



**Lernortkooperation**  
Das „Wuppertaler Modell“

**Unsere Verbandsgruppe**  
Netzwerk mit Zukunft

**Im Dialog mit der Politik**  
Was nun, Herr Reul?

**Vereinigung Bergischer Unternehmerverbände e.V. – VBU**

**Internet: [www.vbu-net.de](http://www.vbu-net.de)**

**E-Mail: [info@vbu-net.de](mailto:info@vbu-net.de)**

Geschäftsstellen:

**Wuppertal:**

Wettinerstraße 11, 42287 Wuppertal; Postfach 20 01 53, 42201 Wuppertal  
Telefon 0202 2580-0, Telefax 0202 2580-258

**Mönchengladbach:**

Adenauerplatz 5, 41061 Mönchengladbach; Postfach 10 01 03, 41001 Mönchengladbach  
Telefon 02161 24498-0, Telefax 02161 24498-33

**Solingen:**

Neuenhofer Straße 24, 42657 Solingen; Postfach 17 01 40, 42623 Solingen  
Telefon 0212 8801-0, Telefax 0212 8801-35

**Velbert:**

Sternbergstraße 3, 42551 Velbert; Postfach 10 01 20, 42501 Velbert  
Telefon 02051 9530-0, Telefax 02051 9530-30

Mitgliedsverbände:

**Arbeitgeberverband der Metallindustrie von Wuppertal und Niederberg e.V.**

**Verband von Arbeitgebern im bergischen Industriebezirk e.V. (VABI)**

**Arbeitgeberverband der chemischen Industrie im Bergischen Land e.V.**

**Arbeitgeberverband Solingen e.V.**

**Arbeitgeberverband des Handels von Wuppertal und Umgebung e.V.**

**Arbeitgeber- und Wirtschaftsverband Großhandel · Außenhandel · Dienstleistung Bergisch Land e.V.**

**Verband der Rheinischen Textilindustrie e.V.**

**Arbeitgeberverband der rechtsrheinischen und westfälischen Kalk- und Dolomitindustrie e.V.**

**Arbeitgeberverband der Papier, Pappe und Kunststoffe verarbeitenden Industrie von Wuppertal und Umgebung e.V.**

**Arbeitgeberverband der Deutschen Lederindustrie e.V.**

**Arbeitgeberverband für das Verkehrs- und Transportgewerbe im Bergischen Land e.V.**

In Bürogemeinschaft:

**Unternehmensverband der Papier, Pappe und Kunststoffe verarbeitenden Industrie Nordrhein e.V.**

Impressum

© 2011

IW Medien GmbH, Köln · Berlin

Konrad-Adenauer-Ufer 21

50668 Köln

Autoren: Klaus Chevalier (Öffentliche Haushalte), Stephan Hochrebe (Arbeitsplatzorganisation), Dirk Horstkötter (Im Dialog mit der Politik), Dr. Sabine Janssen (Unternehmer und Ehrenamt), Miriam Olbrisch („Lernortkooperation“)

Redaktion: Markus von Dreusche, Stephan Hochrebe, Frank R. Witte

Redaktionsschluss: 14. April 2011

Fotos: Florian Lang, Bernhard Moll, Herbert Reul,

Vereinigung Bergischer Unternehmerverbände e.V., Vorwerk/Andreas Fischer (Titelfoto), Waldhäusl

Im Jahresmagazin 2011 erwähnte Mitgliedsunternehmen: Coroplast (Seite 12), E/D/E (7),

Johnson & Johnson (7), Stahlwille (17), Vorwerk (17), Wiesemann & Theis (14)

## Inhalt

### Unsere Verbandsgruppe

Netzwerk mit Zukunft 4

### Im Dialog mit der Politik

„Was nun, Herr Reul?“ 8

### Öffentliche Haushalte

Sparen, aber richtig 11

### Arbeitsplatzorganisation

Jeden Tag etwas besser werden 12

### Gesellschaftliches Engagement

Erfolg macht erfinderisch 14

### „Lernortkooperation“

16 Lösungen für ein Problem 16

### Organigramm

18

8



Im Dialog mit der Politik

12



Arbeitsplatzorganisation

14



Gesellschaftliches Engagement

16



Lernortkooperation



*Die VBU –  
Partner der Wirtschaft im  
Bergischen Land*

VEREINIGUNG BERGISCHE  
UNTERNEHMERVERBÄNDE E.V.  
UPV NORDRHEIN E.V.

RECHTSANWÄLTE DR. KLAUS-PETER STARK  
FRANK R. WITTE

# Unsere Verbandsgruppe

## Netzwerk mit Zukunft

Dass Prognosen besonders schwierig sind, wenn sie die Zukunft betreffen, wusste bereits Mark Twain. Doch wer hätte vor anderthalb Jahren ernsthaft die Auffassung vertreten, dass Deutschland sich nach der schwersten Wirtschaftskrise als Konjunkturlokomotive Europas erweisen würde? Umso mehr Vorsicht ist geboten bei Vorhersagen, die der deutschen Wirtschaft gar eine goldene Dekade prophezeien. Denn viele Probleme – von der Finanzkrise bis zu den Schuldenbergen – sind noch nicht oder nur unbefriedigend gelöst. Dass hierbei innerhalb der EU schwierige Abstimmungsverfahren und widerstreitende Interessen nachhaltige Lösungen erschweren, ist unbestritten. Dass aber auch im Arbeitsrecht und in der Sozialpolitik die Arbeit der christlich-liberalen Koalition alles andere als zufriedenstellend ist, bleibt schwer nachvollziehbar.

### Gesetzgebung und Tarifgeschehen

Angekündigte Reformen im Arbeitsrecht blieben bislang aus (wie etwa die Abschaffung des Vorbeschäftigungsverbots bei sachgrundloser Befristung), während immer mehr Branchen von staatlichen Eingriffen in die Tarifautonomie „profitieren“ sollen und Mindestlöhne verabreicht bekommen, wie zuletzt in der Zeitarbeit. Bislang vergebens wartet die Praxis hingegen auf die gesetzliche Festschreibung des Grundsatzes der Tarifeinheit („Ein Betrieb – ein Tarifvertrag“), obwohl BDA und DGB frühzeitig nach Änderung der Rechtsprechung einen gemeinsamen Regelungsvorschlag vorgelegt hatten. Derweil unternehmen Spartengewerkschaften im Eisenbahnverkehr alle Anstrengungen, für ihre Klientel von Spezialisten Partikularinteressen durchzusetzen. Die BDA verfolgt deshalb weiterhin mit Nachdruck den Ansatz, hier auf eine gesetzliche Klarstellung des Grundsatzes der Tarifeinheit hinzuwirken, der (auch) jahrzehntelang einen entscheidenden Beitrag zum wirtschaftlichen Erfolg der Bundesrepublik geleistet hat.

