

EDITORIAL



Prof. Peter Gruss

Liebe Leser,

Investitionen in Bildung und Wissenschaft sind ein Garant für die Zukunftsfähigkeit Deutschlands. Im internationalen Wettbewerb um die weltweit besten Wissenschaftler werden wir künftig nur punkten, wenn wir ausländischen Wissenschaftlern die gleichen beziehungsweise bessere Arbeitsbedingungen bieten können, wie sie sie in den USA und künftig wohl auch in den aufstrebenden Wissenschaftsnationen Asiens vorfinden werden.

Denn auf Grund des demografischen Wandels werden in Deutschland gute Studenten und exzellente Forscher bald Mangelware sein. So prognostiziert das Rostocker Zentrum für demografischen Wandel unter Beteiligung des Max-Planck-Instituts für demografische Forschung, dass es in Deutschland im Jahr 2030 nur noch rund 165.000 Hochschulabsolventen gibt, was im Vergleich zu 2005 eine Abnahme von rund 50.000 Akademikern bedeuten würde. Schon jetzt beklagt die deutsche Wirtschaft einen Mangel von 20.000 Naturwissenschaftlern und Ingenieuren.

Trotz allmählich ansteigender Studentenzahlen in den so genannten MINT-Fächern gelingt es in Deutschland noch viel zu wenig, Schülerinnen und Schüler frühzeitig für Naturwissenschaften zu interessieren. Gerade weil die Max-Planck-Gesellschaft eine Forschungseinrichtung ist, der es in Grundlagenfächern um das Ausloten der Grenzen heutigen Wissens geht, liegt uns das frühzeitige Heranführen junger Menschen an Wissenschaft besonders am Herzen. Deshalb haben wir für Schüler unter anderem die so genannte MAX-Reihe entwickelt, die es sich zur Aufgabe macht, biologisch-medizinische, technische und geowissenschaftliche Fragen originell wie spannend für Schüler aufzubereiten. Schließlich sind die Schüler von heute die Fachkräfte von morgen.

Prof. Peter Gruss
Präsident der Max-Planck-Gesellschaft

Zug um Zug mehr Wissen

Deutsche Bahn: Wissensaustausch auf allen Ebenen

Zukunft bewegen – dieses hehre Ziel hat sich die Deutsche Bahn als Leitgedanken selbst gesetzt. Und damit die Beschäftigten von morgen diese Leistung auch erfüllen können, muss eines gewährleistet sein: ein funktionierendes Wissensmanagement. Nur wenn den rund 240.000 Mitarbeitern bei Europas größtem Mobilitäts- und Logistikkonzern qualifiziertes Wissen nachhaltig zur Verfügung steht, sind die Voraussetzungen dafür geschaffen, dass die Bahn auch künftig nicht stehen bleibt.

Dass ein großes Unternehmen wie die Bahn nicht ohne seine Mitarbeiter erfolgreich sein kann, hat zuletzt der Bahnstreik gezeigt. Aber nicht nur der einzelne Mitarbeiter zählt, sondern auch seine Erfahrung spielt für die erfolgreiche Bewältigung der alltäglichen Anforderungen eine wichtige Rolle: Nicht selten ist sie wichtiger als abstraktes Lehrbuchwissen. „Genau dieses informelle Wissen ist in der Regel nur schwer zu dokumentieren, nur ein kontinuierlicher Austausch zwischen Kollegen sichert, dass aus den Erfahrungen anderer gelernt werden kann“, weiß Uwe Herz, Leiter Kommunikation Personal. Um das alltägliche informelle Lernen der Mitarbeiter sicher zur Verfügung zu stellen, fördert das Unter-



nehmen die Bildung informeller Netzwerke, die den Wissenstransfer über Ressort, Regionen- und Ländergrenzen hinweg ermöglichen. Zum Beispiel der TraineeClub: Er ist ein eigenstän-

diges Netzwerk für junge Akademiker aus allen Bereichen der Bahn, das den Austausch zwischen jungen Nachwuchskräften und Vertretern des oberen Führungskreises bis hin zu den Vorständen unterstützt. Aber auch in den Bildungsangeboten der Bahn – DB Training und DB Akademie – wird die Weitergabe informellen Wissens gefördert: „In der Qualifizierungsreihe Projektmanagement gibt es beispielsweise ein eigenes Expertenforum für Projektleiter, in dem der intensive Austausch im Vordergrund steht.“

Erfolgskritisches Wissen sichern „Wenn informelles Wissen über Technik, Prozesse oder Kunden nicht mit angemessenem Aufwand kurzfristig am Markt eingeholt werden kann, sprechen wir von erfolgskritischem

Wissen“, erklärt Uwe Herz. Die Sicherung dieses Wissens ist vor allem dann relevant, wenn nur einzelne Mitarbeiter darüber verfügen: Nur so kann verhindert werden, dass eine entscheidende Wissensressource mit Mitarbeitern verloren geht, wenn diese das Unter-

nehmen verlassen. Damit das gar nicht erst passiert, sensibilisiert ein Leitfadensystem Führungskräfte für das Thema und stellt Methoden vor, wie dieses Wissen an andere Mitarbeiter nachhaltig übertragen werden kann.

