

Forum OWL

arbeitsmarktpolitisches **Magazin** für OstWestfalenLippe

AUSGABE 11

Februar 2009

THEMA

Beschäftigung halten – Vorfahrt für Qualifizierung



Krise

Grußwort

- 3** Beschäftigung halten!
Dr. h. c. August Oetker, Dr. August Oetker KG

Meinung

- 4** Antizyklisches Handeln in Unternehmen – Gut aufgestellt für die Zeit nach der Krise
Prof. Dr. Gunther Olesch, Mitglied der Geschäftsführung Phoenix Contact GmbH & Co.

Kommentar

- 5** Soziale Verantwortung in Krisenzeiten
Roland Engels, DGB-Regionalvorsitzender

Qualifizierung

- 6** Kurzarbeit für die berufliche Bildung nutzen – Agenturen für Arbeit forcieren Qualifizierungsoffensive
- 7** Kurzarbeit – Chance zur Haltung und Qualifizierung erfahrener Arbeitskräfte auch in Krisenzeiten
- 8** Qualifizierung statt Beschäftigungsabbau – Konkreter Ansatz der Netzwerk Lippe gGmbH
- 9** Lebenserfahrung zählt – ARGEn fördern Einzelbetriebliche Umschulungen

Beratung

- 9** Kein Auftrag darf verloren gehen – Optimierung von Unternehmenspotenzialen in konjunkturellen Krisenzeiten
- 10** Nachgefragt: Potenzialberatung bei der Störmer Küchen GmbH Co. KG
- 11** Krisenberatung – Ansprechpartner bei Kammern und Wirtschaftsförderern auf einen Blick

Finanzierung

- 12** „Mögest Du in interessanten Zeiten leben!“
- 13** Beschäftigung rechtzeitig sichern – Mitarbeiterbeteiligung und Lebensarbeitszeitmodelle

Kostenminimierung

- 14** Energieeffizienz in Unternehmen – Erfahrungen und Kompetenzen in OstWestfalenLippe nutzen!

Transfer

- 15** Transfer – Die sozialverträgliche Alternative

OWL aktuell

- 16** Erster „Unternehmenspreis Vielfalt in OWL“
- 16** Terminkalender

Herausgeber

Das Magazin **Forum OWL** wird von einer Kooperationsgemeinschaft arbeitsmarktpolitischer Träger in OstWestfalenLippe herausgegeben.

Redaktion

Daniela Pixa
Teutoburgerstraße 38
33604 Bielefeld
Fon.: 0521 - 13 75 25
Mail: daniela.pixa@web.de

V.I.S.d.P.

Martina Helmcke
Initiative für Beschäftigung OWL e. V.
Mail: martina.helmcke@ifb-owl.de

Bildquelle

Cover: Crisis © Eisenhans #10177696 auf fotolia.de

Das Magazin kann in der Druckfassung in Einzelausgaben bei den Trägern kostenlos bezogen werden. Download der PDF unter <http://www.ifb-owl.de/92.0.html>



Beschäftigung halten!



Dr. h. c. August Oetker,
Geschäftsführer
Dr. August Oetker KG

Das Jahr 2008 wird voraussichtlich als ein sehr bemerkenswertes Jahr in die Geschichte eingehen. Noch in der ersten Jahreshälfte schien die globale Entwicklung insgesamt auf einem guten Weg zu sein.

Doch seit dem im Sommer massiv einsetzenden internationalen Zusammenbruch der Finanzmärkte – der sich ja bereits im Vorjahr mit der Subprime-Krise in den USA ankündigte – kippte zunehmend auch die Stimmung in der realen Wirtschaft, so dass sich die Weltwirtschaft inzwischen in einer Rezessionsphase befindet, deren Auswirkungen erst in diesem, vielleicht sogar erst im kommenden Jahr so richtig spürbar sein werden.

Einzelne Branchen mussten bereits im vierten Quartal 2008 empfindliche Rückschläge verzeichnen, und diese Entwicklung setzte sich weltweit, aber auch in Deutschland, in den ersten Wochen des neuen Jahres fort.

Schlechte Prognosen im Tagesrhythmus

Konjunkturforscher und Bundesregierung sind sich inzwischen einig: Die deutsche Wirtschaft wird in diesem Jahr einen Rückgang von zwischen minus 2,0 bis 2,5 Prozent erleiden. Ganz deutlich zeigt sich hier die Abhängigkeit Deutschlands vom Export: Angesichts weltweit einbrechender Märkte sind die Maßnahmen der Regierung zur Stützung der Wirtschaft allerdings wesentlich auf den Binnenmarkt gerichtet, um hier die Nachfrage zu beleben.

Das mag nicht ausreichen: Im Tagesrhythmus veröffentlichte Unternehmensnachrichten über Entlassungen, Kurzarbeit und Produktions-Stilllegungen zeichnen ein düsteres Bild, allen Rettungsschirmen und Konjunkturpaketen zum Trotz.

Ein Ende der Misere ist nicht in Sicht, denn niemand vermag heute realistisch einzuschätzen, wie tief greifend das Finanz- und Wirtschaftssystem wirklich gestört sind und wie lange es dauern wird, bis sich das Finanzwesen als zentrales Nervensystem des gesamten Gefüges wieder erholt hat.

Auch wenn der Mitte Januar vom Bundeswirtschafts-

minister vorgestellte Jahreswirtschaftsbericht vorsichtig von Anzeichen für eine Wende in der zweiten Jahreshälfte spricht: Es bleibt offen, ob diese Wende auch eintritt!

Keine Zeit an hoffnungslosen Pessimismus verschwenden

Zugegeben, diese Aussichten stimmen nicht gerade optimistisch. Doch es ist auch nicht an der Zeit, in hoffnungslosen Pessimismus zu verfallen, so wie es zurzeit besonders gern einige Medien tun, die sich gegenseitig im Herbeischreiben des gesellschaftlichen Untergangs übertrumpfen wollen.

Nein, man muss sich mit offenen Sinnen den Anforderungen der Wirklichkeit stellen und pragmatisch, aber nicht aufgeregt reagieren. Ich begrüße es sehr, dass sich die Regierungen Europas und der Welt zusammenfinden, um die Krise gemeinsam vernünftig zu meistern. Allerdings bin ich der festen Überzeugung, dass es auf Dauer nicht die Aufgabe von Staaten sein kann, aktiv in die Wirtschaft einzugreifen.

Politiker müssen Rahmenbedingungen und Regeln schaffen, doch das Geschäft sollten besser die Unternehmen selbst erledigen. Verstaatlichungen bzw. Teil-Verstaatlichungen können langfristig nicht der Weg aus der Krise sein. Im Gegenteil, 20 Jahre nach dem Fall der Mauer sollten wir froh sein, dem Gespenst der staatlich kontrollierten Wirtschaft entkommen zu sein. Einen VEB Deutschland darf es nicht geben!

Marktwirtschaft beruht auf Freiheit und Verantwortung

60 Jahre nach ihrer Einführung darf die Marktwirtschaft, die unserem Land einen beispiellosen Wohlstand verschafft hat, nicht von Träumern und sozialpolitischen Utopisten kaputt geredet werden. Gewiss hat dieses auf Freiheit und Verantwortung basierende Wirtschaftsmodell einige Fehlentwicklungen gehabt, doch im Grundsatz bietet es, richtig umgesetzt, Arbeitgebern und Arbeitnehmern gleichermaßen die besten Chancen für ein einträgliches und beiderseitiges Gedeihen.

Die eingetretene Krise gibt uns jedoch eine wichtige Lehre mit auf den zukünftigen Weg: Es ist wichtig, dass sich insbesondere die Unternehmen nicht nur auf den erstgenannten Wert Freiheit berufen, sondern auch dem Begriff Verantwortung wieder mehr Aufmerksamkeit widmen.

Der Mittelstand bildet die starke Basis unserer Wirtschaft

Rund 98 Prozent aller deutschen Unternehmen haben weniger als 500 MitarbeiterInnen. Sie bilden vier Fünftel aller Lehrlinge aus und stellen drei Viertel aller Arbeitsplätze. Vor allem die Familienbetriebe, das sind 95 Prozent der Unternehmen, stellen sich mit großer Verantwortung dem täglichen Kampf um Absatzmärkte und Marktanteile.

Gerade diese Betriebe sind es, die mit langfristigen Strategien kurzfristigem Profitstreben widerstehen, und so eine solide, auf gegenseitigem Vertrauen aufbauende Basis unserer Wirtschaft bilden. Unternehmensberatungen und Wirtschaftsforschung sind sich einig, dass gerade die mittelständischen Unternehmen, wenn sie sich in den vergangenen guten Jahren entsprechend solide strukturiert haben, gute Chancen für ein Überleben in der Krise haben.

Immer wieder wird dabei betont, wie wichtig es sei, Vertrauen in die eigenen Stärken zu haben, und das ist auch mein Credo – für die Unternehmen der Oetker-Gruppe, aber auch für alle anderen Unternehmen. Egal ob Familienunternehmen oder börsennotierter Konzern, die Wahrnehmung von Verantwortung zur Förderung von Vertrauen ist für mich ein wesentlicher Erfolgsfaktor zur Überwindung der Krise.

Ich möchte daher allen Unternehmen und Unternehmern, die sich noch nicht in einer Krise befinden, die folgenden vier Ratschläge geben: Sorgen Sie für innerbetriebliche Stabilität, führen Sie geplante Investitionen, wo immer es geht, durch, fördern Sie weiterhin ein positives Betriebsklima, und halten Sie fest an den bisherigen Aus- und Weiterbildungsinitiativen.

Allein diese vier Aspekte können bereits enorm positiv auf das Vertrauenskonto einzahlen.

Sichere Strategie: Vorausschauendes Krisenmanagement

Wer bereits von der Krise erfasst wurde, wird und muss sich natürlich vorrangig mit der Suche nach einem Ausweg befassen, der in erster Linie immer mit der Kostenstruktur zusammenhängen wird. Recht schnell wird dabei an die Freisetzung von MitarbeiterInnen gedacht, doch im Sinne der oben genannten Wahrnehmung von unternehmerischer Verantwortung möchte ich daran erinnern, auch an die Zeit nach der Krise zu denken.

Soll wirklich um kurzfristiger Effekte willen eine zusammengeschweißte Belegschaft aufgebrochen werden? Soll wirklich der Know-how-Abfluss durch Entlassungen in Kauf genommen werden? Ist wirklich daran gedacht worden, wer beim einsetzenden Aufschwung die Produkte und Dienstleistungen herstellen kann?

Entlassungen müssen meiner Ansicht nach das wirklich allerletzte Mittel sein, besser ist es, eine Reihe von Maßnahmen zur Flexibilisierung der Arbeit anzuwenden. Dies können beispielsweise variable Brückentage für die Produktion oder variable Gleitzeitvereinbarungen im Angestelltenbereich sein. Betriebsferien, betriebliche Zeitwertkonten, erweiterte Kurzarbeit und Wahlarbeitszeit sind weitere, denkbare Wege.

