



Arbeitgeberverbände Ruhr/Westfalen

Perspektive 2010 **2011** 2012 2013 2014 20





Krisenbewältigung im Brückenjahr

Chancen erkennen – hieß es im vergangenen Jahr nicht nur öffentlichkeitswirksam für Lena Meyer-Landrut, Sebastian Vettel und unsere Fußballnationalmannschaft, sondern zumeist weniger spektakulär für den Verband und seine Mitgliedsunternehmen. Nach dem Krisenjahr 2009 standen wir den Unternehmen als Lotse in der einsetzenden konjunkturellen Erholungsphase zur Seite.

Um unseren Mitgliedern noch mehr maßgeschneiderte Angebote präsentieren zu können, haben wir personelle sowie räumliche Erweiterungen in der Geschäftsstelle vorgenommen und Strategien für die nachhaltige zukünftige Verbandsarbeit entwickelt. Ergebnisse sind z. B. das Angebot eines externen Datenschutzbeauftragten und die Intensivierung der Unterstützung unserer Mitgliedsunternehmen bei der Nachwuchssuche.

2010 war leider auch ein Jahr der verpassten Chancen: Wie – außer durch übertriebenes Sendungsbewusstsein – ist es zu erklären, dass das Bundesarbeitsgericht nach 40 Jahren das bewährte Prinzip der Tarifeinheit gekippt hat? Oder wie ist es zu erklären, dass dasselbe Gericht die Betriebspraxis nachhaltig verunsichert, indem es bei sogenannten „Bagatelldelikten“

notwendige ordnungspolitische Stringenz durch eine ausschließlich einzelfallbezogene Betrachtung ersetzt? Dazu bedurfte es der Erfindung des Begriffs „Vertrauenkonto“. Der zuweilen geplagte deutsche Personalleiter als Buchhalter – eine bizarre Vorstellung!

Das Jahr 2010 war kein Krisenjahr (mehr), aber auch (noch) kein Aufschwungjahr. Es erfüllte allerdings eine wichtige Brückenfunktion zwischen Krise und möglichem Aufschwung. Nach der Talfahrt haben unsere Mitglieder ihre Stärke und ihr Verantwortungsbewusstsein gezeigt, indem sie alle Chancen zur Krisenbewältigung ausgelotet und nach Kräften genutzt haben. Dies verdient uneingeschränkten Respekt.

Ich wünsche allen Lesern der achten Ausgabe der „Perspektive“, dass sie stets ihre Chancen erkennen und die richtigen Maßnahmen zu deren Realisierung ergreifen!

Herzlichst Ihr

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Dirk W. Erhöfer'. The signature is fluid and cursive, with a large initial 'D' and 'W'.

Dirk W. Erhöfer

Tarifpolitik
Vorausschauende Abschlüsse
in der Erholungsphase

- 08 Metall- und Elektroindustrie
- 10 Chemische Industrie
- 10 Papier, Pappe und Kunststoff verarbeitende Industrie
- 10 Fazit

Rechtsberatung und Vertretung
Vielfalt erfordert Lösungen nach Maß

- 12 Firmenbezogene Tarifverträge
- 12 Wirtschaftskrise und arbeitsrechtliche Beratung
- 13 BAG-Verfahren

Arbeitswirtschaft
Zu Besuch beim Metallwerk
Franz Kleinken in Dorsten

- 16 Überprüfung des Projekterfolgs
- 17 Neue Regeln verinnerlichen

Kommunikation
Über verschiedene Kanäle
senden und empfangen

- 20 Kommunikation mit Medien
- 20 Kommunikation mit Mitgliedern

Kulturhauptstadt RUHR.2010
AGV verbindet Industrie und Kultur

- 24 Luftbilddausstellung
- 24 SchachtZeichen

Bildungsarbeit
Arbeitskreise Schule/
Wirtschaft und Gymnasium/
Wirtschaft bei der Vogelsang
Elektromotoren GmbH

- 26 Voraussetzungen für die Ausbildung
- 26 Berufsorientierung – das A und O für die Berufswahl
- 27 Ausbildungsberufe bei Vogelsang

Strukturdaten

Metall

Mitgliedsfirmen	101
Beschäftigte	16.430
Auszubildende	903



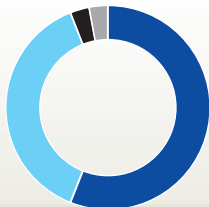
Chemie

Mitgliedsfirmen	151
Beschäftigte	33.202
Auszubildende	1.962



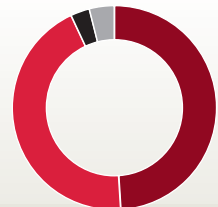
Größenstruktur

Beschäftigte	%
■ <100 AN	56
■ 100–500 AN	38
■ 501–1.000 AN	3
■ >1.000 AN	3



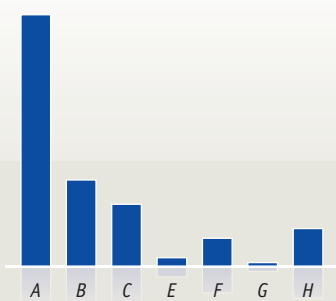
Größenstruktur

Beschäftigte	%
■ <100 AN	49
■ 100–500 AN	44
■ 501–1.000 AN	3
■ >1.000 AN	4



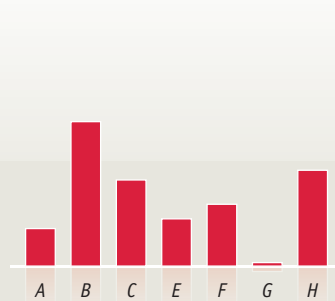
Regionalstruktur

Region	%
A. Bochum/Herne	52
B. Vest	18
C. EN-Kreis	13
D. Süd-Westfalen	2
E. Nord-Westf.	6
F. OWL	1
G. Sonstige	8



Regionalstruktur

Region	%
A. Bochum/Herne	8
B. Vest	30
C. EN-Kreis	18
D. Süd-Westf.	10
E. Nord-Westf.	13
F. OWL	1
G. Sonstige	20



Arbeits- und Erfahrungskreise

Unsere Arbeits- und Erfahrungskreise – AGV-Netzwerke

- 28 Arbeitskreis Datenschutz
- 28 Arbeitskreis Schule/Wirtschaft und Gymnasium/Wirtschaft
- 28 Erfahrungskreis Arbeitssicherheit
- 29 Erfahrungskreis Ausbildung
- 29 Erfahrungskreis Ganzheitliche Produktionssysteme (GPS)
- 29 Personalleiterkreise

Personenportraits

- 32 **Michael Benkert**
(Deutsche Benkert GmbH & Co. KG)
- 33 **Jürgen Gülich**
(GÜLICH Gruppe)
- 34 **Hans J. Hesse**
(Hesse GmbH & Co. KG)
- 35 **Friedrich-Wilhelm Wengeler**
(Wengeler & Kalthoff Hammerwerke GmbH)

Besondere Ereignisse und Aktivitäten

- 36 **Vorsitzendenwechsel AGV Metall**
- 36 **MINT-Stipendien**
- 37 **Ausbildungsurkunden**
- Personalien
- 40 **Vorstände und Beiräte 2010**
- 42 **Ehrenamtliche Verbandsvertreter 2010**
- 47 **Ansprechpartner**
- 47 Impressum

Ruhr-Lippe

Mitgliedsfirmen	68
Beschäftigte	14.214
Auszubildende	599



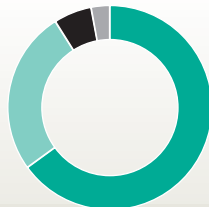
VPV

Mitgliedsfirmen	35
Beschäftigte	4.724
Auszubildende	200



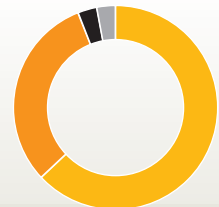
Größenstruktur

Beschäftigte	%
<100 AN	65
101–500 AN	26
501–1.000 AN	6
>1.000 AN	3



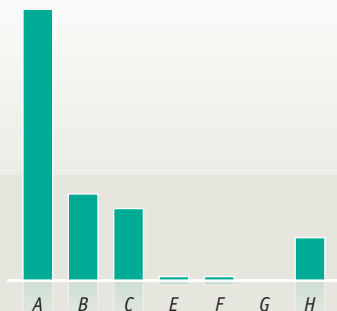
Größenstruktur

Beschäftigte	%
bis 100 AN	63
101–500 AN	31
501–1.000 AN	3
über 1.000 AN	3



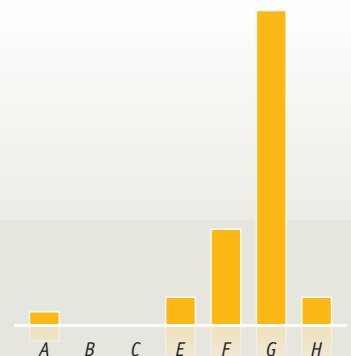
Regionalstruktur

Region	%
A. Bochum/Herne	56
B. Vest	18
C. EN-Kreis	15
D. Süd-Westf.	1
E. Nord-Westf.	1
F. OWL	0
G. Sonstige	9



Regionalstruktur

Region	%
A. Bochum/Herne	3
B. Vest	0
C. EN-Kreis	0
D. Süd-Westf.	6
E. Nord-Westf.	20
F. OWL	65
G. Sonstige	6



170 Mrd.



170 Mrd. Euro jährlich setzt die deutsche Chemieindustrie um. Damit nimmt sie Platz vier beim Umsatz ein (nach Autoindustrie, Maschinenbau, Ernährungsindustrie).



Vorausschauende Abschlüsse in der Erholungsphase



Das Tarifjahr 2010 stand ganz im Zeichen einer wirtschaftlichen Entwicklung, die sich im Jahresverlauf umfassend verändert hat: Während speziell das erste Halbjahr noch von der schweren Wirtschaftskrise geprägt war, setzte im zweiten Halbjahr der Erholungsprozess schneller ein, als nach vielen Prognosen zu hoffen gewesen wäre.

In den drei von uns betreuten Flächentarifbranchen Metall- und Elektroindustrie, chemische Industrie sowie Papier, Pappe und Kunststoff verarbeitende Industrie mussten deshalb Lösungen gefunden werden, die den Weg der Unternehmen aus der Krise fördern, vor allem aber nicht zusätzlich belasten würden. Erfreulicherweise ist dies in allen Fällen trotz unterschiedlicher Ausgangssituation und mit stark branchenbezogenem Zuschnitt gelungen. So hat auch die Tarifpolitik im Jahre 2010 ihren Beitrag zur Krisenbewältigung und zum raschen und breiten Erholungsprozess der Unternehmen – und damit letztlich auch zum viel beschworenen „Jobwunder“ der deutschen Wirtschaft – geleistet.

Metall- und Elektroindustrie

Die Tarifrunde der Metall- und Elektroindustrie, die als Branche außerordentlich stark von der Krise gebeutelt war, verlief in mehrfacher Hinsicht einzigartig: Erstmals ist die IG Metall ohne bezifferte Entgeltforderung in die Tarifrunde gestartet, erstmals wurde der Abschluss um zwei Monate vorgezogen und wurden die Verhandlungen in einer für die Branche untypischen „Geräuschlosigkeit“ und ohne öffentlichkeitswirksame Medienschlachten geführt. Zum wiederholten Mal ist es gelungen, den Pilotabschluss im Tarifbezirk Nordrhein-Westfalen zustande zu bringen. Der Inhalt des mit einer Laufzeit von 23 Monaten versehenen Pakets bewies Realitätssinn und Verantwortung: Für 2010 wurde auf eine lineare Tarifierhöhung gänzlich verzichtet, dafür erhielten die Beschäftigten eine Einmalzahlung von 320 Euro. Ab April 2011 erfolgt eine Erhöhung der Tabellenentgelte um 2,7%, die betrieblich um zwei Monate zeitlich nach vorne oder nach hinten verschoben werden kann. Was in der Verhandlungsnacht vom 17./18. Februar 2010 von nicht wenigen Stimmen als mutig bzw. sogar überzogen beurteilt wurde, erweist sich angesichts der aktuellen Entwicklung als Volltreffer: Die Höhe der Tabellenerhöhung bildet den Stand

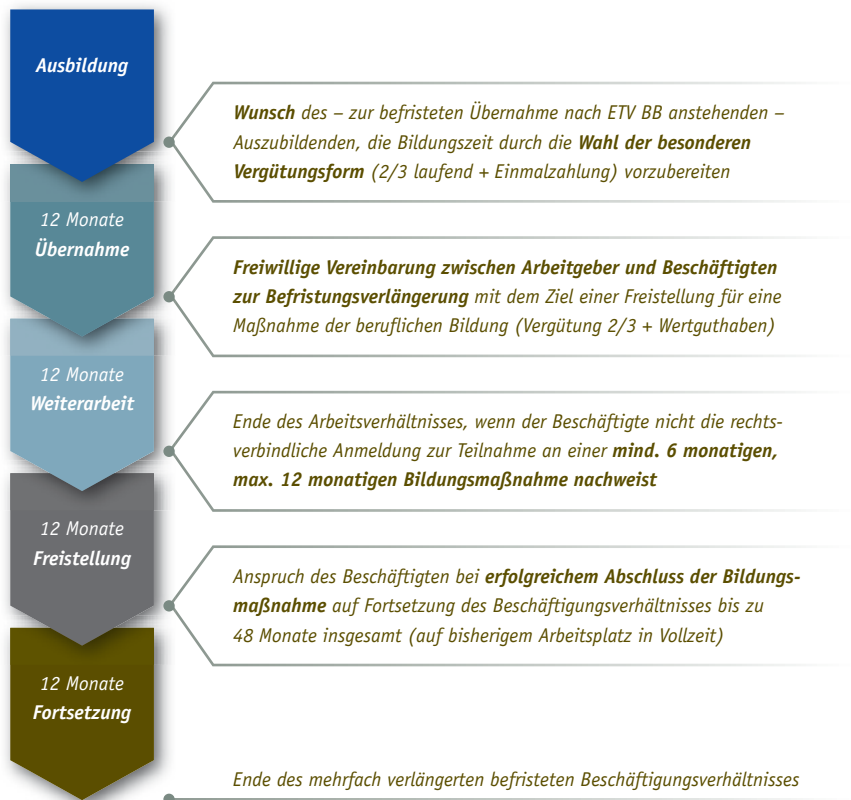


Chemische Industrie

- ▶ Entgelttabelle für elf Monate unverändert (= Laufzeit 11 Monate, ab 1.5.2010)
- ▶ Einmalzahlung von 550 Euro (+ weitere 200 Euro für Mitarbeiter von nicht wesentlich von der Krise betroffene Unternehmen) – verschiebbar und absenkbar bis auf 300 Euro
- ▶ Regionale Netzwerke zur Unterstützung des befristeten Personalauschs zwischen ausgelasteten und nicht ausgelasteten Betrieben
- ▶ Verlängerung des Tarifvertrags „Zukunft durch Ausbildung“ bis 2013:
 - Verpflichtung der Unternehmen, bundesweit jährlich 9.000 neue Ausbildungsplätze anzubieten
 - Modell „1.000 für 1.000“ (TV Brücke in Beschäftigung): Nachwuchssicherungsfonds, in den die Unternehmen ein Promille der Lohn-/Gehaltssumme aus 2009 einzahlen (insgesamt: 25 Mio. Euro), soll Übernahmen von Ausgelernten anregen, die sonst krisenbedingt nicht übernommen worden wären (konkret: 1.000 Euro monatlich für maximal 12 Monate pro zusätzliche Übernahme)

Metallindustrie

- ▶ Laufzeit 23 Monate (ab 1.5.2010)
- ▶ Einmalzahlung von 320 Euro für elf Monate
- ▶ Zum 1. April 2011: Tariferhöhung um 2,7% – verschiebbar bis zu zwei Monate
- ▶ Neuer Tarifvertrag „Zukunft in Arbeit“:
 1. für ein Jahr: Option zur Abschaffung tariflicher Sonderzahlungen gegen Erhöhung des Arbeitsentgeltes zur Absenkung der durch Kurzarbeit verursachten Remanenzkosten
 2. Option zur Arbeitszeitabsenkung auf bis zu 26 Stunden/Woche – ab 31 Stunden oder weniger wird ein Teilentgeltausgleich fällig
- ▶ Neuer Tarifvertrag „Zukunft in Bildung“ (Fortbildungsteilzeit) – siehe Grafik



Verpackungsindustrie

- ▶ Laufzeit 28 Monate (ab 1.5.2010)
- ▶ Sechs Monate keine Erhöhung, keine Einmalzahlung
- ▶ Drei lineare Lohnerhöhungen:
 - 1,3% zum 1. November 2010
 - 1,5% zum 1. Mai 2011
 - 1,3% zum 1. März 2012



- >> der Konjunkturerholung in der Branche gut ab und wird auch von den Belegschaften als Teilhabe daran empfunden. Auf unterschiedliche Weise innovativ waren zwei strukturelle Neuregelungen: Zum einen die tarifpolitische Krisenflankierung durch den Tarifvertrag „Zukunft in Arbeit“ mit der Möglichkeit zur Absenkung der durch Kurzarbeit verursachten Remanenzkosten oder alternativ der Arbeitszeitabsenkung auf bis zu 26 Wochenstunden, zum anderen der neue Tarifvertrag „Zukunft in Bildung“ als Beitrag zur beruflichen Fortbildung durch eine betrieblich zu vereinbarenden Bildungsteilzeit.

