

# Standpunkte

Das Magazin von **NORDMETALL**

Nr. 1 / April 2024 / 42. Jahrgang

[www.nordmetall.de](http://www.nordmetall.de)



## In Führung

Wie die M+E-Industrie Frauen auf Führungspositionen vorbereitet

Termin beim Chef:

**Jürgen Spykman vom  
Körper-Geschäftsfeld Technologies**

Plus: Ausbildungsumfrage –  
Azubis händeringend gesucht



### Nachhaltiger Riesenvogel

Im Jahr 2023 hat der Flugzeugbauer Airbus den Verbrauch nachhaltiger Flugkraftstoffe, sogenannter Sustainable Aviation Fuels (SAF), im Vergleich zum Vorjahr auf mehr als elf Millionen Liter verdoppeln können. Das entspricht zwei Prozent der derzeitigen weltweiten Jahresproduktion an SAF und sorgte nach Konzernangaben für eine Verringerung der CO<sub>2</sub>-Emissionen um 23.587 Tonnen. Auch das Transportflugzeug Beluga, hier am Flughafen Bremen aufgenommen, trägt seinen Teil zur Dekarbonisierung bei. Seit Dezember 2019 wird der Riesenvogel mit SAF betankt. Bis 2030 will die internationale Luftfahrtbranche insgesamt 17,5 Milliarden Liter SAF im Einsatz haben. [BiB](#)

Foto: AIRBUS

### ▶ STANDPUNKT NR. EINS



Folkmar Ukena,  
Präsident  
NORDMETALL

*Liebe Leserrinnen, liebe Leser,*

die Gesellschaft wandelt sich stetig und mit ihr auch Rollen und Einfluss der Geschlechter: In der NORDMETALL-Familie ziehen immer mehr Frauen in Führungsgremien und Leitungspositionen ein. In unseren Mitgliedsunternehmen etablieren sich immer mehr vielversprechende Projekte, die dem auch dort steigenden Frauenanteil noch mehr Durchschlagskraft geben werden, wie Sie im vorliegenden Heft ab Seite sechs lesen können.

Ab Seite zwölf erzählen wir eine Erfolgsgeschichte: die der gelungenen Integration vormaliger Langzeitarbeitsloser in unser Mitgliedsunternehmen Siemens Gamesa. Und wenige Seiten weiter finden Sie die neuesten Ergebnisse unserer Ausbildungsumfrage, die erneut belegen: Azubis händeringend gesucht.

Zum Lauf der Zeit gehört auch die traurige Pflicht, Ihnen vom Ableben führender Persönlichkeiten zu berichten, die unseren Verband zu seiner heutigen Größe geführt haben.

Am 3. Januar 2024 verstarb im Alter von 88 Jahren der langjährige NORDMETALL-Vorsitzende und Ehrenvorsitzende **Dr.-Ing. Herbert Müller**. Er war Träger des Bundesverdienstkreuzes und hat die Geschicke der Metall- und Elektroindustrie in Norddeutschland mehr als 20 Jahre lang entscheidend geprägt. Am 27.09.1991 übernahm Dr. Müller den Vorsitz des Arbeitgeberverbandes NORDMETALL als Geschäftsführer der Danfoss-Flensburg GmbH. Zuvor hatte er sein Wissen schon zehn Jahre lang in die Vorstandsarbeit eingebracht. In besonderer Weise vereinte er in seiner Person Theorie und Praxis: Mit einer Facharbeiterlehre hatte er seine berufliche Karriere begonnen, ehe er das Studium des Maschinenbaus an der TU Stuttgart aufnahm und nach dem Abschluss Forschungs- und Entwicklungsaufgaben in den USA und Deutschland übernahm.

Dr. Herbert Müller sah seine verbandlichen Ziele in maßvollen und der wirtschaftlichen Lage angepassten Tarifabschlüssen, der Rückkehr zur Tarifführerschaft der Metallindustrie und der Förderung des Zusammenwachsens der alten und neuen Bundesländer, insbesondere in unserem damaligen Verbandsgebiet zwischen Hamburg, Schleswig-Holstein und Mecklenburg-Vorpommern. Wir werden dem Verstorbenen ein ehrendes Andenken bewahren und trauern mit seiner Familie.



*Ilse Folle Ukena*

Titel

## Frauen in Führung

Mentoring, Jobsharing, Networking – die Unternehmen der norddeutschen M+E-Industrie tun einiges dafür, um den Anteil weiblicher Führungskräfte zu erhöhen. Unterstützt werden sie dabei von ihrem Arbeitgeberverband. **S. 6**



Plus

Ausbildungsumfrage

## Betriebe suchen gezielt Nachwuchs

92 Prozent der M+E-Unternehmen im Norden bilden genauso viel aus oder gar noch mehr als vor zwei Jahren. Was fehlt, sind Bewerbungen. Also werden Betriebe auf Messen, in Schulen und online aktiv. **S. 16**



Fotos: Adobe Stock (Sergey Nivens, Brigitte Bohnhorst, vegefox.com)

Termin beim Chef

## Technologieführer

Seit 2016 leitet Jürgen Spykman den traditionsreichen Maschinenbauer Körber Technologies. **S. 48**



Teilhabechancen

## Nach langer Zeit wieder im Job

Wie es Siemens Gamesa gelungen ist, Langzeitarbeitslosen eine berufliche Perspektive zu eröffnen. **S. 12**



Verband

### Mädchenförderung

Hamburger Schulbehörde führt NORDMETALL-Projekt MINT4girls fort **20**

### Wir für Sie

Folge 44: Unser Gesicht der Bezirksgruppe Nordwest – Verena Albrecht **32**

### Mehrwert Verband

Folge 75: Mit zukunftsindustrie.de Nachwuchs gewinnen **34**

### Tarif Update

Tarifverträge entschlacken **40**



Thema

### Reportage

Robbe & Berking – Silbermanufaktur von Weltrang **26**

### NORDMETALL-Stiftung

Pilotprojekt bringt nordbord, MINT-Schulen und Betriebe zusammen **30**

### Fachgespräch

Niclas Herbst MdEP (CDU) vor der Europawahl **44**



Rubriken

### Termine

**19**

**INSM** – Aus der Hauptstadt **25**

**Grafik des Monats** **33**

**Cartoon / Wirtschaftszitat** **35**

**Panorama** – Ein Fest feiert Geburtstag! **36**

**Menschen und Meldungen** **38**

**Made in Northern Germany** – Parkraumsysteme **42**

**Kontakt zu NORDMETALL** **41**

**Treffpunkt Nord** **52**

**Mein Standpunkt** – Defätismus **56**

**Personenregister / Impressum** **57**

**Kurz vor Schluss / Podcast** **58**

**„Ich lese Standpunkte“** – Prof. Dr. Stefan Wiedmann **59**

Fotos: Christian Augustini; Claudia Hoehne; Adobe Stock (Creative Sky, Alena)

# Geht doch: Frauen in Führung

Seit Herbst 2023 unterstützt NORDMETALL seine Mitglieder und die des Schwesterverbandes AGV NORD mit Angeboten rund um das Thema „Frauen in Führung“. Denn die Unternehmen im Norden tun einiges dafür, um den Anteil der weiblichen Führungskräfte weiter zu stärken.

Für Katja Arvidssons Karriere war es so etwas wie ein Meilenstein: das Cross-Mentoring-Programm Mecklenburg-Vorpommern, insbesondere die „Kollegiale Fallberatung“, die allen Mentees offensteht, um miteinander in den Austausch zu kommen. Angehende und auch durchaus gestandene Führungskräfte unterschiedlicher Branchen bildeten dabei einen Kreis, nahmen Arvidsson in die Mitte und mit ihr die bohrende Fragestellung: „Wie kann ich mich weiterentwickeln, mehr Führung zeigen, ohne die bisherige Vorgesetzte vor den Kopf zu stoßen?“ Ein typisches Frauending sei schon die Frage an sich gewesen, findet die Diplom-Kauffrau rückblickend. Aber das Feedback der anderen Teilnehmerinnen habe ihr die nötige Klarheit verschafft. „Die Quintessenz lautete, Abnabelung aus der Personalabteilung – so schwer mir das auch fiel“, so die Greifswalderin. Heute ist Katja Arvidsson eine von zwei Frauen im 13-köpfigen Leitungskreis von ml&s, einem Dienstleister für die Elektronikbranche in Greifswald. Das mittelständische Unternehmen beschäftigt rund 600 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, darunter ein Drittel Frauen, inklusive Führungskreis. Die vergleichsweise hohe Quote habe auch mit dem Cross-Mentoring-Programm zu tun, so Detlef Riedel, zusammen mit einer Geschäftsführerin und einem geschäftsführenden Gesellschafter einer der drei Chefs bei „mlands“, wie die Beschäftigten wohlwollend



sagen. Riedel ist selbst beim Cross-Mentoring-Programm als Mentor aktiv. Als er Katja Arvidsson die Teilnahme vorschlug, hatte die Personalerin schon erste Führungserfahrung in der Entgeltabrechnung gesammelt – und wollte mehr.

„Trotz kleiner Kinder wollte ich mich weiterentwickeln“, sagt Arvidsson. Es sei lediglich eine Frage des Umfeldes, wie sehr sich Familie und Karriere vereinbaren ließen, so die zweifache Mutter. Den Anstoß, von der „geliebten HR“ ins Finanzwesen zu wechseln, gab aber das Mentoring und insbesondere das Feedback der anderen Teilnehmerinnen, erzählt sie: „Allein durch das Sprechen und die vielen Meinungen kristallisiert sich eine Richtung heraus.“ In ihrem Fall lautete diese, Führungsarbeit gegen gute Fachaufgaben tauschen, sich ausprobieren – und auch mal andere Führungsstile kennenlernen. „Statt genauer Vorgaben einfach mal machen lassen: Meine Verantwortung stieg von null auf hundert.“

## Interne Chancen erkennen

Das war zugleich der ideale Baustoff für ihre eigene Karriere: Als sich ml&s inter-



Mithilfe eines Cross-Mentoring-Programms schuf sich Katja Arvidsson, Personalleiterin bei ml&s, eine berufliche Perspektive.

nationalisierte, umstrukturierte und extern nach einer neuen Spitze für die Personalabteilung umsehen wollte, ließ Arvidsson diesen kurzen Satz fallen: „Vielleicht guckt ihr auch mal intern.“ Ein paar Wochen später avancierte sie zur neuen Personalchefin – mit ausdrücklicher Zustimmung ihrer früheren Vorgesetzten, an der sie nun vorbeizog. „Der Personalbereich muss an Entscheidungen beteiligt werden – das war meine Bedingung, dorthin zurückzukehren“, erzählt die neue Bereichsleiterin Personalwesen.

Ihre Erfahrungen aus dem unternehmensübergreifenden Cross-Mentoring-Programm „Aufstieg in Unternehmen“

## Jobsharing – rechtliche Empfehlungen

Je nach Position und Anforderungen eines Unternehmens gibt es verschiedene Möglichkeiten für das Jobsharing, das Aufteilen eines Arbeitsplatzes unter mehreren Personen:

- ➔ **Jobsplitting:** ein Arbeitsplatz – Aufgaben wie Arbeitszeit – wird in zwei oder mehrere Teilzeitstellen aufgeteilt, die relativ unabhängig voneinander arbeiten
- ➔ **Jobpairing:** hinsichtlich der Aufgaben und Entscheidungen eines aufgeteilten Arbeitsplatzes stimmen sich die beteiligten Personen miteinander ab
- ➔ **Topsharing:** geteilte Führungspositionen, bei der Entscheidungen nach gemeinsamer Absprache getroffen werden

Die Aufteilung kann gleichmäßig (50:50) oder ungleichmäßig erfolgen oder sich auf Aufgaben beziehen, die wöchentlich einen höheren Aufwand von etwa 60 oder 70 Stunden haben.

Jobsharing ist in § 13 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt. Dabei handelt es sich um die eigenverantwortliche Aufteilung der Arbeitszeit im Rahmen eines

Arbeitsplatzes unter mehreren Arbeitnehmern. Einen Rechtsanspruch auf Arbeitsplatzteilung gibt es, anders als auf Teilzeitarbeit (§ 8 TzBfG), nicht. In der Praxis wird § 13 TzBfG kaum angewandt. Eher werden „normale“ Teilzeitarbeitsverhältnisse begründet. Zwischen den Jobsharern entstehen keine Vertragsbeziehungen. Deshalb sind sie auch nicht verpflichtet, einander zu vertreten. Hier empfiehlt es sich, eine Vertretung im Falle dringender betrieblicher Erfordernisse im Arbeitsvertrag zu regeln. Zulässig ist die Vertretung dann, wenn sie auch im Einzelfall zumutbar ist. Da die Arbeitsverhältnisse unabhängig nebeneinander bestehen, darf beim Ausscheiden eines der Jobsharer dem anderen nicht aus diesem Grund gekündigt werden. Eine Änderungskündigung ist jedoch möglich. Zur Einführung des Jobsharings besteht nach mehrheitlicher Auffassung kein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates. Ausgelöst werden kann es jedoch, wenn sich die Jobsharer nicht über die Arbeitszeit einigen können und dies zu einer Festlegung durch den Arbeitgeber führt. Auch etwaige Vertretungsregelungen, die zu Mehrarbeit führen, können mitbestimmungspflichtig sein.

**Weitere Informationen** erhalten Sie bei der für Sie zuständigen juristischen Ansprechperson. Die Kontaktdaten finden Sie auf [www.nordmetall.de](http://www.nordmetall.de) und auf [www.agvnord.de](http://www.agvnord.de)

Fotos: Adobe Stock (Sergey Nivens, Brigitte Bohnhorst); ml&s

haben Katja Arvidsson und Detlef Riedel im Rahmen einer NORDMETALL-Veranstaltungsreihe zum Thema „Frauen in Führung“ Ende 2023 vorgestellt. „Wir wollten konkret verdeutlichen, welchen Mehrwert das Mentoring bietet und wie es digital, regional und unternehmensübergreifend organisiert werden kann“, sagt Melanie Kerker. Die NORDMETALL-Referentin für Bildungs- und Unternehmensnetzwerke hat das Programm im vergangenen Jahr zusammengestellt, moderiert und hält nun auch das dazugehörige Netzwerk am Laufen: „Wir möchten Impulse geben und Personen ansprechen, die sich längerfristig mit diesem Thema auseinandersetzen wollen.“ Der Anstoß dazu kam in diesem Fall von außen, genauer aus dem Drägerwerk-Arbeitgebermarketing. „Ich finde es wichtig, dass sich Unternehmen vernetzen, die vergleichbaren Anforderungen gegenüberstehen und in stark männlich geprägten Umfeldern arbeiten“, sagt Silke Ewald. Die Leiterin Employer Branding & HR Marketing verantwortet das Programm „Vereinbarkeit von Berufs- und Lebensphasen“. Es geht über das Thema „Frauen in Führung“ hinaus, weil es auch auf Berufserfahrene und Eltern zielt. Väter werden durch ein bundesweites Netzwerk, Eltern-Kind-Büros und ein Ferienprogramm ebenso angesprochen wie Mütter. Das gilt auch für das Topsharing, das Dräger anbietet – nicht nur für Frauen: „Wir haben im Unternehmen auch ein rein männliches Tandem; geschlechtsgemischte Tandems sind ebenfalls möglich und wünschenswert“, sagt Ewald. Am Anfang der Zusammenarbeit stehe ein

sogenannter Tandembility-Test, begleitet von einem Coaching. Dieses unterstützt bei organisatorischen Fragen, angefangen von einer gemeinsamen E-Mail-Adresse über die Arbeitszeiten bis zu möglichen Aufgabenschwerpunkten. „Ohne Vertrauensbasis geht es nicht, das Tandem agiert nach außen als eine Person“, betont die Diplom-Psychologin. Macht einer der Beteiligten einen Fehler, muss auch der andere dafür geradestehen. In der Regel gelten die Entscheidungen, die ein Tandem fällt, jedoch als ausgewogen und multiperspektivisch, betont Ewald. Dass auch bei Urlaub oder Krankheit ein Ansprechpartner zur Verfügung stehe, sei ein weiterer Mehrwert für das Unternehmen (siehe auch Kasten S. 7).

### Längst nicht am Ziel

Bei Dräger liegt die Frauenquote auf der ersten und zweiten Führungsebene unter dem rein männlich besetzten fünfköpfigen Vorstand schon bei knapp einem Viertel. Das hat aber auch mit Zentralfunktionen wie der Rechtsabteilung und dem Qualitätsmanagement zu tun, in denen viele Frauen arbeiten. Anders sieht es in technischen Abteilungen aus, da ist der „Nachholbedarf“ größer. Das hat Stefan Dräger in einem Interview anlässlich seines 60. Geburtstags deutlich gemacht: „Es bleibt aber eine Herausforderung, weil wir Technik für das Leben machen – und leider vielen Mädchen schon in jungen Jahren die technische Kompetenz abgewöhnt und abgesprochen wird“, so der Vorstandsvorsitzende.

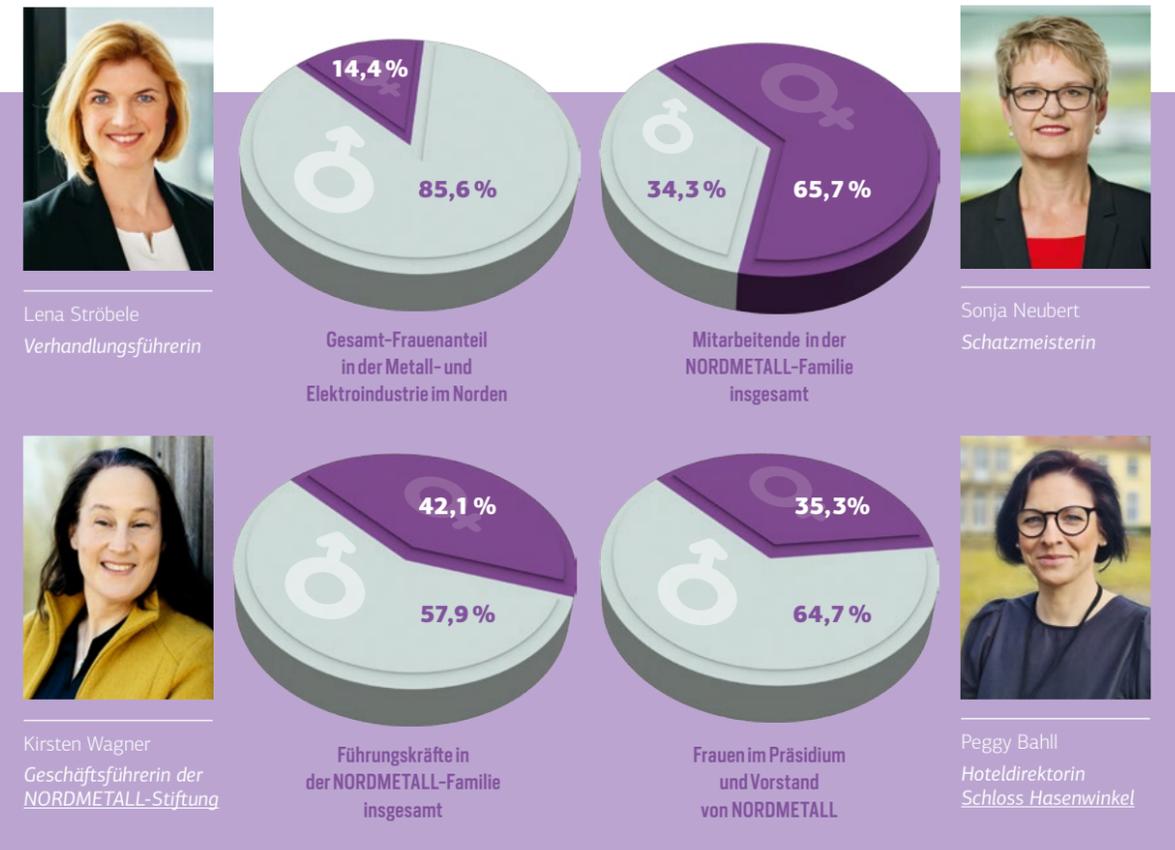
Nur 16 Prozent beträgt der Frauenanteil in den MINT-Berufen bundesweit. Um diejenigen, die sich dafür entscheiden, möglichst über die Familienphase hinweg zu fördern und zu binden, hatte der Unternehmenseigner bereits im Jahr 2015 die Initiative ergriffen. Im Folgejahr startete dann das Programm „Vereinbarkeit von Berufs- und Lebensphasen“. Acht Jahre später sieht sich der Konzern bei „Frauen in Führung“ noch längst nicht am Ziel. „Das Thema ist präsenter geworden, doch es ist auch überaus komplex“, resümiert Silke Ewald. Formal gebe es in Deutschland Gleichberechtigung, jedoch in den Köpfen nicht nur der Männer wirkten noch unterschiedliche Rollenbilder. Hinzu komme der Druck, den Investoren und Gesell-

„Auch immer mehr Männer wünschen sich eine Abkehr von rein männlichen Führungskreisen“, sagt Silke Ewald, Drägerwerk.



