

M+E

ZEITUNG



Beweglich bleiben zählt bei M+E ... Seite 2

Betriebe und Beschäftigte bei M+E profitieren gleichermaßen von mehr Spielräumen im Arbeitsleben. Das belegen unsere Beispiele.



Die Wolke macht vieles leichter ... Seite 3

Online-Services werden immer beliebter, um Fotos oder Musik zu speichern. Was man wissen sollte, um mögliche Probleme zu vermeiden.



Kaffeevollautomaten zu gewinnen ... Seite 4

Zwei topmoderne Kaffeevollautomaten sind Hauptgewinne beim M+E-Quiz. Zu gewinnen sind außerdem Flugdrohnen mit integrierter HD-Kamera.

M+E-Konjunktur

Echter Aufwind fühlt sich anders an

Geht es für M+E 2017 endlich wieder richtig voran? Das Zeug dazu hat Deutschlands größter Industriezweig: Die Unternehmen sind innovativ und leistungsstark, haben erstklassig qualifizierte Mitarbeiter. Trotzdem tritt M+E fast auf dem Fleck.

Echter Aufwind fühlt sich anders an: Nach einem Wachstum von nur 0,6 Prozent in 2015 erreicht M+E im Jahr 2016 wohl nur 1 Prozent. Zu schaffen macht der Branche vor allem das schwache Inlandsgeschäft. Zwar sind die privaten Haushalte in Konsumlaune. Gründe dafür sind die gute Beschäftigungslage und niedrige Zinsen.

Doch dieser Trend geht an den M+E-Betrieben, die vor allem Anlagen und Maschinen anbieten, weitgehend vorbei. Und die heimischen Industriekunden zögern mit Investitionen. Sie müssen selbst mit schwachen Geschäften fertigwerden.

Auch die Auslandskundschaft will nicht wirklich zugreifen – weder die in den Industriestaaten



Nach nur 0,6 Prozent Wachstum in 2015 kam M+E auch 2016 nicht wirklich auf Touren: Drin ist wohl nur 1 Prozent. Foto: shutterstock

noch die in den früher so wachstumsstarken Schwellenländern. Unterm Strich machte der Export den Durchhänger im Inland zuletzt so gerade wett.

Läuft es 2017 wieder besser? Die meisten Experten sind eher skeptisch. Die Dachorganisation der Industrieländer (OECD) urteilt sogar, dass die Weltwirt-

schaft in einer „Falle aus zu niedrigem Wachstum“ steckt.

Ein handfestes hausgemachtes Problem kommt für M+E hinzu: Die Arbeitskosten klettern Jahr für Jahr. Das wäre weniger kritisch, wenn die Arbeitsproduktivität mindestens ebenso stiege. Deutschland ist bei der Produktivität traditionell sehr stark.

Doch seit bereits fünf Jahren gibt es hier praktisch keinen weiteren Fortschritt. Anders gesagt: M+E verliert auf der Kostenseite ge-

fährlich an Wettbewerbsfähigkeit. Zu diesem Ergebnis kommt auch eine Studie des Beratungsunternehmens IW Consult.

Besonders alarmierend ist diese Entwicklung, weil die weltweite Konkurrenz weiter erstarkt – gerade auch die aus Fernost.

Das zeigen schon die Beschäftigtenzahlen: Allein China kommt aktuell auf 56 Millionen M+E-Mitarbeiter – das sind 21 Millionen mehr als im Jahr 2000. Zum Vergleich: Deutschland hat heute 3,84 Millionen M+E-Beschäftigte – und in allen großen EU-Ländern zusammen sind es rund 10 Millionen.

M+E steht also vor großen Herausforderungen. Zuversichtlich stimmt, dass die Betriebe alles tun, um für den Wettbewerb fit zu bleiben. Das belegen auch unsere Beispiele auf Seite 2.

MEINUNG

„Politik muss Wirtschaft stärken“



Nachgefragt bei Rainer Dulger, Präsident von Gesamtmetall

M+E wächst langsam, aber stetig – bleibt es so?