Unter dem Strich haben IG Metall und Metall-Arbeitgeber jenseits der üblichen Rituale wichtige Beiträge zur Beschäftigungssicherung in der Krise geleistet und gleichzeitig bereits für die sich seit Mitte des vergangenen Jahres abzeichnende Erholungsphase die tarifpolitische Flankierung vorgenommen.

Chemische Industrie

In der chemischen Industrie ist die IG BCE nicht zum ersten Mal ohne bezifferte Lohnforderung in die Tarifrunde gestartet. Die Branche erlebte den stärksten konjunkturellen Einbruch seit über 30 Jahren. Den Tarifparteien gelang bereits in der ersten Bundesrunde am 21. April 2010 ein krisengerechter Abschluss, der komplett auf eine Tabellenerhöhung und damit auf eine Dauerbelastung der Unternehmen verzichtete. Die zweigeteilte Einmalzahlung war zudem betrieblich differenzierbar. Als innovatives Element zur Krisenflankierung wurde – einer Initiative aus unserem Tarifbezirk Westfalen folgend – die Möglichkeit zum befristeten Personaltausch zwischen Unternehmen geschaffen. Darüber hinaus wurde der Tarif-

vertrag „Zukunft durch Ausbildung“ bis zum Jahre 2013 verlängert und auf eine bundesweit einheitliche Basis gestellt. Zusätzlich wurde über den Unterstützungsverein der chemischen Industrie die befristete Möglichkeit geschaffen, Auszubildenden, die nach Abschluss der Ausbildung krisenbedingt nicht übernommen werden können, durch das sogenannte Modell „1.000 für 1.000“ eine geförderte befristete Beschäftigungsmöglichkeit im Unternehmen zu bieten. Hierfür haben alle Unternehmen bundesweit insgesamt 25 Mio. Euro in den sogenannten Nachwuchssicherungsfonds eingezahlt.

Trotz der nur elfmonatigen Tarifaufzeit für die Entgeltregelung haben die Tarifpartner der chemischen Industrie damit einen branchenspezifischen Lösungsweg gefunden und gleichzeitig erneut ihre Innovationskraft bewiesen.

Papier, Pappe und Kunststoff verarbeitende Industrie

In dieser Branche hatte die Krise im Jahre 2009 ebenfalls zugeschlagen, wenn auch nicht so intensiv wie in anderen Industriebereichen. Nach schwierigen Verhandlungen mit ver.di, die zudem teilweise von Warnstreiks begleitet waren, gelang nach einer Nachsitzung am 20. Mai 2010 in der dritten Verhandlungsrunde ein Abschluss, der den Betrieben durch eine lange Laufzeit von 28 Monaten Planungssicherheit gibt. Die Entgeltentwicklung fällt mit sechs Nullmonaten und einer dreistufigen Entgeltanhebung von 1,3% (ab 1. November 2010), 1,5% (ab 1. Mai 2011) und 1,3% (ab 1. März 2012) moderat aus.

Fazit

Unter dem Strich bleibt die Feststellung, dass die Tarifpolitik im Jahre 2010 ihren Beitrag zur Krisenbewältigung durch moderate Entgeltabschlüsse und zum Teil innovative beschäftigungspolitische Begleitregelungen geleistet hat. Im Jahre 2011 verhandelt aus unserem Betreuungsbereich nur die chemische Industrie. Zum Redaktionsschluss dieser Ausgabe lag eine Forderung des IG BCE-Hauptvorstandes von 7% vor, die maßgeblich mit Aufschwungsszenarien begründet wird, obwohl die Branche in der Breite das Vorkrisenniveau noch gar nicht wieder erreicht hat. In den regionalen Verhandlungsrunden offenbarten sich große Einschätzungsdifferenzen, die die anschließende Bundesrunde erschweren dürften, da es im Interesse der nachhaltigen Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen gelingen muss, die Erholungsphase nicht durch überhöhte Entgeltsteigerungen abrupt zu beenden. |<



Vielfalt erfordert Lösungen nach Maß

Im Krisenjahr 2010 wurde besonders deutlich: Der Bedarf der Mitgliedsunternehmen an individueller, kreativer rechtlicher Beratung und Vertretung nimmt ständig zu.

So sind unsere Verbandsanwältinnen und -anwälte nicht nur als Prozessvertreter in Rechtsstreitigkeiten – bisweilen über drei Instanzen – vor den Arbeits- und Sozialgerichten gefragt, sondern immer öfter bereits bei Schulungen der Personalverantwortlichen in den Unternehmen, bei Beratungsgesprächen (zum Teil in Form der „Tandemberatung“ mit den Verbandsingenieuren) und bei der Gestaltung passgenauer Arbeitsverträge, Betriebsvereinbarungen und firmenbezogener Tarifverträge involviert. Diese anspruchsvolle, rechtsgestaltende Tätigkeit führt zu einer immer intensiveren zeitlichen Beanspruchung der Verbandsjuristen. Mit der Einstellung von Juliane Imig zum 1. Oktober 2010 konnte unser Juristenteam um eine Rechtsanwältin mit Erfahrung in der Verbandsarbeit verstärkt werden.

Firmenbezogene Tarifverträge

In den letzten Jahren haben firmenbezogene Tarifverträge immer mehr an Bedeutung gewonnen. Die Wirtschaftsregion des Verbandsgebietes mit ihren sehr unterschiedlichen Unternehmen, selbst innerhalb der jeweiligen Branchen, hat sich zunehmend differenziert. Dementsprechend entwickelte sich ein Trend hin zu individuellen, maßgeschneiderten Tarifverträgen. Zwar machen sich die Arbeitgeberverbände seit jeher stark für die Aushandlung von Flächentarifverträgen. Jedoch steht diese Politik dank zahlreicher Öffnungsklauseln nicht im Gegensatz zu speziell auf Einzelunternehmen zugeschnittene Tariflösungen. Die Verbandsjuristen verhandeln bei entsprechendem wirtschaftlichem Bedarf mit den Gewerkschaften über firmenbezogene tarifliche Sonderregelungen. Die Gründe für Abweichungen vom Flächentarifvertrag können vielfältig sein: In der Regel sind es wirtschaftliche Notlagen, die Unternehmen veranlassen, befristete Sonderregelungen bezüglich der Entgelte und/oder der Arbeitszeit ihrer Beschäftigten zu treffen. Im vergangenen Jahr wurden besonders durch firmenbezogene tarifliche Regelungen die Möglichkeiten zur Befristung von Arbeitsverträgen gegenüber dem Gesetz verlängert, um mehr Planungssicherheit

in wirtschaftlich instabilen Zeiten zu haben. Diese Vereinbarungen finden unmittelbar zwischen dem Unternehmen und der Gewerkschaft unter Beteiligung des Verbandes statt und gelten regelmäßig für einen befristeten Zeitraum. Mit ihrem umfangreichen arbeitsrechtlichen Wissen und der tarifpolitischen Erfahrung stehen die Verbandsjuristen dem Unternehmen als kompetenter Verhandlungspartner zur Seite. Das Ergebnis ist regelmäßig kein klassischer Haustarifvertrag, sondern ein firmenbezogener Verbands-tarifvertrag, der zwischen dem Arbeitgeberverband und der Gewerkschaft für das Unternehmen geschlossen wird. „In den vergangenen Jahren gab es bedingt durch unterschiedliche Arten von Notlagen einen Trend zu Standortsicherungstarifverträgen. Wir haben uns in den Verhandlungen mit den Gewerkschaften für die Interessen unserer einzelnen Mitglieder stark gemacht und nach passenden Lösungen gesucht. Viele Unternehmen konnten so, auch wenn sie die Vorgaben der Flächentarifverträge zeitweise nicht erfüllen konnten, ihre Kosten senken und dadurch Arbeitsplätze sichern“, resümiert Thomas Rosenke, stellvertretender Geschäftsführer der Verbände, der in zahlreichen Fällen die Tarifverhandlungen geführt und begleitet hat. Um die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens auch in schwierigen Zeiten erhalten und Arbeitsplätze sichern zu können, helfen die befristeten Regelungen in den firmenbezogenen Tarifverträgen über die problematische Lage hinweg.

Wirtschaftskrise und arbeitsrechtliche Beratung

Viele von der Wirtschaftskrise betroffene Mitgliedsunternehmen haben betriebsbedingte Entlassungen durch intensive Kurzarbeitsperioden vermeiden können. In wenigen Fällen, in denen dies nicht mehr möglich war, konnte mit unserer Unterstützung in intensiven Verhandlungen mit den Betriebsräten jeweils ein Interessenausgleich mit Namensliste der zu kündigenden Beschäftigten vereinbart werden. Unmittelbare Rechtsfolge ist dann, dass die anschließend ausgesprochenen betriebsbedingten Kündigungen nur noch unter sehr engen Voraussetzungen einer gerichtlichen Überprüfung unterliegen. Denn Rechtsfolge einer Namensliste ist sowohl die Vermutung der Betriebsbedingtheit der Kündigung

als auch die Ordnungsmäßigkeit der Sozialauswahl, die dann nur auf grobe Fehlerhaftigkeit überprüft werden kann. Dies gibt den betroffenen Unternehmen Rechtssicherheit. Die Ergebnisse der Rechtsstreite der von uns vertretenen Mitgliedsunternehmen waren nahezu ausnahmslos positiv: Entweder konnten Klage abweisende Urteile erstritten oder die betriebsbedingten Kündigungen bestätigende Vergleiche vereinbart werden.

BAG-Verfahren

Die Rechtsanwälte des Arbeitgeberverbandes vertreten ihre Mitglieder bis in die höchsten Instanzen der Arbeits- und Sozialgerichte. 2010 haben die Verbandsanwälte vier Fälle aus der Metall- und Chemiebranche vor dem Bundesarbeitsgericht (BAG) verhandelt. Bundesweit gab es einige brisante Fälle, die im öffentlichen Blickpunkt standen und überraschende Entscheidungen mit sich brachten. Ein Thema, das uns im vergangenen Jahr verstärkt beschäftigt hat, sind die so genannten Bagatelldelikte. Grundsatzentscheidungen der obersten Gerichte haben weitreichende Folgen für die verbandliche Beratungspraxis mit sich gebracht, denn die Verunsicherung der Arbeitgeber beim Auftreten eines Falles von Diebstahl geringwertiger Dinge ist deutlich erkennbar. Die Berücksichtigung aller Umstände im Einzelfall und ein über die Dauer des Beschäftigungsverhältnisses aufgebautes Vertrauenskapital sollen – laut BAG – bei der Entscheidungsfindung helfen, doch werfen sie eher neue Fragen auf: Arbeitgeber müssen sich nun fragen, wie viele und welche schwerwiegenden Delikte darf sich ein Mitarbeiter erlauben, bis das angesammelte Vertrauenskapital nachhaltig zerstört ist.

Ein Fall aus der Mitgliedschaft, der auch im Interesse der Öffentlichkeit stand, beschäftigte den Verband bereits über mehrere Jahre. Darin ging es um eine ehemalige Jugendvertreterin eines Mitgliedsunternehmens, die nach erfolgreich abgeschlossener Lehre als Mechatronikerin im Jahre 2007 nicht übernommen werden konnte. Sie klagte (als eine unter mehreren) auf Weiterbeschäftigung in ihrem Ausbildungsberuf, da sie in ihrem Amt über eine gesetzliche Übernahmegarantie verfüge. Der ehemalige Arbeitgeber, vertreten durch den Verbandsanwalt Martin Beckschulze, erhielt sowohl vor dem Arbeitsgericht Bochum als auch dem LAG Hamm mit der Begründung, dass eine Übernahme wirtschaftlich nicht zumutbar sei, Recht. Das Unternehmen baute zu der Zeit Arbeitsplätze ab und konnte keinen der Auszubildenden übernehmen.



Bei der Entscheidung des LAG Hamm blieb es allerdings nicht. Im Februar 2010 trafen sich Kläger und Beklagte vor dem Bundesarbeitsgericht in Erfurt wieder. Erwartet wurde ein Grundsatzurteil dazu, ob ein Jugendvertreter abgewiesen werden kann, wenn gleichzeitig Zeitarbeitnehmer im Unternehmen beschäftigt sind. Damit erhielt ein gänzlich neuer Aspekt, nämlich die zeitgleiche Beschäftigung von Zeitarbeitnehmern, Relevanz. Ein Urteil gab es jedoch nicht, sondern eine Rückverweisung an das LAG, welches klären sollte, „ob innerhalb der letzten drei Monate vor der Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses im Betrieb ein ausbildungsadäquater Dauerarbeitsplatz mit einem Leiharbeitnehmer besetzt war, den die Arbeitgeberin unter Berücksichtigung der Umstände im Einzelfall der Jugend- und Auszubildendenvertreterin hätte übertragen müssen.“

Als Ergebnis der LAG-Verhandlung im Januar 2011 stand fest, dass nach gründlicher Prüfung der damaligen Beschäftigungssituation kein Zeitarbeitnehmer auf einem ausbildungsadäquaten Arbeitsplatz für die Jugendvertreterin beschäftigt gewesen ist. Das Unternehmen musste die Klägerin allerdings aufgrund gesetzlicher Regelungen, obwohl es vor den Gerichten immer Recht erhalten hatte, über die gesamte Zeitspanne faktisch weiter beschäftigen. |<

*Seit 2010 sind es nunmehr sechs Verbandsanwälte, die unsere Mitgliedsunternehmen arbeitsrechtlich beraten, mit ihnen Verträge gestalten oder sie vor den Gerichten vertreten:
RA Juliane Imig,
RA Thomas Rosenke,
Ass. Jur. Astrid Wimmer,
RA Lars Bergmann,
RA Martin Beckschulze,
RA Kemal Erarlan (v.l.n.r.)*

79.900



79.900 Ausbildungsverträge werden in Spitzenzeiten in der Metall- und Elektroindustrie neu abgeschlossen.



Zu Besuch beim Metallwerk Franz Kleinken in Dorsten



Mit aufmerksamem Blick und gezückter Kamera laufen die Verbandsingenieure Dirk Zündorff und Martin Fityka durch die hauseigene Modellschreinerei des Metallwerks Kleinken in Dorsten. Bei jedem Schritt folgen ihnen die beiden Geschäftsführer Udo und Jörg Meyer sowie der Verantwortliche Klaus Ruhнау mit Mitarbeitern seines Teams und stellen sich ihren Fragen.

Im Bereich der Arbeitsplätze sind die eingeführten Standards deutlich erkennbar, so sind z. B. die Schränke und Regale nach einem einheitlichen Muster aufgebaut und bestückt. Alles hat seinen Platz, Beschriftungen oder Schattenrisse zeigen genau an, wo Werkzeuge, Verbrauchs- und Auftragsmaterialien griffbereit zu positionieren sind. Um den durch Fotos visualisierten Standard zu überprüfen, öffnen die Verbandsingenieure Schubladen und Türen. Dabei notiert Dirk Zündorff auf dem Clipboard in seiner Hand alle Auffälligkeiten, während Martin Fityka den Zustand von Lager- und Arbeitsplätzen durch Fotos für die weitere Auswertung dokumentiert.