## Der Frauenanteil in der NORDMETALL-Familie\*

Er ist kräftig gewachsen in den vergangenen Jahren, der Anteil von Frauen in der NORDMETALL-Familie. Im Arbeitgeberverband der norddeutschen Metall- und Elektroindustrie selbst erreichen Mitarbeiterinnen mittlerweile fast eine Zweidrittelmehrheit, in Präsidium und Vorstand stellen sie mehr als ein Drittel der Gewählten. Sonja Neubert, Siemens Niederlassungsleiterin Hamburg, übernahm gerade das wichtige Amt der Schatzmeisterin und gehört damit nun dem Präsidium an.



\*NORDMETALL-Familie: NORDMETALL, AGV NORD, NORDMETALL-Stiftung, Nordbildung, Haus der Wirtschaft  
Quelle: eigene Erhebung

Fotos: Adobe Stock (Nopadol, Andreas); sagmalspagnetti.de; Christian Augustin; M. Kuhn; M&D-Group; privat



schaft inzwischen auf die Unternehmen ausüben. Dräger begegnet Kritikern mit Positivbeispielen, Erfolgsgeschichten von divers zusammengesetzten Teams. „Auch mehr und mehr Männer wünschen sich inzwischen eine Abkehr von rein männlichen Führungskreisen“, weiß Ewald. Der Austausch darüber ist ihr wichtig, genau dafür habe sie im vergangenen Jahr bei NORDMETALL den Stein ins Rollen gebracht und würde auch das Folgeprogramm für mehr Frauen in Führung erneut vorstellen. „Es gibt viele gute Beispiele, man muss das Rad nicht in jedem Mitgliedsunternehmen neu erfinden“, betont sie.

### Qualifikation ist entscheidend

So ein gutes Beispiel ist die M&D-Gruppe aus Friedeburg in Ostfriesland. Auch wenn sich Personalchef Gregor Müller vom Verbandsnetzwerk „Frauen in Führung“ gerade nicht angesprochen fühlte. „Das haben wir schon umgesetzt und leben wir bereits“, so seine erste Reaktion. Sie mündete in einen LinkedIn-Post: „Es hat uns nichts gezwungen, einen sehr hohen Anteil an Führungspositionen und Leitungsfunktionen in der M&D Group nicht männlich zu besetzen. Weder extern noch intern!“, schrieb der Mitgeschäftsführer, der auch Vorstandsmitglied im AGV NORD ist, und schob noch ein weiteres Ausrufezeichen hinterher: „Wir schaffen nicht ganz die 50 Prozent, aber knapp!“

Die Gruppe hat sich mit drei Gesellschaften auf den Leichtbau und das CO<sub>2</sub>-freie Fliegen spezialisiert. Sie beschäftigt knapp 80 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, ein Drittel in der Verwaltung, zwei Drittel in der Produktion. Wie es der Betrieb geschafft hat, so viele Frauen für Luftfahrttechnik zu begeistern und dann auch noch als Leiterin Qualitätsmanagement, Leiterin Arbeitsvorbereitung Flugzeugbau oder Leiterin Controlling auf dem – O-Ton Gregor Müller – „platten Land“ zu halten, ist nicht mit einem Satz zu beantworten. Zum

einen sei der Standort in diesem Fall auch ein Vorteil: „Wir sind ausreichend groß, um für die Menschen in der Region gut sichtbar zu sein“, sagt der gebürtige Oberpfälzer und verweist auf ausreichend qualifizierte Bewerbungen.

### Wider das Schubladendenken

Dazu kommt eine klare Haltung: „Wir entscheiden nicht nach Geschlecht, sondern nach Qualifikation“, betont Müller. Aber jeder werde ermuntert, sich weiterzuentwickeln, mehr Aufgaben zu übernehmen und dann auch mehr Geld zu verdienen. Grundlage dafür ist eine Qualifizierungsmatrix, hinter der ein Lohn- und Gehaltsmodell steckt. „Um als Unternehmen resilient zu sein, müssen die meisten Tätigkeiten von möglichst vielen Leuten erledigt werden können, unabhängig von ihrem Funktionsbereich“, so der Geschäftsführer. Die Qualifizierungsmatrix definiert schon ab dem dritten Ausbildungsjahr, welche Kompetenzlücken noch gezielt durch welche Fördermaßnahmen bei jedem einzelnen geschlossen werden sollen und welche monetären Anreize es dafür gibt.

Das sei eine Maßnahme gegen unvorhersehbare Ausfälle, das Schubladendenken und damit die Aussage: „Das steht nicht in meiner Stellenbeschreibung“. Die große Flexibilität in der Gruppe mit mobilen Arbeitszeiten und kostenloser Kindernotbetreuung spreche Eltern an und solche, die es werden wollen, so Müller. Der Geschäftsführer verweist auf einen alleinerziehenden Vater in der Produktion oder die Auszubildende für Leichtflugzeugbau, die direkt übernommen, später zur Hallenproduktionskoordinatorin benannt wurde und nach zwei Mutter-schaften nun zur Qualitätsmanagerin im Bereich Luftfahrt weitergebildet wird.

Talente fördern, Defizite benennen – dafür steht der Personalchef in regem Austausch mit den Beschäftigten. Solange deren Zahl überschaubar bleibt, geht das gut. Größere Unternehmen benötigen jedoch interne Programme. Ein erfolgreiches Beispiel ist das „WomEnLEAD Mentoring“ mit den fünf Dräger-Vorständen, das vor zwei Jahren gestartet ist. Frauen, die Interesse an einer Führungsposition haben, melden sich für ein Gespräch auf Vorstandsebene an: „Wir sind überzeugt, dass es bei Dräger mehr Frauen gibt, die sich für eine Führungsposition eignen. Dieses Potenzial möchten wir gern entdecken, fördern und ausschöpfen – zum Wohle des gesamten Unternehmens“, erklärt Stefan Dräger den Ansatz.

### Gespräche mit dem Vorstand

18 Frauen fühlten sich schon im ersten Durchlauf davon angesprochen, einige sind mittlerweile zur Führungskraft aufgestiegen, berichtet Silke Ewald. Der Erfolg gehe jedoch darüber hinaus: „Die Frauen konnten ihre Ambitionen sichtbar machen und der Vorstand hat ungefiltert erfahren, was die Herausforderungen dabei sind.“ Aller Anfang ist nämlich besonders für Frauen schwer: Männer bekämen erfahrungsgemäß bei ihrer erstmaligen Beförderung in eine Führungsposition häufiger Vorschusslorbeeren, ohne den Vorbehalt, dass ihnen noch die Führungserfahrung fehle, so Ewald: „Frauen werden in dieser Hinsicht stärker gechallenged.“

Katja Arvidsson hat sich immer bei m&s mit den Männern auf Augenhöhe gefühlt, von der Bezahlung bis zur Beförderung. „Nichts geht über gemischte Teams“, sagt sie. Eine Quote durch politische Vorgaben lehne das Unternehmen aber ab. Frauen sollen vielmehr durch eine offene Unternehmenskultur, Mentoring und neue Vorbilder gestärkt werden. So wie Arvidsson als einzige im Führungsgremium für sich einen festen Homeoffice-Tag durchgesetzt hat. Oder Männer bestärkt, in Elternzeit zu gehen. „Manchmal muss man beweisen, dass die Vorurteile nicht stimmen“, findet sie. Deike Uhtenwoldt

Fotos: Adobe Stock (Sergey Nivens); Drägerwerk



„Wir entscheiden nicht nach Geschlecht, sondern nach Qualifikation“, sagt Gregor Müller, Personalleiter M&D-Group und Vorstand AGV NORD.

## Verbandsangebote

Bundesweit und branchenübergreifend sind laut Statistischem Bundesamt aktuell nur 29 Prozent der Führungskräfte weiblich. Ein Grund dafür liegt in der geringen Erwerbstätigkeit von Frauen. Mit der Veranstaltungsreihe „Frauen in Führung“ haben NORDMETALL und AGV NORD ihren Mitgliedern im Herbst 2023 erstmals einen unternehmensübergreifenden Austausch dazu ermöglicht. Aufzeichnungen der Veranstaltungen finden Sie im Mitgliederbereich unter [www.nordmetall.de/frauen-in-fuehrung](http://www.nordmetall.de/frauen-in-fuehrung). Den Austausch können Sie in einer LinkedIn-Gruppe vertiefen unter [www.linkedin.com/groups/12882193/](https://www.linkedin.com/groups/12882193/). Fortbildungen speziell für Frauen bietet der M+E-Bildungsverbund nordbildung an unter [nordbildung.de/?s=frauen](http://nordbildung.de/?s=frauen).

Bei Fragen, Interesse oder Wunsch am Austausch mit anderen Unternehmen melden Sie sich gern bei **Melanie Kerker**, Referentin Bildungs- und Unternehmensnetzwerke, Telefon: 040 6378-4205, E-Mail: [kerker@nordmetall.de](mailto:kerker@nordmetall.de).

# Endlich wieder

# Arbeit!

Das Teilhabechancengesetz gibt Langzeitarbeitslosen eine Perspektive. Auch Siemens Gamesa macht mit. Den Anstoß hat NORDMETALL gegeben.

Ihre beruflichen Biografien könnten unterschiedlicher kaum sein: Nadine Müller, 48 Jahre alt, arbeitete an der Kasse in einem Supermarkt und ließ sich später zur Bürokauffrau umschulen. Andreas Pätz, 60 Jahre alt, studierte Jura, war Rechtsanwalt, managte dann eine große Arztpraxis (*Namen von der Redaktion geändert*). Zwei Dinge haben sie indes gemeinsam: Sie waren lange arbeitslos. Und sie arbeiten nun in der Teamassistenz für Siemens Gamesa am Standort Hamburg beim Berliner Tor. Der Hersteller von Windkraftanlagen beschäftigt allein in der Hansestadt 1.800 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, weltweit sind es rund 29.000.

Möglich machte ihren beruflichen Neueinstieg ein Förderinstrument namens Teilhabechancengesetz. Selbst in Personalabteilungen wissen manche Fachleute immer noch nicht genau, was sich dahinter verbirgt. Dabei trat dieses Gesetz bereits am 1. Januar 2019 in Kraft. Die entsprechenden Paragraphen 16e und 16i des Sozialgesetzbuches sorgten für einen Paradigmenwechsel im Kampf gegen Langzeitarbeitslosigkeit. Öffentlich geförderte Arbeitsplätze müssen seitdem nicht mehr ausschließlich wettbewerbsneutral, zusätzlich und gemeinnützig sein. Jetzt gibt es auch Geld von der öffentlichen Hand, wenn ganz normale Jobs in Unternehmen geschaffen werden.

Fotos: Kirsten Haarmann, Adobe Stock (Creative Sky, Alena)

Sandra Bertl, Vertragsmanagerin bei Siemens Gamesa, beschäftigte sich Mitte 2021 intensiv mit möglichen Förderinstrumenten im Personalbereich, auch mit Blick auf die Folgen der Pandemie für den Arbeitsmarkt: „Ich habe mich dann bei NORDMETALL nach Fördermöglichkeiten erkundigt.“ Über den Verband entstand der Kontakt zu Philip Kay aus dem Team Teilhabechancen des Hamburger Jobcenters. Ein Kontakt, der schließlich im Herbst 2022 in die Arbeitsverträge von Nadine Müller und Andreas Pätz mündete. Zwei von rund 2.700 Langzeitarbeitslosen, die allein in Hamburg über dieses Gesetz eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung fanden.

## Die Schatulle ist offen

Wer die Flyer mit Slogans wie „Ein Neustart, zwei Gewinner“ flüchtig liest, könnte sich fragen, warum nicht längst noch viel mehr der knapp eine Million Langzeitarbeitslosen in Deutschland dank Teilhabechancengesetz wieder im Job sind. Die Förderungen bieten schließlich eine vielversprechende Grundlage. § 16e gewährt im ersten Jahr des Arbeitsverhältnisses einen Lohnkostenzuschuss von 75, im zweiten Jahr von 50 Prozent. Bei § 16i, auf den sich das Hamburger Jobcenter konzentriert, währt der Förderzeitraum sogar fünf Jahre: In den ersten beiden beträgt der Zuschuss 100 Prozent, im dritten Jahr 90, im vierten Jahr 80 und im fünften Jahr 70 Prozent. Der Anteil des Arbeitgebers an den Sozialversicherungen (nur die Arbeitslosenversicherung wird nicht gezahlt) von pauschal 19 Prozent wird ebenfalls übernommen. Zudem zahlt das Jobcenter Coaching-Dienste und übernimmt über den gesamten Förderzeitraum Weiterbildungskosten von bis zu 3.000 Euro. „Um es etwas salopp zu formulieren: Wir machen die Schatulle weit auf“, sagt Kay. Dennoch gibt es weder eine Nachbeschäftigungspflicht nach dem Förderzeitraum noch eine Pflicht, die Lohnkostenzuschüsse zurückzuzahlen, falls



das Arbeitsverhältnis vorzeitig enden sollte. „Es handelt sich um einen ganz normalen Arbeitsvertrag“, sagt Kay. Auch eine Befristung auf zunächst ein Jahr sei möglich.

## „Helfende Hände“ im Fokus

Wer sich eingehender mit der Thematik beschäftigt, sieht allerdings auch die Hürden. Zum einen können längst nicht alle Langzeitarbeitslosen – laut Definition Arbeitslose, die mindestens seit einem Jahr keinen Job mehr haben – vom Teilhabechancengesetz profitieren. Für § 16e muss man mindestens zwei Jahre arbeitslos gemeldet sein. Für § 16i kommen nur Erwerbsfähige im Alter von mindestens 25 Jahren infrage, die seit sechs oder mehr Jahren Grundsicherungsleistungen beziehen und in diesem Zeitraum maximal ein Jahr einen Job hatten. Für (Allein)Erziehende oder Schwerbehinderte gilt eine Frist von fünf Jahren. Kurzum: Es geht um eine Klientel, die Fachleute „arbeitsmarktfern“ nennen. Es spricht für Philip Kay, dass er aus diesem Umstand überhaupt keinen Hehl macht. Einen Online-Impuls im



**Sandra Bertl**  
Vertragsmanagerin,  
Siemens Gamesa  
Renewable Energy



Das Team „Teilhabechancen“ des Hamburger Jobcenters informiert interessierte Arbeitgeber gern über das Projekt. Per E-Mail an [gewinner.hamburg@jobcenter-ge.de](mailto:gewinner.hamburg@jobcenter-ge.de) oder per Telefon über die **bundesweite Hotline des Arbeitgeber-Services unter 040/254996-555**.

Februar mit Mitgliedern von **NORDMETALL** und **AGV NORD** zum Teilhabechancengesetz eröffnete er mit der klaren Botschaft: „Wir vermitteln Ihnen nicht die Fachkraft, die Sie vielleicht seit Monaten suchen. Es geht hier zunächst um die helfende Hand.“ Das Wort „zunächst“ ist Kay wichtig, da dank Coaching, Weiterbildungsmaßnahmen und interner Förderung aus „helfenden Händen“ sehr wohl begehrte Fachkräfte werden können. Wer mit Betroffenen wie Nadine Müller und Andreas Pätz spricht und hört, wie begeistert sie über ihre Jobs bei **Siemens Gamesa** berichten, begreift nach wenigen Minuten, dass die beiden längst auf diesem Weg sind. „Mir macht die Zusammenarbeit gerade mit den jüngeren Kolleginnen und Kollegen sehr viel Spaß. Kein Tag ist wie der andere“, sagt Pätz. Seine Kollegin spricht von einem „etwas holprigen Start“, aber längst genießt auch sie das selbstständige Arbeiten im Team: „Ich kümmere mich um die Organisation von Meetings und Dienstreisen, besorge Büromaterial und habe die Kalender der Teammit-

glieder im Blick.“ Inzwischen besucht sie auf Kosten des Jobcenters einen Englischkurs, damit ihr die interne Kommunikation – allein am Standort Hamburg arbeiten Beschäftigte aus 60 Nationen – noch leichter fällt. Zur Wahrheit gehört allerdings, dass ein Unternehmen wie Siemens Gamesa sehr gute Voraussetzungen bietet. Die Hierarchien sind flach, man duzt sich, Teamgeist gehört zur DNA. „Niemand gibt mir hier das Gefühl, dass ich mit meinen 60 Jahren der Opa bin“, sagt Pätz. Zudem hat Sandra Bertl diese Personalmaßnahme intern akribisch vorbereitet: „Mir war klar, dass Kandidaten, die uns das Jobcenter vermitteln wird, eine längere Einarbeitungszeit benötigen werden. Dies habe ich dann intensiv mit den Führungskräften besprochen.“

### Geduld und Zeit einkalkulieren

In der Tat ist dies der wichtigste Punkt beim Teilhabechancengesetz. „Wir erwarten von den Arbeitgebern Zeit und Geduld“, sagt Kay. Dies habe in aller Regel nichts mit der allgemeinen Qualifikation zu tun: „Wir vermitteln auch Diplom-Ingenieure und promovierte Akademiker. Aber auch sie müssen sich nach vielen Jahren ohne Job erst wieder an ein Arbeitsverhältnis gewöhnen, lernen, den Tag neu zu strukturieren.“ Helfen kann dabei der vom Jobcenter finanzierte Coach, auf dessen Dienste auch der Arbeitgeber zurückgreifen kann. Bei Andreas Pätz und Nadine Müller gab es diese Probleme nicht. Aber natürlich war für sie der berufliche Wiedereinstieg nicht leicht, zumal die personelle Fluktuation in einer so dynamischen Branche wie Windkraft naturgemäß hoch ist – bei Nadine Müller wechselte bereits mehrfach die Führungskraft.

Hinzu kommt, dass Siemens Gamesa konsequent digital arbeitet. Die Aufgaben der Teamassistenz seien durchaus anspruchsvoll und abwechslungsreich und bestünden daher eben nicht ausschließlich darin, Post zu frankieren, sagt Silke Kroack, verantwortlich für Human Resources (HR) bei Siemens Gamesa. Insbesondere die moderne Arbeitsumgebung und Digitalisierung sei für jemanden, der so viele Jahre nicht mehr in einem Büro gearbeitet hat, nicht auf Anhieb vertraut. „Deswegen kann man zum Beispiel nicht selbstverständlich verlangen, dass auf Anhieb PowerPoint-Präsentationen und Excel-Formeln erstellt werden können.“ Silke Kroack hat daher das Erwartungsmanagement im Team bewusst reguliert, ohne den Rucksack der Langzeitarbeitslosigkeit aufzubürden.

### Verantwortung übernehmen

Funktionieren kann dies naturgemäß nur, wenn die Chefetage hinter einem solchen Projekt steht. Bei Geschäftsführer Martin Gerhardt ist dies der Fall: „Mir ist wichtig, dass ein so großes Unternehmen wie Siemens Gamesa seiner sozialen Verantwortung gerecht wird.“

Es gehe dabei auch um den Kampf gegen ein Stigma: „Es gibt ja leider das Vorurteil, dass Langzeitarbeitslose einfach nur faul sind. Dabei sind die Betroffenen sehr oft unverschuldet in diese Situation geraten.“ Zudem sieht Gerhardt in der Maßnahme auch ein Instrument gegen den Arbeitskräftemangel: „Der demografische Wandel macht die personelle Situation immer schwieriger.“ Und gerade für ein Unternehmen wie Siemens Gamesa mit sehr vielen jungen Beschäftigten könne der Erfahrungsschatz von älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern kostbar sein. Sandra Bertl kann sich durchaus vorstellen, erneut mit dem Jobcenter zu kooperieren: „Die Zusammenarbeit gefällt mir sehr gut. Wir haben immer direkte Ansprechpartner.“ Wünschen würde sie sich allerdings mehr digitale Wege bei der Übermittlung von Dokumenten und Anträgen: „Derzeit geschieht fast alles über den Postweg. Und das dauert.“ Wenn sie mit Kolleginnen und Kollegen von Siemens Gamesa aus anderen Ländern über das Teilhabechancengesetz spricht, stößt sie stets auf Erstaunen: „Die wollen gar nicht glauben, dass es so etwas überhaupt gibt.“ *Peter Wenig*

## Verbandsposition zum Teilhabechancengesetz

### Was bedeutet Langzeitarbeitslosigkeit für den Arbeitsmarkt?

Wirtschaftlich liegt darin ganz klar ein ungenutztes Potenzial. In Norddeutschland sind 30 bis 41 Prozent der Arbeitslosen langzeitarbeitslos. Das sind fast 185.000 Menschen. Auch, wenn unter ihnen nicht alle als (voll) erwerbsfähig gelten – man darf die Gruppe nicht aus dem Blick verlieren, zumal Arbeit eine soziale Teilhabe ermöglicht und Langzeitarbeitslosigkeit den Staat Geld kostet.

### Warum braucht es Förderung speziell für Langzeitarbeitslose?

Mit zunehmender Dauer der Langzeitarbeitslosigkeit wachsen die Hürden für eine erneute Beschäftigungsaufnahme. Auch ursprünglich erlernte Berufe wandeln sich stark in unserer heutigen Arbeitswelt. Hier wieder Anschluss zu finden, wird mit jedem Jahr der Arbeitslosigkeit also ungleich schwieriger. Genau da setzt das Teilhabechancengesetz an.