Wirkliches Wachstum sieht anders aus. Dieses Jahr wird die M+E-Industrie wohl nur 1 Prozent wachsen. Für 2017 sieht es nicht besser aus – und es gibt handfeste Risiken, man denke nur an den Brexit und die noch nicht absehbaren Folgen der Wahlen in den USA, unserem heute wichtigsten Handels-

partner. Zudem stehen wichtige Wahlen in Europa bevor, so in Frankreich und natürlich in Deutschland. Es ist immer noch so, dass viele Unternehmen zwar durchaus investieren – nur halt nicht in Deutschland.

Wie kann man das wieder ändern?

Also, auf Knopfdruck sicher nicht. Doch die M+E-Industrie kann auf ausgeprägte Stärken setzen – zum Beispiel bei Forschung und Innovation und bei der Ausbildung ihrer Mitarbeiter. Aber während die Arbeitskosten davonlaufen, hält die Arbeitsproduktivität nicht mit. Die Situation hat sich über die Jahre immer weiter verschärft. Allein in 2016 steht bisher einem Anstieg der Arbeitskosten von 1,1 Prozent nur ein Produktivitätsplus von 0,7 Prozent gegenüber. Auf Dauer ist so etwas auch für

die stärksten Betriebe nicht verkraftbar. Und auch die Große Koalition hat sich vor allem darauf konzentriert, Wohlfühlpolitik zu betreiben – ob Energiepreise, Rentengeschenke oder die Bürokratiewellen aus dem Familienministerium: Nichts davon hat die Wettbewerbsfähigkeit des Standorts Deutschland gestärkt. Die nächste Bundesregierung muss deshalb eine wettbewerbsfähige Wirtschaft in den Mittelpunkt stellen.

Was fordert die Wirtschaft im Zusammenhang mit der Industrie 4.0?

Die Digitalisierung von Produkten und Produktion bietet große Chancen – gerade für die Zukunftsbranche M+E. Dafür müssen allerdings auch die Rahmenbedingungen stimmen, die Regelungen aus früheren Zeiten passen nicht mehr.

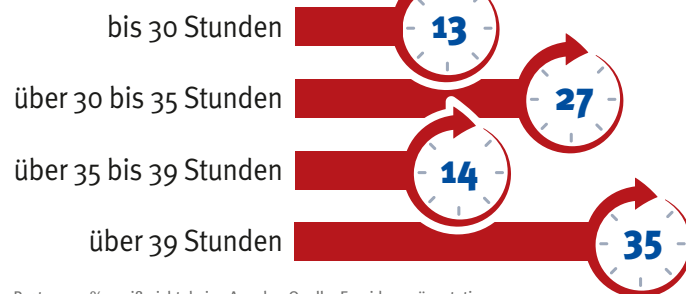
Die Reise muss dahin gehen, beim Arbeitsvolumen größere Offenheit nach oben zu ermöglichen und im Gegenzug allseits mehr Flexibilität zu haben, ohne dass die Produktion leidet. Bei den gesetzlichen Vorschriften gibt es wenige, aber wichtige Baustellen. Dabei geht es um die elf Stunden

Ruhezeit und auch um die Wochenarbeitszeit als Regel. Hier brauchen wir zumindest Öffnungsklauseln. Auch unsere Mitarbeiter wünschen sich ja mehr zeitliche Spielräume im Berufsleben. Betriebe und Beschäftigte bei M+E können auf der Gewinnerseite bleiben – wenn man sie nur lässt.

Die Wunsch-Arbeitszeit bei M+E

Diese Wochenarbeitszeit bevorzugen M+E-Beschäftigte

Angaben in Prozent aller Beschäftigten



Rest zu 100%: weiß nicht, keine Angabe; Quelle: Emnid, repräsentative Beschäftigten-Umfrage von Gesamtmetall, September 2016

Die Arbeitsdauer bei M+E stimmt für die meisten Mitarbeiter. Und falls sich etwas ändern sollte, würde die Mehrheit lieber länger arbeiten. Das belegt eine repräsentative Befragung von 1.000 M+E-Beschäftigten: Nur 13 Prozent bevorzugen eine Wochenarbeitszeit von unter 30 Stunden. 35 Prozent möchten dagegen über 39 Stunden arbeiten. Ähnlich fiel schon eine Befragung der IG Metall von 2013 unter Beschäftigten aller Branchen aus. Sie ergab: 29 Prozent aller Mitarbeiter wollen über 35 Stunden pro Woche arbeiten.