Externes Wissen gewinnen Aber auch externes Wissen ist gefragt: Um hier einen nachhaltigen Transfer sicherzustellen, hat sich die Deutsche Bahn frühzeitig Hochschulen als Partner „in den Zug“ geholt: In engem Dialog mit den deutschen Eisenbahnprofessoren werden einmal im Jahr auf einer zweitägigen Konferenz aktuelle Entwicklungen in Forschung und Lehre im Eisenbahnwesen diskutiert. Und in einer Kooperation mit der Universität Cottbus wurde sogar ein eigener Bachelorstudiengang ins Leben gerufen: Elektrotechnik mit dem Schwerpunkt Leit- und Sicherungstechnik für Bahnsysteme. Der langfristige Nutzen für das Unternehmen liegt auf der Hand: Neben dem Wissensgewinn kann die Bahn gerade für den wichtigen und sich immer schneller verändernden Bereich der Sicherheitstechnik ihren Nachwuchs frühzeitig identifizieren und Kontakte zu potenziellen Ingenieuren von morgen knüpfen – angesichts der künftigen demografischen Entwicklung eine der zentralen personalpolitischen Herausforderungen des Unternehmens.

UNTERNEHMEN IM DIALOG

Vorteil: Wissen teilen!

Die Erfolgsfaktoren innovativer Unternehmen sind beispielhaft für alle, die im globalen Wettbewerb bestehen wollen. Hier bietet die TOP-Initiative vom Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie einen praxisnahen Austausch von Wissen – und eine Chance, von Unternehmen zu lernen, die in ihren Bereichen zu den Innovationsführern gehören.

Abseits von Konkurrenzdenken und Wettbewerb profitieren Fach- und Führungskräfte mit großem Nutzen für ihr Unternehmen von der Idee „aus der Praxis für die Praxis zu lernen“. Bereits vor 15 Jahren wurde die Initiative „TOP“ ins Leben gerufen, mit dem Ziel, den Erfahrungs- und Wissenstransfer zwischen Unternehmen verschiedener Größen und Branchen

halten so Einblick in Voraussetzungen und Einsatzmöglichkeiten sowie Vor- und Nachteile neuer Technologien oder Abläufe. Gerade kleine und mittelständische Unternehmen erwerben durch diesen offenen Austausch mit Technologie- und Innovationsführern Wissen, um eigene Prozesse zu optimieren und Innovationen schneller umzusetzen. Sie erhalten Anstöße, ihr eigenes Innovationspotenzial zu erkennen und auszubauen. Angst vor Betriebsespionage hat dabei kein TOP-Unternehmen: Wer ihnen in die Karten schauen darf, entscheiden die Gastgeber letztlich selbst.

Frischer Wind fürs Unternehmen

Eine Stabsstelle für Forschung und Entwicklung einrichten – für viele kleine und mittelständische Unternehmen (KMU) liegt dieses Ziel jenseits aller Kapazitätsgrenzen. Doch wie gelangt ein mittelständisches Unternehmen an das nötige Wissen und die Informationen, die zum neuen Produkt oder zur bahnbrechenden Technologie führen?

Seite 2

Von der Hilfs- zur Fachkraft

Der Mangel an Arbeitskräften hat mittlerweile Berufe wie Schlosser, Schweißer oder Berufskraftfahrer erreicht. In den Betrieben fehlt es an Mitarbeitern, doch der Markt gibt nicht genügend Spezialisten her. Wer nicht auf qualifizierte Neuzuwanderer warten will, muss selbst aktiv werden – und zum Beispiel seine ungelerten Mitarbeiter durch Qualifizierung zu Fachkräften ausbilden.

Seite 5

In aller Munde – Bionade

Holunder, Ingwer-Orange, Kräuter und Litschi – Deutschland ist auf den Geschmack der Bionade gekommen. Wen wundert's, dass die kleine Familienbrauerei den scharfen Wind der Konkurrenten zu spüren bekommt. Die Bionade-erfinder müssen sich inzwischen massiv von Nachahmern schützen.

Seite 6

REGIONALES

Hand in Hand

Um das Ziel der beruflichen Rehabilitation – die Integration in den Arbeitsmarkt – erfolgreich realisieren zu können, ist eine intensive Zusammenarbeit mit Unternehmen und öffentlichen Einrichtungen zwingend erforderlich.

Seite 3

Schritt für Schritt zurück ins Leben

Mit viel Unterstützung und einem starken Willen fand Doreen Makrinus im Berufsförderungswerk Thüringen nach einem schweren Unfall den Weg zurück in den Beruf und in ein normales Leben.



Seite 4

Aktuelle News

Schlechte Noten für Lernkultur in deutschen Unternehmen

Lebenslanges Lernen hat zwar einen hohen Stellenwert, aber noch immer wird die Lernkultur in deutschen Unternehmen als mangelhaft empfunden. Laut einer Studie der Akademie für Führungskräfte der Wirtschaft meinen 59% von 360 befragten Managern, dass Führungskräfte das Lernen verlernt hätten. Dies ist umso überraschender, weil gleichzeitig 86% feststellen, dass Führungskräfte heute mehr lernen müssten als früher. Als Ursache für diese Schiefelage kann der geringe Stellenwert betrachtet werden, den das Lernen in deutschen Unternehmen genießt. 67% der befragten Manager sind der Auffassung, dass den Themen Lernen und Weiterentwicklung in deutschen Unternehmen zu wenig Aufmerksamkeit geschenkt wird. Gleichzeitig fehlt es aber oft an der eigenen Bereitschaft, Zeit und Geld für Fortbildungsmaßnahmen zu investieren.