Überprüfung des Projekterfolgs

Die Ingenieure sind gekommen, um das gemeinsam mit dem Unternehmen durchgeführte Projekt 5A/5S abzuschließen. Von Januar 2010 bis Oktober 2010 wurden zwei Bereiche des Metallwerkes komplett auf den Kopf gestellt. Sie wurden rundum analysiert und entsprechend der Zielsetzung neu strukturiert. Beginnend mit einer Eröffnungsveranstaltung in der „Kleinen Gießerei“ sowie der „Modellschreinerei“ wurde das Personal umfassend zu den methodischen Ansätzen der 5A/5S-Methode geschult. Daraufhin sind die zu verfolgenden Ziele gemeinsam erarbeitet worden. Steigerung der Effizienz, des Wohlfühlfaktors und eine Verbesserung der Außenwirkung seien hierbei nur beispielhaft zu nennen. „Bei 5A/5S wird durch die Herstellung von Ordnung und Sauberkeit am Arbeitsplatz ein Standard eingeführt. Nach seiner Einführung geht es jedoch nicht darum, diesen Standard nur zu halten, sondern um eine stetige Verbesserung“, betont Fityka.

Martin Fityka und Dirk Zündorff prüfen, inwiefern die besprochenen Ziele im Bereich der Schreinerei in die Tat umgesetzt worden sind. „Uns geht es darum, gemeinsam Verbesserungsmöglichkeiten zu identi-

Alles hat seinen Platz. Im Laufe der Projektarbeit haben die Mitarbeiter des Metallwerks die Prinzipien für Ordnung und Sauberkeit verinnerlicht.



Metallwerk Franz Kleinken GmbH

Die Metallwerk Franz Kleinken GmbH stellt Gusstücke in Kleinserien und Einzelstücken her. 180 Mitarbeiter sind an zwei Standorten insgesamt beschäftigt. Die Produktion ist auf besonders schwere und große Gusstücke spezialisiert, die nach ebenfalls selbst angefertigten Modellen in Handarbeit hergestellt werden. Die Flexibilität in der Herstellung und die Beratung der Kunden bereits in der Konstruktionsphase sind die großen Stärken des Familienbetriebs. Während des kompletten Wertschöpfungsprozesses von der Modellherstellung über den Guss bis zur Bearbeitung begleitet das Metallwerk seine Kundschaft mit seinem Know-How. Jörg Meyer ist in der mittlerweile vierten Generation im Familienbetrieb. Nicht nur der Geschäftsführer, auch einige der Mitarbeiter halten eine lange Tradition aufrecht. Die Mitarbeiterbindung ist so stark, dass die aktuellen Mitarbeiter nicht nur langjährig zum Betrieb gehören, sondern auch deren Väter oder sogar Großväter bereits bei Kleinken beschäftigt waren.

fizieren und Wege zu einer verbesserten Struktur aufzuzeigen. Die Umsetzung liegt alleine in den Händen der Mitarbeiter“, so Zündorff. Nur so erfolge eine größtmögliche Identifikation mit allem Handeln. Für die Schreinerei waren im Vorfeld mehrere Teilziele vereinbart worden, zu denen die Verringerung von Suchzeiten, die Schaffung kurzer Wege, die Vermeidung von Beschädigungen an Modellen und Werkzeugen und eine allgemeine Qualitätsverbesserung zählen. „Der Betrieb ist unsere Visitenkarte. Wir müssen ihn stets weiterentwickeln, um ihn als solche erhalten zu können“, sagt Jörg Meyer.

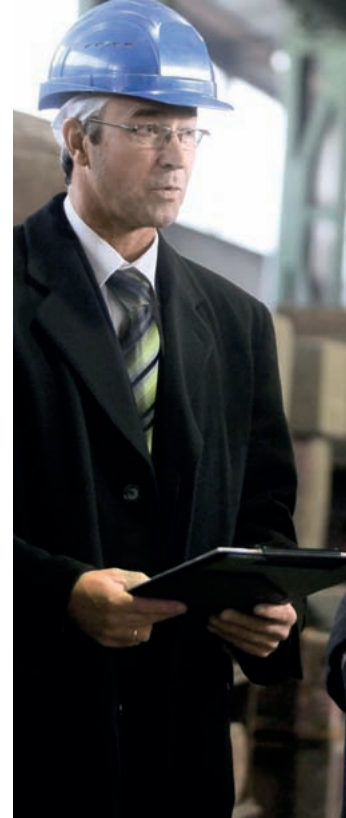
Neue Regeln verinnerlichen

Ein entscheidender Schritt, mit dem der Erfolg des Projekts 5A/5S steht oder fällt, ist jedoch das Verhalten der Mitarbeiter. Wenn nicht alle hinter den Veränderungen stehen, ist eine erfolgreiche Umsetzung kaum möglich. Gerade wenn es um das Ablegen alter Gewohnheiten geht, ist die Hürde hoch, denn die Verinnerlichung neuer Regeln ist ein langwieriger Prozess. Abseits dieser nur allzu menschlichen Schwierigkeiten kann Klaus Ruhnau nur Gutes

berichten: „Wenn man sich mit seinem eigenen Arbeitsumfeld beschäftigt und dieses nach den selbst erarbeiteten Strukturen umgestaltet, identifiziert man sich noch mehr mit seinem Arbeitsplatz. Die eingeführte Grundordnung lässt insgesamt mehr Wohlfühlgefühl entstehen.“ Nach der Selbsteinschätzung folgt die Überprüfung durch die Ingenieure. Mit dem Verantwortlichen und den Projektmitgliedern gehen sie durch die Hallen und halten schriftlich und fotografisch den Stand der Dinge fest. In einem Abschlussgespräch werden die einzelnen Punkte des Audits sowie die weiteren Schritte besprochen. Die Ergebnisse werden anschließend für die Geschäftsführung in Form eines eigens vom Arbeitgeberverband entwickelten Audit-Tools visualisiert sowie in Form einer Abschlusspräsentation über den Projektverlauf dargestellt.

Jörg Meyer, Juniorchef des Familienunternehmens, berichtet, wie es zur Teilnahme an dem Projekt gekommen ist: „Seit einigen Jahren schon besuche ich regelmäßig die Treffen des GPS-Erfahrungskreises des Arbeitgeberverbandes. Im Austausch mit anderen Teilnehmern und bei Betriebsbesichtigungen habe ich immer Mal wieder Ideen mitgenommen. Da waren sie >>

Den kritischen Blicken entgeht nichts: Die Verbandsingenieure prüfen nach, was sich bisher verändert hat und vor allem, was noch zu verbessern ist.



>> zwar noch unstrukturiert, aber ich konnte in anderen Betrieben sehen, was alles möglich ist. Das hat mir die nötige Motivation verschafft. Nach einem Gespräch mit den Führungskräften sind wir dann gestartet.“ Vor etwa zehn Jahren war ein Projekt der Art 5A/5S bereits Thema bei Kleinken, ist jedoch im Sande verlaufen. Damals gab es auch Unterstützung von außen, doch, so sieht es Jörg Meyer heute, habe man das Projekt falsch angepackt. Der Unterschied zwischen Damals und Heute? „Ganz klar: die AGV-Ingenieure. Von Anfang an wurden alle Beteiligten mit in das Projekt und die geplanten Veränderungen einbezogen. Beim letzten Mal wurde von oben diktiert, was zu tun ist. Das stieß in der Belegschaft auf großen Widerstand.“ Ruhnau kann den positiven Eindruck vom Verlauf des aktuellen Projekts nur bestätigen: „Die Teilziele wurden gemeinsam erarbeitet und die davon abgeleiteten Handlungsfelder von den Verbandsingenieuren gezielt dargestellt.“ Und Meyer ergänzt: „Auch die Führungskräfte sind sehr viel offener für Veränderungen und tragen ihre Motivation an den Rest der Belegschaft weiter. Das kam dem Ganzen noch zusätzlich zugute.“ Trotz der großen Bereitschaft zur Mitwirkung dürfe der geschärfte und kritische Blick von außen nicht fehlen.

„Die professionelle Hilfestellung von Herrn Zündorff und Herrn Fityka ist für uns sehr wertvoll, denn in seinem eigenen Umfeld wird man mit der Zeit betriebsblind. Dinge, die schon immer so waren, nimmt man nicht mehr als ungewöhnlich oder störend wahr.“ „Anfangs waren die Kollegen noch skeptisch, aber nachdem die ersten Erfolge rasch erkennbar wurden, bekamen sie noch einmal einen ordentlichen Motivationsschub“, so Ruhnau. Mittlerweile wird das Projekt im Hause zum Selbstläufer. „Das ist ein Positivbeispiel dafür, wie ein solches Projekt zum Erfolg wird. Im Denkmuster der Mitarbeiter hat sich einiges getan. Sie fühlen sich verantwortlich für ihren Betrieb, dem sie mehr als je zuvor verbunden sind“, resümiert Zündorff.

Erfahrungen mit dem AGV

Das Metallwerk Kleinken arbeitet schon seit langer Zeit eng mit dem Arbeitgeberverband zusammen. Diplom-Ingenieur Dirk Zündorff war bereits vor einigen Jahren an der Vorbereitung für die Umsetzung des Entgeltrahmenabkommens der Metallindustrie beteiligt. „Der Name Zündorff ist aus diesen Zeiten bei allen Mitarbeitern bekannt“, meint Meyer.

Das Projekt 5A/5S

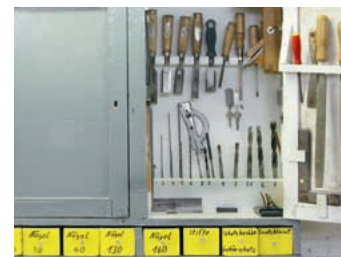
Die Methode 5A/5S beschreibt die Umsetzung der fünf Prinzipien für Ordnung und Sauberkeit. Die Originalbegriffe Seiso, Seiri, Seiton, Seiketsu und Shitsuzu stammen aus dem Japanischen, worin die Methode ihren Ursprung begründet. In Anlehnung daran entstanden die deutschen Begriffe Aussortieren, Aufräumen, Arbeitsplatz sauber halten, Anordnung zur Regel machen, Alle Schritte wiederholt durchlaufen. Durch das Umgestalten und Normieren von Arbeitsplätzen werden Such- und Wegezeiten minimiert sowie die Bestände an Werkzeugen, Betriebs- und Hilfsstoffen reduziert. Infolgedessen erhöht sich die Wert schöpfende Zeit und somit die Effizienz eines Arbeitssystems. Nicht außer Acht gelassen werden darf dabei der Arbeits- und Gesundheitsschutz. Im Hinblick auf die immer älter werdenden Belegschaften gilt es die Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten bis zum Ende des Berufslebens zu erhalten. Dies setzt jedoch voraus, ergonomische Missstände konsequent

zu beheben sowie die arbeitssicherheitsrelevanten Aspekte mit Blick auf den demografischen Wandel einfließen zu lassen. Es bedarf großer Disziplin, um einen Standard zu etablieren und zu halten. Hat ein Unternehmen diesen Schritt geschafft, sind auch weiterführende komplexere Projekte zur Verbesserung der Aufbau- und Ablauforganisation erfolgversprechend realisierbar. Zugleich ist ein Fundament für weitere tarifliche Anwendungen geschaffen. So kann z. B. die Anpassung der Aufgabenbeschreibungen an die neuen Gegebenheiten erfolgen. Ebenso ermöglicht es die festgelegte Norm, Kriterien für eine leistungsgerechte Vergütung, z. B. in Form einer Leistungsbeurteilung bzw. Prämie, zu bilden. Die gewonnenen Erkenntnisse können ebenfalls als Grundlage von Zielvereinbarungen für Projekte von Morgen dienen.

„Das Vertrauen in die Ingenieure ist groß. Ihre Art, bei der Überprüfung den Finger in die Wunde zu legen, kommt gut an.“ Ruhnau lächelt und kann sich dem Lob nur anschließen: „Die Verbandsingenieure haben eine sympathische Art, Kritik zu üben. Ihrem prüfenden Blick entgeht nichts, aber man fühlt sich nie persönlich angegriffen.“ Statt eines Diktats habe es produktive Vorschläge und sanften Termindruck gegeben, um die selbstständige Planung der Arbeitsschritte zu stärken. Besonders die Fotoschocktherapie, wie er den Blick auf die Bilder nennt, die den Vorher-/Nachhereffekt der Veränderungen abbilden, sei sehr anschaulich und eindrucksvoll gewesen. Die Meyers verfolgen die Vision einer weißen Gießerei. Einen Teil des Weges zu einer verbesserten Außenwirkung haben sie bereits erreicht. „Unsere Kunden bemerken jede Veränderung und geben uns positive Rückmeldungen zu dem, was sie in unseren Hallen sehen.“

Für die Mitarbeiter ergab sich eine ganze Reihe von Vorteilen: Eine direkte Verbesserung nehmen sie in der Vermeidung von Suchzeiten wahr. Für das Unternehmen bedeutet es, dass der Anteil Wert schöpfender Zeiten zugenommen hat. Da jedes Schraubchen an exakt gleich gestalteten Arbeitsplätzen seinen

angestammten Platz hat, entfällt auch bei einem flexiblen Einsatz der Mitarbeiter umständliches Suchen an verschiedenen Orten. Durch die geschickte Unterbringung der Werkzeuge in greiffreudlicher Höhe, trägt die ergonomische Umgestaltung auch zum Arbeits- und Gesundheitsschutz bei. Die Mitarbeiter des jeweiligen Bereichs werden entlastet und sind mit ihrem neuen Umfeld mehr als zufrieden. „Uns ist schon aufgefallen, dass man ein paar Dinge noch weiter verbessern könnte. Mit der Umsetzung von 5A/5S durften wir dann auch selbst Ideen einbringen und mitgestalten“, äußert sich ein Mitarbeiter. Ein positiver Nebeneffekt ist die Entstehung einer neuen Gesprächsplattform zwischen Geschäftsführung und Mitarbeitern. „Das Projekt hat uns alle näher zusammengebracht. Wir kommen eher miteinander ins Gespräch und finden gemeinsam schnelle Lösungen für die anfallenden Probleme im Arbeitsalltag“, so Ruhnau. Die Geschäftsführung, so die Meyers, stärke ihren Mitarbeitern den Rücken, lasse sie im Großen und Ganzen aber selbstständig gewähren und Verbesserungsvorschläge einbringen. Mit den beiden Verbandsingenieuren haben Udo und Jörg Meyer bereits das nächste Projekt geplant. |<



Wo gehobelt wird, da fallen Späne – so auch in der Modellschreinerei. Trotzdem behalten die Mitarbeiter immer den Überblick.

Über verschiedene Kanäle senden und empfangen

Der gegenseitige Austausch von Informationen und Ideen mit Mitgliedsunternehmen, Schwesterverbänden, Redaktionen, Schulen oder anderen Institutionen ist die Basis der Kommunikation unseres Hauses.

Als Kontaktstelle nehmen wir Informationen aus unserem Netzwerk auf, bereiten sie bedarfsgerecht auf und geben sie an anderer Stelle, wo sie gebraucht werden, weiter. Durch den Wechsel aus Informationsaufnahme und -abgabe haben beide Seiten die Möglichkeit, sich weiterzuentwickeln und voneinander zu lernen. Aus diesem Kreislauf schöpfen wir unsere Stärke als Stimme der regionalen Wirtschaft. Wir sehen einschlägige Quellen auf der Suche nach relevanten Informationen durch und bündeln Teilinformationen in einem Paket. Um einen gezielten Austausch mit bestimmten Gruppen zu ermöglichen, bedarf es unterschiedlicher Kommunikationswege.

Das Doppelreferat Kommunikation und Bildung bekam Verstärkung: Brita Granica ist seit verganginem Jahr mit dabei. Sie betreut vorwiegend das Berufswahl-SIEGEL im mittleren Ruhrgebiet und im Vest und ist in zahlreichen weiteren Projekten involviert.



Kommunikation mit Medien

Mit zahlreichen Pressemitteilungen, Pressegesprächen und Positionspapieren haben wir über das ganze Jahr verteilt 479 Beiträge veröffentlicht. Unter dem Logo einer unserer Verbände oder der Bürogemeinschaft wurde die breite Öffentlichkeit von Siegen bis Ibbenbüren über Aktionen informiert. Das besondere Konstrukt aus mehreren Branchenverbänden mit eigenen Tarifverträgen, einem nicht-tarifgebundenen allgemeinem Verband und einer Bildungstiftung unter einem Dach sorgt einerseits für den starken Auftritt der Gemeinschaft, andererseits lässt dies die eigenen Identitäten mit ihren spezifischen Besonderheiten bestehen.