Die Bundesregierung hat im Zusammenhang mit ihren Konjunkturpaketen unter dem Motto „Einsatz für Arbeit“ eine ganze Reihe von Maßnahmen zur Sicherung der Arbeitsplätze beschlossen. Es liegt an den Unternehmen und den Unternehmern, diese Maßnahmen zu nutzen, sie umzusetzen, sie einzusetzen, und sie zu unterstützen, wo immer dies möglich ist. Das ist die Rollenverteilung, die die Väter der Marktwirtschaft gewollt haben. Mit diesem Verständnis werden wir auf lange Sicht erfolgreich sein – wir müssen nur darauf vertrauen!

Antizyklisches Handeln in Unternehmen – Gut aufgestellt für die Zeit nach der Krise



Prof. Dr. Gunther Olesch,
1. Vorsitzender der Initiative für Beschäftigung OWL e. V. und Mitglied der Geschäftsführung Phoenix Contact GmbH & Co.

Liest man die aktuellen Schlagzeilen wie: „Exportweltmeister im Tief“, „Finanzmarktkrise bereitet der Exportindustrie Sorgen“, „Deutsche Industrie schrumpft wie nie“, dann wird „alles noch viel schlimmer“. Die Auswirkungen der psychologischen Depression könnten fatal sein. Diese Zeilen entmutigen. Wir ostwestfälischen Unternehmer sollten dagegen ermutigen, in den wirtschaftlichen Herausforderungen erfolgreich zu agieren.

Die Stärken deutscher Unternehmen sind die Qualifikation ihrer MitarbeiterInnen und ihre Effizienz. Deutschland ist mit nur 1,2 Prozent der Weltbevölkerung Exportweltmeister, von den zwölf innovativsten Regionen Europas stammen zehn aus Deutschland. Die deutsche Industrie ist berühmt für ihre innova-

tiven und komplexen Produkte. Das ist nur aufgrund der qualifizierten MitarbeiterInnen möglich.

Antizyklisches Handeln – Gebot der Stunde

In der Ausgabe FORUM OWL Juni 2008 lag der Schwerpunkt auf dem Fachkräftemangel. Die demographische Entwicklung drängt die Zahl der Erwerbstätigen im Jahr 2040 auf 26.356.000 zurück. Fachkräfte sind auch in OstWestfalenLippe dringend gesucht, besonders der Mittelstand hat Schwierigkeiten, seinen Fachkräftebedarf zu decken.

Es ist schon erstaunlich, mit welcher Leichtigkeit sich aktuell Unternehmen von MitarbeiterInnen trennen, die sie teilweise über Jahre gesucht und aufgebaut haben. Angesichts des Fachkräftemangels ist aus meiner Sicht antizyklisches Handeln in den Unternehmen das Gebot der Stunde. Sichern Sie sich jetzt den Vorsprung für die Zeit nach der Krise.

Auf vier Aspekte antizyklischen Verhaltens möchte ich hier näher eingehen.

Innovationsfähigkeit und Demographie

Wenn Unternehmen ihre Innovationsfähigkeit und ihre langfristige Entwicklung angesichts der demographischen Entwicklung sichern wollen, gilt es gerade jetzt, die Aus- und Weiterbildung zu verstärken. Wenn in wenigen Jahren jede/r zweite SchulabgängerIn einen Migrationshintergrund hat, muss die Entwicklung von Migrantenkindern zu höheren Schulabschlüssen mit an erster Stelle stehen.

Ältere MitarbeiterInnen sowie Arbeitslose der Generation 50 plus verfügen über Vorteile wie Erfahrungswissen, Arbeitsdisziplin, Qualitätsbewusstsein, Loyalität, Gelassenheit, Belastungsfähigkeit bei sozialen Themen und Führungskompetenz. Diese Vorteile angesichts der konjunkturellen Situation wieder aus dem Blick zu verlieren, ist unklug.

Personalgewinnung und Bindung

Der Wettbewerb unter den Unternehmen wird in Zukunft nicht primär durch gute Produkte, sondern durch gute MitarbeiterInnen stattfinden! Employer Branding verschafft Unternehmen einen Wettbewerbsvorteil: Gewinnen Sie qualifizierte MitarbeiterInnen, binden Sie qualifizierte MitarbeiterInnen, und leisten Sie eine exzellente Personalarbeit. Es geht aber nicht nur um Ihren Wettbewerbsvorteil, es geht auch um Ihre soziale Verantwortung als Unternehmen.

Die Gewinnorientierung deutscher Privatunternehmen basiert auf der Entwicklung von Innovationen, der Erschließung neuer Märkte, der kontinuierlichen Verbesserung der Arbeitsprozesse, der Sicherung bestehender und Schaffung zusätzlicher Arbeitsplätze sowie dem volkswirtschaftlichen Beitrag der Unternehmen.

Marketing für OWL

Bei der Gewinnung von Fachkräften in unsere Region ziehen ostwestfälisch-lippische, vor allem kleine und mittelständische Unternehmen gegenüber großen Metropolregionen mit großen bekannten Namen immer wie-

der den Kürzeren. Während Auto-Regionen, wie beispielsweise Stuttgart, durch große Namen wie Daimler Benz und Porsche einen hohen Bekanntheitsgrad bei potenziellen BewerberInnen genießen, haben es Steckverbindungen von Phoenix Contact aus Blomberg schon ungleich schwerer.

Dabei gibt es bei uns in OstWestfalenLippe gerade im ländlichen Bereich für den gleichen Preis ungleich mehr an Lebensqualität. Denken Sie dabei nur an die Grundstückspreise zur Errichtung eines Eigenheims oder an die tägliche lange Anfahrt in vielen Großstädten im Stop and Go. In OstWestfalenLippe arbeiten die Menschen dort, wo andere Urlaub machen. Es lässt sich in OWL unterm Strich entspannter und günstiger leben. Aber weiß das jemand außer den Ostwestfalen und Lippern, die ja bekanntlich nicht drüber reden?

Management- und Motivationsfähigkeit

In OstWestfalenLippe mit seinen zahlreichen familiengeführten Unternehmen herrscht ein anderer Ton als in manchem Dax-geführten Unternehmen. Hier werden Entscheidungen oft langfristiger und überlegter getroffen, das schafft Sicherheit auch in bewegten Zeiten. Hier haben Manager nicht nur das eigene Portemonnaie im Blick, sondern auch die Familien der MitarbeiterInnen.

In diesen Tagen, in denen ein amerikanischer Traum in Erfüllung geht und der Wandel weltweit in der Luft liegt, sind Führungskräfte gefragt, die in Krisen den Blick für die einmaligen Chancen haben und diese auch gegen den Mainstream nutzen. Nutzen Sie antizyklisches Verhalten in Ihrem Unternehmen, um sich für die Zeit nach der Krise gut aufzustellen und sich dadurch einen Wettbewerbsvorteil zu schaffen.

In jedem von uns steckt ein Obama – Yes we can!

Soziale Verantwortung in Krisenzeiten



Roland Engels,
DGB-Regionsvorsitzender

Kein Zweifel, es kommen schwierige Zeiten auf uns zu. Die Finanzkrise schlägt durch und hat offensichtlich die Realwirtschaft erreicht. Die Zeichen für eine Rezession mehren sich, doch niemand vermag Dauer und Tiefe der Krise auch nur einigermaßen verlässlich zu prognostizieren.

Die Gewerkschaften im DGB begrüßen, dass der Sachverständigenrat in seinem jüngsten Gutachten

einen Paradigmenwechsel vollzogen hat und die Vorzüge eines handelnden, Regeln setzenden Staates unterstreicht. Die aktuellen Herausforderungen sind immens und fordern den zupackenden, gestaltenden Staat, der einen Schutzschirm für Arbeit aufspannt.

Krisenprävention sichert Wettbewerbsfähigkeit

Für die nächsten Wochen und Monate besteht die Gefahr der „unverschuldeten“ Krise von Unternehmen, die zwar im Prinzip wettbewerbsfähig sind, aber nur über eine schmale Finanzmittelausstattung verfügen, und denen deshalb das Ausscheiden droht. Insbesondere KMU, die in betroffene sektorale oder regionale Wertschöpfungsketten eingebunden sind, stehen quasi „über Nacht“ gleichzeitig vor mehreren Handlungsnotwendigkeiten. In dieser Situation, mit Herausforderungen an mehreren Stellen gleichzeitig, droht den KMU eine strukturelle Überforderung. In der Folge käme es neben den Insolvenzen zu Überreaktionen – aber auch Unterlassungen – die sich stärker als notwendig negativ für Wirtschaft und Beschäftigung auswirken könnten.

Aus diesem Grund ist der Staat sowie die Landesregierung dringend aufgefordert, gezielt Maßnahmen zur Krisenprävention und Unternehmensfinanzierung zu ergreifen, alle arbeitsmarktpolitischen Instrumente zu nutzen, um Personaleinsatz und Beschäftigtertransfer zu gewährleisten.

Öffentliche Bürgschaften sind ein offensives Instrument einer vorausschauenden Unternehmensführung und Liquiditätssicherung. Zu prüfen ist, ob kleine und mittelständische Unternehmen bei der Erarbeitung der für eine öffentliche Bürgschaft notwendigen Unterlagen (insbesondere bei der Erstellung von Unternehmenskonzepten und Planrechnungen) gezielt unterstützt werden können.

Die Schwächung der wirtschaftlichen Aktivität bringt auch für die Beschäftigten in den Unternehmen und für die Arbeitsmarktpolitik insgesamt schwierige Zeiten. Sollten sich die krisenhaften Erscheinungen weiter ausweiten und vertiefen, und nicht durch staatliche Hilfsprogramme begrenzt werden können, sind die Folgen derzeit kaum quantifizierbar.

Oberste Priorität: Sicherung der Arbeitsplätze

Für den DGB besteht gerade in der jetzigen Zeit die Notwendigkeit, dass alle zur Verfügung stehenden arbeitsmarktpolitischen Instrumente schnell und flexibel eingesetzt werden müssen, und zwar bevor ArbeitnehmerInnen entlassen werden. So verlangt die jetzige Situation von den Unternehmen – um ihren sozialen Verpflichtungen gegenüber ihren ArbeitnehmerInnen nachzukommen –, dass trotz der Krise Entlassungen verhindert werden, wobei vielfältige Möglichkeiten bestehen.

Angesichts des drohenden Fachkräftemangels sollte die aktuelle Krise für eine Qualifizierungsoffensive genutzt werden, dabei die Arbeitsmarktinstrumente Kurzarbeit und Weiterbildung intelligent kombinieren und so die Menschen in Beschäftigung halten. Die Unternehmen behalten ihre eingearbeiteten MitarbeiterInnen und sind für die nächste Aufschwungphase personell gut vorbereitet.

