

WSM Nachrichten ^{3/2016}

Personalentwicklung in Zeiten der Digitalisierung und Industrie 4.0

- ▶ *TA Luft:
Neue Anforderungen an die Industrie*
- ▶ *Stanz- und Umformmechaniker:
Werben für einen neuen Beruf*



**Liebe Unternehmer, Verbandsmitarbeiter
und Freunde der Stahl und Metall
verarbeitenden Industrie,**

„Wer nichts wagt, der darf nichts hoffen.“ Dieser Aufruf in Friedrich Schillers Wallenstein gilt heute bei der Gewinnung von Nachwuchs und geeigneten Mitarbeitern. Unternehmen müssen neue und für manche unkonventionell scheinende Wege gehen, um dauerhaft gutes Personal zu akquirieren und zu halten. Das gilt auch für den Mittelstand. Etablierte Denkmuster müssen sich schnell öffnen für neue Formen der Arbeitsorganisation. Hoch flexible Arbeitszeiten und Arbeitsorte, digitale Arbeitsplätze und der Wunsch nach Vereinbarkeit von Beruf und Familie werden immer gefragter und realer. Die junge Generation setzt hier andere Prioritäten als noch vor einem Jahrzehnt. Nicht nur die Unternehmer, sondern auch die Betriebsräte und Gewerkschaften müssen zeigen, dass sie nicht an alten Dogmen hängen bleiben, sondern die Realitäten erkennen und sich schnell für neue Lösungen öffnen.

Das gilt sowohl für Facharbeiter als auch für Akademiker. Die Personalgewinnung wird für den industriellen Mittelstand zu einer wachsenden Herausforderung, denn zukünftig werden schon allein aufgrund der demografischen Entwicklung immer weniger Bewerber auf den Arbeitsmarkt kommen. Nur ein Drittel aller Studienabschlüsse an deutschen Hochschulen finden in

den Fächern Mathe, Informatik, Naturwissenschaft und Technik statt. Zu wenige Frauen studieren zum Beispiel Ingenieurwissenschaften, 100.000 Studentinnen stehen dort 500.000 Studenten gegenüber. In anderen europäischen Ländern sieht es nicht besser aus. Im Jahr 2015 waren allein bei der Bundesagentur für Arbeit 166.000 offene Stellen für MINT-Fachkräfte gemeldet – Tendenz steigend. Da die Nachfrage der Arbeitgeber nach Absolventen dieser Fächer wachsen wird, müssen innovative Wege gegangen und Potenziale gehoben werden. Für den Mittelstand ist das keine leichte Aufgabe, da er um diese Bewerber mit der Großindustrie konkurriert. Im Grunde gilt dasselbe auch bei der Suche nach Auszubildenden. Auch hier müssen die Unternehmen immer größere Anstrengungen leisten, um Ausbildungsplätze mit geeigneten und motivierten Kandidaten besetzen zu können.

Auf der Ebene der gering qualifizierten Arbeitnehmer warten indes noch andere Herausforderungen. Die Stahl und Metall verarbeitenden Betriebe in Deutschland stellen im Vergleich zu anderen Industriebranchen noch überdurchschnittlich viele gering qualifizierte Mitarbeiter ein. Hier werden vielerorts Initiativen sichtbar, um auch älteren Flüchtlingen mit Bleiberecht eine Perspektive bieten zu können. Manche Erwartung wurde dort noch nicht erfüllt, vieles dauert länger als gedacht. Doch die Betriebe lassen an dieser Stelle nicht nach, um weitere Erfolge bei der Arbeitsintegration zu erzielen.

Ich lade Sie hiermit herzlich ein, in dieser Ausgabe nach der Sommerpause zum Schwerpunktthema Personal mehr zu lesen und interessante Informationen und Anregungen aufzunehmen.

Christian Vietmeyer
Christian Vietmeyer





04

WSM im Gespräch mit Dr. Hans-Peter Klös
„Die Digitalisierung wird zu mehr Beschäftigung führen“



26

TA Luft
Neue Anforderungen an die Industrie



38

Stanz- und Umformmechaniker
IBU und KIST werben für einen neuen Beruf

Inhalt

WSM-Nachrichten 3/2016

■ AKTUELLES AUS WIRTSCHAFT & POLITIK

- 4 *WSM im Gespräch mit Dr. Hans-Peter Klös*
„Die Digitalisierung wird zu mehr Beschäftigung führen“
- 8 *Fachkräftemangel*
Der Umbruch des Arbeitsmarkts ist im vollen Gange
- 10 *Im Interview*
Drei Fragen Siegbert Geldner
- 12 *Nachwuchsgewinnung*
Damit kann der Mittelstand punkten
- 14 *Hochschulmarketing*
Der frühe Vogel fängt den Wurm

■ AUS DER BRANCHE

- 21 *WSM-Konjunktur*
Produktion im ersten Halbjahr 2016 um 1,9 Prozent angestiegen
- 22 *Energiepaket*
Bundesregierung einigt sich mit EU-Kommission über wichtige Energiethemen
- 23 *WSM Stahltag*
Innovation und Qualität sind die Garanten für den Erfolg
- 24 *Stahlmarkt*
EU-Kommission zieht Anti-Dumping-Schrauben an
- 26 *TA Luft*
Neue Anforderungen an die Industrie

■ WSM-INTERN

- 28 *Personalia / Termine*
- 31 *Forschung*
FSV-Forschungsreport 2016 und 1998-2016 erschienen

■ FÜR DIE BETRIEBSPRAXIS

- 32 *Recht*
- 33 *Steuern*
- 34 *Energieeffizienz-Netzwerke*
Im Austausch Energiekosten senken
- 35 *ISOMeter*
Neues Toolkit für die ISO 9001:2015/ ISO 14001:2015
- 38 *Stanz- und Umformmechaniker*
IBU und KIST werben für einen neuen Beruf
- 40 *Industrielle Versicherungen (XV)*
Gehalt allein reicht nicht – Sozialleistungen sind gefragt

WSM im Gespräch

„Die Digitalisierung wird zu mehr Beschäftigung führen“

Dr. Hans-Peter Klös, Geschäftsführer des Instituts der deutschen Wirtschaft e.V. (IW) in Köln

Wie beurteilt das IW die aktuelle Lage am Arbeitsmarkt, insbesondere im Bereich MINT (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik)?

Dr. Klös: Die Arbeitsmarktsituation in Deutschland ist geprägt von einem historischen Höchststand bei der Beschäftigung, einer Rekordzahl von offenen Stellen, einem Tiefstand bei der Arbeitslosigkeit, einer steigenden Zahl von unbesetzten Lehrstellen, und im internationalen Vergleich schneidet Deutschland bei den meisten Kennziffern sehr günstig ab.

Die Zahl der Engpässe am Arbeitsmarkt nimmt zu. Nach der Analyse der Bundesagentur für Arbeit gibt es zunehmend Engpässe in einer ganzen Reihe technischer Berufsfelder sowie in einigen Gesundheits- und Pflegeberufen. Bei Fachkräften und Spezialisten werden Mangelsituationen aktuell stärker sichtbar als früher. Nach der IW-Engpassanalyse gab es zuletzt bereits über 200 Engpassberufe. Etwa zwei Drittel der schwierig zu besetzenden Stellen entfällt auf beruflich qualifizierte Fachkräfte.

Die MINT-Arbeitskräftelücke lag im August 2016 bei rund 195.000 Personen und damit rund ein Viertel höher als im August des Vorjahres. Die Arbeitslosigkeit ist in sämtlichen MINT-Berufsgruppen gesunken, die Arbeitskräftenachfrage dagegen gestiegen: Mit gut 390.000 offenen Stellen sind fast zehn Prozent mehr

Stellen in technisch-naturwissenschaftlichen Berufen zu besetzen als im Vorjahr. Rund zwei Drittel der Fachkräftelücke im MINT-Bereich entfällt dabei auf die nichtakademischen Berufskategorien der Facharbeiter, Meister und Techniker.

Wie schätzen Sie die Arbeitsmarktperspektiven in der kurzen und mittleren Frist ein?

Dr. Klös: Der seit 2011 anhaltende kräftige Beschäftigungsaufbau wird sich in diesem und im nächsten Jahr wohl noch fortsetzen, allerdings in vermindertem Tempo. Bedingt durch die Zunahme des Arbeitskräfteangebots infolge der Zuwanderung kann der Abbau der Arbeitslosigkeit mit dem Entstehen neuer Arbeitsplätze aber nicht mithalten. Die Auswirkungen der Flüchtlingsmigration auf den Arbeitsmarkt sind bisher zwar noch überschaubar, werden aber nach und nach immer deutlicher hervortreten.

Umstritten sind die erwarteten mittelfristigen Folgen der Digitalisierung für den Arbeitsmarkt. „Die Technik ändert sich, die Regeln der Ökonomie bleiben die gleichen.“ Dies schrieben sinngemäß Carl Shapiro und Hal Varian, der heutige Chefökonom von Google, in ihrem Klassiker „Information Rules“ aus dem Jahr 1999. Gut fünfzehn Jahre später sind viele von der Gültigkeit dieser optimistischen Einschätzung nicht mehr überzeugt. Vielmehr hat sich bezüglich der Arbeitsmarkteffekte in

2015 war das bisherige Rekordjahr der Zuwanderung mit mehr als zwei Millionen Menschen, die neu nach Deutschland gekommen sind. Wichtig ist dabei die Unterscheidung verschiedener Kategorien von Zuwanderung.



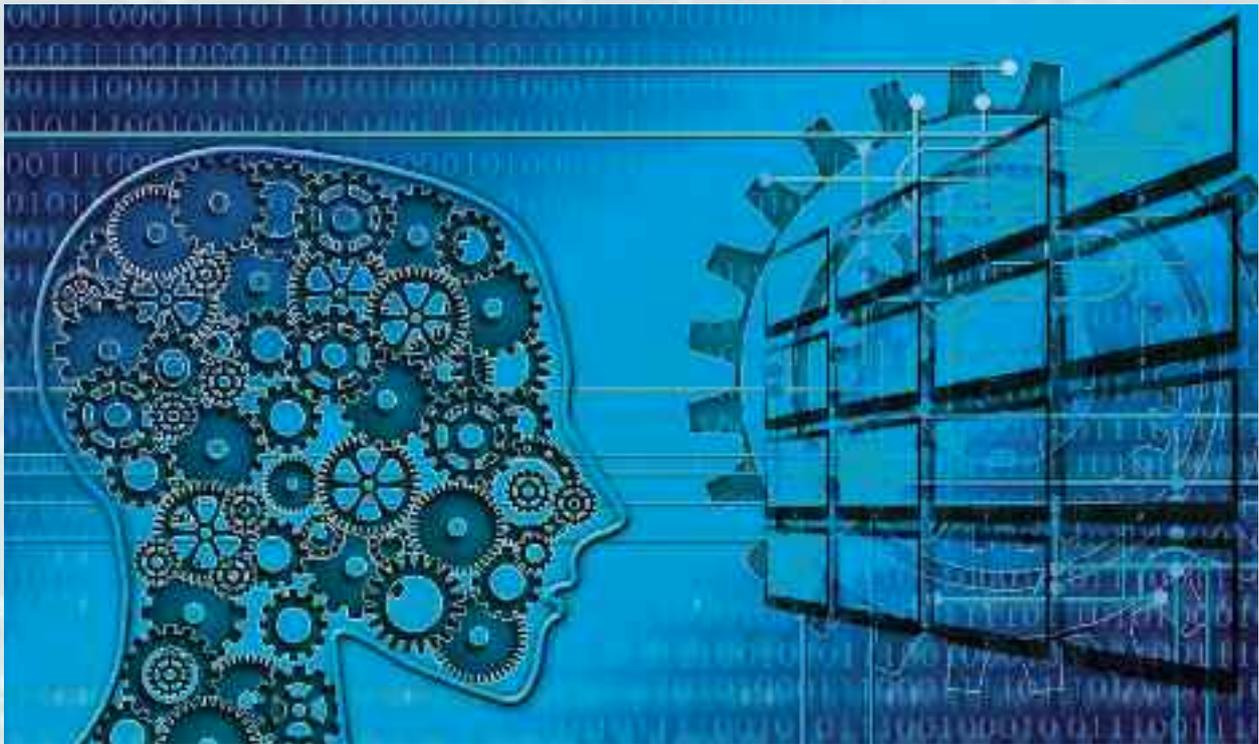


Foto: Pixabay.de / geralt

der Öffentlichkeit eher das Bild des arbeitsplatzsparenden technischen Fortschritts, des erhöhten Flexibilitätsdrucks auf das Beschäftigungsverhältnis und des „entgrenzten“ digitalen Arbeitens festgesetzt.

Fraglos wird die Digitalisierung Einfluss auf den Qualifikationsmix haben. In einem „Spezialisierungsszenario“ – vereinfacht: der Mensch steuert die Maschinen – dürften die Beschäftigungseffekte und auch die Bedarfe an Facharbeit gegenüber einem „Automatisierungsszenario“ – vereinfacht: der Mensch unterstützt die Maschine nur – deutlich günstiger ausfallen. Vieles spricht dafür, dass die Folgen der Digitalisierung für den Arbeitsmarkt nicht nur beherrschbar sind, sondern per Saldo eher zu mehr als zu weniger Beschäftigung führen werden. Eine IW-Studie kommt zu dem Ergebnis, dass für Deutschland auf absehbare Zeit keine negativen Beschäftigungseffekte zu erwarten sind. Vielmehr plant rund ein Drittel der digitalisierten Unternehmen eine Aufstockung des Personalbestandes, nur jeder zehnte digitalisierte Betrieb möchte Personal abbauen.

Die Unternehmen in der Stahlverarbeitung benötigen neben Akademikern auch beruflich ausgebildete Fachkräfte, überdies bilden sie selbst gerne aus. Sowohl bei gewerblichen Fachkräften wie bei Auszubildenden hören wir immer öfter von Schwierigkeiten

bei der Stellenbesetzung. Was raten Sie den Arbeitgebern im Hinblick auf das Recruiting?

Dr. Klös: In den meisten Branchen in Deutschland gab es in den vergangenen Jahren einen deutlichen Beschäftigungsanstieg. Dies war allerdings für die Metallherzeugung und -bearbeitung nicht der Fall. Der Großteil findet sich in technischen und kaufmännischen Berufen wieder. Während in kaufmännischen Berufen keinerlei Fachkräfteengpässe festzustellen sind, zeigen sich in einigen technischen Berufen (zum Beispiel bei für die Stahlindustrie relevanten Mechatronikern, Industrie- und Werkzeugmechanikern) schon längerfristig Knappheiten. Der Anteil unbesetzter Ausbildungsplätze nahm in diesen Berufen kontinuierlich zu.

Nach Analysen des Bundesinstituts für Berufsbildung nehmen generell die Passungsprobleme auf dem Ausbildungsmarkt zu: Das betriebliche Ausbildungsangebot und die Nachfrage der Jugendlichen lassen sich weniger gut zusammenführen. Insbesondere der Anteil der unbesetzten Stellen am betrieblichen Gesamtangebot ist gestiegen. Die demografische Entwicklung und der allgemeine Trend zur Höherqualifizierung machen es zunehmend schwerer, den Fachkräftenachwuchs im mittleren Qualifikationsbereich zu sichern. Nach dem letzten Lehrstellenreport des DIHK berichtet knapp ein Drittel der Betriebe, dass sie ihre Lehrstellen nicht besetzen kön-



Foto: Freepik.com

nen, ein steigender Anteil von Betrieben erhält gar keine Bewerbungen mehr. Die Betriebe stellen sich daher stärker auf leistungsschwächere Bewerber ein und weiten die Unterstützungsangebote für Leistungsschwächere aus, bieten Nachhilfe oder Praktika an, machen Angebote für Studienabbrecher und Abiturienten, positionieren sich als attraktive Arbeitgeber und unterstützen ihre Mitarbeiter bei der Fortbildung parallel zur Arbeit.

Sind die Unternehmen bei der Bewältigung der Herausforderung Fachkräftemangel allein auf sich gestellt oder rechnen Sie damit, dass von der Politik Unterstützung kommt? Wie könnte, wie müsste die aussehen?

Dr. Klös: Die Politik sollte weiterhin mit Hochdruck daran arbeiten, die vielbeschworene Durchlässigkeit des deutschen Bildungssystems zu erhöhen. Neue und bewährte Formen der Durchlässigkeit zwischen dualer und tertiärer Bildung bieten erstens duale Studiengänge, die ein stark expansives Modell einer passgenauen Qualifizierung darstellen. Dual Studierende sind mit einem Anteil von rund 70 Prozent überwiegend in praxisintegrierende duale Studienangebote eingebunden. Die Mehrheit der Studierenden hat eine Übernahmevereinbarung mit dem abstellenden Betrieb. Die Zufriedenheit mit den betrieblichen Studienbedingungen ist insgesamt hoch.

Zweitens können sich zwar seit dem KMK-Beschluss von 2002 beruflich Qualifizierte ihre Leistungen aus der Berufsausbildung und Aufstiegsfortbildung auf ein Hochschulstudium anrechnen lassen. Seit 2009 gelten überdies Abschlüsse der beruflichen Aufstiegsfortbildung als allgemeine Hochschulreife. Bewerber mit abgeschlossener Berufsausbildung und Berufserfahrung können die fachgebundene Hochschulreife durch eine Eignungsprüfung erhalten. Bisher ist aber die Praxis der Anrechnung beruflicher Leistungen bundesweit noch sehr uneinheitlich geregelt. Hier sollte daher nachgebessert werden, damit ein flexibler Wechsel zwischen akademischem Lernen und Berufstätigkeit erleichtert wird. Drittens liegen Potenziale in der weiteren Stärkung der Aufstiegsfortbildung, gerade im Bereich von Technikern, Fachwirten oder Meistern. Der Erwerb eines Fortbildungsabschlusses ist ein Karriereschritt für beruflich Qualifizierte, ein weiterer Ausbau daher wünschenswert.

Ist von den neu nach Deutschland gekommenen und noch kommenden Menschen eine Entspannung des Arbeitsmarktes zu erwarten?

Dr. Klös: 2015 war das bisherige Rekordjahr der Zuwanderung mit mehr als zwei Millionen Menschen, die neu nach Deutschland gekommen sind. Wichtig ist dabei die Unterscheidung verschiedener Kategorien von Zuwanderung. Unbestritten ist die Zuwanderung im Rahmen

der Freizügigkeit und der Drittstaatenmigration eine große Stütze für den deutschen Arbeitsmarkt. Ohne die Zuwanderung aus Mittel- und Osteuropa, aber auch aus Indien, wären die Engpässe am Arbeitsmarkt – namentlich im MINT-Bereich – deutlich größer. Deutschland sollte sich daher weiterhin als attraktives Land für qualifizierte Zuwanderer präsentieren. Zudem sollte die Zuwanderung über das deutsche Hochschulsystem ausgebaut werden, die ein Königsweg einer potenzialorientierten Zuwanderung ist.