### Wie profitieren Unternehmen davon?

Vorteile liegen in der Flexibilität bei der Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses und im Förderumfang.



Arbeitsmarkt-Referentin  
Loraine Awizus beantwortet  
die wichtigsten Fragen zum  
Teilhabechancengesetz.

### Kontakt:

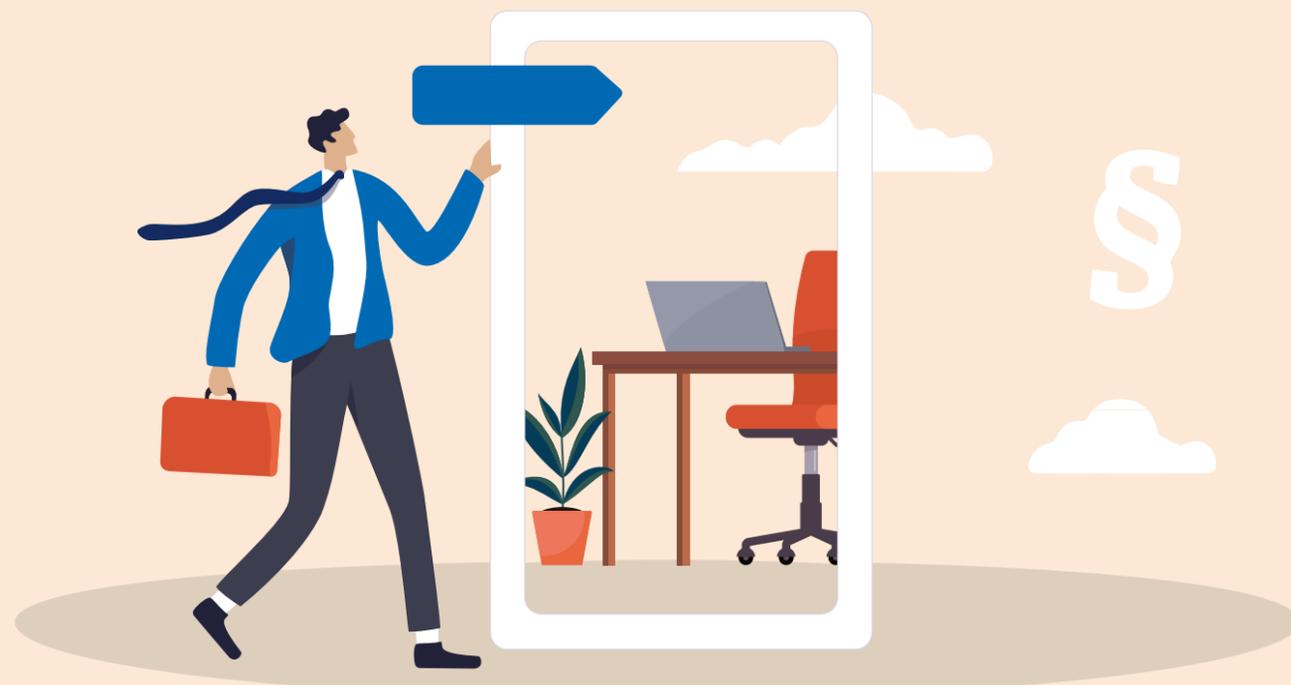
Loraine Awizus  
Tel.: 040 6378-4212  
E-Mail: [awizus@nordmetall.de](mailto:awizus@nordmetall.de)

Das Unternehmen trägt kaum Lohnkosten und kann sich ohne starre Vorgaben ganz darauf konzentrieren, die neue Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter einzuarbeiten und gegebenenfalls weiterzuentwickeln. Das senkt die Zugangshürden und den Erwartungsdruck, übrigens auf beiden Seiten. Das Instrument schafft so tatsächlich eine Win-win-Situation.

### Wie lässt sich die Umsetzung des Gesetzes weiter verbessern?

Um die Fördermöglichkeiten gerade auch für kleinere Unternehmen attraktiv zu machen, sollte der bürokratische Aufwand reduziert werden. Die Papierform bei der Dokumentationspflicht ist schon lange nicht mehr zeitgemäß.

Fotos: Kirsten Haarmann, Jobcenter team.arbeit.hamburg; Adobe Stock (Nuthawut, Alena)





# Die große Azubi-Suche

Alle zwei Jahre erheben NORDMETALL und AGV NORD Daten zur betrieblichen Ausbildung. Die Daten des Jahres 2023 zeigen: Die M+E-Betriebe tun viel, um den Nachwuchs für sich zu gewinnen.

Am 25. April ist es wieder so weit: Zum Girls' Day, der deutschlandweiten Initiative zur Nachwuchsgewinnung, werden fast zwei Drittel aller norddeutschen M+E-Unternehmen junge Mädchen und Frauen in ihre Betriebe einladen (62 Prozent). Das ergab die aktuelle Ausbildungsumfrage der Arbeitgeberverbände NORDMETALL und AGV NORD. Schon Ende Februar waren vier NORDMETALL-Mitgliedsunternehmen mit eigenen Ständen auf der größten Berufswahlmesse Norddeutschlands, der Einstieg,

in den Hamburger Messehallen vertreten. Die Betriebe gehören zu den 82 Prozent der Metall- und Elektrofirmen im Norden, die auf Messen für die Ausbildung in ihrem Betrieb werben. Die Suche nach qualifiziertem Nachwuchs wurde vom Team des M+E-Infotrucks mit ihrem zum mobilen Berufsorientierungslabor umgebauten Sattelschlepper unterstützt. In 30-minütigen Branchentouren lotsten die Einstieg-Organisatoren zusammen mit ihrem Netzwerkpartner NORDMETALL interessierte Jugendliche immer wieder in unterschied-

Fotos: Adobe Stock (vegefox.com, dule 964)

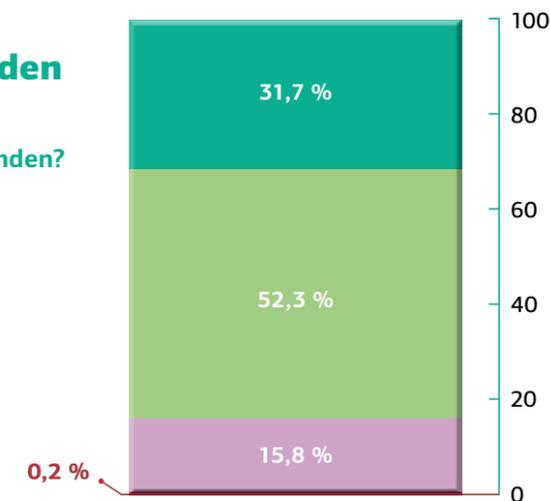
$\bar{u} = 3,14$

## Schulabschluss der Auszubildenden

Welche Schulabschlüsse haben Ihre Auszubildenden?

- (Fach-)Abitur
- mittleren Bildungsabschluss
- ersten Schulabschluss
- keinen Schulabschluss

**Auch unter Abiturienten ist Ausbildung attraktiv:**  
Jeder dritte Azubi hat Abitur.  
**Schulabschluss ist essenziell:**  
Ohne Abschluss kaum Chancen.



licher Konstellation durch drei Stationen, mit Schwerpunkt auf der Metall- und Elektroindustrie. Das ist ein großer Aufwand, den die Unternehmen im Wettbewerb um geeignete Bewerberinnen und Bewerber längst nicht mehr scheuen. Denn mittlerweile stehen mehr Ausbildungs- und duale Studienplätze zur Verfügung als Bewerbungen dafür eingehen.

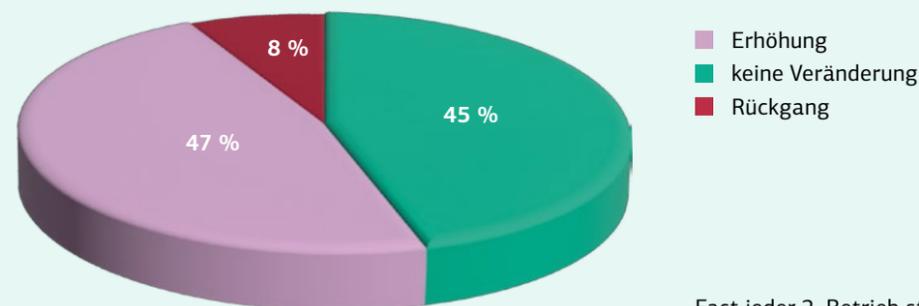
### Mehr Plätze als Bewerbungen

Aktuell beklagen 60 Prozent der insgesamt 165 befragten M+E-Unternehmen einen Bewerberrückgang. Wohingegen 92 Prozent der Betriebe ihr Angebot an Ausbildungsplätzen in den vergangenen zwei Jahren konstant gehalten oder es sogar erhöht haben. In demselben Zeitraum haben 90 Prozent der befragten Betriebe gleich viele oder mehr duale Studienplätze angeboten. Die meisten Auszubildenden lernen in der norddeutschen M+E-Industrie

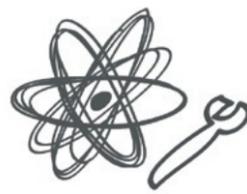
derzeit Mechatronik (649 Personen), Fluggerätmechanik (550 Personen) und Industriemechanik (458 Personen). Dual Studierende beschäftigen sich vor allem mit Wirtschaftsingenieurwesen (248 Personen), Maschinenbau (237 Personen) und Elektrotechnik (200 Personen). Sorge bereitet Unternehmen wie Verbänden die Tatsache, dass immer noch rund sechs Prozent der Jugendlichen in Deutschland die Schule ohne Abschluss verlassen. Denn so besteht kaum eine Chance auf einen Ausbildungsplatz in der Industrie. Von den rund 4.500 Auszubildenden, die von der aktuellen Befragung erfasst worden sind, verfügen 52,3 Prozent über einen mittleren Bildungsabschluss, 31,7 Prozent sogar über das Abitur. 15,8 Prozent haben einen ersten, 0,2 Prozent gar keinen Schulabschluss. Dabei kann eine Ausbildung in der Industrie angesichts attraktiver Arbeitsbedingungen, Karrierechancen und

## Betriebliche Ausbildungsplätze

Wie hat sich Ihr Angebot an Ausbildungsplätzen in den letzten zwei Jahren entwickelt?

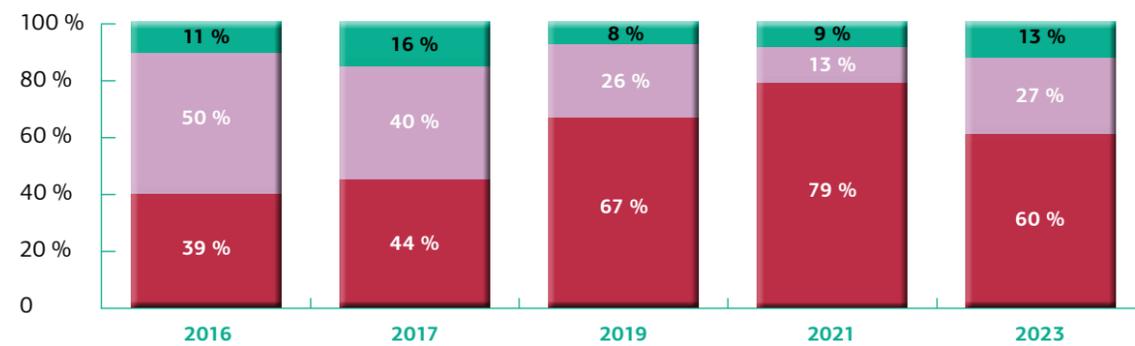


Fast jeder 2. Betrieb stellt mehr Azubis ein.



## Bewerbungslage

Wie hat sich die Anzahl der Bewerbungen für die duale Ausbildung in den letzten zwei Jahren entwickelt?



Die Zahl der Bewerbungen ist seit Jahren rückläufig.

Verdienstmöglichkeiten besonders lohnend sein. Und vergleichsweise sicher sind die Jobs auch. Das beginnt schon mit der Ausbildung: 94 Prozent der befragten M+E-Unternehmen im Norden haben ihre Auszubildenden nach bestandener Prüfung im vergangenen Jahr übernommen.

der Berufsorientierung an Schulen wie Schülerpraktika (81 Prozent) sowie betriebliche Schülertage und andere Schulkooperationen (63 Prozent). Und längst werben sie auch in den sozialen Medien um die Gunst des Nachwuchses (59 Prozent) – neuester Hotspot zur großen Azubi-Gewinnung: WhatsApp. *Birte Bühnen*

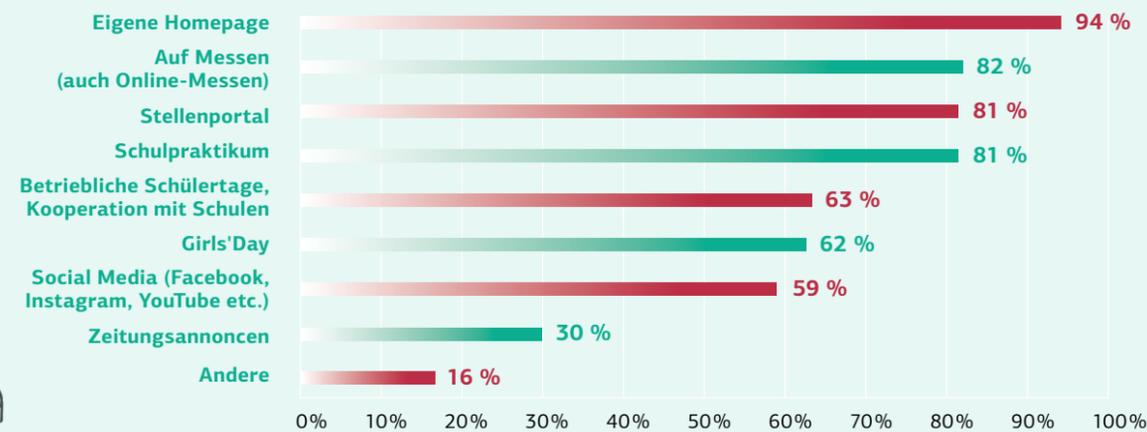
### Unternehmen werben verstärkt

Fast alle Unternehmen werben verstärkt für die Berufsausbildung – nicht nur auf Messen, der eigenen Unternehmenswebsite (94 Prozent) oder Stellenportalen (81 Prozent). Sie starten auch gezielte Aktionen im Rahmen

Im Februar hat die Metall- und Elektroindustrie das neue Karriereportal [www.zukunftsindustrie.de](http://www.zukunftsindustrie.de) gestartet. Mehr dazu lesen Sie in der Rubrik „Mehrwert Verband“ auf Seite 34.

## Betriebliche Werbeaktionen

Wie werben Sie für die Ausbildung in Ihrem Betrieb?



Werbung läuft stets über mehrere Kanäle parallel: Homepages, Messen, Stellenportale, Schulpraktika usw.

Fotos: Adobe Stock (dulle 964)

## 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 neuen Veranstaltungsplattform unter <https://nordmetall-agvnord.de/>.

### April

09.04.2024	90-Minüter – „Von ortsgebundener Arbeit über mobil-flexible Arbeitsplätze hin zum Netzwerkunternehmen – ein Prozess in fünf Phasen“	virtuell	NM / AGV NORD
19.04.2024	90-Minüter – „Praxistreff Arbeitsschutz: Eignungsuntersuchung“	virtuell	NM / AGV NORD
23.04.2024	MV4you Ukraine	virtuell	NM / AGV NORD
23.04.2024	TAO-Talk	virtuell	NM / AGV NORD
23.-24.04.2024	Chefseminar: Kommunikation für Teamleader	Schloss Hasenwinkel, Bibow	NM / AGV NORD
25.04.2024	Lernkulturen im Wandel: 3. Informelles Lernen: Die große Bindungskraft von Peer-Learning	virtuell	NM / AGV NORD
26.04.2024	Firmenzirkel Modul 2	Procast Guss, Kiel	NM / AGV NORD

### Mai

14.05.2024	TAO-Talk	virtuell	NM / AGV NORD
15.05.2024	NORDMETALL-Fachgruppenversammlung Kontraktlogistik	Haus der Wirtschaft, Hamburg	NM
16.05.2024	NORDMETALL vor Ort – Wirtschaft trifft Politik	Haus der Wirtschaft, Hamburg	NM / AGV NORD
16.05.2024	Präsidiumssitzung NORDMETALL	Haus der Wirtschaft, Hamburg	NM
18.05.-03.11.2024	Ausstellung „SURVIVAL IN THE 21ST CENTURY“	Deichtorhallen, Halle für Moderne Kunst, Hamburg	NMS
28.05.2024	Tag der Diversität	virtuell	NM / AGV NORD
29.05.2024	Vorstandssitzung AGV NORD	virtuell	AGV NORD
30.05.2024	Lernkulturen im Wandel: 4. Wissen nachhaltig sichern	virtuell	NM / AGV NORD

### Juni

06.06.2024	Vorstandssitzung NORDMETALL	Haus der Wirtschaft, Hamburg	NM
11.06.2024	Unternehmensforum NM + AGV NORD	Dockland, NORDAKADEMIE Hamburg	NM / AGV NORD
16.06.2024	Kinder- und Familienfest der Festspiele Mecklenburg-Vorpommern	Schloss Hasenwinkel, Bibow	NMS
17.06.2024	Offenes Ohr – meine Sprechstunde	virtuell	NM / AGV NORD
25.06.2024	TAO-Talk	virtuell	NM / AGV NORD
26.06.2024	Mitgliederversammlung AGV NORD	virtuell	AGV NORD
27.06.2024	Lernkulturen im Wandel: 5. Ein Unternehmen lernt	virtuell	NM / AGV NORD
27.06.2024	Firmenzirkel Modul 3	wird noch bekanntgegeben	NM / AGV NORD

### Juli

03.07.2024	Tarifwerk von NORDMETALL im Überblick	virtuell	NM
------------	---------------------------------------	----------	----



## Technik zum Erlebnis machen

Nach fünf Jahren Anschubfinanzierung hat NORDMETALL das Projekt MINT4girls in Zusammenarbeit mit der Hamburger Schulbehörde verstetigt. Weiterhin soll es dazu beitragen, dass die Metall- und Elektrobranche mehr weiblichen Nachwuchs findet.

Konzentriert wiegen Malevke und Zoë die Chemikalien auf das Gramm genau ab, füllen in das Schraubglas noch exakt 58 Milliliter destilliertes Wasser. Die beiden 14-Jährigen schalten den Magnetrührer ein und beobachten durch ihre Schutzbrillen, wie sich die Konsistenz des Stoffs verändert.

Willkommen bei MINT4girls. MINT steht für Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik. Als Projekt gestartet, wird MINT4girls inzwischen als

Unterrichtsmodul an Hamburger Schulen angeboten, um Mädchen für Technik zu begeistern, Spaß am Experimentieren und Forschen zu wecken sowie für Einblicke in Unternehmen, Hochschulen und Forschungseinrichtungen zu sorgen. Das große Ziel: mehr weiblicher Nachwuchs in den MINT-Berufen.

22 Schülerinnen aus den achten und neunten Klassen der Erich-Kästner-Schule aus dem Hamburger Stadtteil Farmsen-Berne beschäftigen sich an diesem November-

Foto: Claudia Höhne

Mit Spaß und Konzentration bei der Sache: Die Schülerinnen Zoë (r.) und Malevke stellen Waschgel her.

tag mit der Frage, wie man ein Waschgel herstellen kann, das weder zu dünn- noch zu dickflüssig ist. Auf ihren Kitteln prangt ein Gespenst mit einem Smiley, das Logo des MINTariums in Mümmelmannsberg. „Forsche Geister“, das passt zum Ort des Geschehens, dem Chemielabor. Ein außerschulischer Lernort, der Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik zum Erlebnis machen will – praxisnah und unterhaltsam.

Für die Schülerinnen ist das Waschgel-Experiment die zweite Station während ihrer Projektwoche. Am Tag zuvor haben sie in der Technischen Universität Hamburg einen Bausatz gelötet. In den nächsten Tagen werden sie den Maschinenhersteller Getriebebau Nord in Bargteheide besuchen, im Physikschullabor der Uni Hamburg programmieren und sich dann im Workshop „Fast vs. Fair Fashion“ mit Arbeitsbedingungen, Ressourcenverbrauch und Lieferketten in der Textilindustrie beschäftigen.

