

Unternehmen!

Politik · Unternehmensführung · Personalwirtschaft · Arbeitsrecht

Nr. 1 | 7. Jahrgang

1/2007

www.uvgruppe.de

Mercator Executive School: Leuchtturmprojekt in der Führungskräfte-Ausbildung

In zwei Semestern werden berufsbegleitend BWL-Wissen und Leitungsqualitäten erworben

Ein zukunftssträchtiges Joint Venture vereinbarten die UVG Unternehmensverbandsgruppe e.V. und die Universität Duisburg-Essen. Gegründet wurde eine gemeinsame Tochtergesellschaft, die Mercator Executive School GmbH MES. Hier werden künftig Führungskräfte für die Wirtschaft ausgebildet.

„Das ist genau das, was der Mittelstand braucht“, so UVG-Präsident und Gründungsgeschäftsführer der MES, Heinz Lison. Schließlich stammt, wie er betont, auch die Idee dazu von den Mitgliedern der in der UVG zusammengeschlossenen Unternehmensverbände im Dialog mit der Universität Duisburg-Essen, vertreten durch Prof. Dr. Lothar Zechlin.

Die UnternehmerHaus AG kümmert sich im Auftrag der UVG gemeinsam mit der MSM Mercator School of Management – so heißt der Fachbereich Betriebswirtschaft der Universität – um die Erstellung der Curricula. Verantwortlich bei der MSM ist Prof. Dr. Jost Adler. Außerdem werden derzeit die Lehrkräfte aus dem wissenschaftlichen und dem unternehmerischen Bereich benannt, dazu die Coaches und Mentoren als wichtige Bestandteile des Gesamtkonzeptes.

Im Mittelpunkt der MES steht folgende Problematik: In der Wirtschaft ist schon heute ein Mangel an „generalistisch geprägten Spe-



Die MES bringt den Führungsnachwuchs nach oben

zialisten“ erkennbar – also solchen Führungs- und Leitungskräften, die neben ihrer speziellen Fach- und Sachkompetenz auch über einschlägiges Wissen und konkret anwendbares Können in weiteren Management-Funktionen verfügen. Unglücklicherweise sind gerade junge Akademiker und Fachkräfte oft durch eine einseitige Ausbildung

auf ihr jeweiliges Fachgebiet qualifiziert. Die Unternehmen hingegen haben sich aufgrund der Diversifizierung, der Globalisierung und der wachsenden Marktanforderungen zu sehr komplexen und differenzierten Systemen entwickelt. Das erhöht den Bedarf an Managern, die gelernt haben, mit dieser Komplexität prozessorientiert umzugehen.

Beispielsweise sollten gut ausgebildete Spitzenkräfte aus dem technischen Bereich zugleich betriebswirtschaftliche Fähigkeiten haben, die es ihnen ermöglichen, komplexe Systeme zu steuern.

Dazu gehören etwa anwendbare Kenntnisse der strategischen Unternehmensführung, des Investitions- und Finanzierungsmanagements

sowie Controllings, des Projektmanagements, Personalwesens und Marketings.

Außerdem rückt der „Produktionsfaktor Mensch“ immer stärker in den Blickpunkt. Die Fähigkeit, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter effizient zu führen, Teams zu motivieren, aus neuen Kommunikationsformen fruchtbare Effekte zu erzeugen oder der demografischen Tendenz zu älteren Arbeitnehmern ihre positiven Aspekte abzugewinnen, bleibt nicht mehr nur dem jeweiligen Lenkungs-talent überlassen, sondern erfordert intensive Beschäftigung mit der Materie. Das beginnt bei der Selbstorganisation und führt über die Konfliktlösungskompetenz bis hin zur Herausbildung der kompetenten Führungspersönlichkeit.

Wo es also um die Behebung der generalistischen Defizite geht, setzt die Mercator Business School an. Nachwuchskräfte erhalten hier die erforderlichen Fähigkeiten, um ihre derzeitigen und künftigen Managementaufgaben ergebnisorientiert wahrzunehmen. Der Praxisbezug stellt dabei eine zentrale Komponente dar. Konkret: Die Studierenden müssen nicht nur in einem Arbeitsverhältnis stehen, sondern das Unternehmen muss die Weiterbildung ausdrücklich – z. B. im Rahmen einer Projektar-

Fortsetzung Seite 2

Kommentar

Das Lernen lernen

Das die Rente mit 67 kommen musste, stand lange schon außer Zweifel. Ebenso lange aber auch ignorieren Wirtschaft, Politik und ein nicht geringer Teil der Bildungsanbieter die Konsequenzen, die sich unmittelbar daraus ergeben. Denn es macht wenig Sinn, den Menschen immer länger einen Arbeitsplatz zu bieten, ohne darüber nachzudenken, was die Formel vom „lebenslangen Lernen“ wirklich bedeutet.

Die Meinung der Wissenschaft ist eindeutig: Ältere Menschen lernen zwar langsamer als junge, dafür haben sie jedoch bereits sehr viel gelernt und können neues Wissen besser integrieren. Wenn man es daher genau nimmt, haben die Älteren beim Lernen einen Vorteil. Die meisten Unternehmen jedoch verteilen das Wissen mit der Gießkanne an die Belegschaften: Jeder bekommt genau die gleiche Fortbildung – obwohl diese in der Regel auf die jungen Mitarbeitern zugeschnitten ist. Über die grundfächlichen Rückschlüsse auf die bessere Aufnahmefähigkeit der Jugend müssen wir uns dann nicht mehr wundern.

Wenn Selbstständigkeit, Konstruktivität und Problemlösekapazität verlangt sind, ist allerdings der große Erfahrungsschatz älterer Mitarbeiter ein schwer schlagbarer Vorteil. Wer schon viele Probleme gelöst hat, kann beispielsweise neu auftauchende Schwierigkeiten besser einordnen.

Die Frage, ob wir bis 67 bei der Arbeit lernen sollten, ist falsch gestellt. Der Mensch kann von Natur aus gar nicht anders als lebenslang zu lernen. Es geht allein darum, das bereits vorhandene Wissen über Lehr- und Lerntechniken in den unterschiedlichen Lebensabschnitten einzusetzen, um Erfolge auf beiden Seiten – für den älteren Arbeitnehmer wie für das Unternehmen – zu erzielen.

Unsere wichtigste ökonomische Ressource sind die Gehirne der Menschen. Wer als Chef den älteren Mitarbeiter nur mit den alten Aufgaben betraut, ihn an die alten Maschinen stellt und ihn damit seiner Potenziale beraubt, macht einen unverzeihlichen Fehler. Blicken wir über die Grenzen: In Österreich etwa nehmen 93 % der 55-64-jährigen an Lernaktivitäten teil und auch in Luxemburg und Dänemark sind es noch zwischen 70 und 80 %! Und in Deutschland? Gerade einmal 32 %. Diese Zahlen zeigen, dass es nicht allein an den Betrieben liegt, wenn Ältere zum Alteisen gerechnet werden. Auch in den Köpfen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer muss sich – nebst neuem Wissen – noch Einiges ändern.

Auch das gehört also zum lebenslangen Lernen: dass wir endlich lernen, es ernst zu nehmen.

Heinz Lison

Lison will über Azubi-Entgelt reden

„Wir werden bald einen Facharbeitermangel haben“



Die Klausurtagung der nordrhein-westfälischen Landesregierung im Duisburger HAUS DER UNTERNEHMER (siehe auch S. 8) nutzte UVG-Präsident Heinz Lison zu einem Meinungsaustausch am Rande der Sitzung. Unser Bild zeigt ihn im Gespräch mit Ministerpräsident Jürgen Rüttgers.

Heinz Lison hat in seiner Funktion als Vorstandsvorsitzender des Unternehmensverbandes der Metallindustrie Ruhr-Niederrhein UVM sowie als Mitglied der Verhandlungskommission in NRW für Gespräche mit der IG Metall über die Ausbildungsentgelte plädiert.

In mehreren Zeitungsinterviews schlug er vor, dass Betriebe, die nachweislich zusätzlich Lehrlinge einstellen, die Möglichkeit erhalten sollen, die Entgelte abzusenkten.

Auch wenn die Ausbildungsplatzangebote im westlichen Ruhrgebiet im Vergleich zum Vorjahr deutlich gestiegen sind, sei die Situation auf dem gesamten Ausbildungsmarkt doch weiterhin sehr kritisch.

Lison machte in diesem Zusammenhang klar, dass es „kein Allheilmittel gibt“. Er gebe einem neuen Tarifmodell im Bereich der Ausbildung jedoch gute Chancen, einen kräftigen Schub an Lehrstellen zu erzeugen. Leider zeige die Gewerkschaft keine Bereitschaft, dar-

über zu verhandeln. Es gehe der IG Metall in der augenblicklichen Tarifrunde leider „ausschließlich um Geld für die bereits Beschäftigten“ und nicht um die Arbeitslosen und die Jugend ohne Berufsausbildung.

Der UVG-Präsident appelliert allerdings auch an die Wirtschaft, mehr Ausbildungsplätze anzubieten. Dieser gesellschaftlichen Verantwortung könne man sich ebenso wenig entziehen wie der demografischen Entwicklung: „Wir werden bald einen Facharbeitermangel haben“.

Klassifizieren

Kommt ein Patient in die Klinik – das ist nicht der Anfang eines Kallers, sondern der Start für ein kompliziertes Klassifizierungssystem, bei dem festgeschrieben wird, wie viel Geld das Krankenhaus für die Behandlung und Pflege des Kranken Gastes zu erwarten hat. So auch in Groß-Umstadt ...



Seite 6

Reparieren

Geht etwas kaputt, muss es wieder gerichtet werden – auch in einer Umgebung, die ganz auf Recycling ausgerichtet ist. Die HIMA in Lünen sorgt als Dienstleister in 14 Remondis-Betrieben dafür, dass Pumpen und Förderbänder ihre Dienste verrichten. Und sogar seine Schokoladenseite hat das Unternehmen gefunden.



Seite 3

Expandieren

Als der Babcock-Konzern zerbrach, konnte niemand voraussehen, wie erfolgreich die Unternehmenseinheiten unter ihren neuen Eigentümern werden würden. Ein glänzendes Beispiel ist Hitachi Power Europe. Der Kraftwerksbauer platzt sogar aus den Oberhausener Nähten und zieht nach Duisburg an den Innenhafen.



Seite 4

Fortsetzung von Seite 1

beit – unterstützen. Die Aufgabenstellungen aus den Unternehmen werden zusammen mit den Professoren und Praktikern in Angriff genommen. Denn die Arbeit an der Mercator Executive School wird vor allem projektorientiert sein.

Angesprochen sind also Management-Nachwuchskräfte, die sich bisher vorrangig einseitig qualifiziert haben, beispielsweise Ingenieure, Techniker, Meister, Naturwissenschaftler, Kaufleute oder Informatiker in Führungs- und Leitungsfunktionen. Da mittelständische Unternehmen einen konkreten Nachholbedarf an Entwicklung von mehrfachqualifizierten Führungskräften haben, aber nur bedingt eine Eigenförderung leisten können, richtet sich das Angebot vorrangig an KMU.

Aber auch für Jungunternehmerinnen- und Unternehmer ist die Mercator Executive School eine ideale Möglichkeit, ihr Spezialwissen zu ergänzen. Man denke nur an den Ingenieur, der aus seinem universitären Forschungsbereich heraus ein Unternehmen gründet, um eine Erfindung zu vermarkten.

In der Praxis wird es je Doppelsemester eine Reihe von Präsenzveranstaltungen geben. Hier werden Universitätsprofessoren ebenso wie Führungskräfte der Wirtschaft ihren Auftritt haben. Wieder mit Blick auf den Alltag in kleinen und

mittleren Unternehmen finden diese Veranstaltungen an Wochenenden statt. Auf der Projektarbeit liegt der eigentliche Schwerpunkt. Den Coaches kommt hierbei eine besondere Bedeutung zu, denn sie betreuen die Studenten intensiv. Bei ihnen liegt auch die Aufgabe, die individuellen Stärken und Schwächen der Teilnehmer zu analysieren und daraus zusätzliche, individualisierte Bildungsangebote abzuleiten. Da das Arbeiten im Team von gro-

ßer Bedeutung sein wird, betreuen sie nicht nur im Dialog mit Wissenschaft und Praxis, sondern auch in der Gruppenarbeit.

Außerdem wird es sogenannte Mentoren geben, erfahrene Unternehmerinnen und Unternehmer bzw. Manager, die vor dem Hintergrund ihres Praxiswissens mit Rat und Tat zur Seite stehen – möglichst auch auf dem Karriereweg nach erfolgreichem, universitär zertifiziertem MES-Abschluss.

ber keine wissenschaftliche Ausbildung haben. Die Mercator Executive School wird nämlich die Akkreditierung beantragen und rechnet sich dafür gute Chancen aus. Das Absolvieren der universitär zertifizierten Weiterbildung führt zur Anrechenbarkeit auf einen späteren Bachelor-Studiengang im Bereich der Betriebswirtschaft bei Vorliegen der allgemeinen Hochschulzugangsberechtigung.

Professor Dr. Lothar Zechlin, Rektor der Universität Duisburg-Essen, führte bei der Gründungsveranstaltung aus, dass es mit der MES nun möglich sei, das Know-how des Unternehmerverbandes mit dem Know-how der Universität zusammenzuführen und gemeinsam zu vermarkten. Heinz Lison sieht in der MES einen Vorreiter und ein Leuchtturmprojekt für ganz NRW und sogar Deutschland, so dass ihn die Vertragsunterzeichnung nach fast zwei Jahren Vorbereitung mit großem Stolz erfülle.

Professor Dr. Jost Adler vom Lehrstuhl für Marketing/Mercator School of Management: „Die Teilnehmer werden sich einem Auswahlverfahren unterziehen müssen, da ein gehobenes Grundwissen vorausgesetzt wird.“ Marco Invernizzi, Vorstand der Unternehmerhaus AG, kann inzwischen eine Reihe von konkreten Voranmeldungen verzeichnen: „Das Interesse ist stark – sowohl aus den Reihen der Nachwuchs-Führungskräfte selbst als auch aus den Chefetagen der Unternehmen, die für Qualität und Kontinuität in den Entscheidungspositionen sorgen wollen“. In einigen Fällen haben die Betriebe bereits signalisiert, sich an den Kosten von ca. 8.000 Euro pro Doppelsemester zu beteiligen.

Rainer Rehbein, UVG

Jobmotor Mittelstand springt wieder an

Jeder fünfte Betrieb stellte ein

Der Mittelstand stellt wieder Mitarbeiter ein. 19,8 Prozent der Unternehmen gaben in einer Umfrage der Creditreform an, ihren Personalbestand innerhalb des letzten halben Jahres aufgestockt zu haben (Vorjahr: 15,5 Prozent). Nur 14,3 Prozent mussten sich von Mitarbeitern trennen. Im letzten Frühjahr waren es noch 20,1 Prozent.

Die Aussichten auf die kommenden sechs Monate sind, ebenso wie die Einschätzungen zur aktuellen Situation, von Zuversicht geprägt: 35,7 Prozent der KMU rechnen mit steigenden Umsätzen (Vorjahr: 31,3) und nur noch 11,3 Prozent (Vorjahr: 12,7) befürchten

ten sinkende Umsätze. Auch in punkto Personalplanung gibt es Gutes zu melden: 22,9 Prozent (Vorjahr: 17,8) der Betriebe wollen ihren Mitarbeiterstab vergrößern, und nur noch 7,7 Prozent (Vorjahr: 9,8) rechnen damit, sich von Mitarbeitern trennen zu müssen. Beschäftigungsimpulse kommen aus allen Wirtschaftsbereichen, eine besonders erfreuliche Entwicklung lässt sich in der Baubranche beobachten: Aktuell gehen nur noch 4,1 Prozent der Betriebe davon aus, ihren Personalbestand verkleinern zu müssen – im vergangenen Frühjahr waren es noch mehr als doppelt so viele, nämlich 11,8 Prozent.



Partner

Die Partner der UnternehmerverbandsGruppe und der Unternehmerhaus AG in der Mercator Executive School: Die Universität Duisburg-Essen ist 2003 als Zwei-Campus-Hochschule aus der Fusion ihrer beiden Vorgängereinrichtungen im Zentrum des Rhein-Ruhr-Raumes entstanden. Mit rund 34.000 Studierenden und einem Budget von rund 290 Millionen Euro gehört sie heute zu den zehn größten Universitäten Deutschlands. In 12 Fachbereichen forschen und lehren rund 500 Professorinnen und Professoren und 2.200 wissen-

schaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Die Mercator School of Management – Fachbereich Betriebswirtschaft der Universität Duisburg-Essen verbindet hervorragende Lehr- und Lernbedingungen mit umfassender empirischer Forschung. Die akademische Stärke im Bereich der Lehre resultiert daraus, dass die akademische Ausbildung sämtliche wichtigen Aspekte der Unternehmensführung betrachtet und dabei alle für Management-Entscheidungen relevanten Felder der Betriebswirtschaft mit einschließt. Außerdem erhalten Studierenden von Beginn an intensive studienbegleitende Betreuung, die den Lernprozess unterstützt.



Lothar Zechlin

Gewertet werden die einzelnen Bausteine der Ausbildung nicht ohne Grund in „Credits“. Dieses System wird von den modernen Bachelor- und Master-Studiengängen übernommen. Denn Ziel ist es, auch jenen ein anschließendes Universitätsstudium zu ermöglichen, die bis dahin von ihrer Qualifikation

Info

Marco Invernizzi
Vorstand Unternehmerhaus AG
Telefon: 0203 6082-221
invernizzi@unternehmerhaus-ag.de

Wir begrüßen als neue Mitglieder

UMW

Hill & Partner GmbH
Rechenzentrum Lohn/Finanzbuchhaltung, Consulting/Existenzgründung/Sanierung, Unternehmensberatung für Heilberufe, Versicherungsmakler Altersvorsorge/Sachversicherung

IMVAC Grundstücks GmbH

Immobilien Vermarktung/Verwaltung

USB

Alsbachtal Kinderförderung GmbH
Heilpädagogische Kindertagesstätte, Frühförderung

Lebenshilfe für Menschen mit geistiger Behinderung e.V. (Waltrop)

Familienunterstützender Dienst, Pflegedienst, Wohnstätte, ambulant betreutes Wohnen, Außenwohngruppen, Wohnraumanpassungsberatung, frühe Hilfen für Kindergarten, Familien und Freizeitangebote

Pflege Plus + Verwaltungsgesellschaft

Betrieb von Seniorenpflegezentren, Verwaltung von Grundbesitz, Beteiligungen an Gesellschaften

Stella Vitalis GmbH

Betreiben von Altenpflegeheimen, Halten von Beteiligungen in diesem Bereich

USD

COVER Projektentwicklung GmbH
Projektentwicklung

Digitaltest GmbH

Entwicklung, Herstellung und Vertrieb von Testequipment für elektronische Schaltungen

Union Technik Nord GmbH

Planung, Einrichtung, Überwachung und Wartung von technischen Anlagen und Maschinen

Union Technik Süd GmbH

Planung, Einrichtung, Überwachung und Wartung technischer Anlagen, insbesondere für den Mineralölsektor

UVRN

EMT Weber
Elektromontage, Montage von Fertigbauteilen

Inocasa Facility Services GmbH

Technisches Facility Management für andere Unternehmen

Mitsubishi Gabelstapler

– Zweigniederlassung Deutschland
Vermarktung von Gabelstaplern

Struktur der UnternehmerverbandsGruppe e.V.

UVM Unternehmerverband der Metallindustrie Ruhr-Niederrhein Tarifträgerverband, regional

UIS Unternehmerverband IndustrieService + Dienstleistungen Tarifträgerverband, bundesweit

USB Unternehmerverband Soziale Dienstleistungen + Bildung Tarifpolit. Verband, bundesweit

USD Unternehmerverband Service + Dienstleistungen Allg. Arbeitgeberverband, bundesweit

UVRN Unternehmerverband Ruhr-Niederrhein Allg. Arbeitgeberverband, regional

UMW Unternehmerverband Mülheimer Wirtschaftsvereinigung Wirtschaftsförderungsverband, regional



(v.l.n.r.) Wolfgang Rabe, Geschäftsführer der Innenhafen Duisburg Entwicklungsgesellschaft mbH, Wolfgang Schmitz, Hauptgeschäftsführer der UnternehmerverbandsGruppe e.V. und Ralf J. Meurer, Geschäftsführer der GFW Gesellschaft für Wirtschaftsförderung Duisburg mbH

Lord Fosters Masterplan vor Unternehmern präsentiert

Visionen zur Innenstadtbelebung im HAUS DER UNTERNEHMER

Über 80 Unternehmerinnen und Unternehmern stellte Wolfgang Rabe, Geschäftsführer der Innenhafen Duisburg Entwicklungsgesellschaft, den Masterplan zur Belebung der Innenstadt vor. Lord Norman Fosters Visionen von geschlossenen Baulücken, neuen Grünzügen und der Wiederaufstehung ehemaliger Plätze in der City stießen im HAUS DER UNTERNEHMER in Buchholz auf starkes Interesse und eine überwiegende Zustimmung.

Rabe wies unter anderem auf das – aber am Innenhafen bisher unerschlossene – Potenzial Duisburgs als Stadt am Wasser hin. Sage und

schreibe 114 Kilometer lang sind die Wasserfronten der Halbmillionenkommune am Zusammenfluss von Rhein und Ruhr.