Die Integration von über einer Million Geflüchteten stellt Deutschland hingegen vor eine große Herausforderung. Der hohe Anteil derer, die aller Wahrscheinlichkeit nach bleiben können, ist deshalb möglichst schnell auszubilden und zu beschäftigen. Denn immerhin kann hier von einem überwiegend jungen Potenzial von mittelfristig wohl über 400.000 Erwerbspersonen ausgegangen werden. Doch Unternehmen, Berufsschulen und Multiplikatoren sehen sich noch immer mit zahlreichen Hemmnissen konfrontiert – seien es fehlende Kontakte zu Geflüchteten, die Einschätzung ihrer Potenziale und Förderbedarfe, rechtliche Unsicherheiten oder auch mangelnde Unterstützung und Information über geeignete Fördermöglichkeiten. Wie wichtig dabei vor allem die Sprache ist, zeigt der IW-Integrationsmonitor: Rund zwei Drittel der befragten Unternehmen sehen in fehlenden Deutschkenntnissen die wichtigste Beschäftigungshürde.

Was können die Unternehmen in dieser Situation tun, ohne die Lohn-/Preisspirale in Gang zu setzen?

Dr. Klös: Laut Statistischem Bundesamt sind die Arbeitskosten hierzulande bereits fünf Jahre in Folge schneller gestiegen als im EU-Durchschnitt. Allerdings hat die Produktivität nicht in gleichem Maße zugenommen, so dass die höheren Arbeitskosten voll auf die Lohnstückkosten durchschlagen. Ein weiteres Risiko für die preisliche Wettbewerbsfähigkeit stellt die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns für rund vier Millionen Arbeitnehmer dar. Nach bisherigen Erfahrungen wurden die min-



Foto: XXXXXXXXX

Zur Person

Dr. Hans-Peter Klös, Jahrgang 1959, ist Geschäftsführer des Instituts der deutschen Wirtschaft e.V. (IW) in Köln und einer der beiden Leiter des Bereichs Wissenschaft. Der Diplom-Volkswirt ist seit 1988 beim IW tätig und hat seither zahlreiche Publikationen zu wirtschafts- und arbeitsmarktpolitischen Themen wie zuletzt zu Digitalisierung, Industrie 4.0 und Big Data verfasst.

destlohninduzierten Lohnkostensteigerungen auf die Preise überwälzt, vor allem in Ostdeutschland. Zudem ist die Abgabenquote aus Steuern und Sozialabgaben mit 39,4 Prozent auf den höchsten Wert seit dem Jahr 2000 angestiegen. Daraus folgt zweierlei: Erstens muss Deutschland generell auf seine Kosten achten, zweitens nimmt der Druck für Unternehmen stark zu, über eine steigende Produktivität die Kostenbelastungen wieder aufzufangen. Beide Trends setzen langsam ein Fragezeichen, wie lange der Aufschwung am Arbeitsmarkt wohl noch anhalten wird.

Wir danken Ihnen für das Gespräch.



Foto: Freepik.com

Foto (Hintergrund): Freepik.com

Fachkräftemangel

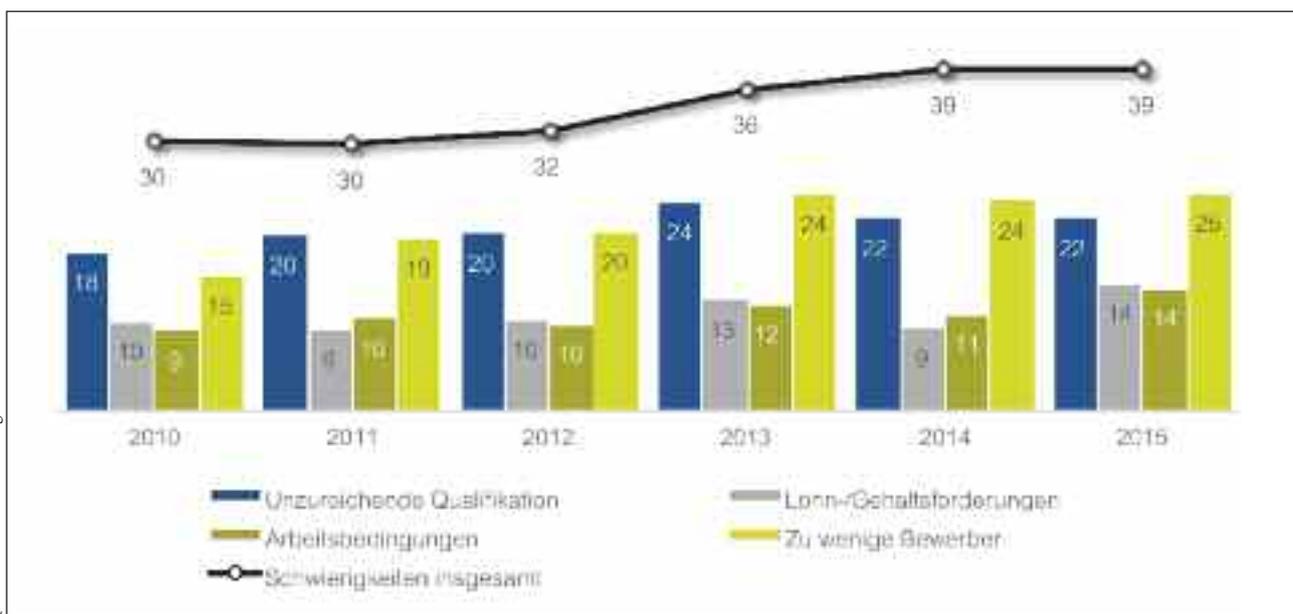
Der Umbruch des Arbeitsmarkts ist im vollen Gange

Die Diskussion um Fachkräfteengpässe ist geprägt von akademischen Tätigkeitsfeldern. Aber auch bei den nicht-akademischen Fachkräften berichten Betriebe verstärkt von Besetzungsschwierigkeiten bei Neueinstellungen. Eine vorübergehende Erscheinung oder steht das für einen Trend?



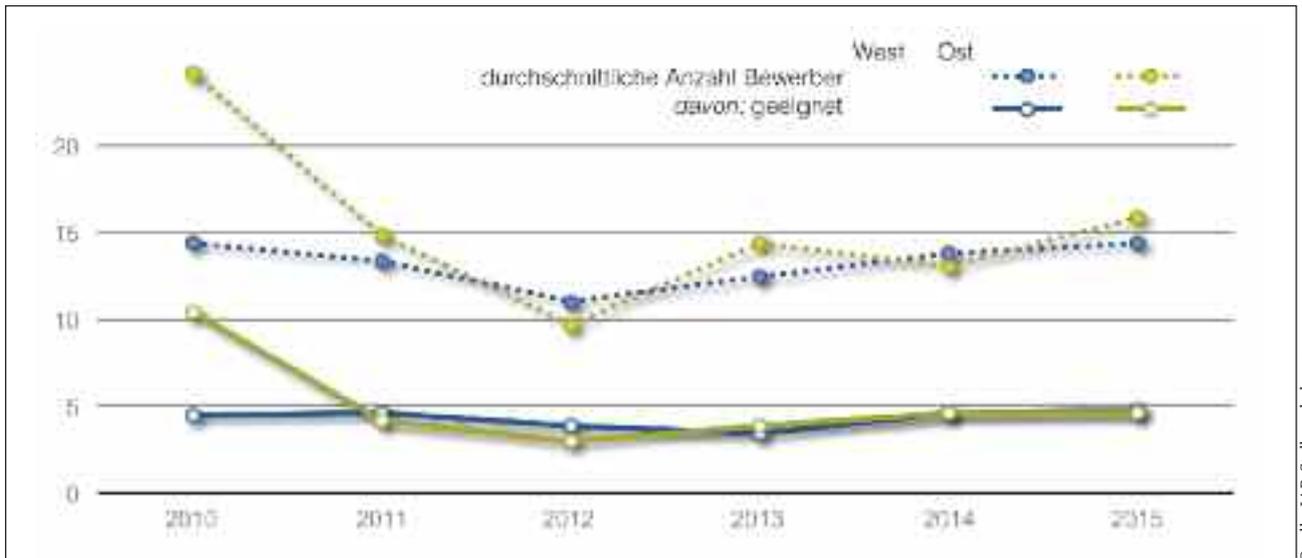
Ein Beispiel sind die stark gesuchten Pfleger und Krankenschwestern im Gesundheitssektor. Auch das Handwerk sucht verstärkt Fachkräfte, wie Meister und Techniker. Im Jahr 2015 waren 39 Prozent aller Neueinstellungen im nicht-akademischen Bereich mit Schwierigkeiten verbunden (Abb. 1). Im Jahr 2011 lag dieser Wert bei 30 Prozent.

Als eine Fachkraft wird eine Person bezeichnet, wenn sie eine Ausbildung oder ein Studium erfolgreich absolviert hat. Beim Großteil der offenen Stellen in Deutschland werden Arbeitskräfte mit einer nicht-akademischen Ausbildung gesucht: Im Jahr 2015 waren das rund 60 Prozent aller 3,4 Millionen sozialversicherungspflichtigen Neueinstellungen. Bei 18 Prozent der Neueinstellungen wurden Akademiker gesucht. 22 Prozent der Arbeitsstellen wurden mit Ungelernten besetzt.



Quelle: IAB-Stellenerhebung

Abb. 1: Schwierigkeiten bei Neueinstellungen nicht-akademischer Fachkräfte und deren Gründe. Anteil an allen Neueinstellungen in Prozent, Deutschland, 2010 bis 2015. Mehrfachnennungen waren möglich.



Quelle: IAB-Stellenerhebung

Abb. 2: (Geeignete) Bewerber bei Neueinstellungen nicht-akademischer Fachkräfte – Anzahl, West- und Ostdeutschland, 2010 bis 2015

Für die Analyse von Engpässen am Arbeitsmarkt empfiehlt es sich nicht, nur einen einzelnen Indikator zu betrachten. Besser ist es, ein ganzes Bündel von Indikatoren heranzuziehen. Dazu gehören neben der Anzahl an offenen Stellen unter anderem auch Besetzungsschwierigkeiten, die Anzahl der geeigneten Bewerber, die Dauer der Suche oder die Kompromisse, die ein Betrieb eingeht, um Personal zu gewinnen. Dabei ist auch der zeitliche Verlauf der Indikatoren ein wichtiges Kriterium.

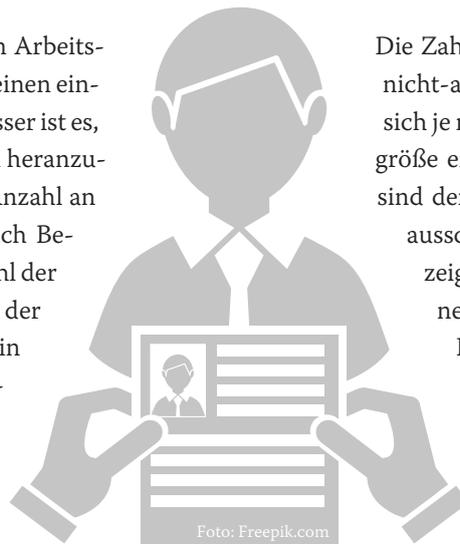


Foto: Freepik.com

Die Zahl geeigneter Bewerbungen auf Stellen für nicht-akademische Fachkräfte unterscheidet sich je nach Tätigkeitsfeld, Region oder Betriebsgröße erheblich. Gerade Meister und Techniker sind derzeit rar. Aber auch bei anderen Stellenausschreibungen für betrieblich Ausgebildete zeigt sich ein deutlicher Rückgang an geeigneten Bewerbern. Die wirtschaftsstarke Ballungsräume suchen verstärkt Personal, und die peripheren Räume haben mit einer starken Abwanderung potenziell geeigneter Fachkräfte zu kämpfen.

Kleine Betriebe müssen sich aufgrund ihrer oftmals geringen Bekanntheit besonders um geeignete Bewerber bemühen. Der Umbruch des Arbeitsmarkts für nicht-akademische Fachkräfte ist also im vollen Gange.

Die Gründe für die Besetzungsschwierigkeiten sind vielfältig, jedoch werden besonders oft eine geringe Anzahl an Bewerbern sowie deren zum Teil unzureichende Qualifikation genannt. Bei einem Viertel aller Neueinstellungen im Jahr 2015 klagten die Betriebe über die Bewerberzahl. 22 Prozent berichten über Probleme mit der Qualifikation der Bewerber. Bei rund 14 Prozent der Neueinstellungen gab es im Jahr 2015 Schwierigkeiten aufgrund der gebotenen Arbeitsbedingungen beziehungsweise dem gebotenen Gehalt.

Bei den erfolgreichen Neueinstellungen im Jahr 2015 hatten sich im Durchschnitt rund fünf geeignete Personen beworben. Wie die Abbildung 2 zeigt, hat sich die Situation am Bewerbermarkt in Ost- und Westdeutschland in den letzten Jahren angeglichen.



Ansprechpartner

Dr. Alexander Kubis
Leiter IAB-Stellenerhebung
FB A1 Arbeitsmarktprozesse und Institutionen

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Regensburger Straße 104
90478 Nürnberg

Tel.: 0911/179-8978
Fax: 0911/179-1456
alexander.kubis@iab.de

Im Interview

Drei Fragen an Siegbert Geldner

Siegbert Geldner ist Geschäftsführer der Paul Craemer GmbH in Herzebrock-Clarholz



Foto: Fotolia.de / industrieblick

Herr Geldner, Ingenieure, Fachkräfte und Auszubildende sind immer schwieriger zu bekommen. Können Sie uns Ihre Erfahrungen aus der Sicht eines Blech verarbeitenden Betriebes schildern?

Geldner: Wir sehen eine Unterdeckung vor allem bei Ingenieuren und Fachkräften aus den Bereichen Elektrotechnik, Mechatronik und Automatisierungstechnik. Hier ist die Nachfrage enorm groß, was dazu führt, dass offene Stellen schwieriger zu besetzen sind. Diese Problematik ergibt sich in den kaufmännischen Berufen so nicht.

Bei den Auszubildenden verzeichnen wir seit einigen Jahren einen Rückgang der Bewerberzahlen, insbesondere im gewerblichen Bereich. Unsere Ausbildungsplätze können wir jedoch noch gut besetzen, sowohl in qualitativer wie in quantitativer Hinsicht. Besonders für unsere kaufmännischen Ausbildungsberufe haben wir weiterhin hohe Bewerberzahlen. Probleme ergeben sich nur hinsichtlich der Besetzung von weniger attraktiven oder unbekannteren Ausbildungsberufen. Dabei handelt es sich häufig um neue Berufsbilder, wie zum Beispiel der Stanz- und Umformmechaniker. (Siehe dazu auch S. 38)

Nach der Übernahme in ein festes Beschäftigungsverhältnis erwarten viele Ausbildungsabsolventen zu Recht einen abwechslungsreichen und attraktiven Arbeitsplatz. Was das im Einzelfall bedeutet, wird jedoch durchaus unterschiedlich wahrgenommen und führt auch schon mal zu Erwartungen, die nicht immer vom Unternehmen zu erfüllen sind.

Gleichzeitig steigen die Anforderungen der Fachabteilungen an die Mitarbeiter permanent. Das stellt die Ausbildung, die Personalentwicklung und die innerbetriebliche Weiterbildung vor wachsende Herausforderungen. Die stetig steigende Bereitschaft zur Erlangung zusätzlicher Qualifikationen, zum Beispiel Techniker oder Meister, stellt uns aber auch vor die Problematik, dass gerade in den reinen Produktionsbereichen nicht jede zu besetzende Position zusätzlich qualifizierte, sondern häufig eher erfahrene und anpackende Mitarbeiter erfordert. Dennoch ist und bleibt die Förderung der Weiterbildung unserer Mitarbeiter durch die Personalentwicklung ein unverzichtbares Instrument zur Mitarbeiterbindung.

Haben Sie eine langfristige Strategie, wie Sie in den nächsten Jahren an qualifizierten Nachwuchs kommen wollen?

Geldner: Für uns ist die eigene Ausbildung der Schlüssel für qualifizierten Nachwuchs. Unsere Bemühun-

gen, junge Menschen für eine Ausbildung in unserem Hause zu gewinnen, beginnen immer früher. Wir kooperieren eng mit Schulen, bieten Praktika und Bachelorarbeiten an und nehmen an diversen Berufsmessen teil. Wir engagieren uns in unterschiedlichen Projekten, zum Beispiel in MINT GT (Projekt „MINT in Schulen fördern!“), in der Ausbildungsinitiative Kubik (Kunststoffberufsausbildung in Kooperation) und als IHK Ausbildungsbotschafter.

Praktika vor der Entscheidung zum Beginn einer Ausbildung ermöglichen uns als Unternehmen, den interessierten jungen Menschen näher kennenzulernen und seine Stärken zu beurteilen. Das versetzt uns in die Lage, gegebenenfalls beratend Einfluss auf die Wahl der Ausbildung zu nehmen. Auch unser „Tag der offenen Ausbildung“ hat sich als sehr zielführend erwiesen. Die Einladung in unsere Ausbildungswerkstatt wird von Schülern und Eltern gerne angenommen. Wir können uns an diesem Tag als Unternehmen präsentieren, die diversen Ausbildungsberufe erläutern und offene Fragen beantworten.

Nicht zuletzt steigern wir die Attraktivität und die Qualität unserer Ausbildung konsequent. Dazu gehört neben fachlich und persönlich geeigneten Ausbildern auch ein moderner Maschinenpark, welcher den aktuellen Erfordernissen des Betriebs entspricht. So werden in unserer Lehrwerkstatt nicht nur Auszubildende, sondern auch Mitarbeiter aus dem Betrieb regelmäßig geschult – unter anderem in der Roboterprogrammierung.

Bei der Auswahl des Ausbildungsbetriebs spielen aber häufig weitere Faktoren eine Rolle, wie beispielsweise

die Erreichbarkeit der Berufsschulen. Unsere Ausbildungswerkstatt verfügt daher über einen kleinen Firmenwagen, welchen die Auszubildenden für den Weg zur Berufsschule nutzen können.

Sofern Mitarbeiter uns nach der Ausbildung für ein Studium verlassen, ist es unsere erste Aufgabe, weiterhin Kontakt zu halten. Wir bieten für die Zeit gerne Arbeit in den Semesterferien, Praxissemester sowie Bachelorarbeiten an, in bestimmten Fällen auch ein durch unser Unternehmen finanziertes, praxisintegriertes Bachelorstudium. Hoch qualifizierte Mitarbeiter auf diese Art und Weise an uns zu binden, ist einfacher, als sie später am Arbeitsmarkt zu finden.

Was sollten Politik und Verbände tun, um hier die mittelständischen Industriebetriebe zu unterstützen?

Geldner: Firmen setzen nach wie vor stark auf das System der dualen Ausbildung. Diesen hohen Stellenwert, den die Wirtschaft der betrieblichen Ausbildung beimisst, sollte die Politik widerspiegeln, unter anderem durch:

- ▶ deutlich bessere Ausstattung der Berufsschulen mit Lehrern und Lehrmitteln,
- ▶ Schulbildung mit stärkerem Fokus auf Studien- und Berufsorientierung,
- ▶ stärkere Förderung des direkten Übergangs der Schulabgänger in die berufliche Ausbildung,
- ▶ weiterer Ausbau von Hochschulen und Finanzierung von Professorenstellen sowie
- ▶ Möglichkeiten zur Qualifizierung von ungelerten Arbeitskräften und die Förderung des lebenslangen Lernens.

Vielen Dank für das Gespräch.