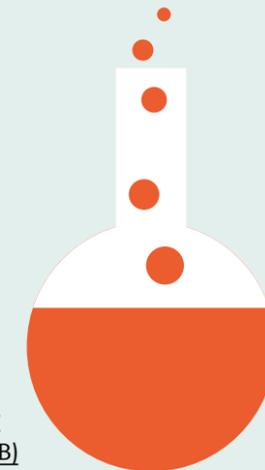
### „Wir haben ein wichtiges Ziel erreicht“

Vorläufer von MINT4girls war die 2016 gegründete Girls'Day Akademie. Jeden Donnerstagnachmittag trafen sich Mädchen von mehreren Hamburger Schulen zu Technik-Workshops. „Doch dann wurde entschieden, ein solches Programm in die Schulzeit zu integrieren, um noch mehr Schülerinnen zu erreichen“, sagt Projektleiterin Simone von Meyenn, die für das Bildungswerk der Wirtschaft für Hamburg und Schleswig-Holstein arbeitet. Die Behörde für Schule und Berufsbildung, die Agentur für Arbeit und NORDMETALL, der Verband der Metall- und Elektroindustrie, initiierten 2019 das Projekt MINT4girls. Für die Umsetzung zeichnet von Beginn an das Bildungswerk der Wirtschaft für Hamburg und Schleswig-Holstein verantwortlich. Inzwischen wurde das Projekt, an dem sich derzeit zwölf



Foto: Claudia Höhne

Simone von Meyenn leitet beim Bildungswerk der Wirtschaft für Hamburg und Schleswig-Holstein e. V. das Projekt MINT4girls Hamburg.



Hamburger Stadtteilschulen beteiligen, durch die Hamburger Schulbehörde verstetigt. MINT4girls ist jetzt ein Modul, das für alle Hamburger Stadtteilschulen über die Servicestelle BO in der Hamburger Servicestelle für Qualität in der Berufsorientierung (HSQB) buchbar ist. „Damit haben wir ein wichtiges Ziel unserer MINT-Mädchenförderung erreicht“, resümiert Imke Kuhlmann, Referentin für Nachwuchsgewinnung bei NORDMETALL.

Mitmachen können Schülerinnen der Klassenstufen acht und neun. Zu Beginn treffen sich die Teilnehmerinnen zu einem Kennenlernworkshop in der Schule, bei dem es auch Informationen über die verschiedenen Berufe im MINT-Bereich gibt. Ein weiterer wichtiger Bestandteil des Projekts ist das Schülerpraktikum. Teilnehmerinnen dieses Projekts sollen dies möglichst im MINT-Bereich absolvieren. „Wir unterstützen die Mädchen dabei, einen Praktikumsplatz vor allem bei den NORDMETALL-Mitgliedsunternehmen zu finden“, sagt Simone von Meyenn. Zudem werden die Praktika vor- und nachbereitet, um den Lerneffekt zu erhöhen.

Malevke und Zoë fackelten mit ihrer Zusage für MINT4girls nicht lange: „Naturwissenschaften sind unsere Lieblingsfächer.“ Dafür sind sie auch bereit, den Stoff der regulären Unterrichtswoche nachzuholen, denn während der Projektwoche nehmen sie nicht am Schulunterricht teil. „Aber wir achten bei der Kooperation mit den Schulen darauf, dass in der Projektwoche möglichst keine Klassenarbeiten geschrieben werden“, sagt Simone von Meyenn.

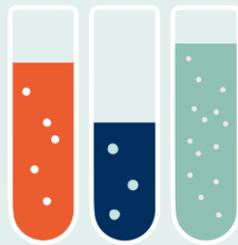
### Außerschulische Angebote stärken

Mit ihrer Begeisterung für MINT-Fächer sind Malevke und Zoë in der Minderheit. Experten analysieren jedes Jahr den Bildungsstand in den Fächern Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik im MINT-Nachwuchsbarometer. In der aktuellen Analyse für das Jahr 2023 heißt es: „Die Geschlechterunterschiede bei den mathematischen Leistungen nahmen während der letzten zehn Jahre erheblich zu. Jungen haben gegenüber Mädchen in der vierten Klasse einen Leistungsvorsprung von rund 15 Lernwochen.“

Eklatant auch die Geschlechterunterschiede in der Sekundarstufe II: Auf erhöhtem Anforderungsprofil (Leistungskurse) dominieren sowohl in Physik (75 Prozent) als

auch in der Informatik (85 Prozent) eindeutig männliche Jugendliche. Nur das Fach Biologie wählen deutlich mehr Mädchen (62 Prozent).

Dies bleibt nicht ohne Folge für die weitere Karriere. Der Frauenanteil in den MINT-Ausbildungsberufen liegt bei gerade elf Prozent. In der Anlagenmechanik ist sogar nur jeder 50. Azubi weiblich. Viele Unternehmen wollen dies ändern. Sie setzen bewusst auf Mädchen in MINT-Berufen, suchen weiblichen Nachwuchs und unterstützen Projekte wie [MINT4girls](#).



Angesichts des allgemeinen Fachkräftemangels – laut [Institut der deutschen Wirtschaft \(IW\)](#) fehlen 326.100 MINT-Arbeitskräfte – steht das Thema auch bei der [Bundesregierung](#) weit oben auf der Agenda. Mit dem [MINT-Aktionsplan 2.0](#) will das [Ministerium für Bildung und Forschung](#) neue Impulse setzen, besonders für eine engere Verzahnung von außerschulischer und schulischer MINT-Bildung sorgen. [Bundeskanzler Olaf Scholz](#) hofft, dass sich deutlich mehr Frauen für MINT-Berufe

entscheiden. Man müsse dieses Potenzial nutzen: „Um unser Land gut aufzustellen für die klimaneutrale Zukunft, brauchen wir Physikerinnen und Techniker, Mathematiker und IT-Spezialistinnen, Anlagenbauer und auch Meteorologinnen und Meteorologen – ohne die MINT-Berufe geht es nicht.“

„Es ist sicherlich sinnvoll, wenn Unternehmen ihre Tore für Schülerinnen und Schüler öffnen“, sagt der renommierte Bildungsforscher Professor Olaf Köller (siehe Interview unten). Er plädiert für eine andere Didaktik. Mädchen, sagt er, wür-

den gern in Gruppen arbeiten, zudem lebensnahe Aufgabenstellungen bevorzugen. Genau dies geschieht an diesem Tag bei MINT4girls in Mümmelnsberg. Die Schülerinnen experimentieren für ihre Creme an Zweier- und Vierer-Tischen, suchen gemeinsam nach Lösungen. Und wenn sie an diesem Tag nicht weiter wissen, fragen sie Projektleiter Henrik Schreiber, Lehramtsstudent für Biologie und Chemie.

Wer die Teilnehmerinnen nach Berufswünschen fragt, hört mehrfach den Wunsch, später „irgendwas mit Menschen oder irgendwas Soziales“ machen zu ▶

## „Werbung für MINT-Berufe muss viel früher beginnen“

Der Bildungsforscher [Prof. Dr. Olaf Köller](#) erklärt, wie man das Interesse von Mädchen an Mathematik, Naturwissenschaften und Technik steigern könnte.

**Standpunkte:** Herr Prof. Köller, seit Jahrzehnten machen mehr Frauen als Männer Abitur. Dennoch haben die Mädchen bereits beim Übergang von der Grundschule in die weiterführende Schule Lerndefizite im Fach Mathematik. Wie passt das zusammen?

**Prof. Olaf Köller:** Lassen Sie uns zunächst über das Phänomen reden, dass mehr Mädchen Abitur machen. Dies liegt vor allem daran, dass bei dem Übergang von der Grundschule in das Gymnasium sehr stark die sprachlichen Leistungen bewertet werden. Mädchen haben traditionell eine höhere Lese- und Schreibkompetenz. Zudem benehmen sich die Mädchen häufig besser, nehmen intensiver am Unterricht teil. So entsteht ihre häufigere Gymnasialprognose.

**Standpunkte:** Wie erklären Sie sich die Defizite in Mathematik?

**Köller:** Mädchen sprechen viel stärker auf lebensnahe Problemstellungen an, gern verknüpft mit einem sozialen Faktor. Wenn das Prinzip einer Pumpe mit der Funktionsweise eines Herzens erklärt wird, spricht das die meisten Mädchen sehr an. Wie eine mechanische Pumpe funktioniert, empfinden sie dagegen eher als langweilig. Genauso ist es mit abstrakten Mathematikaufgaben. Jungen finden die spannender. Und dieses Problem setzt sich bei der Wahl der Leistungskurse oder Profile in der Oberstufe fort. Bei den MINT-Fächern interessiert Mädchen vor allem Biologie, weil sie dort den direkten lebensweltlichen Bezug finden.

**Standpunkte:** Wie kann man das ändern?

**Köller:** Indem man auf genau diesen Bezug auch in den anderen Fächern setzt. Mädchen geht es viel stärker um sinnstiftendes Lernen, sie wollen, etwas überspitzt formuliert, die Welt retten. Im Fach Informatik können Sie Mädchen am ehesten fesseln, wenn sie deutlich machen, dass heutzutage Software fast immer kollaborativ entsteht, also in sozialen Gruppen von Menschen, die gemeinsam an einem Programm schreiben. Auch mit Programmieraufgaben zum Lösen von sozialen oder Umweltproblemen können Sie Mädchen für Informatik begeistern.

**Standpunkte:** Unter den 20 beliebtesten Berufen der Frauen ist kein einziger gewerblich-technischer ...

**Köller:** Das stimmt. Gut qualifizierte Mädchen entscheiden sich oft für kaufmännische Berufe, obwohl Mechatronikerinnen in der Regel mehr verdienen. Die beruflichen Interessen bilden sich schon sehr früh aus, im Alter von zehn, elf Jahren. Deshalb muss die Werbung für MINT-Berufe viel früher beginnen als in der neunten oder zehnten Klasse. Hinzu kommen die familiären Rollenvorbilder.

**Standpunkte:** Was meinen Sie damit?

**Köller:** Nehmen wir eine Familie, wo der Vater als Ingenieur und die Mutter als Journalistin arbeitet. Der Vater liest daheim technische Fachzeitschriften, die Mutter Belletristik. Da kann man sich ausmalen, was die Töchter im Elternhaus beruflich anstreben.

**Standpunkte:** Was können Unternehmen tun?

**Köller:** Es ist sicherlich sinnvoll, die Tore für Schülerinnen und Schüler zu öffnen. Aber Roboter zeigen, die irgendwelche Autos zusammensetzen, wird Mädchen kaum begeistern. Wie gesagt, ihnen kommt es auf Lebensnähe an, auf soziale Interaktion. Nicht umsonst studieren inzwischen deutlich mehr Frauen als Männer Medizin. Da können sie helfen. Das Gleiche gilt für Berufsbilder in der Medizin- und Umwelttechnik.

**Standpunkte:** Wie wichtig sind Vorbilder?

**Köller:** Vorbilder sind wichtig, etwa Begegnungen mit Ingenieurinnen und Informatikerinnen. Aber auch da ist der Bezug zur Lebenswirklichkeit entscheidend. Ich war im vergangenen Jahr bei einer Tagung mit einer sehr erfolgreichen türkischen Unternehmerin. Studium mit allem Drum und Dran, hohes Einkommen. Aber von der Lebenswirklichkeit eines türkischen Mädchens in der sechsten Klasse ist sie so weit weg, wie wir beide von Harry Kane, wenn wir von der Karriere eines Fußballprofis träumen. Die Mädchen dürfen bei Vorbildern nicht das Gefühl haben, dass diese unerreichbar sind. Es ist zudem ganz wichtig, dass Role Models die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zeigen. Eine Wissenschaftlerin, die stolz berichtet, dass sie sogar im Labor ihren Säugling stillt, wirkt auf Mädchen nicht motivierend.

**Standpunkte:** Werden bei Bewerbungen in MINT-Berufen Mädchen weniger berücksichtigt?

**Köller:** Nein. Es gibt eher das Bestreben, bei gleicher Eignung die Frau einzustellen. Aber wenn sich um eine Mechatronikerstelle 100 Männer bewerben, finden Sie darunter vermutlich einige Männer, die höher qualifiziert sind als die drei Frauen, die sich auch beworben haben.

**Standpunkte:** Generell gefragt. Wird sich die Situation im deutschen Bildungswesen in den kommenden zehn Jahren verbessern?



Der Diplom-Psychologe Prof. Dr. Olaf Köller leitet das 1966 gegründete [Leibniz-Institut für die Pädagogik der Naturwissenschaften und Mathematik \(IPN\)](#) in Kiel.

**Köller:** Wenn ich ehrlich bin, wäre ich schon zufrieden, wenn die Lage nicht noch schlechter wird. Kehrtwenden in der Bildung können Dekaden dauern. Das sehen wir an PISA. Nach dem Schock mit dem alarmierenden Ergebnis der PISA-Studie 2000 haben wir mehr als zehn Jahre gebraucht, um bei der PISA-Studie 2012 eine signifikante Steigerung der Kompetenzen festzustellen. Und nun schauen wir nach der aktuellen PISA-Studie wieder in den Abgrund, die Schülerinnen und Schüler schneiden so schlecht ab wie noch nie. Ich befürchte, dass wir die Talsohle noch nicht erreicht haben. Wir wissen noch nicht, wie die Integration der ukrainischen Kinder und Jugendlichen in das deutsche Bildungssystem funktionieren wird. Was wir aber wissen, ist, dass die Integration der 2015 und 2016 nach Deutschland Geflüchteten überhaupt nicht funktioniert hat. Insofern bin ich leider skeptisch, auch in Anbetracht knapper Kassen und multipler Krisen. [Interview: Peter Wenig](#)

Foto: IPN



Endkontrolle: Zoë und Malevke (r.) prüfen kritisch die Konsistenz ihres eigenhändig hergestellten Waschgels.

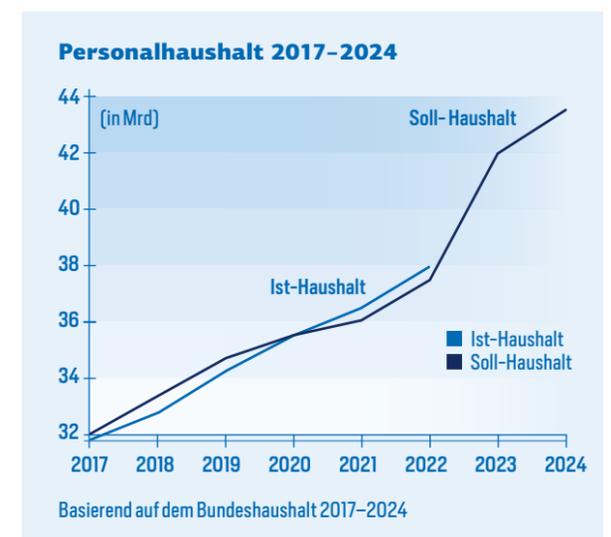
Die INITIATIVE **NEUE SOZIALE MARKTWIRTSCHAFT** im Einsatz für die Unternehmen

Die Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft (INSM) setzt sich seit mehr als 23 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.

### Stellenexpansion in der Bundesverwaltung: Deutschland braucht strategischen Abbau, nicht blindes Wachstum.

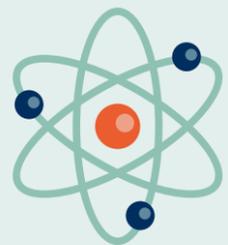
Eine Studie zur Stellenvermehrung in der Bundesverwaltung, durchgeführt von der Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft (INSM), enthüllt eine starke Zunahme der Stellenanzahl um besorgniserregende 41.005 Personen. Zwischen 2017 und 2024 wuchs der Verwaltungsapparat der Bundesregierung damit um 16 Prozent. Diese Expansion zeigt sich vor allem im Bereich der Beamtenstellen, während die Zahl der Angestellten leicht zurückgeht. Gleichzeitig sind auch die Personalkosten deutlich gestiegen, was Fragen nach der Effizienz und Notwendigkeit solcher Erhöhungen aufwirft. Besonders auffällig: Vor allem während der Coronapandemie sind zahlreiche neue Stellen geschaffen worden. Auch darüber hinaus hält der Stellenzuwachs an. INSM-Geschäftsführer Thorsten Alsleben: „Die Bundesverwaltung wächst. Es gibt immer mehr Beamtenstellen, immer mehr Personalkosten. Und das in einer Zeit knapper Haushaltsmittel und eines allgemeinen Fach- und Arbeitskräftemangels, der inzwischen private Unternehmen in ihrer Existenz gefährdet.“ Privatunternehmen strebten danach, effizienter zu werden, um mit der gleichen oder einer geringeren Personalstärke die gleichen oder bessere Leistungen zu erbringen. Nicht so der Bund. Er lebe lieber nach dem Motto „Darf’s ein bisschen mehr sein?“ Die geplanten SOLL-Personalkosten sind seit Antritt der Ampelregierung von geplanten 35,96 Milliarden im Jahr 2021 auf 43,25 Milliarden Euro im Jahr 2024 gestiegen. Umgesetzt, würde dies eine Personalkostenmehrung von 20,3 Prozent seit Antritt der Ampelregierung bedeuten.

Eine Entwicklung, die sich sowohl partei- als auch Minister-unabhängig beobachten lässt, denn der Stellenaufwuchs begann bereits zu Zeiten der Großen Koalition. Der aufgeblasene Staat verursacht dabei nicht nur zusätzliche Kosten für den Steuerzahler, sondern nimmt zugleich qualifizierte Fachkräfte vom Arbeitsmarkt, die in der Wirtschaft dringend gesucht werden. Übermäßiger Stellenaufbau in der Verwaltung wird zudem schnell zum gefährlichen Treiber von Regulierungen und wachsender Bürokratie. Das hemmt den Fortschritt und lähmt die Wirtschaft. Zur Bekämpfung unnötiger Staatsausgaben und Ressourcenbindung fordert Alsleben im Namen der INSM die Einführung einer One-in-two-out-Regel, die darauf abzielt, die Schaffung neuer Stellen stärker zu regulieren, indem für jede neue Stelle zwei abgebaut werden müssen. So ließe sich eine Aufblähung der Verwaltung vermeiden. Zudem ist die kritische Überprüfung aller Stellen dringend notwendig, insbesondere jener, die als Reaktion auf die Pandemie geschaffen wurden.



Grafik Quelle: INSM

wollen. Nach Projektende hat jedoch schon manches Mädchen den Berufswunsch in Richtung MINT verändert. Dazu tragen auch die direkten Erfahrungen mit Unternehmen und der Kontakt mit den dortigen Azubis bei.



Zudem zeigt MINT4girls, dass Disziplinen wie Naturwissenschaften und Technik sehr wohl den Teamgeist fördern und fördern.

„Wir sind von Beginn an bei diesem Projekt dabei, für uns ist MINT4girls eine Bereicherung“, sagt Christian Kotter, einer der Koordinatoren der Berufsorientierung an der Erich-

Kästner-Schule, der an diesem Tag mit seiner Kollegin Gaby Gerland die Schülerinnen begleitet.

Imke Kuhlmann von NORDMETALL betont: „Mit MINT4girls haben wir Weichen gestellt, mehr Mädchen für den MINT-Bereich zu begeistern. Die praktischen Erfahrungen tragen wesentlich dazu bei, sie für diese Berufe zu interessieren.“ Auch die Rückmeldungen der Unternehmen seien positiv. „Wir wissen schon längst, dass Mädchen genauso gut sind wie Jungen in diesen Berufen. Darüber hinaus tragen sie positiv zum Betriebsklima bei“, sagt Kuhlmann. Was es braucht, sind mehr Role Models, die bestätigen, dass Mädchen das auch können. [Peter Wenig](#)

**Mitgliedsfirmen von NORDMETALL und AGV NORD sind herzlich eingeladen, dem nächsten MINT4girls-Jahrgang Einblicke in ihren Unternehmensalltag zu ermöglichen.**



Melden Sie sich dazu gern bei  
Imke Kuhlmann,  
Referentin  
Nachwuchsgewinnung,  
Tel.: 040 6378-4204  
E-Mail:  
kuhlmann@nordmetall.de



Fotos: Claudia Höhne; Christian Augustin



Kein Gramm zu viel: Die Teilnehmerinnen von MINT4girls messen die Mengen für ihr Waschgel genau ab.



Fotos: Christian Augustin; Thomas Bach; Robbe &amp; Berking; Adobe Stock (PIXXart Photography, jinzhen, Ron Dale)

# Feines von der Förde

Der Flensburger Besteckhersteller Robbe & Berking entwickelte sich innerhalb von 150 Jahren zur größten und renommiertesten Silbermanufaktur der Welt.

**W**er die Produktionsräume der Flensburger Silbermanufaktur Robbe & Berking betritt, fühlt sich an das bekannte Gedicht von August Kopisch über die unermüdlichen Heintzelmännchen von Köln erinnert. In jeder Ecke wird emsig gestanzt, geformt, geschliffen, gehämmert, geprägt und poliert, und überall herrscht eine geschäftige Betriebsamkeit, aber ohne jede Spur von Hektik. Hier sind Handwerker zugange, die ihr Metier beherrschen und ihre Arbeit mit Hingabe und schlafwandlerischer Sicherheit erledigen, auch wenn sie – anders als die Heintzelmänner – ihre Arbeit nicht erst am Abend beginnen, wenn sich die Dämmerung über die Förde senkt. Was einen auf Effizienz dressierten Unternehmensberater vermutlich zutiefst verstören würde, ist für den Flensburger Familienbetrieb der entscheidende Schlüssel zum Erfolg. „Bei uns wird bis heute alles mit der Hand gefertigt, und zwar ausschließlich in unserer Manufaktur in Flensburg“, sagt Oliver Berking. „Andere haben auf Niedriglohnländer gesetzt und am Ende alles verloren. Wir haben das nie versucht und sind stärker denn je. Wir glauben an Made in Germany, an den Wert deutscher Qualitätsarbeit, und sind damit die 15 Jahrzehnte seit der Gründung gut gefahren.“

## Seit fünf Generationen

Oliver Berking, Jahrgang 1962, folgt damit der Maxime seines Urgroßvaters Nicolaus Christoph Robbe, der den Betrieb im Jahr 1874 gründete. Sein Credo lautete: „Andere mögen es billiger machen, aber keiner darf es besser machen als wir.“

Präzisionsarbeit: Rund eine Stunde lang bearbeitet Silberschmiedin Julia Heinrich mit dem Hammer einen Becher, bis er die richtige Optik hat.

