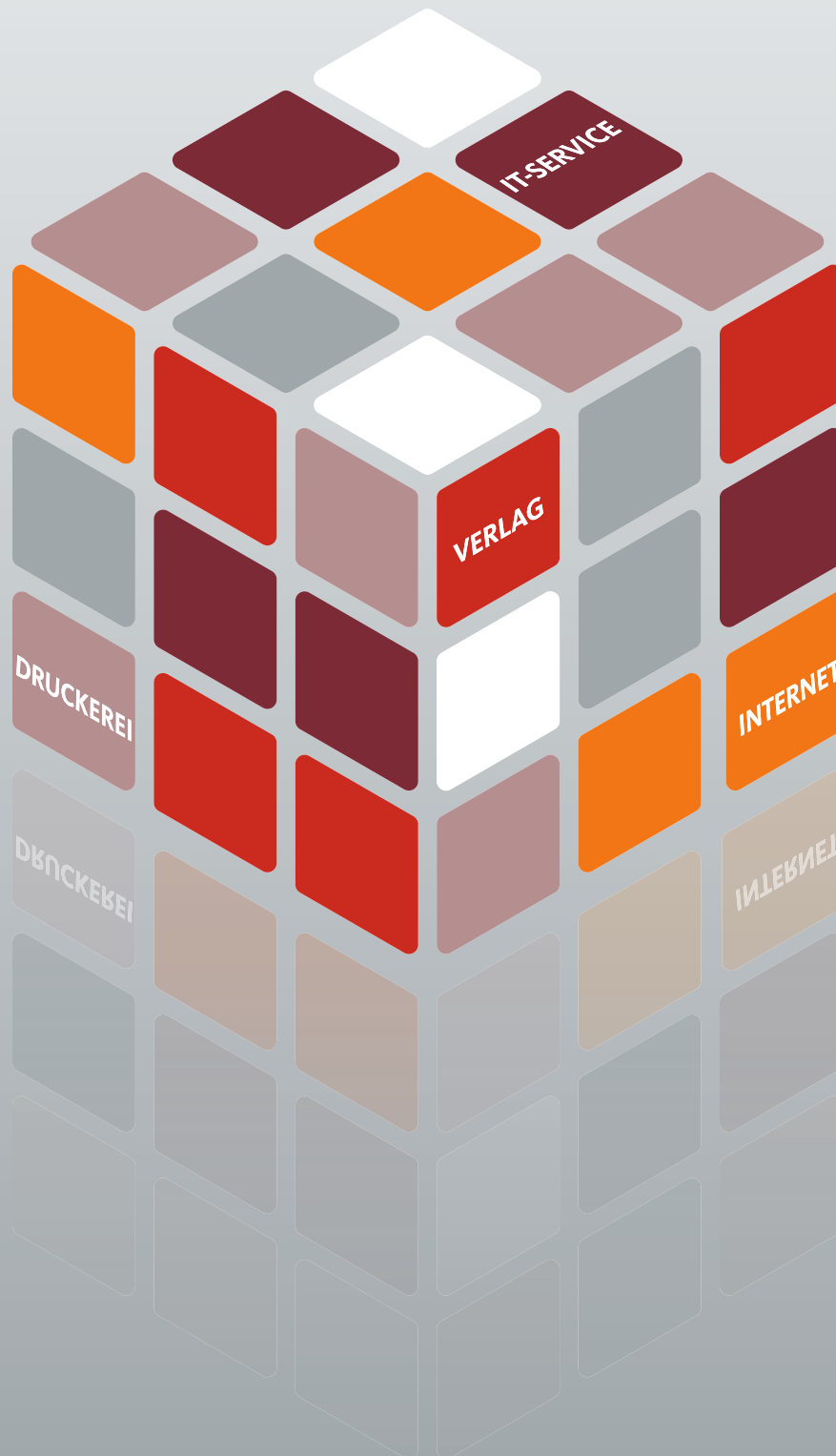


WSM Nachrichten



**NACHWUCHSSICHERUNG:
Rahmenbedingungen gestalten,
Perspektiven schaffen,
Marketing verstärken**

WIR ZAUBERN LÖSUNGEN.





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

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

Claudia Kuchem (UBG)
Telefon: +49 (0)2226-802-213
Telefax: +49 (0)2226-802-222
E-Mail: claudia.kuchem@ubgnet.de

Titelfoto

www.Freepik.com

Schmuckgrafiken

www.AdobeStock.com / ehrenberg-bilder

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 2018

Liebe Unternehmer, Verbandsmitglieder und Freunde der Stahl und Metall verarbeitenden Industrie,

große Industriestaaten wie Frankreich und Deutschland stoßen an Wachstumsgrenzen, weil die Produktionsbetriebe nicht mehr genügend Fachkräfte bekommen. Vor jeder Annahme neuer Aufträge oder jeder Investition muss sichergestellt sein, dass geeignetes Fachpersonal dafür zur Verfügung steht.

Leider kommt es mittlerweile vor, dass aufgrund von Personalmangel auf Investitionen und Aufträge verzichtet werden muss. Würde dies zum Dauerzustand werden, wäre es das größte konjunkturelle Risiko hierzulande. Notwendig sind jetzt gezielte und gemeinsame Anstrengungen der Wirtschaft, der Politik und der gesamten Gesellschaft. Unternehmen müssen neue und für manche unkonventionell scheinende Wege gehen, um dauerhaft gutes Personal zu gewinnen und zu halten. Das gilt auch für den Mittelstand. Etablierte Denkmuster müssen sich verändern und die Bereitschaft muss wachsen, sich neuen Formen der Arbeitsorganisation zuzuwenden.

Hochflexible Arbeitszeiten, wechselnde Arbeitsorte und digital ausgestattete Arbeitsplätze werden immer realer, und der Wunsch nach besserer Vereinbarkeit von Beruf und Familie tritt bei Bewerbern zunehmend in den Vordergrund. Die jungen Generationen Y, geboren um 1985, und Z, geboren um die Jahrtausendwende herum, setzen hier andere Prioritäten als ihre Eltern und Großeltern. Nicht nur die Unternehmer, sondern auch Betriebsräte und Gewerkschaften müssen hier zeigen, dass sie nicht an alten Dogmen hängen, sondern die Realitäten erkennen und für sich und die benötigten Mitarbeiter schnell neue Lösungen finden.

Dies gilt in besonderem Maße für gut ausgebildete Facharbeiter und Akademiker. Hier wird die Personalgewinnung für den industriellen Mittelstand zu einer immer größeren Herausforderung. Nur 30 Prozent aller Studienabschlüsse an deutschen Hochschulen werden in den Fächern Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik, in den sogenannten MINT-Fächern, absolviert. Zu wenige Frauen studieren Natur- und Ingenieurwissenschaften: 100.000 Studentinnen stehen darin 500.000 Studenten gegenüber. In den anderen europäischen Ländern sieht es nicht viel besser aus. Da die Nachfrage nach Fachleuten in diesen Fächern stark wachsen wird, müssen innovative Wege gegangen und auf kreative Weise die brach liegenden Potenziale gehoben werden.

Ebenso bedrohliche Engpässe zeichnen sich im Arbeitsmarkt für Auszubildende ab. Es wird immer wichtiger, gleichzeitig aber auch schwieriger, geeignete und motivierte Kandidaten für technische Berufe zu finden. Auch die Betriebe der Stahl- und Metallverarbeitung erhalten in Menge und Güte nicht mehr ausreichend Bewerbungen von jungen Menschen. Wenn aber Ausbildungsplätze unbesetzt bleiben, werden morgen Facharbeiter fehlen. Gerade unsere Branchen, die gelegentlich unter Vorurteilen der Schulabgänger leiden, müssen hier energisch gegensteuern.

Ich lade Sie hiermit herzlich ein, zu diesen und anderen Themen mehr zu lesen. Dies ist die letzte Ausgabe im Jahr 2018. Ich wünsche Ihnen deshalb ein schönes Weihnachtsfest und einen guten Übergang ins neue Jahr.

Christian Vietmeyer
Christian Vietmeyer





INHALT

WSM Nachrichten **04** 2018

■ AKTUELLES AUS WIRTSCHAFT & POLITIK

- 6 WSM IM GESPRÄCH
„Mit guten Rahmenbedingungen und Perspektiven überzeugen“
- 10 BERUFAUSBILDUNG
Azubis dringend gesucht!
- 14 DREI FRAGEN AN...
Daniela Gieseler,
Inhaberin des Dienstleistungsunternehmens AzubiScout
in Freudenberg
- 16 JAHRESAUSBLICK 2019
Metallerzeugnisse überzeugen, Metallverarbeitung stabil

■ AUS DER BRANCHE

- 20 WSM KONJUNKTUR
Produktion wächst in drei Quartalen 2018 um 3,2%
- 23 STAHLMARKT
Worldsteel-Prognose: Bremspuren bei der Stahlnachfrage
- 26 23. ZULIEFERFORUM DER ARGEZ ARBEITSGEMEINSCHAFT ZULIEFERINDUSTRIE
„Zulieferer in disruptiven Zeiten“

■ WSM INTERN

- 27 NACHHALTIGKEIT
WSM-Austauschplattform stößt auf großes Interesse

■ AUS DER BETRIEBSPRAXIS

- 30 RECHT
- 31 STEUERN
Die deutsche Steuerwelt nach dem Brexit
- 33 FACHKRÄFTESICHERUNG
Finden, Binden, Motivieren
- 35 AUSBILDUNGSMARKE
Lasst doch mal die Jungen ran!
- 36 AZUBI-MARKETING
Mit dem Wind segeln – nicht dagegen
- 38 INDUSTRIELLE VERSICHERUNGEN XXIV
Versicherungen als Mitarbeiterbindungsinstrumente

WSM IM GESPRÄCH

„Mit guten Rahmenbedingungen und Perspektiven überzeugen“



Thomas Rachel
ist Parlamentarischer
Staatssekretär im
Bundesministerium
für Bildung und Forschung

Im Berufsbildungsgesetz soll eine Mindestausbildungsvergütung verankert werden. Birgt das nicht die Gefahr, dass in manchen Berufen weniger oder gar nicht mehr ausgebildet wird? Ich denke hierbei weniger an die WSM-Branchen als an den Friseur in Mecklenburg-Vorpommern.

Rachel: Wir stehen am Beginn des Gesetzgebungsverfahrens über die Novellierung des Berufsbildungsgesetzes. Wir wollen die Attraktivität der dualen Berufsausbildung steigern. Dabei sind finanzielle Überlegungen für junge Menschen ein wichtiger Faktor. Jetzt schaffen wir für Auszubildende einen Mindeststandard. Die von uns vorgeschlagene Größenordnung von 504 Euro im ersten Ausbildungsjahr als Mindestvergütung rechtfertigt sich als Untergrenze sozial- und bildungspolitisch. Sie sollte auch im Interesse der Attraktivität der beruflichen Bildung insgesamt Förderleistungen für schulische Ausbildungen wie das Schüler-BAföG nicht unterschreiten. Das bedeutet zum einen finanzielle Sicherheit und Wertschätzung für Auszubildende. Zum anderen legen wir großen Wert darauf, dass die Ausbildungsvergütung eine Angelegenheit der Tarifautonomie bleibt. Wir werden mit Augenmaß vorgehen. Dabei gilt es auch, kleinstbetriebliche Strukturen insbesondere im Handwerk und strukturschwache Regionen im Blick zu haben.

Die Abnahme und Bewertung der Prüfungsaufgaben an die Auszubildenden soll Ihren Vorschlägen zufolge künftig einer Prüferdelegation übertragen werden. Bisher lag das in den Händen von ehrenamtlich tätigen Mitgliedern der Prüfungsausschüsse, oft von Unternehmern. Wie soll eine der Praxis vermutlich fern stehende Delegation beurteilen können, welches Wissen und welche Kenntnisse in den Betrieben benötigt werden?

Rachel: Prüfungsausschüsse werden auch künftig die Abnahme und Bewertung aller Prüfungsleistungen gemeinsam vornehmen können. Die vorgesehenen Änderungen bieten zusätzliche Möglichkeiten für moderne und qualitätsvolle Prüfungen, von



Foto: AdobeStock.com / Monkey Business

denen Prüfungsausschüsse Gebrauch machen können. Wir wollen die Einsatzmöglichkeiten von ehrenamtlichen Prüfern attraktiver machen durch Flexibilisierung sowie verbesserte Rahmenbedingungen für rechtsbeständige und hochwertige Prüfungen. Der Prüfungsausschuss soll künftig die Abnahme von Prüfungsleistungen an Prüferdelegationen übertragen können. So soll auch der Rückgriff auf weitere Prüfende, beispielsweise für Stationen einer Stationenprüfung, möglich sein. Es bleibt dabei, dass sämtliche Prüferinnen und Prüfer ehrenamtlich sowie auf ihren Prüfungsgebieten sachkundig und für die Mitwirkung im Prüfungswesen geeignet sein müssen. Allein der Umfang des ehrenamtlichen Engagements wird anstelle des bisherigen „Alles oder nichts“-Prinzips flexibilisiert. Auch Personen mit begrenztem Zeitbudget aufgrund familiärer oder betrieblicher Verantwortungen wollen wir hierfür gewinnen. Deshalb sollen auch einzelne, selbstständig bewertbare Prüfungsleistungen abgenommen und bewertet werden können. Das Gesamtergebnis der Abschlussprüfung wird weiterhin vom Prüfungsausschuss festgestellt.

Wie soll die bundesweite Einheitlichkeit der Ausbildungsabschlüsse sichergestellt werden?

Rachel: „Berufsspezialist/-in“, „Berufsbachelor“ und „Berufsmaster“ sind die transparenten, einheitlichen und international verständlichen Abschlussbezeichnungen, die im Berufsbildungsgesetz verankert werden sollen. Diese Abschlussbezeichnungen erhalten erfolgreiche Absolventen einer beruflichen Fortbildung der „höherqualifizierenden“ Berufsbildung, den

bisherigen „Aufstiegsfortbildungen“. Absolventen machen diese Abschlüsse, um beruflich aufzusteigen und um im wörtlichen wie im übertragenen Sinne zum „Meister“ ihres Faches zu werden. Der „Meister“ und vergleichbar marktrelevante Titel sollen neben den einheitlichen Abschlussbezeichnungen erhalten bleiben. Bisher existieren allerdings einige Hundert Abschlussbezeichnungen, die nicht alle so bekannt sind wie der „Meister“. Die unterschiedlichen Abschlussbezeichnungen lassen heute in vielen Fällen keinen Rückschluss auf die Gleichwertigkeit von Studienabschlüssen zu. Diese Gleichwertigkeit ist uns jedoch wichtig. Dazu gehören klare Bezeichnungen und der Schutz gegen missbräuchliche Verwendung.

Umfasst der „Berufsbachelor“ die Fortbildungen zum Fachwirt und zum Techniker, also die ersten Fortbildungsabschlüsse nach dem Abschluss der Berufsausbildung? Und soll der Berufsbachelor in jeder Hinsicht dem akademisch gebildeten Bachelor gleichgestellt werden?

Rachel: Die Einführung der Abschlussbezeichnung „Berufsbachelor“ im Berufsbildungsgesetz steht für die Gleichwertigkeit der Abschlüsse. Gleichartigkeit beruflicher und akademischer Bildung ist hingegen nicht das Ziel. Wir wollen mit den neuen Abschlussbezeichnungen den Markenkern der beruflichen Bildung stärken: den Praxisbezug und das Berufsprinzip. Deshalb beginnen die Bezeichnungen mit „Beruf“ und verknüpfen die Gleichwertigkeit und die Eigenständigkeit der beruflichen Bildung.

Mit dem „Berufsbachelor“ und dem „Berufsmaster“ werden die Inhaber eines beruflichen Ausbildungsabschlusses aufgewertet. Inwieweit kann dieses nominale Upgrading dem realen Rückgang der Beschäftigten durch den demographischen Wandel entgegentreten?

Rachel: Es geht um Abschlussbezeichnungen für berufliche Fortbildungen der höherqualifizierenden Berufsbildung. Absolventen werden hier dringend gebraucht. Sie haben attraktive Arbeitsmarkt- und Verdienstperspektiven. Die Weiterentwicklung der beruflichen Aufstiegsfortbildung zu einer höherqualifizierenden Berufsbildung mit einheitlichen, transparenten Abschlussbezeichnungen erhöht die Attraktivität und Nachvollziehbarkeit der Abschlüsse für junge Menschen bei der Wahl zwischen Berufsbildungskarriere und Studium. Die nationalen und internationalen Chancen von Absolventen hinsichtlich Karriere, Arbeitsmarkt und Mobilität werden verbessert. Auch internationale Unternehmen sollen künftig akademische und berufliche Abschlüsse sowie die Wertigkeiten der beruflichen Abschlüsse leichter vergleichen können.

Die Politik kann nur die Rahmenbedingung schaffen, damit die Wirtschaft ausbilden kann. Doch die Bewerberzahlen gehen zurück, und die Betriebe stellen fest, dass auch die Ausbildungsreife sinkt. Das ist das Kernproblem. Welche Lösung hat die Politik dafür?



