

FERRUM

Das Magazin für die pfälzische Metall- und Elektroindustrie

PFALZ  METALL

Nachrichten

Digitalisierung bringt Jobs

Seite 4

Service

Wie wir besser schlafen

Seite 19

Integration

Wir schaffen was

Seite 6

Daimler Seite 14 +++ **Eberspächer** Seite 15 +++ **MANN+HUMMEL** Seite 15

Opel Seite 16 +++ **Howden** Seite 17 +++ **Gienanth** Seite 17

Liebe Leserinnen und Leser,



in den Jahren 2015 und 2016 sind sehr viele Menschen nach Deutschland geflohen. Das hat viele verunsichert: Überfordert das unser Land? Lassen sich diese Menschen integrieren? Und vor allem: Finden sie Arbeit und können

so für ihren eigenen Lebensunterhalt sorgen? Wir haben uns für diese FERRUM-Ausgabe die Zahlen angeschaut und vor allem bei pfälzischen M+E-Unternehmen nachgefragt, die Flüchtlinge beschäftigen. Unser Fazit: Die Integration der Flüchtlinge in Arbeit kommt voran. Wir schaffen was!

„Industrie hautnah“ nimmt Sie mit ins Mercedes-Benz Lkw-Werk in Wörth. Dort ist der erste neue Actros vom Band gelaufen – das Flaggschiff der Lkw-Modelle. Außerdem haben wir einen Blick in die Bilanzen von Eberspächer und Mann+Hummel geworfen und erklären, warum ein neuer abgasarmer Schiffsdieselmotor von Howden bei Kunden so gut ankommt.

In „Service“ haben wir zwei Themen parat: Wir zeigen, wie Sie besser und gesünder schlafen können und wie Sie online einfach und schnell den Wert gebrauchter Dinge ermitteln können.

Viel Spaß bei der Lektüre
und freundliche Grüße

Matthias Schmitt
ferrum@pfalzmetall.de

Impressum

FERRUM 04 / 2019
www.ferrum-magazin.de

Herausgeber: PfalzMetall,
Friedrich-Ebert-Straße 11 - 13,
67433 Neustadt an der Weinstraße
Internet: www.pfalzmetall.de

Redaktion: Matthias Schmitt
(verantw.), Hindenburgstraße 32,
55118 Mainz,

Telefon 06131/557531,
E-Mail: ferrum@pfalzmetall.de

Gestaltung und Produktion:
IW Medien GmbH, Köln · Berlin,
Konrad-Adenauer-Ufer 21,
50668 Köln

Druck: Graphischer Betrieb
Henke GmbH,
Engeldorfer Straße 25, 50321 Brühl

Erscheinungsweise: 6 x jährlich

Bezugspreis: Die Finanzierung
erfolgt aus Mitgliedsbeiträgen.

ISSN-Nr.: 0170-7000

Zur Abwicklung des Vertriebs
erforderliche Daten werden nach
den Bestimmungen des Bundes-
datenschutzgesetzes verwaltet.
E-Mail: datenschutz@iwmedien.de

PFALZMETALL



6 Titelthema Integration von Flüchtlingen:
Immer mehr sind in Jobs



14 Im Mercedes-Benz Werk Wörth ist die
Fertigung des neuen Actros gestartet.



16 Opel einigt sich mit Betriebsrat und
sichert Werk Kaiserslautern.



19 Gesundheit: Schlechter Schlaf
schadet dem Körper und der Wirtschaft.

NACHRICHTEN

- 4 Industrie 4.0** schadet nicht der Beschäftigung
- 4 Top-5** der Existenzgründungen in Rheinland-Pfalz
- 5 MINT-Fachkräfte** immer gesuchter

TITELTHEMA

- 6 Integration:** Wir schaffen was
- 8 John Deere und Oerlikon:** Investition in die Zukunft
- 10 KSB:** Sprache ist der Schlüssel
- 12 Recht:** Wirtschaft wünscht sich klare Regelungen
- 13 Interview** mit Integrationsexpertin Sarah Pierenkemper

INDUSTRIE HAUTNAH

- 14 Daimlers** neuer Actros läuft in Wörth vom Band
- 15 Eberspächer** steigert Umsatz
- 15 Mann+Hummel** will sparen
- 16 Opel-Werk** Kaiserslautern gesichert
- 17 Howden** bringt abgasarmen Schiffsmotor an den Markt
- 17 Gienanth** gewinnt Innovationspreis

SERVICE

- 18 Geld:** Was sind gebrauchte Gegenstände wert?
- 19 Gesundheit:** Wie wir besser schlafen

Additive Fertigung

Technik der Zukunft

Auf dem Weg in die Industrie 4.0 ist der 3D-Druck für das produzierende Gewerbe eine zentrale Technologie.

Autoteile, medizinisches Werkzeug, Sportartikel – mit additiver Fertigung lassen sich die unterschiedlichsten Dinge herstellen. Umgangssprachlich als 3D-Druck bezeichnet, zählt die Technologie zu den Schlüsselfaktoren für die Industrie 4.0. In vielen deutschen Industrieunternehmen wird laut einer Umfrage des Bundesverbands Informationswirtschaft, Telekommunikation und neue Medien (Bitkom) die additive Fertigung bereits eingesetzt: Rund 28 Prozent der Industrieunternehmen in Deutschland nutzten im Jahr 2018 den 3D-Druck. Das ist ein Anstieg gegenüber 2016 um 8 Prozentpunkte.

Von den Firmen mit mehr als 500 Beschäftigten setzen sogar bereits 35 Prozent das Verfahren ein. Meist werden damit Gießformen für Werkzeuge und Ersatzteile hergestellt. Die zunehmende Bedeutung des 3D-Drucks lässt sich auch an den weltweiten Wachstumszahlen ablesen: Von 2014 bis 2018 stieg

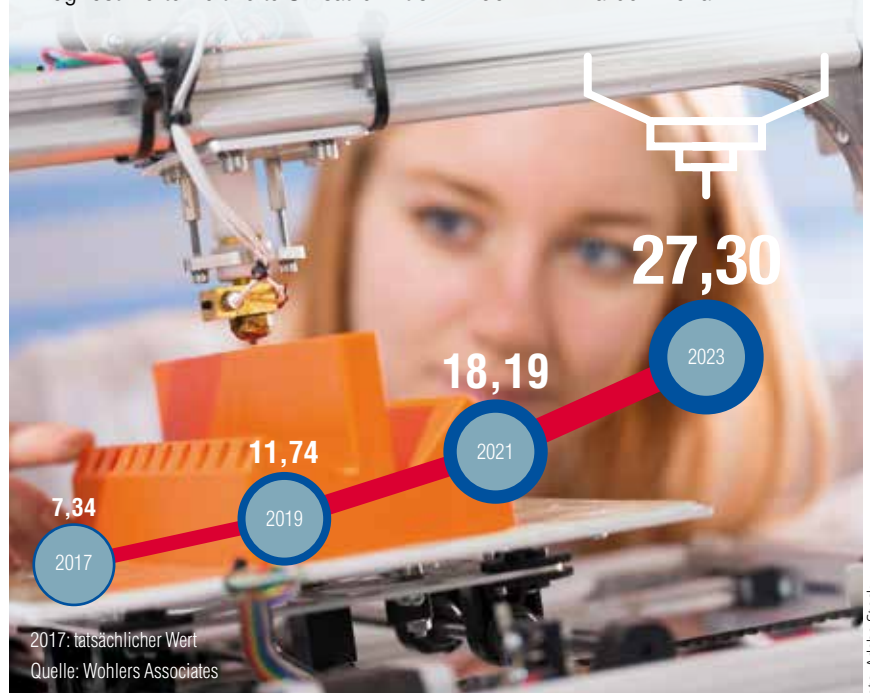
der weltweite Umsatz mit additiver Fertigung jährlich um mehr als 18 Prozent.

Die Technologie bietet Unternehmen viele Vorteile gegenüber der konventionellen Fertigung. So lassen sich mittels 3D-Druck leichter individuelle Produkte herstellen oder kreative Designs umsetzen. Außerdem können komplexe Strukturen in einem durchgängigen Prozess angefertigt werden, für die es bei traditioneller Herstellung vieler Einzelschritte bedarf. Die Sohle eines neuen Schuhs von Adidas lässt sich beispielsweise in 20 Minuten drucken.

Es gibt allerdings vor allem eine große Herausforderung für jene Unternehmen, die auf die Produktion mithilfe des neuen Druckverfahrens setzen: Letztlich braucht es nur den Datensatz eines gedruckten Produkts, um dieses zu reproduzieren. Entsprechend wird es für die Betriebe immer wichtiger, die eigenen Daten und Ideen dauerhaft und effektiv gegen Produktpiraten zu schützen.

3D-Druck: Ein schnell wachsender Markt

Prognostizierte weltweite Umsätze mit 3D-Druck in Milliarden Dollar



Fotos: Adobe Stock (2), Daimler, Opel; Titelfoto: iStockphoto

Foto: Adobe Stock

Steuerung und
Wartung über das Tablet:
Die Digitalisierung
verändert Fertigungs-
prozesse rasant.