M+E-Industrie: Beweglich bleiben



Mehr Spielräume im Arbeitsleben – davon profitieren Betriebe und Beschäftigte bei M+E gleichermaßen. Das belegen unsere Beispiele.

Foto: Daniel Karmann

Neue Technik, neue Zeiten

Topmoderne Fertigungstechnik von zu Hause aus überwachen? Kein Problem bei Toolcraft.

Das Unternehmen aus Georgsmünd fertigt unter anderem Präzisionsteile für die Luft- und Raumfahrtindustrie, für Halbleiterhersteller und an-

dere Branchen. Dafür laufen die computergesteuerten CNC-Fräsmaschinen häufig das ganze Wochenende. Trotzdem müssen die Maschinentechniker und Ingenieure dann nicht in voller Besetzung vor Ort sein: Per Smartphone oder Tablet können

sie die Maschinen auch von daheim aus überwachen. Eventuelle kleinere Fehler werden sofort behoben; ansonsten wird der Bereitschaftsdienst im Werk per Telefon angeleitet.

Weil Toolcraft die Vorteile der Digitalisierung nutzt, sind die teuren Maschinen besser ausgelastet, können Auftragsspitzen schneller abgearbeitet werden. „Möglich ist all dies nur mit einer Firmenphilosophie, die auf

Vertrauen und Eigenverantwortung setzt“, sagt Geschäftsführer Karlheinz Nüßlein. Wie die Arbeit im Detail organisiert ist, hängt von den einzelnen Abteilungen ab: „Die wissen am besten, worauf es ankommt.“

Die Einführung neuer Technologien setzt aber auch neue Arbeitszeitkonzepte voraus, betont Nüßlein. „Ein Patentrezept gibt es nicht. Jeder Betrieb muss für sich passende Lösungen finden.“



Die Auftragslage der Kunstgießerei Strassacker schwankt im Jahresverlauf stark. Foto: dpa

Im Spagat durch das Jahr

Auch das gehört heute zum „Tagesgeschäft“: Beschäftigte erwarten viel größere Spielräume bei den Arbeitszeiten als früher üblich. Alwin Dirr, Personalleiter der Kunstgießerei Strassacker in Süßen bei Göppingen, kann davon ein Lied singen. „Wir versuchen möglichst zu machen, was möglich zu machen ist. Ein ziemlicher Spagat manchmal.“

Um die Wünsche der Mitarbeiter und die betrieblichen Erfordernisse bestmöglich in Einklang zu bringen, vereinbarten Arbeitgeber und Betriebsrat im Jahr 2010 ein neues Arbeitszeitsystem. Basis sind die tariflichen Rahmenbedingungen.

Eine Herausforderung dabei: Die Auftragslage des weltweit namhaften Familienunternehmens ist stark saisonabhängig. Das gilt vor allem für die Herstellung sogenannter Sakralobjekte – wie Kreuze und metallene Grabvasen. In der Osterzeit und vor Allerheiligen

herrscht typischerweise ein Auftragshoch, in den Winter- und Sommermonaten geht es ruhiger zu. Auch diesem Auf- und Ab musste bestmöglich Rechnung getragen werden.

Die Lösung: Regelmäßig zu Beginn eines Geschäftsjahres werden für das komplette Jahr Sollarbeitszeiten zwischen 25 und 45 Stunden pro Woche geplant – für ganze Abteilungen oder Beschäftigtengruppen.