ZUR PERSON

Thomas Rachel, MdB, ist seit 2005 Parlamentarischer Staatssekretär im Bundesministerium für Bildung und Forschung und Bundesvorsitzender des Evangelischen Arbeitskreises (EAK) der CDU/CSU. ■

Rachel: Im Jahr 2017 wurden mehr als 500.000 duale Ausbildungsverträge abgeschlossen. Die Nachfrage von Jugendlichen steigt. Betriebe bieten wieder mehr Ausbildungsstellen an. Das zeigt: Das deutsche Berufsbildungssystem ist attraktiv. Es findet weltweit hohe Anerkennung. Aber wir müssen für die vielfältigen Möglichkeiten in der beruflichen

Bildung noch stärker werben. Auch müssen Betriebe und Jugendliche besser zusammengebracht werden. Wir wollen die Mobilität junger Menschen fördern sowie die Berufsorientierung an Schulen ausbauen. Attraktivität hängt auch damit zusammen, ob wir mit der Zeit gehen. Genannt sei hier die Digitalisierung der Arbeitswelt. Das deutsche Berufsbildungssystem wird weiterhin erfolgreich sein, wenn wir unsere Ausbildungsberufe auf dem neuesten Stand halten, in unsere Bildungsstätten investieren und Ausbilder in Betrieben und Bildungsstätten, Lehrkräfte an den Berufsschulen und auch Prüferinnen und Prüfer entsprechend qualifizieren. Dazu werden wir auch die Aktivitäten der Dachinitiative Berufsbildung 4.0 – wie im Koalitionsvertrag vereinbart – weiterführen und ausbauen.

Jahr um Jahr steigt die Quote der Abiturienten. Die berufliche Ausbildung ist tendenziell weniger beliebt als das Studium, zumal die Zugangsvoraussetzungen zur akademischen Bildung immer weiter gesenkt werden. Wie soll die berufliche Bildung damit konkurrieren?

Rachel: Indem Betriebe und Unternehmen junge Menschen mit guten Rahmenbedingungen und Perspektiven für eine Ausbildung überzeugen. Wir leisten unseren Beitrag von der Berufsorientierung über die gesetzlichen Rahmenbedingungen bis hin zur Förderung über das Aufstiegs-BAföG, das wir in dieser Wahlperiode mit zusätzlich 350 Millionen Euro ausbauen werden.

Wir danken Ihnen für das Gespräch. ■

Vorschlag zur Neuordnung des Bundesbildungsgesetzes (BBiG)

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung hat einen Vorschlag für die Neuordnung der Berufsausbildung vorgelegt. Die Änderungen sollen 2020 in Kraft treten und umfassen:

- ▶ **drei Fortbildungsstufen** bei der beruflichen Höherqualifizierung, die mit Hochschulabschlüssen gleichwertig sein sollen: **Berufsspezialist** wie heute zum Beispiel IT-Spezialist oder zertifizierter-Service-Techniker entsprechend Stufe 5 des Europäischen Qualifikationsrahmens, **Berufsbachelor** wie Fachwirt oder Meister (Stufe 6) und **Berufsmaster** entsprechend den Absolventen von Masterstudiengängen an der Hochschule (Stufe 7)
- ▶ eine bundes- und berufsweit einheitliche **Mindest-Ausbildungsvergütung**: monatlich 504 Euro im ersten Ausbildungsjahr, 529 Euro im zweiten Ausbildungsjahr, 554 Euro im dritten Ausbildungsjahr und 580 Euro im vierten Ausbildungsjahr. Über diesen Mindest-Standard hinaus soll die Tarifautonomie gewahrt bleiben.
- ▶ **Änderungen des rechtlichen Rahmens für Abschlussprüfungen**. So soll die Möglichkeit geschaffen werden, dass der Prüfungsausschuss einer IHK oder Handwerkskammer die Abnahme von Prüfungsleistungen an eine **Prüferdelegation** überträgt, deren Mitglieder nicht dem Prüfungsausschuss angehören müssen.
- ▶ **Entbürokratisierungs- und Modernisierungsmaßnahmen** wie beispielsweise Verfahrenserleichterungen bei Auslandsaufenthalten von Auszubildenden und die Streichung inzwischen gegenstandsloser Auskunft- und Öffnungspflichten.

Die Bundesregierung strebt den Kabinettsbeschluss zum Gesetzentwurf zum Berufsbildungsgesetz (BBiG) Anfang 2019 an. ■

WSM-PARTNER

Gemeinsam stark!

FINANZIERUNG



**Deutsche Bank AG
Verbände und Institutionen**
Taunusanlage 12
60325 Frankfurt
Dr. Alexander Winkler
Tel.: +49 (0) 69 91039018
Fax: +49 (0) 69 91041581
alexander.winkler@db.com

ENERGIEBERATUNG



ECG Energie Consulting GmbH
Wilhelm-Leonhard-Straße 10
77694 Kehl-Goldscheuer
Prof. Dr. Jürgen Joseph
Tel.: +49 (0) 7854 98750
Fax: +49 (0) 7854 9875200
juergen.joseph@ecg-kehl.de

WIRTSCHAFTSPRÜFUNG & STEUERBERATUNG



Baker Tilly
Cecilienallee 6-7
40474 Düsseldorf
Frank Schröder
Tel.: +49 (0) 211 6901-1200
Fax: +49 (0) 211 6901-1216
frank.schroeder@bakertilly.de

INDUSTRIELLE VERSICHERUNGEN

**VSM Versicherungsstelle
Stahl- und
Metallverarbeitung GmbH**
Hohenzollernstraße 2
44135 Dortmund



Günter Hennig
Tel.: +49 (0) 231 5404430
Fax: +49 (0) 231 54047430
guenter.hennig@leue.de

UNTERNEHMENSBERATUNG

hahn,consultants gmbh
Memeler Straße 30
42781 Haan



Holger Hahn
Tel.: +49 (0) 2129 557333
Fax: +49 (0) 2129 557311
h.hahn@hahn-consultants.de





BERUFSAUSBILDUNG

Azubis dringend gesucht!

Mittlerweile geht rund die Hälfte eines jeden Schülerjahrgangs an die Hochschule. Darunter leiden die Betriebe, denen der praktisch veranlagte Nachwuchs auszugehen droht. Und das, obwohl die ganze Welt die duale Berufsausbildung „Made in Germany“ schätzt.

Foto: AdobeStock.com / alphaspirt



Es gibt nicht viele Dinge, von denen Donald Trump und Barack Obama gleichermaßen angetan sind. Deutschland habe das System der beruflichen Bildung gut umgesetzt, lobte der US-Präsident anlässlich des Frühjahrsbesuchs der Bundeskanzlerin in Washington. Deutschland – ausgerechnet das Land, dessen Autos Trump am liebsten aus dem amerikanische Straßenbild verbannen würde. Ob sich der Präsident bewusst war, dass Tag für Tag Zehntausende von Jugendlichen an Autos „Made in Germany“ schrauben, fräsen, programmieren und sich damit den Weg in einen hochattraktiven Beruf ebnet? Kaum. Eher dürfte er an die Stärke des Wirtschaftsstandorts Deutschlands gedacht haben, die zu einem Gutteil auf die traditionelle Fachkräfteausbildung zurückzuführen ist. Es ist kein Deal im Trump'schen Sinne, kennt das Modell doch nur Gewinner: Die Unternehmen bilden mit Blick auf die Märkte aus, und der Nachwuchs hat teil an ihrem Erfolg. In keinem EU-Land ist die Jugendarbeitslosigkeit so gering wie in Deutschland (siehe Tabelle auf Seite 12).

Groß ist hingegen die Auswahl. 326 unterschiedliche Ausbildungsberufe können dual, also abwechselnd im Betrieb und in der Berufsschule erlernt werden – von A wie Anlagenmechaniker bis Z wie Zahntechniker. 2017 hat sich mehr als jeder zweite Schulabgänger für diese Art des Einstiegs in die Arbeitswelt entschieden. Zusammen mit den 515.679 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen standen im vergangenen Jahr mehr als 1,3 Millionen junge Menschen in einem dualen Ausbildungsverhältnis.

Mindestens zwei, höchstens dreieinhalb Jahre verbringen die zukünftigen Fachkräfte wechselweise am Arbeitsplatz, wo sie unter fachkundiger Anleitung angeleitet werden, und in der Berufsschule, wo die Praxis mit dem dazu gehörenden theoretischem Wissen untermauert wird. Was genau wann und wo unterrichtet wird, ist in den Ausbildungsordnungen festgelegt, ein Gemeinschaftswerk von Bund, Ländern, Arbeitgebern, Gewerkschaften und der Berufsbildungsforschung. Das gewährleistet bundesweit einheitliche Standards. Die Auszubildenden können sich darauf verlassen, dass sie in all dem unterwiesen werden, was eine Fachkraft in ihrem Beruf auszeichnet. „Aus eigener Erfahrung weiß ich, dass gerade die kleineren Betriebe es auf besondere Weise verstehen, Talente und Fähigkeiten von Menschen mit Herzblut und viel Engagement zu fördern“, versichert Bundesbildungsministerin Anja Karliczek, die gleich zwei duale Berufsausbildungen absolviert hat. Der Vorteil für die Betriebe erklärt sich von selbst: Sie sichern ihren künftigen Personalbedarf. Wer dual ausgebildete Mitarbeiter einstellt, weiß genau, welche Kenntnisse und Fähigkeiten er erwarten kann.

Betriebliche + schulische Ausbildung = geringe Jugendarbeitslosigkeit

Obwohl der Trend seit vergangenem Jahr nach unten weist, ist aktuell etwa ein Sechstel aller jungen Männer und Frauen zwischen 15 und 24 Jahren in Europa arbeitslos (16,6 Prozent). Die Jugendarbeitslosenquote drückt die Zahl der arbeitslosen Jugendlichen und jungen Erwachsenen als Anteil der Erwerbspersonen der gleichen Altersklasse aus. Traurige Spitzenreiter sind Griechenland und Spanien mit einer Jugendarbeitslosigkeit von 39,7 beziehungsweise 34,3 Prozent. Hierzulande hingegen ist nur etwa jeder 17. junge Mensch ohne Beschäftigung. Mit einer Jugendarbeitslosenquote von 6,1 Prozent bildet Deutschland das Schlusslicht der Tabelle. Die Übereinstimmung der Zahlen ist bestimmt kein Zufall: Ebenfalls etwa jeder 17. Jugendliche in Deutschland erreicht keinen Schulabschluss. Das geht aus dem „Chancenspiegel 2017“ der Bertelsmann-Stiftung hervor. Betroffen davon sind vor allem Jugendliche mit ausländischem Pass oder Migrationshintergrund. Für diese Schüler ist das Risiko, ohne Hauptschulabschluss die Schule zu verlassen, mehr als doppelt so hoch wie für deutsche Mitschüler.

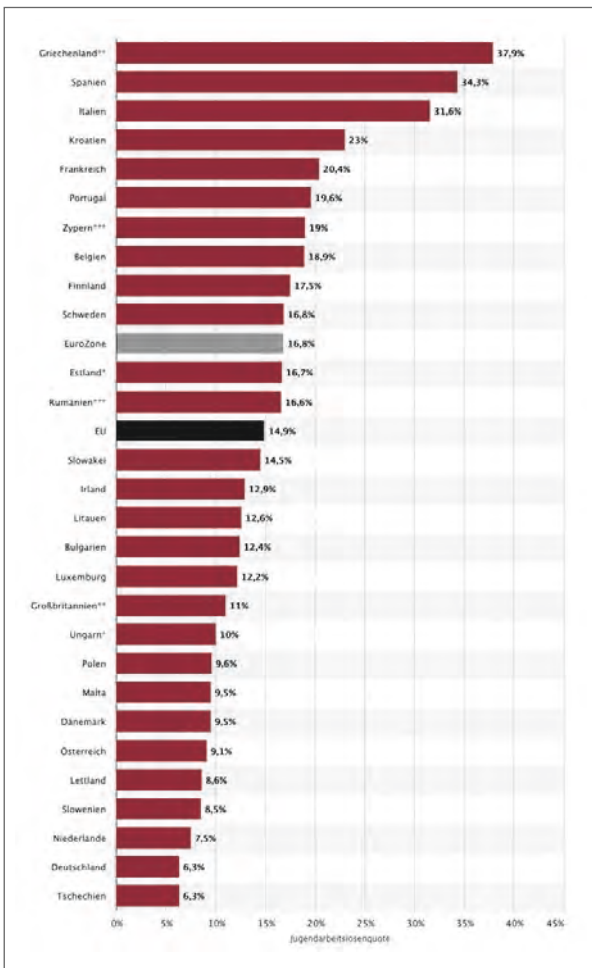
cd.

In einer idealen Welt finden alle ausbildungswilligen Schulabgänger genau die Lehrstelle, von denen er und sie schon im Sandkasten geträumt haben. In der Wirklichkeit gibt es ein zunehmendes Passungsproblem. Zwar liegt die Gesamtzahl der zu besetzenden Ausbildungsplätze, jährlich mehr als eine halbe Million, fast gleichauf mit der Zahl der ausbildungswilligen Schulabgänger. Rein rechnerisch findet jede und jeder einen Ausbildungsplatz. Richtet man den Blick jedoch auf einzelne Regionen und Branchen, so zeigen sich große Abweichungen zwischen Angebot und Nachfrage. Während sich in begehrten Berufen und bei großen, namhaften Unternehmen die Bewerberballen, haben es kleine und ländliche Betriebe schwer, ihre Ausbildungsplätze zu besetzen. Allzu sehr sind die Jugendlichen auf Trendberufe fixiert wie Kauffrau für Büromanagement, bei den Mädchen seit Jahren der Spitzenreiter bei den Wunschberufen, und Kraftfahrzeugmechatroniker bei den Jungen. Körperlich anstrengende Berufe wie Maurer oder Restaurantkauffrau sind hingegen nicht sonderlich beliebt. In einer Studie der Bertelsmann Stiftung aus dem Jahr 2017 wird empfohlen, die Mobilität von Bewerbern zu unterstützen, ihnen zum Beispiel bei der Wohnungsbeschaffung behilflich zu sein. Auch die Schulen könnten die Präferenzen in Bewegung bringen. Wörtlich heißt es in der Untersuchung: „In einer intensiven beruflichen Orientierung können Schüler für einen Beruf begeistert werden, der zwar nicht genau der Wunschberuf ist, aber vielleicht bessere Chancen auf einen Ausbildungsplatz bietet.“

KMU sind die Hauptausbilder

Die Hauptlast der dualen Berufsausbildung schultern kleine und mittelständische Unternehmen (KMU). Ihr Anteil an der betrieblichen Ausbildung liegt bei rund 70 Prozent. Ob beim Bäcker um die Ecke, im Friseursalon nebenan oder in der Halle des Zerspanungsbetriebs im Industriegebiet: Überall trifft man auf Jugendliche in Ausbildung. Wo Kundschaft ein- und ausgeht, macht oft ein Namensschild mit dem Zusatz „Auszubildende/r“ darauf aufmerksam, dass man zwar guten Willen, aber noch keine Perfektion erwarten sollte. Am Arbeitsplatz üben Schulabgänger erst all das ein, was sie für den Beruf können und wissen müssen. Parallel dazu lernen sie in der Berufsschule Mathematik, Deutsch, Wirtschaftslehre und die theoretischen Grundlagen ihres Berufs. Eine Prüfung vor der Handwerks- oder Handelskammer schließt die Ausbildung ab. Rund zwei Drittel der Absolventen werden anschließend von ihren Ausbildungsbetrieben in ein festes Arbeitsverhältnis übernommen.

Der Luftfahrtzulieferer Leuka nahe Friedrichshafen ist ein Musterbeispiel für den Erfolg der dualen Ausbildung. Von den 132 Mitarbeitern des Familienunternehmens sind momentan 19 Auszubildende, die meisten mit dem Berufsziel Industriemechaniker. Vom ersten Tag an sind sie in die betrieblichen Abläufe integriert und arbeiten von Monat zu Monat intensiver in der Komponentenfertigung mit. In der hauseigenen Lehrwerkstatt lernen sie neben anderem, Bauteile hochpräzise auf ein µ genau zu zerspanen. Fast alle werden nach Abschluss der Ausbil-



dung übernommen. Allerdings wünscht sich Geschäftsführerin Aurelia Brachmann von den zuständigen Industrie- und Handelskammern mehr Unterstützung. „Einige Jugendliche brauchen viele Wiederholungen, um sich die Prozesse dauerhaft einzuprägen“, beschreibt sie die Herausforderung. Ihr Lösungsvorschlag: „Dafür wären kleine, didaktisch gut konzipierte Filme sinnvoll. Die kennen sie schließlich alle von Youtube.“

Genau das rückt die Kehrseite der dualen Berufsausbildung in den Blick: Berufsbilder, Lehrmittel und Lerninhalte werden nur zögerlich an neue Entwicklungen angepasst. Innovative Techniken wie zum Beispiel Augmented und Virtual Reality-Anwendungen finden erst dann den Weg in die Lehre, wenn sie zum Standard einer Branche gehören. Nicht nur Günter Hirth, Leiter Berufsbildung bei der IHK Hannover, meint, daran müsse man arbeiten: „Die Modernisierung der dualen Ausbildung ist in vielen Bereichen notwendig, um die zunehmende Digitalisierung betrieblicher Abläufe in die Ausbildung praxisorientiert zu integrieren.“

Lieber Praktiker als Hochschulabsolventen

Trotzdem sind die in Betrieb und Schule ausgebildeten Fachkräfte begehrt. Laut dem aktuellen Bildungsbericht der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) haben 83 Prozent der 25- bis 34-jährigen Deutschen mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung einen festen Arbeitsplatz. Bei gleichaltrigen Akademikern sind es mit 87 Prozent nicht wesentlich mehr. In vielen Wirtschaftszweigen sind Kaufleute und Facharbeiter mittlerweile stärker gesucht als Hochschulabsolventen. Das gilt vor allem für Mechaniker und Techniker aller Art, aber auch für Restaurantfachleute, Bäcker und Hörgeräteakustiker. „Die ‚Karriere mit Lehre‘ ist kein B-Fahrplan zum Erfolg im Beruf“, versichert Wolfgang Grenke, Präsident des Baden-Württembergischen Industrie- und Handelskammertages. Die duale Aus- und Weiterbildung schützt ebenso gut vor Arbeitslosigkeit wie ein Studium.