Foto: iStockphoto

Digitalisierung

Kein Grund für „Angst 4.0“

Roboter und Künstliche Intelligenz bedeuten mehr Arbeitslose? „Falsch!“, sagt eine Studie.

Das Institut der deutschen Wirtschaft (IW) analysiert regelmäßig, wie sich der zunehmende Einsatz webbasierter Technologien in den Betrieben auf den Arbeitsmarkt auswirkt. Das Ergebnis zeigt, dass sich die gängigsten Befürchtungen nicht bestätigen.

Berufsausbildung weiterhin gefragt

1. Digitalisierte Unternehmen bauen nicht in großem Stil Arbeitsplätze ab.

Es gilt eher das Gegenteil: Von 2015 bis 2017 haben 62 Prozent der Firmen in Deutschland, deren Geschäfte auf dem Internet basieren, ihre Belegschaften aufgestockt – nur 17 Prozent haben sich verkleinert. Mit leichten Anteilsverschiebungen ist dieses Bild seit 2011 durchgängig dasselbe. Besonders oft haben jene Unternehmen neue Mitarbeiter eingestellt, die sich erst seit Kürzerem speziell mit 3D-Druck, dem Internet der Dinge und Virtual Reality befassen.

2. Man braucht kein Studium, um in der digitalisierten Arbeitswelt einen Job zu finden. Im Jahr 2018 waren 25 Prozent der Beschäftig-

ten in hoch digitalisierten Unternehmen Akademiker – in Firmen mit geringem Internetbezug betrug der Anteil nur 13 Prozent. Das soll jedoch nicht darüber hinwegtäuschen, dass die sogenannten Unternehmen 4.0 auch auf Fachkräfte mit Berufsausbildung setzen: Der Anteil der beruflich Qualifizierten in den hoch digitalisierten Betrieben ist von 57 Prozent im Jahr 2014 auf 62 Prozent im vergangenen Jahr gestiegen.

3. Die vermeintliche Ersetzbarkeit von Berufen und die tatsächliche Beschäftigungsentwicklung sind zwei Paar Schuhe. Manche Berufe sind nach Einschätzung von Experten stärker als andere davon bedroht, von Robotern, Künstlicher Intelligenz und Ähnlichem ersetzt zu werden. Im Fokus der Warnungen stehen Industriebetriebe, vor allem aber Tätigkeiten auf Helferniveau in der Industrie – doch gerade hier haben

die Unternehmen seit 2014 besonders stark aufgestockt. Dies hängt mit ihrer guten wirtschaftlichen Entwicklung zusammen und auch damit, dass Geringqualifizierte auf dem Arbeitsmarkt leichter zu finden sind als hoch qualifizierte Fachkräfte. Die Entscheidung, ob sich eine Automatisierung lohnt, fällt eben in jedem Betrieb anders aus. Und last but not least verläuft der technische Fortschritt nicht in vorgezeichneten Bahnen.

TOP-5

Neue Betriebe

Kfz-Gewerbe brummt

1.529 neue Betriebe wurden im ersten Quartal 2019 in Rheinland-Pfalz gegründet (+0,8 %). Als Betrieb zählen die Statistiker Kapital- bzw. Personengesellschaften oder Einzelunternehmen, die ins Handelsregister eingetragen sind und Handwerksunternehmen mit mindestens einem Beschäftigten. Hinzu kommen noch **5.893 „sonstige Neugründungen“**. Hierzu zählen Einzelunternehmen ohne Handelsregistereintrag oder Gründungen im Nebenerwerb. Anders als Betriebsgründungen fallen sie wirtschaftlich kaum ins Gewicht.



Kfz-Handel und -Instandhaltung 331



Baugewerbe 219



Gastgewerbe 185



Grafik Adobe Stock

7.350

Kilometer Binnenwasserstraßen gibt es in Deutschland. Auf ihnen werden jährlich 240 Millionen Tonnen Güter transportiert. Die bedeutendste Wasserstraße ist der Rhein.



Sonstige wirt. Dienstleistungen 153



Freiberufliche, wiss. u. techn. Dienstleistungen 149

Fotos: Adobe Stock (4), iStockphoto

Arbeitsmarkt

Engpässe werden größer

Mehr als 300.000 MINT-Fachkräfte fehlen bundesweit. Eine Studie zeigt, dass der Mangel noch zunehmen wird.

Viele Unternehmen suchen händierend gute Leute. Bundesweit fehlten Ende April rund 311.000 Arbeitskräfte in den technischen und naturwissenschaftlichen Berufen – kurz: MINT-Fachkräfte. Zu diesem Ergebnis kommt eine neue Studie des Instituts der deutschen Wirtschaft in Köln.

Damit hat die sogenannte MINT-Lücke „den zweithöchsten Wert für den Monat April seit Beginn der Aufzeichnungen 2011 erreicht“, heißt es in dem Report. Vor allem IT-Kräfte sind gefragt, Grund ist die Digitalisierung: Bei IT-Fachleuten hat sich die Lücke in den vergangenen fünf Jahren von 19.000 auf jetzt 59.000 mehr als verdreifacht – Negativrekord. Ohne die Zuwanderung ausländischer Fachkräfte wären die Eng-

pässe sogar noch größer: Alles in allem würden unserer Volkswirtschaft schon heute deutlich über 500.000 MINTler fehlen. Und der Bedarf dürfte noch steigen. Denn Deutschland will in Sachen Forschung und Entwicklung draufsatteln, um im internationalen Wettbewerb der Innovationen weiter vorne mitzumischen. Deshalb hat die Regierung jüngst eine steu-

”

Die M+E-Industrie investiert kräftig in ihren Nachwuchs.

erliche Förderung von Forschungsaktivitäten ab 2020 auf den Weg gebracht. Das Ziel: 3,5 Prozent des Bruttoinlandsprodukts sollen in die Forschung fließen.

Um das aber zu erreichen, müsste laut Studie „allein die Anzahl der MINT-Erwerbstätigen in Forschungsabteilungen um etwa 220.000 Personen zunehmen“. Auch deshalb investiert die deutsche Metall- und Elektroindustrie (M+E) kräftig in ihren Nachwuchs: Allein 2018 begannen 78.127 junge Leute eine Ausbildung in den industriellen M+E-Berufen. Das ist der beste Wert seit 2008! Vor allem die Berufe der Informations- und Kommunikationstechnik legten deutlich zu.

Produktivität soll wachsen

Die Digitalisierung soll Unternehmen in Deutschland in den kommenden fünf Jahren einen Produktivitätszuwachs von 34 Prozent bringen. Das ist das Ergebnis einer Umfrage des ifaa in Düsseldorf unter Unternehmen aller Wirtschaftsbereiche. Als wichtigsten Treiber der Digitalisierung nennen die Befragten die Behebung von Engpässen (50 %), gefolgt von der Erreichung strategischer Ziele (34 %) und Lerneffekten durch die Umsetzung und Anwendung (11 %).



Foto: Adobe Stock

Wahlbeteiligung ist gestiegen

Die Europawahl 2019 hat deutlich mehr Rheinland-Pfälzerinnen und Rheinland-Pfälzer zu den Urnen gelockt als die vorhergehende Wahl 2014. Die Wahlbeteiligung stieg auf 64,9 Prozent. Das ist ein Plus von 7,9 Prozentpunkten. Zur Wahl hatten unter anderem Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften aufgerufen.

Mehr Drittmittel eingeworben

Die rheinland-pfälzischen Hochschulen nahmen 2017 rund 248 Millionen Euro an Drittmitteln (+4 %) ein. Das sind Einnahmen, die zur Förderung von Forschung und Lehre zusätzlich zum regulären Hochschulhaushalt eingeworben werden, beispielsweise aus der Wirtschaft.

GEWINN-SPIEL

www.ferrum-magazin.de

Betriebsgründungen im 1. Quartal 2019 (ohne Kleingewerbe/Nebenerwerb). Quelle: Stat. Landesamt

Integration

Wir schaffen was

Die Integration der Flüchtlinge in Arbeit kommt bundesweit voran – auch in Rheinland-Pfalz. FERRUM hat sich in den Unternehmen der pfälzischen Metall- und Elektroindustrie umgeschaut und stellt Beispiele gelungener Integration vor.

► **Sprung in den Job gelingt immer häufiger**

Im **Februar 2019** waren in Deutschland rund

299.000

Menschen aus den Asylherkunftsländern sozialversicherungspflichtig beschäftigt (+40 %). Zusätzlich waren **70.000 Personen geringfügig** beschäftigt.