Zur Person

Siegbert Geldner ist Jahrgang 1964. Der Diplom-Ingenieur und Diplom-Wirtschaftsingenieur ist seit 24 Jahren bei der Paul Craemer GmbH in Herzbrock-Clarholz tätig, seit neun Jahren als Geschäftsführer. Seit 2015 ist er zudem Geschäftsführer des metallverarbeitenden Tochterunternehmens Craemer Attendorn GmbH & Co. KG. Siegbert Geldner ist Mitglied im Umweltausschuss der Industrie- und Handelskammer Ostwestfalen zu Bielefeld.

Nachwuchsgewinnung

Damit kann der Mittelstand punkten

Von Experten und Wissenschaftlern prognostiziert, von Unternehmen und Verbänden oft beklagt, ist der Mangel an Nachwuchstalente eine verbreitete und komplexe Herausforderung für kleine und mittlere Unternehmen der stahlverarbeitenden Industrie. Dem Mittelstand drohen Engpässe bei der Besetzung künftiger Schlüsselpositionen mit negativen Auswirkungen für die eigene Geschäftsentwicklung.

Der inzwischen geläufige und für die Personalpolitik prägende Ausdruck des „War for Talent“ ist bei Weitem nicht mehr nur Thema der Global Player. Vielmehr sehen sich vor allem mittelständische Unternehmen mit den jüngsten Entwicklungen am Arbeitsmarkt konfrontiert. Auf dem Feld der Personalbeschaffung konkurrieren sie mit den Großkonzernen, die über mehr Mittel, vermeintlich bessere Argumente und eine höhere Reputation bei potenziellen Bewerbern verfügen. Doch fürchten müssen und vor allem dürfen sie den Wettbewerb nicht – wenn sie sich ihre eigenen Stärken und die Vorteile, die ein mittelständischer Arbeitgeber für Nachwuchstalente haben kann, bewusst machen.

Generation Y: Das umworbene Nachwuchstalente

Was zeichnet die begehrten Nachwuchstalente aus, und welche Relevanz haben sie für die Zukunft mittelständischer Unternehmen? Zentral ist hierbei die Perspektive auf die Ressource Mensch als einen der entscheidenden Faktoren unternehmerischen Erfolgs. Als Träger von Kreativität und Innovationen werden Nachwuchstalente zum einen für die Erhaltung nachhaltiger Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens benötigt, zum anderen, um die geburtenstarken, in Rente gehenden Jahrgänge zu ersetzen. Im Zuge ihrer Rekrutierung stellt sich für KMU die Frage: Was treibt diese junge Generation eigentlich an?

Ist vom talentierten Nachwuchs die Rede, dann dreht es sich meist um die sogenannte Generation Y. Die im Zeitraum von etwa 1980 bis 1999 Geborenen und als erste im digitalen Zeitalter Aufgewachsenen („Digital Natives“) haben längst einen Generationenwandel eingeläutet. In diesem Zusammenhang lässt sich bei jungen Arbeitnehmern eine Verschiebung von Wertvorstellungen beobachten. Insbesondere Hochschulabsolventen legen in ihrer Berufs-

entscheidung andere, vielfältigere Kriterien zugrunde als in der Vergangenheit. Der Wunsch nach Selbstverwirklichung, flachen Hierarchien und Work Life Balance überwiegt oft die materialistische Begeisterungsfähigkeit. Vor diesem Hintergrund ist es nachvollziehbar, dass sich mittelständische Unternehmen mit der Frage konfrontiert sehen, wie sie sich angesichts dieser neuen Anforderungen – ohne eine breit aufgestellte Personalabteilung – behaupten können. Im Wettbewerb mit häufig besser bezahlenden, aber in starren Strukturen beharrenden Großbetrieben lassen sich jedoch auch viele Chancen identifizieren.

Der feine Unterschied

Die Nachwuchsgewinnung im Mittelstand ist in der Theorie durchaus mit der von Konzernen vergleichbar, allerdings differenziert sie sich in der konkreten Umsetzung erheblich. Die oftmals familiär geprägten Betriebe zeichnen sich durch flache Strukturen, Flexibilität, enge Beziehungen zu Kunden und Führungskräften, überschaubare Teams und abteilungsübergreifende Zusammenarbeit aus. Losgelöst von bürokratischen Hürden, bieten sich hier optimale Bedingungen für eine intensivere Einbindung in die Entscheidungsprozesse sowie ein frühzeitiges Übernehmen von Verantwortung einerseits und eine individuelle Potenzialerkennung nebst Karriereentwicklung andererseits. Darüber hinaus haben viele KMU charakteristische Kompetenzen entwickelt, die sie unter anderem zu einer ertragskräftigen Top-Positionierung in Nischensegmenten befähigen und somit besonders für junge, innovationsaffine und unternehmerisch denkende Nachwuchskräfte attraktiv sind.

Das Ziel von KMU sollte es daher sein, ihre Alleinstellungsmerkmale klar und selbstbewusst zu kommunizieren und sich so von Großunternehmen abzugrenzen.

Maßnahmen

Wer heutzutage qualifizierte Nachwuchstalente gewinnen möchte, muss auf dem Arbeitsmarkt dynamisch agieren, präsent sein und die jungen Menschen und Berufseinsteiger frühzeitig für die Tätigkeit, das Unternehmen und die Branche begeistern. In Anbetracht dieser Tatsachen wird die Bedeutung adäquater, zielgruppenspezifischer und flexibler Personalmarketing- und recruitingmaßnahmen auf Basis eines den Bedürfnissen entsprechenden Konzeptes sehr deutlich.

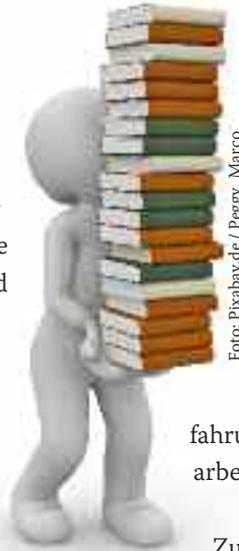


Foto: Pixabay.de / Peggy_Marco

Als Möglichkeit bieten sich in diesem Kontext themenspezifische Job- und Karrieremessen, als Teilnehmer oder aktiver Ausrichter (zur Kosteneffizienz in Kooperation mit regionalen Trägern oder anderen Unternehmen der stahlverarbeitenden Industrie), an. Zu einer intensiven Kosten-Nutzen-Analyse und einer fundierten Einschätzung von Erfolgchancen wird hierbei geraten.

Im Rahmen von Hochschulkooperationen lässt sich der bisherige Personalauswahlprozess ebenfalls prägnant ergänzen. Diese sollten sich jedoch auf relevante Studiengänge und/oder spezifische Institute, Seminare und Lehrstühle beschränken, um so den Fokus gezielt auf die geeigneten Potenzialträger zu legen und teure Streuverluste zu vermeiden. Konkret stellen sich Optionen in Form von Fachvorträgen, Case Studies, die Betreuung von Projektarbeiten, Abschlussarbeiten oder der systematische Einsatz ausgewählter Werkstudenten beziehungsweise Praktikanten dar. Der Mehrwert für KMU besteht neben der Bekanntmachung der Branche, des Unternehmens und seiner spezifischer Tätigkeiten darin, dass Arbeitsweise sowie die fachlichen und sozialen Kompetenzen des Nachwuchses begutachtet und Talente direkt an der Quelle rekrutiert werden können.

Ähnliche Vorteile bietet das Modell dualer Studiengänge mit einem Ausbildungsteil direkt in den mittelständischen Betrieben. Bei den Studierenden besteht in der Regel großes Interesse, Wissenschaft mit Praxiserfahrungen zu kombinieren, um gleichzeitig Ausschau nach potenziellen Arbeitgebern zu halten.

Des Weiteren wird die Aufmerksamkeit von Nachwuchstalente über einen aussagekräftigen Internetauftritt sowie die Präsenz auf Social-Media-Kanälen gewonnen. Sie

ermöglichen eine unmittelbare und beidseitig ausgerichtete Kommunikation. Es ist zu beobachten, dass sich Young Professionals signifikant an Online-Businessportalen und dort verknüpften, ansprechenden, Unternehmenspräsentationen orientieren. Aus diesem Grunde kann es für KMU eine sehr sinnvolle Maßnahme sein, sich mit interessanten Fakten über das Unternehmen, aktuellen Ansprechpartnern, regelmäßig gepflegten Beiträgen sowie das Unternehmensprofil abrundenden Erfahrungsberichten von neuen sowie erfahrenen Mitarbeitern zu positionieren.

Zusammenfassend geht es für KMU der stahlverarbeitenden Industrie in erster Linie darum, bedarfsgerechte Ansätze und zielgerichtete Instrumente zu etablieren. Zukunftsorientierte Unternehmen profitieren, wenn sie sich auf den Generationenwechsel einlassen und angesichts dieser Tatsache gegebenenfalls auch etablierte Strukturen im Unternehmen in Frage stellen. Im Zuge des Personalmarketings ist es für Mittelständler entscheidend, eine klare Differenzierung gegenüber Konzernen aufzuzeigen und eigene Wege in der Rekrutierung von Nachwuchstalente zu gehen, die den finanziellen Beschränkungen durch Effektivität und Effizienz in der Zielorientierung der Ansprache Rechnung tragen.



Ansprechpartner

Thorsten Wahlmann
Partner

hahn,consultants gmbh

Lister Straße 9
30163 Hannover

Tel.: 0511/899399-16

Fax: 0511/899399-11

t.wahlmann@hahn-consultants.de



Ansprechpartner

Dana Weber
Junior Consultant

hahn,consultants gmbh

Lister Straße 9
30163 Hannover

Tel.: 0511/899399-39

Fax: 0511/899399-11

d.weber@hahn-consultants.de

Hochschulmarketing

Der frühe Vogel fängt den Wurm

Die Zahl der Studienanfänger hat sich in den letzten 20 Jahren auf mehr als eine Million jährlich verdoppelt.

Das ändert aber nichts an der Normalverteilung: Herausragende Absolventen bleiben knapp – und streben zu den weltbekanntesten Konzernen. Der Mittelstand kann nur mit einem cleveren Hochschulmarketing dagegen angehen.

Die Studenten kommen nicht mehr zu den Hochschulmessen. Am Abend wandern die Recruitingbroschüren und Geschäftsberichte zurück in die Kartons, weil sich die jungen Leute der Schlepperei und dem Career Talk verweigern. Die Standbesetzung witzelt, im nächsten Jahr werde man die Studis wohl von zu Hause abholen müssen. Stimmt ja auch: Seit der Bologna-Reform haben sie keine Zeit mehr. Außerdem steht alles im Internet. Falls nicht, ist die Firma sowieso unten durch.

Insbesondere der heftig umworbene Nachwuchs in den MINT-Fächern (Mathe, Informatik, Naturwissenschaften, Technik) schließt vom Fachkräftemangel treffsicher auf den Anstieg des eigenen Wertes und geriert sich als verwöhnte Bande. Auch die besseren Wirtschaftswissenschaftler, vor allem jene mit direkt umsatzwirksamen Steuer- und Finanzschwerpunkten, kommen mit Ansprüchen daher, die Professoren und Personaler nach Luft schnappen lassen. Schuld daran tragen zu einem Gutteil die Großabnehmer der späteren Arbeitskräfte. Die Career Services an den Hochschulen, mittlerweile leistet sich jede zweite ein solches Büro, registrieren das Interesse der personalstarken Arbeitgeber, sich schon ganz früh bekannt zu machen – koste es, was es wolle. Was bieten Berater und Wirtschaftsprüfer nicht alles auf, um sich die Jungen geneigt zu machen: Segeltörns in der Ägäis, Skiferien mit Markus Wasmeier, Fetensponsoring für Erstsemester, Kochkurse mit prominenten Chefs de Cuisine und in den USA Fernsehshows mit Donald Trump. „Es gibt schon interne

Wettbewerbe, wer an den meisten dieser Programme teilnimmt“, spöttelt Tim Weitzel, Professor für Wirtschaftsinformatik an der Uni Bamberg. Bei solchen Sausen können kleine Unternehmen nicht mithalten. Viele wollen es auch nicht: Sollen die Jungen doch erst mal zeigen, was in ihnen steckt. Trotzig stellen sie sich dem Trend entgegenselbst wenn die Recruiting-Dienstleister die Angst der Personaler befeuern, irgendwann mangels Nachwuchs den Laden dicht machen zu müssen.

Hochschullehrer: Agenten zwischen Bittstellern, Profis und selbstbewussten Studenten

Beim Recruiting von Hochschulabsolventen fällt der Mittelstand zurück. Entweder macht er gar nichts, oder er wirft sich auf die Lücken, die den Großeinkäufern zu klein sind. So jedenfalls stellt sich die Situation für Sandra Haas dar. Sie lehrt an der Technischen Hochschule Wildau Marketing & Internationales Management und hört

von den Unternehmen, dass die Lage dramatisch geworden ist. „Gerade im ländlichen Raum“, präzisiert Haas. „Um eine Junior-Marketing-Stelle zu besetzen, sucht ein Praxispartner bereits seit anderthalb Jahren nach Personal.“ Die Professorin versteht das: Kleine und mittlere Betriebe könnten nun mal nicht so viele Maßnahmen des Hochschulmarketings einsetzen wie Großunternehmen. Stattdessen benutzen sie die Professoren als Einkaufsgenten: „Sie beschreiben ein Suchprofil und adressieren das an uns.“ Auch HR-Wissenschaftler Christoph Beck von der

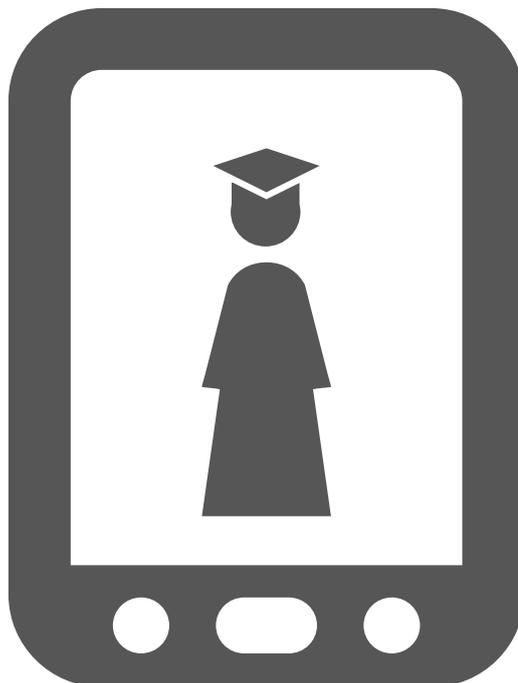


Foto: Freepik.com

Die Zeit ist reif für Online-Stahlhandel.



Keine Kompromisse beim Kundenservice. Ob persönlich, per Telefon, Fax oder jetzt auch online. Ganz wie Sie es brauchen.

shop.salzgitter-mannesmann-stahlhandel.de



e-WORLD

SYSTEME. SERVICE. STAHL. DIGITAL.



**SALZGITTER
MANNESMANN
STAHLHANDEL**

Ein Unternehmen der Salzgitter Gruppe



Hochschule Koblenz wird oft um Vermittlung gebeten. Er gibt die Anfragen gerne weiter, sagt er, aber er hasst Mails, „mit denen weitere 150 Professoren angeschrieben werden.“ Die Großen spielten virtuos auf der gesamten Klaviatur von Kooperationsvereinbarungen mit Hochschulen, über Stiftungsprofessuren, Lehraufträge und gesponserten Parties bis hin zu Praxis-Projekten. „Der Mittelstand fängt in den letzten Jahren erst an“, beobachtet Beck. Als Auftakt beliebt sei die Teilnahme an Absolventenmessen. Dann aber sind die verheißungsvollsten Kandidaten schon vergriffen.

Heute stehen die Semester drei und vier im Visier der Recruiter. In dieser Studienphase brauchen sie Themen und Schreibtische für ihre Pflichtpraktika und beginnen, sich ernsthaft mit ihrer beruflichen Zukunft zu beschäftigen. Für Unternehmen wie für Studierende bieten Praktika ideale Laborbedingungen, um die andere Seite während eines längeren Zeitraums zu testen. „Langzeit-Assessments“ nennt sie der Bremer Hochschullehrer Karlheinz Schwuchow. Manche Unternehmen werden noch früher aktiv. Schon auf die Erstseme-

ster warten Willkommenspakete, USB-Sticks, Rucksäcke und gesponserte Begrüßungsparties in der Uni. Im weiteren Studienverlauf werden die technikaffinen Talente über Projekte und Ferienjobs eingekreist und mit Auslandspraktika und Abschlussarbeiten zur Strecke gebracht. Quenzler: „Die Jagd nach guten Ingenieuren läuft auf Hochtouren.“

Manche Unternehmen gingen sehr professionell vor, lobt Armin Trost von der Hochschule Furtwangen. „Man macht die Pipeline immer dichter. Am Anfang geht es um Präsenz und Gesicht zeigen, aber dann schnell ins Talent Relationship Management.“ Hochschulmarketing funktioniere eben nur noch über den persönlichen Kontakt, über Netzwerkbrückenköpfe namens Student Ambassadors, Campus Coaches oder Hochschul-Relationship-Manager, Kollegen außerhalb des HR-Bereichs, wie sie beispielsweise von PriceWaterhouseCoopers (PwC) zu Hunderten in die Hochschullandschaft entsandt werden. „Früher war Gießkanne, heute ist Professionalisierung“, urteilt Trost. „Das Wettrüsten machen die Personaler nicht mehr mit.“



Foto: Fotolia.de / Andrey Popov

Workshops und drei Monate Zeit, als Output eine große Veranstaltung mit Präsentation des Gewinnerteams und hoffentlich ein paar künftige Kollegen mehr. Auch für die Outdooraktivitäten des Chemiekonzerns, „bei den man die Talente als komplette Person kennenlernen kann“, kann sich Schmitz begeistern, zum Beispiel für das Skifahren mit Studierenden der RWTH Aachen mit anschließendem Speed Dating. Schmitz sieht das Hochschulmarketing auf dem Weg nach oben. Denn bei den Großen konkurrierte mittlerweile jeder gegen jeden, Bayer gegen die Zalando, Amazons, Lidl und PwCs dieser Welt. Die Wirtschaftsprüfer und Unternehmensberater zählen den benötigten Nachschub in Tausendergrößen. Den Einkauf besorgen 20 auf Zielgruppen geeichte Personaler sowie 450 Kollegen aus anderen Unternehmensbereichen. Das seien „ehemalige Studierende von den jeweiligen Hochschulen oder Kollegen, die in der Nähe tätig sind“, sagt Personalvorstand Petra Raspels. Sie halten Seminare und Workshops, in der Uni oder auch mal auf einem Schiff, wo keiner schnell mal zum Kaffeeautomaten entweichen kann. Die Big Sail Adventures auf dem Mittelmeer sind stets einem Thema gewidmet: Es gibt Tax-Schiffe, WP-Schiffe, Unternehmensberatungsschiffe, seit neuesten auch MINT-Schiffe. „Was uns von der Masse abhebt“, sagt Raspels, „funktioniert am besten.“

Wohl auch deshalb, weil viele Studenten der offensichtlichen Buhlerei um ihre Gunst überdrüssig geworden sind. „Die sind komplett überfüttert“, beschreibt Tim Weitzel aus Bamberg die Gefühlslage seiner Jungschar. „Die bessere Hälfte hat drei, vier Semester vor dem Examen genug Angebote.“ Wenn er seine Zöglinge fragt, wie häufig sie sich beworben haben, hört er oft ein erstauntes: „Nie“, gepaart mit dem Fragezeichen im Blick: Wie kommen Sie denn auf so was? Wer cool ist, braucht weder Messebesuche noch schriftliche Bewerbungen. Noch nicht mal gute Noten. Beteuern die Unternehmen nicht fortwährend, ihnen käme es nur auf die Persönlichkeit an?