Robbe hatte zunächst einige Jahre als wandernder Geselle gearbeitet und sich dann mit einer eigenen Werkstatt in Flensburg niedergelassen. 1897 stellte er den jungen Silberschmiedemeister Robert Berking ein, der sich prompt in die Tochter seines Chefs verliebte. Wenig später wurde geheiratet, und Robbe beteiligte seinen Schwiegersohn mit 50 Prozent an der Firma. Eine kluge Entscheidung, denn der hochbegabte Berking machte sich sofort an die Arbeit. Er entwickelte ein eigenes Bestecksortiment, baute die Werkstatt aus und



Handwerkskunst: Für jedes Produkt gibt es in der größten Silbermanufaktur der Welt eigene Werkzeuge und spezialisierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.





Mehr als 40 Jahre Erfahrung: Kai Schäfer ist seit November 1980 beim Flensburger Besteckhersteller **Robbe & Berking** beschäftigt. Inzwischen leitet er den Gravurbereich.

errichtete das erste eigene Firmengebäude. Als er 1908 durch einen Badeunfall aus dem Leben gerissen wurde, führte Gründer Robbe das Geschäft gemeinsam mit Berkings Witwe weiter, bis Sohn Theodor 1922 das Unternehmen übernahm. In den 40 Jahren seiner Tätigkeit wandelte sich die kleine Werkstatt zu einer erfolgreichen Silbermanufaktur mit 100 Mitarbeitern.

### Neue Kollektionen wurden zu Klassikern

1957 kam Robert Berking ins Unternehmen und leitete den nächsten Entwicklungsschritt ein. In den vier Jahrzehnten seines Wirkens wurde das Haus von einem regionalen Anbieter zu Europas größtem Hersteller silberner Bestecke. Viele der von ihm entworfenen Kollektionen entwickelten sich zu wahren Klassikern und hatten maßgeblichen Anteil daran, dass Ansehen, Umsatz und Absatzgebiet erheblich wuchsen. Auch technisch tat sich einiges in seiner Amtszeit: 1969 entwickelte **Robbe & Berking** eine neue Versilberungsqualität mit einer deutlich stärkeren Silberauflage, die dafür sorgt, dass die Besteckteile eine längere Lebensdauer haben. Außerdem sind sie nun wesentlich spülmaschinenfester – ein Zugeständnis an die moderne Zeit.

In der Fertigung jedoch blieb man weitgehend bei dem bewährten Verfahren, das aus über 50 Arbeitsschritten besteht und schon praktiziert wurde, als Oliver Berking 1985 mit 22 Jahren in die Firma eintrat. Zunächst werden Silberbleche in Streifen, die sogenannten „Brandeln“, geschnitten. Diese werden dann an einem Ende gewalzt, da die Materialstärke im Zinkenbereich der Gabel und am Mundstück des Löffels geringer sein muss als am Griff des Besteckteils.

### Auch Leuchter gehören zum Sortiment

Aus diesen „Brandeln“ werden Rohlinge gestanzt, die mit einem Druck von annähernd 800 Tonnen in die richtige Form gebracht werden. Danach gehen die Besteckteile zum „Pliesten“, wo das überschüssige Material entfernt wird. Ist das erledigt, folgt das händische Schleifen mit einer Mischung aus Bimsmehl und Naturöl an Filzscheiben und eine erste Politur mit speziellen Tüchern oder Sisalscheiben sowie die Reinigung in einem Ultraschallbad. Die letzten Arbeitsgänge beinhalten das galvanische Versilbern, das Hochglanzpolieren und die finale Kontrolle. Jedes einzelne Teil wird von geschulten

Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ausführlich geprüft und nur dann freigegeben, wenn alles einwandfrei in Ordnung ist.

Der Mittelständler, der seit einigen Jahren Mitglied im **AGV NORD** ist, fertigt mit seinen 160 Beschäftigten aber nicht nur edles Besteck, sondern auch Tafelgeräte, Becher oder Bar-Kollektionen, insgesamt rund 4.000 Teile. Eines der kostbarsten Stücke ist ein neunarmiger Kerzenleuchter aus 925er Sterlingsilber, der beeindruckende 74 Zentimeter hoch ist. Ähnlich beeindruckend ist der Preis, im Onlineshop der Flensburger wird der Leuchter für 35.500 Euro angeboten – zuzüglich Versandkosten.

Der Preis wird verständlich, wenn man in der Fertigung sieht, mit welchem Aufwand die Herstellung verbunden ist. Der schwere Leuchter entsteht in über 70 Arbeitsstunden aus 105 Einzelteilen, die so perfekt miteinander verbunden werden, dass das fertige Produkt am Ende wie aus einem Guss wirkt.

Silberschmied Martin Koschnik macht diesen Job seit mehr als 20 Jahren, aber selbst für ihn ist der Leuchter bis heute etwas ganz Besonderes. Während er behutsam die Lötflamme reguliert, um zwei Teile des Kerzenhalters zu verbinden, erzählt er von einem anderen Projekt, das vor zehn Jahren für Aufsehen sorgte. Es lief unter dem Titel „BMW Individual 760Li Sterling inspired by Robbe &

Berking“ und war eine Kooperation mit dem bayerischen Autobauer, bei der ein silberveredeltes Fahrzeug im Wert von rund 330.000 Euro entstand.

Auch Oliver Berking erinnert sich gut an den Silber-Siebener, stellt aber gleich klar: „Das war ein tolles Projekt, aber nicht unser Kerngeschäft. Wir machen am liebsten das, was wir am besten können: einzigartige und handgefertigte Silberwaren, die von Freunden unseres Hauses und von den besten Hotels, Sterne-Restaurants und von Königshäusern in aller Welt geschätzt werden. Unsere Kunden sind echte Überzeugungstäter, genau wie wir.“

### Gold und Silber als solide Geldanlage

Aber selbst Überzeugungstäter müssen bisweilen ökonomisch denken, daher entwickelte Oliver Berking, der das Unternehmen in fünfter Generation leitet, vor etwa 15 Jahren eine neue Geschäftsidee: Er begann, auch Gold und Silber in Barren- und Münzenform als Anlagemetalle zu verkaufen.

Dieses Angebot kam bestens an und entwickelte sich prächtig. Heute hat der Bereich einen Anteil von rund 50 Prozent am Gesamtumsatz.

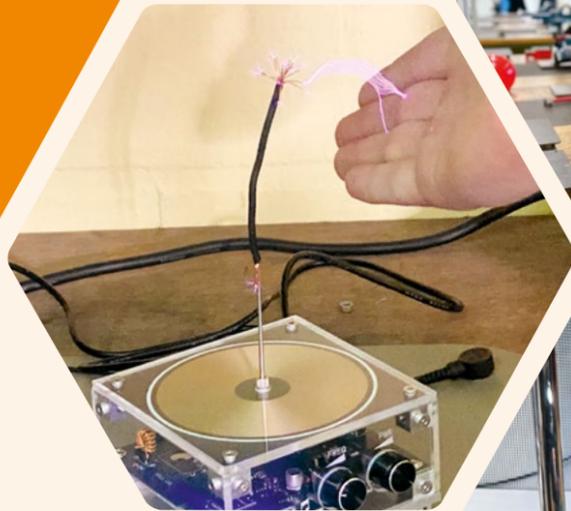
*Clemens von Frenzt*



Hämmern und Polieren: Damit Besteck und Geschirr ihr unverwechselbares Design erhalten, werden sie mit unterschiedlichsten Hämmern bearbeitet und mit Textilscheiben in verschiedenen Ausführungen poliert.

Fotos: Christian Augustini; Thomas Bach; Robbe & Berking; Adobe Stock (PIXXart Photography, jinzhen, Ron Dale)

## Stiftung



In der Ausbildungswerkstatt bei Mercedes Benz (Foto oben und rechts): Mit spannenden Strom-Experimenten und praktischen Übungen wie dem VR-Schweißen werden die Jugendlichen der Stadtteilschulen selbst aktiv und sammeln neue Erfahrungen.



Kleine, selbstgemachte Andenken für Zuhause (Foto oben und Mitte oben): An der Werkbank verewigen die Schülerinnen und Schüler ihre Namen mit Hammer und Meißel auf kleinen Metallschildern.



Wie die Profis (l.): Bei Hanseatic Power Solutions haben die Schülerinnen und Schüler einen kleinen Schaltschrank verkabelt. Das Modell ist als Prüfungsprojekt der Auszubildenden entstanden.



Eigene Stärken im MINT-Bereich entdecken: Beim Stärkenseminar im Schülerforschungszentrum lösten Schülerinnen und Schüler miteinander kleine MINT- und Logikaufgaben.



# nordbord

# meets

# MINT-Schule

Das Pilotprojekt von NORDMETALL und NORDMETALL-Stiftung bringt Schulen mit Unternehmen zusammen und will dem künftigen Nachwuchs Wege in MINT-Berufe ebnen. Nach dem ersten Durchgang im Schuljahr 2023/24 in Hamburg ziehen die Partner Bilanz.

**W**er blickt denn da noch durch? Konzentriert steckt eine Gruppe Achtklässlerinnen und Achtklässler vor der komplexen Schaltanlage eines Notstromaggregats die Köpfe zusammen. Die Anlage steht in den Werkstätten von Hanseatic Power Solutions in Norderstedt, einem Spezialisten für die Herstellung von Steuerungsanlagen in den Bereichen Energieerzeugung und -verteilung. Einen Blick hinter

die Kulissen des Unternehmens zu werfen, ist für die Schülerinnen und Schüler eine neue Erfahrung. Der Besuch ist Teil des Pilotprojekts „nordbord meets MINT-Schule“. Es ermöglicht Jugendlichen mit besonderem MINT-Interesse praxisnahe Einblicke in die Metall- und Elektrobranche. Dafür arbeiten der Arbeitgeberverband NORDMETALL und die NORDMETALL-Stiftung Hand in Hand: „Wir möchten junge Men-

Katharina Quendler/Bildungswerk der Wirtschaft, Elisa Czech, Nils Heit

schen frühzeitig für eine Zukunft im MINT-Bereich begeistern“, sagt Imke Kuhlmann. Als Referentin für Nachwuchsgewinnung von NORDMETALL ist sie für das Projekt nordbord verantwortlich. Der MINT-Club bringt Jugendliche zusammen, damit sie ihr Wissen vertiefen und anwenden, sich mit Fachleuten austauschen und Unternehmen mit ihren Berufen und Ausbildungsmöglichkeiten kennenlernen. Für das Pilotprojekt hat nordbord die Kontakte zu Mitgliedsunternehmen des Verbandes hergestellt. Die fünf teilnehmenden Stadtteilschulen sind Mitglieder der „MINT-Schule Hamburg“, einem Netzwerk von Schulen mit exzellenten Angeboten in den fünften bis zehnten Klassen in Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik, gefördert und umgesetzt von der NORDMETALL-Stiftung.

### Einblick in spannende Berufe

Ein Stärkenseminar im Hamburger Schülerforschungszentrum markierte im September 2023 den Auftakt des Programms. Das Besondere dabei: Schülerinnen und Schüler werden ausschließlich durch positives Feedback in ihren Aufgaben gestärkt. „Uns war es wichtig, dass die Gruppe sich sowie die Unternehmensvertreterinnen und -vertreter vorab kennenlernen, damit die Firmenbesuche gut vorbereitet werden“, betont Jannike Bohlen, die als Projektkoordinatorin bei der NORDMETALL-Stiftung „nordbord meets MINT-Schule“ ins Leben gerufen hat. Bis zu den Halbjahreszeugnissen im Januar 2024 traf sich die Gruppe aus zwölf Schülerinnen und Schülern anschließend bei drei M+E-Unternehmen aus dem Hamburger Raum: vom Mercedes-Benz-Werk im Hamburger Süden über Hanseatic Power Solutions in Norderstedt bis zum Intralogistik-Experten STILL im Osten der Stadt. Neben anschaulichen Werksführungen, fachlichen Einblicken und kleinen Praxisaufgaben stand vor allem der gegenseitige Austausch zwischen Unternehmensvertreterinnen und -vertretern, Auszubildenden sowie

Schülerinnen und Schülern im Vordergrund: Wie finden Jugendliche das passende Unternehmen für sich? Und wie können Unternehmen Jugendliche bei der Suche nach dem richtigen Ausbildungsplatz unterstützen? „Durch das Programm hatten wir die Möglichkeit, sowohl spannende Berufe als auch uns als spannenden Arbeitgeber für einen Ausbildungsplatz zu präsentieren und so aktiv zur beruflichen Orientierung der Schülerinnen und Schüler beizutragen“, resümiert Michael Grenz, Geschäftsführer von Hanseatic Power Solutions. Das ist auch bei Mercedes Benz gelungen: Ein Schüler der Stadtteilschule Lohrbrügge hat sich nach dem Werksbesuch für das kommende Schuljahr einen der dort beliebten Praktikumsplätze gesichert. Auch für andere Jugendliche war „nordbord meets MINT-Schule“ ein besonderes Erlebnis: „Ich konnte Erfahrungen über Arbeitsbedingungen sammeln, wie ich sie vorher nicht kannte“, kommentiert ein Schüler von der Gretel Bergmann Schule in Hamburg-Allermöhe. Für seine Zukunft könne er sich einen MINT-Beruf vorstellen.

### Theorie trifft auf Praxis

„Vielen Schülerinnen und Schülern fehlt eine realistische Perspektive auf zukunftsfähige Berufe – da können wir unterstützen“, sagt Jannike Bohlen. Nach den durch die Coronapandemie bedingten Beschränkungen in der schulischen Berufsorientierung sei das Gemeinschaftsprojekt genau zur richtigen Zeit gestartet. Imke Kuhlmann ergänzt, dass der intensive Kontakt zwischen den Jugendlichen und Unternehmen im Rahmen des Projekts den so wichtigen Verbund von Schule und Wirtschaft weiter stärke. „nordbord meets MINT-Schule“ wird jedenfalls weite Kreise ziehen: Auch in den übrigen norddeutschen Bundesländern wollen Verband und Stiftung das Programm anbieten. Schließlich kann in Zeiten des zunehmenden Fachkräftemangels in den MINT-Berufen nicht früh genug die Brücke zwischen Theorie und Praxis geschlagen werden. **Jannick Leunert**

Folge 44:  
Verena Albrecht

## Unser Gesicht der Bezirksgruppe Nordwest

Seit Juni 2023 führt Verena Albrecht von Oldenburg aus die Geschäfte der NORDMETALL-Bezirksgruppe Nordwest.



Foto: Mohssen Assanmoghadam

**V**erena Albrecht hat den höchsten Respekt vor den Herausforderungen, denen sich die Unternehmerinnen und Unternehmer im Norden täglich stellen: „Die Dynamik und der Gestaltungswille sind enorm. Hinzu kommt die große Verantwortung, die sie für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tragen.“ Mithilfe juristischer Instrumente dazu beizutragen, dass es in den Unternehmen gut läuft, sei schon immer ihr Antrieb gewesen, sagt Albrecht. Seit Juni 2023 wirkt sie als Geschäftsführerin darauf hin, die NORDMETALL-Bezirksgruppe Nordwest weiterzuentwickeln und ihr innerhalb der Verbandsfamilie weiterhin eine starke Stimme zu geben.

Nach dem Abitur in Bremervörde 2002 nimmt Verena Albrecht ihr Jurastudium an der Universität Osnabrück auf – Schwerpunkt Arbeitsrecht. Nach dem ersten Staatsexamen macht sie zum Referendariat in Oldenburg Station und bleibt von 2009 an zunächst vier Jahre lang beim Arbeitgeberverband Oldenburg. Dort sammelt sie als Syndikusrechtsanwältin weitere Berufserfahrung und lässt sich parallel zur Wirtschaftsmediatorin ausbilden. „Wir Juristen sind die ersten Ansprechpartner für unsere Mitgliedsunternehmen. Gemeinsam können wir die Weichen innerhalb der Betriebe so stellen, dass gerichtliche Auseinandersetzungen mitunter unnötig werden“, beschreibt die 41-Jährige ihre Motivation. Als Mediatorin habe sie gelernt, etwa durch

eine geschickte Gesprächsführung oder eine außerbetriebliche Perspektive Konfliktsituationen ganz ohne Abmahnung, Versetzung oder Kündigung zu lösen.

Ein gutes Rüstzeug auch für ihren dreijährigen Abstecher als stellvertretende Geschäftsführerin zum Arbeitgeberverband Agrar, Genossenschaften, Ernährung Niedersachsen und ihre gut einjährige Amtszeit als Richterin und Güterichterin am Landgericht Bremen. Doch statt hinter Aktenbergen zu verschwinden, handelt die engagiert berufstätige zweifache Mutter seit 2018 wieder für den AGV Oldenburg am liebsten Vereinbarungen mit dem Betriebsrat aus. Derzeit lägen vor allem Regelungen zur Arbeitszeit auf ihrem Tisch. „Angesichts des Fachkräftemangels stellen sich viele Unternehmer die Frage, wie sie ihre Beschäftigten auch künftig optimal einsetzen können.“ Der Erklärungsbedarf sei immens. Durchatmen kann die Fachanwältin für Arbeitsrecht am besten in der Natur, beim Sport oder beim Klang ihres Klaviers – besonders dann, wenn sie sich in die Musik von Johann Sebastian Bach vertieft. **BiB**

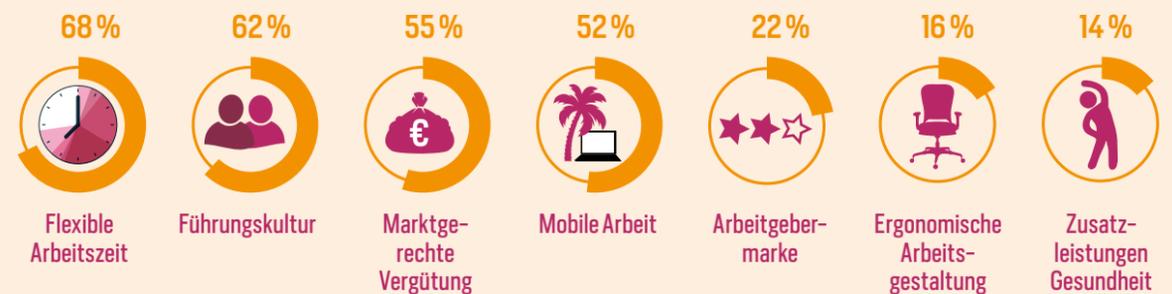
### Kontakt für Mitglieder:

Verena Albrecht  
Tel.: 0441 21027-61  
E-Mail: [verena.albrecht@agv-oldenburg.de](mailto:verena.albrecht@agv-oldenburg.de)

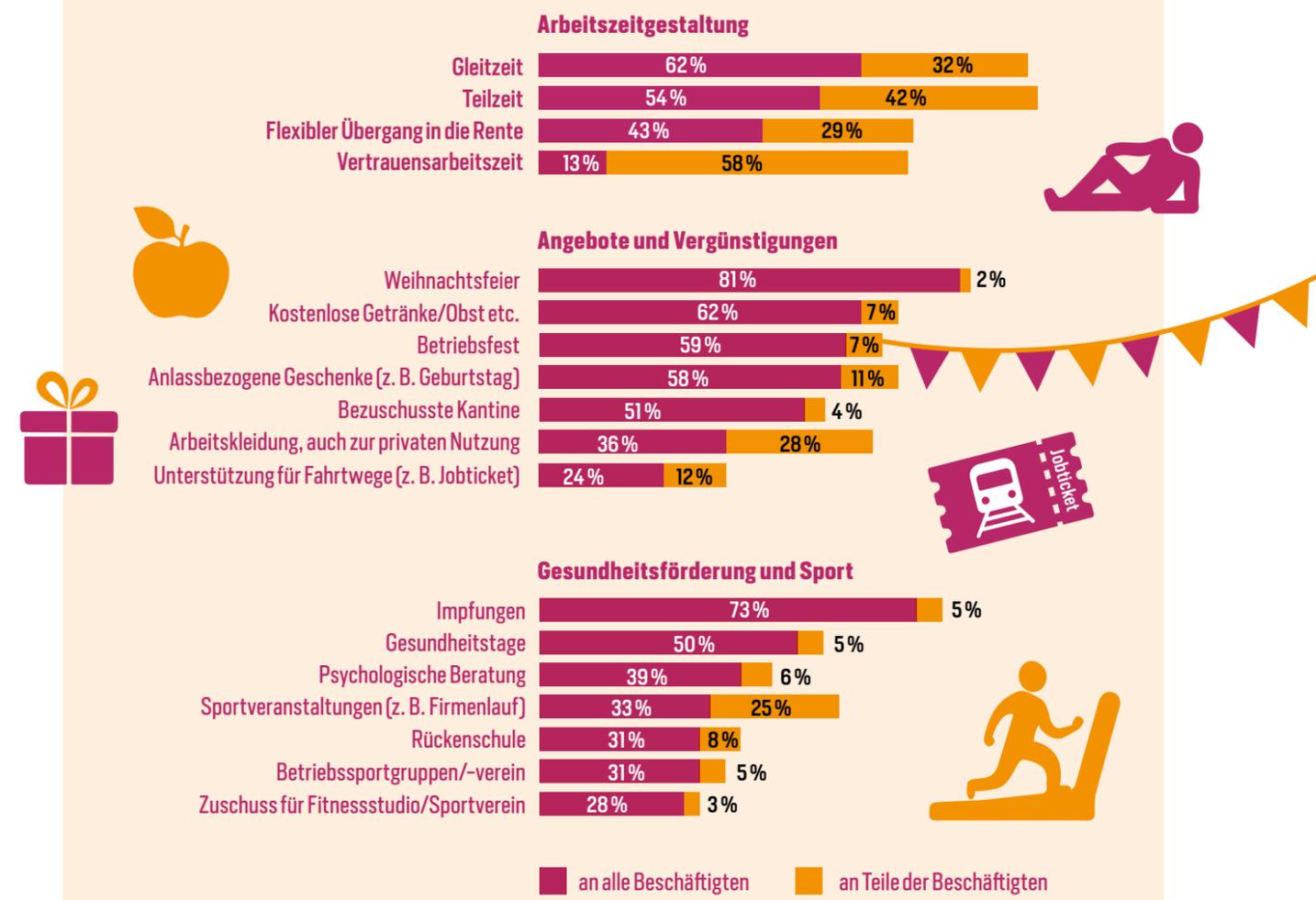


## Personalgewinnung und Personalbindung in der M+E-Industrie

### Wichtigste Themen für Unternehmen



### Häufigkeit betrieblicher Angebote und Leistungen



Quelle: ifaa-Vergütungsstudie 2023 (512 M+E-Betriebe)



Ein Zeichen gegen den Fachkräftemangel: Das Karriereportal [www.zukunftsindustrie.de](http://www.zukunftsindustrie.de) wirbt für Berufe der M+E-Industrie.

