Perspektive: Nachhaltigkeit

GRUBENGOLD

ESG-Strategie: Herausforderungen und Chancen

UMFRAGE NACHHALTIGKEIT

Eine Bestandsaufnahme

FHW-MOULDS

Wenn Nachhaltigkeit Formen annimmt

:Nachhaltigkeit

Es ist vor allem die Frage nach dem „Wo anfangen“ und dem „Wer machts“. Wie nähert man sich dem komplexen Thema am besten?

MATTHIAS HOFFMANN

Schleichende Prozesse

Sehr geehrte Damen und Herren,

in einer Welt stetiger Veränderungen werden Unternehmen kontinuierlich mit neuen Herausforderungen konfrontiert. Manche kündigen sich schleichend an – wie der Umstieg von Schreibmaschine auf PC –, andere verändern disruptiv die Geschäftswelt. Jüngstes Beispiel? Die Corona-Pandemie hat die Arbeitswelt von heute auf morgen verändert. Mobile Arbeit war plötzlich kein hipper Trend junger Start-ups mehr. Alle Chefetagen – ob großer Konzern oder Kleinunternehmer – waren gezwungen, sich mit diesem Thema auseinanderzusetzen. Seit einigen Jahren erleben wir gleichzeitig einen schleichenden Prozess, der in letzter Konsequenz die Lebensgrundlage vieler Millionen Menschen sichern soll: Nachhaltigkeit.

Vor Jahren waren Bio-Produkte in den Supermärkten in der Nische, wurden aufgrund der deutlich höheren Preise belächelt. Heute greifen immer mehr Menschen zu nachhaltig produzierten Lebensmitteln. Grünes Label als Gütesiegel. Was für Lebensmittelhersteller schon länger gilt, ist mittlerweile globaler Trend. Nachhaltigkeit als Geschäftsmodell. Solar- und Windkraftenergie werden auf Sicht Kohle- und Atomenergie ablösen. Ein Blick nach China reicht. Als aktuell noch größter Emittent des klimaschädlichen CO_2 verfügte China schon 2020 über eine installierte Leistung für die Erzeugung von sauberem Strom von 895 Gigawatt – das war mehr als die Kapazität der Europäischen Union, Australiens und der USA zusammen. Das Ziel Chinas: bis 2060 klimaneutral.

Viele Unternehmen haben längst die Zeichen der Zeit erkannt – und doch viele Fragen. Wo anfangen? Was heißt Nachhaltigkeit für ein Industrie-Unternehmen? Und wer soll das eigentlich machen? Antworten auf diese und viele weitere Fragen haben uns unsere Mitglieder gegeben. In einer großen Umfrage, deren Ergebnisse Sie in dieser Perspektive grafisch aufbereitet finden. Außerdem: ein Experteninterview mit Agenturchef Matthias Hoffmann, der mit der Grubengold GmbH Unternehmen bei der innovativen Nachhaltigkeitsstrategie berät.

Mit der Hoffnung auf einen nachhaltigen Eindruck: viel Spaß bei der Lektüre der Perspektive 2024. Und wenn Sie der 1. Nachhaltigkeitsbericht des AGV interessiert: Sie finden ihn auf unserer Homepage www.arbeitgeber.ruhr.

Ihr

Dirk W. Erlhöfer
Hauptgeschäftsführer

Inhalt

TARIFPOLITIK

6
Metall- und Elektroindustrie
Weitblick und Maß

7
Chemie- und Pharmaindustrie
Gespannter Bogen

Papier, Pappe, Kunststoff verarbeitende Industrie
Drei Stufen bis Januar 2025

8

KURZ BERICHTET

8
Arbeitsrecht: Musterverträge liegen vor
Fahrradleasing mit tarifvertraglichen Regelungen

9
Arbeitsrecht: Unmut zum Start
eAU mit Kinderkrankheiten

Arbeitsrecht: Cannabiskonsum
High im Betrieb? – Besser nicht!

9

10
Arbeitswirtschaft: 24/7 als Erfolgsmodell
Mit neuem Schichtsystem zu besserem Ergebnis

Arbeitswirtschaft: Projektarbeit
Häufig mehr als anfangs gedacht

11
Arbeitswirtschaft: Möglichkeiten schon heute nutzen
KI von einigen Unternehmen angenommen

12
Bildung: Netzwerk Ausbildung
Digitale Kompetenzen in der heutigen und der zukünftigen Berufswelt

Kommunikation: AGV-App
Werbeeffekt inklusive

13
Kommunikation: What about me
Neue Image- und Berufsinformationskampagne der M+E-Industrie

12

22

NACHHALTIGKEIT

14
Interview mit Matthias Hoffmann, Grubengold GmbH
Nachhaltigkeitsstrategie: Herausforderungen und Chancen für Unternehmen

22
Umfrage Nachhaltigkeit
Nachhaltigkeit in Unternehmen. Eine Bestandsaufnahme

28
Dachumbau Kö 67
Raum für die Zukunft

30
fhw-moulds
Wenn Nachhaltigkeit Formen annimmt

VERBÄNDEGEMEINSCHAFT

36
Austausch mit SPD-Politikern
Der WDR zu Besuch in Bochum
Fünf neue Stipendien
AGV Impuls

STRUKTURDATEN

38
Strukturdaten 2023

ANSPRECHPARTNER

39
Ihre Ansprechpartner beim AGV

IMPRESSUM

Arbeitgeberverbände
Ruhr/Westfalen
Königsallee 67
44789 Bochum
Fon: (02 34) 5 88 77-0
Fax: (02 34) 5 88 77-70
Mail: info@agv-bochum.de
www.agv-bochum.de

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

Redaktion:
Alexander Füten,
Dipl.-Soz.-Wiss.

Grafische Gestaltung:
Diekmann Public Relations GmbH, Herne

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

Bildnachweis:
– Alexander Füten
– Grubengold: S. 5 / S. 15 / S. 20–21
– 400V, IndustrieFotografie: Titel / S. 3 / S. 5 / S. 30–32 / S. 34–35 / S. 39
– Shutterstock: S. 2 / S. 4–11 / S. 14–26

CHEMIE- UND PHARMAINDUSTRIE

Weitblick und Maß

Eine Brückenlösung im April 2022, ein „waschechter Tarifabschluss“ im Oktober mit einer Laufzeit von insgesamt 27 Monaten: Die Sozialpartner der chemisch-pharmazeutischen Industrie bewiesen einmal mehr Weitblick und Maß, als im April 2022 angesichts des russischen Überfalls auf die Ukraine und die damit verbundene unsichere Energielage beide Seiten einer Verschiebung der Tarifrunde zustimmten. Im Oktober 2022 wurde schließlich eine Tarifeinigung mit folgenden Eckpunkten getroffen: Ein Inflationsgeld von insgesamt 3000 € wurde in zwei Tranchen zum 1. Januar 2023 und 1. Januar 2024 ausgezahlt, die Entgelte stiegen im Januar 2023 um 3,25 % sowie im Januar 2024 um weitere 3,25 %. Beide Erhöhungsstufen konnten aus wirtschaftlichen Gründen jeweils um bis zu drei Monate verschoben werden. „Wir haben damals eine flexible Lösung für die sehr heterogene Chemie- und Pharmaindustrie getroffen, die einer sehr unterschiedlichen Sparten-Konjunktur unterliegt. Gleiches gilt für die anstehende Tarifrunde in noch stärkerem Maße, denn die Chemie steckt in einer konjunkturellen und strukturellen Krise bei gleichzeitig zunehmendem Wettbewerbsdruck, der in Deutschland immer schwerer zu gewinnen ist“, so AGV-Hauptgeschäftsführer Dirk W. Erlhöfer im Vorfeld der Verhandlungen. „Unsere Industrie steckt in einer doppelten Krise: Konjunkturell gibt es keine Impulse, die Nachfrage ist weiter schwach. Und strukturell haben wir mit horrenden Energiekosten, Überregulierung und im internationalen Vergleich hohen Arbeitskosten zu kämpfen. In diesem Umfeld sprechen wir also von einer Krisen-Tarifrunde, denn wo keine Zuwächse sind, können wir auch keine verteilen, so Dirk W. Erlhöfer abschließend. Das Ergebnis der aktuellen Tarifverhandlungen 2024 wird erst nach Redaktionsschluss dieser Perspektive erwartet. ○

„Wir befinden uns in einer fortschreitenden Phase der Deindustrialisierung, die vor allem kostengetrieben ist.“

DIRK W. ERLHÖFER

METALL- UND ELEKTROINDUSTRIE

Gespannter Bogen

Am 1. Oktober 2022 hatten sich M+E-Arbeitgeber und IG Metall auf einen Tarifvertrag geeinigt, der eine 24-monatige Laufzeit bis 30. September 2024 vorsah. Im Zuge dessen wurden die Entgelte zum 1. Juni 2023 um 5,2 % und zum 1. Mai 2024 um 3,3 % erhöht. Die Inflationsausgleichsprämie wurde in zwei Tranchen zu je 1500 € bis zum 1. März 2023 und bis zum 1. März 2024 ausgezahlt. Die Tarifverhandlungen im Herbst 2024 finden in einem weiterhin schwierigen wirtschaftlichen Umfeld statt. AGV-Hauptgeschäftsführer Dirk W. Erlhöfer sagte zu Jahresbeginn mit Blick auf die jüngsten zurückgemeldeten Konjunkturzahlen der Mitgliedsunternehmen: „Was mittlerweile für den Industriestandort Deutschland gilt, ist leider auch in unserer Region angekommen. Die Unternehmen leiden ganz allgemein unter der weltweiten Wachstumsschwäche. Im Besonderen aber unter den nicht wettbewerbsfähigen Rahmenbedingungen in Deutschland. Das fängt bei der überbordenden Bürokratie und den zu langen Genehmigungsverfahren an und setzt sich über marode Infrastruktur und zu hohe Steuern und Abgaben bis hin zu nicht wettbewerbsfähigen Energiekosten fort“, so Erlhöfer. „Wir befinden uns in einer fortschreitenden Phase der Deindustrialisierung, die vor allem kostengetrieben ist. Dies muss auch die IG Metall mit Blick auf die kommende Tarifrunde anerkennen, und aufpassen, den Bogen in diesen kritischen Zeiten nicht zu überspannen.“ ○

