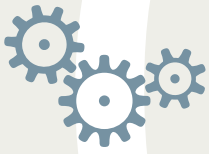


Perspektive 2019



2019



Sehr geehrte Damen und Herren,

wir leben in streitbaren Zeiten. Merken Sie es? Es wird wieder viel und gerne gestritten. Die politischen Debatten in Land- und Bundestag werden sehr viel emotionaler geführt. Ein zweifelhafter Erfolg der AfD, die weder mit Sachargumenten noch durch besondere rhetorische Talente überzeugt? Das nahende Ende der Konsensdemokratie unter Angela Merkel? Oder ein genereller Trend in für den Einzelnen unsicher erscheinenden Zeiten? Ob Brexit, Hambacher Forst, Einwanderungspolitik oder Diesel-Fahrverbote: Im Jahr 2018 ist viel gestritten und viel debattiert worden.

Auch wir haben mitgestritten, haben uns natürlich in gesellschafts- und sozialpolitische Debatten eingebracht und erheben die Stimme der Wirtschaft. Schließlich sind wir Streit gewohnt. Unsere originärste Aufgabe – die Tarifpolitik – existierte ohne Interessenkonflikt erst gar nicht. Drei Tarifabschlüsse in den von uns vertretenen Branchen haben wir 2018 mitgestaltet. Auch das ging einher mit Streit. Mehr als in vergangenen Jahren, aber zumeist sachlich.

Viel wert in diesen streitbaren Zeiten ist vor allem eines: ein verlässlicher Partner. Das sind wir für unsere Mitglieder. Erwiesenermaßen. Denn damit werben wir nicht nur, das geht auch aus unserer erneut durchgeführten Mitglieder-Fan-Analyse hervor. Aus Sicht unserer Mitglieder sind wir vor allem „glaubwürdig“, „professionell“, „seriös“, und „sympathisch“. Die wichtigsten Ergebnisse der Mitgliederbefragung finden Sie in der vorliegenden Jahresschrift. In diesem Sinne wünsche ich Ihnen eine anregende Lektüre der 15. Ausgabe unserer „Perspektiven“.

Herzliche Grüße

Ihr



Dirk W. Erhöfer
Hauptgeschäftsführer





Tarifgeschehen

6 **Verhandlungen mit harten Bandagen**

- Metall- und Elektroindustrie
- Chemische Industrie
- Papier, Pappe, Kunststoff verarbeitende Industrie

Mitgliederumfrage

12 **Hohe Mitgliederbindung an den Verband**

- Methode
- Werttreiber
- Kommunikation
- Zukunft
- Fan-Portfolio
- Kontaktfrequenz
- Attribute

Tarif und Recht

22 **Persönliche Beratung ist unsere tägliche Arbeit**

- Bereits zehn Hochschulen vertrauen uns
- Paletten-Diebstahl im großen Stil

Arbeitswirtschaft

24 **Personal mit Weitblick planen – machen wir**

- Arbeitsstundenvolumen optimieren
- Eingruppierung und Entgeltsystem gestalten
- Bestandsaufnahme im Betrieb
- Marktkonformes Niveau nötig

Kommunikation

28 **Mein AGV immer in der Tasche**

Bildung und Nachwuchssicherung

30 **Nachwuchs finden und begeistern**

- Ausbildung erfahrbar machen
- Gutes Netzwerk zahlt sich aus
- Theorie und Praxis miteinander verbinden

Verbändegemeinschaft

32 **Fördern, netzwerken, neu denken**

- 50. Unternehmergegespräche
- Parlamentarisches Frühstück
- Stipendiaten
- Verband 2025

Daten und Personen

36 **Strukturdaten 2018**

38 **Vorstände der Verbände 2018**

39 **Impressum**



Verhandlungen mit harten Bandagen

Es wird wieder härter gestritten in der Tarifpolitik. Wenn die Tarifverhandlungen der drei von uns vertretenen Branchen Chemie, Metall- und Elektro sowie Papier-, Pappe- und Kunststoffverarbeitung eines gemeinsam hatten – dann dieses.

▶ Zähe Verhandlungen, Warnstreiks von 24 und sogar 48 Stunden von IG Metall und ver.di, und Streitigkeiten in vielen Detailfragen. Bei den Gewerkschaften ist ein Trend zu erkennen: Es geht ihnen vor allem um zusätzliche individuelle Freiheiten der Beschäftigten bei der Arbeitszeitgestaltung. Das macht eine Einigung für einen neuen, für alle Unternehmen und Beschäftigte verbindlichen Flächentarif in Zeiten des Fachkräftemangels nicht einfacher.

Metall- und Elektroindustrie

Nach einer harten Auseinandersetzung mit der IG Metall im Winter 2018 haben sich die Wogen nach dem Abschluss im Februar 2018 wieder etwas geglättet. Der teure und vor allem komplexe Tarifabschluss wirkt jedoch in den Betrieben nach und stellt die Personalabteilungen vor Herausforderungen. Während die Regelungsoptionen zum (zusätzlichen) betrieblichen Arbeitszeitvolumen auf Machbarkeit geprüft werden müssen, bereitet die neue Regelung zum tariflichen Zusatzgeld (T-Zug A) – Wahloption Geld



„Wichtig ist, dass wir unter dem Strich nicht nur kein Arbeitszeitvolumen verloren, sondern zusätzliche Verlängerungsoptionen gewonnen haben.“

DIRK. W. ERLHÖFER

Komplizierte Regelungen haben die Tarifpartner in der Metall- und Elektroindustrie vereinbart. Für Unternehmen bedeuten sie aber mehr Flexibilität.

gegen Freizeit – betrieblich Kopfzerbrechen. Auch, weil deutlich mehr Freizeitanträge gestellt wurden als erwartet und als betrieblich verkraftbar sind. Nach sechs Verhandlungsrunden und Warnstreiks der IG Metall, die eine Einigung am Verhandlungstisch nicht einfacher gemacht haben, sah das Tarifiergebnis folgende Eckpunkte vor:

4,3 Prozent mehr Entgelt ab 1. April 2018 nach zwei Nullmonaten, eine Laufzeit von 27 Monaten und eine Pauschalzahlung von 100 Euro für März. So lautete der „einfache“ Teil des Tarifabschlusses, auf den sich Arbeitgeber und IG Metall im Pilotbezirk Baden-Württemberg geeinigt hatten. Komplex und erklärungsbedürftig waren vor allem die neuen Regelungen zur Arbeitszeit. Den berechtigten Arbeitgeber-Interessen nach planbarem Personaleinsatz und ausreichend Arbeitszeitvolumen stand die Forderung der IG Metall, den Beschäftigten mehr Arbeitszeitsouveränität zuzusprechen, gegenüber. Der getroffene Kompromiss: Die neuen Regelungen erlauben es den Betrieben, bei Bedarf

das betriebliche Arbeitszeitvolumen sichtbar auszuweiten, zum Beispiel indem mit deutlich mehr Beschäftigten 40-Stunden-Verträge abgeschlossen werden. Im Gegenzug haben Beschäftigte nun einen Anspruch, ihre Wochenarbeitszeit befristet auf bis zu 28 Stunden abzusenken. Die Unternehmen können das aber unter bestimmten Voraussetzungen ablehnen, etwa wenn es betrieblich nicht umsetzbar ist oder eine definierte Belastungsgrenze erreicht ist. „Wichtig ist, dass wir unter dem Strich nicht nur kein Arbeitszeitvolumen verloren, sondern zusätzliche Verlängerungsoptionen gewonnen haben. Und den von der IG Metall geforderten Teillohnausgleich bei verkürzter Vollzeit hat es auch nicht gegeben“, so Erhöfer rückblickend.

Die Regelungen im Überblick:

1. Die Entgeltregelungen

- Laufzeit des Tarifvertrags: 27 Monate (1. Januar 2018 – 31. März 2020)
- Erhöhung der Tabellenentgelte ab dem 1. April 2018 um 4,3 Prozent nach zwei Nullmonaten und einer Pauschalzahlung für den Monat März in Höhe von 100 Euro.

2. Tarifliche Sonderzahlungen ab 2019

- Das „tarifliche Zusatzgeld (T-ZUG A)“ in Höhe von 27,5 Prozent eines Monatsentgelts. Es wird erstmals im Juli 2019 ausgezahlt. Beschäftigte mit Kindern bis zu acht Jahren oder einem Pflegefall von Angehörigen ersten Grades sowie Arbeitnehmer im Schichtdienst (mit mindestens drei bis fünf Jahren im Drei- oder Zweischichtdienst und einer Betriebszugehörigkeit von mindestens fünf beziehungsweise sieben Jahren) bekommen ein Wahlrecht: Entweder lassen sie sich das tarifliche Zusatzgeld auszahlen oder sie nehmen stattdessen acht zusätzliche freie Tage. Die Arbeitgeber können die Umwandlung in freie Tage ablehnen, wenn sie keinen adäquaten Ersatz für die ausfallenden Arbeitstage finden.
- Ein Festbetrag von 400 Euro im Jahr 2019 und ab 2020 in Höhe von 12,3 Prozent des Grundentgelts der jeweiligen Eckentgeltgruppe (T-Zug B). Für diesen Festbetrag gelten Sonderregeln: Je nach wirtschaftlicher Lage eines Betriebs ist die Verschiebung, Absenkung oder Streichung möglich, wenn die Tarifparteien zustimmen. →



3. Die Arbeitszeitvereinbarungen

Alle Beschäftigten haben ab dem Jahr 2019 einen Anspruch darauf, ihre Wochenarbeitszeit für einen Zeitraum von 6 bis 24 Monaten auf bis zu 28 Wochenstunden zu verkürzen. Die „kurze Vollzeit“ gibt es allerdings immer nur für maximal 10 Prozent der Belegschaft. Im Gegenzug zu dieser „kurzen Vollzeit“ werden die Möglichkeiten der Betriebe ausgeweitet, Beschäftigte, die dies möchten, länger arbeiten zu lassen. In der „alten Welt“ durften 18 Prozent der Beschäftigten auf der Basis einzelvertraglicher Regelungen bis zu 40 Stunden pro Woche arbeiten. Mit dem neuen Abschluss kann die Quote mit Zustimmung des Betriebsrats auf bis zu 30 Prozent angehoben werden, wenn der Betrieb einen Fachkräftemangel nachweisen kann. Betriebe mit einem hohen Anteil Hochqualifizierter (Technologiebetriebe) können die Quote – wie bisher – sogar auf 50 Prozent ausweiten. Allerdings wurde der potenzielle Zielgruppenkreis erweitert.

Über diese Quotenregelungen hinaus wurde ein neuer flexibler Baustein eingeführt, der als Alternative zum Quotenmodell für viele Betriebe attraktiv sein dürfte: das „kollektive betriebliche Arbeitszeitvolumen“. Für den Betrieb wird dann eine durchschnittliche Wochenarbeitszeit definiert, die im Falle der 18-Prozent-Quote bei 35,9 Stunden liegt. Der Charme dieses Modells liegt darin, dass eine Verringerung des Arbeitszeitvolumens durch Mitarbeiter in „kurzer Vollzeit“ automatisch die Möglichkeit eröffnet, andere Arbeitnehmer länger arbeiten zu lassen, um den betrieblichen Durchschnittswert von 35,9 Stunden wieder zu erreichen.