Dort hingegen, wo die Bundesregierung Gesetzesinitiativen ergreift, ist aus Arbeitgebersicht vielfach Kritik angezeigt. So steht der geplante Arbeitnehmerdatenschutz aktuell unter Beschuss, weil unbestimmte Rechtsbegriffe zuhauf das Gegenteil von Rechtssicherheit bewirken und den Bedürfnissen der Praxis nicht gerecht werden (Stichwort „Kriminalitätsbekämpfung“). Auch der jüngst veröffentlichte Formulierungsvorschlag zur Einführung einer zweijährigen Familienpflegezeit überzeugt nicht. Zwar wurde der ursprüngliche Rechts-

anspruch inzwischen fallen gelassen, jedoch birgt der Entwurf weiterhin finanzielle Risiken und einen erheblichen administrativen Aufwand für den Arbeitgeber bei Abwicklung der Familienpflegezeit. Zudem droht der Kündigungsschutz im Umweg über die Pflegezeit weiter ausgedehnt zu werden.

Ebenso muss der Zustand insbesondere der Kranken- und Pflegeversicherung mit Blick auf angehobene Beiträge und ungelöste Strukturprobleme als suboptimal beschrieben werden. Dies gilt nicht für das Tarifgeschehen, wofür hier nur zwei Beispiele angeführt werden sollen:

So erzielten die Tarifvertragsparteien in der Metall- und Elektroindustrie mehr als zwei Monate vor Auslauf der Tarifverträge ein ausgesprochen respektables Ergebnis. Mit Einmalzahlungen von 320 Euro für die ersten elf Monate und einer Tabellenerhöhung von 2,7 Prozent ab April 2011 wurde der wirtschaftlichen Lage vollumfänglich Rechnung getragen. Und in der Chemieindustrie konnte mit ausschließlich einer Einmalzahlung von 550 Euro für elf Monate sogar erstmals eine Anhebung der Entgelttabelle um einen Prozentsatz gänzlich vermieden werden.

Dass im abgelaufenen Jahr 2010 die Rechtsprechung auch wieder Überraschungen bereithielt, darf inzwischen niemanden mehr verwundern. Im Nachfolgenden wollen wir jedoch den Schwerpunkt unserer Berichterstattung auf diverse Aktivitäten legen, die unsere Kernaufgaben des Informierens, Beratens und Vertretens von Mitgliedsfirmen im Sinne der regionalen Wirtschaft ergänzen und abrunden.

### „Zukunft durch Industrie e.V.“

So trat unsere Verbandsgruppe kürzlich dem Verein „Zukunft durch Industrie“ (ZdI) bei. Was waren hierfür die Beweggründe? Nach der Regierungsumbildung in NRW verdichteten sich relativ rasch Befürchtungen, dass die rot-grüne (Minderheits-)Regierung die Rahmenbedingungen für die Industrie verschärfen könnte. Als erste Konsequenz der Leitlinie „Wer will, dass Industrie bleibt, muss auch wollen, dass sie sich umwelt- und ressourcenorientiert verändert“ wurde kürzlich vom nordrhein-westfälischen Umweltministerium der Entwurf eines Klimaschutzgesetzes veröffentlicht, der auch innerhalb der Landesregierung und im Verhältnis zu den anderen Ressorts erhebliche Missstimmungen auslöste. Der

Grund: Dem Klimaschutz wird absoluter Vorrang vor allen anderen öffentlichen und privaten Belangen eingeräumt. Ein zentraler Kritikpunkt aus Sicht der Wirtschaft ist unter anderem die Festlegung eines „NRW-CAP“, das allein auf NRW bezogene bestimmte Reduktionsziele von Treibhausgasemissionen für das Jahr 2020 (–25 Prozent) und 2050 (–80 bis –95 Prozent) vorschreibt. Der Klimaschutz gibt also einen starren Regelungsrahmen vor. So müssen die vorgenannten Ziele unbedingt eingehalten werden, was mittels Verankerung im Raumordnungsrecht des Landes erfolgen soll. Da aber niemand weiß, wie diese Ziele in der Raumordnung (Regionalpläne, Bauleitpläne etc.) konkret umgesetzt werden sollen, besteht die große Gefahr, dass notwendige Investitionen der Wirtschaft aufgrund von Standortnachteilen zurückgestellt oder woanders realisiert werden.

Diese Investitionen tragen aber maßgeblich zur nachhaltigen Sicherung unseres Wirtschaftsstandortes bei.

Da es zudem immer wichtiger wird, um gesellschaftliche Akzeptanz für industrielle beziehungsweise infrastrukturelle Bauvorhaben zu werben, strebt der Verein „ZdI“ eine intensive Kommunikation mit allen politischen und gesellschaftlichen Interessenvertretern an, wobei regionale und lokale Aktivitäten zur Förderung der Industrie koordiniert werden. Neben diversen Events wollen wir insbesondere auch unseren diesjährigen Bergischen Unternehmertag (am 16. November 2011 in der Wuppertaler Stadthalle) dazu nutzen, ein kraftvolles Bekenntnis zur Industrie vor Ort zu setzen.

#### **Demografischen Entwicklungen Rechnung tragen**

Ein weiteres wichtiges Anliegen der Verbandsgruppe ist es, auf die demografischen Entwicklungen rechtzeitig hinzuweisen und einen Beitrag zur Fachkräftesicherung zu leisten. Aus einer Umfrage der IHK Wuppertal-Solingen-Remscheid vom November vergangenen Jahres geht hervor, dass die Unternehmen mehrheitlich

von einem steigenden Fachkräftebedarf ausgehen. Deshalb haben die Arbeitsagenturen Solingen-Remscheid und Wuppertal, die Bergische IHK, die Handwerkskammer Düsseldorf sowie die Unternehmerverbände im Bergischen Land und die Bergische Entwicklungsagentur das „Bergische Fachkräftebündnis“ ins Leben gerufen. Zweck dieses Zusammenschlusses ist es, Transparenz bei den Angeboten der Aus- und Weiterbildung zu schaffen und die Aktivitäten der einzelnen Institutionen zur Verbesserung der Fachkräfteversorgung zu bündeln und zu intensivieren.

#### **Professionelle Berufsorientierung in der Praxis**

Die VBU hat ferner im Rahmen ihrer Schule/Wirtschaftsarbeit die Angebote im Bereich der Berufsorientierung ausgeweitet. Diese Maßnahmen zielen darauf ab, den Übergang Schule/Beruf reibungslos und möglichst passgenau zu gestalten. Neben der Verbesserung der sozialen Kompetenzen von Schülern steht im Besonderen die Hinführung zu den technisch-naturwissenschaftlichen Berufswegen im Mittelpunkt.

Die neu aufgelegte Fortbildungsreihe „Professionelle Berufsorientierung in der Praxis“ greift diese Zielsetzung auf. Sie richtet sich an Lehrkräfte, die mit Aufgaben der Berufsorientierung in der Schule betraut sind (Studien- und Berufswahlkoordinatoren). Die Seminarreihe umfasst folgende fünf Themenmodule:

- Kommunikation mit Unternehmen
- Training von Vorstellungsgesprächen/Begleitung des Bewerbungsverfahrens
- Schlüsselqualifikationen für die Ausbildung
- Ausbildungsberufe und Karrieren in der Industrie
- Management der Berufsorientierung in der Schule

Um Authentizität und Praxisbezug zu gewährleisten, wurden in jedem Modul auch Ausbildungs- und Personalverantwortliche als Mitreferenten und Diskussionspartner aktiv eingebunden. Im Schuljahr 2010/2011 kamen insgesamt zehn Seminare zustande. Aufgrund der großen Nachfrage wird die Fortbildungsreihe im zweiten Halbjahr 2011 wiederholt.

