

Standpunkte

Das Magazin von **NORDMETALL**

Nr. 3 / Juni 2016

www.nordmetall.de



Seeschleusen

Bremerhavens Lloyd-Werft
auf Zukunftskurs

plus: Termin beim Chef

**Lutz Oelsner von der Flowserve
Gestra AG Bremen**

Bild des Monats:

Kerzen-Paraffin setzt ungeahnte Kräfte frei: Gemischt mit flüssigem Sauerstoff treibt es eine 80 kg schwere und 3,8 Meter lange Forschungsrakete in Schallgeschwindigkeit bis auf mindestens 4.000 Meter Höhe. Studierende am Zentrum für angewandte Raumfahrttechnologie und Mikrogravitation (ZARM) der Universität Bremen ließen nach vier Jahren Vorlauf jetzt die Rakete ZEPHYR vom europäischen Weltraumbahnhof Esrange im nordschwedischen Kiruna starten. Das Team: Projektleiter Peter Rickmers mit den Studierenden Patrycia Kotarski, Maximilian Ruhe, Kai-Frederik Schilling, Julian Lungmuß, Lennart Will, Feriz Gürkan, Thomas Ganser und Tim Schwentek (v.l.n.r.)



Foto: ZARM, Universität Bremen

> STANDPUNKT NR. EINS

Liebe Leserinnen
und liebe Leser,



Thomas Lambusch,
Präsident
NORDMETALL

den Blaumann tragen unsere Mitarbeiter in der norddeutschen M+E-Industrie häufig mit Stolz, vom Blaumachen halten sie wenig. Das ist auch ein Ergebnis des guten Miteinanders und der gesunden Firmenkultur, wie wir sie gerade im Norden seit Langem intensiv pflegen.

Der Tarifabschluss 2016 ist ein weiterer Ausdruck dieses positiven Klimas: Auch wenn im Frühjahr überlange Warnstreiks einige unserer Unternehmen beeinträchtigten und vereinzelt scharfe Parolen auf Gewerkschaftsseite zu hören waren – das Ergebnis dieser Tarifrunde ist am Ende ein fairer Kompromiss.

Er berücksichtigt Mini-Wachstum, geringe Inflation, wie schwächelnde Welt-Konjunkturlage und bleibt deutlich unter dem Abschluss vom Vorjahr. Durch die Laufzeit von 21 Monaten haben die Unternehmen Klarheit, wie sich die Arbeitskosten bis zum Ende des Jahres 2017 entwickeln. Ein Erfolg ist für uns auch, dass erstmals seit Jahren wieder der Einstieg in eine Differenzierung gelungen ist, die Betrieben in schwieriger wirtschaftlicher Lage eine deutliche Erleichterung ermöglicht. Die Arbeitgeber wollen sich weiter dafür einsetzen, eine langfristige strukturelle Komponente zu vereinbaren, die der wachsenden Vielfalt der Branchen- und Firmenkonjunkturen Rechnung trägt. So sichern wir die Akzeptanz des Flächentarifs.

Schließlich erhalten die Beschäftigten der M+E-Industrie wieder ein deutliches Reallohnplus, was unsere Branche auch in Zukunft für begehrte Fachkräfte attraktiv macht. Bestes Beispiel dafür: Die Auszubildenden in unserer Industrie liegen nun mit ihrem durchschnittlichen Grundgehalt bei über 1.000 Euro im Monat. Das kann sich sehen lassen – so wie das strahlende Blau, in dem sich NORDMETALL präsentiert und das mit dieser Ausgabe auch die Standpunkte im Titel zielt.

Vom Stolz, den Blaumann zu tragen

Les Thomas (Ganser)

Titel

Riesige Tore, neue Allianzen

Bremerhavens Lloyd-Werft bringt nicht nur Seeschleusen auf den neuesten Stand der Technik. Als Nukleus von Nordic Yards wird von dort aus jetzt der Markt für Kreuzfahrtriesen aufgemischt. **S. 18**



Story

Fairer Kompromiss

NORDMETALL und die IG Metall Küste einigen sich nach zähen Verhandlungswochen auf einen neuen Tarifvertrag, der bis Ende 2017 läuft. **S. 6**



Foto oben: Michael Bahlo

Termin beim Chef

Vorzeige-Hanseat

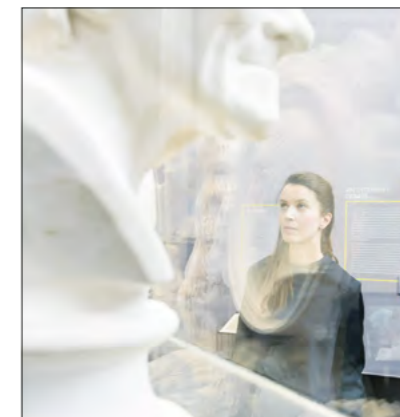
Lutz Oelsner steuert die Bremer Gestra seit eineinhalb Jahrzehnten mit Fingerspitzengefühl. **S. 32**



Kultur

Transparentes Museum

Die NORDMETALL-Stiftung engagiert sich für Hamburgs frischrenovierte Kunsthalle. **S. 10**



Verband

Wir für Sie

Folge 12: Unsere Frau für Nachwuchsförderung – Melanie Kerker **16**

Aus der Hauptstadt

Ein Zeichen Pro-TTIP/Große Aufgaben brauchen eine starke Wirtschaft **24**

Thema

Face to Face

Henning Bornstedt und Omar A. vom Mercedes-Benz Werk Bremen **26**

Panorama

Glückliche Absolventen der Nordakademie **30**

Rubriken

Made in Northern Germany

Kabelbinder & Co. **12**

Menschen und Meldungen

14

Grafik des Monats

17

Cartoon / Wirtschaftszitat

25

Mein Standpunkt

TTIP ist Chance **36**

Kontakt / Personenregister / Impressum 37

Kurz vor Schluss 38

Fotos: Christian Augustin, Kay Riechers, Michael Bahlo

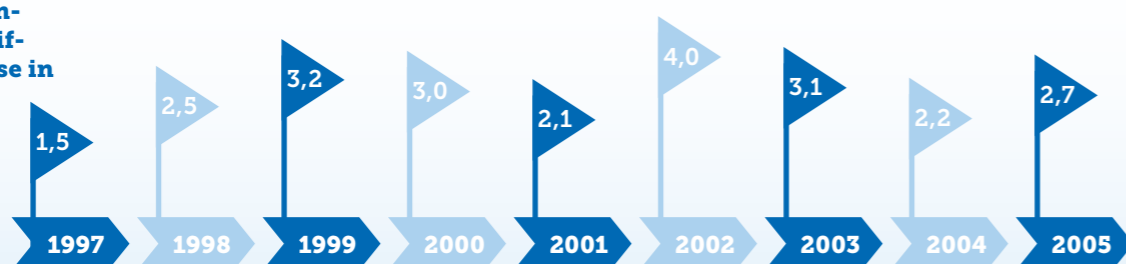


NORDMETALL-Präsident Thomas Lambusch überreicht ein symbolisches Angebotspaket.

Kluger Kompromiss

Freitag der 13. gilt im Volksglauben als Unglückstag. Im vergangenen Mai war das nicht so: Die Tarifparteien in Nordrhein-Westfalen einigten sich auf einen Pilotabschluss, NORDMETALL und die IG Metall Küste übernahmen ihn weitgehend unverändert in der Folgewoche.

Ausgehandelte Tarifabschlüsse in Prozent



„AUS MEINER SICHT KANN DAS AKTUELLE ERGEBNIS EIN ERSTER SCHRITT ZU EINER DAUERHAFTEN TRENDWENDE DER TARIFPOLITIK SEIN.“

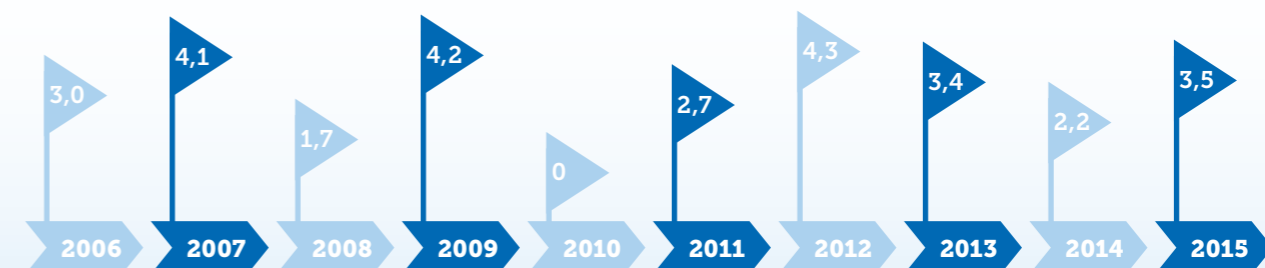
Arndt G. Kirchhoff, Präsident Arbeitgeberverband Metall Nordrhein-Westfalen, Frankfurter Allgemeine Zeitung, 19. Mai 2016

Dass die Tarifrunde 2016 noch vor Pfingsten doch ein friedliches Ende nehmen würde, war Mitte März zum Start in Oldenburg längst nicht absehbar. Die IG Metall legte mit viel Getöse ihre 5-Prozent-Forderung vor, ließ sich auch von den guten Argumenten der Arbeitgeber nicht beeindrucken: Weder die Eintrübung der Weltkonjunktur, noch Null-Inflation und geringe Produktivität hierzulande interessierten die Gewerkschaftler besonders. Es sollte wieder mal einfach „mehr vom Kuchen“ sein, egal wie oft das schon in den vergangenen Jahren der Fall gewesen war (s. Abschlussleiste unten). So einfach wollten es die Arbeitgeber von NORDMETALL, den anderen Regionalverbänden und von Gesamtmetall den Arbeitnehmervertretern aber nicht machen: Mit der breit angelegten Kampagne „Falsche Zeit für Höhenflüge“ brachten sie ihre Position unüberhörbar ins Spiel, mit starkem Widerhall nicht nur in den überregionalen Qualitäts-Printmedien, sondern auch in Regionalblättern, öffentlich-rechtlichen und Privatsendern. Allein NORDMETALL-Präsident Thomas Lambusch gab von Oldenburg bis zur Ostsee, von Bremen bis Hamburg mehr als ein halbes Dutzend Interviews, trat beim NDR wie bei IG-Metall-Aktionen auf, schilderte auf der neuen Facebook-Seite „NORDMETALL-News zu Politik und Wirtschaft“ mehrfach seine Position. Das wirkte: Nach der Unterbrechung der zweiten Verhandlungsrunde durch die IG Metall Mitte April in Hamburg blieb das Verständnis dafür in den Kommentarspalten sehr überschaubar. Die Vorlage des zweiten Arbeitgeberangebots Ende April in Lübeck wurde öffentlich positiv bewertet, die Verhandlungsverweigerung der Gewerkschaft nicht. Nach den weitgehend

kritisch wahrgenommenen Warnstreiks im öffentlichen Dienst wurde auch das Pendant in der M+E-Industrie Anfang Mai vielfach distanziert beschrieben, sogar vom „Warnstreik-Wahn“ sprachen nennenswerte Kommentatoren.



Thomas Lambusch Mitte Mai im zweiten Interview mit dem Hamburger Abendblatt innerhalb weniger Wochen.



Im Einzelnen sieht die Einigung Folgendes vor:

• Entgelt:

Nach den Nullmonaten April und Mai 2016 erhalten die Beschäftigten für den Monat Juni 2016 mit der nächstmöglichen Abrechnung einen Pauschalbetrag, der für Vollzeitbeschäftigte 150 Euro brutto beträgt, für Auszubildende 65 Euro brutto. Die Tarifentgelte und Ausbildungsvergütungen werden in einer ersten Stufe ab dem 1. Juli 2016 um 2,8 Prozent erhöht, in einer zweiten Stufe vom 1. April 2017 um weitere 2,0 Prozent.