Die Sicherung von Beschäftigung und von Beschäftigten wird in den kommenden Wochen der Arbeitsschwerpunkt von Betriebsräten und Gewerkschaften sein. Dabei wird es darum gehen, für die jeweilige besondere Situation in dem Betrieb die bestmögliche Lösung zu erzielen. Dies erfordert oftmals eine qualifizierte Beratung, die über die unterschiedlichen Instrumente – tariflich oder gesetzlich geregelt – und die damit verbundenen Handlungsmöglichkeiten informiert und Betriebe unterstützt, diese auch einzusetzen.

Teilweise geht es auch um die Kombination von Instrumenten aus verschiedenen Bereichen, um Arbeitslosigkeit und den Verlust von Fachkräften zu vermeiden. Eine solche Beratungsaufgabe könnte von qualifizierten Einrichtungen, die das Vertrauen aller Seiten haben (z. B. G.I.B., TBS NRW), wahrgenommen werden.

Regionale Krisenberatung – flächendeckend und kompetent

Regional aktive, kompetente Ansprechpartner für Betriebe und Beschäftigte – wie Wirtschaftsförderungen, IHK und HWK, die TBS – sind für eine flächendeckende Beratung mit den oben beschriebenen Handlungsfeldern zur Unternehmenssicherung zwingend erforderlich.

Die kommunalen und regionalen Partner erhalten darüber hinaus das Angebot, bei Krisenberatungen fachlich unterstützt zu werden durch ein Landeskompetenzzentrum zur Unternehmenssicherung. Dieses hätte außerdem die Aufgabe, Veranstaltungen und Presseaktionen, Fortbildungen und einen professionellen Erfahrungsaustausch zu organisieren. Dieses Landeskompetenzzentrum sollte durch den Branchendialog NRW auf den Weg gebracht und von den daran beteiligten Institutionen begleitet werden.

Qualifizierung statt Entlassung: Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen erhalten Arbeitsplätze

Kurzarbeit für die berufliche Bildung nutzen – Agenturen für Arbeit forcieren Qualifizierungsoffensive



Dr. Harald Hiltl,
Vorsitzender der Geschäftsführung,
Agentur für Arbeit Detmold

Weiterbildung wird für die Unternehmen in OstWestfalenLippe immer wichtiger, vor allem in den Branchen des in der Region stark vertretenen verarbeitenden Gewerbes. „Im Wettbewerb kann langfristig nur bestehen, wer seine Mitarbeiter hinreichend qualifiziert“, sagt, stellvertretend für die Arbeitsagenturen in OWL, Dr. Harald Hiltl, Chef der Detmolder Arbeitsagentur.

„My Job OWL“

Daher wird das wichtige Thema: „Weiter durch Bildung“ auch wesentlicher Bestandteil der Messe „My Job OWL“ sein, die vom 27. Februar bis zum 01. März 2009 in den Messehallen in Bad Salzuflen stattfindet.

Dort präsentierten die Agenturen für Arbeit Bielefeld, Detmold, Herford sowie Paderborn gemeinsam die bereits im Herbst 2008 begonnene umfassende Qualifizierungsoffensive: „Weiter durch Bildung“ und informieren Arbeitgeber und ArbeitnehmerInnen umfassend über den wichtigen Themenbereich berufliche Bildung aus erster Hand. Mit dieser nachhaltig angelegten Offensive möchten die Arbeitsagenturen in OWL verstärkt Arbeitgeber und ArbeitnehmerInnen anregen, durch Weiterbildung ihr Potenzial zu entfalten.

Weiterbildung – eine wertvolle Investition in die Zukunft

Die Arbeitsagenturen in OWL möchten mit dieser Offensive insbesondere Arbeitgeber in der heutigen Zeit dafür sensibilisieren, dass sich Weiterbildung ihrer MitarbeiterInnen auch für die Unternehmen selbst lohnt. Qualifizierte MitarbeiterInnen gehen motivierter und inspirierter an ihre Arbeit und beflü-

geln so den Unternehmenserfolg. Das kann eine große Chance für die Firmen in der Region sein.

„Durch die massiven Auswirkungen der weltweiten Finanz- und Wirtschaftskrise bekommt Weiterbildung aktuell einen ganz neuen Stellenwert. Denn auch nach der Zeit, die eventuell Rückgänge in der Auftragslage bringt, werden in den Unternehmen qualifizierte Fachkräfte dringend benötigt.“

„Daher sollten die Betriebe Vorsorge treffen, die momentan wirtschaftlich nicht so günstige Zeit als Chance sehen und beschäftigte Männer und Frauen für zukünftige Aufgaben fachlich qualifizieren. Die Arbeitsagenturen in OWL stehen mit ihren Angeboten bereit. Sie informieren, beraten und unterstützen die Unternehmen, in welchen Bereichen eine qualifizierte Weiterbildung möglich ist, und mit welchen Hilfen die Betriebe und Arbeitnehmer rechnen können“, so Dr. Hiltl.

In OWL fehlten in der Vergangenheit in den Unternehmen vor allem qualifizierte Fachkräften in technischen Berufen. Anstatt die Zeit der angezeigten Kurzarbeit ungenutzt verstreichen zu lassen, ist es für die Unternehmen ratsam, in Bildung zu investieren.

Die Zeit der Kurzarbeit sinnvoll nutzen

Ein weiterer Grund für die zunehmende Bedeutung von Weiterbildung in der Wirtschaft ist ferner die besondere und andersartige Demographie in OWL. Zukünftig kommen auch in der Region weniger junge Leute auf den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt. Dafür gibt es mehr ältere ArbeitnehmerInnen, die länger arbeiten müssen. Diese neue, andersartige Lebenssituation setzt eine lebenslange Bereitschaft zum Lernen voraus.

Darauf müssen sich sowohl Arbeitgeber als auch ArbeitnehmerInnen einstellen. Mit dem Konjunkturpaket II hat die Bundesregierung nun die Weichen gestellt und die Agenturen für Arbeit vor Ort mit den rechtlich notwendigen Kompetenzen ausgestattet.

Neuartig ist, dass die Zeit der Kurzarbeit mit Qualifizierung gefüllt werden soll. „Kurzarbeit statt Entlassung“ heißt die Devise. Ebenso soll die Zeit der Kurzarbeit durch Qualifizierung intensiv genutzt werden. Wird diese Möglichkeit ausgeschöpft, und können dadurch Beschäftigte zusätzliche Qualifikationen erwerben, geben die Agenturen vor Ort umfangreiche finanzielle Hilfen.

Damit wird es auch für die Unternehmen lukrativ, die freie Zeit der Kurzarbeit für eine qualifizierte Weiterbildung der Beschäftigten zu nutzen. Fördermöglichkeiten bestehen auch nach dem Programm WeGebAU. Dies Kürzel steht für Weiterbildung von Geringqualifizierten und beschäftigten ArbeitnehmerInnen in Unternehmen.

Zahlreiche individuelle Förderungen lassen sich so verwirklichen. Die Fachleute der Arbeitsagenturen in OWL stehen bereit, die Unternehmen hinsichtlich der Qualifizierung ihrer MitarbeiterInnen zu unterstützen und zu beraten.

„Weiter durch Bildung“

Die Qualifizierungsangebote und Aufrufe sind auch Bestandteil der deutschlandweiten Qualifizierungsoffen-

sive „Weiter durch Bildung“. Damit vermittelt die Bundesagentur für Arbeit sowohl Arbeitgebern als auch Arbeitnehmern die Vorteile von Weiterbildung: Wettbewerbsvorteile und Innovationskraft für die Unternehmen, Zusatzqualifikationen und Aufstiegschancen für ArbeitnehmerInnen. Der Schmetterling ist das Leitmotiv der Kampagne. Die Idee dahinter: Wer sich weiterbildet, entfaltet sein Potenzial. Ihm oder ihr wachsen im übertragenen Sinne Flügel.

Die Fachleute in den Arbeitsagenturen in OstWestfalen-Lippe informieren und beraten. Rufen Sie an!

Weitere Informationen unter:

Agentur für Arbeit Detmold
Wolfgang Strüßmann
Mail: detmold.presse@arbeitsagentur.de

Kurzarbeit – Chance zur Haltung und Weiterqualifizierung erfahrener Arbeitskräfte auch in Krisenzeiten



Markus Bennica,
Teamleiter Arbeitgeber-
Service Agentur für
Arbeit Detmold

Die Auswirkungen der Finanzkrise für die Wirtschaft sind in aller Munde. Geht aus diesen oder anderen Gründen in Unternehmen die Auftragsdecke zurück und sind die MitarbeiterInnen nicht mehr voll ausgelastet, gilt es die Kosten zu minimieren, gegebenenfalls die Personalkapazitäten anzupassen.

Kündigungen entlasten den Arbeitgeber finanziell jedoch erst nach Ablauf der Kündigungsfrist; gegebenenfalls fallen Abfindungszahlungen an, und die eingearbeiteten Kräfte stehen dem Unternehmen bei Besserung der Auftragslage eventuell nicht mehr auf dem Arbeitsmarkt zur Verfügung.

Kurzarbeit als Alternative zu Entlassungen

Eine echte Alternative stellt die Kurzarbeit dar. Sie kann relativ kurzfristig eingeführt werden, die MitarbeiterInnen bleiben im Unternehmen, stehen für die noch vorhandenen Aufträge zur Verfügung und können von heute auf morgen wieder voll arbeiten, wenn es die Aufträge zulassen bzw. erfordern.

Eine neue gesetzliche Regelung bietet die Möglichkeit,

die MitarbeiterInnen während der Kurzarbeit zu qualifizieren. Diese Form der Qualifizierung ist an das Programm WeGebAU angelehnt.

Die betroffenen MitarbeiterInnen erhalten vom Arbeitgeber anteilig für die tatsächlich gearbeitete Zeit weiterhin Lohn bzw. Gehalt. Für den entstandenen Arbeitsausfall zahlt die Bundesagentur für Arbeit das Kurzarbeitergeld in Höhe von 60 Prozent bei Kinderlosen und 67 Prozent bei Eltern. Dafür stehen in diesem Jahr 300 Millionen Euro zur Verfügung.

Seit Januar 2009 kann Kurzarbeitergeld bis zu 18 Kalendermonate lang in Anspruch genommen werden. Dies gilt auch für Unternehmen, die schon im Jahr 2008 mit Kurzarbeit begonnen haben. Informationen und Unterlagen über die Kurzarbeit bietet das Internet unter www.arbeitsagentur.de im Bereich Unternehmen – Finanzielle Hilfen/Kurzarbeitergeld – oder das Arbeitgeber-Trägerteam der örtlichen Arbeitsagenturen.

Qualifizierung während der Kurzarbeit mit dem Programm WeGebAU

Bereits seit 2006 haben Vorstand und Verwaltungsrat der Bundesagentur für Arbeit (BA) zur Unterstützung der Qualifizierungsförderung von gering qualifizierten und älteren ArbeitnehmerInnen im Rahmen eines speziellen Programms zusätzliche Mittel im Haushalt für arbeitsmarktpolitische Maßnahmen zur Verfügung gestellt.