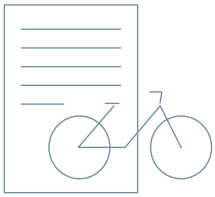
PAPIER, PAPPE, KUNSTSTOFF VERARBEITENDE INDUSTRIE

Drei Stufen bis Januar 2025

Fünf Verhandlungsrunden bedurfte es im Winter 2022/2023, um in der Papier, Pappe und Kunststoff verarbeitenden Industrie zu einem Ergebnis mit Verdi zu gelangen. Am 1. Februar schließlich wurde folgender Kompromiss geschlossen: Eine Inflationsausgleichsprämie von jeweils 1000 € wurde zum 1. Mai 2023 und zum 1. März 2024 ausgezahlt. Zudem sah der Abschluss eine Entgeltsteigerung in drei Stufen vor: 5,1 % zum 1. September 2023, 2,1 % zum 1. August 2024 und 1,4 % zum 1. Dezember 2024. Im Januar 2025 läuft der Tarifvertrag aus, beide Seiten werden dann wieder am Verhandlungstisch sitzen. „Das wirtschaftliche Umfeld auch in dieser Branche wird sich allen Prognosen nach im Jahresverlauf nicht nachhaltig verbessern. Ich erwarte erneut eine schwierige Tarifrunde“, so Dirk W. Erlhöfer mit Blick auf 2025. ○

ARBEITSRECHT: MUSTERVERTRÄGE LIEGEN VOR

Fahrradleasing mit tarifvertraglichen Regelungen



Auf grundsätzliche Spielregeln beim Arbeitgeber-Angebot zum Fahrradleasing bzw. Jobrad haben wir uns mit den Gewerkschaften IG Metall und IG BCE für unsere Tarifgebiete geeinigt. Muster für firmenbezogene Verbandstarifverträge zur Entgeltumwandlung liegen seit Anfang 2023 vor – deren Anwendung in Betrieben ist grundsätzlich möglich. „Die genaue Ausgestaltung bleibt den Betriebsparteien überlassen. Grundsätzliche Regelungen sind nun aber mit den Gewerkschaften abgestimmt. Streitpunkt war bisher, in welcher Höhe eine Umwandlung von Tarif-Entgelten möglich ist und wie mit den arbeitgeberseitig eingesparten Sozialversicherungsbeiträgen umgegangen werden soll“, so Verbandsjurist Martin Beckschulze. Unternehmen nutzen das Angebot des Fahrradleasings über den Arbeitgeber zur Mitarbeiterbindung und um in Bewerbungsverfahren mit diesem Mitarbeiter-Benefit werben zu können. Bei Interesse und Fragen zur Ausgestaltung sprechen Sie unsere Juristinnen und Juristen an.

011 e0 01 AU 001
1001 1 0110

ARBEITSRECHT: UNMUT ZUM START

eAU mit Kinderkrankheiten

010 e1 00
01 AU 01

Mit Anlaufschwierigkeiten startete Anfang 2023 die Umstellung auf die elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung für die gesetzlich Versicherten. In den Personalabteilungen auch unserer Mitgliedsunternehmen führte dies vor allem zu Beginn zu Unmut. Die neuen Regelungen sehen vor, dass Beschäftigte die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung nicht mehr beim Arbeitgeber oder der Krankenkasse vorlegen müssen, da dies der krankschreibende Arzt übernimmt. Bis heute weigern sich allerdings Ärzte, dieses neue System auch anzuwenden. Zu Beginn hatten die Führungskräfte unserer Mitgliedsunternehmen zahlreiche Fragen zum neuen System. Zur Unterstützung der Personalabteilungen führten wir zwei Infoveranstaltungen durch, die mit knapp 200 Teilnehmern entsprechend gut besucht waren. Zudem wurde die Problematik in den Personalleiter-Sitzungen thematisiert. „Es hat gedauert, bis sich die Abläufe eingespielt hatten. Das ist mittlerweile der Fall, denn mit dem neuen Sozialversicherungs-Meldeportal können seit dem 1. Oktober die eAU-Daten deutlich schneller abgerufen werden“, so Verbandsjurist Martin Beckschulze. ○

ARBEITSRECHT: CANNABISKONSUM

High im Betrieb? – Besser nicht!

Seit dem 1. April sind Besitz und Konsum von Cannabis teilweise legal. Unternehmen haben in der Regel arbeitsvertragliche Klauseln und/oder Betriebsvereinbarungen, die Drogen- und Alkoholkonsum untersagen und einen nüchternen Zustand zu Beginn der Arbeit vorschreiben. Die offene Frage nun: wie umgehen mit Beschäftigten, die in der Freizeit Cannabis konsumieren, im Betrieb (verhaltens-)auffällig sind und deren THC-Gehalt aufgrund des langsamen Abbaus im Körper erhöht ist, die Droge aber aufgrund des längere Zeit zurückliegenden Konsums keine psychogene Wirkung mehr entfaltet? „Da anlassloses Screening aller Beschäftigten nicht zulässig und nicht praktikabel ist, stellt sich die Frage, wie bei Verhaltensauffälligkeiten vorzugehen ist. Wo möglich sollte der Betriebsarzt zur Beurteilung hinzugezogen werden. Dieser könnte zur Entlastung des Beschäftigten einen Drogentest anbieten. Wird dieser abgelehnt oder ist kein Betriebsarzt greifbar, sollte die Auffälligkeit dokumentiert und der Beschäftigte ohne Entgeltzahlung nach Hause geschickt werden. Sollte der Test durchgeführt werden, sollte der Beschäftigte bis zum Ergebnis nicht beschäftigt werden. Bei Bestätigung des Ergebnisses sollte die Entgeltfortzahlung gestoppt, eine Abmahnung ausgesprochen und im Wiederholungsfall gekündigt werden“, erklärt Verbandsjurist Alexander Koch. In einer der jüngsten Ausgaben des AGV-Impuls diskutierten Personalverantwortliche unserer Mitgliedsunternehmen die Implikationen des neuen Cannabisgesetzes auf die Arbeitswelt und tauschten sich zum konkreten Umgang im Betrieb aus. Dr. Karsten John, Werksarzt der Evonik AG im Chemiepark Marl, stellte in diesem Zuge die eigenen Regelungen des Konzerns vor. „Es herrscht – vor allem aufgrund vieler offener Fragen im Cannabisgesetz – noch viel Unsicherheit vor. Der Gesetzgeber sollte an einigen Stellen nachbessern und gerade im Bezug auf arbeitsrechtliche Fragestellungen konkrete Handlungsleitlinien festlegen“, so Alexander Koch. ○

Tipp

Wenn Sie Fragen zum Umgang mit der Cannabis-Legalisierung haben und konkrete Verdachtsfälle vorliegen, sprechen Sie unsere Verbandsjuristen an. Wir unterstützen Sie bei den arbeitsrechtlichen Fragestellungen.

ARBEITSWIRTSCHAFT: 24/7 ALS ERFOLGSMODELL

Mit neuem Schichtsystem zu besserem Ergebnis

Schichtsysteme sind in vielen Unternehmen gelernt, von den Mitarbeitenden akzeptiert und in den eigenen Wochenrhythmus integriert. Mit entsprechenden Emotionen sind Veränderungen in diesem Bereich verbunden. Beispiel: In einem von Verbandsingenieur Dirk Zündorff betreuten Unternehmen ging es darum, von einem 5- bzw. 6-Tage-Betrieb auf eine durchgehende 24/7-Produktion umzustellen. Der Grund: „Kundenanforderungen stiegen, die mit dem alten System nicht vollends erfüllt werden konnten", so Dirk Zündorff. Die Konsequenzen wären herbe Kundenverluste und im letzten Schritt die wahrscheinliche Standortschließung gewesen – der Super-GAU aus Sicht der Mitarbeitenden. Mit zwei zusätzlichen Tagen konnte das Unternehmen neben den zu erfüllenden Lieferverpflichtungen noch nebenbei 15–17 % der Herstellkosten durch eine bessere Nutzung von Maschinen und Anlagen reduzieren. So wurde vom Rhythmus 5 Tage Frühschicht, 5 Tage Spätschicht, 5 Tage Nachtschicht und 5 freie Tage am Wochenende auf 2 Tage Frühschicht, 2 Tage Spätschicht, 2 Tage Nachtschicht und 3 freien Tagen gewechselt. „Aus arbeitsmedizinischer Sicht ist dieses System anerkannt und sorgt im konkreten Beispiel dafür, größere Mengen in einem 24/7-Modell herstellen zu können. So können zufriedene Kunden geschaffen und Arbeitsplätze und der Standort Deutschland gehalten werden", erklärt Dirk Zündorff.

Tipp

Sie haben Fragen zu ergonomisch und betriebswirtschaftlich gut gestalteten Schichtmodellen, die unter Berücksichtigung von Kunden- und Mitarbeiterinteressen individuell zu entwickeln sind? Sehr gerne helfen wir Ihnen, das Richtige mit den betrieblichen Akteuren aufzubauen.

ARBEITSWIRTSCHAFT: PROJEKTARBEIT

Häufig mehr als anfangs gedacht

Wie umfassend die Beratung unserer Verbandsingenieure sein kann, zeigt beispielhaft ein Beratungsfall bei einem Chemie-Mitglied. Ausgehend von der Überprüfung der vorhandenen Schichtsysteme und Arbeitszeitmodelle stellte sich die Frage: Werden bei der Umstellung auf ein neues Schichtsystem die benötigten Qualifikationen abgedeckt? „Das haben wir gemeinsam mit dem Unternehmen geprüft. Daraus haben sich weitere Fragen ergeben: Stimmt die Bewertung der Aufgaben in den einzelnen Schichten? Hat dies Auswirkungen auf die Eingruppierung? Sind die Aufgaben ausreichend beschrieben? Verfügt das Unternehmen über eine Qualifikationsmatrix?", so Verbandsingenieur Martin Fityka. Das Motto: Alles hängt mit allem zusammen. „Daher werben wir in Beratungsgesprächen dafür, sich nicht zu sehr auf einzelne Punkte zu fokussieren, sondern den Blick zu weiten." Im konkreten Fall betreute Martin Fityka das Unternehmen über einen längeren Zeitraum mit immer wieder neuen Schwerpunkten, ehe sich neues Arbeitszeitsystem, neue Aufgabenbeschreibungen und neue Eingruppierungen wie ein Puzzle zusammengefügt hatten.

Tipp

Bei der Neukonzeptionierung von Schichtsystemen, Arbeitszeitmodellen und Aufgabenbeschreibungen helfen nicht nur unsere Verbandsingenieure. Im Tandem mit den Verbandsjuristen werden auch die arbeitsrechtlichen Aspekte beleuchtet. „Und wir kennen als langjährige Partner unserer Mitglieder auch die gewachsenen Strukturen. Darüber hinaus müssen wir das Rad nicht jedes Mal neu erfinden, sondern profitieren von Erfahrungen aus anderen Projekten", so Martin Fityka.