Lange Zeit hat die OECD mit dem deutschen Ausbildungssystem gefremdelt. Ziel und Maßstab in ihren jährlichen Bildungsberichten war bis vor wenigen Jahren ein möglichst hoher Akademisierungsgrad in der Bevölkerung. Seit 2013 hat der Wind gedreht. Nun würdigt die OECD die duale Ausbildung als „wichtigen Bestandteil der Fachkräftequalifizierung“. In Bundesministerium für Bildung wird das gern gehört. „Wir arbeiten entschlossen daran, die Gleichwertigkeit der beruflichen und akademischen Bildung zu erreichen“, bekräftigt Ressortchefin Anja Karliczek. Eine abgeschlossene Berufsausbildung öffnet das Tor zu einer ganzen Reihe von Aufbauqualifikationen – von der Ausbildereignungsprüfung über den Techniker, Fachwirt und Meister bis hin zu Bachelor, Master und der Promotion. „Die digitalen Medien und die allerorten präsente Hardware ermöglichen Weiterbildung inzwischen orts- und zeitunabhängig“, stellt Michael Härtel vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) heraus. Angesichts des regen Weiterbildungsinteresses bei den Arbeitnehmern scheint die Botschaft angekommen: Wer sich beruflich auf dem Laufenden hält und bereit ist, Neues zu lernen, sichert und steigert seine Beschäftigungschancen.

Neben Autos „Made in Germany“ ist die duale Fachkräfteausbildung ein Exportschlager. Die Treiber sind oft die Tochtergesellschaften deutscher Unternehmen, die sich auch in ihren Ländern Fachkräfte in gewohnter Qualität wünschen. Da hilft es nur, vom weltweit üblichen Training on the Job radikal auf das deutsche System umzustellen. Eine wichtige Rolle hierbei spielen die Auslandshandelskammern. „Wir sind bemüht, die Vorteile der dualen Berufsbildung auch im Ausland insbesondere deutschen Unternehmen zuteilwerden zu lassen“, erklärt Steffen Bayer vom Deutschen Industrie- und Handelskammertag. Zum Beispiel in der Region Charleston im Südosten der USA, wo Unternehmen wie Daimler, Bosch, BMW und Evonik große Werke haben. Sie wurden vom Arbeitsministerium in Washington zur „nationalen Modellregion für die Weiterentwicklung der Berufsausbildung“ erklärt. Rund 1000 Unternehmen aus der Region beteiligen sich an dem Projekt – und heimsten dafür Lob von höchster Stelle ein. In seiner Rede zur Lage der Nation erhob Barack Obama 2013 das deutsche Ausbildungssystem zum Vorbild: „Diese deutschen Kids sind bereit für den Job, wenn sie die Schule abschließen. Sie wurden für die Jobs ausgebildet, die es gibt.“

Christine Demmer, Wirtschaftsjournalistin





Daniela Gieseler

Daniela Gieseler ist Inhaberin des Dienstleistungsunternehmens AzubiScout in Freudenberg.



ZUR PERSON

Daniela Gieseler, ist staatlich geprüfte Betriebswirtin und Inhaberin von AzubiScout in Freudenberg. Die Ausbildungsexpertin berät ihre Kunden rund um das Thema Ausbildung und gibt Seminare und Workshops, Inhouse oder an der Akademie für Ausbildung von AzubiScout (www.AzubiScout.com)

Weitere Beiträge zum Thema Nachwuchssicherung finden Sie unter FÜR DIE BETRIEBSPRAXIS ab Seite 30.

Das typische WSM-Mitgliedsunternehmen ist ein mittelständischer Industriebetrieb, von Großstädten eher entfernter gelegen. Auf der Suche nach Azubis mit Potenzial kämpfen wir gegen das falsche Image von körperlich harter Arbeit in einem ölverschmierten Umfeld an. Was wäre da Ihre Strategie?

Gieseler: Der erste und wichtigste Schritt ist es, die Jugendlichen aufzuklären über die wirklichen Arbeitsbedingungen. Das können Sie über viele Wege und Maßnahmen erreichen: Durch Broschüren, Filme, Vorträge in Schulen, Führungen/Besuche von Schulklassen, Schnuppertage, Praktika und anderes. Der Kreativität sind hier keine Grenzen gesetzt. Gut wäre es, wenn man nicht einfach drauf los prescht, sondern ein sinnvolles Konzept entwickelt, wie mehrere der oben genannten Maßnahmen ineinandergreifen können, um die Zielgruppe auch wirklich nachhaltig und sicher zu erreichen.

Mit ein paar guten Ideen und einem sinnvollen, gut durchdachten Plan hat man hier schon die halbe Miete. Ein bisschen Mut gehört auch noch dazu, um eventuell auch mal andere Wege auszuprobieren. Und dann geht es ans Umsetzen der Maßnahmen.

Die Kommunikation junger Menschen ist im Wandel.

Wie können unsere Mitgliedsunternehmen heute geeignete Kandidaten erreichen und für ihr Unternehmen begeistern?

Gieseler: Mit den Punkten, die ich oben beschrieben habe, ist schon viel gewonnen. Bestenfalls interessieren sich die Jugendlichen dann schon für die von Ihnen angebotenen Ausbildungsberufe, da das schlechte Image verschwunden ist. Jetzt gilt es, die Jugendlichen auch von Ihrem Unternehmen zu überzeugen.

Zeigen Sie sich dafür authentisch, so wie Sie wirklich sind. Überlegen Sie im Vorfeld, was Ihre Stärken und Schwächen sind, und stehen Sie dazu. Oftmals höre ich Dinge wie: Ich als kleiner Betrieb kann dem Azubi doch nie das bieten, was ihm das 1.000 Mann-Unternehmen einen Ort weiter bieten kann. Und das stimmt. Aber dafür haben Sie andere Stärken. Es geht familiärer zu, wahrscheinlich kennen Sie als Chef Ihre Mitarbeiter persönlich, können individuell auf sie eingehen und bei Problemen auch mal unkonventionelle Hilfe anbieten. Das machen Großunternehmen nicht. Oder es gibt andere Vorteile – ich bin davon überzeugt, dass jedes Unternehmen seine individuellen Vorzüge hat und sich nur darauf besinnen muss. Diese gilt es dann zu kommunizieren. Das ist zugegebenermaßen nicht einfach und ein Prozess, bei dem die Hilfe von Profis nicht verkehrt ist. So etwas machen wir von AzubiScout regelmäßig. Grob gesagt, geht es ums Storytelling: „Erzählen“ Sie Geschichten über Ihr Unternehmen, um es nach außen darzustellen und Bewerber von Ihrem Unternehmen zu überzeugen. Wichtig dabei: Bleiben Sie ehrlich und authentisch!



Die Kanäle, über die man die Zielgruppe erreicht, sind erst der zweite Schritt. Und da gilt: Seien Sie da, wo Ihre Zielgruppe ist. Und das muss nicht unbedingt Social Media/Facebook bedeuten.

Auf der Suche nach guten Azubis haben wir schon viele Tipps bekommen, meistens immer dieselben. Kennen Sie neue, innovative Wege zum Erfolg?

Gieseler: Ja, die kennen wir. Aber es ist nicht immer der gleiche Weg, sondern wir entwickeln für jedes Unternehmen eine individuelle Strategie. Selbst zwei Unternehmen aus der gleichen Branche, die in der gleichen Stadt, für den gleichen

Ausbildungsberuf Azubis suchen, können unter Umständen eine komplett andere Strategie empfohlen bekommen, da dafür noch viele andere Einflussfaktoren eine Rolle spielen. Ein paar habe ich oben schon genannt.

Fakt ist: Wir konnten bisher noch immer einen Azubi für das beauftragende Unternehmen finden, selbst wenn dieses Unternehmen es vorher mehrere Jahre ohne Erfolg probiert hat. Fakt ist auch, dass es schwerer geworden ist, gute Auszubildende und Mitarbeiter zu finden. Aber es ist immer noch möglich!

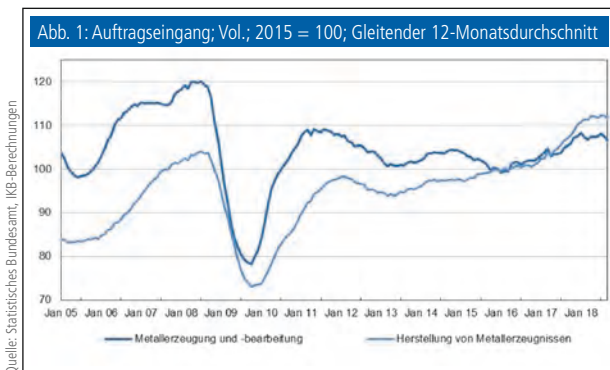
Wir danken Ihnen für das Gespräch. ■

JAHRESAUSBLICK 2019

Metallerzeugnisse überzeugen, Metallverarbeitung stabil

Die Handelspolitik der USA und insbesondere die Ansagen beziehungsweise Drohungen von US-Präsident Trump sorgen für anhaltende Unsicherheit über zukünftige Handelsbeziehungen und damit den weltwirtschaftlichen Ausblick. Wie hoch ist das Risiko eines eskalierenden Handelsstreits für den Wachstumsausblick des deutschen Verarbeitenden Gewerbes insgesamt und speziell der Metallbranche?

Nach Jahren der tendenziellen Seitwärtsbewegung ist dem Verarbeitenden Gewerbe im Jahr 2017 eine deutliche Produktionssteigerung um 3,5 Prozent zum Vorjahr gelungen – das größte Wachstum seit 2011. Die Dynamik hat sich zwar 2018 nicht fortgesetzt, doch das hohe Produktionsniveau von Ende 2017 konnte gehalten werden. Ähnliches gilt für die Metallindustrie. Nach einem Produktionsplus von 4,6% im Jahr 2017 ist für dieses Jahr von einem Zuwachs von knapp über 2% auszugehen. Auch die Auftragseingänge für das Verarbeitende Gewerbe und insbesondere für die deutsche Metallindustrie befinden sich im Vergleich zum Vorjahr immer noch auf einem außerordentlich hohen Niveau; Gleiches gilt für den Auftragsbestand. Dies deutet trotz der Stabilisierung in 2018 auf ein weiterhin robustes Konjunkturmilieu hin.

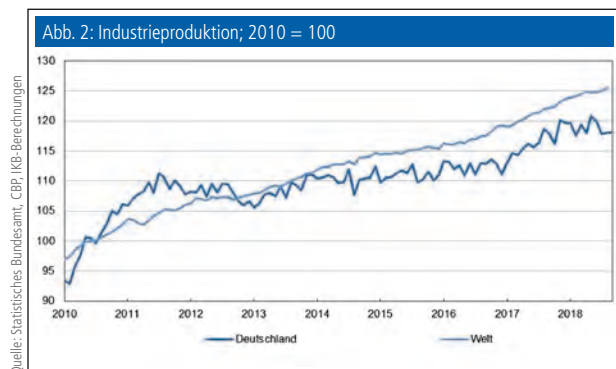


Gleichwohl ist das Jahr 2018 im Vergleich zu 2017 eine Enttäuschung. Denn die Wachstumsprognosen, die zu Jahresanfang erstellt wurden, haben sich ganz überwiegend nicht erfüllt.

Anpassungen konnten im Verlauf von 2018 nur eine Richtung: Sie waren abwärts gerichtet. Dies gilt sowohl für das Verarbeitende Gewerbe als auch für die Gesamtwirtschaft – und nicht erst seit dem überraschenden BIP-Rückgang im dritten Quartal 2018, der vor allem auf Sondereffekte der deutschen Automobilindustrie zurückzuführen ist. Aktuell geht die IKB für 2018 von einem BIP-Wachstum von rund 1,5% aus, 2019 rechnet sie mit 1,6%. Das Prognoserisiko ist dabei weiterhin nach unten gerichtet, und es stellt sich in Anbetracht der vielen Risiken die Frage, wie belastbar diese Prognose ist und was eine erneute Revision der BIP-Wachstumsprognose für die Metallindustrie bedeuten würde.

Ist die Konjunktur besser als gefühlt?

Volkswirtschaftliche Prognosen gleichen aktuell Wettervorhersagen, die zwischen tatsächlichen und gefühlten Temperaturen unterscheiden. Dabei sind angesichts des Produktionsniveaus des Verarbeitenden Gewerbes und der Dynamik wichtiger globaler Absatzmärkte die aktuelle Situation und der Ausblick für 2019 als durchaus positiv einzuschätzen. Gefühlt ist die Lage aber aufgrund des 2017er Booms sowie anhaltender Risiken wie Brexit, Handelskonflikte und Überschuldung um einiges schlechter. Aufgrund des Rückgangs des deutschen BIP im dritten Quartal 2018 fühlen sich die Pessimisten unter den Konjunkturbeobachtern bestätigt – zumindest was Deutschland betrifft.



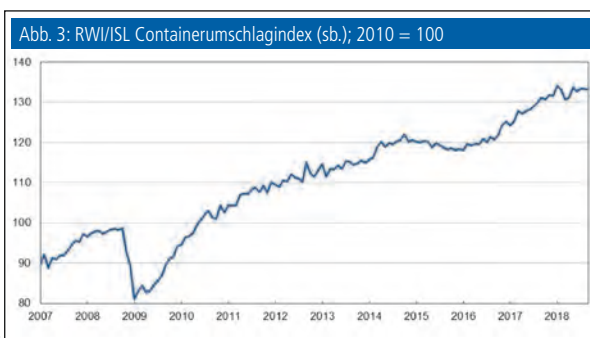
Weltkonjunktur in stabiler Verfassung, aber die Risiken nehmen zu

Die Weltkonjunktur ist aktuell in einer relativ guten Verfassung. Der US-Konsum sollte die Wirtschaft in den USA dank realer Lohnsteigerungen, einer niedrigen Arbeitslosenquote



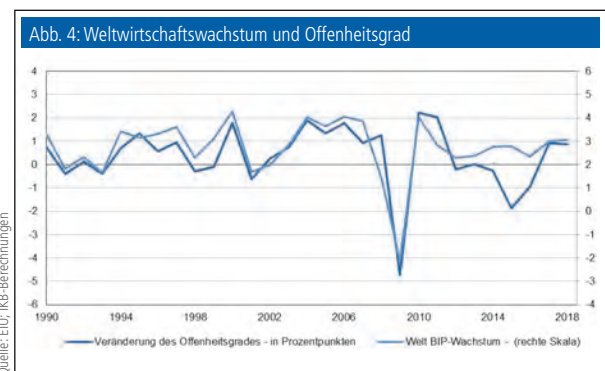
und Steuererleichterungen auch in den kommenden Quartalen vorantreiben. In China hat der Staat ausreichend Handlungsspielraum, um die avisierten Wachstumsziele zu erreichen und um Befürchtungen einer ausufernden privaten Überschuldung entgegenzuwirken. Auch sollte der Strukturwandel in China hin zu einer höheren Konsumquote anhalten, wenn auch etwas langsamer als erwartet.

In der Euro-Zone ist der private Konsum inzwischen ein bedeutender Treiber der Konjunktur geworden, der das Wachstum weiter stützen sollte. Die Arbeitslosenquote ist mittlerweile niedriger als vor der Finanzkrise 2008, und das Konsumklima fällt dementsprechend positiv aus. Wie in den USA ist der private Konsum auch in der Euro-Zone ein wichtiger Indikator für stabile und belastbare Wachstumsprognosen geworden. Außerdem sollten die strukturellen Risiken und hohen Schuldenquoten nicht überbewertet werden. Denn auch wenn eine Wende der Geldpolitik in den USA und anderen Ländern vorangetrieben wird, birgt dies kein zusätzliches Risiko für die Schuldentragfähigkeit. Eine steigende Schuldenquote ist ein Zeichen für eine nicht ausreichend wachsende Volkswirtschaft, was eher für niedrige und nicht für steigende Zinsen spricht.