Positiv beeindruckt waren die Geschäftsleute und Manager auch von den Veränderungen, die Foster für die Königstraße vorschlägt. Dort sollen nach den Plänen des Stararchitekten Flächen für Restaurants, Mini-Parks und Wasserläufe geschaffen werden. Denn, so Rabe, „die Königstraße ist für eine Einkaufsmeile viel zu breit“ – nämlich doppelt so breit wie ihr Münchener Pendant und dreimal so breit wie die Schildergasse in Köln. Zustimmung fand auch die künftige An-

bindung des Hauptbahnhofes an die Königstraße mit der Überbauung der A 59. Ralf J. Meurer, Geschäftsführer der GFW Gesellschaft für Wirtschaftsförderung Duisburg, wies auf die von Foster berücksichtigten Veränderungen im Konsumverhalten hin, die sich auf die Struktur des Einzelhandels auswirken.

Auch wenn der Stadt bei der Verwirklichung aller Einzelprojekte in den nächsten Jahren 45 Baustellen drohen, so der Hauptgeschäftsführer der UnternehmerverbandsGruppe, Wolfgang Schmitz, steht die Wirtschaft hinter dem Masterplan.

IMPRESSUM

Herausgeber:
UnternehmerverbandsGruppe e.V.
Hauptgeschäftsführer Wolfgang Schmitz
Düsseldorfer Landstraße 7
47249 Duisburg
Telefon 0203 99367-0 · Fax 0203 355714
Email: uv@uvgruppe.de

Chefredakteur (v.i.S.d.P.):
Rainer Rehbein;
Redaktionsassistent: Daniela Bender
Düsseldorfer Landstr. 7 · 47249 Duisburg
Fon 0203 6082-205 · Fax (0203) 6082-294205
Email: rehbein@uvgruppe.de

Gestaltung, Layout:
BELAU Werbung u. vis. Kommunikation, Duisburg
Telefon 0201 2447703 · Fax 0201 1789161
Email: info@belau.biz

Anzeigen:
cantaloop GmbH, Duisburg
Telefon 0203 2990-47 · Fax 0203 2990-55
Email: info@cantaloop.de

Druck:
Druck- und Verlagszentrum GmbH, Hagen

Auflage: 16.000
Nachdruck nur mit ausdrücklicher Genehmigung des Herausgebers

Was es noch nicht gibt, das wird gebaut

Recyclingzentrum oder Schokofabrik: HIMA Nordwest sorgt dafür, dass sich Räder drehen

Links rattert ein Förderband und transportiert Plastikteile in den Schredder, rechts werden Holzbalken zu Staub gemahlen, gleich gegenüber lösen sich Kühlschränke in ihre Einzelteile auf, nebenan werden aus Hochfenschlacken auch noch die kleinsten Metallpartikel zurückgewonnen und in der Halle dahinter türmt sich der bei der Rauchgasentschwefelung anfallende Gips zu Halden. Ein Stück weiter wird Abwasser aufbereitet und daneben erzeugt ein Biomassekraftwerk genügend Strom für alle diese Maschinen und Anlagen. In diesen Tank direkt vor uns fließt der hier produzierte Bio-Diesel, in jenem dort drüben lauert Schwefelsäure, die bedeutendste Industriechemikalie der Welt. Wo wir uns befinden? Auf dem riesigen Remondis-Werksgelände in Lünen, einer Fläche von der Größe eines ausgewachsenen Dorfes. Hier dreht sich buchstäblich alles um Recycling.

Wo so viele Räder rotieren, Kräne Lasten stemmen und Flüssigkeiten durch Pumpen rauschen, kommt es – wie überall in der Industrie – auf reibungslose Funktionen an. Fällt irgendwo ein Ventil aus oder blockiert ein Getriebe, ist vielleicht sogar ein ganzer Produktionsbereich zum Stillstand verurteilt – und das geht gleich ins Geld. Schließlich handelt es sich hier um nichts Geringeres als den größten europäischen Standort für Kreislaufwirtschaft.

Deshalb hat Remondis mitten auf dem Gelände der ehemaligen Aluminiumwerke einen fleißigen „Untermieter“, der als Dienstleister in allen hier angesiedelten 14 Betrieben des Recycling-Konzerns dafür sorgt, dass sich auch tatsächlich dreht, was sich drehen muss.

Wer sich jetzt den vollständigen Namen dieses Unternehmens merkt – nämlich R&M Hima Nordwest GmbH – darf sich gleich noch einen zweiten speichern. Denn aus R&M wird BIS. Bereits seit 2002 ist die Rheinhold & Mahla-Gruppe, auf die sich das Kürzel R&M bezieht, eine Tochtergesellschaft der Multiservice Group Bilfinger Berger, Mannheim. Im Oktober letzten Jahres wurde das europaweit zu den führenden Industriedienst-



Franz Heimberger und zwei seiner Mitarbeiter (Foto: Rehbein)

leisten zählende Münchner Unternehmen umfirmiert und trägt nun mit seinem neuen Namen einen deutlicheren Bezug zum Mutterkonzern in Mannheim: Die Rheinhold & Mahla AG heißt nunmehr Bilfinger Berger Industrial Services AG – kurz BIS. Im Zuge dieser Umfirmierung werden auch die angeschlossenen Tochtergesellschaften bald das Kürzel BIS in ihren Fir-

Info

HIMA Nordwest GmbH
Franz Heimberger, Geschäftsführer

Brunnenstraße 138
44536 Lünen/Germany

Telefon: 02306 106614

E-Mail: franz.heimberger@hima-gmbh.de
www.bb-industrialservices.com

mennamen aufnehmen. Aus dem R&M-Grün wird Blau – allerdings bleibt der gewohnte griechische Buchstabe Lambda im neuen Logo erhalten.

Haimbergers 34 Mitarbeiter, davon 31 Techniker, sind ständig auf dem über einen Quadratkilometer großen Werksgelände unterwegs. Sie müssen nicht nur in

der Lage sein, Standardgeräte wie etwa Pumpen zu zerlegen und zu reparieren. Noch mehr gefragt ist ihre intime Kenntnis spezifischer Maschinen, von Spezialanfertigungen und vielfältigen Technologien. „Unsere Leute“, sagt Haimberger daher, „arbeiten auf einem ganz hohen Standard“. Schweißen allein reicht zum Beispiel nicht, denn die Hima-Männer müssen die Feinheiten gleich mehrerer unterschiedlicher Schweißtechniken beherrschen. Was nicht an Ort und Stelle instandgesetzt werden kann, wird in die große Werkshalle geschafft, wo gerade mehrere autogroße Pumpen und Getriebe zerlegt werden.

Die wahre Kunst des Industriestandhalters zeigt sich aber im Neubau und in der Modernisierung von Anlagen, frei nach dem Motto: Was es noch nicht gibt, das fertigen wir an. Daneben stehen jede Menge weiterer Fähigkeiten hoch im Kurs, von der Lecksuche bis zur Schwingungsanalyse, vom Rohrleitungsbau bis zum Engineering.

Und der Instandhaltungs-Service ist quasi die Krönung des Industrieservices, weil sie die Anlagerverfügbarkeit für den Betreiber zu jedem Zeitpunkt garantiert.

Diese hohe, nicht gerade risikofreie Verpflichtung gegenüber dem Auftraggeber kann nur mit Spitzenpersonal eingehalten werden.

Wen wundert es, dass die Lünener allmählich den Facharbeitermangel zu spüren bekommen. Und wer sehr gut ist, strebt gerne nach Höherem. Haimberger: „So stolz wir etwa auf einen jahr-

gangsbesten Gesellen sind – wenn der uns verlässt, um Ingenieur zu werden, tut das trotzdem richtig weh“. Gute Haupt- und Realschüler haben – vor allem, wenn sie sich zuvor in einem Praktikum bewähren – bei Hima gute Chancen auf einen späteren, zukunftssicheren Arbeitsplatz. Denn Arbeit gibt es genug: Der Umsatz ist inzwischen auf mehrere Millionen Euro geklettert.

Die Keimzelle des Unternehmens ist übrigens die frühere Remondis-Werkstatt, die ausgegründet wurde. Wobei wir schon wieder bei einem Namenswechsel angelangt sind. Denn die global operierenden und ständig expandierenden Recycling-Spezialisten tragen diesen Namen, in dem das lateinische Wort für Welt mitschwingt,

Wussten Sie...

dass ein 900-Megawatt-Kohlekraftwerk pro Jahr etwa 50.000 t Gips erzeugt? Der Gips aus Steinkohlekraftwerken ist sogar so rein, dass er beispielsweise zu Rigips-Platten verarbeitet werden kann

dass die Luft in Industriegebieten früher so schwefelhaltig war, dass die Landwirte ihre Felder nicht mit Schwefeldünger versetzen mussten? Erst seit Einsatz der Abgasentschwefelungsanlagen müssen die Bauern wieder teuren Dünger dazu kaufen.

erst seit einigen Jahren. Die ersten beiden Buchstaben weisen noch auf die Entstehung aus der Rethmann-Gruppe hin.

Remondis ist zwar immer noch der wichtigste Kunde, aber über das Werksgelände ist die Hima inzwischen längst hinausgewachsen. Haimberger: „Die Hälfte des Umsatzes machen wir bereits außerhalb des Standortes“. Und neben der Kreislaufwirtschaft gibt es ja auch noch ganz andere Herausforderungen. Zum Beispiel müssen die Hima-Männer sehr tapfer und standhaft sein, wenn sie bei einem ganz besonderen Kunden für das reibungslose Funktionieren der hoch spezialisierten Technik sorgen. Es handelt sich nämlich um eine Schokoladenfabrik.

Unternehmungslustig sind die Lünener auf jeden Fall und haben sich daher ambitionierte Entwicklungsziele gesteckt, um im gesamten Großraum Ruhr als industrieller Dienstleister erfolgreich zu sein. Wie sagt Franz Haimberger doch so schön: „Die ganze Welt wird instandgehalten!“. Das reibungslose Rotieren des Planeten hat er dabei sicher nicht im Sinn – dafür sorgt der liebe Gott. Aber um einen guten Teil des Restes kann sich ja schon mal die Hima Nordwest kümmern.

Rainer Rehbein, UVG

ANZEIGE

„Fußleistenpflicht“ beachten bei den Business-E-Mails

Neuregelung durch das EHUG

Obwohl seit Anfang des Jahres 2007 für E-Mails, Fax, Postkarten oder andere Schreiben, die Geschäftsbriefe ersetzen, neue Vorschriften gelten, haben viele Unternehmen ihre „Fußleistenpflicht“ – gerade im E-Mail-Bereich – noch nicht umgesetzt. Eine ganze Reihe von Schreiben, also beispielsweise Auftragsbestätigungen oder Angebote, müssen nun zwingend die Angaben über Rechtsform und Sitz der Gesellschaft, das Registergericht und die Nummer, unter der die Gesellschaft in das Handelsregister eingetragen ist, enthalten.

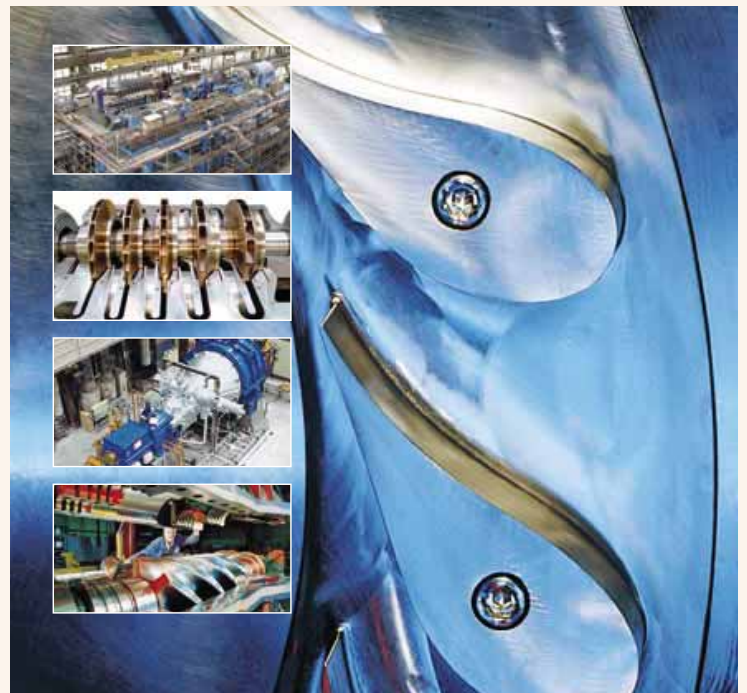
Zwar galt diese so genannte Fußleistenpflicht auch bisher für E-Mails, Postkarten und Fax – der

Wortlaut der entsprechenden Vorschriften bezog sich aber ausdrücklich nur auf „Geschäftsbriefe“.

Durch das Gesetz über elektronische Handelsregister und Genossenschaftsregister sowie das Unternehmensregister (EHUG) wurde nun klargestellt, dass diese Pflicht für alle Geschäftsbriefe „gleichviel welcher Form“ besteht.

Die bestehenden Vorschriften zu Geschäftsbriefen sind alle Mittelungen eines Kaufmanns über geschäftliche Angelegenheiten nach außen. Ausnahmen bestehen für Schreiben an unbestimmte Empfänger (beispielsweise Werbeschriften, Anzeigen) und bestimmte Vordrucke.

Der Pflichtinhalt von Geschäftsbriefen hängt von der jeweiligen Rechtsform ab: Alle im Handelsregister eingetragenen Kaufleute, OHG's, KG's, KgaAG's, AG's etc. fallen unter die Bestimmungen des EHUG. E-Mails, Fax, etc., die nicht Geschäftsbriefe ersetzen, etwa nur der internen Kommunikation dienen, unterliegen auch nach der neuen Gesetzeslage nicht der „Fußleistenpflicht“. Außerdem gilt die Neuregelung nur für Unternehmen, die im Handels- oder im Genossenschaftsregister eingetragen sind. Vereine und Verbände fallen allerdings nicht unter die Fußleistenregelung des EHUG.



Spitzentechnologie aus Oberhausen

MAN TURBO zählt heute zu den weltweit führenden Herstellern von Turbinen und Kompressoren. Unsere Maschinen und Anlagen machen die Produktion von Düngemitteln,

Kunststoffen, Gasen, Flüssigkeiten, Stahl, Papier oder Strom möglich.

Den Platz in der Weltspitze haben wir uns mit Können, Engagement und kreativen Ideen erarbeitet.

MAN TURBO AG – ein Unternehmen der MAN Gruppe
Steinbrinkstraße 1 · 46145 Oberhausen · Telefon 0208 6 92-01 · Fax 0208 6 92-20 19
Egellsstraße 21 · 13507 Berlin · Telefon 030 43 01-03 · Fax 030 43 01-28 41
Hermann-Blohm-Straße 5 · 20457 Hamburg · Telefon 040 3 70 82-0 · Fax 040 3 70 82-19 90
Hardstraße 319 · 8005 Zürich/Schweiz · Telefon +41 44 2 78-22 11 · Fax +41 44 2 78-22 61



Hitachi Power Europe auf Expansionskurs

Im Sommer zieht das Unternehmen an den Duisburger Innenhafen

Seit der Übernahme durch den Hitachi Konzern im Jahr 2003 expandiert Hitachi Power Europe von Jahr zu Jahr. Mittlerweile hat sich das Unternehmen als Marktführer im Bereich der zentralen konventionellen Energieerzeugung im europäischen Markt etabliert. So schloss die HPE Verträge über die Lieferung von insgesamt 3.250 Megawatt (MW) Kraftwerkskapazität im Lausitzer Revier, in verschiedenen Städten Nordrhein-Westfalens, etwa Duisburg, im schwedischen Malmö und in den Niederlanden ab. Die Aufträge spiegeln einen außerordentlichen Aufschwung wieder, an dem die HPE dank einer außerordentlich guten Technologieposition überproportional teilhat. Das bedeutet auch einen erheblichen Zuwachs an Arbeitskräften. Hitachi Power Europe hat die Belegschaft in den letzten Jahren verdoppelt.

Größtes Einzelprojekt im Jahr 2006 war der Auftrag zur schlüsselfertigen Errichtung des Kraftwerks Walsum 10 an ein Konsortium aus Hitachi und Hitachi Power Europe. Dies war der erste in Deutschland vergebene Auftrag zur Errichtung eines schlüsselfertigen kohlebefeuerten Kraftwerks. Trotz der starken Konkurrenz wurde der Auf-



Der neue Standort am Duisburger Innenhafen bietet ab Sommer 2007 über 800 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Platz

trag an die Hitachi Power Europe vergeben. Ein Beleg für den Erfolg der eingeschlagenen Strategie, das „klassische“ Produktprogramm Großdampferzeuger und Kompo-

nenten sowie Gaskraftwerke unter dem Dach des Hitachi-Konzerns um Turbinen und schlüsselfertige Kohlekraftwerke zu erweitern. Der kommerzielle Betrieb startet im

Jahr 2010. Im Konsortium mit Hitachi Ltd. errichtet die Hitachi Power Europe in Duisburg an einem bestehenden Kraftwerksstandort einen hochmodernen Steinkohle-Kraftwerksblock mit einer installierten Bruttoleistung von 790 Megawatt. Zum Lieferumfang gehören Dampfturbine und Generator, der Großdampferzeuger, die Umwelttechnik und die notwendigen Hoch- und Tiefbauarbeiten inklusive des Kühlturms. „Nicht nur einzelne Komponenten trafen die Erwartungen des Kunden, auch das Komplettpaket überzeugte den Kunden durch technologischen Anspruch und Preiswürdigkeit.“ betont Klaus J. Schmitz, Geschäftsführer der Hitachi Power Europe. Außerdem belege der Auftragsingang für ein schlüsselfertiges Kohlekraftwerk die Attraktivität der Angebotspalette.

Im August 2006 unterschrieb ein Konsortium von Hitachi Power Europe und GE Energy einen Auftrag von E.ON Sverige zum Bau eines der weltweit modernsten Gaskraftwerke mit Wärmekopplung. Die große Herausforderung des Baus besteht darin, die Gesamtanlage in ein bestehendes Gebäude, ein vorhandener Industrie- und Kraftwerksstandort im schwedischen Malmö, zu integrieren. Darüber hinaus einigte HPE sich mit dem Kunden, mit nur 28 Monaten bis zur Errichtung des Kraftwerks, auf eine sehr knappe Terminplanung.

Die Kapazität der Anlage beträgt 440 MW für Strom und 250 MW für Wärme. Die Energie des Brennstoffs Gas wird im kombinierten Betrieb zu 89 Prozent ausgenutzt, weltweit ein absoluter Spitzenwert. Der kommerzielle Betrieb, sowie die Übergabe erfolgt zu Beginn des Jahres 2009. Der Strom wird in das skandinavische Netz eingespeist, die Wärme wird am dortigen Industriestandort genutzt und in das Fernwärmenetz der Stadt Malmö eingebracht.

Der Kraftwerksbau schafft und erhält industrielle Arbeitsplätze bei Lieferanten hochwertiger Komponenten. „Der Kapazitätsaufbau in allen Bereichen des Kraftwerksneubaus sorgt für kräftige positive Impulse für die Wirtschaft und trägt erheblich zum Aufschwung bei“, erklärt Schmitz. Eingestellt

wurden Mitarbeiter mit langjährigen Erfahrungen im Kraftwerksbau und Absolventen von Hochschulen. Praktisch alle operativen Bereiche wurden und werden verstärkt.

Insgesamt wurden im Jahr 2006 171 neue Mitarbeiter eingestellt, 2007 ist ein weiterer, noch größerer Personalzuwachs geplant. Zusätzlich wurde Ende 2006 eine Niederlassung in Österreich gegründet, wo weitere 16 Menschen einen neuen Arbeitsplatz finden, wobei ein weiterer Ausbau geplant ist. Die Mitarbeiter beschäftigen sich hauptsächlich mit den Produkten H-25 Gasturbine und der Rehabilitation von Dampferzeugern in Südosteuropa.

Neben den zahlreichen Neueinstellungen von Fachkräften, werden natürlich auch Ausbildungsplätze geboten. „Die Zukunftsaussichten unserer Gesellschaft sind hervorragend, deshalb investieren wir in junge Menschen“, so das Mitglied der Geschäftsführung.

Zahlreiche Neubauprojekte im Jahr 2007 führen dazu, dass bis zum Jahresende ein Auftragsbestand von über 2 Milliarden Euro geplant ist. Die HPE erwartet im Jahr 2007 Lieferaufträge von sechs mit Steinkohle befeuerten Großdampferzeugern sowie eines mit Gichtgas befeuerten Kessels. Für die nächsten zehn Jahre und dar-

über hinaus erwartet die HPE aufgrund der Altersstruktur des Kraftwerksparks eine Stabilisierung des Nachfragevolumens auf sehr hohem Niveau. Die HPE ist dank erheblicher vorausschauender Investitionen in menschliche und technische Ressourcen bestens vorbereitet und wird an der Erneuerung der europäischen Kraftwerksflotte maßgeblich mitwirken. „Wir sind damit zu einem Anbieter von kompletten Systemlösungen für Stromproduzenten gewachsen, Kunden erhalten von uns alle anspruchsvollen Kernkomponenten für ein Kraftwerk aus einer Hand“, betont Klaus J. Schmitz, Geschäftsführer der HPE.

Das dynamische Wachstum des Unternehmens macht einen Umzug notwendig. Im Duisburger Innenhafen bezieht das Unternehmen im Sommer 2007 ein neues, auf die Bedürfnisse des Unternehmens zugeschnittenes Gebäude. Dort finden über 800 Mitarbeiter in einem architektonisch ansprechenden Gebäudekomplex einen modernen hinsichtlich der Arbeitsabläufe optimierten Arbeitsplatz. Bei der Grundsteinlegung sagte NRW-Wirtschaftsministerin Christa Thoben: „Ich freue mich, dass die Hitachi Power Eu-

Info

Hitachi Power Europe GmbH
Duisburger Strasse 375
46049 Oberhausen
Deutschland

Telefon: 0208 833-0
Telefax: 0208 833-1809

infobox@hitachi-power.com
www.hitachi-power.com

Wie wir Arbeitsplätze wirksam schützen?

