WIRTSCHAFT REGIONAL

SIEGERLAND-OLPE-WITTGENSTEIN

4/2021

http://www.wirtschaft-regional-online.de

M+E-Tarifrunde 2021:

„Gemeinsam anpacken und die Steine aus dem Weg räumen"

Seite 4

Inhalt

M+E-Tarifrunde 2021: „Gemeinsam anpacken und die Steine aus dem Weg räumen"
Seite 4

Anhaltend schwierige Wirtschaftslage
Seite 7

Uni in die Innenstadt: eine „Jahrhundertchance"
Seite 8

Vetter Holding verlagert Firmensitz nach Hessen
Seite 10

Mit Digitalisierung zu mehr Nachhaltigkeit
Seite 11

M+E-Tarifrunde 2021: Abschluss in NRW
Seite 13

SIEGENIA-AUBI KG: Gelebte Inklusion in der Lüfterfertigung
Seite 14

Titelbild: Dr. Thorsten Doublet forderte Andree Jorgella von der IG Metall in einer symbolischen Aktion auf, in der laufenden M+E-Tarifrunde die Steine aus dem Weg zu räumen.

Impressum

Wirtschaft regional ist eine Informationsschrift der heimischen Wirtschaft und erscheint alle vier Wochen als PDF-Ausgabe des Magazins „Wirtschaft regional online".
Verantwortlich für den Inhalt:
RA Dr. Thorsten Doublet
Spandauer Straße 25
57072 Siegen
Redaktion:
Helmut Hofmann M.A.
Julia Förster M.A.
Redaktionsanschrift:
Unternehmerschaft
Siegen-Wittgenstein
Postfach 10 10 62
57010 Siegen
Tel. : (0271) 23 04 30
Fax : (0271) 2 31 69 48
E-mail: vdsm@arbeitgeberverbaende.de
Internet: www.arbeitgeberverbaende.de

Wir gratulieren

Achenbach Buschhütten GmbH & Co. KG, Kreuztal
Roger Born .....40 Jahre

Bald Automobile GmbH, Siegen
Manuela Pfennerstill.....40 Jahre

Bertrams AG, Siegen
Ulrich Müller.....60 Jahre

Büdenbender Hausbau GmbH, Netphen
Bernd Lautz .....25 Jahre

Dometic GmbH, Siegen
Vincenzo Ferrieri.....25 Jahre

EEW Pipe Production Erndtebrueck, Erndtebrück
Michael Franz.....25 Jahre
Karsten Wiedemann .....25 Jahre

Eisenbau Krämer GmbH, Kreuztal
Alexander Lik.....25 Jahre
Matthias Preis .....25 Jahre

EMG Automation GmbH, Wenden
Natascha Lindner.....25 Jahre

Gebr. Rath Werkzeugbau GmbH, Kreuztal
Michael Ludwig .....25 Jahre

Gesellschaft für Metallwarenfabrikation mbH, Lennestadt
Marita Berghoff.....50 Jahre

Gontermann-Peipers GmbH, Siegen
Martin Vitt.....40 Jahre

H. Schmidt-Holthöfer GmbH & Co. KG, Finnentrop
Burkhard Erwes.....30 Jahre

Heinrich Wagner Sinto Maschinenfabrik GmbH, Bad Laasphe
Martin Stefan.....25 Jahre

Horst Jung GmbH & Co. KG, Netphen
Frank Mühlbauer .....30 Jahre

HOSTO Stolz GmbH & Co. KG, Neunkirchen
Sabine Bäumer .....40 Jahre

Industrie-Elektronik Homuth GmbH, Siegen
Manfred Born .....35 Jahre

Industrie- und Handelskammer Siegen, Siegen
Bernd Hecken .....25 Jahre

KIRCHHOFF Automotive Deutschland GmbH, Attendorn
Andreas Nebeling .....25 Jahre

Klaas + Pitsch Fleisch- und Wurstwaren GmbH, Freudenberg
Thomas Herwig .....25 Jahre
Manh-Ha Nguyen .....25 Jahre
Reinhard Pelikan .....25 Jahre

Klemm Bohrtechnik GmbH, Drolshagen
Egon Selter .....50 Jahre
Manfred Halbe.....40 Jahre
Michaels Arens.....35 Jahre

LINDENSCHMIDT KG, Kreuztal
Jörg Wittrock .....25 Jahre

Muhr & Söhne GmbH & Co. KG, Attendorn
Jürgen Plaßmann .....35 Jahre

Oemetic GmbH, Wilnsdorf
Volker Schlemper.....40 Jahre
Christian Rudolf .....25 Jahre

Otto Blecher GmbH, Bad Laasphe
Rolf Dickel .....25 Jahre

Siegener Zeitung Vorländer & Rothmaler GmbH & Co. KG, Siegen
Christoph Kalteich.....25 Jahre
Dr. Gunhild Müller-Zimmermann .....25 Jahre

SMS group GmbH, Hilchenbach
Heike Grabowski .....40 Jahre
Friedhelm Kalteich .....40 Jahre
Thomas Runkel.....40 Jahre
Olga Hauke .....25 Jahre
Wolfgang Knipp .....25 Jahre
Jochen Schlabach .....25 Jahre
Valentin Triebus .....25 Jahre

W. Hundhausen Bauunternehmung GmbH, Siegen
Hans-Joachim Sturm .....40 Jahre

WaldrichSiegen, Siegen
Rüdiger Boller .....40 Jahre

WALZEN IRLE GmbH, Netphen
Sabine Weber .....40 Jahre

Wilhelm Flender GmbH & Co. KG, Netphen
Xhevdet Zenullahi .....25 Jahre

Wilhelm Schumacher GmbH, Hilchenbach
Manfred Poggel .....35 Jahre

Hilfe in Krisensituation

Überforderung in der Ausbildung, Konflikte im Betrieb oder im privaten Umfeld, Drogenkonsum oder psychische Erkrankungen: Die Belastungssituationen für Auszubildende sind vielschichtig. Gerade in Zeiten der Corona-Pandemie nimmt der seelische Stress eher zu und sorgt für Probleme in der Ausbildung. Mit einem neuen Angebot bietet die Industrie- und Handelskammer Siegen (IHK) den Ausbildungsbetrieben, Ausbildern und Auszubildenden die Möglichkeit, sich schnell und unkompliziert beraten und helfen zu lassen. „Wir möchten den Auszubildenden den Druck nehmen und ihnen ein offenes, anonymes Hilfsangebot machen. Damit wollen wir ihnen auch in schwierigen Situationen eine erfolgreiche Ausbildung ermöglichen", umreißt Christian F. Kocherscheidt, Vorsitzender des Berufsbildungsausschusses der IHK Siegen und IHK-Vizepräsident, das Projekt. Die Kosten für die professionelle Unterstützung übernimmt auch deshalb die IHK Siegen für ihre Mitgliedsbetriebe und deren Auszubildende.

Burhan Demir, Ideengeber und Ausbildungsberater bei der IHK, erläutert das Vorgehen: „Auszubildende und auch Ausbilder können sich direkt bei den Partnern der IHK Siegen anonym melden und Gesprächstermine vereinbaren. Die Fachkräfte bei unseren Projektpartnern bieten Unterstützung als erste Anlaufstelle und können bei Bedarf auch tiefergehende Hilfe anbieten." So können die individuellen Schwierigkeiten, die einem Ausbildungserfolg manchmal eher entgegenstehen als die fachlichen Inhalte, frühzeitig angepackt werden. Projektpartner sind „Lösungsraum Siegen" und „Soulworker – Katrin Arens" in Attendorn. □

10.000 Containerbewegungen im BoxBay-Store

DP World, globaler Hafenbetreiber und Logistikanbieter von intelligenten End-to-End-Supply-Chain-Lösungen mit Sitz in Dubai, hat im Rahmen des Joint Ventures BoxBay gemeinsam mit dem Anlagenbauer SMS group GmbH im Hafen Jebel Ali ein neuartiges Hochregallager errichtet und nun erfolgreich die ersten 10.000 Containerbewegungen absolviert. Dieser Meilenstein zeigt, dass das disruptive BoxBay-High-Bay-Store-Konzept praxistauglich ist und das Potenzial besitzt, den Containerumschlag in Häfen weltweit tiefgreifend und nachhaltig zu verändern. Der Bau einer Pilotanlage mit 792 Containerstellplätzen an Terminal 4 im Hafen von Jebel Ali in Dubai wurde im Juli 2020 abgeschlossen.

Das BoxBay-System hat erfolgreich seine ersten 10.000 Containerbewegungen absolviert. (Foto: SMS group GmbH)

Innovative Logistiklösung

BoxBay ist ein patentiertes automatisiertes Containerumschlagsystem, bei dem Container auf bis zu elf Ebenen in einer Rahmenkonstruktion aus Stahl eingelagert werden. Dabei bietet es mehr als die dreifache Kapazität eines konventionellen Lagers, so dass die Grundfläche von Terminals um bis zu 70 Prozent reduziert werden kann. Das System ist für einen automatisierten Betrieb ausgelegt und ermöglicht – ohne jegliches Umstapeln – den direkten Zugriff auf jeden einzelnen Container.

