

Standpunkte

MEIN Arbeitgeberverband

Das Magazin von **NORDMETALL**

Nr. 4 / Dezember 2020 / 38. Jahrgang

www.meinArbeitgeberverband.de



Staffelübergabe

Folkmar Ukena übernimmt die NORDMETALL-Präsidentschaft von Thomas Lambusch

Termin beim Chef:

Dr. Uwe Braun von ArcelorMittal Hamburg

Plus: Start der
Tarifrunde 2021/22



Folkmar Ukena,
Präsident
NORDMETALL

Liebe Leserrinnen, liebe Leser,

wenn Sie dieses Heft in den Händen halten, geht ein bewegtes Jahr zu Ende. Und eine Tarifrunde hat begonnen, in der wir gemeinsam viel bewegen müssen, um die großen Herausforderungen unserer Zeit zu bewältigen: die Digitalisierung in vielen Arbeits- und Lebensbereichen, den Strukturwandel in unserer Industrie und natürlich die Corona-Krise, deren Aufarbeitung uns noch über Jahre beschäftigen wird. Wir brauchen Gestalter angesichts dieses Problembergs, in den Unternehmensführungen, in der Verbandsspitze der Arbeitgeber, auch bei den Gewerkschaften.

Wir brauchen Gestalter!

Ich weiß, dass es diese klugen Macher in den Chefetagen unserer 240 Unternehmen gibt, überall zwischen Flensburg und Hamburg, Emden und Stralsund. Ich habe mir vorgenommen, an der Spitze von NORDMETALL ein solcher gesellschaftlicher Gestalter zu sein, einer, der auch als Familienunternehmer mit 160 Mitarbeitern im Hinterkopf behält, wie Großkonzerne ticken. Und ich habe den Eindruck, dass auch am Tarifverhandlungstisch zwei Bewegungen sitzen, die gestalten und nicht nur verwalten wollen – hier ein Bezirksleiter, der Arbeitsplatzerhalt und Zukunftssicherung in den Blick nimmt, dort unsere Verhandlungsführerin, die weiß, dass sich der Strukturwandel nur gemeinsam mit den Beschäftigten bewältigen lässt.

Ein politischer Gestalter ersten Ranges, der niedersächsische Ministerpräsident Stephan Weil, hat der norddeutschen Industrie während des ersten digital durchgeführten NORDMETALL-Martinsgans-Talks seine Unterstützung zugesichert – Details dazu können Sie in diesem Heft nachlesen. Ich werde ihn beim Wort nehmen und seiner Gesprächseinladung nach Hannover folgen. Für mich als erstem Niedersachsen an der Spitze von NORDMETALL ist das kein Pflichttermin, sondern eine besondere Freude.

Bewegt hat mich bei der Staffelübergabe durch unseren langjährigen Präsidenten Thomas Lambusch die Ehre, in seine und Ingo Kramers Fußstapfen treten zu dürfen. Als dritter Präsident NORDMETALLS in seiner heutigen Form seit 2007 verspreche ich Ihnen: Unter meiner Führung bewegen wir die norddeutschen Arbeitgeberinteressen weiter nach vorn. Ich wünsche Ihnen ein besinnliches Weihnachtsfest und ein gutes neues Jahr 2021.

Ich Folkmar Ukena

Erfolgreiche Expedition der Superlative

Eine der größten Nordpol-Expeditionen aller Zeiten ist im Oktober erfolgreich zu Ende gegangen: Nach 389 Tagen im hohen Norden hat das Forschungsschiff „Polarstern“ wieder in seinem Heimathafen Bremerhaven festgemacht. Ein Jahr lang sammelte der 1982 von den Howaldtswerken (heute: ThyssenKrupp Marine Systems) gebaute, 118-Meter-Eisbrecher in der Arktis Klimadaten – größtenteils driftend, eingefroren im Eis des Nordpolarmeers. Die rund 150 Millionen Euro teure Expedition bewies: Die „Polarstern“ gehört zu den leistungsfähigsten Forschungsschiffen der Welt. [BiB](#)

Foto: Alfred-Wegener-Institut / Joachim Hofmann

Titel

43. Martinsgans – als digitaler Talk

Folkmar Ukena übernimmt das NORDMETALL-Präsidentenamt von Thomas Lambusch. Rund 260 Gäste verfolgen im Netz die Debatte mit Niedersachsens Ministerpräsident Stephan Weil und IfW-Präsident Prof. Gabriel Felbermayr. **S. 6**



Plus

Tarifrunde

Kein Platz für Lohnerhöhungen

NORDEMTALL erteilt der Forderung der Gewerkschaft nach vier Prozent mehr Lohn eine klare Absage. Was die Unternehmen in der aktuellen Tarifrunde erwartet. **S. 11**



Fotos: Christian Augustin

Grafik: iStock Maria Reshetniak

Termin beim Chef

Energieeffizienter Stahlproduzent

Dr. Uwe Braun ist Sprecher der Geschäftsführung von ArcelorMittal in Hamburg. **S. 40**



Führen auf Distanz

Wer vertraut, gewinnt

Führungskräfte, die die Bedürfnisse ihrer Mitarbeiter beachten, kommen gut durch die Pandemie. **S. 14**



Verband

Folkmar Ukena

Der neue NORDMETALL-Präsident – kurz vorgestellt

10

Wir für Sie

Folge 31: Unsere Frau für Kurzarbeit – Janine Rudolph

30

Mehrwert Verband

Folge 64: M+E-App exklusiv für Entscheider

32

Tarif Update

T-ZUG – gekommen, um zu bleiben?

46



Thema

Reportage

Hauni-Innovation: Technik für Trinkhalme aus Papier

18

Digitale Berufsorientierung

Clevere Angebote von Unternehmen, Verbänden und Arbeitsagenturen

26

Face to Face

Prof. Dr. Sascha Stowasser und Prof. Dr. Thomas Schulten

36



Rubriken

Made in Northern Germany – Mercedes-Benz-Werk Bremen **22**

Menschen und Meldungen **24**

Grafik des Monats **31**

Cartoon / Wirtschaftszitat **33**

Panorama – Milliardenauftrag für Airbus **34**

INSM – Aus der Hauptstadt **44**

Termine **45**

Kontakt zu NORDMETALL **47**

Mein Standpunkt – Knockdown **48**

Personenregister / Impressum **49**

Kurz vor Schluss / Wagner liest **50**

„Ich lese Standpunkte“ – Dr. Carsten Brosda **51**



Titel

Im TV-Studio von Hamburg 1: Thomas Lambusch (r.) und Folkmar Ukena (2. v. r.) im Gespräch mit dem aus Hannover zugeschalteten niedersächsischen Ministerpräsidenten Stephan Weil und Moderator Alexander Luckow (l.)

Technisches Neuland für NORDMETALL-Kommunikationsteam und Mitglieder-Management: Ein Präsidentenwechsel in dem TV-Studio von Hamburg 1, das in den vergangenen vier Jahren als Aufzeichnungsort für die monatliche Diskussionsrunde Standpunkte TV diente; eine Staffelstabübergabe zwischen den Unternehmern Thomas Lambusch und Folkmar Ukena mit Corona-Abstand; mehr als 100 Vertreter der NORDMETALL-Mitgliedsfirmen sowie Verbandsmitarbeiter, verbunden über die Videokonferenzplattform Zoom; unter ihnen auch der Impulsgeber Prof. Dr. Gabriel Felbermayr, Präsident des Kieler Instituts für Weltwirtschaft; und als Ehrengast der aus dem Gästehaus der niedersächsischen Landesregierung im Hannoveraner Zooviertel per TV-Leitung zugeschaltete Ministerpräsident Stephan Weil – mehr Kontrast zu den 42 vorherigen Martinsgansessen, die NORDMETALL seit 1978 in Hamburg mit krossem Geflügel und ausgesuchtem Wein in Präsenz ausgerichtet hat, war kaum möglich. ▶

Martinsgans als Netzdebatte

Runderneuert unter Pandemie-Bedingungen: So präsentierte sich der 43. Martinsgans-Abend von NORDMETALL am 23. November im Netz. Ganz ohne Gänse, dafür mit mehr als 200 Teilnehmern über Zoom und hunderten über Youtube, diskutierte die Runde eine Frage: „Wie geht es weiter mit der Industrie nach Corona?“



Fotos: Christian Augustin

Klares Resümee: NORDMETALL-Hauptgeschäftsführer Dr. Nico Fickinger fasst die eineinhalbstündige Debatte zusammen.



Ehrengast aus Kiel: Prof. Gabriel Felbermayr, Präsident des Instituts für Weltwirtschaft in der schleswig-holsteinischen Landeshauptstadt, während seines Einführungsreferats.



Automotive-Mann: Dr. Michael Winkler, Geschäftsführer HELLA Fahrzeugkomponenten, befragte Ministerpräsident Weil zur Lage der Autoindustrie.



Digitalexpertin: Sonja Neubert, Siemens Standortleiterin Hamburg, fragte zur Entwicklung von Homeoffice in Corona-Zeiten.



Luftfahrtmanager: Dr. Thomas Ehm, Vorsitzender der Geschäftsführung Premium AEROTEC, sprach die schwierige Lage der Flugzeugindustrie an.

Thomas Lambusch verabschiedete sich gleich zu Beginn des eineinhalbstündigen Martinsgans-Talks mit einer starken Bilanz seiner Präsidentschaft: „Wir haben Finanzen konsolidiert und viele neue Angebote geschaffen: von Nordbord bis Zukunftspool, von Modulqualifizierung bis zu den Corona-Telkos, von Tarif-Podcasts bis zu Standpunkte TV.“ Der Verband habe sich für Mitglieder ohne Bindung an den Flächentarif geöffnet, außerdem Start-ups in den Blick genommen und mit dem Sozialpartner auch jenseits der Tarifrunden viele Projekte vorangetrieben. Sichtlich bewegt fügte der Rostocker Unternehmer hinzu: „Die vergangenen sieben Jahre als

NORDMETALL-Präsident haben mir viel Freude bereitet. Ich ziehe mich nun aus der Verbandsarbeit zurück – mit 67 Jahren darf man das!“

Der wenige Tage vorher per Videokonferenz mit anschließendem Umlaufverfahren vom NORDMETALL-Vorstand einstimmig zum Präsidenten gewählte Folkmar Ukena nahm den Staffelstab mit einem kleinen Überraschungseufzer entgegen – ein schweres, glänzendes Stück Metall, dank besonderer Unterstützung der Geschäftsführerin von Getriebebau Nord, NORDMETALL-Vorstandsmitglied Jutta Humbert, in Bargteheide gefertigt. Der Leeraner Unternehmer Ukena überreichte Thomas Lambusch gleich zwei Abschiedsgeschenke: ein Fotobuch mit den eindrucksvollsten Bildern aus seiner Präsidentschaft und einen Füllfederhalter von Montblanc, auch ein NORDMETALL-Mitgliedsunternehmen.

Der neue norddeutsche M+E-Arbeitgeberpräsident aus Ostfriesland ließ in seiner Antrittsrede keinen Zweifel daran, dass er das Amt zur Setzung klarer Akzente nutzen wird: Die immer schärferen Vorgaben für die Autoindustrie, ein Brüsseler Green Deal als potenzielle Wohlstandsbremse



Bewährte Tradition: Thomas Lambusch, der NORDMETALL von 2013 bis 2020 führte, überreicht den präsidialen Staffelstab an seinen Nachfolger Folkmar Ukena.

Schaltzentrale: In der Regie des TV-Studios von Hamburg1 liefern alle Leitungssignale der zugeschalteten Gäste und der Teilnehmer auf der Zoom-Plattform zusammen.



Fotos: Christian Augustin, Screenshots

und ein massiv anwachsender Schuldenberg der öffentlichen Hand – all das seien neue Bürden für die Unternehmen. Die geplante Einschränkung der sachgrundlosen Befristung, das teilweise Verbot von Werkverträgen oder das diskutierte Lieferkettengesetz kämen noch obendrauf: „Unterstützen Sie uns Unternehmer darin, den Wiederaufbau nach der schwersten Krise der Nachkriegszeit zu stemmen, und halten Sie Ihre Parteigenossen in Berlin davon ab, uns immer neue Hürden in den Weg zu stellen“, appellierte Ukena an den niedersächsischen Ministerpräsidenten.

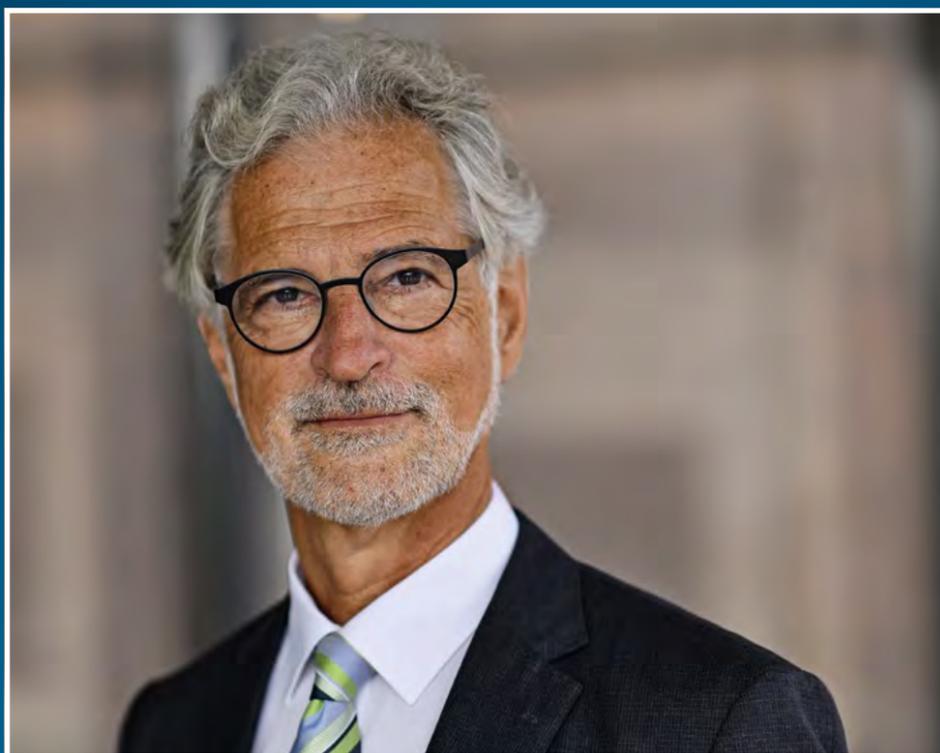
Stephan Weil nahm den Ball auf, sagte Unterstützung zu und lud Ukena in die Hannoveraner Staatskanzlei

ein. Prof. Felbermayr betonte in seinem Impulsreferat, dass die Corona-Krise keine Krise des Kapitalismus sei, im Gegenteil: Die soziale Marktwirtschaft bewähre sich auch unter dem Druck der Pandemie mehr denn je. Nach einer engagierten Debattenrunde mit einer Reihe prominenter NORDMETALL-Mitgliedsvertreter resümierte Hauptgeschäftsführer Dr. Nico Fickinger: „Das ist die Aufgabenstellung, die wir spätestens nach der Bundestagswahl vor der Brust haben: Wie können wir der Wirtschaft wieder mehr Luft zum Atmen geben?“

Alexander Luckow

Debattenteilnehmer: Robert Focke, Geschäftsführer Rud. Baader und NORDMETALL-Vizepräsident, sprach drohende neue Belastungen der norddeutschen Industrie an. Lena Ströbele, Personaldirektorin Fr. Lürssen Werft und NORDMETALL-Tarifverhandlungsführerin, thematisierte die schwierige Lage des Schiffbaus.





Folkmar Ukena kennt sich mit Stürmen und rauem Klima aus. Seit Studententagen ist der 63-Jährige leidenschaftlicher Segler – sein letzter Törn führte ihn im Nordpolarmeer durch die Nordwestpassage zwischen Alaska und Grönland. Beste Voraussetzungen, um auch als einstimmig gewählter NORDMETALL-Präsident sicher den Kurs anzugeben.

Unternehmer durchleben bewegte Zeiten: Strukturwandel, Corona und eine sich rasant verändernde Weltwirtschaft stellen die Wettbewerbsfähigkeit vieler Betriebe auf die Probe. „Deshalb ist es meine, ist es unsere gemeinsame Verpflichtung für die nächsten Monate und Jahre: wie ein erfahrener Steuermann unsere Mitgliedsfirmen zu unterstützen und sie sicher in den nächsten Hafens zu lotsen“, so Folkmar Ukena in seiner Antrittsrede während des digitalen Martinsgans-Talks am 23. November 2020.

