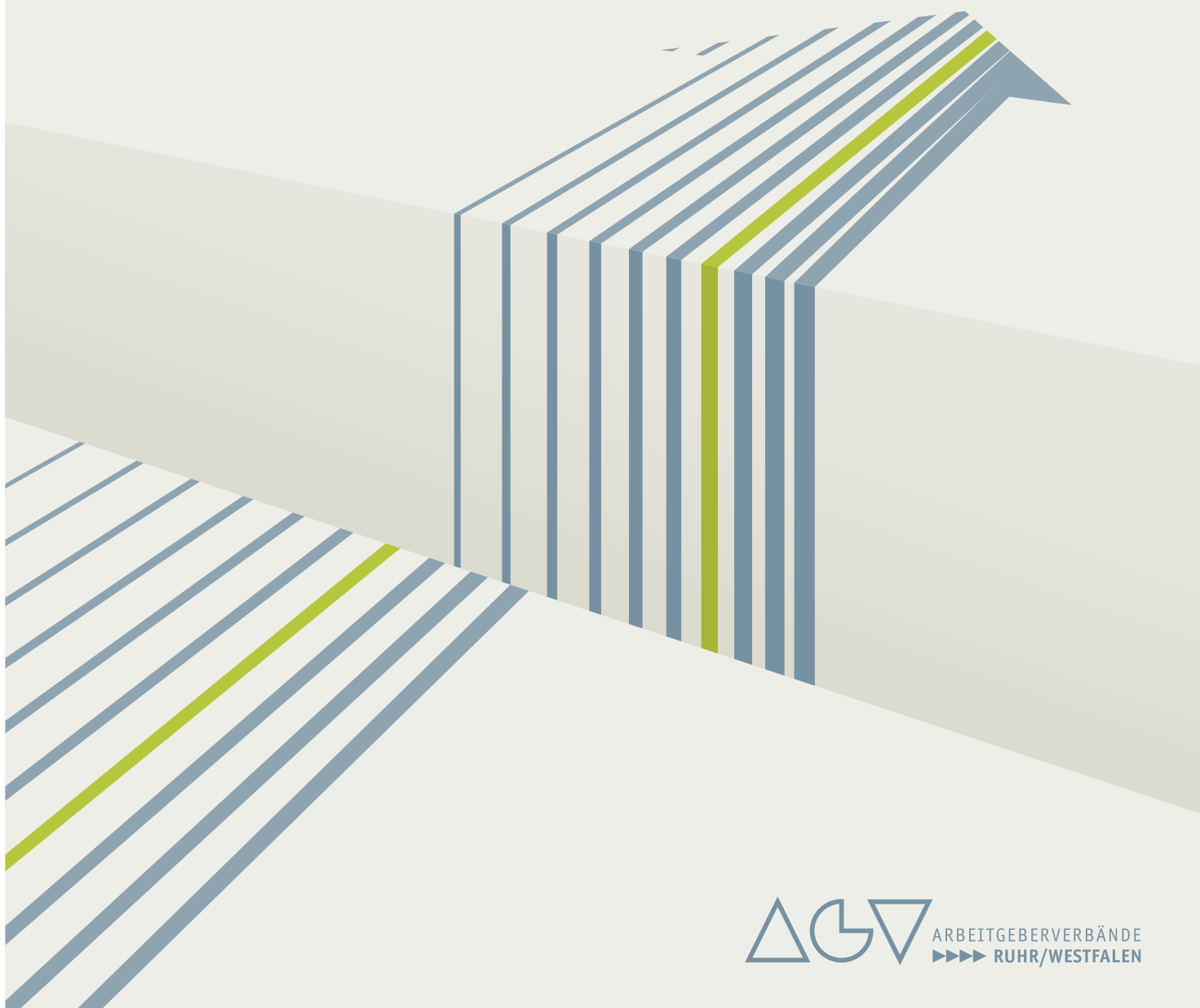


Perspektive schaffen in unsicheren Zeiten

2020





Sehr geehrte Damen und Herren,

„Droht der Krisenmodus?“, fragten wir Anfang Januar. Anlass damals: unsere Pressemitteilung zu den Konjunktur-Prognosen unserer Mitglieder. Seit 2004 erheben wir umfassende Konjunktur-Daten unserer Mitglieder – so düster wie für 2020 waren die Prognosen zu Jahresbeginn selten. „Keine guten Nachrichten zum Jahresstart“, sagte ich damals in der Pressekonferenz. Die Realität hat uns nicht nur überholt. Seit Mitte März scheint nichts mehr, wie es war. Die Corona-Pandemie hat alle Bereiche des Lebens bis ins Mark getroffen.

Das wirtschaftliche Leben steht zum Glück nicht komplett still, aber eine derartige – weltweite – Vollbremsung hat es in der Geschichte noch nicht gegeben. Die Folgen werden wir erst im Rückspiegel vollends überblicken können. Anfang April (Redaktionsschluss für diese Ausgabe der Perspektive) wissen wir nur so viel: Wir müssen da durch. Alle gemeinsam.

Unsere Rolle in dieser Krise: Wir beraten und informieren unsere Mitglieder in allen arbeitsrechtlichen sowie tarif- und sozialpolitischen Fragen, die sich aus dieser Krise ergeben. Alleine im März 2020 haben wir über 100 Newsletter-Artikel zu ganz verschiedenen, die Arbeitswelt betreffenden Themen rund um die Auswirkungen der Pandemie zur Verfügung gestellt. In unzähligen Telefonaten, Mails, Videokonferenzen etc. haben wir unsere Mitglieder unterstützt und angeleitet. Bei allem, was noch kommen mag: Seien Sie versichert, wir sind Ihr verlässlicher Partner!

Ich bin mir ohnehin sicher: Diese Krise birgt auch Chancen. Plötzlich gehören Videokonferenzen zum Alltag, plötzlich wird überall mobil gearbeitet. Die Digitalisierung könnte einen nicht für möglich gehaltenen Schub erhalten. Die Arbeitswelt wird nach der Krise anders aussehen. Machen wir das Beste aus dieser Situation. Nutzen wir diese Chance. Denken wir neu. Denken wir anders. Denken wir besser! Und behalten wir unseren Optimismus.

In diesem Sinne wünsche ich Ihnen eine anregende Lektüre der 17. Ausgabe unserer „Perspektiven“.

Herzliche Grüße
Ihr



Dirk W. Erhöfer
Hauptgeschäftsführer



Perspektive 2020

Tarifgeschehen

8 **Partnerschaftlich – vor und erst recht in der Krise**

- Metall- und Elektroindustrie
- Chemische Industrie
- Papier, Pappe, Kunststoff verarbeitende Industrie

Tarif und Recht

16 **Eine Krise trifft jedes Unternehmen anders – wir helfen bei der Lösung**

- Tarifverträge sind krisentauglich
- Individuelle Konzepte mit klarem Ziel vor Augen

Arbeitswirtschaft

18 **Unternehmen „krisenfest“ machen – unsere tägliche Arbeit**

- Besonders hilfreich: Kritischer Blick von außen
- Mitarbeiter einbinden – für bessere Prozesse

Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter*innen

6 **Energieverlust / Dämpfung der Ängste**



14 **Orientierung durch die Stärkung von Zielen**



Kommunikation

22 **Krisenkommunikation – schnell und verlässlich muss sie sein**

- Drei Fragen an den Kommunikationsexperten Peter Diekmann
- Was Angst triggert und bei den Mitarbeitern auslöst

Bildung und Nachwuchssicherung

28 **Fachkräfte sind wichtig – vor der Krise, in der Krise, nach der Krise**

- Tiefe Einblicke in Berufsbilder

Verbändegemeinschaft

30 **Und sonst so?**

- Stipendiaten
- Veranstaltungstool
- Digitalisierungsstrategie
- Mitgliederversammlungen 2019
- Lobbyarbeit

Daten und Personen

32 **Strukturdaten 2019**

34 **Vorstände der Verbände 2019**

35 Impressum

20 **Aktivierung von Vertrauen**



26 **Nähe in Zeiten der Distanz herstellen**





Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter*innen

Energieverlust

in der Krise erzeugt durch

Orientierungslosigkeit

Gefühl von **Machtlosigkeit** bzw. **Kontrollverlust**

Verlust der **sozialen Beziehungen**

Dämpfung der Ängste

und damit Stabilisierung der Energiekurve durch

Orientierung durch die Stärkung von Zielen —▷ Seite 14

Aktivierung von **Vertrauen** —▷ Seite 20

Nähe in Zeiten der Distanz herstellen —▷ Seite 26

Partnerschaftlich – vor und erst recht in der Krise

Ein tarifpolitisch arbeitsreiches Jahr 2019 liegt hinter unserer Bürogemeinschaft. Zwei Tarifrunden in der Papier, Pappe und Kunststoff verarbeitenden Industrie sowie in der chemisch-pharmazeutischen Industrie sind im Februar bzw. im November 2019 erfolgreich zum Abschluss gebracht worden. Die Metall- und Elektroindustrie lief zum Jahreswechsel langsam warm für die Tarifrunde 2019/2020. Und wurde dann von den Ereignissen rund um das Corona-Virus überwältigt.