Die Laufzeit beträgt insgesamt 21 Monate, vom 1. April 2016 bis zum 31. Dezember 2017.

• Differenzierung

Für Betriebe in schlechter wirtschaftlicher Lage kann der Pauschalbetrag gekürzt oder ganz auf null reduziert werden (gilt nicht für die Auszubildenden). Die Tarifierhöhung der zweiten Stufe kann für Beschäftigte und Auszubildende um bis zu drei Monate verschoben werden. Damit die IG Metall zustimmt, muss der Betrieb die schlechte Wirtschaftslage auf Wunsch anhand geeigneter Unterlagen nachweisen. Der Tarifvertrag lässt den Tarifvertragsparteien dabei bewusst Spielräume. Wenn eine Vereinbarung nach dem Pforzheimer Modell zur Anwendung kommt, ist die Differenzierung ausgeschlossen. Besteht der Wunsch nach Differenzierung, wendet ein Betrieb sich an NORDMETALL, der zur Ausarbeitung der Differenzierung bei der IG Metall Bezirk Küste einen Antrag stellt. Die Auszahlung des Pauschalbetrages ist ab der Antragstellung, die bis spätestens Ende Juni 2016 zu erfolgen hat,

gehemmt. Zur Verschiebung der Tabellenerhöhung muss der Antrag bis zum 28. Februar 2017 gestellt werden.

Das Verfahren soll maximal einen Monat dauern. Sofern keine Differenzierung vereinbart wird, ist der Tarifabschluss so weiterzugeben, wie es der Flächentarifvertrag vorsieht, es müssen entsprechende Nachzahlungen erfolgen. Seine Umsetzung soll in allen Regionen evaluiert und die Fortentwicklung für eine Vereinbarung zur nachhaltigen Sicherung und Stärkung des Flächentarifvertrags geprüft werden.

• Kostenbelastung

Nach der bundeseinheitlich abgestimmten Belastungsrechnung von Gesamtmetall beläuft sich die Kostenbelastung für das Kalenderjahr 2016 auf 2,14 Prozent, für 2017 auf 2,67 Prozent und für die Gesamtlaufzeit auf 2,45 Prozent. Bei Anwendung der Differenzierungsmöglichkeiten kann die Belastung für das Kalenderjahr 2016 auf 1,84 und für 2017 auf 2,40 Prozent gesenkt werden.

• Besonderheiten Ende 2017

Die Friedenspflicht dieses Tarifvertrags endet nach einer Kündigung am 31. Dezember 2017, die Kündigungsfrist beträgt zwei Monate. Um den Korridor für eine friedliche Einigung nicht zu verkürzen, muss die IG Metall ihre Forderungen für die Tarifrunde 2017/2018 acht Wochen vor Jahresende übermitteln und sechs Wochen vor dem Ultimo Verhandlungen aufnehmen.



Handschlag zur Übernahme: Thomas Lambusch und Meinhard Geiken, Bezirksleiter IG Metall Küste, beim Abschlusstreffen der Nord-Tarifrunde 2016 am 19. Mai in Hamburg.



Der klugen und beharrlichen Vorarbeit war es zu verdanken, dass am Ende in Köln ein vernünftiger Pilotabschluss stand, der dann auch im Norden übernommen wurde. Seine Bewertung fiel weithin positiv aus: In der Belastung nicht zu hoch wie im Vorjahr, in der Laufzeit

nicht zu kurz und vor allem nicht ohne Differenzierung. Deren konkrete Umsetzung bei notleidenden Unternehmen wird nun der Prüfstein des Erfolges für die kommenden Monate sein. Kein Zweifel: Freitag der 13. kann auch ein Tag vernünftiger Kompromisse sein. *Luc*

Von Streiks und ihren Folgen

100.000 ausgefallene Arbeitsstunden während der Tarifrunden in den letzten Jahren waren im Norden keine Seltenheit und auch in der Tarifrunde 2016 hat die IG Metall nach vorläufigen Zahlen 90.000 Ausfallstunden produziert. Schlimm genug, sagen die einen; es hätte viel schlimmer kommen können, die anderen. Beispiele massiver Streiks aus den letzten Jahrzehnten gibt es mehrere:

- Der sechswöchige Arbeitskampf in der Stahlindustrie 1978/79 um Erhöhung der Entgelte, sechswöchigen Urlaub und Freischichten bewirkte massive gesellschaftspolitische Debatten – und eine Schadensbilanz von geschätzt über 660 Millionen DM.
- Die Auseinandersetzung um die 35-Stunden-Woche in der Metall- und Elektroindustrie im Frühsommer 1984 mündete in einem siebenwöchigen Arbeitskampf. Folgen: Der nahezu vollständige Ausfall der Automobilproduktion im Juni 1984 sowie Schäden allein durch den Produktionsausfall in der M+E-Industrie in Höhe von 12 Milliarden DM.
- Der Streit um die Einführung der 35-Stunden-Woche für die ungefähr 310.000 Beschäftigten der ostdeutschen Metall- und Elektroindustrie führte



Unser Autor Dr. Peter Schlawke ist stellvertretender Hauptgeschäftsführer bei NORDMETALL.

im Mai 2003 zu einer IG-Metall-Urabstimmung. Der Streikbeschluss hatte jedoch nicht den notwendigen Rückhalt in den ostdeutschen Belegschaften: Arbeitswillige Beschäftigte demonstrierten auf dem Werksgelände, um Streikenden vor den Werkstoren – oftmals aus anderen Bundesländern herangefahren – zu zeigen, wie stark die Front der Besonnenen sei. Der Streik wurde erfolglos abgebrochen, der immense gesellschaftliche und wirtschaftliche Schaden blieb.

Fazit: Die hohe Kunst von Tarifverhandlungen ist und bleibt es, möglichst ohne das Schwert des Arbeitskampfes eine Lösung zu finden, mit der beide Seiten gerade noch leben können. *PS*

Der NORDMETALL-Präsident im Interview mit dem Weser-Kurier über den Tarifabschluss.





Original oder Fälschung?

Nach der Renovierung und Neueröffnung können sich die Besucher der Hamburger Kunsthalle jetzt auch auf Spurensuche begeben: Mit Unterstützung der NORDMETALL-Stiftung wurde das „Transparente Museum“ geschaffen.

Seit Anfang Mai können Besucher in neun Themenräumen die tägliche Arbeit der Museumsmacher kennenlernen: vom Sammeln über das Bewahren und Erforschen bis zum Ausstellen und Vermitteln von Kunst. Die NORDMETALL-Stiftung fördert das auf zunächst zwei Jahre angelegte Pilotprojekt gemeinsam mit der Commerzbank-Stiftung, der Böttcher-Stiftung und der Hamburger Kulturbehörde. So wird eine Brücke zwischen Publikum und fertiger Ausstellung geschlagen. Fra-

gen wie „Was macht dieses Bild noch heute zum Meisterwerk?“ oder „Warum wurde diese Statue aus dem Depot geholt?“ sollen beantwortet werden. Bei den gezeigten Werken handelt es sich um Originale, die auch an anderer Stelle in der Kunsthalle hängen könnten. Hier aber stehen sie nun in einem besonderen Erklärungszusammenhang. Nicht nur die Objekte, auch die Themen, mit denen sich die Besucher im Transparenten Museum beschäftigen,

Foto: Kay Riechers

finden sich überall im Haus wieder. Auf diese Weise erhält das Publikum im Vorbeigehen das nötige Rüstzeug, um die ganze, wunderbar neu präsentierte Sammlung besser zu verstehen.

Ein prominentes Beispiel: Wie konnte die Kunsthalle 1957 ein Gemälde des italienischen Malers Giorgio de Chirico erwerben, das sich letztlich als Fälschung erwies? Vom ersten Verdacht über diverse Schriftwechsel und Archivrecherchen bis zu naturwissenschaftlichen Untersuchungen kann der Besucher jetzt den Prozess der Wahrheitsfindung nachvollziehen – und so selbst erkennen, wodurch sich der Fälscher verriet. Besonders pikant: de Chirico (1888-1978) variierte immer wieder seine Gemälde, kokettierte öffentlich gern mit Fragen nach Original oder Fälschung.

Fotos: Hamburger Kunsthalle



Großer Auftrieb zur Eröffnung Ende April: Geladene Gäste mit Balletttänzeinlagen (oben) und beim Festakt (rechts oben). Kunsthallen-Direktor Hubertus Gaßner während seiner Rede (rechts Mitte), Bürgermeister Olaf Scholz (unten Mitte), lauscht mit Stifter-Ehepaar Dorit und Alexander Otto (unten links) sowie Bischöfin Kirsten Fehrs (unten rechts).

Mit dem Transparenten Museum verfolgt die Hamburger Kunsthalle die Anliegen ihres berühmten ersten Direktors, Alfred Lichtwark (1852-1914), dem Begründer der Museumspädagogik in Deutschland. Ganz im Sinne seiner Ideen erfahren die Besucher nun auf spielerische Weise, wie Kunst wirkt und wie sich ihre Wahrnehmung im Lauf der Jahrhunderte wandelt: An einem Bildschirm etwa kann der Besucher verschiedene Rahmen wählen und so den Ausdruck des Gemäldes beeinflussen. Nebenan darf der Interessierte seine eigene Interpretation eines Bildes auf Band sprechen und an das Museum schicken. Ein begleitendes Veranstaltungsprogramm wird die Kniffe des Kunstbetriebs erklären, unterschiedliche Präsentationsformen von Kunst zeigen und Einblicke gewähren in die Arbeit hinter den Kulissen, beispielsweise eines Restaurators. Möglich wurde die Einrichtung des Transparenten Museums durch die Neukonzeption eines Seitenflügels im opulenten Lichtwarkbau der modernisierten Kunsthalle. Eine Entdeckung lohnt! [BiB](#)



Die Öffnungszeiten:

Dienstag–Sonntag: 10–18 Uhr
 Donnerstag: 10–21 Uhr
 Montag: geschlossen
 vor Feiertagen: 10–18 Uhr

Kabelbinder & Co.

1935

HellermannTyton - Tornesch

Die Welt schwärmt von vernetzter Industrie und selbst fahrenden Autos: Der Kabelsalat wuchert. Vor den Toren Hamburgs arbeitet HellermannTyton daran, dass Elektroinstallateure um den ganzen Globus alle Leitungen sicher bündeln, befestigen, schützen und kennzeichnen können.

Dort wo elektrische Leitungen verlaufen, geht HellermannTyton als Spezialist für Kabelmanagement immer mit. Seit über 80 Jahren liefert das Unternehmen innovative Lösungen für alle Herausforderungen in der Elektroinstallation. Der Hamburger Ursprung der heutigen Firma, die inzwischen weltweit in 37 Ländern vertreten ist, geht auf die patentierten Gummitüllen des Paul Hellermann zurück. Er erfand auch die Dreidornzange, mit der sich die Tüllen als Isolier- und Knickschutz an den Enden der frühen elektrischen Leitungen ideal verarbeiten ließen. Bis heute finden diese Produkte immer noch ihre Käufer.

In der Nachkriegszeit ersetzen Kunststoffe zunehmend Kautschuk und das Produktportfolio der Paul Hellermann GmbH diversifizierte entsprechend den Bedürfnissen der Kunden in Branchen wie der Luftfahrt-, Automobil- und Bahnindustrie. Als die ersten Kabelbinder aus dem Werkstoff Polyamide, besser bekannt als „Nylon“, Ende der 1950er-Jahre patentiert wurden, hielt das wachsende Unternehmen schritt und investierte kräftig in die Spritzgusstechnologie, die sie ab 1965 in neuen Räumen in Pinneberg und auch in Manchester, Großbritannien aufstellte.