Nicht nur in Tarifrunden erfolgt eine enge Abstimmung zwischen Bundes-, Landes- und Regionalverbänden, branchenspezifische Informationen werden sowohl an die betroffenen Mitgliedsunternehmen als auch mit dem entsprechenden Bezug zur Region an die Medien weitergegeben. Über unsere Positionspapiere, in denen Meinungen der Arbeitgeber zu aktuellen politischen Diskussionen und Themen festgehalten werden, erreichen wir ebenfalls die Medien, aber auch Politiker und andere Meinungsbildner. Auf Veröffentlichungen von Meldungen und Positionspapieren gab es oftmals Nachfragen und den Wunsch nach ergänzenden Ausführungen aus den Redaktionen, denen wir gerne in zahlreichen persönlichen Gesprächen oder per Telefoninterview nachgekommen sind.

Kommunikation mit Mitgliedern

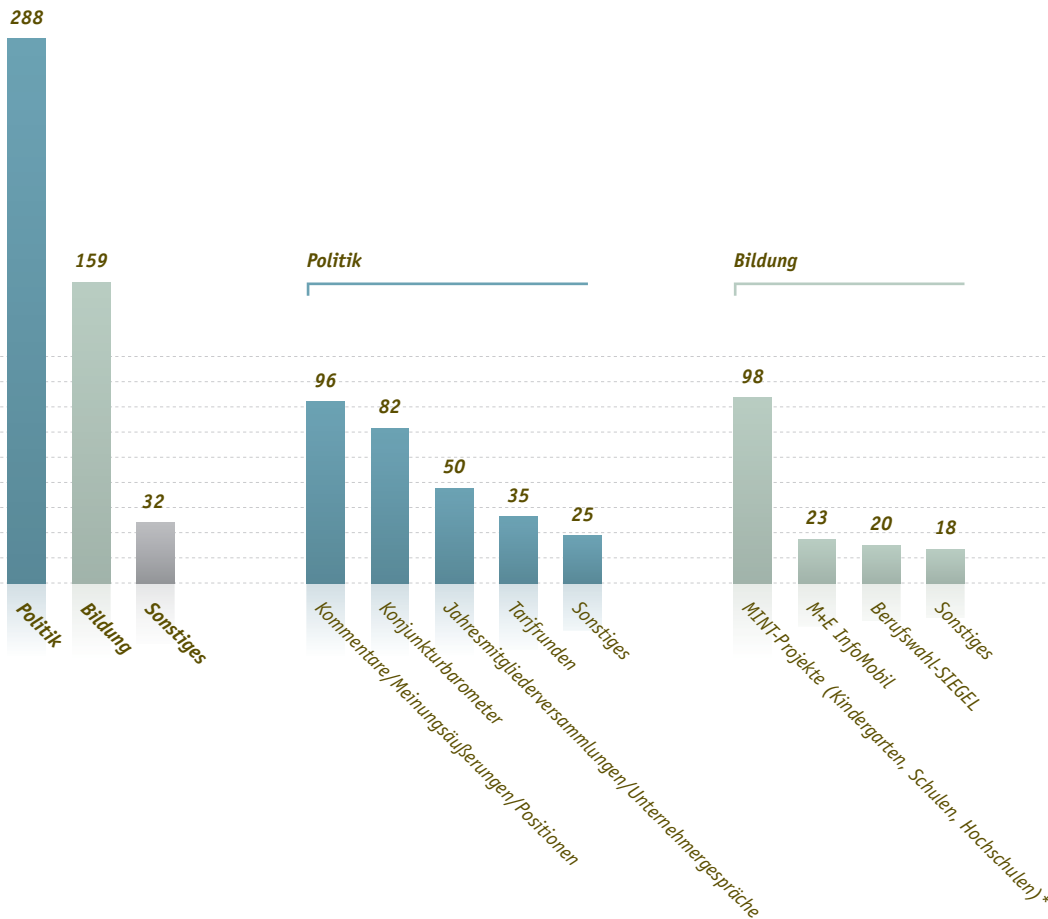
Um unsere Mitgliedsunternehmen tagesaktuell auf dem Laufenden zu halten, nutzen wir neben dem Extranet (www.agv-net.de) verstärkt die verschiedenen Möglichkeiten des Twitter-Dienstes. In unserem Informationsmedium „Ihre AGV Bochum Zeitung“ werden für Mitglieder und Interessierte die wichtigsten Informationen des Tages speziell aus unserem Netzwerk gebündelt. Die täglich aktuelle Zeitung ist zu finden unter: <http://paper.li/AGVBochum/wirtschaftsinfos>

Anders herum verfolgen wir selbst gespannt die täglichen Nachrichten aus Unternehmen, Medienhäusern, Dachverbänden usw. Auf www.twitter.com/AGVBochum können Sie uns gerne folgen und sich interessante Links, Ankündigungen und Verweise auf spannende Berichte ansehen.

In unserem Medium „Nachgelesen“ dokumentieren wir besondere Veranstaltungen der Verbände unserer Bürogemeinschaft. Mit allen diesen Medien informieren wir über unsere Angebote für Mitglieder und weisen gegebenenfalls auf Fortsetzungen oder ergänzende bzw. zukünftige Angebote hin. |<



**Veröffentlichungen
im Jahr 2010
Insgesamt: 479**

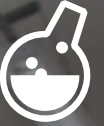


*Naturwiss. für Kindergärten, Miniphänomente, IST.Bochum + MINT.Marl + IIZ.Gladbeck, MINT-Stipendien, Chemielehrerfortbildungen

30.000



30.000 unterschiedliche Stoffe werden in der Chemieindustrie hergestellt. Dafür benötigt sie Rohstoffe, wie Rohbenzin, Salze, Nitrate oder auch nachwachsende Rohstoffe.



AGV verbindet Industrie und Kultur



Hans Blosssey präsentierte im Verbandshaus 55 Fotos, die er aus seinem Flugzeug heraus aufgenommen hatte.

Über 50 Städte und Gemeinden des RVR-Gebiets nahmen an dem Ereignis Kulturhauptstadt RUHR.2010 teil und stellten das Ruhrgebiet mit zahlreichen Projekten als europäische Kulturmetropole vor. Das Motto lautete „Wandel durch Kultur – Kultur durch Wandel“.

Zusammengefasst unter den drei Leitthemen Mythos, Metropole und Europa veranschaulichte es den vielschichtigen Wandel von einer ehemaligen Kohle- und Stahlregion zur Kulturmetropole. Der Arbeitgeberverband Metall Bochum/Umgebung, der seit über 100 Jahren in der Stadt Bochum beheimatet ist, ergriff die Chance, sich an einem offiziellen Projekt (SchachtZeichen) und mit einem inoffiziellen Beitrag (Blosssey-Ausstellung) an der einmaligen Präsentation des Ruhrgebiets zu beteiligen.

Luftbildausstellung

Von April bis November 2010 stellte der Verband 55 Fotografien zum Thema „Luftbildimpressionen zwischen Ruhr und Lippe“ des Fotografen Hans Blosssey in den Räumen der Geschäftsstelle aus. Gezeigt wurden ungewöhnliche Blickwinkel auf Landschaft, Architektur, Industriebauten und die Infrastruktur der Region. Während der Vernissage und des folgenden Ausstellungszeitraums konnten Mitglieder und andere Gäste des Hauses ihre drei liebsten Fotografien auswählen. Die drei meist gewählten Bilder waren die beleuchtete BP-Raffinerie (Platz 1), die Lippetalbrücke im Nebel (Platz 2) und das Bild zum Kraftwerksneubau in Datteln. Sie werden im Verbandshaus dauerhaft ausgestellt. Alle Fotos sind unter dem Link www.agv-metall.de/ruhr2010/luftbilder zu sehen.

Projekt SchachtZeichen

Im Mai 2010 stiegen rund 350 große gelbe Ballone als SchachtZeichen über ehemaligen Bergbauschächten und Zechanlagen bis zu 80 Meter in den Himmel und bildeten eine 4.000 Quadratkilometer große Kunstinstallation. Der Arbeitgeberverband Metall Bochum/Umgebung übernahm eine Patenschaft für einen der SchachtZeichen-Ballone an zentraler Stelle – der ehemaligen Zeche Gibraltar Erbstollen am Kemnader See. Der Knappenverein Schlägel & Eisen Bochum-Stiepel-Dorf 1884 war für die Betreuung des Ballons zuständig. An 311 Standorten im gesamten Ruhrgebiet markierten die im Durchmesser 3,70 Meter großen Helium-Ballone neun Tage lang ehemalige Zechen und Schächte. Über 3.300 Zechen und über

10.000 Tagesöffnungen, die mittlerweile größtenteils stillgelegt und durch den Strukturwandel zum Teil unkenntlich wurden, sind durch das Projekt SchachtZeichen eindrucksvoll wieder sichtbar geworden.

Interview mit Herrn Beckmann (B) vom Knappenverein und Herrn Erhöfer (E) (Hauptgeschäftsführer AGV)

1. Warum haben Sie am Projekt SchachtZeichen teilgenommen?

E: Eine Reihe unserer Metall-Mitgliedsunternehmen sind Zulieferer für den Bergbau und historisch untrennbar mit dem Ruhrgebiet als ehemaliger Bergbauregion verbunden. Deshalb fanden wir die Idee von SchachtZeichen so passend, dass der AGV Metall sich zu einer Ballonpatenschaft entschlossen hat. **B:** Wir haben es als Verpflichtung aus der Tradition unseres Knappenvereins heraus gesehen, an dem Projekt teilzunehmen. Für uns war bei Beginn der Planungen im Herbst 2008 schon klar, dass wir als Ballonbetreuer mitwirken wollten.

2. Wie verlief die Kooperation mit den Ballon-Paten bzw. -Betreuern?

B: Die Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeberverband verlief hervorragend. Wir stellen zwar eine Säule des Projekts, die der Betreuung, aber wir brauchen auch die andere Säule, die das Ganze stützt. **E:** Aus unserer Sicht verlief die Zusammenarbeit mit dem Knappenverein von Anfang an höchst erfreulich. Wir trafen auf motivierte Vereinsmitglieder, die zum Teil aus ihrer beruflichen Vergangenheit bereits eng mit dem Bergbau verbunden waren. Für uns war es wichtig, dass durch den ehrenamtlichen Einsatz der Vereinsmitglieder „unser“ Ballon bestmöglich betreut war. Außerdem haben wir bei dieser Gelegenheit die ein oder andere nette Anekdote aus dem und über den Bergbau erfahren.

3. Wie war die Resonanz auf den Ballon und die Aktionen am Standort Gibraltar Erbstollen?

B: Unser Vorteil war der Standort am See. Dort kamen im Frühjahr viele Radfahrer und Spaziergänger vorbei und zeigten sich sehr interessiert an der Geschichte der Zeche und des Grubenfeldes sowie an den Bildern eines Vereinsmitgliedes zum Thema Kohle & Stahl.



In dem Gästebuch, das wir ausgelegt hatten, haben sich über 2.000 Menschen verewigt. Insgesamt konnte man daraus viel Lob und Zuspruch entnehmen.

E: Sehr erfolgreich war für unseren Verband der von uns organisierte informelle „Treff unter'm Ballon“, zu dem zahlreiche Mitgliedsunternehmen und Gäste aus unserem Netzwerk den Weg an den Kemnader See gefunden haben. Ebenfalls erfolgreich verlief die im Rahmen des Treffs initiierte Ballonflugaktion mit der Verlosung von Bildungsgutscheinen. Ein Gewinner kam sogar aus dem 200 km entfernten Oberwesser. Ein positiver Begleiteffekt war natürlich auch die verstärkte Presseresonanz, an der unser Verband teilhaben konnte.

4. Gab es Nachwirkungen des Projekts (z. B. verstärktes Interesse am Verein bzw. Verband)?

E: Aus dem Kreis unserer Gäste hörten wir einhellig Lob für unsere Teilnahme an der SchachtZeichen-Aktion und an der Organisation dieses informellen Treffs. Dass der Standort am Kemnader See gut gewählt war, haben wir durch zahlreiche interessierte Gelegenheits-Besucher, die vor unserer Informationstafel stehen blieben und sich informierten, feststellen können.

B: Zusammen mit unseren Freunden vom Standort Pflingstblume und dem Stiepeler Boten bringen wir 2011 einen Bildband über die Aktion SchachtZeichen in Bochum-Stiepel heraus. Zudem haben wir es uns zur Aufgabe gemacht, verstärkt auf den Wandel, den Bochum mit seiner Bergbaugeschichte vollzogen hat, hinzuweisen. Dazu bringen wir ehrenamtlich Wanderwege zur Bergbaugeschichte wieder in Schuss. Geplant ist auch eine Restaurierung des Malakowturms in Bochum-Wiemelhausen. Für so ein großes Projekt benötigen wir allerdings noch Sponsoren, die uns finanziell dabei unterstützen.

5. Was nehmen Sie persönlich aus dem Projekt SchachtZeichen mit?

E: Aus meiner Sicht war die SchachtZeichen-Aktion – neben dem Stilleben auf der Autobahn A 40 – die wohl beeindruckendste Großaktion des Kulturhauptstadtjahrs. Für mich persönlich war SchachtZeichen der Anlass, durch den Besuch auch anderer ehemaliger Zechenstandorte bislang unbekannte Landmarken des Ruhrgebiets zu entdecken.

B: Das Projekt war eine schöne Sache. Zwar hat das Wetter nicht immer mitgespielt, so dass der Ballon oft nicht zur vollen Höhe aufsteigen konnte, doch der Anblick des leuchtenden Ballons bei Nacht war dafür umso faszinierender. Unsere Teilnahme am SchachtZeichen-Projekt im Kulturhauptstadtjahr 2010 war ein Ereignis, das vergisst man so schnell nicht.

6. Gäbe es in Zukunft eine Neuauflage des Projekts, hätten Sie Interesse, es zu wiederholen?

E: Wir haben das Ballonequipment käuflich erworben, um für eine eventuelle Wiederholung gerüstet zu sein. Ich könnte mir beispielsweise vorstellen, dass als Motto für eine Fortsetzungsaktion das Herausstellen von Bildungsstandorten – also z. B. Hochschulen und Universitäten der Region – gut geeignet wäre. Im Übrigen wäre ich sehr dafür, wenn das Ruhrgebiet kulturell auch nach dem Ende des Kulturhauptstadtjahres weiterhin eng zusammenarbeiten würde, um den Gedanken eines zusammenhängenden Kulturraums zu verstetigen.

B: Wir würden auf jeden Fall unsere Unterstützung zusagen. Auch wenn die Ballone für die Markierung anderer markanter Orte eingesetzt würden, auf die Säule Betreuung können Sie zählen. |<

Links: Die ersten Gäste lassen Ballons mit angehängten Postkarten steigen. Bei Rücksendung an den Verband gab es Bildungsgutscheine zu gewinnen.

Mitte: Knappenverein Schlägel & Eisen Bochum-Stiepel-Dorf 1884 trifft auf AGV Metall Bochum/Umgebung. Gemeinsam setzen sie Zeichen zur Erinnerung an die ehemalige Bergbauregion.

Rechts: Vorbereitungen für den Ballonwettbewerb: Einer der Ballone wird erst 200 km weiter wieder landen.

Arbeitskreise Schule/Wirtschaft und Gymnasium/Wirtschaft bei der Vogelsang Elektromotoren GmbH

Stauend stehen etwa 15 Lehrerinnen und Lehrer vor einem riesigen Motorengehäuse. Solche Dimensionen haben sie noch nicht gesehen. Unter ihnen befindet sich ein Mitarbeiter der Vogelsang Elektromotoren GmbH, bei der sie zu Besuch sind. Ausbildungsleiter René Bubrowski führt die Pädagogen durch den Betrieb und erklärt ausführlich, welche Arbeiten an den verschiedenen Bauteilen durchgeführt werden.