Das Programm WeGebAU wird auch in 2009 fortgesetzt. Somit werden Unternehmen gerade in diesen Zeiten der Finanzkrise und der erwarteten Rezession unterstützt, Zeiten des Arbeitsausfalls durch Auftragsmangel für Weiterbildung der Beschäftigten zu nutzen. Ergänzt wurde hier zu Jahresbeginn ebenfalls die Möglichkeit der Förderung der Beschäftigten während des Bezuges von Kurzarbeitergeld. Die Bundesregierung hat in einem Sonderprogramm 50 Millionen Euro zur Verfügung gestellt. Hinzu kommen noch Mittel in einem weiteren Sonderprogramm des Europäischen Sozialfonds in Höhe von 16,5 Millionen Euro.

Welcher Personenkreis wird gefördert?

Beschäftigte, die gering qualifiziert sind oder aber das 45. Lebensjahr vollendet haben, stehen im Fokus des Programms. Die Förderung WeGebAU soll eine Anschubfinanzierung für die Weiterbildung, insbesondere in kleineren und mittleren Unternehmen (bis 250 Beschäftigte) darstellen. Gefördert werden können Personen, die von ihren Arbeitgebern für die Dauer einer Qualifizierung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts freigestellt werden. Die Arbeitsagentur übernimmt z. B. die Weiterbildungskosten für qualifizierte MitarbeiterInnen über 45 oder die Lohn- und Weiterbildungskosten, wenn sich gering qualifizierte MitarbeiterInnen fortbilden.

Der Arbeitgeberservice der Agentur für Arbeit ist hier der Ansprechpartner für die Unternehmen. Die MitarbeiterInnen informieren über bestehende Fördermöglichkeiten, klären die grundsätzlichen Fördervoraussetzungen, stellen die Weiterbildungsbedarfe fest und unterstützen die Unternehmen bei der Organisation der Weiterbildung für die betroffenen Beschäftigten.

Der Erwerb von Führerscheinen, Schweißqualifikationen, Programmiersprachen in der Metallverarbeitung, Kurse im Gesundheitswesen, EDV-Lehrgänge usw. seien hier beispielhaft aufgeführt. Die interne Weiterbildung im Betrieb ist ebenso möglich wie extern erworbene Qualifikationen. Die MitarbeiterInnen des Arbeitgeberservices beraten hier individuell die Unternehmen und stehen auch für Besuche vor Ort zur Verfügung.

Weitere Informationen unter:

Arbeitgeberhotline: 01801 – 66 44 66
Arbeitnehmerhotline: 01801 – 55 51 11
www.arbeitsagentur.de

Qualifizierung statt Beschäftigungsabbau – Konkreter Ansatz der Netzwerk Lippe gGmbH

Aufbau von Qualifikationen statt Abbau von Beschäftigung. Dies ist ein möglicher Weg, der aktuellen Krise zu begegnen. Gerade die Zeitarbeit ist als erster Wirtschaftszweig in besonderen Maß von der Rezession betroffen. Die Zeitarbeit hat sich in den letzten Jahren zum ausgesprochenen „Beschäftigungspuffer“ in der Wirtschaft entwickelt. Zeiten der starken Beschäftigungszunahme steht aktuell ein krasser Auftragsrückgang entgegen.

Eine präventive Qualifizierung von Beschäftigten, die von Arbeitslosigkeit bedroht sind, ist hier eine konkrete Handlungsmöglichkeit. Damit kann auch dem schon mittelfristig zu erwartenden Fachkräftemangel entgegen gewirkt werden.

„Equal Pay“ – ein erfolgreiches Modell

Konkretes Beispiel ist die Arbeitnehmerüberlassung der Netzwerk Lippe gGmbH. So hat sich die Arbeitnehmerüberlassung in den letzten Jahren zu einem der größten Zeitarbeitsanbieter kreisweit entwickelt, auch und gerade mit dem Modell des „Equal Pay“, das den Beschäftigten identische Entlohnungsbedingungen mit den Stammbeschafteten bietet. Die aktuell einsetzende Krise in der Realwirtschaft führte zwangsläufig zu starken Auftragsrückgängen in den Entleihbetrieben, und damit zur Freisetzung von LeiharbeiterInnen.

Auch die Netzwerk Lippe gGmbH, einer der größten Personaldienstleister im Kreis Lippe, bekommt dies zu spüren. Rund 500 LeihmitarbeiterInnen befinden sich derzeit im betrieblichen Einsatz, im Sommer waren es rund 25 Prozent mehr.

„Zukünftige Entwicklungen sind schwer einzuschätzen“, sagt Renate Aumüller, die zuständige Bereichsleiterin. Immer häufiger kommt es vor, dass LeiharbeiterInnen aus einem betrieblichen Einsatz zurückkehren und unmittelbare Folgeeinsätze fehlen.

Weiterqualifizierung der Fachkräfte

Die Netzwerk Lippe gGmbH nutzt die derzeitige Situation, um eine möglichst große Zahl von freigesetzten ArbeitnehmerInnen zu qualifizieren – derzeit sind es knapp 40. In Gesprächen mit den Personalabteilungen der großen Unternehmen im Verarbeitenden Gewerbe war der bereits spürbare und sich ständig verstärkende Fachkräftemangel das zentrale Thema. Dies wird nun gerade in der aktuellen Situation angepackt. Fachkräfte im Metall- und Logistikbereich werden mit Sicherheit in Zukunft verstärkt nachgefragt.

Die Alternative zur Kündigung heißt Qualifizierung. Das Netzwerk bietet möglichst vielen seiner LeiharbeiterInnen die Möglichkeit der Weiterbildung in verschiedenen Bereichen. Jetzt ist die Zeit gekommen, Arbeitskräfte für die Zukunft „fit“ zu machen, Fachkräfte zu qualifizieren, um in Zeiten des Aufschwungs über genügend Ressourcen zu verfügen und künftigen Fachkräftemangel entgegen zu wirken.



Qualifizierung mit Facharbeiterbrief: Umschüler für Mechatronik und Zerspanungstechnik

Durch das Sonderprogramm WeGebAU der Bundesagentur für Arbeit können individuelle Qualifizierungsmaßnahmen finanziert werden. Dies Programm nutzt auch das Netzwerk Lippe und so werden 13 Mitarbeiter innerhalb der nächsten zwei Jahre zu Mechatronikern bzw. Zerspanungsmechanikern bei der vhs-arbutec in Hameln umgeschult. Am Ende der Umschulung können diese Mitarbeiter eine IHK-Prüfung ablegen. Mit dem Facharbeiterbrief in der Tasche haben sich ihre künftigen Chancen auf dem Arbeitsmarkt deutlich verbessert.

Weiteren 18 LeiharbeiterInnen wurde durch das Programm die Gelegenheit geboten, sich im nächsten halben Jahr fachlich zu qualifizieren. Weiterbildungen in den Bereichen Schweißtechnik und „Lager und Logistik“, bzw. zur CNC- oder SPS-Fachkraft wurden gern angenommen.

Erhöhte Wertschöpfung durch „Humankapital“

Dieser Weg bringt Vorteile für Unternehmen und MitarbeiterInnen. Zeitarbeitsfirmen können gute MitarbeiterInnen halten, durch Weiterbildung ihr „Humankapital“ erhöhen, und sichern so für die Zukunft den Fachkräftebedarf in der Region. Der/die ArbeitnehmerIn findet sinnvolle Beschäftigung und hat im Falle einer Kündigung, wenn die Durststrecke etwas länger wird, bessere Chancen, auf dem Arbeitsmarkt wieder Fuß zu fassen. Qualifizierung – ein Weg, von dem alle Beteiligten auf Dauer profitieren.

Auch Zeitarbeitsfirmen können gute MitarbeiterInnen halten und tragen dazu bei, den Fachkräftebedarf in der Region zu sichern.

Bloß kein Pessimismus!

Werner Reuschel (48) aus Barntrup ist seit eineinhalb Jahren bei der Arbeitnehmerüberlassung der Netzwerk Lippe gGmbH beschäftigt. Der gelernte Gas-Wasser-Installateur war bislang bei zwei lippischen Großunternehmen eingesetzt. Sein Tätigkeitsspektrum reicht von der Verpackung über Lötarbeiten bis zur Bedienung großer Automaten in der Metallteilefertigung. Er ist einer der flexiblen Leiharbeitskräfte, die zu den Leistungsträgern zählen.

Daher investiert die Netzwerk Lippe gGmbH in seine Qualifikation. Der Familienvater macht gegenwärtig einen viermonatigen Schweißlehrgang in Paderborn. Spezialisten (Bau-, Edelstahl-, Aluminium- und Dünnschweißern) sind gefragt. „Ich hoffe auf verbesserte Arbeitsmarktchancen nach dem Kurs“, sagt Werner Reuschel, der von Pessimismus nichts hält.

Weitere Informationen unter:

Netzwerk Lippe gGmbH
Renate Aumüller
Mail: r.aumueller@netzwerk-lippe.de

Lebenserfahrung zählt – ARGE n fördern Einzelbetriebliche Umschulungen

Wenn jemand sich noch einmal etwas Neues aufbauen will, dann ziehe ich den Hut davor“, meint Guido Kramp, Geschäftsführer von Kramp & Kramp. In seinem Fachbetrieb für Tischlerei und Restaurierung hat er eine zusätzliche Ausbildungsstelle eingerichtet, so sehr hatte ihn ein Bewerber überzeugt.

Förderung durch die Lippe pro Arbeit

Gawan Linnemann heißt der neue Mitarbeiter, der mit Förderung der Lippe pro Arbeit eingestellt wurde. Zwar ist der 28-Jährige einige Jahre älter als die anderen Auszubildenden, doch das stört hier niemanden – ganz im Gegenteil. „Er weiß, wofür er hier ist und ist motivierter als die meisten 15-jährigen Schulabgänger“, erzählt Kramp.



V. r.: Geschäftsführer Guido Kramp ist sehr zufrieden mit seinem Auszubildenden Gawan Linnemann

Zehn Jahre hat Gawan Linnemann (28) „auf dem Bau“ gearbeitet, hat immer wieder Jobs als Helfer gehabt und das Gewerbe gut kennen gelernt. Doch eine feste Arbeitsstelle hat Linnemann

so nicht bekommen, schließlich kann der junge Mann keine Ausbildung vorweisen. Als Jugendlicher hatte er zwar eine Ausbildung angefangen, diese aber wieder abgebrochen. Nun fördert die Lippe pro Arbeit seine Umschulung zum Facharbeiter.