„So sinnvoll und notwendig die neuen Optionen zum betrieblich verlängerbaren oder individuell verkürzbaren Arbeitszeitvolumen auch sein mögen, sie sind aufgrund ihrer Komplexität nicht leicht zu durchschauen und gelten deshalb in der Mitgliedschaft als bürokratisch. Und der T-Zug (A) mag angesichts aufkommender gesellschaftspolitischer Trends hin zu mehr Freizeit statt mehr Geld gut gedacht sein, seine Umsetzung in der betrieblichen Praxis ist zum Teil konfliktträchtig“, bilanziert



„Gerade in Westfalen haben wir die vielen kleinen und mittelständischen Unternehmen im Blick, die wir nicht überfordern dürfen. Ansonsten schwächen wir in letzter Konsequenz den Flächentarif.“

DIRK. W. ERLHÖFER

AGV-Hauptgeschäftsführer Dirk W. Erhöfer die Umsetzungspraxis ein Jahr nach dem Tarifabschluss. „Das hat auch damit zu tun, dass der Kreis der Wahlrechtsinhaber von vornherein zu weit gefasst wurde und die IG Metall in ihrer Kommunikation an die Betriebe geflissentlich das Ablehnungsrecht übergangen hat“, schimpft Erhöfer. „Das ist nicht akzeptabel, weil ein Tarifabschluss mit all seinen Elementen gelebt werden muss, alles andere wäre Rosinenpickerei. Ich bin aber zuversichtlich, dass die Betriebe nach der Erprobungsphase Wege gefunden haben, die den betrieblichen und den individuellen Interessen gerecht werden“, resümiert Erhöfer.

Ein Tarifabschluss müsse „mit allen Elementen gelebt werden“, sagt Dirk W. Erhöfer. Alles andere sei „Rosinenpickerei“.





Chemische Industrie

„Ein tragfähiger Kompromiss, der harte Verhandlungen zu einem vernünftigen Ende führt.“ So kommentierte BAVC-Präsident Dr. Kai Beckmann den jüngsten Tarifabschluss der deutschen Chemie- und Pharmaindustrie. Im September 2018 einigten sich IG BCE und BAVC auf folgende Eckpunkte:

- Die Entgelte werden für eine Laufzeit von 15 Monaten um 3,6 Prozent erhöht
- Auszubildende erhalten bis zu 9 Prozent mehr Geld
- Die ersten beiden Monate der Laufzeit werden mit einem Pauschalbetrag von 280 Euro vergütet, der aus wirtschaftlichen Gründen wegfallen kann
- Das tarifliche Urlaubsgeld wird von 614 Euro auf 1.200 Euro jährlich angehoben

BAVC und IG BCE vereinbarten zudem, unverzüglich Gespräche über eine Modernisierung der Chemie-Tarifverträge aufzunehmen und bis zum Ende der Laufzeit Ergebnisse zu liefern („Roadmap Arbeiten 4.0“). Dirk W. Erhöfer, Hauptgeschäftsführer des AGV Chemie Westfalen, sieht in dem jüngsten Abschluss vor allem „Ausdruck der Wertschätzung und Beteiligung am andauernden Erfolg der Branche für die Beschäftigten. Er ist aber zugleich Verpflichtung,

weiterhin Leistung auf höchstem Niveau zu bringen.“ Mit 15 Monaten Laufzeit und betrieblicher Differenzierung sei die dauerhafte Belastung für die allermeisten Unternehmen gerade noch zu verkraften. „Gerade in Westfalen haben wir die vielen kleinen und mittelständischen Unternehmen im Blick, die wir nicht überfordern dürfen. Ansonsten schwächen wir in letzter Konsequenz den Flächentarif“, mahnt Erhöfer.

Die Vereinbarung im Einzelnen

Entgelterhöhung: 3,6 Prozent für 15 Monate

Die Tarifentgelte der Chemie-Beschäftigten steigen um 3,6 Prozent. Die ersten beiden Monate der Laufzeit werden mit einem Pauschalbetrag von 280 Euro abgegolten (Auszubildende: 80 Euro). Die Entgeltsteigerung wurde im Tarifbezirk Westfalen ab 1. November 2018 wirksam. Der Entgelttarifvertrag läuft 15 Monate und gilt entsprechend bis Ende November 2019.





Ausbildung in der Chemie wird noch attraktiver

Die Ausbildungsvergütungen wurden überproportional erhöht: Auszubildende in den ersten beiden Lehrjahren erhalten 9 Prozent mehr Geld, in den Lehrjahren drei und vier sind es 6 Prozent mehr. Das Urlaubsgeld für Azubis wird von 450 Euro auf 700 Euro angehoben. Zudem erhalten Auszubildende vor der Abschlussprüfung zwei Tage bezahlte Freistellung zur Prüfungsvorbereitung. Mit diesem Paket wollen Arbeitgeber und IG BCE die Attraktivität der Branche für Berufseinsteiger verbessern und dem Fachkräftemangel entgegenwirken.

Betriebliche Differenzierung

Unternehmen in besonderen wirtschaftlichen Schwierigkeiten (mit Verlust im abgelaufenen/laufenden Geschäftsjahr oder Nettoumsatzrendite unter 3 Prozent) können die Pauschalzahlung für die ersten beiden Monate der Laufzeit wegfällen lassen. Diese zusätzliche betriebliche Flexibilität trägt der differenzierten Situation innerhalb der Branche Rechnung.

Mehr Urlaubsgeld

Das tarifliche Urlaubsgeld wird deutlich erhöht: Es steigt von 614 Euro auf 1.200 Euro jährlich (40 Euro pro Urlaubstag). Weitergehende Forderungen der IG BCE zur Umwandlung des tariflichen

Urlaubsgelds in zusätzliche freie Tage wurden nicht vereinbart, sind aber – neben anderen Themen – Gegenstand der anstehenden Gespräche im Rahmen der ‚Roadmap Arbeiten 4.0‘.

‚Roadmap Arbeiten 4.0‘ zur Modernisierung der Arbeitsbedingungen

Um den Herausforderungen der Digitalisierung und des demografischen Wandels zu begegnen, nehmen die Chemie-Arbeitgeber und die IG BCE unverzüglich Gespräche über die Modernisierung der Arbeitsbedingungen auf. Themen der ‚Roadmap Arbeiten 4.0‘ sind Arbeitsvolumen, Arbeitszeitsouveränität, mobiles Arbeiten, Qualifizierung und lebensphasenorientierte Arbeitszeit. Gemeinsames Ziel der Chemie-Tarifpartner ist, die Chancen der modernen Arbeitswelt besser zu nutzen und so mehr Flexibilität für beide Seiten zu ermöglichen. Die Gespräche sollen bis zum Ende der Laufzeit des neuen Tarifvertrages Ergebnisse liefern.

Die Chemie-Sozialpartner haben Gespräche zur Modernisierung der Arbeitsbedingungen unter dem Motto „Roadmap Arbeiten 4.0“ vereinbart.



„Die Gewerkschaft hat aus unserer Sicht zu völlig unverhältnismäßigen Streikaktivitäten von 24 bzw. sogar 48 Stunden Dauer aufgerufen. Davon waren wir in Westfalen besonders stark betroffen, sodass wir unseren Mitgliedern als Zeichen des solidarischen Zusammenstehens beträchtliche Streikunterstützungen haben zukommen lassen.“

DIRK. W. ERLHÖFER

Papier, Pappe, Kunststoff verarbeitende Industrie

Fünf Verhandlungsrunden, jeweils begleitet von zum Teil massiven Warnstreiks der Gewerkschaft ver.di, waren nötig, um am 19. Februar 2019 einen Abschluss für die Papier, Pappe und Kunststoff verarbeitende Industrie zu erzielen. Die Arbeitgeberseite um HPV-Verhandlungsführer Jürgen Peschel und ver.di einigten sich schließlich auf einen Tarifabschluss mit 27 Monaten Laufzeit, der eine Entgelterhöhung in zwei Stufen vorsieht. Nach vier Nullmonaten stiegen die Löhne und Gehälter der Beschäftigten zum 1. März 2019 um 2,8 Prozent, ab dem 1. März 2020 sind weitere 2,7 Prozent vorgesehen. Die Ausbildungsvergütungen stiegen zudem um 90 Euro ab März 2019. Der Abschluss gilt bis zum 31. Januar 2021.

„Wir haben für die Branche außerordentlich zähe Verhandlungen erlebt. Die Gewerkschaft hat aus unserer Sicht zu völlig unverhältnismäßigen Streikaktivitäten von 24 bzw. sogar 48 Stunden Dauer aufgerufen.

Davon waren wir in Westfalen besonders stark betroffen, sodass wir unseren Mitgliedern als Zeichen des solidarischen Zusammenstehens beträchtliche Streikunterstützungen haben zukommen lassen“, so Dirk W. Erhöfer, Geschäftsführer des Arbeitgeberverbandes Papier, Pappe, Kunststoff Westfalen e.V. Den Kompromiss bezeichnet er als „gerade noch vertretbar und im Interesse der Wiederherstellung der Friedenspflicht auch rechtzeitig“. „Insgesamt bedeutet der Abschluss für die Beschäftigten ein klares Plus im Portemonnaie; vor allem vor dem Hintergrund der weiterhin niedrig prognostizierten Teuerungsrate. Die Betriebe gewinnen mit diesem Abschluss für einen längeren Zeitraum Planungssicherheit und die bereits eingeschränkten finanziellen Spielräume werden kontrollierbar und definiert belastet. Besonders unter dem Aspekt der sich eintrübenden Konjunktur ist der Abschluss allerdings absolut an der Grenze“, sagte Erhöfer nach den abschließenden Verhandlungen in Berlin. ○





Anteil zufriedener
Mitglieder 2018



Ein Ergebnis, das uns besonders freut: 91 % unserer Mitglieder sind zufrieden mit unserer Arbeit. Das hat die Mitgliederzufriedenheitsbefragung 2018 ergeben.

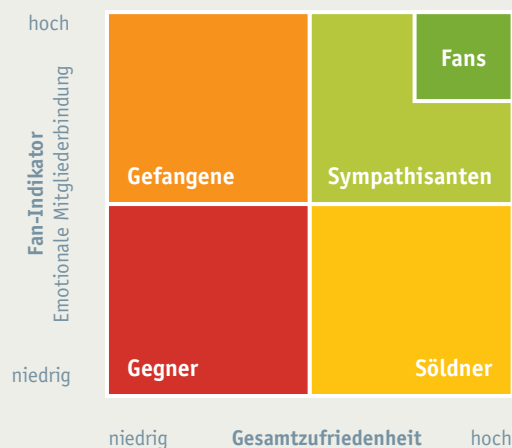
Hohe Mitgliederbindung an den Verband

Trikot, Schal und Fahne – fertig ist das Outfit für den richtigen Fan. Welchem Verein die Geschäftsführer und Führungskräfte aus unseren Mitgliedsunternehmen auch die Daumen drücken mögen, im Herzen sind viele von ihnen vor allem Fans von uns – von den Arbeitgeberverbänden Ruhr/Westfalen. Das hat unsere nach 2013 im Sommer 2018 zum zweiten Mal durchgeführte Mitglieder-Fan-Analyse ergeben.



Methode: Eine Statusanalyse inklusive Kennziffern zur Beziehungsqualität wird gemäß mathematischer und methodischer Vorgaben in einen Fan-Indikator umgewandelt. Dieser spiegelt wider, wie zufrieden Mitglieder mit der jeweiligen Organisation sind.