Ganz egal wie es läuft: Einheitstarif für alle

Faire Erfolgsbeteiligung, Betriebe stärken

Tarifrunde 2007 – wir haben die Wahl.

Aufschwung in der Metall- und Elektro-Industrie – aber längst nicht allen Unternehmen geht es gleich gut. Deshalb ist ein Tarifabschluss nötig, der nicht pauschal zuschlägt. Unsere Lösung: eine Lohnanhebung mit Augenmaß und ein Konjunkturbonus, der die unterschiedliche Leistungskraft der Betriebe berücksichtigt. Damit die Mitarbeiter jetzt fair am Erfolg beteiligt werden und die zukünftige Entwicklung nicht unnötig belastet wird. Das sichert den Standort. Und Jobs in NRW.



UVM
Unternehmensverband der Metallindustrie
Ruhr-Niederrhein e.V. | www.uvmgruppe.de



Klaus J. Schmitz

Auto Blöcher: Spitze nicht nur bei der Nachwuchsförderung

Jeder Vierte ist Azubi / Hohe Zufriedenheit der Audi- und VW-Kunden

Klein aber fein, so präsentiert sich das Familienunternehmen Auto Blöcher am Sternbuschweg in Duisburg-Neudorf. Der Vertragshändler für Volkswagen und Audi verfügt zwar im Unterschied zu vielen Konkurrenten nur über diesen einen Standort. Dort aber kommen seine Stärken als überschaubar geliebtes Familienunternehmen voll zur Geltung. Gemessen an der Kundenzufriedenheit nämlich zählen die Neudorfer zu den Großen in der Branche. „Bei der Käuferzufriedenheit gehören wir im Audi-Ranking zu den 20 % der am besten bewerteten Betriebe“, berichtet Geschäftsführer Berthold Fischer (44). „Bei der Zufriedenheit unserer Kunden mit der Wartung zählen wir zum besten Drittel der Audi-Werkstät-

ten.“ Und bei den Bewertungen der VW-Kunden liege man nicht weit davon entfernt.

„Unsere Stärke ist das Familiäre“, sagt Fischer und blättert in einer Liste, die die Betriebszugehörigkeit der 48 Mitarbeiter dokumentiert. 30 Jahre und mehr Zugehörigkeit zu Blöcher sind darin keine Seltenheit. Einer der beiden Karosseriebauer ist bereits seit 44 Jahren dabei. Und Kurt Timm, 77-jähriger Pensionär, macht sich noch heute stundenweise als „Mädchen für alles“ am Sternbuschweg nützlich. Zur familiären Tradition des Hauses gehört es auch, dass die Neudorfer mit zwölf Auszubildenden, das sind stolze 25 % der Belegschaft, über eine einmalig hohe Quote an Nachwuchskräften verfügen. Die können natürlich nicht

alle übernommen werden, zumal die Fluktuation bei den Mitarbeitern gering ist. Aber bei Blöcher bildet man über Bedarf aus, weil man sich der Verantwortung bewusst ist, etwas für die Ausbildung von jungen Leuten zu Fachkräften tun zu müssen. An Bewerbern besteht übrigens kein Mangel.

Dabei ist der Autohandel kein einfaches Geschäft. Technische Neuerungen, mehr noch aber politische Entscheidungen und die wirtschaftliche Lage beeinflussen das Verhalten der Verbraucher stark. „Die Verbraucher sind ziemlich verunsichert“, stellt Berthold Fischer fest. Umweltauflagen, steigende Benzinpreise, mehr und mehr aber auch unsicher gewordene Arbeitsplätze machten den Menschen schon zu schaffen. Nur die

wenigsten Kunden sparen heute noch für den Autokauf. 70 bis 75 % finanzieren. Dafür ist der sichere Arbeitsplatz unabdingbare Voraussetzung. „Unter diesen Umständen können wir stolz darauf sein, rund 350 Neuwagen im Jahr verkaufen zu können“, sagt Berthold Fischer. Schließlich ist die Kaufkraft der Duisburger nicht besonders hoch.

Längst sind die Zeiten vorbei, als viele Autohalter sich alle drei bis vier Jahre einen neuen Wagen bestellten. Die Autos sind halt langlebiger geworden – und dank hochwertiger Ausstattung auch teurer in der Anschaffung. Für Berthold Fischer und sein Team bedeutet das, Anstrengungen unternommen zu müssen, um die Käufer langfristig als Werkstattkunden zu behalten. „Es gilt, dem Vorurteil entgegenzuwirken, freie Werkstätten seien preiswerter“, sagt der Geschäftsführer. Sonderkonditionen wie zum Beispiel drei Inspektionen im Paket mit Mobilitätsgarantie und Rabatt auf Ersatzteile sollen auch Halter älterer Modelle an die Vertragswerkstatt binden. Auch samstags wird dort gearbeitet.

Neuerdings bereiten sich die Neudorfer auf einen Ansturm bei der Partikelfilter-Nachrüstung vor, seit es jetzt konkrete gesetzliche Vorgaben gibt. Ob ein Auto damit nachgerüstet werden kann, muss bei Auto Blöcher im Einzelfall geprüft werden. „Die Nachrüstung wird leider in vielen Fällen teuer und ist nicht ganz so effektiv, als wenn die Kunden sich gleich beim Neubau für den Partikelfilter entschieden hätten“, bedauert der Geschäftsführer. „Blue Motion“ nennen sich bei VW die im Verbrauch optimierten Dieselmotoren. Sie machen heute 55 bis 60 % der Verkäufe aus. Als Geheimtipp empfiehlt Berthold Fischer die ab Werk für den Antrieb mit Flüssiggas vorbe-

reiteten Wagen. Es gibt das Raumwunder Caddy und den Van Touran mit kombiniertem Gas-Benzin-Antrieb. Dabei dient ein stark verkleinerter Benzintank nur noch als Reserve. Einschränkungen beim Kofferraumvolumen müssen dabei nicht mehr hingenommen werden.

Die Entwicklung des Neudorfer Autohauses ist übrigens sehr wechselhaft verlaufen. Karl Spicker, Jahrgang 1895, der Großvater von Berthold Fischer, war in den Jahren vor 1945 zusammen mit seinem Bruder Paul bei Wilhelm

in Schwierigkeiten geratene Firma Blöcher in Duisern, damals Vertragshändler für Fiat und Hanomag, zu übernehmen. Fiat wurde aufgegeben. In die freien Räume zog Spicker mit DKW ein. Mit dem Auslaufen von DKW 1966 wurden in Duisern die Nachfolger, die Audi-Wagen, angeboten. 1966 verstarb Karl Spicker.

Anfang der 70er Jahre gab es Büssing und Hanomag als eigenständige Marken nicht mehr. Spicker übernahm die Mercedes-Benz-Vertretung für Mülheim an der Ruhr.



Im VW- und Audi-Innenleben kennen sich die Mitarbeiter bestens aus

Härdrich, einem Händler für Auto-Ersatzteile in Neudorf, tätig gewesen. Nach Kriegsende begannen sie dort wieder, Büssing-Nutzfahrzeuge zu reparieren. 1949 gründeten sie dort die Firma Gebrüder Spicker. Nach und nach handelten sie auch mit BMW-, DKW- und Peugeot-Pkw. 1960 verstarb Paul Spicker. Er hatte keine Nachkommen. 1962 trat Wolfram Fischer auf Drängen seines Schwiegervaters Karl Spicker in das Unternehmen ein. Zu dieser Zeit bestanden die Autohersteller, vor allem DKW, zunehmend auf Alleinvertretung. Ein Jahr später ergab sich die Möglichkeit, die

Dieser Betrieb bestand bis 2005. Dafür musste man sich in Duisburg von BMW und Peugeot trennen. Es gelang, die Audi-Vertretung unter dem Namen Blöcher zu retten und in die frei gewordenen Räume nach Neudorf zu verlagern. Die Räume in Duisern wurden mit dem Vertriebsrecht für Peugeot an eine andere Firma verpachtet. Den Aufträgen nach Alleinvertretung war damit entsprochen. Nach anfänglicher Kooperation mit einem Neudorfer VW-Händler konnte Mitte der 70er Jahre auch die eigenständige Vertretung für Volkswagen übernommen werden. Anfang der 80er Jahre ging Wolfram Fischer dann eigene Wege. Ehefrau Wilma, Tochter von Karl Spicker, führte beide Autohäuser gemeinsam mit ihren bisherigen Verkaufsleitern weiter. Die heute 78-Jährige ist immer noch Hauptgesellschafterin. 1992 trat ihr Sohn Berthold zunächst als stellvertretender Geschäftsführer in die Firma ein, übernahm 1997 ihre Leitung. *nkw*



Berthold Fischer

Info

E. Blöcher GmbH
Sternbuschweg 112
47057 Duisburg

Telefon: 0203 378030
Telefax: 0203 3780326

www.autohaus-bloecher.de

Näher ist besser.

RWE Rhein-Ruhr.

* 6. Platz/Anzahl aus dem Fernstudium der Deutschen Telekom.



Auch wir haben mal ganz klein angefangen – hier in der Gegend, vor gut 100 Jahren. Weil wir unseren Wurzeln treu geblieben sind, ist RWE Rhein-Ruhr heute der leistungsstarke Energiedienstleister der Region. Und weil wir schon so lange vor Ort sind, wissen wir auch, worauf es ankommt: auf die Bedürfnisse unserer Kunden. Schließlich ist die zuverlässige und bedarfsgerechte Energieversorgung mit Strom, Gas und Wasser eine wesentliche Grundlage unserer Lebensqualität. Dafür stehen mehr als 7.000 Mitarbeiter ein – Tag für Tag, rund um die Uhr. **Hotline: 0180 2 30 40 50***, www.rwe.com

RWE Rhein-Ruhr
Energie für unsere Region

RWE

ANZEIGE

Die Patienten sind nicht mehr Bittsteller, sondern Kunden

Qualitätssicherung in den Kreiskrankenhäusern Darmstadt-Dieburg

Wer als Patient im Krankenhaus liegt, hat so seine Sorgen: Werde ich wieder gesund, hören die Schmerzen bald auf, wird bei der OP auch nichts schief gehen? Angst und Schmerzen können die Ärzte und das Pflegepersonal dem Kranken oder Verletzten nehmen. Für andere Fragen steht dem Patienten meist nicht der Sinn: Wie funktioniert so ein Krankenhaus eigentlich, wie finanziert es sich? Oder gar: Wird es diese Klinik auch in ein paar Jahren noch geben?

Für Gabriele Benke, die resolute Chefin der Kreiskrankenhäuser des Landkreises Darmstadt-Dieburg hingegen, haben diese und viele weitere Fragen existenzielle Bedeutung. So sehr am Krankenbett die medizinische Kunst und die fachgerechte Pflege zu herrschen haben, so stark ist die Leistungsfähigkeit der beiden Kliniken unter ihrer Führung von Zahlen abhängig.

Ein dickes, schweres Buch ist daher neben dem Stethoskop der meistbenutzte Gegenstand im 289-Betten-Haus in Groß-Umstadt sowie im für den westlichen Teil der Region zuständigen Kreiskrankenhaus Seeheim-Jugenheim. In ihm ist auf vielen Hundert Seiten präzise vorgeschrieben, welche Beträge die Klinik gegenüber dem Kostenträger – in der Regel also den Krankenkassen – in Rechnung stellen darf. Jeder Patient wird nämlich anhand seiner Diagnose und der durchgeführten Behandlungen in Fallgruppen klassifiziert. Jedes Jahr aufs neue werden bundesweit bei den Krankenhäusern Daten über den ökonomischen Aufwand erfasst und daraus Durchschnittswerte gebildet. Aktuell „kostet“ jeder Patient etwa 2.700 Euro, unabhängig von seiner Krankheit und der Verweildauer. Je nach Diagnose werden von



Die Kompetenz des Ärzte- und Pflegeteams ist der entscheidende Faktor für den Erfolg der Kreiskrankenhäuser

diesem Basiswert Bruchteile abgezogen oder Prozentwerte hinzugefügt. Der behandelnde Arzt gibt also nicht nur seine Diagnose ab, sondern „verleiht“ dem Patienten nach einem komplizierten Schlüssel zugleich einen aus Buchstaben und Zahlen zusammengesetzten Code. Tausende von Erkrankungen und Behandlungsvarianten sind in dem Wälzer aufgeführt – und für jede Therapie erhält das Krankenhaus einen genau festgelegten Betrag. Im Klartext heißt das aber auch: Bleibt der Patient länger als im Katalog vorgesehen, zählt die Klinik drauf.

Info

Kreiskrankenhäuser des Landkreises Darmstadt-Dieburg
Krankenhausstraße 11
64832 Groß-Umstadt
Telefon: (06078) 79-0
eMail: betriebsleitung@khh-dadi.de
www.khh-dadi.de

Dieses sogenannte DRG-System der diagnosebezogenen Fallgruppen hat zweifellos seine Tücken. Gabriele Benke: „Wird jemand mit einem Gallenstein eingeliefert und stellt sich bei der OP heraus, dass der Patient sofort einen Herzschrittmacher braucht, bleibt er für das Abrechnungssystem der Fall mit dem Gallenleiden“. Dennoch steht die Geschäftsführerin zu dem vom Institut für das Entgeltsystem im Krankenhaus InEK gGmbH entwickelten Katalog: „Alles in allem gesehen ist das DRG fair“.

Nicht erst seit dem aktuellen „Krankenhaus Rating Report“ des Essener Wirtschaftsforschungsinstituts RWI ist bekannt, dass jede fünfte Klinik in Deutschland in den nächsten Jahren auf der Kippe steht. Dem Zwang zur Wirtschaftlichkeit tragen die Kreiskrankenhäuser Darmstadt-Dieburg seit langem schon Rechnung. So hat Gabriele Benke das Klinikum seit dem Jahr

2000 neu strukturiert – unter anderem mit Hilfe des Unternehmensverbandes Soziale Dienstleistungen + Bildung USB. Während die Geschäftsführerin aus dem ursprünglichen Eigenbetrieb des Landkreises mehrere GmbHs ausgründete – so unter anderem die eigene Krankenpflegeschule – lieferte der USB die neue Arbeitsordnung, auf die sich die Arbeitsverträge nun beziehen. „Das ist viel weniger kompliziert als BAT oder TVöD“ sagt die Chefin. Unter anderem sind Leistungskomponenten eingebaut, die bei der Entgeltfindung Faktoren wie Entscheidungsfähigkeit, Führungsverhalten, Sozialkompetenz und Urteilsvermögen einbeziehen.

Der Vorteil dieser Regelungen ist für das Krankenhaus nicht vorrangig im Bereich der finanziellen Einsparungen. Daher sind auch als Erste, so Benke, die besser verdienenden Ärzte und Pflegekräfte freiwillig aus dem Eigenbetrieb in die

Kreiskliniken GmbH gewechselt. Dass Leistung nun endlich honoriert werden kann, sorgt insgesamt für eine Steigerung der medizinischen und pflegerischen Qualität.

Inzwischen ist der Servicebereich der Klinik, konzentriert in einer weiteren GmbH, längst über das von einer Hügelkuppe auf Groß-Umstadt herablickende Bettenhaus hinausgewachsen, macht externes Catering oder beschäftigt sich mit der Reinigung von Arztpraxen.

Die Veränderungen im Gesundheitssystem sind auch an der Zunahme ambulanter Operationen auszumachen, bei denen der Patient nicht einmal über Nacht im Krankenhaus bleibt. Diese Entwicklung ist aber nur zweitrangig dem Kostendruck geschuldet, sondern hat ihre Ursache vor allem im medizinischen Fortschritt. So ist die durchschnittliche Verweildauer in Groß-Umstadt seit 1968 von 16,5 Tagen auf 7,7 Tage gesunken. Dabei weiß Gabriele Benke, dass nicht alle Patienten Verständnis für solche Ambulanzmedizin oder kurze Verweildauer haben: „Einer Oma kriegen Sie nicht beigebracht, dass sie dabei die bestmögliche Behandlung erfährt“.

Für die Zukunft sagt die Geschäftsführerin eine stärkere Spezialisierung der Kliniken voraus: „Dieser Trend hat längst eingesetzt – und als Folge werden sich die Patienten weiter bewegen müssen, um zu „ihrer“ Fachklinik zu kommen“. Auch die bereits erwähnte Pflegeschule hat ihren Platz im Konzept: „Wir können unser Personal zielgerichtet heranzubilden und genauer aussuchen“. Der Service am Patienten spielt dabei eine dominante Rolle, denn „wir haben heute keine Bittsteller mehr, sondern Kunden“. Kein Wunder, dass Gabriele Benke dem Urteil der niedergelassenen Ärzte des Kreises über die Leis-



Gabriele Benke

tungen des Krankenhauses einen besonderen Stellenwert beimisst: „Diese Mediziner können unsere Qualität sehr gut beurteilen und werden daher hoffentlich für uns“.

Einfacher wird die Zukunft der Krankenhäuser auf keinen Fall, denn „die Pflege wird immer teurer, die Krankenhäuser erhalten immer weniger Geld – und die Bürger meinen oft, dass Leistung nichts kosten darf“. Diese „Quadratmeter des Kreises“ können weder die diversen Gesundheitsreformen noch die innovative Arbeitsordnung in Groß-Umstadt auflösen. Gabriele Benke hält mit ihrer Kritik nicht hinter dem Berg: „Ich halte es für ein unehrliches Spiel, allen Krankenhäusern flächendeckend etwas wegzunehmen und nicht statt dessen offen zu sagen, dass Kliniken unter 150 Betten kaum Überlebenschancen haben“.

Die Schalter in den Kreiskrankenhäusern Darmstadt-Dieburg jedenfalls stehen auf Expansion. Nicht nur, dass 2008 – als Folge der beschlossenen Zentralisierung der psychiatrischen Versorgung – eine neue Psychiatrieabteilung mit 86 Betten eröffnet wird. Dass die jährlich rund 8.200 stationär aufgenommenen Patienten insgesamt immer älter werden, hat auch Folgen für die Kliniken. So denkt Gabriele Benke darüber nach, die Betreuung der Geriatrie-Kunden auch nach der Therapie im jeweiligen heimischen Umfeld fortzusetzen. Denn das Krankenhaus der Zukunft ist vor allem ein ganztägiger Dienstleister, der sich auf den Bedarf seiner Kunden konzentriert und wandlungsfähig ist.

Rainer Rehbein, UVG

ANZEIGE

»Vielsaitigkeit ist meine Spezialität in der Musik. Vielseitigkeit ist die Spezialität der Stadtwerke in der Stromversorgung.«

Jonathan Darlington,
Generalmusikdirektor, Duisburg-

alles im
grünen Bereich!

Wenn Sie Fragen zur Energieversorgung haben, zögern Sie nicht, uns anzusprechen:

Telefon 0203 / 39 39 39, oder besuchen Sie uns im Internet unter www.stadtwerke-duisburg.de

STADTWERKE
DUISBURG AG

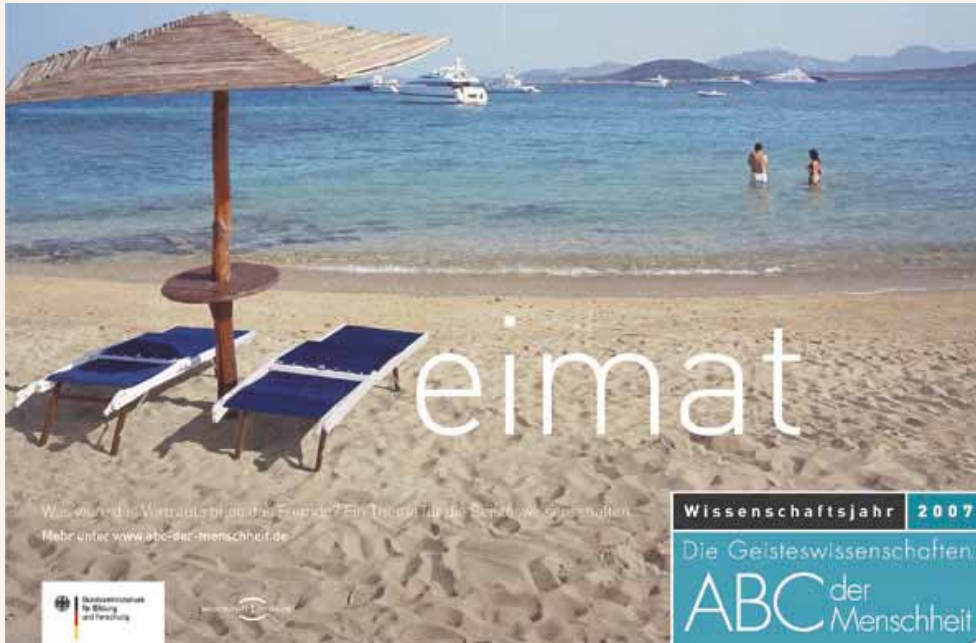
Sprache – das Kommunikationsmedium Nr. 1

Sprachwissenschaftliche Forschung an der Universität geht praxisnah zur Sache

Nach sieben Wissenschaftsjahren mit vornehmlich naturwissenschaftlich-technischer Ausrichtung hat das Bundesministerium für Bildung und Forschung das Jahr 2007 zum Jahr der Geisteswissenschaften erklärt. Inhaltlich ist es unter der Überschrift „ABC der Menschheit“ gefasst und stellt die Sprache mit ihren zahlreichen Facetten in den Mittelpunkt. Grund genug, die Geisteswissenschaften an der Universität Duisburg-Essen unter die Lupe zu nehmen und einige Sprachprojekte aus der Praxis vorzustellen.