Foto: Gesamtmetall

### Folge 75: Nachwuchsgewinnung

## Neue Kampagne: [zukunftsindustrie.de](http://zukunftsindustrie.de)

„What about ME – Steig ein in die Zukunftsindustrie!“ Unter diesem Motto startet die Metall- und Elektroindustrie (ME) eine Informationskampagne rund um die berufliche Ausbildung. Im Mittelpunkt steht das Karriereportal [www.zukunftsindustrie.de](http://www.zukunftsindustrie.de), das Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber mit Bewerberinnen und Bewerbern zusammenbringt und Fragen zu Gehalt, Karriere und Weiterbildung beantwortet.

Das Portal gibt eine Übersicht über die breit gefächerten Arbeitsfelder in der Branche – und bietet damit Orientierung für Schülerinnen und Schüler, Ausbildungsinteressierte sowie für Eltern, Pädagoginnen und Pädagogen sowie berufsberatende Einrichtungen. Lehrkräfte erhalten zudem direkten Zugriff auf Unterrichtseinheiten zu den Themen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik (MINT). Hinzu kommen Videos zu Berufsbildern, Livestreams und die App „ME-Berufe“.

Mitgliedsunternehmen von [NORDMETALL](http://NORDMETALL) und [AGV NORD](http://AGV NORD) können in der zugrundeliegenden Datenbank, dem ME-Firmenportal, ihre Stellen für Praktika, Ausbildung, duales Studium, Berufsanfang, Werkstudierende und Bachelor- oder Masterarbeiten eintragen.

Peter Golinski, Geschäftsführer Bildung, Arbeitsmarkt, Fachkräfte von [NORDMETALL](http://NORDMETALL) und [AGV NORD](http://AGV NORD), sieht das neue Karriereportal als wertvolle Ergänzung der bestehenden Ausbildungswerbung der Mitgliedsunternehmen: „Zukunftsindustrie.de gibt jungen Menschen wichtige Einblicke in unsere spannenden Berufe, die

unter anderem für Energiewende, Nachhaltigkeit und Klimaschutz dringend gebraucht werden. Gleichzeitig profitieren unsere Mitgliedsunternehmen durch die attraktive gemeinsame Vermarktung und von tausenden jungen Menschen, die [zukunftsindustrie.de](http://zukunftsindustrie.de) besuchen.“ Zum Start des Karriereportals waren von mehreren tausend eingetragenen Ausbildungsstellen in der Metall- und Elektroindustrie im Norden mehr als 700 noch verfügbar, ebenso wie rund 120 offene Plätze für ein duales Studium und viele Praktikumsangebote.

Anlass für das neue Portal ist der enorme Fachkräftemangel. In den insgesamt 3.300 Betrieben der Metall- und Elektroindustrie im Norden sind derzeit etwa 1.700 Ausbildungsplätze unbesetzt. [DJ](http://DJ)

**Starten oder aktualisieren Sie Ihren Firmenauftritt auf [zukunftsindustrie.de](http://zukunftsindustrie.de)**



#### Kontakt:

Weitere Informationen bei  
**Melanie Kerker**  
 Tel.: 040 6378-4205  
 E-Mail: [kerker@nordmetall.de](mailto:kerker@nordmetall.de)



Illustration: Dirk Meissner



### WIRTSCHAFTSZITAT

„Nichts ist so unheilvoll wie eine rationale Investmentpolitik in einer irrationalen Welt.“

John Maynard Keynes, Baron Keynes of Tilton (1883-1946), britischer Nationalökonom

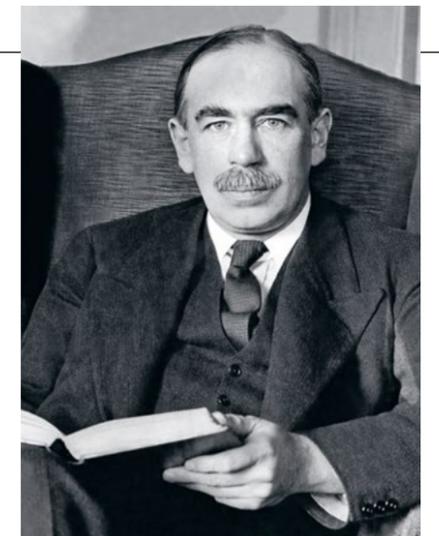


Foto: Pictorial Press Ltd (Alamy Stock Foto)

## Ein Fest feiert Geburtstag!

Seit einem Jahrzehnt gehört der erste Sonntag des Festspielsommers in Mecklenburg-Vorpommern den Jüngsten und ihren Familien. Am 16. Juni ist es wieder soweit: Jede Menge Musik gibt es auf mehr als zwölf Bühnen im Park und Schloss von Hasenwinkel zu entdecken. Auf dem Programm stehen unter anderem das Jugend-sinfonie-orchester Schwerin, zahlreiche Mitmach- und Vermittlungsprojekte, Beat Boxing, Artistik, HipHop, Chorgesang bis hin zum Disco-Mobil „Fette Elke Tanzlokal“. Die NORD-METALL-Stiftung – Hauptförderin der Festspiele Mecklenburg-Vorpommern und Initiatorin des Kinder- und Familienfestes in Hasenwinkel – feiert in diesem Jahr ebenfalls Geburtstag, ihren zwanzigsten. **Feiern Sie mit! Sichern Sie sich von insgesamt 30 Freikarten die für Ihre Familie.** Einfach eine E-Mail mit dem Betreff „Kinder- und Familienfest Hasenwinkel“ und der gewünschten Anzahl an Karten an [info@nordmetall-stiftung.de](mailto:info@nordmetall-stiftung.de) senden. **Es gilt das Prinzip „First come, first served“.** JL



# Menschen und Meldungen

## Wasserstoffzentrum

Airbus erweitert seine Aktivitäten zum emissionsfreien Fliegen mit der Eröffnung eines ZEROe-Entwicklungszentrums (ZEDC) für Wasserstofftechnologien am Standort Stade. Ziel ist es, Systemtechnologien aus Verbundwerkstoffen für kryogenen, also extrem kalten, Wasserstoff voranzutreiben. Ein Schwerpunkt wird die Entwicklung von kostengünstigen Leichtbau-Wasserstoffsystemen sein, etwa Wasserstofftanks. „Die Einrichtung eines ZEDC für Verbundwerkstoffe in Deutschland stärkt unsere Forschungs- und Entwicklungspräsenz im Land“, so **Sabine Klauke**, Chief Technical Officer von Airbus. Das ZEDC im niedersächsischen Stade soll auch mit dem geplanten Innovations- und Technologiezentrum Wasserstoff in Norddeutschland verknüpft werden, um das Potenzial der Wasserstofftechnologie zu realisieren und einen Beitrag zur Dekarbonisierung der Luftfahrtindustrie zu leisten. *DJ*



Offshore-Windenergieanlagen der Zukunft mit einer Leistung von 14 Megawatt will **Siemens Gamesa** in Cuxhaven bauen. Dazu wird das Unternehmen nach eigenen Angaben rund 135 Millionen Euro investieren, bis zu 200 zusätzliche Arbeitsplätze schaffen und den Standort zum Leitwerk für Maschinenhäuser ausbauen. Gefördert wird das Vorhaben vom niedersächsischen Wirtschaftsministerium. Minister **Olaf Lies** (SPD, r.) überreichte Siemens-Gamesa-CEO **Dr. Jochen Eickholt** (l.) Mitte Februar einen Fördermittelbescheid von bis zu 27 Millionen Euro. „Um die ambitionierten Ziele für Offshore-Windenergie in Deutschland und Europa im Jahr 2030 und darüber hinaus zu erreichen, brauchen wir einen massiven Ausbau der Produktionskapazitäten“, sagt Eickholt. Wirtschaftsminister Lies betonte, dass dieser Schritt nicht nur bedeutsam für die Energiewende in Deutschland und Europa sei, „sondern ebenso ein Schlüssel, um dem Klimawandel durch die Nutzung von grüner Energie zu begegnen.“ *BiB*

# 27 Millionen Euro



Fotos: Marco Lange; Airbus



## Besuch vom Ostbeauftragten

Energiewende aus Rostock: Der Ostbeauftragte der Bundesregierung, **Carsten Schneider**, hat sich beim Windkraftanlagenhersteller **Nordex** und dem Großrohrwerk **EEW Special Pipe Constructions** in Rostock über deren Produkte informiert. Die Monopiles, Fundamentrohre für Offshore-Windturbinen, von EEW waren für Schneider besonders beeindruckend. „Da wird die Energiewende in den Ostseesand gerammt und damit auch Nachfrage geschaffen. Das sind Arbeitsplätze. Mecklenburg-Vorpommern wird zum Energieerzeugungsland. Und wo genug Energie ist, siedelt sich auch Industrie an mit gut bezahlten Jobs. Damit das so bleibt und Unternehmen wie Nordex oder EEW im internationalen Wettbewerb bestehen können, braucht es Innovationen und gute Bedingungen für die Unternehmen“, so Schneider. *DJ*

Fotos: Glencore; Ministerium für Wirtschaft, Infrastruktur, Tourismus und Arbeit Mecklenburg-Vorpommern; Carsten Schneider (Instagram)

## Starker Standort

Mecklenburg-Vorpommerns Wirtschaftsminister **Reinhard Meyer** (2. v. r.) hat sich gemeinsam mit dem Bürgermeister der Hansestadt Wismar, **Thomas Beyer** (SPD, r.), bei einem Unternehmensbesuch der **Egger Holzwerkstoffe** Wismar über aktuelle Vorhaben informiert. Egger ist mit rund 1.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einer der größten Arbeitgeber im Nordwesten Mecklenburg-Vorpommerns. Meyers Fazit nach der Werksbesichtigung: „Die Egger Holzwerkstoffe setzen stark auf Automatisierung, um Abläufe noch besser zu koordinieren und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von körperlich schweren Aufgaben zu entlasten. Dank dieser Effektivitätssteigerung kann das Unternehmen seine Marktposition weiter ausbauen. Das stärkt den Wirtschaftsstandort insgesamt.“ *DJ*



## Neustart mit Habeck

„Danke, Robert Habeck“-Banner über dem Firmeneingang sieht man aktuell eher selten, erst recht in der Industrie. Für Management und Belegschaft der Nordenhamer Zinkhütte war dies jedoch die zentrale Botschaft beim Besuch des Vizekanzlers im Februar. Das Unternehmen der Glencore Gruppe hatte im November 2022 wegen explodierender Energiepreise und eingebrochener Absatzmärkte Kurzarbeit anmelden müssen. Durch das Strompreispaket von Bundeswirtschaftsminister

**Dr. Robert Habeck** (2. v. r., Bündnis 90/Die Grünen) startet für die rund 400 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wieder die normale Produktion. „Dank des Strompreispakets können wir nun die Planung zur schrittweisen Wiederinbetriebnahme der Nordenhamer Zinkhütte vorantreiben“, sagte **Koen Demesmaeker** (l.), Standortleiter **Glencore Nordenham**. Robert Habeck erklärte: „Ich setze mich dafür ein, dass die energieintensive Industrie, die für eine starke Tradition mit guten Arbeitsplätzen steht, eine Zukunft hat. Das Wettbewerbsumfeld ist schwierig, aber wir arbeiten hart daran und helfen den Unternehmen, den Widrigkeiten zu trotzen.“ *DJ*



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.



## Tarifverträge entschlacken

Ein Blick in die Jahresplanung der Personalabteilung eines tarifgebunden Unternehmens zeigt: Die Tarifverträge müssen vereinfacht werden. Ihre Umsetzung ist derzeit mit großem Verwaltungsaufwand für die NORDMETALL-Mitgliedsunternehmen verbunden. Betrachten wir einmal das Jahr 2024:

### Das Frühjahr

Bildet der Arbeitgeber aus, sind die Monate Januar bis März von besonderem Interesse: Sechs Monate vor Beginn eines Ausbildungsjahres ist zu diskutieren, ob eine Betriebsvereinbarung über den Bedarf an Auszubildenden abgeschlossen werden soll. Geschieht dies nicht, ist dieser Bedarf sechs Monate vor dem Ende des Ausbildungsjahres vom Arbeitgeber nach entsprechenden Erörterungen mit dem Betriebsrat festzulegen.

Das erste Quartal ist auch hinsichtlich der Urlaubsplanung von Bedeutung – bis Ende März sollte der Urlaubsplan vorliegen, Betriebsurlaub ist bis dahin zu vereinbaren. Im Februar ist das Transformationsgeld, kurz T-Geld, zu zahlen, wenn die Auszahlung nicht durch eine freiwillige Betriebsvereinbarung bis Ende April verschoben wird. Spätestens im März ist dann noch die zweite Inflationsausgleichsprämie zu leisten.

### Zur Jahresmitte

Zum Mai ist die diesjährige Tarifentgelterhöhung umzusetzen. In der Regel ebenfalls im Mai oder im Juni ist die zusätzliche Urlaubsvergütung, das Urlaubsgeld, zu zahlen, wenn diese an einem festgelegten Stichtag geleistet wird. Ebenfalls im Juni ist die Differenzierung

des Tariflichen Zusatzgeldes (B), kurz T-ZUG (B) anzuzeigen, soweit sich das Unternehmen in einer schwierigen wirtschaftlichen Situation befindet. Zum Ende des Kalenderhalbjahres, also bis Ende Juni, hat der Arbeitgeber dem Betriebsrat die Beschäftigten mit einer verlängerten individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit mitzuteilen. Im Juli dann kommen noch das T-ZUG (A) und (B) zur Auszahlung.

### Das Jahresende

Im November ist die betriebliche Sonderzahlung, das Weihnachtsgeld, zu leisten. Zum Jahresende muss in den Monaten November und Dezember über die Anträge auf besondere tarifliche Freistellungstage durch Wandlung des T-ZUG (A) entschieden werden. Zum Ende des Jahres hat der Arbeitgeber wiederum dem Betriebsrat die Beschäftigten mit einer verlängerten individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit mitzuteilen. Und in diesem Jahr kommt noch hinzu, dass bis zum Ende des Jahres die bestehenden Arbeitszeitregelungen dahingehend überprüft werden müssen, ob sie mit den tarifvertraglichen Vorgaben aus dem Modernisierungspaket aus dem Jahr 2022 kompatibel sind.

Selbstverständlich steht Ihnen in allen aufgeworfenen Fragen die Abteilung Tarifrecht und Arbeitsorganisation zur Seite: Wir halten Muster für alle notwendigen Verlautbarungen und Betriebsvereinbarungen vor und beraten Sie jederzeit gern im Einzelgespräch. Da aber weniger mehr ist, setzen wir uns dafür ein, dass die dargestellte To-do-Liste vom kommenden Jahr an weniger umfangreich ausfällt. [Stephan Kallhoff](#)

Fotos: iStock (Santje09)

## KONTAKT ZU NORDMETALL

Ihr 24-Stunden-Verbandsservice:

[www.nordmetall.de](http://www.nordmetall.de)

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



 @NORDMETALL

 [www.facebook.com/NORDMETALL](https://www.facebook.com/NORDMETALL)

 nordmetall\_ev

 [www.facebook.com/Nordmetall-News zu Politik und Wirtschaft](https://www.facebook.com/Nordmetall-News zu Politik und Wirtschaft)

## GESCHÄFTSSTELLEN



### Hauptgeschäftsstelle

Kapstadtring 10  
22297 Hamburg  
Tel.: 040 6378-4200

### Geschäftsstelle Bremen

Schillerstraße 10  
28195 Bremen  
Tel.: 0421 36802-0

### Geschäftsstelle Bremerhaven

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

### Geschäftsstelle Emden

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

### Geschäftsstelle Kiel

Lindenallee 16  
24105 Kiel  
Tel.: 0431 3393610

### Geschäftsstelle Neubrandenburg

Feldstraße 2  
17033 Neubrandenburg  
Tel.: 0395 56035-0

### Geschäftsstelle Oldenburg

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

### Geschäftsstelle Rostock

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

### Geschäftsstelle Schwerin

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

### Geschäftsstelle Wilhelmshaven

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

# Parkraumsysteme

## 1951

### DESIGNA Verkehrsleittechnik – Kiel

**Mit seinen innovativen Produkten und flexiblen Ansätzen gestaltet der Mittelständler aus Kiel die Zukunft des Parkens maßgeblich mit.**

Nicht erst nur die Debatte um höhere Parkgebühren für SUVs in Innenstädten hat gezeigt, wie wichtig ein gutes Parkraummanagement ist. Spezialist für maßgeschneiderte Soft- und Hardwarelösungen in diesem Segment ist die DESIGNA Verkehrsleittechnik GmbH. Ganz gleich ob cloud-basierte Systeme, Ein- und Ausfahrtterminals, E-Ladesäulen, Kassenautomaten, Schranken- oder Kennzeichenerfassungssysteme, der Hidden Champion aus Kiel bedient Kunden in aller Welt. Inzwischen sind mehr als 17.500 Anlagen von DESIGNA in Betrieb – darunter an Flughäfen in New York, Sydney, Frankfurt und Hamburg, an Einkaufszentren in den Vereinigten Arabischen Emiraten, in Australien und Malaysia oder an Krankenhäusern in Philadelphia und Seattle. Hinzu kommen umfassende Parkkonzepte für Metropolen wie Grand Rapids im US-Bundesstaat Michigan. Der Umsatz liegt nach Angaben des Technologieunternehmens bei rund 100 Millionen Euro jährlich.

Angefangen hat dagegen alles vergleichsweise bescheiden: Am 1. Januar 1951 gründeten Heinz Bula und Gerhard Vogel die Deutsche Signal- und Werbemittelgesellschaft – kurz DESIGNA. In Kiel-Pojensdorf produzierten sie mithilfe dreier Mitarbeiter Verkehrs- und Werbeschilder (s. Foto r.). Von 1956 an experimentierten die Gründer mit der Fertigung von Parkzeituhren. 1970 führte das Unternehmen sein erstes eigenes Parksystem ein – den ParkMaster 80. Heute sind in der Firmenzentrale in Kiel-Kronshagen rund 250 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt. Weitere 300 arbeiten in Tochtergesellschaften in Australien, Frankreich, Großbritannien, Indien, Italien, Mexiko, Ungarn und den USA.