Geringe Kosten für die Betriebe

Die Betriebe zahlen eine geringe Zusatzvergütung. Alle anderen Kosten, beispielsweise für den Lebensunterhalt, Prüfungsgebühren oder Nachhilfe, werden von der Lippe pro Arbeit übernommen. Da die UmschülerInnen schon einige Jahre Berufs- und Lebenserfahrung mitbringen, ist die Ausbildungsdauer von drei auf zwei Jahre verkürzt. Für Gawan Linnemann ist das kein Problem, er hat in allen Fächern Einsen und Zweien.

61 Arbeitslosengeld-II-EmpfängerInnen absolvieren momentan eine solche Umschulung in Lippe. Gefördert werden Betriebe aus allen Branchen. Die Umschulung in einem Betrieb ist sehr praxisnah, so dass die TeilnehmerInnen danach große Chancen haben, einen Arbeitsplatz zu finden.

Weitere Informationen unter:

Lippe pro Arbeit

Norbert Priesel

Mail: norbert.priesel@arge-sgb2.de

Strategische Beratung – Optionen für Unternehmen aufzeigen

Kein Auftrag darf verloren gehen – Optimierung von Unternehmenspotenzialen in konjunkturellen Krisenzeiten



Claudia Hilse,
Leiterin Regionalagentur OWL

Das Erfolgsprogramm Potenzialberatung unterstützt kleine und mittelständische Unternehmen dabei, ihre Ressourcen optimal zu nutzen und ihre Wettbewerbsfähigkeit weiter auszubauen. Das kann gerade in Zeiten konjunktureller Schwankungen entscheidende Vorsprünge schaffen. Über 1.700 Unternehmen aus OWL haben bereits eine Potenzialberatung in Anspruch genommen. Neue Förderkonditionen ab dem 01. Januar 2009 machen das Programm für den Mittelstand noch interessanter.

Unbürokratisch – Unkompliziert – Praxisnah

Wer das eigene Unternehmen mit Hilfe externer Beratung fit für die Zukunft machen will, erhält vom Land NRW bis zu 500 Euro Zuschuss pro Beratungstag. Dabei ist die Potenzialberatung unbürokratisch, unkompliziert und praxisnah ausgerichtet. Das Unternehmen wählt sich selbst eine Unternehmensberatung und legt die Arbeitsschwerpunkte fest. Am Ende der Beratung stehen immer konkrete Handlungsempfehlungen und erste Umsetzungsschritte im Unternehmen. Optimierung der Aufbau- und Ablauforganisation, Ausbau von Produkten und Dienstleistungen oder die Verbesserung des Qualitätsmanagements sind für viele Unternehmen dabei wichtige strategische Entwicklungsfelder.

So auch für den Unternehmer Peter Poggengerd, Geschäftsführer der Zerspanungstechnologie Poggengerd GmbH aus Harsewinkel. Das mittelständische Unternehmen, das sich aus dem Handwerksbetrieb seines Vaters entwickelt hat, stellt Präzisionsteile für den Maschinenbau, den Werkzeugbau und die Medizinindustrie her und ist in den letzten Jahren stetig gewachsen. 34 Fachkräfte beschäftigt Peter Poggengerd – und er investiert gleichzeitig in Ausbildung und Weiterqualifizierung seiner Beschäftigten. „2008 war einer unserer Auszubildenden NRW-Qualitätssieger“, berichtet der Unternehmer nicht ohne Stolz.

Um die Konkurrenzfähigkeit am Markt weiter zu stärken und zu erweitern, nutzte das Unternehmen das Förderprogramm Potenzialberatung in enger Zusammenarbeit mit dem Ingenieurbüro UWSH. Mit einem Qualitätsmanagement-Prozess bereitete sich die Zerspanungstechnologie Poggengerd GmbH 2008 auf einen Zugang zum Bereich Luft- und Raumfahrttechnik vor. „Durch die Potenzialberatung konnten wir unser Portfolio im Bereich Luft- und Raumfahrttechnik deutlich erweitern“, bilanziert Peter Poggengerd. „Ich war mit der Umsetzung und dem Ergebnis sehr zufrieden.“

Ein ähnliches Fazit zieht auch Stefan Hofemeier, Geschäftsführer der Störmer Küchen GmbH Co. KG aus Enger. Das Unternehmen produziert seit 1958 Küchenmöbel. Auf einer Gesamtfläche von 15.000 qm erwirtschaftet Störmer Küchen heute mit 130 MitarbeiterInnen einen jährlichen Umsatz von ca. 25 Mio. Euro. 2007 hat das Unternehmen mit dem Institut für wirtschaftliche und technologische Unternehmensführung an der Hochschule Ostwestfalen-Lippe e. V. eine Potenzialberatung durchgeführt, um die internen Ablaufprozesse zu optimieren. (siehe Interview)

Verbesserung und Ausbau der Förderung 2009



V. r.: Peter Poggengerd und Jan Heyd, Berater der Firma UWSH.

Diese beiden mittelständischen Unternehmen sind kein Einzelfall: 96 Prozent der kleinen und mittleren Betriebe aus NRW, die eine Potenzialberatung durchgeführt haben, geben an, dass der Prozess sich für sie gelohnt hat. Gefördert wird die Potenzialberatung über das Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes NRW aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds. Verantwortlich für die

regionale Koordination ist die Regionalagentur OWL. Gemeinsam mit Kamern und Wirtschaftsförderungen berät sie auch bei der Antragstellung.

Mit einer verbesserten Förderung ab März 2009 wird die Potenzialberatung noch stärker auf die Bedürfnisse von Betrieben zugeschnitten und ausgebaut. Die Förderung wird für alle Unternehmen auf bis zu fünfzehn Beratungstage erhöht. Der Beratungszeitraum wird von fünf Monaten auf fünfzehn Monate verlängert.

Besonders hilfreich: auf Wunsch von vielen Unternehmen kann die Beratung in zwei Schritten in Anspruch genommen werden. Damit lassen sich betriebliche Entwicklungsprozesse besser planen, gestalten und praktisch im Betriebsablauf umsetzen. Ergänzt wird das Programm durch Zuschüsse zur Fortbildung über den Bildungsscheck.

Stefan Hofemeier und Gerd Poggengerd sind sich einig: gerade in schwierigen konjunkturellen Phasen ist es für kleine und mittelständische Unternehmen entscheidend, sich strategisch gut aufzustellen. „In Zeiten, in denen kein Auftrag verloren gehen darf, ist es wichtig, das Potenzial im eigenen Unternehmen bestmöglich zu entwickeln“, empfiehlt Peter Poggengerd. Die Potenzialberatung leistet dazu unkomplizierte finanzielle Unterstützung.

Weitere Informationen unter:

Regionalagentur OWL
Claudia Hilse
Mail: c.hilse@regionalagentur-owl.de

Nachgefragt: Potenzialberatung bei der Störmer Küchen GmbH Co. KG

Stefan Hofemeier, Geschäftsführer der Störmer Küchen GmbH Co. KG, im Gespräch mit Melanie Taube, Regionalagentur OWL.

„Herr Hofemeier, Sie haben im Juni 2007 entschieden, eine Potenzialberatung in der Störmer Küchen GmbH Co. KG durchzuführen. Was hat Sie

zu dieser Entscheidung bewogen?“ Wie war die Ausgangslage im Unternehmen zu diesem Zeitpunkt?“

Hofemeier: „Bedingt durch ein verstärktes Wachstum und die Erweiterung unseres Produktportfolios war es dringend erforderlich, die internen Ablaufprozesse dieser Entwicklung anzupassen. Die Logistikkette, der Materialfluss und der Auftragsdurchlauf mussten optimiert werden. Hier gab es erkennbare Schwachstellen.

Deshalb haben wir entschieden, gemeinsam mit dem Institut für wirtschaftliche und technologische Unternehmensführung an der Hochschule Ostwestfalen-Lippe e. V. (IWT) eine Potenzialanalyse im Unternehmen durchzuführen, um anschließend die Prozesse zu optimieren. Dass es hierfür vom Land einen Zuschuss gab, hat uns die Entscheidung erleichtert.“

„Wie haben Sie das Antragsverfahren empfunden?“

Hofemeier: „Die Beantragung der Fördermittel war wirklich unkompliziert. Die Mitarbeiterin der Regionalagentur kam zu uns ins Unternehmen und hat die Antragsunterlagen vor Ort mit uns ausgefüllt.

In einem einstündigen Gespräch wurde alles geklärt und alle unsere Fragen beantwortet. Das Einreichen des Antrags bei der Bewilligungsbehörde hat uns die Regionalagentur abgenommen, darum mussten wir uns nicht kümmern.“

„Was ist während der Potenzialanalyse konkret passiert? Welche Ergebnisse hat die Analyse erbracht?“

Hofemeier: „Innerhalb der Potenzialstudie wurden Gespräche mit Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen aus der Produktion und den angrenzenden Bereichen geführt, um arbeitsplatzbezogene Stärken und Schwächen zu ermitteln.

Die Analyse hat signifikante Potenziale aufgezeigt, beispielsweise eine mögliche Produktivitätsverbesserung von rund 10 Prozent. Im Zuge dessen wurde der Arbeitsablauf für jeden Arbeitsplatz optimiert, es wurden ganze Abteilungen umgestellt und das Fertigungslayout komplett verändert.

Unterstützend fanden Workshopreihen zur Qualifizierung der Beschäftigten statt, die ebenfalls vom Land über das Programm Bildungsscheck gefördert wurden.“

„Wann würden Sie Unternehmen zur Durchführung einer Potenzialberatung raten?“

Hofemeier: „Aus meiner Sicht sollte man sich externen Rat holen, wenn man erkennt, dass etwas im Unternehmen nicht richtig läuft. Die Ausgangslage kann unterschiedlich sein: Möglicherweise muss man sich am Markt neu positionieren, man will Arbeitsplätze erhalten oder – wie in unserem Fall – die internen Prozesse dem Wachstum anpassen. Diese Entscheidung sollten Unternehmen meiner Meinung nach unabhängig von konjunkturellen Schwankungen treffen.

Sich strategisch für die Zukunft besser aufzustellen, ist immer ein wichtiges Thema.“

Krisenberatung - Ansprechpartner bei Kammern und Wirtschaftsförderern auf einen Blick



IHK Industrie- und Handelskammer Ostwestfalen zu Bielefeld

Thomas Mikulsky
Fon: 0521 - 554 - 239
Mail: tmikulsky@bielefeld.ihk.de

Zweigstelle Minden

Marco Borgmann
Fon: 0571 - 385 38 - 12
Mail: mborgmann@bielefeld.ihk.de

Zweigstelle Paderborn und Höxter

Michael Stolte
Fon: 05251 - 15 59 - 12
Mail: m.stolte@bielefeld.ihk.de

IHK Industrie- und Handelskammer Lippe zu Detmold

Maria Klaas
Fon: 0521 - 56 08 - 444
Mail: klaas@detmold.ihk.de

www.bielefeld.ihk.de



Pro Wirtschaft GT GmbH

Albrecht Pfoertner
Fon: 05241 - 85 10 87
Mail: albrecht.pfoertner@pro-wirtschaft-gt.de

www.pro-wirtschaft-gt.de



Initiative Wirtschaftsstandort Kreis Herford e. V.