Disability Manager Pflicht zur Wiedereingliederung Langzeiterkrankter

Seit 2004 sind Unternehmen gesetzlich verpflichtet, ein betriebliches Eingliederungsmanagement (Disability Management) aufzubauen, um langzeiterkrankte Beschäftigte wieder in den Arbeitsprozess zu integrieren. Angesichts des demografischen Wandels eine aktuelle Herausforderung, auf die sich nach Einschätzung der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) noch zu wenige Betriebe professionell eingestellt haben. Hier setzt die standardisierte Weiterbildung zum Certified Disability Management Professional (CDMP) an, die von den Berufsförderungswerken angeboten wird. Die Weiterbildung ist interessant für Menschen, die mit Arbeit und Gesundheit zu tun haben – für Personalverantwortliche und Führungskräfte, Betriebsräte, Fachkräfte für Arbeitssicherheit, Berufshelfer und andere Versicherungsexperten sowie für Betriebsärzte, Ärzte und Therapeuten. www.dbbfw.de

Was Beschäftigte in Deutschland belastet

Jeder zehnte Beschäftigte in Deutschland beurteilt seinen Gesundheitszustand als weniger gut oder schlecht. So das Ergebnis der fünften Erwerbstätigenbefragung durch die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) und das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB). Laut der repräsentativen Befragung von 20.000 Beschäftigten plagt jeden achten Befragten große Angst vor dem Jobverlust. Insgesamt geben die Beschäftigten jedoch eine hohe Arbeitszufriedenheit an. Als körperliche Belastungen nennen die Befragten Arbeiten im Sitzen (53,4%) oder Stehen (56,4%) am häufigsten. Drei von vier Befragten leiden zudem darunter, wenn ihnen eine Entscheidung zu spät mitgeteilt wird oder wenn ihnen alle notwendigen Informationen fehlen.

TRANSFER VON WISSEN



Forschung und Entwicklung für KMU

Frischer Wind fürs Unternehmen

Eine Stabsstelle für Forschung und Entwicklung einrichten – für viele kleine und mittelständische Unternehmen (KMU) liegt dieses Ziel jenseits aller Kapazitätsgrenzen. Gleichzeitig steht fest: Nur durch Innovationen und Weiterentwicklung sind KMU dem wachsenden Wettbewerb gewachsen. Doch wie gelangt ein mittelständisches Unternehmen an das nötige Wissen und die Informationen, die zum neuen Produkt oder zur bahnbrechenden Technologie führen?

Dem Metallbearbeitungsbetrieb Präzitec aus dem westfälischen Unna ist dieser Schritt gelungen. Das Unternehmen wandte sich an den Technologie-Transfer-Ring Handwerk NRW (TTH), einer Einrichtung der nordrhein-westfälischen Handwerksorganisationen, in der alle sieben Handwerkskammern des Landes Nordrhein-Westfalen vertreten sind. In Zusammenarbeit mit der Technologieberatung der TTH und der Universität Dortmund konnte das Unternehmen ein neues Verfahren für die Entfernung von Ölen und Kühlschmierstoffen, das bei der Herstellung von Metallteilen zum Beispiel in der Automobilindustrie oder im Maschinenbau

unentbehrlich ist, entwickeln. Eine kleine Revolution auf diesem Gebiet, das neue „vibro-tec-Verfahren“ arbeitet abwasserfrei und reduziert unerwünschte Aerosolbildung. „Neben der technischen Entwicklung konnten wir durch diese Innovation einen neuen Kundestamm in einem neuen Markt gewinnen. Die hohe Nachfrage hatte zur Folge, dass wir unser Vertriebsnetz ausbauen und weitere Mitarbeiter einstellen werden“, freut sich Präzitec-Geschäftsführerin Stefania Doehrer.

Wie in Nordrhein-Westfalen gibt es in zahlreichen Bundesländern Zentren, die den Wissens- und Technologie-

Transfer für KMU befördern. So konnte in Osnabrück ein lokales Unternehmen gemeinsam mit dem örtlichen Zentrum ein Regenwasser-Entwässerungssystem entwickeln, ein Betrieb in Maintal erfand eine innovative Klebetechnik im Kälteanlagenbau und ein Erfurter Metallbauer entwickelte eine spezielle Schneidemaschine für Crêmetorten. Sie alle hätten ohne diese Forschungskoooperation nur wenige Chancen für die Entwicklung bahnbrechender Techniken gehabt.

Wissenstransfer in KMUs

Es gibt für KMUs zahlreiche Möglichkeiten, an neues Wissen und vor allem an die Möglichkeit, dieses im Unternehmen umzusetzen, zu gelangen. Universitäten richten Plattformen für den Wissenstransfer zwischen Wirtschaft und Wissenschaft ein oder vermitteln Studierende oder Studienabgänger in die Betriebe, IHKs bieten Weiterbildungen, Informationsver-

anstaltungen oder Verbundprojekte an, damit die Mitgliedsunternehmen in ihrer Branche auf dem neuesten Stand bleiben können.

Mittlerweile sind sogar die so genannten Social Communities – bislang eher Tummelplatz für kommunikative Jugendliche – zur Plattform für Wissenstransfer geworden. In diesen sozialen Netzwerken wie Myspace.com oder Xing.de suchen immer häufiger auch Firmenvertreter nach neuen Brancheninformationen, tauschen praktische Erfahrungen mit Berufskollegen aus oder suchen nach Antworten auf auftretende Probleme innerhalb aktueller Projekte.