► **Entwicklung in Rheinland-Pfalz**

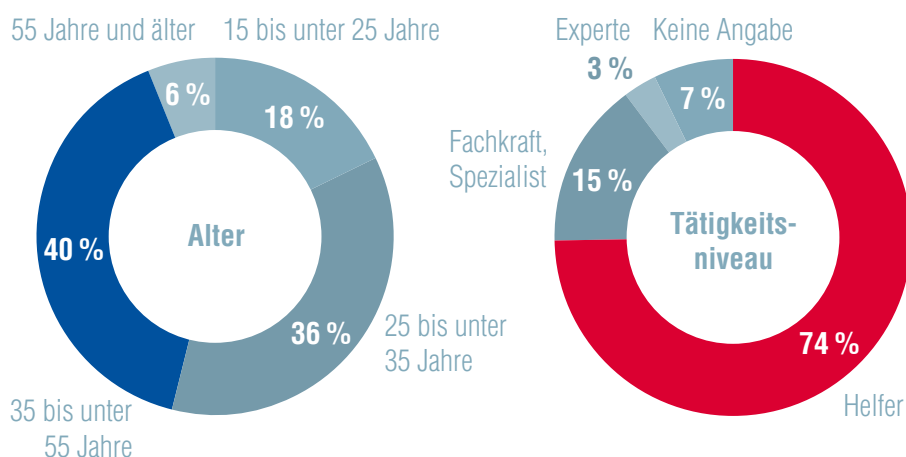
17.500

Geflüchtete, die arbeitslos gemeldet waren, haben von Juli 2016 bis März 2019 eine **Erwerbstätigkeit** aufgenommen. **16.000** von ihnen haben eine Beschäftigung im **ersten Arbeitsmarkt** gefunden.

5.000

Geflüchtete haben im selben Zeitraum **eine Ausbildung** angefangen. **2.800** besuchen eine **Schule** oder absolvieren ein **Studium**, **2.200** haben eine **betriebliche** oder **überbetriebliche Ausbildung** begonnen.

Arbeitssuchende Flüchtlinge in Rheinland-Pfalz (März 2018)



Anteil der Betriebe, die Flüchtlinge beschäftigen Nach Branchen

Kfz-Bau:

40 %

Baugewerbe:

33 %

► Nach fünf Jahren 50 Prozent in Arbeit

Durchschnittlich **5 Jahre**

hat es in der Vergangenheit gedauert, bis die Hälfte der nach Deutschland Geflüchteten Arbeit gefunden hatte.

Hindernisse für Unternehmen bei der Einstellung von Flüchtlingen



Mangelnde Deutschkenntnisse **83 %**

Mangelnde Qualifikation **55 %**

Hoher bürokratischer Aufwand **34 %**

Rund 70 Prozent der Geflüchteten in Deutschland stammen aus acht Ländern

Syrien
Afghanistan
Irak
Iran



Eritrea
Somalia
Nigeria
Pakistan

Nach Region: Westdeutschland **30 %**
Ostdeutschland **19 %**

Chemisch-pharmazeutische Industrie:

18 %

Mehr als eine Million Menschen haben seit 2015 in Deutschland Zuflucht gesucht. Viele wollen dauerhaft bleiben. Ihre Eingliederung in den Arbeitsmarkt gilt als eine der wichtigsten Voraussetzungen dafür, dass auch die Integration in die Gesellschaft insgesamt gelingt. Die Entwicklung der vergangenen Jahre zeigt, dass Unternehmen und Geflüchtete immer häufiger zusammenfinden. Von Februar 2018 bis Februar 2019 ist die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten aus den Hauptasylherkunftsländern um fast 40 Prozent gestiegen. Die steigenden Beschäftigungszahlen hängen auch damit zusammen, dass unter den Asylsuchenden die Zahl derer steigt, die nach dem Besuch von Integrations- und Sprachkursen sowie Qualifikationsmaßnahmen inzwischen fit sind für den Arbeitsmarkt.

Jeder Dritte ist in Arbeit

Trotzdem liegen die Beschäftigungszahlen Geflüchteter noch deutlich unter dem Durchschnitt. Etwa jeder dritte Geflüchtete hat mittlerweile einen Job. Zum Vergleich: Die Beschäftigungsquote aller anderen Ausländer in Deutschland liegt bei gut 40 Prozent, die der Bundesbürger bei knapp 70 Prozent. Häufig fehlt den Arbeitssuchenden aus den Asylherkunftsländern eine (formale) Berufsausbildung. So waren nach Einstufung der Arbeitsagentur im Gebiet Rheinland-Pfalz-Saarland Anfang 2019 rund drei Viertel der arbeitssuchenden Geflüchteten lediglich qualifiziert für eine Tätigkeit auf Helferniveau.

Doch auch das Interesse an einer Berufsausbildung steigt: Während die Zahl der Bewerbungen um einen Ausbildungsplatz insgesamt zurückgeht, sind unter den Bewerbern immer mehr Flüchtlinge. Bei sieben Prozent lag ihr Anteil 2017/2018 bundesweit. Etwa ein Drittel von ihnen wurde genommen.



Die größte Hürde sind mangelnde Sprachkenntnisse.

Die größte Hürde auf dem Weg in die Berufstätigkeit stellt die Sprache dar. Für 83 Prozent der Unternehmen sind mangelnde Deutschkenntnisse ein Hindernis bei der Einstellung von Geflüchteten, so das Ergebnis einer Umfrage der Unternehmensberatung EY. Gut die Hälfte der Befragten vermisst bei den Bewerbern die nötige Qualifikation und ein Drittel der Unternehmen scheut den bürokratischen Aufwand, den die Einstellung von Geflüchteten mit sich bringen würde.

Ausgehend von diesen statistischen Daten wollte Ferrum wissen: Wie sieht die „betriebliche Integration von Geflüchteten“ in der Praxis aus? Welche Hürden müssen Betriebe nehmen, die Flüchtlinge beschäftigen wollen? Welchen Herausforderungen sehen sich die Geflüchteten in den Unternehmen gegenüber – sprachlich, fachlich, kulturell? Auf den folgenden Seiten berichten Experten, Personaler, Ausbilder und Auszubildende mit Fluchtgeschichte aus drei Pfälzer Unternehmen von ihren Erfahrungen.

Quellen: Bundesagentur für Arbeit; Institut der deutschen Wirtschaft; Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Ernst & Young-Mittelstandsbarometer 2018

Samer Yakhni**Alter:** 25**Herkunftsland:** Syrien**In Deutschland seit:** 2015**Tätigkeit:** Ausbildung zum Industriemechaniker bei John Deere in Zweibrücken**Was gefällt Ihnen an Ihrer Ausbildung?**

Mir gefällt das Herstellen von gebrauchsfähigen oder schönen Teilen aus Metall oder Holz. Ich bin finanziell unabhängig und bin nicht auf Unterstützung oder Sozialleistungen angewiesen. Von meinen Kollegen wurde ich gut aufgenommen. Das hat mir zusammengekommen viel geholfen, weiter für meine Zukunft zu sorgen.

Die größte Herausforderung im Job?

Die deutsche Sprache war und ist die größte Herausforderung, speziell die Fachbegriffe in der Berufsschule, weil ich dort nicht so oft nachfragen kann.



Fotos: John Deere (2)

Unabhängig: Dem Auszubildenden Samer Yakhni gefällt an einer Ausbildung bei John Deere vor allem, dass er nicht mehr finanziell auf Hilfe angewiesen ist.

John Deere und Oerlikon

Investition in die Zukunft

Geflüchtete üben mangels Qualifikation oftmals **nur Helfertätigkeiten** aus. Dass es auch anders geht, zeigen Unternehmen wie **John Deere in Zweibrücken** und **Oerlikon in Eisenberg**: Sie **investieren in die Ausbildung** von Geflüchteten – und damit auch in die **Fachkräftesicherung** und in ein gutes Zusammenleben.

Die Statistik zeigt: Immer mehr Geflüchtete finden Arbeit. Allerdings sind es oft lediglich Helferjobs, die sie ausüben. Diese Tätigkeiten können ein Sprungbrett sein hin zu einer höher qualifizierten Beschäftigung – oder aber eine Sackgasse. „Es darf nicht sein, dass auf Kosten dieser Menschen ein neuer Billiglohnssektor entsteht“, findet Dr. Folker Beck, Ausbildungsleiter bei John Deere im Werk Zweibrücken. Um ein Zeichen zu setzen – „auch in Sachen Menschlichkeit und Zusammenleben“, wie Beck betont –, beschloss sein Unternehmen, im Jahrgang 2018 nicht 18, sondern 19 junge Leute auszubilden – darunter Samer Yakhni aus Syrien, der 2015 aus dem Bürgerkriegsland nach Deutschland gekommen ist. „Den zusätzlichen Ausbildungsplatz haben wir geschaffen, um klarzustellen: Niemand nimmt hier irgendjemand etwas weg“, so Beck.