Metall- und Elektroindustrie

Eine Tarifrunde in Zeiten des Corona-Virus liegt hinter der Metall- und Elektroindustrie. Nachdem die IG Metall in einer wirtschaftlich diffizilen Lage auf eine konkrete Entgeltforderung verzichtet und die Tarifrunde unter den Themenschwerpunkt „Transformation“ gestellt hatte, fanden vor der ersten großen Tarifverhandlung am 12. März bereits seit Februar in Paderborn mehrere Vorgespräche statt. In denen wurden zwar unterschiedliche Ansichten ausgetauscht, aber auch wichtige Fragen vorbereitet. Als sich die Ereignisse der Corona-Pandemie schließlich überschlugen, einigten sich die Spitzen von Metall NRW und IG Metall NRW am Abend des 19. März auf einen Pilotabschluss für die Tarifrunde 2020.

Die Eckpunkte im Überblick:

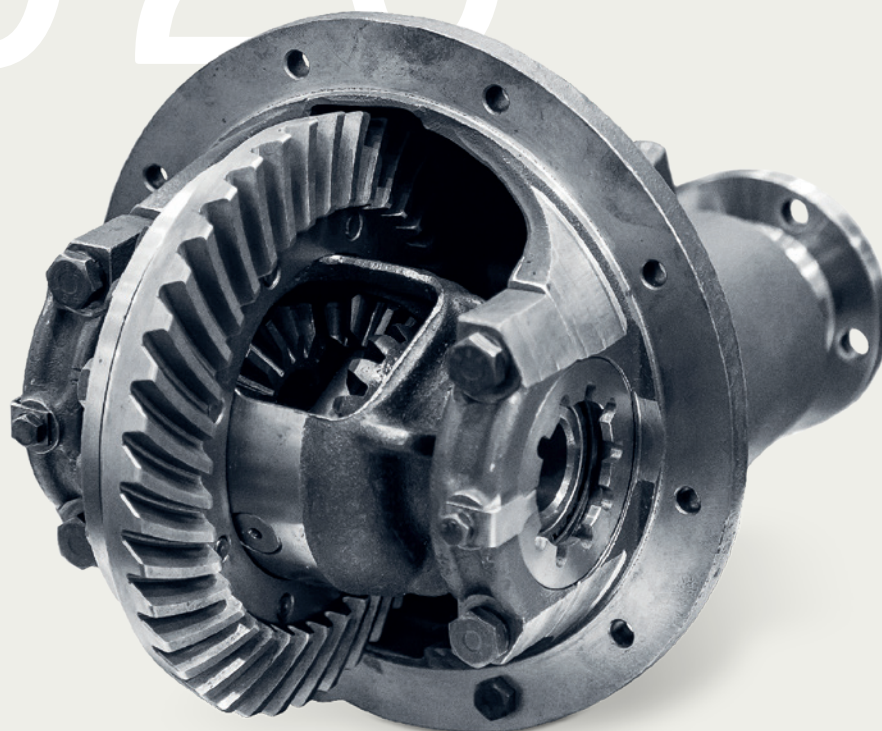
- Das zum 31.3.2020 gekündigte Entgeltabkommen wird ohne Tabellenerhöhung oder Pauschalzahlung bis 31.12.2020 wieder in Kraft gesetzt.
- Durch den neuen „Solidar-Tarifvertrag 2020“ wird ein einmaliger virtueller betrieblicher Finanzierungsbetrag bereitgestellt, der den Betriebsparteien die Möglichkeit eröffnet, bei Kurzarbeit soziale Härten einzelner Beschäftigter zu mindern. Ein flächendeckender tarifvertraglicher Zuschuss zum Kurzarbeitergeld, wie von der Gewerkschaft gefordert, wurde nicht vereinbart. Wenn und soweit dieser Finanzierungsbetrag bis zum 01.12.2020 nicht verbraucht ist, ist der Rest gleichmäßig an alle Beschäftigten als Einmalbetrag auszukehren, wenn nicht wegen Verlustsituation oder Liquiditätsengpass die Differenzierung (d. h. der Wegfall) greift.

- Um möglichen Kinderbetreuungsengpässen aufgrund der Schließung von Kitas und Schulen entgegenzuwirken, wurde ein tarifliches Freistellungsvolumen von bis zu fünf Tagen geschaffen. Dieser Freistellungsanspruch ist allerdings subsidiär zu staatlich finanzierten Freistellungszeiten zur Kinderbetreuung, Verbrauch von Resturlaubsansprüchen aus dem Vorjahr, Abbau bestehender Plusalden in Arbeitszeitkonten, Einrichtung von gedeckelten Negativalden und Inanspruchnahme bereits tarifvertraglich geregelter Freistellungsansprüche. Sollte darüber hinaus ein Bedarf an unbezahlttem Urlaub bestehen, können die tarifvertraglichen Einmalzahlungen zur Finanzierung herangezogen werden.
- Der aus den Krisenzeiten 2009/2010 bekannte Tarifvertrag „Zukunft in Arbeit“ wurde reaktiviert. Er sieht, bei freiwilligem Eintritt in diesen Tarifvertrag, die Möglichkeit der Reduzierung der tariflichen Remanenzkosten bei Kurzarbeit durch ratierliche Auszahlung der Sonderzahlungen gegen Gewährung von Beschäftigungssicherung vor. Diese Regelung ergänzt die vom Gesetzgeber geschaffene Neuregelung zur Kostenentlastung bei Kurzarbeit bezogen auf die gesetzlichen Remanenzkosten.
- Die 15%ige gesetzliche Aufzahlung auf die Entgeltumwandlung bei Neuverträgen wurde im Wege der weiteren Nutzung der Tariföffnungsklausel bis zum 31.12.2020 gestrichen.

In der Metall- und Elektroindustrie wurde der aus den Krisenzeiten 2009/2010 bekannte Tarifvertrag „Zukunft in Arbeit“ reaktiviert.



TARIF- RUNDE 2020



Als sich die Ereignisse der Corona-Pandemie schließlich überschlugen, einigten sich die Spitzen von Metall NRW und IG Metall NRW am Abend des 19. März auf einen Pilotabschluss für die Tarifrunde 2020.

28 MONATE



„Wir haben eine Laufzeit von 28 Monaten vereinbart, das ist die längste Laufzeit seit 1987 und bedeutet eine langfristige Planungssicherheit für unsere Mitglieder.“

DIRK W. ERLHÖFER



Chemische Industrie

„Harte Verhandlungen“ mit einem „komplexen, aber innovativen Ergebnis“. So blickt Dirk W. Erhöfer, Hauptgeschäftsführer des Westfälischen Arbeitgeberverbandes Chemie e. V. auf die am 22. November 2019 beendeten Tarifverhandlungen mit der IG BCE zurück. Beide Seiten hatten sich in sachlicher Atmosphäre und bereits in der zweiten Bundesrunde auf ein umfassendes Tarifpaket mit zwei Leermonaten, einer Einmalzahlung für das erste Halbjahr 2020, einer gestaffelten Entgeltsteigerung von 1,5% ab Juli 2020 und von 1,3% ab Juli 2021 sowie einer tariflichen, arbeitgeberfinanzierten Pflegezusatzversicherung geeinigt. „Wir haben eine Laufzeit von 28 Monaten vereinbart, das ist die längste Laufzeit seit 1987 und bedeutet eine langfristige Planungssicherheit für unsere Mitglieder“, so Dirk W. Erhöfer, der mit am Verhandlungstisch in Wiesbaden saß.

Das Ergebnis im Überblick:

- Sieben Leermonate von Dezember 2019 bis Juni 2020 und Einmalzahlung für das erste Halbjahr 2020
- Entgeltplus:
 1. Stufe 1,5 Prozent ab Juli 2020
 2. Stufe 1,3 Prozent ab Juli 2021
- Gesamtlaufzeit 28 Monate mit betrieblichen Differenzierungsmöglichkeiten
- Innovativer tariflicher Schutz für den Pflegefall ab Juli 2021
- Mehr Flexibilität bei der Arbeitszeit für beide Seiten plus neuer Zukunftsbetrag vereinbart
- Gemeinsame Qualifizierungsoffensive gestartet
- Arbeitgeber setzen Reform der Altersfreizeiten auf die Agenda

Entgelt: Leermonate + Einmalzahlung + zweistufige Erhöhung für 28 Monate

Der Entgeltkompromiss sieht zunächst Leermonate vor, gefolgt von einer regional gestaffelten Einmalzahlung von bis zu 6 Prozent eines tariflichen Monatsentgelts für das erste Halbjahr 2020. Ab 1. Juli 2020 werden die Entgelte in der ersten Stufe um 1,5 Prozent erhöht. Die zweite Stufe der Entgelterhöhung greift ab 1. Juli 2021 und beträgt 1,3 Prozent. Die Ausbildungsvergütungen steigen entsprechend. Die Gesamtlaufzeit beträgt 28 Monate. Entgelterhöhungen werden künftig in allen Tarifbezirken zum selben Zeitpunkt wirksam. Die bezirklichen Entgelttarifverträge laufen entsprechend bis Ende

März 2022. Die tarifliche Jahresleistung wird ab 2021 von 95 Prozent eines tariflichen Monatsentgelts auf 100 Prozent angehoben.