GeSpür für Sprache

Prof. Erhard Reckwitz, Dekan des Fachbereichs Geisteswissenschaften an der Universität Duisburg-Essen, sagt: „Die bei uns ausgebildeten Geisteswissenschaftler eignen sich hervorragend für den Einsatz in Unternehmen.“ Denn Absolventen eines geisteswissenschaftlichen Fachs, so Prof. Reckwitz, seien besonders gut im Hinblick auf das Kompetenzmerkmal sprachliche Sensibilität geschult. Diese Fertigkeit sei vor allem im Feld der internen und externen Unternehmenskommunikation von großer Bedeutung. „Auch beim Verfassen oder Übersetzen von Bedienungsanleitungen



Eines der offiziellen Themenplakate zum Jahr der Geisteswissenschaften 2007

Wissenschaftssommer in Essen

Das vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) ausgerichtete „Jahr der Geisteswissenschaften“ wird vom Wissenschaftssommer in Essen begleitet. Gut vertreten sind dabei natürlich auch die geisteswissenschaftlichen Disziplinen an der Universität Duisburg-Essen. Vom 9. bis zum 15. Juni verwandelt sich der Essener Kennedyplatz in einen „Jahrmärkte der Wissenschaften“, der dem interessierten Publikum auf unterhaltsame Weise die Geisteswissenschaften näher bringen will.

kann sprachliche Kompetenz nicht schaden. Wenn ich da beispielsweise an die Gebrauchsanweisung für meinen Laptop denke ...“, schmunzelt der Dekan.

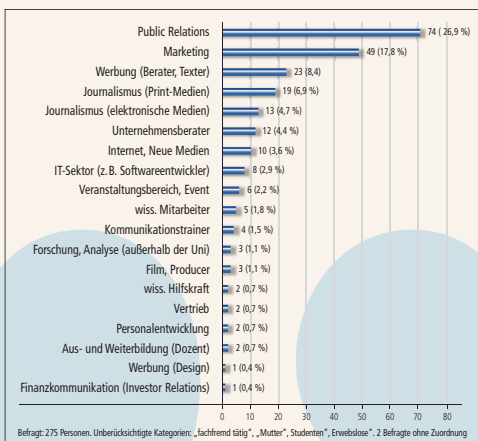
Eine Verbleibstudie der Absolventen der Kommunikationswissenschaft unter der Federführung von Prof. H. Walter Schmitz und Dr. Claudia Schirmmeister bestätigt die Einschätzung des Dekans, wie wertvoll Geisteswissenschaftler für Unternehmen sind. Die Arbeitslosenquote ist äußerst gering und liegt bei durchschnittlich vier bis fünf Prozent. Die häufigsten Arbeitsfelder sind der Public-Relations-Bereich in Unternehmen und Agenturen, der Marketingsektor und die Unternehmensberatung. Die Absolventen berichten, dass der interdisziplinäre Ansatz des Fachs in besonderer Weise zur Aneignung von Soft Skills führt, die sich als vorteilhaft für die berufliche Laufbahn erweisen.

Widerkulturelle Missverständnisse

Im Zeitalter der Globalisierung gewinnt interkulturelle Kompetenz als Schlüsselqualifikation an Relevanz. Wer an der Universität Duisburg-Essen eine andere Sprache, etwa Anglistik und Romanistik, oder „Modernes Japan“ studiert, erwirbt damit eine interkulturelle Kompetenz, die Missverständnisse auf allen Kommunikationsebenen ausräumen kann oder gar nicht erst aufkommen lässt. „Unsere Bachelor- und Masterstudiengänge sind so angelegt, dass sie gezielt und profiliert ausbilden“, sagt Erhard Reckwitz.

Auch im Ausland ist die Universität beliebt: Ein weltweites Publikum besucht die so genannten

Summerschools, das heißt Kurse zu deutscher Sprache und Kultur. Die Universität Duisburg-Essen ist nach Freiburg der am meisten nachgefragte Ort dieser Summerschools. So wird auch die interkulturelle Kompetenz der Menschen aus anderen Kulturräumen gefördert und intensiviert.



Berufliche Aufgabenfelder von Absolventen der Kommunikationswissenschaft an der Universität Duisburg-Essen – ein Ergebnis der durch die Alfried Krupp von Bohlen und Halbach-Stiftung geförderten Verbleibstudie

Airline Talk

Wahrscheinlich ist der Bedarf an guten Fremdsprachenkenntnissen in keinem anderen Wirtschaftszweig höher als im internationalen Reiseverkehrssektor. Prof. Bernd Rüschoff, Anglist im Bereich des technologiegestützten Fremdsprachenlernens, blickt auf ein gelungenes Projekt namens Airline Talk zurück: „In diesem von der euro-

päischen Kommission geförderten Projekt ging es um die Entwicklung von multimedialen Sprachlern-CD-ROMs für Mitarbeiter von Fluggesellschaften“, sagt er. Im Rahmen von Airline Talk entwickelten Fluggesellschaften und Hochschulen aus Dänemark, Deutschland, Spanien, Irland und dem Vereinigten Königreich Fernlehrrichtlinien für das Fluggesellschaftspersonal, anhand derer der Gebrauch von Fremdsprachen im Umgang mit Reisenden erlernt und geübt werden kann. Die Lehrmaterialien schulen die Sprechfertigkeit und das verstehende Hören in schwierigen Situationen bei der Betreuung und Abfertigung von Passagieren, aber auch in alltäglichen

„Hauptmerkmale der Angewandten Linguistik sind“, so Rüschoff, „wie man an Airline Talk sieht, ihre Praxisrelevanz und ihre Lösungsorientiertheit gepaart mit einer soliden wissenschaftlichen Basis.“ Prof. Rüschoff ist auch Koordinator des 15. Weltkongresses für Angewandte Linguistik der AILA (International Association of Applied Linguistics), der 2008 in Essen stattfindet. Eines der fünf Leitthemen, die hier international diskutiert werden, ist die Kommunikation von und in Organisationen; ein anderes die interkulturelle Kommunikation. „Das sind gerade für Unternehmen spannende und wichtige Themen“, meint Prof. Rüschoff.

Sprachvarianten und Sprachschätze

Ein ehrgeiziges und weltweit bislang einzigartiges Projekt hat der Soziolinguistikprofessor Ulrich Ammon im Verbund mit Forschergruppen aus Innsbruck und Basel umgesetzt. Sie haben ein Variantenwörterbuch des Deutschen mit rund 12.000 Wörtern und Wendungen der Standardsprache vorgelegt. Dazu wurde ein umfassender Quellenkorpus mit Material aus Österreich, der Schweiz, Liechtenstein, Luxemburg, Belgien, Südtirol und natürlich Deutschland ausgewertet. Wer also nicht weiß, dass es sich bei *Mascherl*, *Schlagobers*, *Paradeisern* oder *Zibeben* um Ausrufe aus Österreich, der Schweiz, Liechtenstein, Luxemburg, Belgien, Südtirol und natürlich Deutschland handelt, wird im Variantenwörterbuch fündig. Die deutsche Standardsprache umfasst etwa 50.000 solcher teilweise regional, aber auch national geprägter Ausdrücke. Berücksichtigt wurden jedoch nur die Ausdrücke aus dem gängigen heutigen Sprachschatz; Fachsprachen, Dialekte und Um-

ESSENER UNIKATE zum Thema Germanistik

Einen kleinen Ausschnitt aus dem breiten Arbeitsbereich der Germanistik an der Universität Duisburg-Essen bietet die Ausgabe 26. Es zeigt sich an diesem Kaleidoskop, dass die Germanistik heute eine Wissenschaft ist, die ihre Impulse aus den verschiedensten Bereichen bezieht, die aber auch für die verschiedensten Bereiche Bedeutung besitzt. – Erhältlich im Buchhandel für € 7,50. ISBN 978-3-934359-26-0

Fremdsprache“ und für Medienfachleute, sondern auch für diejenigen, die Wirtschaftskontakte nach Österreich oder in die Schweiz pflegen. In die nächste Auflage werden auch Namibia und Rumänien einbezogen. Zumindest fürs Englische und Spanische denkt man nun auch schon ernsthaft an entsprechende Wörterbücher.

Sprachfragen

Sprechen und Schreiben gehört zum Alltag – jeder gebraucht Sprache im beruflichen wie im privaten Bereich. Nicht selten treten auf der Suche nach dem treffenden Wort oder der präzisen Formulierung oder beim Schreiben eines Textes Schwierigkeiten auf. Genau hier setzt die Schreibwerkstatt der Universität Duisburg-Essen an, die 2007 auf zehn Jahre praktischer Sprachwissenschaft an der Schnittstelle Hochschule-Alltagswelt blickt. In Workshops, aber auch in der individuellen Sprach- und Textberatung oder am Spr@chtelefon liefert die Schreibwerkstatt unter der Leitung von Dr. Ulrike Pospiech nicht nur Know-how über Sprache und Texte, sondern auch Know-why für den angemessenen sprachlichen Ausdruck. „Dass wissenschaftliches Sprachwissen Praxisrelevanz besitzt, zeigt sich nicht nur mit Blick auf Fremdwörter oder Wortbedeutungen“, sagt Dr. Pospiech. Protokolle, Berichte oder Werbeflyer, aber auch die deutsche Rechtschreibung und ihre Neuregelung bieten linguistische Herausforderungen an jeden, die sich mit wenig Hintergrundinformation aus der Sprachwissenschaft leicht bewältigen lassen. Ziel der Schreibwerkstatt ist es, allen, die sprechen und schrei-

Lange Nacht der Wissenschaften

Der Auftakt zum Wissenschaftssommer 2007 ist die „Lange Nacht der Wissenschaften“ am 9. Juni, die alle Interessierten einlädt, bis tief in die Nacht Wissenschaft hautnah zu erleben. Geplant sind unter anderem Mitmachaktionen, Aufführungen, Informationen aus erster Hand und viele Attraktionen mehr auf dem Kennedyplatz, am Essener Campus der Universität Duisburg-Essen und im Kulturwissenschaftlichen Institut. – Näheres bald im Internet unter: www.uni-duisburg-essen.de/langenachtderwissenschaften

cher in nur sechs Jahren. „Das ist für ein Wörterbuch eine recht kurze Zeit“, sagt Prof. Ammon.

Für die Linguistik hat das Variantenwörterbuch besondere Bedeutung, da es sich um ein Vorreiterprojekt handelt, das es bislang weder in Englisch, Französisch, Spanisch noch Portugiesisch gibt – allesamt auch plurizentrische Sprachen, die wie Deutsch in mehreren Ländern als nationale oder zumindest regionale Ausprägungen ihrer korrekten, standardsprachlichen Formen haben. Erarbeitet haben die Forscher das Wörterbuch durch die Sichtung von Zeitungen, Zeitschriften, Magazinen, Broschüren, Gesetzestexten und Internetseiten. Die Einträge sind systematisiert und aufwändig aufbereitet. Jedes Stichwort ist mit einem Beispiel belegt. Dazu gibt es Hinweise zu allen nationalen und regionalen Entsprechungen; auch Varianten in der Rechtschreibung und in der Grammatik sind verzeichnet.

Das Werk ist nicht nur eine Fundgrube für den promovierten Linguisten, sondern hat auch hohen praktischen Nutzen nicht nur etwa für Übersetzer, Deutschlehrer und -schüler, im Bereich „Deutsch als

ben, Sicherheit im Umgang mit der Sprache zu vermitteln.

Alle diese Beispiele aus der sprachwissenschaftlichen Praxis der Geisteswissenschaften an der Universität Duisburg-Essen demonstrieren eindrucksvoll, wie wenig die modernen Geisteswissenschaften in einem Elfenbeinturm zu verorten sind.

Info

Universität Duisburg-Essen

Prof. Dr. Erhard Reckwitz
Dekanat
Telefon: 0201 183-3374/75

Prof. Dr. Ulrich Ammon
Germanistik/Soziallinguistik
Telefon: 0203 379-2410

Dr. Ulrike Pospiech
Spr@chtelefon/Schreibwerkstatt
www.uni-due.de/schreibwerkstatt
Spr@chtelefon: 0201 183-3405

Prof. Dr. Bernd Rüschoff
Anglistik/Angewandte Linguistik
Telefon: 0201 183-4052

Dr. Claudia Schirmmeister
Absolventen-Verbleibstudie
Telefon: 0201 183-3402



Kontakt und Innovationstransfer:
Wolf-Thomas Nußbruch
Telefon: 0203 379-1459
thomas.nussbruch@uni-due.de
www.uni-due.de/ift

Lauter Präsidenten im Haus der Unternehmer

Von Jürgen Rüttgers bis Theo Zwanziger, von der Arbeitsklausur bis zum abendlichen Dinner

Der große runde Saal des HAUS DER UNTERNEHMER hat ein Tag- und ein Nachtleben. Während er normalerweise als nüchternes, mit Konferenztechnik ausgestattetes Auditorium bis zu 220 Gästen Platz für Vortragsveranstaltungen bietet, verwandelt er sich abends und an den Wochenenden dank der

Grundrisspläne an die Düsseldorf Landstraße zu verlegen.

Einen der Gäste, nämlich Finanzminister Dr. Helmut Linssen (CDU), konnte UVG-Präsident Heinz Lison kurz darauf ein zweites Mal begrüßen, nämlich zu einem Kamin-Abendessen im Unternehmerkreis (siehe letzte Seite).

An jedem Wochenende regiert sowieso nicht die Politik, sondern König Fußball unser Land. Die heimlichen Herrscher, an ihrer Spitze DFB-Präsident Theo Zwanziger, trafen sich folgerichtig ebenfalls im HAUS DER UNTERNEHMER – im Vorfeld des abendlichen Spiels der deutschen Nationalmannschaft



Unser Foto vom DFB-Empfang im HAUS DER UNTERNEHMER zeigt (v.l.n.r.): Walter Hellmich, Präsident des MSV Duisburg, Duisburgs Oberbürgermeister Adolf Sauerland, DFB-Präsident Theo Zwanziger sowie den Aufsichtsratsvorsitzenden der UnternehmerHaus AG und Präsidenten der Unternehmerverbandsgruppe e.V., Heinz Lison.

riesigen Fensterflächen und dezenter Beleuchtung in den „Lichtsaa“ für Hochzeits-, Familien- und Firmenfeiern. „Wenn das Haus durchsichtig wird, gehören die Sterne mit zum Fest“ lautet denn auch das Zitat des Deutschland-Lied-Dichters Hugo von Hoffmannsthal, mit dem der Lichtsaal künftig beworben wird.

Als sich die Landesregierung Nordrhein-Westfalens unter Führung von Ministerpräsident Dr. Jürgen Rüttgers – d.h. alle elf Ministerinnen und ein Staatssekretär – zu einer rund zehnstündigen Klausurtagung im HAUS DER UNTERNEHMER einfand, war es allerdings helllicher – wenn auch vergneter – Tag. Folglich blieb es bei der Bezeichnung „Auditorium“ für den Versammlungsort des Kabinetts, das damit einer Gepflogenheit folgte, gelegentlich die Regie-



Genau so interessant wie in amerikanischen Filmen sehen die Rhein Fire Pyromaniacs aus, die Cheerleader-Truppe des Düsseldorf American-Football-Teams



Das Kabinett im Auditorium: v.r.n.l. Roswitha Müller-Piepenkötter, Karl-Josef Laumann, Christa Thoben, Ingo Wolf, Helmut Linssen, Eckhard Uhlenberg

gegen Dänemark. An der Stimmung in Buchholz während des DFB-Empfanges lag es jedenfalls nicht, dass das ersatzgeschwächte Team von „Jogi“ Löw am Abend im Duisburger Stadion zum ersten Mal seit langer Zeit verlor. Stadion-Erbauer und MSV-Präsident Walter Hellmich war denn auch mächtig stolz, das erste Fußball-Länderspiel seit Ewigkeiten an die Wedau geholt zu haben. Die fußballbegeisterten Damen des HAUS DER UNTERNEHMER hingegen bedauerten, dass „Kaiser“ Franz Beckenbauer, Vizepräsident des DFB, und vor allem Teamma-

nager Oliver Bierhoff fehlten – die bereitgehaltenen Autogrammmittel blieben leider leer.

Das Business Break im Duisburger HAUS DER UNTERNEHMER wartete mit einer besonderen Show auf. Bevor Sammy Schmale,

eine Show ab, wie man(n) sie sonst nur aus amerikanischen Filmen kennt. Arbeit ist wörtlich zu nehmen, denn hartes Training und der Verzicht auf Freizeit ist erforderlich, um in die Truppe aufgenommen zu werden. Da die „Pyromaniacs“



Stimmungsvolles Ambiente: Der Lichtsaal mit seinem Blick ins Freie fasst über 120 Gäste an festlich gedeckten Tischen

Geschäftsführer der Düsseldorf Rhein Fire Football Team Betriebs GmbH, über die Rhein Fire als Wirtschaftsbetrieb, American Football als Event und die möglichen Unternehmenskooperationen und Werbemöglichkeiten berichte, hatte die Cheerleader-Truppe ihren Auftritt. Zumindest ein kleiner Teil der insgesamt 46 hübschen jungen Damen hatte sich in die eher spärlich Arbeitskleidung geworfen und zog

nicht nur im Stadion auftreten, sondern ständig bundesweit für Events gebucht werden, mit dem Fallschirm aus einem Flugzeug springen, sich vom Stadionsdach abseilen oder bei Kalender-Shootings Modell stehen, sind die Terminkalender übervoll. Das gilt auch für die Liste der Bewerberinnen: In jeder Saison bewerben sich allein in NRW Hunderte um die Cheerleader-Jobs.

Rainer Reibbein, UVG

ANZEIGE

Flexibilität von A - Z ...

- Antriebsmotoren für Garagen, Rolläden, etc.
- Befestigungsmaterial
- Einbaustrahler
- Haustechnik
- Industriebedarf
- Kabelkanal-/Bahnen
- Leuchtmittel
- Lüftungs-/Heizungstechnik
- Niederspannungs-Geräte
- Schalter & Steckdosen
- Telekommunikation
- Unterhaltungsgeräte
- Warmwasser-/Niederspannungs-Schaltgeräte
- Werkzeuge

ABB · AEG · Bettermann · Busch-Jaeger · Knipex · Maico · Moeller · Merten · nobilé · OSRAM · Philips
Radium · Regiolux · Ridi · Rollotron · Siedle · Siemens · Sony · STIEBEL ELTRON · TEHALIT · usw.

www.elektro-ernst.de

Elektro mit fachlicher Kompetenz!

Seit über 30 Jahren liefern wir Elektroinstallationsmaterial, Industriematerial sowie alle Produkte der modernen Haustechnik.
Vielfältig · Flexibel · Termingerecht



www.abb.com

www.busch-jaeger.de

Mausegalt 24 · 47228 Duisburg
Telefon: (02065) 600-13
Telefax: (02065) 6 59 32
eMail: info@elektro-ernst.de

ERNST
Elektrofachgroßhandel

www.stiebel-eltron.de



Übergang zum Bürgergeld

Ein vielschichtiger Ansatz, der Arbeit wieder lohnend machen würde, ist das in der Fachliteratur so genannte „Bürgergeld“. Seite 10

Politik · Recht Unternehmensführung Personalwirtschaft

Umgang mit dem Risiko

Was ist, wenn der Mitarbeiter einen Unfall baut oder Schaden anrichtet? Fragen und Antworten zum Thema Arbeitnehmerhaftung Seite 14



[unternehmen!]

1/2007

www.uvgruppe.de 9

Zwischen Baby und Business – Chancen für Unternehmen und Beschäftigte

Passgenaue Elternzeitmodelle sind ein Mittel gegen Fachkräftemangel

Welche Vorteile haben kleine und mittlere Unternehmen (KMU), wenn sie den Eltern unter ihren Mitarbeitenden maßgeschneiderte Arbeitszeitmodelle anbieten? Wie treten Angestellte am besten an ihre Vorgesetzten heran, um familienfreundlichere Arbeitszeiten auszuhandeln? Antworten auf diese und andere Fragen zu familienfreundlichen Arbeitsmarktinstumenten suchten und fanden von 2004 bis 2006 zwei Projekte der UnternehmerHaus AG – eines davon war eins der sieben Teilprojekte von „ZIF – Zukunftsinitiative Frauen“, die sich mit verschiedenen Aspekten von Vereinbarkeit von Familie und Beruf befassen. Kleine und mittlere Unternehmen sollten dafür sensibilisiert werden, welche sozialen und betriebswirtschaftlichen Vorteile ein aktiver Umgang mit familienfreundlichen Belangen wie passgenauer Elternzeit oder anderen Vereinbarkeitsmodellen bringt. Da das Thema neu in der Region und neu für die Betriebe war, mussten die Projektmitarbeitenden zunächst Basisarbeit leisten.

In der Auseinandersetzung mit dem Thema wurde den Projektverantwortlichen Maïke Anschlag und Christoph Gawel schnell klar, wie komplex das Gebiet Familienfreundlichkeit ist und in wie viele Unternehmensbereiche es hinein spielt. „Das Thema ist auch für Unternehmen interessant, die noch nie darüber nachgedacht haben. Wenn sie beispielsweise überlegen, ihre Arbeitszeiten zu flexibilisieren, oder ein Programm zum betrieblichen Gesundheitsmanagement zu installieren, können sie Familienfreundlichkeit sofort mitdenken und damit attraktiver für Arbeitskräfte werden“, erklärt Maïke Anschlag. Der Fachkräftemangel ist bereits spürbar und Familienfreundlichkeit könnte in Zukunft ein Qualitätskriterium für sie sein.