Seit 2009 engagiert sich der geschäftsführende Gesellschafter der LEDA-Werke im Vorstand von NORDMETALL, seit 2018 als Vizepräsident. Der Umgang mit heißem Eisen liegt Ukena im Blut: Seine

Vorfahren gründeten 1873 im ostfriesischen Leer eine Eisengießerei. Als der diplomierte Elektrotechniker und Wirtschaftswissenschaftler Anfang der 1990er-Jahre die Geschäfte von seinem Vater übernahm, positionierte er den Produktionsbetrieb nach und nach in eine hochwertige Ofenmanufaktur um, die ökonomisch-zeitgemäße Heiztechnik ebenso liefert wie erstklassige Designöfen. Inzwischen arbeitet auch seine Tochter, eines von zwei Kindern, für LEDA und steuert dort das Marketing mit. Seine eigenen beruflichen Sporen verdiente sich der gebürtige Ostfrieser nach seinem Studium an der TU Braunschweig in Hamburg: im Produktmarketing und schließlich als Bereichsleiter Mikrocontroller bei Philips (zunächst Valvo). Doch nicht nur Feuer, Wasser und Metall begeistern den stets stilsicheren Familienunternehmer. Auch die schönen Künste stehen bei ihm und seiner Gattin, einer Architektin, hoch im Kurs. So oft es geht, organisiert das Paar eigene Kunst-Events im LEDA Werk. Seit 2018 hat Ukena den Vorsitz der Stiftung der Metallindustrie im Nordwesten inne. Und seit Beginn dieses Jahres engagiert er sich zudem im Vorstand der NORDMETALL-Stiftung – ein Grund mehr für den neuen NORDMETALL-Präsidenten, seinen Blick wieder öfter über Elbe und Alster schweifen zu lassen. [BiB](#)

Foto: Christian Augustin

DIE **ME** ARBEITGEBER

**ES GEHT UM VIEL.
ZUSAMMEN ANPACKEN!**

4 Prozent? Absurd!

Eindeutig reagierte NORDMETALL-Tarifverhandlungsführerin Lena Ströbele auf die Vier-Prozent-Forderung der IG Metall zum Auftakt der Tarifrunde 2021/22: „Absurd“, befand die Personaldirektorin der Lürssen-Werft knapp.

Nachlegen im laufenden Prozess – so lautete offenbar das Motto der Gewerkschaft in den letzten Wochen, bis die endgültige Tarifforderung feststand. War Anfang November noch von „bis zu“ vier Prozent die Rede gewesen, in denen Elemente der Arbeitsplatz- und Zukunftssicherung enthalten sein sollten, so wurde zum Monatsende und in der ersten Verhandlungsrunde Mitte Dezember nur noch die nackte Zahl präsentiert – ohne „bis zu“, aber immerhin noch mit den Grundsatzelementen. Allerdings auch mit der Orientierung auf eine Viertagewoche.

„Konsterniert“ zeigte sich NORDMETALL-Hauptgeschäftsführer Dr. Nico Fickinger über Forderungshöhe und Vorgehen in seinem neuen Podcast zur Tarifrunde (s. S. 50): „Vier Prozent mehr Geld für eine Branche, die so stark wie kaum eine andere vom Konjunkturbruch und dem Strukturwandel betroffen ist, in der eine Million Menschen in Kurzarbeit sind und viele Betriebe ums Überleben kämpfen – für so eine Forderung fehlt mir jedes Verständnis.“

Klar ist: Es gibt keinen Verteilungsspielraum. Der entsteht erst, wenn die M+E-Industrie wieder auf den Wachstumspfad aus den Jahren vor Rezession und Coro-

na zurückkehren würde. Alle relevanten Prognosen erwarten dies frühestens Ende 2022, vielleicht erst 2023.

Die IG Metall begründet den Verteilungsspielraum, den sie meint erkannt zu haben, gleichwohl mit drei Elementen: Der „Trendproduktivität“ (ein Prozent), der Zielinflation der Europäischen Zentralbank (EZB; zwei Prozent) und der Tatsache, dass die Inflation 2020 nicht ausgeglichen wurde (ein weiteres Prozent).

Alle drei Argumente verfangen nicht: Die Produktivität im tiefsten Einbruch der Nachkriegsgeschichte heranzuziehen, ist völlig unangebracht. In der M+E-Industrie des Nordens ist die Auslastung der Produktion von nahezu 90 Prozent im Jahr 2018 auf zuletzt 75 Prozent abgestürzt. Der Sachverständigenrat der Bundesregierung sieht für 2020 eine gesamtwirtschaftliche Produktivitätsentwicklung von minus 2,4 Prozent, die Inflation liegt aktuell (Oktober 2020) bei minus 0,2 Prozent, für das Jahr 2020 sagt der Sachverständigenrat 0,6 Prozent voraus.

Auch der Begründungsversuch der Gewerkschaft, demzufolge eine Entgelterhöhung für Kaufkraftstärkung und Inflationsausgleich nötig sei, zieht nicht – da sind sich die Arbeitgeber mit weiten Teilen der Fachwelt

einig: 150 Milliarden Euro horten private Haushalte derzeit, schätzen die führenden Wirtschaftsforschungsinstitute. Geld, das sofort ausgegeben wird, sobald die Ängste vor Corona und den Folgen abgeklungen sind – von mangelnder Kaufkraft also keine Spur. Schließlich gilt: Welche Inflationsrate sich die EZB für den Alltag der Europäer wünscht, ist irrelevant. Es zählt nur, wie hoch oder niedrig sie tatsächlich ist. Derzeit geht sie gegen null.

Abseits dieser mühsam zusammengezwimmerten Begründungsversuche gelten auch im 21. Jahrhundert noch einige klassische Wahrheiten: Sind zu wenige Aufträge da, kann es im Einzelfall eine Option sein, die Arbeitszeit und entsprechend auch die Entgelte vorübergehend abzusenken. Die damit verbundene Kostenreduktion spart Liquidität und ermöglicht es, Unterauslastung etwas länger durchzustehen. Diese Option gibt es aber auch schon in den von der Gewerkschaft gekündigten Tarifverträgen. Sie sehen aber keinen Lohnausgleich für Arbeitszeitverkürzungen vor – das würde auch dem Ziel, Liquidität zu sparen, widersprechen: Arbeit teurer zu machen, ist der denkbar ungeeignetste Weg, Arbeitsplätze zu sichern.

Natürlich gibt es auch in der derzeitigen Lage Unternehmen, die von den Einbrüchen nicht oder nur teilweise betroffen sind – so wie es in jeder Hochkonjunktur auch Unternehmen gibt, die nicht daran partizipieren. Um der gesamten Bandbreite in einem einzigen Flächentarifvertrag Rechnung zu tragen, sind Stellschrauben nötig, die nach objektiven Kriterien automatisch Abweichungen ermöglichen und so für alle Beteiligten Ver-

Wechsel im Vorstand

Zum neuen Vizepräsidenten von NORDMETALL aus Mecklenburg-Vorpommern wurde **Steffen Pohl** (l.) berufen (Geschäftsführer Liebherr-MCCtec Rostock GmbH). Mit **Cathrin Kohnke** (Stryker Trauma GmbH, Kiel) rückt die vierte Frau in den 16-köpfigen NORDMETALL-Vorstand ein. Neu in das Gremium gewählt wurde auch **Michael Frieß** (r., Mercedes-Benz Werk Bremen).



Sachlich, aber auch mit einer Prise Humor: drei Motive der M+E-Arbeitgeber-Kampagne zur Tarifrunde 2021/22.



Fotos: Christian Augustin, Kirsten Haarmann

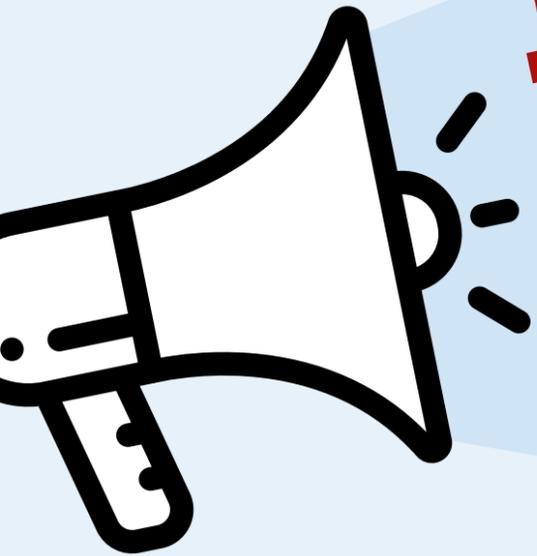


Breite Presseresonanz in Norddeutschland: NORDMETALL-Tarifverhandlungsführerin Lena Ströbele im Bremer Weser-Report-Interview, NORDMETALL-Präsident Folkmar Ukema in zahlreichen Porträts und Gesprächen.

lässlichkeit schaffen: Flexibilität und Variabilisierung sind auch hier das Gebot der Stunde. „Die Gewerkschaftsforderung passt nicht in diese Welt“, resümiert Lena Ströbele. Vor dem Hintergrund der üblichen Prozesse einer Tarifrunde und nach dem ersten Verhandlungstermin mit der Führung der IG Metall Küste am 14. Dezember weiß die NORDMETALL-Tarifverhandlungsführerin allerdings auch: „Der bisher sehr konstruktive Dialog mit der IG Metall Küste geht weiter. Wir hoffen, dass dieser gerade angesichts der schwierigen Lage in unseren massiv betroffenen Branchen Luftfahrt und Schiffbau zu einem guten Ergebnis führt.“ *Alexander Luckow*



Hallo, ist da wer?



Führung auf Distanz – mit dieser Pandemiebedingten Neuerung kommen die Unternehmen der Metall- und Elektroindustrie gut zurecht. Das gilt vor allem, wenn sie schon vorher Wert auf ein bedarfsgerechtes Management gelegt haben.

Anders als mancher Unternehmer angesichts der Corona-Krise befürchten mag, gehört Büroarbeit nicht zu den Dinosauriern der Arbeitswelt von morgen. Ergonomien wie Verbandsingenieure geben der Büroarbeit weiter Zukunftschancen. Die „neue Normalität“ des Berufslebens wird ein Mix aus Arbeit von unterwegs, zu Hause oder vom angestammten Büro im Betrieb aus sein. Überall dort, wo es arbeitsorganisatorisch sinnvoll und individuell wünschenswert ist. Denn nach wie vor können und wollen längst nicht alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mobil arbeiten.

Was die vergangenen Monate deutlich gezeigt haben: Führung wird sich auf zunehmend distanzierte Ar-

beitsweisen einstellen müssen. Klar im Vorteil sind da Unternehmen, die schon vor Corona eine eher bedürfnisorientierte Führungskultur gepflegt haben, mit Führungskräften, die eher an einem konstruktiven Dialog mit ihren Mitarbeitern interessiert sind als allein an der Erreichung eng gesteckter Ziele.

Bei dem in internationale Konzernstrukturen eingebundenen Medizintechnikhersteller Stryker Trauma GmbH haben die Sicherheit und das Wohlergehen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter seit Beginn der Pandemie höchste Priorität. Am Standort in Schönkirchen gibt es unter anderem bewegte Pausen, gemeinsames virtuelles Yoga, Führungskräfte trainings zum Motivieren und Präsentieren im digitalen Raum, Telefonkonferenz-Spaziergänge, virtuelle Kaffeepausen sowie regelmäßige Befragungen zum Mitarbeiterengagement und unternehmensweite Townhall-Meetings per Videokonferenz zur gemeinsamen Motivation, Stärkung des

Illustration: nordwirtschaftsmedien

Mobiles Arbeiten nach Corona



Bedingt durch COVID-19 haben in Deutschland noch nie so viele Menschen berufsbedingt von zu Hause aus gearbeitet wie 2020. Viele Beschäftigte und Unternehmer haben die Vor- und Nachteile dieser Arbeitsform erlebt. Eine Herausforderung in

der Nach-COVID-Zeit wird darin bestehen, die Interessen von Beschäftigten und Führungskräften sinnvoll in Einklang zu bringen, wenn es darum geht, mobile Arbeit im häuslichen Umfeld weiterzuführen. „Den Übergang in die ‚neue Normalität‘ rechtlich wie politisch zu regeln, ist eine der großen Herausforderungen des kommenden Jahres“, unterstreicht NORDMETALL-Verbandsingenieur Dirk Mackau (Foto).

Aus Sicht von NORDMETALL deutet vieles darauf hin, dass die Unternehmen für diese Herausforderungen schon gut gerüstet sind. Bei berufsbedingter mobiler

Arbeit wie Außendienst oder Dienstreisen haben die Unternehmen Erfahrungen gesammelt. Diese gilt es nun für den Bereich der flexiblen mobilen Arbeit im häuslichen Umfeld zu adaptieren. Dabei wird die Gefährdungsbeurteilung in vielen Punkten nur noch abstrakt erfolgen können.

„Aus heutiger Sicht wird eine Hürde darin bestehen, die Anforderungen des Arbeitsschutzes angemessen im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung abzubilden. Gleichzeitig rückt die Eigenverantwortung der Beschäftigten für die Einhaltung der Arbeitsschutzstandards in den Vordergrund. Deshalb sollte das Thema Unterweisung bei mobiler Arbeit im häuslichen Umfeld einen viel größeren Stellenwert einnehmen“, betont Dirk Mackau.

Kontakt für Mitglieder:

Dr. Dirk Mackau

Tel.: 0172 5389407

E-Mail: mackau@nordmetall.de

Zugehörigkeitsgefühls und der Unternehmenskultur. „Aktuell stellen wir uns die Frage, welche Erwartungen wir künftig an Führungskräfte in einer virtuellen Welt haben, welche Kompetenzen wir weiter stärken möchten und wie wir sie als HR-Funktion dabei optimal unterstützen können“, sagt Anita von Staden, HR Business Partner in Schönkirchen.

Kamera an, Mikro aus

Fragt man Unternehmensberater und Coaches wie Marco Spee, braucht es für das Führen auf Distanz keine grundsätzlich neuen Qualitäten. Spee ist einer von vier Trainern der von NORDMETALL im Frühjahr 2020 entwickelten und inzwischen vom Bildungswerk der Wirtschaft für Hamburg und Schleswig-Holstein betreuten Modulreihe „Homeoffice ... und jetzt?“. Allerdings dürfen Führungskräfte nicht unterschätzen, dass die Vereinzelung der Mitarbeitenden und die Nutzung überwiegend digitaler Kommunikationsmittel Spannungen erzeugen. „Jeder kennt das Phänomen, dass Mimik und Gestik der Teilnehmer von Videokonferenzen sparsamer ausfallen als in persönlichen Treffen“, sagt Spee, der auch für das Trainingshaus Storylines arbeitet. Missverständnisse und mehr oder weniger offen ausgetragene Konflikte im Team oder mit der Führung seien vorprogrammiert.

Die Ansage vieler Vorgesetzten, Video- statt Telefonkonferenzen durchzuführen, sei darum nur die halbe

Miete. „Miteinander reden ist auch auf Distanz der Klassiker zur Konfliktvermeidung“, sagt Spee und ist überzeugt: „Die Führungskraft als Coach gewinnt künftig mehr an Bedeutung.“ Deren Aufgabe sei es, die Nachteile des mobilen Arbeitens wie den fehlenden persönlichen Kontakt, die verschwimmende Grenze zwischen Beruf und Privatleben oder den erschwerten Zugang zu Unterlagen auszugleichen. Mit dieser Rollenverschiebung kommen längst nicht alle Manager klar. Darauf deuten verschiedene Studien zur Arbeitszufriedenheit im Homeoffice hin: Je höher die Hierarchieebene, desto unzufriedener sind die Befragten.



Teamrunde beim Medizintechnikhersteller Stryker Trauma: Das kreativste Kostüm wird prämiert – hier zum Thema Künstliche Intelligenz.