Betriebliche Differenzierung

Die zweite Stufe der Entgelterhöhung ab Juli 2021 kann um bis zu zwei Monate verschoben werden, wenn die wirtschaftliche Lage dies erfordert. Aus wirtschaftlichen Gründen ist zudem eine Halbierung des Zukunftsbetrags möglich. Diese zusätzliche betriebliche Flexibilität trägt der differenzierten Situation innerhalb der Branche Rechnung.

Pflegezusatzversicherung: tarifpolitisches Neuland

Um der wachsenden Herausforderung Pflege zu begegnen, betreten die Chemie-Sozialpartner tarifpolitisches Neuland: Erstmals vereinbaren Tarifpartner in Deutschland für eine gesamte Branche eine zusätzliche tarifliche Absicherung für den Pflegefall. Der Versicherungsschutz gilt für alle Tarifbeschäftigten ab 1. Juli 2021 – ohne Gesundheitsprüfung. Im Pflegefall erhält der Versicherte bei ambulanter Pflege 300 Euro monatlich, bei stationärer Pflege 1.000 Euro monatlich. Die Kosten von 33,65 Euro pro Monat und Mitarbeiter trägt der Arbeitgeber. Die Versicherten können den Versicherungsschutz zu günstigen Konditionen auf Familienmitglieder ausweiten sowie die individuellen Leistungen aufstocken. Mit dieser Tarif-Innovation geben die Chemie-Sozialpartner eine weitere tarifpolitische Antwort auf den demografischen Wandel.

Neuer Tarifvertrag „Moderne Arbeitswelt“ vereinbart

Mehr Flexibilität bei der Arbeitszeit für beide Seiten, Leitplanken für mobiles Arbeiten und einen Zukunftsbetrag haben BAVC und IG BCE im neuen Tarifvertrag „Moderne Arbeitswelt“ vereinbart. Danach erhalten Tarifbeschäftigte für 2020 einen Zukunftsbetrag von 9,2 Prozent eines tariflichen Monatsentgelts, der für unterschiedliche Zwecke eingesetzt werden kann. Bis 2022 steigt der Betrag auf 23 Prozent eines Monatsentgelts.

Tarifpolitisches Neuland in der Chemie: Die Sozialpartner einigten sich auf eine zusätzliche tarifliche Absicherung für den Pflegefall für alle Tarifbeschäftigte.





Über die Verwendungsmöglichkeiten entscheiden die Betriebsparteien. Sie wählen bis 30. September 2020 mindestens zwei von acht tariflich vorgegebenen Optionen:



Bereich Zeit statt Geld:

- Langzeitkonto
- Freistellung
- Qualifizierung



Bereich Sicherheit und Vorsorge:

- Aufstockung der tariflichen Pflegezusatzversicherung
- Altersvorsorge
- Berufsunfähigkeitszusatzversicherung Chemie (BUC)
- Gesundheit



- Auszahlung

Durch den betrieblichen Spielraum behalten die Unternehmen die Kontrolle über die Gestaltung der Arbeitszeit. Voraussetzung für zusätzliche freie Tagen ist, dass das betrieblich notwendige Arbeitsvolumen sichergestellt ist. Dazu hat der Arbeitgeber mit diesem Tarifabschluss nun auch die Möglichkeit, individuelle Arbeitszeit-Vereinbarungen mit Beschäftigten zu treffen, die über die tarifliche Wochenarbeitszeit hinausgehen. Grundlage ist eine freiwillige Betriebsvereinbarung.

Mobiles Arbeiten erleichtert

Teil des Tarifvertrags „Moderne Arbeitswelt“ ist auch eine Vereinbarung, mit der mobiles Arbeiten erleichtert wird. Wenn der Beschäftigte im Rahmen der mobilen Tätigkeit selbst über das Ende der Arbeitszeit oder über den Beginn der Arbeitszeit am nächsten

Werktag bestimmen kann, wird die vorgeschriebene Ruhezeit von elf auf neun Stunden verkürzt. Vorgesehen ist auch eine doppelte Freiwilligkeit, das heißt, Arbeitnehmer und Arbeitgeber müssen der mobilen Tätigkeit zustimmen. Über die Eignung des Arbeitsplatzes entscheidet der Arbeitgeber.

Gemeinsame Qualifizierungsoffensive

BAVC und IG BCE investieren im digitalen Wandel gemeinsam in mehr und bessere Qualifizierung. Zur Unterstützung der strategischen Personalplanung werden die Chemie-Sozialpartner den Unternehmen eine Software zur Verfügung stellen, die den Qualifizierungsbedarf der Beschäftigten abbildet. In Zusammenarbeit mit der Bundesagentur für Arbeit ist zudem ein branchenspezifisches Beratungsangebot über Weiterbildungsmöglichkeiten geplant, das Beschäftigten und Unternehmen zugutekommt. BAVC und IG BCE lassen zudem eine „Future Skills Map“ entwickeln, die sowohl die Kompetenzen abbildet, die für die Chemie wichtiger werden, als auch diejenigen, die an Bedeutung verlieren.

Altersfreizeiten auf dem Prüfstand

Arbeitgeber und IG BCE verpflichten sich, die geltende Regelung zu Altersfreizeiten zu überprüfen und ein neues Modell zu erarbeiten. Aus Sicht der Arbeitgeber ist eine Neujustierung dringend geboten, da die Regelung aufgrund des demografischen Wandels zunehmend zu Engpässen in den Betrieben führt. Laut Chemie-Tarifvertrag verkürzt sich die Arbeitszeit für Beschäftigte im Schichtdienst ab 55 um 3,5 Stunden pro Woche, für alle anderen ab 57 um 2,5 Stunden.

Papier, Pappe und Kunststoff verarbeitende Industrie

Fünf Verhandlungsrunden und in ihrer Schärfe nicht nachvollziehbare massive Warnstreiks der Gewerkschaft ver.di gingen der Tarifeinigung in der Papier, Pappe und Kunststoff verarbeitenden Industrie am 19. Februar 2019 voraus. Die Arbeitgeberseite um HPV-Verhandlungsführer Jürgen Peschel und ver.di einigten sich schließlich auf einen Tarifabschluss mit 27 Monaten Laufzeit, der eine Entgeltterhöhung in zwei Stufen vorsieht. Nach vier Nullmonaten stiegen die Löhne und Gehälter der Beschäftigten zum 1. März 2019 um 2,8 Prozent, ab dem 1. März 2020 um weitere 2,7 Prozent. Die Ausbildungsvergütungen stiegen zudem um 90 Euro ab März 2019. Der Abschluss gilt bis zum 31. Januar 2021. ○

27 MONATE



*27 Monate mit zweistufiger Entgelterhöhung:
In der Papier, Pappe und Kunststoff verarbeitenden
Industrie haben sich die Tarifpartner auf einen
„Langläufer“ geeinigt.*



Orientierung durch die Stärkung von Zielen

Ziele **verständlich** darstellen

Mitarbeiter aktiv **einbeziehen**

Entscheidungsfreiraum bieten

Überschaubare Meilensteine setzen

Positiv-Erfahrungen fördern

Erklären, **was erhalten bleibt** (Anker)

Ziele und Maßnahmen **wiederholen**

Eine Krise trifft jedes Unternehmen anders – wir helfen bei der Lösung

Personalabbau – wohl in jedem Unternehmen DAS Schreckgespenst. Auf der einen Seite die Mitarbeiter, die um ihren Job bangen. Auf der anderen Seite der Unternehmer, der alles tut, um das eigene Team zu stärken, seine Fachkräfte zu halten, um für die Zeit nach der Krise gerüstet zu sein.

Das Jahr 2019 war für viele Industriebetriebe ein schwieriges Jahr. In Deutschland kursierte das fast schon vergessene Wort „Rezession“. Auf das Personal schlugen zurückgehende Aufträge noch nicht durch – das wird sich im Laufe des Jahres 2020 sicher ändern. Die Corona-Krise wird viele Unternehmen bis ins Mark treffen.

Das zeigten schon die ersten Wochen im März und April. Viele unserer Mitglieder sahen sich genötigt, Kurzarbeit anzumelden. In den von uns vertretenen Branchen der Metall- und Elektroindustrie sowie der Chemie-Industrie vereinbarten die Sozialpartner ad hoc tarifliche Regelungen, um die Wucht der Krise abzufedern. „Die werden voraussichtlich nicht in allen Betrieben Personalabbau verhindern“, ahnt Verbandsjurist Lars Bergmann.