Weitere Informationen:
Verband Innovativer Unternehmen e.V.
www.viunet.de
www.innovationmarket.de

INTERNES WISSEN

Kollektives Know-how

Bei Synaxon sorgt das Firmen-Wiki für reibungslosen Wissenstransfer

Es klingt ein wenig wie Science-Fiction: Das zentrale Gehirn sitzt beim IT-Unternehmen Synaxon AG nicht in der Chefetage, sondern im Computer. Europas größter Betreiber von IT-Kooperationen setzt erfolgreich auf das Wikipedia-Prinzip – per Knopfdruck kann jeder Mitarbeiter auf das gesammelte Firmen-Wissen zugreifen.

Unternehmen müssen ihr Wissen teilen, um Erfolg zu haben, sagt Don Tapscott, ein Vordenker der digitalen Wirtschaft. Die Synaxon AG, mit über 2.600 selbstständigen Partnern und einem Umsatz von rund 3 Milliarden Euro die größte IT-Verbundgruppe Europas, hat deshalb zur Unterstützung eines reibungslosen Wissenstransfers ein Firmen-Wiki eingeführt. Das Gehirn des Unternehmens funktioniert wie der große Bruder Wikipedia, das für jedermann zugängliche Internet-Wissensportal.

Auf mehr als 5.000 Seiten ist das gesammelte Wissen des Unternehmens erfasst – egal ob Infos über Vertragspartner, Verträge, freie Stellen oder Dokumentation der laufenden Projekte, alles steht abrufbar im firmeneigenen Wiki. Auf Knopfdruck kann jeder Mitarbeiter, egal in welcher Position, das digitale Gehirn des Unternehmens anzapfen: Einträge editieren, kommentieren oder einfach



das vorhandene Wissen nutzen. Nur ein kleiner Teil des Firmen-Wikis bleibt den Führungskräften vorbehalten.

Keine Wissensbarrieren

Im Wiki gibt es keine Hierarchien, keine Vorgaben – jeder darf einstellen, was ihn bewegt: So kann schnell für ein Problem eine Lösung gefunden oder eine Diskussion angeregt werden. Kurz: Es gibt keinen schleppenden Wissenstransfer mehr. Im Gegenteil: Bislang brachliegendes Wissenspotenzial kommt – Wiki sei

Dank – zum Vorschein, wenn Anregungen und Ideen, die auf normalem Wege vielleicht verloren gegangen wären, weiterentwickelt und erfolgreich umgesetzt werden können. Frank Robergs, Vorstandssprecher von Synaxon, spricht gar von einer „Kulturrevolution“. Ganz im Sinne des Schweizer Computingingenieurs Peter Thoeny, der als Vordenker von Firmen-Wikis gilt: „Wikis machen Organisationen flacher und anarchischer, auch weil es hier keinerlei exklusive Informationen gibt. Alles wird geteilt.“

Wikis für Unternehmen

Die Eigenschaft, Wissen schnell mit anderen zu teilen, macht Wikis zu einem vielseitigen Instrument für den Unternehmenseinsatz. Sie sind ideal für

- die Erarbeitung gemeinsamer Dokumente
- die Erstellung einer gemeinsamen Wissensbasis
- den Austausch von Erfahrungen

Zudem bestechen Wiki-Systeme durch die Einfachheit, mit der jeder Inhalte erstellen und miteinander verknüpfen kann. Teams können so leicht Informationen zusammentragen und sich darüber austauschen. Dies entspricht dem Kommunikationsbedarf der heutigen Wissensgesellschaft, in der fachübergreifende Zusammenarbeit und der Erfahrungsaustausch in Netzwerken eine wichtige Rolle spielen.

Als flexible Dokumentationswerkzeuge sind Wikis einsetzbar in folgenden Bereichen:

- Wissensdatenbank
- Projekt- und Protokollverwaltung
- Personal- und Kompetenzdatenbank
- Unternehmens-Glossar
- Qualitätsmanagement-Dokumentation

Nach Crash in neuem Beruf

Wie ein junger Mann nach einem Schicksalsschlag neuen Mut gewann – und einen neuen Job

Wir alle kennen die Nachrichten aus den Medien, wenn jemand schwer verletzt einen Autounfall überlebt hat. Ein beängstigendes Gefühl für einen Moment. Für die meisten hält dieses Gefühl nur kurz an, weil man zum Glück nicht persönlich betroffen ist. Ganz anders ist es aber für Menschen, deren ganzes weiteres Leben durch diesen einen Augenblick geprägt ist.

So wie für Falko Söllner: Ein junger Mann, der mitten im Leben stand. Seit einem tragischen Unfall hat er einen ständigen Begleiter – einen Rollstuhl. Dieser neuen Situation musste sich Falko Söllner mental und körperlich stellen. Was nicht leicht war, denn immerhin ging es nicht um eine vorübergehende Einschränkung, sondern um einen Fakt, der nun für immer gelten würde. Zwei Alternativen standen zur Wahl: Resignierend sämtlichen Lebensmut verlieren oder nach vorne schauen und mit der nicht rückgängig zu machenden Behinderung neue Wege einschlagen. Mit einer zweijährigen Qualifizierung zum Qualitätsfachmann im Berufsförderungswerk Thüringen (BFW) entschied sich Falko Söllner für die zweite Alternative und

schloss diese Ausbildung im Frühling 2007 erfolgreich ab.