ARBEITSWIRTSCHAFT: MÖGLICHKEITEN SCHON HEUTE NUTZEN

KI von einigen Unternehmen angenommen

Verbessern, optimieren, Kosten verringern. Die eigenen Prozesse immer wieder zu hinterfragen und das eigene Produkt jeden Tag besser zu machen, ist das Bestreben eines jeden Unternehmens. Immer häufiger wird dabei auch künstliche Intelligenz eingesetzt. Welche Möglichkeiten sich schon heute bieten, zeigte im vergangenen Jahr Prof. Dr. Andreas Merchiers von der Hochschule Bochum. Gemeinsam mit Verbandsingenieur Dirk Zündorff und interessierten Führungskräften unserer Mitgliedsunternehmen besuchte er einen Dienstleister für Wartungs- und Instandhaltungsarbeiten von Industrielokomotiven, gepaart mit zur Verfügung gestellten Mietlokomotiven, die abhängig vom Wartungsaufwand keinerlei Ausfallzeiten verursachten. Dort wurden ihnen Lösungen präsentiert, wie eine in den Lokomotiven verbaute künstliche Intelligenz mit dem Dienstleister direkt kommuniziert und frühzeitig erkennt, welche Aufwendungen im Rahmen einer Wartung und Instandhaltung nötig werden. Daraus resultierend können Ersatzteilbedarfe und Monteurstunden schon vor dem Eintreffen der zu wartenden Industrielokomotiven mit Kosten, die auf den Kunden zukommen, geplant werden. Zudem wird aufgezeigt, mit welcher Ausfallzeit der Lokomotive zu rechnen ist. „Die Vorführungen vor Ort waren sehr spannend und haben gezeigt, wie fortgeschritten diese Technologie bereits ist“, sodass der Kreis der Teilnehmenden und Dirk Zündorff beeindruckt waren. Gemeinsam mit Prof. Dr. Andreas Merchiers wurden bereits weitere Termine vereinbart. „Das Thema Künstliche Intelligenz gewinnt gerade in der Industrie immer mehr an Relevanz. Dem tragen wir Rechnung und möchten über unser Netzwerk unseren Mitgliedern Best-Practice-Beispiele zeigen“, so Dirk Zündorff. ○

Tipp

Sie haben Fragen rund um Prozessoptimierung, Automation oder Arbeitswelt 4.0? Sprechen Sie uns an. Wenn wir nicht direkt weiterhelfen können, wissen wir, wer aus unserem großen Netzwerk der richtige Ansprechpartner ist.

BILDUNG: NETZWERK AUSBILDUNG

Digitale Kompetenzen in der heutigen und der zukünftigen Berufswelt

Dr. Christoph Metzler referierte als Experte für künstliche Intelligenz.

Dazu sprach Dr. Christoph Metzler vom Institut der deutschen Wirtschaft in Köln beim Treffen der Ausbildungsverantwortlichen unserer Mitgliedsunternehmen im März 2024. Rund 20 von ihnen folgten der Einladung. Sie wollten wissen: Wie kann man schon heute KI-Anwendungen in der Ausbildung nutzen? Welche Chancen bieten sich und welche Hürden gilt es zu meistern?

Dr. Christoph Metzlers Inhalte: Wie wird Künstliche Intelligenz unser (Berufs-)Leben verändern? Wie kann man schon heute Chatbots intelligent nutzen? Er weiß: Bereits heute nutzen 17 % der Unternehmen in Deutschland unterschiedliche KI-Anwendungen, 55 % der Unternehmen wollen in den nächsten Jahren Fachkräfte zur Entwicklung von KI-Anwendungen einstellen. „Ein echter Zukunftsmarkt also", so Dr. Metzler. Am Beispiel der Chemie-Industrie machte er deutlich, wie sich der Beruf des Chemikanten verändern könnte. Denn mithilfe der künstlichen Intelligenz müsste er – wie heute in der Ausbildungsordnung des Chemikanten aufgeführt – die Fahrweise von Anlagen nicht mehr nach betrieblichen Vorgaben optimieren oder Störungen im Produktionsablauf feststellen, Maßnahmen zur Beseitigung ergreifen und bei der Beseitigung durch Fachpersonal mitwirken. All diese Aufgaben könnte die KI übernehmen – und der Chemikant würde lediglich die Plausibilität überwachen. „Das wird sich früher oder später auch in den Ausbildungsordnungen widerspiegeln", sagte Dr. Metzler. In einer Workshop-Phase diskutierten die Teilnehmenden Herausforderungen, Chancen und benötigte Ressourcen der künstlichen Intelligenz, ehe die Ergebnisse in großer Runde auch von Dr. Metzler eingeordnet wurden.

KOMMUNIKATION: AGV-APP

Werbeeffekt inklusive

Unsere App „Mein AGV" war bislang passwortgeschützt und unseren Mitgliedern exklusiv vorbehalten. „Der Gedanke dahinter: Wir veröffentlichen auch Meldungen, die tiefer in verschiedene Themen einsteigen und auch Tarifinformationen enthalten. Dies werden wir zukünftig zwar auch beibehalten, dann aber für mehr Informationen auf unser Mitglieder-exklusives AGV-net verweisen. Denn wir haben uns dazu entschieden, die App in den Appstores frei zugänglich anzubieten", erklärt Pressesprecher Alexander Füten. Die Zugriffszahlen sollen so erhöht werden und nebenbei einen Werbeeffekt auch bei Nicht-Mitgliedern erzielen. „Wer über unsere Kanäle interessante Nachrichten erhält, interessiert sich eventuell auch für eine Mitgliedschaft. Durch die Registrierung bei der erstmaligen Nutzung der App behalten wir außerdem die Kontrolle über den Nutzerkreis", so Alexander Füten. Im gleichen Schritt wurde die App optimiert und zukunftsfähiger für neuere Android- und iOS-Versionen programmiert. „Wir setzen weiterhin auf die App, denn sie bietet – insbesondere über die Menüpunkte „Ansprechpartner" und „Über die Verbände" – einen direkten Kontakt mit uns und unseren Inhalten", erklärt Alexander Füten.

KOMMUNIKATION: WHAT ABOUT ME

Neue Image- und Berufsinformationskampagne der M+E-Industrie

Knallige Farben für den nötigen Effekt: die neue Ausbildungskampagne der Metall- und Elektroindustrie.

What about ME – steig ein in die Zukunftsindustrie: Unter dieser Marke startete die Metall- und Elektro-Industrie Ende Februar ihre neue Image- und Berufsinformationskampagne rund um die berufliche Ausbildung in der M+E-Industrie. Im Mittelpunkt der Kampagne steht das Karriereportal www.zukunftsindustrie.de, das potenzielle Arbeitgeber und Bewerber über eine Firmendatenbank zusammenbringt. Ebenso beantwortet das Portal Fragen zu Geld, Weiterbildung und Karrieremöglichkeiten.

Ziel ist es, Schülerinnen und Schüler sowie potenziellen Studienabbrechern, aber auch Eltern, Pädagogen und berufsberatenden Einrichtungen Orientierung zu bieten und eine Übersicht über die breit gefächerten Arbeitsfelder in der M+E-Industrie zu verschaffen. Lehrkräften bietet das Portal zudem direkten Zugriff auf Unterrichtseinheiten zu Themen aus dem MINT-Bereich (Mathematik, Ingenieurwesen, Naturwissenschaft, Technik), Materialien rund um den Einsatz der zehn Fahrzeuge der M+E-InfoTruck-Flotte zur mobilen Berufsorientierung, die im Laufe dieses und nächsten Jahres ebenfalls an das neue Design der Marke angepasst werden. Hinzu kommen der Stream ME-Berufe und die App ME-Berufe.

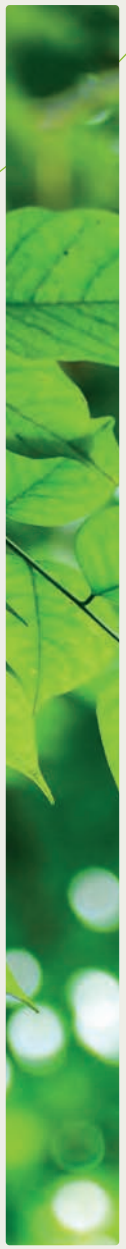
Anlass für die Kampagne ist der Fachkräftemangel in den 25.000 Unternehmen der M+E-Industrie. In den Betrieben bleiben derzeit mehr als 14.000 Ausbildungsplätze unbesetzt. Das entspricht jeder achten Stelle. Hinzu kommen 280.480 offene Stellen im MINT-Bereich, die der letzte MINT-Herbstreport des Instituts der deutschen Wirtschaft ausweist. Die meisten davon konnten in den Energie-/Elektroberufen (81.900), in den Berufen der Maschinen- und Fahrzeugtechnik (53.900), in den IT-Berufen (43.600) und in den Berufen der Metallverarbeitung (38.200) nicht besetzt werden.

WHAT ABOUT ME

Steig ein in die Zukunftsindustrie

Nachhaltigkeits-strategie

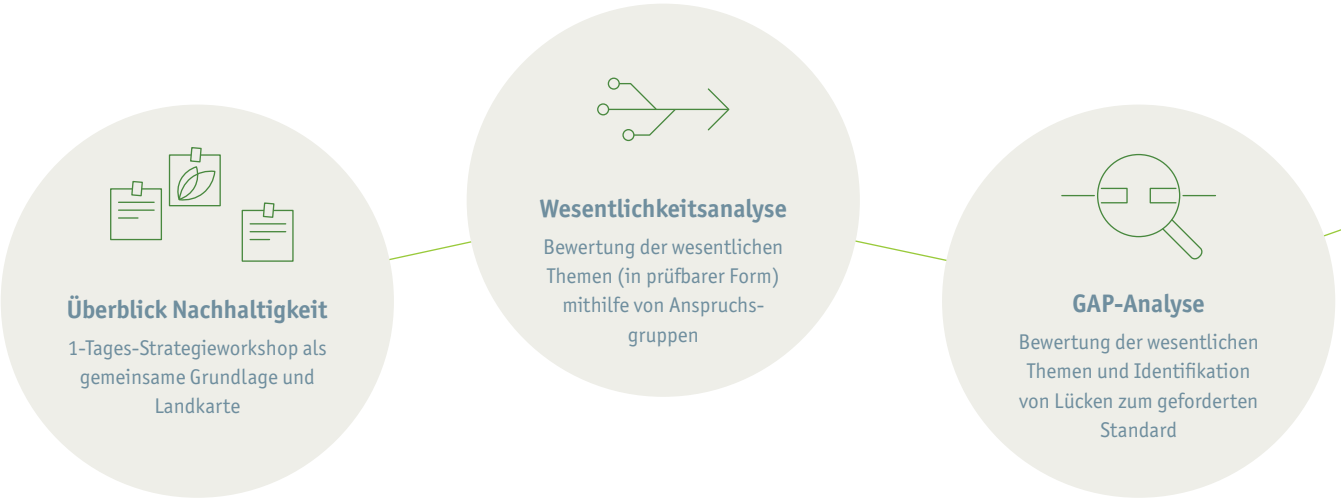
Herausforderungen und Chancen für Unternehmen



INTERVIEW MIT
MATTHIAS HOFFMANN,
GRUBENGOLD GMBH

Nachhaltigkeit hier. Nachhaltigkeit da. Kaum ein Trend ist so allgegenwärtig, ist so allumfassend und so facettenreich. Von Kleidung über Nahrungsmittel und Verpackungen bis hin zu nachhaltiger Mobilität – Hersteller werben mit grünem Label, umweltschonender Produktion und sozialer Verantwortung. Doch was bedeutet „Nachhaltigkeit" für Unternehmen wirklich? Ist es mit energiesparenden Maßnahmen in der Produktion, E-Bikes für Mitarbeitende und Photovoltaik auf der Produktionshalle getan? Wir haben uns dem Thema genähert und jemanden gefragt, der es wissen muss. Matthias Hoffmann ist Geschäftsführer der Bochumer Grubengold GmbH und berät mit seiner Agentur Unternehmen zu den Themen Nachhaltigkeit und Innovationen.