Das Projektteam sprach zunächst rund 2.000 Personalverantwortliche an. Es folgte eine Auftaktveranstaltung mit umfassenden Informationen. Im Anschluss konnten sich interessierte Firmen melden, gleichzeitig wurden zahlreiche persönliche Gespräche geführt. Für Firmen, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurden insgesamt 45 Workshops, ungezählte Infoveranstaltungen und Seminare realisiert.

In den Veranstaltungen wurde das gesamte Repertoire der familienfreundlichen Maßnahmen diskutiert. Welche Instrumente der Vereinbarkeit gibt es? Wie können Arbeitszeiten passend flexibilisiert werden? Wie sieht eine aktive Gestaltung von Elternzeit für Firma und Eltern aus? Wie führe ich ein Abschiedsgespräch, wie ein Rückkehrgespräch, wenn Mitarbeitende in Elternzeit gehen? Welche Möglichkeiten des Kontakthaltes während dieser Zeit sind praktikabel?

Inhalte der Workshops und Infoveranstaltungen waren aber auch Selbst- und Konfliktmanagement sowie Stressbewältigung. Maïke Anschlag: „Es gibt Konfliktlösungs- und Stressbewältigungsstrategien, die gleichermaßen in Familie und Beruf eine Rolle spielen. Viele Leute fühlen sich zwischen den Anforderungen im Job und zuhause hin- und hergerissen. In unseren Seminaren saßen bunt gemischt Mitarbeiter mit Führungskräften

sehr aufwändig, neue Mitarbeiterinnen nachzuqualifizieren. Das Unternehmen hatte bereits zahlreiche Maßnahmen zur Familienfreundlichkeit realisiert und wünschte sich weitere Rezepte. Es gibt dort neben Telearbeitsplätzen auch abgestufte Teilzeitmodelle in Elternzeit, intensive Abschieds- und Rückkehrgespräche. In dieser Firma, so Maïke Anschlag, sei es kein Problem, frühzeitig über eine geplante Elternzeit zu reden und für jede Frau ein ent-

gehen. Ein endgültiger Abschied wäre für das Unternehmen ein großer Verlust gewesen. Diesem Unternehmen konnte durch versierte Vorschläge des Projektteams zur Anwendung von Kontakthalte-Angeboten weitergeholfen werden.

Es gibt aber auch das Gegenteil, Unternehmen, in denen überwiegend Männer arbeiten, und die keinen akuten Handlungsbedarf sehen. Wenn sich ein Mann in solchen Betrieben für Elternzeit interessie-

ren. Ein endgültiger Abschied wäre für das Unternehmen ein großer Verlust gewesen. Diesem Unternehmen konnte durch versierte Vorschläge des Projektteams zur Anwendung von Kontakthalte-Angeboten weitergeholfen werden. Doch die beiden wurden auch überrascht. „Es gibt viele Betriebe, die sich nicht familienfreundlich nennen, es aber schon lange sind.“ Dies seien häufig Traditionsunternehmen, die sehr offene Kommunikationsstrukturen pflegen. Die Tür der Personalverantwortlichen ist immer geöffnet für die Belange der Angestellten. Diese Betriebe schaffen für jeden Mitarbeitenden eine individuelle Lösung. Dort werde noch die Fürsorgepflicht des Unternehmens für die Angestellten wahrgenommen. „Diese Unternehmen sind erst durch unsere Offensive darauf aufmerksam geworden, dass sie schon lange familienfreundlich sind, es aber nie wahrgenommen haben. Sie können das als Marketingstrategie nach dem Motto nutzen: „Wir sind ein Familienunternehmen und kümmern uns um unsere Mitarbeitenden. Wir sind attraktiv für Fachkräfte!“

Weitere Überraschungen am Rande erlebten Gawel und Anschlag in den Seminaren mit Mitarbeitenden. Neben flexiblen Arbeitszeiten wünschten sich viele zum Beispiel einen erweiterten Mittagessenservice, der auch dem Reste der Familie zugute käme. Der Renner war jedoch der „Wäsche- und Bügeldienst“. „Das ist eigentlich ein banales Thema, aber es weckt große Emotionen. Viele sagten: „Ja, das wäre eine Entlastung!“ Eine Firma bietet mittlerweile den Service einer Notfallbetreuung, Macht der Kindergarten überraschend zu oder Unterricht fällt aus, geht die Mitarbeiterin zum Personalchef, der ihr die Adresse vom Tagesmutter-Service gibt oder sogar Notfallkontingente bei zwei Tagesmüttern gesichert hat: „Das ist einfach zu organisieren und trotzdem die Rettung.“ Gawel und Anschlag haben ein Netzwerk aufgebaut. Diese Kontakte bestehen weiter und werden in der UnternehmerHaus AG gepflegt. Darunter sind Verbindungen zu Familienbildungsstätten, lokalen Bündnissen für Familie, aber auch etwa zum Zeitbüro NRW oder dem audit familieundberuf.

Die intensive Arbeit trägt auch nach Abschluss der Projekte Früchte, freut sich Maïke Anschlag. „Wir haben das Thema in allen Köpfen verankert und jeder Betrieb weiß, wo er bei Bedarf Infos bekommt.“ Die Arbeit sei aber auch in die UnternehmerHaus-AG-Strukturen eingeflossen. Zwei Mitarbeiterinnen praktizieren mittlerweile aktive Elternzeitmodelle mit abgestufter Teilzeit und der Möglichkeit, auf Telearbeitsplätze zuzugreifen. „Das ist ein toller Erfolg, über den wir uns freuen!“

Das Projekt wurde finanziert mit Mitteln des Landes NRW und mit EU-Mitteln.

Michaela Töpfer, G.I.B. Gesellschaft für Innovative Beschäftigungsförderung GmbH



Wenn Müttern die Rückkehr ins Berufsleben erleichtert wird, profitiert auch das Unternehmen

zusammen und merken: In dem Punkt geht es uns allen gleich!“

Das Projektteam stellte bald fest, dass es zwei Typen von Firmen gibt. Die einen interessieren sich erst, wenn der Schuh drückt, für familienfreundliche Maßnahmen und Modelle. Häufig sind das Firmen mit einem hohen Frauenanteil, die hoch spezialisiert sind und sich deswegen nur wenig Personalfuktuation leisten können. Typ zwei ist vorausschauend, hat den beginnenden Personalmangel erkannt und will sich attraktiv für bestehende und künftige Mitarbeitende machen. Am weitesten entfernt von solchen Maßnahmen sind die klassischen Männerdomänen, weil sie glauben, keinen Bedarf zu haben.

Firmen, die ernsthaftes Interesse zeigten, wurden sehr intensiv begleitet. Sieben Unternehmen ließen sich darauf ein. Wie konstruktiv so ein Prozess laufen kann, zeigt das folgende Beispiel. Ein Dienstleistungsunternehmen aus der Gesundheitsbranche mit über 200 Mitarbeitenden hat einen sehr hohen Frauenanteil. Die Mitarbeiterinnen sind fachlich hoch qualifiziert und in einem Alter, in dem Kinderplanung eine Rolle spielt. Sie brauchen eine lange Einarbeitungszeit und intensive Qualifizierung. Wenn diese Frauen in Elternzeit gehen, ist

sprechendes Modell zu finden. Die Elternzeiterinnen werden in den Informationsfluss der Firma eingebunden, und steigen stufenweise in Teilzeit mit ansteigender Stundenzahl wieder ein. Sie haben die Möglichkeit, während der Elternzeit Urlaubs- oder Krankheitsvertretungen zu machen, um im Stoff zu bleiben. Gleichzeitig hat das Unternehmen ein Weiterqualifizierungsangebot für Elternzeiter und eine betrieblich unterstützte Kinderbetreuung in Form von Belegplätzen in einem nahen Kindergarten eingeführt.

Das Konzept wurde so erfolgreich umgesetzt, dass viele der Elternzeiterinnen maximal ein halbes Jahr der Firma fern bleiben. Es herrscht eine ungemein hohe Motivation, weil die Mitarbeiterinnen zufrieden sind. Für die Firma rechnen sich die Maßnahmen – sie müssen nicht ständig neue Mitarbeiterinnen suchen und einarbeiten. Immerhin kostet die Neubesetzung einer Stelle ein bis eineinhalb Jahresgehälter.

Betriebswirtschaftliche Argumente, so weiß Maïke Anschlag, können bei Betrieben, die sich bisher nicht mit familienfreundlichen Modellen befasst haben, die Motivation wecken, etwas zu tun. In einem kleinen Unternehmen wollte eine wichtige Frau in Elternzeit

re, muss er die Häme der Kollegen fürchten. Selbst wenn Unternehmen Angebote machen, nehmen Väter diese nur sehr zögerlich wahr.

Erst wenn mehr spezialisierte und damit schlecht ersetzbare Männer auf Elternzeit bestehen, greift das Argument der Wirtschaftlichkeit, glaubt Anschlag. Es braucht mehr Beispiele guter Praxis. Der Geschäftsführer müsse vorne stehen. Andere Firmen könnten dann sehen, dass diese Wege gangbar sind. Die „neuen Väter“, so Maïke Anschlag, würden sich, hätten sie die Wahl, für familienfreundliche Unternehmen entscheiden.

Der Prozess der Familienfreundlichkeit schreitet nur sehr langsam voran – das sieht man am niedrigen Anteil der Väter in Elternzeit. Gawel und Anschlag haben diese Haltung auf die Formel gebracht: „Verbale Offenheit bei weitgehender Verhaltensstarre!“

Info

Maïke Anschlag

Telefon 0208 3040-000
ansschlag@unternehmerhaus-ag.de

www.unternehmerhaus-ag.de

Auf ein Wort



Am 2. April 2007 wurde auch in Nordrhein-Westfalen der Lösungsvorschlag der Arbeitgeberseite präsentiert. Erwartungsgemäß hat die IG Metall ihn als unzureichend zurückgewiesen. Dies wird im wesentlichen mit der Bewertung der Prozentwerte begründet.

Leider lässt die IG Metall die Auswirkung auf eine Beschäftigungsentwicklung in der M + E-Industrie völlig außen vor. Die immer noch zu große Zahl der Menschen ohne Arbeit ist nicht ihre Klientel.

Was würde es denn bedeuten, wenn der positive Beschäftigungstrend des Jahres 2006 sich im Jahre 2007 fortsetzen würde? Antwort: durchschnittlich 4.000 neue Arbeitsplätze pro Monat oder rund 50.000 neue Jobs im Verlauf des Jahres 2007 und ein deutlicher Rückgang der Arbeitslosigkeit in den M + E Berufen. Der Arbeitsmarkt für die M + E Berufe befindet sich also weiterhin im Aufwärtstrend. Inzwischen stehen 230.000 Stellenangebote in dieser Branche zur Verfügung.

Der Lösungsvorschlag der Arbeitgeber würde sicherstellen, dass der Konjunkturimpuls ungebremst auf die Beschäftigung und den Arbeitsmarkt durchschlagen kann. Die 3-prozentige Erhöhung der Entgelte kann der Durchschnitt der Betriebe gerade noch verkraften. Außerdem ist es ein Signal für die Bereitschaft eines schnellen Abschlusses. Das ist ein Wert an sich, damit die Firmen sich auf ihr Geschäft konzentrieren können.

Wolfgang Schmitz, Hauptgeschäftsführer UVG

Metropole Ruhr: Lison im Beirat

UVG-Präsident Heinz Lison ist in den Beirat der Wirtschaftsförderungsgesellschaft Metropole Ruhr in Mülheim berufen worden. Diese Gesellschaft wurde vom Regionalverband Ruhr (RVR) und den Städten und Kreisen des Ruhrgebiets gegründet. In Kooperation mit den lokalen Wirtschaftsförderungsgesellschaften kümmert sie sich um Standortmarketing, die Unterstützung bei der Standortsuche, Kompetenzfeldentwicklung und Clustermarketing sowie um die europäische Interessenvertretung.

Transfergeld statt Kombi- und Mindestlohn

Anreiz: Arbeitsaufnahme bringt mehr Geld in die Haushaltskasse

Die Diskussion um die Arbeitslosigkeit Geringqualifizierter ist erneut voll entbrannt – trotz oder gerade wegen des neu eingeführten Arbeitslosengeldes II nach der Hartz-IV-Reform. Hefig diskutiert werden verschiedene Möglichkeiten eines Grundeinkommens, Kombilohns wie aber auch Mindestlohns. Der Kombilohn wird in verschiedenen Varianten auch bereits praktiziert. Die bisherigen Reformen setzen aber alle viel zu kurz an.

Arbeitgeber können Arbeitsplätze nur anbieten zu Löhnen, die durch entsprechende Produktivität des Mitarbeiters wieder hereinkommen. Reicht die Produktivität bei Geringqualifizierten nicht aus, den Lebensunterhalt zu verdienen, ist es nicht Aufgabe des Arbeitgebers, sondern des Staates bzw. aller Steuerzahler, aus sozialen Gründen einzugreifen und aufzustoßen.

Heute hat ein verheirateter Alleinverdiener mit 2 Kindern bei einem Bruttoeinkommen von 1.500€ pro Monat weniger zur Verfügung als ein verheirateter Alg-II-Bezieher mit 2 Kindern. Hat dieser Alg-II-Bezieher noch eine Arbeitsgelegenheit (sogenannter 1-Euro-Job), so kommt er sogar insgesamt auf bis zu rund 370€ monatlich

mehr als sein regulär arbeitender Mitbürger, der davon noch Steuern und Sozialabgaben bestreiten muß. Deshalb muß das Lohnabstandsgebot weit mehr als heute üblich – insbesondere bei Familien mit Kindern – gewahrt bleiben. Ein Mindestlohn würde die Arbeitsplätze nur ins Ausland treiben, nicht aber das Problem lösen. Das Alg II ist bereits ein faktischer Mindestlohn, unterhalb dessen niemand bereit ist, Arbeit aufzunehmen.

In Deutschland verdienen derzeit immerhin etwa 3,4 Mio. Vollzeitbeschäftigte weniger als 1.500€. Bei einem Mindeststundenlohn von 7,50€, wie ihn manche Gewerkschafter fordern, hätten nach Berechnungen des Bundesvereinigungen der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) rund 14% aller Beschäftigten Anspruch auf eine Lohnerhöhung.

Bei der Einführung eines Mindestlohnes je nach Branche wäre eine Mammutbehörde zu finanzieren, die über 3.000 verschiedene unterste Tariflöhne zu gesetzlichen Mindestlöhnen erklären und kontrollieren müsste. Eine Orientierung des gesetzlichen Mindestlohnes am jeweiligen untersten Branchen-Tariflohn verstößt gegen die im Grundgesetz veran-



Vom Bürger wird erwartet, dass er das absolute Existenzminimum durch Aushilfsjobs aufbessert

kerte Koalitionsfreiheit, d.h. auch Freiheit, sich nicht an Kollektivverträge binden zu müssen. Ein Min-

destlohn, wie sie Gewerkschaften und manche Politiker fordern, würde die Arbeitsplätze für Geringqualifizierte, Berufseinsteiger und Chancen für Langzeitarbeitslose vernichten.

Zwar behält der Alg-II-Empfänger heute immerhin 20% seines erarbeiteten Einkommens, das zwischen 100€ (Grundfreibetrag) und 800€ liegt, darüber hinaus 10%. Doch ist dieser Anreiz viel zu gering, um dafür die Alternative der Freizeit oder gar Schwarzarbeit aufzuwiegen. Erschwerend kommt hinzu, dass manche Zuschläge durch Arbeitsaufnahme komplett wegfallen.

Ein Ansatz, der Arbeit wieder lohnend machen und die Transparenz, Effizienz und Finanzierbarkeit der Sozialleistungen erhöhen würde, ist das in der Fachliteratur so genannte „Bürgergeld“ bzw. die „Negative Einkommensteuer“, bei der ein Mindestbetrag zum Lebensunterhalt vom Staat ausbezahlt wird als „Geld an den Bürger“ bzw. „Negative Steuer“, während der Bürger ab einem bestimmten Einkommen wie bisher auch „positiv“ Steuern zahlt – dazwischen gibt es eine Übergangzone. Im folgenden wird dies „aktivierendes Grundeinkommen“ mit „Transfergeld“ genannt.

- Ziel ist,
- die Arbeitslosigkeit – insbesondere (Sockel)arbeitslosigkeit von Geringqualifizierten – zu verringern durch Arbeitsanreiz
 - die Umverteilung transparenter und somit gerechter zu gestalten sowie den Sozialleistungsmaßbrauch zu erschweren
 - die Sozialverwaltung zu vereinfachen und zu verbilligen: 40 Behörden finanzieren bisher 155 steuer- und beitragsfinanzierte Einzelleistungen, hinzu kommen Sozialleistungen in Form von Objektsubventionen wie im Wohnungsbau und Nahverkehr.

Dies ist erreichbar, wenn die bisherigen Transferleistungen wie Arbeitslosengeld II bzw. auch deren Zuschläge, Kinder- und Wohngeld, BAföG-Leistungen sowie bedürftigkeits- und personenbezogene Objektsubventionen durch ein einziges Transfergeld ersetzt werden.

Die Summe dieser bisherigen Leistungen muß jedoch unterschritten werden, damit das System dauerhaft finanziert werden kann. Ausgezahlt vom Finanzamt als Transfergeld würde jeder notleidende Bürger das Existenzminimum erhalten, um ihn vor wirklicher Not und vor Obdachlosigkeit zu bewahren.

In einem aktivierenden Grundeinkommen sichert die Zone bis zum Steuerfreibetrag, in der das Transfergeld ausbezahlt wird, das Existenzminimum eines Haushalts. Damit dies finanzierbar ist, ist stets eine Bedürftigkeitsprüfung Voraussetzung für die Zahlung.

Hierin unterscheidet sich dieser vorliegende Ansatz deutlich von

Wer gar kein eigenes Einkommen besitzt, erhält vom Finanzamt das Existenzminimum als Transfergeld ausbezahlt. Dabei ist das Existenzminimum für nicht erwerbstätige Ehepartner (wegen Synergiegewinnen z.B. beim Wohnraum) und für Kinder niedriger als für Erwachsene, hingegen für Behinderte bzw. nicht Erwerbsfähige höher anzusetzen. Wer konkret angebotene Arbeit oder Ausbildung bzw. Qualifizierung verweigert, verliert sogar den Anspruch auf Sicherung des Existenzminimums.

Zwischen Existenzminimum (im Beispiel 666€ / Monat) und Steuerfreibetrag (1.110€) erhält der Haushalt zusätzlich zu seinem erarbeiteten Einkommen einen Betrag ausbezahlt als Transfergeld, das sich aber mit steigendem Einkommen verringert, denn der Haushalt zahlt zunehmend selbst Steuern. Dadurch hat der Haushalt durch Arbeitsaufnahme immer automatisch deutlich mehr Geld zur Verfügung als ohne Zuverdienst. Darin liegt der entscheidende Arbeitsanreiz. Vom arbeitsfähigen Bürger kann erwartet werden, daß er zumindest durch Teilzeitarbeit, Aushilfsjobs u.ä. das absolute Existenzminimum aufbessern kann. So sprengt Transfergeld die Armutsfalle.

Die Sicherung des Existenzminimums durch den Staat ermöglicht es auch den Tarifpartnern, die unteren Lohngruppen wieder weiter nach unten zu flexibilisieren, nachdem die Gewerkschaften sich weitgehend abgeschafft hatten mit dem Argument, die Beschäftigten müssten mindestens mit dem Lohn leben können.

Durch die Abkopplung des sozialen Aspektes vom Beschäftigungsverhältnis im Zuge eines aktivierenden Grundeinkommens erfolgen wieder mehr Einstellungen rentabler Arbeitskräfte, so daß die Beschäftigung steigt und die Zahl der Bedürftigen sinkt. Ein solcher Niedriglohnbereich ist keine Utopie mehr, sondern existiert bereits in einem Tarifvertrag: Seit Juli 2000 hat der UJS Unternehmensverband Industrieservice + Dienstleistungen e.V. in der UVG Unternehmensverbandsgruppe – gemeinsam

ANZEIGE

ME Tarifrunde 2007 Arbeit in Deutschland sichern!

Besser neue Jobs als alte Positionen!

Neue Jobs, mehr Investitionen, höhere Einkommen – die Bilanz der Metall- und Elektro-Industrie kann sich sehen lassen. Auch in NRW konnte die Talfahrt bei der Beschäftigung endlich gestoppt werden. Jetzt müssen wir die Chance nutzen, dass mehr eingestellt wird. Mit Tarifverhandlungen, die nicht in alten Positionen verharrten, sondern durch tragbare Abschlüsse unsere Unternehmen im internationalen Wettbewerb stärken. Damit die Arbeitsplätze im Land bleiben und noch viele neue hinzukommen.

UVM
Unternehmerverband der Metallindustrie Ruhr-Niederrhein e.V. | www.uvgruppe.de

Erwirtschaftetes Monateinkommen	Transfer (-) bzw. Steuer (+)	Einkommen nach Steuer
0 € + Verweigerung einer konkreten Arbeitsaufnahme	250 €, ggf. 0 €	250 €, ggf. 0 €
0 €	+ 666 €	666 €
400 €	+ 666 - 240 €	666 + (400 - 240) = 826 €
666 €	+ 666 - 400 €	666 + (666 - 400) = 932 €
1.000 €	+ 666 - 600 €	666 + (1.000 - 600) = 1.066 €
1.110 €	+ 666 - 666 €	666 + (1.110 - 666) = 1.110 €
3.000 €	417 €	3.000 - 417 = 2.583 €
5.000 €	917 €	5.000 - 917 = 4.083 €

Mögliche Form des Transfergeldes bei einem angenommenen Existenzminimum von monatlich 666 €, Grenzsteuersatz von 60% und Steuerfreibetrag 1.110 €, ab hier für das Beispiel vereinfachend Grenzsteuersatz 25% – Beispiel mit fiktiven, einfachen Zahlen zur Darstellung des Grundprinzips im Fall des erwerbsfähigen Erwachsenen

den meisten Vorschlägen in Richtung Grundeinkommen, die nicht finanzierbar sind und falsche Anreize geben.