Von Pumpen über Ventilatoren bis hin zu großen Motoren für z. B. Walzwerke oder Generatoren, Antriebe für Förderbänder oder auch Schiffe – jedes einzelne Bauteil wird hier wieder instand gesetzt. Besonders die Berufe der Mitarbeiter, die die verschiedenen Bearbeitungsschritte vom Zerlegen über das Schweißen, Zuschneiden, Wickeln oder Tränken übernehmen, stehen im Mittelpunkt des Interesses der Lehrerinnen und Lehrer. Alle Einzelschritte bis hin zum Überprüfen der Funktionstüchtigkeit können an Ort und Stelle selbst geleistet werden. Dementsprechend vereint der Betrieb viele unterschiedliche Berufsgruppen unter einem Dach.

Voraussetzungen für die Ausbildung

„Welche Kenntnisse und Fähigkeiten erwarten Sie von einem Schüler, der sich bei Ihnen um einen Ausbildungsplatz bewirbt?“ Hardy Priester, Lehrer an der Adolf-Reichwein-Realschule in Witten, will es genau wissen. Er ist der Einladung der AGV-Arbeitskreise zu dem Unternehmen für Motoreninstandsetzung gefolgt, um berufliche Chancen und Wege für seine Schülerinnen und Schüler auszuloten. „Zum einen

sollte der Bewerber grundlegende Kenntnisse in den Naturwissenschaften mitbringen, zum anderen sind uns natürlich auch die sozialen Kompetenzen wichtig“, gibt René Bubrowski zur Antwort. Auf dem Weg zu einem Ausbildungsplatz gibt es bei Vogelsang Elektromotoren mehrere mögliche Zwischenstationen, an denen Jugendliche testen können, ob Vorstellung und Realität von einem Berufsbild übereinstimmen. Beim „Erlebnis Maschinenbau“ zum Beispiel gibt der Betrieb Schülern ein Mal im Jahr die Gelegenheit, sich unter Anweisung der Azubis selbst an kleineren Arbeiten zu versuchen. Vertiefende Praktika über zwei bis drei Wochen sind ebenfalls möglich. Die Bandbreite der Ausbildungsberufe kann sich sehen lassen: Elektroniker für Antriebstechnik, Industriekaufleute, Kälteanlagenbauer, Zerspanungsmechaniker und Industrieelektroniker bildet die Vogelsang Service Group aus. Im Bereich Elektromotoren werden jährlich aus 200-300 Bewerbungen pro Ausbildungsberuf die besten Kandidaten durch ein Testverfahren ausgewählt. Fünf Plätze gilt es jedes Jahr zu besetzen.

Berufsorientierung – das A und O für die Berufswahl

Hardy Priester hat sich eifrig Notizen gemacht. Die Informationen zu den verschiedenen Berufsbildern und Schnuppermöglichkeiten in den Werkshallen gibt er nach seinem Firmenbesuch an seine Schüler weiter. „Es gibt einige Jugendliche, die kurz vor dem Abschluss noch nicht wissen, welchen Beruf sie nach der Schule ergreifen möchten. Andere haben vielleicht schon eine Wunschvorstellung, die sie jedoch nie mit dem realen Arbeitsalltag mit all seinen Anforderungen verglichen haben. Eine gute berufliche Orientierung ist das A und O für die Berufswahl. Als Lehrer möchte ich dazu beitragen, die Schüler so gut wie möglich auf ihren weiteren Weg vorzubereiten.“

Inhaber und Geschäftsführer Christian Vogelsang erklärt, warum er regelmäßig die Türen für Besucher öffnet: „Lehrer und Ausbilder müssen sich gut aufeinander abstimmen. Junge Menschen, die in der Schule nicht umfassend auf die Berufswelt vorbereitet wurden, erleben womöglich bei Berufseintritt eine böse Überraschung. Wenn sie weder ihre Fähigkeiten und Schwächen noch die Ansprüche, die an sie gestellt werden, kennen, ist ein glatter Berufseinstieg schwierig. Eventuell scheitert die Ausbildung sogar, wenn die Erwartungen auf beiden Seiten nicht erfüllt werden.“



Die Vogelsang Elektromotoren GmbH in Bochum führt für ihre Kundschaft Reparaturen, Wartungen und Inspektionen an elektrischen Maschinen (z. B. Elektromotoren, Pumpen, Ventilatoren) mit bis zu 100 Tonnen Gewicht durch. Das Unternehmen gehört zur Vogelsang Service Group, zu dem insgesamt sieben Einzelbetriebe gehören. 265 Mitarbeiter sind an drei Standorten im Reparaturgeschäft tätig – 200 davon am Standort Bochum. Dipl.-Ing. Christian Vogelsang trat 1995 in der mittlerweile vierten Generation in die Geschäftsführung des Familienunternehmens ein.

www.vogelsang.com

Der Erkundungstrupp ist in der Wickelei angekommen. Nachdem die alte, defekte Isolierung von den Spulen bei ca. 400 Grad im Ofen verbrannt ist, werden hier die Kabel neu isoliert und gewickelt. Fingerfertigkeit und Genauigkeit sind dabei gefragt, denn die Abstände zwischen den Kabeln müssen exakt eingehalten werden. Anschließend wird das Ganze zur besseren Haltbarkeit gleichmäßig in Epoxidharz getränkt. Besondere Vorsicht ist in der Schlagwetterabteilung gefragt. Fehler können beim Einsatz der Maschinen im Bergbau verheerende Wirkungen mit sich bringen. Motoren, die zum Antrieb bei der Kohleförderung eingesetzt werden, bedürfen einer besonderen Abnahme durch den TÜV, um in dem explosionsgefährdeten Bereich wieder eingesetzt zu werden. Funken, die nach außen gelangen, könnten in Verbindung mit dem Grubengas Explosionen verursachen. „Die Mitarbeiter dieses Bereichs tragen große Verantwortung. Sie müssen sehr genau und gewissenhaft arbeiten“, erklärt der Ausbildungsleiter. Auszubildende werden in dem hochsensiblen Bereich nicht eingesetzt, können jedoch bei den älteren Kollegen über die Schulter schauen.

Ausbildungsberufe bei Vogelsang

Die 19 Auszubildenden der Elektromotoren-Instandhaltung schweißen beispielsweise Zapfen in der hausinternen Schweißerei auf, bearbeiten Kollektoren in der Dreherei und helfen beim Wuchten der Motoren oder stellen Wicklungen für Elektromotoren her. 16 Elektroniker für Antriebstechnik und drei Zerspanungsmechaniker werden bei der Vogelsang Elektromotoren GmbH zurzeit ausgebildet. An kleineren, eigens für sie eingerichteten Drehbänken dürfen die Auszubildenden ihre Arbeiten verrichten und sich für ihre praktischen Prüfungen vorbereiten. „Unsere Azubis sind überall mit dabei. In ihrem eigenen

Bereich können sie für sich üben, aber genauso auch immer mit ihren Fragen zu den erfahrenen Kollegen gehen.“ Mit einer Ausbildungsquote von fast zehn Prozent muss sich das Unternehmen noch keine Sorgen um den eigenen Nachwuchs machen. „Der durch die Bevölkerungsentwicklung verursachte künftige Rückgang der geeigneten Bewerber für unsere Ausbildungsplätze ist uns nur allzu deutlich bewusst. Wir können es uns gar nicht erlauben, Potenziale verkümmern zu lassen. Deswegen ist eine enge Zusammenarbeit mit den Schulen wichtig“, so Christian Vogelsang.

Hardy Priester hat für heute genug gesehen und gehört. Mit Prospekten zur Ausbildung bei der Vogelsang-Gruppe ausgerüstet und zahlreichen Eindrücken von der Arbeit in der Elektromotoren-Instandhaltung wird er morgen in seine Klasse zurückkehren und berichten. „Wenn sich Schüler interessiert zeigen, melde ich mich bei Ihnen. Wir schauen dann mal, ob Sie einen Praktikumsplatz frei haben“, wendet er sich abschließend an den Ausbildungsleiter. Petra Rufaut von der Deutschen BP Stiftung war zum ersten Mal bei einer Betriebserkundung der Arbeitskreise Schule/Wirtschaft und Gymnasium/Wirtschaft dabei. „Mir hat es sehr gefallen. Größe und Vielfalt der Motoren haben mir imponiert, aber auch wie hier die Azubis in den Betriebsalltag mit eingebunden werden. Solche intensiven Einblicke erhält man nicht alle Tage.“ Beim nächsten Mal, so hat sie es sich vorgenommen, wird sie wieder mit dabei sein und hinter die Kulissen eines anderen Betriebes blicken. |<



Informationen über die Arbeitskreise Schule/Wirtschaft und Gymnasium/Wirtschaft finden Sie auf Seite 28/29 oder im Internet unter www.ak-schu-wi.de.

Unsere Arbeits- und Erfahrungskreise – AGV-Netzwerke

Zur Förderung des Erfahrungsaustausches und zum gegenseitigen Nutzen führen wir mehrmals jährlich für bestimmte Zielgruppen unserer Mitgliedschaft Arbeits- und Erfahrungskreise unter unserer Moderation durch. Aktive und nachhaltige Mitwirkung durch Unternehmensvertreter ist bei den Treffen ausdrücklich erwünscht.

Bei Bedarf ist eine spontane Reaktion auf aktuelle Neuerungen oder Probleme ohne Weiteres möglich. Wenn Sie an der Mitwirkung in einem der Arbeitskreise interessiert sind, nehmen Sie bitte Kontakt mit dem jeweiligen Ansprechpartner auf. Kontaktdaten und aktuelle Informationen zu unseren Arbeits- und Erfahrungskreisen erhalten Sie im Internet auf unserer Homepage: www.agv-bochum.de unter Arbeits- und Erfahrungskreise.

Arbeitskreis Datenschutz

Durch Datenschutzskandale und Änderungen des Bundesdatenschutzgesetzes ist das Datenschutzrecht vermehrt in den Blickpunkt gerückt. Wir haben dies zum Anlass genommen, den Arbeitskreis Datenschutz zu gründen, in dem ein Erfahrungsaustausch über sämtliche Fragen des Datenschutzes erfolgt. So wurden im vergangenen Jahr z. B. Themen aus dem Datenschutzmanagement und die beabsichtigten

Änderungen im Beschäftigtendatenschutz ausführlich diskutiert. Problemstellungen aus dem Alltag oder sonstige Themenwünsche werden immer gerne aufgenommen.

Arbeitskreise Schule/Wirtschaft und Gymnasium/Wirtschaft

Wir bringen Wirtschaft und Schulen miteinander ins Gespräch. Bei Betriebserkundungen und in Diskussionsrunden führen wir Lehrerinnen und Lehrer mit unseren Mitgliedsunternehmen zusammen. Von den Treffen in den Arbeitskreisen nehmen die Pädagogen Eindrücke mit in die Schulen und vermitteln ihren Schülern Kenntnisse über die Wirtschafts- und Arbeitswelt weiter. Umgekehrt erhalten die Unternehmen Einblicke in aktuelle Entwicklungen in den Schulen. In einigen Fällen bilden sich sogar langfristige Kooperationen, wie z. B. die zwischen der Adolf-Reichwein-Realschule Witten und der TÜV NORD Bildung Opel GmbH. Seit zirka drei Jahren kommen die Realschüler regelmäßig zu den Auszubildenden in den Betrieb, um von ihnen alles über das „richtige“ Löten in Theorie und Praxis zu lernen.

Erfahrungskreis Arbeitssicherheit

Der Erfahrungskreis Arbeitssicherheit befasst sich mit aktuellen branchenübergreifenden Entwicklungen im Arbeitsschutz, führt Betriebserkundungen



unter arbeitssicherheitstechnischen Aspekten durch und bietet den Teilnehmern eine Plattform zum Erfahrungsaustausch. 2010 befasste sich der Arbeitskreis mit Möglichkeiten der Verhaltensänderung im Arbeitsschutz. Die Veranstaltung dazu leitete Dr. Helmut Nold von der BG Rohstoffe und chemische Industrie. Er zeigte auf, wie Mitarbeiter aus psychologischer Sicht für Arbeitsschutz und -sicherheit in ihrem Umfeld sensibilisiert werden können. Mit der Veranstaltung zur neuen EG-Maschinenrichtlinie erhielten die Teilnehmer Empfehlungen zur Umsetzung in der Praxis aus erster Hand. Dipl.-Ing. Alois Hüning von der Maschinenbau- und Metall-Berufsgenossenschaft Düsseldorf war selbst am Entstehungsprozess beteiligt und erläuterte die Inhalte in allen Einzelheiten. In diesem Jahr steht u. a. die Ergonomie am Arbeitsplatz als wichtiger Schritt auf dem Weg zu einem demografiefesten Unternehmen im Fokus.

Zielgruppen unserer Arbeits- und Erfahrungskreise

	Arbeitskreis Datenschutz	Arbeitskreise Schule/Wirtschaft und Gymnasium/Wirtschaft	Erfahrungskreis Arbeitssicherheit	Erfahrungskreis Ausbildung	Erfahrungskreis Ganzheitliche Produktionssysteme	Personalleiterkreis
Ausbildungsleiter/in		■		■		
Datenschutzbeauftragte(r)	■					
Geschäftsführer/in		■	■		■	
Unternehmer/in		■	■		■	
Lehrer/Lehrerin		■				
Personalleiter/in	■	■		■		■
Produktions-/Betriebsleiter/in	■				■	
Sicherheitsbeauftragte(r)	■		■			

Erfahrungskreis Ausbildung

Ausbildungsverantwortliche unserer Mitgliedsunternehmen kommen in der Regel zweimal jährlich im Verbandshaus oder im Unternehmen zusammen, um sich über spezifische Ausbildungsthemen auszutauschen. Ziel ist es, dass sich die Teilnehmer über Trends und Probleme rund um die Ausbildung austauschen können. Diskussionsgrundlagen bieten Impulsreferate von Experten, die der Arbeitgeberverband im Vorfeld organisiert. Aus den regelmäßigen Treffen heraus entwickelte sich der Wunsch der Ausbilder nach Seminarangeboten, die auf ihre Bedürfnisse zugeschnitten sind. Seit verganginem Jahr bieten wir Fortbildungen zu verschiedenen Themen an. Den Anfang bildete ein Workshop der Expertin Dr. Brigitte Hielscher zum Thema „Auszubildende führen und motivieren mit dialogischer Kompetenz“, der auf große Nachfrage stieß.

Erfahrungskreis Ganzheitliche Produktionssysteme (GPS)

Der Erfahrungskreis GPS ist ein Netzwerk, in dem Verknüpfungen von arbeitsorganisatorischen Einzelmethoden behandelt und Best-Practice-Beispiele „zum Anfassen“ vermittelt werden. Deshalb finden die Sitzungen häufig vor Ort in den Unternehmen statt. Wesentliche Elemente ganzheitlicher Produktionssysteme zeichnen sich vor allem durch Ordnung und Stabilisierung von im Unternehmen bereits bestehenden arbeitsorganisatorischen Einzelmethoden aus. Die Standardisierung und Prozessoptimierung verlangen Fach- und Methodenkompetenz in

den Unternehmen, womit eine nachhaltige Effizienzsteigerung erzielt wird. Im Erfahrungskreis berichten Praktiker über ihr Vorgehen, Hindernisse und Lösungen auf dem Weg zur Umsetzung vom GPS.

Personalleiterkreise

Im vergangenen Jahr hat der Personalleiterkreis Chemie vier- und der gemeinsame Personalleiterkreis für die übrigen Verbände unserer Bürogemeinschaft (Metall, Ruhr-Lippe und VPV) dreimal getagt. Die Sitzungen wurden durch Best-Practice-Beispiele aus unseren Mitgliedsfirmen bereichert. Zu nennen sind im Hinblick auf den Personalleiterkreis Chemie Berichte über ein Eingruppierungsprojekt und ein betriebliches Eingliederungsmanagement. Ein weiterer Schwerpunkt der Sitzungen war der Erfahrungsaustausch. Dieser erfolgte insbesondere zu der turnusmäßigen Betriebsratswahl 2010 und der praktischen Umsetzung von Tariföffnungsklauseln. Besonderer Dank gilt der Adam Opel GmbH. Die Herbstsitzung des Personalleiterkreises Metall/Ruhr-Lippe/VPV fand auf Einladung unserer Mitgliedsfirma im Werk Bochum der Adam Opel GmbH statt und schloss mit einer Werksführung ab. Dieser „Personalleiterkreis vor Ort“ fand großen Zuspruch bei den Teilnehmern. |<

1,9 Mrd



1,9 Mrd. Euro war der Absatz von Papier-, Karton-, Wellpappe- und Verbundprodukten 2010 Wert. Das entspricht einer Menge von 1,07 Mio. Tonnen.