Von den festgelegten Zeiten kann nach rechtzeitiger Vorankündigung abgewichen werden, falls beispielsweise eilige Aufträge anstehen. Gleichzeitig haben die 450 Beschäftigten im Stammwerk Gleitzeitkonten. Dieses verschafft persönlichen Spielraum, wenn kurzfristig etwa das Kind aus der Kita abgeholt werden muss.

Wie weit die Beweglichkeit bei dem Mittelständler reicht, zeigt sich nicht zuletzt bei den derzeit 55 Teilzeitbeschäftigten – für sie gibt es 47 Teilzeitmodelle.

Die Arbeitswelt verbessert

Ein fester Schreibtisch für jeden Büromitarbeiter? Ist „out“. Arbeiten in klassischen Abteilungsgrenzen? Ebenfalls. Feste Arbeitszeiten? Gibt es nicht, wenn vermeidbar.

In Hamburg zeigt die neue Philips-Zentrale für Deutschland, Österreich und die Schweiz beispielhaft, wie die moderne Arbeitswelt aussehen kann.

Auf sechs Etagen sollen die 1.000 Mitarbeiter viel stärker als bisher zusammenarbeiten: Forscher mit Experten aus Produktion, Vertrieb und Marketing beispielsweise.

Nicht mehr in die Zeit passen da feste Schreibtische für jeden Einzelnen. Selbst Firmenchef Peter Vullings

verzichtet auf ein eigenes Büro. Stattdessen werden freie Arbeitsplätze nach Bedarf und aktueller Aufgabe gewählt. Zur Verfügung stehen auch abgetrennte Räume für konzentriertes Arbeiten und Plätze für kurze Tätigkeiten von ein bis zwei Stunden. Strandkörbe und Sitzgruppen in Parkatmosphäre laden zum lockeren Zusammensitzen ein.

Das gesamte Konzept ginge nicht auf ohne flexible Arbeitszeiten: Wann man kommt und geht, können die Mitarbeiter in hohem Maß selbst bestimmen – falls keine wichtigen Kundentermine dagegensprechen. Die Eingangstüren sind von 6 bis 22 Uhr geöffnet. Und wenn es passt, wird von zu Hause aus gearbeitet.



Foto: Fotolia



Hanseatisches Flair in der neuen Firmenzentrale von Philips.

Foto: Philips

„Starre Regeln passen nicht“



Karsten Tacke, Tarifexperte von Gesamtmetall

Wer gewinnt durch mehr Flexibilität – die Betriebe oder die Beschäftigten?

Beide natürlich. 80 Prozent aller M+E-Beschäftigten sagen, sie können Beruf und Familie gut miteinander vereinbaren – vor allem dank der flexiblen Arbeitszeiten. Allerdings: Die Wünsche und Vorstellungen von Mitarbeitern und die unserer Kunden ändern sich. Ich glaube, es wird immer wichtiger, auf die Wünsche der Mitarbeiter zu hören, statt von oben starre Einheitslösungen vorzugeben. Was zudem nicht vergessen werden darf: Flexibilität ist kein einseitiges Zugeständnis, sondern untrennbar an die 35-Stunden-Woche gekoppelt. Der Kompromiss lautete damals: Die kürzeste Arbeitszeit der Welt, dafür aber ein Höchstmaß an Flexibilität. Wer also die Flexibilität einschränken will, kündigt die Grundlage der 35-Stunden-Woche auf.

Muss künftig mehr gearbeitet werden?

Nein, aber zum Teil anders. Bei manchen Arbeiten ermöglicht die Digitalisierung, die Arbeit noch eigenständiger zu bestimmen. Ein Mitarbeiter, der frei entscheiden soll, wann er arbeiten will, muss natürlich auch frei entscheiden können, wie lange er arbeiten möchte.

Reichen die bestehenden tariflichen Spielräume?