Im Jahr 2019 berieten er und unsere fünf weiteren Verbandsjurist*innen

nur wenige Unternehmen bei größerem Personalabbau, Interessenausgleich und Sozialplan. „Das waren vereinzelte Unternehmen, die eher durch strukturelle Probleme in Schieflage geraten waren“,

„Kein Unternehmer verhandelt gerne über Interessenausgleich und Sozialplan. Das ist immer der letzte Schritt, wenn alle anderen Maßnahmen nicht helfen.“ LARS BERGMANN



erinnert sich Bergmann. So wie ein Mitgliedsunternehmen aus dem Kreis Recklinghausen, das die Hälfte seiner gewerblichen Mitarbeiter abbauen musste. Lars Bergmann begleitete den Prozess, verhandelte mit dem Betriebsrat und half, den Abbau rechtssicher zu gestalten. „Kein Unternehmer verhandelt gerne über Interessenausgleich und Sozialplan. Das ist immer der letzte Schritt, wenn alle anderen Maßnahmen nicht helfen“, erklärt Bergmann. „Wir hoffen, dass möglichst viele unserer Unternehmen die Corona-Krise ohne dieses Szenario meistern können. Die Branchentarifverträge halten für derartige Krisen eigene Instrumente bereit, um das zu verhindern. Ob die ausreichen werden, müssen wir abwarten.“

Tarifverträge sind krisentauglich

In den Tarifverträgen der Chemie-Industrie gibt es über ein Dutzend verschiedener Möglichkeiten, in Krisenzeiten (Personal-)Kosten zu senken. Etwa Tarifentgelte absenken, Jahressonderzahlungen und Urlaubsgeld kürzen oder den Demografie-Beitrag anpassen. „In der Krise 2008/2009 haben sich diese Instrumente – neben der Verlängerung des Kurzarbeitergeldes – bewährt. Unsere Tarifverträge sind also krisentauglich“, sagt deshalb auch AGV-Hauptgeschäftsführer Dirk W. Ertlhöfer. Unternehmen der Metall- und Elektroindustrie stehen ähnliche tarifliche Sonderregelungen zur Verfügung, um Krisenzeiten besser zu überstehen. Demnach können auch in der M+E-Industrie Sonderzahlungen gekürzt, Arbeitszeit ohne Entgeltausgleich verlängert oder mit Entgeltausgleich gekürzt werden. „Auch hier gilt wie in der Chemie: Im abgelaufenen Jahr sind nur sehr vereinzelt Unternehmen auf uns zugekommen

und mussten firmenbezogene Verbandstarifverträge aushandeln. Wir befürchten, das wird sich im Jahresverlauf 2020 ändern“, so Lars Bergmann.

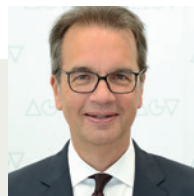
Individuelle Konzepte mit klarem Ziel vor Augen

Als Partner unserer Mitglieder informieren und begleiten wir auch und gerade in Krisenzeiten. Im Tandem mit den Verbandsingenieuren erstellen wir in Beratungen vor Ort individuelle Konzepte, mit denen eine Krise bewältigt werden kann. „So ist die Geschäftsführung gewappnet und hat ein klares Ziel vor Augen. Schon bevor es in die Gespräche mit dem Betriebsrat geht“, erklärt Bergmann. Durch Firmentarifverträge und Betriebsvereinbarungen lassen sich so maßgeschneiderte Lösungen finden. Die Information und Beratung stand gerade zu Beginn der Corona-Krise im Fokus. In unserem agv-net haben wir Arbeitshilfen zur Verfügung gestellt, über die neuen Ad-hoc-Regelungen der Bundesregierung aufgeklärt und bei Betriebsvereinbarungen zur Kurzarbeit unterstützt. „Die Abrufdaten im Intranet sind in die Höhe geschneilt. Wir haben mit unserer arbeitsrechtlichen Beratung dazu beigetragen, die Verunsicherung in den Unternehmen abzubauen, und haben gesehen: Unsere Unterstützung kommt an“, sieht Dirk W. Ertlhöfer immerhin etwas Gutes in diesen besonderen Krisenzeiten. ○

„Die Abrufdaten im Intranet sind in die Höhe geschneilt. Wir haben mit unserer arbeitsrechtlichen Beratung dazu beigetragen, die Verunsicherung in den Unternehmen abzubauen und haben gesehen: unsere Unterstützung kommt an.“ DIRK W. ERLHÖFER

Sechs Juristinnen und Juristen unterstützen unsere Mitglieder bei der täglichen (Personal-)Arbeit: v.l.o.n.r.u.

Thomas Rosenke,
Martin Beckschulze,
Lars Bergmann,
Juliane Imig,
Alexander Koch und
Astrid Wimmer



Unternehmen „krisenfest“ machen – unsere tägliche Arbeit

„Nach der Krise ist vor der Krise“. Ein Satz, der in Zeiten von Corona besonderen Schrecken verbreitet. Zeigt sich doch aktuell mehr denn je, wie verwundbar unser eigentlich gut durchdachtes Wirtschaftssystem ist.

▶ Unternehmen „krisenfest“ zu machen, ist tägliche Arbeit unserer Verbandsingenieure Dirk Zündorff und Martin Fityka. Vor dem Unwetter. Denn ist die Krise erst einmal da, werden hektische Entscheidungen getroffen, vielleicht falsche Entscheidungen. „Das muss nicht sein“, sagen Zündorff und Fityka.

Unternehmer und Führungskräfte machen sich – im Idealfall – kontinuierlich Gedanken dazu, wie das eigene Unternehmen besser aufgestellt werden kann. Wie Produktionsprozesse, Arbeitsabläufe

und Aufgabenteilung optimiert werden können. „Im Arbeitsalltag rücken diese Fragen schnell in den Hintergrund“, sagt Dirk Zündorff. „Wir unterstützen mit der externen Sicht und geben Impulse, wie Unternehmen sich auf Krisen vorbereiten, diese meistern und sogar gestärkt daraus hervorgehen

können.“ Stichwort „Krisenfestigkeit“. Dabei bedeutet nicht das Erreichen eines Status quo 100% Zielerfüllung. „Wir begleiten Unternehmen häufig über mehrere Jahre, planen langfristig angelegte Prozesse und helfen, bei Fehlentwicklungen gegenzusteuern“, erklärt Martin Fityka.

„Wir unterstützen mit der externen Sicht und geben Impulse, wie Unternehmen sich auf Krisen vorbereiten, diese meistern und sogar gestärkt daraus hervorgehen können.“ DIRK ZÜNDORFF

Denn: Wo der Wettbewerb härter wird, müssen Unternehmen effizienter werden – besser werden. Und sollten sich Fragen stellen wie: „Warum benötigen Aufträge so lange Durchlaufzeiten? Warum ist die Fertigung nicht so produktiv wie gewünscht? Was muss man verändern, um effizienter zu werden? Prozessoptimierung nennen Ingenieure das. Das beginnt bei Ordnung und Sauberkeit in der Produktion. Klar, denn lange Such- und Wegezeiten verhindern Effizienz. Weiter geht es mit der passenden Auftragssteuerung. Aufträge termingerecht und unter wirtschaftlichen Aspekten einsteuern bedarf eines Systems und vordefinierten Parametern. Hinzu kommt Materialflussgestaltung. Wird Material an definierten Bereitstellungsflächen positioniert, verringern sich Liege- und Wartezeiten. Das Ergebnis: weitere Effizienzsteigerung. Optimierte Rüstzeiten spielen ebenfalls eine wichtige Rolle, denn Vorbereitungsarbeiten für den Wertschöpfungsprozess sollten vor allem bei kapitalintensiven Maschinen und Anlagen so kurz wie möglich gehalten werden. Schließlich kommt es auf das richtige Verhältnis von Durchlauf- und Wertschöpfungszeiten bei Fertigungsaufträgen an. Passt das, fließt der „Wertstrom“.

Besonders hilfreich: Kritischer Blick von außen

„Diese Projekte können Unternehmen jederzeit angehen. Jede einzelne Maßnahme trägt dazu bei, auf Krisen besser reagieren zu können und die Auswirkungen zu minimieren“, sagt Dirk Zündorff



Dirk Zündorff berät die Unternehmen bei der vorausschauenden Personalplanung und unterstützt beim Einsatz des AstA-Tools.



Martin Fityka hilft dabei, ein neues, für das jeweilige Unternehmen passendes Entgeltsystem am Reißbrett zu entwickeln.



AstAT Alters-Struktur-Analyse-Tool

Ermittlung des zukünftigen Kompetenzbedarfs unter Berücksichtigung des Ausscheidens älterer Mitarbeiter sowie des vorhandenen Know-hows bei jüngeren Belegschaftsmitgliedern. Auf dieser Grundlage können Qualifizierungsmaßnahmen abgeleitet werden.

aus Erfahrung. Unternehmen, die er teilweise jahrelang begleitet, profitieren von seiner Expertise und dem kritischen Blick von außen. Expertise auch im Hinblick auf tarifkonforme Eingruppierungsstrukturen mit den entsprechenden Aufgabenbeschreibungen.