Traditionell werden Container beim Umschlag direkt aufeinander-gestapelt. Das führt dazu, dass für Container, die aus den unteren Reihen entnommen werden sollen, erst zahlreiche andere Container versetzt werden müssen. BoxBay ist vollständig elektrifiziert und kann durch Solarzellen auf dem Dach mit Strom versorgt werden. Die Technologie wurde ursprünglich von der SMS group für das Handling von bis zu 50 Tonnen schweren Stahl- oder Aluminium-Coils in bis zu 50 Meter hohen Regalen entwickelt. Im Oktober 2021 soll sie der Öffentlichkeit im Rahmen der in Dubai stattfindenden „EXPO2020“ vorgestellt werden.

Patentiertes Umschlagsystem

Sultan Ahmed Bin Sulayem, Group Chairman und CEO von DP World: „Die erfolgreich absolvierten ersten 10.000 Containerbewegungen haben gezeigt, dass das BoxBay-Konzept in der Praxis funktioniert. Diese Technologie hat das Potenzial, Abläufe in Häfen und Containerterminals überall in der Welt zu revolutionieren. BoxBay ermöglicht für unsere eigenen Abläufe und für die unserer Kunden einen großen Mehrwert und ist ein weiterer Beweis für die Leistungsfähigkeit von DP World als globaler Provider intelligenter und innovativer Logistiklösungen.“

Dr. Mathias Dobner, CEO von BoxBay: „Mit der Anlage an Terminal 4 machen wir große Fortschritte. Oft zeigen erst Praxistests, wo noch Optimierungsbedarf besteht – insbesondere, wenn ein System erstmals installiert wird, wie es bei BoxBay der Fall ist. Um die Zuverlässigkeit der Technologie zu steigern, haben wir die Informationen analysiert, die von unserem Lagerverwaltungssystem gesammelt wurden. Das waren große Datenmengen. Auf dieser Basis konnten wir kontinuierlich alle notwendigen Änderungen vornehmen. BoxBay ist angetreten, globale Lieferketten zu revolutionieren.“

Klaus Poeggeler, General Site Manager der SMS group-Tochter AMOVA GmbH: „Es war schon sehr beeindruckend zu sehen, wie das neue System innerhalb eines Jahres hochgezogen werden konnte. Dennoch stand und steht die Sicherheit der Mannschaft für uns immer an erster Stelle. Es gab während des gesamten Aufbaus keinen einzigen Unfall – nicht einmal eine Schnittverletzung.“ □

Manuela Pfannenstill beging bei der Bald Automobile GmbH in Siegen ihr 40-jähriges Arbeitsjubiläum. Sie startete ihren beruflichen Werdegang am 01.04.1981 in der EDV Abteilung. Im Anschluss daran war sie als Sekretärin des kfm. Geschäftsführers tätig. Mit Einführung der Marketingabteilung übernahm Manuela Pfannerstill einen neuen Aufgabenbereich, für den sie sich bis heute mit großer Leidenschaft engagiert.

Mit einer Menschenkette vor dem Haus der Siegerländer Wirtschaft in Siegen machte die IG Metall Anfang März auf ihre Forderungen in der laufenden Tarifrunde 2021 in der Metall- und Elektroindustrie aufmerksam. (Fotos: VdSM)

M+E-Tarifrunde 2021

„Gemeinsam anpacken und die Steine aus dem Weg räumen"

Die IG Metall Siegen hat am 1. März, noch vor Ende der Friedenspflicht, mit einer Menschenkette vor dem Haus der Siegerländer Wirtschaft in Siegen auf ihre Forderungen in der laufenden Tarifrunde der Metall- und Elektroindustrie hingewiesen. Dabei stand das Thema Beschäftigungssicherung im Vordergrund. Der Verband der Siegerländer Metallindustriellen e.V. hat die Gewerkschaft in diesem Zusammenhang aufgefordert, auf die angekündigten völlig unnötigen und nicht mehr zeitgemäßen Warnstreikaktionen zu verzichten und an den Verhandlungstisch zurückzukehren.

„Der beste Weg der Beschäftigungssicherung in der aktuellen Corona-Krise ist den Unternehmen keine zusätzlichen Steine in den Weg zu legen. Die wirtschaftlichen Herausforderungen sind schon groß genug. Die Unternehmen der Metall- und Elektroindustrie in Siegen-Wittgenstein haben bislang viel getan, um Arbeitsplätze zu sichern und Beschäftigung zu erhalten. Das war nicht leicht angesichts der wirtschaftlichen Folgen der weltweiten Pandemie. Und so wie es derzeit aussieht, wird sich an der Situation auch in den kommenden Monaten wenig ändern. Zeigen Sie Verantwortung als echter Tarifpartner und helfen Sie mit, die Steine aus dem Weg zu räumen, die unseren Unternehmen derzeit so viele Probleme bereiten" so Dr. Thorsten Doublet, Geschäftsführer des Verbandes der Siegerländer Metallindustriellen e.V.

Beschäftigung sichere man am Besten, indem man die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen stärkt und nicht schwächt. Dazu gehöre auch eine verantwortungsbewusste und zeitgemäße Tarifpolitik. „Tarifverträge sind dazu da, um Rahmen zu setzen und nicht alles bis ins kleinste Detail regeln und den Unternehmen vorschreiben zu wollen. Eine solche Vorgehensweise schadet dem Flächentarif und

treibt immer mehr Unternehmen in die Tarifflucht. Das kann weder im Interesse der Gewerkschaften noch im Interesse der Arbeitgeberverbände sein“, so Dr. Doublet weiter. Deshalb sollten wir zu dem Prinzip zurückkehren: „ Soviel Regeln wie nötig, soviel Flexibilität wie möglich.“

Beschäftigungssicherung durch Arbeitszeitverkürzung ist ebenfalls ein Trugschluss. Das mag in Krisenzeiten in einzelnen Unternehmen über einen überschaubaren Zeitraum funktionieren. Die Tarifverträge erlauben ja schon jetzt entsprechende Regelungen. Aber dauerhaft treibt es die Arbeitskosten in die Höhe und sichert keine Beschäftigung, sondern verringert sie. Unternehmen müssen auch heute noch im freien Wettbewerb die Erträge erwirtschaften, mit denen sie die Beschäftigung finanzieren. Bleiben die Gewinne aus oder werden die Kosten zu hoch, dann hat das zwangsläufig auch negative Folgen für die Beschäftigung. Dieser Erkenntnis müssen sich auch die Tarifpartner stellen.

Warnstreiks erschweren Lösungen

Als „unnötig und überflüssig“ haben die nordrhein-westfälischen Metallarbeitgeber den Beginn der landesweiten Warnstreiks der IG Metall in den Betrieben dieses Industriezweigs kritisiert. Der Hauptgeschäftsführer des Verbandes der Metall- und Elektro-Industrie Nordrhein-Westfalen (METALL NRW), Dr. Luitwin Mallmann, sagte dazu in Düsseldorf, die Protestaktionen der Gewerkschaft erschwerten die Fortsetzung der Verhandlungen zur Lösung der Tarifrunde 2021. „Es ist schade, dass die Gewerkschaft in der Pandemie auf diese Maßnahmen aus dem Archiv früherer Tarifrunden nicht verzichten will“, erklärte Mallmann. Die auf funktionierende internationale Lieferketten angewiesene Industrie befinde sich angesichts der infektionsbedingt unsicheren Situation an den Landesgrenzen ohnehin schon in einer akuten Bedrohungslage. Dieser Druck werde durch die Warnstreiks der IG Metall jetzt noch einmal erhöht. Die Gewerkschaft müsse sich fragen lassen, wie sie es mit ihrem Ziel der Beschäftigungssicherung vereinbaren könne, „wenn sie jetzt auch noch die Betriebe in Schwierigkeiten bringt, die noch genug zu tun haben“.

Maßnahmen aus dem Archiv

Dr. Luitwin Mallmann (Foto: METALL NRW)

Die Metallarbeitgeber bekräftigten erneut ihr Angebot, mit der IG Metall auf Basis der bereits vorgelegten Struktur verlässliche und faire tarifliche Bedingungen bis 2022 und darüber hinaus zu vereinbaren. „Hierfür wäre es hilfreich, wenn die Gewerkschaft nun Bewegung am Verhandlungstisch ohne Warnstreikaktionen auf der Straße zeigt“, betonte Mallmann. Viele Geschäftspartner jenseits der deutschen Grenzen hätten kein Verständnis dafür, dass die Gewerkschaft in dieser pandemiebedingten Ausnahmesituation die internationalen Kunden- und Lieferantenbeziehungen zusätzlich störe. Die Metallarbeitgeber jedenfalls hätten kein Interesse daran, die Tarifrunde 2021 unnötig in die Länge zu ziehen. Beide Tarifvertragsparteien stünden zu dem Ziel der Beschäftigungssicherung. Das werde aber nicht mit einer noch längeren Phase tarifpolitischer Unsicherheit gelingen, sondern nur durch eine schnelle, tragfähige und belastbare Lösung der Tarifrunde. „Warnstreikaktionen machen unsicher, schaffen aber keine Perspektive, die die Beteiligten dringend erwarten“, so Mallmann. □

Kein Verständnis für Störungen

Dr. Doublet forderte die Gewerkschaftsvertreter auch symbolisch auf, jetzt gemeinsam anzupacken und die für die Unternehmen hinderlichen Steine aus dem Weg zu räumen und am Verhandlungstisch für alle Beteiligten vernünftige Regelungen zu finden. □

Die Steine gemeinsam aus dem Weg räumen, das war der Appell von Dr. Thorsten Doublet, Geschäftsführer des Verbandes der Siegerländer Metallindustriellen e.V., an Andree Jorgella, Geschäftsführer der IG Metall Siegen, für die Tarifrunde 2021 in der Metall- und Elektroindustrie.