Vor der Krise: Betriebe wollen Beschäftigte vor Ort

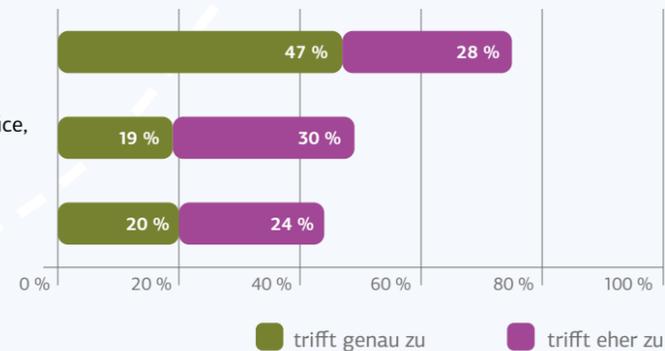
Wie war vor der Krise die Haltung Ihrer/Ihres Vorgesetzten zur Arbeit im Homeoffice?

Meine Vorgesetzten ...

... legten großen Wert darauf, dass die Beschäftigten im Betrieb anwesend sind.

... waren offen gegenüber der Arbeit im Homeoffice, wenn die Arbeitsaufgaben es zuließen.

... waren eher misstrauisch, ob im Homeoffice auch genauso produktiv gearbeitet wird.



Vor der Corona-Krise legten 85 Prozent der befragten Führungskräfte großen Wert darauf, dass ihre Beschäftigten im Betrieb arbeiteten. Ein Grund: 44 Prozent vertrauten nicht darauf, dass ihre Mitarbeiter von zu Hause aus genauso produktiv waren.

Stunde der Personalentwicklung

Spätestens hier schlägt die Stunde der Personalentwicklung. Beim Wärmetechnikspezialisten August Brötje im niedersächsischen Rastede hat im April 2019 Katrin Swienty diese Aufgabe übernommen. Im Rahmen eines größer angelegten Changeprozesses schnürte sie bereits im Frühjahr 2020 Infopakete zur digitalen Zusammenarbeit und bot Schulungen speziell für Führungskräfte an. Anfang Dezember folgte dann ein Konzept zum Führen auf Distanz, mit Links und Übungseinheiten zu Motivation und Teambuilding im Digitalen. Anregungen dazu hat sie in der NORDMETALL-Modulreihe gefunden. Ergänzend zu dem Ansatz von Trainer Marco Spee führt Katrin Swienty aus, dass Führen auf Distanz mehr als klassische Personalführung ist: „55 Prozent unserer Kommunikation läuft nonverbal ab. Das kann auch die beste Führungskraft via Kamera nicht richtig interpretieren. Deshalb ist es umso wichtiger, unterschiedliche Meeting-Formate anzubieten, um Mitarbeiterinnen auch über Distanz ‚nah‘ zu sein. Vor allem digitale Treffen, die die Verbundenheit untereinander fördern, wie digitale Kaffeeküchen, sind hilfreich.“

Zwischen Kontrolle und Vertrauen

Auch Britta Hennings, Personalleiterin beim Ventilproduzenten Mankenberg in Lübeck, bemerkt, dass vor allem Abteilungsleiter das Führen auf Distanz nach wie vor skeptisch sehen. „Es überwiegt ein störendes Bauchgefühl“, sagt Hennings. „Zum einen, weil sie mit den digitalen Tools nicht so vertraut sind, zum anderen, weil sie fürchten, dass ihnen etwas entgeht.“

Am richtigen Maß aus Kontrolle und Vertrauen schraubt man derzeit auch bei Herose, einem Hersteller von Armaturen und Sicherheitsventilen. Produktionsleiter Mike Grimsehl: „Als Unternehmen mussten wir erst einmal lernen, dass Homeoffice kein Urlaub ist.“ Während die Produktion trotz Lockdown in zeitversetzten Schichten weiterlief, arbeitet die Hälfte der Verwaltungsmitarbeiter seit März von zu Hause aus – ein Novum bei dem Hidden Champion aus dem holsteinischen Bad Oldesloe. Inzwischen plant Herose aber auch, Gruppenleitern und Führungskräften produktionsnaher Bereiche wie der Qualitätssicherung, der Zerspanung und Montage mobile Arbeit zu ermöglichen.

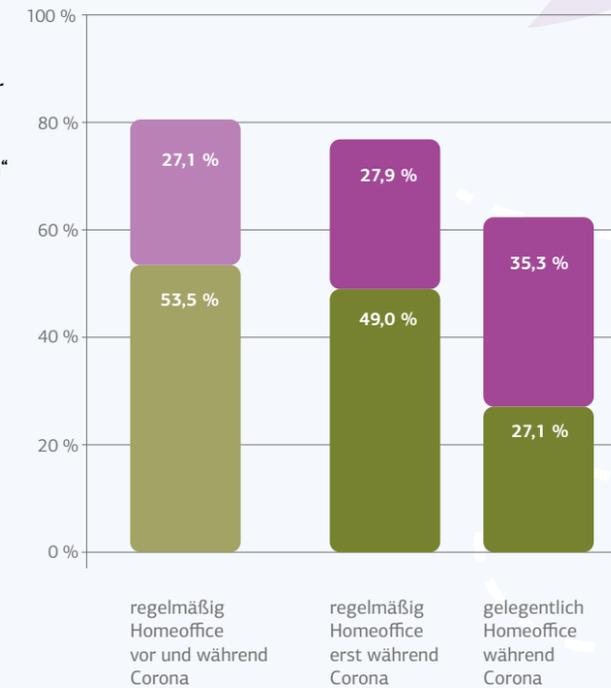
In der Fertigung von Mankenberg geht der Wunsch nach mobilem Arbeiten hingegen zurück. „Einige Abteilungsleiter haben ihre Büroarbeitsplätze sogar schon in die Produktion verlagert, um noch näher bei ihrem Team zu sein“, sagt Britta Hennings. Für die Stryker Trauma GmbH stellt Anita von Staden fest: „Die letzten Monate haben gezeigt, dass auch unsere Führungskräfte im Produktionsumfeld virtuell sehr gut zusammenarbeiten – untereinander, mit ihren Schnittstellen und ihren Führungskräften.“ Die HR-Managerin betont jedoch: „Der persönliche Kontakt zu den Mitarbeitern vor Ort bleibt essenziell, um ein Gefühl für die Stimmung im Team zu haben und damit hohes Engagement aufrechtzuerhalten.“ Um eine gute Balance zu finden und die notwendigen Sicherheitsmaßnahmen einzuhalten, wurden alle Arbeitsplätze in der Fertigung mit PC samt Headset ausgestattet. So sorgen Teammeetings auch dort für den nötigen Austausch trotz aller Distanz. [Birte Bühnen](#)

Fortführung des Homeoffice nach Corona?

Würden Sie auch nach der Krise im Homeoffice arbeiten?

„Ich würde gerne weiter zumindest einen Teil meiner Arbeitszeit im Homeoffice arbeiten“

trifft genau zu
trifft eher zu



Zweite Befragung, nur Befragte mit regelmäßigem oder gelegentlichem Homeoffice.

Mehr als 75 Prozent der Beschäftigten, die erst in der Corona-Krise regelmäßig im Homeoffice gearbeitet haben (mittlere Säule), möchten diese Arbeitsform – zumindest teilweise – fortführen.

Standpunkte TV

Der „Zukunft des mobilen Arbeitens“ widmete sich auch die „Standpunkte TV“-Ausgabe von Ende September. Hier diskutierten **Rainer Gude**, Personalleiter Nord der Siemens AG, **Kristin Jordanow**, NORDMETALL-Syndikusanwältin, **Prof. Dr. Sascha Stowasser**, Direktor des Instituts für angewandte Arbeitswissenschaft, und **Johannes Vogel**, arbeitsmarktpolitischer Sprecher der FDP-Bundestagsfraktion, einen möglichen neuen Rechtsrahmen für das Homeoffice. Abrufbar unter www.meinarbeitgeberverband.de/mobilesArbeiten



Foto: Christian Augustin



Vielfältig einsetzbar:
Der Wirtschaftsingenieur Tobias Nick war als Projektleiter an der Entwicklung des neuen „Hauni Straw Maker“ (HSM) beteiligt – ursprünglich eine Maschine zur Produktion alternativer Tabakprodukte.

„Bereits unmittelbar nach der EU-Entscheidung hat der Markt Lösungen gefordert“, erinnert sich Patrick Fricke, Leiter der Abteilung Business Development bei Hauni. Kein Wunder, denn der Bedarf an alternativen Produkten ist riesig. Der Verbrauch von Trinkhalmen wird jährlich weltweit auf etwa 500 Milliarden Stück geschätzt. Vor allem die Verpackungsindustrie, aber auch Supermärkte, Fast-Food-Ketten und die Gastronomie suchen deshalb Alternativen zu Plastikprodukten.

Papierhalm ist ein komplexes Produkt

Der in Hamburg-Bergedorf ansässige Maschinenbauer Hauni ist Weltmarktführer bei der Produktion von Fertigungsmaschinen für die Tabakindustrie. Er verfügt über exzellentes Know-how, wenn es darum geht, Pappe oder Papier „in Form“ zu bringen. Ein führendes Unternehmen der Verpackungsindustrie fragte die Maschinenbauer daher an, ob es möglich sei, Trinkhalme auf Papierbasis herzustellen. „Diese Herausforderung haben wir gern angenommen“, sagt Fricke. Schon kurze Zeit später kamen aus allen Abteilungen des Hamburger Unternehmens Vorschläge, wie bestehende Maschinen so umgerüstet werden können, dass

Fertig innerhalb einer Minute: Bis zu 1.500 Trinkhalme in Weiß und Schwarz spuckt der „Hauni Straw Maker“ aus.

Technik für Trinkhalme aus Papier

Schnell und effektiv: Eine Anlage von Hauni setzt in der Branche neue Maßstäbe

Die Europäische Union hatte im Herbst 2018 Einwegartikeln aus Plastik den Kampf angesagt. Die damals beschlossene EU-Richtlinie besagt, dass spätestens ab 2021 der Verkauf von Trinkhalmen, Einweggeschirr, Wattestäbchen und anderen Wegwerfprodukten aus Plastik verboten werden soll.

Inzwischen hat auch der Deutsche Bundestag nachgezogen und ein entsprechendes Gesetz verabschiedet. Doch wie können die staatlichen Vorgaben in die Praxis umgesetzt werden? Das Hamburger Maschinenbauunternehmen Hauni zeigt am Beispiel von Trinkhalmen aus Papier, wie es geht.



Fotos: Christian Augustin



Patrick Fricke leitet das Business Development beim Hamburger Maschinenbauunternehmen Hauni. In nur anderthalb Jahren brachte er die neue Trinkhalmmaschine mit einem abteilungsübergreifenden Expertenteam zur Serienreife (links).

Kompaktes Innenleben: In den Schaltschränken auf der Rückseite der Trinkhalmmaschine ist ein Höchstmaß moderner Technik untergebracht (rechts).



sie schnell und zuverlässig Papiertrinkhalme produzieren. Ein Projektteam aus Ingenieuren, Mechanikern, Marketingmanagern und Vertriebsmitarbeitern wurde gebildet, das die Vorschläge aufnahm und auf ihre Umsetzbarkeit hin überprüfte.

„Wir hatten schon bald eine Maschine identifiziert, die sich zur Produktion solcher Papiertrinkhalme eignen würde“, berichtet Tobias Nick, einer der Projektleiter. Es handelte sich um eine Anlage, die bereits seit drei Jahren zur Produktion für alternative Tabakprodukte gebaut wird. „Der gedankliche Weg von der Papierfilterhülle hin zum Trinkhalm aus Papier war schnell beschritten“, sagt Nick, „doch in den Details steckten die größten Herausforderungen.“

Zu diesen Details gehörte beispielsweise, dass das Papier in Flüssigkeiten fest bleiben muss. Der Trinkhalm darf nicht durch Feuchtigkeit einknicken, muss den strengen Regeln der Lebensmittelindustrie entsprechen und darüber hinaus einfach zu verleimen sein.

„Diese Hürde konnten wir nehmen, weil wir schon lange mit Lieferanten zusammenarbeiten, die solche Spezialpapiere liefern können“, erklärt Nick.

Zudem musste der Klebstoff zur Verleimung des Papiers hohen Anforderungen genügen. Denn auch dieser Rohstoff muss lebensmittelecht sein und – weil sehr kostenintensiv – sparsam eingesetzt werden. „Wir haben uns bei der Produktion der Trinkhalme dafür entschieden, nicht das sonst übliche Spiralwickelverfahren anzuwenden, sondern das Papier linear zweilagig und ohne Überlappung zusammenzufügen“, erklärt der 33-jährige Wirtschaftsingenieur Tobias Nick. Vorteil: Der Verbrauch des Klebstoffs wird im Gegensatz zum herkömmlichen Verfahren um etwa die Hälfte gesenkt und die Geschwindigkeit, in der die Halme produziert werden können, zugleich erhöht.

Die bereits als tauglich identifizierte Maschine wurde in der Folge umgebaut und auf die Anforderungen der Trinkhalmproduktion angepasst. Am Ende war der



Schnell und perfekt: Der Produktionsprozess ist abgeschlossen, sobald die Trinkhalme präzise auf Länge geschnitten sind (unten).



Nachschub: Auf jeder eingespannten Papierrolle sind rund drei Kilometer Papierstreifen aufgewickelt – genug Material für 15.000 Trinkhalme (links).

„Hauni Straw Maker“ (HSM) entstanden, eine Anlage, die schnell, zuverlässig und ressourcenschonend Röhrchen aus Papier produzieren kann. Während Maschinen des Wettbewerbs rund 60 bis 100 Meter Halme pro Minute fertigen, schafft der HSM problemlos 300 Meter oder 1.500 Trinkhalme mit einer Länge von 200 Millimetern und einem Durchmesser von 4,5 bis 8 Millimetern in der gleichen Zeit.

Aus Bewährtem Neues schaffen

„Bei einem Investitionsaufwand über der Millionengrenze ist dieser Produktivitätsvorteil letztlich entscheidend“, betont Business-Development-Chef Patrick Fricke. Das Hauni-Team, dem zwischenzeitlich mehr als 50 Experten aus allen Abteilungen angehörten, brachte den Prototyp in nur anderthalb Jahren zur Serienreife – und erschloss mit der Maschine dem Unternehmen wichtige neue Märkte.

Zugleich zeigt Hauni mit dieser Entwicklung beispielhaft, wofür das Gütesiegel „Made in Germany“ seit Jahrzehnten steht: Aus einem bestehenden Produkt durch Innovationsgeist, pfiffige Ideen und Ingenieurskunst etwas Neues zu schaffen, das den hohen Anforderungen

an Zuverlässigkeit, Handling und Produktivität standhält und die Anforderungen des Marktes erfüllt. Oder um es mit den Worten des Hauni-Firmengründers Kurt A. Körber auszudrücken: „Das Richtige als Erster zum richtigen Zeitpunkt tun.“

Inzwischen bewähren sich die ersten sieben Maschinen im Einsatz bei den Kunden – und weitere in der Hauni-Fertigung. „Wir schauen da natürlich besonders genau, ob die Anlagen Tempo und Zuverlässigkeit einhalten und wie bestimmte Dinge verbessert werden können“, sagt Fricke. So fordern manche Kunden Trinkhalme, die gebogen werden können, dabei aber voll funktionsfähig bleiben müssen. Und zusammen mit einem international tätigen Getränkeverpacker denken die Hauni-Ingenieure gerade daran, die Trinkhalme mit Logos oder Schriftzügen zu bedrucken.

[Lothar Steckel](#)

Fotos: Christian Augustin

Bremer Sterne

1978

Mercedes-Benz-Werk Bremen



Neun Millionen Sterne feierte das Mercedes-Benz-Werk Bremen, als im September mit einem vollelektrischen EQC der neunmillionste Mercedes „made in Bremen“ vom Band lief.