„Samer Yakhni wurde uns von einem langjährigen syrischen Mitarbeiter empfohlen“, berichtet der Ausbildungsleiter. Nach

schlechten Erfahrungen mit einem Praktikanten achtete der Ausbildungsleiter im Vorstellungsgespräch besonders auf Faktoren wie Leistungsorientierung und Lernmotivation. „Wichtig war auch, dass Samer Yakhni bereit war, unsere Gegebenheiten im Betrieb zu akzeptieren – also zum Beispiel Frauen als Führungskräfte“, so Beck. Heute, nach den ersten Monaten des Azubis im Betrieb, stellt er fest: „Die Zusammenarbeit mit Vorgesetzten und Kollegen ist einwandfrei. Samer Yakhni ist in



John Deere-Ausbildungsleiter Dr. Folker Beck legt besonderen Wert auf Leistungsorientierung und Lernmotivation.



Angekommen: Ahmad Khalid Hamdam absolviert eine Ausbildung bei Oerlikon in Eisenberg und versteht sogar schon Pfälzisch.

Ahmad Khalid Hamdam

Alter: 29

Herkunftsland: Afghanistan

In Deutschland seit: 2011

Tätigkeit: Ausbildung zum Industriemechaniker bei Lincoln Electric (Oerlikon Schweißtechnik) in Eisenberg

Was gefällt Ihnen an Ihrer Ausbildung?

Da ich gerne handwerklich arbeite, ist die Ausbildung zum Industriemechaniker eine gute Wahl für mich. In der Berufsschule interessieren mich insbesondere die technischen Fächer sehr. Bei der betrieblichen Ausbildung finde ich gut, dass ich Einblicke in viele Abteilungen bekomme.

Die größte Herausforderung im Job?

Die praktischen Tätigkeiten bereiten mir keine Probleme. Schwierigkeiten bereitet mir manchmal noch die deutsche Sprache, obwohl ich inzwischen auch Pfälzisch verstehe.

verschiedener Hinsicht Vorbild.“ Neben allem Lob benennt Folker Beck auch die Herausforderungen, die die Beschäftigung des Geflüchteten für sein Unternehmen mit sich bringt: „Trotz seines Abiturs und begonnenen Jura-Studiums war die fachliche Qualifikation im technischen Bereich anfangs so gering, dass Samer Yakhni unser reguläres Auswahlverfahren nicht bestanden hätte“, so Beck. Dank Nachhilfe und fachlicher Unterstützung durch seinen Bruder, der als Ingenieur in Deutschland arbeitet, konnte der syrische Azubi dem Berufsschulunterricht nach einigen Monaten recht gut folgen. Im Betrieb bekam er aus Gründen der Arbeitssicherheit anfangs einen Paten gestellt, der ihn begleitete.



Flüchtlingen die gleiche Chance geben

„Trotz großer Fortschritte sind Deutschkenntnisse und Fachwortschatz zurzeit die größten Herausforderungen“, so der Ausbildungsleiter. Er ist jedoch sicher, dass der syrische Azubi seine Facharbeiterprüfung bestehen und nicht zuletzt durch seinen Erfahrungsschatz ein wertvoller Mitarbeiter

sein wird. Schwierigkeiten in der Zusammenarbeit mit den zuständigen Ämtern habe es wegen der Ausbildung des Geflüchteten nicht gegeben, so Beck.

Rechtssicherheit ist für Unternehmen wichtig

Auch Kerstin Weimann, HR Administration Manager bei Oerlikon Schweißtechnik in Eisenberg, teilt nicht die negativen Behörden-Erfahrungen vieler Unternehmen, die Geflüchtete beschäftigen. Häufig ergibt sich für Betriebe und Geflüchtete eine Art Teufelskreis: Ohne Arbeitsvertrag wird keine Aufenthaltserlaubnis erteilt. Doch Mitarbeiter oder Azubis einzustellen, ohne zu wissen, wie lange diese in Deutschland bleiben dürfen, ist vielen Arbeitgebern verständlicherweise zu riskant. Im Fall von Oerlikon fand sich eine Lösung: „Eine befristete Aufenthaltserlaubnis lag bereits vor und die zuständige Ausländerbehörde hat uns fest zugesichert, dass auch weitere Verlängerungen der Aufenthaltserlaubnis kein Problem sind, wenn der Azubi einen Ausbildungsvertrag hat. Schrittweise kann er dann eine Verlängerung der Befristung erhalten. Es besteht sogar die Möglichkeit einer unbefristeten Aufenthaltserlaubnis, wenn er nach abgeschlossener Ausbildung einen festen Arbeitsplatz vorweisen kann“, sagt Kerstin Weimann. Seit 2016 bildet ihr

Unternehmen, das zum Lincoln Electric-Konzern gehört, Ahmad Hamdam aus Afghanistan zum Industriemechaniker aus. „Herr Hamdam hat sich ganz normal bei uns beworben und hat gleich beim Vorstellungsgespräch einen sehr guten Eindruck hinterlassen“, erinnert sich die Personalerin. Der Schulabschluss aus Afghanistan wurde als Realschulabschluss anerkannt, auch für seine jetzige Ausbildung brachte der 29-Jährige schon erste Erfahrungen mit.

„Es gibt schon Nachfragen aus mehreren Abteilungen, ob Herr Hamdam nach seiner Ausbildung fest zu ihnen kommen könne“, erzählt sie. „Bei uns zählen Einsatz und persönliche Einstellung, nicht die Nationalität“, so Weimann. „Es gibt nur wenige gute Bewerber.“ Das Beispiel von Ahmad Hamdam zeige, dass es richtig sei, Flüchtlingen die gleiche Chance zu geben wie allen anderen.



Für Personalerin Kerstin Weimann von Oerlikon Schweißtechnik zählen Einsatz und Einstellung, nicht Nationalität.

Im Team: Vanessa Mertel und Aref Ahmadi sind Auszubildende für Fachinformatik bei KSB. Der 35-jährige Afghane nennt seine zwölf Jahre jüngere Kollegin scherzhaft seine „Live-Übersetzerin“. Doch sein Deutsch wird immer besser.

Foto: Nicole Pollakowsky



KSB

„Sprache ist der Schlüssel“

Aref Ahmadi macht bei **KSB** eine **Ausbildung zum Fachinformatiker**.

Während der Afghane besonders die deutsche Sprache herausfordernd findet, wünscht sich sein **Ausbildungsleiter Rüdiger Köpp** für die Beschäftigung von Flüchtlingen **mehr Klarheit von den Behörden**.

Aref Ahmadi fährt sich mit der Hand übers Gesicht. Einmal, zweimal. Eine Geste, wie man sie nach dem Aufwachen macht, um einen bösen Traum zu verjagen. Für einen Moment ist das Lächeln verschwunden aus dem freundlichen Gesicht des 35-Jährigen. Für einen Moment ist er wieder unterwegs mit den Schleppern, die seinen Pass zerreißen und ihm in der Türkei seine Dollars abnehmen. Unterwegs durch Griechenland und auf einem endlosen Fußmarsch durch Serbien. In einem ungarischen Gefängnis, wo es nur trockenes Brot gibt und in Österreich, wo die Menschen die Vorbeikommenden mit Essen und Trinken versorgen. Wieder diese Geste. Als wolle er die Erinnerungen wegwischen. Als könne Aref Ahmadi kaum fassen, dass er diese Odyssee tatsächlich selbst erlebt hat auf seiner Flucht aus Afghanistan im Jahr

2015. Und als sei er immer noch etwas erstaunt darüber, dass er nun hier sitzt in einem Büro des KSB-Konzerns in Frankenthal, im weißen Kurzarmhemd mit gepflegtem Stoppelbart, als Auszubildender zum Fachinformatiker im zweiten Lehrjahr und ein Interview gibt – auf Deutsch.

Ohne Deutschkenntnisse geht es nicht

„Aref ist das beste Beispiel dafür, dass die betriebliche Integration von Geflüchteten klappen kann“, sagt KSB-Ausbildungsleiter Rüdiger Köpp – und ein bisschen klingt er dabei wie ein stolzer Papa. Die Entscheidung, dem jungen Mann die Ausbildung zu ermöglichen, haben er und seine Kollegen sich nicht leicht gemacht. „Wir investieren viel in jeden



Azubi. Bevor wir einen Vertrag machen, wollen wir sicher sein, dass die Ausbildung auch erfolgreich sein kann“, erklärt Köpp. Über Claudia Krauß, Leiterin Global HR bei KSB, die sich stark in der Flüchtlingshilfe engagiert, war Aref Ahmadi 2016 für ein Praktikum ins Unternehmen gekommen.

„Schule funktioniert hier ganz anders“

In Afghanistan hatte er bereits ein Jahr Informatik studiert, die Arbeit in der Anwendungsentwicklung bei KSB lag ihm. Allerdings sprach er zum damaligen Zeitpunkt kaum Deutsch und behalf sich stattdessen mit Englisch. Aber, so Rüdiger Köpp: „Wir sind ein produzierender Betrieb. Wer bei uns anfängt, muss unter allen Umständen zumindest die Sicherheitsunterweisungen verstehen.“ Sofort in die Ausbildung zu starten war daher nicht möglich. Stattdessen absolvierte Aref Ahmadi zunächst ein sogenanntes Einstiegsqualifizierungsjahr (EQJ), eine Art Langzeitpraktikum zur Berufsvorbereitung,

das der Lehrling in spe auch nutzte, um seine Deutschkenntnisse zu verbessern.