Digitale Simulation der Kranmontage

Die Wartungsarbeiten auf und an einem Kran verlangen Schwindelfreiheit, Geschick und starke Nerven. Die Person, die dort oben arbeitet, ist aber in der Regel nicht die, die einen Kran entwirft. So können bei der Konstruktion Details für die Wartung oftmals nicht im Vorhinein eingeplant werden. Mit digitalen Technologien wie der virtuellen Realität (VR) lässt sich die Erfahrung der Kranwartung im dreidimensionalen Raum visuell und interaktiv erleben, ohne dass man sich dafür selbst in schwindelerregende Höhen begeben muss.

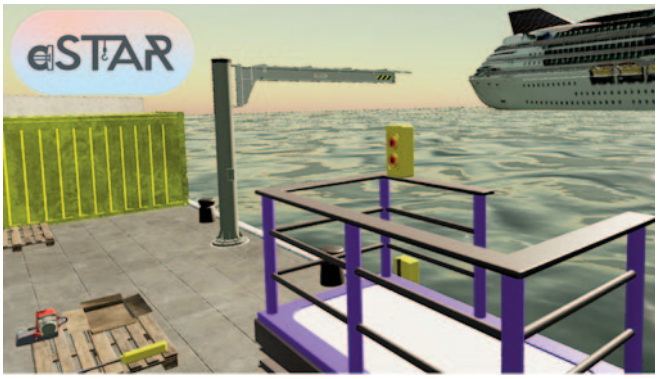
Ein Mitarbeiter der VETTER Krantechnik in der virtuellen Realität beim Kranaufbau. (Fotos: VETTER)

Gefördertes Forschungsprojekt

Das BMBF- & ESF-geförderte Forschungsprojekt „aSTAR“ unter Beteiligung der heimischen Universität Siegen und des heimischen mittelständischen Kranbauers Vetter Krantechnik GmbH sowie dem ISF München und der Kirchner Konstruktionen GmbH befasst sich mit dieser Thematik. Der Projektkoordinator Andreas Weigel berichtet: „Der Kranmontageprozess in der VR ist nun von der Verankerung im Boden über die Montage der Kransäule bis hin zur letztendlichen Benutzung des vollständigen Krans möglich. Für die Umgebung stehen mittlerweile zwei Alternativen zur Verfügung – eine Industriehalle und eine Hafenumgebung.“ Gerade sind die Konsortialpartner des Forschungsprojektes dabei, den VR-Demonstrator (die entwickelte Software) für den Kranmontageprozess im Multiuser-Modus zu testen und evaluieren. Das bedeutet, dass aktuell zwei Probanden einen Schwenkkran in der VR gemeinsam montieren können. Die Probanden sind über das VR-Head-Mounted-Display miteinander verbunden und können sich, wie unter nicht virtuellen Umständen, austauschen und miteinander kom-

Virtueller Austausch

munizieren. In der VR können die Probanden sich gegenseitig als virtuelle Avatare wahrnehmen, sodass es ihnen zu jeder Zeit möglich ist, die Position und Aktivitäten des jeweils anderen visuell nachzuvollziehen. Der sogenannte Multiuser-Modus ermöglicht es den Projektpartnern verschiedene Faktoren zu untersuchen. Neben der technischen Evaluation der Software stehen daher vor allem die Kooperation, der Wissensaustausch und die Interaktion der beiden Probanden während des Montageprozesses in der VR im Fokus der Untersuchungen. Dabei wurden bewusst Probanden mit unterschiedlichen beruflichen Hintergründen (Servicetechniker, Konstrukteur etc.) mit dem virtuellen Kranmontageprozess konfrontiert. Im Anschluss an die VR Erfahrung wurden die Probanden interviewt, um die Eindrücke und Verbesserungspotenziale zu erfassen. Dadurch können Rückschlüsse auf die optimale Gestaltung der VR und die



Montageort: virtuelle Hafenumgebung

Erfahrungen für Weiterentwicklung

Aufgabenrepräsentation gezogen werden. Dies betrifft unter anderem die Förderung der Wissensweitergabe und der Kollaborationsbereitschaft. Die gewonnenen Erkenntnisse werden im nächsten Schritt zur Weiterentwicklung des VR-Demonstrators genutzt. Im Frühsommer soll dann eine weitere Evaluation durchgeführt werden, um die Forschung und die gefundenen Erkenntnisse weiter zu validieren. □

Anhaltend schwierige Wirtschaftslage

In den Unternehmen der nordrhein-westfälischen Metall- und Elektroindustrie bleibt die Stimmung weiter angespannt. Dies zeigt eine aktuelle Befragung von landesweit 332 M+E-Betrieben mit insgesamt 111.425 Beschäftigten. Es war die fünfte vergleichbare Umfrage des größten Industriezweigs des Landes zu den Auswirkungen der Corona-Pandemie seit März 2020.

(Fotomontage: Gesamtmetall)

Keine echte Aufbruchstimmung

„Einige Konjunkturindikatoren haben sich zwar etwas aufgehellt, von einer echten Aufbruchstimmung sind die Unternehmen aber weiterhin weit entfernt“, so der Verband der Siegerländer Metallindustriellen e.V. So sei es zwar erfreulich, dass die Kapazitätsauslastung gestiegen sei, mit durchschnittlich 80 Prozent lägen die Unternehmen aber weiterhin klar unter dem langjährigen Mittel (85 Prozent). Zudem spürten gut ein Fünftel der Betriebe die Auswirkungen der Pandemie weiterhin „stark“ oder „sehr stark“. 24 Prozent der Firmen rechneten auch im laufenden Jahr mit einem spürbaren Umsatzrückgang, nachdem viele Betriebe bereits 2020 massive Einbrüche verkraften mussten. Auch die wirtschaftlichen Perspektiven bleiben vielfach ungewiss: 35 Prozent der Befragten gaben an, dass es derzeit nicht absehbar sei, wann das Vorkrisenniveau wieder erreicht werde. „Die Ergebnisse auf Landesebene spiegeln auch im Großen und Ganzen die Verhältnisse in unserer Region wider.“

Für eine gewisse Stabilität bei den Beschäftigungszahlen sorgt nach wie vor die Kurzarbeit. 45 Prozent der Betriebe wenden dieses Kriseninstrument momentan an. Im Schnitt wurde die Arbeitszeit bei 57 Prozent der Beschäftigten um durchschnittlich 31 Prozent abgesenkt. „Es stimmt hoffnungsvoll, dass immerhin mehr als die Hälfte der Betriebe auch in 2021 mit einer stabilen Beschäftigung plant“, erklärt der VdSM. Von großer Bedeutung sei in diesem Zusammenhang, dass die Industrie weiterhin geöffnet blieben und mit Blick auf die internationalen Lieferketten Landesgrenzen nicht geschlossen würden.

Ganz entscheidend sei nun, dass die Konsumlust der Verbraucher zurückkehre. Viele Menschen hätten in diesen schwierigen Zeiten Sorge um ihren Arbeitsplatz und legten daher ihr Geld lieber auf die hohe Kante. Schon um der Arbeitsplatzsicherheit willen dürfe der Druck auf die Arbeitskosten nicht noch weiter zunehmen. „Wir haben kein Kaufkraftproblem, sondern ein Konsumproblem“, so der Verband weiter. Abseits dessen benötigten die nach wie vor geschlossenen Wirtschaftsbereiche eine klare und verlässliche Perspektive. Die fehlende Nachfrage habe sich in der Umfrage als der mit Abstand häufigste Grund für die eingeschränkte Produktion gezeigt. „Was in den Geschäften nicht verkauft werden kann, kann in den Firmen nicht produziert werden. Daher müssen wir sehr aufpassen, dass der massive und langandauernde Lockdown von Dienstleistungs-, Handels- und Handwerksbetrieben nun nicht auch auf die Industrie hinüberschwappt.“ □

Moderne Absauganlage

Eine hochmoderne Emulsionsnebel-Absauganlage ist Ende Februar in der Fertigungshalle der Achenbach Buschhütten GmbH & Co. KG in Betrieb gegangen. Hierbei handelt es sich um eine Zentralabsauganlage, die die beim zerspanenden Prozess entstehenden Emulsionsdämpfe insgesamt absaugt und nach außen leitet. Sie garantiert im Sinne der betrieblichen Gesundheitsvorsorge ein sehr gutes Klima in der Fertigung bei Achenbach. Der kontinuierliche Luftaustausch in der Halle mit Frischluft ist damit optimal. Diese Art der Emulsionsnebelabsaugung hebt sich deutlich von der ansonsten üblichen stationären Entsorgung ab.
(Foto: Achenbach Buschhütten GmbH & Co. KG)

Uni in die Innenstadt: eine „Jahrhundertchance"

Was in den kommenden Monaten und Jahren in Siegen geschieht, ist bundesweit einmalig. Wenn sich weitere Bereiche der Universität in der Innenstadt ansiedeln, werden sich das Gesicht und der Charakter des Oberzentrums grundlegend verändern – und zwar zum Positiven. Davon zeigen sich die Vertreter der Gewerkschaften, des Arbeitgeberverbandes, des Handwerks und der IHK überzeugt. Sie rufen die Siegener

Das neue Hörsaal-Zentrum gilt als Herzstück des Innenstadt-Campus. (Foto: Universität Siegen)

Strukturpolitische Chance nutzen

Kommunalpolitik auf, diese „strukturpolitische Jahrhundertchance" beherzt zu ergreifen und dabei zugleich eine möglichst breite Beteiligung von Bürgern, Wirtschaft, Arbeitnehmern und Zivilgesellschaft sicherzustellen, ohne „das Große und Ganze" aus den Augen zu verlieren. Mit der Ergänzung des bisherigen Campus Unteres Schloss in die Bereiche Friedrichstraße und Häutebachweg werde das Zentrum städtebaulich erneuert und damit funktional auf die nächsten Jahrzehnte ausgerichtet.