Recruiter:

Nur das ist gut, was die anderen nicht machen

Wenn Bernd Schmitz von der Bayer Campus Challenge erzählt, leuchten seine Augen. „Das ist ein Wettbewerb unter Studierenden an speziellen Zielhochschulen“, erläutert der Leiter Personalmarketing. „Die sollen in Teams Modelle für einen Arbeitsplatz der nächsten Generation vorschlagen.“ Als Input gibt es Design Thinking-

Bleibt für den Mittelstand bald nur noch Rudis Reste-Rampe? „Nein“, sagt Kai Madsack, Personalchef bei Softwarehaus Data One in Saarbrücken. 2004 gegründet, knapp über 100 Mitarbeiter, jedes Jahr 10 bis 20 neue, er selbst gehört mit 32 Jahren zu den Alten im Betrieb. Man müsse die Jagd auf den Nachwuchs aber mit voller Kraft angehen, mahnt Madsack. Seine Firma ist auf Messen vertreten, organisiert Vorlesungsreihen an der Uni Saar und hat eine Recruitingparty auf dem Firmengelände durchgeführt. Madsack macht alles selbst. „Das Hochschulmarketing verschlingt etwa 60 Prozent meiner Arbeitszeit“, sagt er und erzählt, dass er hin und wieder Studenten zum Kickern im Kasino einlade. „Der Inhaber hat Studis für uns gewonnen, die er beim Bäcker kennengelernt hat“, sagt Madsack. „Wir sind halt ein bisschen bunter.“ Bunt? Das ist der Trick. Studis mögen Google. Auch ganz kleine.

Die Studenten: Her mit den Infos, und schleimt uns nicht voll

Jeder der 505.736 Studienanfänger im Wintersemester 2015/16 dürfte wissen, dass ohne einen guten Abschluss

nichts geht. Doch eine Minderheit sieht sich von vornherein als Gewinner, weil sie sich für eine Disziplin mit guten Berufsaussichten entschieden hat. Wie Betriebswirtschaft, dem Fach, in dem Felix Watermeyer aus Solingen gerade seinen Master baut. Er würde später gern im Produktmarketing eines mittelständischen bis großen Unternehmens arbeiten. Bisher hat er aber fast nur Offerten von Konzernen erhalten: „Projekte, Praktika, Events, Planspiele, Gastvorträge, Unternehmenspräsentationen, Field Trips“, zählt er in rascher Folge auf. „Man erwartet eigentlich schon bei Studienbeginn, dass man mit Unternehmen in Kontakt kommt.“ Hilfreich findet Watermeyer Praktikaangebote und Gastvorträge, die über reine Werbeveranstaltungen hinausgehen, nicht gut findet er das eben für hilfreich Befundene, wenn es mitten in der Klausurenphase stattfindet und die Studenten nicht wissen, was sie erwartet.

Auch Laura Albers hat viele Vorträge über Einstiegsmöglichkeiten in Unternehmen gehört, Karrieretage und sogar eine gesponserte Boxveranstaltung an der Uni besucht. Die BWL-Studentin weiß, was ihre Kommilitonen nicht mögen: „Wenn die erst nach drei Stunden damit herausrücken, dass sie es toll fänden, wenn wir uns bewerben würden.“ Auf einem Career Day warb ein Personaler für sein Traineeprogramm. „Ich fragte ihn nach freien Plätzen und bekam zur Antwort: Gucken Sie auf unserer Homepage nach.“ Die 25-Jährige findet das blöd. „Da ist man von einer TV-Werbung begeistert, will das Produkt kaufen und erfährt dann, dass es erst nächsten Monat raus kommt. Nee.“ Der gleichaltrigen Lena Sophie Potthast graust es vor Unternehmensvorträgen, „in denen nur dargestellt wird, was die für tolle Sachen machen.“ Sie fände es cool, wenn der Präsentator einen Trainee dabei hätte, der von ihrer Uni ist. „Noch schöner, wenn die Vorträge im Unternehmen stattfinden, so dass man sieht, wie die arbeiten.“ So hätten es die meisten Studenten am liebsten: verlässliche Informationen samt Benennung der konkreten Arbeitsbedingungen statt plumpen Einwickelversuchen.

„Mit immer mehr Fantasie versuchen die Unternehmen, auf ihre Jobangebote neugierig zu machen“, weiß Martina Beermann, Psychologin und Leiterin des Career Service an der HHL Leipzig Graduate School of Management, „die Palette reicht vom Zoobesuch bis zum Grill-Event mit dem Vorstand.“ Die Personaler stellten sich dabei recht jugendnah dar, viele ließen sich sogar duzen. „Etwa ab dem dritten Semester wollen sich die Unternehmen interessant machen“, engt Carina Goffart vom Career Service der Uni

Köln die Zielgruppe ein. Sie seufzt. „Wir sehen es nicht so gern, wenn sich Firmen einfach nur vorstellen wollen. Werbung ohne Mehrwert für die Studenten lehnen wir ab.“ Jede zweite Hochschule leistet sich inzwischen einen Career Service, der sich als Brückenbauer zwischen den Interessen von Studierenden und Unternehmen versteht.

Die Beschaffungshelfer: Mit Gaming und Gadgets den Genies auf der Spur

Escape Games kennt man aus dem Teambuilding. Um das Spiel zu meistern, müssen die Teilnehmer binnen einer vorgegebenen Zeit in einem realen Raum bestimmte Aufgaben lösen. Etwa diese: Ein Hackerangriff wird angekündigt. In 32 Minuten wird eine Bombe explodieren – es sei denn, sie schaffen es, das System rechtzeitig umzuprogrammieren. „Wir nutzen diese Methode für das Recruiting von IT‘lern“, sagt Lutz Leichsenring, Gründer und Geschäftsführer von Young Targets in Berlin, eine Recruiting- und Eventagentur. Auf die Geschäftsidee kam er direkt nach dem Abitur. „Um die Hackerattacke abzuwehren, müssen die Leute teamfähig sein, programmieren und unter Zeitdruck arbeiten können. All das wollen die Unternehmen. Die Beobachter können das prüfen.“ Das Wichtigste für die Kunden, versichert Leichsenring, sei sich abzugrenzen – vom Mitbewerber und von klassischen Recruitingmaßnahmen. „Das Hochschulmarketing ist sehr umkämpft. Man will heute eine Kombination von unkonventionellen Marketingmaßnahmen, attraktiven Veranstaltungsformaten und modernen Technologien, um darüber Informatiker, Ingenieure und Betriebswirte in den persönlichen Austausch zu bringen.“ Leichsenring, selbst kaum dem Absolventenalter entwachsen, weiß, was Studenten wollen. „Rene Bespaßung nervt irgendwann. Man muss das Amusement mit einem starken inhaltlichen Fokus verbinden. Entweder ich lerne was oder ich baue Kontakte auf, die ich früher nicht hatte. Man muss immer einen Mehrwert generieren.“



Ansprechpartner
Christine Demmer
WSM Wirtschaftsverband Stahl- und Metallverarbeitung e.V.

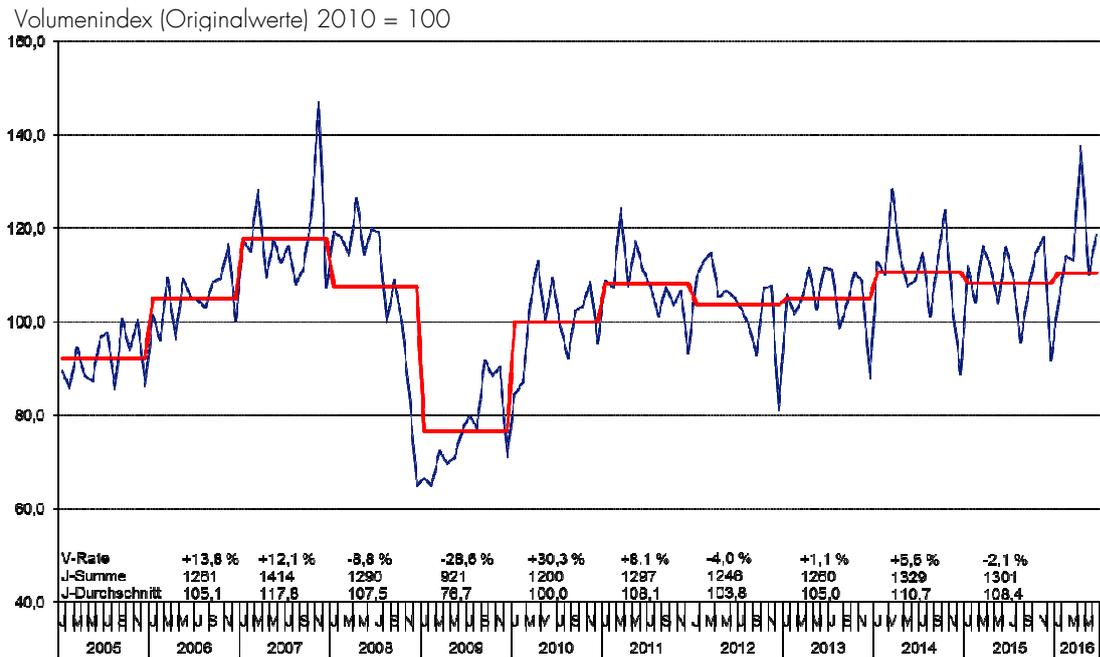
Uerdinger Str. 58-62
40474 Düsseldorf
Tel. 0211/95 78 68 22
cschmidt@wsm-net.de
www.wsm-net.de

<p>Finanzierung</p> 	<p>Deutsche Bank AG Verbände und Institutionen</p> <p>Dr. Alexander Winkler</p> <p>Große Gallusstraße 10 –13 60311 Frankfurt</p> <p>Tel.: +49 (0) 69 91039018 Fax: +49 (0) 69 91041581 alexander.winkler@db.com</p>
<p>Dienstleistung</p> 	<p>Lloyd´s Register Deutschland GmbH Zertifizierung, Projekte und Praxistrainings von Managementsystemen</p> <p>Carl Ebelshäuser</p> <p>Adolf-Grimme-Allee 3 50829 Köln</p> <p>Tel.: +49 (0) 221 9675 7705 carl.ebelshaeuser@lrqa.com</p>
<p>Industrielle Versicherungen</p> 	<p>VSM Versicherungsstelle Stahl- und Metallverarbeitung GmbH</p> <p>Günter Hennig</p> <p>Hohenzollernstraße 2 44135 Dortmund</p> <p>Tel.: +49 (0) 231 5404430 Fax: +49 (0) 231 54047430 guenter.hennig@leue.de</p>
<p>Energieberatung</p> 	<p>ECG Energie Consulting GmbH</p> <p>Prof. Dr. Jürgen Joseph</p> <p>Wilhelm-Leonhard-Straße 10 77694 Kehl-Goldscheuer</p> <p>Tel.: +49 (0) 7854 98750 Fax: +49 (0) 7854 9875200 juergen.joseph@ecg-kehl.de</p>
<p>Unternehmensberatung</p> 	<p>hahn,consultants gmbh</p> <p>Holger Hahn</p> <p>Memeler Straße 30 42781 Haan</p> <p>Tel.: +49 (0) 2129 557333 Fax: +49 (0) 2129 557311 h.hahn@hahn-consultants.de</p>
<p>Wirtschaftsprüfung & Steuerberatung</p> 	<p>Baker Tilly Roelfs</p> <p>Frank Schröder</p> <p>Cecilienallee 6-7, 40474 Düsseldorf</p> <p>Tel.: +49 (0) 211 6901-1200 Fax: +49 (0) 211 6901-1216 frank.schroeder@bakertilly.de</p>

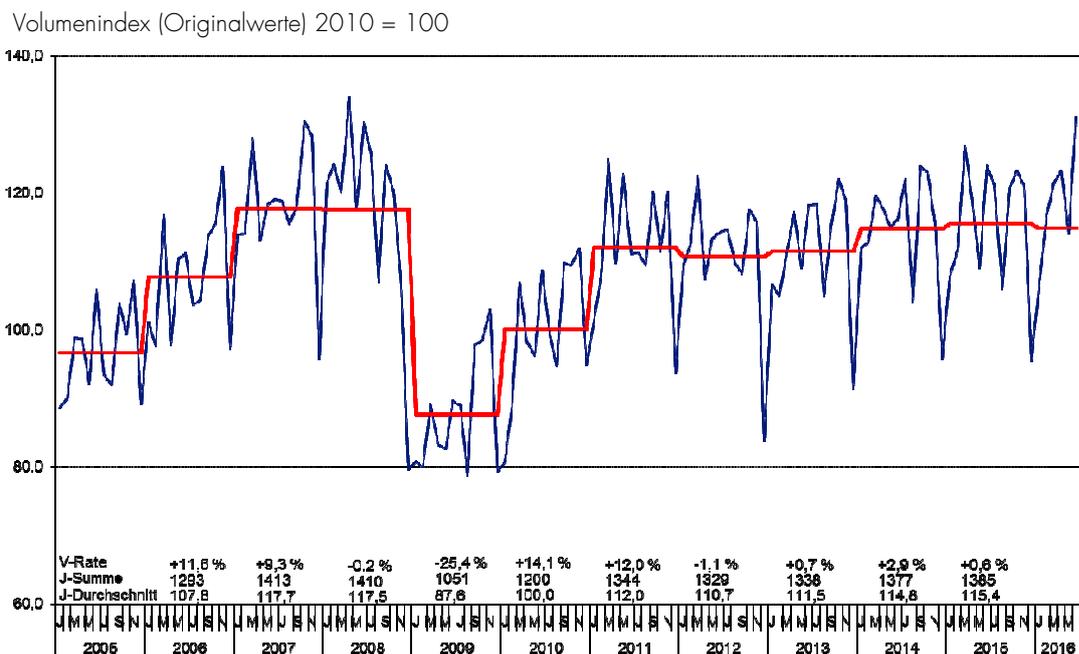
WSM-Konjunktur

Auf einen Blick

Auftragseingangsentwicklung in der Stahl- und Metallverarbeitung in Deutschland von Januar 2005 bis Juni 2016



Umsatzentwicklung in der Stahl- und Metallverarbeitung in Deutschland von Januar 2005 bis Juni 2016



Produktion im ersten Halbjahr 2016 um 1,9 Prozent angestiegen

Die Produktion der Stahl und Metall verarbeitenden Industrie liegt nach der Hälfte des Jahres 2016 1,9 Prozent über dem Vorjahresniveau.

Im ersten Quartal war das Wachstum mit 2,4% noch etwas stärker als im zweiten Quartal (+1,5%). Eine bessere Entwicklung wurde vom Auslandsgeschäft verhindert. Der Juni war der erste Monat im Jahr 2016, in dem die Exporte den Vorjahresmonat übertroffen haben, allerdings gleich um 5%. Damit ergibt sich im bisherigen Jahresverlauf noch ein Exportrückgang um 1,1%. Die Inlandslieferungen wuchsen dagegen im ersten Halbjahr 2016 um 2%. Die Zahl der Mitarbeiter in den Betrieben mit 50 oder mehr Beschäftigten lag im Juni 2016 bei 356.000 und damit 1,5% höher als im Vorjahr.

Die Auftragseingänge zeigen große Unterschiede zwischen inländischen und ausländischen Bestellungen. Während Kunden aus Deutschland 5,8% mehr Waren und Dienstleistungen bestellt haben als im Vorjahreszeitraum, gingen die Orders aus dem Ausland um 2,4% zurück. Die Wachstumsschwäche der Schwellenländer macht sich weiterhin bemerkbar.

Die Unsicherheiten in ausländischen Märkten hatten bereits 2015 Einfluss auf das Geschäftsklima der Stahl- und Metallverarbeitung. Die Einschätzung der zukünftigen Geschäftsentwicklung war zum Jahreswechsel deutlich rückläufig. Nachdem die Unternehmer der Stahl und Metall verarbeitenden Industrie mit gesteigener Zuversicht ins zweite Quartal des Jahres 2016 gestartet waren, hat sich das Stimmungsbarometer der Branche im August wieder abgekühlt. Sowohl die Beurteilung der aktuellen Geschäftslage als auch die zukünftigen Geschäftserwar-



Foto: Pixabay.de / Mediations

tungen gingen zurück. Beide Indikatoren liegen jetzt deutlich unterhalb ihrer Vorjahreswerte, die Geschäftslage um 10, die Erwartungen um 4 Saldenpunkte. Es deutet sich an, dass sich der Konjunkturverlauf der Vorjahre – starker Auftakt, Abkühlung im Verlauf – wiederholt. Nachdem im ersten Halbjahr 2016 ein Produktionswachstum von 1,9% erzielt werden konnte, scheint das zweite Halbjahr wieder ruhiger zu verlaufen.



Die Stimmungsschwankungen stehen möglicherweise in Zusammenhang mit der Absatzentwicklung auf den internationalen Automobilmärkten. Diese hatte sich im Juli sehr heterogen dargestellt: Während die asiatischen Märkte China und Indien boomen (China +30%, Indien +17%), war die Entwicklung in den USA (+0,5%) und Westeuropa (-2,2%) schwach. Zudem befinden sich Russland, Brasilien und Japan weiterhin im Abschwung. Auch die Nachfrage des Maschinen- und Anlagenbaus kommt nicht in Fahrt. Im Juli verfehlte der Auftragseingang im Maschinenbau sein Vorjahresniveau um real 19%. Zwar ist dieser Rückgang einem Basiseffekt geschuldet, allerdings weisen die

	Produktion		Umsatz (Vol.) *			Auftragseingang (Vol.) *		
	original	berein.*	gesamt	Inland	Ausland	gesamt	Inland	Ausland
Juni 15/16	+ 5,8	+ 3,0	+ 2,9	+ 1,8	+ 5,0	- 0,7	+ 3,0	- 5,9
QI /QII 16	+ 4,9	+ 0,0	+ 1,9	+ 0,5	+ 4,7	+ 5,7	+ 10,9	- 3,7
QI 15/QII 16	+ 5,4	+ 1,5	+ 1,1	+ 1,5	+ 0,5	+ 6,0	+ 12,3	- 5,5
Jan. - Juni 15/16	+ 3,3	+ 1,9	+ 0,9	+ 2,0	- 1,1	+ 2,8	+ 5,8	- 2,4
Jan. - Dez 14/15	+ 1,2	+ 0,5	+ 1,0	+ 1,1	+ 0,8	- 1,5	+ 0,0	- 3,3

*arbeitstäglich bereinigt, Veränderungsdaten in Prozent

Geschäftsklima in der Stahl- und Metallverarbeitung, August 2016



Auftragseingänge im Maschinenbau auch im Dreimonatsvergleich (Mai bis Juli 2016) Minusraten auf. Insgesamt gingen die Bestellungen in diesem Zeitraum um real 7% zurück, wobei die Inlandsorders um 11% sanken und die Auslandsaufträge um 4%.