Das weltwirtschaftliche Wachstum wurde in den letzten Jahrzehnten maßgeblich von der Globalisierungsdynamik beeinflusst. Ein möglicher Rückgang des Offenheitsgrads der Weltwirtschaft als Folge aktueller Risiken oder ein generell zunehmender Protektionismus hätten gravierende negative Auswirkungen auf das globale Wirtschaftswachstum – und würden sowohl auf der Angebots- wie auch der Nachfrageseite Spuren hinterlassen. Dies wiederum würde die deutsche Volkswirtschaft und insbesondere das Verarbeitende Gewerbe mit einer Exportquote von 50% und global vernetzten Produktionsketten besonders treffen. Auch die Me-

tallindustrie, die eine Exportquote von 39% aufweist, wäre in erheblichem Maße tangiert, sollte die Uhr auf die Zeit vor der Globalisierung zurückgedreht werden.



Sicherlich haben US-Handelspolitik und der bevorstehende Brexit zu einer neuen Dimension der Unsicherheit bei Konjunkturprognosen geführt. Doch auch hier ist die Perspektive wichtig. Denn zum einen sind die realwirtschaftlichen Konsequenzen durch die angekündigten US-Zölle eher überschaubar und sollten alleine kaum zu einem Rückgang des weltweiten Offenheitsgrads führen. Zum anderen sind die Konsequenzen im Kontext allgemeiner Devisenkursvolatilitäten zu sehen. Die Einführung von selektiven Zöllen auf deutsche Exportprodukte ging nämlich einher mit einer allgemeinen Abwertung des Euro zum US-Dollar zwischen Januar 2017 und November 2018 von 8%.

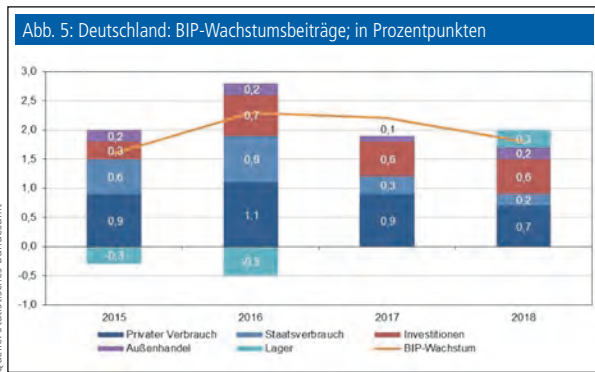
Von möglicherweise größerer Bedeutung für die wirtschaftliche Entwicklung der Euro-Zone ist dagegen die zukünftige Beziehung zwischen der EU und Großbritannien. Doch auch hier sollten mögliche negative Konsequenzen nicht überbewertet werden, wie das überraschend starke BIP-Wachstum (+0,6% im dritten Quartal) in Großbritannien gezeigt hat. Allerdings bleibt aufgrund jüngster Entwicklung die finale Ausgestaltung des Brexit unklar. Gleiches gilt für die Wachstumsprognose der Euro-Zone, selbst wenn die meisten aktuellen Ausblicke für 2019 negative Konsequenzen durch den Brexit bereits berücksichtigen.

Insgesamt ist somit festzuhalten, dass die fundamentalen Treiber der Weltwirtschaft ein stabiles Konjunkturbild erwarten lassen. Allerdings existiert eine Anzahl von Risiken, die verlässliche Prognosen erschweren beziehungsweise unmöglich machen.



Bleibt der Deutsche Wachstumsausblick auch für das Verarbeitende Gewerbe stabil?

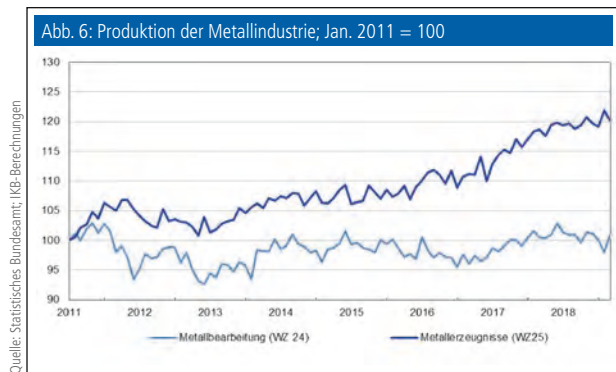
Die deutsche Wirtschaft wird Ende 2018 das neunte Jahr in Folge gewachsen sein. Zwar dürfte die BIP-Wachstumsrate mit 1,5% deutlich niedriger ausfallen, als die meisten Volkswirte zu Anfang des Jahres prognostiziert haben, sie spiegelt aber weiterhin einen relativ stabilen Verlauf. Hierfür sind vor allem zwei Aspekte ausschlaggebend. Zum einen ist es das eher zurückhaltende Investitionsverhalten, das deutliche Boom-Phasen und damit einhergehende Korrekturen bislang verhindert hat. Zum anderen ist der private Konsum stetig gewachsen, wenn auch nicht unbedingt sehr dynamisch; mit einem Anteil von knapp über 50% am BIP hat er sich zum wichtigsten Wachstumstreiber der letzten Jahre entwickelt. Daran sollte sich auch 2019 nichts ändern.



Für das Verarbeitende Gewerbe spielen allerdings die Binnen- nachfrage und hier insbesondere der lokale private Konsum eine untergeordnete Rolle. Von vorrangiger Bedeutung ist der Export. Dies hat sich 2017 eindrucksvoll gezeigt, als das Verarbeitende Gewerbe nach Jahren der Beinahe-Stagnation im Schatten einer gutlaufenden globalen Konjunktur 2017 deutlich zulegen und alle bedeutenden Branchen inklusive der Metallindustrie ein überzeugendes Wachstum liefern konnten. 2019 könnte das Verarbeitende Gewerbe infolge real gewordener Risiken unerwarteten Gegenwind erhalten. Teilweise hat sich diese Situation bereits in diesem Jahr angekündigt, wie das relativ schwache Exportwachstum und deutlich divergierende Wachstumsverläufe der Industriebranchen zeigen.

Metallindustrie: Risiken und Wachstumsspanne für 2019

Die Branche der Metallerzeugnisse gehörte 2017 mit einem Produktionswachstum von mehr als 5% zu den Spitzenreitern des Verarbeitenden Gewerbes. Mit einer Wachstumsprognose von 2,7% gilt dies auch für das aktuelle Jahr. Die Metall bearbeitende Industrie gibt hingegen ein weniger dynamisches Bild ab. Nach einem Produktionsrückgang in 2016 zeigte sie zwar 2017 mit einem Produktionsplus von 2,9% eine durchschnittliche Entwicklung. In diesem Jahr ist der Produktionsverlauf jedoch erneut eher enttäuschend, und eine deutliche Produktionssteigerung scheint eher unwahrscheinlich. Die IKB erwartet ein Produktionswachstum von nur 0,5%.



Das erhöhte Risikopotenzial für den deutschen und globalen Ausblick macht konkrete Prognosen schwierig. Zwar werden die zunehmenden Risiken bei der Erläuterung der meisten aktuellen Prognosen erwähnt und betont. Die Prognosen selber beruhen allerdings weiterhin auf eher positiven Annahmen, was sich in einem relativ stabilen Verlauf der Prognose-Zahlen spiegelt. Für das Verarbeitende Gewerbe insgesamt und die Metallindustrie im Speziellen ist das wenig zufriedenstellend. Infolge einer hoher Sensitivität der Metallindustrie zum deutschen Konjunkturverlauf lassen sich die vielfältigen Einfluss- und Entwicklungsmöglichkeiten nicht wirklich in einer Punkt-Prognose für 2019 zusammenfassen. Realistisch ist vielmehr eine Prognose, die eine Wachstumsspanne definiert, die dem erhöhten Risikopotenzial gerecht wird.

Das BIP-Wachstum hat einen überproportionalen starken Einfluss auf die Produktionswachstumsraten der Metallindustrie, sodass sich mögliche Risiken stärker auswirken als in der Gesamtwirtschaft. Eine BIP-Wachstumsprognose von 1,6% würde einem Ausblick für die Metallbearbeitung von etwa 1% Produktionsplus und für die Metallerzeugnisse von rund 2,5% 2019 entsprechen. Laut IKB-Berechnungen würde eine Prognoserevision des deutschen BIP-Wachstums von 1,6% auf 1,2% für 2019 den Wachstumsausblick für die Metallbearbeitung um etwa einen Prozentpunkt und den für die Metallerzeugnisse um fast 1,5 Prozentpunkte reduzieren. Eine Wachstumserwartung von nur 1,2% im Jahr 2019 kann als eher konservativ angesehen werden und spiegelt negativere Risikoannahmen als in der

aktuellen IKB-Einschätzung berücksichtigt. Sie stellt aber keine extreme Einschätzung dar, eine geringe Eintrittswahrscheinlichkeit ist gegeben. Insgesamt könnte eine dynamische Entwicklung der aktuellen Risikofaktoren durchaus zu einer Stagnation oder zu einem leichten Rückgang in der Metallbearbeitung führen, während für die Metallerzeugnisse auch unter negativen Voraussetzungen von einer weiteren Produktionssteigerung für 2019 ausgegangen werden kann. Eine konservative Prognose der IKB für die Metallbearbeitung geht daher von einer Produktionsentwicklung zwischen -0,5% und 1,0% aus und für die Metallerzeugnisse von 1,2% bis 2,5%. Da potenzielle Risiken auch positiv überraschen können beziehungsweise sich über den Prognosezeitraum weniger stark ausprägen, besteht bei diesen Prognosespannen sicherlich auch Luft nach oben. Aktuell scheint der Eintritt einiger wesentlicher Risiken allerdings wahrscheinlich zu sein.

Fazit und Ausblick

Der Konjunkturausblick für die deutsche Wirtschaft ist grundsätzlich stabil. Dies mag angesichts anhaltender negativer Prognoserevisionen sowie einer langen Liste von Risiken als optimistisch angesehen werden. Doch die Wachstumstreiber, insbesondere der private Konsum, erlauben solch eine Einschätzung. Für die Exportdynamik sind die globale Risiken allerdings entscheidender. Insbesondere ein sinkender Offenheitsgrads würde das Wachstum der Weltwirtschaft deutlich belasten. Aus diesem Grund sind risikoadjustierte Prognosespannen in der aktuellen Situation geeigneter als eine Punkt-Prognose. Dies gilt insbesondere für die Metallindustrie, die durch eine starke Abhängigkeit vom deutschen BIP-Wachstum gekennzeichnet ist.

So mag aufgrund des relativ stabilen Verlaufs des privaten Konsums der deutsche BIP-Ausblick für 2019 weniger volatil sein als der für das Exportwachstum. Doch bereits eine überschaubare Revision der BIP-Prognosen belastet den Ausblick für die Metallindustrie relativ deutlich. Für die Metallerzeugnisse ergibt sich für 2019 demnach bei einer konservativen Prognose der IKB eine Spanne beim Produktionswachstum von -0,5% bis 1,0%, für Metallerzeugnisse liegt die Spanne zwischen 1,2% und 2,5%. ■

ANSPRECHPARTNER



Dr. Klaus Bauknecht
Chefvolkswirt

IKB Deutsche Industriebank AG
Wilhelm-Bötzkes-Str. 1
40474 Düsseldorf
Tel. 0211 / 82 21-4118
klausdieter.bauknecht@ikb.de
www.ikb.de



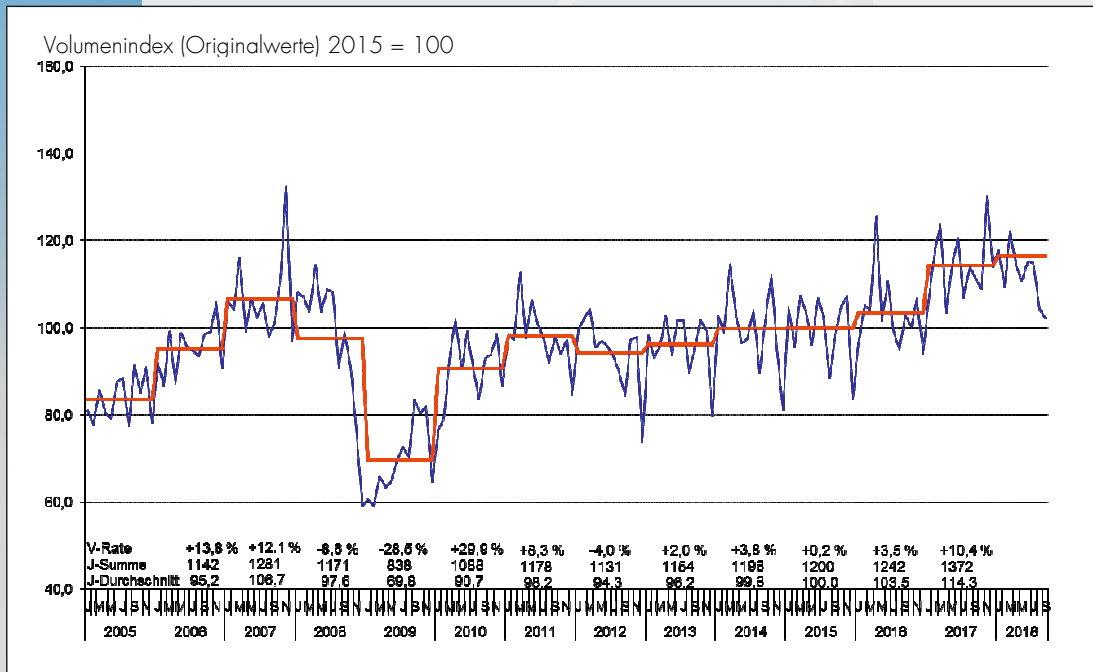
Foto: AdobeStock.com / Gerdienkeif



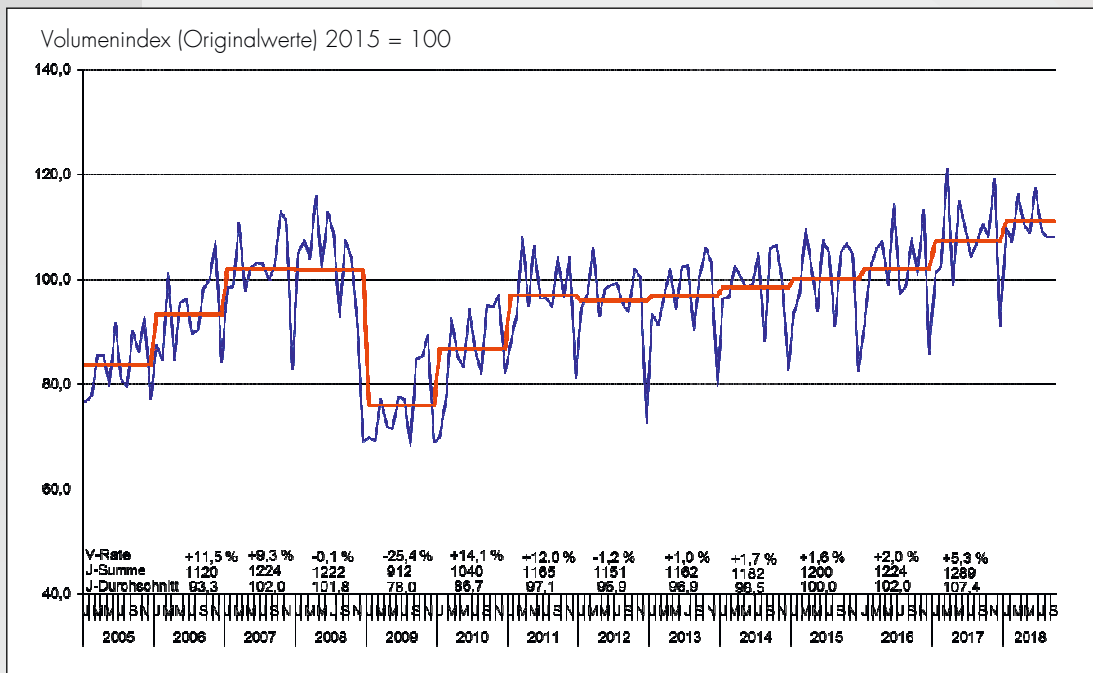
WSM-KONJUNKTUR

AUF EINEN BLICK

■ Auftragseingangsentwicklung in der Stahl- und Metallverarbeitung in Deutschland von Januar 2005 bis September 2018



■ Umsatzentwicklung in der Stahl- und Metallverarbeitung in Deutschland von Januar 2005 bis September 2018