„Die Stadt erhält die Chance einer ‚Frischzellenkur' – und das nicht nur in städtebaulicher Hinsicht. Lange Jahre war Siegen eine Stadt mit einer Universität. Jetzt können wir uns zu einer wirklichen Universitätsstadt entwickeln. Schon heute wird das Gesicht Siegens jünger, das städtische Flair erhält buntere, kreativere und vielfältigere Facetten. Die zahlreichen Studierenden beleben die Stadt. Und das ist gut so. Dieser Effekt verstärkt sich noch einmal spürbar. Das wird die Stadt und die gesamte Region bereichern", betont IHK-Hauptgeschäftsführer Klaus Gräbener. Die Angebote in Einzelhandel und Gastronomie würden sich verändern und verbreitern. Wo Corona anderen Ortes eine verheerende Wirkung auf die Zentren zu entfalten drohe, biete das Vorhaben „Uni in die Stadt" eine einzigartige Chance, um die zahlreiche andere Städte die Stadt Siegen sicherlich beneideten.

Innenstadt wird attraktiver

Dass die Siegener Innenstadt dank des studentischen Lebens auch künftig attraktiv sein wird, davon ist auch Ingo Degenhardt, der Geschäftsführer der DGB-Region Südwestfalen, überzeugt. Es sei davon auszugehen, dass der Umzug der Universität Impulse für neue Geschäftsmodelle und kreative Visionen freisetze. „Das Projekt trägt wesentlich dazu bei, attraktive Arbeitsangebote vor Ort zu erhalten und auszubauen. Dabei geht es längst nicht nur um Jobs für Akademiker. Alle Erfahrung zeigt: Kurze Wege führen zu einer engeren Zusammenarbeit. Durch Kooperationen der Universität mit Industrie, Dienstleistern, Handel und Handwerk wird es zu neuen Projekten und Aufträgen kommen, die Beschäftigung sichern und auch weiterhin gute Arbeit möglich machen."

Dr. Thorsten Doublet, Geschäftsführer der Arbeitgeberverbände Siegen-Wittgenstein, hebt die branchenübergreifende Bedeutung der Lebensqualität hervor. „Die Attraktivität des Wohn- und Lebensumfeldes ist für Fachkräfte ein wichtiges Argument,

Wirtschaft und Gewerkschaften im Schulterschluss: „Jahrhundertchance" erkennen. (Fotocollage: IHK Siegen)

ein Karriereangebot anzunehmen. Ein zukunftsorientiertes Einzelhandels- und Freizeitangebot spielt dabei eine wichtige Rolle. Man kann getrost von einem Schub für die Kulturszene und die Kreativwirtschaft ausgehen. Ich habe keinen Zweifel daran, dass mehrere tausend junge Menschen in der Stadtmitte über eine entsprechend hohe Nachfrage zu einer Angebotsbreite beitragen werden, die einmalig ist. Ich arbeite mittlerweile fast 20 Jahre hier. Was in dieser Zeit in dieser Stadt geschah, ist heute bereits ein Quantensprung. Prima, dass diese Entwicklung weitergeht."

Stadtbild positiv beeinflusst

Auch Jürgen Haßler, Geschäftsführer der Kreishandwerkerschaft Westfalen-Süd, kann der Uni in der Stadt viel Positives abgewinnen: „Was im Handwerk die Auszubildenden, sind im Universitätsbereich die Studierenden, die durch den Uni-Umzug bzw. die Ausweitung der Universität das Stadtbild und die Angebotsstruktur vor Ort prägen und positiv beeinflussen werden. Entscheidend ist, dass sich die jungen Menschen, einerlei ob in der dualen Ausbildung oder im Studium, wohlfühlen und hier ihre berufliche und private Zukunft sehen. Mal ganz abgesehen davon, dass die erheblichen Investitionen in die Innenstadt auch zahlreichen Firmen und deren Mitarbeiter/innen in der Bauphase und darüber hinaus Arbeit bringen."

Auf eine weitere Auswirkung weist Andree Jorgella, erster Bevollmächtigter der IG Metall Siegen, hin: „Die vielen jungen Menschen, die hier in den kommenden Jahren erstmals studentisches Leben mitten im Zentrum der Universitätsstadt erleben können, haben ganz unterschiedliche Herkünfte und Biografien. Sie bereichern das Zusammenleben in der Stadt und stärken gesellschaftliche Vielfalt und Toleranz. Junge, neugierige Menschen bringen uns weiter, sie eröffnen im wahrsten Sinne des Wortes neue Horizonte. Gerade in Zeiten zunehmender gesellschaftlicher Spaltung ist das eine nicht nur erfreuliche, sondern auch sehr verheißungsvolle Entwicklung."

Hierauf freue man sich, weil dies entscheidend dazu beitrage, unsere Heimat auch künftig lebenswert zu gestalten. Eine ansprechende Arbeitsplatzumgebung für Beschäftigte im Zentrum von Siegen ist auch ein Beitrag zu Work-Life-Balance", ergänzt ver.di-Geschäftsführer Jürgen Weiskirch, der zugleich betont: „Mit dem Projekt „Siegen zu neuen Ufern" ist es gelungen, eine Aufbruchstimmung hervorzurufen, die sich zum Teil sogar auf die Umlandgemeinden erstreckt hat. Dies bemerkten nicht nur die Anwohner, sondern auch die vielen Besucher und Gäste in der

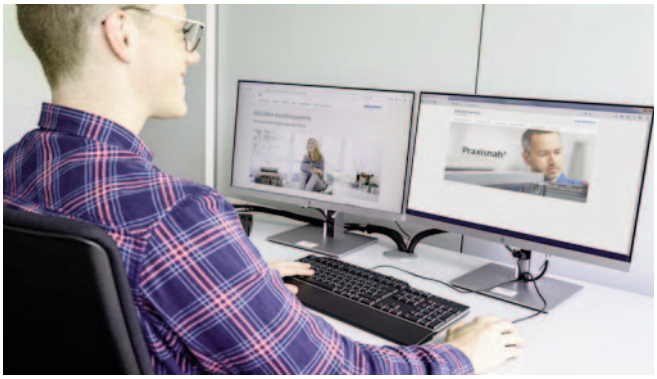
Lebendiges Oberzentrum

Stadt. Das Oberzentrum lebt. Und hiervon profitiert auch sein Umfeld. Gerade im Angesicht der Corona-Krise gilt es, hieran anzuknüpfen und die Chance, die sich durch den weiteren Umzug der Uni in die Innenstadt für Stadtleben und Stadtbild eröffnet, gemeinsam zu ergreifen."

„Man neigt in Deutschland generell dazu, wichtige Infrastrukturprojekte von Beginn an durch kleinkarierte Diskussionen zu zerreden, selbst wenn die Vorteile bei weitem überwiegen", geben die Vertreter von Gewerkschaften, Verbänden, Handwerk und IHK zu bedenken: „Für die Zukunft der Stadt hängt von dem Umzug der Uni in Siegens Mitte sehr viel ab. Die Devise sollte unseres Erachtens daher lauten: die Riesenchance erkennen, möglichst viele Menschen im Entscheidungsprozess beteiligen und dann zügig in die Umsetzung gehen. Mitmachen statt Miesmachen also. Wenn gewünscht, stehen wir jederzeit gerne zur Verfügung, das Mammut-Projekt positiv zu begleiten", so Ingo Degenhardt, Dr. Thorsten Doublet, Klaus Gräbener, Andree Jorgella, Jürgen Haßler und Jürgen Weiskirch abschließend. □

Online-Schulungsprogramm

Mit seinem umfangreichen neuen Online-Schulungsprogramm unterstützt die SIEGENIA-AUBI KG Verarbeiter, Nachrüster sowie Bauelemente- und Beschlaghändler beim Ausbau ihrer Kompetenzen. In Zeitfenstern von maximal vier Stunden können die Partner des Unternehmens sich praxisnahes Know-how rund um die Fenster-, Tür- und Komfortsysteme von SIEGENIA direkt ins Haus holen und ihr Fachwissen bequem erweitern. Dabei besteht auch die Möglichkeit zur Klärung individueller Fragen.