Michael Benkert Deutsche Benkert GmbH & Co. KG

Michael Benkert ist Mehrheitsgesellschafter und seit vierzig Jahren Geschäftsführer der Benkert-Gruppe. Am 1. April 2010 übergab er die Geschäfte des traditionsreichen Unternehmens in die Hände seines Sohnes. Ganz zurückgezogen hat er sich noch nicht.

Seit dem vergangenen Jahr hat Michael Benkert seine alltäglichen Aufgaben im Herner Unternehmen Deutsche Benkert GmbH und Co. KG Stück für Stück an seinen Nachfolger, Sohn Bastian, weiter gegeben. Der Senior konzentriert sich seither zunehmend auf die Beraterrolle und die Kontrollfunktion. Während seiner langjährigen Laufbahn folgte Benkert einem schlichten Motto: „Sage, was du denkst! Tue, was du sagst! Und halte dich daran!“ Auf einer ehrlichen und gerechten Basis pflegte er mit seinen Mitarbeitern und dem Betriebsrat einen fairen Umgang. Heute blickt er stolz auf das Erreichte zurück und versichert, dass diese Philosophie auch durch seinen Sohn und das neue Management fortgeführt wird.

Seit fast zwanzig Jahren engagiert sich der 68-Jährige tatkräftig im Vorstand der VPV Westfalen. Fast ebenso lange gehört er auch dem Vorstand des

Arbeitgeberverbands Ruhr-Lippe an. Etwa vor zehn Jahren wurde er in beiden Verbänden zum Vorsitzenden gewählt. Beim Standortwechsel der VPV Westfalen von Bielefeld nach Bochum war er maßgeblich beteiligt, da die Existenz der Vereinigung eng mit seiner Person verknüpft war. In den Tarifverhandlungen der Branche war er zwei Jahre lang Verhandlungsführer und machte sich in der Tarifkommission für die Interessen der Unternehmen in Westfalen stark. An der Verbandsarbeit weiß er besonders die Vernetzung mit anderen Unternehmen zu schätzen. „Im nicht-tarifgebundenen Ruhr-Lippe-Verband stehen für mich die Artikulierung gemeinsamer Interessen und deren Durchsetzung im Vordergrund“, so Benkert. „Die VPV Westfalen als Tarifverband kümmert sich vorwiegend um sozialpolitische Angelegenheiten.“ Einem regelmäßigen Kontakt mit der Verbandsgeschäftsstelle misst er große Bedeutung bei, um in allen Belangen auf dem Laufenden zu sein und zu bleiben.

Seine eigene Karriere begann der Diplom-Kaufmann als Praktiker. Als Maschinenarbeiter erlangte er sein grundlegendes technisches Wissen. Später studierte er Betriebswirtschaftslehre an der Münchener Universität und übernahm danach die Leitung eines Werks der Benkert-Gruppe in Sydney. Während seines Studiums absolvierte er mehrere technische und kaufmännische Praktika im In- und Ausland. 1970 stieg Michael Benkert in den elterlichen Betrieb ein. Beginnend mit den 1960er Jahren sind die Auslandsmärkte mehr und mehr zu wertvollen Partnern geworden, sodass die Benkert-Gruppe zu einem Mini-Global-Player aufstieg. Auf den zahlreichen Reisen, die der Benkert-Chef in seinem Leben absolvierte, verbrachte er viel Zeit mit dem Lesen von Büchern – gerne von historischen Romanen. Interessiert ist er besonders an der Entwicklung der verschiedenen Religionen. Außerdem besucht er häufig klassische Konzerte und treibt jede Menge Sport. Zu seinen liebsten Sportarten gehören Tennis, Golf, Ski fahren, Windsurfing und Bergsteigen. |<

Während seiner langjährigen Laufbahn folgte Benkert einem schlichten Motto: „Sage, was du denkst! Tue, was du sagst! Und halte dich daran!“

Das heutige Unternehmen wurde 1954 in Herne als Hersteller von Zigarettenmundstückbelägen neu gegründet. In den 1960er Jahren begann die internationale Ausrichtung mit der Gründung von Schwesterunternehmen im Ausland. Heute produziert die Benkert-Gruppe in Werken in Schottland, Malaysia, China und in der Schweiz. Rund 800 Mitarbeiter sind weltweit in der Gruppe beschäftigt, etwa die Hälfte davon in der Herner Zentrale.



www.deutsche-benkert.de

Jürgen Gülich

GÜLICH Gruppe

Jürgen Gülich, Inhaber und geschäftsführender Gesellschafter des Gebäudedienstleisters GÜLICH in Witten, wurde in das Familienunternehmen hineingeboren und konnte sich nie einen anderen Beruf vorstellen. 2010 feierte die GÜLICH GRUPPE ihr 100-jähriges Bestehen.

In den vier Wänden seines Unternehmens ist Jürgen Gülich mehr als nur Vordenker und Richtungsgeber. Der 66-Jährige legt großen Wert darauf, einen vertrauensvollen und respektvollen Umgang mit seinen Mitarbeitern zu pflegen. „Ich habe für meine Mitarbeiter immer ein offenes Ohr und bemühe mich, ihnen zu vermitteln, dass wir über alle Probleme reden können. Denn nur so können wir das gute Klima, das in unserem Hause herrscht, beibehalten.“ Der Inhaber selbst hat sich die anspruchsvolle Aufgabe eines Mediators auf die Fahnen geschrieben, denn der gute Draht zwischen Führung und Mitarbeitern sei in einem Familienbetrieb entscheidend. „Unsere Mitarbeiter sind unser höchstes Gut“, erklärt er. „Das Unternehmen ist die Familie. Die Familie ist das Unternehmen.“ Den Ausgleich zum Unternehmensalltag findet er im Freundeskreis und vor allem in seiner Familie, mit der er jede freie Minute verbringt.

Seit zehn Jahren ist Jürgen Gülich als Vorstandsmitglied im Arbeitgeberverband Ruhr-Lippe vertreten. Warum er sich im Verband engagiert? – „Mir ist es wichtig, dass sich Unternehmen als eine Gruppe begreifen und sich gemeinsam positionieren. Die Öffentlichkeit weist immer noch einen hohen Informationsbedarf auf, um das Bild des Unternehmers zurechtzurücken. Mittelständler sind keineswegs nur auf ihren Vorteil bedacht, sondern bringen eine ganze Menge in die Gesellschaft ein. Der Verband als Sprachrohr der Wirtschaft kann dazu beitragen, eine andere, eine realistische Ansicht in die Köpfe der Menschen zu transportieren.“

Während seiner Mitgliedschaft hat sich der Wittener durch Kontakte zu Unternehmern aus anderen Branchen weiterentwickelt, denn Stillstand bedeutet für ihn Rückschritt. Er habe bewusst die Chance genutzt, mit anderen Ansichten in Kontakt zu kommen, um sein unternehmerisches Kompetenzfeld zu erweitern. „Ich möchte nicht einäugig werden, sondern immer wissen, womit sich andere Mittelständler, Konzerne oder auch Privathaushalte befassen. Nur so kann man auf Dauer erfolgreich bleiben.“

Jürgen Gülichs beruflicher Weg war schon immer durch seine Familie geprägt. Sein Großvater hatte im Jahre 1910 das Fenster-Reinigungs-Institut Germania in Witten gegründet. Nach dem zweiten Weltkrieg wagten seine Eltern einen zweiten Versuch und begannen von vorn. Bereits als Schüler half Jürgen Gülich im elterlichen Betrieb mit. Später lernte er in verschiedenen Firmen das Gebäudereiniger-Handwerk. Als Jürgen Gülich in den 1960er Jahren in das Familienunternehmen einstieg, lernte er mit der Rücken-deckung seines Vaters schnell die Abläufe im Betrieb kennen. Durch die Teilnahme an Weiterbildungen stieg er rasch in höhere Positionen auf und übernahm einige Jahre später das Unternehmen. |<

„Ich möchte nicht einäugig werden, sondern immer wissen, womit sich andere Mittelständler, Konzerne oder auch Privathaushalte befassen. Nur so kann man auf Dauer erfolgreich bleiben.“



Die GÜLICH GRUPPE ist ein Wittener Full-Service-Dienstleister mit rund 1.400 Mitarbeitern, der von Privathaushalten über Bürokomplexe, Industrie- und Produktionsanlagen bis hin zu öffentlichen Gebäuden die unterschiedlichsten Objekte betreut. Ihr Arbeitsgebiet ist das Gebäudemanagement von A bis Z mit den Schwerpunkten Gebäudereinigung und Sicherheitsdienste.

www.guelich-gruppe.de

Hans J. Hesse

Hesse GmbH & Co. KG

Hans Jürgen Hesse teilt sich mit Beate und Jens Hesse die Geschäftsführung des Familienunternehmens Hesse GmbH & Co. KG in Hamm. Die Fabrik für Lacke und Beizen blickt auf eine 100-jährige Tradition zurück, entwickelt sich zugleich ständig weiter, um ihrer Vorreiterrolle in der Chemiebranche gerecht zu werden.

„So viele gebündelte Informationen zu Tarif- und Arbeitsverträgen, zum Arbeitsrecht oder auch struktureller Art bekommt man außerhalb des Verbandes nicht.“

Seit knapp 15 Jahren gehört Hans J. Hesse dem Ehrenamt des Arbeitgeberverbandes Chemie Westfalen an. Im Jahre 2001 wechselte er vom Beirat in den Vorstand und wurde 2006 zum Vorsitzenden gewählt. Eine der größten Stärken des Arbeitgeberverbandes sieht er in der Tarifpolitik und der Beratungsarbeit. Das Aushandeln eines gemeinsamen Flächentarifs mit dem Sozialpartner IG BCE und dessen Umsetzungsbegleitung macht den Arbeitgeberverband zum Know-How-Träger. Auf das breite Informationsangebot der Geschäftsstelle greift der Geschäftsführer gerne zurück. „So viele gebündelte Informationen zu Tarif- und Arbeitsverträgen, zum Arbeitsrecht oder auch struktureller Art bekommt man außerhalb des Verbandes nicht“, meint er. „Auch die Verbandsingenieure waren schon auf dem Firmengelände im Einsatz und haben uns geholfen, unsere Organisation ein ganzes Stück zu verbessern.“



Die Hesse GmbH und Co. KG stellt Lacke und Beizen für den Innenbereich her. Zur Belegschaft zählen über 450 Mitarbeiter, darunter 41 Auszubildende. In den Bereichen Holzlacke und Beizen für den Innenbereich ist das Unternehmen Marktführer in Deutschland und eines der größten drei in Europa.

www.hesse-signal.de

Als Vorsitzender des Verbandes möchte Hans J. Hesse im wechselseitigen Austausch mit der Geschäftsführung interessante und moderne Themen zum Wohle aller Verbandsmitglieder erarbeiten. Im Speziellen sind ihm die Stärkung der Ausbildung sowie die Weiterentwicklung der Tarifverträge besondere Anliegen. Das Thema Ausbildung wird bei der Hesse GmbH & Co. KG groß geschrieben. Seit vielen Jahren bildet das Unternehmen über den eigenen Bedarf hinaus in verschiedenen Berufen aus. Darüber hinaus beteiligt es sich regelmäßig an den Chemielehrerfortbildungen, die der Chemie-Arbeitgeberverband jährlich an vier Standorten durchführt. „Als Unternehmer hat man eine große soziale Verantwortung und zugleich auch eine Vorbildfunktion. Um dieser Rolle, die wir in der Region und darüber hinaus spielen, gerecht zu werden, investieren wir mit allen verfügbaren Kräften in die Ausbildung des Nachwuchses. Die negative demografische Entwicklung wird auch die Unternehmen nicht verschonen.“ In der Tarifpolitik möchte Hans J. Hesse auf die Weiterentwicklung von Tarifverträgen Einfluss nehmen und dazu beitragen, die zukünftigen Tarifverträge allgemein verständlicher und kürzer zu gestalten. Zudem möchte er mehr Flexibilität im Tarifvertrag bezüglich der Vergütung erreichen, die neben der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens auch die persönliche Leistung der Arbeitnehmer mitberücksichtigen soll.

Im eigenen Betrieb entwickelte er nach seinem Eintritt ebenfalls ambitionierte Ziele. Die Hesse GmbH & Co. KG wurde 1910 von Fritz und Karl Hesse gegründet. 1982 zog das Unternehmen in das Industriegebiet in Hamm Bockum-Hövel. Bevor Hans J. Hesse 1986 als Sohn des Inhabers Hans Hesse in den Betrieb einstieg, studierte er zunächst Betriebswirtschaft in Münster und verbrachte danach vier Jahre in einem Kunststoff verarbeitenden Unternehmen in Berlin. 1986 kehrte er nach Hamm zurück und wurde 1990 zum geschäftsführenden Gesellschafter der Hesse GmbH & Co. KG. |<

Friedrich-Wilhelm Wengeler

Wengeler & Kalthoff Hammerwerke GmbH

Friedrich-Wilhelm Wengeler leitet seit über zwanzig Jahren die Wengeler & Kalthoff Hammerwerke GmbH in Hattingen in der dritten Generation. In jungen Jahren schon erbte er das Unternehmen von seinen Eltern. „Ein Unternehmer“, sagt er, „muss den Willen zu gestalten und eine Vision der Zukunft haben.“

Zunächst als Mitglied des Beirats, später des Vorstands, ist Wengeler dem Arbeitgeberverband Metall Bochum/Umgebung seit mehr als zehn Jahren treu. Im vergangenen Jahr wurde der 53-Jährige als Vorsitzender an die Spitze des Verbandes gewählt. Für seine Amtszeit hat er sich einiges vorgenommen: „Mir liegt eine intensivere Vernetzung der Ruhrgebietsunternehmen am Herzen. Um einer Abwanderung in Billiglohnländer entgegen zu wirken, ist es dringend erforderlich, dass sich Unternehmen bei Personalangelegenheiten und auch im Bezug auf Fertigungsmöglichkeiten gegenseitig unterstützen.“ Der Verband biete zwar eine erste Grundlage, indem er regelmäßige Treffen bestimmter Personengruppen organisiert, Wengeler stellt sich jedoch die Einbeziehung von noch mehr Unternehmen in größerem Rahmen vor. In seiner Funktion als Vorsitzender möchte er weitere Unternehmer von seinem Vorhaben überzeugen und ihre Scheu vor Einblicken in ihre betrieblichen Möglichkeiten abbauen. In den kommenden Tarifverhandlungen möchte er sich in die Gestaltung der Tarifverträge maßgeblich einbringen und mehr regionalspezifische Bestimmungen durchsetzen. Ein flächendeckender Metall-Tarifvertrag, meint der Unternehmer, sei ein eindeutiger Vorteil der Verbandsmitgliedschaft: „Wenn der Tarifvertrag einmal ausgehandelt wurde, weiß der einzelne Unternehmer verlässlich, bis wann er Verhandlungspausen und damit auch Planungssicherheit hat.“ Die Leistungen

der Geschäftsstelle weiß er sehr zu schätzen: „Wenn ich Fragen zum Arbeitsrecht habe, wende ich mich an die Verbandsjuristen, denn als gelernter Maschinenbauer kenne ich mich in rechtlichen Dingen nicht umfassend genug aus. Seit einiger Zeit nehme ich allerdings die Ingenieure deutlich mehr in Anspruch, um das Unternehmen weiter zu verbessern. Diesen Service hat nicht jeder Verband zu bieten.“

Seine Laufbahn begann Friedrich-Wilhelm Wengeler nach dem Abitur mit einem Maschinenbaustudium in Clausthal-Zellerfeld. Sein Hauptexamen absolvierte er an der TU München. Während des Studiums verbrachte er ein Semester in den USA. Danach arbeitete er fünf Jahre lang bei unterschiedlichen Firmen der Metall- bzw. Stahlbranche – zuletzt in der Stahlforschung für Werkzeugstähle. Währenddessen eignete er sich das nötige Know-How an, um später wohl vorbereitet sein Erbe antreten zu können. Zum Jahreswechsel 1987/88 stieg er bei Wengeler & Kalthoff ein und übernahm kurze Zeit später die Geschäftsleitung. Den Ausgleich findet der Geschäftsführer in seiner Freizeit bei der Jagd oder beim Skifahren. Von Zeit zu Zeit fährt er mit Freunden zum Segeln und spielt mit seiner Frau einmal die Woche Tennis. Mit regelmäßigem Jogging hält er sich zusätzlich fit. Wenn es seine Zeit zulässt, liest er gerne mal einen Roman. |<

„Um einer Abwanderung in Billiglohnländer entgegen zu wirken, ist es dringend erforderlich, dass sich Unternehmen bei Personalangelegenheiten und auch im Bezug auf Fertigungsmöglichkeiten gegenseitig unterstützen.“



Die Wengeler & Kalthoff Hammerwerke GmbH ist ein Hattinger Traditionsunternehmen in der Spezialwerkzeugherstellung aus hochwertigem Stahl. Unter einem Dach vereinen sich vielfältig einsetzbare Maschinen und besondere Fertigungsverfahren zur Herstellung von Spezialprodukten im Bergbau, in der Hütten- und in der Bauindustrie. Etwa fünfzig Mitarbeiter sind bei dem Familienunternehmen beschäftigt.

www.wengeler-kalthoff.com

Vorsitzendenwechsel AGV Metall



AGV-Hauptgeschäftsführer Dirk W. Erhöfer (Mitte) mit dem neuen Vorsitzenden des Metall-Verbandes Friedrich-Wilhelm Wengeler (rechts) im Kreise seiner Vorgänger.