Für den Beruf als Qualitätsfachmann sprach einiges: Zunächst handelt es sich erstrangig um einen Beruf, der sich aufgrund seiner eher geringen Anforderungen an die körperliche Leistungsfähigkeit hervorragend für Menschen mit physischen Behinderungen, insbesondere Rollstuhlfahrer, eignet. Qualitätsfachleute benötigen technisches Verständnis, räumliches Seh- und Vorstellungsvermögen sowie rechnerische Fähigkeiten. Sie sollten die Bereitschaft zur Teamarbeit, kommunikative Fähigkeiten und Interesse zur Übernahme einer verantwortungsvollen Tätigkeit besitzen. Eigenschaften, die Falko Söllner in seine

Ausbildung in Seelingstädt einfließen lassen konnte und final zu einem passenden Arbeitsplatz führten.

Denn dank seiner Qualifikation hat der Einstieg in ein festes Arbeitsverhältnis nicht lange auf sich warten lassen. Der zuständige Integrationsmanager war schon lange mit einer Firma in intensivem Kontakt, die nach einem geeigneten Mitarbeiter als Prüfer suchten. Und Falko Söllner erfüllte alle Kriterien der Zentrum für Messen und Kalibrieren GmbH (ZMK) in Wolfen, was zur Vermittlung durch das BFW und schließlich zu seiner Einstellung führte.

Bis zum unterschriebenen Arbeitsvertrag verging dennoch eine Weile. Denn auch wenn sich die Wolfener sicher

über die Eignung des neuen Mitarbeiters waren, genauso unsicher war sich ZMK, wie eine tatsächliche Integration in die tägliche Arbeit aussehen könnte. Falko Söllners körperliche Behinderung stellte die Firma vor einige Herausforderungen: Sind die Türen breit genug? Brauchen wir eine Rampe?

Doch diese Fragen fanden rasche Antworten und alle Ängste verfliegen schnell, als man feststellte, dass der mögliche Aufwand nur halb so groß sein würde wie angenommen. Die Türen passten, es mussten nur ein behindertengerechtes WC, ein passender Arbeitstisch und eine Rampe durch Umbaumaßnahmen neu erstellt werden. Und das Wichtigste: Das gesamte Team von ZMK involvierte und

unterstützte den neuen Kollegen von Anfang an.

Genauso unkompliziert hat Falko Söllner seinen Umzug von Gräfenthal nach Wolfen organisiert. Kein leichter Schritt, den Wohnort zu wechseln: Immerhin liegt das neue arbeitgebende Zuhause 180 km weit von der Heimat entfernt. Aber die Perspektive, nach so einem Schicksalsschlag überhaupt wieder arbeiten zu können, war für Falko Söllner Motivation genug, um diesen Neustart zu wagen. Dass dies in einem Erfolg versprechenden Beruf bei einem engagierten Arbeitgeber sein würde, hätte er nach seinem Unfall nicht erwartet.

PARTNERSCHAFTEN UND KOOPERATIONEN

Hand in Hand

Kooperationen mit Unternehmen bereiten den Weg für erfolgreiche Integration

Um das Ziel der beruflichen Rehabilitation – die berufliche Wiedereingliederung – erfolgreich realisieren zu können, ist eine intensive Zusammenarbeit mit Unternehmen und öffentlichen Einrichtungen zwingend erforderlich. Die Vielzahl der Qualifizierungen und die Herkunft eines Teilnehmers sind letztlich ausschlaggebend dafür, in welcher Region Unternehmen angesprochen werden.

Damit der Prozess der beruflichen Wiedereingliederung auch auf lange Sicht kontinuierlich durchgeführt werden kann, sind strategische Partnerschaften mit Unternehmen der Wirtschaft unumgänglich. Diese Partnerschaft wird davon getragen, dass

dem Berufsförderungswerk Thüringen Praktikplätze für die Qualifizierung zur Verfügung gestellt werden. Im Praktikum erfahren die Teilnehmer den betrieblichen Alltag und lernen mit Stresssituationen umzugehen. Die erfolgreiche Wiedereingliederung ist

sehr oft nur dann gegeben, wenn der zukünftige Mitarbeiter nicht nur den Anforderungen des Arbeitgebers gerecht werden kann, sondern auch innerhalb einer kurzen Einarbeitungszeit das Unternehmen kennt und die täglichen Herausforderungen meistert.

Eine solche gute Zusammenarbeit besteht mit dem Wolfener Unternehmen Zentrum für Messen und Kalibrieren GmbH (ZMK): Die Kalibrierlaboratorien des Zentrums haben eine über 40-jährige Tradition im Mess- und

Prüfwesen sowie in der Entwicklung und Anwendung innovativer metrologischer Verfahren. ZMK ist hervorgegangen aus den zugelassenen Messtechnischen Prüfstellen der Filmfabrik Wolfen (ehemals AGFA / ORWO), die für unterschiedliche physikalische und analytische Größen zur Sicherung der messtechnischen Richtigkeit bei der Film- und Faserproduktion arbeiteten. Die zugelassenen Messtechnischen Prüfstellen der Filmfabrik Wolfen waren bis 1991 mit Eichrechten ausgestattet. Durch die gute Zusammenar-

beit des Berufsförderungswerkes Thüringen mit der ZMK konnten bereits zwei gut ausgebildete Qualitätsfachleute mit der Spezialisierungsrichtung Längenprüftechnik nach umfangreicher Ausbildung 2001 und ganz aktuell 2007 in Wolfen einen Arbeitsplatz finden. Dies ist auch ein Beleg dafür, dass die Wiedereingliederungsbemühungen nicht nur regional auf Thüringen begrenzt sind, sondern hier eine länderübergreifende Arbeit das Mittel zum Erfolg ist.