Auch das Projekt „Reale Zukunft“ greift die Verbesserung der Berufsvorbereitung von Schülern auf. Die VBU-Initiative hat die Stärkung der gewerblich-technischen Ausbildung und die Beseitigung des Fachkräftemangels in der Region im Fokus. Für diese Ausbildungswege sind Absolventen der Realschulen eine wichtige Zielgruppe. So werden Realschüler mittels gezielter Trainingsmaßnahmen auf eine gewerblich-technische Ausbil-



Betriebserkundungen für Lehrer erfreuen sich großer Nachfrage.

dung vorbereitet. Kooperationsbetriebe stellen für diese Jugendlichen Praktika und Ausbildungsplätze zur Verfügung. Fünf Realschulen beteiligen sich mittlerweile an diesem Projekt.

Neben diesen spezifischen Programmen hat die VBU auch ihr klassisches Angebot der Betriebserkundungen für Lehrer fortgesetzt. So wurden beispielsweise die Johnson & Johnson GmbH, die E/D/E GmbH auch das Technologiezentrum Wuppertal besucht.

### Arbeitsrecht – Lebenslanges Lernen „zählt“ sich aus

Kaum ein Rechtsgebiet ändert sich so schnell und so häufig wie das Arbeitsrecht durch Gesetzgebung und Rechtsprechung. Diese Schnelligkeit fordert von Personalverantwortlichen ein lebenslanges Lernen. Dies muss als Chance verstanden werden, zahlen sich arbeitsrechtliche Kenntnisse doch buchstäblich aus. Ist man über die Entwicklungen im Urlaubsrecht im Bilde (Thema Langzeiterkrankte), wird man vorsorglich das hierdurch bestehende finanzielle Risiko ermitteln und Rückstellungen bilden. Kennt man die Rechtsprechung zur Interessenabwägung im Kündigungsrecht, wird man Gegenmaßnahmen ergreifen. Weiß man, welchen Weg der neue Arbeitnehmerdatenschutz möglicherweise nimmt, kann man sich schon jetzt hierauf einstellen.

Wir unterstützen unsere Mitgliedsunternehmen bei dem Erwerb des notwendigen neuen Wissens und zeigen auf, welche Strategien erfolgreich sind. Allein im Jahr 2010 wurden 36 Informationsveranstaltungen zu unterschiedlichsten Themen durchgeführt. Immer wichtiger werden auch Inhouse-Schulungen für Führungskräfte, die arbeitsrechtliche Kenntnisse benötigen, um rechtliche Risiken im Tagesgeschäft möglichst schnell zu erkennen und um die Personalverantwortlichen unterstützen zu können.

Mit 78 Seminaren und weiteren Veranstaltungen konnten im vergangenen Jahr insgesamt über 2.800 Teilnehmer erreicht werden. In unserem neu gestalteten Internetangebot unter [www.vbu-net.de](http://www.vbu-net.de) sowie in unserem internen ArbeitgeberNet findet man stets nähere Veranstaltungshinweise.

### Ehrenamtliche Richter – Ein Gewinn für alle Beteiligten

Etwa viermal im Jahr fahren 118 Personalverantwortliche von Mitgliedsunternehmen der Vereinigung Bergischer Unternehmerverbände (VBU) e.V. morgens nicht in ihr Unternehmen, sondern zu einem Arbeits- oder Sozial-



Die neu gestaltete Internetseite [www.vbu-net.de](http://www.vbu-net.de)

gericht. Sie sind dort als ehrenamtliche Richter tätig. In dieses Amt sind sie auf unseren Vorschlag aus Kreisen der Arbeitgeber für die Dauer von fünf Jahren gelangt.

Zum ehrenamtlichen Richter können Arbeitgeber berufen werden, wenn sie das 25. Lebensjahr vollendet haben und im Bezirk des Arbeitsgerichts tätig sind oder wohnen. Ferner kommen unter anderem Organe juristischer Personen, Prokuristen sowie Geschäftsführer, Betriebsleiter und Personalleiter, soweit sie zur Einstellung von Arbeitnehmern in den Betrieb berechtigt sind, als ehrenamtliche Richter aus Kreisen der Arbeitgeber in Betracht.

Zusammen mit einem gewerkschaftlicherseits nominierten ehrenamtlichen Richter und dem Berufsrichter haben sie in den Verhandlungen erhebliche Befugnisse. Die ehrenamtlichen Richter stehen dem Berufsrichter hinsichtlich ihrer Rechte und Pflichten grundsätzlich gleich. Vor den jeweiligen Verhandlungen bespricht der Berufsrichter mit ihnen die an dem Tag anstehenden Verfahren. In der Verhandlung haben sie ein Fragerecht. Kommt es zu einer Entscheidung, verfügen sie als vollwertige Richter über das gleiche Stimmrecht wie die Berufsrichter. Bei den Arbeits- beziehungsweise Sozialgerichten können die ehrenamtlichen Richter damit gemeinsam sogar den Berufsrichter überstimmen. Ergeht ein Urteil, ist dieses auch von den ehrenamtlichen Richtern zu unterzeichnen.

Ehrenamtliche Richter sind für alle Beteiligten ein Gewinn. Die Arbeitgeber bringen ihre rechtliche Sichtweise und die betrieblichen Gepflogenheiten in die Verfahren mit ein, auf die das Gericht zurückgreifen kann. Ehrenamtliche Richter verbreitern ihr Wissen und sind damit besser in der Lage, Konflikte aus der Sicht der Gerichte bewerten zu können. Wer Interesse an einer solchen Tätigkeit hat, wende sich bitte an die VBU-Geschäftsführung.



*„Das Bergische Land ist gut beraten,  
seine Tradition als Industriestandort zu wahren.“*

Herbert Reul,  
Mitglied des Europäischen Parlaments,  
Vorsitzender des Ausschusses für Industrie,  
Forschung und Energie

# Im Dialog mit der Politik

## „Was nun, Herr Reul?“

Der CDU-Politiker Herbert Reul, 58, aus dem Bergischen Land besetzt eine Schlüsselstelle im EU-Parlament: Als Vorsitzender des Ausschusses für Industrie, Forschung und Energie bestimmt er die Leitlinien der europäischen Wirtschaftspolitik mit. Im Gespräch sagt er, welches Standing sich die Industrie inzwischen auch in Brüssel erarbeitet hat. Außerdem geht er auf die (neuen) Herausforderungen beim Umbau der Energieversorgung ein, sagt, wie eine effiziente Förderung der erneuerbaren Energien aussähe und welche Wege er im Kampf gegen die Rohstoffknappheit einschlagen würde.