Nach neun Jahren als Vorsitzender des Metall-Verbandes übergab Frank Becker (links) das Amt an seinen Nachfolger Friedrich-Wilhelm Wengeler (rechts) weiter.

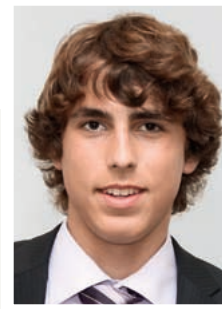
Nach über 40 Jahren ehrenamtlicher Gremienarbeit im Metall-Arbeitgeberverband übergab der Vorsitzende Frank Becker im Juni 2010 den Stab an seinen Stellvertreter Friedrich-Wilhelm Wengeler weiter. Mit knapp 29 Jahren stieß Becker als Beiratsmitglied zum Verband und wurde nach drei Jahrzehnten im Stellvertreteramt 2001 zum Vorsitzenden gewählt. In seiner Amtszeit als Vorsitzender fielen die Erweiterung der Bürogemeinschaft sowie die Verstärkung der Kooperation innerhalb der Ruhrgebiets-Verbände. Die Tarifpolitik in NRW hat Frank Becker mit wesentlichen inhaltlichen und strukturellen Impulsen aktiv mitgestaltet. Mit der Idee der Gründung der MINT-Stiftung Ruhr/Vest zum 100. Verbandsjubiläum trieb er den Einsatz des Verbandes für eine nachhaltige

Nachwuchssicherung voran. Dem Verband steht Frank Becker künftig als Beiratsmitglied weiterhin mit Rat und Tat ehrenamtlich zur Verfügung.

Der neue Vorsitzende Friedrich-Wilhelm Wengeler hat sich u. a. zur Aufgabe gemacht, die Vernetzung der Mitglieder untereinander zu verbessern und daran mitzuwirken, die Tarifverträge im Interesse der besseren betrieblichen Handhabbarkeit zu optimieren. Auch er vertritt die Interessen unseres Verbandes und seiner Mitglieder im Vorstand sowie die des Ruhrgebiets im Vorstandsrat des Verbandes METALL NRW. |<

MINT-Stipendien

Die bereits im Jahre 2009 gestartete Initiative des AGV Metall wurde im vergangenen Jahr durch Mitwirkung der drei übrigen Verbände der Bürogemeinschaft deutlich erweitert: Insgesamt konnten im Jahre 2010 sechs neue Stipendien an besonders begabte MINT-Studierende verliehen werden. Sie stehen für Praktika und den späteren Berufsstart vorrangig unseren Mitgliedsunternehmen zur Verfügung. |<



Stipendiat ME 2010:
Vincent Berger von der
Universität Duisburg/Essen
(Fächer: Mathematik, Technik)



Stipendiat ME 2010:
Fabian Just von der
Ruhr-Universität Bochum
(Fächer: Elektro- und
Informationstechnik)

Ausbildungsurkunden



AGV-Hauptgeschäftsführer Dirk W. Erhöfer (rechts) überreicht Geschäftsführer Dr. Franz-Josef Renneke (Mitte) von der Bayer Schering Pharma AG und dem Ausbildungsleiter Karl-Heinz Grafenschäfer (links) die Ausbildungsurkunde.



AGV-Hauptgeschäftsführer Dirk W. Erhöfer überreicht Geschäftsführer Dr. Joachim Ohnemus von der Urenco Deutschland GmbH und Prokurist Uwe Sommerfeld die Ausbildungsurkunde (v. l. n. r.).

Angesichts des demografischen Wandels haben die meisten Mitgliedsunternehmen die Notwendigkeit, selbst auszubilden, um die eigene Wettbewerbsfähigkeit und das erarbeitete Know-How zu halten, erkannt. Der Verband hat den Ausbildungsbetrieben unter seinen Mitgliedern zur Würdigung ihres Engagements eine Ausbildungsurkunde verliehen. Gleichzeitig wird den Unternehmen damit ein Marketing-Instrument an die Hand gegeben, um sich potenziellen Bewerberinnen und Bewerbern auf Ausbildungs- bzw. Arbeitsplätze noch attraktiver darstellen zu können. |<



Stipendiatin VPV 2010:
Johanna Moratz von der
Universität Münster
(Fach: Chemie)



Stipendiat Chemie 2010:
Martin Musiol von der
Universität Paderborn
(Fach: Informatik)



Stipendiat Chemie 2010:
Jonas Fastabend von der
Universität Münster
(Fächer: Politik und
Mathematik)



Stipendiatin R-L 2010:
Elena Rudi von der
Ruhr-Universität Bochum
(Fächer: Windingenieurwesen
und Strömungsmechanik)

3.600.000



*3.600.000 Beschäftigte arbeiten in den
rund 23.000 Unternehmen der Metall- und
Elektroindustrie.*



Vorstände und Beiräte 2010



Vorstand

1. *Friedrich-Wilhelm Wengeler*
Wengeler & Kalthoff Hammerwerke
GmbH & Co. KG, Hattingen/Ruhr
2. *Rüdiger Oostenryck*
Bochumer Eisenhütte Heintzmann
GmbH & Co. KG, Bochum
3. *Dirk Linnepe*
Breuer-Motoren GmbH & Co. KG, Bochum
4. *Dr. Andreas Böhme*
VULKAN Kupplungs- u. Getriebebau
B. Hackforth GmbH & Co. KG, Herne
5. *Dirk Böttcher*
Rheinzink GmbH & Co. KG, Datteln
6. *Manfred Gellrich*
Adam Opel GmbH, Bochum

Beirat

1. *Frank Becker*
van Merksteijn Fences Germany GmbH,
Werk Becker & Bläser Draht, Datteln
2. *Bettina Dunkel*
Adam Opel GmbH, Bochum
3. *Detlef Geis*
Bosch Sicherheitssysteme GmbH, Bochum
4. *Nicola Jones*
Eich Rollenlager GmbH, Hattingen
5. *Thomas Knop*
Rexam Beverage Can Recklinghausen GmbH,
Recklinghausen
6. *Wolfgang Köster*
Schwing GmbH, Herne
7. *Hans-Jürgen Kokot*
Höfden Anlagentechnik GmbH, Dorsten
8. *Dipl.-oec. Rainer Lohmann*
Eickhoff-Gruppe GmbH, Bochum
9. *Jörg Meyer*
Metallwerk Franz Kleinken GmbH, Dorsten
10. *Kai Neubauer*
Maschinenfabrik Mönninghoff
GmbH & Co. KG, Bochum

11. *Josef Niegemann*
Kone GmbH, Hattingen
12. *Thomas Sieglitz*
Faiveley Transport Witten GmbH, Witten
13. *Christian Vogelsang*
Vogelsang Elektromotoren GmbH, Bochum
14. *Dr. Eggert de Weldige*
Maschinenfabrik Köppern
GmbH & Co. KG, Hattingen

Gastmitglieder

1. *Annette Brüseke*
Benteler Rothrist GmbH, Bottrop
2. *Dr. Günter Schierjott*
Heinrich Wösthoff Meßtechnik GmbH, Bochum
3. *Dipl.-Kfm. Gerhard Schwing*
Schwing GmbH, Herne



Vorstand

1. *Hans J. Hesse*
Hesse GmbH & Co. KG, Hamm
2. *Willibrord Lampen*
Goldschmidt GmbH, Essen
3. *Ute Herminghaus-Böcking*
Dörken Service GmbH, Herdecke
4. *Dr. Franz-Josef Renneke*
Bayer Schering Pharma AG, Bergkamen
5. *Dr. Helmut Rödder*
BASF Coatings GmbH, Münster
6. *Michael Schmidt*
BP Refining & Petrochemicals GmbH, Bochum
7. *Jürgen Wagener*
Wagener & Co. GmbH, Lengerich

Beirat

1. *Johannes Bornmüller*
Momentive Specialty Chemicals GmbH, Iserlohn
2. *Randolf Bursian*
Infracor GmbH, Marl
3. *Wolfgang Fritsch-Albert*
Westfalen AG, Münster
4. *Rainer Haardt*
BP Europa SE, Bochum
5. *Dr. Ulrich Hartge*
Chemtura Organometallics GmbH, Bergkamen

6. *Thomas Hartmann*
BASF Coatings GmbH, Münster
7. *Thomas Hauk*
Uniplast Knauer GmbH & Co. KG,
Bad Laasphe
8. *Dr. Jens Herold*
Bayer Schering Pharma AG, Bergkamen
9. *Dr. Hans-Dieter Kahleyß*
Kommanditgesellschaft Deutsche Gasrußwerke
GmbH & Co, Dortmund
10. *Ralf Kuhnert*
Givaudan Deutschland GmbH, Dortmund
11. *Johannes Mey*
Evonik Industries AG, Essen
12. *Raymond Opszalski*
ADVANSA GmbH, Hamm
13. *Dirk Pöppel*
Berleburger Schaumstoffwerk GmbH,
Bad Berleburg
14. *Dr. Sigurd Pütter*
Medice Arzneimittel Pütter
GmbH & Co. KG, Iserlohn
15. *Sylvia Scholz*
Air Products GmbH, Hattingen
16. *Hartwig Schwab*
Döllken-Kunststoffverarbeitung GmbH, Gladbeck
17. *Volker Stauf*
STAUF Klebstoffwerke GmbH, Wilnsdorf
18. *Johannes Wilhelm Zimmermann*
Isola-Mineralwolle-Werke
Wilh. Zimmermann GmbH, Sprockhövel

Kooptierte Beiratsmitglieder

1. *Gerd-Volker Guth*
Innospec Deutschland GmbH, Herne
2. *Martin Rath*
VESTOLIT GmbH & Co. KG, Marl
3. *Carsten Heins*
Dr. Kurt Wolff GmbH & Co. KG, Bielefeld
4. *Johannes Heß*
Arbeitgeberverband für die chemische
Industrie Ostwestfalen-Lippe e.V., Paderborn



Vorstand

1. *Michael Benkert*
Deutsche Benkert GmbH & Co. KG, Herne
2. *Kai-Uwe Röhrig*
Druck- und Verlagshaus Schürmann +
Klagges GmbH & Co. KG, Bochum
3. *Jürgen Gülich*
Gülich Gruppe Gebäudedienste
GmbH & Co. KG, Witten
4. *Peter Kallien*
Private Universität Witten/Herdecke gGmbH,
Witten

Ausschuss

1. *Jürgen Fröhning*
Eugen Stratemeyer GmbH & Co. KG, Bochum
2. *Henrich Kleyboldt*
Ifürel EMSR-Technik GmbH & Co. KG, Herne
3. *Theodor Meine*
Heitkamp BauHolding GmbH, Herne
4. *Niki Slawinski*
Steuerung B GmbH, Bochum



Vorstand

1. *Michael Benkert*
Deutsche Benkert GmbH & Co. KG, Herne
2. *Jörg Bentz*
Melitta Unternehmensgruppe Bentz KG, Minden
3. *Michael Beidermühle*
Bischof + Klein GmbH & Co., Lengerich
4. *Christoph Hold-Ferneck*
dy-pack Verpackungen Gustav Dyckerhoff GmbH,
Wenden
5. *Stephan Potthoff-Wenner*
Friedrich Wenner Versmolder Papier- und
Pappen- verarbeitung GmbH, Versmold
6. *Udo Reis*
Reis Verpackungen Kartonagen-Fabrik, Gütersloh
7. *Markus Zeyen*
Melitta Beratungs- und Verwaltungs
GmbH & Co. KG, Minden

Ehrenamtliche Verbandsvertreter 2010

1. Ehrenamtliche Richter, u. a. Arbeitsgerichte Bochum und Herne sowie Landesarbeitsgericht Hamm

Name	Firma	Verband	Gericht
<i>Blewonska, Peter</i>	Rheinzink GmbH & Co. KG, Datteln	Metall	Herne
<i>Boese, Edgar</i>	ehem. Nokia GmbH, Bochum	Metall	Bochum
<i>Bomm, André</i>	Schwing GmbH, Herne	Metall	Herne
<i>Bühler, Ralf</i>	Private Universität Witten/Herdecke gGmbH, Witten	Ruhr-Lippe	Bochum
<i>Bursian, Randolph</i>	Evonik Degussa GmbH, Marl	Chemie	Herne
<i>Dittrich, Markus</i>	KSB Service GmbH Bochum	Metall	Bochum
<i>Dudel, Burkhard</i>	Sasol Germany GmbH, Marl	Chemie	Herne
<i>du Pin, Rolf Bernd</i>	Deutsche Benkert GmbH & Co., Herne	Ruhr-Lippe	LAG Hamm
<i>Eising, Elmar</i>	Adam Opel GmbH, Bochum	Metall	Bochum
<i>Felka, Oliver</i>	BP Europa SE, Bochum	Ruhr-Lippe	Bochum
<i>Finkewirth, Thomas</i>	Becker Plastics GmbH, Datteln	Ruhr-Lippe	Herne
<i>Dr. Frohnhaus, Gabriele</i>	Ruhr-Universität Bochum	Ruhr-Lippe	Bochum
<i>Göppert, Tim Rainer</i>	Schwing GmbH, Herne	Metall	Herne
<i>Goll, Klaus-Jürgen</i>	ehem. Nokia GmbH, Bochum	Metall	Bochum
<i>Greving, Manfred</i>	Vesuvius GmbH, Borken	Chemie	Bocholt
<i>Hebecker, Stefan</i>	BP Europa SE, Bochum	Ruhr-Lippe	Bochum
<i>Hinteresch, Jürgen</i>	BASF Coatings GmbH, Münster	Chemie	Münster
<i>Kohlstadt, Helga</i>	ehem. PPG Coatings Deutschland GmbH, Bochum	Chemie	LAG Hamm
<i>Köster, Wolfgang</i>	Schwing GmbH, Herne	Metall	LAG Hamm
<i>Komenda, Wolfgang</i>	Eickhoff-Gruppe, Bochum	Metall	Bochum
<i>Dr. Köster, Klaus</i>	ISP Marl GmbH, Marl	Chemie	Herne
<i>Kempken, Volker</i>	BKK vor Ort, Bochum	Metall	Bochum
<i>Dr. Marks, Uwe</i>	ARDEX GmbH, Witten	Chemie	Bochum
<i>Myalski, Adrian</i>	IFÜREL EMSR-Technik GmbH & Co. KG, Herne	Ruhr-Lippe	Herne
<i>Niemyt, Ruth</i>	Volksbank Bochum Witten eG, Bochum	Ruhr-Lippe	Bochum
<i>Oleszak, Peter</i>	Langbein & Engelbracht GmbH, Bochum	Metall	Bochum
<i>Reese, Gerhard</i>	Härtereie Reese Bochum GmbH, Bochum	Ruhr-Lippe	LAG Hamm
<i>Schmidt, Dino</i>	Rexam Beverage Can Recklinghausen GmbH, Recklinghausen	Metall	Herne
<i>Sieglitz, Thomas</i>	Faiveley Transport Witten GmbH, Witten	Metall	Bochum
<i>Stark, Reiner</i>	ehem. Polymer Latex GmbH, Marl	Chemie	Herne
<i>Stephan, Reiner</i>	BP Europa SE, Bochum	Ruhr-Lippe	Bochum