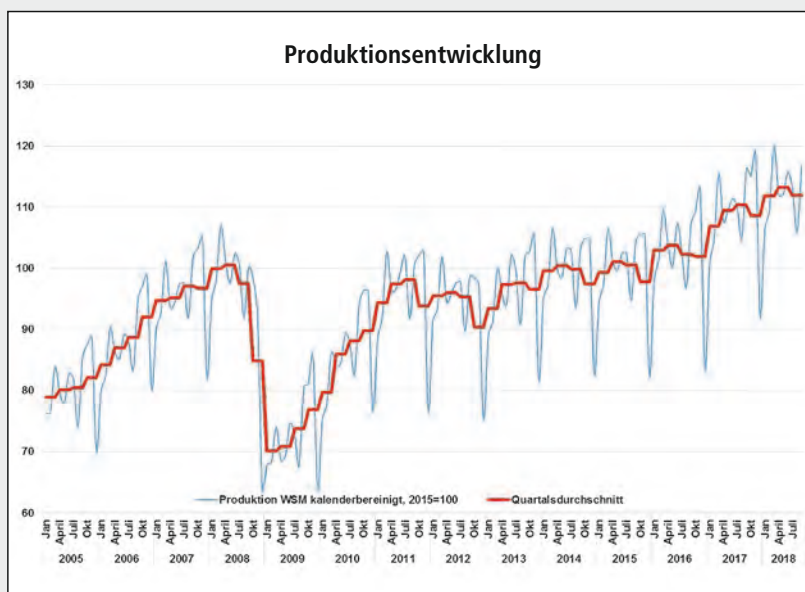
WSM-KONJUNKTUR

Produktion wächst in drei Quartalen 2018 um 3,2%

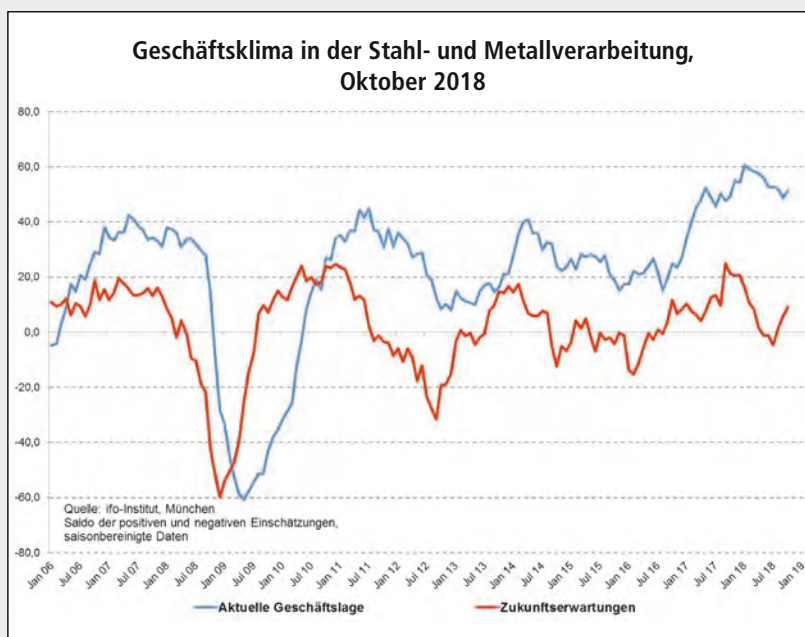
Im dritten Quartal des Jahres 2018 haben die Stahl und Metall verarbeitenden Unternehmen in Deutschland ihre Produktion um 2,5 Prozent über das Vorjahresniveau gesteigert. Gegenüber dem zweiten Quartal 2018 ist die Ausbringung allerdings um 1,1% zurückgegangen. Im Verlauf des Jahres nehmen die Wachstumsraten kontinuierlich ab und liegen nach neun Monaten kumuliert bei 3,2%. Da die Auftragseingänge aktuell von Sondereffekten in der größten Kundenbranche beeinflusst sind, dürfte das Erreichen der Prognose von +4% mehr als herausfordernd sein.

Mit dem leichten Produktionsrückgang vom zweiten zum dritten Quartal ist auch die Auslastung der Anlagen um einen Prozentpunkt auf 87,3% gesunken. Trotzdem ist die Stimmung in der Branche entgegen dem Trend in der gesamten Industrie positiv: Erstmals im Jahresverlauf hat sich die Einschätzung der aktuellen Geschäftslage verbessert (+2,7 Saldenpunkte). Zudem verfestigt sich der Aufwärtstrend bei den Erwartungen für die kommenden sechs Monate (+3,3 Saldenpunkte).

Die hohen konjunkturellen Risiken (Handelspolitik, Brexit, Italien) und die Worldwide harmonized Light vehicles Test Procedure (WLTP)-Turbulenzen in der Fahrzeugindustrie erschweren zwar die Planungen der Unternehmen. Angesichts der weiterhin stabilen Nachfrage aus anderen Industriesektoren



Quelle: Ifo-Institut, München. Grafik: Produktion in den WSM-Branchen



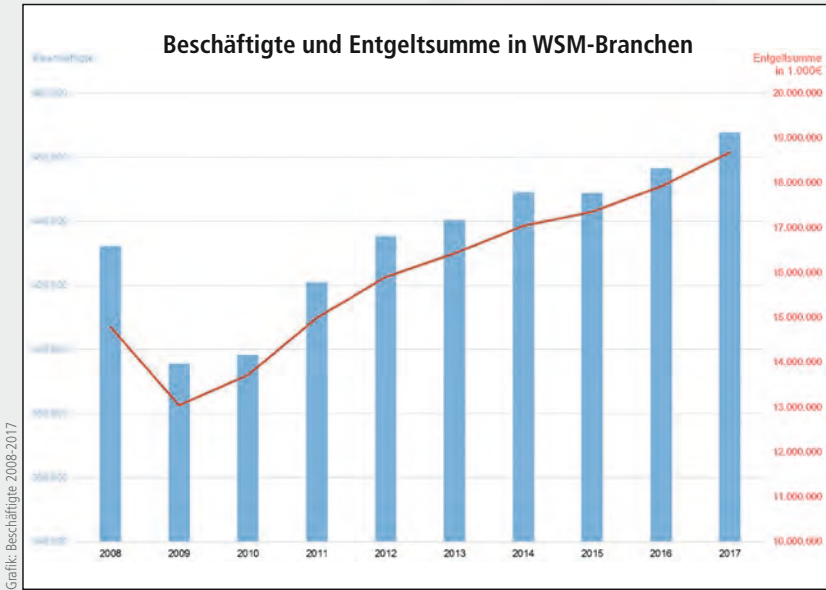
Quelle: Ifo-Institut, München. Grafik: Geschäftsklima WSM Oktober 2018

und der Erwartung, dass sich die Produktion der Automobilhersteller mittelfristig wieder normalisiert, geht man dennoch mit vorsichtigem Optimismus in das neue Jahr.

Die Auftragseingänge haben im September um rund 5% gegenüber dem Vorjahreswert nachgegeben, sowohl im In- als auch im Ausland. Dadurch rutscht das Nachfrage-

	Produktion		Umsatz (Vol.) *			Auftragseingang (Vol.) *		
	original	berein. *	gesamt	Inland	Ausland	gesamt	Inland	Ausland
September 17/18	- 3,4	+ 0,6	+ 1,9	- 0,9	+ 7,0	- 5,1	- 5,4	- 5,0
QII / QIII 18	- 2,7	- 1,1	- 2,0	- 1,1	- 3,6	- 4,4	- 2,3	- 8,2
QIII 17/18	+ 1,4	+ 1,4	+ 1,3	+ 0,9	+ 1,9	- 3,3	- 3,7	- 2,9
Jan. - Sep. 17/18	+ 2,7	+ 3,2	+ 3,0	+ 3,6	+ 1,8	- 0,3	- 0,9	+ 0,7

*kalenderbereinigt, Veränderungsraten in %



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Grafik: Beschäftigte 2008-2017

niveau nach neun Monaten mit -0,3% knapp unter das Vorjahresniveau. Auch auf Quartalssicht haben sich die Auftragseingänge abgeschwächt, 3,3% unter Vorjahres- und 4,4% unter Vorquartal. Dagegen hat sich der Umsatz zwar gegenüber dem Vorquartal um 2% abgeschwächt, liegt jedoch 1,3% über dem 3. Quartal 2017. Auf Jahressicht expandierten die Lieferungen insgesamt um 3%, wobei die inländischen Lieferungen mit +3,6% stärker gewachsen sind als die Exporte (+1,8%).

Die Beschäftigtenzahl liegt nach neun Monaten um 3,6% über der vom Sep-

tember 2017, das entspricht rund 16.000 Arbeitsplätzen. Damit setzt sich der Beschäftigungsaufbau seit der Finanz- und Wirtschaftskrise 2009 ununterbrochen fort. Allerdings wird es für die mittelständischen Unternehmen im Wettbewerb mit Konzernen immer schwieriger, trotz attraktiver Arbeitsbedingungen Arbeitskräfte zu rekrutieren.

Mit dem Beschäftigungsaufbau und den jährlichen Tarifierungen wächst die Bruttolohn- und Gehaltssumme auf deutlich über 19 Milliarden Euro. Rechnet man die Beiträge hinzu, die von den Arbeitgebern an die Sozialversicherungen geleistet werden, kommt eine Summe zusammen, die fast den jährlich gewälzten Förderkosten für den Ausbau erneuerbarer Energien (EEG-Umlage) entspricht. ■

ANSPRECHPARTNER



Holger Ade
Leiter Industrie- und Energiepolitik

**WSM Wirtschaftsverband
Stahl- und Metallverarbeitung e.V.**
Goldene Pforte 1 · 58093 Hagen
Tel.: 02331 / 95 88 21
hade@wsm-net.de
www.wsm-net.de



Foto: Freepik.com / welcomia

STAHLMARKT

Worldsteel-Prognose: Bremsspuren bei der Stahlnachfrage

Die Mitte Oktober vorgelegte neue Nachfrageprognose des Weltstahlverbandes Worldsteel gibt sich verhalten optimistisch. Die Stahlnachfrage soll danach nominell in diesem Jahr um 3,9 Prozent und 2019 um 1,4% steigen. Zwar hebt die Organisation die Unterstützung des Stahlbedarfs durch anziehende Investitionen in den entwickelten Volkswirtschaften und einen guten Verlauf in Entwicklungs- und Schwellenländern hervor. Zugleich wird auf gewachsene Risiken zum Beispiel durch die Handelsspannungen und durch Wechselkursverschiebungen hingewiesen. Vor allem aber sollte nicht übersehen werden, dass die Wachstumsdynamik insgesamt nachlässt und in einigen für die Preisdynamik am Weltmarkt wichtigen Ländern besonders schwach ausfällt.

Ins Auge fällt eine drastische Korrektur der Erwartungen für die Türkei. Nach den Worldsteel-Zahlen wird der Stahlverbrauch in der Türkei in diesem Jahr nicht, wie noch im April prognostiziert, um 5% steigen. Erwartet wird vielmehr ein Rückgang um 2,3%. Für 2019 wurde die Erwartung von +5,0% auf +1,5% zurückgeschraubt. Diese Umkehr wirkt weit über den Inlandsmarkt hinaus. Denn die Türkei steht nicht nur bei Rohstahlerzeugung, Importen und Exporten unter den Top 10 der Welt. Türkische Anbieter sind auch bei Warmbreitband, Walzdraht, Betonstahl und Trägern zum wichtigsten Drittlandanbieter in der EU aufgestiegen. Zudem ist die Türkei der weltgrößte Schrottimporteure und hat damit am Schrottmarkt eine zentrale Stellung inne. Es ist damit zu rechnen, dass die durch hohe Inflationsraten und drastisch gesenkte Wachstumsziele der Regierung gebeutelte türkische Stahlindustrie ihre Exportaktivitäten noch intensivieren wird. Dabei sind die Lieferungen in den wichtigen Absatzmarkt USA praktisch zum Erliegen gekommen, nachdem die US-Zölle auf türkischen Stahl im Sommer auf 50% verdoppelt worden sind. Damit dürften sich die türkischen Exporte auf die EU und auf Südost-Asien konzentrieren.

Die Wachstumsdynamik am Weltstahlmarkt wird schwächer. Dafür dürfte der Wettbewerb stärker werden.

Auch Stahlhersteller in Russland und der Ukraine, für die die Türkei eine wichtige Exportdestination, aber auch ein Konkurrent auf zahlreichen Absatzmärkten ist, sind von einer Abwärtskorrektur der Wachstumserwartungen betroffen. So hat Worldsteel die Prognose bei den GUS-Staaten für 2018 von +2,3% auf 1,4% und für 2019 von 1,8% auf 0,9% gesenkt, nachdem 2017 noch 6,1% erreicht worden waren.

Ein weiterer wichtiger Player am Weltexportmarkt ist Süd-Korea. Hier soll die Stahlnachfrage im laufenden Jahr zum zweiten Mal in Folge sinken, wobei der Rückgang mit 4,1% drastisch ausfällt. Für 2019 wird ein leichtes Plus von 1,1% erwartet.

Die Worldsteel-Zahlen für China sehen auf den ersten Blick positiv aus. Zum wiederholten Male erweist sich die Prognose vom Frühjahr im Nachhinein als zu pessimistisch. Statt einer Stagnation, die nun für 2019 angesetzt wurde, wird für 2018 ein starkes nominelles Wachstum von 6,0% erwartet. Damit wird besser als bisher verständlich, warum die Stahlpreise im Reich





der Mitte trotz einer erheblich ausgeweiteten Produktion über weite Strecken des Jahres sehr robust blieben. Die Erläuterungen von Worldsteel zeigen aber, dass sich die guten Zahlen mehr aus der Vergangenheit als aus der Zukunft speisen.

Die Organisation begründet die Aufwärtsrevision zum einen methodisch. Die Schließung von Induktionsöfen im Vorjahr und die damit verbundene Verlagerung der Stahlnachfrage vom inoffiziellen in den offiziellen Teil der Statistik sei für zwei Drittel des Nachfragezuwachses verantwortlich, heißt es erläuternd. Der „echte“ Zuwachs der Nachfrage liege in diesem Jahr bei 2,1% und sei vor allem auf ein gutes erstes Halbjahr zurückzuführen. Die starke Weltwirtschaft und staatliche Impulse für den Bausektor hätten dabei eine Rolle gespielt. Zum Jahresende 2018 und 2019 sei aber eine Abschwächung zu erwarten. Die Organisation räumt ein, die Prognose für China enthalte Risiken, die sowohl nach oben als auch nach unten wirken könnten.

Einen regionalen Lichtblick bei der Stahlnachfrage bietet vor allem Indien, wo die Nachfrage in diesem und im kommenden Jahr um mehr als 7% zulegen soll. Auch bei den fünf ASEAN-Staaten wird ein dynamisches Wachstum erwartet. Schließlich liegen auch die für den Weltmarkt weniger wichtigen Regionen Zentral- und Südamerika und Afrika über dem Durchschnitt.

Für die EU soll sich die Wachstumsrate von 3,4% in 2017 über 2,2% in 2018 im kommenden Jahr auf 1,7% halbieren. Allerdings geht die fast zeitgleich vorgelegte Prognose des europäischen Stahlverbandes Eurofer für 2019 mit 1,1% von einem niedrigeren Zuwachs aus.

Mit Blick auf die wichtigen Stahlverwender-Industrien ist der Hinweis von Worldsteel interessant, dass der Automobilmarkt

in den entwickelten Volkswirtschaften, der in den vergangenen Jahren eine Stütze der Stahlnachfrage war, nun Schwäche zeige. Gründe dafür seien ein niedrigeres Nachfragewachstum, steigende Kraftstoffpreise und höhere Zinsen.

Fazit: Die Wachstumsdynamik am Weltstahlmarkt wird insgesamt schwächer. Eine unterdurchschnittliche Entwicklung in wichtigen Exportländern lässt erwarten, dass der in den vergangenen beiden Jahren eher schwache Wettbewerb am Weltmarkt wieder an Intensität gewinnt. Die politisch bestimmten Rahmenbedingungen in der Handelspolitik werden maßgeblich bestimmen, in welchen Regionen dieser Wettbewerb tatsächlich zu spüren sein wird. ■



STAHLMARKTCONSULT
ANDREAS SCHNEIDER

ANSPRECHPARTNER



Andreas Schneider
Leiter Umwelt und Arbeitsschutz

**Stahlmarkt,
Europäische Stahlpolitik**
Schleiermacherstr. 7
51377 Leverkusen
Tel.: 0214 / 31 22 8164
a.schneider@stahlmarkt-consult.de
www.stahlmarktconsult.de

WSM Mitgliedsverbände

- **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. – HHG**
Deutz-Mülheimer Str. 30, 50679 Köln, Tel.: +49 (0) 221 2798010, www.herstellerverband.de
- **Fachverband Industrie verschiedener Eisen- und Stahlwaren e.V. – IVEST**
An der Pönt 48, 40885 Ratingen, Tel.: +49 (0) 2102 186200, www.ivist.de
- **Industrieverband Blechumformung e.V. – IBU**
Goldene Pforte 1, 58093 Hagen, Tel.: +49 (0) 2331 958831, www.industrieverband-blechumformung.de
- **Eisendraht- und Stahldraht-Vereinigung e.V. – ESV**
Kaiserswerther Str. 137, 40474 Düsseldorf, Tel.: +49 (0) 211 4564237, www.drahtverband.org
- **Verband der Deutschen Federnindustrie e.V. – VDFI**
Goldene Pforte 1, 58093 Hagen, Tel.: +49 (0) 2331 958851, www.federnverband.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, Tel.: +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, Tel.: +49 (0) 211 4564251, www.schweisselektroden.de

23. ZULIEFERFORUM DER ARGEZ ARBEITSGEMEINSCHAFT ZULIEFERINDUSTRIE

„Zulieferer in disruptiven Zeiten“



Wir laden Sie als Automobilzulieferer und Mitgliedsunternehmen der

- Aluminiumindustrie
- Gießerei-Industrie
- Kautschukindustrie
- Kunststoffindustrie
- Metallindustrie
- Stahl und Metall verarbeitenden Industrie
- Textilindustrie

herzlich ein zum exklusiven Zulieferforum der Automobilzuliefer-Verbände 2019 am 31. Januar 2019 nach Frankfurt am Main.