Bald darauf erfand der Chefingenieur mit dem passenden Namen Heinrich Kabel das Tyton-System zur Bündelung von Leitungen mit Endlosband. Der Siegeszug der Innovationskraft des Unternehmens war gesichert und die Gründung in den USA, Japan und weiteren Industrieländern erfolgte schnell.

Seitdem bleibt das Schicksal des Unternehmens eng mit dem Kabelbinder verbunden. Aber an diesen unscheinbaren „Strippen“ ist doch nichts Besonderes – oder? Von wegen. Sie stecken überall, wo Kabel und Leitungen ver-

legt werden und müssen unter den unterschiedlichsten Bedingungen optimal halten. Damit kennt sich HellermannTyton aus: In elf Produktentwicklungszentren rund um die Welt wird geforscht und designt. Da entstehen immer neue Kabelbindervarianten: innen- oder außenverzahnte, mit oder ohne Befestigungselemente, spezielle aus Edelstahl oder nicht-brennbaren Kunststoffen und sogar lösbare, wiederverwendbare Kabelbinder mit besonderen Kopfformen, wie der Q-tie oder der große gelbe SpeedyTie – die „dritte Hand“ des Installateurs.

Neben den Standardprodukten entsteht daher eine Vielzahl kundenspezifischer Lösungen.

Das Angebot umfasst aber noch viel mehr als Kabelbinder. „Ob raffinierte Kantenklips für Solaranlagen oder hitzebeständige Kunststoffteile für Flugzeuge, wir entwickeln circa alle drei Tage ein neues Produkt und bedienen damit die verschiedensten Bedürfnisse der Industrie“, erklärt Stephan Jungermann, Geschäftsführer von HellermannTyton (rechts unten).

Über 60.000 Produkte rund um Kabel und Leitungen bietet HellermannTyton mittlerweile an. „Wir veröffentlichen unseren Katalog in 19 Sprachen und stellen unseren Kunden und Partnern sämtliche Informationen elektronisch zur Verfügung. Wer global als Marktführer agiert, muss konsequent lokal handeln“, so Stephan Jungermann. Und das mit stetigem Erfolg: Heute beschäftigt HellermannTyton fast 800 Mitarbeiter in Tornesch und rund 4.000 weltweit.

AF



Menschen und Meldungen

Elektroflugzeug

Airbus und Siemens wollen gemeinsam einen hybrid-elektrischen Antrieb für Flugzeuge entwickeln. Airbus-Chef **Tom Enders** (6. v. links) und sein Siemens-Kollege **Joe Kaeser** (3. v. links) unterzeichneten dazu einen Kooperationsvertrag. Ein wichtiges Etappenziel der zwei Konzerne, die in Norddeutschland über 35.000 Menschen beschäftigen, ist es, bis 2020 die „technische Machbarkeit verschiedener hybrid-elektrischer Antriebssysteme nachzuweisen, um Europas Innovationsführerschaft weiter auszubauen und die Entwicklung elektrisch angetriebener Luftfahrzeuge voranzutreiben.“ Ein Team mit 200 Mitarbeitern ist schon aufgestellt. Tom Enders: „Wir sind überzeugt, dass bis zum Jahr 2030 Verkehrsflugzeuge mit einer Kapazität von unter 100 Passagieren mit hybriden Antriebssystemen fliegen könnten.“ Beide Unternehmen haben bereits Erfahrung in diesem Bereich. 2011 hatten sie ein erstes Flugzeug mit Hybridantrieb vorgestellt, zwei Jahre später präsentierte Airbus einen elektrisch angetriebenen Zweisitzer. Anwesend bei der Grundsteinlegung für das Systemhaus elektrisches Fliegen waren u.a. Joe Kaeser, CEO von Siemens, **Ilse Aigner** (4. v. links), Bayerische Wirtschaftsministerin, Tom Enders, CEO Airbus Group, und **Brigitte Zypries** (5. v. rechts), Parlamentarische Staatssekretärin im Bundeswirtschaftsministerium. *CvF*

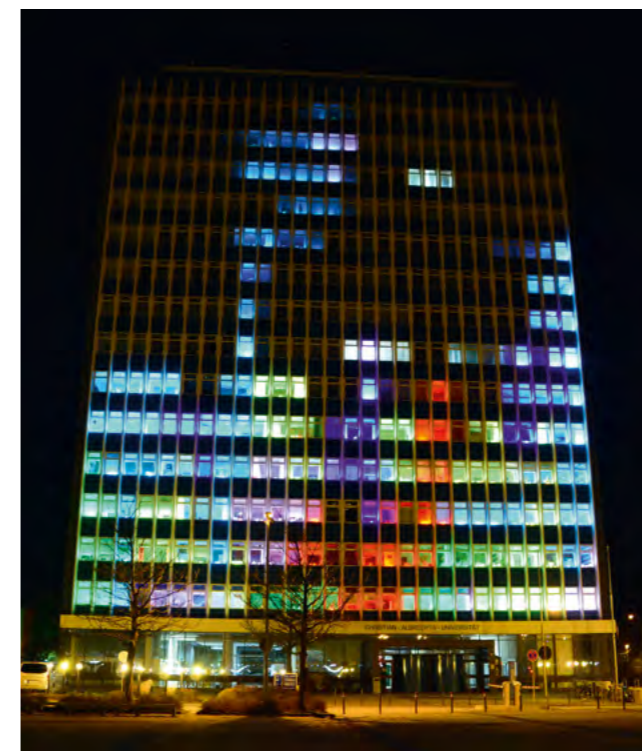


Eröffnung der Akademie-Erweiterung



Ende März eröffneten Hauni-Vertriebsvorstand **Dr. Jürgen Heller** (rechts), der Leiter technische Services **Wolf-Dietrich Grunert** (Mitte) und der Leiter des Trainingszentrums **Thomas Schlemm** in der Nähe des Standortes Bergedorf die Erweiterung der Hauni-Akademie. Mit einer verdoppelten Raumkapazität bündelt das neue moderne Schulungszentrum jetzt das gesamte Trainingsequipment und bietet eine für Networking, Schulungen und Maschinenvorführungen ideale Umgebung. „Wir freuen uns besonders, unsere Kunden hier auch unter realen Bedingungen an verschiedenen aktuellen Produkten trainieren zu können“, erklärt Thomas Schlemm. Die neue Hauni Academy bietet neben den Räumlichkeiten für die praktischen und theoretischen Teile der Kunden- und Mitarbeiterschulungen auch genügend Platz für die Büros der Mitarbeiter aus dem technischen Support. „Die räumliche Nähe von Training und Support ist ein enormer Vorteil. Damit sorgen wir für einen unkomplizierten Austausch untereinander“, betont Schlemm. *DJ*

Fotos: Sebastian Vollmert, Siemens



43-Meter-Monitor

Informatikstudierende der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel haben das Uni-Hochhaus zum Bildschirm umfunktioniert. Sie bauten in jedes der 392 Fenster eine Leiste mit 144 einzeln ansteuerbaren LEDs ein. So ergeben die 56.448 programmierbaren Leuchtdioden in einer 43-Meter-Diagonale die weltgrößte interaktive Fläche für Lichtinstallationen und Videospiele. Die Programme für die LED-Steuerung haben die Studierenden selbst geschrieben. Im April konnten hunderte Interessierte die Spiele-Klassiker Tetris, Breakout, Pong und Snake live auf der XXL-Fläche mitverfolgen und teilweise selbst spielen. Entstanden ist die Idee bei einem Wettbewerb zum 350. Geburtstag der Kieler Uni. Mithilfe von Sponsoren konnte sie Ende 2014 realisiert werden. Das Projekt wird fortgesetzt, Video auf www.nordmetall.de/lighthouse. *DJ*

schrieben. Im April konnten hunderte Interessierte die Spiele-Klassiker Tetris, Breakout, Pong und Snake live auf der XXL-Fläche mitverfolgen und teilweise selbst spielen. Entstanden ist die Idee bei einem Wettbewerb zum 350. Geburtstag der Kieler Uni. Mithilfe von Sponsoren konnte sie Ende 2014 realisiert werden. Das Projekt wird fortgesetzt, Video auf www.nordmetall.de/lighthouse. *DJ*

Elektromobilität

Die Daimler AG richtet das Mercedes-Benz Werk Hamburg neu aus und erweitert das Produktportfolio um Schlüsselkomponenten der Elektromobilität. „Mit der Investition von 500 Millionen Euro entwickeln wir das Hamburger Werk zu einem Hightech-Standort für Antriebskomponenten der Elektromobilität weiter. Das ist eine Bestätigung der hohen Qualifikation und hervorragenden Leistung unserer Belegschaft und bietet den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern neue Perspektiven“, so **Wolfgang Lenz**, Standortverantwortlicher Mercedes-Benz Werk Hamburg. Werkleitung und Betriebsrat haben eine Erhöhung der Ausbildungsplätze auf 26 Stellen pro Jahr für 2017 und 2018 vereinbart. Weiterhin werden zehn neue unbefristete Arbeitsplätze geschaffen. Außerdem sieht das Maßnahmenpaket Vereinbarungen für eine hochflexible Produktion durch moderne Schichtmodelle vor. Integraler Bestandteil des Hamburger Standortportfolios bleibt die Produktion von Achsen und Achskomponenten, Leichtbauteilstrukturen und Lenksäulen sowie Abgastechologie. In jedem Mercedes-Benz Pkw wird somit weiterhin ein Produkt aus Hamburg verbaut. *DJ*



Fotos: Daimler, Raissa Nickel, Christian-Albrechts-Universität zu Kiel

Folge 12:
Melanie Kerker

Unsere Frau für Nachwuchsförderung

NORDMETALL bietet technikinteressierten Jugendlichen mit nordbord viele Möglichkeiten. So unterstützen wir unsere Unternehmen bei der Nachwuchsgewinnung.



Technische Fragen, naturwissenschaftliche Experimente fanden Sie schon als Kind spannend? So geht es vielen. Genau diese Kinder und Jugendlichen sucht Melanie Kerker und vermittelt den Mitgliedsunternehmen frühzeitig Kontakt zum passenden Nachwuchs. „Ob bei der JuniorAkademie in Papenburg, der Kinder-Technik-Akademie in Neumünster, create MV in Mecklenburg-Vorpommern oder einem der anderen Events von NORDMETALL, bei uns erleben die Kids Praxis in und mit Unternehmen, die sie woanders nicht bekommen“, umreißt die studierte Pädagogin einige ihrer Projekte.