<i>Tüshaus, Volker</i>	Dorstener Drahtwerke H.W. Brune & Co. GmbH, Dorsten	Ruhr-Lippe	LAG Hamm
<i>Ullrich, Klaus</i>	Bochumer Eisenhütte Heintzmann GmbH & Co. KG, Bochum	Metall	Bochum
<i>Ungar, Uwe</i>	Uhde Service GmbH, Haltern	Metall	Herne
<i>Voßmüller, Andreas</i>	Hüls Service GmbH, Marl	Chemie	Herne
<i>Walter, Maria Theresia</i>	Philippine GmbH & Co. Dämmstoffsysteme KG, Bochum	Chemie	Bochum
<i>Weise, Michaela</i>	Perstorp Chemicals GmbH, Arnsberg	Chemie	Arnsberg
<i>Wening, Klaus</i>	Heitkamp BauHolding GmbH, Herne	Ruhr-Lippe	Herne
<i>Dr. Wessel, Eduard</i>	Oxeno Olefinchemie GmbH, Marl	Chemie	LAG Hamm
<i>Schäfer, Stefan</i>	MC-Bauchemie Müller GmbH & Co. KG, Bottrop	Chemie	Gelsenkirchen

2. Gremienvertreter Arbeitsverwaltung

Name	Firma	Verband	Agentur für Arbeit
<i>Dunkel, Bettina</i>	Adam Opel GmbH, Bochum	Metall	Bochum, Verwaltungsausschuss und Ausschuss für Anzeigepflichtige Entlassungen
<i>Elles, Wolfgang</i>	Evonik Degussa GmbH, Herne/Witten	Chemie	Bochum, Ausschuss für Anzeigepflichtige Entlassungen
<i>Keysers, Thomas</i>	BP Gelsenkirchen GmbH	Chemie	Essen, Widerspruchsausschuss
<i>Meine, Theodor</i>	Heitkamp BauHolding GmbH, Herne	Ruhr-Lippe	Bochum, Ausschuss für Anzeigepflichtige Entlassungen

3. Gremienvertreter Sozialversicherungen (LVA/AOK/BG/BfA)

Name	Firma	Verband	Gremium
<i>Bursian, Randolf</i>	Evonik Degussa GmbH, Marl	Chemie	Vertreterversammlung der Deutschen Rentenversicherung Westfalen
<i>Elles, Wolfgang</i>	Evonik Degussa GmbH, Herne/Witten	Chemie	Regionalbeirat AOK Dortmund
<i>Farin, Gerd</i>	Hötten Anlagentechnik GmbH, Dorsten	Metall	Rentenausschuss Metall BG
<i>Göppert, Tim</i>	Schwing GmbH, Herne	Metall	Vertreterversammlung BG
<i>Dr. Juszak, Klaus Dieter</i>	Infracor GmbH, Marl	Chemie	Vertreterversammlung BG Chemie
<i>Kuhnert, Ralf</i>	Givaudan Deutschland GmbH	Chemie	AOK Verwaltungsrat Dortmund
<i>Lochmann, Marianne</i>	Evonik Degussa GmbH, Marl	Chemie	Widerspruchsstelle BfA Essen

<i>Reese, Gerd</i>	Härtereie Reese Bochum GmbH, Bochum	Ruhr-Lippe	Regionalbeirat AOK Dortmund
<i>Riegsinger, Gerd</i>	Ewald Dörken AG, Herdecke	Chemie	Verwaltungsrat AOK Dortmund
<i>Stenkamp, Ludwig</i>	Dorstener Drahtwerke H.W. Brune & Co. GmbH, Dorsten	Ruhr-Lippe	Regionalbeirat AOK Recklinghausen
<i>Dr. Juszak, Klaus-Dieter</i>	Infracor GmbH, Marl	Chemie	Vertreterversammlung BG Chemie
<i>Schlug, Dietmar</i>	INEOS Phenol GmbH, Gladbeck	Chemie	Regionalbeirat AOK Recklinghausen
<i>Weiß, Bernd</i>	KG Deutsche Gasrußwerke GmbH & Co., Dortmund	Chemie	Regionalbeirat AOK Dortmund
<i>Winter, Ulrich</i>	Dorstener Drahtwerke H. Brune & Co. GmbH, Dorsten	Ruhr-Lippe	Regionalbeirat AOK Recklinghausen
<i>Zydek, Herbert-Paul</i>	ehem. Ruhr-Zink GmbH, Datteln	Metall	Regionalbeirat AOK Dortmund

4. Gremienvertreter Dachverbände (LV NRW, BAVC, HPV)

Name	Firma	Verband	Gremium
<i>Bandle, Werner</i>	ehem. BASF Coatings GmbH, Münster	Chemie	Schatzmeister LV NRW
<i>Wengeler, Friedrich-Wilhelm</i>	Wengeler & Kalthoff Hammerwerke GmbH & Co. KG, Hattingen	Metall	Vorstand und Vorstandsrat METALL NRW
<i>Brosch, Bernhard</i>	BP Gelsenkirchen GmbH	Chemie	Berufsbildungsausschuss BAVC
<i>Dr. Rödder, Helmut</i>	BASF Coatings GmbH, Münster	Chemie	Tarifkommission BAVC
<i>Haardt, Rainer</i>	BP Oil Marketing GmbH, Bochum	Chemie	Gesprächskreis Personalführung BAVC, Leiter AK Betriebsverfassung, BAVC
<i>Heins, Carsten</i>	Dr. Kurt Wolff GmbH GmbH & Co. KG, Bielefeld	Chemie	Mitglieder-/KO-Rat BAVC
<i>Herminghaus-Böcking, Ute</i>	Ewald Dörken AG, Herdecke	Chemie	Koordinierungsrat-Rat BAVC
<i>Hesse, Hans J.</i>	Hesse GmbH & Co. KG, Hamm	Chemie	Mitglieder-/Koordinierungsrat-Rat BAVC
<i>Dr. Juszak, Klaus Dieter</i>	Infracor GmbH, Marl	Chemie	Vertreterversammlung BG Chemie
<i>Lampen, Willibrord</i>	Evonik Stockhausen GmbH, Marl	Chemie	Vorstand/Tarifkommission BAVC, Vorsitz Ausschuss für soziale Sicherheit, Vorsitz Ausschuss für Informations- und Öffentlichkeitsarbeit, UCI Verwaltungsrat

<i>Lochmann, Marianne</i>	Evonik Services GmbH, Marl	Chemie	Arbeitsgruppe Alterssicherung Europäische Kommission
<i>Dr. Metternich, Hans-Jürgen</i>	Evonik Degussa GmbH, Marl	Chemie	Berufsbildungsausschuss BAVC, Berufsbildungsrat BAVC
<i>Scheidtmann, Michael</i>	Evonik Degussa GmbH, Marl	Chemie	Ausschuss für soziale Sicherheit, BAVC
<i>Schmidt, Michael</i>	BP Europa SE, Bochum	Chemie	Mitgliederrat BAVC
<i>Weiß, Bernd</i>	KG Deutsche Gasrußwerke GmbH & Co., Dortmund	Chemie	Arbeitskreise Ausbildung und Personalleiter LV NRW
<i>Dr. Wruck, Horst</i>	ehem. Adam Opel GmbH, Bochum	Metall	Vorstand Bildungswerk NRW
<i>Eising, Elmar</i>	Adam Opel GmbH, Bochum	Metall	Arbeitsrechtsausschuss LV NRW
<i>Beubert, Michael</i>	Deutsche Benkert GmbH & Co. KG, Herne	VPV	Präsidium HPV
<i>Wäntig, Wolfgang</i>	Melitta Haushaltsprodukte GmbH & Co. KG	VPV	HPV-Umweltausschuss

5. Ehrenamtliche Richter, u. a. Sozialgerichte Dortmund und Gelsenkirchen sowie Landessozialgericht Essen

Name	Firma	Verband	Sozialgericht
<i>Goll, Klaus-Jürgen</i>	ehem. Nokia GmbH, Bochum	Metall	Gelsenkirchen
<i>Guth, Gerd-Volker</i>	Innospec Deutschland GmbH, Herne	Chemie	Gelsenkirchen
<i>Heidenreich, Gerhard</i>	Maincor Anger GmbH, Marl	Chemie	Gelsenkirchen
<i>Klingl, Horst-Dieter</i>	ehem. Rexam Beverage Can Recklinghausen GmbH, Recklinghausen	Metall	Gelsenkirchen
<i>Kohlstadt, Helga</i>	ehem. PPG Coatings Deutschland GmbH, Bochum	Chemie	LSG Essen
<i>Knecht, Franz-Josef</i>	BP Refining & Petrochemicals GmbH, Gelsenkirchen	Chemie	Gelsenkirchen
<i>Köhler, Rainer</i>	BP Gelsenkirchen GmbH, Gelsenkirchen	Chemie	LSG Essen
<i>Krause, Sabine</i>	ISP Marl GmbH, Marl	Chemie	LSG Essen
<i>Lampen, Willbrod</i>	Evonik Stockhausen GmbH, Marl	Chemie	LSG NRW
<i>Wening, Klaus</i>	Heitkamp BauHolding GmbH, Herne	Ruhr-Lippe	Gelsenkirchen
<i>Westermann, Klaus Dieter</i>	Arsol Aromatics GmbH, Gelsenkirchen	Chemie	Gelsenkirchen
<i>Dr. Graf von Westerholt, Burchard</i>	BASF Coatings GmbH, Münster	Chemie	Münster
<i>Brüning, Klaus</i>	ehem. Wyeth Pharma GmbH, Münster	Chemie	Münster
<i>Rath, Martin</i>	VESTOLIT GmbH & Co. KG, Marl	Chemie	Gelsenkirchen
<i>Sauerhoff, Heinz-Günter</i>	TER HELL Plastic GmbH, Herne	Chemie	Gelsenkirchen

<i>Blatt, Marion</i>	Boehringer Ingelheim microParts GmbH, Dortmund	Chemie	Dortmund
<i>Ullrich, Klaus</i>	Bochumer Eisenhütte Heintzmann GmbH & Co. KG	Metall	Dortmund
<i>Ueter, Michael</i>	Eternit AG, Beckum	Chemie	Dortmund
<i>Cüppers, Hans-Georg</i>	GEA Management Ges. für Wärme- und Energietechnik mbH, Herne	Metall	Dortmund
<i>Zimmermann, Frank</i>	E. Stratemeyer GmbH & Co. KG, Bochum	Ruhr-Lippe	Dortmund
<i>Neubauer, Kai</i>	Maschinenfabrik Mönninghoff GmbH & Co. KG, Bochum	Metall	Dortmund
<i>Müller, Detlef</i>	ehem. Armstrong Building Products GmbH, Münster	Chemie	Dortmund
<i>Rensch, Ulrich</i>	OXEA GmbH, Oberhausen	Chemie	Dortmund
<i>Gunia, Hans J.</i>	ehem. Theodor Küper & Söhne GmbH & Co. KG, Bochum	Ruhr-Lippe	Dortmund
<i>Pröpper, Udo</i>	Brühne-Gruppe, Dortmund	Ruhr-Lippe	Dortmund
<i>Ewen, Sandra</i>	Titan Intertractor GmbH, Gevelsberg	Metall	Dortmund
<i>Roth, Peter</i>	Hackforth Holding GmbH & Co. KG, Herne	Metall	Dortmund
<i>Kuhnert, Ralf</i>	Givaudan Deutschland GmbH, Dortmund	Chemie	Dortmund
<i>Papke, Klaus</i>	Klaus Union GmbH & Co. KG, Bochum	Metall	Dortmund
<i>Dudel, Burkhard</i>	Sasol Germany GmbH, Marl	Chemie	Dortmund
<i>Niemyt, Ruth</i>	Volksbank Bochum Witten eG, Bochum	Ruhr-Lippe	Dortmund
<i>Weiß, Bernd</i>	KG Deutsche Gasrußwerke GmbH & Co., Dortmund	Chemie	Dortmund
<i>Sommerfeld, Uwe</i>	Urenco Deutschland GmbH, Gronau	Chemie	Dortmund
<i>Weise, Michaela</i>	Perstorp Chemicals GmbH, Arnsberg	Chemie	Dortmund

6. Sonstige Gremienvertreter

Name	Firma	Verband	Gremium
<i>Finger, Bodo</i>	Maschinenfabrik Mönninghoff GmbH & Co. KG, Bochum	Metall	Vertrauensmanager Stiftung der Deutschen Wirtschaft
<i>Keysers, Thomas</i>	BP Gelsenkirchen GmbH	Chemie	ArbG Gelsenkirchen
<i>Dr. Metternich, Hans Jürgen</i>	Evonik Degussa AG, Marl	Chemie	Beirat Recher Chemie Seminare
<i>Müller, Peter</i>	Rheinzink GmbH & Co. KG, Datteln	Metall	Staatl. Amt für Jugendarbeitsschutz

Ansprechpartner



RA Dirk W. Erthöfer
Hauptgeschäftsführer
Fon: 02 34 / 5 88 77 - 11
Mail: erthoef@agv-bochum.de



RA Thomas Rosenke
Tarif-, Arbeits- und Sozialrecht
Stv. Geschäftsführer
Fon: 02 34 / 5 88 77 - 22
Mail: rosenke@agv-bochum.de



RA Martin Beckschulze
Tarif-, Arbeits- und Sozialrecht
Fon: 02 34 / 5 88 77 - 55
Mail: beckschulze@agv-bochum.de



RA Lars Bergmann
Tarif-, Arbeits- und Sozialrecht
Fon: 02 34 / 5 88 77 - 44
Mail: bergmann@agv-bochum.de



RA Kemal Erarlan
Tarif-, Arbeits- und Sozialrecht
Fon: 02 34 / 5 88 77 - 88
Mail: erarlan@agv-bochum.de



RA Juliane Imig
Tarif-, Arbeits- und Sozialrecht,
Fon: 02 34 / 5 88 77 - 37
Mail: imig@agv-bochum.de



Ass. jur. Astrid Wimmer
Tarif-, Arbeits- und Sozialrecht
Fon: 02 34 / 5 88 77 - 33
Mail: wimmer@agv-bochum.de



Dipl.-Inf. (FH) Martin Fityka
Arbeitswirtschaft
Fon: 02 34 / 5 88 77 - 99
Mail: fityka@agv-bochum.de



Dipl.-Ing. Dirk Zündorff
Arbeitswirtschaft
Fon: 02 34 / 5 88 77 - 66
Mail: zuendorff@agv-bochum.de



Dipl.-Soz.-Wiss. Bernd Brucker
Kommunikation und Bildung
Tel.: 02 34 / 5 88 77 - 77
Mail: brucker@agv-bochum.de

Impressum

Arbeitgeberverbände
Ruhr/Westfalen
Königsallee 67
44789 Bochum
Fon: 0234 / 5 88 77-0
Fax: 0234 / 5 88 77-70
Mail: info@agv-bochum.de
www.agv-bochum.de

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

Grafische Gestaltung:
Diekmann Public Relations
GmbH, Herne

Redaktion:
Heike Abels, M.A.

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

Fotonachweis:
– Sebastian Niehoff
– Harald Reusmann
– Bayer Schering Pharma AG
– URENCO Deutschland GmbH

Wir danken den Unternehmen
– Deutsche Bankert
GmbH & Co. KG, Herne
(S 11, 30, 31)
– TER HELL Plastic GmbH
(S 6, 7)
– Sasol Germany GmbH, Herne
(S 2, 21, 22, 23)
– Gebr. Eickhoff Maschinen-
fabrik u. Eisengießerei GmbH,
Bochum (S 8, 14, 15)
– Bochumer Eisenhütte Heintz-
mann GmbH & Co.KG, Bochum
(S 10, 38, 39)
– Vogelsang Elektromotoren
GmbH (S 26, 27, 28)
– Metallwerk Franz Kleinken
GmbH, Dorsten
(Titel, 16, 17, 18, 19)
und ihren Mitarbeitern für die
freundliche Unterstützung bei
unseren Fotoaufnahmen.

15 2016 2017 2018 2019 2020 2021 2022

Arbeitgeberverbände Ruhr/Westfalen

Königsallee 67

44789 Bochum

Fon: 0234 / 5 88 77-0

Fax: 0234 / 5 88 77-70

E-Mail: info@agv-bochum.de

www.agv-bochum.de