„Gleich zu Beginn des EQJ hat mein Abteilungsleiter gesagt: ‚Mit Englisch ist jetzt Schluss!‘“, erinnert sich Aref Ahmadi. Obwohl das erst einmal ein harter Schnitt war, ist er seinem Chef im Nachhinein dankbar. „Die Sprache ist der Schlüssel“, ist er überzeugt. „Wer eine Ausbildung macht, muss mindestens das C1-Level, also Fortgeschrittenen-Niveau, absolvieren, sonst geht es schief.“ Und zwar nicht nur im Betrieb, sondern auch in der Berufsschule. „Schule funktioniert hier ganz anders, als ich es kannte“, sagt er. „Es sind viele Texte zu schreiben und oft sind schon die Fragen schwer zu verstehen.“ Doch noch mehr als der Unterricht irritierte ihn der Umgangston. „In Afghanistan ist der Lehrer der Boss, eine absolute Respektsperson.“ Diesen Respekt habe er anfangs bei seinen Klassenkameraden vermisst. „Aber nach einiger Zeit hab ich verstanden, wie es hier läuft. Es ist alles viel freier, aber das ist nicht gleichbedeutend mit respektlos.“

„Wenn ich gut bin, werden sie auch andere nehmen“

Gibt es doch einmal Verständigungs- oder andere Schwierigkeiten, ist da neben Claudia Krauß auch Vanessa Mertel. Wie Aref Ahmadi hat auch sie 2017 ihre Ausbildung zur Fachinformatikerin bei KSB begonnen. Mit Rat und Tat steht die 22-Jährige ihrem Azubi-Kollegen seitdem zur Seite. „Meine Live-Übersetzerin“ nennt Aref Vanessa scherzhaft. Anfangs hätten sie noch oft aneinander vorbeigeredet, so die junge Frau. „Inzwischen verstehen wir uns super.“ Die Fluchtgeschichte? „Er hat uns davon erzählt“, sagt sie. Inzwischen sei das kein Thema mehr. „Der Aref ist einfach der Aref, ein Kollege und Freund.“

Für die Behörden allerdings ist Aref Ahmadi nach wie vor ein Asylsuchender, dessen Verfahren noch läuft. Ob Asyl gewährt wird, ist offen. Umso wichtiger ist es für den Afghanen, seine Ausbildung erfolgreich abzuschließen. Wird er danach von KSB übernommen, was laut Rüdiger Köpp zu erwarten

Aref Ahmadi

Alter: 35

Herkunftsland: Afghanistan

In Deutschland seit: 2015

Tätigkeit: Ausbildung zum Fachinformatiker bei KSB in Frankenthal

Was gefällt Ihnen an Ihrer Ausbildung?

Ich habe in Afghanistan ein Jahr Informatik studiert. Die Arbeit in der Anwendungsentwicklung bei KSB ist mein Traumjob und macht großen Spaß – auch weil alle Kollegen hier in unserer Abteilung so nett sind.

Die größte Herausforderung im Job?

Die Sprache. Anfangs habe ich immer zwischen Deutsch und Englisch gewechselt. Inzwischen komme ich mit Deutsch immer besser zurecht, die Fachbegriffe bleiben trotzdem eine Herausforderung. Auch um in der Berufsschule mitzukommen, braucht man wirklich gute Deutschkenntnisse.

ten ist, greift die sogenannte „3+2 Regel“, die eine Duldung für zwei weitere Jahre gewährt. Danach wiederum wäre Aref Ahmadi lange genug in Deutschland, dass eine „Aufenthaltserlaubnis für gut integrierte Geduldete“ erteilt werden könnte. „Da werden wir dann auch als Unternehmen unser Gewicht in die Waagschale werfen“, so Rüdiger Köpp. Für ihn sind es nicht die Geflüchteten oder fehlende Sprachkenntnisse, die die betriebliche Integration schwierig machen, sondern die Behörden.

„Die Vorgaben der Ämter werden immer komplexer“, so der Eindruck des Ausbildungsleiters. „Aber wenn wir dafür solche Mitarbeiter bekommen wie Aref, dann ist es den Aufwand wert. Wir werden da weiter aktiv sein.“ Noch ist Aref Ahmadi der einzige Geflüchtete in Ausbildung bei KSB, aber er ist sicher: „Wenn ich gut bin, dann werden sie auch andere nehmen.“

Auf die Details achten: Unternehmen verlangen von der Politik Klarheit, was die Beschäftigung und Ausbildung von Flüchtlingen angeht.

Recht

Wirtschaft wünscht sich klare Regelungen

Foto: Adobe Stock

In der Debatte um die **Beschäftigung von Geflüchteten** fallen bestimmte Schlagworte immer wieder.

Dazu gehören die „**Vorrangprüfung**“ und die „**3+2-Regelung**“.

Was genau ist mit darunter zu verstehen? Und wie ist die Meinung der Wirtschaft dazu?

Stichwort Vorrangprüfung

Anerkannte Flüchtlinge und Asylberechtigte dürfen uneingeschränkt in Deutschland arbeiten. Asylbewerber, deren Asylverfahren noch läuft, und Geduldete – also Ausreisepflichtige, die nur vorübergehend in Deutschland bleiben dürfen, weil sie nicht abgeschoben werden können – dürfen frühestens nach drei Monaten in Deutschland arbeiten. Ehe ein Unternehmen einen asylsuchenden oder geduldeten Menschen einstellen darf, muss der Arbeitgeber jedoch gemäß der Vorrangprüfung eigentlich nachweisen, dass kein Deutscher oder EU-Bürger für die Stelle infrage kommt.

Im August 2016 hatte die Bundesagentur für Arbeit (BA) die Regelung ausgesetzt, allerdings vorerst nur befristet für die Dauer von drei Jahren und nicht überall. In 23 der insgesamt 156 Agenturbezirke führte die BA weiterhin Vorrangprüfungen durch. Das im Juni 2019 vom Bundestag beschlossene Migrationspaket sieht vor, die Vorrangprüfung komplett abzuschaffen.

Dieser Schritt ist auch im Sinne der Arbeitgeber. So fordert die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) schon seit 2016, die Vorrangprüfung für Geflüchtete auszusetzen, um den Zugang zum Arbeitsmarkt zu erleichtern.

Stichwort 3+2-Regelung

Ebenfalls seit August 2016 ist die „3+2-Regelung“ im Aufenthaltsgesetz festgeschrieben. Sie soll verhindern, dass Geflüchtete während ihrer Ausbildung das Land verlassen müssen. Zum Hintergrund: Wer in Deutschland Asyl beantragt, verfügt während des laufenden Verfahrens nur über eine Aufenthaltsgestattung. Asylbewerber mit Beschäftigungserlaubnis können in dieser Zeit eine Ausbildung beginnen. Wird dem Asylantrag nicht stattgegeben, greift unter bestimmten Bedingungen die 3+2-Regelung: Sie sieht vor, dass Betroffene ihre dreijährige Lehre abschließen und danach noch zwei weitere Jahre in ihrem Beruf arbeiten dürfen. Ob die Regel greift und eine Duldung genehmigt wird, entscheidet die zuständige Ausländerbehörde jeweils im Einzelfall.

Unternehmen beklagen, dass die Regelung von den Ausländerbehörden in den einzelnen Bundesländern uneinheitlich ausgelegt und gehandhabt wird. Um die Rechts- und Handlungssicherheit für die Betriebe zu garantieren, fordert die BDA eine bundesweit abgestimmte und transparente Anwendungspraxis der 3+2-Regelung in allen Bundesländern und eine klare Kommunikation zwischen den Behörden, der Arbeitsverwaltung und den Arbeitgebern.

Geflüchtete leisten Beitrag zur Fachkräftesicherung

Sarah Pierenkemper ist Integrations-Expertin am Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA). Seit 2016 schult sie sogenannte Willkommenslotsen – also Ansprechpartner für kleine und mittlere Unternehmen, die Geflüchtete beschäftigen wollen. Ihr zufolge rückt bei Unternehmen auf der Suche nach Fachkräften die Zielgruppe der Geflüchteten immer stärker in den Fokus.



Foto: IW Köln

Sarah Pierenkemper schult Willkommenslotsen. Diese unterstützen Unternehmen, die Flüchtlinge beschäftigen wollen.

Frau Pierenkemper, welche Rolle spielen Geflüchtete, wenn es um die Fachkräftesicherung in Unternehmen geht?

Sarah Pierenkemper: Flüchtlinge können einen wichtigen Beitrag bei der Fachkräftesicherung leisten. Natürlich verfügen nicht alle Geflüchteten bei ihrer Ankunft in Deutschland über die vom Arbeitsmarkt geforderten Qualifikationen. Allerdings sind viele Geflüchtete, die nach Deutschland kommen, noch sehr jung und somit im ausbildungsfähigen Alter. Zum letzten Ausbildungsjahr haben 14.000 junge Geflüchtete eine Ausbildung in Deutschland aufgenommen. Das sind 4.500 mehr als im Vorjahr. Diese Zahl wird in Zukunft noch deutlich steigen, da viele Geflüchtete Vorqualifizierungsmaßnahmen abschließen, die sie für einen Ausbildungsplatz vorbereiten.