Der Ausblick auf das Jahr 2016 fällt demnach weiterhin kaum optimistisch aus. Aufgrund einer möglichen Abschwächung des Wachstums im zweiten Halbjahr scheint die Prognose von 1% Wachstum für das Gesamtjahr weiterhin realistisch zu sein.

Energiepaket

Bundesregierung einigt sich mit EU-Kommission über wichtige Energiethemen

Das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi) hat Ende August eine Übersicht der mit der EU-Kommission verhandelten Energiethemen veröffentlicht. Mehrere wichtige Energiegesetze stehen unter dem Vorbehalt der Zustimmung der EU-Kommission, die ihre Leitlinien für staatliche Umweltschutz- und Energiebeihilfen eingehalten wissen möchte. Vor diesem Hintergrund wird die Bundesregierung das Strommarktgesetz, das Kraft-Wärme-Kopplungs-Gesetz (KWKG) und das Erneuerbare-Energien-Gesetz 2017 (EEG 2017) nachbessern beziehungsweise durch Verordnungen ergänzen müssen.

Für die Kapazitäts- und die Netzreserve, die durch das Strommarktgesetz geregelt werden sollen, fordert die Kommission eine Systemanalyse, die deren Notwendigkeit nachweist. Diese Analyse wird die Bundesregierung

im Herbst 2016 durchführen. Erst wenn festgestellt werden kann, dass die Reserven tatsächlich notwendig sind, um das Stromnetz zu stabilisieren und die Versorgungssicherheit zu gewährleisten, dürfen diese eingesetzt werden. Das Volumen der Netzreserve muss unabhängig davon langfristig um 1,5 GW reduziert werden.

Im KWKG muss die Bundesregierung Ausschreibungen für neue und modernisierte Anlagen mit einer Leistung zwischen einem und 50 MW einführen. Zudem muss die Förderung für ausländische Anlagen geöffnet werden. Beides soll noch in diesem Jahr gesetzlich und durch Verordnungen geregelt werden. Weitreichend ist die Forderung der Kommission, die Entlastung energieintensiver Industrien analog zur Besonderen Ausgleichsregelung im EEG auszugestalten. Bisher zahlten Unternehmen pauschal eine reduzierte KWK-Umlage, wenn sie mehr als eine Million kWh Strom verbrauchten. Bei einem Stromkostenanteil von mehr als vier Prozent am Umsatz reduzierte sich die Umlage nochmals. Künftig werden nur noch Unternehmen mit einem EEG-Begrenzungsbescheid in den Genuss einer reduzierten KWK-Umlage kommen.

Auch gesetzliche Änderungen am gerade beschlossenen EEG 2017 werden notwendig und im Herbst 2016 erfolgen. So muss die Bundesregierung ab 2018 eine Kapazität von 400 GW technologieneutral ausschreiben, sodass sich sowohl Windenergieanlagen (onshore) sowie große Photovoltaikanlagen an denselben Ausschreibungen beteiligen können. Außerdem muss eine Innovationsausschreibung für besonders systemdienliche Anlagen erfolgen. Beim Bestandsschutz für die Befreiung der Eigenstromerzeugung von der EEG-Umlage wird eine EEG-Belastung von 20 Prozent eingeführt, wenn die Anlagen wesentlich modernisiert werden.

Die EU-Kommission greift mittels des Beihilferechts erneut gravierend in die nationale Energiepolitik der Bundesregierung ein. Die souveräne Gestaltungsfreiheit wird immer mehr eingeschränkt.



Ansprechpartner
Dipl.-Kaufmann Holger Ade
 Leiter Betriebswirtschaft
 Leiter Energie- und Klimapolitik
 Tel.: 02331 / 95 88 21
 E-Mail: hade@wsm-net.de
 www.wsm-net.de



WSM-Stahltag

Innovation und Qualität sind die Garanten für den Erfolg

Viele Unternehmerinnen und Unternehmer haben auch dieses Jahr wieder den Weg zum WSM-Stahltag am 20. September 2016 in Düsseldorf gefunden. Vor dem fachkundigen Publikum vorwiegend aus der Stahlverarbeitung wurden von fünf Vortragenden interessante Trends und Entwicklungen auf den Stahlmärkten dargestellt.



Michael Schmitt,
Vice President Corporate
Purchasing – Raw Material and
Services Production Material,
Schaeffler Technologies

Ein Schwerpunkt der Veranstaltung lag in diesem Jahr auf der Globalisierung der Wertschöpfungskette Stahl. Dr. Henrick Adam von TATA Steel zeigt sich überzeugt, dass deutsche und europäische Stahlproduzenten auch in Zukunft bestehen werden, wenn sie innovative Produkte mit hohen Qualitäten und gutem Service anbieten. Zuvor hatte Dr. Martin Theuringer von der Wirtschaftsvereini-

gung Stahl darauf hingewiesen, dass sich die Stahlproduzenten in einer globalen Strukturkrise befänden, getrieben durch globale Überkapazitäten insbesondere aus China. Erschwerend für die Stahlproduzenten in Deutschland käme nach Aussage von Dr. Henrick Adam hinzu, dass selbst innerhalb Europas durch sehr unterschiedliche Energiepreise und Subventionspolitiken der Wettbewerb verzerrt würde.

Von Seiten der Stahlverarbeiter wurden die Herausforderungen des globalen Stahleinkaufs von Michael Schmitt

von Schaeffler Technologies und Uwe Hadwich von Kirchhoff Automotive mit interessanten Aspekten beleuchtet. Beide ließen ihr Interesse daran erkennen, auf der ganzen Welt höchste Qualitäten lokal kaufen zu wollen. Nach Meinung von Michael Schmitt könne man in China durchaus sehr gute Qualitäten beschaffen. Uwe Hadwich ergänzte, dass er sich lokale und gesunde Lieferanten wünsche. Seiner Meinung nach verschärfen die Marktabschottungen durch Antidumping-Maßnahmen (siehe Seite 24) die Versorgungslage beim Stahl.



Dr. Matthias Gierse,
Geschäftsführer der
C.D. Wälzholz KG

Jens Rojahn von der Salzgitter Stahlhandel GmbH schilderte eindrucksvoll den Aufbruch in die Digitalisierung des Stahleinkaufs. Dabei ginge es nicht um Digitalisierung als Selbstzweck, sondern als Nutzung einer Technologie, die für die Beteiligten in den Lieferketten messbaren Nutzen bringe.



Dr. Henrik Adam,
Chief Commercial Officer
Tata Steel Europe Ltd.

Unter der Moderation von Dr. Matthias Gierse (C.D. Wälzholz KG) ergaben sich viele Fragen und spannende Diskussionen aus und mit dem Publikum. Er zog auch das den Tag abschließende Resümee: Die Wettbewerbsfähigkeit der europäischen Stahlindustrie hänge von ihrer Innovationsfähigkeit und ihrem Qualitätsversprechen ab.

Ansprechpartner

Christian Vietmeyer

Rechtsanwalt
Hauptgeschäftsführer

WSM Wirtschaftsverband Stahl- und Metallverarbeitung e.V.

Uerdinger Str. 58-62, 40474 Düsseldorf
Tel. 0211/95 78 68 22, Fax 0211/95 78 68 40
E-Mail: cvietmeyer@wsm-net.de
www.wsm-net.de



Foto: Freepik.com

Stahlmarkt

EU-Kommission zieht Anti-Dumping-Schrauben an

Das Drängen der europäischen Stahlindustrie nach einem besseren Schutz vor angeblich gedumpten Stahleinfuhren zeitigt spürbare Ergebnisse. In diesem Jahr wurden auf Antrag des europäischen Stahlverbandes Eurofer mehrere neue Anti-Dumping-Verfahren (AD) eingeleitet. Zudem sind erste Entscheidungen in den schon zuvor laufenden Verfahren verkündet worden. Die ungewöhnliche Häufung der Verfahren sowie manche Verfahrensdetails machen deutlich, dass die EU-Kommission ihren Worten nun Taten folgen lässt und das Instrumentarium sehr aktiv und im Sinne der EU-Stahlindustrie anwendet.

Hier ein Überblick der derzeit aktuellen Verfahren und Entscheidungen, die Details können jeweils in den genannten EU-Amtsblättern gefunden werden:

- ▶ **Flacherzeugnisse, warmgewalzt**, aus Eisen, nicht legiertem Stahl oder legiertem Stahl: Eröffnung eines AD-Verfahrens gegen Einfuhren aus China am 13.02.2016 (EU-Amtsblatt C58, Seite 9); Einführung vorläufiger Zölle gegebenenfalls bis spätestens 13.11.2016. Das Verfahren beruht nicht wie üblich auf einer eingetretenen, sondern auf einer behaupteten drohenden Schädigung der EU-Hersteller. Eröffnung eines Anti-Subventions-Verfahrens

gegen Einfuhren aus China am 13.05.2016 (Amtsblatt C172); Einführung vorläufiger Zölle gegebenenfalls bis spätestens 13.11.2017. Eröffnung von AD-Verfahren gegen Einfuhren aus Brasilien, Iran, Russland, Serbien, Ukraine am 07.07.2016 (Amtsblatt C246, Seite 7); Einführung vorläufiger Zölle gegebenenfalls bis spätestens 07.04.2017.

- ▶ **Grobbleche** aus nicht legiertem oder anderem legiertem Stahl mit Ursprung in China: AD-Verfahren wurde am 13.02.2016 eingeleitet (Amtsblatt C58). Mit Durchführungsverordnung 2016/1357, Amtsblatt L 215 vom 10.08.2016, hat die EU-Kommission zudem die zollamtliche Erfassung dieser Einfuhren aus China ab 11.08.2016 angeordnet. Damit wurde die Grundlage dafür geschaffen, dass später – sollte die Untersuchung zur Einführung von Antidumpingzöllen führen – diese rückwirkend auch bereits auf alle Einfuhren ab dem 11.08.2016 erhoben werden können. Mit vorläufigen Antidumpingzöllen ist gegebenenfalls Anfang bis Mitte November 2016 zu rechnen.
- ▶ **Beton(stab)stahl aus Weißrussland**: Mit Bekanntmachung C 114/04 vom 31.03.2016 wurde die Einleitung eines Antidumpingverfahrens bekannt gegeben.
- ▶ Hochdauerefester **Betonstabstahl** aus Eisen mit Ursprung in China: Mit Entscheidung vom 29.07.2016 (Amtsblatt L 204) wurde die Einführung endgültiger Antidumpingzölle ab dem 30.07.2016 bekanntgegeben. Diese betragen 22,5 Prozent und wurden damit gegenüber den vorläufigen Einfuhrzöllen von 13 Prozent deutlich erhöht.



Foto: Freepik.com

- ▶ **Flachstahlerzeugnisse, kaltgewalzt**, mit Ursprung in China und Russland: Mit Entscheidung vom 04.08.2016 (Amtsblatt L 210) wurde die Einführung endgültiger Antidumpingzölle bekannt gegeben. Diese betragen für Hersteller aus China bis zu 22,1 Prozent und für Hersteller aus Russland bis zu 36,1 Prozent. In beiden Fällen bedeutet dies gegenüber den vorläufigen Einfuhrzöllen eine deutliche Erhöhung. Dies geht vor allem darauf zurück, dass die den EU-Herstellern von der Kommission in der vorläufigen Entscheidung zugebilligte

Gewinnspanne von fünf Prozent in der vorläufigen Entscheidung nun auf zehn Prozent erhöht wurde. Dies entspricht der Rentabilität der Jahre 2005 bis 2008. Zudem wurde erstmals eine rückwirkende Erhebung von Zöllen ab dem 13.12.2015 verfügt, was in einer gesonderten Bekanntmachung erläutert wird (Durchführungsverordnung 2016/1329, Amtsblatt L 210).

- ▶ Kaltgewalzte Flacherzeugnisse aus rostfreiem Stahl mit Ursprung in Taiwan: Mit Bekanntmachung vom 11.08.2016 (Amtsblatt C 291/07) gab die Kommission die Wiederaufnahme der Antidumpinguntersuchung bekannt. Das Verfahren war Ende 2015 mit Zöllen auf Erzeugnisse aus China und Taiwan abgeschlossen worden. Nun wird auf Eurofer-Antrag zu den Einfuhren aus Taiwan eine sogenannte Anti-Absorptionsuntersuchung mit dem Ziel der Erhöhung der bestehenden Zölle durchgeführt. Die Untersuchung ist seitens der Kommission bis Mai 2017 abzuschließen. Während der Dauer der Untersuchung bleiben die Antidumpingmaßnahmen weiter in Kraft.

EU-Außenhandelspolitik zeigt Wirkung

Die Außenhandelspolitik der EU zeigt am Stahlmarkt deutliche Wirkung. Im Juni lagen die EU-Flachstahlimporte erstmals niedriger als im Vorjahresmonat und verzeichneten einen kräftigen Rückgang um 30 Prozent. Dieser Trend dürfte sich in den kommenden Monaten fortsetzen. Zudem haben die zahlreichen Antidumping-Verfahren zu einer Änderung der Preiserwartungen beigetragen, da bei den betroffenen Erzeugnissen der von Importen ausgehende Wettbewerb sehr wahrscheinlich spürbar an Intensität verlieren wird.



Ansprechpartner
Andreas Schneider
Stahlmarkt,
Europäische Stahlpolitik
 Schleiermacherstraße 7
 51377 Leverkusen
 Tel. 0214/312 281 64
 a.schneider@stahlmarkt-consult.de

IMPRESSUM

Herausgeber:

WSM Wirtschaftsverband
 Stahl- und Metallverarbeitung e.V.
 Uerdinger Str. 58-62
 40474 Düsseldorf
 Telefon: +49 (0)211 – 95 78 68 22
 Telefax: +49 (0)211 – 95 78 68 40
 E-Mail: info@wsm-net.de
 Internet: www.wsm-net.de
 Hauptgeschäftsführer: Christian Vietmeyer

Verlag und Druck:

Union Betriebs-GmbH (UBG)
 Egermannstraße 2
 53359 Rheinbach
 Telefon: +49 (0)2226/802-0
 Telefax: + 49 (0)2226-802-111
 E-Mail: verlag@ubgnet.de
 HRB 10605 AG Bonn
 Geschäftsführer: Rudolf Ley

Redaktion:

Christian Vietmeyer (WSM/V.i.S.d.P.)
 Christine Demmer (UBG)

Projektleitung (UBG):

Andreas Oberholz
 Telefon: +49 (0)2226-802-213
 E-Mail: verlag@ubgnet.de

Anzeigenverwaltung:

Elke Linstaedt (UBG)
 Telefon: +49 (0)2226-802-213
 Telefax: +49 (0)2226-802-222
 E-Mail: elke.linstaedt@ubgnet.de

Titelfoto: Fotolia.de / Konstantin Hermann

Die WSM Nachrichten werden vier Mal jährlich herausgegeben. Mitgliedsunternehmen erhalten sie kostenlos im Rahmen ihrer Mitgliedschaft.

Urheberrechte:

Die veröffentlichten Beiträge sind urheberrechtlich geschützt. Mit Ausnahme der gesetzlich zugelassenen Fälle ist eine Verwertung ohne Einwilligung des Herausgebers nicht erlaubt.

© WSM 2016

TA Luft

Neue Anforderungen an die Industrie

Nach mehr als einjähriger fachlicher Diskussion und diversen Arbeitsentwürfen des Bundesumweltministeriums soll im Herbst dieses Jahres der entscheidende Referentenentwurf zur „Ersten Allgemeinen Verwaltungsvorschrift zum Bundes-Immissionsschutzgesetz“ (TA Luft) in die Verbändeanhörung gehen. Der WSM wird sich daran über den Bundesverband der deutschen Industrie (BDI) beteiligen.

Im bisherigen Überarbeitungsprozess zur TA Luft hatte der BDI unter anderem gefordert, dass der Maßstab für Änderungen in der TA Luft die europäischen Vorgaben sein müssen, dass es weder eine Verschärfung der Emissionswerte noch eine der Immissionswerte für Schadstoffdepositionen geben wird und dass Energieeffizienzregelungen keine Berücksichtigung finden.

Andre Koring, Leiter Umwelt und Arbeitsschutz beim WSM, befragte Ministerialrat Hans-Peter Ewens, Leiter der Arbeitsgruppe IG I 2 „Anlagenbezogene Luftreinhaltung“ beim in der Thematik federführenden Bundesumweltministerium, zu den Schwerpunkten der Novelle.

Wieso ist eine Revision der TA Luft aus dem Jahre 2002 notwendig?

Ewens: Die TA Luft ist das zentrale Regelwerk zur Verringerung von Emissionen und Immissionen von Luftschadstoffen aus genehmigungsbedürftigen Anlagen. Damit werden relevante, zum Teil gesundheitsgefährdende Luftschadstoffe zur Verbesserung der Luftqualität und zur Einhaltung von europäischen und internationalen Verpflichtungen zur Luftreinhaltung verringert.

Seit der letzten Überarbeitung 2002 hat sich der Stand der Technik beispielsweise bei den Feuerungsanlagen und auch in der Stahlindustrie fortentwickelt. Die TA Luft ist zudem stets an die neuen europäischen Standards anzupassen, ohne dabei den bisher erreichten nationalen Standard aufzugeben. Um weiterhin dem Anspruch eines fortschrittlichen, vollzugsvereinheitlichenden und entbürokratisierenden Regelwerkes gerecht zu werden, ist eine Anpassung der TA Luft 2002 geboten.

Welche Themen werden von der neuen TA Luft schwerpunktmäßig behandelt?

Ewens: Die TA Luft konkretisiert die im Bundes-Immissionsschutzgesetz festgelegten allgemeinen Anforderungen zum Schutz vor und zur Vorsorge gegen schädliche Umwelteinwirkungen durch Luftverunreinigungen bei der Errichtung und beim Betrieb von Anlagen. Sie dient zudem den Behörden bei der Sachverhaltsermittlung in Genehmigungsverfahren und bei der Anlagenüberwachung.

Die TA Luft gliedert sich im Wesentlichen in einen Immissions- und einen Emissionsteil. Der Immissionsteil enthält Vorschriften zum Schutz der Nachbarschaft und der Allgemeinheit vor unverträglich hohen Schadstoffbelastungen durch Emissionen aus Anlagen. Der Emissionsteil enthält Anforderungen zur Vorsorge gegen schädliche Umwelteinwirkungen und legt vor allem entsprechende Emissionswerte für alle relevanten Luftschadstoffe fest, die überwiegend der Umsetzung von europäischen Regelungen aus dem BVT-Prozess oder zur Luftqualität dienen.

Welche Themen haben sich dabei im bisherigen Überarbeitungsprozess und in den Diskussionen mit betroffenen Stakeholdern als Knackpunkte erwiesen?

Ewens: Mit den beteiligten Kreisen wurde insbesondere die Aufnahme der Geruchsimmisionsrichtlinie (GIRL) in die TA Luft besprochen. Diese in den Ländern bereits etablierte Richtlinie wird im Vollzug angewandt und ist gerichtlich anerkannt. Unterschiede in den Ländern bestehen bislang in der Verbindlichkeit der Anwendung. Die Integration der GIRL führt zu einer bundesweit einheitlichen Anwendung und dabei zu einer Verbesserung im Hinblick auf die Gleichbehandlung vergleichbarer Anlagen.