Für viele Betriebe ja – jetzt und in Zukunft. Aber es wird mehr Arbeitsplätze geben, in denen es auf das Arbeitsergebnis ankommt, nicht so sehr auf Arbeitszeit oder -ort. Da brauchen wir einen neuen Interessenausgleich. Das sollte aber als freiwillige Option neben die bestehenden Regelungen treten. Nur zwei Beispiele dafür: Zuschläge für bestimmte Uhrzeiten gibt es, weil man der Ansicht war, zu diesen Uhrzeiten arbeiten zu müssen sei eine besondere Erschwernis. Wie ist es aber, wenn sich Mitarbeiter genau diese Schichten selber freiwillig aussuchen? Und: Wenn ein Mitarbeiter abends nach der Tagesschau noch Mails erledigen will, weil er nachmittags etwas anderes vorhatte, passen die Arbeitszeitregelungen nicht mehr. Da müsste der Gesetzgeber mehr Spielräume schaffen.



Foto: istock

● **Prepaid-Karte**

Schutz vor Überschuldung

Jugendliche shoppen gern im Netz. Aber wie steht es mit der Gefahr der Überschuldung? Wer seinen Kindern eine Prepaid-Kreditkarte zur Verfügung stellt, kann den Shopping-Rausch auf Pump ausschließen. Ist das aufgeladene Guthaben verbraucht, endet der Shopping-Spaß. Vor dem Erwerb einer solchen Zahlungskarte sollte man dennoch genau hinsehen: Einige Kreditinstitute verlangen hohe Gebühren. Ein Vergleich lohnt sich.

● **Girokonto**

Bankwechsel jetzt einfacher

Wer mit seinem Konto zu einer günstigeren Bank gehen möchte, hat es jetzt einfacher. Denn die Kreditinstitute sind vom Gesetzgeber dazu verpflichtet worden, ihren Kunden den Bankwechsel zu erleichtern. Unter anderem muss das neue Institut die für das alte Konto gültigen Daueraufträge und Einzugsermächtigungen automatisch übernehmen. Früher hatte sich der Kunde im Zweifel selbst darum zu kümmern.



Foto: pantherMedia

● **Steuerentlastung**

Vorteil für Familien

Arbeitnehmer werden steuerlich entlastet: In den Jahren 2017 und 2018 sollen der steuerliche Grundfreibetrag, der Kinderfreibetrag beziehungsweise das Kindergeld sowie der Kinderzuschlag steigen. Zudem soll der sogenannten kalten Progression gegengesteuert werden. Dabei handelt es sich um eine schleichende Steuererhöhung, die entsteht, wenn Arbeitnehmer bei Lohnerhöhungen in einen höheren Steuersatz rutschen. Für Singles ist die Entlastung eher mau. Ehepaare mit Kindern sparen dagegen oft über 100 Euro im Jahr.

Cloud-Computing

Die Wolke macht vieles leichter

Wozu ein großes Haus kaufen, wenn eine Mietwohnung reicht? Ähnlich verhält es sich beim Thema Daten-Cloud: Statt selbst teure Software zu erwerben oder Speicherplatz etwa für Fotos und Musik vorzuhalten, werden Online-Services genutzt. Das ist reizvoll, birgt für den Nutzer aber auch Risiken.

Fotoalben, Videos, Musik, umfangreiche Dokumente – um all das zu speichern und zu bearbeiten, gehen viele Menschen in die Cloud: Sie nutzen die Großrechner spezialisierter Dienstleister – je nach Bedarf etwa dropbox, iCloud, flickr oder Google Fotos.

Auf diesem Weg können Daten ohne großen Aufwand auch mit anderen geteilt werden. Speicherkarten oder -sticks haben ausgedient.

Selbst E-Mail-Programme – etwa der Telekom oder von web.de – laufen über die Datenwolke. Dasselbe gilt für Bürosoftware und für praktisch alle Apps – von Facebook bis zum Routenplaner.



Foto: istock

Cloud-Dienste machen ihre Nutzer mobiler – auch umfangreichere Anwendungen sind von unterwegs nutzbar.

Im Alltag klappt das normalerweise problemlos. Ob zu Hause oder unterwegs: Überall stehen Daten und Dienste einfach und komfortabel zur Verfügung. Was man braucht, sind eine schnelle Internetverbindung und genügend Datenvolumen.