Mit einem umfangreichen neuen Online-Schulungsprogramm unterstützt SIEGENIA seine Partner beim Ausbau ihrer Kompetenzen. (Foto: SIEGENIA)

Das Themenspektrum der Online-Schulungen ist breit gefächert. Verarbeiter können z. B. ihr Grundlagenwissen zum Beschlagaufbau bei Fenstern, Fenstertüren und Haustüren oder auch zu smarten Motorik-Lösungen mit App-Steuerung ausbauen. Für den Beschlaghandel stehen maßgeschneiderte Seminare zu technischen Grundlagen oder Sonderkonstruktionen zur Verfügung. Weitere Schulungsangebote reichen von der Einbruchhemmung über die moderne Lüftungstechnik oder die Reparatur von Mehrfachverriegelungen bis zu wichtigen Normen im Fensterbau. Die Termine für das neue Schulungsprogramm reichen bis in den Herbst hinein. Auf Wunsch entwickeln die Experten von SIEGENIA auch individuelle Team-Trainings zum Ausbau der Fach- und Beratungskompetenz. Information und Anmeldung: https://services.siegenia.com/. □

Vetter Holding verlagert Firmensitz nach Hessen

Mit der Fertigstellung des neuen Verwaltungsgebäudes in Haiger-Kalteiche verlagert die Vetter Holding AG ihren Firmensitz von Siegen-Eiserfeld nach Hessen. Damit verlässt ein weiteres Traditionsunternehmen, nach 130-jähriger Tätigkeit in Eiserfeld das Stadtgebiet von Siegen wegen Platzmangel.

Das neue Verwaltungsgebäude ist in unmittelbarer Nähe zu den Betriebsstätten der Vetter Krantechnik und Vetter Kranservice errichtet worden. Fast planmäßig konnte das Gebäude für 100 Mitarbeiter nach rund einjähriger Bauzeit trotz Corona-Hindernissen übergeben werden. Wie Vorstand, Geschäftsleitung und Betriebsrat vermerken, verlässt man den alten Standort mit einem weinenden und einem lachenden Auge, denn jetzt entfällt das zeitraubende Pendeln zwischen den Standorten Eiserfeld und den Betriebstätten auf der Kalteiche. Durch die Zusammenlegung der Standorte erwartet man bei Vetter erhebliche Synergie-Effekte. Die Betriebsstätten der Krantechnik und des Kranservice wurden bereits in den Jahren 2007-2016 von Eiserfeld auf die Kalteiche verlagert, lange bevor in Siegen das Leimbachtal endlich baureif wurde.

Die Unternehmen der Vetter Holding AG an einem Standort vereint. (Foto: VETTER)

Zu wenig Platz in Eiserfeld

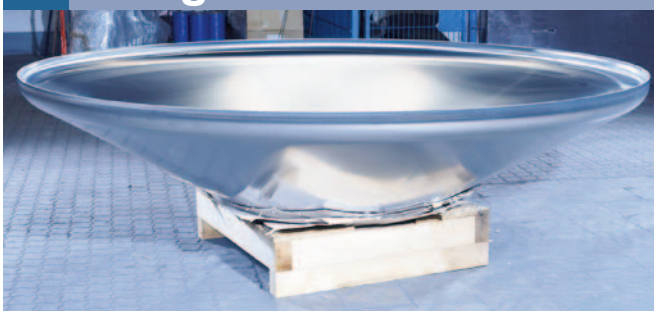
Das neue Verwaltungsgebäude, das vorwiegend von heimischen Bauunternehmen und Handwerkern errichtet wurde, ist nach neuesten energetischen Gesichtspunkten hergestellt worden und wird ein neuer Blickfang im Industriegebiet Haiger sein. Die Nutzung der Sonnenenergie, Klimatisierung aller Büroräume, E-Tankstellen für Autos und E-Bikes, separate Umkleideräumen für Fahrradfahrer bis hin zu einem Eltern-Kind Raum sind nur einige der Ausstattungsmerkmale des neuen Gebäudes.

Die Vetter Holding AG mit der Vetter Krantechnik GmbH und der Vetter Kranservice GmbH haben ihren Ursprung in der Arnold Vetter KG, die 1889 als „Ich AG“ von dem Schmiedemeister Arnold Vetter in unmittelbarer Nähe zum Reinhold Forster Erbstollen in Siegen-Eiserfeld gegründet wurde. Die Vetter-Unternehmen in Haiger-Kalteiche beschäftigen heute ca. 270 Mitarbeiter und sind spezialisiert auf die Herstellung von Kransystemen und deren Service. Mit den Produkten nimmt Vetter in Europa und darüber hinaus eine Spitzenstellung ein.

Wie Norbert Hammes, Vorstand der Vetter Holding AG, berichtet, funktioniert der Geschäftsbetrieb trotz pandemiebedingter Einschränkungen recht gut. Es gibt keine Ablieferprobleme, weil die Kunden in den meisten Fällen die gelieferten Anlagen selbst montieren können und sich dadurch Monteureinsätze mit Quarantänevorschriften in Grenzen gehalten haben. Trotzdem sehnt man sich auch bei Vetter zur Normalität zurück, damit die gewünschten Synergieeffekte durch den Verwaltungsneubau eintreten können.

Die alte Betriebsstätte in Siegen-Eiserfeld, sehr verkehrsgünstig mit Anschluss an die HTS gelegen, soll einer neuen Nutzung zugeführt werden und steht zu einer Neuverpachtung zur Verfügung. Interessenten können ein Exposée anfordern unter: oliver.weirich@vettercranes.com. □

Programm erweitert



Mit einer neuen Konenwalze erweitern die Slawinski & Co. GmbH ihr Produktionsprogramm für konische Bauteile und bieten ihren Kunden noch mehr Flexibilität bei der Auswahl von Wandstärke, Öffnungswinkel und kleinem Lochdurchmesser. Das mittelständische Unternehmen aus Siegen mit einem Zweigwerk in Bad Laasphe ist nach eigener Aussage nun in der Lage, konische Bauteile bis zu einer Wandstärke von 18 mm umzuformen. Des Weiteren ist es möglich, unabhängig vom Öffnungswinkel, einen kleinen Lochdurchmesser von 250 mm bei Wandstärken ≤ 8 mm herzustellen. Alle Konen können mit einem beidseitigen Schliff, einer Schweißkantenvorbereitung und einem Radius am großen Durchmesser versehen werden. (Foto: Slawinski)

Mit Digitalisierung zu mehr Nachhaltigkeit

Vielen kleinen und mittleren Unternehmen ist es gar nicht bewusst, dass sie mit digitalen Technologien ganz leicht etwas für ihre Nachhaltigkeit tun können. „Energiemanagement wird für kleine und mittlere Unternehmen oft gefördert und deshalb kann das ein toller Einstieg in die Digitalisierung sein“, erklärt Dr. Nico Castelli, der beim Mittelstand 4.0-Kompetenzzentrum Siegen für Nachhaltigkeit zuständig ist.

Energiemanagement ist ein guter Einstieg in die Digitalisierung. (Foto: pixabay)

Größere Unternehmen sind verpflichtet, ein so genanntes Energieaudit zu machen. Dabei werden Daten erfasst und Verbesserungsvorschläge abgeleitet. „Das bedeutet nicht die Pflicht, sofort etwas verbessern zu müssen. Es geht erstmal darum, zu gucken, wo es überhaupt Potenzial für Verbesserungen gibt“, sagt Castelli.

In einem solchen Audit sind spezifische Schritte festgelegt: Ein Auditor macht zum Beispiel eine Werksbegehung und erfasst, wo Energieverbraucher existieren. „Er sieht sich etwa an, welche Lampen verbaut sind oder was an Gas und Wasser verbraucht wird“, erklärt Castelli. Als nächstes zeigt er die Potenziale für Verbesserungsmöglichkeiten auf. „Was bei den meisten Firmen am Anfang herauskommt, ist, dass man die ganzen Lampen durch LED-Leuchtmittel ersetzen könnte“, weiß Castelli.

Für kleine und mittlere Unternehmen ist ein solches Energieaudit nicht verpflichtend. „Das schreckt die Firmen erstmal ein bisschen ab, weil sie auch in vielen anderen Bereichen schon Vorlagen erfüllen müssen und sie das dann verständlicherweise nicht noch in einem weiteren Bereich möchten“, sagt er. Ein Energieaudit kann aber ein guter Anfang sein, um sich systematisch mit diesem Thema auseinanderzusetzen.

Zusätzlich empfiehlt der Experte Unternehmen, eine Lastspitzenanalyse zu machen. „Das ist das, wodurch viele kleinen und mittleren Unternehmen schnell und einfach Energiekosten einsparen können“, erklärt er. Eine Lastspitze kann schnell entstehen, wenn beispielsweise viele Maschinen gleichzeitig anlaufen. „Im Stromnetz muss immer das Gleichgewicht gehalten werden, es darf nicht weniger ins Stromnetz reingegeben werden, als abgenommen wird. Deshalb müssen Unternehmen mehr für den Strom bezahlen, wenn sie eine Lastspitze verursachen.“

Eine solche Lastspitzenanalyse hat Nico Castelli schon bei einem produzierenden Unternehmen im Kreis Olpe gemacht. „Die Firma hat einen fünfstelligen Betrag im Jahr nur für die Lastspitzen gezahlt“, erinnert er sich. Das Unternehmen wusste aber nicht genau, woher die Lastspitzen kommen. „Eigentlich hätte man da dann Energiedaten aufnehmen und dafür Sensorik installieren müssen. Aber wir wollten da erstmal rangehen, ohne große Investitionskosten zu haben“, erklärt Castelli.