Ihr Eindruck: Hat sich seit 2016 die Einstellung in den Unternehmen gewandelt, was die Beschäftigung von Geflüchteten angeht?

Schon 2016 war das Engagement der Unternehmen groß. Fast ein Viertel aller Unternehmen hatte zu diesem Zeitpunkt bereits Erfahrung mit der Beschäftigung von Flüchtlingen gesammelt. Generell sehen wir nicht, dass das Engagement der Unternehmen abgenommen hat. Der zunehmende Fachkräftemangel und das steigende Qualifikationsniveau der Geflüchteten erhöhen eher die Bereitschaft der Unternehmen, sich der Zielgruppe der Geflüchteten zu widmen. Gleichzeitig führen aber rechtliche Unsicherheiten dazu, dass einige Unternehmen vor einer Beschäftigung

zurückschrecken. Hier sind klare rechtliche Regelungen sowie eine Unterstützung der Unternehmen wichtige Bausteine.

Gibt es hier Fortschritte? Sind die rechtlichen Rahmenbedingungen und der bürokratische Aufwand inzwischen überschaubarer?

Wichtig, um Rechtssicherheit für Unternehmen zu schaffen, war sicherlich die Ausbildungsduldung, die sogenannte „3+2-Regel“, die Asylbewerbern und Geduldeten einen sicheren Aufenthalt für die Gesamtdauer ihrer Ausbildung und zwei weitere Jahre gewährt. Auch das aktuell beschlossene Fachkräfteeinwanderungsgesetz hilft, rechtliche Klarheit zu schaffen. Entscheidend ist aber, dass sich die Unternehmen fachkundige Unterstützung an die Hand holen.

Sie schulen sogenannte Willkommenslotsen, die Unternehmen kostenfrei vor Ort zu Fragen rund um die Beschäftigung von Geflüchteten beraten. Wie wichtig – und wie erfolgreich – sind solche Maßnahmen für die Betriebe?

Eine Unterstützung von Unternehmen ist essenziell für eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten. Die Willkommenslotsen beraten nicht nur in rechtlichen Fragen, sondern vermitteln auch passende Unterstützungsangebote. Denn: Es gibt zahlreiche öffentliche Maßnahmen, die Unternehmen die Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten erleichtern. Doch viele Unternehmen kennen diese Angebote gar nicht. Besonders tragisch, da viele der Angebote auch anderen Bevölkerungsgruppen offenstehen.

Mit dem saphirblauen Actros 1851 LS 4x2 ist das erste Kundenfahrzeug vom Band gerollt. Stefan Buchner (4. v. l.), Leiter der Lkw-Sparte, Gerald Jank (2. v. l.), Leiter Mercedes-Benz Trucks Operations, und der Wörther Standortchef Matthias Jurytko (6. v. l.) begleiteten den Serienstart des Flaggschiffs gemeinsam mit der Mannschaft.



Foto: Daimler

Daimler

Der erste neue Actros läuft vom Band

Mehr als **1,2 Millionen Actros-Modelle** hat Daimler seit 1996 verkauft. Jetzt war im Mercedes-Benz Lkw-Werk Wörth **Serienstart für die neueste Generation** des Topsellers.

Wörth am Rhein. Der Actros gilt als Flaggschiff der Mercedes-Benz Lkw-Modelle. Entsprechend intensiv waren die Vorbereitungen für die jüngste Generation. Bereits im Jahr 2014 startete das Mercedes-Benz Werk Wörth die Vorbereitungen für den neuen Actros. Dabei nutzte das Unternehmen modernste Technologien wie Virtual Reality (VR).

So wurde der Zusammenbau des Fahrzeugs auf Basis digitaler Modelle in einem speziellen VR-Raum simuliert, um später den Produktionsablauf in optimaler Weise zu realisieren. Rund 50 ebenfalls frühzeitig von den Wörther Experten aus dem Lieferantenmanagement ins Leben gerufene Projekte mit Lieferanten wurden angestoßen, um zum Produktionsstart die im Fahrzeug enthaltenen neuen Systeme und Technologien reibungslos zu implementieren.

Mitte Mai hatte der neue Actros dann Premiere. Mit dem saphirblauen Actros 1851 LS 4x2 rollte das erste Kundenfahrzeug vom Band. Stefan Buchner, Chef der Lkw-Sparte, Gerald Jank, Leiter der Lkw-Operations und

Werksleiter Matthias Jurytko begleiteten den Serienstart des Flaggschiffs gemeinsam mit der pfälzischen Produktionsmannschaft.

„Wir haben für den neuen Mercedes-Benz Actros Lösungen entwickelt mit dem klaren Ziel, ihn zum sichersten, effizientesten und vernetztesten Lkw überhaupt zu machen“, sagte Buchner.

Werksleiter Jurytko betonte, es erfülle ihn mit Stolz, dass das Werk Wörth als erster Standort den neuen Actros baut und den weltweiten Anlauf als Kompetenzzentrum gesteuert hat. „Damit nehmen wir im Mercedes-Benz Werk Wörth eine besondere Rolle im internationalen Produktionsverbund ein“, so Jurytko. In über einem halben Jahrhundert habe sich die Wörther Mannschaft ein hervorragendes Know-how aufgebaut: „Sie weiß genau, wie Lkw nach höchsten Qualitätsstandards produziert werden. Das hat sie auch mit Produktionsstart unseres neuen Flaggschiffs wieder eindrucksvoll unter Beweis gestellt“, sagte der Standortchef. Zusammen mit allen wei-

teren Baureihen des Werks läuft der neue Actros flexibel je nach Kundenauftrag über ein und dasselbe Montageband. Um der dadurch nochmals erhöhten Komplexität gerecht zu werden, wurde auch in der Montage selbst eine Vielzahl an Anpassungen vorgenommen. So erforderte das neue Multimedia-Cockpit des Actros eine deutliche räumliche Erweiterung der Cockpit-Vormontage. Weiterhin wurden im Bereich der Prüf- und Inbetriebnahmetechnik umfassende Anpassungen durchgeführt sowie eigens neue Prüfstände implementiert, auf denen die Mitarbeiter jede MirrorCam – sie ersetzt im neuen Actros serienmäßig die herkömmlichen Außenspiegel – individuell kalibrieren.

Er läuft und läuft und läuft ...

In Vorbereitung auf die, im Vergleich zum Vorgänger, merklich gestiegenen Funktionalitäten im neuen Actros, hat Daimler umfangreiche Qualifizierungskonzepte entwickelt. Mehr als 1.100 Mitarbeiter aus Würth wurden intensiv geschult, um gut auf den Anlauf des neuen Lkw vorbereitet zu sein und später als Multiplikatoren ihr Wissen weiterzugeben. Entsprechende Schulungen fanden in der Arbeitsvorbereitungswerkstatt, in der technischen Aus- und Weiterbildung sowie direkt vor Ort am Band statt. Auch die Ergonomie spielte in der Planung der Produktionsprozesse eine wichtige Rolle. Jeder einzelne Arbeitsgang wurde im Vorfeld genau untersucht. So wurden beispielsweise elektrische Steckverbindungen, die das Fahrerhaus mit dem Fahrgestell verbinden, mit einer Steck- und Ziehhilfe ausgewählt, die für die Mitarbeiter besonders leicht zu montieren sind.

Der neue Actros soll nun die Erfolgsgeschichte des Modells fortschreiben. Seit Serienstart 1996 verkaufte das Unternehmen mehr als 1,2 Millionen Exemplare.

Eberspächer

Zufriedener Zulieferer

Die Zukunft im Blick: Am Standort Herxheim entwickelt Eberspächer Lösungen für Hybrid-, Elektro- und Brennstoffzellenfahrzeuge.



Foto: Eberspächer

Esslingen/Landau/Herxheim. Der Automobilzulieferer Eberspächer hat seinen Umsatz im vergangenen Geschäftsjahr um 2,9 Prozent auf 4,6 Milliarden Euro gesteigert. „Wir konnten unsere Kunden mit neuen Technologien für die Megatrends E-Mobility, autonomes Fahren oder Connectivity begeistern“, sagt Heinrich Baumann, geschäftsführender Gesellschafter der Familienunternehmens mit Sitz im schwäbischen Esslingen.