Doch wie hält man junge Leute, die bei einem der vielen Projekte angebissen haben, dauerhaft am Haken – und schafft so einen exklusiven Nachwuchs-Pool für die Mitgliedsfirmen von NORDMETALL? Das ist Ziel und Aufgabe von „nordbord“. Der Club für junge Forscher und Tüftler ist das neue Mega-Projekt der 30-Jährigen, die gemeinsame Klammer für alle Nachwuchs-Aktivitäten des Verbandes. Sie stellt sicher, dass die Mittel, die NORDMETALL für die Fachkräftegewinnung einsetzt, am Ende denen zugutekommen, die sie bereitgestellt haben: den Mitgliedsunternehmen. Kerker hat sich bereits im Studium und als wissenschaftliche Mitarbeiterin intensiv mit beruflicher Bildung und Begabung be-

schäftigt. „Ich wollte dann aber in die praktische Umsetzung einsteigen und mehr Verantwortung tragen“, beschreibt sie die Gründe für ihren Wechsel zu NORDMETALL im Jahr 2013. Von Beginn an begeistert sie ihr neues Aufgabenfeld: „Wo sonst kann man so vielfältig Jugendliche, Lehrer, Hochschulen und Unternehmen zusammenbringen und deren Vernetzung fördern? Wir suchen für unsere Mitgliedsunternehmen diejenigen, die für sie die Richtigen sind. Egal, ob sie eine Ausbildung machen wollen oder über ein duales Studium nachdenken“, erzählt die gebürtige Aschaffenerin. Die Förderung der MINT-Kompetenzen und Praxiserfahrungen sind ihr sehr wichtig, nicht nur bei Kindern und Jugendlichen: Melanie Kerker hat sich gerade selbst bei einem Handwerker-Kurs für Frauen im Baumarkt angemeldet. „Da freue ich mich schon richtig drauf“, lacht sie. Lebenslanges Lernen ist für sie Alltag – beruflich wie privat. *DJ*

Kontakt für Mitglieder:

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



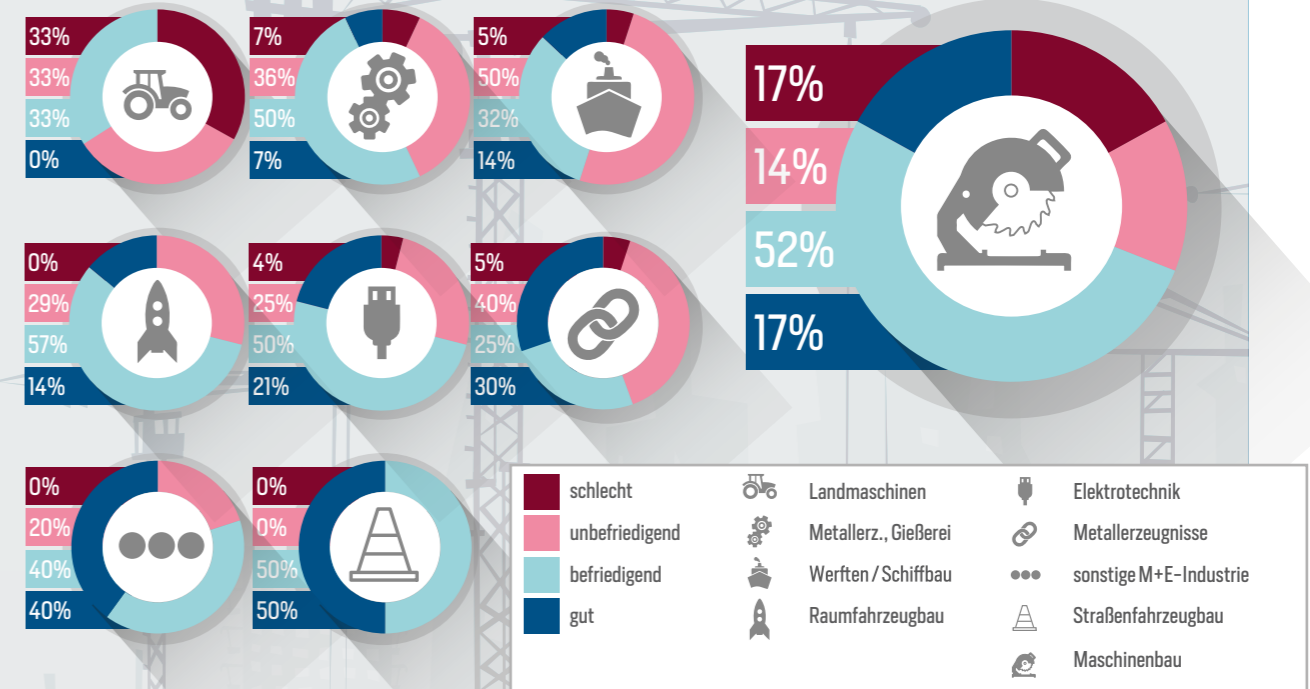
Foto: Alexander Spiering

Geschäftslage

GRAFIK DES MONATS

Beurteilung der gegenwärtigen Geschäftslage

Straßenfahrzeugbau liegt vorn, Hauptbranche Maschinenbau bereitet große Sorgen



Beurteilung der gegenwärtigen Auftragslage

Kapazitätsauslastung weiter fallend (in %)

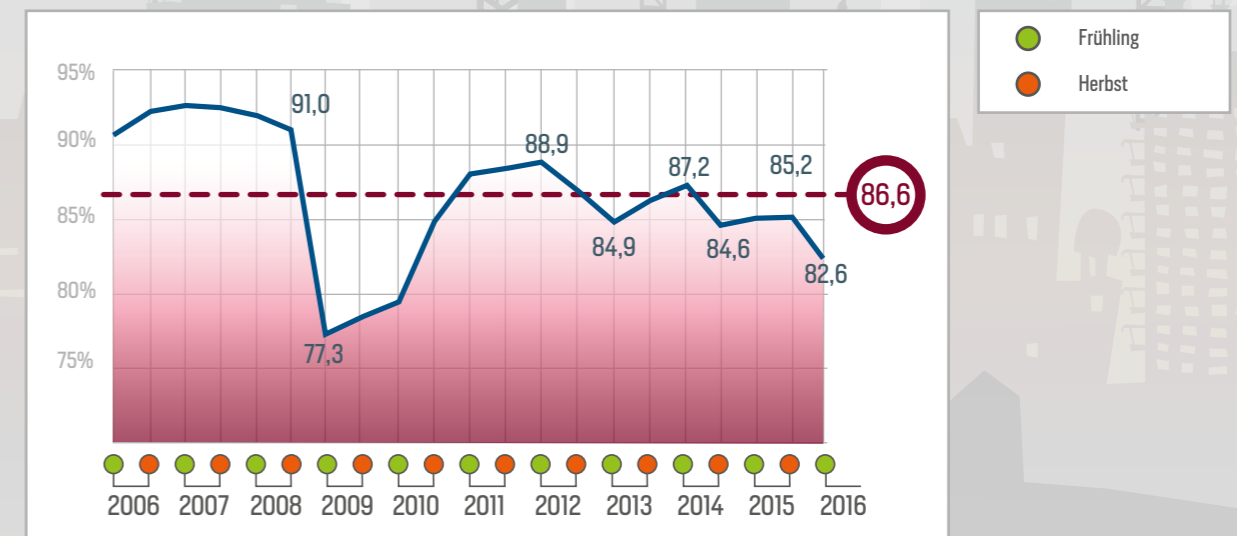


Illustration: Maren Spreemann

STARKE TORE



Premiere auf der
Lloyd Werft:

**Erstmals
wurden drei Tore
der großen
Bremerhavener
Seeschleusen zur
gleichen Zeit
generalüberholt.**

Der Weg zur Arbeit führt Maschinenschlosser Jan Sanken und Maschinenbaumeister Joel Odhiambo in die Tiefe. Rund acht Meter klettern die Lloyd-Werft-Mitarbeiter an der Sprossenleiter nach unten, bis sie den Pumpen- und Maschinenraum des großen Schiebetors der Fischereihafenschleuse erreicht haben.



Die Seeschleuse in Bremerhaven.

Fotos: Michael Bahlo

„EIN SCHLEUSENTOR IST VERGLEICHBAR MIT EINEM EISBERG.“

„Wir tauschen Armaturen und Schieber aus, bauen Dichtungen ein, inspizieren Rohrleitungen und erneuern einzelne Pumpen“, erklärt Odhiambo. „Ein Schleusentor ist vergleichbar mit einem Eisberg“, sagt Schiffbauingenieur Holger Opalka, der als Projektleiter bei der Lloyd Werft für die Überholungsarbeiten an den Toren der Fischereihafenschleuse, der Kaiserschleuse und der Nordschleuse verantwortlich ist. „Fast alles passiert unterhalb der Wasserlinie.“

Komplexe Stahlkonstruktion mit Kammern, Tanks, Kanälen und Gängen

Die meisten Menschen, die täglich über ein solches Tor fahren, ahnen nicht, was sich unter ihnen abspielt. Denn ein Schleusentor ist viel mehr als eine einfache Metallwand. „Je nach Alter, Funktion und Größe ist es eine sehr komplexe Stahlbaukonstruktion, die aus Kammern, Tanks, Kanälen, Schächten, Gängen, Verstrebrungen, Rohrleitungen und jeder Menge Technik besteht“, zählt der 48-Jährige auf. Entsprechend umfangreich waren die Arbeiten, die bis zu 140 Lloyd-Werft-Mitarbeiter in den ersten drei Monaten dieses Jahres an den Stahlgiganten vorgenommen haben.

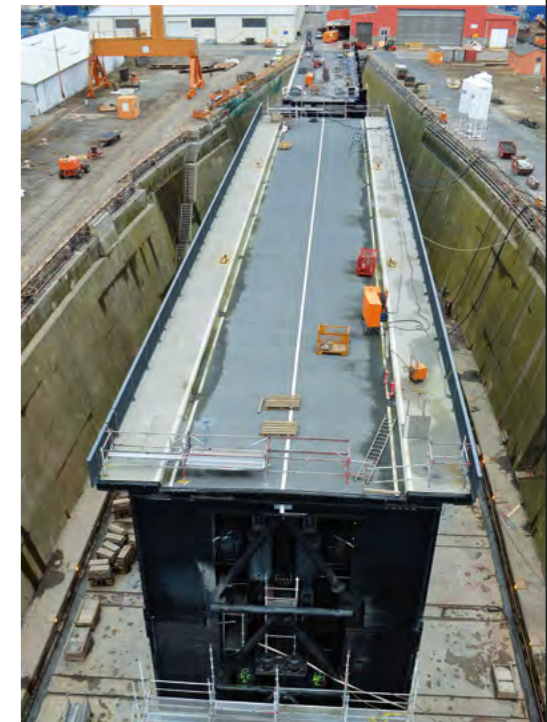
Schon der Transport der riesigen Kolosse ins Trockendock der Werft war ein aufwendiger Prozess. Die 57, 47 und 36 Meter langen Tore wurden Anfang Januar mithilfe von Schwimmkränen und Schleppern ins Dock geschleppt.

„Das hat pro Tor rund einen Tag gedauert“, sagt Bernd Mattheis, Projektleiter von der Hafengesellschaft Bremenports. Sie ist für den Betrieb und die Wartung der Schleusen verantwortlich. In regelmäßigen Abständen lässt Bremenports die Tore im Dock auf Schäden untersuchen und teilweise konservieren. Dass nun gleichzeitig drei Tore durchgecheckt werden mussten, war auch für den 46-jährigen Mattheis neu. „Aber so sparen wir Zeit und Geld“, betont er.

Schiffbauingenieur Holger Opalka (rechts) kontrolliert gemeinsam mit Projektleiter Bernd Mattheis von der Hafengesellschaft Bremenports die Baupläne der Schleuse.



Das größte der drei Schleusentore hat eine Länge von 57 Metern. Der Transport ins Trockendock der Werft war ein aufwendiger Prozess, an dem mehrere Schlepper und Kräne beteiligt waren.



Auf der Lloyd Werft angekommen, wurden die Tore zunächst gründlich inspiziert und gereinigt. „Dazu haben wir sie eingehaust, also hinter Planen verpackt, und dann sandgestrahlt“, berichtet Opalka. Danach wurden sie mit Spezialfarbe konserviert. Am Tor der Nordschleuse mussten 6.000 Quadratmeter, am Tor der Fischereihafenschleuse 1.600 Quadratmeter behandelt werden. Nur das erst fünf Jahre alte Tor der Kaiserschleuse bekam keinen neuen Anstrich. „An diesem Tor haben wir nur Reparaturen vorgenommen“, sagt Opalka.