Im Bereich der Vorsorge wurden vielfach Anforderungen an die Emissionen bestimmter, besonders problematischer Stoffe wie karzinogener oder reproduktionstoxischer Stoffe diskutiert. Ziel ist es, zu ausgewogenen Lösungen zu kommen, die den Gesundheitsschutz berücksichtigen und den Stand der Technik abbilden.

Die TA Luft als normkonkretisierende Verwaltungsvorschrift: Welche Bedeutung hat das für Unternehmen?

Ewens: Die TA Luft findet in der Industrie eine breite Akzeptanz. Sie entfaltet nicht nur – wie sonst bei Verwaltungsvorschriften der Fall – eine verwaltungsinterne Bindung, sondern hat als sogenannte normenkonkretisierende Verwaltungsvorschrift eine die Gerichte bindende Außenwirkung. Damit ist sie auch für Industrieanlagenbetreiber und die betroffene Öffentlichkeit von ganz erheblicher Relevanz. Die Anforderungen der TA Luft führen durch konkrete Vorgaben zu einer Vereinheitlichung des Vollzugs in Deutschland sowie zu einer hohen Rechts- und Investitionssicherheit für die Unternehmen und zur Beschleunigung von Genehmigungsverfahren.

Wie sieht der weitere Prozess bis zur Veröffentlichung der neuen TA Luft aus? Wann ist mit der Veröffentlichung zu rechnen? Wird es einen Übergangszeitraum geben?

Ewens: Die im Mai und Juni 2015 veröffentlichten Arbeitsentwürfe wurden mit den Ländern, den Industrieverbänden und den Umweltverbänden intensiv besprochen. Auf dieser Grundlage wird derzeit der Referentenentwurf erstellt. Die Verbändeanhörung für den Entwurf soll im Herbst 2016 stattfinden. Anschließend wird das Bundeskabinett den Referentenentwurf beschließen, bevor der Bundesrat entscheidet. Eine Verabschiedung der TA Luft soll bis Mitte 2017 abgeschlossen werden. Sofern die Umsetzung von EU-Recht keine abweichenden Fristen vorsieht, soll der angepasste Stand der Technik nach einer Übergangszeit von fünf Jahren auch für bestehende Anlagen gelten.



Ansprechpartner

Andre Koring

Leiter Umwelt und Arbeitsschutz

**WSM Wirtschaftsverband Stahl-
und Metallverarbeitung e.V.**

Uerdinger Str. 58-62

40474 Düsseldorf

Tel. 0211/95 78 68 30

akoring@wsm-net.de

www.wsm-net.de

Foto: Pixabay.de / JuergenPM



Personalia

Industrieverband Massivumformung (IMU)

Wechsel in der Geschäftsführung

Dr. Theodor Lutz Tutmann hat Ende August dieses Jahres seine langjährigen Tätigkeiten als Geschäftsführer des Industrieverbands Massivumformung (IMU) und des Wirtschaftsverbands Stahl- und Metallverarbeitung (WSM) beendet. Seine Aufgabe als Generalsekretär von Euroforge, der Dachorganisation der europäischen nationalen Verbände für die Massivumformung, hat er ebenfalls im Oktober 2016 an seinen Nachfolger übergeben.



Dr. Theodor Lutz Tutmann (links), Tobias Hain (rechts)

Neuer Geschäftsführer des IMU ist seit Juni 2016 Tobias Hain. Nach dem Studium des Wirtschaftsingenieurwesens an der Universität Kaiserslautern bekleidete er verschiedene Managementpositionen in der Industrie (3M Deutschland GmbH, Henkel KGaA) und war die letzten 14 Jahre als Geschäftsführer und Partner bei der mittel-

ständischen Unternehmensberatung hahn,consultants gmbh mit Schwerpunkten in der Strategieentwicklung und Restrukturierungsberatung tätig.

Termine

24./25. November 2016

35. Hager Symposium Pulvermetallurgie

Das 35. Hager Symposium sowie die begleitende Fachausstellung stehen unter dem Leitthema: „Zerspanung von und mit pulvermetallurgischen Werkstoffen.“ Zahlreiche namhafte Referenten werden am 24. und 25. November 2016 Vorträge zu aktuellen Themen sowohl aus dem Bereich der Wissenschaft als auch aus dem industriellen Umfeld präsentieren. Im Rahmen der Veranstaltung wird Professor em. Dr. rer. nat. Dr. h. c. mult. Günter Petzow zum Ehrenvorsitzenden des Ausschusses für Pulvermetallurgie ernannt. Dank der Kombination der beiden Disziplinen Pulvermetallurgie und Zerspanung bildet das diesjährige Hager Symposium eine einmalige Gelegenheit, um den interdisziplinären Austausch zwischen den eng verbundenen Fachgebieten zu intensivieren

Weitere Informationen sowie das Anmeldeformular finden Sie unter www.pulvermetallurgie.com.

Ansprechpartner

Fachverband Pulvermetallurgie e.V.

Goldene Pforte 1

58093 Hagen

Tel.: 02331-958817

E-Mail: info@pulvermetallurgie.com



Foto: Pixabay.de / Blickpixel

24. November 2016 9:30 Uhr – 16.00 Uhr in Düsseldorf

WSM Praxisseminar Stoffrecht

Die Chemikalienverordnung REACH ist der Grundpfeiler der europäischen Chemikalienpolitik. Sie enthält umfangreiche Vorgaben für nahezu alle Marktakteure. Mit Einführung verschiedener REACH-Instrumente sind Unternehmen mehr denn je gefordert, Verpflichtungen zu analysieren und Maßnahmen abzuleiten. Dies gilt auch für andere Rechtsbereiche mit Stoffbezug. So sind in der betrieblichen Praxis Anforderungen der CLP-, Gefahrstoff- und Betriebssicherheitsverordnung zu berücksichtigen. Auch produktbezogene Fragestellungen, wie zum Beispiel diejenigen im Bereich der RoHS-Richtlinie, sind in den Lieferketten an der Tagesordnung und stellen Unternehmen vor große Herausforderungen.

Im WSM Praxisseminar Stoffrecht wird vermittelt, welche Aspekte des Stoffrechts für Unternehmen relevant sind und wie pragmatische Lösungen für den Praxisalltag aussehen können. Angesprochen sind alle Mitarbeiter von Unternehmen, die in Forschung, Entwicklung, Produktmanagement, Beschaffung, Qualitätssicherung oder Vertrieb stoffrechtliche Bestimmungen umsetzen müssen, neben anderen Arbeitsschutzbeauftragte, Werksleiter, technische Leiter sowie REACH- und Umweltbeauftragte.

Seien Sie herzlich willkommen zum WSM Praxisseminar Stoffrecht!

Programm

- | | |
|--|---|
| 9:30 Welcome Coffee | 13:15 Einstufung und Kennzeichnung nach CLP sowie mögliche Rechtsfolgen
RA Henning Krüger, Jursolution
Rechtsanwaltskanzlei |
| 9:45 Begrüßung zum Praxisseminar Stoffrecht
Andre Koring, Leiter Umwelt und Arbeitsschutz,
WSM e.V. | 14:00 Gefahrstoffverordnung, Betriebssicherheitsverordnung & Co.: Überblick zu aktuellen Entwicklungen
Prof Dr. Herbert Bender, BDI |
| 9:50 REACH: Das europäische Chemikalienrecht – Pflichten, Herausforderungen und Chancen
Dr. Raimund Weiß, Bundesanstalt für Arbeitsschutz/Arbeitsmedizin | 14:45 Kaffeepause |
| 10:50 REACH und Metalle: Aktuelle Entwicklungen
Dorothea Steiger, WVMetalle e.V. | 15:00 Update zu RoHS, ELV und Co.
Andre Koring, Leiter Umwelt und Arbeitsschutz,
WSM e.V.
anschließend Diskussion |
| 11:20 REACH-Zulassungsverfahren: Bisherige Erfahrungen
Prof Dr. Herbert Bender, BDI
anschließend Diskussion | 16:00 Schlusswort und Ende der Veranstaltung |
| 12:15 Mittagspause | |

*Der Teilnahmebeitrag für unsere Mitglieder beträgt 450 € und für Nicht-Mitglieder 800 € zzgl. MwSt. pro Person.
Die Bezahlung erfolgt auf Rechnung.*

*Das Anmeldeformular für den Download finden Sie unter
www.wsm-net.de/aktuelles/termine-veranstaltungen*

6. Dezember 2016

WSM-Umwelt- und Energietag 2016

Welche neuen Aspekte des betrieblichen Umweltschutzes und welche energiepolitischen Entwicklungen sind in der Stahl- und Metallverarbeitung zu berücksichtigen? Darüber informiert der WSM Umwelt- und Energietag. Unsere traditionelle Veranstaltung bietet die Möglichkeit, sich einen Überblick über die neuesten Entwicklungen zu verschaffen. Außerdem wird ausreichend Zeit eingeplant, um sich mit Experten auf den verschiedenen Gebieten auszutauschen und gemeinsam pragmatische Lösungen für den Praxisalltag zu finden.

Wie immer richtet sich der WSM Umwelt- und Energietag an Geschäftsführer, Arbeitsschutzbeauftragte (OHS), (Energie)-Einkäufer, Werksleiter, technische Leiter sowie REACH- und Umweltbeauftragte.

Seien Sie herzlich willkommen zum WSM Umwelt- und Energietag 2016!

Programm

10.00 Begrüßung

RA Christian Vietmeyer, LL.M.
Hauptgeschäftsführer WSM e.V.

A. NEUE HERAUSFORDERUNGEN IM BETRIEBLICHEN UMWELTSCHUTZ

10.15 Überblick zu Entwicklungen im betrieblichen Umweltschutz

RAin Annette Giersch, LL.M.
Abteilung Umwelt, Technik und Nachhaltigkeit,
Bundesverband der Deutschen
Industrie e.V. (BDI)

11.00 Anlagen zum Umgang mit wassergefährdenden Stoffen: Neuerungen der AwSV

RA Dr. Simon Meyer
Wolter Hoppenberg Rechtsanwälte
Partnerschaft mbB

11.45 Die „TRGS Metalle“ – Geltungsbereich und Auswirkungen auf die Praxis betroffener Branchen

Dr. Romy Marx, Fachgruppe 4.6 –
Gefahrstoffmanagement, Bundesanstalt für
Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA)

12.30 Diskussion

13.00 Mittagessen

14.00 ISO 9001 und ISO 14001: Wichtige Änderungen, Erfahrungen und Tipps für die Praxis

Andrea Kruck
LRQA, Lloyd's Register Deutschland GmbH

B. ENERGIEPOLITISCHE ENTWICKLUNGEN UND HERAUSFORDERUNGEN IM ENERGIEMANAGEMENT

14.30 Update zu energiepolitischen Themen mit Relevanz für die stahl- und metallverarbeitende Industrie

Holger Ade, Leiter Abteilung Energiepolitik,
WSM e.V.

14.50 Stromnetzentgelte: Aktuelle Entwicklungen und zukünftige Herausforderungen

Heinz Werner Gottlob, Referatsleiter
„Netzentgelte Elektrizität“, Bundesnetzagentur

15.30 ISO 50001: Normforderungen, Auslegungen und Umsetzungsprobleme

Dr. Thomas Souquet
LRQA, Lloyd's Register Deutschland GmbH

16.00 Diskussion und Schlusswort

16.30 Ende der Veranstaltung

Anmeldung

Claudia Schmidt, E-Mail: cschmidt@wsm-net.de

Tagungsbeitrag:

WSM-Mitglieder 90 € zzgl. MwSt.

Nicht-Mitglieder 390 € zzgl. MwSt.

Sie finden den Flyer (<http://www.wsm-net.de>)

Forschung

FSV-Forschungsreport 2016 und 1998-2016 erschienen

Die WSM-Verbände Deutscher Schraubenverband e.V. (DS), Industrieverband Massivumformung e.V., German Cold Forging Group (GCFG), Industrieverband Blechumformung e.V. (IBU), Verband der Deutschen Federnindustrie (VDFI), Fachverband Pulvermetallurgie (FPM), Industrieverband Härtetechnik (IHT) und Fachvereinigung Stahlflanschen organisieren ihre Forschungsarbeiten über die Forschungsgesellschaft Stahlverformung e.V. (FSV) in Hagen. Die FSV veröffentlicht Kurzberichte aktuell abgeschlossener, laufender und beantragter Projekte der Branchen Schraubenindustrie, Blechumformung, Massivumformung, German Cold Forging Group und Federnindustrie im FSV-Report.

Im Juni 2016 ist der aktuelle FSV-Report für Projekte 2015/2016 erschienen. Ergänzend steht der FSV Forschungsreport 1998-2016 zur Verfügung, der zusätzlich alle Kurzfassungen der seit 1998 abgeschlossenen Projekte enthält. Die Kurzberichte der Forschungsprojekte sind im PDF-Format des Acrobat Readers gespeichert, so dass die Möglichkeit einer Volltextrecherche nach bestimmten Begriffen oder Projekten besteht.

Die FSV bietet interessierten Firmen aus den WSM-Mitgliedsverbänden den FSV-Forschungsreport auf CD gegen eine Schutzgebühr in Höhe von 20 Euro an.

Für Mitglieder des Industrieverbandes Massivumformung e.V. besteht die Möglichkeit des direkten kostenlo-

sen Downloads von der Homepage des Verbandes <http://www.massivumformung.de> im Mitgliederbereich unter Forschung / Projekte Stahlverformung / Download: Forschungsreport. Mitglieder des Verbandes der Deutschen Federnindustrie finden die Datei auf der Homepage <http://www.federnverband.de>, Mitglieder des Deutschen Schraubenverbandes unter <http://www.schraubenverband.de> Mitglieder des Industrieverbandes Blechumformung auf der Homepage <http://www.industrieverbandblechumformung.de>, Mitglieder des Industrieverbandes Härtetechnik IHT auf der Homepage <http://www.haertechnik.org>, jeweils im Mitgliederbereich.

Bestellungen richten Sie bitte direkt an die Forschungsgesellschaft Stahlverformung, Goldene Pforte 1, 58093 Hagen, Frau Sabine Kühnel, E-Mail: skuehnel@massivumformung.de, unter Angabe der gewünschten Version. Weitere Informationen über abgeschlossene und geplante Projekte im Bereich Stahlverformung finden Sie unter <http://www.fsv-hagen.de>.

Ansprechpartner

Sabine Kühnel

Forschungsgesellschaft Stahlverformung e.V

Goldene Pforte 1
58093 Hagen

Tel. 02331/9588-46, Fax 02331/51046
skuehnel@massivumformung.de
www.massivumformung.de



Recht

Europäisches Einheitspatent auf der Zielgeraden

Mit der Ratifizierung durch Finnland hat das Einheitspatent wieder einen Schritt nach vorne gemacht. Auch in Deutschland läuft der Ratifizierungsprozess. Und die Ausgestaltung der Patentgerichtsbarkeit in Europa schreitet ebenso weiter voran.

Finnland hat Ende Januar als neuntes Land die Ratifizierungsurkunde für das Einheitliche Patentgericht-Übereinkommen (EPGÜ) in Brüssel hinterlegt. Für ein Inkrafttreten des EPGÜ ist eine Ratifizierung von mindestens 13 teilnehmenden Staaten erforderlich, darunter zwingend Frankreich, Großbritannien und Deutschland. Damit fehlen jetzt noch vier Staaten. Auch Deutschland hat nun den Ratifizierungsprozess eingeleitet. Die Regierungsentwürfe zum Vertragsgesetz sowie zum Begleitgesetz sind im Mai im Kabinett beschlossen worden. Eine Ratifizierung durch Deutschland in der zweiten Jahreshälfte ist daher wahrscheinlich.

Die Länder Ungarn, Italien sowie die Niederlande haben ebenfalls eine baldige Ratifizierung angekündigt. Mit weiteren Ländern, in denen der Ratifizierungsprozess schon weit fortgeschritten ist (insbesondere den baltischen Staaten und den Niederlanden) steht einem Start des EPGÜ-Gerichtssystems Anfang 2017 somit voraussichtlich nichts mehr im Weg. Die teilnehmenden Mitgliedsstaaten Österreich, Frankreich, Belgien, Luxemburg, Schweden, Dänemark, Portugal und Malta haben bereits ratifiziert.

Der Aufbau des einheitlichen Patentgerichts schreitet gut voran. Insbesondere wurde ein Protokoll über die vorläufige Anwendbarkeit des Übereinkommens über ein Einheitliches Patentgericht verabschie-

det. Dieses Protokoll ermöglicht es, dass einige Regelungen des EPGÜ frühzeitig in Kraft treten und die Aufbauarbeiten des Gerichts schon vor Inkrafttreten des Europäischen Patentgerichtübereinkommens begonnen werden können. Dies ist erforderlich, um beispielsweise die Aufstellung des Finanzierungshaushalts sowie die Besetzung des Gerichts bereits vor dem Inkrafttreten des EPGÜ festlegen zu können.

Auch die Regelungen zu den Gebühren wurden getroffen.

Mit dem Ziel, eine kostendeckende Eigenfinanzierung des Gerichts zu erreichen, stand bislang bereits eine Grundstruktur der Gebühren fest. Nun sind die Gebührenordnung der Gerichte sowie eine Obergrenze der möglicherweise anfallenden Gebühren beschlossen worden. Danach sind die Gerichtsgebühren teilweise deutlich niedriger angesetzt als solche vor deutschen Gerichten. Die erstattungsfähigen Vertreterkosten dagegen können teilweise höher ausfallen als die vor deutschen Gerichten. Durch dieses Gesamtpaket aller Gebühren soll sichergestellt werden, dass die Gebührenstruktur auch für kleine und mittlere Unternehmen keine unzumutbare Belastung darstellt.

EU schlägt Harmonisierung des digitalen Vertragsrechts vor

Die Europäische Kommission hat im Dezember 2015 zwei Richtlinienvorschläge zur Harmonisierung des Digitalen Vertragsrechtes vorgelegt: einen Vorschlag über die Bereitstellung digitaler Inhalte (zum Beispiel Apps, Musik, Videos, Streaming-Dienste, Computerprogramme) und einen Vorschlag über den Online-Handel mit Waren. Ziel der Harmonisierungsbestrebungen der Europäischen Kommission ist es, den Digitalen Binnenmarkt zu stärken. Betroffen sind nicht nur Verträge mit Verbrauchern, sondern auch zwischen Unternehmern (B2B).

Eine wesentliche Veränderung werden die Regeln zum Gewährleistungsrecht erfahren. Eine Harmonisierung sollte in jedem Falle verhältnismäßig sein: Es muss ein gerechter Ausgleich der Interessen von Verbrauchern und Unternehmen gewährleistet sein. Dies gilt zum Beispiel für Aspekte der Beweislast und der Fristen für die Geltendmachung von Gewährleistungsrechten, aber auch für den Umfang und die Ausgestal-



Foto: Pixabay.de / Peggy Marco

tung von Gewährleistungsrechten selbst. Aus Sicht der deutschen Industrie sind es zudem nur zu einem geringen Grad die unterschiedlichen Vertragsrechte der Mitgliedstaaten, die den grenzüberschreitenden Warenhandel behindern können: Gerade für Verbraucher sind sprachliche, kulturelle und emotionale Barrieren wichtiger. Das heißt, deren Behebung scheint für kleine und mittlere Unternehmen, zusammen mit weiteren praktischen Ungewissheiten wie zum Beispiel der Sicherstellung einer Zustellung, das eigentliche Hindernis einer grenzüberschreitenden Tätigkeit.