„Das ist unsere Kernaufgabe, bei der wir in Unternehmen immer wieder viel Potenzial heben“, sagt Martin Fityka. Dies gilt auch für das vom AGV selbst programmierte, Excel-basierte Alters-Struktur-Analyse-Tool (AstAT), mit dessen Hilfe Unternehmen frühzeitig Personalbedarf, Nachfolgeregelungen und daraus resultierende Qualifizierungsmaßnahmen planen können. Hinzu kommt neuerdings ein weiteres

„Wir schauen uns die Schichtpläne an und überlegen gemeinsam mit den Verantwortlichen und dem Betriebsrat, wie wir mit flexiblen Arbeitszeitregelungen und in erweiterten Grenzen Personal flexibel einsetzen können.“

MARTIN FITYKA

Tool, mit dem Unternehmen Schulungspläne aufbauen können, aus denen nicht nur hervorgeht, was qualifiziert werden muss, sondern auch, wann der Bedarf da ist. „Und das Abteilung für Abteilung genau“, so Dirk Zündorff, der sich noch an Zeiten erinnern kann, als Unternehmen teilweise Schichten führen und krankheitsbedingte Ausfälle nicht weiter ins Gewicht fielen, weil in jeder Schicht genügend Personal eingeplant war. „Das war alles, aber nicht effizient.“ Betriebe mit Dreischicht-Systemen stellen sich heute

die Frage, wie im Krankheitsfall mit dünner Personaldecke die Produktion aufrechterhalten werden kann. „In diesem Fall schauen wir uns die Schichtpläne an und überlegen gemeinsam mit den Verantwortlichen und dem Betriebsrat, wie wir mit flexiblen Arbeitszeitregelungen und in erweiterten Grenzen Personal flexibel einsetzen können“, beschreibt Martin Fityka seine Arbeit vor Ort.

Mitarbeiter einbinden – für bessere Prozesse

Ein hohes Gut bei der Prozessoptimierung – und häufig außen vor – sind die Mitarbeiter vor Ort. Wie deren Ideen für eine effizientere Produktion eingebunden werden können, lernten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer eines Seminars zum „Shopfloor-Management“ im Haus der Arbeitgeberverbände. „Mitarbeiterwissen zu strukturieren, ein funktionierendes Ideenmanagement zu installieren und schließlich Verbesserungen in die Arbeitsprozesse zu integrieren, ist leichter gesagt als getan. Das Seminar hat dazu viele Anregungen geliefert“, erinnert sich Dirk Zündorff. Ein weiterer Baustein, um auf die nächste Krise besser reagieren zu können. ○



Aktivierung von Vertrauen

Stärkung von
Selbstvertrauen
der Mitarbeiter

Stärken aufzeigen

Die Chance geben, **Wissen** zu teilen

Nicht **unnötig** in die Arbeit **eingreifen**

Verantwortung übertragen

Qualifiziertes Feedback geben

Rückhalt bieten

Stärkung des Vertrauens
der Mitarbeiter in die
Führungskräfte

Interesse an der Person

Verlässlich in Aussagen und Handeln

Die eigene **Werteagenda** einhalten

Positive Fehlerkultur leben

Feedback **aktiv** einholen

Andere Standpunkte verstehen wollen

Zuversicht aussenden

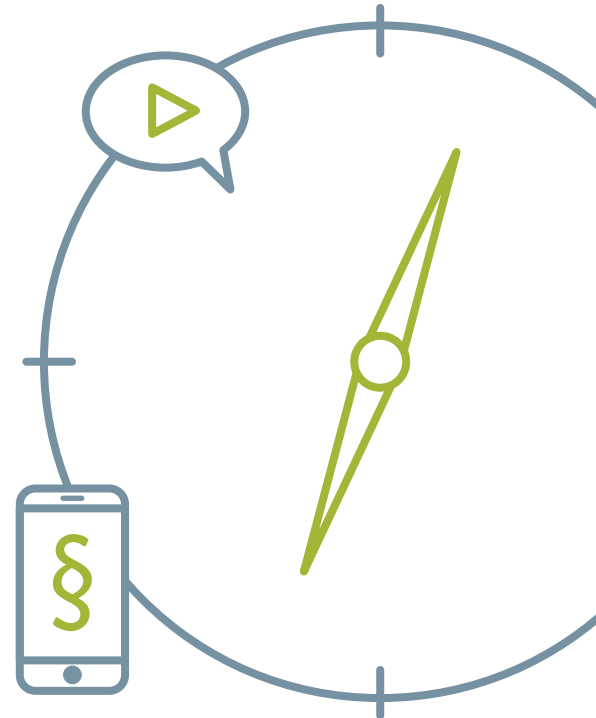
Krisenkommunikation – schnell und verlässlich muss sie sein

„Die fetten Jahre sind vorbei.“ So titelten wir im Zuge unserer Pressekonferenz zu den Ergebnissen der Konjunkturumfrage im Herbst 2019. Unsere Mitglieder meldeten zurückgehende Erträge, Umsätze und Aufträge sowohl im Inland als auch im Ausland. In den Medien war im Jahresverlauf 2019 immer häufiger von einer Industrie-Rezession zu lesen.



▶ Das bestätigten unsere Mitglieder. Der seit der Bewältigung der letzten Krise 2009/2010 stetige wirtschaftliche Aufstieg war zum Erliegen gekommen. „Wir müssen aufpassen, dass sich der aktuelle Trend nicht verstärkt und wir schneller wieder im Krisenmodus sind als uns allen lieb ist“, sagte Dirk W. Erhöfer im Dezember.

Zwar meldeten die Unternehmen unter dem Strich noch eine „Normalkonjunktur“ für 2019, die Zahlen trübten sich aber zum zweiten Mal hintereinander ein, der Aufstieg war zum Erliegen gekommen. Schon im Dezember, noch vor dem Aufkommen der Corona-Krise, mahnten wir die Politik, frühzeitig gegenzulenken, Kurzarbeit zu erleichtern und bürokratische Hürden abzubauen. Mit Aufkommen der Corona-Krise



auch in Deutschland Anfang März erkannte die Politik die Dringlichkeit und schnürte ein Maßnahmenpaket nach dem anderen, um die Wirtschaft zu stützen.

Neben einem wirtschaftlichen Abschwung 2019/2020, der in manchen Unternehmen zu einer echten Krise führen kann, erlebten wir in den letzten zwei Monaten eine „Gesundheitskrise“, die aller Voraussicht nach auch zukünftig noch Auswirkungen auf die Unternehmen haben wird. Mit unseren Kommunikationstools zur internen Kommunikation, unserem agv-net und der Führungskräfte-App „Mein AGV“, haben wir unsere Mitglieder über arbeitsrechtliche Aspekte dieser „Krise“ schnell und umfassend informieren

können. Wie dringend Unternehmen Informationen zum Umgang mit dem Corona-Virus benötigten, zeigte ein Blick auf die Statistiken der abgerufenen Rundschreiben und die Klickzahlen in der App. Handlungsempfehlungen im Umgang mit dem Virus hatten mit Abstand die höchsten Öffnungsraten – sowohl im Intranet als auch in unserer App. „Dass wir unsere Mitglieder auf mehreren Wegen möglichst schnell, präzise und umfassend erreichen, freut uns. Genau deshalb haben wir auf den Mix aus schneller Information an mobilen Geräten (App) und ausführlicher Information am Desktop (agv-net) gesetzt“, sagt AGV-Pressesprecher Alexander Füten. „Diesen Mix werden wir auch zukünftig fortführen, die Führungskräfte in unseren Mitgliedsunternehmen umfassend informieren und im alltäglichen Arbeitsalltag unterstützen, wo wir können.“

Diese Krise hat uns gezeigt, dass wir relevante Informationen zielgerichtet an unsere Mitglieder spielen und bei der Bewältigung von außergewöhnlichen Umständen helfen können. Wie aber sollten Unternehmen selbst in einer Krise kommunizieren? Nach innen und nach außen? Peter Diekmann, Kommunikations-Experte und Referent zum Thema Krisenkommunikation auch bei uns im Haus erklärt, worauf Unternehmen achten sollten:



Alexander Füten sagt: „Diese Krise hat uns gezeigt, dass wir relevante Informationen zielgerichtet an unsere Mitglieder spielen und bei der Bewältigung von außergewöhnlichen Umständen helfen können.“

Drei Fragen an Peter Diekmann

„Was raten Sie Unternehmen, wie sie aktuell mit der Krisensituation kommunikativ umgehen sollten?“