Je niedriger das Existenzminimum und je höher der Steuerfreibetrag festgelegt wird, desto geringer kann unter dem Aspekt der Finanzierbarkeit der Grenzsteuersatz ausfallen, so dass dem arbeitenden Transfergeldbezieher mehr vom Hinzuverdienst verbleibt und der Arbeitsanreiz stärker ist, was elementares Ziel ist. Daher sollte der Grenzsteuersatz weit unter den derzeitigen 80% bis 90% liegen, am besten 50%.

mit den Gewerkschaften IG B.A.U, IG Metall und IG BCE – für einfache Tätigkeiten zwei neue Entgeltgruppen am unteren Ende der Bandbreite eingeführt.

Bei einer Umstellung auf das ganzheitliche System des aktivierenden Grundeinkommens ist allerdings völlig klar, daß ein solcher vollständiger Umbau des Steuer- und Sozialsystems nur langfristig, d.h. über mehrere Jahre hinweg, angelegt werden kann – ein Grund mehr aber, um so eher damit zu beginnen.

Dipl.-Volksw. Elisabeth Schulte, Geschäftsführerin USB



Lehrer als Schüler: In Voerde ging es um das Thema Aluminium

Leichter Stoff Alu

Eine Verknüpfung von Schule und Wirtschaft wie aus dem Lehrbuch fand in Voerde statt. 27 Lehrer aus 13 Schulen nahmen teil. Das Thema lautete „Rund um's Aluminium – Zwischen Schule und Industrie“. Die Fortbildung wurde von Prof. Dr. Katrin Sommer von der Ruhr-Uni Bochum und Prof. Dr. Peter Pfeifer von der Uni Nürnberg-Erlangen geleitet. Der theoretische sowie der experimentelle Teil fand im Gymnasium Voerde

statt, der Praxisteil wurde durch das UVG-Mitgliedsunternehmen Corus Aluminium gestaltet. Corus engagiert sich stark: In zahlreichen Aktionen des Berufsorientierungsprojektes ABCEO, das von der UnternehmerHaus AG im Kreis Wesel durchgeführt wird, wurden Schüler und Pädagogen über Ausbildungsmöglichkeiten im Unternehmen informiert, Bewerbungstrainings unterstützt sowie Betriebsbegehungen veranstaltet.

Die wasserbetriebene Straßenrakete

Schüler-Lehrer-Wettbewerb geht in die nächste Runde

Der von NRW-Minister Pinkwart unterstützte internationale Schüler-Lehrer-Wettbewerb „Innovative Technologien bewegen Europa“ motiviert Schüler für technische Berufe. Das „Jugend forscht“-reife Projekt zeigt erste greifbare Ergebnisse.

„Die kooperative Ingenieursausbildung, die mir Lenord + Bauer angeboten hat, ist wirklich eine einmalige Chance“, begeistert sich der 19-jährige Tobias Finke aus Borken. Der gemeinsam vom Oberhausener Unternehmen und dem Verein Science on Stage Deutschland ins Leben gerufene Wettbewerb hat sich zum Ziel gesetzt, Jugendliche für technische Berufe zu interessieren. Laut dem Verein Deutscher Ingenieure (VDI) sind 22.000 Ingenieursstellen unbesetzt und den Unis gehen die Studenten aus.

Das habe die Wirtschaft zum Teil selbst verschuldet, konstatiert Udo Nadolski, Geschäftsführer des Beratungshauses Harvey Nash: „Die Jugendlichen wissen, dass viele Konzerne in der Vergangenheit massiv Ingenieure freigesetzt haben. Sie haben daraus den Schluss gezogen, dass sich solch ein Studium nicht lohnt.“

Gegen dieses schlechte Image der technischen Berufe in Kombination mit dem verbesserungsbe-

dürftigen naturwissenschaftlichen Unterricht an Schulen geht der Wissenschaftswettbewerb aktiv vor.

„Dieses Verhalten großer Konzerne spüren wir natürlich auch und so liegt es nun an uns, die Jugendlichen vom Gegenteil zu überzeugen: Der Ingenieurberuf ist nämlich spannend“, so Hans-Georg Wilk, kaufmännischer Geschäftsführer von Lenord + Bauer. Mit originellen Projekten soll das Interesse der Schüler an der im Unterricht oft langweilig präsentierten Naturwissenschaft geweckt werden. Das Konzept geht auf – siehe Tobias Finke. Er lernte die Ingenieure des Oberhausener Unternehmens kennen und bewarb sich daraufhin für eine kombinierte Ausbil-

dung. Ab August wird er beim Automatisierungsspezialisten zum Zerspanungsmechaniker ausgebildet und studiert gleichzeitig an der Fachhochschule Bochum Maschinenbau. Schon heute weiß Finke, dass er nach seiner Ausbildung bei Lenord + Bauer bleiben möchte.

Die nächste Chance für einen guten Eindruck hat er am 11. Mai im Rheinischen Industriemuseum Oberhausen. Dann präsentieren alle teilnehmenden Schulen aus Oberhausen, Lemgo, Borken und Leverkusen, aber auch aus Belgien, den Niederlanden und der Tschechischen Republik die Ergebnisse ihrer monatlichen Tüftlei. Auf Englisch natürlich, damit alle mitreden können.

Die Schüler um Tobias Finke vom Borkener Gymnasium Remigianum rechnen sich gute Chancen aus. Ihre wasserbetriebene Straßenrakete beeindruckt durch Einfachheit und Einfallsreichtum. Das Holzgestell wirkt zwar zerbrechlich, doch die Elektronik darauf lässt bereits erahnen, dass hier die clevere Tücke im Detail steckt. Weniger ist eben manchmal mehr. Die Modelle bewerten werden unter anderem Dr. Rolf Landua vom renommierten schweizer CERN-Institut, Professor Dr. Franz-Josef Tegude von der Uni Duisburg-Essen

und Dr. Wolfgang Welz von der Bezirksregierung Köln. Zumindest was den Geschäftsführer von Lenord + Bauer angeht, haben viele der Schülerteams den Sieg verdient: „Die Schüler präsentieren hier Ideen, die so pfiffig sind, dass sie auch aus unserer Entwicklungsabteilung stammen könnten.“

Auf der Abschlussveranstaltung des Wettbewerbs im vergangenen Jahr erklärte Peter Langer vom Ministerium für Schule und Weiterbildung NRW: „Der Wettbewerb braucht den Vergleich mit „Jugend forscht“ nicht zu scheuen, technologisch bewegt er sich auf ähnlich hohem Niveau.“ Das beweist die Siegergruppe von 2006. Die Schüler des Leverkusener Landrat-Lucas-Gymnasiums mischen mit ihrem Modell des Rasterkontakt-Mikroskops momentan tatsächlich ganz vorne bei „Jugend forscht“ mit.

Zur Freude der Veranstalter sind auch in diesem Jahr wieder junge Frauen unter den Teilnehmern. Ihr Anteil bei Uniabsolventen liegt derzeit laut VDI bei 20 Prozent, in den Unternehmen machen sie aber dennoch nur zehn Prozent der Ingenieure aus. Tendenz jedoch steigend. Im Jahr 2006 gab es 39 Prozent weniger arbeitslose Ingenieurinnen als 2005, bei den Männern beläuft sich diese Quote auf 35 Prozent.

Info

Lenord + Bauer GmbH & Co. KG
Björn Schlüter
Dohlenstr. 32
46145 Oberhausen
Telefon: 0208 9963-315
www.lenord.de

Science on Stage Deutschland e.V.
Stefanie Zweifel (Geschäftsführerin)
Poststr. 4/5
10178 Berlin
Telefon: 030 400067-40
www.science-on-stage.de



Elisabeth Schulte (UnternehmerverbandsGruppe, z.v.r.) begrüßt den Arbeitskreis Schule/Wirtschaft Wesel im MSV-Stadion. Von links: Uwe Makschin (Hellmich Vita), Anneli Hüsen (Servico EDA) und Franz Wisniewski (Servico AG)

Chancen auch für Hauptschüler

Infos zu Altenpflege und Gebäudereinigung

Ein „Training“ besonderer Art absolvierten 30 Lehrer weiterführender Schulen im Duisburger MSV-Stadion. Die Mitglieder des UVG-Arbeitskreises Schule/Wirtschaft Wesel informierten sich über Aus- und Weiterbildung in den Bereichen Altenpflege und Gebäudereinigung am Beispiel zweier Dinslakener Unternehmen, der Hellmich Vita Verwaltungs GmbH und der Servico AG.

Uwe Makschin (Hellmich Vita) stellte die Ausbildung im Altenpflegebereich vor. Gastgeber und MSV-Präsident Walter Hellmich, der als Bauunternehmer das Stadion der „Zebras“ errichtete, be-

treibt über seine Tochtergesellschaft Hellmich Vita (HEWAG) die Ausbildung zur Altenpflege im Raum Wesel/Duisburg in fünf Häusern. Hier gibt es Ausbildungsgänge für praxisorientierte Jugendliche (Helfer) wie auch für die, welche mit Mittlerer Reife die Duale Ausbildung mit dem Abschluss zur Fachkraft anstreben. Makschin: „Nicht nur in der Alten- und Krankenpflege, sondern auch in den Bereichen Hauswirtschaft, Haustechnik, Wäscherei und Verwaltung winken gute und schnelle Aufstiegsmöglichkeiten.“

Franz Wisniewski, Vorstand der Servico AG, beschrieb die

häufig verkannte (weil weit über das Putzen hinausgehende) Tätigkeitspalette sowie die Ausbildung im Bereich Gebäudereinigung/Facility Management. In nur 13 Jahren entstand aus einem Handwerksbetrieb die heutige Dienstleistungsgruppe Servico AG mit 2.000 Mitarbeitern. Die dreijährige Ausbildung zum Gebäudereiniger kann ein Hauptschüler gut schaffen, wenn er sich für Mathematik und Chemie interessiert und vor allem bereit ist, anzupacken. „Gerade im Hinblick auf einen Einsatz im Gesundheitsmarkt sind Hygiene und Desinfektion wichtige Bestandteile der Ausbildung“, erläuterte Wisniewski. Spezialisierungen, z.B. als Umweltschutzfachwirt, Schädlingsbekämpfer oder Desinfektor, seien über Zusatzqualifizierungen möglich.

GOTHE&CO.

Elektrotechnik für gefährdete Bereiche

Produkte die verbinden...



Steckverbinder bis 25 kV

Verbindungs- und Verzweigungskästen bis 52 kV
Stahl oder Edelstahl



Kabel- und Leitungseinführungen von 3 bis 122 mm
Schraubverschlüsse und Druckausgleichselemente mit metrischem, Pg, NPT und ISO-G Gewinde
Messing, Stahl oder Edelstahl

Neu im Programm „Gothe - Leuchte“ mit LED Technik



Wir freuen uns auf Ihren Besuch



Besuchen Sie uns in Halle C2, Stand 410

23. - 29. April 2007, München

Kruppstr. 196 • 45472 Mülheim a. d. Ruhr (Germany)
Fon: +49 (0) 208 4 95 09-0 • Fax: +49 (0) 208 4 95 09-27
www.gothe.de • www.gothe.com • E-Mail: info@gothe.de



Aus einer Hand

Als unternehmensnaher Dienstleister ist die UnternehmerHaus AG immer im Vorteil, wenn es darum geht, Veränderungen in der Wirtschaftswelt aufzugreifen. Den Übergang beispielsweise vom klassischen Kursangebot hin zu Inhouse-Seminaren und zu den auf das einzelne Unternehmen zugeschnittenen Weiterbildungen konnten wir im Dialog mit unseren Kunden früh vollziehen. Das ist der Vorteil, den wir – deren Eigentümer quasi die Unternehmen sind – haben: Wir erfahren auf geradem Wege, „wo es langgeht“.

Daher ist der „Katalog“, aus dem man sich ein Bildungsangebot aussuchen kann, bei uns sehr kurz geworden. Die viel spannendere Aufgabe ist die ganzheitliche Betrachtung der Unternehmen und die daraus zu ziehenden Schlüsse. Individualisierte Weiterbildung ist außerdem nur eines der Mittel, die Wettbewerbsfähigkeit zu steigern. Die strategische Unternehmensentwicklung verlangt vielleicht eher nach einer Potenzialberatung, systematischen Arbeitsplatzbewertungen oder dem Outsourcen der Personalbuchhaltung. Dass wir als Ihr Partner vieles aus einer Hand anbieten können, erweist sich als ideal. Und dass wir im Auftrag der Mercator Executive School (siehe Seite 1) und der UVG gemeinsam mit der Universität Duisburg-Essen für die Qualität Ihrer Führungskräfte-Ausbildung sorgen dürfen, macht uns sehr stolz.

Marco Invernizzi, Vorstand
UnternehmerHaus AG

Eine Perspektive für Langzeitarbeitslose und für die Unternehmen zugleich

Wiedereingliederung im Gemeinschaftsprojekt ARGE und UnternehmerHaus AG

Ein großes gesellschaftliches Problem stellt die Langzeitarbeitslosigkeit dar. Obwohl bundesweit die Zahlen rückläufig sind, ist in Nordrhein-Westfalen immer noch trotz Aufschwung ein Anstieg jener zu verzeichnen, die seit mindestens einem Jahr ohne Beschäftigung sind. Andererseits wird in einer ganzen Reihe von Branchen der Mangel an Facharbeitern allmählich zu einem Problem. Wie ein Ausweg aus beiden Phänomenen aussehen kann, hat die UnternehmerHaus AG in diesem Frühjahr erkundet – nämlich durch ein Programm, mit dem Langzeitarbeitslose wieder eine Chance erhielten und ein Global Player seine Personallücken kleiner machen konnte.

Partner des Projektes war die ARGE Duisburg. Diese Abkürzung steht für „Arbeitsgemeinschaft für die Grundsicherung für Arbeitsuchende in Duisburg“, das ist die Institution, die sich um die ALG II-Empfänger kümmert. Das Ziel war



Dirk Kolo: „Lange draußen bedeutet ganz von vorne anfangen“ (Foto: Rehbein)

Profil erstellt und grundsätzlich die Eignung auf eine Wiedereingliederung ins Berufsleben geprüft. Das einwöchige Profiling zielte auf die Entscheidungsfindung der Arbeitslosen ab.

Einigen aus der Gruppe musste leider – bedingt vor allem durch gesundheitliche Probleme – in dieser frühen Phase eine Absage erteilt werden. Das restliche Dutzend wechselte für die nächsten Wochen in die Ausbildungswerkstatt bei Siemens. Hier wurden die fachlichen Fähigkeiten geprüft und untersucht, wie groß der Bedarf an Anpassungsqualifikationen sein würde.

Allerdings traten in dieser Phase auch klar die Schwierigkeiten zu Tage, die einer Wiedereingliederung in das Arbeitsleben in einer hochtechnisierten Branche entgegen stehen. Dirk Kolo, Leiter Business Services der Unternehmerhaus AG, bringt es auf einen Nenner: „Wer als CNC-Fräser nur wenige Jahre ausgesetzt hat, muss praktisch wieder

lernten Beruf tätig waren.

Für ein Unternehmen, das Facharbeiter sucht, ist daher die Ausgangsposition bei einem solchen Bewerber nicht wesentlich anders als bei einem Berufsanfänger: Die Heranführung an die qualifizierte Facharbeitertätigkeit ist sehr langwierig und kostspielig. Dennoch erhielten 5 von den ursprünglich 15 Kandidaten nach einer fünfwöchigen Testphase einen Vertrag.

Allerdings ist das Ergebnis nicht einfach auf andere Projekte übertragbar. Denn hier ging es um Tätigkeiten, für die bereits ziemlich spezialisierte Kenntnisse erforderlich sind. Weitere Profiling der UnternehmerHaus AG und der ARGE werden noch viel genauer auf den Bedarf des potenziellen Arbeitgebers abgestimmt sein, um die Erfolgsquote zu steigern.

Auf jeden Fall hat das Profiling im Duisburger HAUS DER UNTERNEHMER eine Zukunft. Ein Schwerpunkt wird dabei auf die Wiedereingliederung nach der Elternzeit liegen, aber auch auf der Rückkehr erfahrener Älterer in das Berufsleben.

Rainer Rehbein, UHS AG

Kombilohn

Der Bund und das Land Nordrhein-Westfalen (NRW) haben sich auf einen Kombilohn für besonders benachteiligte Langzeitarbeitslose geeinigt. Arbeitsminister Karl-Josef Laumann (CDU) und Bundesarbeitsminister Franz Müntefering (SPD) haben vereinbart, „Langzeitarbeitslose ohne Berufsausbildung, die eine einfache Tätigkeit brauchen“, in Zukunft unbefristet zu fördern, ihnen und ihren Arbeitgebern sollen die Lohnnebenkosten erstattet werden.

„Gefördert werden aber nur zusätzliche Arbeitsplätze“, sagte Laumann. Der Bundestag müsse „jetzt nur noch die Möglichkeit der unbefristeten Förderung für eine bestimmte, eng begrenzte Personengruppe von Hartz-IV-Empfängern“ schaffen. Bislang gilt eine Befristung von maximal zwei Jahren. An dieser Einschränkung seien bisher Bestrebungen gescheitert, entsprechende Jobs einzurichten, heißt es im nordrhein-westfälischen Arbeitsministerium.

Konkret kämen einfache Dienstleistungen, Jobs bei Sozialverbänden und karitativen Einrichtungen in Frage. Als Lohn sei die unterste Tarifgruppe beziehungsweise der niedrigste ortsübliche Lohn vorgesehen. Die Arbeitsverwaltung beziehungsweise die „Optionskommunen“ sollen dem Arbeitgeber und dem ehemaligen Langzeitarbeitslosen die Sozialabgaben erstatten.

Info

Dirk Kolo
UnternehmerHaus AG
Düsseldorfer Landstraße 7
47249 Duisburg
Telefon: 0203 6082-224
kolo@unternehmerhaus-ag.de

für die Arbeitslosen verlockend: Die Siemens Power Generation Industrial Applications in Duisburg, weltweit operierender Hersteller von Verdichteranlagen.

15 Langzeitarbeitslose, die ehemals in technischen Berufen wie Dreher oder Zerspanungsmechaniker gearbeitet hatten, waren von der ARGE ausgewählt worden. Zunächst ging es für eine Woche ins „Profiling“ im HAUS DER UNTERNEHMER. Dabei wurde für jeden Teilnehmer mit Hilfe eines standardisierten Testverfahrens ein persönliches Stärken- und Schwächen-

bei Null anfangen, denn sein erworbenes Wissen ist kaum noch etwas wert“. Diese Erkenntnis wirkt sich auf all jene besonders stark aus, die bereits vor Eintritt ihrer Arbeitslosigkeit in einem anderen als dem er-

Sabine Petrich neu im Team

Neu eingestiegen bei der UnternehmerHaus AG ist Sabine Petrich. Im Bereich Business Services beschäftigt sie sich mit der Geschäftsbesorgung für die Mitgliedsunternehmen im Bereich Lohn und Gehalt. Frau Petrich bringt für ihre neue Tätigkeit reichhaltige Erfahrungen mit: Ursprünglich Rechtsanwalts- und Notariatsgehilfin, bildete sie sich im Bereich Personalwirtschaft weiter, wo sie seit 1990 eigenverantwortlich tätig

ist. Außerdem hat sie die Befähigung als Ausbilderin für kaufmännische Berufe.

Die geborene Dinslakenerin – jetzt wohnhaft im ländlichen Drevenack der Gemeinde Hünxe – ist verheiratet und freut sich nach Feierabend nicht nur auf Töchterchen Lena (8), sondern auch auf ihre Hobbys Laufen und Nordic Walking. Die Fitness braucht sie im Ehrenamt: Im lokalen Sportverein betreut sie nämlich eine Kindersportgruppe.



Sabine Petrich

Familienorientierte Personalpolitik hoffentlich bald auch in Ihrem Betrieb

Angebote zur Neugestaltung der Arbeitsbeziehungen

Familienorientierung ist zu einem wichtigen Faktor in der Personalpolitik geworden. Für viele Unternehmen ist klar: Qualifiziertes Personal sollte, insbesondere in Elternzeiten, an das Unternehmen gebunden werden – und künftigen Bewerbern kann man sich so aufgestellt als attraktiver Arbeitgeber präsentieren.

Doch welche Lösungen passen auf die Bedürfnisse in Ihrem Unternehmen? Können sie schon alle betriebswirtschaftlichen Effekte familienfreundlicher Personalpolitik nutzen? Haben ihre Mitarbeiterinnen einen kompetenten Ansprechpartner im eigenen Unternehmen wenn es um die Gestaltung von Elternzeit geht? Wenn es um das Themenfeld „familienorientierte Per-

sonalarbeit“ ist ein kompetenter Ansprechpartner gefragt, der das Angebotsspektrum von der Gestaltung familienfreundlicher Arbeitsbeziehungen bis zu örtlichen Betreuungsangeboten oder hausnahen Dienstleistern überblickt.