„Die Nachfrage nach bestimmten Lösungen ist von Betreiber zu Betreiber und zwischen Ländern sehr unterschiedlich“, sagt DESIGNA-CEO Oliver Suter. So bevorzugten die US-Amerikaner immer noch oft das ticketbasierte System, während in Deutschland ticket-

lose Lösungen stark gefragt sind. Einige Länder, wie etwa Skandinavien, favorisierten dabei das sogenannte Freeflow-System. Bei diesem Modell gibt es keinerlei Schranke. Bei ticketlosen Systemen dient das Nummernschild als Erkennungszeichen und wird an der Ein- und Ausfahrt gescannt. Bezahlen können die Kunden auf unterschiedliche Weise, etwa durch die Eingabe ihres Kennzeichens in einen Bezahlautomaten, über das Smartphone via Pay Mobile – spontan oder im Abonnement – oder durch die Erkennung als Mitarbeiter- oder Dauerparker. Versäumt ein Kunde bei einem Freeflow-System zu zahlen, wird ein Vollstreckungsdienstleister aktiv. Denn durch eine Schranke wird ja niemand mehr aufgehalten.

„Unseren Kunden können wir so noch mehr Flexibilität bieten. Und die Einsparung von Papiertickets ist ein nicht unerheblicher Faktor für die Umwelt“, sagt Florian Leiber, technischer Geschäftsführer von DESIGNA, und fügt hinzu: „Insbesondere Industriekunden wie Flughäfen und Einkaufszentren investieren seit einigen Jahren stark in ihre Parksysteme.“ Zudem verlagere sich das Portfolio immer stärker in Richtung Software und vernetzte Produkte – Stichwort: Internet of Things. Aber auch die Integration von Ladesäulen für Elektroautos oder E-Bikes spiele eine immer größere Rolle.

Das Erfolgsrezept von DESIGNA beschreibt CEO Oliver Suter so: „Innovative Technik plus Qualität ‚made in Germany‘ verlängert durch einen zuverlässigen Service und eine kompetente Betreuung vor Ort.“ Am Hamburger Flughafen hat das Unternehmen mehrere Dauerparkplätze gemietet, um schnell zu den Kunden zu kommen – ohne lange Parkplatzsuche. [Birte Bühnen](#)



Fotos: DESIGNA



# Fachgespräch:



## Niclas Herbst MdEP

... wurde 1973 in Ratzeburg geboren. Nach Abitur und Wehrdienst als Zeitsoldat hat er die Ausbildung zum Reserveoffizier durchlaufen. Er hat Politikwissenschaft, Öffentliches Recht und Psychologie in Kiel studiert. Niclas Herbst war von 2005 bis 2012 Mitglied des Landtags Schleswig-Holstein. Im Anschluss hat er fünf Jahre lang als Senior Consultant bei einer internationalen Beratungsagentur Erfahrungen auf Wirtschaftsseite gesammelt. Vor seiner Wahl in das Europarlament im Frühsommer 2019 war der Vater von drei Kindern als Stabsstellenleiter der Landesregierung tätig. Bei der Europawahl 2024 tritt Herbst als Spitzenkandidat der CDU Schleswig-Holstein auf Listenplatz 1 an.

Ein Experte mit vielen verschiedenen Themen im Spezialbereich, den er oder sie vertreten – das ist das Szenario des Standpunkte-Fachgesprächs. Wir drucken es im unregelmäßigen Wechsel mit dem Debatteformat „Face to Face“.

Unser Experte diesmal: **Niclas Herbst**, (51), CDU-Europaabgeordneter aus Schleswig-Holstein und Haushaltspolitiker im EU-Parlament, mit dem wir wenige Monate vor der Europawahl am 9. Juni über Bilanz und Ausblick europäischer Politik gesprochen haben.

**Standpunkte:** Der „Green Deal“, eine Herzensangelegenheit der christdemokratischen Kommissionspräsidentin Ursula von der Leyen, hat die zu Ende gehende Legislatur des Europaparlaments entscheidend geprägt. Würden Sie dieses Projekt für Klima- und Umweltschutz heute so wieder mittragen?

**Niclas Herbst:** Ich habe mich als Haushaltspolitiker immer besonders bemüht, bei diesem Green Deal auch das Thema Wettbewerbsfähigkeit hochzuhalten. Wenn Sie mich jetzt fragen, ob wir dabei immer erfolgreich waren, dann würde ich sagen: nein, nur teilweise. Das liegt auch daran, dass die Kommission keine Regierung ist und wir Christdemokraten im Parlament einer Art Euro-Ampel aus Grünen, Sozialdemokraten und Liberalen inklusive Macronisten gegenüberstehen.

Foto: Irene Ossei-Poku

„Ich habe gegen das zu frühe Verbrenner-Aus gestimmt.“

Wir konnten allerdings zum Ende des vergangenen Jahres ein paar Erfolge verzeichnen, zum Beispiel für die Landwirtschaft, bei der Pflanzenschutzverordnung.

**Standpunkte:** Nun fühlen und fühlen sich nicht nur die Bauern durch den Green Deal gegängelt, auch Teile der Industrie sehen sich belastet. Muss die EU-Klima- und Umweltschutzpolitik nicht wirtschaftsfreundlicher werden?

**Herbst:** Sie muss den Wettbewerb mehr im Auge behalten, zum Beispiel beim Verbrennermotor gegenüber der Autoindustrie, die gerade in Deutschland prägend ist. Ich habe gegen das zu frühe Verbrenner-Aus gestimmt. Wir wollen jetzt 2026 überprüfen, ob wir die Frist verlängern können. Das darf nicht pro forma geschehen, sondern muss ernsthaft diskutiert werden. Aber es gibt auch viele andere Punkte, bei denen der Geist des Green Deals den Markt nicht ausreichend im Blick hat.

**Standpunkte:** Haben Sie den Eindruck, dass die frisch gekürte CDU- und EVP-Spitzenkandidatin von der Leyen in Ihrem Sinne umsteuern wird?

**Herbst:** Wenn ich mir ihre letzte Rede im Parlament oder den Ansatz einer neuen Strategie für den Rüstungsmarkt ansehe, dann denke ich, dass sie es verstanden hat. Aber wir brauchen natürlich auch entsprechende Mehrheiten im Parlament, für die wir jetzt kämpfen.

**Standpunkte:** Beim EVP-Kongress in Bukarest ist Frau von der Leyen mit nur gut 80 Prozent der Stimmen als Nummer eins gewählt worden, und das ohne Gegenkandidaten. Gibt es in der EVP-Parteienfamilie nach dem Unmut über den zu weit getriebenen Green Deal noch Zweifel an ihr?

**Herbst:** Als amtierende Kommissionspräsidentin ist es schwierig, Delegierte aus

27 Ländern gleichermaßen zu begeistern. Die Kommission ist keine Regierung und die Präsidentin muss geradezu zwangsläufig eigene Leute enttäuschen. Die Sozialdemokraten haben daher erst gar nicht gewählt und ihren Spitzenkandidaten per Akklamation bestimmt. Wir sind da ehrlicher!

**Standpunkte:** Lassen Sie uns über die Rüstungswirtschaft sprechen, die die ‚Kriegstüchtigkeit‘ der Bundeswehr wiederherstellen soll, wie Verteidigungsminister Boris Pistorius formuliert. Firmen, die Güter produzieren, die auch die Wehrwirtschaft verwendet – und seien es nur Fahrzeuggriffe –, beklagen, dass sie mit Bankkrediten angesichts der EU-Taxonomie-Einstufung Probleme haben. Wie kann das geändert werden?

**Herbst:** Wir brauchen eine klare Aussage der Kommission, dass die Taxonomieregeln hier nicht greifen. Ich bin ziemlich sicher, dass das kommen wird. Wir müssen als Politik deutlich sagen, dass Sicherheit und Verteidigung wichtige Ziele sind, zu deren Erreichung wir eine funktionierende europäische Rüstungsindustrie brauchen, die sich verstärkt zusammenschließen sollte. Das ist keine Bad-Branche, sondern eine lebenswichtige Industriebranche für Europa.

**Standpunkte:** Braucht es in den nächsten fünf Jahren den Verteidigungskommissar und die Gründung einer europäischen Armee?

**Herbst:** Ja, das brauchen wir. Aber es geht nicht nur um diese Vision. Wir müssen jetzt schnell sein und die Schaffung eines echten europäischen Rüstungsmarktes in den Mittelpunkt stellen.

**Standpunkte:** Eine gegenüber dem deutschen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz noch schärfere europäische Regelung ist vor einigen Wochen am Widerstand der FDP und weiterer europäischer Regierungsparteien gescheitert. Wie geht es nun weiter?



Arbeitnehmerfreizügigkeit:  
Niclas Herbst MdEP strebt in der kommenden Legislatur eine bürokratiearme und praxisnahe Lösung für Meldepflichten wie die A1-Bescheinigungen an.

**Herbst:** Wir haben das ohnehin sehr kritisch gesehen, und ich habe gegen die Regulierung gestimmt, weil sie vor allem kleine und mittlere Unternehmen weiter mit Bürokratie belastet. Gleichwohl gab es eine klare Mehrheit im Parlament, und bei der Europawahl wird unter anderem darüber entschieden, welche Mehrheiten auch für dieses Vorhaben in der nächsten Legislatur noch vorhanden sind oder nicht.

**Standpunkte:** Die Kommission hat sich auf die Fahnen geschrieben, Bürokratielasten für Unternehmen um 25 Prozent zu senken. Sehen Sie da konkrete Initiativen?

**Herbst:** Da muss noch einiges passieren. Ich glaube, dass die Kommission selber wieder zum One-in-one-out-Prinzip zurückkehren muss, also dass für jede neu eingeführte Regulierung eine alte abgeschafft werden muss. Das hat die Vorgänger-Kommission geschafft, die aktuelle leider nicht. Aber da müssen wir wieder hin.

**Standpunkte:** Eine Einigung über die praxisorientierte Anwendung und Weiterentwicklung der koordinierten europäischen Sozialversicherungssysteme ist in dieser Legislatur nicht gelungen. Stattdessen schaffen immer mehr Mitgliedsstaaten

zusätzliche Meldepflichten, zum Beispiel beim grenzüberschreitenden Personaleinsatz, und konterkarieren damit eigentlich Arbeitnehmerfreizügigkeit. Wann geht da endlich etwas voran?

**Herbst:** Als CDU haben wir uns massiv dafür eingesetzt, dass wir vor allem bei den sogenannten A1-Bescheinigungen eine bürokratiearme und praxisnahe Lösung bekommen. In dem vom Rat abgelehnten Kompromiss hätten wir eine Ausnahme für Dienstreisen und eine tragfähige Lösung für kurzfristige grenzüberschreitende Tätigkeiten gehabt. Die Verletzung des aktuellen Europarechts, besonders durch Frankreich und Österreich, kritisieren wir scharf und erwarten von der Kommission, die Einhaltung des Rechts durchzusetzen. In der nächsten Periode streben wir einen neuen Anlauf zur Lösung des Problems an, insbesondere unter der Verwendung von digitalen Lösungen.

**Standpunkte:** Die Umfragen sagen zur Europawahl am 9. Juni einen Rechtsruck voraus. Was macht eine bedrängte europäische Mitte dann?

**Herbst:** Ich rechne mit einer Stärkung der EVP. Sozialdemokraten und Liberale werden

Fotos: Lubnow\_CDU SH

„Ich glaube, dass die Kommission selber wieder zum One-in-one-out-Prinzip zurückkehren muss.“

mehr denn je darauf angewiesen sein, mit uns zusammenzuarbeiten. Wir werden eine stärker an der Mitte orientierte Politik machen können, weniger links orientierte Politik.

**Standpunkte:** Ergibt sich aus einer Stärkung der Mitte, wie Sie sie erhoffen, auch ein Comeback für die auf Eis liegenden Freihandelsabkommen?

**Herbst:** Wenn ich sehe, welchen Subventionswettbewerb bei uns das IRA-Paket von Präsident Biden auslöst, kann man rückblickend nur sagen: TTIP fallen zu lassen, war ein schwerer Fehler. Wir müssen den Freihandel wieder als etwas sehr Positives begreifen, vom Mercosur-Vertrag bis zu TTIP. Wir Europäer und besonders wir Deutsche leben davon, nicht vom Export von Umwelt- oder Sozialstandards. Wer Wohlstand hier und in der Welt schafft, schafft die Grundlage für Umweltschutz und soziale Rechte überall.

**Standpunkte:** Haben Sie sich persönliche Ziele für die nächste Legislatur gesetzt?

**Herbst:** Ich bin stellvertretender Vorsitzender des Haushaltsausschusses. Wir geben von 189 Milliarden Euro an Verpflichtungsermächtigungen im aktuellen Haushalt zwei Milliarden für den Bereich Sicherheit und Verteidigung aus. Das passt nicht zur Lage und liegt am langfristigen mehrjährigen Finanzrahmen. Da sind wir zu schwerfällig.

**Standpunkte:** Verträgt die EU in der derzeitigen volatilen Lage eine Südosteuropa-Erweiterung?

**Herbst:** Nur, wenn wir die Handlungsfähigkeit der EU gewährleisten, etwa durch Aufhebung des Einstimmigkeitsprinzips im Rat. Und wir sollten über den Gedanken des ‚Europa der zwei Geschwindigkeiten‘ sprechen.

**Standpunkte:** Wir danken Ihnen für das Gespräch.

Aufgezeichnet von Alexander Luckow

## Veranstaltungshinweis

Donnerstag, 16. Mai 2024  
16.30–18.00 Uhr  
Haus der Wirtschaft  
Kapstadtring 10  
22297 Hamburg



### NORDMETALL vor Ort – Wirtschaft trifft Politik zur Europawahl 2024

Wir freuen uns auf eine spannende Podiumsdiskussion mit norddeutschen Spitzenkandidatinnen und -kandidaten zur Europawahl 2024. Mit dabei sind **Rasmus Andresen MdEP (Bündnis 90/Die Grünen)**, **Svenja Hahn MdEP (FDP)**, **David McAllister MdEP (CDU)** und **Sabrina Repp (SPD)**.  
Moderation: Alexander Luckow.

Falls Sie nicht vor Ort teilnehmen können, schauen Sie sich gern den Livestream auf unserer Webseite an: [www.nordmetall.de/nordmetallvorort](http://www.nordmetall.de/nordmetallvorort).

Jürgen Spykman, CEO vom Körper-Geschäftsfeld Technologies, vor einem HAUNI Multi Segment Maker

► TERMIN BEIM DER CHEF

# Jürgen Spykman

KÖRBER TECHNOLOGIES GMBH

Jürgen Spykman freut sich und lächelt breit, wenn ihm eine schöne Analogie gelingt: „Weg vom Verbrenner, hin zum Elektrogenuss“, das sei bei dem Körper-Geschäftsfeld Technologies die Zukunft wie in der Autoindustrie. Die Entwicklung der vergangenen Jahre gibt dem 59-Jährigen recht. Einst bauten in der Herzkammer des rund drei Milliarden Euro umsetzenden Körper-Konzerns rund 3.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Maschinen zur Zigarettenherstellung, weltweit bekannt unter dem Akronym HAUNI, abgekürzt für Hanseatische Universelle. Heute sind es noch gut 2.000 Beschäftigte, die bei Körper Technologies GmbH in Hamburg-Bergedorf und im lauenburgischen Schwarzenbek bei Weitem nicht mehr nur die klassische HAUNI Protos-M5e herstellen, mit einem Ausstoß von bis zu 12.000 Zigaretten pro Minute, oder die HAUNI KDF Lead Filter Maker, die 600 Meter Zigarettenfilter pro Minute liefern kann.

## Transformation seit jeher

„Wir sind schon lange in der Transformation hin zu neuen Produkten“, sagt der studierte Wirtschaftsingenieur Spykman, der im Körper-Konzern seit 2016 das Geschäftsfeld Technologies führt.

Der Technologie Konzern Körper ist mit den Geschäftsfeldern Pharma, Supply Chain Automation und Software sowie Digital weltweit tätig und liefert hochentwickelte Maschinen, Automatisierungstechnik und Software für unterschiedliche Anwendungsbereiche. Der Körper-Technologies-GmbH-CEO hat vor dem Hintergrund des schrumpfenden Marktes für herkömmliche Filterzigaretten neue Produktentwicklungen forciert: Der HAUNI Multi Segment Maker, kurz MSM, baut die Einzelteile sogenannter Tobacco Heating Systeme – im Volksmund auch Tabakerhitzer genannt – in schwindelerregendem Tempo zusammen. Zum gewachsenen Portfolio des Unternehmens gehören jetzt auch Pre-Roll-Maschinen für Cannabis oder die Psios-Maschine für die Fertigung von bis zu 1,8 Millionen Papiertrinkhalmen am Tag.

„Wir besitzen ja eine große Expertise in der Konstruktion von Maschinen“, sagt Spykman. Durch den Einsatz bewährter Automatisierungstechnologien kombiniert der Cell Maker von Körper hohe Geschwindigkeit mit Präzision. „Mit dieser Technologie können zuverlässig Batteriezellen von höchster Qualität bei minimalen Kosten produziert werden – ein neues Niveau in der Produktion von Batteriezellen.“

Foto: Christian Augustin



Foto: Christian Augustin

„Weg vom Verbrenner, hin zum Elektrogenuss.“

len“, erläutert er das neueste Angebot. Die fast 500 Ingenieurinnen und Ingenieure der Hamburg-Bergedorfer Körber-Entwicklungsabteilung versprechen mit ihrer Anlage Batterien in deutlich größerem Tempo bauen zu können – „ein echter Gamechanger“, sei das für den Batterie-Markt, ist sich der Chef sicher.

### Technologieführerschaft halten

Dass Technologieführerschaft auch Marktführerschaft sichert, wusste schon Konzerngründer Kurt A. Körber. Der Ingenieur und Erfinder startete seine Laufbahn in einem Betrieb in Dresden, der Maschinen zur Herstellung von Zigaretten fertigte. 1946 eröffnete Körber im Hamburger Osten die HAUNI-Maschinenfabrik, deren Anlagen zur Tabakverarbeitung schon bald weltweit gesucht waren – der Legende nach führte der junge Firmenchef Verkaufsgespräche zu Anfang aus einer Telefonzelle. Bald kümmerte sich der moderne Unterneh-

mer um die Ausbildung von Ingenieuren in der Fachrichtung Verfahrenstechnik und Tabaktechnologie, pflegte eine enge Freundschaft mit dem späteren Bundeskanzler Helmut Schmidt und erwarb sich einen legendären Ruf als Mäzen. Körber übertrug sein Vermögen in eine Stiftung, die heute Eigentümerin des Konzerns ist.

Der aus der Grafschaft Bentheim stammende Jürgen Spykman kam ein Jahr nach dem Tod des Unternehmensgründers 1993 zu Körber. Vorher hatte er in Wilhelmshaven und England ein Wirtschaftsingenieursstudium absolviert. „25- oder 40-jährige Betriebsjubiläen sind bei uns keine Seltenheit“, schmunzelt der Chef, der dem Unternehmen auch schon einige Jahre in Richmond/Virginia diente. Spykman ist nach wie vor überzeugt vom Hochtechnologie-Standort Deutschland und Hamburg, auch wenn die Rahmenbedingungen herausfordernder würden: „Wir bilden um die 160 junge Menschen bei uns aus, aber

wenn dann rund 40 Absolventen pro Jahr mit verschiedenen Berufsbildern fertig werden, reicht das noch nicht für unseren Fachkräftebedarf“, weiß Spykman. Unter anderem mit den Körber-Career Days und einladender, auf Interaktion gerichteter Social Media-Präsenz arbeitet der gesamte Konzern daran, seine attraktiven Jobs bei allen Zielgruppen – vom Einsteiger bis zur erfahrenen Expertin – bekannter zu machen und so dem absehbaren Arbeitskräftemangel entgegenzuwirken.

### Nachhaltigkeit wird großgeschrieben

Wem eine nachhaltige Strategieausrichtung im Job wichtig ist, der wird sich bei Körber wohlfühlen: Bis 2040 hat sich der Konzern vorgenommen, in seiner vollen Wertschöpfungskette ohne CO<sub>2</sub>-Emissionen auszukommen – ein ambitioniertes Ziel in der deutschen Industrie, das auch den Bereich indirekter Emissionen aus der Lieferkette, den sogenannten Scope 3, umfasst. Ein Baustein dabei: Der Umzug des Hauptstandortes des Körber-Geschäftsfelds Technologies vom Firmengelände an der Kurt-A.-Körber-Chaussee mit seiner heterogenen Gebäudestruktur aus unterschiedlichen Jahrzehnten auf einen modernen Campus im Innovationspark Bergedorf nahe der A 25. „Wir freuen uns sehr, dass dieses wichtige Projekt auch durch eine sehr enge Zusammenarbeit von Bezirk und Senat zügig möglich wurde“, bewertet Spykman das Engagement der Lokalpolitik um den Neubau. Bis voraussichtlich Ende 2026 werden auf einer 70.000 Qua-

dratmeter großen Fläche insgesamt 52.000 Quadratmeter Büros und Werkshallen gebaut, mit einer modernen Fassade, flächendeckender Photovoltaik auf dem Dach und vielen Gemeinschaftsbereichen – auch die Belegschaft aus Schwarzenbek wird hier Platz finden. Jürgen Spykman wohnt mit seiner Frau in Schwarzenbek nahe der alten innerdeutschen Grenze, drei erwachsene Töchter sind aus dem Haus. „Solange ich jeden Tag gern zur Arbeit fahre, werde ich mir sagen: Suche Deine Verantwortung“, beschreibt er sein Arbeitsethos und die Gedanken, die ihm auf den 25 Kilometern zwischen Wohn- und Arbeitsort durch den Kopf gehen. Und natürlich lächelt Spykman dabei.