Klaus Goeke
Fon: 05221 - 13 13 30
Mail: k.goeke@kreis-herford.de

www.iwkh.de



GfW - Gesellschaft für Wirtschaftsförderung im Kreis Höxter mbH

Oliver Verhoeven
Fon: 05271 - 97 43 12
Mail: oliver.verhoeven@gfwhoexter.de

www.gfwhoexter.de



Amt für Wirtschaftsförderung und Kreisentwicklung

Hartmut Heinen
Fon: 05 71 - 8 07 2312
Mail: h.heinen@minden-luebecke.de

www.minden-luebecke.de



WEGE - Wirtschaftsentwicklungsgesellschaft Bielefeld mbH

Wolfgang Smode
Fon: 0521 - 55 766 - 0 0
Mail: Smode@wege-bielefeld.de

www.wege-bielefeld.de



WFN - Wirtschaftsförderungsnetzwerk Kreis Paderborn

Dr. Claudia Beverungen
Fon: 05251 - 308 - 208
Mail: beverungenC@kreis-paderborn.de

www.wirtschaftsfoerederungsnetzwerk-paderborn.de

„Mögest Du in interessanten Zeiten leben!“



Hans-Georg Vogt,
Vorstandsvorsitzender Sparkasse Bielefeld

Mögest du in interessanten Zeiten leben!“ – so lautet ein alter chinesischer Fluch. In interessanten Zeiten leben wir in der Tat, gerade in der Finanzdienstleistungsbranche. Aber an einer Erkenntnis führt in diesem Zusammenhang kein Weg vorbei: An diesen interessanten Zeiten ist die Kreditwirtschaft selbst schuld.

Natürlich hat auch die Tatsache, dass sich die internationale Politik in der Vergangenheit nicht auf Regeln für die Regulierung der Finanzmärkte einigen konnte oder wollte, zu der derzeitigen Lage beigetragen. (Eine Ausnahme bildet hierbei die Bundesregierung, die bereits vor der Krise auf die Einführung solcher Regeln drängte.)

Langer „Irrweg“ in der Kreditwirtschaft

Aber im Kern liegt die Verantwortung für die globale Finanzmarktkrise einzig und allein in der Kreditwirtschaft selbst. Wenn man nach den Ursachen hierfür sucht, wird oft das Motiv „Gier“ genannt. Sicher – wenn einige Banken noch vor kurzem das Ziel einer Eigenkapitalrendite von 25 Prozent ausgerufen haben, dann kann man dies als Gier bezeichnen. Und ebenso berechtigt kritisieren wie völlig überzogene Manager-Boni und aus dem Ruder gelaufene Vergütungssysteme bei einigen Kreditinstituten. Aber allein diese Erklärung greift zu kurz, zumindest für Deutschland.

Für unser Land gilt eines: Die Kreditwirtschaft insgesamt befindet sich seit einigen Jahren auf einem Irrweg. Banken und bankähnliche Institute überbieten sich mit Schaufensterkonditionen – die praktisch niemand in der Realität erhält. Es werden so genannte „Sternchenprodukte“ angeboten, die mit so vielen Einschränkungen im Kleingedruckten versehen sind, dass niemand sie mehr versteht.

Man wirbt mit betriebswirtschaftlich wahnwitzigen 0-Euro-Girokonten und bietet bei Produktabschluss Zugaben von der Kaffeemaschine bis zum Flachbildschirm. Das Ergebnis ist, dass die Kunden nicht mehr fragen: „Was muss ich für das Produkt zahlen?“, sondern: „Was bekomme ich, wenn ich das Produkt kaufe?“ Das Ergebnis dieses Irrweges ist ein erheblicher Vertrauensverlust in die Kreditbranche. Betriebswirtschaftlich führt er seit Jahren zu sinkenden Margen – eine Tatsache, die andererseits von den Banken lautstark beklagt wird. Kein Wunder, kann man da nur sagen.

Drei-Säulen-Modell – Stärke der deutschen Kreditwirtschaft

Weitere Gründe für die Finanzmarktkrise sind zu suchen in unzureichenden Geschäftsmodellen einiger Kreditinstitute, die die handelnden Manager zu risikoreichen Geschäften verleiteten, um überhaupt die von AktionärInnen und EigentümerInnen erwarteten Gewinne erwirtschaften zu können und in unklaren und wechselhaften Geschäftsstrategien. Wem in einem Jahr PrivatkundInnen sowie kleine und mittelständische Unternehmen lästig sind, um sie dann im nächsten Jahr wieder zu umarmen, der muss sich nicht wundern, wenn KundInnen dieses Verhalten nicht honorieren.

Und doch hat Deutschland in der Finanzmarktkrise noch Glück. Denn anders als andere Länder hat es sich bis heute nicht von seinem Drei-Säulen-Modell in der Kreditwirtschaft gelöst. Dieses Drei-Säulen-Modell besteht aus privaten, öffentlich-rechtlichen und genossenschaftlichen Banken, die von der Finanzmarktkrise ganz unterschiedlich betroffen sind. Neben den Landesbanken sind es vor allem Großbanken, die in dieser Krise ins Straucheln geraten sind.

Der Krise zum Trotz – ein bewährtes Geschäftsmodell

Sparkassen und Genossenschaftsbanken hingegen haben sich in der Krise als Stabilitätsanker erwiesen und ihr getrotzt. Sie konnten dies tun, weil sie im Grunde seit rund 200 Jahren ein ganz einfaches Geschäftsmodell verfolgen: Sie sammeln in ihrem überschaubaren und begrenzten Geschäftsgebiet Gelder ein und verleihen diese in ihrem Geschäftsgebiet an Menschen und Unternehmen, die sie aufgrund ihrer Ortsnähe einfach gut kennen.

Dieses Geschäftsmodell ist in der Vergangenheit von Manchen oft belächelt worden. Heute stellen wir mit einer gewissen grimmigen Genugtuung fest, dass all jenen, die uns als unmodern und nicht mehr zeitgemäß abschaffen wollten, das Lachen vergangen ist. Im Gegenteil – es sind gerade diese Banker, die staatliche Rettungsschirme oder die eigene Teilverstaatlichung besonders lautstark begrüßen. Eine gewisse Ironie der Geschichte.

Mit Betroffenheit stellen wir andererseits derzeit fest, dass es zurzeit gerade diese Institute sind, die – staatlich abgesichert – mit völlig marktfernen Konditionen auf Kundenfang gehen. Sparkassen und Genossenschaftsbanken fordern daher faire Wettbewerbsbedingungen.

Es kann nicht sein, dass Institute, die unter dem Rettungsschirm ihrer jeweiligen Herkunftsländer stehen, den Wettbewerb derart verzerren, wie wir das im Moment erleben.

Priorität des öffentlichen Auftrags

Als Sparkassen werden wir unserem öffentlichen Auftrag gerecht – gerade in der aktuellen Krise. Das heißt: Wir werden auch weiterhin jedem Bürger den Zugang zu Finanzdienstleistungen ermöglichen, wenn er dies denn will. Wir werden jedem vertretbaren Kreditwunsch von PrivatkundInnen und heimischen Unternehmen entsprechen und so der Krise und drohenden Beschäftigungslücken entgegenzutreten. Eine Kreditklemme wird es für die KundInnen der Sparkassen in unserer Region nicht geben.

Und die Sparkassen werden ihr vielfältiges gesellschaftliches Engagement fortsetzen – für Vereine, für kulturelle oder soziale Institutionen und für Initiativen, die einen wertvollen Beitrag für unsere Gesellschaft leisten.

In unseren eigenen Worten sagen wir dazu: Sparkassen. Gut für OstWestfalenLippe. Für uns Tatsachenbeschreibung und Anspruch an uns selbst zugleich.

Beschäftigung rechtzeitig sichern – Mitarbeiterbeteiligung und Lebensarbeitszeitmodelle



Uwe Werther,
Projektplan Wirtschaft
GmbH

Für 2009 und 2010 wird aufgrund der weltweiten Finanzmarkt- und Wirtschaftskrise mit dem größten konjunkturellen Einbruch seit Gründung der Bundesrepublik Deutschland gerechnet. Die Zahl der Beschäftigten wird deutlich zurückgehen, die Erwerbslosigkeit wieder dramatisch ansteigen. Auf diese Situation sollte insbesondere der Mittelstand gut vorbereitet sein und zeitnah zielgerichtet geeignete Maßnahmen ergreifen, um Fachkräfte zu binden und Beschäftigung zu sichern.

Motivation statt Depression

Unternehmen, die seit Jahren auf betriebliche Mitarbeiterbeteiligung und Lebensarbeitszeit- bzw. Life-Cycle und Beschäftigungssicherungsmodelle setzen, sind dagegen sehr gut auf die aktuelle Krise vorbereitet. So erreichen Betriebe mit Mitarbeiterbeteiligung eine 57 Prozent höhere Wertschöpfung je MitarbeiterIn als Betriebe ohne Mitarbeiterbeteiligung.

Kein Wunder – kommt doch die am 14. Januar 2009 vorgestellte aktuelle GALLUP Studie zu dem Ergebnis, dass sich lediglich 13 Prozent der Beschäftigten ihrem Unternehmen verpflichtet fühlen und hoch motiviert und engagiert arbeiten. 67 Prozent identifizieren sich kaum mit ihrem Unternehmen und machen Dienst nach Vorschrift. 20 Prozent der Beschäftigten haben bereits innerlich gekündigt. Hierdurch entstehen enorme Kosten, die Betrieben mit Mitarbeiterbeteiligung, einer partnerschaftlichen Unternehmenskultur und Lebensphasengerechten Arbeitszeitmodellen zum großen Teil erspart bleiben.

Der volkswirtschaftliche Schaden durch die deutlich höheren Fehlzeiten der MitarbeiterInnen, die sich kaum mit ihrem Unternehmen identifizieren oder innerlich bereits gekündigt haben, wird beispielsweise auf 109 Mrd. Euro pro Jahr beziffert. Jeder Fehltag kostet den Betrieb zwischen 485 und 1.000 Euro.

Neues Mitarbeiterbeteiligungsgesetz

Mitarbeiterengagement lässt sich aber durch gezielte Maßnahmen fördern und erhöhen. Mitarbeiterbeteiligungsmodelle erhöhen nicht nur die Wertschöpfung, En-

gagement und Identifikation der MitarbeiterInnen, sondern senken auch direkt den Personalaufwand. Intelligente Mitarbeiterkapitalbeteiligungsmodelle reduzieren die Personalkosten pro Jahr und MitarbeiterIn leicht um 1.200 Euro, ohne dass die MitarbeiterInnen weniger im Portemonnaie haben.