2.500 Tonnen wiegt das große Tor der Kaiserschleuse aus dem 19. Jahrhundert

Er ist besonders stolz darauf, dass jedes der Tore zu jeder Zeit der Reparaturarbeiten innerhalb von wenigen Tagen wieder einsatzbereit gewesen wäre. „Wir müssen eine Verfügbarkeit spätestens nach sechs Tagen garantieren“, sagt der Lloyd-Werft-Ingenieur. Der Grund ist ganz einfach: Ohne funktionierende Schleusen stehen große Teile des Seehafens Bremerhaven still. „Das müssen wir unbedingt verhindern“, so Bremenports-Mann Mattheis. Und so wurden die zwischen 2.500 Tonnen (Kaiserschleuse) und 1.100 Tonnen schweren Tore im Trockendock aufgestellt und nach exakten Zeitplänen bearbeitet.

Das älteste ist das Nordschleusentor aus dem Jahr 1928. Der Laie kann es an den unzähligen Nieten erkennen,

die die Stahlplatten zusammenhalten. Diese Nieten machen die Arbeit der Werftmitarbeiter nicht leicht, denn jede muss vollständig konserviert werden, kein noch so kleines Eckchen darf freigelassen werden. Deshalb überprüfen Opalkas Kollegen auch penibel jede Kante und Verstrebrung, die schwer zugänglichen Ecken sogar mit kleinen Handspiegeln.

Um in Zukunft einen besseren Schutz vor höher auflaufenden Sturmfluten zu bieten, wurde das Reservetor der Nordschleuse mit einem etwa 1,20 Meter hohen stählernen Aufsatz versehen. „Wir haben zehn ‚Staubleche‘ nebeneinander verankert und so das Tor auf eine Schutzhöhe von sieben Metern über Normalnull gebracht“, sagt Opalka. Die beiden anderen Tore der Nordschleuse waren zuvor schon auf die gleiche Art und Weise auf die Folie des Meeresspiegelanstiegs vorbereitet worden.

Das Tor der 2010 erweiterten Kaiserschleuse wurde während des Dockaufenthalts übrigens besonders gründlich in Augenschein genommen. Vielleicht, so die Hoffnung der Ingenieure, lassen sich Erkenntnisse über die Ursachen ableiten, die im Herbst 2014 zum monatelangen Ausfall des Schleusenbauwerks geführt hatten.

Ende März war es dann so weit: Die Arbeit an allen drei Reservetoren wurde beendet. Während der nächsten 15 Jahre werden die Tore wieder ihren Dienst versehen. Zuverlässig wie immer und für den Hafenbesucher kaum wahrnehmbar – das meiste spielt sich eben unter der Wasseroberfläche ab. [LS](#)

Fotos: Michael Bahlo

Volle Kraft voraus

Kreuzfahrt-Boom, asiatisches Geld und internationale Wertschätzung für deutsche Wertarbeit – aus diesen Zutaten entsteht durch die Fusion von Lloyd Werft und Nordic Yards ein neuer Branchenriese im Norden, der künftig Luxusliner für chinesische Touristen bauen soll.

Selbst intime Kenner der deutschen Werft-Industrie waren überrascht, als Anfang 2016 die ersten Informationen durchsickerten: „Asiaten greifen nach Ostsee-Werften“, titelten einige Zeitungen, andere berichteten über Gespräche zwischen malaysischen Investoren und Mecklenburg-Vorpommerns Ministerpräsident Erwin Sellering. Wenige Tage später kam die offizielle Bestätigung: Die Werftengruppe Nordic Yards wird komplett verkauft. Sie geht für rund 230 Millionen Euro an die Genting-Gruppe aus Malaysia, die alle drei Standorte (Wismar, Stralsund und Rostock-Warnemünde) übernehmen und weiterführen will.

Damit war die Sensation perfekt, denn der asiatische Konzern hatte sich gerade erst die traditionsreiche Lloyd Werft in Bremerhaven einverleibt. Die wird nun das Herzstück eines neuen Werft-Riesen, der unter

dem Namen „Lloyd Werft Group“ Schiffe bauen soll – richtig große Kreuzfahrtschiffe für den boomenden asiatischen Markt.

Die Pläne sind ambitioniert. „Unser Ziel ist es, den Werft-Output in einem Jahrzehnt so auszubauen, dass pro Jahr zwei Megakreuzliner und ein mittelgroßes Kreuzfahrtschiff oder eine Mega-Yacht gebaut werden“, erklärte Tan Sri Lim Kok Thay, Chef der börsennotierten Konzerntochter Genting Hong Kong. Die neue Werftengruppe soll dabei nicht nur für die eigene Flotte arbeiten, sondern auch für andere Kreuzfahrtlinien und Yacht-Besitzer. Die Asiaten machen Tempo, bereits in diesem Jahr will man mit dem Bau von vier Flusskreuzfahrtschiffen beginnen, die 2017 abgeliefert werden sollen. Ein weiteres Neubau-Projekt ist die eisgängige Luxusyacht „Crystal Endeavor“, die 2018 an Crystal Cruises übergeben werden soll.

Crystal Cruises ist eine der drei großen Kreuzfahrt-Reedereien der Genting-Gruppe. Sie wurde 1988 in Kalifornien gegründet und 2015 von Genting übernommen. Im gleichen Jahr meldete der Konzern die Gründung der neuen Kreuzfahrtmarke Dream Cruises, deren erstes Schiff „Genting Dream“ derzeit auf der Papenburger Meyer Werft entsteht. Komplettiert wird das asiatische

Reederei-Trio durch die Marke Star Cruises, die als drittgrößtes Kreuzfahrtunternehmen der Welt gilt.

Eine Elefantenhochzeit

Für die aktuell rund 1.700 Beschäftigten des neuen deutschen Werft-Verbundes ist die nun vollzogene Elefantenhochzeit eine gute Nachricht. Das dürfte vor allem für die etwa 1.400 Mitarbeiter der drei Nordic-Yards-Standorte gelten, denn dort liefen die Geschäfte zuletzt nicht rund. Die strategischen Pläne des russischen Investors Witali Jussufow waren ehrgeizig, aber ihre Umsetzung gelang nur teilweise. Vor allem die politischen Kapriolen der Energiewende machten dem Unternehmen zu schaffen, denn genau dieser Bereich mit seinen riesigen Offshore-Anlagen für Windparks im Meer war einer der Hoffnungsträger von Nordic Yards.

Das ist Vergangenheit, nun gilt die neue Strategie. Künftig sollen wieder „echte Schiffe“ gebaut werden – möglichst groß, möglichst luxuriös und möglichst zuverlässig. Deutsche Wertarbeit halt, denn auch im Schiffbau hat deutsche Ingenieurskunst immer noch einen exzellenten Ruf. Wohl nicht zu Unrecht, wie der Fall der „Aida Prima“ zeigt. Der Auftrag für den Bau des Ozeanriesen und seines Schwesterschiffs ging seinerzeit an die japanische Mitsubishi-

Die Werftgruppe Nordic Yards mit ihren drei Standorten Stralsund, Rostock-Warnemünde und Wismar gehört seit März 2016 zur neu geschaffenen „Lloyd Werft Group“.

Aktuell arbeiten dort rund 1.400 Beschäftigte, die nach Angaben des Eigentümers Genting vollzählig übernommen werden. Sie sollen künftig große Kreuzfahrtschiffe für den asiatischen Markt bauen.



Die Volkswerft Stralsund wurde 2014 von Nordic Yards übernommen.



Das Werftgelände im Rostocker Stadtteil Warnemünde.



Die Schiffbauhalle in Wismar ist rund 400 Meter lang.

Fotos: Nordic Yards

Werft, die nach Angaben aus Branchenkreisen mit Dumpingpreisen gelockt und damit die Meyer Werft ausgebootet hatte. Der Triumph währte allerdings nicht lang, denn das komplexe Projekt lief aus dem Ruder. Es gab zeitliche Verzögerungen, technische Pannen und einen außerordentlichen Verlust in dreistelliger Millionenhöhe. Fälle wie dieser sind nicht unbedingt die Regel, aber sie erklären, warum ein asiatischer Global Player wie Genting nun auf Deutschland setzt. Und Genting braucht dringend zuverlässige Lieferanten, denn das Geschäft mit Kreuzfahrten boomt wie nie zuvor. Gegenwärtig stehen insgesamt 55 Kreuzfahrtschiffe in den Orderbüchern internationaler Werften – und nur eins davon wird nicht in Europa gebaut. An diesen Verhältnissen wird sich nach Einschätzung von Experten vorerst wenig ändern. „Wir glauben, dass die europäischen Werften ihren Vorsprung vor der Konkurrenz aus Asien noch einige Jahre halten können“, sagt Thorsten Ludwig von der Bremer Agentur für Struktur- und Personalentwicklung. Sein Institut hat den globalen Markt für den Bau von Kreuzfahrtschiffen analysiert und geht davon aus, dass europäische Unternehmen in diesem Segment noch lange den Ton angeben werden. **CvF**

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

Die Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft (INSM) setzt sich seit 16 Jahren für ein Wirtschafts- und Gesellschaftssystem ein, das auf Freiheit und Verantwortung fußt. Getragen wird das Engagement von den Arbeitgeberverbänden der Metall- und Elektroindustrie, darunter auch NORDMETALL. Hier berichten wir über aktuelle Engagements:

Ein Zeichen Pro-TTIP in Hannover

Wenn US-Präsident Obama und Bundeskanzlerin Merkel die Hannover Messe eröffnen, dann ist die Aufmerksamkeit groß. So geschehen am 24. April in der niedersächsischen Landeshauptstadt, mit dem Thema TTIP im besonderen Fokus. Die Gegner eines Freihandelsabkommens zwischen EU und USA hatten bereits am Vortag mobil gemacht: Zehntausende legten Hanovers City mit einer Demonstration lahm, an der auch viele Gewerkschaftler teilnahmen. Wenige Tage später meinte Greenpeace durch die Veröffentlichung interner Verhandlungsprotokolle belegen zu können, dass Verbraucherschutz und Transparenz in Europa durch das Abkommen gefährdet seien. In Wahrheit aber kennzeichneten die Papiere nur die klassischen Positionen eines harten Feilschens um Interessen. Die INSM überlässt die politische Bühne weder selbstgefälligen

Whistleblowern noch der Straße. Die Initiative setzte in Hannover Zeichen pro TTIP, sowohl in der Innenstadt als auch an der Demonstrationroute und rund um das Messegelände: Überall waren die Plakate der INSM mit den Konterfeis von Obama und Merkel präsent, wurden von diversen Medien aufgenommen. Unsere TTIP-Aktion im Überblick:

www.insm.de/ttip

Große Aufgaben brauchen eine starke Wirtschaft

Der demografische Wandel, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die Arbeitsmarktintegration der bleiberechtigten Flüchtlinge und die Verbesserung der Bildung – die Bewältigung dieser Aufgaben wird Deutschlands Zukunft prägen. Um sie zu meistern, braucht es marktwirtschaftliche Lösungen und Rahmenbedingungen, für die die aktuelle INSM-Kampagne „Große Aufgaben brauchen eine starke Wirtschaft“ wirbt. Mit Anzeigen, Studien und Aktionen werden die Kampagnenthemen kommuniziert und konkrete Forderungen an die Politik herangetragen. Zwei Veranstaltung-Highlights in Berlin kennzeichneten die ersten Monate der Kampagne: Prof. Hans-Werner Sinn (ehemals ifo Institut) sprach über die Herausforderungen für die deutsche Wirtschaftspolitik, Frank-Jürgen Weise (Bundesagentur für Arbeit / Bundesamt für Migration und Flüchtlinge) thematisierte den Bereich Integration und Arbeitsmarkt. Seit Mai richtet sich der Fokus der Kampagne nun auf das Thema Rente. Die geplanten Maßnahmen der Großen Koalition sind nicht nur teuer, sondern auch ungerecht. Sie bitten die Jungen zur Kasse – Generationengerechtigkeit sieht anders aus! Verfolgen Sie unsere Kampagne unter:

www.insm.de/insm/kampagne/grosse-aufgaben.de



Auch wenn Sie noch gar nicht wissen, in welche Richtung Sie argumentieren wollen, mit der Aussprache des ersten Buchstabens legen Sie sich bereits fest!