Um Unterstützung zur Beratung im eigenen Unternehmen anzubie-

ten, wurde nun ein entsprechendes Weiterbildungsangebot entwickelt. Das Angebot richtet sich an MitarbeiterInnen, die Aufgaben zur familienfreundlichen Gestaltung von Arbeitsbeziehungen in Unternehmen übernehmen sollen. Das können beispielsweise Beschäftigte sein, die seit kurzem in diesem Aufgabengebiet tätig sind und sich das notwendige Wissen rasch aneignen wollen oder Mitarbeiter, die sich auf den aktuellen Stand der fachlichen Entwicklung bringen und sich den vielfältigen Querschnittsaufgaben in diesem Themenfeld im Unternehmen stellen wollen.

Das Fortbildungsangebot ist modular aufgebaut und kann sowohl einzeln genutzt werden, als auch berufs begleitend als Kurs mit qua-

lifiziertem Abschluss belegt werden. Als Voraussetzung für einen qualifizierten Abschluss soll neben der durchgängigen Teilnahme die kursbegleitende Bearbeitung einer eigenständigen Praxisaufgabe sein – beispielsweise die Entwicklung eines passenden Elternzeitmodells, ein Konzept zur Notfallbetreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Eltern oder ein Angebot zur betrieblichen Gesundheitsförderung.

Weitere inhaltliche Schwerpunkte der Fortbildungsreihe sind:

- Betriebswirtschaftliche Effekte familienfreundlicher Personalpolitik
- Vermittlung von familienfreundlichen Regelungen in betrieblichen Vereinbarungen sowie Auktierungen,

- Elternzeit / Elterngeld – aktuelle gesetzliche Grundlagen und vertragliche Gestaltungen möglichkeiten,
- aktive Gestaltung von Elternzeit und Arbeitsbeziehungen (z.B. unternehmens- und mitarbeiterorientierte Flexibilisierung von Arbeitszeiten und Arbeitsorten),
- Grundlagen kommunaler Familienpolitik und Perspektiven für eine nachhaltige Familienpolitik sowie neue Entwicklungen in den Bereichen Kindheit, Jugend, Familie und Senioren,
- Familienfreundliche Personalpolitik unterstützende Maßnahmen (Formen der Familienförderung, haushaltsnahe Dienstleistungen),
- Kommunikationsmodelle und Führungskompetenz/Festigung und Vertiefung von Schlüsselqualifikationen,
- Gesundheit, Stress-, Selbst-, Zeit- und Konfliktmanagement im Handlungsfeld Vereinbarkeit von Beruf und Familie,
- Methoden der Bedarfsermittlung (betrieblich unterstützte Betreuung, Notfallbetreuung, Arbeitszeit- und Arbeitsortangebote etc.) und des Wissenstransfers,

- aktuelle gesetzliche Entwicklungen und Veränderungen. In Ergänzung zu diesem Angebot werden Coaching und Beratung der TeilnehmerInnen und beteiligten Unternehmen, die an der Fortbildungsreihe teilnehmen, angeboten.

Die Teilnahme ist für Unternehmen und Beschäftigte kostenfrei!

Dieses Fortbildungsangebot ist ein Ergebnis aus den Erfahrungen mit dem mit EU- und Landesmitteln geförderten Projekt „Chance für Unternehmen und Beschäftigte – Passgenaue Elternzeitmodelle entwickeln“, das operativ von der UnternehmerHaus AG in Trägerschaft durchgeführt wurde. Erfreulicherweise wurde dieses breit angelegte Angebot nun als weiteres Projekt im Rahmen der „Zukunftsinitiative Frauen NRW-ZIF“ – bewilligt und künftig mit Mitteln des Landes NRW und mit EU-Mitteln gefördert

Haben Sie Interesse an einer Teilnahme oder benötigen weitere Informationen? Setzen Sie sich bitte gerne mit unserem Ansprechpartner Dirk Kolo (siehe Infokasten) in Verbindung.

Seminare

Einige der nächsten Seminare der UnternehmerHaus AG finden Sie hier. Mehr sind auf unseren Internetseiten aufgeführt: www.unternehmerhaus-ag.de.

Grundlagen zum Key Account Management

07.05.07, 9:00 – 17:00 Uhr
Referent: Dirk Hilmes
Kosten*: € 345,00 (Mitglieder), € 385,00 (Nicht-Mitglieder)

Kompaktkurs Arbeitsrecht für Führungskräfte

08.05.07, 9:00 – 17:00 Uhr
Referentin: Monika Guder
Kosten*: € 345,00 (Mitglieder), € 385,00 (Nicht-Mitglieder)

Demografischer Wandel – neue Herausforderungen für die Personalentwicklung

10.05.07, 14:00 – 17:00 Uhr
Referenten:
Nando Spitznas, Dirk Kolo
Kosten*: € 180,00 (Mitglieder), € 220,00 (Nicht-Mitglieder)

Investieren in China: Chancen und Risiken

11.05.07, 9:00 – 17:00 Uhr
Referent: Ming Zhong
Kosten*: € 345,00 (Mitglieder), € 385,00 (Nicht-Mitglieder)

Controlling für Nicht-Controller aus Einkauf, Produktion, Logistik und Vertrieb

23.05.07, 09:00 – 16:30 Uhr
Referent: Marcus Mühlhoff
Kosten*: € 345,00 (Mitglieder), € 385,00 (Nicht-Mitglieder)

Kompaktseminar „Businessplan“

24.05.07, 9:00 – 16:30 Uhr
Referent: Marcus Mühlhoff
Kosten*: € 345,00 (Mitglieder), € 385,00 (Nicht-Mitglieder)

Potenziale nutzen durch strukturierte Mitarbeitergespräche

24.05.07, 09:00 – 17:00 Uhr
Referenten: Dozenten/innen der UnternehmerHaus AG
Kosten*: € 345,00 (Mitglieder), € 385,00 (Nicht-Mitglieder)

Moderne Personalentwicklung in wirtschaftlich schwierigen Zeiten

30.05.07, 09:00 – 17:00 Uhr
Referentin: Andrea Konhardt
Kosten*: € 345,00 (Mitglieder), € 385,00 (Nicht-Mitglieder)

Zusammenarbeit mit chinesischen Geschäftspartnern

01.06.07, 09:00 – 17:00 Uhr
Referent: Ming Zhong
Kosten*: € 345,00 (Mitglieder), € 385,00 (Nicht-Mitglieder)

Insolvenz von Kunden – Strategien gegen Forderungsausfälle

05.06.07, 13:30 – 18:30 Uhr
Referent: Dr. Torsten Glinke
Kosten*: € 220,00 (Mitglieder), € 280,00 (Nicht-Mitglieder)

Kompaktseminar „Unternehmenssteuerung – Wege zur Steigerung der Rentabilität“

05.06. und 06.06.07, jeweils von 9:00 – 16:30 Uhr
Referent: Marcus Mühlhoff
Kosten*: € 610,00 (Mitglieder), € 690,00 (Nicht-Mitglieder)

Potenzialanalysen – Ein Instrument zur Identifizierung von Spezialisten und Führungskräften

14.06.07, 09:00 – 17:00 Uhr
Referentin: Andrea Konhardt
Kosten*: € 345,00 (Mitglieder), € 385,00 (Nicht-Mitglieder)

Das Ochsenbäckchen kann gut warten

Starkoch Knut Hannappel verwöhnte die Gäste

Das viele Köche den Brei verderben, ist ein längst widerlegtes Vorurteil. Im Gegenteil: In einer Spitzenküche sind viele Hände gleichzeitig am Werk, denn rein gar nichts kommt aus der Konserve oder der Truhe, sondern alles wird frisch zubereitet.

der Rhone. Wer wollte, konnte von Knut Hannappel den Trick erfahren, warum der Schokodeckel so glänzend blieb: Eine kurz vor dem Servieren abgezogene Spezialfolie verhindert, dass die bitterste Köstlichkeit beim Erkalten stumpf wird.

mit einem weiteren Lattugablatt bedeckt und in den Ofen geschoben. Dazu der Salat aus grünem und weißem Spargel, angemacht mit einer Reduktion aus Sahne und Fischfond und mit Limonensaft und Trüffelöl aromatisiert – ein Hochgenuss.



Knut Hannappel (links), UHS-Küchenchef Robert Kühnen (Fotoagentur Ruhr)

So auch zu Beginn der neuen Gourmet-Reihe „Starköche im HAUS DER UNTERNEHMER“. Knut Hannappel aus Essen benötigte nicht nur die Unterstützung des Unternehmerhaus-Küchenchefs Robert Kühnen, sondern hatte mit Michael Scheil noch einen weiteren Koch mitgebracht. Außerdem stand noch Azubi Robin am Herd.

Bevor die Gäste sich zu Tisch im großen Restaurant an der Düsseldorfer Landstraße setzten, waren die Köche schon seit vielen Stunden an der Arbeit, hatten Baumkuchen in dünne Scheiben geschnitten, Tamarillos eingelegt und Ochsenbäckchen geschmort. Schließlich ging es darum, den Glanz von immerhin 16 Gault-Millau-Punkten im stillvollen Ambiente des HAUSES DER UNTERNEHMER zu verbreiten. Die hat Knut Hannappel für seine Kochkünste nämlich eingesammelt – neben einer Reihe weiterer Auszeichnungen, die ihn regelmäßig unter den besten Küchenchefs Deutschlands einreihen. Dass ihm eigentlich ein Platz viel höher in den Ranglisten gebührt, haben ihm schon so manche professionellen Testesser bescheinigt – doch das elterliche Restaurant in Essen-Frohnhausen soll ebenso ein Gourmet-Tempel wie zugleich bodenständig bleiben.

Rechnet man das einleitende „Amuse gueule“ zu gut deutsch „Grüß aus der Küche“ nicht mit – u. a. die mit Gamba gefüllten Pimentos – so hatten die Gäste gegen 20 Uhr noch fünf Gänge vor sich. Es begann überaus verheißungsvoll mit einem Dominostein von der Entenleber mit Baumtomaten und Karamellgelee. Da waren sie also, die eingangs erwähnten Baumkuchenscheiben: Im Dominostein wechselten sie schichtweise ab mit einem duftigen Entenleberparfait. Gedeckt wurde der Würfel von der vielleicht weltbesten Valrhona-Schokolade vom Ufer

Neben dem Dominostein fanden die Gäste die ebenfalls bereits erwähnten gelben Tamarillos als perfekte Ergänzung vor. Zwar sind die „Baumtomaten“, wie sie auf deutsch genannt werden, als Nachtschattengewächse entfernt mit Kartoffel und Tomate verwandt, schmecken allerdings völlig anders. Die leichte Bitterkeit wird aufgefangen durch das süße Einlegen der sorgfältig geschälten Frucht in einem mit Sternanis aromatisierten Fond. Begleitet wurde der Dominostein von einem 2002er Enkircher Steffensberg mit duftigem Bukett und erfrischernde Säure.

Derart auf Genüsse auf höchstem Niveau eingestimmt, waren die Gäste auf den zweiten Gang gespannt – serviert im Glas mit einem Jacobsmuschel-Spieß. Der Capuccino von Pastinake und Curry, gekrönt von einem aufgeschäumten Pastinaken-Stüppchen, brachte dezente Schärfe in den Abend, ohne den Schweiß auf die Stirn zu treiben, sondern machte die Zunge – unterstützt von einem 2006er Grünen Veltliner des Weinguts Jurtschitsch Sonnhof – frei für kommende Genüsse. Der elegante Weiße hat selbst so ein „Pfefferl“, wie es in seiner niederösterreichischen Heimat heißt.

Ein besonderes Schnalzen erzeugte der nächste Wein, ein 2005er Bockenuer Burgunder von der Nahe. Tim Schäfer-Fröhlich ist ein junger Winzer, der das elterliche Weingut übernommen hat und seither nicht nur mit seinen Rieslings Erfolg auf Erfolg einfährt. Im Duft des wundervoll ausbalancierten Burgunders finden sich reichlich Aromen reifer Früchte.

Das passende Gericht dazu war die Praline von Steinbutt und Wildlachs auf buntem Spargelragout. Die im Ofen pochierten Lattugablätter werden dazu in eine Kelle gelegt, im Wechsel mit Lachsfilet und dem Steinbuttfillet gefüllt,

Schließlich der Höhepunkt, den ein Rind zu liefern hatte: Duett vom Weideochsen mit Spitzkohl und Bärlauchgnocchi. Das Medaillon war ebenso perfekt wie das geschmorte, butterzarte Ochsenbäckchen – letzteres kann, so Knut Hannappel, „auf die Gäste warten“, denn es verträgt die lange Zeit im Schmortopf bestens. Das zart abgestimmte Spitzkohlgemüse bildete gemeinsam mit gedünsteten Schalotten und den perfekten Bärlauchgnocchi den Rahmen um den vierten Gang, den die Gäste mit verzückten Seufzern ebenso wie mit der Bemerkung versahen, nun dürfe nicht mehr viel kommen.

Zum gedoppelten Weideochsen wurde übrigens vom Serviceteam des HAUSES DER UNTERNEHMER ein Pfälzer Wein kredenzt: der 2005er Cuvee „Trinto“ des Weingutes Philipp Kuhn. Der junge Winzer, der schon mit 20 Jahren den ersten eigenen Wein machte, steckt viel Arbeit in diesen 20 Monate im Holzfass gereiften mittelschweren Rotwein voll wunderbarer Fruchtaromen.

Dann wurde es ebenso süß wie aromatisch: Unterstützt von einem nach Rosinen, Pfirsichen und Honig duftenden Moscato VINO dulce natural DOC des spanischen Weingutes de Sarria aus dem spanischen Navarra kamen die Dessertvariationen auf den Tisch.

Das Tiramisu aus heißer Mokkamosure mit Rüblikuchen und Zwergorange bildete das Zentrum einer Komposition, der mit Sternanis und Zimt gewürzte Ananas ebenfalls angehörte wie ein Orangen-Schoko-Kuchen oder ein Rhabarberkompott.



Jungkoch Michael Scheil

Als gegen Mitternacht die Schlemmerei vorbei und der letzte Espresso getrunken war, verriet der 39jährige Starkoch und sein Unternehmerhaus-Kollege Kühnen an den Tischen noch einige Kochgeheimnisse. Zwischendurch schlenderten ja auch schon immer wieder einmal Gäste in die Küche, um den Köchen in die Töpfe zu schauen.

Die meistgeäußerte Frage des Abends war denn auch, wer der nächste nordrhein-westfälische Starkoch im HAUS DER UNTERNEHMER sein wird. Lassen Sie sich überraschen und schauen Sie auf unsere Internetseite www.unternehmerhaus-ag.de. Ganz sicher wird Knut Hannappel, der spontane Applaus von den Gästen erntete, eines Tages zu einer zweiten Gourmetrunde an die Düsseldorfer Landstraße zurückkehren.

Bis dahin ist er im eigenen Restaurant zu erleben: www.restaurant-hannappel.de.

Rainer Rehbein, UHS AG

17.000 Gäste Besucherrekord in Buchholz

Das HAUS DER UNTERNEHMER in Duisburg hat sich seit seiner Eröffnung im Jahr 2000 zu einer der erfolgreichsten Veranstaltungen-, Tagungs- und Kongresszentren in der Rhein-Ruhr-Region entwickelt. Die Zahlen belegen die Fortführung einer imposanten Erfolgsgeschichte: So konnte das Team des Betreibers UnternehmerHaus AG im Jahr 2006 im Rahmen von rund 1.150 Veranstaltungen über 17.000 Gäste begrüßen. Das entspricht einer Steigerung um 25% gegenüber dem Vorjahr.

Von der Zwei-Personen-Besprechung über die Nutzung der mit modernster Technik ausgestatteten Seminarräume mit bis zu 50 Teilnehmern bis hin zu Großveranstaltungen, wie etwa

dem 100-jährigen Jubiläum des Unternehmerverbandes der Metallindustrie Ruhr-Niederrhein mit fast 800 Gästen reichte dabei die Veranstaltungsvielfalt.

Namhafte Referenten und Teilnehmer aus Politik, Kultur und Sport lernten die einzigartige Architektur des ehemaligen Casinos in Duisburg kennen und schätzen neben dem gastronomischen Angebot vor allem die professionelle Veranstaltungsorganisation eines erfahrenen Eventteams. So fand die Klausurtagung der Landesregierung ebenso in Duisburg statt wie die Verleihung des Energy Awards, einer der bedeutendsten persönlichen Auszeichnungen in der deutschen Energiewirtschaft.

Aber auch die Nachfrage im Bereich unternehmerisch geprägter Festivitäten wie Jubiläen, Geburtstagsfeiern oder Verabschiedungen stieg, denn diese lassen sich in ehrwürdigen Räumlichkeiten zelebrieren: Ob im traditionellen Ambiente des Kaminzimmers, im lichtdurchfluteten, weil vom Boden bis zur Decke verglasten Glassaal des Auditoriums, im Kellergewölbe mit stilvollen Weinstuben oder der Kell-

erbar – immer findet der Gast seinen Wünschen entsprechende Räume für seine vielfältigen Aktivitäten. Die Kochprofis der UnternehmerHaus AG sowie die hauseigene, modern ausgestattete Küche lassen jedes Event dabei zu einem kulinarischen Erlebnis werden. Zudem sorgen ausreichend kostenfreie Parkflächen und eine ideale Infrastruktur für zusätzliche Argumente, das HAUS DER UNTERNEHMER als Veranstaltungsort zu nutzen. Und das zu jeder Zeit.

Neben dem klassischen Bankettgeschäft im HAUS DER UNTERNEHMER engagiert sich das Team der UnternehmerHaus AG verstärkt im Bereich der Veranstaltungskonzeption sowie des externen Caterings. Dabei ist der Lichthof im Haus der Wirtschaft in Mülheim eine tragende Säule in den Expansionsbestrebungen 2007. Im Rahmen des 100-jährigen UVM-Jubiläums 2006 sowie bei weiteren Anlässen wurden hier bereits Ende des Jahres exklusive Eventhighlights geschaffen. Ob Firmenjubiläum, Empfänge oder Ausstellungen, auch hier entwickeln wir gemeinsam mit Ihnen kreative Veranstaltungsformate in einzigartigem Ambiente.

Aber auch die Umsetzung einer Veranstaltung, vom Catering über die Eventorganisation, in Ihren Räumlichkeiten ist möglich.

Info

Mario Pajenkamp
UnternehmerHaus AG
Düsseldorfer Landstraße 7
47249 Duisburg
Telefon 0203 6082-277
pajenkamp@unternehmerhaus-ag.de
www.unternehmerhaus-ag.de



10 Fragen & Antworten zum Thema Arbeitnehmerhaftung

1 Normalerweise muss der Verursacher eines Schadens diesen begleichen. Gilt im Arbeitsverhältnis etwas anderes?

Ja. Im Arbeitsverhältnis gelten nach der ständigen Rechtsprechung der Arbeitsgerichte die „normalen“ Haftungsgrundsätze nur eingeschränkt. Ein Arbeitnehmer kann für Schäden, die er im Rahmen seiner betrieblichen Tätigkeit verursacht, nur begrenzt in Anspruch genommen werden. Dem liegt die Annahme zugrunde, dass der Arbeitgeber allein durch den Betrieb eines Unternehmens (z. B. große Maschinen, Dienstfahrten usw.) ein gewisses Schadensrisiko setzt und der Arbeitnehmer diesem nicht vollständig ausweichen kann.

2 Kann im Arbeitsvertrag der Arbeitnehmer verpflichtet werden, die durch ihn verursachten Schäden auszugleichen?

Nein. Die Grundsätze der Arbeitnehmerhaftung sind zwingendes Arbeitnehmerschutzrecht und können weder durch Vertrag noch auf anderem Wege (Betriebsvereinbarung, Tarifvertrag) zu Lasten des Arbeitnehmers abgeändert werden.

3 Wie haftet ein Arbeitnehmer, der mit leichter oder mittlerer Fahrlässigkeit einen Schaden verursacht?

Diese Fälle treten am häufigsten auf. Bei leichter Fahrlässigkeit haftet der Arbeitnehmer gar nicht. Bei mittlerer Fahrlässigkeit haftet er anteilig, also mit einer Quote. Bei der Berechnung dieser Quote sind verschiedene Faktoren zu berücksichtigen: Verschuldensgrad des Arbeitnehmers, Fahrgeneigntheit der Tätigkeit, Versicherbarkeit des Schadens, Zumutbarkeit der Haftung angesichts Schadens- und Entgelthöhe. Es ist immer eine Einzelfallbeurteilung erforderlich.



4 Wie haftet ein Arbeitnehmer, der grob fahrlässig einen Schaden verursacht?

Grundsätzlich haftet der Arbeitnehmer in diesem Fall voll. Etwas anderes gilt aber dann, wenn ihm die vollständige Haftung wegen eines groben Missverhältnisses zwischen Schadenshöhe und Verdienst nicht zumutbar ist. Beim Zusammenreffen von besonders hohen Schadenssummen mit besonders niedrigem Verdienst haftet der Arbeitnehmer also nur anteilig. Die Quote ist wiederum je nach dem konkreten Einzelfall festzulegen.

5 Wie gestaltet sich die Haftung, wenn ein Arbeitnehmer vorsätzlich einen Schaden verursacht?

Der Arbeitnehmer haftet zu 100%. Die Gerichte sehen Vorsatz bei Arbeitnehmerhaftungssachen aber sehr selten als gegeben an. Handelt es sich um eine vorsätzliche Straftat zu Lasten des Arbeitgebers, dann kann auch bezüglich der Schadenshaftung von Vorsatz ausgegangen werden.