Gut vorbereitet für den CSRD-Bericht



Herr Hoffmann, was ist Nachhaltigkeit für Sie?
Es geht bei dem Thema Nachhaltigkeit letztlich darum, die Bedürfnisse unserer Zeit nicht auf Kosten der kommenden Generationen zu befriedigen. Und dieses Thema hat an Bedeutung gewonnen, dem sich auch die Politik, Organisationen und Unternehmen nicht verwehren können. Für die Unternehmen bedeutet es viel Veränderung – aber auch eine große Chance.

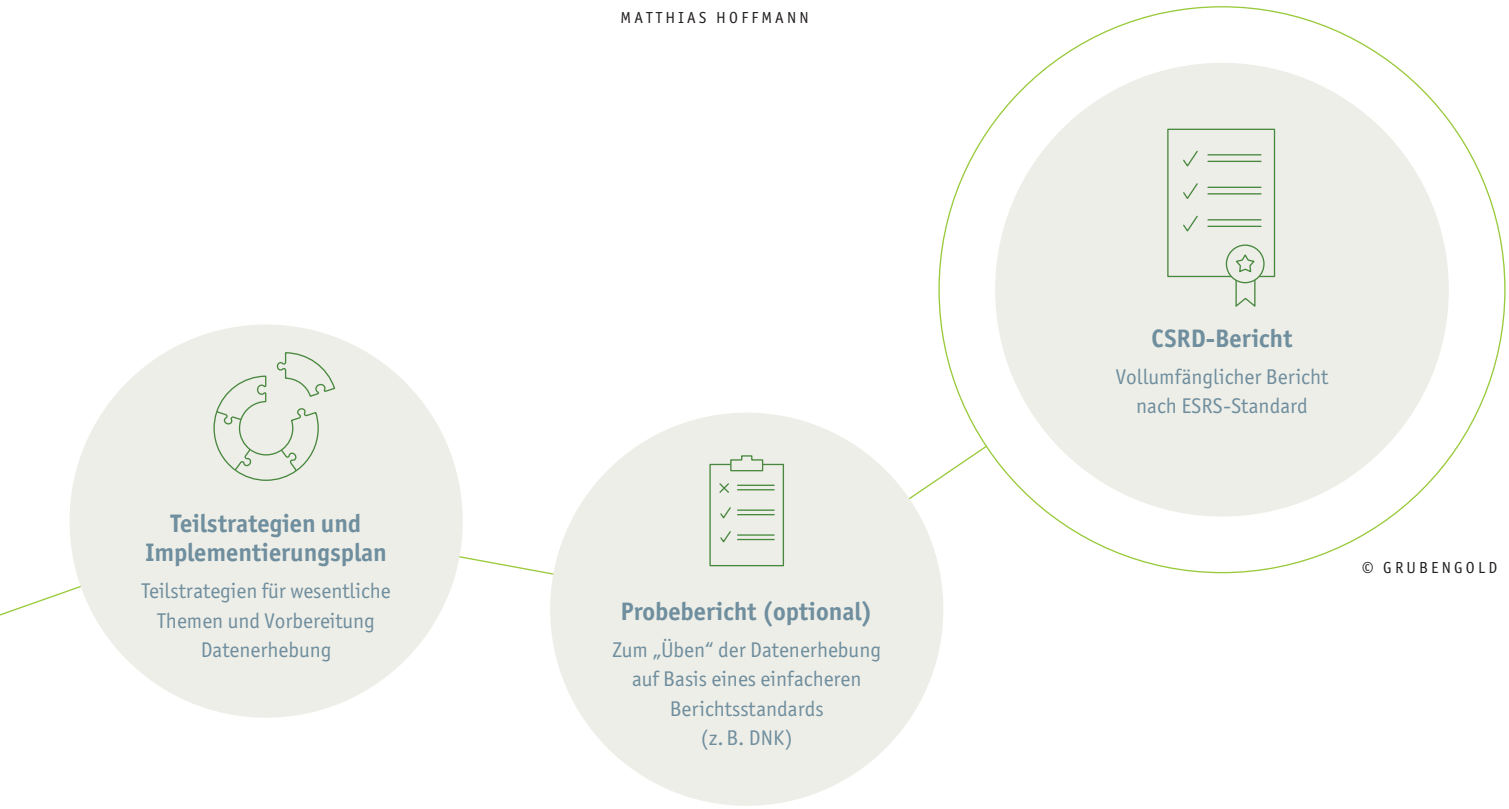
Welche Bedenken äußern Unternehmen, die Ihre Expertise anfragen und die sich dem Thema Nachhaltigkeit nähern möchten?
Es ist vor allem die Frage nach dem „Wo anfangen" und dem „Wer machts". Wie nähert man sich dem komplexen Thema am besten? Und wer soll das bei uns machen? Wir haben nicht die Manpower für dieses Thema.

Was entgegnen Sie?
Ich frage als Erstes: Warum beschäftigen Sie sich mit Nachhaltigkeit? Warum ist das sinnvoll aus Unternehmenssicht? Unternehmen haben immer begrenzte Ressourcen für die alltäglichen Herausforderungen. Wenn man die Motivation für die Transformation sauber herleitet, folgt die Priorisierung automatisch.

Stichpunkt Nachhaltigkeit als „Business Case"?
Genau. Und davon ableiten lassen sich Ziele und nötige Ressourcen, die ich für deren Erreichung einsetzen muss. Das muss vor allem nach innen argumentativ überzeugen. Wir haben in unserer Beratung fünf Punkte identifiziert:

„Für gelingende Transformation brauche ich nicht immer ein ‚Neu', es reicht auch ein ‚Anders'. "

MATTHIAS HOFFMANN



© GRUBENGOLD

Business Case – Argumente für Nachhaltigkeit

1. Ressourcen- und insbesondere Energieeffizienz sparen dem Unternehmen Geld, da es Energie nicht mehr teuer einkaufen muss. Das überzeugt vor allem die Finanzabteilung.

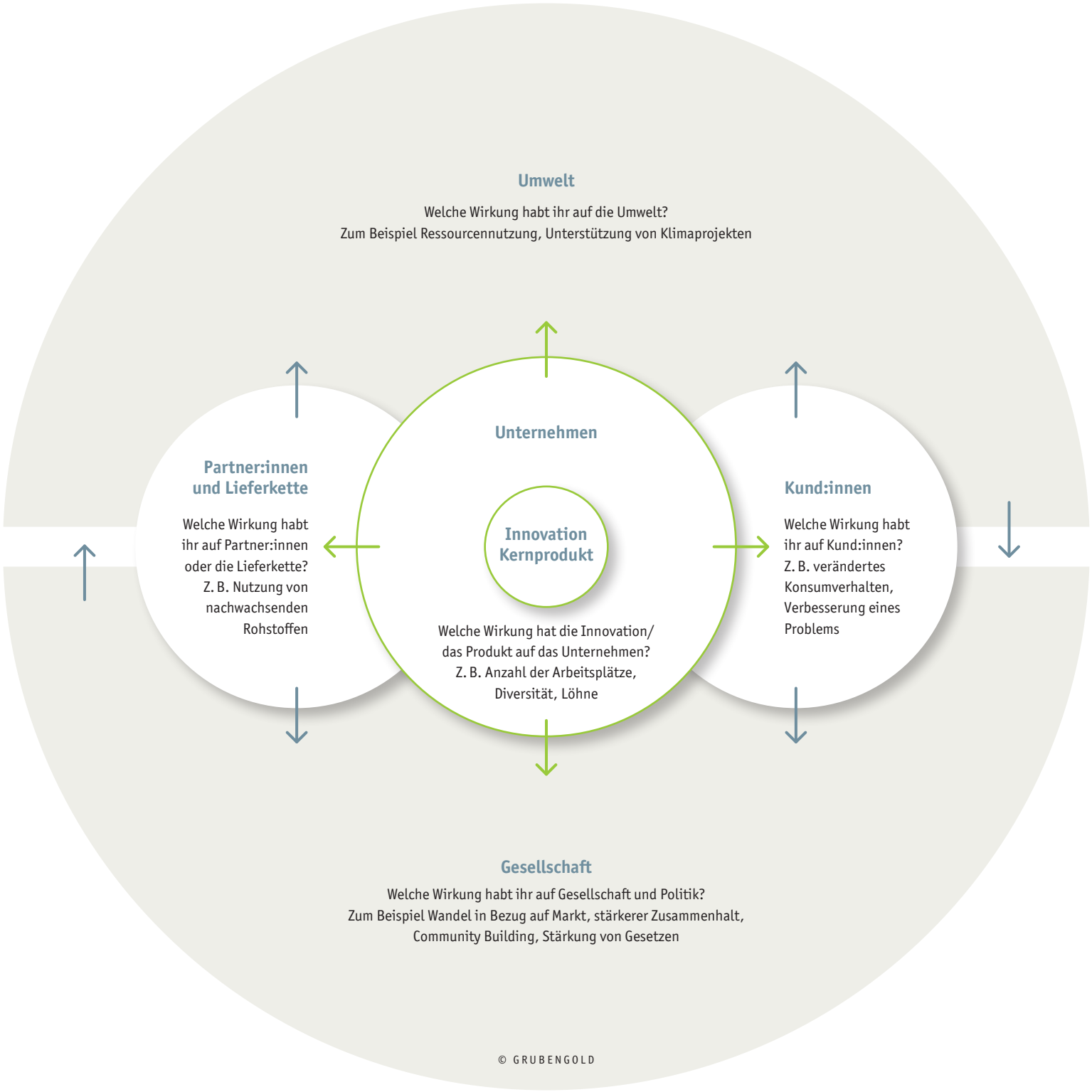
2. Die „license to play". Das heißt: Die Gesellschaft und die Politik geben Spielregeln vor – externe Richtlinien und rechtliche Anforderungen –, ohne deren Einhaltung ich im Markt nicht „mitspielen darf".

3. Neue Kundenanforderungen: Klassisches Beispiel ist der Autobauer, der neue Anforderungen an seine Zulieferer stellt. Ohne eigene Nachhaltigkeitsberichterstattung kann ich diesen Kunden nicht mehr beliefern.