Die Mobilität der Zukunft zu entwickeln und umzusetzen ist Gemeinschaftsaufgabe. Wissenschaft, Zulieferindustrie und Automobilhersteller müssen dazu auf Augenhöhe kooperieren. Als Partnerschaft oder als Leidensgemeinschaft: Nur so lassen sich die Herausforderungen aus dem drohenden Bruch globaler Handelsbeziehungen meistern, auf deren Stärke wir uns bislang stets haben verlassen können.

Zu diesen und anderen hochaktuellen Themen möchten wir uns mit Ihnen und hochkarätigen Gästen im Rahmen des für Sie kostenfreien ArGeZ-Zulieferforums austauschen. Wir freuen uns auf den Dialog mit Ihnen.

Wir sehen uns in Frankfurt!

12:00 Uhr **Registrierung und Imbiss**

12:30 Uhr **Begrüßung**

Christian Vietmeyer, Sprecher der ArGeZ

12:40 Uhr **Mobilitätskonzepte der Zukunft**

Prof. Dr. Günther Schuh, e.GO Mobile – Impulsvortrag

Prof. Dr. Thomas Koch, KIT – Impulsvortrag

► Im Gespräch: Prof. Dr. Günther Schuh, Prof. Dr. Thomas Koch, Judith Schulte-Loh

14:10 Uhr **Kaffeepause**

14:50 Uhr **Freier Welthandel in Gefahr – Konsequenzen für die Zulieferindustrie**

Eckart von Unger, BDI Büro Brüssel – Impulsvortrag

Dr. Galina Kolev, Institut der deutschen Wirtschaft (IW Köln) – Impulsvortrag

► Im Gespräch: Eckart von Unger, Dr. Galina Kolev, Judith Schulte-Loh

16:00 Uhr **Herausforderungen für den Einkauf**

Alfonso Sancha Garcia, Leiter Konzerneinkauf Metalle VW AG

► Im Gespräch: Alfonso Sancha Garcia, Judith Schulte-Loh

17:00 Uhr **Ende der Veranstaltung**

► Moderation: Judith Schulte-Loh, WDR

Teilnahmegebühr

Die Teilnahme ist kostenfrei

Veranstaltungsort

Villa Kennedy

Kennedyallee 70
60569 Frankfurt
Tel.: 069 / 717120

Veranstalter

- Bundesverband der Deutschen Gießerei-Industrie e.V.
- Gesamtverband der Aluminiumindustrie e.V.
- Gesamtverband Kunststoffverarbeitende Industrie e.V.
- Industrieverband Veredelung-Garne-Gewebe-Technische Textilien e.V.
- Wirtschaftsverband der deutschen Kautschukindustrie e.V.
- Wirtschaftsverband Stahl- und Metallverarbeitung e.V.
- Wirtschaftsvereinigung Metalle e.V.

Organisation

wdk Wirtschaftsverband der deutschen Kautschukindustrie e.V.

Zeppelinallee 69
60487 Frankfurt
Tel.: 069 / 79 36-0
Fax: 069 / 79 36-140
E-Mail: info@wdk.de
www.wdk.de

PROGRAMM

NACHHALTIGKEIT

WSM-Austauschplattform stößt auf großes Interesse

Nach der Begrüßung durch Christian Vietmeyer, Hauptgeschäftsführer des Wirtschaftsverbands Stahl- und Metallverarbeitung e.V. (WSM), übernahm Dr. Claas Oehlmann, Referent in der Abteilung Umwelt, Technik und Nachhaltigkeit im Bundesverband der Deutschen Industrie e.V. (BDI), das erste Referat des Tages. In seinen Ausführungen ging es vor allem um die Einordnung der Thematik in den politischen Kontext. So stehe aktuell vor allem die Umsetzung der im Jahre 2015 von den Vereinten Nationen beschlossenen Agenda 2030 im Vordergrund der Diskussionen. Jüngst hat das deutsche Bundeskabinett die Aktualisierung der „Deutschen Nachhaltigkeitsstrategie“ aus dem Jahre 2017 beschlossen. Darin hält die Bundesregierung fest, dass die Agenda 2030 mit den 17 Zielen für nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals, SDGs) die „Richtschnur deutscher Politik“ darstellt. In seinen weiteren Ausführungen beleuchtete Oehlmann unter anderem den aktuellen Status zur Umsetzung des Nationalen Aktionsplans Wirtschaft und Menschenrechte, der Menschenrechte als soziale Nachhaltigkeits-Komponente fokussiert und in den 2020er-Jahren rechtsverbindlich werden könnte (NAP; siehe WSM Nachrichten 2-2018, S. 27 und WSM Nachrichten 3-2018, S. 29).

Viele Branchen fokussieren bereits heute das Thema Nachhaltigkeit über sektor-spezifische Initiativen und Programme. Im Wirtschaftszweig Automobil wurde beispielsweise die Initiative „Drive Sustainability“ etabliert (siehe <https://drivesustainability.org/>). Um der unternehmerischen Gesellschaftsverantwortung über global vernetzte Lieferketten gerecht zu werden, rücken auch vermehrt Nachhaltigkeitsanforderungen, ausgedrückt in Nachhaltigkeits- und/oder CSR-Fragebögen, in den Fokus der automobilen Wertschöpfungsketten. So wird bereits seit einigen Jahren im Automobilsektor der „Selbstauskunftsfragebogen zum Thema Soziale Verantwortung der Unternehmen (CSR)/Nachhaltigkeit für Zulieferer in der Automobilbranche“ über eine gemeinsame Plattform, angesiedelt bei der NQC Limited, eingesetzt (siehe https://drivesustainability.org/wp-content/uploads/2018/10/CSR-DriveSustainability_SAQ-FORM_A4_DE_FINAL_hq_copyright.pdf).

Vor diesem Hintergrund informierte Marius Baader, Leiter der Abteilung Zulieferindustrie, Mittelstand und Startups im Verband der Automobilindustrie e.V. (VDA) während der WSM-Veranstaltung über aktuelle Entwicklungen und Diskussionen zum Thema innerhalb des Verbandes. Baader erläuterte, dass die Verantwortung von Unternehmen für

Das Thema „Nachhaltigkeit“ steht in global vernetzten Lieferketten zunehmend auf der Agenda. Häufig kommen bereits Nachhaltigkeits- und/oder CSR-Fragebögen in Wertschöpfungsketten zum Einsatz und bilden somit die Grundlage von Geschäftsbeziehungen. Vor diesem Hintergrund hat der WSM am 12. Oktober 2018 in Hagen eine Veranstaltung mit dem Titel „WSM-Austauschplattform Nachhaltigkeitsanforderungen in den Lieferketten“ organisiert.





V. l. n. r.: Andre Koring, Wirtschaftsverband Stahl- und Metallverarbeitung e. V.; Marius Baader, Verband der Automobilindustrie e.V.; Ferdinand Geckeler, BMW AG; Dr. Claas Oehlmann, Bundesverband der Deutschen Industrie e.V.

ihre Produkte und ihre Lieferketten immer mehr Raum im Dialog der Unternehmen mit der Öffentlichkeit einnehmen werde und dass vor diesem Hintergrund auch die Automobilindustrie ihrer Corporate Social Responsibility (CSR) nachkommen müsse. Laut Baader werden derzeit im VDA Prozesse erarbeitet, die über Standardisierung und Harmonisierung in den komplexen Lieferketten zu einfachen, schlanken und effizienten Verfahren führen sollen.

Neben einer bereits veröffentlichten Empfehlung des VDA zu Leitprinzipien der Automobilindustrie zur Verbesserung der Nachhaltigkeit in der Lieferkette (siehe <https://www.vda.de/de/services/Publikationen/leitprinzipien-zur-verbesserung-der-nachhaltigkeit.html>) werde derzeit eine weitere Empfehlung erarbeitet. Dabei handele es sich um ein Auditierungs-/Vor-Ort-Überprüfungsprotokoll inklusive eines Fragebogens mit mehr als ein Dutzend Kategorien. Es sei geplant, unterschiedliche Nachhaltigkeitskriterien innerhalb des Überprüfungsprotokolls zu beleuchten. Ziel solle es sein, dank der Empfehlung des VDA zur Nutzung eines Auditierungs-/Vor-Ort-Überprüfungsprotokolls zu einer Harmonisierung in diesem Bereich zu kommen. Ergebnisse könnten so beispielsweise auch mit anderen Kunden auf einer Web-Plattform geteilt werden. Es sei geplant, sich an dem sogenannten TISAX-Modell (Trusted Information Security Assessment Exchange; Prüfung von Lieferanten zur Informationssicherheit) des VDA zu orientieren. Laut Baader könnten so Prüfdienstleister die Aufgabe der Auditierung übernehmen. Der administrative Aufwand fällt dabei bei dem jeweiligen zu auditierenden Unternehmen an; weitere Kosten sollen nicht entstehen. Als weiterer Schritt sei vorgesehen, das neue Modell mit dem

Namen COSAX (Corporate Sustainability Assessment Exchange) zunächst in einer Pilotierungsphase zu testen. Ziel sei es, das COSAX-Modell ab September 2019 auszurollen und damit das Auditierungs-/Vor-Ort-Überprüfungsprotokoll anwendbar zu machen. Baader betonte in diesem Zusammenhang die Wichtigkeit des Austauschs und des Dialogs mit den Beteiligten an der gesamten Wertschöpfungskette in diesem Prozess. Auch sollen Veranstaltungen zum Thema frühzeitig alle Interessierte über die Thematik informieren.

Im letzten Vortrag im Rahmen der WSM-Austauschplattform erläuterte Ferdinand Geckeler, Verantwortlicher für das Nachhaltigkeitsprogramm im Ressort Einkauf und Lieferantennetzwerk bei der BMW AG, das nachhaltige Lieferkettenmanagement bei der BMW Group. Geckeler betonte, dass Nachhaltigkeitsaspekte innerhalb der Lieferkette bereits durch viele Stakeholder fokussiert würden. Beispielsweise spielten kundenseitige Beschaffungsstrategien mit Nachhaltigkeitsschwerpunkten insbesondere im Flottenkundengeschäft eine immer größere Rolle. Auf dieser Grundlage habe sich die BMW Group schon frühzeitig darüber Gedanken gemacht, wie ein Nachhaltigkeitsanspruch bei der Entwicklung von Produkten aussehen könnte, wie die damit verbundene unternehmerische Sorgfaltspflicht bei relevanten Lieferanten wahrgenommen und letztendlich eine Bewusstseinsbildung im Themenbereich erzielt werden könne. Auf der Grundlage dieses Anspruchs hätten sich bei der BMW Group bis heute unterschiedlichste Aktivitäten hinsichtlich der Nachhaltigkeit im Lieferantennetzwerk entwickelt. So zählten zu den wichtigen Aktivitäten unter anderem Maßnahmen in den Bereichen der Lieferkettentransparenz (Stichwort Cobalt-Lie-

ferkette) und der Lieferantenentwicklung (Stichwort Lieferantentrainings).

Weiter hob Geckeler hervor, dass die Wahrnehmung der unternehmerischen Sorgfaltspflicht bei der Lieferantenauswahl eine wichtige Rolle spiele. Dies vor allem dann, wenn Aspekte der Nachhaltigkeit als verbindliches Kriterium im Vergabeprozess eingesetzt und auf dieser Grundlage die Lieferantenauswahl durchgeführt werde. Die BMW Group setze den „Selbstauskunftsfragebogen zum Thema Soziale Verantwortung der Unternehmen (CSR)/Nachhaltigkeit für Zulieferer in der Automobilbranche“ zu verschiedenen Zeitpunkten des Beschaffungsprozesses ein. Geckeler betonte in diesem Zusammenhang, dass die BMW Group als Risikofilter die Mitarbeiterzahl am jeweiligen Lieferantenstandort als Maßstab dafür einsetze, ob eine Nachhaltigkeitsanforderung für einen Standort verpflichtend ist oder nicht. Ergänzend zum Selbstauskunftsfragebogen könnten außerdem Assessments am Standort des Lieferanten oder Nachhaltigkeitsaudits durchgeführt werden. Die BMW Group habe so allein auf Grundlage des Selbstauskunftsfragebogens im Jahr 2017 knapp 5000 Lieferantenstandorte bewertet, wobei bei mehr als der Hälfte Nachhaltigkeitsdefizite identifiziert werden konnten. Trotz korrekativer Maßnahmen seien mehr als 234 Lieferantenstandorte nicht beauftragt worden, weil diese unter anderem die Nachhaltigkeitsanforderungen der BMW Group nicht erfüllt hätten. Abschließend verwies Geckeler auf folgende zwei hilfreiche Tools:

1. Der kostenlose und frei zugängliche CSR Risiko-Check der Agentur für Wirtschaft & Entwicklung (siehe <https://www.wirtschaft-entwicklung.de/nachhaltigkeit/csr-risiko-check/>). Das Tool soll Orientierung für Unternehmen bieten, die sich über potenzielle Risiken zu bestimmten Produkten/Rohstoffen/Dienstleistungen weltweit informieren wollen. Im Ergebnis erhalten die Nutzer Informationen zu Arbeits-, Sozial-, Umwelt- und Governance Themen sowie zur menschenrechtlichen Situation im ausgewählten Land.
2. Das Online-Tool Nachhaltigkeitsmanagement für kleine und mittlere Unternehmen im Rahmen des Umweltpakts Bayern des Bayerischen Staatsministeriums für Umwelt und Verbraucherschutz (siehe <https://www.umweltpakt.bayern.de/werkzeuge/nachhaltigkeitsmanagement/index.htm>). Die zwar umfangreichen, aber schnell zu erfassenden Materialien bieten viele praktische Lösungsansätze in den Themenbereichen Umwelt- und Nachhaltigkeitsmanagement, Anspruchsgruppenanalyse und -dialog sowie nachhaltige Lieferkette.

In der sich anschließenden Diskussion mit einem großen und regen Publikum wurde deutlich, dass das Thema Nachhaltigkeit in der Lieferkette aufgrund der weltweiten Vernetzung stets als gemeinsame Aufgabe aller Marktakteure zu

betrachten ist. Dabei sollten Kooperation und Koordination aller Marktteilnehmer stärker fokussiert werden, um das gemeinsame Ziel der Transparenz in globalen Lieferketten nicht zu verfehlen. Harmonisierung von Anforderungen, risikobasierte Ansätze, Berücksichtigung bereits vorhandener Informationen und Beachtung der besonderen Situation kleiner und mittlerer Unternehmen sind dabei wichtige Grundprinzipien, um alle drei Dimensionen der Nachhaltigkeit – Soziales, Umwelt und Wirtschaft – gleichermaßen betrachten zu können.

Der WSM wird die Thematik weiter eng begleiten und über aktuelle Entwicklungen informieren. ■

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

KLT CLEAN GmbH



Wir sind Ihr Spezialist für

- Behälterreinigung
- Behältermanagement
- Lagerung und Logistik

KLT CLEAN GmbH

Carl-Zeiss-Straße 14
79761 Waldshut-Tiengen
Tel: +49 (0) 7741 - 96 90 756
www.klt-clean.de



Verstoß gegen DSGVO ist kein Wettbewerbsverstoß

Mit Urteil vom 07.08.2018 (Az.: I-12 O 85/18) hat das Landgericht Bochum entschieden, dass ein Wettbewerber einen Verstoß gegen die Informationspflichten aus Art. 13 DSGVO nicht abmahnen könne, da er dazu nach der Rechtslage nicht legitimiert sei.

Zum Sachverhalt: Die beiden Parteien vertreiben über das Internet Werbemittel, Druckerzeugnisse, Aufkleber und Ähnliches an Verbraucher. Der eine mahnte den anderen ab und begehrte den Erlass einer einstweiligen Verfügung, weil auf der Homepage beziehungsweise in den Geschäftsbedingungen des anderen verschiedene Angaben fehlten. Unter anderem wurde moniert, dass die Informationspflichten aus Art. 13 DSGVO nicht erfüllt seien. Danach hat derjenige, der personenbezogene Daten erhebt, umfangreiche Informationspflichten gegenüber dem Betroffenen zu erfüllen, zum Beispiel über den Zweck der Erhebung, die Dauer der Speicherung, den Datenschutzbeauftragten und anderes.

Die Entscheidung: Das Landgericht lehnte den Erlass einer einstweiligen Verfügung jedenfalls insoweit ab, als eine Verletzung der Informationspflichten aus Art. 13 DSGVO gerügt wurde. Es wies den Antrag mit der Begründung zurück, dass der Antragsteller als Mitbewerber nicht legitimiert sei und eine solche Verletzung nicht rügen könne. In der Literatur ist durchaus umstritten, ob solche Verletzungen von Mitbewerbern beanstandet werden können. Das Landgericht vertritt die Auffassung, dass die Regelungen dazu in der DSGVO (Art. 77-84 DSGVO) abschließend seien. Diese Vorschriften geben jedenfalls nur bestimmten Organisationen und Verbänden ein Beschwerderecht. Hieraus sei nach Auffassung des Landgerichts Bochum zu schließen, dass der Uniongesetzgeber eine Erstreckung auf Mitbewerber des Verletzers nicht zulassen wollte.