Kosten: Basisanwendungen sind oft gratis und reichen für den Hausgebrauch. Wer mehr Speicherplatz oder Funktionen wünscht, zahlt ein paar Euro pro Monat.

Übrigens decken viele Telekommunikations-Verträge Cloud-Speicherdienste mit ab. Diese sind dann ohne Extrakosten nutzbar.

Grundsätzlich gilt: Verzichtet ein Anbieter auf die Bezahlung seiner Dienstleistung, wird er sich über andere Wege finanzieren – beispielsweise durch Werbung oder womöglich auch durch die Nutzung von Kundendaten, die ihm vorliegen.

Darum haben vertrauliche und persönliche Inhalte bei kostenlosen Online-Diensten im Grunde nichts zu suchen (siehe Kasten).

Datensicherheit: Serverbetreiber müssen alle bei ihnen hinterlegten Daten laufend absichern. Gleichwohl können auch Großrechner ausfallen. Oder sie werden gehackt und persönliche Daten geraten in falsche Hände. Das kann aber auch mit dem PC oder Laptop zu Hause passieren. Hundert Prozent Sicherheit gibt es nie.

Anbieterwechsel: Dateien von einem Cloud-Anbieter direkt zu einem anderen „umzuziehen“ ist schwierig bis unmöglich – schon rein technisch. Man geht also oft eine Bindung auf längere Zeit ein.

Und sollte ein Cloud-Dienstleister Pleite gehen, könnte es passieren, dass abgelegte Daten verlorengehen. Alles, was man auf keinen Fall missen möchte, sollte man deshalb – auch – zu Hause abspeichern.

SELBST IST DER DATENSCHÜTZER



- Viele Online-Dienste sitzen in den USA und in Fernost. Dort greifen die vergleichsweise strengen Datenschutzvorgaben der EU nicht.
- Manche Anbieter wollen bei Einsatz ihrer Programme sogar tiefe Einblicke in die Rechner der Nutzer erhalten.
- Deshalb sollte man nie unkritisch alle Nutzungsbedingungen für Software und Speicherdienste annehmen, sondern im Zweifel auf den einen oder anderen Service verzichten.

Crowdfunding

Rendite-Ideen und Rohrkrepierer

Sparer haben es nicht leicht in Zeiten niedriger Zinsen: Viel verdienen lässt sich mit Sparbuch & Co. nicht. Mehr Chancen verspricht das sogenannte Crowdfunding. Wir erklären, was das ist – und wo Risiken stecken.

Die Finanzierung von Firmenneugründungen, Spielfilm-

Produktionen und sogar von hoffnungsvollen Tanzpaaren: Die Auswahl an Crowdfunding-Angeboten wächst rasant. Beispiele zeigt etwa die TV-Show „Höhle der Löwen“. Darin präsentieren sich Erfinder und Jungunternehmen – immer mit dem Ziel, Finanziers zu finden.

Meist wird allerdings im Internet geworben, auf Plattformen wie companisto.com oder seedmatch.de. So kommt relativ einfach Geld für Projekte zusammen, die sonst möglicherweise nie verwirklicht worden wären.

Das Funding erfolgt beispielsweise in Form eines Darlehens oder als finanzielle Beteiligung am Erfolg neuer Produkte und Firmen. Oft wird auch nur zu Spenden aufgerufen, etwa für wohltätige Vorhaben.

Manche Idee zündet und wirft Rendite ab. Doch garantiert ist das nicht. Auch gut geführte Projekte scheitern oft. Im Fall einer Pleite gehen Crowdfunding-Anleger meist leer aus – weil ihre Anlagen nachrangig sind, wie es in der Fachsprache heißt.

Selbst im Erfolgsfall lassen Rückzahlungen manchmal Jahre auf sich warten. Crowdfunder brauchen also einen langen Atem – und sie sollten immer nur so viel Geld einsetzen,



Der Kinofilm „Stromberg“ wurde durch 3.000 Kleinanleger ermöglicht.