Bei Unternehmen, die mehr als 100.000 Kilowattstunden im Jahr verbrauchen, wird eine sogenannte registrierende Leistungsmessung vom Energieversorger durchgeführt, weiß Castelli. Das bedeutet, dass der Energieversorger viertelstundengenau aufzeichnet, wieviel dieses Unternehmen an Strom verbraucht.

„Das ist bei vielen produzierenden Unternehmen der Fall“, sagt Castelli. Zusätzlich hat er dem Unternehmen aus dem Kreis Olpe empfohlen, eine Woche lang genau aufzuschreiben, wann welche Maschine läuft und welcher Auftrag gerade ausgeführt wird. „Dabei ist herausgekommen, dass die Lastspitzen dadurch verursacht wurden, dass eben viele Maschinen gleichzeitig angeschaltet wurden“, sagt er. Jetzt werden die Maschinen morgens versetzt voneinander eingeschaltet. Dadurch konnte das Unternehmen schon Stromkosten einsparen.

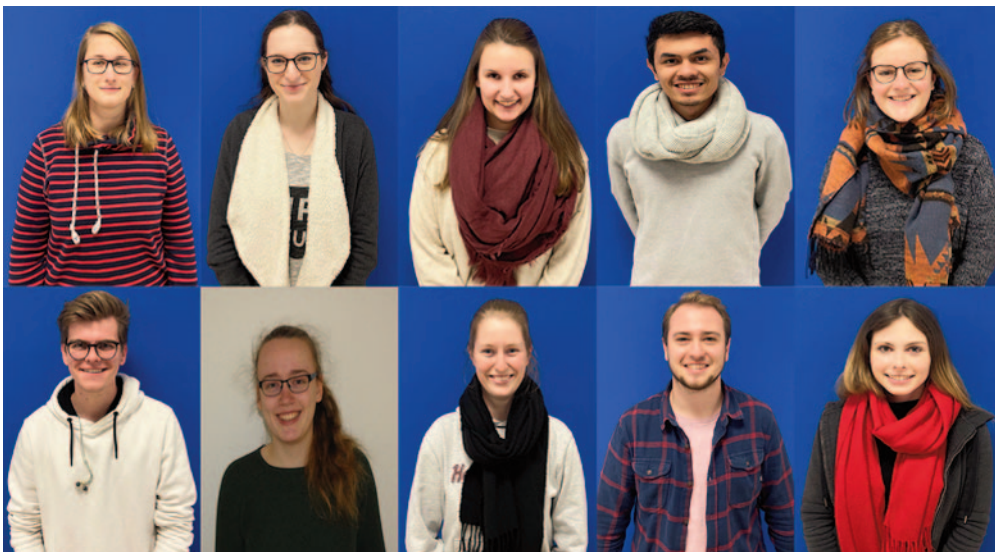
Weitere Informationen zum Angebot des Kompetenzzentrums beim Thema Nachhaltigkeit gibt es auf der Internetseite: https://kompetenzzentrum-siegen.digital/nachhaltigkeit/ □

Wirtschaft im Web

Wirtschaft regional ist die druckfähige PDF-Ausgabe von Wirtschaft regional online. Auf unserer Website www.wirtschaft-regional-online.de finden Sie noch mehr interessante Berichte und Reportagen aus unserer Wirtschaftsregion. Ein Besuch lohnt sich. Für die schnelle Information bieten wir Ihnen auch unsere App Wirtschaft regional an. Sie finden Sie bei Google Play und im Apple App Store.

Mathe-Projekt in den Schulen angelaufen

Dass Mathematik alles andere als trocken sein muss, können Schülerinnen und Schüler aus der Region jetzt in zwei Projekten der Universität Siegen erfahren. „DigiMath4Edu“ erhielt erst kürzlich die Förderungszusage im Rahmen der REGIONALE 2025 und damit den dritten und finalen Regionale-Stern. Auch „MINT-Pro²Digi“ ist im Februar 2021 gestartet und bietet Schülerinnen und Schülern die Möglichkeit, Lösungen für Problemstellungen in Unternehmen zu erarbeiten.



UnterrichtsassistentInnen der Projekte DigiMath4Edu und MINT-Pro²Digi. (Foto: Uni Siegen)

Digimath4Edu läuft drei Jahre

Bei „DigiMath4Edu“ geht es vorrangig um digitale Möglichkeiten für den Mathematikunterricht. Speziell von der Universität ausgebildete Unterrichtsassistentinnen und -assistenten unterstützen seit Februar 2021 für ein Jahr Lehrkräfte an der Bertha-von-Suttner Gesamtschule und der Jung-Stilling Grundschule in Siegen, der Sekundarschule in Olpe, dem Gymnasium der Stadt Lennestadt und dem Rivius Gymnasium Attendorn dabei, den SchülerInnen Unterrichtsinhalte aus dem Matheunterricht mit 3D-Druck, Smart-Boards, VR- und AR-Anwendungen (zurzeit in Distance Learning und Homeschooling-Formaten) zu vermitteln. Außerdem begleitet die Universität Siegen das Projekt auch von der Forschungsseite, um die Erkenntnisse in die Lehrerausbildung einzubinden und zu überprüfen, wie Innovationen nachhaltig in den Bildungsbereich eingebracht werden können. Zehn weitere Schulen aus den Kreisen Siegen-Wittgenstein und Olpe folgen in den kommenden drei Jahren.

Für das Projekt hat sich ein breites Netzwerk an unterstützenden Unternehmen zusammengefunden: Dango & Dienenthal, EMG, Gedia, Georg, Hensel, Kemper, Kirchhoff, , LEWA, Mennekes, Siegenia, Viega, Vetter sowie die Sparkassen Attendorn-Lennestadt-Kirchhundem, Olpe-Drolshagen-Wenden und Siegen. Darüber hinaus fördern die Ministerien für Schule und Bildung NRW und für Kultur und Wissenschaft NRW, die Bezirksregierung Arnsberg, die IHK Siegen und die Arbeitgeberverbände Siegen-Wittgenstein und Olpe das Projekt DigiMath4Edu. Über MdL (NRW) Jochen Ritter ist das Projekt auch im Landtag in Düsseldorf bekannt.

Projekt der Universität Siegen

Einen anderen Fokus hat das EFRE-zdi III Projekt „MINT-Pro²Digi“ (gefördert durch das NRW- Wissenschaftsministerium und das NRW-Wirtschaftsministerium), an dem neben der Universität Siegen die Unternehmen Albrecht Bäumer GmbH & Co. KG, Brüggemann Küchen, dicomputer GmbH, Enders Heizung Sanitär GmbH & Co. KG, G-TEC Ingenieure GmbH, Hees Bürowelt, Elektro Kemper, Metallbau Johann Hunold GmbH & Co. KG, Modellbau Ohm und Pflüger Transporte beteiligt sind. SchülerInnen ab Klasse 8 arbeiten in Projektteams an authentischen mathematischen Problemstellungen aus den Unternehmen. Ziel ist es, dass die SchülerInnen direkt und konkret erleben können, wie sie ihr schulisches Wissen in der außerschulischen Arbeitswelt nutzen können. Sie werden dabei von erfahrenen Lehramtsstudierenden, Lehrkräften und wissenschaftlichem Personal begleitet.

Unterstützung aus der Wirtschaft

Seit dem 1. Februar 2021 treffen sich die TeilnehmerInnen – aufgrund der aktuellen Situation virtuell – und erarbeiten kreative Lösungen für vielfältige und konkrete Problemstellungen wie der Modellierung eines neuen Betätigungsplattensystems für Spülkästen mittels 3D-Druck, der Programmierung eines Roboterarms bis hin zur Planung eines Feuerwehrhauses. MINT-Pro²Digi läuft in drei Zyklen, die jeweils einem Schulhalbjahr entsprechen, bis Ende Juni 2022. Als „Solver-Hubs“, die mit digitalen Medien und Werkzeugen ausgestattet werden und wo die Projektteams beheimatet sind, wurden zunächst das Städtische Gymnasium Olpe, die Hanseschule in Attendorn, das Gymnasium Maria Königin in Lennestadt und die Bertha-von-Suttner Gesamtschule Siegen ausgewählt. □

M+E-Tarifrunde 2021: Abschluss in NRW

Die Metallarbeitgeber und die IG Metall in Nordrhein-Westfalen haben bei der 7. Tarifverhandlung für die rund 700.000 Beschäftigten dieses Industriezweigs ein Ergebnis erzielt. Der Präsident des Verbandes der Metall- und Elektro-Industrie Nordrhein-Westfalen (METALL NRW), Arndt G. Kirchhoff, bezeichnete den Tarif-Kompromiss als „ein von Fairness, Vernunft und Weitsicht geprägtes Ergebnis in einer außergewöhnlich schwierigen Wirtschaftslage“. Es sei gelungen, der enorm heterogenen wirtschaftlichen Situation Rechnung zu tragen. „Für uns ist es ganz wichtig, dass unsere Unternehmen wie schon im Jahr 2020 auch im Jahr 2021 keine Erhöhung der Tabellenentgelte verkraften müssen“, betonte Kirchhoff. Zudem sei mit der IG Metall für das laufende Jahr erstmals ein automatisch wirksamer Entlastungsmechanismus für krisenbetroffene Betriebe vereinbart worden. Die neue jährliche Sonderzahlung von 18,4 Prozent eines Monatsentgelts im Februar 2022 sowie von 27,6 Prozent eines Monatsentgelts ab Februar 2023 sei für die Unternehmen „schmerzhaft und nur schwer verdaulich, aber mit einem verhalten optimistischen Blick auf verbesserte konjunkturelle Aussichten im kommenden Jahr so gerade noch vertretbar“. Der Tarifabschluss biete den Firmen überdies „einen unbürokratischen und einfach umsetzbaren“ tariflichen Rahmen für betriebliche Regelungen zur Beschäftigungssicherung und die Begleitung von Transformationsprozessen. Die entsprechenden Regelungen seien bewusst an bereits bestehende Tarifvereinbarungen angekoppelt worden. „Das vermeidet zusätzliche Komplexität und vereinfacht den betrieblichen Umsetzungsprozess“, sagte Kirchhoff.