WIRTSCHAFTSZITAT

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



Angela Merkel, Bundeskanzlerin

Foto: imago



FACE

Zwei Menschen, zwei Sichtweisen, ein Tisch – in unserer Rubrik „Face to Face“ bringen wir dieses Mal den **Personalkoordinator Henning Bornstedt** (44) vom Mercedes-Benz Werk Bremen und den **Brückenpraktikanten Omar A.** (36, Name der Redaktion bekannt) aus Syrien zusammen. Sie sprechen über seine mühsame Flucht aus Syrien bis nach Deutschland, über die Chancen für einen erfolgreichen Eintritt in den Arbeitsmarkt und über Unterschiede und Gemeinsamkeiten zwischen deutscher und arabischer Kultur.

Standpunkte: Herr A., Sie leben nun seit rund eineinhalb Jahren in Deutschland. Wie haben Sie von dem Brückenpraktikum erfahren?

Omar A.: Als ich nach Deutschland kam, hatte ich überhaupt keinen Plan, wie es in meinem Leben weitergehen soll. Ich war erst einmal froh, hier in Sicherheit zu sein. Ich habe in Bremen meinen Asylantrag gestellt und mich bei der Agentur für Arbeit gemeldet. Die hat mich für das Praktikum vorgeschlagen.

Fotos: Michael Bahlo



Henning Bornstedt

... hat vor 23 Jahren beim Mercedes-Benz Werk in Bremen gelernt und bis auf ein Jahr sein ganzes Arbeitsleben „bei Daimler“ verbracht. Als Koordinator für den Einsatz der Brückenpraktikanten in der Roadstermontage hält er den Kontakt zwischen Praktikanten, Projektleitung und Personalabteilung und kümmert sich mit darum, dass das Projekt erfolgreich läuft.

to

FACE



Standpunkte: Herr Bornstedt, welche Gedanken hatten Sie, als Sie erstmals von dem Projekt Ihres Arbeitgebers erfuhren, 40 Flüchtlingen eine Chance auf Arbeit und Ausbildung zu geben?

Bornstedt: Ich wohne in einem kleinen Dorf unweit Ganderkesee. Da kennt jeder jeden. Sie können noch beim Bäcker anschreiben lassen. Von daher hatte ich bis zu dem Zeitpunkt noch überhaupt keine persönlichen Erfahrungen mit Flüchtlingen. Ich will es einmal so umschreiben: Ich war positiv gespannt, was auf uns zukommen würde. Ich wusste beispielsweise nicht, ob die Menschen traumatisiert sind und Angst haben oder welche Vorkenntnisse sie mitbringen. Nach gut acht Wochen Praktikum kann ich sagen: Ich bin positiv überrascht, wie motiviert und einsatzbereit die Flüchtlinge sind, die hier bei uns arbeiten und lernen.

Standpunkte: Waren nicht auch umfangreiche Planungs- und Vorarbeiten nötig, um das Projekt auf die Beine zu stellen?

Bornstedt: Wir haben hier in Bremen die Unterstützung zahlreicher Kolleginnen und Kollegen aus allen Bereichen. Koordiniert wird das Projekt im Personalbereich von unserem Kollegen Thomas Schweers. Zudem



Omar A.

... ist im November 2014 aus Syrien nach Deutschland geflüchtet. Der frühere Fußballprofi hat in Damaskus gelebt. Seine Familie ist in alle Winde zerstreut, Mutter und Schwester leben in Ägypten, seine Frau konnte er nach Deutschland nachholen. Dennoch hat er Angst um noch in Syrien lebende Verwandte und möchte seinen vollen Namen nicht nennen. Das Mercedes-Benz Brückenpraktikum sieht er als große Chance, auf dem deutschen Arbeitsmarkt Fuß zu fassen.



Praxis und Sprachkurs:
Brückenpraktikant Omar A. in der
Dachmontage und beim Deutsch-
lernen (unten).



konnten wir von den Erfahrungen der Kollegen in Untertürkheim profitieren. Die hatten bereits über die Jahreswende erfolgreich ein Pilotprojekt gestartet. Insgesamt werden es alleine im ersten Halbjahr 300 Brückenpraktikanten in verschiedenen Mercedes-Benz Werken in ganz Deutschland sein. Dennoch mussten wir im Vorfeld jede Menge organisatorischer und auch kommunikativer Dinge vorbereiten, um die Brückenpraktikanten ins Werk zu integrieren.

Standpunkte: ... und sicher auch die Mitarbeiter darauf „einstimmen“. Wie haben die denn auf das Projekt reagiert?

Bornstedt: Unsere Belegschaft setzt sich aus vielen verschiedenen Nationalitäten zusammen. Da gab es von Anfang an eine große Hilfsbereitschaft.

Standpunkte: Herr A., wie fühlen Sie sich im Mercedes-Benz Werk? Welche Erfahrungen haben Sie mit den Mitarbeitern gemacht?

Omar A.: Ich bin von allen freundlich aufgenommen worden. Die Mercedes-Mitarbeiter sind sehr hilfsbereit und unterstützen uns, wo sie können. Wir Flüchtlinge müssen allerdings auch selbst ein paar Dinge tun, damit das Zusammenarbeiten klappt.

Standpunkte: Was denn zum Beispiel?

Omar A.: Am allerwichtigsten ist es, die Sprache zu lernen. Ohne Deutsch geht nichts. Wir haben jeden Tag Sprachunterricht, das ist toll – und hilft sehr.

Bornstedt: Das Brückenpraktikum ist so konzipiert, dass jeder Tag einen praktischen Teil in der Montage oder Logistik und einen Deutschkurs enthält. Unseres Erachtens können wir Flüchtlingen so am besten helfen, den Einstieg in den Arbeitsmarkt zu schaffen. Dreieinhalb Stunden drücken die Praktikanten die Schulbank und den Rest der Zeit arbeiten sie am Band, in der Montage oder in der Logistik mit.

Standpunkte: Wie muss man sich das konkret vorstellen? Wie sieht ein Tag des Brückenpraktikums aus?

Bornstedt: Wir haben die 40 Bremer Praktikanten in zwei Gruppen aufgeteilt. Eine Gruppe ist in der Logistik, die andere in der Produktion. Jeweils zwei Praktikanten bilden ein „Pärchen“, das bedeutet: Wenn der eine arbeitet, macht der andere den Deutschkurs. Danach wechseln sie sich ab. So ist sichergestellt, dass der Arbeitsplatz ganztägig besetzt ist.

Standpunkte: Heißt das, dass die Praktikanten bereits produktiv arbeiten und nicht „üben“?

Bornstedt: Sie sind zum Beispiel in der Montage der Dächer für die Roadster SL und SLC eingesetzt. Dort werden an acht Stationen die Dächer zusammengebaut. Das erfordert handwerkliches Geschick, schnelle Auffassungsgabe und Teamfähigkeit. Omar zum Beispiel hat das nach kurzer Zeit schon so gut gemacht, dass er statt an einer jetzt an

Fotos: Michael Bahlo

„NATÜRLICH MUSS MAN SICH AN DIE REGELN GEWÖHNEN. ABER ICH FINDE DAS NICHT PROBLEMATISCH.“

mehreren Stationen in der Gruppe mitarbeitet.

Omar A.: Das stimmt. Die Arbeit macht Spaß und ist abwechslungsreich. Und die Kollegen sind echt klasse.

Standpunkte: Das hört sich alles nach „heiler Welt“ an. Gibt es denn nicht auch Hürden, die zu überwinden sind?

Bornstedt: Natürlich läuft nicht alles von allein. Zunächst einmal müssen sie die Sprache lernen. Damit steht und fällt der Erfolg unseres Projekts. Ich kann sagen, dass durchweg alle Praktikanten gute Fortschritte beim Deutschlernen machen. Dann gibt es aber auch kulturelle Unterschiede zu beachten. Wir legen in Deutschland sehr viel Wert auf Pünktlichkeit, Zuverlässigkeit und Verbindlichkeit.

Standpunkte: Nennen Sie doch mal ein Beispiel ...

Bornstedt: Wenn ein Praktikant einen Termin bei einer Behörde hat oder sich eine Wohnung ansieht, also nicht zur Arbeit kommen kann, erwarten wir, dass er das vorher ankündigt und sich abmeldet. Das mussten einige erst noch lernen. Das hat sich aber alles eingespielt.

Omar A.: Natürlich muss man sich an die Regeln gewöhnen. Aber ich finde das nicht problematisch. Dafür gibt es hier auch so viel mehr Freiheiten als in meiner Heimat. Ich kann meine Meinung sagen, ohne Schwierigkeiten befürchten zu müssen.

Standpunkte: Wie geht es nun weiter?

Bornstedt: Das Praktikum läuft über 14 Wochen. Am 10. Juni ist ein Abschlusstag mit Übergabe eines Zeugnisses geplant. Außerdem haben die Praktikanten dann Gelegenheit, sich mit Zulieferern, Dienstleistern und Zeitarbeitsunternehmen zu treffen und sich über Möglichkeiten einer Anschlussbeschäftigung auszutauschen. Dafür üben sie schon jetzt fleißig, Bewerbungen zu schreiben und Vorstellungsgespräche zu führen.

Außerdem wird über die Durchführung eines weiteren Brückenpraktikums nachgedacht.

Omar A.: Ich hoffe natürlich, dass ich eine Beschäftigung finde. Am liebsten hier im Werk, denn hier fühle ich mich wohl. Ich bin sehr dankbar, dass mich alle so freundlich aufgenommen haben und mich unterstützen.

Standpunkte: Vielen Dank, Herr A. und Herr Bornstedt, für das Gespräch. *LS*

Das Mercedes-Benz Werk Bremen

Mit mehr als 12.500 Mitarbeitern ist das Mercedes-Benz Werk Bremen größter privater Arbeitgeber in der Region. Das weltweit produktionsstärkste Werk des Konzerns fertigt acht Modelle: die Limousine, das T-Modell und das Coupé der C-Klasse, das Coupé und Cabriolet der E-Klasse, den Geländewagen GLC sowie die beiden Roadster SLC und SL. Im laufenden Jahr kommen zwei neue Modelle dazu, darunter das C-Klasse-Cabriolet. Im Jahr 2015 wurde das Werk als „Fabrik des Jahres“ in der Kategorie Großserienfertigung ausgezeichnet. Als Kompetenzzentrum für die C-Klasse lenkt das Werk Bremen die weltweite Produktion der volumenstärksten Baureihe von Mercedes-Benz in den Auslandswerken Tuscaloosa/USA, Peking/China und East London/Südafrika. Auch die Produktion des neuen GLC wird von Bremen als Hauptproduktionsstandort gesteuert.