„Ganz bedeutend ist, die Handlungsfähigkeit im Unternehmen zu sichern. Wir erleben zurzeit, dass Mitarbeiter*innen deutlich verunsichert sind. Sie fragen sich, wie es weitergeht mit Corona, der Wirtschaftslage und dem Unternehmen. Und letztendlich, ob ihr Arbeitsplatz sicher ist und sie auch morgen noch die Miete zahlen können. Das sind ganz handfeste Ängste, die zurzeit bei den Menschen in den Betrieben entstehen. Diese blockieren bei allem, was zu tun ist. Es bedarf hier einer Orientierung, wohin die Unternehmensreise geht. Und: Mehr als in wirtschaftlich normalen Zeiten benötigen die Menschen eine Stärkung des Vertrauens: zu sich selbst, zu den Führungskräften und zum Unternehmen. Dies herzustellen ist unsere Aufgabe in der Kommunikation. Denn Orientierung und Vertrauen sind die starken Gegenpole zur Unsicherheit.“

Mit dem Blick auf die externe Kommunikation ist zu empfehlen, die Stakeholder mit einer ermunternden Kommunikation anzusprechen und das Unternehmen und seine Leistungen sichtbar zu machen. Ja, es ist unsere Aufgabe in der Kommunikation, ehrlich zu sein mit den Herausforderungen, vor denen das Unternehmen steht. Aber darüber sollten wir nicht vergessen, auch alle positiven Entwicklungen im Unternehmen nach außen zu tragen. Die Kunden sollen doch merken: Da tut sich etwas, mein Geschäftspartner ist in einer anspruchsvollen wirtschaftlichen Situation, und er ist aktiv. Erzählen Sie emotionale Geschichten über die großen und kleinen Leistungen der Menschen in Ihrem Unternehmen. Und ist die wirtschaftliche Situation auch noch so unerfreulich: Es findet sich immer etwas, wo es vorangeht.“

„Mehr als in wirtschaftlich normalen Zeiten benötigen die Menschen eine Stärkung des Vertrauens: zu sich selbst, zu den Führungskräften und zum Unternehmen.“ PETER DIEKMANN





„Gesetzt den Fall: Die Krise schlägt durch, das Unternehmen gerät in wirtschaftliche Schieflage. Was sollten die ersten Schritte der Geschäftsleitung und der Unternehmens-Kommunikation sein?“

„Hat der Sturm das Schiff erst einmal so richtig erfasst, müssen alle genau wissen, was zu tun ist. Dann zählt es, Vertrauen zu erhalten. Denn das ist die Basis für den Erfolg des Krisenmanagements. Ziehen die Mannschaft und die Geschäftspartner mit,

kann immer noch das Beste aus einer turbulenten Zeit gemacht werden. Eine schnelle und offene Kommunikation ist hier gefragt. Diese erfordert eine Taskforce Kommunikation, denn erfahrungsgemäß kann die Geschäftsführung vor dem Hintergrund ihrer drängenden Aufgaben in diesen Phasen den erhöhten Informationsbedarf intern wie extern nicht ausreichend bedienen. Also: Sorgen Sie für Manpower in der Kommunikation, gerade dann, wenn die Krise schon da ist.

Dann gilt es, mit großer Klarheit den Krisen-Fahrplan mit folgenden Inhalten zu skizzieren:

1. Das sind die Hintergründe für die Situation.

2. Wenn wir nicht handeln, wird diese Situation entstehen.

3. Unser Plan ist dieser.

4. Dies werden die daraus abgeleiteten Maßnahmen und Folgen sein.

5. So werden wir uns um diejenigen kümmern, die von den Folgen betroffen sein werden.

6. Wir wollen damit folgende Perspektive schaffen.

7. An diesen Stellen brauchen wir die Unterstützung der Mitarbeiter*innen, um Folgen zu dämpfen und die Perspektive schnellstmöglich zu erreichen.

Bitte schenken Sie speziell dem Punkt 5 große Aufmerksamkeit. Dieser wird entscheidend sein bei der Frage, ob die Mannschaft der Unternehmensleitung weiter vertraut und die Maßnahmen nach Kräften unterstützt, sodass diese erfolgreich sein werden.“

„Und was sollte man möglichst vermeiden?“

„In Zeiten der Krise entsteht bei Mitarbeitern*innen, wie schon ausgeführt, Angst. Diese benötigt einen

großen Teil unserer Gehirnkapazität und blockiert uns. Das führt unter anderem dazu, dass unsystematischer gearbeitet wird und die Fehlerhäufigkeit steigt. Wird nun der Druck etwa durch Sanktionen erhöht, entsteht genau das Gegenteil von dem, was wir erreichen wollen: Die Angst wird verstärkt, die Fehlerquote steigt weiter. Deshalb ist in turbulenten Zeiten eine positive Fehlerkultur wichtiger denn je.

Ähnlich verhält es sich mit Botschaften: In Zeiten der Angst haben wir eine verminderte Aufnahmefähigkeit. Es reicht dann schlicht nicht aus, eine Botschaft an die Belegschaft einmal oder zweimal zu verkünden. Wir müssen wiederholen, wiederholen – und das möglichst variantenreich, zum Beispiel unterstützt durch visuelle Elemente.“ ○



Peter Diekmann ist Kommunikationsexperte, berät Unternehmen rund um die Themen interne/externe Kommunikation und tritt seit Jahren als Referent auch im Haus der Arbeitgeberverbände Ruhr/Westfalen auf. www.re-start.team

Was Angst triggert ...

fehlende Orientierung

Machtlosigkeit

Führungskraft strahlt Angst aus

Verlust der sozialen Beziehungen

kein Vertrauen zur Führungskraft

Maßnahmen „sind unfair“

Maßnahmen sind „einschränkend“

... und bei den Mitarbeitern auslöst

*Das Lernen
ist blockiert*

*Die Wahr-
nehmung ist
eingengt*

*Botschaften der
Kommunikation dringen
nicht durch*

*Unsystematisches
Vorgehen*

*Vorschnelle
Entscheidungen
werden getroffen*

*Erhöhte
Fehlerquote*

*Leistungs-
verlust*





Nähe in Zeiten der Distanz herstellen

Teeküche-Online: Pause im Videochat

Gedanke des Tages: tägliche Botschaft

Digitale Informationsroutinen etablieren

Verstärkt **Lösungen im Team** entwickeln

Team-Mehrwert: gemeinsam Größeres angehen

Aktive Hilfeabfrage: Wer braucht Unterstützung?



Fachkräfte sind wichtig – vor der Krise, in der Krise, nach der Krise

Ein Boom über zehn Jahre. Beschäftigung auf Rekordhoch. Leider immer weniger Nachwuchs und eine immer größer werdende Fachkräftelücke. Volle Auftragsbücher, aber keine Mitarbeiter, die Aufträge abarbeiten. Diesem Dilemma schienen Unternehmen unaufhaltsam entgegenzulaufen. Oder – wie in einigen ländlichen Regionen – längst Alltag. Stellt die Corona-Krise diese Entwicklungen auf den Kopf?

▶ Klar ist: Die Ausbildung des eigenen Nachwuchses ist essenziell für produzierende Unternehmen. Das war in der Vergangenheit so, das wird auch in Zukunft so sein. Selbst in einer Krise wie der aktuellen ist schon heute klar: Es geht irgendwann wieder bergauf – und dann benötigen Unternehmen gut ausgebildete Fachkräfte. Die Ausbildung des eigenen Nachwuchses sollte also

nicht in konjunkturellen Zyklen gedacht werden. Dafür machen wir uns stark. Die Projekte unserer Bildungs- und Nachwuchssicherung fokussieren sich seit jeher auf die naturwissenschaftlich-technischen Berufsbilder. Als industriegeprägte Bürogemeinschaft von mittlerweile vier Arbeitgeberverbänden haben wir neben dem gewerblich-technischen Nachwuchs über die Kooperation mit der Stiftung der Deutschen Wirtschaft und dem eigenen Stipendienprogramm zudem den akademischen Nachwuchs im Blick.

Brita Granica führte als Gastgeberin im Haus der Arbeitgeberverbände Ruhr/Westfalen durch die Feierstunde des Berufswahl-SIEGELS 2019.

Tiefe Einblicke in Berufsbilder

Das Netzwerk unseres Arbeitskreises Schule/Wirtschaft nutzen wir dazu, Arbeitswelt und Schule miteinander zu verknüpfen. Tiefere Einblicke in die Berufsbilder der Metall- und Elektroindustrie vermittelte zum Beispiel unser erstmals durchgeführtes Berufswahl-SIEGEL-Azubi-Camp im Jahr 2019. Zwölf Schüler*innen nutzten die Gelegenheit, die Firma Gebr. Eickhoff Maschinenfabrik und Eisengießerei GmbH kennenzulernen und zu schauen, welche Anforderungen im Bereich Metallverarbeitung und Elektronik gefragt sind. So wie Fatmanur Hiz, die vor allem von den praktischen Übungen begeistert war: „Meine ganze Familie besteht aus Technikern, ich kann mir gut vorstellen, auch in diesem Bereich eine Ausbildung zu machen.“ Auch Tim Lehnert (15) nimmt viel von der Berufsfelderkundung mit: „Es ist sehr interessant zu sehen, wie viele Methoden der Metallverarbeitung es gibt, die auch im Alltag relevant sind.“ Das Camp unterstützte die Schüler*innen frühzeitig bei ihrer Berufswahl und sorgte durch den Kontakt zu Auszubildenden und praktischen Übungen in den Betrieben dafür, auf die vielfältigen Möglichkeiten einer dualen Ausbildung aufmerksam zu machen. So lernen die Jugendlichen ihre eigenen Stärken kennen und erhalten eine konkretere Entscheidungsgrundlage für die eigene Berufswahl. Umgesetzt wurde das Schüler-Azubi-Camp von der Geschäftsstelle SCHULEWIRTSCHAFT NRW im Bildungswerk der nordrhein-westfälischen Wirtschaft und unseren Verbänden. „Ein tolles Projekt in vorbildlichen Ausbildungsbetrieben“, fand auch Brita Granica, Projektkoordinatorin bei den Arbeitgeberverbänden. Zu Besuch waren sie auch bei unserem Chemie-Mitglied Deutsche Gasruswerke in Dortmund.