**Sie betonen stets, dass EU-Kommission und EU-Parlament eine richtige Lehre aus der Wirtschafts- und Finanzkrise gezogen haben – nämlich die, dass Europa in Zukunft weiter eine starke und wettbewerbsfähige Industrie braucht. Aber wie nachhaltig ist dieser Trend?**

Ich bin froh darüber, dass die Belange der Industrie wieder in das politische Blickfeld rücken, nachdem der Klimaschutz über Jahre alles dominiert hat. Die zurückliegende Wirtschafts- und Finanzkrise hat eine neue Nachdenklichkeit ausgelöst. Alle haben gesehen, dass Deutschland mit seiner intakten Industriestruktur deutlich besser durch die Krise gekommen ist als Länder, die allein auf Finanz- und andere Dienstleistungen gesetzt haben. Aber man darf sich nichts vormachen: Brüssel bleibt empfindlich für Stimmungen und kann auch wieder vergesslich werden.

**Ist der Klimaschutz wirklich auf dem Rückzug? Immer wieder gibt es Vorstöße aus der EU, die ohnehin schon ehrgeizigen Vorgaben bei der CO<sub>2</sub>-Reduktion und der Energieeffizienz noch zu verschärfen.**

In Brüssel geht es genau so bunt zu wie in Berlin. Aber zum Glück gibt es für diesen radikalen Klimaschutzkurs aktuell keine Mehrheiten. Industriepolitik hat zurzeit in Europa ein ordentliches Standing. Auch der Industriekommissar und Kommissions-Vize Antonio Tajani macht seinen Job ordentlich. Die vielen kleinen Schritte in die richtige Richtung finden in Deutschland nur wenig Beachtung. Ein Beispiel: Wir stehen davor, bei sämtlichen Brüsseler Entscheidungen als Prüfkriterium fest zu verankern, welche Folgen für die Wettbewerbsfähigkeit der Industrie zu erwarten sind. Wir bekämen dann quasi einen Industrie-TÜV für die Europapolitik.

**In Deutschland liegt der Industrieanteil an der Wertschöpfung mit rund 25 Prozent europaweit schon sehr**

**hoch. Im Bergischen Land hat der Sektor mit 40, teilweise sogar 50 Prozent eine überragende Bedeutung. Kann die Industrie weiterhin der dominierende Wirtschaftszweig bleiben?**

Ja, warum denn auch nicht? Das Bergische Land ist gut beraten, seine Tradition als Industriestandort zu wahren und die Position weltweit zu verteidigen. Daran hängen hochqualifizierte Arbeitsplätze und ein hoher Wohlstand für die Region. Dabei führt das Wort Industrie die Menschen, die sich nicht mit Wirtschaft auskennen, fast schon in die Irre, weil es nach alten Verfahren und traditionellen Erzeugnissen klingt. Tatsächlich sind die hiesigen Industriebetriebe inzwischen oft Hightech-Unternehmen, die neue Technologien nutzen und in ihre Produkte einbauen.

**Für die bergischen Industrieunternehmen scheint die größte Herausforderung darin zu liegen, die steigenden Energiepreise zu verkraften. In einer Umfrage ist das für 84 Prozent der Betriebe das Risiko überhaupt für weiteres Wachstum. Überrascht Sie dieses Ergebnis?**

Keineswegs. Energie wird zunehmend ein Wettbewerbsfaktor für die Unternehmen. Früher drückte der Schuh vor allem bei den Arbeitskosten. Deren Bedeutung hat nachgelassen, weil die Tarifpolitik und auch die Gesetzgebung mehr Flexibilität ermöglichten. Dagegen werden die Energiekosten, gerade der Strompreis, für viele Firmen zu einem wachsenden Problem.

**Kann der deutsche Strom deutlich über dem Weltmarktpreis liegen, ohne die heimische Industrie zu gefährden?**

Nein, das geht dauerhaft natürlich nicht. Das Maß ist überschritten, wenn es sich für Unternehmen lohnt, energieintensive Produktion an andere Standorte in der Welt zu verlagern. Wir sind schon in diesem kritischen Bereich und müssen deshalb höllisch aufpassen, dass wir nicht noch weiter an der Preisschraube drehen.

**Aber passiert das nicht zwangsläufig, wenn Deutschland nach der Atom-Katastrophe von Japan die Energiewende umsetzt: schneller Ausstieg aus der Kernenergie und zügiger Ausbau der erneuerbaren Energien?**

Ja, deswegen kritisiere ich auch die Pläne meiner eigenen Partei als blauäugig und gefährlich. Ich wünsche mir dringend mehr Behutsamkeit und das Augenmaß, den Umbau des Energiesystems zu vertretbaren Kosten zu realisieren. Ich bin mir allerdings nicht sicher, ob das am Ende die Mehrheitsposition in Deutschland sein wird.

Wie stark wird der deutsche Weg die europäische Energiepolitik prägen? Ist auch in der EU eine Abkehr von der Kernenergie absehbar?

Nein, keineswegs. Die deutschen Politiker suggerieren das gern. Die dreizehn Mitgliedsstaaten der Europäischen Union, die neben Deutschland Kernkraft nutzen, werden uns nicht blind hinterherlaufen. Sie werden ihren eigenen Weg beibehalten. Frankreich zum Beispiel lässt sich sicher nicht von der Nutzung seiner Atomenergie abhalten.

Gleichwohl wird auch in Brüssel der Ruf lauter, die erneuerbaren Energien schneller auszubauen. Wie werden Sie sich als EU-Parlamentarier und Ausschussvorsitzender für Energie und Industrie positionieren?

Es wäre schon etwas erreicht, die Überdreh- und Überzogenheit aus den Debatten zu bekommen. Eine bisher noch wenig beachtete Chance sehe ich allerdings auch – nämlich ein europaweites Fördersystem bei den Erneuerbaren zu installieren, das endlich mehr Effizienz bringt. Wir fördern in Deutschland mit Milliardensummen Windräder und Photovoltaikanlagen auch im Bergischen, obwohl andere Standorte das Vielfache an ertragreichen Stunden haben. Wir müssen den Euro da investieren, wo er die höchsten Effekte erzielt. Das heißt: Wind wird im Norden und an den Küsten gefördert, Sonne in Südeuropa. Um einen Einwand vorwegzunehmen: Ja, wir kommen um den kostspieligen Ausbau von europäischen Transportnetzen wohl nicht herum.

Nach Expertenschätzungen sind allein in Deutschland Tausende Kilometer neue Hochspannungsleitungen nötig, um den Strom zum Beispiel von den Windparks auf dem Meer zu den Industriestandorten in Nordrhein-Westfalen und im Süden Deutschlands zu transportieren. Wie kann die Politik den Ausbau der notwendigen Infrastruktur beschleunigen?