Das Brückenpraktikum

Praktischer Arbeitseinsatz und ein Deutschkurs stehen im Mittelpunkt des sogenannten Brückenpraktikums im Mercedes-Benz Werk in Bremen. Am 7. März haben 40 Flüchtlinge aus Syrien, Ägypten, Eritrea, Irak, Iran und Somalia das Praktikum begonnen. Sie wurden von der Agentur für Arbeit und dem Jobcenter Bremen ausgewählt und sind zwischen 21 und 59 Jahre alt. Neben einem praktischen Teil in der Fahrzeugmontage und in der Logistik besuchen die Praktikanten täglich einen Deutschkurs. Ziel ist, die Teilnehmer nach dem Brückenpraktikum an Unternehmen, Zeitarbeitsfirmen oder in eine Berufsausbildung weiterzuvermitteln. Die ersten sechs Wochen des Praktikums finanzieren die Agentur für Arbeit und das Jobcenter Bremen. In den übrigen acht Wochen vergütet Daimler die Arbeitszeit auf Basis des Mindestlohngesetzes. Auch die Finanzierung der Deutschkurse übernimmt Daimler für die komplette Dauer der Brückenpraktika.



Hoch die Hüte!

Über 1.000 Gäste waren zur NORDAKADEMIE nach Elmshorn gekommen, um den 288 neuen Bachelor-Absolventen zu gratulieren. 111 der Jungakademiker studierten Wirtschaftsingenieurwesen, 101 Betriebswirtschaftslehre und 76 Wirtschaftsinformatik. Insgesamt absolvierten sie während der siebensemestrigen Studienzzeit rund 12.000 Prüfungen. In den 23 Jahren seit der Gründung haben über 4.000 junge Menschen ein duales Studium an der NORDAKADEMIE erfolgreich absolviert. Die Abbrecherquote liegt konstant bei unter zehn Prozent. „Das ist ein Viertel dessen, was an Hochschulen bundesweit in vergleichbaren Studiengängen üblich ist“, freut sich Jörg Meier, Kanzler der NORDAKADEMIE. [DJ](#)



Lutz Oelsner ist Vorstandsvorsitzender von Flowserve Gestra und Vizepräsident bei NORDMETALL.

TERMIN BEIM CHEF

Lutz Oelsner

FLOWSERVE GESTRA AG BREMEN

Mit großen Schritten, ausgestreckter Hand und ansteckendem Lächeln eilt er den langen Gang hinunter auf uns zu: „Wollen wir in mein Büro oder lieber ins Schulungszentrum?“, kommt Lutz Oelsner gleich zur Sache. „Im Büro sind die dunklen Schrankwände noch von meinem Vorgänger, lassen Sie uns doch runter gehen, da ist es heller“, schlägt er dem Standpunkte-Team aus Fotograf und Autor vor. Gesagt, getan, schon marschieren wir schnurstracks mit dem sportlichen 53-Jährigen über den verwinkelten Gestra-Werkshof. Oelsner begrüßt Mitarbeiter im Blaumann, steuert vor einen lichten Saal und sagt sofort: „Und jetzt noch schnell eine drehen.“

Eine drehen? Tatsächlich holt er die traditionelle Drum-Packung aus der Jackettasche, rollt sich genüsslich eine Zigarette und zündet sie trotz kräftiger Bremer Windböen lässig an. „Mir schmeckt das seit Studentenzeiten“, pariert Oelsner fragende Blicke. „Und Sie glauben nicht, wie das den Einstieg in gute Gespräche ermöglicht. Im Ausland, zum Beispiel in China, werden Sie erst wie David Copperfield angeschaut und dann ist jedes Eis gebrochen.“

Kein Zweifel, der Vorstandsvorsitzende von Flowserve Gestra versteht etwas von Menschenführung und Multitasking: Mal eben das mäßig fotogene braune Dienstmobiliar genutzt, um eine rasche Führung über das Gelände des alten Gestra-Werks in Bremen-Findorff hinzulegen, zwischendurch dem blauen Dunst zu huldigen und dann fürs Porträt-Shooting die Hausprodukte im lichten Schulungszentrum hochzuhalten – alle Kurzzeitziele erreicht an diesem sonnig-kühlen Frühlingmorgen an der Weser.

Lutz Oelsner ist das, was man einen ganz und gar geradlinigen Ur-Bremer nennt: Mittendrin, im Oster- und Steintor geboren und aufgewachsen, kam er über das Elternhaus früh in Kontakt mit der faszinierenden Welt der Technik: „Mein Vater arbeitete in der Dokumentation der Vereinigten Flugtechnischen Werke und brachte mir mal ein großes Bild der legendären VFW 614 mit – der kleine Passagierjet mit den Turbinen auf der Flügeloberseite“, erinnert er sich. Das habe er zu Hause aufgehängt.

Später absolvierte er eine klassische Lehre als Groß- und Außenhandelskaufmann, krönte seine Ausbildung mit

Foto: Christian Augustin



Lutz Oelsner im Interview mit Standpunkte-Chefredakteur Alexander Luckow.

„MAN MUSS IMMER WIEDER EINE BRÜCKE SCHLAGEN.“

einem Jura-Studium in Bremen „weil mir das flexibler erschien als die Ökonomie“. Die Wahlstation im Referendariat brachte ihn in die Industrie, erst fing er beim Tabak-Verpackungsmaschinen-Spezialisten Focke in Verden an. Schließlich wechselte Oelsner 1993 zu Gestra: Der damals 31-Jährige stieg gleich als Verantwortlicher für Recht und Personal ein, eine „Riesenherausforderung“, wie er heute noch sagt.

Und eine große Chance: Die 1902 von den Ingenieuren Gerdts und Strauch gegründete Gestra stieg mit ihren Armaturen und Regelungsprodukten rasch in den Kreis der klassischen Kronjuwelen hanseatischer Industriekultur auf. Am Stammsitz im Arbeiterviertel Findorff, gleich hinter dem Hauptbahnhof, war man hartes Zupacken schon immer gewohnt: In früheren Jahrhunderten endete hier der Kanal zur Verschiffung des mühsam gewonnenen Torfs aus „umzu“, wie die Bremer die Gegend um ihre Stadt nennen. Mit Dampfkesselventilen, Wasserstandsbegrenzern oder Temperaturwächtern wuchs das Unternehmen in der Nachkriegszeit bis auf über 800 Mitarbeiter, expandierte mit Tochterfirmen in Europa und Südamerika.

Als Lutz Oelsner dazustieß, begann die Zeit des digitalen Wandels – und den begreift er bis heute als große Herausforderung, wie er anschaulich beim Drehen der nächsten Zigarette erzählt.

Ein Kronjuwel bremischer Industriekultur

„Wenn die Niveausonde fehlendes Wasser im Kessel an die Frischwasserpumpe meldet, dann wird das Ventil geöffnet und neues Wasser kommt herein. Wenn das nicht funktioniert, schaltet alles ab. Und das geht heute nicht mehr über den zentralen Schaltschrank, sondern durch Softwaregesteuerte Direktverbindung aller Komponenten“, berichtet der Volljurist im besten Ingenieurs-Jargon. Als Kenner des Rechts trotzdem der Technik und vor allem den Menschen zugewandt bleiben, die sie produzieren – das ist unverkennbar eine große Stärke des Managers Oelsner.

Sein sportlicher Optimismus, gepaart mit Geduld und Eloquenz, war bei Gestra von Anfang an gefragt: „Gleich in den 90ern musste ich Kurzarbeit organisieren, später nach der Übernahme erst durch die Briten, dann durch das US-Unternehmen Flowserve, kam es auf die Eingliederung in einen Weltkonzern an.“ Einmal im Quartal reiste Oelsner lange Zeit in die Flowserve-Zentrale nahe Dallas, erst recht nach seiner Bestellung zum Vorstandschef 2001 – „im zarten Alter von 38“, wie er lachend sagt. 2002 absolvierte er die Gestra-Hundertjahrfeier erfolgreich, lernte schnell, dass man bei hemdsärmeligen Texanern mit dem Verweis auf große deutsche Industrietraditionen nicht weit kommt.

Sein Erfolgsrezept: „Man muss immer wieder eine Brücke schlagen und erklären, erklären, erklären, warum hier in Deutschland die Dinge anders laufen. Man muss sich ein Stück weit schützend vor sein Haus – bei mir: die Gestra – stellen, damit Entscheidungen, die weit weg am grünen Tisch erdacht werden, nicht

Fotos: Christian Augustin, Gestra

„IM DIALOG GUTE LÖSUNGEN FINDEN MACHT DIE GUTE FÜHRUNGSKRAFT AUS.“

schaden. Ich habe immer dafür geworben, in Ruhe lokal umsetzbare Konzepte zu entwickeln.“ Oelsner feuchtet vorsichtig sein Zigarettenpapier an und wird grundsätzlich. „Das ist doch das Geheimnis einer guten Führungskraft: Im Dialog gute Lösungen entwickeln, selbst schon eine klare Idee im Kopf haben, aber gemeinsam mit allen einen Weg und dann ein akzeptables Konzept finden.“

Lutz Oelsners diplomatisches Geschick ist in diesen Wochen und Monaten wieder gefragt: Trotz schwarzer Zahlen in seiner Gestra muss er den Vorgaben des vom Ölpreis stark mitgenommenen Flowserve-Konzerns folgen und gut vierzig der heute rund 400 Mitarbeiter in Findorff in den Vorruhestand schicken. „Das fällt mir sehr schwer, schließlich kenne ich nach fast einem Vierteljahrhundert im Haus praktisch jeden Mitarbeiter. Wir versuchen das so sozialverträglich wie nur möglich zu machen“ – ein Prozess, für den er in Texas ganz schön kämpfen musste, wie Oelsners Seufzer erkennen lässt.

Die Mitarbeiter vertrauen dem Chef

Die heimische IG Metall wittert zwar einen weitergehenden Stellenabbau, womöglich gar eine Gefährdung des Standorts. Aber nicht zuletzt durch Oelsners Reputation innerhalb der Belegschaft, wie auch seine offene Kommunikation konnten größere Auseinandersetzungen bisher vermieden werden. Dass seine Mitarbeiter ihm vertrauen, weil sie ihn kennen, merkt man nicht nur beim freundlichen Gruß auf dem Werkshof: „In den 23 Gestra-Jahren habe ich nur zweimal unsere jährliche ‚Kohl-und-Pinkel-Tour‘ versäumt, eine Landwanderung mit meist

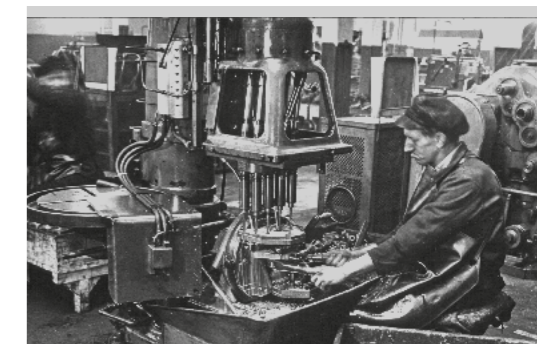
weit über 100 Kollegen, mit Essen, Tanz und anschließender Wahl des Kohlkönigs.“

Bei aller bremischen Bodenständigkeit, hat ein Lutz Oelsner nie den Drang zur Veränderung, zum Wirken in der weiten Welt gehabt? „Nein, diese großartige Firma und diese wunderbare Stadt sind meine Heimat“, sagt er prompt. Mit seiner Tochter ihre eigenständigen Ideen einer Ausbildung – natürlich an der Weser – beratschlagen, mit seiner Frau ihren Arbeitsalltag als Rechnungsführende in einer evangelischen Kirchengemeinde Revue passieren lassen und später beim Spaziergang mit Boxerhündin Dina in den Wiesen um den Bremer Vorort Arsten den nächsten Arbeitstag im Geiste durchgehen – das macht Lutz Oelsner zufrieden. Und das Gefühl, Verantwortung nicht nur zu übernehmen, sondern zu leben, auch als Vizepräsident bei NORDMETALL. Und natürlich der Genuss der nächsten Selbstgedrehten. Luc



Das Unternehmen

Wo Dampf erzeugt, verteilt oder genutzt wird, sind Gestra-Produkte seit 1902 gefragt. Heute haben Energieeinsparung und Umweltschutz hohen Stellenwert bei der Fertigung von Armaturen, Elektronik und Regelungstechnik am Traditionsstandort Bremen-Findorff. Das Unternehmen wurde nach dem Verkauf der Familienanteile Ende der 80er-Jahre Teil einer britischen Holding und ist heute eine Tochter des amerikanischen Flowserve-Konzerns, der weltweit rund 18.000 Mitarbeiter beschäftigt.