Die Tarifvereinbarung sieht im Einzelnen vor: eine Corona-Beihilfe von 500 Euro im Juni 2021, eine neue Sonderzahlung von 18,4 Prozent eines Monatsentgelts im Februar 2022 steigend auf 27,6 Prozent eines Monatsentgelts ab Februar 2023, die künftig jährlich anfällt.

Laufzeit: Der Tarifvertrag gilt rückwirkend zum 1. Januar 2021, hat eine Gesamtlaufzeit von 21 Monaten und endet am 30. September 2022.

Differenzierung: Die tarifliche Leistung des tariflichen Zusatzgeldes B (T-ZUG B) wird im Oktober fällig und kann in Abhängigkeit vom Unternehmensergebnis entfallen.

TV Zukunft, Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigungssicherung: METALL NRW und IG Metall NRW haben einen tariflichen Rahmen vereinbart, innerhalb dessen Betriebsparteien u.a. betriebliche Transformationsprozesse begleiten können. Darin können auf Basis einvernehmlich erstellter betrieblicher Analysen Gespräche über die Zukunft des Betriebes erfolgen – dieser Prozess kann aber nicht einseitig durch eine Betriebspartei erzwungen werden. Die Betriebsparteien können zur weiteren Beratung eine von den Tarifvertragsparteien zu gründende Transformationsagentur hinzuziehen. Besteht keine Einigkeit über einen Regelungsbedarf im Betrieb, kann zur Erreichung eines Konsenses eine Moderation vereinbart werden.

Knut Giesler (IG Metall NRW) und Arndt G. Kirchhoff (METALL NRW) bei der Unterzeichnung des Tarifabschlusses. (Bild: METALL NRW)

Kommt es auch dann zu keiner Einigung, werden von der Moderation die von den Betriebsparteien identifizierten jeweiligen Handlungsbedarfe schriftlich festgehalten. Damit sind die betrieblichen Gespräche zu Transformationsprozessen beendet – es bleibt also bei der unternehmerischen Entscheidungsfreiheit in diesen Fragen.

Optionale Regelungen zur kollektiven Arbeitszeitabsenkung bei Beschäftigungsproblemen in Betrieben: Wie bisher: Durch Betriebsvereinbarung können Arbeitgeber und Betriebsrat bei vorübergehenden Beschäftigungsproblemen bis zu zwölf Monate die individuelle regelmäßige Wochenarbeitszeit auf eine Dauer von unter 35 bis zu 30 Stunden absenken. Dies kann einheitlich für alle Beschäftigten oder für Teile des Betriebs (Betriebsteile, Abteilungen, Beschäftigtengruppen) erfolgen. Dabei können auch eine unterschiedliche Absenkung der Arbeitszeit und eine unterschiedliche Dauer der Arbeitszeit vereinbart werden. Die monatlichen Vergütungen vermindern sich entsprechend der verkürzten Arbeitszeit. Die Betriebsparteien können Ausgleichszahlungen vereinbaren, die mit den tariflichen Jahresleistungen verrechnet werden. Der Anspruch darauf vermindert sich entsprechend. **Neu:** Bei einer Arbeitszeitabsenkung ab 13 Monaten insbesondere bei der Begleitung von betrieblichen Transformationsprozessen erhalten die Beschäftigten pro Woche – gemessen am durchschnittlichen Stundenentgelt – einen Zuschlag von 25 Prozent bei einer Absenkung auf 32 Wochenstunden Bei einer Arbeitszeitabsenkung ab 25 Monaten erhalten die Beschäftigten pro Woche – gemessen am durchschnittlichen Stundenentgelt – einen Zuschlag von 25 Prozent bei einer Absenkung auf 33 Wochenstunden, von 50 Prozent bei einer Absenkung auf 32 Wochenstunden. Bei konjunktur- oder transformationsbedingten Arbeitszeitverkürzungen sind betriebsbedingte Kündigungen nicht möglich.

Gemeinsame Erklärung zur Bedeutung des Fachkräftenachwuchses: Die Tarifparteien wollen die Ausbildungsbereitschaft in den Betrieben fördern. Die Tarifparteien empfehlen, Dual Studierende nach erfolgreichem Abschluss ihres Studiums in ein Arbeitsverhältnis zu übernehmen. □

Gelebte Inklusion in der Lüfterfertigung

Raphael Weber, Werkleiter AERO bei SIEGENIA, ist mit dem Verlauf der ersten Wochen rundum zufrieden. „Die AWORK-Mitarbeitenden haben sich gut in ihre neuen Aufgaben hineingefunden; man merkt das deutlich an den täglich steigenden Stückzahlen. Sie kommen erkennbar gerne zu uns, haben viel Freude bei der Arbeit und haben sich gut eingelebt."

Seit Mitte Januar kommen die vorerst vier Beschäftigten von AWORK täglich in das Werk im Wilnsdorfer Industriegebiet Lehnscheid, seit vielen Jahren Produktionsstandort für die Wand- und Fassadenlüfter von SIEGENIA. Als Organisationseinheit

SIEGENIA und AWORK kooperieren

der AWO Siegener Werkstätten, die zum AWO Kreisverband Siegen-Wittgenstein/Olpe gehören, fasst AWORK die Angebote der beruflichen Rehabilitation von Menschen mit Behinderung außerhalb der Siegener Werkstätten zusammen. „Unser Ziel ist es, Menschen mit Behinderung so zu fördern, dass eine Teilhabe am allgemeinen Arbeitsmarkt möglich wird. Um die hierzu erforderlichen Prozesse noch besser steuern zu können, haben wir vor zwei Jahren die neue Organisationseinheit AWORK ins Leben gerufen und konnten seitdem viele Menschen mit Handicap an Siegerländer Unternehmen vermitteln", so Michael Dietermann, Betriebsleitung Pädagogik/Rehabilitation.

AWORK kümmert sich um betriebsintegrierte Arbeits- und Praktikumsplätze sowie die Betreuung und Begleitung

SIEGENIA hat die traditionelle Inklusion beeinträchtigter Menschen in die Arbeitswelt nochmals erweitert: Seit Neuestem arbeiten mehrere Beschäftigte von AWORK in der Fertigung für die Wand- und Fassadenlüfter. (Fotos: SIEGENIA)

beim Wechsel in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse. „Wir freuen uns natürlich besonders, wenn ein Unternehmen einen unserer Beschäftigten in ein festes Arbeitsverhältnis übernimmt. Das geschieht in der Regel zunächst über ein Betriebspraktikum und danach über einen Außenarbeitsplatz mit Betreuung durch unser Fachpersonal", so Michael Dietermann weiter. „In der Regel loben die Unternehmen immer wieder die hohe Arbeitsmotivation unserer Beschäftigten, auch die Leistungsfähigkeit und die hohe Lernbereitschaft kommen sehr gut an. Menschen mit Handicap bereichern die Unternehmenskultur – das hören wir immer wieder", ergänzt Tim Sprengel, Betriebsleitung Betriebswirtschaft/Technik bei AWORK, überzeugt. „Die hohe Motivation und die gute Laune, die diese Menschen in unsere Partnerunternehmen hineintragen, sind ein positiver Nebeneffekt, den Anerkennung und Wertschätzung zusätzlich verstärken."