Wir stehen vor einem gewissen Dilemma. Wir haben in Ostdeutschland durchaus die Erfahrung gemacht, dass mit Sondergesetzen Bauprojekte beschleunigt werden können. Allerdings kommen wir bei hohem Tempo in Konflikt mit den Bürgerinteressen und der Bürgerbeteiligung. Die Lösung kann nur darin liegen, die Bürger viel früher und besser zu beteiligen. Ich weiß, dass das nach Sonntagsrede klingt. Wir werden noch viel Phantasie und Engagement in eine kluge Umsetzung stecken müssen.

Wie können Investoren, Planer und Politiker es schaffen, die Menschen zu überzeugen?

Neben der frühstmöglichen Beteiligung ist vor allem maximale Transparenz nötig. Die Zeit der Hinterzimmerentscheidungen ist vorbei. Man wird Projekte nicht mehr allein mit dem Hinweis durchziehen können, dass sich die Bürger beim offiziellen Beteiligungsverfahren hätten melden müssen.



Die heimische Industrie sorgt sich nicht nur um sichere und bezahlbare Energie, sondern auch um Zugänge zu Rohstoffen. Aufgrund der hohen Nachfrage weltweit schießen die Preise in die Höhe und Rohstoffländer bauen schon Handelshürden auf. Droht ein Wettrennen um Erze, Metalle und Salze?

Es läuft längst auf Hochtouren. Vor allem China marschiert gnadenlos vorneweg. Mit seinen riesigen Devisenreserven kauft das Land systematisch Lagerstätten in der ganzen Welt auf, um seine Rohstoffversorgung abzusichern. Wir haben hier ein dickes Problem.

Was sollte die deutsche und europäische Antwort auf solche Offensiven sein?

Die Unternehmen in Deutschland und in Europa müssen künftig koordinierter handeln. Es sollte nicht mehr jeder für sich alleine loslaufen. Auch die Politik kommt hier ins Spiel. Erstens sollten Berlin und Brüssel in den entscheidenden Organisationen und Handelsrunden weiter auf offene Märkte drängen. Zweitens sind natürlich auch deren Türöffnerdienste gefragt, wenn hiesige Unternehmen mit teils Staatskonzernen im Ausland Lieferverträge schließen wollen. Unterm Strich wird das alles helfen. Ich glaube aber, dass wir noch einen anderen mutigen Schritt brauchen: An das ein oder andere Rohstoffvorkommen in Europa ranzugehen, dessen Abbau wir aus Gründen von Umweltschutz, Siedlungsbau oder komplizierter Technik bisher abgelehnt haben.

Im Münsterland führen Probebohrungen nach Erdgas aus Schiefergestein zu großen Protesten. Droht eine neue kritische Debatte über moderne Technik – diesmal bei der Schatzsuche im Boden?

Klar ist, dass wir Verfahren brauchen, welche die Umwelt nicht zerstören. Im konkreten Fall traue ich mir noch kein Urteil zu. Natürlich sind das keine einfachen Debatten. Aber wir müssen sie führen, denn die Rohstoffknappheit ist bereits da.

# Öffentliche Haushalte Sparen, aber richtig



*„Der Staat darf seine  
Etats nicht zulasten von Zukunfts-  
investitionen sanieren.“*

Dr. Jochen Pimpertz,  
Haushaltsexperte im Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Investitionen und Sozialleistungen drohen in Deutschland langfristig aus der Balance zu geraten. Zuletzt summierten sich die Ausgaben der sozialen Sicherungssysteme und die gesetzlich vorgeschriebenen Sozialleistungen – wie etwa die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall – im Jahr 2009 auf gut 31 Prozent des Bruttoinlandsprodukts (BIP). Die Investitionen von Staat und Unternehmen lagen mit einem BIP-Anteil von knapp 18 Prozent dagegen nur gut halb so hoch.

Zwar spiegeln die Werte noch die Konjunkturkrise wider, aber sie fügen sich in die langfristige Entwicklung: Seit der Wiedervereinigung gibt Deutschland tendenziell einen wachsenden Teil seiner Wirtschaftsleistung für Soziales aus, investiert jedoch einen immer geringeren Prozentsatz in wichtige Zukunftsprojekte wie Infrastruktur, Schulen, Werkhallen oder neue Produkte.

## Voraussetzungen für Wachstum schaffen

„Erst Investitionen schaffen aber die Voraussetzungen für Wachstum, das wiederum notwendig ist, um den Sozialkonsum zu finanzieren“, warnt Dr. Jochen Pimpertz. Der Ökonom vom Institut der deutschen Wirtschaft Köln (IW) plädiert daher für attraktivere Investitions-

bedingungen. Dazu gehöre beispielsweise, Forschung und Entwicklung der Unternehmen – wie in anderen Industrieländern auch – steuerlich zu fördern oder die sogenannte degressive Abschreibung wieder einzuführen, die es Betrieben erlaubt, Investitionen verstärkt in den ersten Jahren steuerlich abzusetzen. Auch gelte es, die Ausgaben der öffentlichen Hand im Blick zu behalten. Zwar sei klar: Bundesländer und klamme Kommunen wie Wuppertal und Remscheid müssen sparen. „Die Etats dürfen allerdings nicht zulasten der öffentlichen Investitionen saniert werden“, fordert Pimpertz.

## Neue Lasten durch Demografie

Zugleich warnt der IW-Ökonom angesichts des demografischen Wandels vor stark anziehenden Sozialausgaben. „Wir müssen daher alles dafür tun, dass die Beitragslasten das ohnehin hohe Niveau nicht noch weiter überschreiten.“ Dafür müssten die Versicherten der gesetzlichen Krankenkassen beispielsweise zu kostenbewusstem Verhalten angehalten werden. „Und in der Pflegeversicherung sollten wir zusätzliche Leistungsversprechen vermeiden“, so Pimpertz. Letztlich führe kein Weg an grundlegenden Reformen in der Sozialversicherung vorbei.

A man in a red shirt is working in a factory. He is holding a yellow rod with a hook at the top. The background shows a factory floor with other workers and equipment. The man is looking up and to the right. The text is overlaid on the image.

*„Die Mitarbeiter gestalten selbst,  
was sich ändern soll.“*

Dieter Wunder,  
Corozen-Beauftragter bei der  
Coroplast Fritz Müller GmbH & Co. KG

# Arbeitsplatzorganisation

## Jeden Tag etwas besser werden

Ein ordentlicher Arbeitsplatz ist die beste Grundlage für gute Arbeit. Sonnenklar. In der Praxis ist „Ordnung halten“ aber oft leichter gesagt als getan. Ein gewisses Maß an Durcheinander scheint schon von klein auf ein Laster zu sein – welches Kind räumt schon gerne sein Zimmer auf? Das ändert sich im Erwachsenenalter oft kaum.

### Verschwendung systematisch vermeiden

Anders bei Coroplast in Wuppertal. „Arbeitszeit wegen Unordnung mit Suchen verbringen – das ist verlorene Zeit, für die kein Kunde bezahlen will“, sagt Dieter Wunder, Corozen-Beauftragter bei dem Wuppertaler Unternehmen. Corozen – so heißt das firmeneigene Programm zur systematischen Verbesserung. Ziel ist die Reduzierung von Verschwendung sowohl in Produktion als auch Büros.