Gestra-Fertigung in den 20er-Jahren.

TTIP ist Chance

Deutschlands Protestszene hat ein neues Feindbild: TTIP, das geplante Freihandelsabkommen zwischen der EU und den USA. Verseuchte Kansas-Chlorhühnchen statt saftiger Bayern-Backendl, Hinterzimmer-Schiedsgerichte statt transparenter Rechtsstaatsjustiz, amerikanische Arbeitnehmerdrangsalierung statt deutscher Mitbestimmung – das alles drohe mit einer nordatlantischen Freihandelszone, wollen uns TTIP-Gegner weismachen.

Bedenkenträger aller Himmelsrichtungen machen das Bündnis der Angst mittlerweile breit: Nicht mehr nur links- wie rechtsradikale Amerikagegner sind dabei, auch Ökobauern oder Verbraucherschützer marschieren mit – und der DGB samt Teilen der IG Metall. Mal abgesehen vom Motiv der Massenmobilisierung, das Arbeitnehmerorganisationen dazu bewegen mag – was treibt die Gewerkschaften zu dieser Freihandels-feindlichen Haltung?

Das Interesse ihrer Mitglieder an den Werkbänken kann es nicht sein: Deutschlands Exportquote hat sich in 25 Jahren verdoppelt, die USA waren 2015 unser größter Markt. Allein die M+E-Industrie lieferte zuletzt für 665 Milliarden Euro Waren über die Grenze, davon mehr als 10 Prozent in die Vereinigten Staaten, Tendenz steigend. Der Maschinenbau würde durch TTIP geschätzte 1 Milliarde Euro an Zöllen sparen.

Wenn also unsere Handels-Globalisierung eine zunehmend amerikanisch geprägte ist, warum dann ein Freihandelsabkommen ablehnen? Weil dank großartiger deutscher Produkte die Amerikaner auf unsere Waren angewiesen sind? Das wird seit „Dieselgate“ kaum einer mehr glauben. Weil hierzulande die Gefahr der Übernahme lascher US-Gesetze droht? Das wäre vermessen, schließlich sind es US-Behörden, die Abgasnormen-Sünder, korrupte FIFA-Funktionäre oder umweltvergessene Reeder international verfolgen. Weil Ablehnung der traditionelle Reflex eines Teils der Deutschen gegenüber globalen Herausforderungen ist? Das trifft es eher. Und das war schon früher falsch – von der Westausrichtung der Bundesrepublik über die NATO-Nachrüstung bis zur deutschen Wiedervereinigung.

Nicht auf der Straße, sondern am Verhandlungstisch werden Freihandelsregeln festgeschrieben, nicht von dumpfen Parolen, sondern von klugen Kompromissformeln profitieren wir. Gewerkschaften sollten diese Chance erkennen und das Feindbild TTIP anderen überlassen.

Alexander Luckow
„Standpunkte“-
Chefredakteur

☉ Sie erreichen mich unter: luckow@nordmetall.de

📌 www.facebook.com/NORDMETALL

KONTAKT ZU NORDMETALL

Ihr 24-Stunden-Verbandsservice:
www.nordmetall.de

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



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 Cuxhaven
c/o UnternehmensVerband Cuxhaven
Elbe-Weser-Dreieck e.V.
Hamburg-Amerika-Straße 5
27472 Cuxhaven
Tel.: 04721 38054

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

Geschäftsstelle Kiel
Lindenallee 16
24105 Kiel
Tel.: 0431 3393610

Geschäftsstelle Neubrandenburg
Feldstraße 2
17033 Neubrandenburg
Tel.: 0395 56035-0

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

Geschäftsstelle Rostock
Platz der Freundschaft 1
18059 Rostock
Tel.: 0381 442112

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

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

PERSONENREGISTER

Omar A., S. 26 ff., Daimler AG

Ilse Aigner, S. 14, Bayerisches Wirtschaftsministerium

Philipp Bernheiden, S. 38, Von-Humboldt-Gymnasium

Henning Bornstedt, S. 26 ff., Daimler AG

Rainer Dulger, S. 38, Gesamtmetall

Tom Enders, S. 14, Airbus Group

Britta Ernst, S. 39, Schleswig-Holsteinisches Ministerium für Schule und Berufsbildung

Kirsten Fehrs, S. 11, Bischöfin

Sigmar Gabriel, S. 38, Bundeswirtschaftsministerium

Thomas Ganser, S. 2, Universität Bremen

Hubertus Gaßner, S. 11, Hamburger Kunsthalle

Martin Graf, S. 38, Von-Humboldt-Gymnasium

Wolf-Dietrich Grunert, S. 14, Hauni

Feriz Gürkan, S. 2, Universität Bremen

Dr. Jürgen Heller, S. 14, Hauni

Stephan Jungermann, S. 13, HellermannTyton

Witali Jussufow, S. 22, Investor

Joe Kaeser, S. 14, Siemens

Melanie Kerker, S. 16, Nordmetall

Patrycia Kotarski, S. 2, Universität Bremen

Niklas-Andre Kranich, S. 38, Von-Humboldt-Gymnasium

Marco Krohn, S. 38, Von-Humboldt-Gymnasium

Lukas Köhl, S. 38, Von-Humboldt-Gymnasium

Thomas Lambusch, S. 3, 6 ff., Nordmetall

Wolfgang Lenz, S. 15, Daimler AG

Tan Sri Lim Kok Thay, S. 22, Genting Group

Thorsten Ludwig, S. 23, Agentur für Struktur- und Personalentwicklung

Julian Lungmuß, S. 2, Universität Bremen

Bernd Mattheis, S. 20 f., Lloyd Werft

Jörg Meier, S. 31, Nordakademie

Angela Merkel, S. 25, Bundesregierung

Joel Odhiambo, S. 19, Lloyd Werft

Lutz Oelsner, S. 32 ff., Flowserve Gestra

Holger Opalka, S. 20 f., Lloyd Werft

Dorit Otto, S. 11, Stifter

Alexander Otto, S. 11, Stifter

Peter Rickmers, S. 2, Universität Bremen

Maximilian Ruhe, S. 2, Universität Bremen

Jan Sancken, S. 19, Lloyd Werft

Kai-Frederik Schilling, S. 2, Universität Bremen

Dr. Peter Schlauffke, S. 9, Nordmetall

Thomas Schlemm, S. 14, Hauni

Olaf Scholz, S. 11, Hamburger Senat

Tim Schwentek, S. 2, Universität Bremen

Prof. Hans-Werner Sinn, S. 24, ehm. ifo Institut

Kirsten Wagner, S. 38, Nordmetall-Stiftung

Frank-Jürgen Weise, S. 24, Bundesagentur für Arbeit

Lennart Will, S. 2, Universität Bremen

Brigitte Zypries, S. 14, Bundeswirtschaftsministerium

IMPRESSUM

Standpunkte

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



Herausgeber:

NORDMETALL

Haus der Wirtschaft
Kapstadtring 10
22297 Hamburg
www.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:

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

Sybille Neumann (SN)

Tel.: 040 6378-4232

E-Mail: neumann@nordmetall.de

Autoren: Birte Bühnen (BiB), Anja Fischer (AF),
Clemens von Frentz (CvF), Peter Schlauffke (PS),
Lothar Steckel (LS)

Art-Direktorin:

Birthe Meyer

Tel.: 040 6378-4822

E-Mail: meyer@iwnordmedien.de

Produktion:

i.w.nord.medien.kommunikation
FOR DIE WIRTSCHAFT.

www.iwnordmedien.de

Druck:

CaHo Druckereibetriebsges. mbH

34. Jahrgang

Erscheinungsweise: zweimonatlich

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

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

Titelfoto: Michael Bahlo

Deutsche Meister

Bei der Deutschen Meisterschaft von „Formel 1 in der Schule“ hat das Team Phoenix vom Alexander-von-Humboldt-Gymnasium aus Greifswald sensationell den ersten Platz belegt und ist Deutscher Meister in der Juniorenklasse der Mini-Formel-1. Marco Krohn, Niklas-Andre Kranich, Martin Graf, Philipp Bernheiden und Lukas Kühl (auf dem Foto von links nach rechts) haben sich in ihrer Altersklasse gegen sieben andere Landesmeister durchgesetzt. Vizemeister wurde ein weiteres Team aus Norddeutschland: MCGravity vom Matthias-Claudius-Gymnasium in Hamburg erreichte Platz zwei bei den unter 14-Jährigen. Insgesamt zehn Teams aus Norddeutschland hatten sich in diesem Jahr bei den Landesmeisterschaften im „NORDMETALL Cup“ für die Deutsche Meisterschaft qualifiziert. Die NORDMETALL-Stiftung will mit dem Wettbewerb mehr Schüler im Norden für Industrierufe interessieren: „Alle Schülerinnen und Schüler aus den Teams können stolz sein auf ihre tollen Platzierungen bei der Deutschen Meisterschaft. Ihre Erfolge bestätigen uns, dass sich unser großes Engagement für solche Projekte und damit für mehr MINT-Bildung in Norddeutschlands Schulen lohnt“, so Kirsten Wagner, Geschäftsführerin der NORDMETALL-Stiftung. DJ



Kampagne für die Zukunft der Industrie



N3tzwerk
Zukunft
der Industrie

Gesamtmittel-Präsident Rainer Dulger (l.) war im März dabei, als Bundeswirtschaftsminister Sigmar Gabriel (M.) das Netzwerk Zukunft der Industrie ins Leben rief. Jetzt nimmt das Bündnis Fahrt auf: Für den 17. bis zum 25. September 2016 planen die Spitzenverbände von Arbeitgebern und Gewerkschaften mit den Wirtschaftsministern in Bund und Ländern eine Aktionswoche. Die Bürger sollen im Netz, mit Veranstaltungen, Plakaten und Flyern auf die Bedeutung der Industrie aufmerksam gemacht und zum Dialog aufgefordert werden. Mehr dazu unter www.ihre-industrie.de. NORDMETALL engagiert sich unter anderem in Schleswig-Holstein intensiv im Industriebündnis. Luc

Fotos: Bundeswirtschaftsministerium, Formel 1 in der Schule gGmbH



Ich lese „Standpunkte“, weil ...

„Ich lese Standpunkte, weil ich wissen möchte, welche Themen in den Betrieben der Region diskutiert werden. Die Unternehmen sind wichtige Partner für Ausbildung und Beruf und unverzichtbar an dem für junge Menschen so wichtigen Übergang von der Schule zum Beruf.“

Britta Ernst, Ministerin für Schule und Berufsbildung des Landes Schleswig-Holstein

Foto: Iver Breese

Postvertriebsstück
C 5003
Gebühr bezahlt
CaHo Druckerei
Rondenbarg 8
22525 Hamburg



TTIP IS HOPE