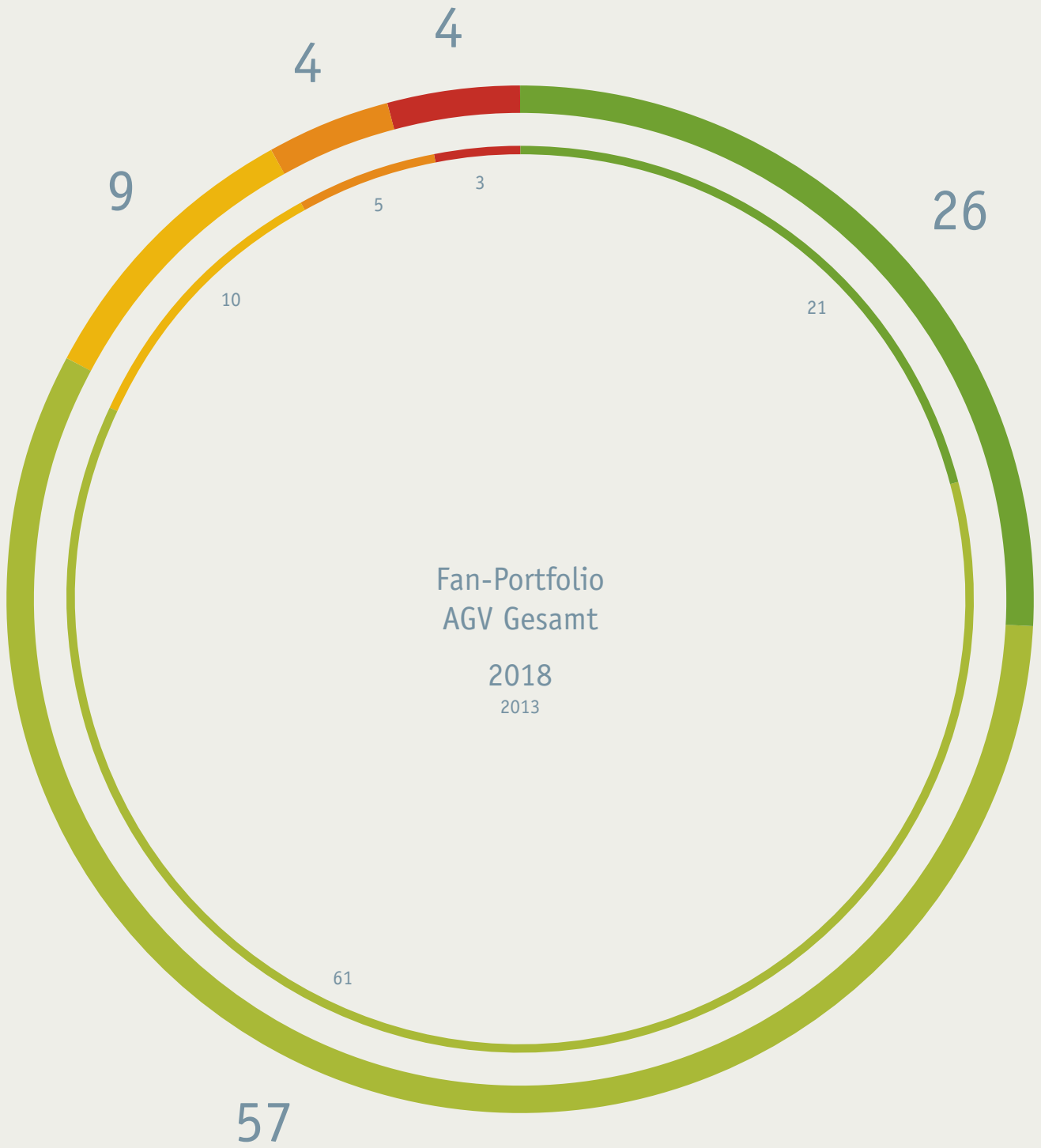
Werttreiber: Bestimmte abgefragte Parameter haben einen großen Einfluss auf die Gesamtzufriedenheit der Mitglieder. Sie sind besonders relevant für die Berechnung des Fan-Indikators.



Basis: Mitglieder 2018; Top-2-Box (Kategorien 1 und 2) auf einer Skala von 1 (sehr zufrieden) bis 5 (sehr unzufrieden)

Kommunikation: Wo Stärken sind, sind auch Schwächen. Hier wurden uns vor allem die externe und interne Kommunikation mit Verbesserungspotenzial rückgemeldet. Deshalb werden wir zukünftig Arbeit insbesondere in die Darreichungsform unserer Informationen und Arbeitshilfen im agv-net und in unseren Rundschreiben stecken. Eine neue Form der internen Kommunikation mit unseren Mitgliedern ist die geplante AGV-App, die noch im ersten Quartal 2019 live geschaltet wird. „Darin informieren wir noch kompakter, noch schneller und noch übersichtlicher. Mit Features zu Zahlen, Daten, Fakten, Veranstaltungen, Umfragen und einer Pinnwand für Fragen möchten wir noch näher an unsere Mitglieder rücken“, erklärt Dirk W. Erhöfer.

Zukunft: Abgefragt wurden schließlich auch mögliche zukünftige Dienstleistungen, die interessant sein könnten. Die Beratung im Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz, Legal-Tech-Angebote und die angesprochene Führungskräfte-App haben dabei besonders gut abgeschnitten. „Themen, die wir in Zukunft angehen werden, haben wir genug“, so Erhöfer. „Wir werden unsere Stärken weiter stärken und an unseren Schwächen arbeiten. So gut die Ergebnisse sind: Wir werden uns darauf nicht ausruhen, sondern kontinuierlich daran arbeiten, unsere Dienstleistungen und unseren Service weiter zu verbessern“, verspricht Dirk W. Erhöfer.