Bereits 2007 ging es los mit einer großen „Aufräumaktion“ bei dem international tätigen Hersteller von Klebebändern, Kabeln und Leitungssatzsystemen – Abnehmer sind vor allem die Automobilindustrie sowie der Anlagen- und Maschinenbau. Nach zwei Tagen Schulung begann für die Mitarbeiter dreier Pilotbereiche das große Aus-, Um- und Einsortieren. Beispielsweise in der technischen Abteilung: „Für uns stand schnell fest, was zu tun ist“, erklärt Neville Bunyan-Passagne und öffnet die Schublade einer Werkbank. Werkzeuge und Messgeräte stecken hier in maßgefertigten Schaumstoff-Formen. Genauso akkurat sieht es in den Schränken aus, von denen viele, genau wie die Produktionsmaschinen, mit Sichtfenstern nachgerüstet wurden – damit alles Wichtige sofort ins Auge fällt.

### Gesucht ist immer die bessere Lösung

„Früher gab es selbst teure Sonderwerkzeuge doppelt und dreifach. Aber sie hatten oft keinen festen Platz, mussten erst aufgestöbert werden. Jetzt geht das viel einfacher. Und mehrfach vorhandene Teile haben wir abgegeben oder entsorgt, ohne dass sie heute vermisst werden“, berichtet Bunyan-Passagne. Er ist sogenannter Prozessbegleiter in der technischen Abteilung und kümmert sich hier – wie seine rund 30 Mitstreiter in anderen Firmenbereichen – darum, dass Corozen von allen Beschäftigten tagtäglich gelebt wird.

Ordnung halten ist dabei erst ein Anfang. Auch die Anordnung von Möbeln und Maschinen, die Wegeführung, der Materialfluss, die Lagerhaltung und selbst die Rei-

nigungspläne – alles wird laufend optimiert, wenn sich eine bessere Lösung findet. Sogar die Arbeitsabläufe an den verschiedenen Produktionsanlagen sind auf Aushängen in Wort und Bild erklärt. „Das hilft, wenn neue Mitarbeiter hinzukommen“, erläutert Volker Knittel, Prozessbegleiter in der Konfektionierung.

Sobald irgendetwas nicht stimmt, Teile fehlen oder ein Mitarbeiter einen neuen Verbesserungsvorschlag hat, wird dafür ein Hinweiskärtchen ausgefüllt, das deutlich signalisiert: Hier besteht Handlungsbedarf. Man darf sich sicher sein, eine Reaktion erfolgt im Handumdrehen. Wie gut Corozen in einer Abteilung funktioniert, lässt sich an ihrer „Vertrauenskurve“ ablesen: Das Schaubild zeigt, wie weit den Anregungen der Mitarbeiter bereits nachgekommen wurde. Und obwohl die Geschäftsführung regelmäßig durch den Betrieb geht, um die Veränderungen in Augenschein zu nehmen – von oben angeordnet wird grundsätzlich nichts. Die Mitarbeiter gestalten selbst, was sich ändern soll, betont Dieter Wunder: „Alle sind vom ersten Augenblick voll eingebunden, das steigert die Motivation.“

Rückendeckung für den Prozess kommt auch vom Betriebsrat – unter anderem, weil sich Coroplast darauf verpflichtet hat, dass kein Mitarbeiter wegen Corozen gehen muss. Immer weiter zieht das System nun Kreise im Unternehmen – zunächst am Firmensitz in Wuppertal, später dann auch an den internationalen Standorten in Polen, Tunesien und China.

### Firmen tauschen Erfahrungen aus

Die wertvollen Erfahrungen, die Coroplast in Sachen verbesserter Arbeitsplatzorganisation gewonnen hat, will man mit anderen Betrieben in der Region vertiefen. Die ideale Plattform dafür bietet ein firmenübergreifender Arbeitskreis der regionalen Arbeitgeberverbände. Mit dabei sind derzeit 25 Mitgliedsunternehmen der Vereinigung Bergischer Unternehmerverbände sowie des Arbeitgeberverbandes von Remscheid und Umgebung. Unter Leitung der Verbandsingenieure und mit Unterstützung des Instituts für angewandte Arbeitswissenschaft aus Düsseldorf wollen sie Erfahrungen austauschen und sich gegenseitig auf dem Weg zum schlanken, verschwendungsfreien Betrieb unterstützen. Es braucht allerdings Zeit, bis es so weit ist, bemerkt VBU-Experte Rainer Liskamm: „Das ist fast wie bei den Pfadfindern. Es gilt, jeden Tag ein wenig besser zu werden.“

# W&T

[www.WuT.de](http://www.WuT.de)

*„Es geht immer  
um den ganzen Menschen.“*

Rüdiger Theis,  
Geschäftsführer Wiesemann & Theis GmbH



# Gesellschaftliches Engagement

## Erfolg macht erfinderisch

Erst ein schwaches Flackern, dann leuchtet die aus mehreren Schaltplatinen zusammenmontierte LED-Taschenlampe bunt auf. Konstrukteur Dennis Kröll strahlt: „Das so hinzukriegen, war kein Kinderspiel.“ Der technikbegeisterte Elftklässler zählt zu den Routiniers im Bastel-Club des IT-Unternehmens Wiesemann & Theis (W&T). Einmal pro Woche treffen sich bis zu 15 Jungen und Mädchen im Souterrain des Wuppertaler Hightech-Unternehmens zum Erfinden und Werkeln.

### Von Tüftler zum Unternehmer

Genau damit hat auch die Karriere von Rüdiger Theis begonnen – zu Hause mit Experimentierkästen und im Bastelkeller seines Freundes Reinhard Wiesemann. Aus dem Tüftler ist der Geschäftsführer eines erfolgreichen Unternehmens für Mikrocomputertechnik geworden. W&T beschäftigt 50 Mitarbeiter und behauptet sich seit 32 Jahren in einer schnelllebigen Branche. Im Grunde seines Herzens aber ist Theis Erfinder geblieben – und hat dabei auch die gesellschaftlichen Schnittstellen im Blick. „Ich bin Erfinder. Als Unternehmer bin ich damit erfolgreich. Das bringt mir Geld, Kontakte und Einblicke, die ich wieder für Erfindungen einsetze“, sagt Theis. Ein Schaltkreis aus Erfinden, Erfolg und Neu-Erfinden also.

### Bastel-Club für die Techniker von morgen

Der Bastel-Club ist eine von Theis' Ideen: Jeden Donnerstag von 16 bis 18 Uhr schlägt die Stunde der Techniker von morgen: Kostenfrei und unter Anleitung von W&T-Mitarbeitern werkeln sie im gut bestückten Hobbyraum – und fertigen Kettenraupen, Ampelschaltungen oder Akustiksteuerungen. Dem Geschäftsführer geht es darum, dass die Schüler langfristig mit Freude dabei sind. „Kinder fragen sich doch bei allem, was sie sehen: Wo ist dabei mein Platz?“ Antworten finden sie im Bastel-Club. So wie Rüdiger Theis seine Antworten dereinst auch beim Werkeln im Keller gefunden hat.