PERSONALFRAGEN?

Wenden Sie sich einfach an unser Integrationsteam!

Wir finden für Sie schnell den richtigen Mitarbeiter. Nennen Sie uns bitte Ihren Bedarf!

1. In welchem Bereich soll der/die künftige Mitarbeiter/in tätig sein?

2. Welche Qualifikationen sind erforderlich?

3. Welche Zusatzqualifikationen setzen Sie voraus?

- allgemeine Anforderungen
- besondere Anforderungen

4. Wo ist der künftige Arbeitsort?

5. Ab wann ist die Stelle zu besetzen?

6. Sonstige Bedingungen (Arbeitszeit, Führerschein etc.)



Berufsförderungswerk
Thüringen GmbH

Berufsförderungswerk
Thüringen GmbH
Am Rathausplatz 2
07580 Seelingstädt

Internet www.bfw-thueringen.de
E-Mail info@bfw-thueringen.de

RehaAssessment® und Eingliederung

Wolf-Dieter Weibrecht

Telefon 036608 7-254

Telefax 036608 7-396

E-Mail weibrecht@bfw-thueringen.de

Ihre Adresse

Firma/Branche _____

Ansprechpartner _____

Adresse _____

Telefon/Telefax _____

IMPRESSUM

Positionen & Profile
erscheint als Gemeinschaftsproduktion der Berufsförderungswerke Dortmund, Frankfurt, München, Nürnberg, Oberhausen, Sachsen-Anhalt, Stralsund, Thüringen, Weser-Ems und Würzburg.

Gesamtredaktion:
Werner Bernat, Kerstin Breshler, Mario Kress, Ellen Krüger, Marcus Meier, Christa Mischke, Matthias Ortmann, Mike Skararczyk, Michael Steuer, Günther Wehmeier, Wolf-Dieter Weibrecht und Astrid Jaehn (Schriftleitung, Tel.: 0203 80079-0).

Berufsförderungswerk Thüringen GmbH,
Am Rathausplatz 2,
D-07580 Seelingstädt
Tel.: 036608 7-0, Fax: 036608 2254
V.i.S.d.P. für die Seiten 3 und 4:
Manfred Thrun, Geschäftsführer

Verlag: TNP GmbH
(V.i.S.d.P. für die Seiten 1, 2, 5, 6)
Vincweg 15, 47119 Duisburg,
Tel.: 0203 80079-0, Fax: 0203 80079-99,
E-Mail: info@tnp-gmbh.de

Chefredaktion: Astrid Jaehn

Bildnachweis: Fotolia.com

Mitarbeiter dieser Ausgabe:
Christina Fitzke, Renate Gervink, Ralf Köpke,
Vanessa Leßner, Nicole Neureiter,
Kai Pannen, Beate Schindler-Plange

Auflage: 40.000 Exemplare

Schritt für Schritt zurück ins Leben

Im BFW Thüringen fand Doreen Makrinus nach einem schweren Unfall den Weg in den Beruf

„Schädel-Hirn-Trauma III. Grades mit offener Schädelbasisfraktur, rechts“ – ein kleiner Auszug der langen, schockierenden Diagnose, die das Leben von Doreen Makrinus nach einem schweren Verkehrsunfall in den Grundfesten erschütterte. Mit viel Unterstützung und einem starken Willen fand die junge Frau im Berufsförderungswerk Thüringen zurück in ein normales Leben und startete am Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) in Nürnberg eine neue berufliche Zukunft.

Der 13. Februar 2000, an diesem Tag vor acht Jahren änderte sich das Leben von Doreen Makrinus schlagartig. Ein schwerer Verkehrsunfall riss die gebürtige Sangerhäuserin, die nach ihrem Abitur am Goethe-Gymnasium in Kelbra mit einer Ausbildung zur Kauffrau für Grundstücks- und Wohnungswirtschaft den Grundstock für ihre berufliche Laufbahn legte, aus ihrem Lebensweg.

Was dann folgte, war sicher nur mit einem sinnvoll gestaffelten System von vielen Heil- und Rehabilitationsmaßnahmen möglich, aber ohne den starken Willen von Doreen Makrinus nicht denkbar: Nach einer Vielzahl unterschiedlicher Therapien, wie Hirnleistungstrainings, Physiotherapien und psychologische Betreuung in unterschiedlichen Rehaeinrichtungen, wurde Schritt für Schritt die Wieder-

eingliederung ins alltägliche Leben mit Schwerpunkt der beruflichen Integration erreicht.

Die letzte Etappe auf dem Weg in ein normales Leben war die Teilnahme an einer Umschulung zur Bürokauffrau im Berufsförderungswerk Thüringen in Seelingstädt.