Der EQC ist nur eines von zehn Modellen, die am Standort produziert werden. Bremen ist vor allem Kompetenzzentrum für die C-Klasse, seit über zehn Jahren das volumenstärkste Modell der Marke. Seit Gründung hat das Bremer Werk bereits mehr als 25 Fahrzeuganläufe erfolgreich gemeistert und die Tradition des Automobilbaus in der Hansestadt fortgesetzt. Lange Zeit war man dort stolz, weltweit größter Produktionsstandort des Daimler-Konzerns zu sein. Alleine 2019 wurden in Bremen mehr als 360.000 Fahrzeuge produziert. Mit mehr als 12.500 Mitarbeitern ist das Werk der größte private Arbeitgeber in der Region. Seine mittlerweile über 40-jährige Geschichte begann im Februar 1978 mit dem Kombi der Baureihe 123, dem T-Modell, das erst 1986 auslief. Mercedes-Benz testete in der berühmten Baureihe 123 schon damals umweltschonende alternative Antriebstechniken: 1981 wurde ein Typ 200 mit bivalentem Antrieb (Flüssiggas und Benzin) präsentiert, 1982 ein Versuchsfahrzeug mit Elektroantrieb und 1983 wurde ein 280 TE mit Wasserstoffantrieb ausgerüstet. Heute werden in Bremen mit modernsten digitalen Technologien Fahrzeuge verschiedener Aufbauformen und Antriebsarten hergestellt, vom konventionellen bis hin zum vollelektrischen Antrieb. 2019 integrierten die Ingenieure den EQC als rein elektrisches Fahrzeug

in die laufende Serienfertigung. Dort kann er auf derselben Linie produziert werden, wie die C-Klasse-Limousine oder andere Modelle, weil Mercedes-Benz frühzeitig in Hightech-Ausstattung mit zukunftsweisenden Industrie-4.0-Lösungen investiert hat. Zum Beispiel in das digitale Shopfloormanagement, über das sich Produktionsdaten in Echtzeit verfolgen lassen. Mit dem System QUALITY LIVE können die Mitarbeiter die Qualität jedes Fahrzeugs durch ein übersichtliches User Interface jederzeit überprüfen. „Das Mercedes-Benz Werk Bremen ist ein hervorragendes Beispiel für die Vielfalt und Flexibilität in unserem globalen Produktionsnetzwerk. Neue Zukunftstechnologien integrieren wir flexibel in die laufende Produktion“, erklärt Jörg Burzer, Mitglied des Vorstandes der Mercedes-Benz AG, Produktion und Supply Chain Management. Über das Jubiläum und das Lob freut sich der neue Standortverantwortliche und Leiter Produktion in Bremen, Michael Frieß: „Seit ich im April 2020 die Aufgabe als Standortverantwortlicher übernommen habe, begeistert mich, mit wie viel Engagement und Herzblut unsere Mannschaft jede Aufgabe meistert. Dieses tolle Jubiläum ist das Ergebnis einer starken Teamleistung und stellt einmal mehr die hohe Kompetenz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unseres Standortes unter Beweis.“ *DJ*

Foto: Daimler

Von Bremen in die Welt: Ihr neuer Mercedes.

9 Millionen

Made in Bremen

Menschen und Meldungen



Chancengleichheit

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Drägerwerk Lübeck freuen sich über das Total-E-Quality-Prädikat. Die vom Bundesfamilienministerium empfohlene Auszeichnung geht an Organisationen, die Chancengleichheit nachhaltig verankert haben. So können Talente, Potenziale und Kompetenzen beider Geschlechter gleichermaßen erkannt, einbezogen und gefördert werden. „Dieses Prädikat ist eine schöne Anerkennung der von vielen verschiedenen Kolleginnen und Kollegen mit sehr viel Engagement und Herzblut – und in Abstimmung mit dem Vorstand – vorangetriebenen Maßnahmen und Aktivitäten. Gleichzeitig ist es Ansporn, nicht locker zu lassen und das Thema „Chancengleichheit“ kontinuierlich (noch) weiterzuentwickeln“, freut sich **Silke Ewald**, Head of Employer Branding und HR Marketing bei Dräger. *DJ*

Lindenau wieder aktiv

Die Rendsburger Werft Nobiskrug, bekannt für individuelle Superjachten wie die Sailing Yacht A, hat das Schwimmdock der historischen Kieler Lindenau Werft modernisiert und wieder in Betrieb genommen. Die Lage der Lindenau Werft am Eingang des Nord-Ostsee-Kanals ist ideal, um den wachsenden Auftragsbestand von Nobiskrug für Neubauten und Refits zu bewältigen. Als erstes Schiff seit 2013 wird dort nun eine 70 Meter lange Luxusjacht fertiggestellt. *DJ*



10 Das Wind Energy Technology Institute (WETI) der Hochschule Flensburg wurde 2010 gegründet, um die Ausbildung und Forschung in der Windenergietechnik zu stärken. Die norddeutsche Metall- und Elektroindustrie und der Verband AGV NORD waren von Beginn an intensiv beteiligt. „Mit Stolz blicken wir auf die letzten zehn Jahre zurück“, resümiert WETI-Direktor Prof. Dr.-Ing. **Torsten Faber**. „Ich freue mich besonders, dass der AGV NORD seit 10 Jahren das WETI gemeinsam mit Partnern aus der Windbranche unterstützt, finanziell und beratend. Eine Vielzahl von qualifizierten Ingenieuren und innovativen Forschungsvorhaben konnte in dieser Zeit realisiert werden.“ Die Jubiläumsfeierlichkeiten zum 10-jährigen Bestehen des WETI sollen 2021 nachgeholt werden. *DJ*



Fotos: Drägerwerk, Nobiskrug, Wind Energy Technology Institute

Abheben mit Wasserstoff



Fotos: Airbus, Pella Sietas

Airbus hat drei Konzepte für ein emissionsfreies Verkehrsflugzeug vorgestellt, das bereits 2035 abheben könnte. Als Primärenergiequelle dient Wasserstoff, der nicht nur gut als umweltfreundlicher Treibstoff ist, sondern auch für viele weitere Branchen Lösungen zur Erreichung der Klimaneutralitätsziele liefern könnte. Unter dem Codenamen „ZEROe“ wurden ein Turbofan-Design (120 bis 200 Passagiere, 3.700 Kilometer Reichweite), ein Turboprop-Design (100 Passagiere, 1.850 Kilometer Reichweite) und ein Blended Wing Body-Design (200 Passagiere) entwickelt. „Dies ist ein historischer Moment. Unser Anspruch ist es, eine führende Rolle bei dieser wichtigsten Transformation zu spielen, die unsere Industrie je gesehen hat“, erklärte **Guillaume Faury**, CEO von Airbus. In Hamburg hat der Konzern unterdessen eine neue Standortleiterin eingesetzt: **Nawina Walker** löst **Dr. Georg Mecke** ab. Sie vertritt Airbus gegenüber Behörden, Verbänden sowie Anliegern. Die Diplom-Kauffrau ist seit 2002 bei Airbus und arbeitete zuvor in diversen Personalleitungsfunktionen des Unternehmens. *DJ*

(K)ri(e)sen-Brecher



Der macht jede Scholle platt: Auf der Pella Sietas Werft feierten die Werft-Chefinnen **Beate Debold** und **Natallia Dean** mit Russlands Generalkonsul **Andrei Sharashkin** und dem Hamburger Wirtschaftsstaatsrat **Andreas Rieckhof** die Kiellegung des größten bisher in Deutschland gebauten Eisbrechers. Der 100 Millionen Euro teure Neubau ist der größte Einzelauftrag in der Pella-Sietas-Firmengeschichte. Er soll als Teil der russischen Eisbrecherflotte im Nordpolarmeer bei max. minus 40 Grad Eis von bis zu 2,5 Meter Dicke zerbrechen, Lotsen- und Schleppdienste verrichten und bei Brandbekämpfung, Seenotrettung und Transport unterstützen. *DJ*

Berufsorientierung digital: Viele Unternehmen haben seit Beginn der Corona-Pandemie ihre Berufsorientierungsangebote ins Netz verlegt.

Digitale Orientierung statt analogem Stillstand

Keine verrückten Alltags-Challenges, keine Schminktipp – stattdessen erklärt YouTuberin Caramella in einem Video, wie Jugendliche ein Berufserkundungstool der Bundesagentur für Arbeit nutzen können. Im zielgruppengerecht produzierten Drei-Minuten-Clip – schnelle Schnitte, jugendgerechte Sprache – wirbt die Influencerin für das Tool „Check-U“, einen digitalen Fähigkeits- und Interessenstest für Jugendliche. Er soll dem Nachwuchs erste Orientierung geben, was seine Berufswahl angeht. Nach erfolgtem Test erstellt das Tool ein Kompetenzprofil und schlägt den Schülern ihren Fähigkeiten entsprechende Ausbildungsberufe und Studienmöglichkeiten vor.

„Solche Möglichkeiten der digitalen Berufsorientierung können natürlich nicht alle Angebote ersetzen, sind aber gerade jetzt bitter nötig“, sagt Susan Bach, Ge-

Berufsorientierung in der Corona-Falle? Wegen der Pandemie fallen Berufs- und Ausbildungsmessen aus, werden Bewerbungstage und Praktika abgesagt und Schulen konzentrieren sich auf die Vermittlung von Kernfächern. Jugendliche stehen im Übergang von der Schule zum Beruf ziemlich allein da. Unternehmen, Verbände und Arbeitsagenturen steuern mit diversen digitalen Angeboten gegen.

schäftsführerin des Bildungswerks der Wirtschaft in Mecklenburg-Vorpommern (BWMV). Sie hat festgestellt, dass Berufsorientierung in den Schulen während der Pandemie mehr oder weniger zum Stillstand gekommen ist. „Das ist für die Jahrgänge, die jetzt vor der Berufswahl stehen, verheerend.“ Aber nicht nur für die

Pandemie

Fotos: SchuleWirtschaft MV



„Das ist für die Jahrgänge, die jetzt vor der Berufswahl stehen, verheerend.“

Susan Bach
Geschäftsführerin Bildungswerk der
Wirtschaft in Mecklenburg-Vorpommern
(BWMV)

Jugendlichen sind die fehlenden Angebote ein Problem, auch Wirtschaft und Gesellschaft sind dringend darauf angewiesen, dass der Nachwuchs den Übergang von Schule zu Beruf so gut wie möglich gestalten kann.

Systemrelevant: berufliche Orientierung

Andreas Dikow, seit rund einem Jahrzehnt Standortleiter beim Standheizungsspezialisten Webasto in Neubrandenburg, hält eine funktionierende berufliche Orientierung gar für „systemrelevant“. Sein Credo: „Berufsorientierung ist Wirtschaftsförderung!“ Die duale Ausbildung in Deutschland funktioniert deshalb so gut, weil junge Menschen frühzeitig die richtigen Berufe ergreifen, so die Abbrecherquote gering bleibt und die Unternehmen wirtschaftlich erfolgreich agieren könnten. „Um diese geordnete und erfolgreiche Berufsausbildung werden wir in aller Welt beneidet“, bekräftigt der Webasto-Chef.

Sein Unternehmen bildet bei einer Gesamtzahl von 750 Beschäftigten insgesamt 50 junge Leute am Standort Neubrandenburg aus. Die Firma setzt seit Langem auf Nachwuchsförderung, schickt Auszubildende in Schu-



„Berufsorientierung ist Wirtschaftsförderung!“

Andreas Dikow
Geschäftsführer Webasto

len, lädt Eltern zum Austausch ein und ist selbst in Netzwerken aktiv. So ist Dikow Vorsitzender des landesweiten Netzwerks SCHULEWIRTSCHAFT MV, das sich aus 21 regionalen Arbeitskreisen zusammensetzt und mit Vertretern von Schulen, Behörden und Unternehmen Workshops und Messen organisiert, aber auch digitale Berufsorientierungsprojekte anschiebt.

Eines davon ist die erste digitale Ausbildungsmesse in der Mecklenburgischen Schweiz, die am 24. November mit gut 650 Schülern aus Schulen im Raum Malchin, Dargun und Stavenhagen stattgefunden hat. Die vom ortsansässigen Unternehmensnetzwerk RUN und dem Netzwerk SCHULEWIRTSCHAFT initiierte Messe lief ausschließlich übers Netz. Regionale, aber auch überre-

Fotos: SchuleWirtschaft MV, Webasto, Jungheinrich

gionale Unternehmen zeigten in 15-minütigen Präsentationen ihre Berufe und beantworteten in weiteren 15 Minuten die Fragen der Schülerinnen und Schüler. Die wiederum konnten sich über eine App, die sie zuvor auf ihr Smartphone geladen hatten, mit den jeweiligen Unternehmen verbinden.

„Diese Art von Speeddating übers Handy ist ideal, um mit Schülern der Klassen acht bis zehn ins Gespräch zu kommen“, sagt BWMV-Geschäftsführerin Bach. Denn die Generation Z, also die mit dem Internet groß gewordenen Digital Natives, bevorzugen digitale Tools zur Kommunikation. „Nur ganz selten greifen sie noch zum Telefon“, sagt Susan Bach.

Welche digitalen Wege bei den Jugendlichen beliebt sind, hat Holger Ernst, Ausbildungsleiter am Standort Norderstedt des Intralogistik-Spezialisten Jungheinrich, gemeinsam mit einem Praktikanten untersucht. Sie fragten rund 50 Jungheinrich-Azubis, auf welchen Kanälen sie am liebsten von Unternehmen angesprochen werden wollten. „Facebook ist out, Instagram dagegen der Burner“, sagt Ernst. Über die weltweit beliebteste Plattform TikTok dagegen wollten fast alle Jugendlichen nicht kontaktiert werden. „Die ist in den Augen des Nachwuchses nicht seriös genug.“ Zudem hat der Ausbilder festgestellt, dass man den Jugendlichen die Kontaktaufnahme so einfach wie möglich machen muss. „Wer mehr als zweimal klicken muss, um auf der Firmenwebsite zum richtigen Beruf zu gelangen, gibt in der Regel auf.“ Eine Website müsse intuitiv funktionieren. Um den Nachwuchs besser zu erreichen, prüft Jungheinrich die Möglichkeit, auf seiner Karriere-Seite eine Chat-Funktion einzurichten.

Facebook ist out – Instagram der Burner

Sein Speeddating ins Netz verlegt hat der Aluminium-Produzent Hydro Aluminium Rolled Products in Hamburg, ein Tochterunternehmen des norwegischen Norsk Hydro-Konzerns. Bereits im April organisierten die Personalverantwortlichen erste Berufsvorstellungen online. Dabei stellten sie das Werk und die Berufe Industriemechaniker, Verfahrenstechnologe und Elektroniker für Betriebstechnik vor und haben damit, so die HR-Managerin Pia Jenke, gute Erfolge erzielt. „Inzwischen haben wir gemerkt, dass Speeddating online ein gangbarer Weg ist, um bestimmte Berufe vorzustel-



„Wer mehr als zweimal klicken muss, gibt in der Regel auf.“

Holger Ernst
Ausbildungsleiter Jungheinrich

len und den Kontakt mit potenziellen Auszubildenden aufzunehmen. Deshalb werden wir das auch künftig weiter fortführen.“

Digitale Angebote als Zusatz

Vorteil der digitalen Berufsorientierungsvariante bei Hydro Aluminium: Sie ist unkompliziert und kann, da sie über die Microsoft-Software Teams läuft, ohne Herunterladen von Programmen von den Jugendlichen genutzt werden. Und wie funktioniert es im Einzelnen? „Wir haben unsere Bewerber angeschrieben und sie zu jeweils drei Terminen eingeladen“, sagt Jenke. Bei jedem Termin wurde zunächst das Unternehmen vorgestellt,