Foto: dpa



Beispiele für Förderung durch den „Schwarm“

- **Stromberg:** Der Kinofilm zur TV-Serie
- **Public Enemy:** Neues Album der US-Rapper
- **Pebble:** Eine der ersten Smartwatches

dass auch ein Totalverlust verkraftbar ist.

Übrigens: Falls für ein Projekt nicht so viel Geld von Anlegern eingesammelt wird wie erhofft, werden eingezahlte Beträge zurückerstattet.

Dafür müssen in der Regel die Online-Plattformen sorgen, auf denen Beteiligungsideen vorgestellt werden. Interessenten sollten aus diesem Grund unbedingt auch darauf achten, dass diese Plattformen vertrauenswürdig sind.

M+E: Frauenpower gefragt



Foto: Armin Weigel

Es ist längst kein Geheimtipp mehr: Frauen haben bei M+E attraktive Ein- und Aufstiegs-möglichkeiten. Wir stellen vier Beispiele vor.

Die große Chance kam unverhofft

An topmodernen Fräs- und Drehmaschinen zu arbeiten – das hätte sich Kerstin Rack vor wenigen Jahren nicht zuge- traut. Gelernt hatte sie Res- taurantfachfrau; von ihrer Bewerbung beim Präzisions- technikerhersteller Stangl & Kulzer erhoffte sich die allein- erziehende Mutter eigentlich nur einen Aushilfsjob.

Das Unternehmen gab ihr stattdessen die Chance zum beruflichen Neustart: Seit Sep- tember 2015 absolviert Rack eine Ausbildung zur Maschi- nen- und Anlagenführerin – in Teilzeit. „Den Spielraum von zwei freien Tagen in der Woche brauche ich unbedingt“, sagt die 33-Jährige, deren Töchter acht und zehn Jahre alt sind.

„Ich bin der Firma sehr dank- bar, dass sie mir bei der Einteilung der Arbeitszeit stark ent- gegenkommt.“

Warum eröffnet das Unter- nehmen, das am Stammsitz in Roding 260 Mitarbeiter be- schäftigt, solch ungewöhnliche Möglichkeiten? „Fachkräfte- engpässe sind absehbar“, er- läutert Personalreferent Mar-

kus Meister. „Darum gehen wir frühzeitig neue Wege, um beispielsweise Mütter besser in die Arbeitswelt integrieren zu

können.“ So hat das Unterneh- men Kerstin Rack schon ange- boten, sich zur Zerspanungs- mechanikerin weiterzubilden.

Lieber in die Produktion als ins Büro



Foto: IW Medien

Pieron tut viel, um weibliche Azubis für technische Berufe zu begeistern – mit Erfolg.

Molina Lewak ist ihrem Wunschberuf ganz nah: Seit September 2015 absolviert sie eine Ausbildung zur Werk- zeugmechanikerin bei Pieron. Das Bocholter Familienunter- nehmen stellt technische Fe-

dern her – und setzt auf Frauen- power. So sind neun der aktuell 20 Azubis weiblich.

Zufall ist das nicht: Pieron präsentiert sich regelmäßig mit einem Tag der offenen Tür zum Girls'Day, engagiert sich in Ini-

tiativen wie „Mädchen machen MI(N)T“, wirbt an Schulen für seine Ausbildungsberufe.

„Frauen sind für Tätigkeiten in der Produktion genauso ge- eignet wie Männer, oft legen sie sogar mehr Fingerspitzen- gefühl an den Tag“, sagt Ge- schäftsführer Sven Pieron. „Es wäre unternehmerischer Un- sinn, nur männliche Bewerber zu berücksichtigen.“

Um engagierte Azubis und Fachkräfte zu gewinnen und zu halten, setzt der Firmenchef auf Familienfreundlichkeit. Dazu gehören individuelle Arbeitszeitmodelle – und so- gar eine ungewöhnliche Start- hilfe für junge Eltern: Für je- des Neugeborene spendiert das Unternehmen 1.000 Euro.