6 Gibt es Besonderheiten in Bezug auf Arbeitsmittel (z. B. Dienstwagen), die der Arbeitnehmer auch privat nutzt?

Ja. Für die Haftungserleichterung kommt es darauf an, ob der Schaden im Rahmen der betrieblichen Tätigkeit entstanden ist. Nutzt ein Arbeitnehmer einen Dienstwagen o.ä. auch privat – erlaubt oder unerlaubt – und entsteht der Schaden im Rahmen der privaten Nutzung, dann besteht kein Anlass für die Haftungsbegrenzung. Entsteht der Schaden dagegen während der betrieblichen Nutzung, bleibt es bei der beschränkten Haftung des Arbeitnehmers.

7 Im Unternehmen sind einige Fahrzeuge vollkaskoversichert, andere sind es nicht. Macht diese Tatsache bei der Arbeitnehmerhaftung einen Unterschied?

Ist ein Schaden versichert, dann ist grundsätzlich zuerst die Versicherung in Anspruch zu nehmen, bevor auf den Arbeitnehmer zurückgegriffen wird. Bei den (häufigsten) Fallgruppe der mittleren Fahrlässigkeit ist auch schon bei der Quotenbildung zu berücksichtigen, ob eine Versicherung dem Arbeitgeber zumutbar und möglich war. Bei KFZ-Schäden ist der Arbeitgeber daher immer – ob eine Versicherung tatsächlich besteht oder nicht – so zu behandeln, als wenn das KFZ vollkaskoversichert wäre.

8 Kann nach einem Schaden der Arbeitgeber einfach das Entgelt des Arbeitnehmers einbehalten?

Grundsätzlich kann der Arbeitgeber einfach seine Schadenersatzansprüche gegen die Entgeltansprüche des Arbeitnehmers aufrechnen, also den Lohn in diesem Umfang einbehalten. Allerdings kann nur der Betrag einbehalten werden, der über der Pfändungsfreigrenze liegt, damit dem Arbeitnehmer das „Existenzminimum“ belassen wird. Diese Grenze muss nur dann nicht berücksichtigt werden, wenn der Arbeitnehmer den Schaden durch eine vorsätzliche (Straf-)Tat verursacht hat.

9 Wer muss im Streitfall vor Gericht welche Tatsachen beweisen?

Der Arbeitgeber muss ein Verschulden des Arbeitnehmers und die Höhe des entstandenen Schadens beweisen. Dabei ist insbesondere der Nachweis des Verschuldens schwierig:



allein die Tatsache, dass ein Schaden eingetreten ist, reicht dafür nicht aus. Dagegen muss der Arbeitnehmer – um in den Genuss dieser Haftungserleichterungen zu kommen – beweisen, dass der Schaden bei einer betrieblichen Tätigkeit entstanden ist.

10 Was kann der Arbeitgeber tun, um seine Chancen vor Gericht zu verbessern?

Der Arbeitgeber kann durch konkrete Handlungsanweisungen (z. B. über den Umgang mit Diensthandys o.ä.) die Sorgfaltspflichten der Arbeitnehmer konkretisieren und so für viele Fälle zumindest die Annahme einer nur leichten Fahrlässigkeit erschweren. Verstößt ein Arbeitnehmer gegen eine konkrete Handlungsanweisung, dann kann er eben nur schwer darstellen, dass er leicht oder gar nicht fahrlässig gehandelt hat. Die Handlungsanweisungen sollten dem Arbeitnehmer nachweislich mitgeteilt werden. Sie können auch in eine Arbeitsordnung oder Betriebsvereinbarung eingearbeitet werden.

Judith Röder, Assessorin, UVG

Probezeit kann länger als Vertragsdauer sein

Ein Arbeitgeber hat das Recht, mit einer Mitarbeiterin eine Probezeit zu vereinbaren, die länger dauert als das befristete Arbeitsverhältnis.

In einem Fall vor dem Landesarbeitsgericht Hamm kam es zu folgender Konstellation: Eine Aushilfskraft hatte einen befristeten Arbeitsvertrag über viereinhalb Monate erhalten und gleichzeitig „vorausschauend“ eine Probezeit von sechs Monaten vereinbart. Kurz vor Ablauf der Probezeit wurde das Arbeitsverhältnis für ein weiteres halbes Jahr verlängert – und auch wieder gekündigt.

Dagegen wehrte sich die Arbeitnehmerin, weil sie den Abschluss des zweiten befristeten Vertrags für gültig gehalten hat. Allerdings ohne Erfolg. Das Gericht vertritt die Meinung, dass die vereinbarte Probezeit trotz der vorzeitigen Verlängerung „gültig und nicht überraschend“ war. (AZ: 19 Sa 1119/06)

Standardwerk zum Kündigungsschutz

Umfangreichste Darstellung

Arbeitgeberpräsident Dr. Dieter Hundt führte 2004 in seinem Vortrag vor dem Politischen Forum Ruhr in der Essener Philharmonie zur Komplexität des Deutschen Arbeitsrechts aus: „Da gibt es ein Buch, das sich auf 3.298 Seiten nur mit Kündigungsschutz beschäftigt.“ So lautete auch die Überschrift in der kurz vorher erschienenen Rezension der 7. Auflage in [unternehmen!]: „Der KR – 3.982 Seiten zum Kündigungsschutz“

Das Standardwerk zum arbeitsrechtlichen Kündigungsschutz erscheint nunmehr in der kompakteren 8. Auflage. Wer jedoch meint, die Autoren hätten auf 450 Seiten weniger sich kürzer gefasst, der irrt: Ein Schriftbildwechsel und engeres Schriftbild führen zu dieser Komprimierung, aber auch zu einer rein optisch schlechteren Lesbarkeit.

Die Neuauflage enthält insbesondere aktuelle Entwicklungen:

- das AGG (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) in einer eigenen Kommentierung und zusätzlich bei den betroffenen Einzelgesetzen
- die grundlegenden EuGH-Entscheidungen Altersbefristung (Fall Mangold) und zu Massenentlassungen (Fall Junk)
- die geplante neue Altersbefristung nach § 14 TzBfG
- die geänderte Rechtsprechung zur Änderungskündigung
- neue Tendenzen im Sperrzeitenrecht
- Änderungen im EStG (Einkommensteuerrecht) nach dem Steueränderungsgesetz 2007

Allen Kommentierungen der einzelnen Autoren kann außerstet Gründlichkeit und vollständige Verarbeitung der wichtigsten Rechtsprechung auch von Instanzgerichten bestätigt werden, ferner fundierte Aufarbeitungen umstrittener, noch nicht höchstrichterlich geklärt Rechtsfragen.

Die Kommentatoren aus Gerichtsbarkeit und Wissenschaft haben auch diesmal das Ziel erreicht, eine an den Bedürfnissen der Praxis orientierte, aber gleichwohl wissenschaftlich fundierte Kommentierung des Kündigungsschutzgesetzes sowie der wesentlichen weiteren Kün-

digungsschutzvorschriften zu bieten. Auf alle Fragen des Kündigungsrechts und der damit zusammenhängenden Probleme – wie zum Beispiel auch der steuerrechtlichen Auswirkungen oder des Sozialrechts – findet man eine Antwort.

Es ist nach wie vor der Kommentator zum Kündigungsschutzrecht mit den umfangreichsten Nachweisen zu Literatur und



Gemeinschaftskommentar zum Kündigungsschutzgesetz und zu sonstigen kündigungsschutzrechtlichen Vorschriften, (KR).
Von Gerhard Etzel, Peter Bader, Ernst Fischermeier, Hans-Wolf Friedrich, Jürgen Griebeling, Gert-Albert Lipke, Thomas Pfeiffer, Friedhelm Rost, Andreas Michael Spilger, Norbert Vogt, Horst Weigand und Ingeborg Wolff.
8. Auflage. – Luchterhand 2007.
ISBN 978-3-472-06390-2 4, 2848 S., € 239,00

Rechtsprechung und somit der umfassendsten wissenschaftlichen Durchdringung dieses Rechtsgebietes. Der KR ist in der Materialfülle und der Vielzahl der kommentierten Vorschriften unerreicht. Mit welcher wissenschaftlichen Gründlichkeit die Bearbeitung erfolgt, erkennt man an den den jeweiligen Normen vorangestellten Literaturhinweise.

Das umfangreiche Sachregister und die den jeweiligen Vorschriften vorangestellten Gliederungen ergänzen auf sehr gute Weise das Nachschlagewerk, so dass der Rechtsanwender sofort und umfassend auf den Punkt kommen kann.

Ein vergleichbares, diese Fülle von Informationen bietendes Kommentarwerk für das gesamte Kündigungsrecht gibt es nicht.
RA Peter Wirtz, UVG

ANZEIGE

Kluge Leistungen kommen von uns

Industrieservice für die Region



Als eines der bekanntesten Dienstleistungsunternehmen in der Region konzentrieren wir uns voll und ganz auf die Belange der heimischen Industrie. Immer rund um die Uhr bereit sein, erfahrene Fachleute ins Rennen schicken, moderne Technik nutzen: So sehen Kluge-Lösungen aus. Kluge Umwelt Gruppe • Hüselmannshof 36 • 47179 Duisburg • Telefon: 02 03 - 50 04 - 0 • info@kluge-umwelt.de • www.kluge-umwelt.de

KLUGE



Heike Gothe präsentierte Innovation

Das Mülheimer Familienunternehmen Gothe & Co. an der Kruppstraße in Heißen war erstmals Gastgeber des regionalen Unternehmertreffens des UMW.

Die charmante Geschäftsführerin Heike Gothe stellte mit einem kurzweiligen Vortrag den Betrieb vor. Im Anschluss erlebten 27 Unternehmerinnen und Unternehmer bei

einer Betriebsführung die Entstehung der Gothe-Produkte in der Praxis. Dabei präsentierte Frau Gothe die jüngste Entwicklung des Hauses: Eine neue Generation von Industrieleuchten in LED-Technik. Im Jahre des 85-jährigen Bestehens des Unternehmens schließt sich der Kreis, denn es waren schlagwettergeschützte Streb- und Streckenleuchten, mit denen der Grün-

der Heinrich Gothe 1922 die Fertigung an der Kruppstraße in Mülheim aufnahm.

Die Firma Gothe stellt auf der bauma mit mining 2007 vom 23.-29. April in München in der Halle C2 Stand 410 aus. Am 25. April empfängt Heike Gothe dabei anlässlich des „Thinking“ Schüler Münchener Gymnasien, die sich für ein Ingenieurstudium interessieren.

Spitze bei der Textil-Veredelung

Unternehmertreff bei van Clewe in Dingden

Bernhard von Clewe und Tochter Xenia waren die Gastgeber eines UVG-Unternehmertreffens in Dingden bei Hamminkeln.

220 Mitarbeiter, so der 69-jährige Seniorchef, erwirtschaften vor allem mit dem Unternehmensschwerpunkt Veredelung von Textilien an die 40 Millionen Euro Umsatz jährlich. Dass der Betrieb nicht

nur auf einem technisch so hohen Niveau ist, dass weltweit Exporte erfolgreich gelingen, konnten die Unternehmerinnen und Unternehmer bei einer Führung durch die Werkshallen erfahren – die Gerhard von Clewe GmbH & Co. KG ist auch im Bereich des Umweltschutzes Spitze. So betreiben die innovativen Dingdener eine beispielhafte Wasser-

Wiederaufbereitungsanlage. Dem überaus erfolgreichen Kernbereich, der unter anderem für die Automobilindustrie arbeitet, wurden inzwischen von Bernhard und Xenia von Clewe mehrere Tochterunternehmen zur Seite gestellt, so unter anderem ein EDV-Unternehmen sowie ein Betrieb für Sonnentextilien.



Bernhard von Clewe führte persönlich durch den Betrieb – links hinter ihm UVG-Hauptgeschäftsführer Wolfgang Schmitz, ganz links UVG-Verbandsingenieur Jürgen Paschold

ANZEIGEN



Werner Vögler

Individuelle Assekuranz-Beratung

Vermittlung von Versicherungen für Gewerbe und Industrie

Werner Vögler

Wiesenstraße 35 · 45473 Mülheim
Haus der Wirtschaft

info@voegler-assekuranzberatung.de
www.voegler-assekuranzberatung.de

Telefon: 02 08 / 9 41 57 52
Telefax: 02 08 / 9 41 57 54

Zivilrechtliches Haftungsrisiko der Geschäftsleitung in Kapitalgesellschaften

Unsere Ware heißt Sicherheit.

Diese ist von besonderer Art, man kann sie weder sehen noch greifen.

Versicherung ist deshalb Vertrauenssache.

Wir schaffen Vertrauen ...

Das Gesellschaftsrecht sieht eine Haftung von Organmitgliedern (Vorständen, Geschäftsführern, Aufsichtsräten und Beiräten) mit dem persönlichen Vermögen vor. Schadensszenarien können sich aus Managementfehlern im weitesten Sinne herleiten. Die Haftung kann sich unmittelbar aus pflichtwidrigem Handeln oder Untätigkeit der Organe ergeben. Ein weitaus größeres Schadenspotential lässt sich aus Fehlentscheidungen nachgeordneter Hierarchieebenen herleiten. Die Haftungsbegrenzung zu Lasten der Leitungsorgane liegt dann im Vorwurf des Organisationsverschuldens.

Schadensersatzklagen gegen Vorstände, Geschäftsführer und Aufsichtsräte haben in den vergangenen Jahren erheblich zugenommen. Entsprechende Presseveröffentlichungen haben weitreichende Rufschäden für die Unternehmen zur Folge.

Möglich ist eine Absicherung der Organhaftung durch Versicherungsverträge. Hierzulande sehr verbreitet ist bereits seit Jahrzehnten die Vermögensschaden-Rechtsschutzversicherung für Organe. Diese Versicherung ersetzt im Falle einer gerichtlichen oder außergerichtlichen Auseinandersetzung über Schadensersatzansprüche die hiermit einhergehenden Rechtskosten.

Eine weitergehende Versicherung ist durch eine **D&O-Police** möglich. Mit dieser Police werden nicht nur Rechtskosten übernommen. Wird eine Schadensersatzverpflichtung gerichtlich oder außergerichtlich durch Vergleich festgestellt, so übernimmt die Versicherung auch den entsprechenden Schadensausgleich. Diese Versicherung kommt aus dem anglo-amerikanischen Rechtskreis und ist dort sehr verbreitet. In den USA hat nahezu jeder Unternehmensmanager diesen Versicherungsschutz. In Deutschland hat die D&O-Versicherung als Folge von gesetzlichen Haftungsverschärfungen in den letzten Jahren eine überdurchschnittliche Verbreitung erfahren.

Dieses komplexe Thema ist natürlich nicht in wenigen Sätzen abgehandelt. Für detaillierte Informationen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung. Übrigens: Auch in diesem Jahr ist eine themenbezogene Info-Veranstaltung in unserem Hause geplant.

Unsere Empfehlung



Wenn das Haus durchsichtig wird,
gehören die Sterne mit zum Fest.

Hugo von Hofmannsthal (1874 – 1929)

Das Haus der Unternehmer
– die erste Adresse für Ihre Feier

Therese Müller freut sich auf Ihre Anfrage

Telef. 0203 6082-203

www.unternehmerhaus-ag.de

Düsseldorfer Landstr. 7

47249 Duisburg



Durchbruch für ruhrbania

Bald beginnt der Bau des Hafenbeckens

Der Rat der Stadt Mülheim an der Ruhr hat mit breiter Zustimmung die rheinbau projektentwicklung, ein Unternehmen der Wessels Gruppe, mit der Entwicklung und Vermarktung der Ruhrbania-Ruhrpromenade beauftragt. Die Wessels-Gruppe setzte sich in einem europaweiten Investorenwettbewerb durch.

Rund um ein neues Hafenbecken entstehen zwischen Schloßbrücke und Konrad-Adenauer-Brücke 250 hochwertige Eigentumswohnungen, 25.000 qm Büroflächen und eine Gastronomie-Meile, darüber hinaus ein 4-Sterne-Hotel.

Die rheinbau projektentwicklung als deutsches Unternehmen der Wessels-Gruppe beteiligt sich über eine Projektgesellschaft an der von der Stadt Mülheim beziehungsweise Beteiligungsholding Mülheim an der Ruhr GmbH gegründeten Projektentwicklungsgesellschaft für die attraktive Stadtentwicklungsfläche direkt am Wasser und übernimmt in der GmbH das „Tagesgeschäft“ der Entwicklung und Vermarktung der Ruhrpromenade und der Baufelder. Darüber hinaus wird die Unternehmensgruppe mindestens ein Baufeld als Investor selbst bebauen.

Oberbürgermeisterin Dagmar Mühlenfeld freut sich: „Wir haben den Partner gefunden, den wir uns erhofft haben: Einen erfahrenen Projektentwickler und Immobilieninvestor, der die Synergieeffekte und Größenvorteile eines konzernverbundenen großen Unternehmens einbringt, Erfahrung in der Umsetzung von Immobilienprojekten am Wasser hat und eine ganze Reihe von Referenzprojekten vorweisen kann.“

Dieter Wiechering, Fraktionsvorsitzender der SPD: „Ruhrbania entwickelt sich in großen Schritten! Das ist die Botschaft für unsere Bürgerschaft.“ Paul Heidrich, Fraktionsvorsitzender der CDU: „Die Anstrengungen mit einem sorgsam durchgeführten Ausschreibungsverfahren haben sich gelohnt. Es ist ein kompetenter, potenter und seriöser Projektpartner gefunden worden. Jetzt ist der Weg für dieses Zukunftsprojekt frei!“ Brigitte Mangen, Fraktionsvorsitzende der FDP: „Das grüne Licht im Rat ist ein konsequenter Schritt in die Zukunft. Damit signalisieren wir über die Stadtgrenzen hinaus, dass es sich lohnt, in unserer Stadt zu investieren.“

„Wir sind von der Konzeption der Ruhrpromenade voll überzeugt“, freut sich auch Jan-Willem Post von der Wessels-Gruppe. „Wir bauen mindestens ein Hochbauobjekt selber. Für die weiteren drei Baufelder haben wir Vorkaufrechte, stehen aber für Gespräche mit Nutzern oder Investoren zur Verfügung.“ Erste Baumaßnahme wird das neue Hafenbecken sein, kündigte Planungs- und Bau-Dezernentin Helga Sander an: „Ruhrbania ist für die Stadt eine einmalige Chance“, so Dieter Janzen von der rheinbau projektentwicklung. Er vergleicht das Projekt mit dem vor über 20 Jahren neu gestalteten Düsseldorf Rheinufer.

„Mit der Entscheidung sind nun alle Weichen gestellt“, meint Mülheim & Business-Geschäftsführer Jürgen Schnitzmeier. Die NRW-Landesregierung unterstützt das Vorhaben ausdrücklich als Projekt der Initiative Zukunft Ruhr. Darüber hinaus wird Ruhrbania von der IHK Mülheim, Essen, Oberhausen, dem Unternehmerverband Mülheimer Wirtschaftsvereinigung e.V., dem Einzelhandelsverband sowie einem prominenten Unterstützerkreis befürwortet.



Diese Grafik zeigt, wie es an der Ruhrpromenade und am künftigen Hafenbecken einmal aussehen wird.

Arbeitsdinner mit Minister



Zu einem abendlichen Arbeits-Dinner mit rund 15 Unternehmerinnen und Unternehmern traf sich NRW-Finanzminister Dr. Linsen (Mitte) im HAUS DER UNTERNEHMER – hier im Gespräch mit UVG-Präsident Heinz Lison (rechts) und dem Chef der Duisburger Hafen AG, Erich Staake. Unter anderem ging es in den Tischgesprächen um die geplante Reform der kommunalen Unternehmen (Foto: Rehbein)

Ratschläge vom Fachmann

BBV-Chefredakteur Morgenbrod beim Business Break

Unternehmer treffen auf Journalisten – ein nicht immer ganz spannungsfreies Ereignis. Locker hingegen ging es beim Business Break in Bocholt zu, als der Chefredakteur des Bocholt-Borkener Volksblattes, Volker Morgenbrod, vor fast 70 Gästen Hinweise für eine harmonische Zusammenarbeit mit den Medien gab. Dazu gehörten aber auch Tipps, wie man es besser nicht macht – etwa im Gespräch drohend darauf hinzuweisen, wie gut man den Verleger kennt.

Im Grunde, so Morgenbrod, geht es um die Kunst, den Journalisten das unternehmerische Thema schmackhaft zu machen – am besten also, indem man sie davon überzeugt, dass die Botschaft für einen Großteil der Leserschaft interessant ist. Für solche Themen nämlich sind die Medien dankbar.



Volker Morgenbrod – charmanter Plauderer über den Zeitungsaltag

ANZEIGE



Privatliquidation ohne Umwege

schnell - zuverlässig - reibungslos

Die PVS ist seit 80 Jahren einer der größten deutschen Dienstleister im Bereich der Privatabrechnung und mit dieser Erfahrung für alle Beteiligten ein kompetenter und zuverlässiger Partner.

Unser Service für Sie:

- ✓ die gesamte Durchführung der Privatliquidation
 - ✓ die Rechnungserstellung mit Vollständigkeitsprüfung
 - ✓ die Korrespondenz mit Kostenträgern und Patienten
 - ✓ die Sofortauszahlung der Honorare
- + die Übernahme des gerichtlichen Mahnverfahrens einschließlich Zwangsvollstreckung

... und vieles mehr!



**Privatärztliche VerrechnungsStelle
Rhein-Ruhr/Berlin-Brandenburg**
Ärztliche Gemeinschaftseinrichtung

Fordern Sie Ihr individuelles Angebot an:

Tel.: 02 08/48 47-333

info@pvs-portal.de

www.pvs-portal.de