4. Die Mitarbeitenden: In Zeiten des Fachkräftemangels sind bei jungen Menschen die Themen Nachhaltigkeit und Sinnstiftende Tätigkeiten – neben einem guten Gehalt – wichtig.

5. Die Dimension des Geldes: Neue Regulierungen sorgen dafür, dass Kredite von Banken an Bedingungen geknüpft werden. Nicht nachhaltige Unternehmen werden als Risiko gewertet. Dadurch wird Geld für diese Unternehmen teurer.

→



© GRUBENGOLD

Impact Map

Ein Unternehmen mit Wirkung auf viele Stakeholder. Nachhaltigkeit muss immer ganzheitlich betrachtet werden.

Das setzt Unternehmen an vielen Stellen unter Druck, ob sie sich des Themas nähern wollen oder nicht.
Das ist aktuell so. Wir sind im Moment an dem Punkt, an dem vor allem große Konzerne, die bereits dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz unterliegen und einen Nachhaltigkeitsbericht anfertigen müssen, die mittelständischen und kleinen Unternehmen ebenfalls verpflichten, eine „saubere Lieferkette“ zu belegen.

Was machen Vorreiter-Unternehmen anders als andere?
Sie machen aus Nachhaltigkeit ein (neues) Geschäftsmodell. Ein Hersteller von Coffee-to-go-Bechern kann das Produkt nachhaltig weiterentwickeln und andere Materialien verwenden, oder er entwickelt ein Pfandsystem für diese Becher, das ohnehin früher oder später kommen wird. Das ist die Chance für neues Geschäft. Wir haben in diesem Zusammenhang drei Horizonte der Nachhaltigkeit entwickelt, mit denen Unternehmen sich beschäftigen sollten.

1. Horizont: den Fuhrpark auf E-Mobilität umstellen, Photovoltaik auf dem Dach, Energieeffizienz steigern. Darauf sollten Unternehmen 80 % ihres Engagements verwenden.

2. Horizont: 15 % des Engagements sollten verwendet werden für die Entwicklung neuer Produkte.

3. Horizont: Mit den restlichen 5 % Engagement sollten neue Geschäftsfelder erschlossen werden.

Vor allem Industrie-Unternehmen stehen im knallharten weltweiten Wettbewerb. Es wird für immer mehr Unternehmen zunehmend schwieriger, Geld zu verdienen. Das Thema Nachhaltigkeit und die damit einhergehenden rechtlichen Anforderungen spielen in anderen Regionen der Welt keine so große Rolle …
Die spannende Frage ist doch: Was glaube ich, wie die Welt sich in Summe entwickeln wird? Werden nur noch nachhaltige Themen dominieren? In den USA und in China boomt der Photovoltaikmarkt. In China geht die E-Mobilität durch die Decke. Auch in diesen Regionen erleben wir eine nachhaltige Transformation. Diese Themen wirken weltweit. Die große Herausforderung ist, diese Entwicklungen zu synchronisieren. Da sind wir gerade an einem Punkt, an dem die EU mit ihren Vorschriften eine Vorreiterrolle einnimmt.

Was glauben Sie, mit welchen Herausforderungen Unternehmen in den nächsten fünf bis zehn Jahren beim Thema Nachhaltigkeit konfrontiert werden?
Die Berichterstattung zwingt die Unternehmen erst einmal zu ehrlicher Transparenz. Greenwashing wird schnell als solches entlarvt. Also muss ich als Unternehmen zeigen, dass ich besser bin als der Mitbewerber. Finanzielle Kennzahlen werden akribisch erhoben, mit unglaublicher Manpower. Das gilt in Zukunft auch für die Nachhaltigkeitsberichterstattung. Davon bin ich überzeugt.

„Energieeffizienz steigern. Darauf sollten Unternehmen 80 % ihres Engagements verwenden.“

MATTHIAS HOFFMANN

„Unternehmen mit einem großen Nachholbedarf werden sich zukünftig deutlich schwerer tun. Daher sollte man lieber heute als morgen starten."

MATTHIAS HOFFMANN

Industrie-Unternehmen mit wertschöpfender Produktion sind das eine. Wie sieht es bei Dienstleistern aus?
Für die heißt Nachhaltigkeit etwas ganz anderes. Dienstleister haben mit ihrem eigenen Team einen Fußabdruck. Der ist aber vielleicht vernachlässigbar im Verhältnis zu der nachhaltigen Dienstleistung, die sie anbieten und die insgesamt eine Bewusstseinsveränderung herbeiführt. Wir als Beratungsagentur sorgen zum Beispiel dafür, dass sich ganz viele Unternehmen nachhaltig entwickeln. Wir haben unser Geschäftsmodell von einer nachhaltigen Innovationsberatung hin zu einer innovativen Nachhaltigkeitsberatung transformiert.

Wie kann diese Transformation in der Industrie funktionieren, in der – wie bereits erwähnt – die Manpower in der Regel knapp ist?
Die Nachhaltigkeitsberichterstattung zwingt zu Mehraufwand, das ist klar. Den Produktentwickler gibt es aber heute schon. Wenn dieser Nachhaltigkeit mitdenkt, ist schon viel gewonnen. Für gelingende Transformation brauche ich nicht immer ein „Neu", es reicht auch ein „Anders". Die Effizienz der eigenen Prozesse wird immer mitgedacht und optimiert. Bestehende Ressourcen muss man nur anders nutzen. Zudem gibt es zahlreiche Fördermittel, die man abrufen kann.

In einer Umfrage zur Nachhaltigkeit unter unseren Mitgliedsunternehmen fällt auf, dass die Selbstwahrnehmung relativ gut ist. Wie bewerten Sie das?
Ich erlebe, dass sich viele Unternehmen auf den Weg gemacht haben. Was bedeutet aber Nachhaltigkeit? Schaue ich dahin, wo ich große Wirkungen erzielen kann, oder bleibt es bei kleinen Schritten.

Viele Unternehmen geben auch an, bereits einen Nachhaltigkeitsmanager benannt zu haben. Wer ist das Ihrer Erfahrung nach?
Das sind vermutlich in vielen Fällen Energiemanager, die sich ohnehin mit Effizienzfragen und Kostenoptimierung beschäftigen. Es gibt aber eine riesige Bewegung hin zu „echten" Nachhaltigkeitsmanagern. Spannend wird sein, ob nach der Nachhaltigkeitsberichterstattung dann der nächste Schritt hin zu echter Transformation gelingt.

Würden Sie das an der Größenordnung des Unternehmens festmachen?
Wie eingangs erwähnt, hängt das davon ab, wie Nachhaltigkeit priorisiert wird. Formal ist im Moment die Unternehmensgröße entscheidend. Am Ende ist entscheidend, wie wichtig mir das Thema ist.

Das Team der Grubengold GmbH berät Unternehmen zum Thema Nachhaltigkeit: grubengold.io

Ist dies ein klassisches Top-down-Thema, muss also der Impuls von der Geschäftsführung ausgehen?
Würde ich nicht sagen. Auch der Vertrieb treibt an, da er mit Kundenanforderungen konfrontiert wird und Antworten liefern muss. Bei großen Konzernen wirken auch die Rechtsabteilungen, die der Geschäftsführung neue gesetzliche Regelungen als für das Unternehmen verpflichtend melden. Aber die Unterstützung durch die Geschäftsführung ist natürlich extrem wichtig.

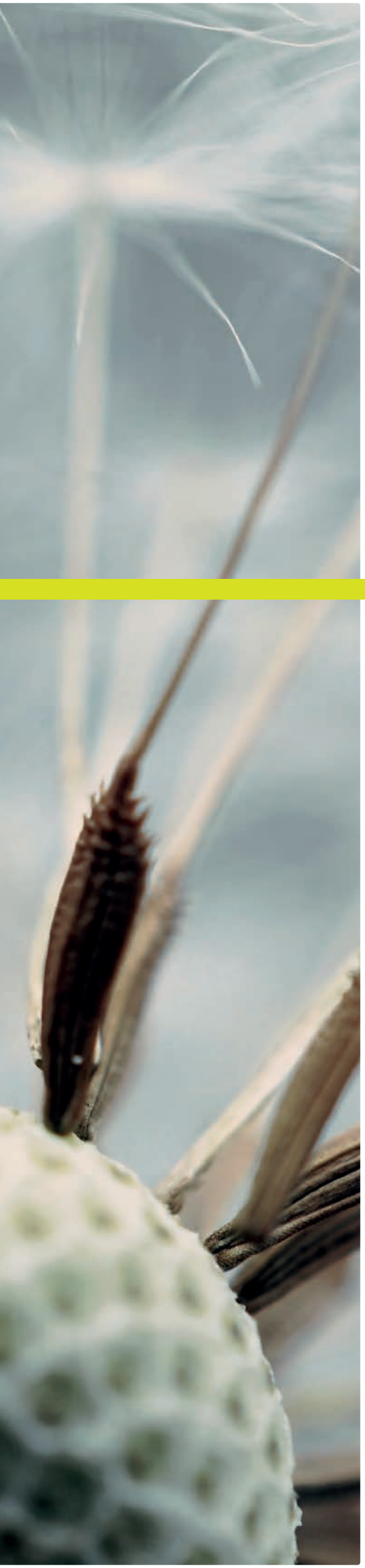
Welche Rolle spielt die soziale Dimension? Also klassische HR-Themen …
Die Frage ist: Hilft mir eine nachhaltige Strategie dabei, junge Fachkräfte von mir zu überzeugen. Die Antwort wird in Zukunft immer häufiger „Ja“ lauten. Hinzu kommt die Unternehmenskultur. Wie gehe ich mit Beschäftigten um? Wird Wertschätzung gelebt. Die Arbeit in Deutschland ist in der Regel gut organisiert, niemand muss unter widrigsten Umständen sein Geld verdienen. Das sieht in Asien oder Indien noch ganz anders aus.