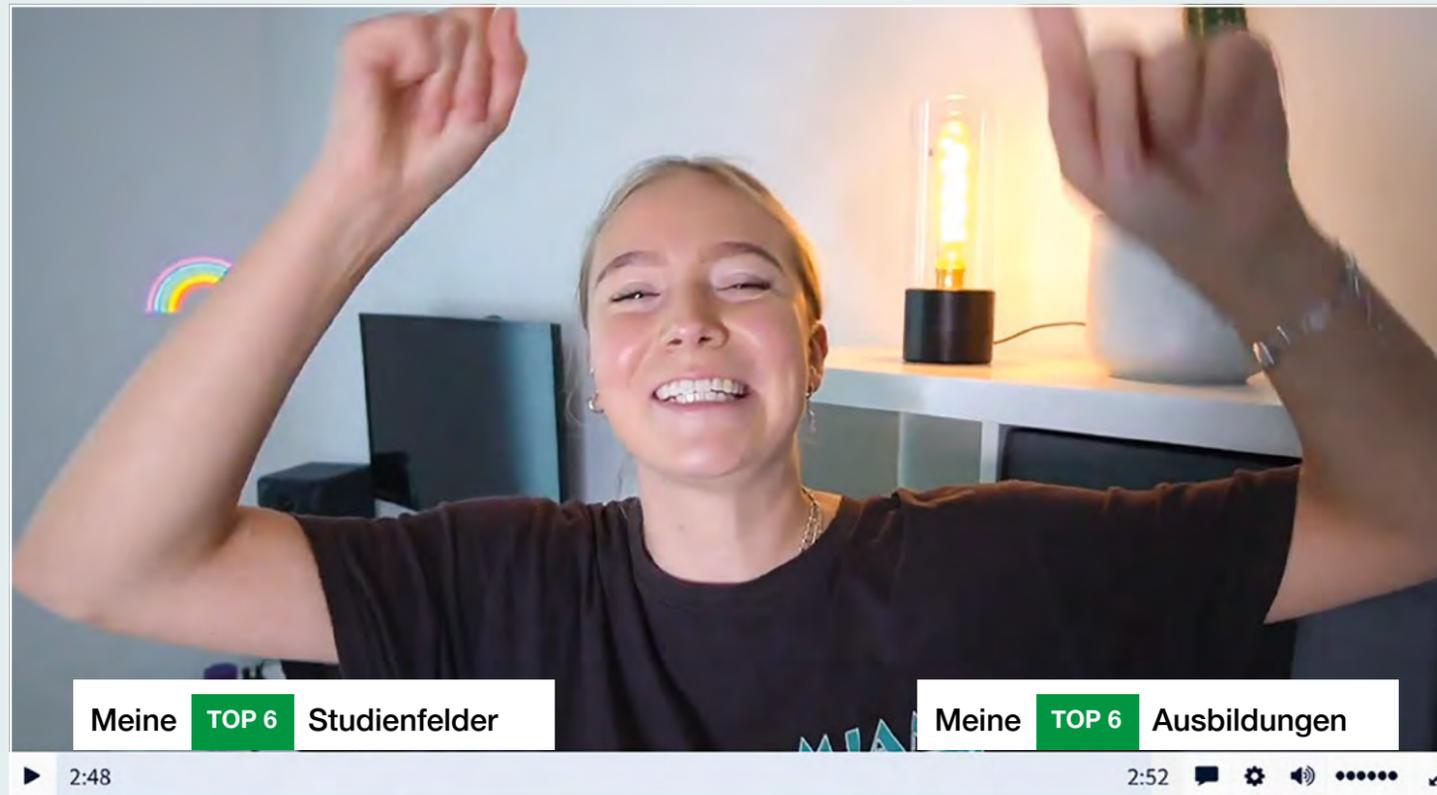


„Wir haben mit dieser Art der Nachwuchsgewinnung gute Erfahrungen gemacht.“

Pia Jenke
HR-Managerin, Hydro Aluminium

danach berichteten die fachlichen Ausbilder über die einzelnen Berufe. So hat jedes „Speeddate“ einen eigenen Schwerpunkt. Ein Großteil der Zeit war den Jugendlichen gewidmet. „Sie konnten Fragen stellen und sind in den Austausch mit unseren Ausbildungsmeistern gegangen“, berichtet die Personalerin. Aufgrund der Ergebnisse der Gespräche wurden die geeignetsten Teilnehmer zum Assessment Center eingeladen.

„Wir haben mit dieser Art der Nachwuchsgewinnung gute Erfahrungen gemacht“, sagt Jenke, „und wollen das auch nach der Pandemie fortsetzen.“ Allerdings sei der digitale Weg derzeit nur als Zusatz geplant. „Natürlich werden wir auch weiterhin Berufsmessen besu-



chen, in Schulen gehen und Praktika anbieten“, sagt die engagierte HR-Managerin.

„AirzubiTalk“ mit guter Resonanz

Auch der Flugzeugbauer Airbus hat an seinen Standorten Hamburg, Bremen, Stade und Buxtehude ein völlig neues Format der Berufsorientierung getestet. „Die Corona-Krise hat auch bei uns dazu geführt, dass wir unsere jungen Bewerberinnen und Bewerber zunächst auf digitalem Weg mit Infos versorgen und ihnen so unsere Berufe vorstellen“, erklärt Carolin Wolking, Koordinatorin Ausbildungsrecruiting für die vier Standorte. Das Konzept nennt sich „AirzubiTalk“, frei nach Airbus und

Azubi, und läuft über die Google-Software Meet. „Wir laden ausgewählte Bewerberinnen und Bewerber ein, indem wir ihnen einen Link senden. So geben wir ihnen



„So geben wir ihnen die Möglichkeit, sich mit einem Airbus-Auszubildenden zu unterhalten.“

Carolin Wolking
Koordinatorin Ausbildungsrecruiting,
Airbus

die Möglichkeit, sich mit einem Airbus-Auszubildenden beziehungsweise einem Dualstudenten zu unterhalten“, berichtet Wolking. Im Oktober liefen bereits an zwei Freitagen ab 12 Uhr die ersten AirzubiTalks mit, wie sie sagt, sehr guter Resonanz. „Wir haben jeweils 50 Teilnehmer gehabt.“ Zunächst stellten die Airbus-Dualis und -Azubis das Unternehmen vor und gaben Einblicke in verschiedene Berufe. Während dieser Zeit konnten die Teilnehmer Fragen formulieren, die von den anderen Teilnehmern gelikt wurden. So entstand ein Ranking der wichtigsten Fragen, die in der zweiten halben Stunde des Talks beantwortet wurden. „Die Jugendlichen wollten unter anderem wissen, wie ein Assessment Center läuft, ob und wie man sich auf die Universität vorbereiten kann und wie hoch der Lerndruck ist“, zählt Wolking auf. Insgesamt habe der Nachwuchs sehr fokussierte Fragen gestellt.

Auch bei Airbus sieht man die digitale Form der Berufsorientierung als

YouTuberin Caramella wirbt auf der Seite der Bundesagentur für Arbeit für das Berufserkundungstool Check-U.

einen Baustein innerhalb eines umfangreichen Gesamtkonzepts der Nachwuchsgewinnung an. „Wir werden auch weiterhin Präsenzveranstaltungen anbieten, unsere Azubis als Ausbildungsbotschafter in die Schulen entsenden und auf Messen gehen“, sagt sie. Auch für die Zeit zwischen Ausbildungsplatzzusage und Ausbildungsbeginn sei der AirzubiTalk ein sehr geeignetes Instrument, den Nachwuchs über einen gewissen Zeitraum gut informiert zu halten. „Wir nutzen das Instrument, um den Kontakt zu den neuen Auszubildenden zu halten und zu vertiefen und sie beispielsweise bei der Wohnungssuche oder bei der Organisation von Wohn- und Fahrgemeinschaften zu unterstützen“, sagt Wolking. [Lothar Steckel](#)

Neues NORDMETALL-Angebot:

MEiN FUTURE DATE

Um Kontakte zwischen Schülern und Unternehmen herzustellen, hat der Arbeitgeberverband NORDMETALL ein neues digitales Konzept erarbeitet, das zum Jahreswechsel 20/21 online geht: MEiN Future Date. Angesprochen werden Schülerinnen und Schüler ab der 8. Klasse. Sie können über die Software Zoom direkten Kontakt mit Ausbildern und Personalern verschiedener M+E-Betriebe im Norden aufnehmen und sich innerhalb viertelstündiger Online-Sitzungen über die Angebote der Unternehmen informieren. Der Nachwuchs kann sich über das NORDMETALL-Angebot „nordbord“, den Club für junge Forscher, Tüftler, Checker und Entdecker (www.nordbord.de), für die Online-Sitzungen bewerben. Imke Kuhlmann, Referentin Nachwuchssicherung von NORDMETALL, zu den Hintergründen: „Wir wollen dazu beitragen, dass Schüler Hemmschwellen abbauen, Infos zu spannenden Berufen erhalten und in Kontakt zu den Unternehmen kommen. Unseren Betrieben wollen wir mit MEiN Future Date helfen, potenzielle Auszubildende anzusprechen, Kontakt zu Schulen und Jugendlichen aufzunehmen und für ihre Ausbildungsberufe zu werben.“

Interessierte Unternehmen können sich direkt an Imke Kuhlmann wenden:

Tel.: 040 6378-4204

E-Mail: kuhlmann@nordmetall.de



NORDMETALL: Engagement von Schulen dringend notwendig

Berufsorientierung ist zwar in den Rahmenlehrplänen der Schulen verankert, hänge aber oft am Engagement der Verantwortlichen, sagt Joyce Müller-Harms, Abteilungsleiterin Nachwuchssicherung und Arbeitsmarkt bei NORDMETALL. Die Pandemie dürfe nicht dazu führen, dass in Sachen Berufsorientierung nachgelassen werde. Dazu gehört auch, die Medienkompetenz von Auszubildenden zu stärken. Deshalb widmete sich die virtuelle NORD-

METALL-Ausbildungskonferenz am 19. November 2020 diesem Thema. In Kooperation mit der Initiative Creative Gaming erfuhren die 30 Teilnehmenden, woran man Fake News erkennt und wie man mit ihnen umgeht. Sie tauschten sich darüber aus, wie sie mit einem eigenen Blog die betriebliche Ausbildung dokumentieren können oder wie sich die Software Twine einsetzen lässt. Müller-Harms: „NORDMETALL kooperiert umfassend mit Kultusverwaltung und Schulen, um die berufliche Orientierung zu fördern, der wir im besten Fall Nachwuchskräfte verdanken. Unsere Unternehmen pflegen digitalen und direkten Kontakt mit vielen Schulen, die sich dafür geöffnet haben. Aufseiten der Schulen ist hier allerdings noch mehr Luft nach oben, als bei den meisten Unternehmen.“

Fotos: Hydro Aluminium

Fotos: Airbus, Bundesagentur für Arbeit

Folge 31:
Janine Rudolph

Unsere Frau für Kurzarbeit

Janine Rudolph ist als Expertin für Kurzarbeit bei NORDMETALL und dem AGV NORD zurzeit besonders gefragt.



Foto: Thorsten Mischke

Seit Corona klingelt ihr Telefon durchgehend. E-Mails kommen am laufenden Band herein. Fast alle drehen sich um ein Thema: Kurzarbeit. Janine Rudolphs Arbeitsschwerpunkte sind eigentlich Tarifrecht und Betriebsverfassungsrecht, in Krisenzeiten überlagert aber die Kurzarbeit alles. „Kurzarbeit ist zum Glück auf besonders schwierige Unternehmenslagen beschränkt“, erklärt die 40-jährige Juristin aus Hamburg. Durch die Corona-Krise muss aber fast die Hälfte der Unternehmen in der norddeutschen Metall- und Elektroindustrie auf Kurzarbeit zurückgreifen, um die Arbeitsplätze zu erhalten. Entsprechend viele Fragen haben die Firmen. Sie sind damit bei Janine Rudolph bestens aufgehoben. Die Volljuristin erklärt den Unternehmen zuerst die rechtlichen und wirtschaftlichen Anforderungen. „Bei allen Unternehmen mit einem Betriebsrat muss dieser der Kurzarbeit zustimmen, außerdem die Agentur für Arbeit. Deswegen schließen die Unternehmen mit unserer Unterstützung meistens eine Rahmenbetriebsvereinbarung ab. Und sie verständigen sich auf ein Verfahren für monatliche Vereinbarungen zu den konkreten Details“, so Rudolph. Sie unterstützt die Firmen auch bei der Bewältigung von rechtlichen Folgefragen bei der Abrechnung des Kurzarbeitergeldes. Zum Verband kam die passionierte Juristin bereits 2008. „Ich fand Arbeitsrecht

schon im Studium super spannend, weil es so breit gefächert ist und großen Einfluss auf die Menschen hat. NORDMETALL habe ich während meines Referendariates kennengelernt und mich sehr gefreut, zuerst als Elternzeitvertretung und dann dauerhaft in den ebenso spannenden Bereichen Tarifrecht und Betriebsverfassungsrecht arbeiten zu dürfen.“

Während die Juristin vor Corona viel unterwegs war, um Unternehmen vor Ort zu beraten, läuft nun fast alles online. „Das ist eine für alle Beteiligten nicht immer einfache, aber sehr sinnvolle Umgewöhnung“, so Rudolph. Sie findet die Onlinekonferenzen auch deshalb gut, „weil ich nun in der vielen Zeit, die bisher für Fahrten nötig war, noch mehr Unternehmen unterstützen und intensiver auf spezifische Fragen eingehen kann.“

Ausgleich findet sie hoch zu Ross. „Ich bin bei jedem Wetter gerne draußen unterwegs, am liebsten auf meinem Islandpferd. So bekommt man den Kopf nach einem langen Tag im Büro wieder frei.“ DJ

Kontakt für Mitglieder:

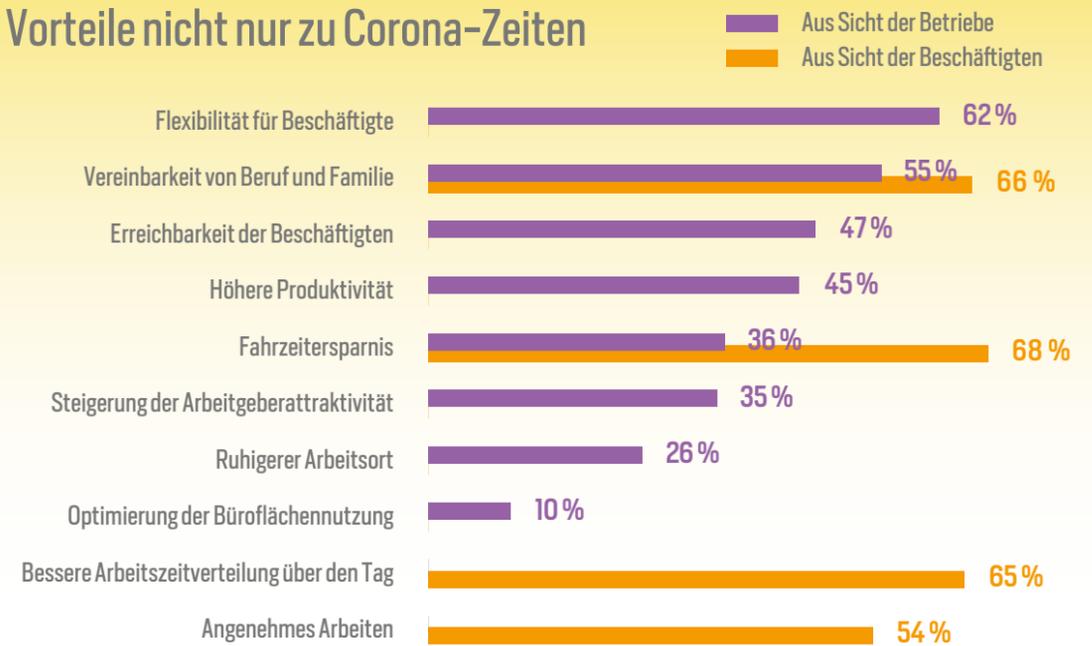
Janine Rudolph
Tel.: 040 6378-4247
E-Mail: rudolph@nordmetall.de



Homeoffice gewinnt an Bedeutung

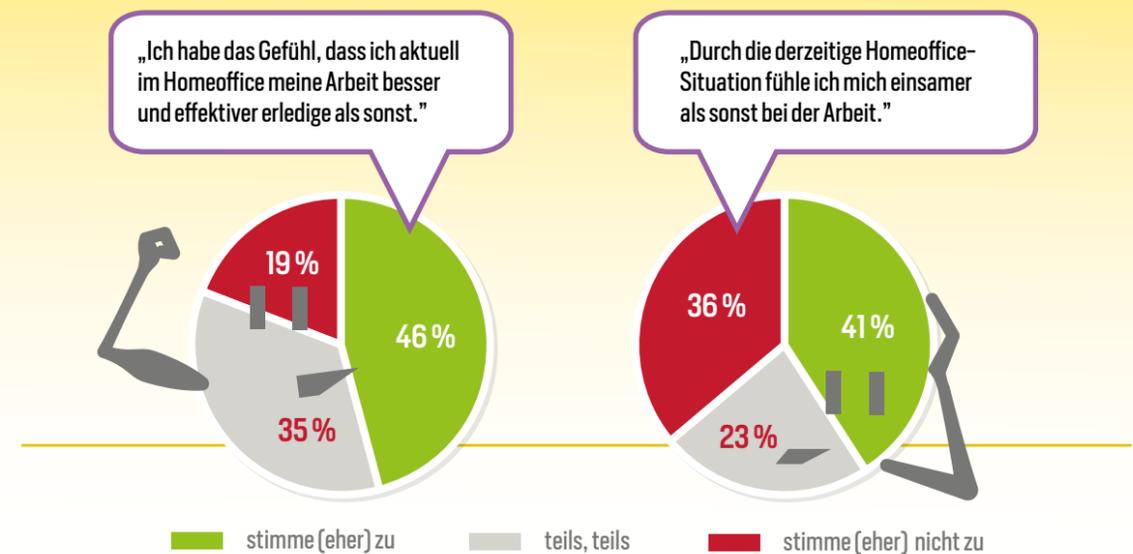
GRAFIK DES MONATS

Vorteile nicht nur zu Corona-Zeiten



Quelle: IAB-Betriebspanel 2018, n=5.196, Häufigkeit der Nennungen

Gefühl von Effektivität und Einsamkeit ist individuell unterschiedlich



Quelle: Homeoffice-Studie der Uni Konstanz, März 2020, n=699 Beschäftigte

Illustration: Maren Spreemann



Auf einen Blick: Die Nutzer der M+E-App sind mit allen relevanten Informationen aus Arbeitsmarkt- und Wirtschaftspolitik versorgt.