Auch heute treibt Theis Innovationen aktiv voran und arbeitet dafür eng mit seinem Entwickler-Team zusammen. „Ich verstehe mich als Coach“, sagt der 51-Jährige. Alle duzen sich bei W&T, und jeder, der dort beginnt, arbeitet zum Einstieg mindestens 14 Tage in der Produktion. „Das ist wichtig, um die Arbeit der anderen Mitarbeiter wertzuschätzen. Als ich damals in das Unternehmen einstieg, habe ich zunächst in der Produktion ausgeholfen. Doch ich habe nur halb so viele Platinen in derselben Zeit von Hand bestückt wie die Arbeiter.“

### Frühkindliche Förderung im Blick

Es sind solch scheinbare Kleinigkeiten, die ein gutes Betriebsklima ausmachen, und Theis hat sich den Blick für das Kleine bewahrt. Das hat auch einer ganz anderen Erfindung des Unternehmers den Namen gegeben: der Winzig-Stiftung. Gegründet hat sie der dreifache Familienvater im Jahr 2002 unter dem Pseudonym Hans W. Winzig. Die Projekte der Stiftung konzentrieren sich auf die frühkindliche Förderung. Zu den Stiftungs-Initiativen gehören auch die Unterstützung einer Hebamme und Theis' jüngste Erfindung: der Winzig-Dollar. Werden die Eltern erhalten in dem Pilotprojekt eine bestimmte Summe der Kunst-Währung, die sie nutzen können, um etwa einen Geburtsvorbereitungskurs oder eine Krabbelgruppe zu bezahlen (siehe Kasten).

Warum für Theis gerade die Förderung junger Menschen so wichtig ist? Weil neben der Qualifikation auch der Charakter zählt, und der wird nun mal schon früh geprägt, sagt er: „Das merken wir ganz deutlich, wenn Auszubildende neu im Unternehmen anfangen. Es gibt kaum Jugendliche, die wir nur fachlich trainieren müssen. Es geht immer um den ganzen Menschen.“

Lösungsorientiertes, unternehmerisches Handeln – vor allem das will Rüdiger Theis in seinem Engagement fördern. Und auch in anderer Hinsicht ist der innovative Unternehmer seinen Grundsätzen treu geblieben: Seitdem er sein erstes Geld mit einem Ferienjob verdient hat, gibt er nach christlicher Überzeugung immer einen Zehnten – bis heute: Die Winzig-Stiftung ist mit zehn Prozent an den Gewinnen von W&T beteiligt.

### Winzig-Dollar für junge Familien

Alle Eltern, die im Wuppertaler Stadtteil Wichlinghausen-Süd leben und in den Jahren 2010 und 2011 ein Baby bekommen, erhalten dreimal – während der Schwangerschaft, zur Geburt und zum ersten Geburtstag des Kindes – je 40 Winzig-Dollar sowie ein Überblicksheft mit Angeboten für junge Familien. Ein Winzig-Dollar entspricht einem Gegenwert von zehn Euro. Die Eltern erhalten die Kunst-Währung im Wichlinghauser Stadtteiltreff „Offenes Ohr“ gegen Vorlage des Mutterpasses. Mit dem Winzig-Dollar können sie anteilig Angebote ihrer Wahl finanzieren.  
[www.winzig-stiftung.de](http://www.winzig-stiftung.de)

*„Die Auszubildenden sind im Team  
unwahrscheinlich kreativ.“*

Edzard Stoffel,  
Berufskolleg Werther Brücke



# „Lernortkooperation“

## 16 Lösungen für ein Problem

Das Wuppertaler Berufskolleg Werther Brücke lehrt im Rahmen der Lernortkooperation „Wuppertaler Modell“ nicht nur Handwerk, sondern auch Teamgeist, Kreativität und das Lösen von Problemen.

Ein Gummischlauch schiebt sich durch einen Zylinder. Ein Messer senkt sich in das Gummi und trennt mit einem scharfen Schnitt etwa fünf Zentimeter ab. Tobias Bruchmann, der das Messer bedient, musste nicht einmal hinschauen. Er wusste auch so, dass er den Schnitt an die richtige Stelle setzt. Sein Kollege steckt das abgeschnittene Stück in eine zweite Vorrichtung, dazu einen Bolzen, über den sich der Schlauch mit einem leisen „Plopp“ schiebt. Passt.

Zufrieden blickt Patrick Galla in die Runde. Vorher hat dieser Vorgang in seinem Ausbildungsbetrieb ungleich länger gedauert, jedes Mal Schlauch abmessen, jedes Mal aufwändig auf den Bolzen ziehen. Jetzt geht das sekundenschnell. Gallas Kollegen beim Wuppertaler Werkzeughersteller Stahlwille benutzen die neue Vorrichtung täglich. Seine Vorrichtung. Galla und Bruchmann, beide Auszubildende im dritten Jahr, haben sie zusammen mit vier Auszubildenden entwickelt. „Ein schönes Gefühl“, sei das, wenn er seine Kollegen damit arbeiten sehe. Mit dem Gerät wurde ein Arbeitsablauf klar verbessert.

### Kooperation im „Wuppertaler Modell“

Möglich ist das mit einem Projekt, das die Verantwortlichen selbstbewusst das „Wuppertaler Modell“ getauft haben: Einer ganz besonderen Kooperation in der Berufsausbildung junger Werkzeug-, Industrie- und Zerspanungsmechaniker am Wuppertaler Berufskolleg Werther Brücke. Lehrer und Ausbilder arbeiten Hand in Hand in einer Lernortkooperation, kurz LEKO. Sie erstreckt sich über die gesamte dreieinhalbjährige Ausbildung. Den Höhepunkt zum Schluss bildet das Lerninsel-Projekt: Alle Auszubildenden lösen in Sechsergruppen eine reale Betriebsaufgabe. Dabei werden junge Menschen verschiedener Ausbildungsberufe und verschiedener Unternehmen zusammengewürfelt. 16 Betriebe machen aktiv mit. 2003 wurde LEKO mit dem Deutschen Arbeitgeberpreis für Bildung ausgezeichnet.

### Azubis kommen in andere Unternehmen

„Problemlösen in der Gruppe ist im Beruf Alltag“, sagt Schulleiter Matthias Flötotto. „Im Lerninsel-Projekt müssen sich die jungen Leute mit anderen arrangieren, um

die beste Lösung für das Problem zu finden.“ Nach einer Planungsphase, in der die Schüler Ideen sammeln, Zeichnungen anfertigen und sich Gedanken machen, welches Material sie brauchen, wechseln die Teams für eine Woche lang in ein Unternehmen, um den Plan in die Tat umzusetzen. Nur einer ist in diesem Unternehmen wirklich angestellt, die anderen sind fremd. „Das war am Anfang schon komisch“, sagt Azubi Tobias Bruchmann. Die fremden Schüler beschnuppern – „Lernst du auch Werkzeugmechaniker?“ –, sich auf eine gemeinsame Idee einigen, bis hin zu praktischen Fragen, wie „Wo ist hier der Umkleideraum?“. Eine Herausforderung, wie der erste Tag bei einem neuen Arbeitgeber. „Auch darauf müssen die jungen Leute vorbereitet sein“, sagt Schulleiter Flötotto.