Was raten Sie abschließend Unternehmen, die noch keinen Zugang zu dem Thema gefunden haben.
Die Welt ändert sich in einem rasanten Tempo. Der klassische Spruch „Wer nicht mit der Zeit geht, geht mit der Zeit“ passt sehr gut. Je schneller sich die Welt ändert, desto schneller gelten neue Regeln. Unternehmen mit einem großen Nachholbedarf werden sich zukünftig deutlich schwerer tun. Daher sollte man lieber heute als morgen starten. Das Gute – es funktioniert, ist wirtschaftlich sinnvoll und man tut auch noch etwas für unsere Zukunft und die unserer Kinder. ○

Fördermöglichkeiten des BAFA-Transformationsfonds

- Der Transformationsplan zeigt den Weg vom IST-Zustand zum SOLL-Zustand
- Nach zehn Jahren müssen 40 % der Scope-1- und Scope-2-Emissionen reduziert sein
- 2045 sollen 100 % der Emissionen eingespart sein (Kompensation der unvermeidbaren)
- Die Maßnahmen müssen freiwillig durchgeführt werden
- Die Betriebsstätten/Niederlassungen müssen sich in Deutschland befinden
- bis zu 90.000 € Förderung

Nachhaltigkeit in Unternehmen. Eine Bestands-aufnahme

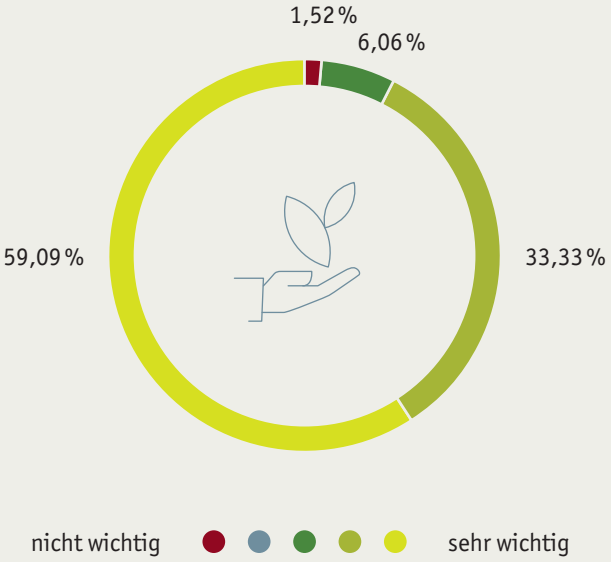


Nicht erst seit dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) und der damit verbundenen Pflicht für (erst einmal) große Unternehmen, Lieferketten einer menschenrechtlichen und umweltbezogenen Risikoanalyse zu unterziehen und darüber jährlich einen Bericht vorzulegen, ist das Thema Nachhaltigkeit ins Bewusstsein der gesamten Wirtschaft gelangt.

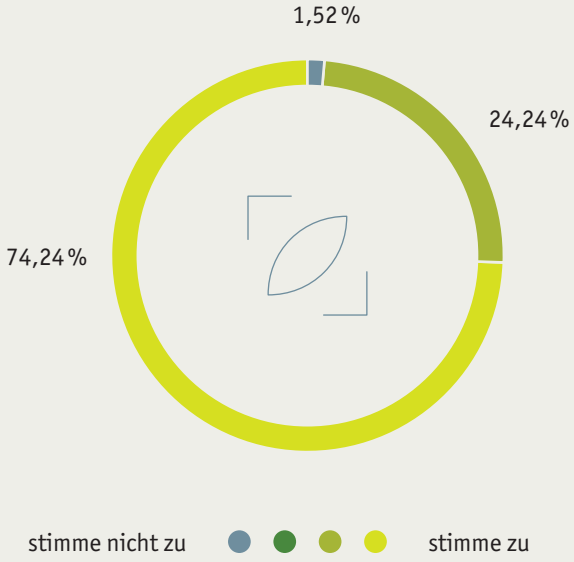
Was im Supermarkt und im Lebensmittelbereich schon viele Jahre als Gütesiegel gilt, ist spätestens seit Anfang 2023 und dem Inkrafttreten des neuen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz in den Chefetagen nicht nur großer Industrie-Unternehmen angekommen. Deswegen haben wir uns gefragt: Wie sind unsere Mitgliedsunternehmen beim Thema Nachhaltigkeit aufgestellt? Welche Wirkung entfaltet das LkSG auch bei kleineren Unternehmen, die von ihren berichtspflichtigen Kunden nach ihrer eigenen Lieferkette befragt werden? Und welche Maßnahmen wurden bereits umgesetzt?

In Zusammenarbeit mit der Beratungsagentur Grubengold und deren Geschäftsführer Matthias Hoffmann – in dieser Ausgabe der Perspektive auch im Interview – haben wir einen Fragebogen entwickelt. Mit den Antworten auf insgesamt zehn Fragen haben wir von unseren Mitgliedern eine aktuelle Bestandsaufnahme erhalten, wie sie beim Thema Nachhaltigkeit aufgestellt sind, welche Treiber oder Hemmnisse es im Unternehmen gibt, für welche Nachhaltigkeitsthemen am meisten Zeit investiert wird und welche Maßnahmen bereits erfolgreich umgesetzt wurden. Die Ergebnisse finden Sie auf den folgenden Seiten grafisch aufbereitet.

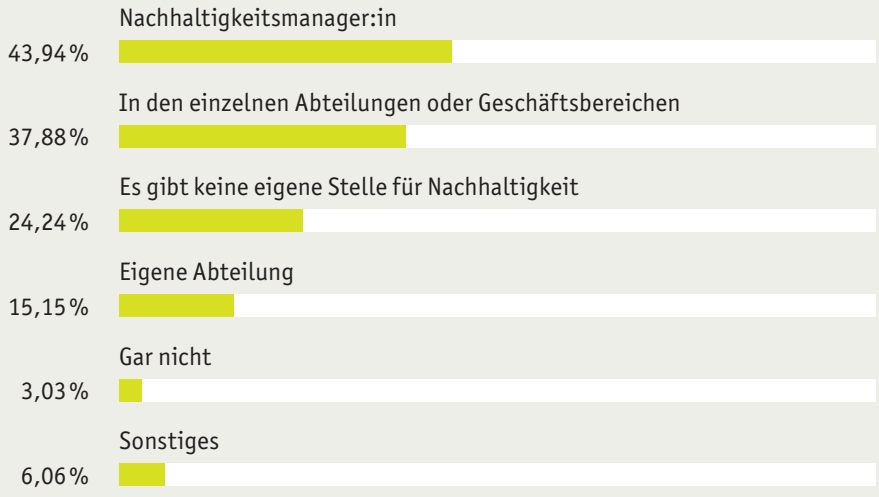
Wie wichtig ist die Rolle von Unternehmen bei der Erreichung einer nachhaltigen Transformation?



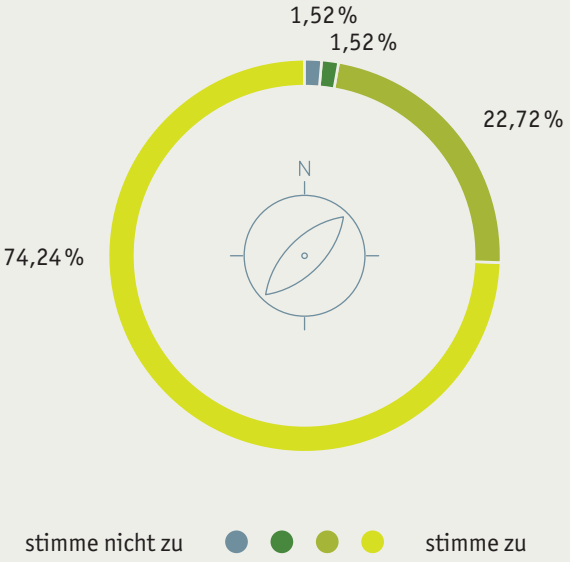
Spielt Nachhaltigkeit in Ihrem Unternehmen eine Rolle?



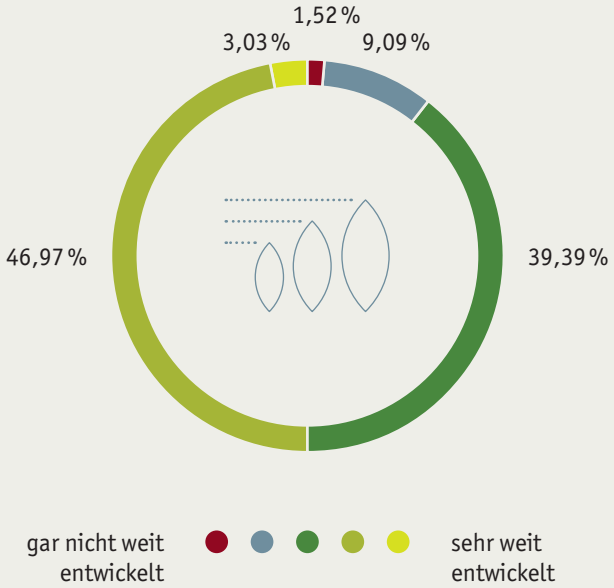
Wie ist Nachhaltigkeit in Ihrem Unternehmen verankert?



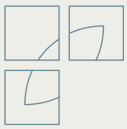
Wird die Bedeutung von Nachhaltigkeit in Ihrem Unternehmen zunehmen?

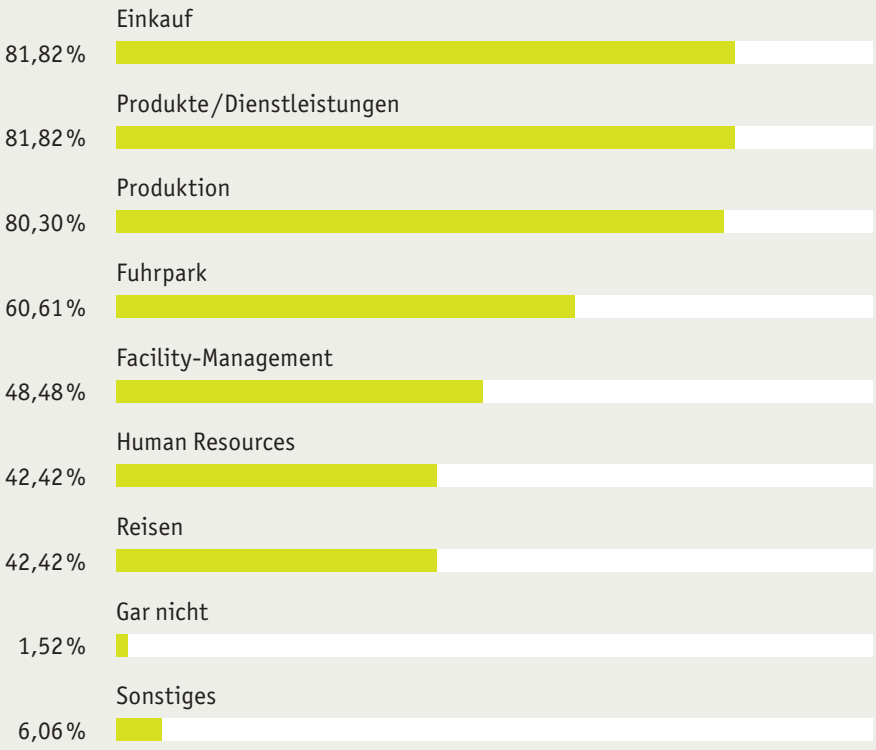


Wie weit ist Ihr Unternehmen im Bereich Nachhaltigkeit entwickelt?



In welchen Bereichen Ihres Unternehmens spielt Nachhaltigkeit eine Rolle?