Folge 64: M+E-App

Exklusiv für M+E-Entscheider

Ein Blick in die M+E-App genügt: Den aktuellen Stand der Tarifverhandlungen erfahren die Spitzenkräfte der Metall- und Elektroindustrie hier aus erster Hand. Lästiges Browsen oder Klicken im winzigen Display des Smartphones gehört der Vergangenheit an. Seit rund einem Jahr speist auch NORDMETALL Inhalte in das von Gesamtmetall entwickelte App-Angebot ein. So erhalten Abonnenten alle für Norddeutschland wichtigen Informationen schnell und unkompliziert auf ihr Smartphone oder Tablet.

Kostenlos für Mitgliedsunternehmen

Insbesondere während laufender Tarifverhandlungen haben App-Nutzer jedes Update sofort auf dem Schirm. Erleichtert wird dies durch eine Push-Funktion, mit der die wichtigsten Nachrichten auf dem Startbildschirm der Abonnenten angezeigt werden. Allerdings muss dieser Service von den Nutzern in den Benachrichtigungseinstellungen ihres jeweiligen Endgerätes eingestellt und zugelassen werden. Die Nutzung der App ist für Geschäftsführer von NORDMETALL-Mitgliedsunternehmen kostenlos, bedarf jedoch einer einmaligen Registrierung: Einfach die M+E-App in einem der gängigen App-Stores herunterladen, mit Namen und E-Mail-Adresse registrieren und die entsprechende Tarifbindung samt NORDMETALL als Verband auswählen. Nach der Freischaltung erhält der Nutzer Zugriff nicht nur auf aktuelle Tarifinformationen der Metall- und Elektroindustrie, sondern auch auf eine Auswahl an ar-

beitsmarkt- und wirtschaftspolitischen Inhalten, wie Gesetzesvorhaben, die die Branche betreffen, Stellungnahmen von Parteien und Verbänden oder relevante Studienergebnisse. Ergänzt wird das Angebot durch ausgewählte Pressemitteilungen, Podcasts und Inhalte des Mitgliedermagazins „Standpunkte“. Für die Führungskräfte der Mitgliedsunternehmen von NORDMETALL kuratiert die Kommunikationsabteilung des Verbandes das Angebot, erstellt kurze Zusammenfassungen und verweist auf Originalquellen im Netz. Themenspezifische Symbolbilder erleichtern die inhaltliche Zuordnung der Informationen. Ebenfalls in die M+E-App integriert sind der Twitter-, Facebook- und Instagram-Kanal von NORDMETALL. Durch diesen Service halten Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer alle wesentlichen Informationen aus Arbeitsmarkt- und Wirtschaftspolitik in ihrer Hand. Nun ist es an Ihnen, wie sie diesen Informationsvorsprung für ihr jeweiliges Unternehmen und die norddeutsche Metall- und Elektroindustrie insgesamt am besten nutzen. *BiB*

Kontakt:

Weitere Informationen bei

Anja Fischer
Tel.: 040 6378-4230
E-Mail: fischer@nordmetall.de



Foto: Montage mit Shutterstock



Am besten, Sie rufen Kottelmann einfach mal an. Der denkt wahrscheinlich immer noch, wir treffen uns im Sitzungssaal.



WIRTSCHAFTSZITAT

Habe ich ohne wichtigen Grund eine Sitzung besucht? Habe ich ohne wichtigen Grund zu einer Sitzung eingeladen? Habe ich ohne wichtigen Grund durch eine Wortmeldung eine Sitzung verlängert und somit mich und andere von der Familie ferngehalten? Lieber Gott, hilf mir, meinen Mund zu halten, bis ich weiß, worüber ich rede!



Foto: dpa picture alliance

Franz Hengsbach (1910-1991), dt. Theologe, Bischof v. Essen

Milliardenauftrag für Airbus

Die deutsche Luftwaffe wird 38 weitere Kampffjets vom Typ Eurofighter anschaffen. Das beschloss der Verteidigungsausschuss des Bundestags. Deutschland wird damit zum größten Besteller in Europas größtem Verteidigungsprogramm. Bislang besitzt die Luftwaffe rund 140 Eurofighter, die in verschiedenen Tranchen beschafft wurden. Die nun beschlossene vierte Tranche, die unter dem Namen „Quadrige“ läuft, hat ein Volumen von rund 5,5 Milliarden Euro. Der Eurofighter ist ein zweistrahliger Mehrzweckkampfflugzeug, das von einem Konsortium der Konzerne Airbus, BAE Systems und Leonardo gebaut wird. Die deutschen Jets sind auf den Fliegerhorsten Wittmund (Niedersachsen), Rostock Laage (Mecklenburg-Vorpommern), Nörvenich (Nordrhein-Westfalen) und Neuburg (Bayern) stationiert. Die Eurofighter der ersten Generation sind seit 2004 im Betrieb. Sie stellen die Luftwaffe nach eigenen Angaben vor immer größere Herausforderungen, da die Technik nur mit hohem Aufwand einsatzbereit gehalten werden kann. Außerdem gibt es teilweise Engpässe bei der Beschaffung von Ersatzteilen. [CvF](#)



FACE



Prof. Dr. Sascha Stowasser

... wuchs im badischen Gaggenau auf, studierte in Karlsruhe erst Wirtschaftsingenieurwesen, dann an der Fernuniversität Hagen soziale Verhaltenswissenschaften. 2005 habilitierte er im Fach Arbeitswissenschaft, seit 2008 ist er als Direktor und geschäftsführender Vorstand des ifaa – Institut für angewandte Arbeitswissenschaft e. V. in Düsseldorf tätig. Am Karlsruher Institut für Technologie (KIT) hat er zudem eine außerplanmäßige Professur inne.

Zwei Menschen, zwei Sichtweisen: **Prof. Dr. Sascha Stowasser** (49), Direktor des Instituts für angewandte Arbeitswissenschaft (ifaa), und **Prof. Dr. Thorsten Schulten** (54) vom Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung trafen sich in Düsseldorf zum arbeitswissenschaftlichen Disput über Flexibilisierung, Arbeitszeit und die Folgen der Pandemie.

Standpunkte: Die Tarifrunde 2021 beginnt in diesen Wochen, während die Folgen der Pandemie für die Metall- und Elektroindustrie noch längst nicht ausgestanden sind. Die Arbeitgeber erwarten mehr Flexibilisierung und keine neuen Belastungen, um die Krise durchzustehen, die Gewerkschaften fordern gleichwohl bis zu vier Prozent mehr. Wie kann diese Schere so zusammengeführt werden, dass die M+E-Industrie keinen Schaden nimmt?

Stowasser: Die aktuelle Situation ist in der Tat höchst diffizil. Viele Unternehmen hatten schon vor Corona mit einer Strukturkrise zu kämpfen, denken Sie nur an die Automobilbauer. Die Digitalisierung der

Fotos: Tania Walck

to

FACE



Prof. Dr. Thomas Schulten

... wurde in Düsseldorf geboren und hat in Marburg Politikwissenschaften, Volkswirtschaftslehre und Soziologie studiert. Nach dem Studium arbeitete er zunächst bei der Europäischen Gewerkschaftsorganisation für den Nahrungsmittelsektor in Brüssel und beim Vorstand der IG Metall in Frankfurt. Seit 1997 ist er als Wissenschaftler beim Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung in Düsseldorf tätig, wo er sich schwerpunktmäßig mit Fragen der Arbeits- und Tarifpolitik in Deutschland und Europa beschäftigt. Seit 2017 ist er auch Leiter des WSI-Tarifarchivs. Nach der Promotion 2004 hat er außerdem als Lehrbeauftragter an verschiedenen Universitäten gearbeitet. 2016 wurde er zum Honorarprofessor an der Universität Tübingen ernannt, wo er seither regelmäßig Lehrveranstaltungen durchführt.

Geschäftsmodelle fordert die gesamte Industrie heraus, während gleichzeitig die Wünsche vieler Beschäftigter nach flexiblerem Arbeiten wachsen. In dieser Situation kann es kein Pauschalrezept geben. Keine festgelegte Vier- oder Fünftageswoche löst die Probleme, sondern eine breite Flexibilisierung: was die Arbeitszeit angeht, was den Arbeitsort angeht, ja sogar, was den Umgang mit den Kunden angeht. Wir brauchen Korridore in den Tarifverträgen, die in einem Betrieb so, in einem anderen anders genutzt werden können.

Schulten: Der Grundanalyse stimme ich zu. Die ökonomische Situation der Unternehmen in der Corona-Krise ist sehr unterschiedlich. Deshalb hat die IG Metall ja auch für die kommende Tarifrunde eine differenzierte Forderung aufgestellt, nach dem Motto: Entgelterhöhung für die, denen es gut geht und Beschäftigungssicherung für die, die sich in einer akuten Krisensituation befinden. Bereits im März dieses Jahres haben die Tarifvertragsparteien eine Antwort auf die aktuellen Herausforderungen gefunden, mit der die Beschäftigten einem weitgehenden Verzicht auf Lohnsteigerungen zugestimmt haben. Dafür gab es Regelungen für die Stützung der Kurzarbeit oder großzügige



Arbeitswissenschaftler mit gelassenem Umgang trotz unterschiedlicher Sichtweisen: Prof. Dr. Sascha Stowasser (l.) empfing Prof. Dr. Thomas Schulten im ifaa.

Vereinbarungen zugunsten von Beschäftigten mit Kindern. Jetzt brauchen wir einen neuen tarifvertraglichen Rahmen, der Krisenfolgen und Transformationsprozess abdeckt.

Standpunkte: Ist es überhaupt sinnvoll, über Vier- oder Fünftagewochen zu diskutieren, statt wöchentliche Stunden-Obergrenzen zu definieren, die dann betrieblich individuell ausgefüllt werden?

Schulten: Den IG-Metall-Vorschlag der Viertagewoche muss man vor dem Hintergrund der letzten regulären Tarifrunde betrachten. 2018 ging es der Gewerkschaft vor allem darum, die Zeitsouveränität des einzelnen Beschäftigten zu stärken und ihm individuelle Wahloptionen der Arbeitszeitverkürzung zu geben. Mittlerweile wissen wir: Die Möglichkeit einer Wochenarbeitszeitverkürzung auf bis 28 Stunden ist nur wenig genutzt worden, die Option für freie Tage war hingegen der Renner – vor allem bei Schichtarbeitern!

Stowasser: Für die innerbetriebliche Organisation ist es viel sinnvoller, wenn man ein Stunden-Modell nutzt. Tage-Modelle, nach denen eine Gruppe beispielsweise Montag bis Donnerstag arbeitet, eine andere Dienstag bis Freitag, lassen die Flexibilität gar nicht zu, die viele Unternehmen brauchen. In einigen Betrieben müsste eine dritte, zusätzliche Schichtgruppe eingeführt werden,

was natürlich die Arbeitskosten steigen ließe. Aber lassen wir doch mal diese Tage-Zählerei weg und konzentrieren uns auf flexible Organisation, die den Bedürfnissen der Unternehmen und den Wünschen der Beschäftigten entgegenkommt. Als Langfrist-Vision wäre der Idealfall für mich ein definierter Ziel-Horizont an Arbeitsvolumen, den auszufüllen pro Woche oder Monat alle miteinander neu bestimmen, und das ohne Obergrenzen.

Schulten: Da haben wir einen Dissens: Die Festlegung von Höchstarbeitszeiten und auch die Festlegung von Ruhezeiten sind im Sinne eines funktionierenden Arbeitsschutzes für die Beschäftigten wichtig. Das hat auch der Europäische Gerichtshof jüngst bestätigt.

Stowasser: Als Arbeitswissenschaftler möchte ich keine Schutzrechte angreifen. Aber es gibt funktionierende Modelle, beispielsweise in Norwegen, in denen bis zu 48 Stunden pro Woche gearbeitet werden kann, und das mit viel weniger Arbeitsunfällen und geringerem Krankenstand als hierzulande.

Schulten: Mag sein. In Deutschland hat sich jedoch gezeigt, dass die individuelle Wahloption „Geld oder freie Tage“ recht gut funktioniert. Wir haben gerade im WSI ein Forschungsprojekt dazu durchgeführt, wonach nach anfänglicher Skepsis viele Unter-

nehmen heute eingestehen, dass sie damit in der betrieblichen Realität sehr gut zu recht kommen.

Stowasser: Das kann funktionieren, das wissen wir aus unserer Arbeitszeitberatung auch. Mir kommt es sehr darauf an, keine Vorfestlegung im Sinne von vier oder fünf Tagen zuzulassen. Echte Flexibilität sollte alle Modelle umfassen, von Stunden- bis zu Sechstagewochen.

Standpunkte: Die Arbeitsplatzsicherung gewinnt im Zuge der Corona-Krise erheblich an Bedeutung. Das spricht doch angesichts der sehr unterschiedlichen Lage in den verschiedenen Branchen auch für mehr Flexibilität statt für starre Regelungen, oder?

Schulten: Der Zukunfts-Tarifvertrag aus der letzten Runde hat da schon viel möglich gemacht. Jetzt möchte die IG Metall mit einem tariflichen Rahmen für eine Viertagewoche inklusive Teillohnausgleich die betrieblichen Optionen der Beschäftigungssicherung weiterentwickeln.

Stowasser: Dabei muss auf die teilweise sehr unterschiedliche Situation innerhalb eines Unternehmens Rücksicht genommen werden: Da gibt es Abteilungen, die sind voll ausgelastet, während in anderen angesichts der Krise Flaute herrscht. Mit flexibler Korridorgestaltung innerhalb eines Betriebes ist dieses Setting am besten zu lösen. Wir benötigen deshalb Tarifverträge, die noch mehr Wahlmöglichkeiten zulassen.

Schulten: In der Tat geht es jetzt um betriebliche Optionen zur Beschäftigungssicherung durch Arbeitszeitverkürzung. Dabei müssen wir auch zumindest über einen Teillohnausgleich sprechen. Dieser sollte vor allem für die niedrigeren Einkommensgruppen gelten. Verschiedene Kurzarbeits- und Aufstockungsmodelle beziehen die soziale Staffelung ja auch mit ein, etwa bei Volkswagen. Das könnte Vorbildfunktion haben.

Stowasser: Dafür bedarf es ausgeklügelter Modelle, die gewährleisten, dass die Produktivität nicht sinkt und die Arbeitskosten

steigen. Vor allem Letzteres können wir uns nicht leisten, weil in Deutschland die Arbeitskosten bereits jetzt schon ganz oben sind. Zudem können Not leidende Firmen ohnehin keine Arbeitskostenerhöhungen in der Corona-Krise stemmen.

Standpunkte: Mobiles Arbeiten hat seit Beginn der Pandemie erheblich an Bedeutung gewonnen. Was erwarten Arbeitswissenschaftler hier für die Zukunft?

Schulten: Dieser Trend ist für unsere deutsche Arbeitskultur ein Segen. Das bis vor Kurzem noch weit verbreitete Grundmissstrauen des Managements gegenüber einem Arbeitseinsatz ohne Präsenz im Betrieb ist jetzt weitgehend verfliegen. Das wird sich sicher nicht zurückdrehen lassen. Da verändert sich auch die Führungskultur positiv.

Stowasser: Wir erleben gerade einen gewaltigen und positiven Schub in der Digitalisierung der Arbeit. Was wir jetzt noch bräuchten, sind Anpassungen im Arbeitsrecht, die zu praxisgerechten Erholungszeiträumen oder unbürokratischeren Prozessen in Sachen Arbeitsschutz im Homeoffice führen.

Schulten: Wir müssen allerdings aufpassen, dass wir hier nicht zu einer Entgrenzung der Arbeitszeit durch mobiles Arbeiten kommen. Insofern ist eine rechtliche Regelung, wie vom Bundesarbeitsminister vorgeschlagen, sinnvoll. Hierbei geht es auch – Stichwort Recht auf Homeoffice – um Mindeststandards für die Beschäftigten, die dann von den Tarifvertragsparteien weiter ausgestaltet werden können.