Michael Heppner, AWORK-Betreuer vor Ort bei SIEGENIA, kann das nur bestätigen. Er ist ebenfalls täglich in Wilnsdorf und sorgt für effiziente Abläufe und eine gute Kommunikation. Derzeit haben die AWORK-Beschäftigten einen eigenen Arbeitsbereich in der Produktion. Raphael Weber von SIEGENIA erläutert die Hintergründe: „Ein eigenständiger Arbeitsplatz bot sich insofern an, als wir mit Blick auf unsere Qualitätskontrollen kurz zuvor die geräuschintensiveren Tätigkeiten unserer Lüfterfertigung in andere Räumlichkeiten verlagert hatten. Die entstandene Freifläche schaffte ideale Rahmenbedingungen für die Integration der AWORK-Mitarbeiter. Die Arbeitsplätze selbst haben wir genauso wie für unsere eigenen Mitarbeitenden eingerichtet. Wir legen großen Wert auf Ergonomie, z. B. in Form von Höhenverstellung, so dass wir hier keine speziellen Maßnahmen ergreifen mussten." Tim Sprengel von der AWO fügt hinzu: „Ein eigener Arbeitsbereich für unsere Beschäftigten ist keineswegs ein Muss. Allgemein streben wir an, die Beeinträchtigten so

Integration in Arbeitsabläufe

normal wie möglich in die Abläufe des Unternehmens zu integrieren. Auf diese Weise können sie die Fachkräfte stärker entlasten."

Seit rund 50 Jahren unterstützt SIEGENIA die Inklusion beeinträchtigter Menschen in die Arbeitswelt. Die in Auftrag gegebenen Arbeiten wurden bislang stets in den Werkstätten der AWO ausgeführt. Anlässlich einer Führung in einem Unternehmen mit

Außenarbeitsplätzen kam Raphael Weber schließlich auf die Idee, einen ähnlichen Weg einzuschlagen und die Zusammenarbeit zu intensivieren. „Es gibt Tätigkeiten, bei denen uns die Beschäftigten der AWO hervorragend unterstützen können – allerdings würde deren Auslagerung einen hohen logistischen Aufwand mit sich bringen. Eine Ein-

Projekt erfolgreich voran getrieben

gliederung im Werk ist deutlich effizienter," erläutert er. Von dem Potenzial einer möglichen Zusammenarbeit angetan, initiierte er die ersten Gespräche mit AWORK; die Umsetzung folgte prompt. „Ich war gerade eine Woche bei AWORK tätig und folglich noch ganz frisch im Job, als Raphael Weber anrief. Gemeinsam haben wir uns dieser Aufgabe gewidmet und das Projekt erfolgreich vorangetrieben", erinnert sich Tim Sprengel an die gute Zusammenarbeit.

Externe Stellen wie bei SIEGENIA werden von AWORK zunächst intern ausgeschrieben. Auch die Auswahl der Bewerber nimmt das Unternehmen selbst vor. Erst dann kommt der eigentliche Auftraggeber ins Spiel. „Wir haben AWORK zunächst Bauteile zukommen lassen, von denen die Erfahrungen der Vergangenheit gezeigt haben, dass sie gut von beeinträchtigten Menschen übernommen werden können", blickt Raphael Weber zurück. Diese Vorgehensweise empfiehlt sich auch aus Sicht von AWORK. „Für uns ist das ein hervorragender Trainingseffekt. Wir können unsere Beschäftigten anlernen und herausfinden, welche Hilfsmittel sie eventuell benötigen", schildert Tim Sprengel. Raphael Weber verfolgte die in den AWO-Werkstätten produzierten Stückzahlen mit Spannung: „Von Tag zu Tag war ein kleiner Zuwachs zu

Als ausgebildete pädagogische Fachkraft sorgt Michael Heppner von AWORK (l.) für effiziente Abläufe und eine gute Kommunikation. Hier unterstützt er den AWO-Beschäftigten Maik Winnen bei der Einarbeitung.

Vielversprechender Einstieg

verzeichnen. Bei einem Besuch vor Ort wurde zudem deutlich, dass die AWORK-Mitarbeiter erkennbar Spaß an ihrer Arbeit hatten. Das Ganze machte einen tollen Eindruck!"

Vielversprechend verlief auch der Einstieg bei SIEGENIA. Mit dem Bus fahren die AWORK-Beschäftigten eigenständig nach Wilnsdorf; derzeit sind es eine Frau und drei

Haben sich die Arbeitsabläufe einmal eingespielt, ist für SIEGENIA denkbar, dass die AWORK-Kräfte die Komplettmontage übernehmen.

Weiter auf Seite 16

Männer. Eine fünfte Kraft soll das Team schon bald verstärken; die Stelle ist derzeit bei AWORK in Ausschreibung. Aufgabe der AWORK-Beschäftigten, die über unterschiedliche Grade der Beeinträchtigung verfügen, ist aktuell die Fertigung der Unterbaugruppen für den Wandlüfter AEROPAC, ein kompakter Schalldämmlüfter für lärmbelastete Umgebungen z. B. in Flughafennähe.

„Wenn sich die Abläufe erst einmal eingespielt haben, ist für uns denkbar, dass die AWORK-Kräfte im nächsten Schritt die Komplettmontage übernehmen“, schildert Raphael Weber mögliche Perspektiven. Tim Sprengel zeigt sich diesbezüglich optimistisch: „Schon jetzt sitzen die Arbeitsabläufe sehr gut. Unsere Erfahrung mit beeinträchtigten Menschen ist, dass die Lernkurve langsam, aber beständig nach oben geht. Hat sich das Gelernte einmal gefestigt, halten sie ihre Stückzahlen konstant – egal, was kommt.“

Organische Entwicklung

Auch die Ausstattung der Arbeitsplätze geht SIEGENIA schrittweise an. Alles soll sich organisch entwickeln dürfen. Raphael Weber berichtet: „Wir haben beispielsweise fürs Erste bewusst auf eine digitalisierte Materialbeschaffung verzichtet und wollen zunächst beobachten, ob ein Einsatz sinnvoll ist.“

Als ausgebildete pädagogische Fachkraft spielt Michael Heppner in der Einarbeitungsphase eine wichtige Rolle. Geplant ist, dass er in den ersten Monaten täglich vor Ort bei SIEGENIA sein wird, später sollen sich die zeitlichen Abstände vergrößern. „Die Kommunikation muss stimmen. Dabei hilft es, wenn der Betreuer über ein möglichst umfangreiches Wissen zu den spezifischen Arbeitsabläufen im jeweiligen Unternehmen verfügt. Je fitter er selbst in der Produktion ist, desto besser gelingt die Verständigung mit den Betrieben. Darauf achten wir sehr“, schildert Tim Sprengel.

Wie die anderen AWO-Beschäftigten auch, hat sich Carlos Mingas gut in seine neuen Aufgaben hineingefunden und bei SIEGENIA eingelebt.

Erweiterung der Aufgabenfelder

Sind die AWORK-Mitarbeiter mit ihrer Tätigkeit und dem neuen Arbeitsumfeld erst einmal vertraut, können und sollen sie auch in anderen Bereichen der Lüfterproduktion bei SIEGENIA eingesetzt werden. Michael Dietermann erläutert: „Eine solche Erweiterung der Aufgabenfelder und Arbeitsbereiche ist zu begrüßen und wird letztlich das Besondere einer solchen Zusammenarbeit. Durch die Übernahme von Nischenarbeiten können unsere Beschäftigten das Fachpersonal in den Unternehmen spürbar entlasten und eine Konzentration auf Kernkompetenzen ermöglichen. Wirtschaftlich ist das für die Unternehmen sehr interessant.“ Das sieht auch Raphael Weber so: „Gerade das Objektgeschäft, in dem wir mit unseren Lüftern stark vertreten sind, zeichnet sich durch oftmals kurzfristige Aufträge aus, auf die wir schnell reagieren müssen.“

Partnerfirmen, die ihren neuen Beschäftigten eine Vollzeit-Tätigkeit anbieten, begrüßt AWORK: „Dahinter steht der rehabilitative Gedanke. Uns liegt daran, dass sich beeinträchtigte Menschen für berufliche Tätigkeiten weiterentwickeln und in den Arbeitsmarkt integrieren können“, argumentiert Michael Dietermann. Tim Sprengel fügt hinzu: „Das Modell, für das sich SIEGENIA derzeit entschieden hat, ist der Schritt vor der festen Übernahme von AWORK-Mitarbeitern. Wir weisen in diesem Zusammenhang gerne darauf hin, dass eine volle Eingliederung für unsere Partnerfirmen aufgrund von staatlichen Lohnkostenzuschüssen auch finanziell attraktiv sein kann.“ Ob dies bei SIEGENIA der Fall sein wird, steht derzeit noch nicht fest, doch Raphael Weber bekräftigt: „Die Inklusionsmaßnahme in unserer Fertigung ist auf Dauer angelegt und aus unserer Sicht ausbaufähig. So können wir uns beispielsweise schon jetzt gut vorstellen, dass nach erfolgreicher Einarbeitung weitere AWORK-Mitarbeitende folgen.“ □

Schlaglicht

Regionale, mediterrane oder asiatische Küche: Für jeden kulinarischen Geschmack bietet die Siegener Gastronomie das passende Gericht. Eigentlich. Denn der Corona-Lockdown zwingt die Betriebe seit Wochen zu einem eingeschränkten Service. Das bedroht ihre Existenz. Unterstützung kommt jetzt von den Siegener Versorgungsbetrieben (SVB). Sie haben insgesamt 60 Verzehrgutscheine im Wert von jeweils 50 Euro unter ihren Kunden verlost.„Die Gastronomie durchlebt aktuell eine sehr schwere Zeit, wie viele andere Gewerbe auch. Als regionales Unternehmen sehen wir es als unsere Aufgabe, die Betriebe vor Ort bestmöglich zu unterstützen“, sagt Thomas Mehrer, Geschäftsführer der SVB.