Meisterliche Leistung

Weltmeisterin werden, im CNC-Fräsen – das ist das große Ziel von Eva-Maria Wahl. Fast täglich trainiert die Zerspanungsmechanikerin der Chiron-Werke Tuttlingen für die Azubi-Weltmeister- schaft WorldSkills. Diese findet im Ok- tober 2017 in Abu Dhabi statt. Im ver- gangenen September,

kurz nach ihrer Ausbildung, gewann Wahl bereits als erste Frau den deutschen Meistertitel. Herbert Mattes, Ko- ordinator des nationalen Vorentscheids und Aus- bildungsleiter bei Chi- ron, ist begeistert: „Das beweist: Frauen ste- hen ihren männ- lichen Kollegen auch in technisch- gewerblichen Beru- fen in nichts nach.“



Schnell und steil aufwärts

Richtig Karriere machen? Für Andrea Gros war das lan- ge keine Option: Zu sehr nahm sie ihr „Hauptjob“ als Mutter in Beschlag. Doch als ihr Sohn zwölf Jahre alt wurde, wollte es die Wirtschaftsingenieurin noch mal wissen.

Bei ihrem Arbeitgeber – dem Pumpenspezialisten KSB – be- warb sie sich 2004 erfolgreich um die Leitung des Auftrags- managements. Eine schnel- le und steile Karriere begann: Heute gehört die 55-Jährige zum Führungszirkel des Un- ternehmens. Seit 2010 ist sie Fertigungsleiterin für Groß- pumpen, welche beispielswei- se in Klär- und Biogasanlagen zum Einsatz kommen.

Alle 100 Mitarbeiter des Be- reichs sind männlich. „Meine Vorgesetzten haben mit meiner

Ernennung Mut bewiesen, zu- mal ich nie an der Drehmaschi- ne gearbeitet habe“, sagt Gros. Doch in der Praxis bewährte sie sich schnell.

Am KSB-Standort Halle liegt der Frauenanteil bei 20 Prozent. „Unser Ziel ist, dass sich dieses Verhältnis auch in den Führungspositionen wi- derspiegelt“, sagt Personal- leiterin Petra Fischbeck. Und derzeit ergeben sich viele Auf- stiegschancen, gerade auch für Frauen. Ein Grund: Viele bewährte Mitarbeiter stehen kurz vor der Rente, gute Nach- wuchskräfte sind gefragt.

Andrea Gros rät Berufsein- steigerinnen, selbstbewusst Aufgaben einzufordern und anzunehmen. „Wer sich ei- ne Führungsaufgabe zutraut, sollte sich nicht verstecken.“



Foto: Wiegand Sturm

Andrea Gros hat es geschafft – sie gehört heute zum Führungszirkel von KSB.

MEQUIZ



Welches Wachstum erreicht M+E im Jahr 2016 voraussichtlich?

- a 1 Prozent
- b 3 Prozent
- c 4,5 Prozent

Schreiben Sie die Lösung auf eine Postkarte und schicken Sie diese an:

IW Medien GmbH
Stichwort: M+E-QUIZ
Postfach 10 18 63 · 50458 Köln

Oder raten Sie online im Internet mit:
www.gesamtmetall.de/gewinnspiel

Spielregeln: Teilnahmeberechtigt sind alle Leser der M+E-Zeitung. Eine Teilnahme über Gewinnspielclubs oder sonstige gewerbliche Dienstleister ist ausgeschlossen. Die Gewinner werden unter allen richtigen Einsendungen ausgelost.

Einsendeschluss ist der 30. Januar 2017. Es gilt das Datum des Poststempels. Der Rechtsweg ist ausgeschlossen.



1. – 2. Preis

Kaffeevollautomat
- Bedienung per Sensorfeld
- One-Touch-Funktion
- Zwei Mahlvorgänge
- Keramikmahlwerk



3. – 10. Preis

Flugdrohne
- Mit HD-Kamera
- Für 360-Grad-Flip-Flug
- IOS und Android
- Reichweite 50 Meter