Zudem müssen die Vorschriften klar und zukunftsfest formuliert sein. Ebenso wichtig ist die Kohärenz mit anderen EU-Regelwerken, um auch tatsächlich einen Mehrwert zum Digitalen Binnenmarkt beizutragen. Der Rechtsakt soll ab 2018 gelten.

Keine hohen Anforderungen an das Verlangen nach Nacherfüllung

Der Bundesgerichtshof hat mit Urteil vom 13.7.2016 (Az.: VIII ZR 49/15) entschieden, dass der Käufer mangelhafter Ware auch dann rechtsgültig die Nacherfüllung verlangt, wenn er den Verkäufer per E-Mail um schnelle Behebung „bittet“. Die Formulierung als Bitte ließen nach Auffassung des BGH keine Zweifel an der Ernsthaftigkeit entstehen. Die Bitte um „schnelle Behebung“ enthielt auch eine ausreichende Fristsetzung, denn mit einer derartigen Formulierung wird dem Verkäufer eine zeitliche Grenze gesetzt, die aufgrund der jeweiligen Umstände des Einzelfalls bestimmbar ist und ihm vor Augen führe, dass er die Nachbesserung nicht zu einem beliebigen Zeitpunkt bewirken dürfe. Nach fruchtlosem Ablauf von sechs Wochen nach diesem Nacherfüllungsverlangen konnte der Käufer vom Kaufvertrag zurücktreten.

Ansprechpartner

Christian Vietmeyer

Rechtsanwalt
Hauptgeschäftsführer

WSM Wirtschaftsverband Stahl- und Metallverarbeitung e.V.

Uerdinger Str. 58-62, 40474 Düsseldorf
Tel. 0211/95 78 68 22, Fax 0211/95 78 68 40
E-Mail: cvietmeyer@wsm-net.de
www.wsm-net.de

Steuern

Erbschaftsteuer

Im Vermittlungsausschuss – die wesentlichen Streitfragen

Der Bundesrat hat in seiner Sitzung am 8. Juli 2016 beschlossen, im Rahmen der Neuregelung des Erbschaft- und Schenkungsteuergesetzes den Vermittlungsausschuss einzuberufen. Unter anderem wurden folgende Regelungen im Vorfeld kontrovers diskutiert und könnten daher Gegenstand des Vermittlungsverfahrens werden:

Eingrenzung und Konkretisierung der qualitativen Kriterien für den 30 Prozent-Vorabschlag: Der Gesetzentwurf sieht vor, die Überbewertung der Eigentümer- und familiengeführten Unternehmen zu korrigieren, wenn bestimmte gesellschaftsrechtliche Verfügungsbeschränkungen hinsichtlich des übertragenen Unternehmens bestehen. Der ermittelte Unternehmenswert wird dann pauschal um 30 Prozent verringert. Im Zuge der Konkretisierung werden Einschränkungen diskutiert. Zum Beispiel sollen Andienungsvorgaben an die Mitgesellschafter keinen Vorwegabzug rechtfertigen.

Die Vollverschonung (Optionsverschonung von 100 Prozent des Betriebsvermögens), die der Gesetzentwurf für Betriebsvermögen bis 26 Millionen Euro vorsieht, soll ermöglicht werden, wenn das Verwaltungsvermögen höchstens 15 Prozent des Betriebsvermögens beträgt. Diskutiert wird eine Absenkung des unschädlichen Verwaltungsvermögens auf 10 Prozent.

Das Gesetz sieht einen Rechtsanspruch auf eine voraussetzungslose Stundung bis zu zehn Jahren im Erbfall (nicht bei vorweggenommener Erbfolge) vor. Diese wird trotz der strikten Vorgaben, die Lohnsummenregelung und Behaltensfrist einzuhalten, kritisch hinterfragt.

Besonders bedauerlich ist aus Sicht des Mittelstandes, dass die Anpassung des



Foto: Pixabay.de / Peggy_Marco



vereinfachten Bewertungsverfahrens von Teilen der Politik abgelehnt wird. Vorgesehen ist eine Absenkung des Kapitalisierungsfaktors in Höhe von derzeit rund 18 auf einen Korridor von 10 bis maximal 12,5. Dadurch soll die Überbewertung, die aufgrund des niedrigen Zinsniveaus regelmäßig eintritt, abgemildert werden.

Die Sitzung des Vermittlungsausschusses zu den Regelungen des Erbschaft- und Schenkungsgesetzes wurde vom 8. auf den 21. September 2016 vertagt. Eine vom BMF koordinierte 16-köpfige Arbeitsgruppe von Bundestags- und Bundesratsvertretern, soll inzwischen mögliche Kompromisslinien ausloten.

Ansprechpartner

Dipl.-Kaufmann Holger Ade

Tel.: 02331 / 95 88 21

E-Mail: hade@wsm-net.de

www.wsm-net.de

Energieeffizienz-Netzwerke

Im Austausch Energiekosten senken

Schon vor 18 Monaten haben die deutsche Wirtschaft und die Bundesregierung vereinbart, flächendeckend Energieeffizienz-Netzwerke einzuführen. Unternehmen sollen

dadurch im organisierten Austausch leichter ihren Energieverbrauch reduzieren und zur Erreichung der deutschen Klimaziele beitragen können. Bislang sind deutschlandweit laut der Initiative Energieeffizienz Netzwerke allerdings erst rund 50 Netzwerke mit rund 500 Mitgliedern aus der Taufe gehoben worden.

Das liegt mit daran, dass vielen Unternehmen der mittel- und langfristige Nutzen erst noch nahegebracht werden muss. Energieeffizienz-Netzwerke sind hervorragend dafür geeignet, bereits bestehende Energiemanagementsysteme (EnMS) weiterzuentwickeln oder die Ergebnisse von regelmäßigen Energieaudits zu verbessern. Die Mitwirkung an Energieeffizienz-Netzwerken bringt den Teilnehmern neue Impulse bei scheinbar ausgereizten Einsparmöglichkeiten. Eine Einsparung von zusätzlich fünf Prozent beim Energieverbrauch und dessen Kosten innerhalb von drei Jahren sind durchaus machbar.

Wichtig bei der Gründung eines Netzwerkes ist zudem, dass man für die Teilnehmer auch Vorteile jenseits der vereinbarten Mindeststandards schafft. Die ECG führt deswegen in ihren Netzwerken neben der vom Gesetzgeber geforderten Identifizierung von Energieeffizienzmaßnahmen als Zusatzleistung eine detaillierte Analyse aller energierelevanten Kostenfaktoren durch. Die Teilnehmer werden außerdem regelmäßig über Fördermöglichkeiten und Änderungen und Neuerungen in der Energiewirtschaft infor-

miert. So wird der Nutzen des Netzwerkes für die Teilnehmer weiter gesteigert. Sie profitieren dabei von der Erfahrung der ECG aus über 165 durchgeführten Energieaudits, rund 60 derzeit begleiteten Energiemanagementsystemen und der Betreuung von 64 Einkaufsringen für Strom und Erdgas. Außerdem ist ECG Moderator und Energieberater in einem internen Energieeffizienz-Netzwerk bei einem der größten Glasproduzenten in Europa.

Ein Netzwerk besteht aus fünf bis 15 Unternehmen, die entweder regional verknüpft sind, der gleichen Branche angehören oder Standorte eines Unternehmens sind. Es wird von einem Unternehmen gegründet, das als Netzwerk-Initiator bezeichnet wird. Auf der Basis der Ermittlung des energetischen Status-quo und der daraus abgeleiteten individuellen Zielvorgaben vereinbaren die Unternehmen ein Gesamteinsparungsziel für das Netzwerk. Zusätzlich zu dem regelmäßigen, moderierten Erfahrungsaustausch der Mitglieder untereinander spielt stets die Begleitung durch eine qualifizierte Energieberatung eine zentrale Rolle bei der Zielerreichung.

Die Teilnahme an einem Energieeffizienz-Netzwerk ist für viele Unternehmen förderfähig: So werden in Niedersachsen und Baden-Württemberg vom Land pro Netzwerk-Teilnehmer bis zu 4000 Euro der Kosten übernommen, sofern das Unternehmen als kleines und mittleres Unternehmen (KMU) anzusehen ist.



Ansprechpartner
Dr. Jürgen Joseph
ECG Energie Consulting GmbH
Wilhelm-Leonhard-Straße 10
77694 Kehl-Goldscheuer
Tel. 07854/9875-0
E-Mail: info@ecg-kehl.de



Ansprechpartner
Dr. Wolfgang Hahn
ECG Energie Consulting GmbH
Wilhelm-Leonhard-Straße 10
77694 Kehl-Goldscheuer
Tel. 07854/9875-0
E-Mail: info@ecg-kehl.de



Foto: Fotolade / electriceye

ISOmeter

Neues Toolkit für die ISO 9001:2015/ ISO 14001:2015

Ungefähr alle fünf Jahre durchlaufen internationale Managementsystem-Normen den Überarbeitungsprozess der ISO (Organization for Standardization). Dieses sechsstufige Verfahren ist so konzipiert, dass technische Experten,



Foto: Pixabay.de / geralt

Regierungsbehörden und Industrie gemeinsam die zukünftigen Schwerpunkte der Norm beeinflussen. Im September 2015 wurden die ISO 9001:2015 (Qualität) und ISO 14001:2015 (Umwelt) veröffentlicht, nachdem sie überarbeitet worden waren. Während diese Normen den Prozess erfolgreich durchlaufen haben, stehen andere gerade am Anfang dieses Prozesses, und einige der wichtigsten globalen Normen sind zurzeit in der Überarbeitungsphase. Wo

stehen diese Normen im Überarbeitungsprozess, und was passiert als nächstes? Basierend auf den aktuell durch die ISO Technik- und Projekt-Committees gelieferten Informationen ist die Zeitplanung wie folgt angelegt:

- ▶ **Oktober 2016**
AS 9100:2016 (Aerospace) Veröffentlichung erwartet
IATF 16949:2016 (Automotive)
Veröffentlichung erwartet
- ▶ **Juni 2017**
ISO/DIS 50001 (Energiemanagement) erwartet
- ▶ **November 2017**
Spätester Veröffentlichungszeitpunkt der ISO 45001:2017
(Arbeits- und Gesundheitsschutz Norm)
- ▶ **September 2018**
Ende des Übergangszeitraums für die Umstellung der Normen ISO 9001, ISO 14001, AS 9100 und IATF 16949

Toolkit erleichtert die Umstellung auf die neuen Normen

Lloyd´s Register (www.LRQA.de) hat ein Toolkit entwickelt, um Unternehmen bei der Umstellung der neuen Normenversionen ISO 9001:2015 und ISO 14001: 2015 zu unterstützen. Es werden Wege aufgezeigt, wie sich Unternehmen bestmöglich auf die neuen Normen vorbereiten können. Die Module Gap-Analyse, Workshops, Training und Auditierung werden in einen Gesamtzusammenhang eingeordnet und geben einen informativen Überblick über die verschiedenen Module. So kann das Unternehmen das individuell Passende erkennen und die Bedarfsplanung optimieren.

Darüber hinaus werden Neuerungen der beiden Normen anschaulich in Form einer Gegenüberstellung („ISOMeter“) dargestellt, so dass man schnell die wesentlichen Änderungen sofort erkennen und einordnen kann.

Lloyd's Register hat den LRQA-ISOMeter als kostenlose Hilfestellung entwickelt, um die Innovationen der ISO 14001:2015 gegenüber der ISO 14001:2004 übersichtlich und anwendbar darzustellen. Unternehmen, die die neue Norm ISO 14001:2015 umsetzen möchten, können sich so schnell und einfach einen Überblick über die Änderungen verschaffen. Die Normenabschnitte der ISO 14001:2004 wurden in die neue ISO 14001:2015 „übersetzt“. In der aufklappbaren Innenseite ist ein Vergleich der Versionen ISO 14001:2004 mit der aktuellen Version von ISO 14001:2015 dargestellt.

*Der LRQA-ISOMeter kann kostenlos angefordert werden unter
Telefon 0221/96757700
oder E-Mail: info@lrqa.de*



Ansprechpartner
Carl Ebelshäuser
Marketing Manager Central Europe
Lloyd's Register LRQA
Adolf-Grimme-Allee 3
50829 Köln
0221/ 96757705
Carl.Ebelshaeuser@lrqa.com

WSM-Mitgliedsverbände

- ◆ **Verband der Deutschen Federnindustrie e.V. – VDFI**
Goldene Pforte 1, 58093 Hagen, Tel.: +49 (0) 2231 958851, www.vdfi.wsm-net.de
- ◆ **Industrieverband Garten e.V. – IVG**
Wiesenstraße 21a, 40549 Düsseldorf, Tel.: +49 (0) 211 90999800, www.ivg.org
- ◆ **Industrieverband Härtetechnik e.V. – IHT**
Goldene Pforte 1, 58093 Hagen, Tel.: +49 (0) 2331 958825, www.haertetechnik.org
- ◆ **Fachvereinigung Kaltwalzwerke e.V. – FVK**
Kaiserswerther Str. 137, 40474 Düsseldorf, Tel.: +49 (0) 211 4564120, www.fv-kaltwalzwerke.de
- ◆ **Industrieverband Massivumformung e.V. – IMU**
Goldene Pforte 1, 58093 Hagen, Tel.: +49 (0) 2331 958813, www.massivumformung.de
- ◆ **Fachverband Metallwaren- und verwandte Industrien e.V. – FMI**
Leostr. 22, 40545 Düsseldorf, +49 (0) 211 5773910, www.fmi.de
- ◆ **Fachverband Pulvermetallurgie e.V. – FPM**
Goldene Pforte 1, 58093 Hagen, Tel.: +49 (0) 2331 958817, www.pulvermetallurgie.com
- ◆ **Deutscher Schraubenverband e.V. – DS**
Goldene Pforte 1, 58093 Hagen, Tel.: +49 (0) 2331 958849, www.schraubenverband.de
- ◆ **Schweißelektroden-Vereinigung e.V. – SEV**
Kaiserswerther Str. 137, 40474 Düsseldorf, +49 (0) 211 4564251, www.schweisselektroden.de
- ◆ **Stabziehereien-Vereinigung e.V. – STV**
Kaiserswerther Str. 137, 40474 Düsseldorf, Tel.: +49 (0) 211 4564251, www.blankstahl.org
- ◆ **Industrieverband Bau- und Bedachungsbedarf – IV B+B**
Lechfeldstraße 67, 86899 Landsberg am Lech, Tel.: +49 (0) 8191 4286719, info@ivbb-net.de
- ◆ **Herstellerverband Haus & Garten e.V.**
Deutz-Mülheimer Str. 30, 50679 Köln, Tel.: +49 (0) 221 2798010, www.herstellerverband.de
- ◆ **Industrieverband Blechumformung e.V. – IBU**
Goldene Pforte 1, 58093 Hagen, Tel.: +49 (0) 2331 958831, www.industrieverband-blechumformung.de
- ◆ **Fachverband Industrie verschiedener Eisen- und Stahlwaren e.V. – IVEST**
An der Pönt 48, 40885 Ratingen, Tel.: +49 (0) 2102 186200, www.ivist.de
- ◆ **Eisendraht- und Stahldraht-Vereinigung e.V. – ESV**
Kaiserswerther Str. 137, 40474 Düsseldorf, +49 (0) 211 4564237, www.drahtverband.org

Stanz- und Umformmechaniker

IBU und KIST werben für einen neuen Beruf

Eine Informationskampagne rückt den neuen Ausbildungsberuf des Stanz- und Umformmechanikers stärker ins Blickfeld. Sie soll die Zahl der Ausbildungsverträge für 2017/18 deutlich erhöhen.

„Der Markt braucht mehr denn je Fachkräfte mit hoher fachlicher Kompetenz und fundiertem Prozesswissen – gerade in den Zuliefererbranchen der Automobilwirtschaft, Konsumgüter- und Investitionsgüterindustrie“, so Joachim Adolphs, Geschäftsführer des Kompetenz- und Innovationszentrum für die StanzTechnologie e.V. in Dortmund (KIST). Noch sei der neue Beruf zu unbekannt, aber das soll sich nun ändern. Gemeinsam mit dem Industrieverband Blechumformung (IBU) hat KIST erste Informationsveranstaltungen in Berlin und Ostwestfalen-Lippe gestartet. Weitere werden folgen.

Mit der Kampagne wollen die Initiatoren den Bekanntheitsgrad des noch jungen Berufsbildes gezielt erhöhen. Neben Beiträgen in Fachmedien gibt es Info-Veranstaltungen mit Details zu Tätigkeit, Ausbildungsinhalten und den Möglichkeiten der Berufsschulausbildung. Laut Joachim

Adolphs ist gerade letzteres ein zentraler Punkt: In vielen Regionen sei das Fehlen von Fachklassen ein großes Thema.

Die Info-Kampagne bringt Industrie- und Handelskammern, Berufsschulen und Ausbildungsunternehmen an einen Tisch. In NRW kommen auch Vertreter der Regierungsbezirke hinzu. „Die gezielte Ansprache und daraus resultierend das gemeinsame Wirken aller Akteure ist notwendig. Einzelaktionen versanden. Wir brauchen diesen Beruf und fordern zur Mitarbeit auf“, erklärt Adolphs. Die ersten beiden Events zeigten bereits Wirkung: In Berlin und Ostwestfalen-Lippe ist die Zahl der Ausbildungsplätze gestiegen. Außerdem arbeiteten alle Beteiligten gemeinsam daran, die Berufsschulproblematik zu lösen.

Der Ausbildungsberuf des Stanz- und Umformmechanikers wurde seit 2008 aufgrund gestiegener Marktanforde-



rungen entwickelt. Unternehmen der Stanz- und Umformindustrie sind vor allem als Zulieferer für Automobilwirtschaft, Konsumgüter- und Investitionsgüterindustrie aktiv – unter anderem für Maschinen- und Anlagenbau, Elektrotechnik, Elektronik und die Bereiche der erneuerbaren Energien.

Auf stetiges Drängen von Unternehmensseite gelang daher vor drei Jahren die Einführung des Stanz- und Umformmechanikers. „Zulieferern ist mittlerweile bewusst, wie wichtig es ist, in Ausbildung zu investieren“, sagt Joachim Adolphs. „Der Bedarf an Fachkräften ist hoch, und gleichzeitig ist absehbar, dass aufgrund der betrieblichen Altersstruktur Leistungsträger mit Know-how und passgenauer Qualifikation in wenigen Jahren ausscheiden werden.“ Der neue Beruf trage dem Qualifikationsbedarf Rechnung. Zugleich sei er ein wichtiger Schritt zur dringend notwendigen Nachwuchsgewinnung.

Auf dem breit angelegten dreijährigen Ausbildungsplan stehen unter anderem das Einrichten und Führen von verketteten Maschinen und Anlagen im integrierten Fertigungsprozess sowie das Steuern und Überwachen des Materialflusses. Dazu kommen Wartung und Inspektion von Stanzautomaten und Pressen inklusive der Behebung von Störungen. Angehende Stanz- und Umformmechaniker lernen außerdem, qualitätssichernde Maßnahmen durchzuführen und hochwertige Verbundteile aus Metall und Kunststoff zu fertigen.