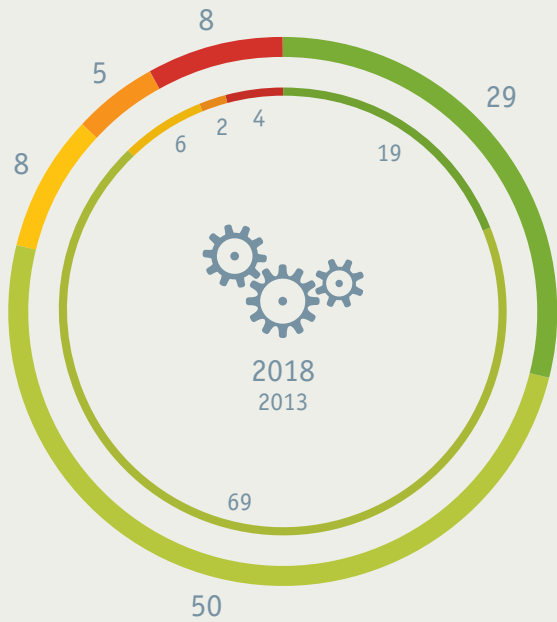


Fan-Indikator

79

Gesamtzufriedenheit

79

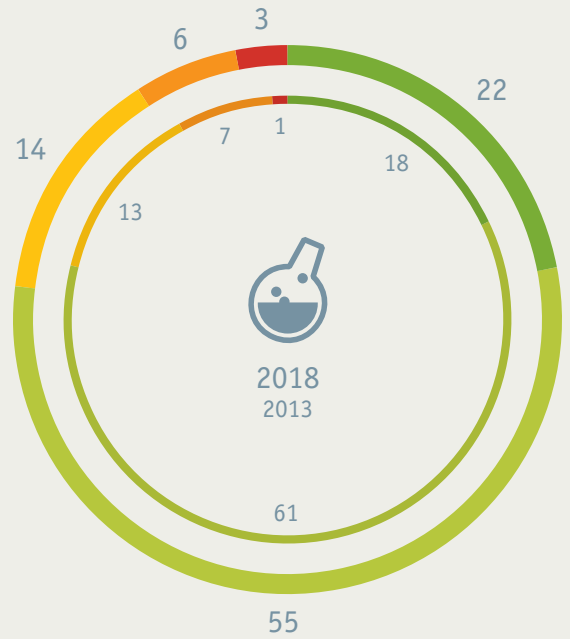


Fan-Indikator

Gesamtzufriedenheit

80

79

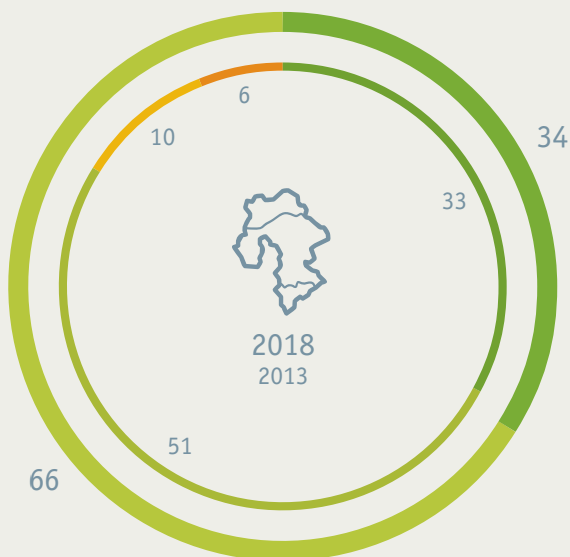


Fan-Indikator

Gesamtzufriedenheit

78

78

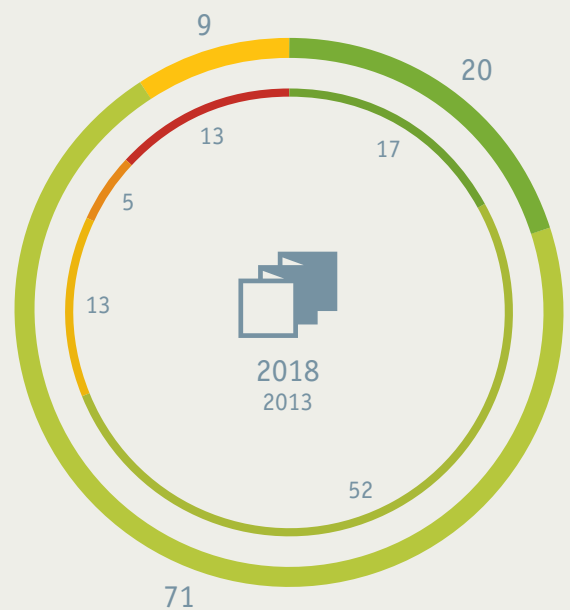


Fan-Indikator

Gesamtzufriedenheit

82

82



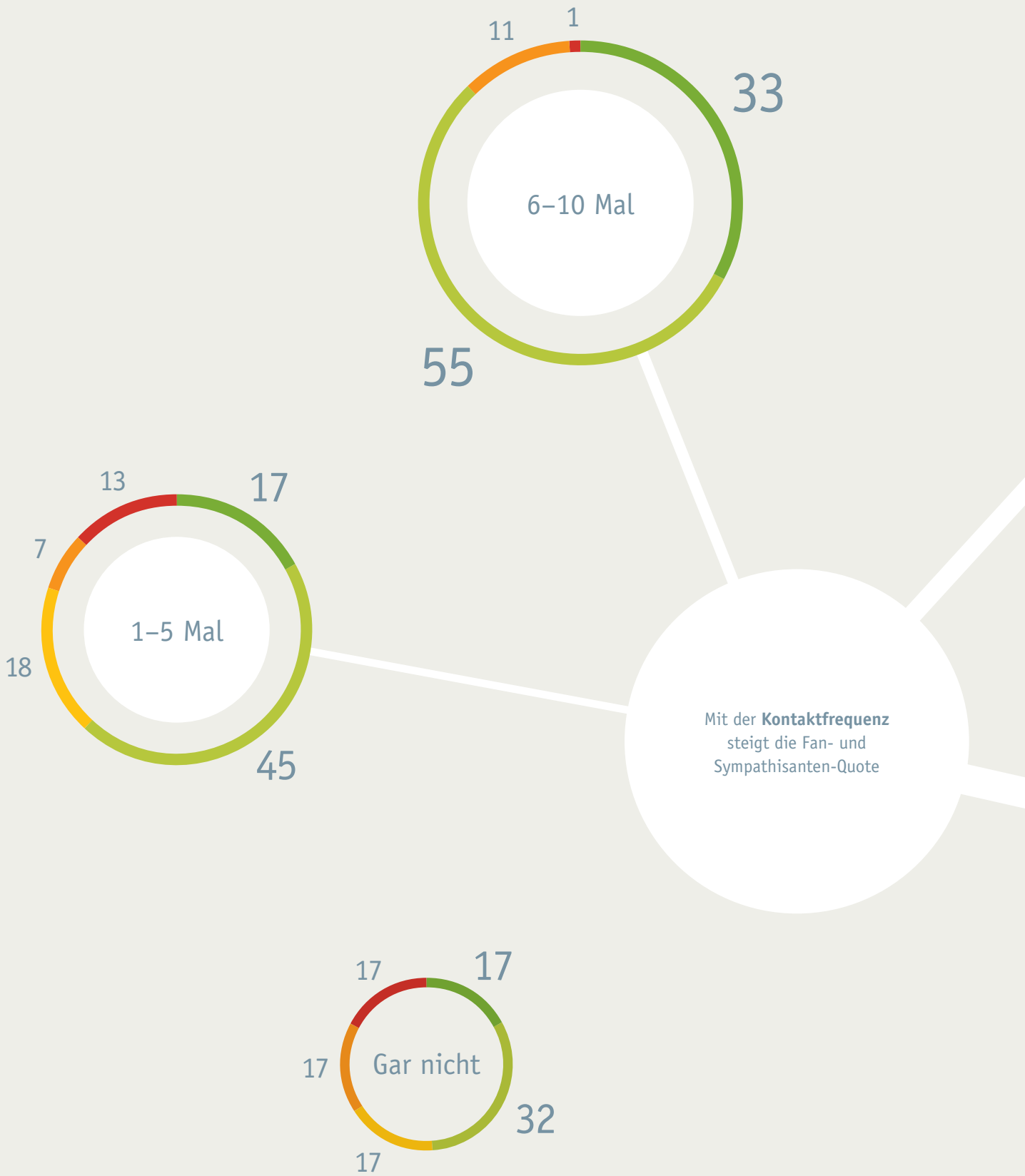
Fan-Indikator

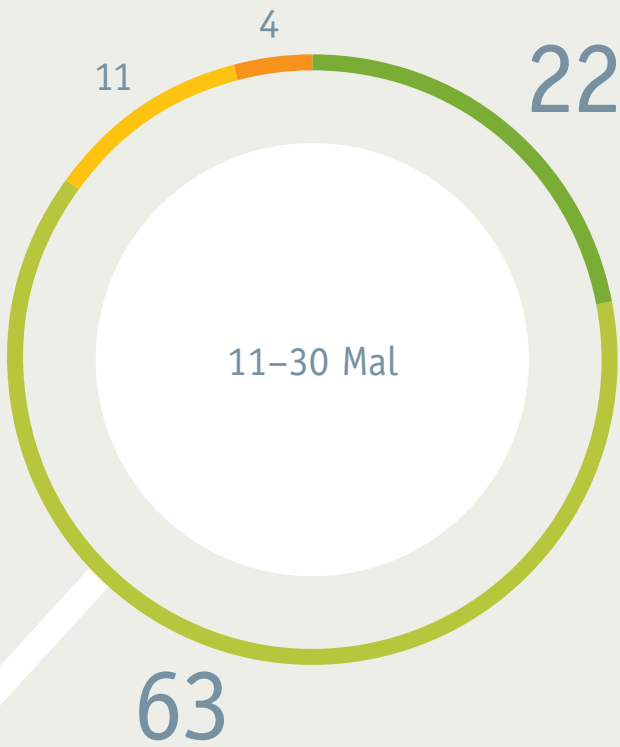
Gesamtzufriedenheit

82

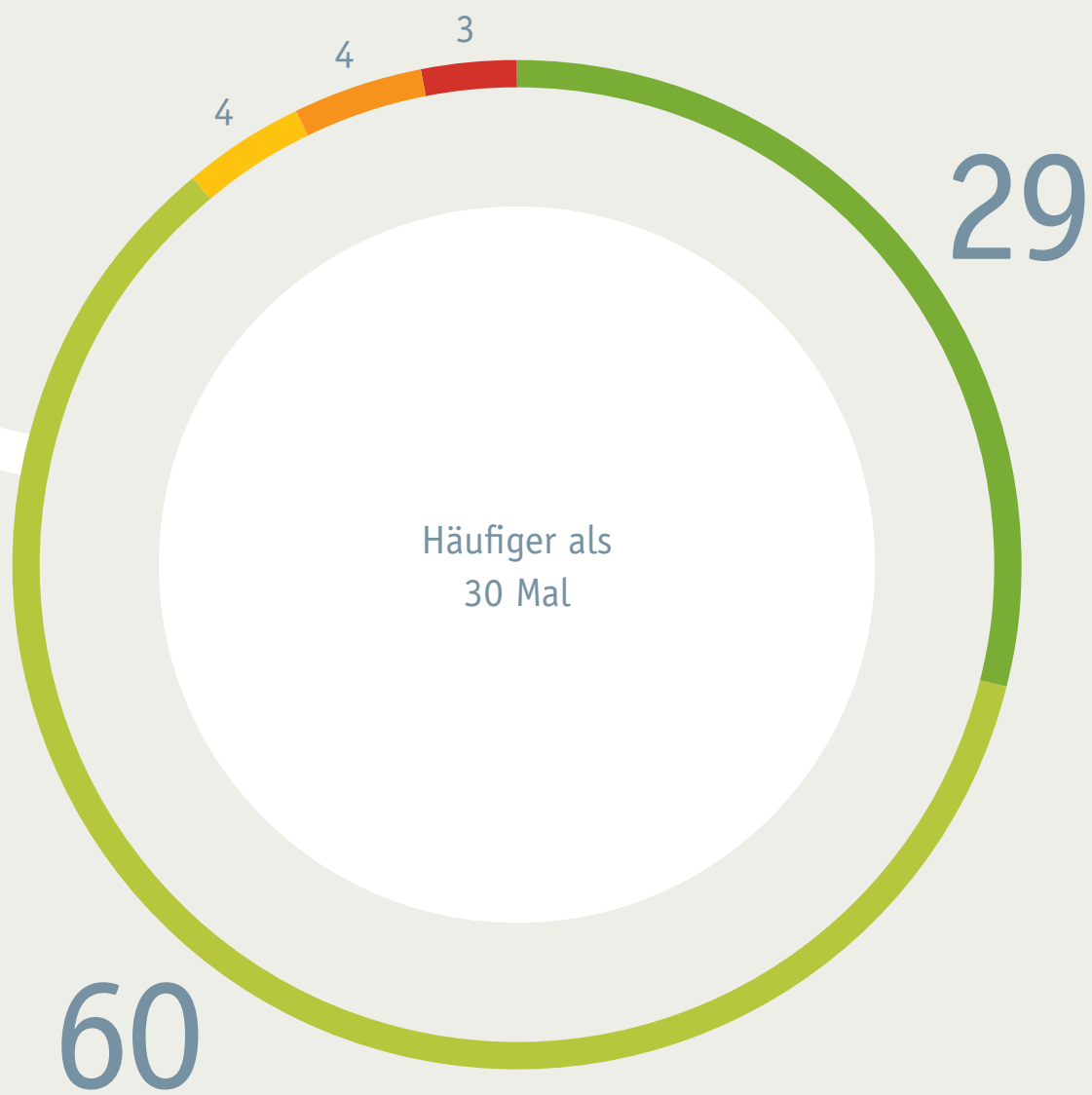
80

Erfreulich: Die Verbändegemeinschaft ist weiter zusammengewachsen. Denn die Mitglieder der VPV Westfalen, die sich 2008 unserem Haus angeschlossen haben, fühlen sich nach zehn Jahren wie „zu Hause“. „Die Zufriedenheit unserer VPV-Mitglieder ist im Vergleich zu 2013 deutlich gestiegen und liegt sogar über jener der anderen Verbände. Eine schöne Bestätigung unserer Arbeit“, findet Dirk W. Erhöfer.





„Wer uns kennt und direkt Hilfe von uns bekommt, bewertet uns und unsere Arbeit besser.“
DIRK W. ERLHÖFER





200 Telefoninterviews: Zur Messbarkeit von emotionaler Mitgliederbindung haben die Experten einen Fan-Indikator entwickelt, der sechs Eigenschaften von Fanbeziehungen sinnvoll auf Mitglieder und ihre Beziehung zur Mitgliedsorganisation überträgt. In insgesamt 200 Telefoninterviews haben Geschäftsführer und Führungskräfte unserer Mitglieder Arbeit und Dienstleistungen ihres Verbandes bewertet. Mithilfe eines Punktesystems sind die Antworten übertragen und in den Fan-Indikator umgemünzt worden.

zuverlässig

professionell

glaubwürdig

seriös

sig

Attribute: Unsere Mitglieder wurden befragt, inwieweit sie bestimmten Aussagen über uns zustimmen würden – also welche Attribute sie uns zuschreiben. Wir werden als seriös, zuverlässig, professionell und glaubwürdig beschrieben.

ssionell

irdig

Persönliche Beratung ist unsere tägliche Arbeit

Mittlerweile sieben Juristinnen und Juristen beraten unsere Mitgliedsunternehmen individuell. Und vertreten sie wenn nötig auch vor den deutschen Arbeitsgerichten. Im Vordergrund steht die intensive Beratung entweder vor Ort, am Telefon oder per E-Mail.

► Für Beratungsbedarf sorgt vor allem der deutsche Gesetzgeber. Neue Regelungen zur befristeten Teilzeit und einem damit verbundenen Recht zur Rückkehr in die Vollzeit hat die Große Koalition bereits beschlossen. Der Koalitionsvertrag für die 19. Legislaturperiode enthält im Kapitel „Gute Arbeit“ zudem wesentliche Eckpunkte für eine Reform des Befristungsrechts. Ziel der Koalitionsparteien ist es, vermeintlichen Missbrauch bei Befristungen zu bekämpfen. Sachgrundlose Befristungen sollen zur Ausnahme und „endlose Kettenbefristungen“ abgeschafft werden. In Unternehmen mit mehr als 75 Beschäftigten soll die sachgrundlose Befristung verboten werden, wenn das Unternehmen den gesetzlich vorgegebenen Schwellenwert bereits erreicht hat. Beispiel:

„Die Rechtsprechung der Arbeitsgerichte zur Sachgrundbefristung – insbesondere zur Befristung wegen eines vorübergehenden betrieblichen Bedarfes – zeigt, dass die Arbeitgeber vor den Arbeitsgerichten geringe Erfolgsaussichten haben.“ THOMAS ROSENKE

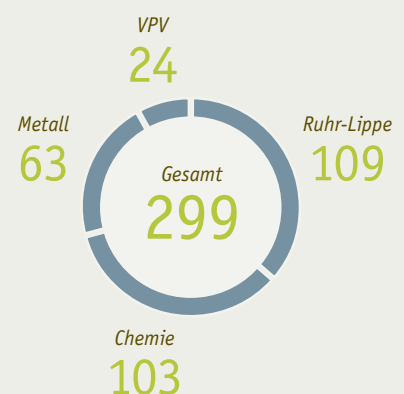
Ein Unternehmen mit 100 Beschäftigten könnte dann lediglich zwei Vollzeitkräfte und eine Teilzeitkraft mit verringertem Arbeitsvolumen sachgrundlos beschäftigen – und zwar unabhängig von dem

konkreten Flexibilisierungsbedarf im Unternehmen. „Ein völlig willkürlicher Eingriff in die Personalpolitik der Unternehmen“, findet Thomas Rosenke, Verbandsjurist und stellvertretender Geschäftsführer der Arbeitgeberverbände Ruhr/Westfalen. „Benötigt ein Unternehmen Arbeitskräfte für ein zeitlich begrenztes Projekt oder die Abwicklung größerer Einzelaufträge, ist es auf den Abschluss sachgrundlos befristeter Verträge zwingend angewiesen. Die Hinweise aus der Politik, die Unternehmen könnten in diesem

Fall Befristungen mit Sachgrund abschließen, gehen weit an der Realität vorbei. Die Rechtsprechung der Arbeitsgerichte zur Sachgrundbefristung – insbesondere zur Befristung wegen eines vorübergehenden betrieblichen Bedarfes – zeigt, dass die Arbeitgeber vor den Arbeitsgerichten geringe Erfolgsaussichten haben“, weiß Rosenke aus Erfahrung. „Ich erwarte – so die angekündigten Gesetzesänderungen umgesetzt werden sollten – steigenden Beratungsbedarf bei diesem Thema“, so Thomas Rosenke abschließend.