Im Gegenteil, häufig bleibt netto deutlich mehr übrig. Übrigens: ab dem 01. April 2009 gilt das neue Mitarbeiterbeteiligungsgesetz mit 360 Euro steuer- und beitragsfreier Förderung, die mit den Vermögenswirksamen Leistungen kombiniert werden kann. Pro MitarbeiterIn kann so ein zusätzliches Kapital von etwa 7.000 Euro aufgebaut und realisiert werden. Dies erhöht das Rating und die Kapitalkosten.

Mehr Liquidität und Flexibilität

Mehr Flexibilität und Beschäftigungssicherung werden darüber hinaus nicht nur durch Kurzzeit und Jahresarbeitszeitkonten, sondern auch durch langfristige Formen der Arbeitszeitflexibilisierung im Rahmen von Beschäftigungssicherungs- und Lebensarbeitszeitkonten erreicht.

Lebensarbeitszeitkonten wurden in Deutschland mit dem Gesetz zur sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen (Flexi-Gesetz I) ermöglicht. Auch kleine und mittlere Unternehmen und ihre InhaberInnen profitieren mittlerweile hiervon. So wirkt sich ein Lebensarbeitszeitkonto auch hinsichtlich Liquidität und Steuerzahlungen positiv aus. Zwischen 14 und 40 Prozent mehr Liquidität verbleiben – gemessen an den Werten des Zeitkontos – dauerhaft im Unternehmen. Ein Unternehmen mit 10 MitarbeiterInnen, von denen jeder etwa 80 Euro monatlich netto umwandelt, spart so etwa 34.000 Euro.

Eine weitere gute Nachricht: Das Flexi-Gesetz II, das zum 01. Januar 2009 in Kraft getreten ist, bringt für diese Konten eine Wertsicherungsgarantie, zu der die Anlageinstitute (Banken/Versicherungen) verpflichtet werden, d. h. Verluste durch eine Finanzmarktkrise wie im Herbst letzten Jahres sind künftig weitgehend ausgeschlossen. Waren Lebensarbeitszeitkonten auch bislang gegen Insolvenz zu schützen, so war dieser Schutz in der Praxis z. T. problematisch oder wurde einfach unterlassen.

Die Finanzämter genehmigen den Betrieben das jeweilige Langzeitkontenmodell im Rahmen einer sogenannten Anrufungsauskunft, d. h. es ist dadurch vor jeder Betriebsprüfung sicher. Lebensarbeitszeitkonten sind derzeit daher das sicherste und flexibelste Gestaltungsinstrument, sowohl im Hinblick auf Einstellung und Verwendung der Mittel, Verlagerung und Vermeidung einer Steuer- und Beitragspflicht, als auch im Hinblick auf Schutz vor Insolvenz und Gläubigern.

Vorteile für Unternehmen und Beschäftigte

Aber nicht nur das Unternehmen, sondern vor allem die ArbeitnehmerInnen profitieren davon: Und so funktioniert es: ArbeitnehmerInnen, GeschäftsführerInnen und seit 01. Januar 2009 auch geringfügig Beschäftigte stellen beitrags- und steuerfrei nahezu beliebige Teile ihrer Bezüge und/oder Arbeitgeberleistungen in ihr Lebensarbeitszeitkonto ein, die dann wertgesichert, insolvenzsicher und renditestark in banküblichen oder anderen Finanzdienstleistungsprodukten angelegt werden, die die Kriterien des Flexi-II-Gesetzes erfüllen.

Die Guthaben auf dem Lebensarbeitszeitkonto können später für bezahlte Freistellungsphasen aller Art, beispielsweise Auszeiten bei Burn-outs, Fortbildungen/Qualifizierungen, Elternzeit, Pflegezeit, Langzeiturlaub/Sabbaticals, Teilzeitphasen, Vorruhestand, Altersteilzeit und, und, und, genutzt werden, ohne Einkommenseinbußen in den Freistellungsphasen oder spätere Einbußen bei der Rente hinnehmen zu müssen.

Seit November letzten Jahres können Lebensarbeitszeitkonten leider nicht mehr – wie bis dahin – beitragsfrei in eine betriebliche Altersvorsorge eingebracht werden.

Und was bringt so ein Konto für den/die DurchschnittsarbeitnehmerIn in der

Praxis? Ein 34-Jähriger, der monatlich etwa 100 Euro von seinem Nettogehalt in ein Lebensarbeitszeitkonto einstellt, kann so z. B. mit 60 statt mit 67 Jahren in Rente gehen.

Kostenfreie Informationen zu den Themen Mitarbeiterbeteiligung und Beschäftigungssicherung-/Lebensarbeitszeitkonten können Unternehmen, Betriebsräte, Arbeitgeber und ArbeitnehmerInnen außerdem bei der AGP e. V., www.agpev.de oder der Gesellschaft für innerbetriebliche Zusammenarbeit (GIZ), www.giz-gmbh.de, erhalten.

Weitere Informationen unter:

Projektplan Wirtschaft GmbH
Uwe Werther
Mail: uwe.werther@gmx.de

Energieeffizienz in Unternehmen – Erfahrungen und Kompetenzen in OstWestfalenLippe nutzen!

Aufgrund steigender Energiekosten rückt der Energieverbrauch im Unternehmen immer mehr in den Blick. Dabei schlummern in den Betrieben große Einsparpotenziale: Nach Untersuchungen der EnergieAgentur.NRW können sie ihre Energiekosten um bis zu 30 Prozent reduzieren, indem sie mit gezielten Maßnahmen ihren Energieeinsatz optimieren. Ansatzpunkte liegen beispielsweise in den Bereichen Gebäudehülle und -technik, Druckluft und Galvanik sowie Antriebs-, Mess- und Regeltechnik. Bei der Beleuchtung können sogar bis zu 80 Prozent eingespart werden.

Vor diesem Hintergrund haben die acht Brancheninitiativen in OstWestfalenLippe „Energieeffizienz in Unternehmen“ als Jahresthema 2009 festgelegt. Als Beitrag zur Initiative „Innovation und Wissen“ der OWL Marketing GmbH sollen mit gemeinsamen Aktivitäten das Know-how in der Region für alle Unternehmen nutzbar gemacht und konkrete Hilfestellungen für die Reduzierung des Energieverbrauchs gegeben werden.

Wo liegen die Einsparpotenziale? Wo finde ich Experten? Wie gehe ich vor und was ist der erste Schritt? Welche finanzielle Unterstützung gibt es? Das Netzwerk Energie Impuls OWL und weitere Beratungsstellen helfen gern dabei. Konkrete Lösungen und Kontakte zu ExpertInnen vermittelt Energie Impuls OWL in den bekannten Veranstaltungsformaten „Energieforum OWL“ und „EnergieArena“ (voraussichtlich Juni 2009 und November 2009). Darüber hinaus plant Energie Impuls OWL mit den einzelnen Netzwerken branchenspezifische Aktionen.

Von guten Beispielen lernen...



Prämiert: Energiesparen mit dem Brennwert-Blockheizkraftwerk

Zahlreiche Projekte in heimischen Unternehmen demonstrieren, wie durch gezielte Optimierungen Energiekosten gesenkt und hohe Einsparungen erzielt wurden. Auch überregional finden sie Anerkennung: Die Paderborner Brauerei und die Firma Weidmüller Interface erhielten für ihre Aktivitäten den „Energy Efficiency Award“ der Deutschen Energie-Agentur.

Mit einem neuen Druckluftkonzept konnte die Paderborner Brauerei ihren Stromverbrauch zur Druckluftherzeugung um 50 Prozent senken und spart jährlich 55.000 Euro. Die Investition für die Umstrukturierungen hat sich innerhalb eines Jahres amortisiert. Ein erdgasbetriebenes Brennwert-

Blockheizkraftwerk liefert bei Weidmüller (Detmold) die Energie für Galvanikbäder und Warmwasseraufbereitung. Durch eine Wärmerückgewinnungsanlage und Abwärmenutzung wurde der Brennstoffbedarf um rund 70 Prozent reduziert. Die Investitionen führen zu einer jährlichen Einsparung von 100.000 Euro.

Beim Neubau des Outsourcing-Zentrums der Bielefelder itelligence AG spielten energieeffiziente Lösungen wie wassergekühlte Serverracks, eine aktive Freikühlung und Abwärmenutzung eine entscheidende Rolle. Dadurch werden jährlich 432.000 kWh Strom eingespart. Zum Vergleich: Ein Einpersonenhaushalt verbraucht pro Jahr 2.000 kWh.

Kurzzeitiges Ausschalten automatisch angeschlossener Anlagen, 51-Watt Leuchtstoffröhren sowie die Nutzung von Bachwasser über einen Plattenwärmetauscher anstatt einer elektrischen Kühlanlage: Mit diesen Maßnahmen spart die Krallmann-Gruppe mit Sitz in Hiddenhausen rund 100.000 Euro pro Jahr. Weitere 22.000 Euro werden jährlich eingespart, indem mit Kompressorabluft Büroräume geheizt werden.

Die v. Bodelschwingschen Anstalten Bethel haben den Energieeinsatz in einem Wohnheim modernisiert: So wurden z. B. Energiesparlampen und Wasserspararmaturen eingeführt, Thermostatventile neu eingestellt und moderne Kühl- und Gefrierschränke angeschafft. Dadurch wurden 40.000 Euro Energiekosten eingespart.

Beratung und Unterstützung für Unternehmen

Eine systematische Verbrauchsanalyse ist Grundlage für die Entwicklung eines umsetzungsfähigen Einsparkonzepts. Erste Hinweise für Optimierungen gibt eine qualifizierte Initialberatung, in der anschließenden Detailberatung werden konkrete Maßnahmen entwickelt.

Ein besonderes Angebot für kleine und mittelständische Unternehmen ist die Energieeffizienzberatung der KfW, die dafür Zuschüsse von bis zu 80 Prozent gewährt. Für die Umsetzung bietet die KfW zinsgünstige Kredite. Regionalpartner des Programms in OWL sind Kammern und Wirtschaftsförderungen, die Unternehmen kostenlos beraten, Informationen unter www.energieeffizienz-beratung.de. Kompetente Unterstützung erhalten alle Unternehmen zudem von der EnergieAgentur.NRW des Landes, Informationen unter Tel.: 0211 - 86 64 20 oder www.energieagentur.nrw.de

Bei der Analyse und Umsetzung sind Ingenieurbüros, Energieversorger und Komponentenhersteller die richtigen Partner. Das Branchennetzwerk Energie Impuls OWL bündelt mit über 100 Unternehmen und Institutionen die Energie-Kompetenz in OstWestfalenLippe. Die Geschäftsstelle gibt Informationen zu Lösungsansätzen, ExpertInnen und erfolgreichen Beispielen in der Region.