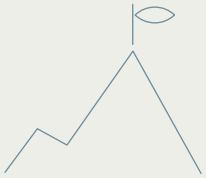


Welche nachhaltigen Maßnahmen wurden von Ihrem Unternehmen umgesetzt?

Was sind die größten Treiber für Nachhaltigkeit?

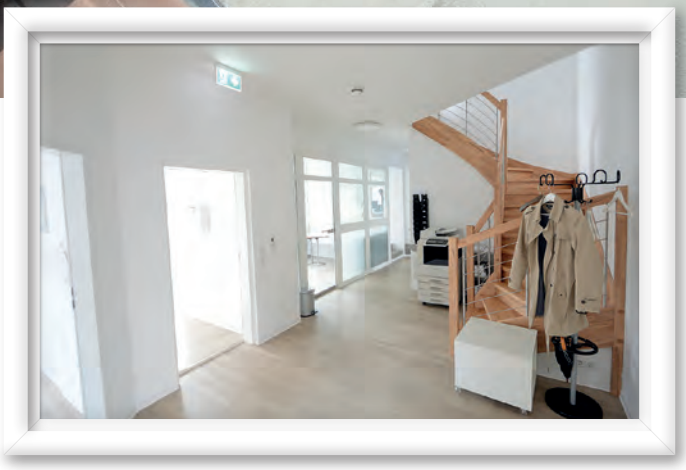
Für welche Nachhaltigkeits-themen wird in Ihrem Unternehmen am meisten Zeit verwendet?

Was sind die größten Hürden, um Nachhaltigkeit in Ihrem Unternehmen umzusetzen?



„Eine zentrale Frage ist, ob die Kunden bereit sein werden, die Mehrkosten durch nachhaltige Produktion zu bezahlen."

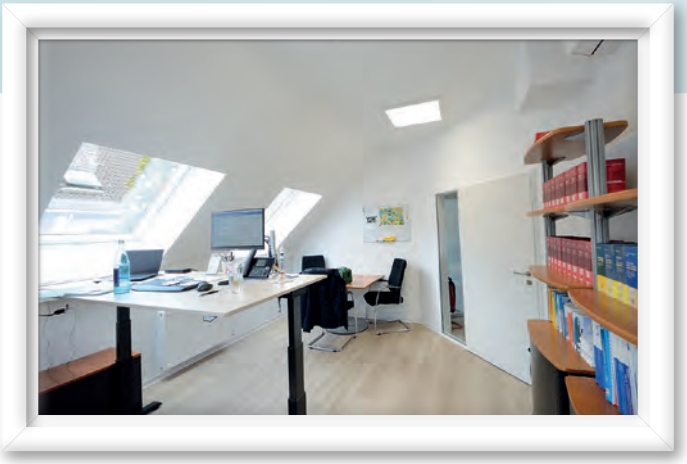
STIMME AUS DEM VERBAND



Aus Alt mach Neu:
Der Um- und Ausbau des Dachgeschosses inklusive energetischer Sanierung und Photovoltaik auf dem Dach ist Ende November 2023 vollendet worden.

Raum für die Zukunft

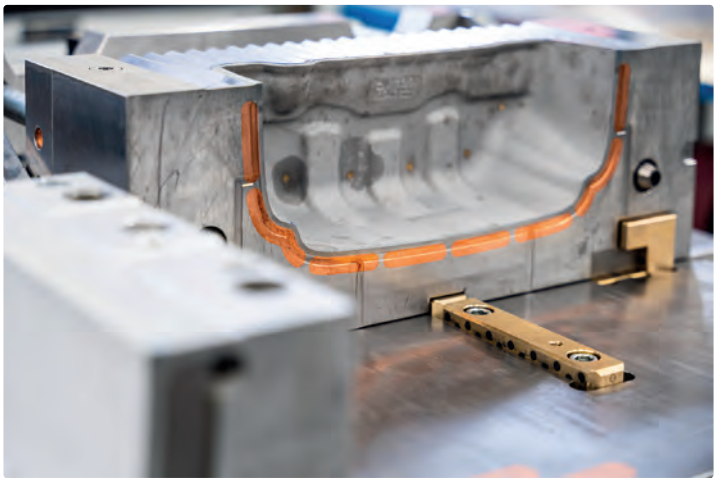
Die Entscheidung fiel schon 2017, der Umbau verzögerte sich – auch wegen Corona – dann um einige Jahre. Ab April 2023 war es so weit, das in die Jahre gekommene Dach des Verbandshauses an der Königsallee 67 in Bochum wurde saniert. Und nicht nur das: Das komplette Dach samt Querträger wurde abgetragen – und mit einer zusätzlichen Etage auf dem mit Gauben vergrößerten Dachboden wieder aufgebaut. Entstanden sind nicht nur vier zusätzliche moderne Büroräume, sondern auch ein neuer Besprechungsraum sowie zu guter Letzt eine Photovoltaikanlage, die eine (Teil-)Autarkie der Verbändegemeinschaft sicherstellt. „Die achtmonatige Umbauphase war mit an manchen Tagen kräftezehrender Lautstärke anstrengend, das Ergebnis entschädigt aber“, sagt AGV-Hauptgeschäftsführer Dirk W. Erlhöfer. Auf dieser Seite finden Sie Impressionen des Baufortschritts und des fertiggestellten „Neubaus“.



Erst der Abriss, dann der Neubau. Dank der neuen Dachgauben gibt es nun mehr Platz für Büros.

Wenn Nachhaltigkeit Formen annimmt

Energie einsparen. Effizienz steigern. Kosten reduzieren.
Und das als Geschäftsmodell.



Jean Ingenbrand, Geschäftsführer der fhw moulds GmbH, sorgt mit seinem Geschäftsmodell für Nachhaltigkeit bei den Kunden.

Die fhw-moulds GmbH in Bottrop entwickelt Behälter aus Kunststoff und stellt die zur Produktion notwendigen Werkzeuge her – und überzeugt neue Kunden genau hiermit: Energie. Effizienz. Kosten. Ach ja, und sorgt gleichzeitig dafür, dass jährlich Tonnen an Kunststoff und CO_2 sowie Unmengen an Energie eingespart werden. Ein Vorreiter beim Thema Nachhaltigkeit. Wie das geht? Inhaber Jean Ingenbrand erklärt es.

Die Geschichte beginnt 2008. Jean Ingenbrand übernimmt den damals „kleinen Handwerksbetrieb", der Metall weiterverarbeitete und damals Formen für die Kunststoff-Industrie fertigte. „Wenn wir so weitergemacht hätten, wäre es irgendwann schwierig geworden. Denn in anderen Ländern konnte deutlich günstiger produziert werden – der Wettbewerb hätte uns früher oder später abgehängt", erinnert sich Jean Ingenbrand. Seine Lösung: Spezialisierung auf Verpackungen, die im Extrusions-Blasform-Verfahren hergestellt werden. Beginnend mit dem Design über Konstruktion und Produktion bis hin zur Prozessoptimierung beim Kunden. fhw-moulds – mit heute rund 70 Mitarbeitenden – bietet seinen Kunden ein Rundumsorglos-Paket und denkt Kosten- und Ressourcen-Einsparungen sowie Effizienzsteigerung gleich mit.

Kunststoffbehälter: Nachhaltigkeit dank Designoptimierung

Ein Beispiel, welches die Potenziale der Designoptimierung zeigt: Für einen weltweit tätigen Schmierstoffkonzern entwickelte das Bottroper Unternehmen ein neues Design für die an den Endverbraucher verkauften Kunststoffbehälter mit Schmierstoffen und Motorölen. Die Produktdesigner von fhw-moulds reduzierten den benötigten Kunststoff um über 20 %, von 1050 Gramm auf 800 Gramm pro Behälter. 7 Millionen Behälter stellt der Mineralölkonzern jedes Jahr her. Die Kosteneinsparungen? Immens. Jährlich mehr als 1,5 Millionen € allein durch Rohstoffeinsparungen. Hinzu kommen Energieeinsparungen aufgrund effizienterer Produktion mit geringeren Heiz- und Abkühlzeiten des Rohmaterials von 462.000 kw/h – oder 85.000 €.

Das Team von Jean Ingenbrand weiß, wo und wie Material eingespart werden kann. Für mehr Effizienz beim Kunden.

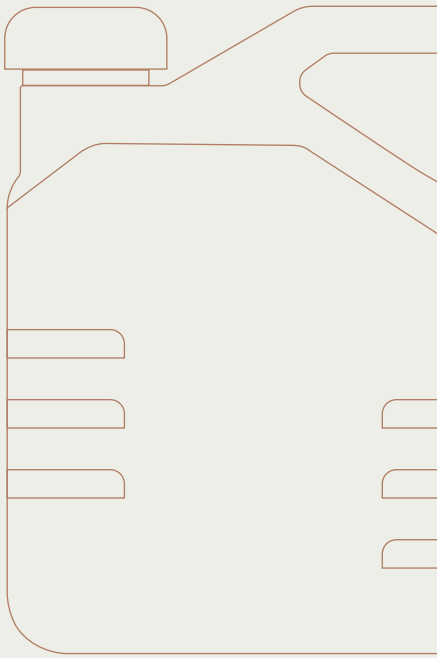
Designoptimierung Kunststoffbehälter

Einsparung Materialeinsatz pro Behälter

250 g

Rohstoffeinsparungen bei 7 Mio. Behältern p.a.

1.750 t



Kostensenkung durch Rohstoff- und Energieeinsparungen p.a. bei diesem einen Produkt

ca. 1,6 Mio. €

Ein Blick in die Werkshalle genügt: Bei fhw moulds wird innovativ gearbeitet.

Nachhaltigkeit fördern durch einen großen Impakt bei den Kunden

Viele weitere Kunden profitierten in ähnlichen Dimensionen vom Bottroper Know-how. fhw-moulds hat das Thema Nachhaltigkeit für seine Kunden bereits durchgespielt. „Wir haben eine Leidenschaft für unsere Produkte entwickelt, wir setzen uns damit jeden Tag aufs Neue auseinander. Das ist Teil unserer DNA. Genau deshalb können wir unseren Kunden ein Produkt anbieten, das für sie kosteneinsparende und auch nachhaltige Effekte mit sich bringt. Der wichtige Ansatz ist, Nachhaltigkeit über Kosteneinsparungen zu fördern, dann sind auch die Controller im Unternehmen voll mit im Boot“, sagt Jean Ingenbrand, der genau weiß: Günstig produzieren können andere. Aber ein tiefgreifendes Verständnis für den Blasprozess, die optimalen Eigenschaften der Blasformen für den jeweiligen Einsatz, haben nur sehr wenige. „Wir haben unsere Nische gefunden. Wenn wir damit die Welt ein Stück besser machen, nachhaltiger machen und den CO_2-Fußabdruck unserer Kunden erheblich reduzieren können, ist das für alle ein Gewinn“, so Jean Ingenbrand. ○

Engineering-Kompetenz

Die fhw-moulds GmbH ist spezialisiert auf die Herstellung von Extrusions-Blasformen, die eingesetzt werden, um Kunststoffbehälter zum Beispiel für Motoröl, Shampoo oder Speiseöl herzustellen. Die Kernkompetenz des Unternehmens besteht in der einmaligen Verbindung von zwei Kompetenzfeldern: das Know-how in Bezug auf das Extrusions-Blasen und die Fertigungskompetenz für die Formen, die für das Extrusions-Blasen benötigt werden.