Bereits zehn Hochschulen vertrauen uns
Gestiegen ist auch der Beratungsbedarf der Hochschulen in unserer Mitgliedschaft. Das liegt erfreulicherweise an der stetig steigenden Zahl an Hochschulen, die sich für eine Mitgliedschaft in unserem Arbeitgeberverband Ruhr-Lippe entscheiden. Mittlerweile beraten und vertreten wir zehn Hochschulen aus der Region. Nachgefragt wird insbesondere juristische Beratung. Verbandsjurist Lars Bergmann hat sich im Laufe der Zeit zu einem Experten für

Eingegangene Rechtsstreite in der Zeit vom 01.01. bis 31.12.



das hochschulspezifische Arbeitsrecht entwickelt. Auch Verbandsjuristin Juliane Imig widmet sich verstärkt den Hochschulen. „Wir haben es vor allem mit Fragen zum Wissenschaftszeitvertragsgesetz, also dem Gesetz über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft, zu tun“, sagt Lars Bergmann. Wissenschaftliche Stellen an Hochschulen sind häufig projektbezogen, Fördergelder müssen regelmäßig neu beantragt werden. „Die Hochschulen befinden sich

„Die Hochschulen befinden sich in einer Zwickmühle. Natürlich möchten sie ihr Personal kontinuierlich beschäftigten, sind jedoch auf externe Gelder angewiesen, die immer wieder neu bewilligt werden müssen.“ LARS BERGMANN

in einer Zwickmühle. Natürlich möchten sie ihr Personal kontinuierlich beschäftigten, sind jedoch auf externe Gelder angewiesen, die immer wieder neu bewilligt werden müssen“, so Lars Bergmann. Im vergangenen Jahr betreute er zahlreiche ähnlich gelagerte Fälle. Die Kernfrage: Handelt es sich bei den Tätigkeiten der Mitarbeiter

um überwiegend „wissenschaftliche Tätigkeiten“ oder eher nichtwissenschaftliche Tätigkeiten wie zum Beispiel Administration oder Ähnliches. „Bei der Beratung unserer Hochschulen ist diese Thematik ein Dauerbrenner. Über die Jahre haben wir uns einen großen Erfahrungsschatz angeeignet. Insbesondere durch selbst vertretene Fälle vor den Arbeitsgerichten“, so Lars Bergmann.

Paletten-Diebstahl im großen Stil

Einen nicht alltäglichen Fall betreute unterdessen Verbandsjurist Alexander Koch in einem Mitgliedsunternehmen. Ein Beschäftigter, seit knapp 30 Jahren

in dem Unternehmen und zuletzt als Versandleiter angestellt, ist verhaltensbedingt gekündigt worden. Grund: Der Beschäftigte wurde beschuldigt, allein im Jahr 2018 rund 20.000 Euro-Paletten mehr als betrieblich notwendig bestellt, entgegengenommen und diese auf einen Lkw verladen und damit widerrechtlich weggeschafft zu haben. Aufgefallen war dies bei einer routinemäßigen Kontrolle der Kosten für Verpackungsmaterialien und beim Vergleich zu den Vorjahren. „Ein klassischer Fall einer verhaltensbedingten Kündigung. Das erleben wir regelmäßig, nicht jedoch einen Diebstahl mit derart krimineller Energie. Der Schaden für das Unternehmen beläuft sich auf 150.000 Euro allein für das Jahr 2018“, so Alexander Koch. Im Unternehmen selbst schlug der Fall hohe Wellen, es wurde eine Belohnung für die Überführung möglicher Mitwisser ausgelobt. „Der gekündigte Mitarbeiter hat Klage gegen die fristlose Kündigung eingelegt. Wichtig ist aus Unternehmenssicht in solchen Fällen, dass ein mögliches Fehlverhalten sehr genau dokumentiert wird und dem Täter die Möglichkeit gegeben wird, sich zu den Vorwürfen zu äußern“, weiß Alexander Koch aus Erfahrung. Im konkreten Fall hatte der Betriebsrat der außerordentlichen Kündigung nicht nur zugestimmt, sondern ein Betriebsratsmitglied hat als Zeuge selbst beobachten können, wie der Beschuldigte Euro-Paletten in einen Lkw verfrachtete und abtransportierte. „Vor Gericht wird die Kündigung sehr wahrscheinlich bestätigt, die Beweislage ist erdrückend“, sagt Alexander Koch. ○



Sieben Juristinnen und Juristen unterstützen unsere Mitglieder bei der täglichen (Personal-)Arbeit: (v. l.) Thomas Rosenke, Carolin Bühler, Martin Beckschulze, Juliane Imig, Alexander Koch, Astrid Wimmer und Lars Bergmann.

Personal mit Weitblick planen – machen wir

„Unsere Mitarbeiter sind unser höchstes Gut, sie sind der Schlüssel zum Erfolg.“ Die gängige Botschaft aus Flyern, Imagefilmen und Werbebroschüren vieler Unternehmen ist keine leere Phrase – sie trifft den Kern. Das wissen auch die beiden Verbandsingenieure Dirk Zündorff und Martin Fityka. Beide beraten beinahe täglich zu den Themen Personalplanung, Personaleinsatz, Demografie und Know-how-Transfer. Eine große Hilfe ist dabei das eigens vom AGV programmierte Alterstruktur-Analyse-Tool (AstAT).

▶ Gerade in Zeiten des Fachkräftemangels müssen Unternehmen ihren Personalbedarf vorausschauend planen. Denn mit dem rentenbedingten Ausscheiden eines Mitarbeiters stellt sich jedes Mal die Frage: Wer übernimmt? „Unternehmen sollten genau für diese Szenarien gewappnet sein und die Nachfolgeregelung frühzeitig planen“, sagt Dirk Zündorff.

Eine wertvolle Hilfe für die Personalabteilungen bietet das Altersstruktur-Analyse-Tool, mit dem, ist die gesamte Belegschaft einmal erfasst, jede einzelne Abteilung und jeder einzelne Arbeitsplatz analysiert

werden kann. Beispiel: In einem Betrieb mit 250 Mitarbeitern scheiden im Jahr 2023 14 Mitarbeiter rentenbedingt aus. Sechs davon in der gleichen Abteilung. „Vier Jahre hört sich zunächst einmal noch viel an. Wenn aber für die Nach-

folge auch noch ausgebildet werden muss, wird es höchste Zeit“, weiß Dirk Zündorff. Wurde einer dieser 14 Mitarbeiter zudem als Sicherheitsfachkraft ausgebildet, besteht auch in dem Punkt Handlungsbedarf. „All diese Merkmale kann ich im AstAT eintragen, entsprechend planen und frühzeitig reagieren.“

„Unternehmen sollten genau für diese Szenarien gewappnet sein und die Nachfolgeregelung frühzeitig planen.“

DIRK ZÜNDORFF

Arbeitsstundenvolumen optimieren

Abilden kann das AstAT auch den Personalbedarf pro Abteilung oder in der Produktion sogar je nach Maschine. Wer arbeitet Vollzeit? Wer arbeitet Teilzeit? Wie sieht die Struktur der individuellen regelmäßigen Wochenarbeitszeit aus? Und ist das benötigte Arbeitszeitvolumen ausgeschöpft? „Aktuell haben wir auf den jüngsten Tarifabschluss in der Metall- und Elektroindustrie reagiert. Das AstA-Tool errechnet mir jetzt auch das höchstmögliche Arbeitsstundenvolumen. Je nachdem, wie viele Vollzeit- und Teilzeitkräfte ich aktuell beschäftige, ist eventuell noch Luft nach oben, und ich kann Beschäftigte individuell ansprechen, ob auch eine Ausweitung der Arbeitszeit auf 40 Stunden pro Woche für sie infrage kommt. So schöpfe ich das höchstmögliche Arbeitsstundenvolumen aus“, erklärt Dirk Zündorff. Gerade mit Blick auf kommende Tarifrunden auch in anderen Branchen und der Tendenz der Gewerkschaften, Arbeitszeiten für die Beschäftigten möglichst individuell und flexibel gestalten zu wollen, ist das AstA-Tool eine echte Arbeitshilfe. „Das Tool ist im Mitgliedsbeitrag enthalten. Wir unterstützen natürlich bei der Anwendung und führen in die Funktionalitäten ein“, so Dirk Zündorff abschließend.





Den Personalbedarf langfristig planen – das ASStA-Tool des AGV hilft dabei

2023

2022

2021

2020

2019



Dirk Zündorff berät die Unternehmen bei der vorausschauenden Personalplanung und unterstützt beim Einsatz des ASStA-Tools.

„Vier Jahre hört sich zunächst einmal noch viel an. Wenn aber für die Nachfolge auch noch ausgebildet werden muss, wird es höchste Zeit.“

DIRK ZÜNDORFF



Ein Blick hinein in das AstA-Tool. Die Alterspyramide eines fiktiven Unternehmens im Zeitablauf.



Eingruppierung und Entgeltsystem gestalten
 Arbeitszeit- und Schichtsysteme sind das eine. Also die Frage: „Wann setze ich meine Mitarbeiter wo ein?“ Beantwortet werden müssen anschließend aber auch die Fragen: „Wie wird welche Aufgabe entlohnt und welches System liegt dem zugrunde?“ Fragen nach der richtigen Eingruppierung und einem passenden Entgeltsystem beantworten die Verbandsingenieure Martin Fityka und Dirk Zündorff ebenfalls. So entwickelte Martin Fityka im Jahr 2018 in einem Mitgliedsunternehmen in Zusammenarbeit mit Geschäftsführung und Betriebsrat ein maßgeschneidertes System, um anfallende Tätigkeiten und



„Wenn Firmen am Markt erfolgreich sind und die Mitarbeiterzahl steigt, nimmt der Aufwand der individuellen Verhandlungen mit potenziellen neuen Beschäftigten enorm zu und die Transparenz geht irgendwann verloren.“ MARTIN FITYKA

Aufgaben entsprechend zu bewerten und fair zu entlohnen. „Wenn Firmen am Markt erfolgreich sind und die Mitarbeiterzahl steigt, nimmt der Aufwand der individuellen Verhandlungen mit potenziellen neuen Beschäftigten enorm zu und die Transparenz geht irgendwann verloren. Dann sollte über eine entsprechende Systematik der Entlohnung nachgedacht werden, um so für Fairness und Transparenz zu sorgen“, sagt Martin Fityka.