Eine lohnende Veranstaltung für Schulen, die über den eigenen Tellerrand hinausblickten, bot Brita Granica im November 2019 an. Der renommierte Pädagoge Prof. Dr. Olaf-Axel Burow sprach im Rahmen des Arbeitskreises Schule/Wirtschaft zum Thema „Bildung 2030: Vom Klassenzimmer zum Learn- und Future-Lab – wie die Digitalisierung das Lehren



und Lernen verändert“. Prof. Burow stellte dabei Trends vor, die die Schule, wie wir sie heute kennen, revolutionieren können. „Unser Bildungssystem wurde für eine andere Gesellschaft entwickelt. Schule hält beim Tempo des gesellschaftlichen und des digitalen Wandels schon längst nicht mehr mit“, sagte Prof. Burow. Die „Generation Selfie“ lerne anders, sei mobil unterwegs und müsse nicht mehr stumpf auswendig lernen. Wissen sei im Internet schließlich allgegenwärtig.

Neben mehreren Berufsfelderkundungen, Betriebsbesichtigungen und Chemielehrerfortbildungen zertifizierten wir auch wieder weiterführende Schulen mit dem beliebten Berufswahl-SIEGEL. Schulen, die sich durch besondere Projekte und Maßnahmen zur Berufswahlorientierung auszeichnen, bekommen das SIEGEL nach Durchlaufen der Auditierung verliehen. Bei all diesen Projekten immer im Blick: der naturwissenschaftlich-technisch begeisterte Nachwuchs für unsere Mitgliedsunternehmen. Für die gut ausgebildete Fachkraft von morgen. ○

Das Berufswahl-SIEGEL-Azubi-Camp bei der Firma Eickhoff in Bochum war vor allem für die Teilnehmerinnen spannend.



Brita Granica organisierte 2019 zahlreiche Betriebsbesichtigungen, Bildungsveranstaltungen und Workshops für Lehrer*innen und Ausbildungsleiter*innen.

Und sonst so?

Neben der Beratung und Unterstützung unserer Mitgliedsunternehmen engagieren wir uns in vielen verschiedenen Projekten, verleihen Stipendien, halten den Kontakt zu Politik und Verwaltung und treiben „nebenbei“ Verbesserungen im und ums Verbandshaus herum voran.



Stipendiaten

Gleich sieben neue Stipendiaten haben wir im Herbst 2019 begrüßen dürfen. Dank unserer Kooperation mit der Stiftung der Deutschen Wirtschaft haben wir mit Jonas Henkenjohann (Ruhr-Universität Bochum, Studiengang Biologie, Mathematik, Naturwissenschaften), Matthias Sprick (Westfälische Wilhelms-Universität Münster, Studiengang Biologie und Geografie), Annika Runte (Bergische Universität Wuppertal, Studiengang Mathematik, Physik)

und Matthes Schmitz (Universität Duisburg-Essen, Studiengang Maschinenbau) Studierende ausgewählt, die wir zehn Hochschulsemester lang begleiten werden. Mit dem AGV Ruhr-Lippe engagieren wir uns beim Deutschlandstipendium. Clara Quensel (Westfälische Hochschule Gelsenkirchen), Jascha Monzner (Technische Hochschule Georg Agricola) und Paulina Averdunk (Ruhr-Universität Bochum) und Studierende der Fernuniversität Hagen erhielten im abgelaufenen Semester eine Förderung des AGV. ○



Veranstaltungstool

Der digitale Wandel im AGV geht weiter: Unsere App „Mein AGV“ steht seit Mai 2019 in den App Stores zum Download bereit. Mit vielen Arbeitshilfen, interessanten News aus der Arbeitswelt, Statistiken, Umfragen und dem direkten Draht zu unseren Ansprechpartner*innen im Verband ausgestattet, bietet sie echten Mehrwert für die Führungskräfte unserer Mitglieder. Beim Veranstaltungsmanagement haben wir Anfang 2020 nachgezogen. Unter www.events.agv-net.de finden Sie nun gebündelt alle von uns angebotenen Veranstaltungen, können sich und Kolleg*innen bequem online anmelden und erhalten automatisch eine Bestätigung. Das neue Portal erleichtert in erster Linie unsere Arbeit und ermöglicht noch besseren Service für unsere Mitglieder. Weitere Projekte auf dem Weg hin zum digitalen Verband sind auf den Weg gebracht. Mehr dazu zu gegebener Zeit. ○



Digitalisierungsstrategie

Neben App und Veranstaltungstool geht die Digitalisierung der Verbandsarbeit auch in anderen Bereichen weiter: Die Vorstände unserer vier Verbände haben im Herbst 2019 ein inzwischen 18 Punkte umfassendes Papier zur Digitalisierungsstrategie verabschiedet. Die Maßnahmen sollen in den Jahren bis 2022 schrittweise umgesetzt werden. ○





Mitgliederversammlungen 2019

In Zeiten von Corona undenkbar: Unsere Mitgliederversammlung im vergangenen Jahr fand im Eisenbahnmuseum in Bochum-Dahlhausen statt. Inmitten von historischen Lokomotiven und dem industriellen Charme alter Dampflok sprach NRW-Verkehrsminister Hendrik Wüst zu rund 100 geladenen Gästen zum Thema „Mobilität von morgen“. Die Mitgliederversammlungen des Arbeitgeberverbandes der Metall- und Elektroindustrie Ruhr/Vest e. V. und des Westfälischen Arbeitgeberverbandes Chemie e. V. fanden vor- bzw. nachgelagert – etwas räumlich

beengt – in einem historischen Imbisswagen statt. Die Mitgliederversammlungen des Arbeitgeberverbandes Papier, Pappe, Kunststoff Westfalen e. V. und des Arbeitgeberverbandes Ruhr-Lippe e. V. fanden in der Lohnhalle in Wattenscheid statt. Zu Gast war Tim Niedernolte, Fernsehmoderator und Autor, und sprach zum Thema: „Wunderwaffe Wertschätzung – stets verfügbar, überaus wirkungsvoll und weiterhin kostenlos“. Der Gegenentwurf dazu in Corona-Zeiten: Die Mitgliederversammlungen 2020 werden alle per Videokonferenz abgehalten. ○



Lobbyarbeit

Im Mai trafen sich AGV-Hauptgeschäftsführer Dirk W. Erhöfer und der FDP-Landtagsabgeordnete Stefan Lenzen zu einem politischen Austausch im Landtag. Auslöser des Treffens war unser vorab an die westfälischen Landtags- und Bundestagsabgeordneten versandtes Positionspapier zur sachgrundlosen Befristung. Dirk W. Erhöfer erklärte, warum die weitere Einschränkung der sachgrundlosen Befristung ein Eingriff in die unternehmerische Entscheidungsfreiheit bedeutet und warum Unternehmen im weltweiten Wettbewerb möglichst viel Flexibilität benötigen. ○