Foto: Freepik.com

Wer mindert, kann nicht mehr zurücktreten

Mit Urteil vom 09.05.2018 (Az.: VIII ZR 26/17) hat der Bundesgerichtshof entschieden, dass ein Minderungsverlangen die Geltendmachung des sogenannten großen Schadensersatzes für denselben Mangel ausschließt.

Zum Sachverhalt: Der Kläger leaste ein Kraftfahrzeug, das an verschiedenen Mängeln litt („Montagsauto“). Nach mehreren Reparaturen verlangte der Kläger eine Minderung des Kaufpreises um 20 Prozent. Streitig zwischen den Parteien ist geblieben, ob sämtliche Reparaturen erfolgreich waren. Später verlangte der Kläger dann die Rückabwicklung des gesamten Kaufvertrags zuzüglich Schadensersatz (sogenannter großer Schadensersatz). Landgericht und Oberlandesgericht hielten dies für begründet, der BGH hob das Urteil auf.

Nach Auffassung des BGH konnte der Kläger nicht mehr vom Vertrag zurücktreten und den großen Schadensersatz verlangen, da er bereits die Minderung des Kaufpreises verlangt hatte. Die Kaufpreisminderung nach §§ 437 Nr. 2, 441 Abs. 1 Satz 1 BGB stellt eine einseitig bindende Gestaltungserklärung gegenüber dem Verkäufer dar. Statt zurückzutreten, kann der Käufer den Kaufpreis durch Erklärung gegenüber dem Verkäufer mindern. Als einseitiges Rechtsgeschäft verändert die Minderung die bestehende Rechtslage. Ab dem Zeitpunkt der Minderung ist der Käufer daran gebunden und kann die von ihm erklärte Minderung weder einseitig zurücknehmen noch widerrufen.

Mit der Minderung übt der Käufer sein vom Gesetzgeber eingeräumtes Wahlrecht hinsichtlich des Festhaltens oder Lösens vom Kaufvertrag aus und bringt sein unbedingtes Festhalten am Kaufvertrag trotz des Mangels zum Ausdruck. Deshalb konnte im Entscheidungsfall der Käufer keinen Rücktritt mehr verlangen. Allerdings stellte der BGH klar, dass ein ergänzender Schadensersatz (sogenannter kleiner Schadensersatz ohne Rückabwicklung) nicht ausgeschlossen sei. Zu beachten ist aber, dass die Entscheidung sich nur auf Rechtsbehelfe in Bezug auf denselben Mangel bezieht. Für die Praxis bedeutet die Entscheidung, dass man beim Minderungsverlangen die Gestaltungswirkung kennen muss und sich dadurch einen Rücktritt verbauen kann. ■

ANSPRECHPARTNER

Christian Vietmeyer

Syndikusrechtsanwalt · 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

cvietmeyer@wsm-net.de

www.wsm-net.de

STEUERN

Die deutsche Steuerwelt nach dem Brexit

Der Brexit ist sowohl für Großbritannien als auch für die in der Gemeinschaft verbleibenden EU-Staaten ein hartes Stück Brot. Sowohl auf britische als auch auf deutsche Unternehmer und Privatpersonen werden steuerliche Nachteile zukommen.

Wenn Großbritannien aus der Europäischen Union ausscheidet, hat dies auch Auswirkungen auf die deutsche Steuerwelt. Fünf Ausstiegsszenarien kommen in Betracht. Entscheidend hierbei ist, ob das Land Mitglied des Europäischen Wirtschaftsraums bleibt.

Das erste der möglichen Brexit-Szenarien ist der Eintritt Großbritanniens in den Europäischen Wirtschaftsraum (EWR). Eine EWR-Mitgliedschaft würde einen weitgehenden Zugang zum EU-Binnenmarkt ermöglichen. In Szenario zwei könnte das Vereinigte Königreich Mitglied der Europäischen Freihandelsassoziation EFTA werden. Im Gegenzug zur Anerkennung der Arbeitnehmerfreizügigkeit und der Zahlung von Beiträgen an die EU würde Großbritannien so einen teilweisen Zugang zum EU-Binnenmarkt erhalten. Ein drittes und viertes Szenario könn-



Foto: Pixabay.com / stux

te der Abschluss eines Freihandelsabkommens für zollfreien Handel und partieller Dienstleistungsfreiheit oder aber der Abschluss einer Zollunion mit der EU sein. Dieses hätte einen zollfreien Zugang zum europäischen Markt zur Folge. Ein letztes Szenario wäre, dass Großbritannien den Status eines Drittstaates erhält und es würden ausschließlich die Regeln der Welthandelsorganisation WHO gelten. ■

Auswirkungen auf die Umsatzsteuer

Wird Großbritannien zum Drittstaat, wirkt sich dies beispielsweise auf die Umsatzsteuer aus. Durch die sogenannte Mehrwertsteuersystemrichtlinie ist das Umsatzsteuerrecht der EU-Mitgliedstaaten weitestgehend harmonisiert. Die Bindung an die Mehrwertsteuersystemrichtlinie würde entfallen und das Vereinigte Königreich die Möglichkeit erhalten, sein Umsatzsteuerrecht neu und unabhängig von der EU zu gestalten. Beim grenzüberschreitenden Warenverkehr gelten Warenlieferungen von Deutschland an einen Unternehmer in ein anderes EU-Land als innergemeinschaftliche Lieferungen, die in Deutschland von der Umsatzsteuer befreit sind. Solche Lieferungen wären nach dem Brexit steuerfreie Ausfuhren in ein Drittland, hätten aber Auswirkungen auf den Nachweis der Umsatzsteuerfreiheit und könnten in Großbritannien steuer-



Foto: Pixabay.com / stevepb

liche Registrierungspflichten zur Folge haben. Wenn Waren aus einem anderen EU-Staat an einen Unternehmer nach Deutschland geliefert werden, sind diese vom Warenempfänger in Deutschland zu versteuern. Mit dem Ausscheiden Großbritanniens handelt es sich dann um Einfuhren, und der einführende Unternehmer müsste Einfuhrumsatzsteuer und gegebenenfalls Zölle abführen.

Auswirkungen auf Zölle

Innerhalb der EU gilt der Grundsatz des freien Warenverkehrs. Zölle werden innerhalb der EU nicht erhoben. Ein Zollabkommen mit der EU oder der Abschluss bilaterale Verträge mit den einzelnen EU-Staaten wären wünschenswert. Denn bei einem harten Brexit müssten bei Wareneinfuhren aus Großbritannien und Warenlieferungen nach



Großbritannien die nach dem Unionszollkodex zwingenden Einfuhr- und Ausfuhrverfahren zur Anwendung kommen. Sowohl für britische als auch deutsche Unternehmen entstehen durch den Brexit Kosten. Zölle und Einfuhrsteuern müssen gegebenenfalls an die Endkunden weitergegeben werden. Wen wundert es, dass

britische Unternehmen vermehrt mit dem Gedanken spielen, sich in der EU niederzulassen. Es bleibt im Interesse aller Beteiligten zu hoffen, dass Großbritannien aus steuerlicher Sicht nicht zum Drittland wird und eine für alle Beteiligten tragbare Lösung gefun-

den wird. Allerdings ist auch jetzt, einige Monate vor dem offiziellen Austrittsdatum, noch nicht erkennbar, wohin die Reise Großbritanniens und der EU gehen wird. In jedem Sinne empfehlenswert ist, geschäftliche Beziehungen zu Großbritannien zu identifizieren und im Hinblick auf die möglichen Auswirkungen des Brexits überprüfen zu lassen. Dann können zielgerichtet die für das eigene Unternehmen relevanten Vorgänge angegangen werden, sobald sich eine Regelung abzeichnet. ■

Brexit-Hinweise des BDI

Bei Redaktionsschluss war noch nicht absehbar, ob der Austritt des Vereinigten Königreichs aus der EU mit oder ohne Übergangsabkommen stattfinden wird. Infolgedessen muss damit gerechnet werden, dass es am 29. März 2019 zu einem sogenannten „Hard Brexit“ kommen könnte. Die Folgen sind auf verschiedensten Ebenen erheblich. Die Unternehmen der Stahl und Metall verarbeitenden Industrien in Deutschland sollten sich deshalb auf dieses Szenario vorbereiten. Der Bundesverband der Deutschen Industrie hat auf seiner Homepage umfangreiche Hilfestellung und Checklisten sowie weitere Informationen unter dem Stichwort „Brexit“ veröffentlicht. ■

ANSPRECHPARTNER



Christian Hensell

Partner, Rechtsanwalt, Steuerberater,
Fachanwalt für Steuerrecht

BakerTilly

Valentinskamp 88
20355 Hamburg
Tel.: 040 / 600880-364
christian.hensell@bakertilly.de



Melanie Strauß

Senior Manager, Steuerberaterin

BakerTilly

Valentinskamp 88
20355 Hamburg
Tel.: 040 / 600880-125
melanie.strauss@bakertilly.de



Friedrich Wamsler

Partner, Steuerberater

BakerTilly

Nymphenburger Straße 3b
80335 München
Tel.: 089 / 55066-325
friedrich.wamsler@bakertilly.de



FACHKRÄFTESICHERUNG

Finden, Binden, Motivieren

Hochschulprofessorin Jutta Rump aus Ludwigshafen entwickelt auf Einladung der IBU Strategien für Personal suchende Unternehmen.

Fachkräfte sind knapp – sie zu finden ist nicht leicht, sie zu binden noch schwerer. Gleichzeitig verlangen Industrie 4.0, Globalisierung, Innovations- und Kostendruck kompetente Mitarbeiter. Mit dem neuen Workshop „Strategien zur Fachkräftesicherung“ steigt der Industrieverband Blechumformung (IBU) in das aktuelle Thema ein. Und hat sich mit Jutta Rump Erfahrung und Kompetenz ins Boot geholt: Die Professorin an der Hochschule Ludwigshafen ist Spezialistin für internationales Personalmanagement und forscht im Bereich Beschäftigung und Employability. Ihr erster Workshop für IBU-Mitglieder traf bei den Teilnehmern ins Schwarze. Die Veranstaltung fand im Spätherbst 2018 in Hagen und im Raum Stuttgart statt.

„Neben Technik und Einkauf werden wir uns künftig stärker mit Personalfragen beschäftigen. Das Thema Fachkräfte und Fachkräftemangel betrifft unsere Branche in hohem Maße – hier müssen und wollen wir uns weiterentwickeln“, betont IBU-Geschäftsführer Bernhard Jacobs. Die Premierenveranstaltung für Unternehmensleitung und Personalverantwortliche kam bestens an. Neben den Inhalten bewerteten die Teilnehmer den kommunikationsorientierten Seminarstil von Jutta Rump – ein Mix aus Wissensvermittlung und aktiver Gruppenarbeit – sehr positiv.

Mitarbeiter finden: Employer Branding und Recruiting-Kanäle

Die strategische Personalbedarfsplanung ist für die Hochschulprofessorin das Fundament der Fachkräftegewinnung. „Ohne Cockpit lässt sich nicht gut navigieren. Unternehmen müssen wissen, welche Mitarbeiter sie heute, in fünf und in zehn Jahren brauchen“, so Rump. Nächster Schritt ist die Personalbeschaffung, das Finden von guten Kräften. Employer Branding, das Unternehmen als Arbeitgebermarke und attraktiven Arbeitgeber positioniert, braucht Botschaften, die potenzielle Mitarbeiter ansprechen. Entscheidungskriterien sind Gehalt und Arbeitsplatzsicherheit, aber auch flache Hierarchien und gutes Arbeitsklima, Homeoffice und flexible Arbeitszeiten. Weiterbildung und Karrierechancen sind weitere Auswahlfaktoren. Dazu kommen Work-Life-Balance und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Als Recruiting-Kanäle gewinnen Social-Media-Plattformen an Bedeutung. Xing & Co. nutzen – ähnlich wie Online-Stellenanzeigen – bereits 70 Prozent der Personalabteilungen. Auch mobile Stellenbörsen-Apps, die schnelle Bewerbungen ermöglichen, zahlen sich aus. Dazu kommen das Active Sourcing über Karriere-Events, Personalmessen,



ZUR PERSON

Die Ludwigshafener Hochschulprofessorin **Dr. Jutta Rump** ist Spezialistin für internationales Personalmanagement. Sie leitete den Workshop für IBU-Mitglieder zum Trendthema Fachkräftesicherung ■

Absolventenkongresse und anderes. Persönliche Netzwerke und Mitarbeiterempfehlungsprogramme bieten ebenfalls wertvolle Unterstützung.

Mitarbeiter binden: Identifikation schaffen und Fluktuation verringern

Auf das Finden folgt das Binden. Jutta Rump stellte dar, wie wichtig es ist, Kompetenzen zu erhalten und gezielt die Fluktuation zu verringern, Arbeitsklima und Kontinuität der Zusammenarbeit zu stärken. Bindungsinstrumente sind einerseits Tätigkeitsinhalte und interessante Aufgaben, Entwicklungsmöglichkeiten und der Lohn. Dazu kommen ein gutes Arbeitsumfeld und eine angenehme Atmosphäre. Auf dieser Grundlage gedeiht die Identifikation mit dem Unternehmen. Im Idealfall „brennen“ Mitarbeiter für ihre Marke und sind stolz, Teil des Teams zu sein.

Mitarbeiter motivieren: persönliche Stärken identifizieren und unterstützen

Wer diesen Punkt erreicht und rundum zufrieden ist, bleibt. Aber auch zufriedene Mitarbeiter brauchen kontinuierliche Motivationsfaktoren. Für Jutta Rump sind das unter anderem eine flexible und verlässliche Arbeitsorganisation sowie Einsatz und Förderung des Einzelnen nach Talenten. Mitarbeiter wollen Unternehmen, die ihre persönlichen Stärken identifizieren und unterstützen. Und darauf basierend eine wertschätzende, leistungsorientierte Unternehmenskultur und einen individualisierten, glaubwürdigen Führungsstil entwickeln. ■



ANSPRECHPARTNER

Industrieverband Blechumformung e. V. (IBU)
Goldene Pforte 1
58093 Hagen
Tel.: 02331 / 95 88 0
info@industrieverband-blechumformung.de
www.industrieverband-blechumformung.de

AUSBILDUNGSMARKE

Lasst doch mal die Jungen ran!

Erfahrungsbericht von Leue & Nill bei der Einführung der Ausbildungsmarke LuNA

Dortmund ist ein Versicherungsstandort. Neben der Versicherung Signal-Iduna, Namensgeber für das ehemalige Westfalen-Stadion, gibt es noch weitere bekannte Versicherungsunternehmen, die in Dortmund Ihren Firmensitz oder große Niederlassungen haben. Um in diesem Umfeld von jungen Menschen als attraktiver Ausbildungsbetrieb für den Beruf des Kaufmanns(-frau) für Versicherungen und Finanzen wahrgenommen zu werden, haben wir, die Leue & Nill-Gruppe, zu der die Versicherungsstelle Stahl- und Metallverarbeitung GmbH gehört, vor einigen Jahren unser Ausbildungsmarketing auf den Prüfstand gestellt. Als Ergebnis haben wir gelernt, dass wir junge Menschen anders und vor allem wesentlich gezielter ansprechen müssen.

Der erste Schritt war es, alle aktiven Auszubildenden in das Projekt einzubeziehen. So entstand, geführt durch die jungen Mitarbeiter, eine eigene Ausbildungsmarke namens „LuNA“, kurz für Leue und Nill Ausbildung. Zu den passenden Kommunikationsstrategien gehört die Abkehr vom klassischen Sender-Empfänger-Modell und die Hinwendung zu einer transparenten Dialogphilosophie mit dafür geeigneten Medien, wie zum Beispiel einer für Smartphones optimierten unternehmenseigenen Ausbildungswebseite sowie entsprechende Präsenz auf Social-Media-Kanälen. Auch über unseren Corporate Blog erhalten junge Menschen einen direkten Einblick in den Ausbildungsalltag bei uns. Hier können sie sich unmittelbar mit unseren Auszubildenden in Verbindung setzen, kommentieren und Fragen stellen. Um den potenziellen Auszubildenden auf Dauer interessante Inhalte zu bieten, erarbeiten unsere Azubis Content-Marketing-Kampagnen und führen diese selbstständig durch. Mit Erfolg: Die Zahl der Bewerbungen und die Quote der Bewerbungen von „Unternehmensfremden“, die zuvor schwer zu erreichen waren, steigen.

Wir können bestätigen, dass auch kleine und mittlere Unternehmen von einer Ausbildungsmarke und von gezieltem Ausbildungsmarketing profitieren. Es bietet die Möglichkeit, sich von Mitbewerbern abzuheben und junge Menschen dort zu erreichen, wo es andere nicht können. Wenn die Personalkapazitäten für ein eigenes Ausbildungsmarketing knapp sind, kann es hilfreich sein, die eigenen Auszubildenden mit dem Thema zu betreuen. In dem Fall sollte man ihnen unbedingt Freiräume für Ideen geben! Dadurch gewinnen Arbeitgeber doppelt. Denn neben der Ver-



Foto: freepix.com / Bearfotos

besserung des Ausbildungsmarketings erlernen die aktiven Auszubildenden Fähigkeiten aus den Bereichen Teamarbeit, Projektmanagement, Marketing und abteilungsübergreifendes Arbeiten.