Bestandsaufnahme im Betrieb

In Unternehmen, in denen ein solches System bislang nicht bestand, muss es am Reißbrett neu aufgesetzt werden. „Genau dabei unterstützen wir“, so Fityka. Im vorliegenden Beispiel schaute er sich also den Betrieb mit allen Aufgaben und Tätigkeiten an, nahm eine erste Bestandsaufnahme vor. Er clusterte Aufgaben je nach Abteilung, bestimmte die Wertigkeit der Tätigkeiten und hielt diese in Aufgabenbeschreibungen fest. Im Anschluss daran entwickelte er Kriterien, die zur Erfüllung der Aufgaben nötig sind. „Diese Kriterien können die für die Aufgabe erforderlichen Mindestqualifikationen sein, ob Berufserfahrung nötig ist, welche Entscheidungsbefugnisse damit verbunden sind oder ob damit Personalverantwortung einhergeht“, erklärt Martin Fityka. Stehen die Kriterien einmal fest, wird geschaut, wie viele unterschiedliche Entgeltgruppen nötig sind, um ein passendes Entgeltsystem abbilden zu können. „Im konkreten Fall haben wir zehn Entgeltgruppen gebildet. Innerhalb dieser Gruppen sind zudem Entgeltbänder eingerichtet worden. Also eine Differenzierung je nach Qualität der Aufgabenerfüllung“, so Martin Fityka. Vier Merkmale bzw. Fragestellungen liegen diesen Entgeltbändern zugrunde. Wie wendet der Beschäftigte seine Kenntnisse in der Praxis an? Welchen Arbeitseinsatz legt er an den Tag? Wie flexibel ist der Beschäftigte? Und wie arbeitet er im Team bzw. welches Führungsverhalten legt er an den Tag? „Besonders wertvoll im konkreten Fall war die Mitarbeit des Betriebsrates an

der Entwicklung des gesamten Entgeltsystems. Ziel war und ist schließlich, ein System zu entwickeln und aufzusetzen, mit dem das Unternehmen über einen langen Zeitraum arbeiten kann und das Konflikte innerhalb der Belegschaft gar nicht erst aufkommen lässt“, sagt Martin Fityka.

Marktkonformes Niveau nötig

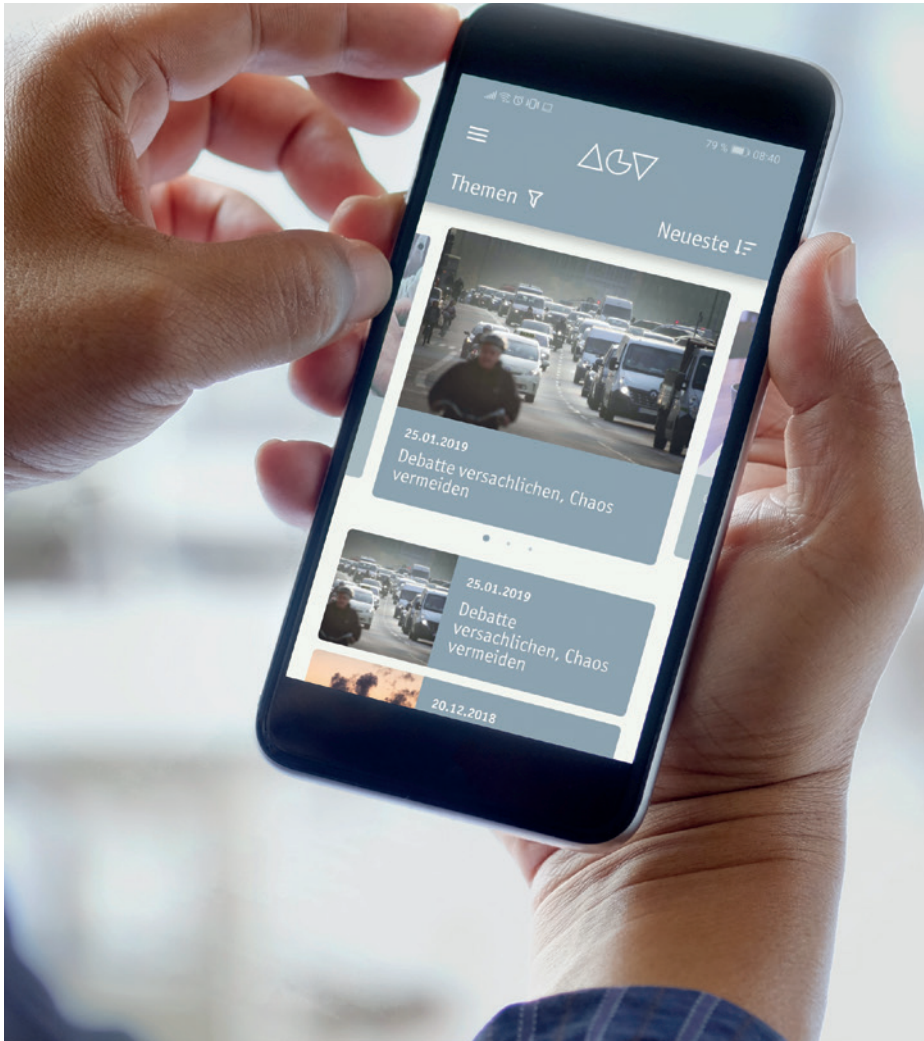
Besonders hilfreich war die Unterstützung des Verbandes vor allem auch aus Benchmarkgründen. „Natürlich hat ein Abgleich mit den bisherigen Gehältern stattgefunden. Wir haben eine gute Lösung gefunden, wie etwaige Differenzen über den Zeitablauf harmonisiert werden können, und konnten gleichzeitig ein marktkonformes Niveau installieren, in dem sich auch potenzielle neue Mitarbeiter wiederfinden können. Das ist in Zeiten des Fachkräftemangels ein nicht zu unterschätzender Faktor“, weiß Martin Fityka aus der Beratungspraxis. „Unser Mitgliedsunternehmen hat nun ein System an der Hand, mit dem jede anfallende Tätigkeit in Produktion, Einkauf, Vertrieb etc. bewertet werden kann. Konflikte in der Belegschaft aufgrund unterschiedlicher Bezahlung für ähnliche Tätigkeiten kann es nun nicht mehr geben. Und dem Entgelttransparenzgesetz ist ebenfalls Genüge getan“, so Martin Fityka abschließend. ○



Martin Fityka hilft dabei, ein neues, für das jeweilige Unternehmen passendes Entgeltsystem am Reißbrett zu entwickeln.

Menü ►

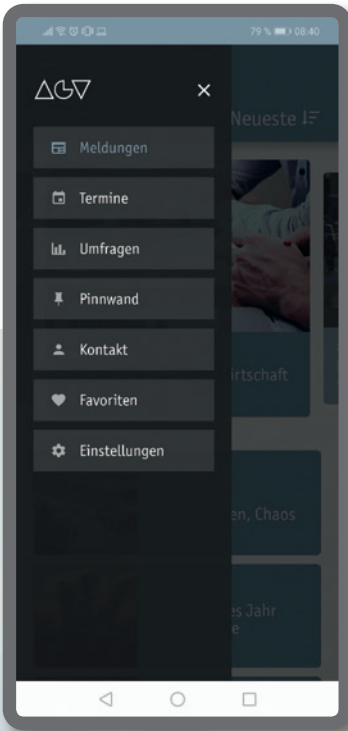
In unserem übersichtlichen Menü können Sie bequem zu den verschiedenen Kategorien navigieren. Ob Meldungen, Kontakte, unsere Pinnwand oder Termine: Mit unserer App werden Sie umfassend informiert.

◀ **Homescreen**

Hier finden Sie die neusten Meldungen in der Übersicht, können nach Themen filtern und die Reihenfolge der Meldungen nach Beliebtheit sortieren. So sehen Sie die neuesten Nachrichten – oder diejenigen, die andere Nutzer am meisten gelesen haben.

Mein AGV immer in der Tasche

Noch näher an unsere Mitglieder rücken, sie noch besser informieren. Mit relevanten Fakten und interessanten Themen. Mit spannenden Grafiken und entscheidenden Details. Dabei so bequem wie möglich, mit direktem Draht zu uns und integrierten Servicefunktionen. Diese Ziele vor Augen haben wir ein neues exklusives Kommunikations-Tool für unsere Mitglieder entwickelt. Wir dürfen vorstellen: die AGV-App „Mein AGV“.



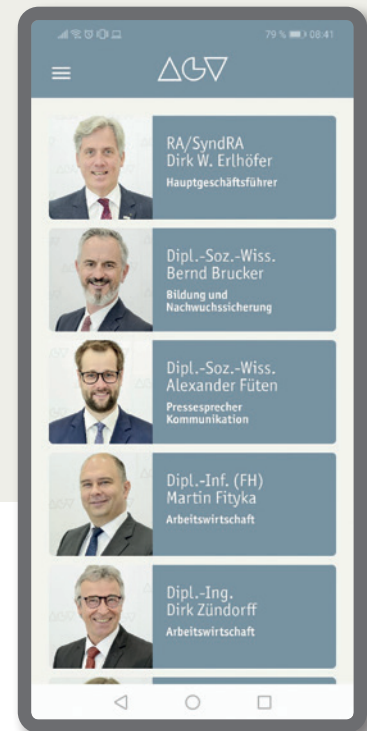
◀ **Termine**
 Sie interessieren sich für eine unserer Veranstaltungen? Tragen Sie den Termin in Ihren eigenen Kalender ein, melden Sie sich bequem über die App zur Veranstaltung an – und erhalten Sie am Veranstaltungstag selbst durch einfaches Scannen eines QR-Codes die Seminarunterlagen direkt auf Ihr Smartphone. Übrigens: Mit einem Klick gelangen Sie direkt zu Google Maps und können sich zu unserem Verbandshaus navigieren lassen.

Kontakte
 Sie haben eine konkrete Frage, die am besten im direkten Kontakt geklärt werden kann? Navigieren Sie durch unsere Kontakte, rufen Sie uns direkt an oder schreiben uns eine E-Mail. Und für weitere Fragen: Speichern Sie unsere Kontakte mit einem Klick in Ihrem Telefonbuch.



Umfragen

▶ Wir befragen unsere Mitglieder regelmäßig zu verschiedenen Themen der Arbeitswelt und nutzen die Ergebnisse für unsere Presse- und Öffentlichkeitsarbeit. Und wenn Sie wissen möchten, wie andere Unternehmen bestimmte Dinge handhaben, sprechen Sie uns an. Wir fragen für Sie. Selbstverständlich anonym.



◀ **Favoriten**
 Sie haben einen festen Ansprechpartner bei uns? Sie möchten eine Meldung noch einmal in Ruhe lesen und später eine Umfrage beantworten? Verteilen Sie Herzchen und speichern sich Kontakte, Meldungen, Termine oder Umfragen in Ihren Favoriten. „Mein AGV“ eben.

Nachwuchs finden und begeistern

Von Fachkräftemangel hören und lesen wir geföhlt seit Jahren. Die geburtenstarken Jahrgänge erreichen das Rentenalter, die nachfolgenden Generationen können die Lücken nicht mehr füllen. Es gibt überzeugte Experten, die sagen, durch den digitalen Fortschritt hin zu „Maschine statt Mensch“ erledige sich das Problem von alleine. Die Realität in den Unternehmen sieht anders aus. Ein Grund, warum wir uns in der Nachwuchssicherung nach wie vor stark engagieren.