Foto: Fotolia.de / Kadmy

Stanz- und Umformmechaniker/in

Stanz- und Umformmechaniker/in ist ein dreijähriger anerkannter Ausbildungsberuf. Die darin ausgebildeten Fachkräfte stellen Bauteile aus Blechen und Drähten her, richten Maschinen und Anlagen ein und steuern den Materialfluss. Sie überwachen und optimieren Fertigungsprozesse und übernehmen Reparatur- und Wartungsaufgaben. Tätig sind sie vor allem in Betrieben der Metallbearbeitung, die Automobilbaus, in der Elektronikindustrie sowie im Maschinen- und Anlagenbau.

Informationen zum Beruf Stanz- und Umformmechaniker/-in und zu den geplanten Veranstaltungen:

Kompetenz- und Innovationszentrum für die StanzTechnologie e.V.

*Joachim Adolphs, Geschäftsführer
Martin-Schmeißer-Weg 19, 44227 Dortmund
Tel. 0231/ 7254870, E-Mail: ja@gsu-schulung.de*

Das in Dortmund ansässige Kompetenz- und Innovationszentrum für die StanzTechnologie hat seit 2008 intensiv an der Einführung des Berufes mitgearbeitet – im Rahmen seines bundesweiten Branchennetzwerkes und in enger Abstimmung mit Sozialpartnern. Es hat einen wesentlichen Beitrag zur Ausgestaltung der Ausbildungsinhalte geleistet. Zurzeit planen IBU und KIST weitere Info-Veranstaltungen bundesweit, zum Beispiel in Kehl und Pforzheim, im Märkischen Kreis und der Region Wuppertal/Velbert/Heiligenhaus. Auch in Sachsen und rund um Nürnberg werden entsprechende Events stattfinden.



Ansprechpartner

Bernhard Jacobs
Geschäftsführer

**Industrieverband
Blechumformung (IBU)**

Goldene Pforte 1
58093 Hagen

Tel. 02331/95 88 56

Fax 02331/95 87 56

bjacobs@industrieverbandblechumformung.de

Industrielle Versicherungen XV

Gehalt allein reicht nicht – Sozialleistungen sind gefragt

Fachkräftemangel auf der einen, nicht besetzte Lehrstellen auf der anderen Seite: Die einen erfüllen nicht das Anforderungsprofil, und die anderen entscheiden sich für den Wettbewerber oder doch lieber ein Studium. So geht es vielen Unternehmen in der Stahl und Metall verarbeitenden Branche. Was kann man tun, um sich im Kampf um die Talente durchzusetzen?



Foto: Fotolia.de / blueedesign

In der Vergütung gibt es branchenweit kaum Unterschiede, dafür sorgt der Tarif. Eine Besonderheit ist es aber, wenn der Arbeitgeber über seine gesetzlichen und tariflichen Pflichten hinaus etwas für den Arbeitnehmer tut. Es zeigt Interesse und Wertschätzung gegenüber dem Mitarbeiter, welche diesem nachhaltig im Gedächtnis bleiben und oftmals durch Mund-zu-Mund-Marketing weitergetragen werden. Abseits von Sozialleistungen wie dem Firmenwagen, der Fitnesscard, dem Betriebskindergarten oder der Kostenübernahme für Weiterbildungen bietet die Versicherungsbranche interessante Produkte zur Ab-

sicherung und als Zeichen der Wertschätzung der Mitarbeiter.

Die arbeitgeberfinanzierte Altersvorsorge (bAV)

Die wohl bekannteste Form der Mitarbeiterversorgung ist die betriebliche Altersvorsorge (bAV). In Form der Entgeltumwandlung steht sie jedem Arbeitnehmer offen. Da der Mitarbeiter diese Form der Vorsorge selber aus seinem Bruttogehalt bezahlt, ist dies keine vom Arbeitgeber geförderte Mitarbeiterversorgung. Davon kann man erst

sprechen, wenn der Arbeitgeber die Altersvorsorge mitfinanziert. Klassischerweise geben die Arbeitgeber ihren Mitarbeitern die Sozialversicherungsersparnis hinzu. Wer also wirklich Eindruck bei seinem zukünftigen Mitarbeiter hinterlassen möchte, der sollte eine Finanzierung der bAV über dieses Maß hinaus betreiben.

Die betriebliche Unfallversicherung

Was passiert mit einem Arbeitnehmer der einen Arbeitsunfall hatte? Der Mitarbeiter bekommt in der Regel Leistungen in Form einer Unfallrente von der Berufsgenossenschaft. Voraussetzung für diesen Fall ist, dass durch den Unfall eine Erwerbsfähigkeitsminderung um wenigstens 20 Prozent entstanden ist. Ein Arzt muss prüfen, ob der betreffende Mitarbeiter erwerbsunfähig ist oder ob er nicht gegebenenfalls auf einer anderen Stelle eingesetzt werden könnte. In diesem Fall würde der Mitarbeiter trotz seines Unfalls und des dadurch bedingten Verlust seines Arbeitsplatzes entweder keine oder nur eine eingeschränkte Leistung bekommen.

Mit den Folgen eines Unfalls hat in der Regel nicht nur der Mitarbeiter zu kämpfen. Auch der Arbeitgeber bekommt durch den Ausfall Schwierigkeiten, da durch den Verlust einer qualifizierten Fachkraft der Arbeitsprozess empfindlich gestört wird. Das Ziel muss es deshalb sein, dafür zu sorgen, dass der Mitarbeiter schnellstmöglich wieder in den Betrieb eingegliedert werden kann. Eine sinnvolle Sache ist deshalb eine Absicherung des Mitarbeiters gegen die Folgen von Unfällen über die Leistungen der Berufsgenossenschaft hinaus, nämlich auch in der Freizeit. Mit einem umfassenden Unfallversicherungsschutz durch eine betriebliche Unfallversicherung, hilft man als Arbeitgeber nicht nur dem Mitarbeiter, sondern auch sich selbst.

Die betriebliche Krankenversicherung (bKV)

Mitarbeiter spüren heute die Einschränkungen im Leistungspaket der gesetzlichen Krankenversicherung. Gleichzeitig scheuen sich viele vor zusätzlichen Ausgaben für die eigene Gesundheit. Die häufige Folge sind verschleppte Krankheiten und unnötig lange Ausfallzeiten. Das belastet Mitarbeiter und Unternehmen gleichermaßen.

Arbeitgeber können diese Lücke mit einer betrieblichen Krankenversicherung auffüllen und ihrer Belegschaft ein Stück Sicherheit zurückgeben. Ab rund 20 Mitarbeitern bieten einige Versicherer bereits schlanke Lösungen mit

Listenmeldungen und Verzicht auf die sonst üblichen Gesundheitsfragen an. Selbst Arbeitnehmer mit Vorerkrankungen sind dann versichert. Dank der günstigen Gruppenversicherungsbeiträge kann der Arbeitgeber mit der bKV schon für einen geringen Beitrag interessante Leistungen anbieten.

Zur Auswahl steht eine Vielzahl leicht verständlicher ambulanter, stationärer und Zahnergänzungsversicherungen, Pflege- und Krankentagegelder sowie Vorsorgetarife. Die bKV kann exakt auf das Budget des Unternehmens abgestimmt werden. Der Arbeitgeber gestaltet die Gesundheitsförderung für seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ganz individuell und macht sie so zu einem unverwechselbaren Markenzeichen seines Unternehmens. Die bKV rechnet sich als innovatives Personal-Tool in jedem Fall. Ihre Wirkung ist weitaus größer als der finanzielle Aufwand. Setzt man den Aufwand für die Versicherung ins Verhältnis zur Lohnsumme, so wird deutlich, dass bereits für 0,5 bis 1,0 Prozent des Lohnes ein leistungsstarkes Paket für die Belegschaft eingekauft werden kann.

Warum das alles?

Warum sollte ein Arbeitgeber diese Zusatzleistungen anbieten? Der Mitarbeiter bekommt einen Lohn und kann, bei Bedarf, diese Leistungen schließlich auch privat einkaufen. Er tappt man sich dabei, solche Gedanken zu haben, hat man den Kampf um die Talente in der Regel schon verloren. Die neuen Generationen achten nicht mehr nur auf das Gehalt. Geld gibt es bei jedem Arbeitgeber, aber Sicherheit – gerade in turbulenten Zeiten, wo Sparen keinen Ertrag mehr bringt und die Sicherheitslage der Welt auf den Kopf stellt – hat für viele einen größeren Wert als ein paar Euro mehr in der Tasche. Ein Unternehmen, das Verantwortung für seine Mitarbeiter übernimmt und diesen eine umfangreiche Absicherung bietet, wird auf lange Sicht mehr Fachkräfte gewinnen und weniger verlieren.



Ansprechpartner
Dennis Gottschalk
VSM Versicherungsstelle Stahl- und Metallverarbeitung GmbH
Hohenzollernstr. 2
44135 Dortmund
Tel. 0231/5404-521
Fax 0231/5404-7521
E-Mail: dennis.gottschalk@leue.de

Smart Building

Firmenzentrale mit Köpfchen

Unternehmen müssen beides: Kosten reduzieren und attraktiv für Mitarbeiter sein. Moderne Firmengebäude können für das Erreichen beider Ziele eine Schlüsselrolle spielen: Dank digitaler Technik bieten Büros und Werkhallen großes Potenzial für Einsparungen und einen hohen Komfort für Mitarbeiter. Vernetzte Geräte steuern Heizung, Klima und Verdunkelung, schalten nach Feierabend die Alarmanlage ein und das Licht aus.

Drückt der Besucher den Klingelknopf, wird nicht nur die Kamera aktiv, die ihn am Empfang meldet, sondern auch die Beleuchtung im Entree. Das Deckenlicht schaltet sich ein, sobald Präsenzmelder funken, dass Büros oder Konferenzräume betreten werden – und spätestens zur Mittagspause oder nach Feierabend wieder aus. Je nach Tageszeit sorgen vorprogrammierte Lichtszenarien für angenehmes Arbeiten, Jalousien fahren je nach Sonnenstrahlung rauf

oder runter, Büros werden mit Grundwasser temperiert, das in Betondecken zirkuliert. Und wer die Beleuchtung und Raumtemperatur individuell anpassen möchte, kann das per Smartphone-App tun – schließlich lässt sich alles, was in Netzwerke eingebunden werden kann, im smarten Office, dem „Digitalisierten Gebäude“, auch steuern.

Schöne neue Arbeitswelt: Das „mitdenkende“ Firmengebäude managt alles selbsttätig. Alleine durch den Einsatz von Sensoren und Aktoren zur „punktgenauen“ Beleuchtung lassen sich 25 bis 30 Prozent Energiekosten einsparen. Und wenn sich Beleuchtung, Heizung, Klimaanlage und auch der Computer von selbst einschalten und regeln, sobald ein Mitarbeiter das Büro betritt, spart der auch noch wertvolle Arbeitszeit.

Checkliste zur Sanierungsplanung mit Sicherheitstechnik

- ▶ *Zu Beginn steht eine Risikoanalyse. Sie untersucht die individuellen Schwachpunkte eines Gebäudes, wie zum Beispiel die Zeit, die ein Eindringling benötigt, um hineinzugelangen und welche Barrieren oder Zutrittskontrollen zu überwinden sind. Auf Basis dieser Analyse werden Präventionsmaßnahmen geplant.*
- ▶ *Die Sicherheitstechnik sollte Raum für zukünftige Entwicklungen bieten: Wenn die Mitarbeiterzahl wächst oder schrumpft oder Bereiche hinzukommen, die durch Zugangsbeschränkungen besonders geschützt werden müssen, bieten digitale Technologien Möglichkeiten zur Integration weiterer Systeme.*
- ▶ *Im Juni 2015 trat die grundlegend überarbeitete DIN-Norm DIN-EN50132-7 in Kraft, die Fachplaner maßgeblich bei der Planung von Gebäudesicherheit unterstützt. Sie regelt die Anwendung von Videoüberwachungsanlagen und gibt Empfehlungen für die Auswahl, Planung und Installation von Anlagen und deren Wartung.*

KNX vernetzt Klima, Beleuchtung und Sicherheitstechnik

Vor etwa zwei Jahrzehnten starteten die ersten Versuchshäuser mit einem Computernetz, das elektrische Geräte und Haustechnik verbindet. Heute ist die Elektronik erprobt und verfeinert, sie macht ein Gebäude komfortabel, sicher und spart Energie. Die Vision vom Smart Building ist Realität geworden: Eine intelligente Haussteuerung kann von jedem geschulten Elektroinstallateur eingebaut werden und es lassen sich zumeist auch ältere Gebäude damit nachrüsten. Die Anforderungen an das Gebäudemanagement von Büros und Produktionshallen steigen entsprechend: Licht, Klima und Zutrittskontrolle sollen möglichst unkompliziert und komfortabel auch per Fernzugriff steuerbar sein. KNX ist der internationale Standard in diesem Bereich: Er garantiert Vernetzbarkeit und Interoperabilität verschiedener Anwendungen der Gebäudetechnik. Dank KNX können Produkte diverser Hersteller kombiniert werden, unterschiedliche Elemente wie Klimatisierung, Beleuchtung, Belüftung, Zutrittskontrolle oder Videoüberwachung sprechen damit eine gemeinsa-

me Sprache. Über das KNX-Übertragungsmedium sind alle Geräte verbunden und tauschen Informationen aus. Die Kommunikation erfolgt über Zweidrahtleitung, Funk, Stromnetz oder über IP. So entsteht ein System, das wirtschaftlich arbeitet und perfekt den Bedürfnissen des jeweiligen Unternehmens und seiner Mitarbeiter angepasst ist.

Die Voraussetzung für eine intelligente Vernetzung via KNX ist ein Kabelnetz, das meist schon beim Gebäude-Neubau zusammen mit der Stromversorgung verlegt wird. Eine Alternative zur drahtgebundenen Übertragung ist die Übertragung per Funk über das Stromnetz und über das Ethernet/IP. Letzteres eignet sich vor allem für die Nachrüstung in bestehenden Bauten.

Vernetzung spart Kosten und macht Immobiliennutzung flexibler

Das Smart Building trägt vor allem zum Absenken der Energiekosten und somit zum Erreichen von Nachhaltigkeitszielen bei. Gleichzeitig steigen Bedienkomfort, Kostenkontrolle und Prozessqualität. Funktionen wie Beleuchtung und Heizung werden durch Zeitprofile oder Präsenzmelder gesteuert, die Beleuchtung kann sich der Intensität des Tageslichts automatisch anpassen. Smarte Funktionen sparen aber auch Zeit: Die Verbindung aller vernetzten Geräte mindert Planungs- und Installationsaufwand, denn eine einzige Engineering Tool Software (ETS), ermöglicht Planung, Installation und Konfiguration aller KNX-zertifizierten Geräte und Systeme. Da das Werkzeug herstellerunabhängig ist, kann der Systemintegrator Produkte von verschiedenen Herstellern mit verschiedenen Kommunikationsmedien (Zweidrahtleitung, Funk, 230V-Netz oder IP/Ethernet) in einem System kombinieren. Und schließlich: Eine KNX-Installation kann leicht an neue Anwendungen angepasst werden und ist problemlos um neue Komponenten erweiterbar. So ist die Immobilie flexibel nutzbar – was wiederum ihren Verkaufswert und die Chancen auf nachhaltige Nutzung steigen lässt.

Das derzeit „smarteste Home Deutschlands“ bewohnt übrigens das Elektronikunternehmen Elsner im Landkreis Calw. Die baden-württembergische Firma ist der diesjährige Gewinner des SmartHome Deutschland Awards in der Kategorie „bestes realisiertes Projekt“, der im Mai vergeben wurde. Die Elsner Elektronik GmbH zeigt in ihrem prämierten Vorzeigebauwerk in Ostelsheim die Möglichkeiten, die eine durchgängige Vernetzung aller Gewerke eröffnet. Besondere Aufmerksamkeit haben die Bauherren Jutta und Thomas

Mehr Sicherheit fürs Smarte Firmengebäude

- ▶ *Das mitdenkende Firmengebäude setzt auf Bewegungsmelder, erweitert den Schutz jedoch um die Zentralverriegelung aller Außentüren und um Sensoren für Glasbruch an den Fensterscheiben.*
- ▶ *Elektronische Zutrittskontrolle via IP: Individuelle Verifizierung der Benutzer über eine Schlüsselkarte und Sperren für bestimmte Bereiche sind ebenso möglich wie Zugangsberechtigung für bestimmte Zeiten und Orte. Verlorene Schlüsselkarten können unkompliziert ersetzt werden, ausscheidende Mitarbeiter werden sofort gesperrt. Bei Brand können in Echtzeit alle Personen ausgemacht werden, die sich noch im Gefahrenbereich befinden – ein Vorteil für große und verteilte Firmenstandorte.*
- ▶ *Videofernüberwachung: Durch Einbindung von Netzwerk-Überwachungskameras ist die Fernüberwachung von Objekten möglich – auch im Dunkeln, bei Gegenlicht und in engen und verwinkelten Standorten. Auch ob Türen und Fenster auf oder zu sind, wird angezeigt. Abgerundet wird die Überwachung mit einer Software, in die der Grundriss des zu überwachenden Gebäudes eingelesen werden kann. Das ermöglicht effektives Handeln im Alarmfall.*
- ▶ *Erfassen von Störungen: Störungen werden per E-Mail oder SMS in Echtzeit an PC, Tablet oder Smartphone weitergegeben.*

Elsner der Nutzerfreundlichkeit der Gebäudetechnik gewidmet. Deshalb haben die Mitarbeiter über Touch-Displays in den einzelnen Büros Zugriff auf Raumtemperatur, Beschattung und Licht. Sie können selbst eingreifen und die Automatik beeinflussen. Im Firmengebäude regelt KNX die energiebewusste Steuerung von Beschattung, Lüftung und Raumtemperatur, Licht- und Mediensteuerung. Auch sicherheitsrelevante Funktionen wie Kameras im Außenbereich, die Überwachung des Heizkraftwerks, Brand- und Einbruchschutz sind eingebunden. Der Status aller Funktionen kann am PC vor Ort oder auch per geschütztem Fernzugriff überwacht und geändert werden.

Sabine Hense-Ferch

SIE WOLLEN IHRE ZUKUNFT ERFOLGREICH GESTALTEN?

WIR FINDEN DIE LÖSUNG. GEMEINSAM.



UNSERE ERFAHRUNG – IHR WEG ZUM ERFOLG

hahn,consultants ist anerkannter Consultingpartner des Mittelstands. Seit 17 Jahren sind wir erfolgreich tätig, vornehmlich für mittelständische Industrieunternehmen. Unsere hohen Beratungsstandards werden gewährleistet durch die Expertise unserer Mitarbeiterteams und das überregionale Partner-Netzwerk. Unser Versprechen an Sie: Kompetenz zu Ihrem Vorteil, ganzheitliche Lösungsansätze und praxisnahe Umsetzung.

» Restrukturierung/Sanierung

» M&A/Unternehmensnachfolge

» Wachstum

» Unternehmenssteuerung

hahn,consultants gmbh

Memeler Straße 30 | 42781 Haan | Tel +49 (0)21 29 - 55 73 10
Lister Straße 9 | 30163 Hannover | Tel +49 (0)5 11 - 899 399 10
Maximilianstraße 35 a | 80539 München | Tel +49 (0)89 - 2123 114 10
info@hahn-consultants.de | www.hahn-consultants.de

hahn,consultants
STRATEGIE | ORGANISATION | MANAGEMENT