Konflikte, nein, die habe es in ihrer Gruppe aber kaum gegeben, erzählt Tobias Bruchmann. Mit einem Punktesystem stimmten die jungen Männer über die beste Idee ab, dann lagen zwei gute Ideen gleich auf. „Am Ende hat sich dann einer durchgesetzt“, sagt Bruchmann. „Das war auch ganz gut so – sonst hätten wir uns vielleicht nie geeinigt und wertvolle Zeit verloren.“

### Auch die Lehrer staunen

Die Ausbilder stehen in dieser Zeit mit gutem Rat zur Seite, halten sich aber ansonsten zurück. „Die Schüler sollen ihre Probleme selbst lösen lernen“, sagt Tino Bachmann, Ausbildungsleiter von Vorwerk. Das Wuppertaler Unternehmen war von der ersten Stunde bei der Planung von LEKO mit dabei und hat in der Vergangenheit schon oft die betriebliche Aufgabe gestellt. „Eine Situation wie im realen Arbeitsalltag.“ Einziger Unterschied: Das beste Team bekommt Kinogutscheine. Schwerer als der Preis wiegt aber der Wettbewerb mit den anderen. „Klar wollten wir gewinnen“, sagt Tobias Bruchmann lässig. Der Plan ging auf: Die Besucher am Präsentationstag wählten ihre Konstruktion zum Sieger. „Obwohl“, räumt Bruchmann ein und schiebt die Baseballmütze in den Nacken, „die anderen auch sehr gute Ideen hatten, auf die ich so nicht gekommen wäre“.

Auch ihre Lehrer versetzen die LEKO-Azubis immer wieder in Staunen. „Die Auszubildenden sind im Team unwahrscheinlich kreativ“, sagen Edzard Stoffel und Klaus Reiners, die das Projekt im Berufskolleg koordinieren. „16 Ideen für ein einziges Problem – da gibt es schon einige ausgefallene Lösungen, an die wir Lehrer vorher überhaupt nicht gedacht haben.“

**Vorstand:** Rolf A. Königs (Vorsitzender)  
 Dipl.-Inform. Bernhard Mecking (stellvertretender Vorsitzender)  
 Jörg H. Iseke (Schatzmeister)

**Geschäftsführung:** Rechtsanwalt Frank R. Witte:

**Vorstandsrat:** Alexander Christians  
 Dipl.-oec. Jan Peter Coblenz  
 Rudolf Ebeling  
 RA Heinrich Ester  
 Dipl.-Ing. Horst Gabriel  
 Jörg H. Iseke  
 Rolf A. Königs  
 Dipl.-Kfm. Michael Liell  
 Dipl.-Inform. Bernhard Mecking  
 Hans-Georg Roth  
 Dirk Sachsenröder  
 Dipl.-Kfm. Ralf Waltmann

Rechtsanwalt Dr. Klaus-Peter Starke:

Assessor Hans-Peter Pollmann:

**Stellvertretung:** Professor Dr. Wolfgang Kleinebrink

**Abteilungen:**

Recht und Personalwesen: Assessoren Prof. Dr. Wolfgang Kleinebrink (Ltg.), Jochen Brüggemann, Paul-Heinrich Unger, Jutta Ebsen, Michael Schwunk, Björn Schmidt (Wuppertal)  
 Assessorin Birgit Mathias (Mönchengladbach)  
 Rechtsanwalt Dr. Holger Todisco (Solingen)  
 Assessorin Astrid Kippert (Velbert)

PR, Bildung, Statistik: Dipl.-Bw. Jürgen Steidel,  
 Dipl.-Soz.-Wiss. Elke Schneider (Wuppertal)

Arbeitswirtschaft: Dipl.-Ing. Rainer Liskamm,  
 Dipl.-Ing. Achim Dahm,  
 Stefan F. Margold (Wuppertal)

**Mitgliedsverbände:**

	<b>Metall Wuppertal/Niederberg</b>	<b>VABI</b>	<b>Chemie</b>	<b>Arbeitgeberverband Solingen</b>	<b>Handel</b>	<b>Großhandel</b>
<b>Vorstand</b>	Dipl.-Inform. Bernhard Mecking Dipl.-Kfm. Bernd Kirschey Dipl.-Betriebsw. Frank Preißner N. N. André Bovenkamp	Hans-Georg Roth Dipl.-Ing. Wolfgang Finger Dipl.-oec. Erich Giese	Dirk Sachsenröder Dipl.-Kfm. Holger Lassen N. N. Mathias Conrads	Dipl.-Ing. Horst Gabriel Johannes G. Berger Dr. Tilmann Schultes Klaus Wilbuer Wolfgang Wüsthof	RA Heinrich Ester Dipl.-Kfm. Heiko Mencke Sven vom Feld	Dipl.-oec. Jan Peter Coblenz N. N. Dr. Frank A. Trotz
<b>GF</b>	RA Dr. Klaus-Peter Starke	Ass. Hans-Peter Pollmann	RA Frank R. Witte	Ass. Hans-Peter Pollmann	Ass. Hans-Peter Pollmann	RA Frank R. Witte

Innere Verwaltung, Recht und Personalwesen, PR;  
Unternehmensverband der Papier, Pappe  
und Kunststoffe verarbeitenden Industrie  
Nordrhein e.V.

Arbeitsmarktpolitik, Arbeitswirtschaft,  
Allgemeine Tarif- und Bildungspolitik;  
Ausbildungszentrum der  
Rheinischen Textilindustrie e.V.

Unfall- und Krankenversicherung

Lehrbeauftragter an der  
Hochschule Niederrhein



## VEREINIGUNG BERGISCHER UNTERNEHMERVERBÄNDE E.V.

Stand: April 2011

Innere Verwaltung: Hermann Grüntker (Ltg.), Peter Müller, Gisela Thom (Registratur)

Buchhaltung: Silke Jacobsen (und EDV), Helga Kosciescha, Nicole Boes

Textil	Kalk	Papier	Leder	Transport
Rolf A. Königs Dipl.-Kfm. Markus Simon Günter Nauck Jürgen Farrenkopf	Dipl.-Kfm. Michael Liell Jörg H. Iseke	Dipl.-Kfm. Ralf Waltmann Dipl.-Ing. Ulrich Becker Jürgen Holthausen	Rudolf Ebeling Dipl.-Ing. (FH) Peter Pöppel Dipl.-Kfm. Marcus Brinkmann	Alexander Christians N. N. Dipl.-Ing. Peter Freimüller
RA Dr. Klaus-Peter Starke	Ass. Hans-Peter Pollmann	RA Frank R. Witte	RA Dr. Klaus-Peter Starke	Ass. Hans-Peter Pollmann

