH
Svenja Hahn MdEP, S. 18 ff., FDP
Carmen Hamann, S. 8, HEROSE GMBH ARMATUREN UND METALLE
Lukas Hanke, S. 58, Hanke Brothers GbR
Bernd Hartmann, S. 14 ff., 56, thyssenkrupp Marine Systems GmbH
Ursula Haselböck, S. 58, Festspiele Mecklenburg-Vorpommern gGmbH
Timo Hellmers, S. 38 f., Europäisches Hansemuseum Lübeck gGmbH
Britta Hennings, S. 8 f., Mankenberg GmbH
Niclas Herbst MdEP, S. 20, CDU
Sebastian Jessenberger, S. 8 f., Mankenberg GmbH
Stefan Kelber, S. 58, Jugendsinfonieorchester Schwerin
Achim Kempe, S. 34 f., Nexperia Germany GmbH
Melanie Kerker, S. 40, NORDMETALL e. V.
Sandrina Köbinger, S. 24, Deutsche Botschaft in Bukarest
Imke Kuhlmann, S. 56, NORDMETALL e. V.
Daria Kuklinski, S. 36, Nexperia Germany GmbH
Thomas Küll, S. 15, NORDMETALL e. V.
Iona Leca, S. 24, Stadtverwaltung Sibiu
Christian Lindner, S. 60, Bundesminister der Finanzen, FDP
Haid Lu, S. 5, 15, Longshine Technologie GmbH
Alexander Luckow, S. 5, 60, NORDMETALL e. V.
Dipl. Ing. Alexander Matthes, S. 6 ff., 16, NORDMETALL e. V.
David McAllister MdEP, S. 18 ff., CDU
Focko Meier, S. 35, Nexperia Germany GmbH
Dr. Angela Merkel, S. 41, Bundeskanzlerin a.D. der Bundesrepublik Deutschland, CDU
Sebastian Metz, S. 24, Deutsch-Rumänische Industrie- und Handelskammer
Gregor Müller, S. 16, Vorstand AGV NORD, MD Aircraft GmbH
Stefan Müller, S. 16, Wallentin & Partner GmbH
Siegfried Mureşan MdEP, S. 24, PNL
Dr.-Ing. Stefan Nehlsen, S. 15, 32, Mankenberg GmbH
Sonja Neubert, S. 15, Schatzmeisterin NORDMETALL, Siemens AG
Dr. Daniela Oest, S. 31 f., Die Betriebsärztin – Dr. Daniela Oest
Karlheinz Pape, S. 57, Corporate Learning Community gUG
Boris Pistorius, S. 44, Bundesminister der Verteidigung, SPD
Lars Reeder, S. 15 f., Vorstand AGV NORD, Hein & Oetting Feinwerktechnik GmbH
Waldemar Reimche, S. 16, OEDIV SecuSys GmbH
Sabrina Repp MdEP, S. 18 ff., SPD
Stephen Rothwell, S. 21, Caterpillar Motoren GmbH & Co. KG
Janine Rudolph, S. 40, NORDMETALL e. V.
Claus Ruhe Madsen, S. 45, Minister für Wirtschaft, Verkehr, Arbeit, Technologie und Tourismus des Landes Schleswig-Holstein, CDU
Raluca Sassu, S. 24, Lucian Blaga Universität
Christoph Schorge, S. 55, EEW Holding GmbH & Co. KG
Lennart Schulenburg, S. 45, VisiConsult X-ray Systems & Solutions GmbH
André Schulte, S. 47, WEINMANN Emergency Medical Technology GmbH + Co. KG
Manuela Schwesig, S. 44, 58, Präsidentin des Bundesrates und Ministerpräsidentin des Landes Mecklenburg-Vorpommern, SPD
Cem Selvi, S. 56, thyssenkrupp Marine Systems GmbH
Florin Spătaru, S. 23, Staatsberater im Büro des rumänischen Premierministers, PSD
Katja Stark, S. 39, NORDMETALL-Stiftung
Lena Ströbele, S. 3 f., 10 ff., Verhandlungsführerin NORDMETALL e. V., NVL B.V. & Co. KG
Renate Treutel, S. 56, Bürgermeisterin der Landeshauptstadt Kiel
Dr. Peter Tschentscher, S. 47, Erster Bürgermeister der Freien und Hansestadt Hamburg, SPD
Folkmar Ukena, S. 3, 14 f., 18 f., 24, 27 ff., 62, Präsident NORDMETALL, LEEDA Werk GmbH & Co. KG
Ursula von der Leyen, S. 20, Präsidentin der Europäischen Kommission, EVP
Clemens von Frentz, S. 62, Institut der deutschen Wirtschaft Köln Medien GmbH
Tim Wagner, S. 44, NVL B.V. & Co. KG
Kirsten Wagner, S. 5, 48 ff., 58, NORDMETALL-Stiftung
Sven Warnck, S. 21, VDI e. V. Landesverband Hamburg
Manfred Weber, MdEP, S. 20, EVP
Stephan Weil, S. 44, Niedersächsischer Ministerpräsident, SPD
Sven Zastrau, S. 36, Nexperia Germany GmbH