Strukturdaten 2019

Verbandsstruktur

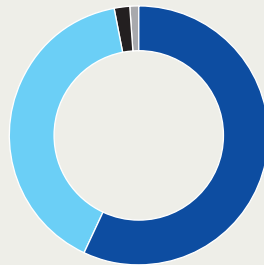
Metall

Mitgliedsfirmen	106
Beschäftigte	13.010
Auszubildende	686

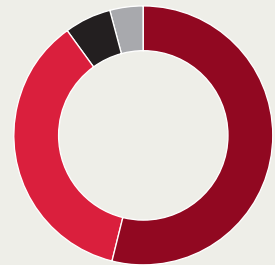
Chemie

Mitgliedsfirmen	176
Beschäftigte	40.909
Auszubildende	2.200

Größenstruktur

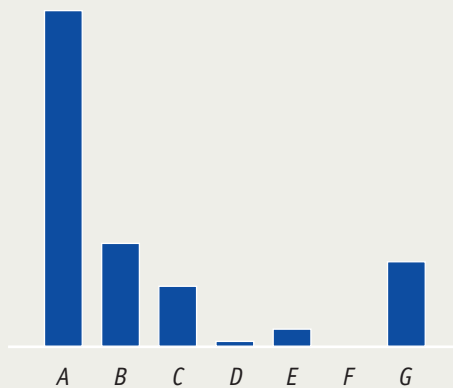


Beschäftigte	%
<100 AN	57
100-500 AN	40
501-1.000 AN	2
>1.000 AN	1

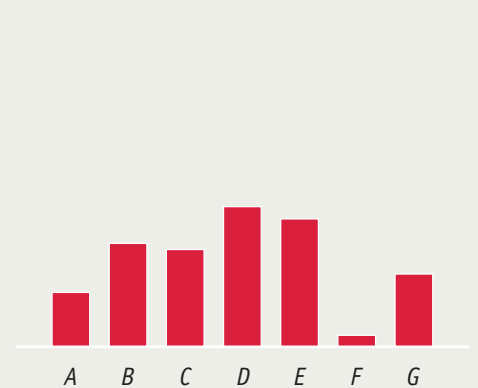


Beschäftigte	%
<100 AN	54
100-500 AN	36
501-1.000 AN	6
>1.000 AN	4

Regionalstruktur



Region	%
A Bochum/Herne	55
B Vest Recklinghausen	17
C EN-Kreis	10
D Süd-Westfalen	1
E Nord-Westfalen	3
F OWL	0
G Sonstige	14



Region	%
A Bochum/Herne	9
B Vest Recklinghausen	17
C EN-Kreis	16
D Süd-Westfalen	23
E Nord-Westfalen	21
F OWL	2
G Sonstige	12

Ruhr-Lippe

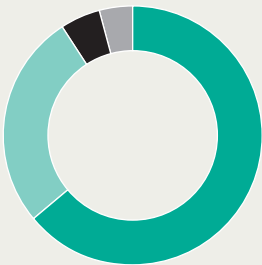
Mitgliedsfirmen	107
Beschäftigte	26.755
Auszubildende	883

VPV

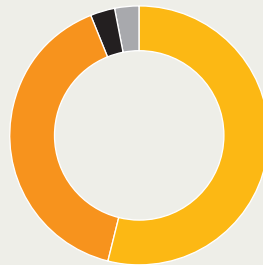
Mitgliedsfirmen	38
Beschäftigte	5.721
Auszubildende	291

Gesamt

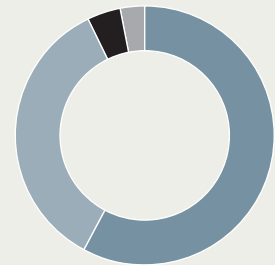
Mitgliedsfirmen	427
Beschäftigte	86.395
Auszubildende	4.060



Beschäftigte	%
<100 AN	64
101–500 AN	27
501–1.000 AN	5
>1.000 AN	4



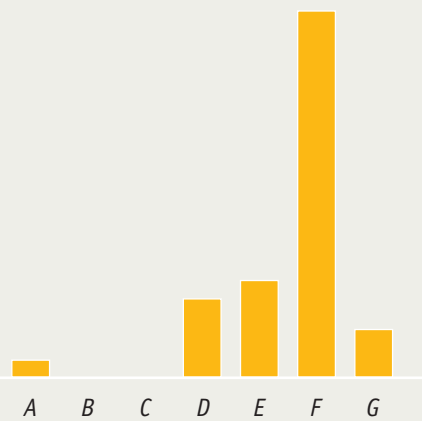
Beschäftigte	%
<100 AN	54
101–500 AN	40
501–1.000 AN	3
>1.000 AN	3



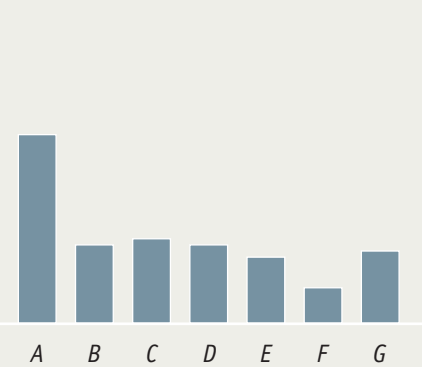
Beschäftigte	%
<100 AN	58
101–500 AN	35
501–1.000 AN	4
>1.000 AN	3



Region	%
A Bochum/Herne	51
B Vest Recklinghausen	8
C EN-Kreis	20
D Süd-Westfalen	7
E Nord-Westfalen	1
F OWL	1
G Sonstige	12



Region	%
A Bochum/Herne	3
B Vest Recklinghausen	0
C EN-Kreis	0
D Süd-Westfalen	13
E Nord-Westfalen	16
F OWL	60
G Sonstige	8



Region	%
A Bochum/Herne	31
B Vest Recklinghausen	13
C EN-Kreis	14
D Süd-Westfalen	13
E Nord-Westfalen	11
F OWL	6
G Sonstige	12

Vorstände der Verbände 2019



Vorstand

- ▶ *Friedrich-Wilhelm Wengeler (Vorsitzender)*
Wengeler & Kalthoff Hammerwerke GmbH & Co. KG, Witten
- ▶ *Rüdiger Oostenyck (1. Stv. Vorsitzender)*
Bochumer Eisenhütte GmbH & Co. KG, Bochum
- ▶ *Dirk Linnepe (2. Stv. Vorsitzender)*
Breuer-Motoren GmbH & Co. KG, Bochum
- ▶ *Dirk W. Erhöfer*
Arbeitgeberverband der Metall- und Elektroindustrie Ruhr/Vest e. V., Bochum
- ▶ *Christian Vogelsang*
Vogelsang Elektromotoren GmbH, Bochum



Vorstand

- ▶ *Kai-Uwe Röhrig (Vorsitzender)*
Druck- und Verlagshaus Schürmann + Klagges GmbH & Co. KG, Bochum
- ▶ *Henrich Kleyboldt (Stv. Vorsitzender)*
Ifürel EMSR-Technik GmbH & Co. KG, Herne
- ▶ *Dirk W. Erhöfer*
Arbeitgeberverband Ruhr-Lippe e. V., Bochum
- ▶ *Jan Peter Nonnenkamp*
Private Universität Witten/Herdecke gGmbH, Witten




Vorstand

- ▶ *Hans J. Hesse (Vorsitzender)*
Hesse GmbH & Co. KG, Hamm
- ▶ *Jürgen Wagener (1. Stv. Vorsitzender)*
Wagener & Co. GmbH, Lengerich
- ▶ *Holger Blannarsch (2. Stv. Vorsitzender)*
Ruhr Oel GmbH, Gelsenkirchen
- ▶ *Sören Bauermann*
BASF Coatings GmbH, Münster
- ▶ *Dirk W. Erhöfer*
AGV Chemie Westfalen, Bochum
- ▶ *Dr. Timo Fleßner*
Bayer AG, Bergkamen
- ▶ *Volker Stauf*
STAUF Klebstoffwerke GmbH, Wilnsdorf
- ▶ *Robert Wagenblast*
Evonik Industries AG, Marl



Vorstand

- ▶ *Stephan Potthoff-Wenner (Vorsitzender)*
Friedrich Wenner Vermolder Vollpappenverarbeitungswerk GmbH, Vermold
- ▶ *Jürgen Prinz (Stv. Vorsitzender)*
DS Smith Packaging Deutschland Stiftung & Co. KG, Minden
- ▶ *Michael Beidermühle*
Bischof+Klein SE & Co. KG, Lengerich
- ▶ *Ralf Busenius*
dy-pack Verpackungen Gustav Dyckerhoff GmbH, Wenden
- ▶ *Udo Reis*
Reis Verpackungen Kartonagenfabrik, Gütersloh
- ▶ *Roberto Rojas*
Melitta Zentralgesellschaft mbH & Co. KG, Minden
- ▶ *Wolfgang Thissen*
Walki GmbH, Steinfurt



*Wir bedanken uns bei
allen ehrenamtlichen
Unternehmensvertretern
für ihr Engagement!*

IMPRESSUM

*Arbeitgeberverbände
Ruhr/Westfalen
Königsallee 67
44789 Bochum
Fon: (02 34) 5 88 77-0
Fax: (02 34) 5 88 77-70
Mail: info@agv-bochum.de
www.agv-bochum.de*

*Verantwortlich für den Inhalt:
RA Dirk W. Erhöfer
Königsallee 67
44789 Bochum*

*Grafische Gestaltung:
Diekmann Public Relations
GmbH, Herne*

*Redaktion:
Alexander Füten,
Dipl.-Soz.-Wiss.*

*Druck:
Schürmann + Klagges
GmbH & Co. KG, Bochum*

*Fotonachweis:
– Alexander Füten
– Isabel Diekmann: S. 24
– iStock: S. 1 / S. 2 / S. 4 / S. 5 / S. 6–7 /
S. 9 / S. 10 / S. 13 / S. 14–15 / S. 16 /
S. 19 / S. 20–21 / S. 25 / S. 26–27*