Alexander Luckow



Hier sehen Sie das Video zum Beitrag

„Suche Deine Verantwortung.“



### Körber-Geschäftsfeld Technologies

Im Jahr 2022 setzte das Körber-Geschäftsfeld Technologies 800 Millionen Euro um. An 25 Produktions-, Vertriebs- und Servicestandorten arbeiten weltweit 4.200 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Bereichen Maschinen, Anlagen, Software, Messgeräte und Aromen.



Jedes Detail muss sitzen: Eine Teilnehmerin bereitet den Auftritt ihres Roboters auf der großen Bühne in der TUHH vor.



Läuft auch wirklich alles rund? Kritisch begutachten diese jungen Teilnehmer die Achse ihres Such- und Bergungsroboters.

Hier geht's zum RoboCup-Video



Experimentell und extravagant: Sichtlich Spaß haben diese drei Teilnehmerinnen bei der Präsentation ihres selbstgebauten Roboters.



Vom Weg abgekommen: Die Programmierung selbstfahrender Roboter ist kein Kinderspiel. Monatlang beschäftigen sich die Teams damit.



Voll ausgestattet: Handy, Laptop, Transportkiste. Mehr braucht dieser Jugendliche nicht, um seinen Roboter an den Start zu bringen.



Letzter Test: Konzentriert überprüfen diese Teilnehmer die Programmierung ihres selbstentwickelten Roboterpaars.

## Die Roboter sind los!

98 Jugendliche, 35 Teams und zahlreiche Besucherinnen und Besucher: Der **NORDMETALL RoboCup Junior**, der am 24. und 25. Februar zum sechsten Mal an der Technischen Universität Hamburg (TUHH) stattgefunden hat, war ein voller Erfolg. Seit 2016 richtet die TUHH in Kooperation mit **NORDMETALL** das nordeutsche Qualifikationsturnier um die Teilnahme an der Deutschen Meisterschaft im Wettbewerb um intelligente Roboter aus. Monatlang hatten sich die Teams – erstmals auch in Räumen der TUHH – darauf vorbereitet, ihre selbstkonstruierten Roboter vor einer Fachjury gegeneinander antreten zu lassen. Es galt, entweder Wippen, Rampen und Kreuzungen zu bewältigen sowie selbsttätig Gegenstände einzusammeln oder eine selbstentwickelte Geschichte kreativ zu vermitteln. **BiB**  
Fotos: Christian Bittcher

## Netzwerk Kommunikation

Wie gelingt die ökologische Transformation in der Industrie? Dieser Frage ist rund ein Dutzend Kommunikations-, PR- und Marketing-Spezialisten aus den Mitgliedsunternehmen von **NORDMETALL** und **AGV NORD** nachgegangen. Dafür hatte **ArcelorMittal**, ein weltweit führender Qualitätsstahl-Drahtproduzent, den Teilnehmerinnen und Teilnehmern des Netzwerks Kommunikation Mitte Dezember 2023 seine Werkstore in Hamburg-Waltershof geöffnet. Einhellige Meinung: Die Industrie tut viel für die Dekarbonisierung. Doch durch langwierige Genehmigungsverfahren würden manche Vorhaben lahmgelegt – zulasten der Klimaziele. **BiB**  
Fotos: Kirsten Haarmann



Beeindruckt von der Größe der Anlage: Gäste des Netzwerks Kommunikation.



Ein Saal voller strahlender Sieger: Diese Jugendlichen haben sich durch ihre herausragenden Leistungen ein Ticket für die Teilnahme an der Deutschen RoboCup-Meisterschaft Mitte April in Kassel gesichert.



Selbstfahrendes Auto der neuesten Generation: Dieses Viererteam tritt mit seinem selbstgebauten Gefährt in der Kreativ-Disziplin OnStage an.



Dr. Sebastian Gellert, stellvertretender Betriebsleiter Prozesstechnologie Arcelor Mittal (r.), schildert während eines Werkrundgangs anschaulich die Details der Stahlproduktion.



Verfechter der grünen Transformation: Dr. Uwe Braun, Sprecher der Geschäftsführer von ArcelorMittal Hamburg.



Loten erste Positionen aus: NORDMETALL-Verhandlungsführerin Lena Ströbele (l., NVL) und Daniel Friedrich, Bezirksleiter IG Metall Küste.

## Arbeitszeitsymposium

Rund 40 führende Köpfe der norddeutschen M+E-Sozialpartner NORDMETALL und IG Metall Küste haben sich am 29. Februar im KörberHaus in Hamburg-Bergedorf getroffen. Im Fokus des gemeinsamen Symposiums stand das Thema Arbeitszeit. Vor der im Herbst beginnenden Tarifrunde in der Metall- und Elektroindustrie nutzten die Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter die Chance zum gegenseitigen Austausch und Perspektivwechsel. Insbesondere Fragen zu Arbeitszeitverteilung und -volumen standen auf dem Programm. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer lobten die konstruktive und vertrauensvolle Arbeitsatmosphäre. **BiB**

Fotos: Christian Augustin



Auditorium maximum: Gespannt verfolgen die Gäste den Beginn des Symposiums.



Arbeitsmarktexperte: Holger Schäfer, Senior Economist für Beschäftigung und Arbeitslosigkeit vom IW Köln.



NORDMETALL-Riege (v. l.): Präsident Folkmar Ukema (LEDA Werk), Hauptgeschäftsführer Dr. Nico Fickinger, Vorstand Dr. Michael Winkler (Hella Fahrzeugkomponenten).



Workshop mit Metaplan: Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer diskutieren in kleineren Gruppen über ihre jeweiligen Positionen zu Fachfragen und Regelungen rund um das Thema Arbeitszeit.



Fordert Fantasie und Gestaltungswillen von der Arbeitszeitpolitik: Sebastian Fay, Funktionsbereichsleiter Tarifpolitik und Handwerk der IG Metall.

## Ehrung für NB racer

Die Geschwister David und Eva Shi haben 2023 diverse Preise gewonnen – auch beim NORDMETALL Cup Hamburg in der Juniorenklasse. Zusammen mit ihren Teamkollegen Pascal Müller und Rasmus Berkau sind sie dafür am 19. Januar 2024 im Festsaal des Hamburger Rathauses ausgezeichnet worden. Als Team NB racer waren die vier bei dem beliebten Technologiewettbewerb Anfang 2023 angetreten. Vorbereitet hatten sie sich im Rahmen eines nordbord-Kurses im Schülerforschungszentrum Hamburg. **BiB**

Fotos: Christian Augustin, Frank Penner



Detailversessen: David und Eva Shi tüfteln stundenlang an ihrem Miniaturrennwagen.



Lösungsorientiert: David und Eva Shi mit Katharina Quendler (nordbord, r.) im Schülerforschungszentrum Hamburg.



Ausgezeichnet: Mit Teamkollege Pascal Müller (l.) werden die Geschwister Shi von Hamburgs Bildungs-senatorin Ksenija Berkeris (SPD, r.) im Rathaus geehrt.



Hochkarätiger Referent: Wulf Benning, Präsident des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein, mit Ariane Witt, Leiterin der NORDMETALL-Geschäftsstelle Kiel.

Aufmerksam verfolgt das Publikum vor Ort und online die Veranstaltung.



Syndikusrechtsanwältin Dr. Sybil Denicke (r.) beteiligt sich am mehr als zweistündigen gemeinsamen Austausch.

## Arbeitsrecht aktuell

Beliebte Tradition: Mit praxisrelevanten Entscheidungen der Arbeitsgerichte aus dem Jahr 2023 haben sich Ende Februar rund 170 Juristinnen, Juristen und Personalleitungen der Mitgliedsunternehmen von NORDMETALL und AGV NORD beschäftigt. Online und vor Ort im Hotel Kieler Kaufmann erörterten sie spannende Rechtsfälle zum Urlaubs- und Kündigungsrecht oder zur Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer schätzten den fachkundigen Austausch. **BiB**

Fotos: Thorsten Mischke

# Defätismus

„Ein Defätist geht nicht in die Politik, sondern zieht sich irgendwohin zurück und ist traurig.“ Gore Vidal, der große amerikanische Schriftsteller des 20. Jahrhunderts, hat das geschrieben. Da kannte er sicherlich Olaf Scholz nicht. Der Bundeskanzler beweist in diesen Wochen, dass man sich mit den Kernelementen des Defätismus – Mutlosigkeit und Schwarzmalerei – an der Spitze einer relevanten Mittelmacht halten kann, selbst wenn in unmittelbarer Nachbarschaft ein Krieg tobt. Übrigens ein sehr merkwürdiger Kontrast zur Schönrederei („grünes Wirtschaftswunder“), mit der dieser Regierungschef die schlechte wirtschaftliche Entwicklung vergessen lassen will.

Mutlosigkeit und Schwarzmalerei kennzeichnen dagegen seine seit Monaten fortdauernde Weigerung, Taurus-Marschflugkörper in die Ukraine zu liefern. Das jedoch ist dringend nötig, um eine Niederlage Kiews zu verhindern. Und um die für Frieden und Freiheit ihres gebeutelten Landes kämpfenden Soldaten wieder in die Offensive gegen den russischen Aggressor zu bringen. So analysieren es sämtliche Experten, so sehen es die Regierungen in London und Paris.

Aber der Defätist Scholz versteckt sich erst hinter dem Argument, die Raketen könnten bis nach Moskau fliegen – mittlerweile ausgeräumt, weil eine Reichweitenbegrenzung machbar ist. Dann heißt es aus dem Kanzleramt, dass Bundeswehrsoldaten das Waffensystem nicht in der Ukraine bedienen dürften, wir würden so zur Kriegspartei – auch längst ausgeräumt, weil im Zuge eines Ringtausches Briten oder Franzosen diese Aufgabe übernehmen könnten.

Was bleibt, ist die mutlose und schwarzmalersche Argumentation, auch Berlin würde zum Ziel russischer Aggression. Die ist schon deshalb falsch, weil Deutschland und der freie Westen längst in einem neuen kalten Krieg mit Moskau stehen: Putins Geheimdienste hören nicht nur Gespräche führender Luftwaffenoffiziere ab. Seine Troll-Armeen fluten das Netz mit Falschinformationen, um hierzulande wie anderswo Wahlen zugunsten extremistischer Kräfte zu beeinflussen, zum Nachteil demokratischer Stabilität. Im Schulterchluss mit Nordkorea und dem Iran befeuert der Kreml alle Brandherde in der Welt, von Syrien oder Gaza bis tief nach Afrika hinein, auf Kosten westlicher, auch deutscher Interessen.

Wir sind längst mittelbare Kriegspartei, weil uns Putin – bislang indirekt – angreift und bedroht. Wer verhindern will, dass erst die Ukraine, dann die Republik Moldau, das Baltikum, Polen und schließlich wir Ziel militärischer Angriffe werden, der muss defätistische Anwandlungen hinter sich lassen. Und Marschflugkörper liefern. Und die vor mehr als zwei Jahren noch markig verkündete „Zeitenwende“ zur Aufrüstung der Bundeswehr endlich umsetzen. Oder sich Gore Vidal zu Herzen nehmen.



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

- Verena Albrecht**, S. 5, 32, NORDMETALL-Bezirksgruppe Nordwest
- Katja Arvidsson**, S. 6 ff., ml&s GmbH & Co. KG
- Loraine Awizus**, S. 15, NORDMETALL e.V.
- Peggy Bahil**, S. 9, Tagungshotel der Wirtschaft Schloss Hasenwinkel Hotelbetriebsgesellschaft mbH
- Dr. Elga Bartsch**, S. 38, Abteilungsleiterin Wirtschaftspolitik im Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz
- Wulf Benning**, S. 55, Präsident des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein
- Ksenija Berkeris**, S. 55, Senatorin für Schule und Berufsbildung der Freien und Hansestadt Hamburg, SPD
- Oliver Berking**, S. 27 ff., Robbe & Berking GmbH & Co. KG
- Sandra Bertl**, S. 13 ff., Siemens Gamesa Renewable Energy GmbH & Co. KG
- Thomas Beyer**, S. 39, Bürgermeister der Hansestadt Wismar, SPD
- Jannike Bohlen**, S. 31, NORDMETALL-Stiftung
- Dr. Uwe Braun**, S. 53, ArcelorMittal Hamburg GmbH
- Koen Demesmaeker**, S. 39, Nordenham Metall GmbH
- Dr. Sybil Denicke**, S. 55, NORDMETALL e.V.
- Stefan Dräger**, S. 8, 11, Drägerwerk AG & Co.KGAa
- Dr. Jochen Eickholt**, S. 38, Siemens Gamesa Renewable Energy GmbH & Co. KG
- Silke Ewald**, S. 8, 10 f., Drägerwerk AG & Co.KGAa
- Sebastian Fay**, S. 54, IG Metall
- Dr. Nico Fickinger**, S. 54, 58, NORDMETALL e.V.
- Daniel Friedrich**, S. 54, IG Metall Bezirk Küste
- Dr. Sebastian Gellert**, S. 53, ArcelorMittal Hamburg GmbH
- Martin Gerhardt**, S. 15, Siemens Gamesa Renewable Energy GmbH & Co. KG
- Gaby Gerland**, S. 24, Erich-Kästner-Schule
- Peter Golinski**, S. 34, NORDMETALL e.V.
- Michael Grenz**, S. 31, Hanseatic Power Solutions GmbH
- Dr. Robert Habeck**, S. 39, Bundesminister für Wirtschaft und Klimaschutz, Bündnis 90/Die Grünen
- Julia Heinrich**, S. 26, Robbe & Berking GmbH & Co. KG
- Niclas Herbst MdEP**, S. 5, 44 ff., CDU
- Philip Kay**, S. 13 f., jobcenter team.arbeit.hamburg
- Melanie Kerker**, S. 8, NORDMETALL e.V.
- Sabine Klauke**, S. 38, Airbus Operations GmbH
- Prof. Dr. Olaf Köller**, S. 22 f., Leibniz-Institut für die Pädagogik der Naturwissenschaften und Mathematik
- Martin Koschnik**, S. 29, Robbe & Berking GmbH & Co. KG
- Christian Kotter**, S. 24, Erich-Kästner-Schule
- Silke Kroack**, S. 15, Siemens Gamesa Renewable Energy GmbH & Co. KG
- Imke Kuhlmann**, S. 21, 24, 31, NORDMETALL e.V.
- Florian Leiber**, S. 43, DESIGNA Verkehrsleittechnik GmbH
- Olaf Lies**, S. 38, Niedersächsischer Minister für Wirtschaft, Verkehr, Bauen und Digitalisierung, SPD
- Reinhard Meyer**, S. 39, Minister für Wirtschaft, Infrastruktur Tourismus und Arbeit des Landes Mecklenburg-Vorpommern, SPD
- Gregor Müller**, S. 8, 10, Vorstand AGV NORD, M&D Composites Technology GmbH
- Sonja Neubert**, S. 9, 58, Siemens AG
- Boris Pistorius**, S. 45, Bundesminister der Verteidigung, SPD
- Katharina Quendler**, S. 55, Bildungswerk der Wirtschaft für Hamburg und Schleswig-Holstein e.V.
- Lars Reeder**, S. 58, Hein & Oetting Feinwerktechnik GmbH
- Detlef Riedel**, S. 6 ff., ml&s GmbH & Co. KG
- Kai Schäfer**, S. 28, Robbe & Berking GmbH & Co. KG
- Holger Schäfer**, S. 54, Institut der deutschen Wirtschaft (IW) Köln
- Carsten Schneider**, S. 39, Staatsminister, SPD
- Olaf Scholz**, S. 22, 56, Bundeskanzler, SPD
- Jürgen Spykman**, S. Titel, 5, 48 ff., Körber Technologies GmbH
- Lena Ströbele**, S. 9, 54, Verhandlungsführerin NORDMETALL e.V., NVL B.V. & Co. KG
- Oliver Suter**, S. 43, DESIGNA Verkehrsleittechnik GmbH
- Folkmar Ukena**, S. 3, 54, NORDMETALL-Präsident, LEDA Werk GmbH & Co. KG
- Ursula von der Leyen**, S. 44 f., Präsidentin der Europäischen Kommission, CDU
- Simone von Meyenn**, S. 21, Bildungswerk der Wirtschaft für Hamburg und Schleswig-Holstein e.V.
- Kirsten Wagner**, S. 9, NORDMETALL-Stiftung
- Prof. Dr. Stefan Wiedmann**, S. 5, 59, NORDAKADEMIE gemeinnützige AG
- Dr. Michael Winkler**, S. 54, NORDMETALL-Vorstand, Hella Fahrzeugkomponenten GmbH
- Ariane Witt**, S. 55, NORDMETALL e.V.

## IMPRESSUM

### Standpunkte

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



Herausgeber:

**NORDMETALL**

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

**Verantwortlich im Sinne des Presserechts:**

Dr. Nico Fickinger,  
Hauptgeschäftsführer

**Chefredakteur:**

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

**Redaktion:**

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

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

**Autoren:** Stephan Kallhoff, Jannick Leunert (JL),  
Deike Uhtenwoldt, Folkmar Ukena, Clemens von  
Frentz, Peter Wenig

**Art-Direktion:**

Ingrid Ehlers  
Tel.: 040 6378-4822

Birgit Hochleitner  
Tel.: 040 6378-4823

E-Mail: grafik@nordwirtschaftsmedien.de

**Produktion:**

nordwirtschaftsmedien  
**Druck:**  
CaHo Druckereibetriebsges. mbH

**42. Jahrgang**

**Erscheinungsweise:** viermal im Jahr

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

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

**Titelfoto:** Adobe Stock (Sergey Nivens, Stenzel Washington, claer)

## Unternehmensforum

Sonja Neubert, Niederlassungsleiterin von Siemens in Hamburg, tut es. Lars Reeder, Geschäftsführer von Hein und Oetting in Ahrensburg und noch einige mehr tun es ebenfalls. Sie vielleicht auch? Geben Sie einen eigenen Themenimpuls (Session) und gestalten Sie das erste Unternehmensforum von NORDMETALL und AGV NORD aktiv mit. Eine Einladung dazu ist Ihnen bereits zugegangen.

Oder lassen Sie sich von anderen Entscheiderinnen und Entscheidern aus der norddeutschen Metall- und Elektroindustrie in vertraulichem Rahmen inspirieren – am 11. Juni 2024 in den Räumen der NORDAKADEMIE im Dockland Hamburg (Foto). Gefragt sind Ihre Erfahrungen, Ideen und Lösungsvorschläge, aber auch Ihre Fragen zu aktuellen Herausforderungen in Unternehmen und Industrie. BiB



Foto: NORDAKADEMIE

### Standpunkte-Podcast

Der Politik-Podcast des Hauptgeschäftsführers der norddeutschen Metall- und Elektroindustrie Dr. Nico Fickinger.  
Thema: Toleranz und Protestkultur



## Soziale Verantwortung

„Tarifpartner sind Sozialpartner und tragen auch Verantwortung für das soziale Klima im Land – und für den Betriebsfrieden in den Firmen“, sagt Dr. Nico Fickinger, Hauptgeschäftsführer von NORDMETALL, in seinem jüngsten Standpunkte-Podcast. Deshalb haben der Arbeitgeberverband und die IG Metall Küste zum internationalen Tag gegen Rassismus am 21. März eine gemeinsame Erklärung für Vielfalt und Akzeptanz abgegeben (siehe Plakat). Wer von „Remigration“ und „Dexit“ spreche, rede einer Abwärtsspirale aus weniger Arbeitskräften und weniger Wohlstand das Wort, so der Arbeitgebervertreter. Angesichts der vielfältigen Proteste in Deutschland sagt er: „Wir sind kurz vor einem Kipppunkt, wo das ursprüngliche Verständnis für die Streikenden sich gegen die Gewerkschaften richtet.“ Für die im Herbst beginnende Tarifrunde in der M+E-Industrie erwartet Fickinger sachliche, harte Verhandlungen, aber auch eine rasche, verantwortliche Einigung. BiB

Hier finden Sie alle Podcast-Folgen zum Nachhören



Foto: Christian Augustin

### Ich lese „Standpunkte“, weil ...

„... es spannende Reportagen und besondere Porträts für Mitglieder und Entscheider im Norden bietet – so bleiben wir als Hochschule der Wirtschaft am Puls unserer Kunden.“

Prof. Dr. Stefan Wiedmann, Präsident der NORDAKADEMIE

**NORDMETALL**

Verband der Metall- und  
Elektroindustrie e.V.



**WHAT  
ABOUT ME**



**WHAT ABOUT ME**

# **STEIG EIN IN DIE ZUKUNFTSINDUSTRIE!**

++

Das neue M+E-Karriereportal –  
unser starkes Angebot für  
Ausbildungsinteressierte und  
Berufseinsteiger, LehrerInnen,  
Eltern und Unternehmen.

»»»»»»

Besuchen Sie jetzt:

**[zukunftsidee.de](https://www.zukunftsidee.de)**