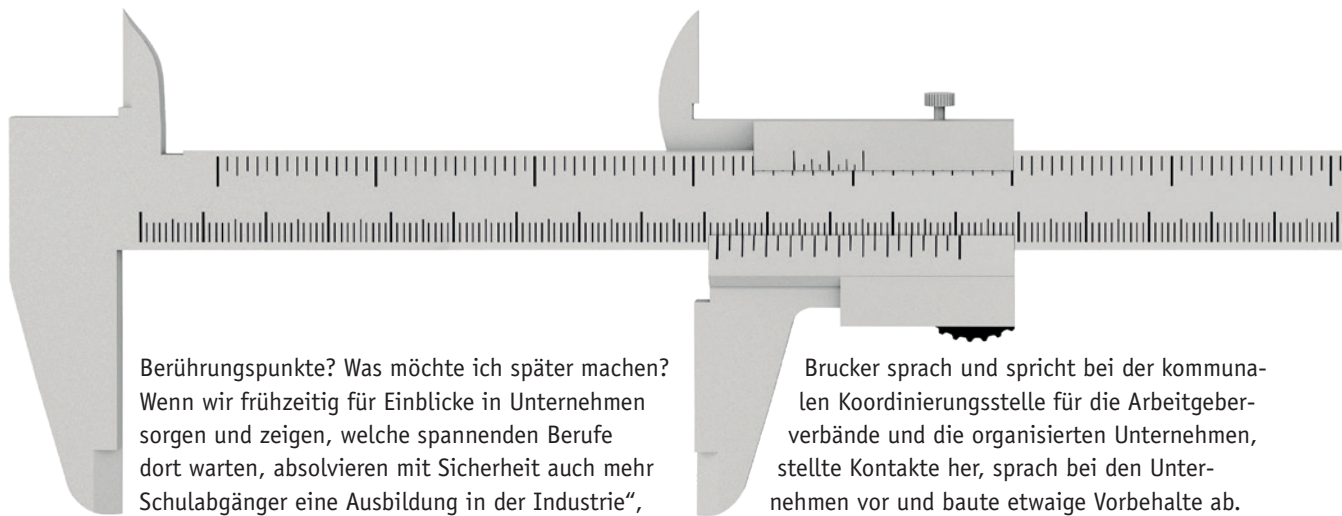
Am Aktionstag der gewerblich-technischen Ausbildung hieß es „Werkbank statt Schulbank“.



So hieß es im Februar „Werkbank statt Schulbank“ für 16 Herner Schüler. Sie nahmen am „Aktionstag gewerblich-technische Ausbildung“ teil. Initiiert von den Arbeitgeberverbänden Ruhr/Westfalen beteiligten sich vier Mitgliedsunternehmen an der Planung und Umsetzung dieser Veranstaltung: Deutsche Gasrußwerke aus Dortmund und die Bochumer Unternehmen Eickhoff-Werke und Klaus Union. Stattgefunden hat der Aktionstag bei den Adams Armaturen in Herne.

Ausbildung erfahrbar machen

Bernd Brucker, bei den Arbeitgeberverbänden Ruhr/Westfalen verantwortlich für die Themen Bildung und Nachwuchssicherung, erklärt: „Wir möchten, dass die Schüler nicht im Klassenraum erklärt bekommen, wie eine gewerblich-technische Ausbildung in der Industrie abläuft, sondern wir wollten es erfahrbar machen. Mit dem Werkzeug in der Hand sozusagen.“ Überhaupt: Die Industrie selbst und die Ausbildung in der Industrie erlebbar und greifbar zu machen ist sein Kernthema. „Als junger Mensch orientiert man sich an seinem Umfeld. Wo arbeiten meine Eltern, meine Bekannten? Mit welchen Tätigkeiten habe ich



Berührungspunkte? Was möchte ich später machen? Wenn wir frühzeitig für Einblicke in Unternehmen sorgen und zeigen, welche spannenden Berufe dort warten, absolvieren mit Sicherheit auch mehr Schulabgänger eine Ausbildung in der Industrie“, sagt Bernd Brucker. Neben Aktionstagen zur gewerblich-technischen Ausbildung organisiert er auch Veranstaltungen für Lehrkräfte weiterführender Schulen. Gemeinsam mit Studien- und Berufswahlkoordinatoren ist er regelmäßig zu Besuch bei Mitgliedsunternehmen. Die Lehrkräfte erfahren dabei mehr über Chemie-Unternehmen, erfahren mehr über Metall- und/oder Papier verarbeitende Unternehmen und können die gewonnenen Eindrücke an die Schülerinnen und Schüler weitergeben. „Diese Art der Veranstaltungen führen wir mit unserem Netzwerk Schule/Wirtschaft seit vielen Jahren durch und helfen dabei, Kontakte zwischen Schulen und Unternehmen zu knüpfen. Die sind beispielsweise bei der Vergabe von Praktika sehr hilfreich“, weiß Bernd Brucker aus Erfahrung.

Gutes Netzwerk zahlt sich aus

Bei der Einführung des landesweiten Programms KAoA (Kein Abschluss ohne Anschluss) für einen besseren Übergang Schule-Beruf hat sich ebenfalls gezeigt, wie wichtig ein gutes Netzwerk ist. Bernd

Brucker sprach und spricht bei der kommunalen Koordinierungsstelle für die Arbeitgeberverbände und die organisierten Unternehmen, stellte Kontakte her, sprach bei den Unternehmen vor und baute etwaige Vorbehalte ab. „Bei KAoA sind Berufsfelderkundungen für die Achtklässler vorgesehen. Eine große Herausforderung, schließlich müssen Zigtausende Schülerinnen und Schüler ‚untergebracht werden‘ und mit einem den Interessen entsprechenden Platz in den Unternehmen der Region in Einklang gebracht werden“, sagt Brucker. Gerade in der Einführungsphase 2014 war die Unsicherheit auf Unternehmensseite groß. „Wir haben viele Vorurteile abbauen und helfen können, Schüler und Unternehmen zusammenzubringen“, erinnert er sich. „Mittlerweile hat sich das System eingespielt. Das ganze Konstrukt hinter KAoA und speziell die Berufsfelderkundungen helfen den jungen Menschen dabei, eine überlegte und überzeugte Berufswahl zu treffen.“

Theorie und Praxis miteinander verbinden

Gedanken über die Berufswelt machen sich auch Schülerinnen und Schüler, die beim Facharbeiten-Wettbewerb Fa-Wi-S teilnehmen. Die Arbeitgeberverbände Ruhr/Westfalen sind neben anderen Institutionen einer der Wettbewerbsträger. Wer in der eigenen Facharbeit theoretisches Wissen und dessen Anwendbarkeit in der Praxis nachvollziehbar miteinander verbindet, hat gute Chancen, einen der Hauptpreise zu gewinnen. „In der Vergangenheit haben wir tolle Arbeiten lesen dürfen, die einen echten Bezug zur wirtschaftlichen Praxis haben. Auch damit fördern wir das Interesse für wirtschaftliche Themen und Zusammenhänge, eröffnen so vielleicht Perspektiven, an die der Einzelne bislang nicht gedacht hat“, so Bernd Brucker. ○

Bernd Brucker ist beim AGV zuständig für die Themen Bildung und Nachwuchssicherung.



Fördern, netzwerken, neu denken

Neben der täglichen Beratungs- und Vertretungsarbeit im Dienste unserer Mitglieder sind wir in zahlreiche bildungs- und sozialpolitische Projekte eingebunden. Wir arbeiten eng mit den Hochschulen der Region zusammen, planen gemeinsam mit unseren Dachverbänden die Zukunft der Arbeitgeberverbände und sind Sparringspartner in unserem breiten sozialpolitischen Netzwerk. Eine Auswahl dieser zahlreichen „Nebentätigkeiten“ fassen wir in dieser Rubrik zusammen.



50. Unternehmerversprache

50-mal Bochumer Unternehmerversprache. 50-mal spannende Impulse, politische (Podiums-)Diskussion, erhellende Vorträge, Motivationskünstler und vor allem: 50-mal Netzwerken. In diesem Jahr begehen wir am Rande der Mitgliederversammlungen unseres Chemie- und unseres Metallverbandes dieses Jubiläum. AGV-Hauptgeschäftsführer Dirk W. Erhöfer erinnert sich noch an die Beweggründe, die Bochumer Unternehmerversprache 2000 ins Leben gerufen

zu haben: „Der Netzwerkgedanke war dabei die Triebfeder. Natürlich greifen wir bei den Unternehmerversprachen gesellschafts- und sozialpolitische Themen auf. Das ist – wenn man so will – aber Mittel zum Zweck. Denn wir möchten unsere Mitglieder und unser Netzwerk aus Wirtschaft, Politik und Verwaltung zusammenbringen und Raum für Austausch und Gespräch bieten. Die 50 ist eine schöne Zahl, ich hoffe, es kommen mindestens 50 weitere Gelegenheiten zum Netzwerken hinzu.“

2000

Johannes van den Akker
Prof. Dr. Bassam Tibi
Dr. Christoph Konrad

Prof. Dr. Wolfgang Franz
Prof. Dr. Dr. h.c. Bert Rürup
Prof. Dr. Ullrich Heilemann

Prof. Dr. jur. Arnulf Baring
Prof. Dr. Peter Glotz
Prof. Dr. Gerhard Lange

Prof. Wolfgang Wiegand
Prof. Dr. Bernd Raffelhüschen
Prof. Dr. Klaus Tenfelde

Prof. Dr. Volker Rieble
Prof. Dr. Dieter Lenzen
Oswald Metzger



2001

2002

2003

2004



Prof. Dr. Bassam Tibi
(2000)

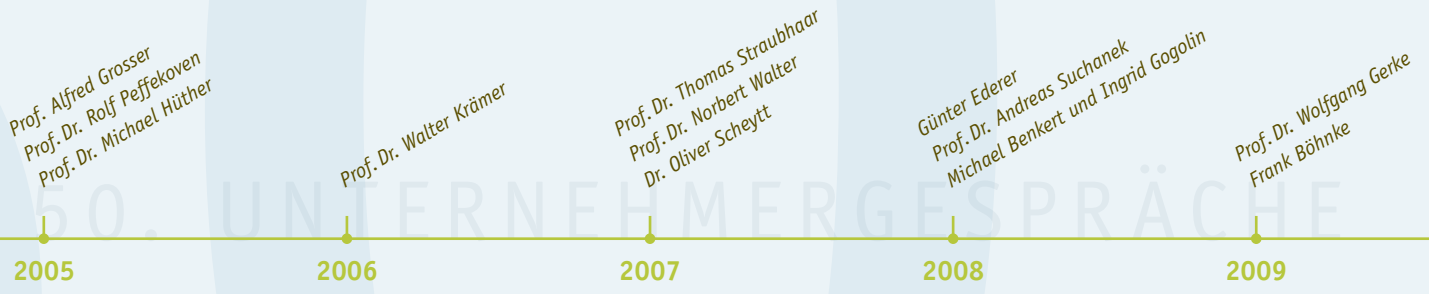




Parlamentarisches Frühstück

Im Oktober organisierten der AGV, die Kreishandwerkerschaften Ruhr und Herne und die IHK Mittleres Ruhrgebiet gemeinsam ein Parlamentarisches Frühstück mit den Bundes- und Landtagsabgeordneten sowie Kommunalpolitikern des Mittleren Ruhrgebiets. Das Ziel: der Austausch zwischen Politik und Wirtschaft. „Denn wer sich kennt und im Dialog ist, baut Verständnis füreinander auf und kann Themen mit Konfliktpotenzial gelassener begegnen“, sagt AGV-Hauptgeschäftsführer Dirk W. Erhöfer. Begleitet wurde er von Vorstandsmitgliedern aus unseren Verbänden, die ebenfalls den Kontakt zur lokalen und regionalen Politik suchten. Eine Fortsetzung ist bereits in Planung.

Regelmäßig ist der große Veranstaltungssaal des AGV Ort der Bochumer Unternehmensgespräche.



Prof. Dr. Bert Rürup (2001)



Dr. Oliver Scheytt



Prof. Dr. Andreas Suchanek



Prof. Dr. Wolfgang Gerke



Begabten-Stipendien

Seit dem Wintersemester 2018/2019 unterstützt unsere Verbändegemeinschaft vier neue Stipendiaten. Elias Höfer studiert an der Universität Siegen Wirtschaftsingenieurwesen und wird vom AGV Papierverarbeitung unterstützt. Sajuran Satchithanantham studiert an der Universität Duisburg/Essen Mathematik/Anglistik. Korbinian Sommer widmet sich an der Fachhochschule Münster dem Maschinenbau-Studium und wird wie Sajuran Satchithanantham vom Chemie-Verband gefördert. Benedikt Lea studiert ebenfalls Maschinenbau, allerdings an der Ruhr-Universität Bochum. Er wird vom AGV Metall unterstützt.