Weltweit unterhält das Unternehmen 80 Standorte, zwei davon in der Südpfalz. In Landau ist Eberspächer Controls ansässig. Das Unternehmen entwickelt und fertigt mit rund 200 Mitarbeitern Leistungselektroniken für die Autoindustrie. In Herxheim produziert die Tochter Eberspächer Catem mit rund 400 Mitarbeitern elektrische Zusatzheizungen für Fahrzeuge. Zudem werden hier technische Lösungen für Hybrid-, Elektro- und

Brennstoffzellen-Fahrzeuge entwickelt. Der Automobilzulieferer profitiert nach eigenen Angaben vom Trend zu strengeren Emissionsnormen. Parallel zum leichten Umsatzwachstum ist auch der Konzernjahresüberschuss auf 53,4 Millionen Euro gestiegen (+0,9 Mio. €). Negativ schlugen Aufwendungen für Restrukturierungsmaßnahmen in Höhe von 36,1 Mio. Euro zu Buche, insbesondere Rückstellungen zur Zukunftssicherung des saarländischen Abgastechnikwerks in Neunkirchen. Diese sollen jedoch mittelfristig positive Ergebniswirkungen auslösen.

Die Unternehmensgruppe investierte im vergangenen Jahr in die Weiterentwicklung des Produkt- und Kundenportfolios. Etwas über dem Niveau des Vorjahres bewegten sich dazu die Aufwendungen im Bereich Forschung und Entwicklung mit 162,4 Mio. Euro (+5,9 Mio. €). Die Zahl der Mitarbeiter stieg im Jahresdurchschnitt auf 9.862 Mitarbeiter (+3,9 %).

MANN+HUMMEL

Filterhersteller will sparen

Ludwigsburg/Speyer. Der Umsatz von Mann+Hummel ist 2018 leicht auf 3,96 Milliarden Euro gestiegen. Als Gründe für den geringen Zuwachs von 1,6 Prozent führt der Filterhersteller vor allem negative Währungseffekte an. Das Ergebnis (EBIT) hat sich mit 93,6 Millionen Euro nahezu halbiert. Der seit Oktober amtierende Mann+Hummel-Chef Werner Lieberherr zeigte sich mit dem Jah-

resergebnis unzufrieden: „Das erzielte Konzernergebnis entsprach nicht unseren Erwartungen und das erwartete Wachstum von Umsatz, Profitabilität und Cashflow konnte nicht erreicht werden.“

Mit Blick auf das schwache Geschäftsjahr hat das Unternehmen ein Kostenrestrukturierungsprogramm angekündigt. Weltweit sollen durch Maßnahmen zur Effizienzsteigerung 100 Millionen Euro eingespart werden, davon 60 Millionen Euro durch den Abbau von etwa 1.200 Stellen sowie 40 Millionen Euro durch Einsparungen von Sachkosten. Am Standort Speyer beschäftigt Mann+Hummel rund 600 Mitarbeiter.



Produktion bei Opel in Kaiserslautern (oben): Ein Vertrag sichert die Zukunft des Standorts. Neuer Werksleiter ist Thierry Vingtans.



Opel

Einigung sichert Westpfälzer Werk

Opel stellt sich neu auf. Nun haben Geschäftsleitung und Arbeitnehmervertreter einen **Vertrag zur Zukunftssicherung des Standorts Kaiserslautern** geschlossen.

Kaiserslautern. Aufatmen in der Westpfalz: Die Opel-Geschäftsführung, die Werksleitung und der Betriebsrat in Kaiserslautern haben sich über die langfristige Sicherung des Standorts geeinigt. Der Autobauer hat mitgeteilt, dass die Einigung „die Weichen für die Steigerung der langfristigen Wettbewerbsfähigkeit“ stelle. So sieht die Vereinbarung unter anderem Investitionen zum Aufbau einer Anlage zur Warmumformung von Stahl vor. Damit ist der westpfälzische Fertigungsstandort das einzige Werk des PSA-Konzerns, in dem diese Technologie angewendet wird.

Die Sozialpartner vereinbarten zudem, neue Investitionen zur Sicherung der Aus-

lastung des Standorts fortlaufend zu prüfen. Gemeinsames Ziel ist es, eine gesunde Altersstruktur im Betrieb zu erhalten. Gemäß der Vereinbarung werden die Verträge von Jungfacharbeitern entfristet. Auszubildende in den Jahren bis 2023 sollen nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung unbefristet übernommen werden. Zudem kamen die Sozialpartner überein, pro Jahr 34 Auszubildende einzustellen. Um die Lohnkosten zu senken, können vorübergehend weitere Beschäftigte auf Grundlage des bestehenden Sozialplans das Unternehmen verlassen. Dazu wurde die Möglichkeit, an einem Altersteilzeitprogramm teilzunehmen, bis zum

Jahrgang einschließlich 1961 erweitert. „Mit der Vereinbarung sichern wir die Zukunft dieses traditionsreichen Standorts nachhaltig. Unser Werk in Kaiserslautern wird damit weiter als wichtige Säule des weltweiten Produktionsverbundes der Groupe PSA gestärkt“, sagte Personal-Geschäftsführer Ralph Wangemann. Lothar Sorger, der Betriebsratsvorsitzende am Standort Kaiserslautern, kommentierte: „Wir haben gemeinsam mit der Geschäftsleitung eine gute Vereinbarung getroffen, die den Standort Kaiserslautern stabilisiert und eine gute Basis für die weitere Entwicklung bildet.“ Seit der Übernahme von Opel durch den französischen Autobauer PSA versucht das Unternehmen, die deutsche Traditionsmarke langfristig profitabel aufzustellen. Erste Erfolge sind sichtbar. So hat Opel seit vielen Jahren 2018 wieder Gewinn gemacht. Zudem gibt es einen ähnlichen Standortsicherungsvertrag bereits seit Längerem für Eisenach. Für Rüsselsheim steht eine Einigung noch aus.

Weitere Neuigkeit für Kaiserslautern: Seit Mitte Juli leitet Thierry Vingtans den Standort. Der 56-Jährige war zuvor für die Produktion von Dieselmotoren im PSA-Werk Trémercy verantwortlich. Vingtans folgt auf Peter Winterheimer, der eine zentrale Aufgabe in Rüsselsheim übernommen hat.

Howden

Starker Start für „EGR“

EGR steht für „**Exhaust Gas Recirculation**“. Die Technik **reduziert die Stickoxid-Emissionen von Schiffsmotoren**. Bei den Kunden kommt das gut an.



Fotos: Howden (2)

Starke Nachfrage: Das Howden-Gebläse EGR22 sorgt für volle Auftragsbücher. Die Mitarbeiter Christian Midtgaard (l.) und Skúli Árnason bei einem koreanischen Kunden.

Frankenthal. Über die Einhaltung von Stickoxid-Grenzwerten wird heftig gestritten. Eine Reihe von Gerichtsurteilen zwingt so bestimmte Kommunen, älteren Dieselfahrzeugen die Nutzung bestimmter Straßen zu untersagen. Doch Stickoxid-Grenzwerte sind nicht nur für Kommunen eine Herausforderung, sondern auch für Schiffsbauer, die entsprechende Obergrenzen für küstennahe Gewässer einhalten müssen.

Die jüngsten Grenzwerte sind so streng, dass eine neue Technik für die Abgasbehandlung notwendig wurde. Howden liefert mit dem Exhaust-Gas-Recirculation-Gebläse einen Baustein dazu. Die Technik führt einen Teil der Abgase in den Brennraum des Motors zurück. Davor werden die Abgase gekühlt, gereinigt und mit Frischluft gemischt. Bereits 2013 kamen auf der „Maersk Cardiff“ zwei Prototypen zum Einsatz. Diese wurden noch am dänischen Howden-Stand-

ort Helsingør gefertigt. Vier weitere folgten aus der Frankenthaler Produktion. Nach zwei Jahren auf See kamen die Prototypen nach Frankenthal. Dort wurden sie demontiert und untersucht. Auf dieser Basis konnte der Howden-Kunde MAN im Jahr 2016 die Lieferfreigabe für die EGR-Gebläse erteilen. Die Auslieferung der ersten Systeme in der jetzigen Form mit Asynchron-High-Speed-Motor, festem Drallregler und strömungsführenden Teilen in Edelstahl erfolgte dann zum Jahreswechsel 2016/2017.

Die neu entwickelte EGR-Maschine wurde parallel zum Design- und Entwicklungsprozess von verschiedenen Akkreditierungsgesellschaften für den Einsatz an Bord von Schiffen zertifiziert. Die Entwicklungsarbeit hat sich für die Frankenthaler gelohnt: Im März konnten sie EGR-Nummer 100 verkaufen. Und im Mai erhielt Howden einen weiteren Großauftrag über 22 Gebläse.

Gienanth

Mit Bremsen durchstarten

Eisenberg. Gienanth hat den German Innovation Award 2019 gewonnen. Die Eisengießerei aus Eisenberg hat die Auszeichnung für ihre Trägerplatten für Bremsbeläge erhalten. Diese Trägerplatten sind elementarer Bestandteil eines Scheibenbremssystems und unterliegen höchsten Sicherheitsstandards. Die Anforderungen an Scheibenbremssysteme im Nutzfahrzeugbereich sind enorm: 40 Tonnen fahrende Masse müssen sie zum Stillstand bringen.