Stowasser: Ja und nein. So ein Recht einseitig zu definieren, ist unrealistisch. Auch die gezeigten 24 Tage im Gesetzentwurf von Herrn Heil leuchten mir nicht ein. Ich denke, dass die niederländische Variante eines Erörterungsrechts und eines pragmatischen Arbeitsschutzrahmens für Heimarbeit ausreichen.

Standpunkte: Wir danken Ihnen für das Gespräch.



Fast täglich in seinem Stahlwerk unterwegs: Dr. Uwe Braun, CEO ArcelorMittal Hamburg.

► TERMIN BEIM CHEF

Dr. Uwe Braun

ARCELORMITTAL HAMBURG

„Qualitätsstahl braucht einen guten Reinheitsgrad“, sagt Dr. Uwe Braun, und seine braunen Augen blitzen einen Moment lang auf. Ruhig und leise spricht der promovierte Ingenieur der Eisenhüttenkunde. In Eisenhüttenstadt im Brandenburger Osten ist er aufgewachsen, die sanfte Berliner Sprachfärbung verrät es. Der 58-Jährige wählt gern sachlich klare Formulierungen. Und dabei ist unüberhörbar, ja unübersehbar ein Stück Leidenschaft dabei, wenn er für das Kernprodukt seines Berufslebens schwärmt: Qualitätsstahl mit besonders hohem Reinheitsgrad.

Wie der herzustellen ist, wissen die 530 Mitarbeiter des Hamburger ArcelorMittal-Werks und ihr Chef seit jeher: Als der badische Stahlunternehmer Willy Korf 1969 die Werkshallen für Stahl- und Walzwerk am Dradenauhafen bauen ließ, führte er von Anfang an das Midrex-Direktreduktionsverfahren (DRI) ein. „Korf war ein Visionär, weil er schon damals auf die nachhaltige Verwertung

der großen Mengen Schrott hier im Hafen setzte und dafür das neue DRI-Verfahren nutzte“, weiß Braun. Hochreiner Eisenschwamm ist dessen Ergebnis, bis heute einzigartig in Europa. Es ist eine hervorragende Grundlage für die Produktion von qualitativ hochwertigem Walzdraht. Dieser dient zur Fertigung von Seilen, Ketten, Befestigungselementen und Schweißdraht, aber auch als Draht für die Baubranche oder auch für Gitarrensaiten und Einkaufswagen. Eine Millionen Tonnen produzieren sie hier mitten im Hamburger Hafen davon jährlich – und setzten damit 453 Millionen Euro im Jahr 2019 um.

„1992 bin ich praktisch direkt nach der Promotion an der sächsischen Technischen Universität Freiberg hierhergekommen“, erinnert sich Braun. Dem Unternehmen ging es nicht immer gut: Nach der Ölkrise der Siebzigerjahre waren die Preise für Erdgas, mit dem die DRI-Anlage betrieben wird, stark gestiegen. Die Stahlproduktion im Hafen stand

Foto: Christian Augustin



Fotos: Christian Augustin

„Wir wollen grünen Stahl für eine klimaneutrale Produktion bis spätestens 2030.“

ökonomisch auf der Kippe, der Hamburger Senat musste zeitweise helfen. „Aber mit der Übernahme durch ArcelorMittal 1995, einer stärkeren Automatisierung und der konsequenten Ausrichtung auf unsere besondere Form der Qualitätsstahlproduktion haben wir das Ruder herumreißen können“, sagt der Werkschef nicht ohne Stolz. Von 400.000 Tonnen Eisenschwamm damals haben sie ihre Produktion auf 700.000 Tonnen heute steigern können.

Mit der Zeit wurden die Hamburger Stahlkocher mit Dr. Uwe Braun im großen Konzernuniversum von ArcelorMittal zu einem Filetstück. „Ich bin bis weit in die Nullerjahre immer wieder nach Kanada, Mexiko, Trinidad, Indonesien oder Brasilien geflogen, wo wir uns in den Schwesterwerken zu dieser besonderen Form der Stahlerzeugung fachlich ausgetauscht haben“, berichtet Braun, für den die Arbeit in dem internationalen Unternehmen mit seinen 191.000 Mitarbeitern in 60 Ländern, 54 Hochöfen und 71 Milliarden Dollar Konzernumsatz im Jahr

2019 nach wie vor sehr spannend ist.

Der Fokus des Eisenhütten-Experten lag und liegt seit 28 Jahren – mit nur zwei Jahren Unterbrechung als Geschäftsführer der Westfälischen Drahtindustrie in Hamm – in der Fortentwicklung des Hamburger Werks: „Grüner Stahl für eine klimaneutrale Produktion bis spätestens 2030: Das ist jetzt unser Ziel in Hamburg. Damit werden wir weltweit Vorreiter sein“, betont Braun. Jetzt schon emittieren die Hamburger dank ihrer erdgasbetriebenen DRI-Produktion nur 0,8 Tonnen CO₂ pro Tonne Stahl, halb so viel, wie ein kohlebetriebenes Durchschnittswerk mit Hochofen.

Um kohlendioxidneutral zu werden, treibt er mit seinen Experten jetzt ein einzigartiges Pilotprojekt voran: Wasserstoff soll Erdgas für die Erzeugung von Eisenschwamm ersetzen. ArcelorMittal wird in Hamburg – weltweit erstmalig – die Reduktion von Eisenerz mit Wasserstoff großtechnisch untersuchen. Bei Verwendung von Wasserstoff bliebe nur Wasserdampf statt wie bisher auch CO₂ zurück. Und dank der an der Küste

„Wir müssen jetzt die Zukunft der Stahlproduktion in Deutschland klären.“

reichlich vorhandenen Windkraft könnte in Zukunft nur Ökostrom bei der Elektrolyse genutzt werden, um den notwendigen Wasserstoff zu erzeugen, mit dem der Eisenschwamm produziert wird. Dieser wird anschließend im Elektroofen weiterverarbeitet und am Ende zu Stahldraht gewalzt. 2025 soll das ambitionierte Projekt mit 100.000 Tonnen jährlich anlaufen, vorher sind aber noch eine ganze Reihe von Hürden zu überwinden. „Wasserstoff ist ein anspruchsvoller Stoff, und wir brauchen mindestens 10.000 Tonnen pro Jahr für dieses Projekt – das ist sehr ambitioniert, von der Menge wie auch unter Sicherheitsaspekten“, weiß Braun. Und außerdem ist der Bau der neuen Pilotanlage für die klimaneutrale Stahlproduktion sehr teuer: „Wir rechnen mit 110 Millionen Euro Projektkosten“, sagt der Werkschef. Um dennoch in nicht allzu ferner Zukunft mit dem grünen Stahl aus Hamburg am Weltmarkt konkurrieren zu können, braucht es deshalb staatliche Förderung: Beim Hamburger Wirtschaftsminister Michael Westhagemann und der Berliner Bundesumweltministerin Svenja Schulze ist Braun mit seinen Konzernkollegen deshalb schon vorstellig geworden. Dort gab es viel Wohlwollen und Unterstützungsbereitschaft – Finanzierungszusagen sind aber bisher noch nicht in Hamburg eingegangen. Haushaltsunsicherheiten angesichts der neuen coronabedingten Milliarden-schulden und europarechtliche Wettbewerbs-hürden dürften die Hauptgründe dafür sein. Dr. Uwe Braun sieht sein Werk und die Stahlindustrie überhaupt

an einem Scheideweg: „Wir müssen jetzt klären, ob wir in Zukunft eine ökologisch verantwortliche und gleichzeitig ökonomisch wettbewerbsfähige Stahlproduktion in Deutschland und Europa wollen, die für die Erzeugung in der ganzen Welt Maßstäbe setzt – oder ob wir hinnehmen, dass es auf dem Weltmarkt bald nur noch schmutzig erzeugten Stahl aus Schwellenländern gibt.“

Braun sagt das mit Nachdruck, die Leidenschaft für ‚seinen‘ Stahl schimmert wieder durch. Die hegt er ansonsten vor allem für die Natur: Sein schmuckes Eigenheim in der beschaulichen Gemeinde Rosengarten liegt am hügeligen Übergang von Hamburg-Harburg zu Niedersachsen. Von dort bricht der 58-Jährige, dessen Sohn längst aus dem Haus ist, mit seiner Frau gern zu ausgedehnten Radtouren auf. „Wir lieben die Natur“, sagt der Eisenhüttenkundler – und da ist das leichte Aufblitzen in den Augen wieder.

Alexander Luckow



ArcelorMittal

Der aus Luxemburg geführte Weltkonzern produzierte 2019 fast 90 Millionen Tonnen Stahl und 57 Millionen Tonnen Eisenerz. Allein in Deutschland unterhält ArcelorMittal Flachstahlwerke in Bremen und Eisenhüttenstadt (Brandenburg) sowie Langstahlwerke in Duisburg und Hamburg. 9.000 Beschäftigte erwirtschafteten hier 2019 mit 7,6 Millionen Tonnen Stahl einen Umsatz von 7,4 Milliarden Euro.

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

Die Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft (INSM) setzt sich seit mehr als 20 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 die aktuelle Arbeit.

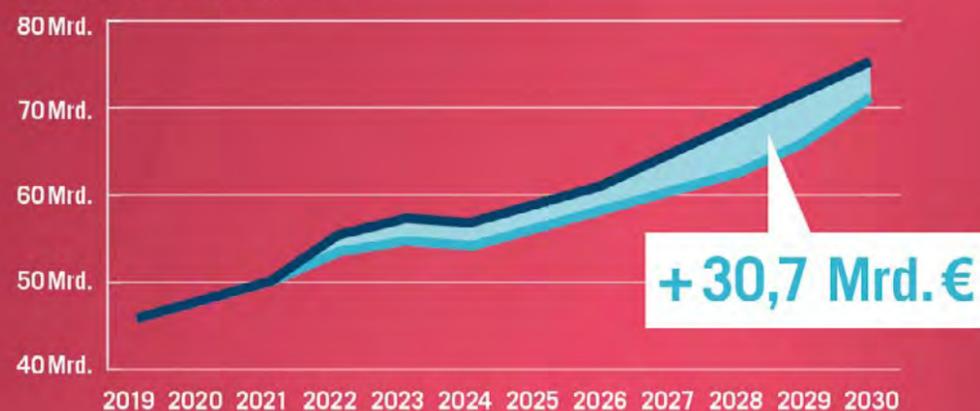
Rentenpolitik: Ohne Nachholfaktor ist der Generationenvertrag nur eine Worthülse

Die Corona-Krise wirkt sich auch auf die Rentenkasse aus. Viele Arbeitnehmer sind in Kurzarbeit, arbeitslos geworden, erfahren Nullrunden – ihre Lohnsumme wird voraussichtlich sinken. Die Renten können wegen der Rentengarantie nicht sinken. Sie müssten aber in den Folgejahren zumindest gedämpft steigen, um die negative Lohnentwicklung stückweise nachzuvollziehen. Doch die Regierung hat diesen Mechanismus, den sogenannten Nachholfaktor, ausgesetzt. Ergebnis:

Die Renten werden sogar stärker steigen als die Löhne. Die INSM fordert bereits seit längerem, den Nachholfaktor in der Rentenpolitik wieder einzuführen. Er garantiert, dass im Fall sinkender Löhne die Renten in den Folgejahren weniger stark steigen. Nun zeigen die Bemühungen der INSM erste Früchte. Der Bundestag debattierte am 26. Oktober 2020 im zuständigen Ausschuss über eine Wiedereinführung des Nachholfaktors. Als Expertise lag bei den Beratungen auch eine von der INSM beim Institut der deutschen Wirtschaft (IW) beauftragte Studie auf dem Tisch: Die Aussetzung des Nachholfaktors kostet den Steuerzahler demnach allein bis 2030 zusätzlich 30,7 Milliarden Euro. Auch die Beiträge müssten steigen. Die Kosten tragen einseitig die Jüngeren – so ist der Generationenvertrag nicht gerecht.

Das Aussetzen des Nachholfaktors kostet den Steuerzahler 30,7 Mrd. Euro

Steuerzuschuss in Euro



Quelle: IW Gutachten vom 09.09.2020

inism.de

Termine von NORDMETALL, NORDMETALL-Stiftung und AGV NORD

Mitgliederversammlung, Treffen zum Netzwerken, Informationsveranstaltungen zu Arbeitsrecht, Bildungsfragen oder der Stiftungsarbeit – die norddeutschen Industrieverbände 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 www.meinArbeitgeberverband.de/veranstaltungen.

Januar

17.01.2021	Festspiele Mecklenburg-Vorpommern, Preisträgerkonzerte	Schloss Hasenwinkel	NM-Stiftung
18.01.2021	Zweite Tarifverhandlung	Hamburg	NM

Februar

04.02.2021	Informationsveranstaltung Thema „Arbeitskampf“	digital	NM/AGV
04.02.2021	Aktuelle Rechtsprechung der Arbeitsgerichte aus dem Jahr 2020	NORDMETALL Hamburg und digital	NM/AGV
11.02.2021	Informationsveranstaltung Thema „Arbeitskampf“	digital	NM/AGV
12./13.02.2021	NORDMETALL Cup Meisterschaft Schleswig-Holstein	Nordakademie Elmshorn	NM-Stiftung
16.02.2021	Aktuelle Rechtsprechung der Arbeitsgerichte aus dem Jahr 2020	NORDMETALL Kiel und digital	NM/AGV
18.02.2021	Informationsveranstaltung Thema „Arbeitskampf“	digital	NM/AGV
19.02.2021	NORDMETALL Cup Meisterschaft Hamburg	Stadteilschule Stübberhofer Weg, Hamburg	NM-Stiftung
25.02.2021	Manteltarifvertrag Modul I – (ältere) Beschäftigte, Tarifverträge zur Leih-/Zeitarbeit, Azubis Gesamtes Verbandsgebiet	digital	NM/AGV

März

04.03.2021	Manteltarifvertrag Modul II – Arbeitszeit, Befristung, Probezeit Unterweser / nordwestliches Niedersachsen	digital	NM/AGV
11.03.2021	Manteltarifvertrag Modul III – Vergütung, Ausschlussfristen Unterweser / nordwestliches Niedersachsen	digital	NM/AGV
16.03.2021	Manteltarifvertrag Modul II – Arbeitszeit, Befristung, Probezeit Hamburg / Schleswig-Holstein / Mecklenburg-Vorpommern	digital	NM/AGV
18.03.2021	Manteltarifvertrag Modul III – Vergütung, Ausschlussfristen Hamburg / Schleswig-Holstein / Mecklenburg-Vorpommern	digital	NM/AGV
23.03.2021	Manteltarifvertrag Modul IV – Urlaub, Freistellung Gesamtes Verbandsgebiet	digital	NM/AGV
25.03.2021	Entgelttarifvertrag Modul	digital	NM/AGV

Frühjahr 2021

Termin folgt	Echoraum Transformation	digital	NM/AGV
Termin folgt	Corporate Learning Camp	digital	NM/AGV

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 Juristen und Arbeitswissenschaftler auf aktuelle Fragen, die aus dem Kreis der NORDMETALL-Mitgliedschaft gestellt werden.



Foto: dpa picture alliance

T-ZUG – gekommen, um zu bleiben?

Seit der Tarifrunde 2018 gibt es das sogenannte tarifliche Zusatzgeld, kurz T-ZUG. Aufgeteilt in T-ZUG (A), einem vom individuellen Gehalt abhängigen Betrag, und T-ZUG (B), einem tarifynamischen Betrag, kann es einmal in bis zu acht Freistellungstage gewandelt und einmal bei schlechter wirtschaftlicher Lage des Unternehmens verschoben oder gestrichen werden.

Zum 31. Dezember 2020 wäre der TV T-ZUG zum ersten Mal kündbar gewesen. Im Tarifpolitischen Ausschuss von NORDMETALL ist – wie übrigens auch im Tarifpolitischen Vorstand von Gesamtmetall – intensiv diskutiert worden, ob arbeitgeberseitig eine Kündigung ausgesprochen werden soll. Bundesweit aber hat man sich dazu durchgerungen, zunächst die im Tarifvertrag vereinbarte Evaluation durchzuführen. Auch die IG Metall hat die Kündigungsmöglichkeit bisher nicht genutzt.