Die neuen AGV-Stipendiaten 2018: (v. l.) Elias Höfer, Sajuran Satchithanantham, Benedikt Lea und Korbinian Sommer.



Rainer Eppelmann und Dr. hc. Wolfgang Berghofer

Rainer Eppelmann
Prof. Dr. Jürgen Falter
Prof. Dr. Elmar Weiler

2010



Prof. Dr. Ursula M. Staudinger

Prof. Dr. Norbert Bolz
Prof. Dr. Ursula M. Staudinger
Prof. Dr. Metin Tolan

2011



Ruhrbischof Dr. Franz-Josef Overbeck

Dr. Franz-Josef Overbeck
Prof. Dr. Klaus Engel
Lothar Linz

2012



Dr. Eike Wenzel

NRW-Umweltminister Johannes Remmel
Amd Zeigler

2013

Prof. Dr. Clemens Fuest
Dr. Eike Wenzel
Kurt Bauer

2014



Tradition hat im Frühjahr der Spargel bei den Bochumer Unternehmertagesgesprächen



Johannes Remmel



Prof. Dr. Fuest

011001011010
010110202500
110100100



Verband 2025

Den Blick auf die Chancen und Herausforderungen der Digitalisierung richten, zukünftige Handlungsfelder identifizieren, mögliche Trends der Arbeitswelt und Tarifpolitik erkennen und den Mitgliedern optimale Hilfestellung bieten: Diese Überlegungen verbergen sich hinter dem Arbeitstitel „Verband 2025“. Nicht nur innerhalb unserer Bürogemeinschaft, sondern branchenweit. Unser Chemie-Dachverband BAVC

hat diesen Prozess in 2018 angestoßen, auch die Familie der Metall-Arbeitgeberverbände in Nordrhein-Westfalen macht sich Gedanken zur Verbandsarbeit von morgen. „Wir sind in beiden Kreisen vertreten. Allein deshalb kann ich versichern: Wir werden keinen Trend verpassen“, sagt AGV-Hauptgeschäftsführer Dirk W. Erlhöfer.

Im neuen Anneliese Brost Musikforum Ruhr war der AGV 2017 zu Gast.



2015 Folker Hellmeyer

Folker Hellmeyer
Rolf Schmiel

Christian Lindner
Frank Busemann

Prof. Dr. Karl-Rudolf Korte
Moritz Freiherr Knigge

Richard Gutjahr
Marc Gassert

2015

2016

2017

2018



Christian Lindner



Prof. Dr. Karl-Rudolf Korte



Marc Gassert

UNTERNEHMERGESPRÄCHE

Strukturdaten 2018

Verbandsstruktur

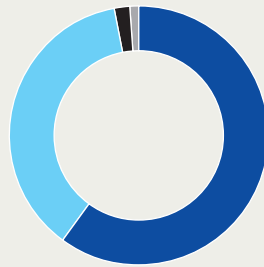
Metall

Mitgliedsfirmen	102
Beschäftigte	13.131
Auszubildende	618

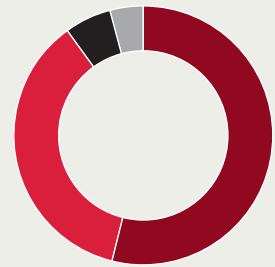
Chemie

Mitgliedsfirmen	172
Beschäftigte	37.520
Auszubildende	2.040

Größenstruktur

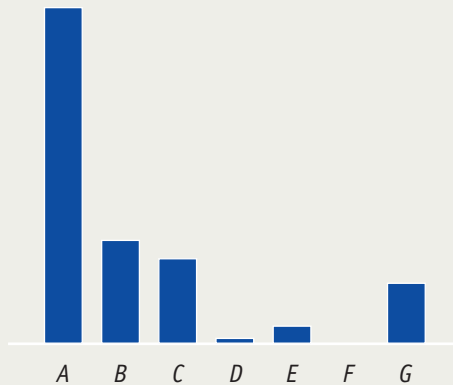


Beschäftigte	%
<100 AN	60
100-500 AN	37
501-1.000 AN	2
>1.000 AN	1



Beschäftigte	%
<100 AN	54
100-500 AN	36
501-1.000 AN	6
>1.000 AN	4

Regionalstruktur



Region	%
A Bochum/Herne	55
B Vest Recklinghausen	17
C EN-Kreis	14
D Süd-Westfalen	1
E Nord-Westfalen	3
F OWL	0
G Sonstige	10



Region	%
A Bochum/Herne	9
B Vest Recklinghausen	18
C EN-Kreis	16
D Süd-Westfalen	24
E Nord-Westfalen	19
F OWL	2
G Sonstige	12

Ruhr-Lippe

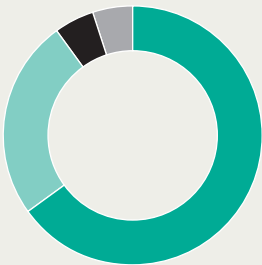
Mitgliedsfirmen 105
 Beschäftigte 27.210
 Auszubildende 721

VPV

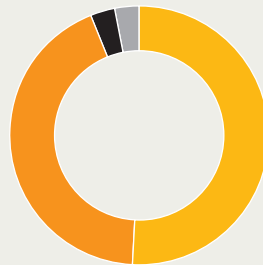
Mitgliedsfirmen 39
 Beschäftigte 5.860
 Auszubildende 298

Gesamt

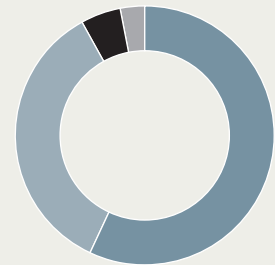
Mitgliedsfirmen 418
 Beschäftigte 83.721
 Auszubildende 3.677



Beschäftigte	%
<100 AN	65
101-500 AN	25
501-1.000 AN	5
>1.000 AN	5



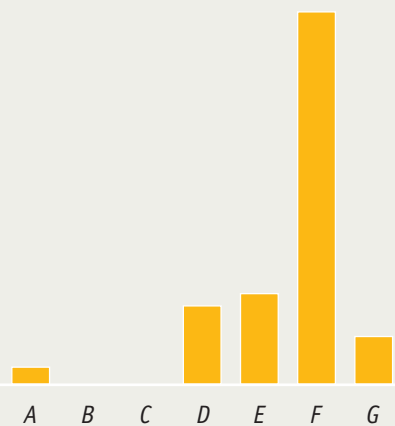
Beschäftigte	%
<100 AN	51
101-500 AN	43
501-1.000 AN	3
>1.000 AN	3



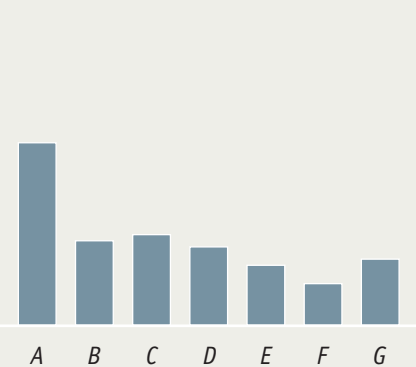
Beschäftigte	%
<100 AN	57
101-500 AN	35
501-1.000 AN	5
>1.000 AN	3



Region	%
A Bochum/Herne	51
B Vest Recklinghausen	10
C EN-Kreis	20
D Süd-Westfalen	5
E Nord-Westfalen	2
F OWL	1
G Sonstige	11



Region	%
A Bochum/Herne	3
B Vest Recklinghausen	0
C EN-Kreis	0
D Süd-Westfalen	13
E Nord-Westfalen	15
F OWL	61
G Sonstige	8



Region	%
A Bochum/Herne	30
B Vest Recklinghausen	14
C EN-Kreis	15
D Süd-Westfalen	13
E Nord-Westfalen	10
F OWL	7
G Sonstige	11

Vorstände der Verbände 2018



Vorstand

- ▶ *Friedrich-Wilhelm Wengeler (Vorsitzender)*
Wengeler & Kalthoff Hammerwerke GmbH & Co. KG, Witten
- ▶ *Rüdiger Oostenyck (1. Stv. Vorsitzender)*
Bochumer Eisenhütte GmbH & Co. KG, Bochum
- ▶ *Dirk Linnepe (2. Stv. Vorsitzender)*
Breuer-Motoren GmbH & Co. KG, Bochum
- ▶ *Christian Dölle bis 30.9.*
Rheinzink GmbH & Co. KG, Datteln
- ▶ *Dirk W. Erhöfer*
Arbeitgeberverband der Metall- und Elektroindustrie Ruhr/Vest e. V., Bochum
- ▶ *Christian Vogelsang*
Vogelsang Elektromotoren GmbH, Bochum



Vorstand

- ▶ *Kai-Uwe Röhrig (Vorsitzender)*
Druck- und Verlagshaus Schürmann + Klagges GmbH & Co. KG, Bochum
- ▶ *Henrich Kleyboldt (Stv. Vorsitzender)*
Ifürel EMSR-Technik GmbH & Co. KG, Herne
- ▶ *Dirk W. Erhöfer*
Arbeitgeberverband Ruhr-Lippe e. V., Bochum
- ▶ *Jan Peter Nonnenkamp*
Private Universität Witten/Herdecke gGmbH, Witten



Vorstand

- ▶ *Stephan Potthoff-Wenner (Vorsitzender)*
Friedrich Wenner Versmolder Vollpappenverarbeitungs-
werk GmbH, Versmold
- ▶ *Markus Zeyen (Stv. Vorsitzender) bis 30.6.*
Melitta Zentralgesellschaft mbH & Co. KG, Minden
- ▶ *Michael Beidermühle*
Bischof+ Klein SE & Co. KG, Lengerich
- ▶ *Ralf Busenius*
dy-pack Verpackungen Gustav Dyckerhoff GmbH,
Wenden
- ▶ *Jürgen Prinz*
DS Smith Packaging Deutschland
Stiftung & Co. KG, Minden
- ▶ *Udo Reis*
Reis Verpackungen Kartonagenfabrik, Gütersloh
- ▶ *Wolfgang Thissen*
Walki GmbH, Steinfurt



Vorstand

- ▶ *Hans J. Hesse (Vorsitzender)*
Hesse GmbH & Co. KG, Hamm
- ▶ *Jürgen Wagener (1. Stv. Vorsitzender)*
Wagener & Co. GmbH, Lengerich
- ▶ *Holger Blannarsch (2. Stv. Vorsitzender)*
Ruhr Oel GmbH, Gelsenkirchen
- ▶ *Sören Bauermann*
BASF Coatings GmbH, Münster
- ▶ *Dirk W. Erhöfer*
AGV Chemie Westfalen, Bochum
- ▶ *Dr. Timo Fleßner*
Bayer AG, Bergkamen
- ▶ *Volker Stauf*
STAUF Klebstoffwerke GmbH, Wilnsdorf
- ▶ *Robert Wagenblast*
Evonik Industries AG, Marl



Wir bedanken uns bei allen ehrenamtlichen Unternehmensvertretern für ihr Engagement!

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*

*Grafische Gestaltung:
Diekmann Public Relations
GmbH, Herne*

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

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

*Fotonachweis:
– Alexander Füten
– IFÜREL EMSR-Technik GmbH & Co. KG,
Herne: S. 6 / S. 25
– Bayer Pharma AG, Bergkamen: S. 8–9
– Schürmann & Klagges GmbH & Co. KG,
Bochum: S. 10–11
– iStock: S. 28 / S. 31*