Durch das bionische Redesign von Gienanth wurde die Trägerplatte für Bremsbeläge funktions- sowie produktionsgerecht in Wabenstruktur neugestaltet und somit konn-

ten wesentliche Produkteigenschaften verbessert werden. Diese weltweit einzigartige Produktinnovation überzeugte die Jury des Rates für Formgebung. Deren German Innovation Award zeichnet branchenübergreifend Produkte und Lösungen aus, die sich vor allem durch Nutzerzentrierung und einen Mehrwert gegenüber bisherigen Lösungen unterscheiden.

Gienanth beschäftigt an vier Standorten in Eisenberg und Schwandorf, in Österreich sowie Tschechien insgesamt 1.400 Mitarbeiter. Am Stammsitz in Eisenberg ist auch das größte Produktionswerk mit über 100.000 Tonnen Jahreskapazität zu Hause.



Foto: Gienanth

Stolze Gewinner: Gienanth-Chef Hans-Jürgen Brenninger (links) und Projektmanager Simon Geib mit der Urkunde.

Geld

Spielzeug, Haushaltsgeräte, Bücher: Was sind gebrauchte Dinge wert?

Nicht gleich wegwerfen! Für alles Gebrauchte, das man loswerden möchte, gibt es einen Marktwert, den man im Internet ganz einfach herausfinden kann. Eine Expertin der Verbraucherzentrale hat dafür Tipps.

Spätestens, wenn Regale oder Schubladen überquellen, steht die Frage im Raum: Was tun mit all den Dingen, die man nicht mehr braucht? Oft sind sie zu schade zum Wegwerfen, die alten Legosteine der Kinder etwa. Kram kann man oft gut zu Geld machen! Ob sich der Aufwand dafür lohnt, kriegt man ganz einfach raus: indem man den Marktwert ermittelt.

Bei Ebay erhält man ein Gefühl für den Wert

Dabei hilft das Internet. Eine einfache Möglichkeit ist es, ähnliche Dinge auf dem Online-Marktplatz ebay.de zu suchen. Julia Berger von der Verbraucherzentrale Bayern rät zu folgendem Kniff: „Am besten lässt man sich nur die beendeten Auktionen anzeigen.“ Dafür muss man die „erweiterte Suche“ nutzen. Da erfährt man zum Beispiel: Auch für gebrauchte Tupperdosen gibt's durchaus ein paar Euro.

Eine Alternative sind Analysetools (wie bidvoy.net): „Solche Seiten spucken automatisch den Durchschnittspreis aus,

den ein Produkt in den letzten Monaten auf Ebay erzielte“, erklärt Berger. „Und man sieht dazu auch noch den Trend bei der Preisentwicklung.“

Ankaufportale bieten eher die Untergrenze

Auf der Plattform amazon.de werden auch Gebrauchtwaren rege gehandelt, zu offen einsehbaren Preisen. Und auch als Privatmann kann man dort viele alte Dinge ganz einfach anbieten. Wie bei Ebay wird dafür nur im Verkaufsfall eine Gebühr fällig.

Im Web finden sich außerdem Ankaufportale zuhauf (etwa momox.de oder wirkaufens.de). Dazu muss man wissen: „Professionelle Ankäufer bieten in der Regel weniger als den Marktwert“, so Berger. „Und als professionelle Verkäufer bieten sie die gleiche Ware dann über dem Marktwert an.“ Der Preis, der ungefähr in der Mitte liege, sei also ein realistischer Marktwert für Secondhandware.

FERRUM hat getestet, was man für gemischte Legosteine so bekommt: Auf

Ebay werden für ein Kilo meistens zwischen 13 und 20 Euro bezahlt. Beim Ankaufportal zoxs.de gibt's für den gleichen Haufen nur „bis zu 4 Euro“. Ankaufportale sind also eher dann praktisch, wenn man viele Sachen möglichst schnell loswerden will und der Erlös zweitrangig ist.

1 Kilo Lego-Steine bringt um die 15 Euro ein

Bei speziellen und teuren Dingen klappt die Wertermittlung im Internet oft nur gegen Gebühr: etwa für Kunst und Antiquitäten (schaetze24.de) oder fürs Gebrauchtfahrzeug (schwacke.de). „Es spricht nichts dagegen, für eine fundierte Einschätzung etwas zu zahlen“, so Berger. Die Juristin rät aber dazu, die Portale auf Seriosität zu checken. Man könne zum Beispiel per Suchmaschine prüfen, ob es die Experten, die eventuell genannt werden, wirklich gibt. Außerdem: „Geben Sie den Namen der Plattform und das Wort ‚Erfahrung‘ in die Suchmaschine ein.“ So erhält man Hinweise drauf, ob man einem Anbieter vertrauen kann.

Besser schlafen

Schlechte Nachtruhe schadet dem Körper und der Wirtschaft.

Im Bett chatten – dann stundenlang wach liegen und morgens gerädert aufwachen: Viele Menschen kennen Situationen wie diese. Apple-Chef Tim Cook hat mit wenig Schlaf kein Problem. Er ist extremer Frühaufsteher, beantwortet E-Mails am liebsten morgens um vier. Und der französische Herrscher Napoleon soll einmal gesagt haben: „Vier Stunden schläft der Mann, fünf die Frau, sechs ein Idiot.“

Anika Peschl vom Institut für angewandte Arbeitswissenschaft in Düsseldorf warnt: „Wer dauerhaft weniger als sechs Stunden schläft, riskiert seine Gesundheit. 18- bis 65-Jährige brauchen sieben bis neun Stunden pro Nacht“, so die Expertin in Sachen Leistungsfähigkeit und Gesundheit.

Die Folgen von schlechtem oder zu wenig Schlaf: Bluthochdruck, Diabetes, Kopfschmerzen, Herzrhythmusstörungen, erhöhte Neigung zum Schlaganfall und vieles mehr.

„Wer unausgeschlafen ist, kann sich außerdem schlechter konzentrieren und ist weniger leistungsfähig“, sagt Peschl. Was in einer Fabrik schnell zu mehr Unfällen führen könne.

Unausgeruhte Mitarbeiter schaden auch ihrem Arbeitgeber, weil sie häufiger fehlen. So ergab eine Studie von Rand Europe, einem Ableger der kalifornischen Denkfabrik Rand, dass in Deutschland jährlich 200.000 Arbeitstage verloren gehen, was einer Wirtschaftsleistung von 57 Milliarden Euro entspricht.



**57.000.000.000
Euro Schaden durch
schlechten Schlaf
im Jahr**

Der Schlaf, betont Peschl, diene nicht nur der Erholung und der Stärkung des Immunsystems. Im Schlaf werde vieles verarbeitet, was man am Tag erlebt und gelernt hat. Vorschlafen und das Nachholen der Nachtruhe: Das würde kaum funktionieren, aber ein Nickerchen zwischendurch könne schon helfen.

Deshalb bieten etwa das Chemie-Unternehmen BASF, der Autobauer Opel und die Lufthansa Ruheräume zum „Power-Napping“ an, wo die Mitarbeiter einen intensiven Kurzschlaf halten können.

Trotzdem sei jeder selbst für den gesunden Schlaf verantwortlich, so Peschl. Am besten auf Alkohol vor dem Zubettgehen verzichten: „Sonst hat man unter Umständen eine sehr unruhige Nacht.“ Das Gleiche gelte für fettreiche Mahlzeiten. Zudem sollte man die Müdigkeit „durch Rituale fördern“, wie etwa die warme Dusche kurz vor dem Schlaf.

Auch wichtig: Das Handy hat im Bett nichts zu suchen. „Wer dennoch hin und wieder Mails checken muss, sollte bei seinem Smartphone unbedingt den Blaulichtfilter aktivieren.“ Denn das gewöhnliche helle Licht sei ein absoluter Wachmacher.



Netzwerk „Digitalisierung - Industrie 4.0“

**Arbeitsweise:**

Die Teilnehmer bringen ihre Erfahrungen im Netzwerk ein und tauschen sich vor Ort im Unternehmen aus. Anschließend unterstützt PfalzMetall bei der Umsetzung durch Experten.

**Vorteile**

Teilnehmer lernen und erfahren, wie Industrie 4.0-Projekte erfolgreich realisiert werden: durch ein gemeinschaftliches Zusammenwirken von Mensch, Technik und Organisation.

**Instrumente:**

Readiness-Check Digitalisierung, Checklisten zur Standortbestimmung, Planspiel „Digitalisierung richtig angehen“, Strategieentwicklung im Workshop, Gruppenarbeit, Diskussion, Anregungen und Konzepte zur Umsetzung.

**Zielgruppe:**

Projekt- und Personalverantwortliche, Controller, Prozessgestalter sowie IT- und Führungskräfte aus PfalzMetall-Mitgliedsunternehmen

Interesse? Dann wenden Sie sich an:

Klaus Gronbach
Industrial Engineer und Betriebswirt

Tel.: 06321 852 - 248
E-Mail: klaus.gronbach@pfalzmetall.de