Einen optimalen und minimal materialverbrauchenden Kunststoffbehälter am Computer zu entwerfen, ist eine anspruchsvolle Aufgabe. Diesen dann tatsächlich mit allen realen Randbedingungen einer Produktion in großen Serien sicher herstellen zu können, eine noch viel größere Herausforderung. Fhw-moulds hat genau hierfür etliche innovative Funktionen entwickelt: etwa das Shell-Cooling für einen äußerst gleichmäßigen Abkühlvorgang oder die Nicht-Ovalitätssysteme, die das Entstehen unerwünschter Toleranzen verhindern.

„Wir haben unsere Nische gefunden. Wenn wir damit die Welt ein Stück besser machen, nachhaltiger machen und den CO_2-Fußabdruck unserer Kunden erheblich reduzieren können, ist das für alle ein Gewinn.“

JEAN INGENBRAND

Austausch mit SPD-Politikern

Im August 2023 tauschten sich Hauptgeschäftsführer Dirk W. Erlhöfer, sein Stellvertreter Thomas Rosenke und Pressesprecher Alexander Füten mit SPD-Politikern, allen voran MdL Serdar Yüksel, Vorsitzender der SPD Bochum, sowie MdL Andrea Busche und MdL Dr. Bastian Hartmann aus. Themen waren unter anderem die schwierige wirtschaftliche Lage in den Nach-Corona-Jahren, die (Verkehrs-)Infrastruktur im Ruhrgebiet und deren Bedeutung für die hiesige Wirtschaft sowie die Agenda der SPD sowohl auf kommunaler als auch auf Landes- und Bundesebene.

Im Gespräch mit der SPD:
MdL Serdar Yüksel, der stellvertretende Hauptgeschäftsführer Thomas Rosenke, Andrea Busche, Dr. Bastian Hartmann, Dirk W. Erlhöfer und Alexander Füten.

Der WDR zu Besuch in Bochum

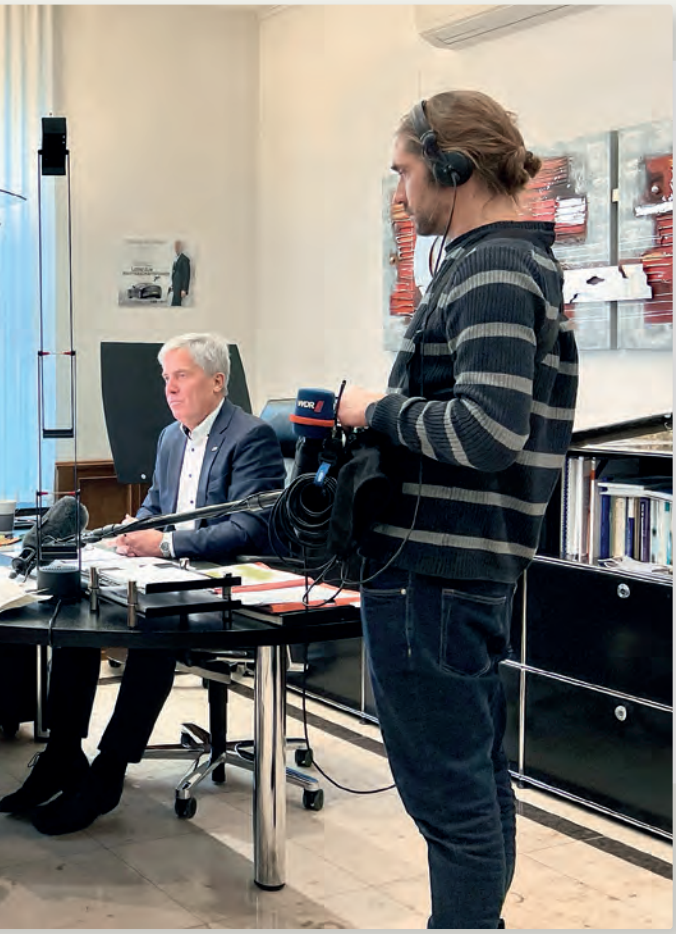
Keine guten Nachrichten aus der Wirtschaft im Ruhrgebiet und in Westfalen: Unsere Veröffentlichung zur Konjunkturumfrage Anfang des Jahres führte den Westdeutschen Rundfunk in unser Haus. Dirk W. Erlhöfer stand vor der Kamera Rede und Antwort und ordnete die schlechten Konjunkturdaten ein. Erfreuliche Ausnahme: Das Mitgliedsunternehmen Ingpuls GmbH in Bochum ist auf Wachstumskurs – und wurde auf unsere Vermittlung hin ebenfalls vom WDR-Team besucht. Der entsprechende Bericht lief in der Sendung Lokalzeit Ruhrgebiet.

Dirk W. Erlhöfer im Interview mit einem Team des WDR.

Fünf neue Stipendien

Fünf neue Stipendiatinnen und Stipendiaten werden 2024 von der Verbändegemeinschaft gefördert. Neben vier Stipendien des AGV Chemie, des AGV Metall und der VPV Westfalen in Kooperation mit der Stiftung der Deutschen Wirtschaft engagiert sich der AGV Ruhr-Lippe auch beim Deutschlandstipendium. Lena Liehr (Fachhochschule Dortmund, Studiengang Wirtschaftsinformatik) und Jona Schubert (Westfälische Wilhelms-Universität Münster, Studiengang Rechtswissenschaften) werden vom AGV Chemie Westfalen gefördert. Alexander Fischer (Ruhr-Universität Bochum, Studiengang Maschinenbau) erhält die Förderung durch die VPV Westfalen, Johannes Duckheim (Ruhr-Universität Bochum, Studiengang Rechtswissenschaften) wird vom Metallverband unterstützt. Zudem unterstützt der AGV Ruhr-Lippe Daniel Foppe (Ruhr-Universität Bochum Studiengang Geschichte) mittels Deutschlandstipendium. ○

Die neuen sdw-Stipendiaten der Bürogemeinschaft: Jona Schubert (l.), Johannes Duckheim (2.v.r.) und Alexander Fischer (r.) gemeinsam mit Dirk W. Erlhöfer. Es fehlt Lena Liehr.

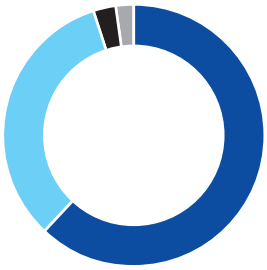


Gestartet zu Beginn der Corona-Pandemie ist unser AGV-Impuls jeden 1. Freitag im Monat bereits fester Bestandteil unseres Angebots für Mitgliedsunternehmen geworden. Was anfangs als kurzes, knappes Update zu neuen Corona-Verordnungen und dem generellen Austausch unter Fach- und Führungskräften zum Umgang mit der Pandemie im eigenen Betrieb konzipiert war, ließ sich schnell auf viele weitere Themen adaptieren. Verbandsjurist Alexander Koch und Pressesprecher Alexander Füten führen durch den digitalen Impuls via Zoom und laden regelmäßig externe Referenten zu aktuellen Themen ein. Das Ganze komprimiert auf maximal 45 Minuten als „kurzer Snack“ zum Wochenende. Wenn Sie Interesse an der Teilnahme haben: Eine kurze Mail an Alexander Füten (fueten@agv-bochum.de) reicht, wir nehmen Sie in den Verteiler auf. ○

Strukturdaten 2023

Metall

Mitgliedsfirmen 101
Beschäftigte. 13.193
Auszubildende 654



Beschäftigte	%
< 100 AN.	62
100 – 500 AN	33
501 – 1.000 AN.	3
> 1.000 AN	2

Chemie

Mitgliedsfirmen 163
Beschäftigte. 41.044
Auszubildende 2.103

Beschäftigte	%
< 100 AN.	52
100 – 500 AN	38
501 – 1.000 AN.	6
> 1.000 AN	4

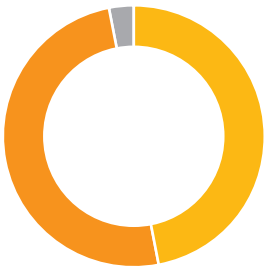
Ruhr-Lippe

Mitgliedsfirmen 119
Beschäftigte. 39.650
Auszubildende 1.127

Beschäftigte	%
< 100 AN.	64
101 – 500 AN	25
501 – 1.000 AN.	5
> 1.000 AN	6

VPV

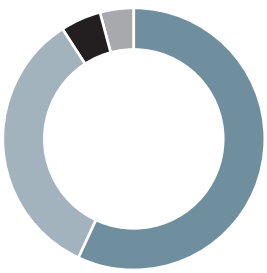
Mitgliedsfirmen 36
Beschäftigte. 5.704
Auszubildende 235



Beschäftigte	%
< 100 AN.	47
101 – 500 AN	50
501 – 1.000 AN.	0
> 1.000 AN	3

Gesamt

Mitgliedsfirmen 419
Beschäftigte. 99.591
Auszubildende 4.119



Beschäftigte	%
< 100 AN.	57
101 – 500 AN	34
501 – 1.000 AN.	5
> 1.000 AN	4

Ihre Ansprechpartner beim AGV

RA/SyndRA
Dirk W. Erlhöfer
Hauptgeschäftsführer

RA/SyndRA
Thomas Rosenke
Stellv. Geschäftsführer
Tarif und Recht

RA/SyndRA, FA f. ArbR
Martin Beckschulze
Tarif und Recht

RA
Lars Bergmann
Tarif und Recht

Ass. jur.
Astrid Wimmer
Tarif und Recht

RA/SyndRA
Alexander Koch
Tarif und Recht

RAin LL.M.
Juliane Imig
Tarif und Recht

Dipl.-Inf. (FH)
Martin Fityka
Arbeitswirtschaft

Dipl.-Ing.
Dirk Zündorff
Arbeitswirtschaft

Brita Granica M.A.
Projektkoordination
Bildung

Dipl.-Ing.
Christel Hentschel
Kommunikation
Digitale Medien

Dipl.-Soz.-Wiss.
Alexander Füten
Pressesprecher
Kommunikation

Wir bedanken uns bei allen ehrenamtlichen Unternehmensvertreterinnen und Unternehmens-vertretern für ihr Engagement.

WWW.AGV-BOCHUM.DE

ARBEITGEBERVERBÄNDE
RUHR/WESTFALEN