An die Zeit im Berufsförderungswerk erinnert sich die gelernte Bürokauffrau gern: „Ich habe mich sehr schnell dort wohl gefühlt“, sagt sie rückblickend. „Und durch mein Engagement, meinen Abschluss so gut wie möglich zu machen, habe ich auch andere Teilnehmer in schulischer Hinsicht unterstützen und meine Lernmethoden auch an sie vermitteln können.“ In den folgenden zwei Jahren konnte die junge Frau alle Erwartungen an den zukünftigen Arbeitsplatz umsetzen: „Mir wurde durch fachdienstliche Hilfe gezeigt,

wie ich mit meinen bestehenden Einschränkungen umgehen und mich in beruflicher Hinsicht orientieren kann.“ Auch heute, nach ihrem erfolgreichen Abschluss, besteht eine enge Verbindung zum Berufsförderungswerk und bei Problemen oder Fragen wendet sie sich immer noch gerne an die Rehabilitationsmitarbeiter. Auch wenn es sie beruflich mittlerweile in eine ganz andere Gegend der Republik verschlagen hat.

Seit Oktober 2005 arbeitet Doreen Makrinus im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) in Nürnberg. Begonnen hat sie dort mit einer halben Stelle im Forschungsbereich „Niedrigeinkommen und Verteilung“. Doch nachdem sie sich dort mit viel Engagement einbrachte, wurde der neu gegründete Forschungsbereich „Arbeitsmarkt und Soziale Sicherung“ auf sie aufmerksam, so dass sich weitere Beschäftigungsmöglichkeiten ergaben und das Anstellungsverhältnis weiter ausgebaut wurde. „Anfangs war es schwer,

mit meinem Wissen und meinen Fähigkeiten am Arbeitsmarkt zu etablieren, aber mit Hilfe der IAB-Mitarbeiter habe ich dieses immer besser umsetzen können,“ berichtet Doreen Makrinus mit Blick auf ihr umfangreiches jetziges Arbeitsgebiet: Sie pflegt statistische Zeitreihen für die Projekte der Kollegen und bereitet sie mit Grafikprogrammen für Publikationen und Präsentationen auf. Mal müssen Abfragen aus den Datenbanken des Instituts und der Bundesagentur erstellt, mal die neuesten Ergebnisse des Statistischen Bundesamtes eingearbeitet, mal die Analyseergebnisse in Tabellenform gebracht werden. Zudem unterstützt sie die Wissenschaftler bei der Fertigstellung von Manuskripten bei Layout, Korrektur und Illustrationen.

Kurzum: Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung hat die richtige Personalentscheidung getroffen und Doreen Makrinus hat im IAB den richtigen Arbeitgeber gefunden.



Doreen Makrinus an ihrem neuen Arbeitsplatz

FACHARBEITER- UND FACHKRÄFTEBÖRSE

Handeln für den Arbeitsmarkt

Das Berufsförderungswerk Thüringen ist Kompaktdienstleister für Menschen, die aus gesundheitlichen Gründen ihre alte Tätigkeit nicht mehr ausüben können und für Unternehmen, deren Fachkräfteproblem durch pass- und zeitgenaue Integrations- und Qualifizierungsangebote gelöst werden kann.

Die Aufforderung, über die eigene Zukunft nachzudenken, wird heute sehr deutlich an die Menschen herangetragen, vor allem an die, die sich beruflich neu orientieren müssen. Doch ist denn jeder selbst in der Lage, die notwendigen und vor allem auch möglichen Schritte zu überschauen? Im Berufsförderungswerk Thüringen werden durch ein umfassendes Reha-Management Betroffene beraten und in enger Absprache mit deren zuständigen Rehabilitationsträgern individuelle Integrationswege realisiert.

Die modulare Leistungsangebotspalette des Berufsförderungswerkes ist exakt am Bedarf des Arbeitsmarktes ausgerichtet. Die genaue Kenntnis unseres Bewerbermarktes, das gewachsene Know-how unserer Mitarbeiter im Personalmarketing und der hohe interne Qualitätsstandard tragen dazu bei, dass wir jederzeit qualifizierte Fachkräfte aus den Bereichen der Elektrotechnik/Elektronik, den kaufmännischen Berufen sowie dem maschinenbauorientierten Berufsfeld dem Arbeitsmarkt zuführen können.

Abgestimmte Vorauswahl

An Fachkräften mangelt es in Thüringen nicht und auch freie Stellen sind vorhanden. Trotzdem sind die Arbeitslosenzahlen hoch. Ein Grund dafür: In den meisten Fällen passt die Qualifizierung des Arbeitsuchenden nicht zum jeweiligen Stellenprofil. Die im BFW Thüringen zu durchlaufenden Assessmentverfahren sowie der zielgenaue Abgleich von Anforderungs- und Bewerberprofilen sowie

Qualifizierungsbestandteilen schaffen eine auf die Bedürfnisse der Arbeitgeber abgestimmte Vorauswahl. Dieses Verfahren, so signalisieren Betriebe und Unternehmen immer deutlicher, erleichtert ihre Suche nach qualifizierten Fachkräften. Zeiteinsparung und Treffsicherheit in der Personalauswahl sind logische Aspekte, die für den gemeinsamen Erfolg von einem sich ständig erweiternden und lebenden Netzwerk der Partner sprechen. Wir wollen Sie unterstützen und sind an Ihrer Zusammenarbeit interessiert. Treten Sie mit uns in Kontakt!