IMPRESSUM

Standpunkte

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



Herausgeber:

NORDMETALL

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

Verantwortlich im Sinne des Presserechts:

Dr. Nico Fickinger,
Hauptgeschäftsführer

Chefredakteur:

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

Redaktion:

Birte Bühnen (BiB)
Tel.: 040 6378-4235
E-Mail: buehnen@nordmetall.de

Daniel Jakubowski (DJ)
Tel.: 040 6378-4258
E-Mail: jakubowski@nordmetall.de

Autoren: Dr. Nico Fickinger, Stephan Kallhoff, Thomas Küll (TK), Jannick Leunert, Dr. Dirk Mackau, Deike Uhtenwoldt, Clemens von Frentz (CvF), Peter Wenig

Art-Direktion:

Ingrid Ehlers
Tel.: 040 6378-4822

Grafik:

Birgit Hochleitner
Tel.: 040 6378-4823

E-Mail: grafik@nordwirtschaftsmedien.de

Produktion:

nordwirtschaftsmedien

Druck:

CaHo Druckereibetriebsges. mbH

42. Jahrgang

Erscheinungsweise: viermal im Jahr

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

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

Titelfoto: istockphoto (tomertu); shutterstock (Forgem, New Africa), Adobe Stock (kossovskiy)



aktiv im Norden

Modernes Magazin für Ihre Beschäftigten

„aktiv im Norden“, das Magazin für die Beschäftigten der norddeutschen Metall- und Elektroindustrie, hat seinen Online-Auftritt überarbeitet. Das eröffnet Ihnen als Arbeitgeber neue Möglichkeiten: Nun können Sie sich und Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Reportagen, Videoclips und Berichten noch besser über spannende Unternehmen, interessante Menschen, Neuigkeiten aus der Industrie und Freizeittipps informieren. Besonders komfortabel geht das mit dem „aktiv im Norden“-Newsletter, der alle zwei Wochen

erscheint. Abonnieren Sie ihn einfach durch Scannen des oben rechts abgebildeten QR-Codes. Gern können Sie „aktiv im Norden“ auch auf Instagram folgen. Hierzu scannen Sie einfach den unten rechts neben dieser Meldung abgedruckten QR-Code. Und wenn Sie selber Neuigkeiten oder Geschichten für „aktiv im Norden“ haben, freuen wir uns, wenn Sie Kontakt zu Redaktionsleiter Clemens von Frenz aufzunehmen – gern per Mail an von.frenz@aktivimnorden.de oder telefonisch unter 040 6378-4820. *DJ*



Newsletter



Instagram



75 Jahre Grundgesetz

„75 Jahre Grundgesetz bedeuten auch 75 Jahre grundgesetzlich geschützte Sozialpartnerschaft. Deshalb feiern wir als Arbeitgeberverband gleich zwei Erfolgsmodelle“, betonte NORDMETALL-Präsident Folkmar Ukena am 23. Mai zum Jubiläumstag der deutschen Verfassung. Darin ist in Artikel 9 Absatz 3 das Recht festgeschrieben, „zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Vereinigungen zu bilden“. Auf dieser Basis schließt NORDMETALL mit der IG Metall Küste Tarifverträge ab – unabhängig und ohne politische Einmischung. „Damit tragen wir Sozialpartner eine besondere Verantwortung“, so Ukena. Umso mehr lehnt der Verbandspräsident staatliche Eingriffe in die Lohnfindung ab: „Man kann nicht das Grundgesetz loben, als Regierungsmitglied sogar darauf schwören und sich dann nicht daran halten“, kritisierte Ukena, was die norddeutsche Presse breit aufgriff (s. 1.). *Luc*

Standpunkte-Podcast

Der Politik-Podcast des Hauptgeschäftsführers der norddeutschen Metall- und Elektroindustrie Dr. Nico Fickinger.

Thema: IG-Metall-Tarifforderung 2024



Fotos: Adobe Stock (Adene Sanchez)

Foto: Christian Augustin



Ich lese „Standpunkte“, weil ...

„... ich als Politiker wichtige Einblicke in die Lage der Metall- und Elektroindustrie im Norden erlange, spannende Unternehmensstories kennenlerne und mir das fachliche Feedback der Branche zu Gesetzen und politischen Entscheidungen wichtig ist.“

Christoph de Vries (CDU),
Mitglied des Deutschen Bundestages

NORDMETALL



Verband der Metall- und
Elektroindustrie e.V.

**Vorsprung durch
ein starkes Netzwerk.**
Profitieren auch Sie.

Jetzt
Mitglied werden:
mit und ohne
Tarifbindung!



GEMEINSAM ENTWICKELN

Mit innovativen Lösungen und Best Practices zu guten Formen der Zusammenarbeit.

MEHR ENTDECKEN

Lesen Sie mehr in dieser „Standpunkte“-Ausgabe auf den Seiten 14 ff., 22 ff. und 40.