Sollte unser Projekt Ihre Aufmerksamkeit geweckt haben, besuchen Sie unsere „LuNA“ gerne bei Facebook oder auf der LuNA-Homepage (www.luna-dortmund.de) und sprechen Sie uns an. ■

ANSPRECHPARTNER



Dennis Gottschalk

**VSM Versicherungsstelle
Stahl- und
Metallverarbeitung GmbH**

Hohenzollerstr. 2
44135 Dortmund
Tel.: 0231 / 54 04-521
dennis.gottschalk@leue.de

AZUBI-MARKETING

Mit dem Wind segeln – nicht dagegen

Blow-Collar-Berufe, also solche, in denen man den „Blaumann“ trägt, leiden unter einem schlechten Image. Bezugspersonen wie Eltern und Lehrer raten von der klassischen Ausbildung ab und empfehlen eher ein Studium. Danach verdiene man langfristig mehr, genieße einen höheren

Lebensstandard und mache sich auch nicht mehr die Hände schmutzig. Nachteile des Studiums wie der späte Berufseintritt haben sich durch die Bologna-Reform in den letzten Jahren relativiert. Zudem sind viele spannende Studiengänge dazugekommen. Die Wahl liegt nicht mehr nur zwischen Lehramt, Ingenieur, Jura und Betriebswirtschaftslehre.

Aber gerade die neue Durchlässigkeit des Bildungssystems ist es, die auch denjenigen Chancen ermöglicht, die ihren Beruf „von der Pike auf“ erlernen möchten. Eine gewerbliche Ausbildung ist eben nicht mehr auf den Karrierestufen-Dreiklang von Azubi, Geselle und Meister ausgelegt, sondern bietet Entwicklungsmöglichkeiten noch und

nöcher. (Siehe dazu das Interview mit Staatssekretär Thomas Rachel, S. 6) Das Abitur als alleinige Eintrittskarte in die akademische Welt war einmal. In den meisten Bundesländern und in zahlreichen Studiengängen erfüllt eine abgeschlossene Berufsausbildung plus ein paar Jahre Berufspraxis die Zugangsvoraussetzungen. Die jungen Menschen machen sich rasch mit den neuen Möglichkeiten vertraut, schnelle – und in manchen Fällen auch müheloser als bisher – zu einer höheren Bildung zu gelangen.

Auf zweierlei müssen sich die suchenden Unternehmen einstellen. Mit der vollzogenen und geplanten Durchlässigkeit von Arbeitsleben und Hochschulstudium wird die duale Berufsausbildung aufgewertet. Sie ist nicht mehr Sackgasse für diejenigen, die es nicht an die Uni geschafft haben, sondern ein neues Eingangstor für die akademische Weiterbildung. Daraus folgt, dass die Unternehmen Auszubildende und Ausgebildete nicht auf Lebenszeit im Betrieb halten können – aber sicher werden viele dies auch nicht wollen. Menschen qualifizieren sich heute in unterschiedliche, nicht voraussehbare Richtungen weiter. Unternehmen, die diese Entwicklung unterstützen, sind klar im Vorteil.

Die jungen Menschen drängt es mehrheitlich zum Studium und nicht zur Berufsausbildung. Beim Kampf gegen diesen gesellschaftlichen Trend stehen Unternehmer und Personalleiter auf verlorenem Posten. Kluge Recruiter verwandeln deshalb die Vorliebe zum Studium in einen Hebel für die Berufsausbildung. Denn zur Hochschule gelangt man auch mit einem Ausbildungsabschluss.



Foto: freepik.com

Ein anderes Zeichen der Zeit lautet Diversität. Früher wollten die Unternehmen Musterazubis – beste Noten, gutes Elternhaus, mit den passenden Eigenschaften gesegnet. Davon wird man Abschied nehmen müssen. Man wird sich auf andere Zielgruppen besinnen müssen wie Frauen, Migranten und Quereinsteiger.

Was können gerade kleine und mittlere Betriebe tun, um ihren Nachwuchs an Fachkräften zu sichern?

Attraktive Karrierewege aufzeigen

Zeigen Sie dem potenziellen Auszubildenden Karrierewege auf. Junge Menschen wollen im Leben weiterkommen, und sie wollen wissen, wohin sie gelangen können – schon beim Einstieg in den Beruf. Die Karriere kann auch bei Ihren Kunden, Netzwerkpartnern und Lieferanten weitergehen, und, wer weiß, vielleicht kommt der oder die Auszubildende nach dem Sammeln von Führungs- und Projekterfahrung eines Tages zu Ihnen zurück – in leitender Position.

Kombination von Ausbildung und Studium aufzeigen

In einem dualen Studiengang starten Azubis mit (Fach-)Hochschulreife schon im zweiten Lehrjahr ihr Studium. Online-Studium und duale Studiengänge an staatlichen wie privaten Präsenzhochschulen machen es möglich. Dies können auch kleine Unternehmen anbieten und das Studium mit Zuschüssen zu den Studiengebühren und/oder Freistellungen für Prüfungen und Lernen unterstützen. Das macht kleinere Unternehmen auch für (Fach-)Abiturienten attraktiv.

Soziale Netzwerke nutzen

Twitter & Co. sind nicht nur für Promis und Präsidenten da. Die Feuerwehr lädt auf Facebook oder Instagram Bilder von der Entenfamilie hoch, die an der Schnellstraße gerettet wurde, und sammelt damit wichtige Image-Punkte. Tun Sie es ihr nach, indem Sie besondere Momente festhalten und veröffentlichen. Das kann der Beginn oder der Abschluss einer Ausbildung, von erfolgreich beendeten Projekten, von betrieblichen Initiativen junger Mitarbeiter oder das Jubiläum eines langjährigen Mitarbeiters sein. Gerade Hersteller von Investitionsgütern müssen sich bemerkbar machen und darauf hinweisen, dass technisch anspruchsvolle Lösungen ihren hervorragenden Mitarbeitern zu verdanken sind. Sie haben oft sehr viel mehr zu bieten, als die Allgemeinheit glaubt.

Diversität fördern

Sprechen Sie just diese Zielgruppen an, an die Ihre Wettbewerber nicht denken. Der Girls Day ist in vielen Unternehmen eine Einrichtung, um Mädchen für technisch orientierte Berufe zu begeistern. Dem gängigen Stereotyp folgend,

ist ihnen jahrzehntelang eingeredet worden, dass sie dazu nicht geeignet sind. Beweisen Sie das Gegenteil. Der Anteil an weiblichen Ingenieuren ist in vielen Ländern sehr viel höher als in Deutschland, also kann es am Geschlecht nicht liegen. Umgekehrt (und für die lokalen Medien ein echter Hingucker!) kann man mit Boys Days die Aufmerksamkeit auf Berufe lenken, für die sich mehr Mädchen als Jungen bewerben. Aber auch andere Gruppen wie Migranten haben aus Recruitingsicht eine nähere Beobachtung verdient. Oft haben junge Menschen, die allein oder mit ihren Eltern aus anderen Ländern nach Deutschland gekommen sind, mangels lückenhafter Sprach- und Kulturkenntnisse oder Vorurteile der Lehrkräfte schlechtere Schulnoten und werden daher bei der Einstellung verschmäht.

Lassen Sie sich davon nicht beirren und legen Sie Ihre eigenen Beurteilungsmaßstäbe an. Nutzen Sie statt sprachbasierter Tests und Interviews vor allem Arbeitsproben, um den Leistungswillen und die Arbeitsqualität der Bewerber einzuordnen. Wenn Sie dann noch ein- oder zweimal pro Woche Zusatzkurse anbieten, um sprachliche Defizite nachzuarbeiten, haben Sie sich eine neue Zielgruppe erschlossen.

Recruiting Slam – kreativer geht's kaum

Personalleiter von Industrieunternehmen haben die Chance, vor Hunderten von Schulabgängern für ihr Unternehmen und verfügbare Ausbildungsplätze zu werben – und das innerhalb von sieben Minuten. Da tritt der eine im coolen Hoodie, der andere gleich im Superman-Kostüm an, um seine Zielgruppe zu umwerben. Meist mit Erfolg. Just ging der 3. Siegerner Recruiting Slam (<https://www.ihk-siegen.de/ausbildung-fortbildung-und-studium/siegerer-recruiting-slam/>) erfolgreich zu Ende. Eine bessere Bühne für sein Anliegen kann sich kein Unternehmen wünschen. Sofern Personalleitung oder Geschäftsführung sich denn trauen... ■

ANSPRECHPARTNER



Prof. Dr. Sabine Schlingmann

Fachhochschule des Mittelstands

Tel. 0176 / 80 41 67 01

sabine.schlingmann@gmx.de



Prof. Dr. Ulrich Walbrühl

**Fachhochschule für
öffentliche Verwaltung NRW**

Tel. 0170 / 40 88 682

walbruehl@gmx.de

INDUSTRIELLE VERSICHERUNGEN XXIV

Versicherungen als Mitarbeiterbindungsinstrumente

Wenn es darum geht, Fachkräfte zu halten und Auszubildende zu gewinnen, dann stehen viele Unternehmen in der stahl- und metallverarbeitenden Industrie vor den gleichen Herausforderungen: Wie können geeignete Mitarbeiter gewonnen und gehalten werden? Der folgende Beitrag steuert Ideen bei.

Bedingt durch den demografischen Wandel schrumpft die Anzahl der potenziellen Auszubildenden. Und wenn aus den wenigen Azubis ausgebildete Fachkräfte geworden sind, werden sie immer stärker von Wettbewerbern umworben. Hinzu kommen Probleme, die schon seit längerem zu beobachten sind und die Situation zusätzlich verschärfen. So erfüllen viele junge Menschen schlicht nicht die Voraussetzung für eine – mitunter sehr anspruchsvolle – Ausbildung. Andere sehen ihre Zukunft eher im akademischen Bereich und starten ihre berufliche Laufbahn deshalb mit einem Studium. Was kann ein mittelständischer Betrieb dagegen ausrichten?

Unfallversicherung als attraktive Zusatzleistung

Bei der Vergütung gibt es branchenweit kaum Unterschiede, dafür sorgt der Tarifvertrag der Branche. Abgrenzen können sich Betriebe allerdings, wenn sie ihren Beschäftigten Leistungen bieten, die über die gesetzlichen und tariflichen Pflichten hinausgehen und sich so für ihre Arbeitnehmer lohnen. Abseits vom Firmenwagen, der kostenfreien Fitnessstudio-Mitgliedschaft, dem unternehmenseigenen Kindergarten oder der Kostenübernahme für Weiterbildungen punkten Betriebe mit speziellen Versicherungslösungen zur Absicherung ihrer Mitarbeiter.

Eine dieser Lösungen ist eine Gruppenunfallversicherung, denn was passiert mit einem Kollegen, der einen Arbeitsunfall hatte? Der Mitarbeiter bekommt in der Regel Zahlungen von der Berufsgenossenschaft in Form einer Unfallrente. Voraussetzung dafür ist, dass durch den Unfall eine Erwerbsfähigkeitsminderung von mindestens 20 Prozent entstanden ist. Ein Arzt muss prüfen, ob der betreffende Mitarbeiter erwerbsunfähig ist oder ob er nicht auf einer anderen Stelle eingesetzt werden könnte. In diesem Fall würde der Mitarbeiter trotz seines Unfalls und dem dadurch bedingten Verlust seines Arbeitsplatzes entweder keine oder nur eine eingeschränkte Leistung bekommen. Sorgen Unternehmen

auf diese Weise für ihre Angestellten, wird dies von Kolleginnen und Kollegen sehr honoriert. Denn sie erfahren auf diese Weise, dass „ihr“ Unternehmen sie im Fall der Fälle unterstützt und an ihrer Seite steht. Damit dies vollumfänglich möglich ist, ist eine Absicherung über die der Berufsgenossenschaft hinaus – also auch bei Unfällen in der Freizeit der Mitarbeiter – sinnvoll.

Krankheitsfolgen absichern

Neben der Absicherung der Unfallgefahr sind (langwierige) Krankheiten ein omnipräsentes Thema in Unternehmen. Falls eine Erkrankung auftritt, spüren Mitarbeiter heute verstärkt die Einschränkungen im Leistungspaket der gesetzlichen Krankenversicherung. Gleichzeitig scheuen viele aber vermeintlich teure zusätzliche Ausgaben für die eigene Gesundheit. Die Folge sind dann in der Regel verschleppte Krankheiten und unnötig lange Ausfallzeiten. Das belastet Mitarbeiter und Unternehmen gleichermaßen.

Unternehmen können diese Lücke mit einer betrieblichen Krankenversicherung schließen und der eigenen Belegschaft ein zusätzliches Stück Sicherheit geben. Was viele Unternehmen nicht wissen: „Schlanke Lösungen“ mit Listenmeldungen und Verzicht auf die sonst üblichen Gesundheitsfragen bieten Versicherer bereits ab rund 20 versicherten Mitarbeitern an. Selbst Arbeitnehmer mit Vorerkrankungen können auf diese Weise versichert werden. Dank der günstigen Gruppenversicherungsbeiträge kann der Arbeitgeber mit einer solchen betrieblichen Krankenversicherung (bKV) schon für einen verhältnismäßig geringen Beitrag interessante Leistungen anbieten. Zur Auswahl stehen hier eine Vielzahl leicht verständlicher Policen zur Absicherung ambulanter und stationärer Behandlung sowie Zahnersatzversicherungen, Pflege- und Krankentagegelder sowie weitere Vorsorgetarife. Weiterer Vorteil: Eine bKV kann exakt auf das Budget abgestimmt werden, welches das Unternehmen hier investieren will. So gestalten Arbeitgeber die Gesundheitsförderung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ganz

individuell und machen sie zu einem unverwechselbaren Markenzeichen des eigenen Unternehmens. Die bKV rechnet sich somit als innovatives Personal-Tool in jedem Fall. Denn ihre positive Wirkung geht weit über den finanziellen Aufwand hinaus. Setzt man den Aufwand für eine solche 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.

Starke Leistung – die betriebliche Altersvorsorge

Neben der Absicherung der Mitarbeiter während ihrer aktiven Berufszeit ist auch die Vorsorge für die Zeit danach ein guter Ansatzpunkt für die Mitarbeiterbindung. Die wohl bekannteste Form ist die betriebliche Altersvorsorge (bAV). Diese ist schon aus gesetzlichen Gründen in Form der Entgeltumwandlung jedem Mitarbeiter anzubieten. Zwar ist die bAV in ihrer „einfachsten“ Variante keine zusätzliche Mitarbeiterversorgung, da sie ja durch Entgeltumwandlung von den Beschäftigten selbst finanziert wird. Arbeitgeber können sich hier allerdings aktiv einbringen. Dies geschieht, indem sie sich über den sogenannten Pflichtzuschuss (Weitergabe der Sozialversicherungsersparnis an den Mitarbeiter) hinaus an dessen Altersvorsorge beteiligen.

Gesteigerten Ansprüchen gerecht werden – Fachkräfte gewinnen und halten

Möglichkeiten der Mitarbeiterbindung gibt es also einige – und sie zu nutzen, wird immer wichtiger. Denn gerade die junge Generation achtet längst nicht mehr alleine auf das Gehalt – Geld gibt es schließlich bei jedem Arbeitgeber. Womit Unternehmen vielmehr punkten können, ist das Gefühl der Sicherheit, das sie ihren Mitarbeitern in turbulenten Zeiten geben. In Zeiten, in denen im Kleinen das Sparen keinen Nutzen bringt und im Großen Krisen und Konflikte die Weltpolitik prägen, haben Sicherheit und Rückhalt einen viel größeren Wert als ein paar Euro mehr in der Tasche. Aus unserer Erfahrung gewinnen Unternehmen, die diese Sicherheit bieten und Verantwortung für ihre Mitarbeiter übernehmen, auf lange Sicht mehr Fachkräfte – verlieren weniger. ■

ANSPRECHPARTNER

Dennis Gottschalk

VSM Versicherungsstelle
Stahl- und
Metallverarbeitung GmbH

Hohenzollerstr. 2
44135 Dortmund
Tel.: 0231 / 54 04-521
dennis.gottschalk@leue.de



Foto: Freepik.com / jjeab



VERSICHERUNGSTELLE
STAHL- UND METALLVERARBEITUNG

MAßGEFERTIGTE INTERNATIONALE VERSICHERUNGSKONZEPTE

Servo- oder Hydraulikpresse, Druck- oder Zugfedern, Kalt- oder Warmumformung, Gesenk- oder Freiformschmieden – wir kennen die Maschinen, wir kennen die Prozesse.

Das ist einer der Gründe dafür, dass wir Ihnen die Versicherungslösungen empfehlen, die zu Ihrem Unternehmen, ihren Herstellungsprozessen und Betriebsabläufen, Produktionsanlagen und Werkstoffen genauso passen wie zur jeweiligen Kunden- und Lieferantenstruktur.

Wir sind gerne für Sie da. Sprechen Sie uns einfach an.

☎ +49 231 5404 - 521

✉ info@versicherungsstelle.com