Außerdem kann je nach Branche und Größe eines Betriebs ein Kompetenz-Team zusammengestellt werden, welches eine erste Vor-Ort-Einschätzung der Einsparpotenziale vornimmt, und die gewählten Möglichkeiten dann auch umsetzt. Die Erarbeitung von Instrumenten zur Optimierung betrieblicher Schnittstellen sowie Ent-

scheidungs- und Umsetzungsprozesse sind für 2009 geplant. Mit den Instrumenten sollen vorhandene Technologien zur Steigerung der Energieeffizienz einfacher in Unternehmen eingebracht werden können.

Weitere Informationen unter:

Energie Impuls OWL e.V.
Mail: info@energie-impuls-owl.de
www.energie-impuls-owl.de

Branchennetzwerke in OWL

Bio-Tech-Region OstWestfalenLippe e. V.

Mail: info@bio-owl.de
www.bio-owl.de

Food Processing Initiative e. V.

Mail: info@foodprocessing.de
www.foodprocessing.de

Innozent OWL e. V.

Mail: info@innozentowl.de
www.innozentowl.de

Kunststoffe in OWL

Mail: kleineh@ktp.upb.de
www.kunststoffe-in-owl.de

OWL Maschinenbau e.V.

Mail: info@owl-maschinenbau.de
www.owl-maschinenbau.de

ZIG -Zentrum für Innovation in der Gesundheitswirtschaft Ostwestfalen-Lippe

Mail: info@zig-owl.de
www.zig-owl.de

ZiMit – Zukunftsinitiative Möbelindustrie NRW

Mail: info@zimit.de
www.zimit.de

Transfer – Die sozialverträgliche Alternative



Dr. Thomas von Sehlen,
Phönix-Beratungsverbund

Die Anpassung des MitarbeiterInnenbedarfs an die jeweilige Konjunkturlage und Kostensituation ist in Unternehmen zu einem wichti-

gen Aufgabenfeld des Personalmanagements geworden. Immer mehr Unternehmen gehen dazu über, so genannte „Transfermaßnahmen“ in Szenarien des unausweichlichen Personalabbaus und zum zentralen Gegenstand eines wertschätzenden Trennungsprozesses von den MitarbeiterInnen zu machen. Denn alle Beteiligten wissen: Kündigungen mit hohen Abfindungen verschaffen noch keine neue Beschäftigung.

Transfermaßnahmen haben zwei Ziele: Zum einen wird die Konsolidierung des Unternehmens und damit die Sicherung von verbleibenden Arbeitsplätzen verfolgt. Zum anderen wird für betroffene Belegschaftsmitglieder, die das Unternehmen verlassen müssen, der Übergang in eine neue Beschäftigung durch ein breit angelegtes Unterstützungsangebot fachkundig organisiert. Der Phönix-Beratungsverbund berät und begleitet seit über zehn Jahren erfolgreich Unternehmen, die von Insolvenz, Schließung oder Teilschließung betroffen sind.

Welche Vorteile haben die Unternehmen?

Unternehmen benötigen in dieser schwierigen Interimssituation eine klare Kostenkalkulation, definierte Zeiträume, und eine Unterstützung in Fragen der Kommunikation der gesamten Trennungsorganisation. Der Einsatz von Transfermaßnahmen hat aber auch eine Minimierung von Kündigungsschutzklagen und eine positive Imagebildung zur Folge – innerhalb des Unternehmens und innerhalb der Region.

..... und die MitarbeiterInnen?

Für die betroffenen MitarbeiterInnen leistet Phönix insbesondere in der Verarbeitung des Kündigungsschocks einen ganz wichtigen Beitrag. Sie werden unterstützt durch persönliche Beratung, Qualifizierungen und zielgerichtete Bearbeitung des Arbeits- und Stellenmarktes.

Transfergesellschaft und Transferagentur – was ist was?

Innerhalb einer Transferagentur werden die MitarbeiterInnen während ihrer individuellen Kündigungsfrist beraten und betreut. Die Beratungs-, Trainings- und Qualifizierungsangebote werden während der Arbeitszeit wahrgenommen. Der Vorteil für die MitarbeiterInnen besteht darin, dass sie noch während ihres Anstellungsverhältnisses bei ihrem „Noch-Arbeitgeber“ die Chance bekommen, ihre eigene berufliche Veränderung mit professioneller Unterstützung zu gestalten. So können sie, bei erfolgreichem Verlauf, aus ihrem noch aktuellen Arbeitsverhältnis heraus in ein neues Beschäftigungsverhältnis wechseln - ohne arbeitslos zu werden.

Was leistet eine Transfergesellschaft?

Innerhalb einer Transfergesellschaft erhalten die MitarbeiterInnen einen zeitlich befristeten Arbeitsvertrag. Dadurch sind sie bei der Transfergesellschaft über einen Zeitraum von maximal zwölf Monaten sozialversicherungspflichtig angestellt und haben den Status als „normale“ ArbeitnehmerInnen. Die monatliche Vergütung (in der Regel zwischen 80 und 90 Prozent des ehemaligen Nettoverdienstes) erhalten sie über die Transfergesellschaft. Wie bei der Transferagentur werden die MitarbeiterInnen auch hier individuell beraten, qualifiziert und mit neuen Arbeitgebern zusammen gebracht.

Kombination von Transfergesellschaft und Transferagentur

Durch die Vorschaltung einer Transferagentur wird denjenigen Personen bereits eine wesentliche Unterstützung bereitgestellt, die sich mit Bekanntgabe der Kündigung mit ihrer beruflichen Veränderung konkret beschäftigen, bzw. die nur geringe Unterstützung benötigen, damit sie einen neuen Arbeitgeber finden. So kann die Quote derer, die nach Abschluss einer Transferagentur in die Transfergesellschaft wechseln, reduziert werden.

Umsetzung in Unternehmen

Phönix analysiert vor Ort gemeinsam mit UnternehmensvertreterInnen und Betriebsräten die Rahmenbedingungen, klärt die unternehmensspezifischen Bedarfe und koordiniert die Gespräche mit allen relevanten AkteurInnen.

Die Vorbereitung der Umsetzung von Transfermaßnahmen endet mit der Beschlussfassung eines Sozialplanes, der den Einsatz von Transfer, also Transferagentur und/oder Transfergesellschaft, zu seiner Schwerpunktauswahl gemacht hat. Danach erfolgt die breite und intensive Information und persönliche Beratung der betroffenen Belegschaft. Denn nur eine umfassende Information schafft die erforderliche vertrauensvolle Basis für den erfolgreichen Verlauf von Transfermaßnahmen.

Transfermaßnahmen werden gefördert

Transfermaßnahmen werden aus Mitteln der Bundesagentur für Arbeit entsprechend der §§216a und 216b des Sozialgesetzbuches III (SGB) kofinanziert. Wir empfehlen Unternehmen immer, frühzeitig mit den zuständigen Agenturen und mit uns ins Gespräch zu gehen.

Welche Unternehmen und Konzerne nutzen die Dienstleistungen?

Das Markenzeichen eines guten Transfers ist seine regionale Verankerung. Phönix hat nach wie vor sein Kerngebiet in Ostwestfalen – ist seit einigen Jahren aber auch im Großraum Hannover, im westlichen Westfalen, im Münsterland sowie im Rhein-Siegkreis und in der Eifel tätig. In diesen Gebieten misst sich Phönix am Anspruch eines dauerhaften und verlässlichen Ansprechpartners.

Durch eine deutschlandweit aufgestellte Kooperation ist es darüber hinaus möglich, jederzeit schnell, flexibel und mit einem einheitlichen Leistungsversprechen unseren KundInnen gegenüber aufzutreten. Hierzu gehört auch die Sicherung der Qualität: Der Phönix-Beratungsverbund steht für hohe Qualität in Beratung und Serviceleistungen. Als Gründungsmitglied des Bundesverbandes der Träger im Beschäftigtentransfer e. V. hat sich Phönix zu signifikanten verbandsinternen Standards verpflichtet. Seit Jahren ist Phönix nach ISO 9001 zertifiziert.

Weitere Informationen unter:

Phönix-Beratungsverbund
Dr. Thomas von Sehlen
Mail: von_sehlen@phoenix-transfer.de

Terminkalender

27. Februar 2009

„Beschäftigung halten - Neue Wege in konjunkturell schlechten Zeiten“

Messezentrum Bad Salzflen

29. Februar - 01. März 2009

„my job owl“

Messezentrum, Bad Salzflen

05. März 2009

Zeitarbeitsbörse

Ringlokschuppen, Bielefeld

25. - 26. April 2009

„job-messe owl“

Mercedes-Benz-Center, Bielefeld

Erster „Unternehmenspreis Vielfalt in OWL“

Der demographische Wandel stellt Betriebe vor eine neue Herausforderung. Fachkräfte werden in Zukunft immer schwieriger zu gewinnen und im Unternehmen zu halten sein. Die Belegschaften werden internationaler und die ostwestfälischen Unternehmen werden um neue Sprachen und kulturelle Gewohnheiten bereichert. Betriebe, die für diese Integration von Kulturen Besonderes leisten, werden jetzt zum ersten Mal mit dem „Unternehmenspreis Vielfalt in OWL“ ausgezeichnet.

Es gibt jeweils einen Preis der Experten-Jury aus WirtschaftsvertreterInnen, sowie einen Publikumspreis, die beide am 29. April 2009 bei der Firma Phoenix Contact GmbH & Co. KG in Blomberg verliehen werden. Die Initiative für Beschäftigung OWL e. V. will die Leistungen und Ideen der regionalen Wirtschaft für ein gezieltes Management von interkulturellen Belegschaften aufzeigen und mit dem Unternehmenspreis auszeichnen.



Der Wettbewerb ist Teil des Projekts „Kompetenzwerkstatt Vielfalt in OWL“ und wird im Rahmen innovativer Modellprojekte durch das Land

NRW und den Europäischen Sozialfonds gefördert. Die Schirmherrschaft für den Preis haben Minister Karl-Josef Laumann, MAGGS NRW, sowie Minister Armin Laschet, MGFFI NRW übernommen.

Teilnehmen kann jeder Betrieb der gewerblichen Wirtschaft, des Handwerks und der freien Berufe, unabhängig von MitarbeiterInnenzahl und Branche, der seinen Firmensitz in OstWestfalenLippe hat. Auch MitarbeiterInnen, Gewerkschaften, Verbände, Kammern, Wirtschaftsförderungsgesellschaften, Unternehmensnetzwerke oder Migrantenselbstorganisationen können Unternehmen vorschlagen, die sie für einen Vorreiter kultureller Vielfalt am Arbeitsplatz halten.

Vorschläge für Unternehmen können bis zum 22. Februar 2009 eingereicht werden, die Bewerbungsunterlagen müssen bis zum 15. März 2009 eingereicht sein. Wettbewerbsaufruf und Informationen unter www.ifb-owl.de/unternehmenspreis.html.

Weitere Informationen unter:

Initiative für Beschäftigung OWL e. V.
Anja Wulfhorst
Mail: anja.wulfhorst@ifb-owl.de

Die nächste Ausgabe von **Forum OWL** erscheint im Juli 2009 zum Thema **Generation Gold**