Doch was wird mit den Zahlungen im Rahmen der nächsten Tarifrunde passieren? Und welche Besonderheiten gibt es nach zwei Jahren T-ZUG zu beachten?

Für das Jahr 2021 bereits beantragte Wandlungen des T-ZUG (A) in Freistellungstage können wie gewohnt geprüft und bei Vorliegen der Voraussetzungen genehmigt werden. Neu bei der Antragsprüfung ist nun allerdings erstmals zu beachten, wie oft Erziehende und Pflegende bereits die Wandlung in Anspruch genommen haben. Diese Beschäftigtengruppen sind nach den tarifvertraglichen Regelungen auf eine zweimalige Wandlung je Kind beziehungsweise Pflegendem beschränkt. Wird die Wandlung nunmehr zum dritten Mal geltend gemacht, so kann der Antrag bereits aus diesem Grund abgelehnt werden.

Ferner ist zu beachten, dass Beschäftigte, die zum 01. Januar 2019 in einem Teilzeitarbeitsverhältnis standen und seitdem nicht zumindest kurzzeitig in Vollzeit gewechselt sind, unverändert auch weiterhin keinen Anspruch auf Wandlung des T-ZUG (A) haben.

Ob und wie die Voraussetzungen für die Wandlung des T-ZUG (A) in Freistellungstage auch ohne eine Kündigung des Tarifvertrags im Rahmen der nächsten Tarifrunde angepasst werden, bleibt abzuwarten.

Mit dem Solidaritarifvertrag 2020 (kurz SolidarTV) wurden in diesem Jahr die Möglichkeiten der Wandlung des T-ZUG (A) bereits erweitert, um der besonderen Situation durch die Corona-Krise Rechnung zu tragen. So konnten auch Eltern von Kindern bis zur Vollendung des 12. Lebensjahres den T-ZUG (A) im Falle von Schulschließungen wandeln. Ferner wurde den Betriebsparteien die Möglichkeit eingeräumt, die Wandlung des T-ZUG (A) per Betriebsvereinbarung verpflichtend anzuordnen – auch für Beschäftigte, die bisher nicht zur Wandlung berechtigt waren. Diese erhielten dann allerdings statt acht nur sechs Freistellungstage. So wurde das tarifliche Zusatzgeld in der Krise zu einem weiteren Instrument zur Vermeidung von Kurzarbeit.

Ob der SolidarTV auch 2021 gelten wird, ist noch unsicher. Auch dieser Tarifvertrag kann zum Ende des Jahres gekündigt werden – allerdings mit einer Kündigungsfrist von nur einem Monat. Sollten also Eltern mit Kindern im Alter zwischen acht und zwölf Jahren eine Wandlung beantragen, so sollte über den Antrag noch nicht entschieden, sondern bis Dezember abgewartet werden. [kj](#)

KONTAKT ZU NORDMETALL

Ihr 24-Stunden-Verbandsservice:

www.meinarbeitgeberverband.de

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



GESCHÄFTSSTELLEN



Hauptgeschäftsstelle

Kapstadtring 10
22297 Hamburg
Tel.: 040 6378-4200

Geschäftsstelle Bremen

Schillerstraße 10
28195 Bremen
Tel.: 0421 36802-0

Geschäftsstelle Bremerhaven

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

Geschäftsstelle Emden

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

Geschäftsstelle Kiel

Lindenallee 16
24105 Kiel
Tel.: 0431 3393610

Geschäftsstelle Neubrandenburg

Feldstraße 2
17033 Neubrandenburg
Tel.: 0395 56035-0

Geschäftsstelle Oldenburg

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

Geschäftsstelle Rostock

Platz der Freundschaft 1
18059 Rostock
Tel.: 0381 442112

Geschäftsstelle Schwerin

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

Geschäftsstelle Wilhelmshaven

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

Knockdown

Man muss kein Virologe sein, um sich in diesen Wochen einige Fragen zur bundesrepublikanischen Pandemiebekämpfung zu stellen: Ist dieser zweite Lockdown wirklich sinnvoll umgesetzt, auch in der sogenannten Light-Version? Ist es wirklich nötig, Museen und Theater, Restaurants und Sportstätten zu schließen, die gerade erst für teures Geld aufwendige Hygienekonzepte umgesetzt haben und bisher kaum als Infektionsstätten bekannt geworden sind? Wieso bestimmt der Staat, ob wir mit fünf oder zehn Personen aus zwei oder mehr Haushalten Weihnachten oder Silvester feiern dürfen, obwohl doch weithin bekannt ist, dass Großhochzeiten oder Beerdigungen mit hunderten Gästen zentrale Hotspots sind, abgesehen von heimlichen Kellerpartys feierwütiger Jungendlicher und nicht genug geschützten Seniorenheimen? Und wo steht eigentlich im Grundgesetz, dass 16 Ministerpräsidenten und eine Bundeskanzlerin diese schmerzhaften Freiheitseinschränkungen alle paar Wochen neu regeln dürfen, ohne dass der Bundestag oder die Länderparlamente zugestimmt haben?

Überzeugende Antworten auf diese Fragen sind Mangelware. Dafür gibt es mindestens eine Auswirkung der fortgesetzten Lockdown-Politik, die man gefährlich nennen darf: Der Staat mischt sich derart tief mit kleinlichen Auflagen ins Private und mit Milliarden in die Wirtschaft ein, dass auf beiden Seiten ein Gewöhnungseffekt zu befürchten und ein Rückzug auf Jahre hinaus kaum zu erwarten ist: denn die Regierenden finden zunehmend Gefallen an dieser neuen Form der Globalsteuerung, die sich anmaßt, den Markt ersetzen zu können. Und die Bürger verfallen in eine wachsende Hörigkeit gegenüber der Obrigkeit, die sie mit Führung und Finanzmitteln versorgt. Selbst einstmals bürgerlich genannte Parteien vergeben Milliarden an Steuergeldern von morgen schon heute als Kredite, immer häufiger mit politisch-ideologischen Auflagen verbunden, die überhaupt nichts mit dem Virus zu tun haben. Diese fortgesetzte Lockdown-Politik könnte Schlimmes provozieren: den Knockdown für unsere Freiheit, als Bürger und Unternehmer.



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

- Susan Bach**, S. 27, Bildungswerk der Wirtschaft Mecklenburg-Vorpommern e.V.
- Dr. Uwe Braun**, Titel, S. 4, 41 ff., ArcelorMittal Hamburg GmbH
- Dr. Carsten Brosda**, S. 5, 51, Senator der Behörde für Kultur und Medien, Hamburg
- Jörg Burzer**, S. 23, Mercedes-Benz AG Werk Bremen
- Lewis Dartnell**, S. 50, Autor
- Natalia Dean**, S. 25, Pella Sietas GmbH
- Beate Debold**, S. 25, Pella Sietas GmbH
- Andreas Dikow**, S. 27, Webasto Thermo & Comfort SE
- Dr. Thomas Ehm**, S. 8, Premium AEROTEC GmbH
- Holger Ernst**, S. 27, Jungheinrich Norderstedt AG & Co. KG
- Silke Ewald**, S. 24, Drägerwerk AG & Co. KGaA
- Prof. Dr.-Ing. Torsten Faber**, S. 24, Wind Energy Technology Institut / Hochschule Flensburg (WETI)
- Guillaume Faury**, S. 25, Airbus SE
- Prof. Gabriel Felbermayr**, S. 4, 7, 9, Institut für Weltwirtschaft (IfW)
- Dr. Nico Fickinger**, S. 7, 9, 11, 50, NORDMETALL
- Anja Fischer**, S. 32, NORDMETALL
- Robert Focke**, S. 9, Nordischer Maschinenbau Rud. Baader GmbH & Co. KG
- Patrick Fricke**, S. 19 ff., Hauni Maschinenbau GmbH
- Michael Frieß**, S. 12, 23, Daimler AG
- Mike Grimsehl**, S. 16, HEROSE GMBH
- Rainer Gude**, S. 17, Siemens AG
- Hubertus Heil**, S. 50, Bundesminister für Arbeit und Soziales, MdB, SPD
- Britta Hennings**, S. 16, Mankenberg GmbH
- Jutta Humbert**, S. 8, Getriebebau NORD GmbH & Co. KG
- Pia Jenke**, S. 27 f., Hydro Aluminium Rolled Products GmbH
- Kristin Jordanow**, S. 17, NORDMETALL
- Cathrin Kohnke**, S. 12, Stryker Trauma GmbH
- Dipl. Wirtsch. Ing. Ingo Kramer**, S. 3, NORDMETALL Ehrenpräsident
- Imke Kuhlmann**, S. 29, NORDMETALL
- Thomas Lambusch**, Titel, S. 3 f., 7 f., ehem. NORDMETALL-Präsident
- Alexander Luckow**, S. 7, 48, 50, NORDMETALL
- Dr. Dirk Mackau**, S. 15, NORDMETALL
- Dr. Georg Mecke**, S. 25, ehem. Airbus Operations GmbH
- Joyce Müller-Harms**, S. 28, NORDMETALL
- Sonja Neubert**, S. 8, Siemens AG
- Tobias Nick**, S. 19 f., Hauni Maschinenbau GmbH
- Steffen Pohl**, S. 12, Liebherr-MCCtec Rostock GmbH
- Andreas Rieckhof**, S. 25, Staatsrat der Behörde für Wirtschaft und Innovation, Hamburg
- Janine Rudolph**, S. 5, 30, NORDMETALL
- Prof. Dr. Thorsten Schulten**, S. 5, 36 ff, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftl. Institut (WSI) der Hans Böckler Stiftung
- Andrei Sharashkin**, S. 25, Generalkonsul der Russischen Föderation in Hamburg
- Marco Spee**, S. 15 f., Teamentwicklung Lab/Storylines
- Prof. Dr. Sascha Stowasser**, S. 5, 17, 36 ff., Institut für angewandte Arbeitswissenschaft e.V. (Ifaa)
- Lena Ströbele**, S. 9, 11, 13, Fr. Lürssen Werft GmbH & Co. KG
- Katrin Swienty**, S.16, August Brötje GmbH
- Folkmar Ukena**, Titel, S. 3 ff., 7 ff., 10, NORDMETALL
- Johannes Vogel**, S. 17, MdB, FDP-Fraktion
- Anita von Staden**, S. 15 f., Stryker Trauma GmbH
- Kirsten Wagner**, S. 50, NORDMETALL-Stiftung e.V.
- Nawina Walker**, S. 25, Airbus Operations GmbH
- Stephan Weil**, S. 3 f., 7 ff, Ministerpräsident Niedersachsen, MdL, SPD
- Dr. Michael Winkler**, S. 8, Hella Fahrzeugkomponenten GmbH
- Carolin Wolking**, S. 28 f., Airbus Operations GmbH
- Caramella**, S. 26, 29, Youtouberin

IMPRESSUM

Standpunkte

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



Herausgeber:

NORDMETALL

MEIN Arbeitgeberverband
 Haus der Wirtschaft
 Kapstadtring 10
 22297 Hamburg
 www.meinArbeitgeberverband.de
 E-Mail: standpunkte@nordmetall.de

Verantwortlich im Sinne des Presserechts:

Dr. Nico Fickinger,
 Hauptgeschäftsführer

Chefredakteur:

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

Redaktion:

Birte Bühnen (BiB)
 Tel.: 040 6378-5947
 E-Mail: buehnen@nordmetall.de

Daniel Jakubowski (DJ)

Tel.: 040 6378-4258

E-Mail: jakubowski@nordmetall.de

Autoren: Clemens von Frenzt (CvF), Kristin Jordanow (kj), Lothar Steckel (LS), Folkmar Ukena, Kirsten Wagner

Art-Direktorin:

Birthe Meyer

Tel.: 040 6378-4822

E-Mail: meyer@nordwirtschaftsmedien.de

Produktion:



nordwirtschaftsmedien

Druck:

CaHo Druckereibetriebsges. mbH

38. Jahrgang

Erscheinungsweise: zweimonatlich

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

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

Titelfoto: Christian Augustin

Premiere des Politik-Podcast

Ende Oktober ist ein neues Audioformat von NORDMETALL erstmals auf Sendung gegangen: Der Standpunkte-Podcast mit Hauptgeschäftsführer Dr. Nico Fickinger und Pressesprecher Alexander Luckow. Zu politischen, für die Metall- und Elektroindustrie bedeutsamen Themen aus Berlin und Brüssel beziehen die Gesprächspartner innerhalb weniger Minuten knapp und klar Stellung. In der ersten Folge geht es um mobile Arbeit. Bundesarbeitsminister Hubertus Heil (SPD) ist zwar Anfang Oktober mit seinem Gesetzentwurf für mobile Arbeit vorerst am Kanzleramt gescheitert. Doch das Thema bleibt wegen der Corona-Pandemie für Arbeitnehmer wie Arbeitgeber weiterhin relevant. Zwischen 60 und 90 Prozent der Unternehmen in Deutschland praktizieren bereits mobiles Arbeiten. Was wollen die norddeutschen M+E-Arbeitgeber? Wie lassen sich flexible Arbeitsbedingungen ohne neue bürokratische Regulierungen umsetzen? Was haben die Niederlande uns bei diesem Thema voraus? Um diese und weitere Fragen geht es im ersten Politik-Podcast von NORDMETALL. Schalten Sie ein: www.meinarbeitgeberverband.de/politik-podcast. **BiB**



Wagner liest

Wenn nichts mehr geht

Ausgangspunkt dieses Buches ist ein Gedankenspiel: Was wäre zu tun, wenn eine Pandemie 90 Prozent der Weltbevölkerung ausradiert hätte? Interessante Erkenntnis: erst mal Seife machen (!!!) und einfachste medizinische Versorgung sicherstellen. Weiß noch jemand, wie man Penicillin gewinnt? Dieses Buch ist kein Survival-Buch. Vielmehr setzt sich Lewis Dartnell damit auseinander,



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

wie sehr unsere Alltagsgegenstände von Spezialisten erdacht und hergestellt werden: Wie wird Wasser gereinigt, Nahrung angebaut, Kleidung hergestellt, eine Schaufel gegossen, ein Motor gebaut? Zugegeben: Das Buch des Astrobiologen Dartnell bleibt an der Oberfläche von Medizin, Natur-, Agrar- und Ingenieurwissenschaften, was mir als Laien sehr entgegenkommt. Ich fand die Denkanstöße für ein Leben nach Google anregend und fühlte mich zum Entdecken, Werkeln und Tüfteln eingeladen. Das Buch befasst sich zwar theoretisch mit Wegen aus der Krise und Handlungsempfehlungen nach der Apokalypse, aber erholsamerweise wird kein Auftrag verkündet, sofort zu handeln oder sein Leben zu ändern. Wenn einem aber danach sein sollte, kann man das beschriebene Seifemachen ja immer noch ausprobieren oder einen Sextanten bauen.

Lewis Dartnell
Das Handbuch für den Neustart der Welt
 Übersetzt von Thorsten Schmidt, Sachbuch,
 384 Seiten, 14,00 €, Rowohlt Taschenbuch, 2016



Foto: Kirsten Haarmann



Foto: Christian Augustin

Ich lese „Standpunkte“, weil ...

„... Kultur, Medien und Industrie relevante Pfeiler unserer Gesellschaft sind und es gerade in Zeiten großer Herausforderungen wichtig ist, voneinander zu wissen.“

Dr. Carsten Brosda,
 Senator der Behörde für Kultur und Medien

7 Partner – über 1000 Bildungs- und Netzwerkangebote flächendeckend in Norddeutschland: für Mitglieder des AGV NORD oder von NORDMETALL kostenfrei oder stark reduziert.

Besuchen Sie uns unter

www.nordbildung.de



Weitere attraktive Seminarangebote unter www.nordbildung.de

Seminare 2021

- ④ DIGITALER STRUKTURWANDEL
- ④ FRISCHER WIND FÜR IHRE AUSBILDUNG
- ④ BETRIEBSVERFASSUNGSRECHT IN DER PRAXIS



Welche Chancen bietet die Digitalisierung für die Gestaltung digitaler Lern- und Arbeitsräume?

DIGITALER STRUKTURWANDEL

- Personalgewinnung ✓
- Leadership XChange ✓
- Agile Führung ✓
- Innovationsmanagement ✓

FRISCHER WIND FÜR IHRE AUSBILDUNG

- Beurteilungsgespräch ✓
- Sozial Kompetenz ✓

BETRIEBSVERFASSUNGSRECHT

in Betrieben