Wir qualifizieren Fachleute in folgenden Bereichen:

■ Kaufmännische- und Verwaltungsqualifizierungen

- Bürokaufmann plus
- Industriekaufmann
- Kaufmann im Groß- und Außenhandel
- Fachberater
- Fachkraft Rechnungswesen-DATEV

- Vertriebsassistent
- E-Commerce-Kaufmann
- Kaufmann für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen
- Fachkraft für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen
- Fachkraft Zollabwicklung
- Assistent im Gesundheitstourismus

■ Gewerbliche Qualifizierungen Elektro

- Fachkraft Elektronikfertigung
- Fachkraft Steuerungsbau
- Systemtechniker Mechatronik
- Elektroniker für Geräte und Systeme
- Elektroniker für Automatisierungstechnik
- Mechatroniker

■ Gewerbliche Qualifizierungen Metall/Service und Zeichnen

- Maschinen- und Anlagenführer
- Industriemechaniker
- Zerspanungsmechaniker
- Qualitätsfachmann
- Technischer Zeichner
- Industriefachkraft (IHK) für CNC-Technik
- Industriefachkraft (IHK) für CAD
- Hauswart
- Koordinaten-Messtechniker (3D)

■ IT-Qualifizierungen

- Fachinformatiker
- IT-Systemelektroniker
- Informatik Kaufmann
- PC-Servicefachkraft
- IT-Security-Fachkraft

Rufen Sie uns an oder faxen Sie uns!

Unser Ansprechpartner in Fragen der Personalrekrutierung und betriebsspezifischer, arbeitsplatzbezogener Qualifizierung hilft Ihnen gerne weiter:
Tel.: 036608 7-254, Fax: 036608 2355
E-Mail: weibrecht@bfw-thueringen.de



Wolf-Dieter Weibrecht

Besser eine gute Idee

Findige Mitarbeiterköpfe bringen Unternehmen Milliarden-Euro-Nutzen

Die Zahlen klingen gewaltig: Gut 1,3 Mio. Verbesserungsvorschläge haben die Beschäftigten von Industrie- und Dienstleistungsbetrieben 2007 eingereicht, wovon jede zweite Idee umgesetzt worden ist. Nach Berechnungen des Deutschen Instituts für Betriebswirtschaft (dib) ergab sich daraus ein wirtschaftlicher Nutzen von gut 1,3 Milliarden Euro. Dabei muss es nicht bleiben, sagt Christiane Kersting, Leiterin Ideenmanagement beim dib: „Es gibt in Deutschland an die 39 Millionen Beschäftigte, sprich: Es gibt noch ein großes brachliegendes Potenzial für das betriebliche Vorschlagswesen.“ Derzeit versenkten Unternehmen leichtfertig mehrere Milliarden Euro.

Nach der dib-Auswertung war die Deutsche Post AG im vergangenen Jahr das Unternehmen, das am meisten von den Verbesserungsvorschlägen seiner Mitarbeiter profitiert hat. Jeder Postler sparte dem gelben Riesen rechnerisch 1.485 Euro, insgesamt summierte sich der Nutzen auf mehr als 271 Mio. Euro. Danach folgten Volkswagen mit 168 Mio. Euro und Siemens mit 158 Mio. Euro Nutzen, der auf Verbesserungsvorschlägen basiert.

Walter Scheurle, Personalvorstand bei der Deutschen Post, freute sich jedenfalls über die mehr als 210.000 Verbesserungsvorschläge: „In Deutschland müssen wir noch mehr Unternehmen gewinnen und ermuntern, sich aktiv beim Thema Ideenmanagement einzubringen.“ Das Nachdenken für die Postmitarbeiter hat sich gelohnt. An seine findigen Köpfe überwies der Post-Konzern insgesamt 163 Mio. Euro an Prämien, sprich für jeden Vorschlag gab es durchschnittlich 183 Euro.

Eine Frage der

Mitarbeiterführung

Um das innerbetriebliche Vorschlagswesen zu forcieren, sieht Kersting vor allem das Management gefordert: „Der Fehler im System liegt ganz oben. Dort



kümmert man sich zu wenig um das Thema. Das ist auch eine Frage der Führung von Mitarbeitern.“

Nach der letztjährigen dib-Umfrage zeigten Industriemitarbeiter die größte Bereitschaft, mit Ideen für Verbesserungen und Einsparungen an ihre Vorgesetzten heranzutreten. Immerhin jeder dritte Industriemitarbeiter hatte im vergangenen Jahr einen Verbesserungsvorschlag eingereicht. Nachzügler sind dagegen viele Dienstleister

und Behörden. Bei den Banken kamen zuletzt auf je 100 Mitarbeiter lediglich zwölf Vorschläge, bei den Behörden waren es sogar nur fünf.

Auffällig: Vor allem in der Belegschaft von Automobilunternehmen wird intensiv nachgedacht: Immerhin 41% der Mitarbeiter hatten nach der dib-Befragung Ideen, um die Prozessabläufe zu verbessern. Auch die Toyota AG in Deutschland profitiert von ihren pfiffigen Mitarbeitern. Seit 2004 gibt es 134 laufende und abgeschlossene Mitarbeiter-Vorschläge, Kaizen genannt. „Ziel ist es Mitarbeiter zu motivieren, selber eigenverantwortlich Verbesserungspotenziale zu erkennen und im Team auch selbst umzusetzen“, erklärt Holger Janz, Leiter Prozess-Controlling & Kaizen, die Unternehmensphilosophie. Dabei sei Eigeninitiative in Abstimmung mit Vorgesetzten gefragt. Janz: „Wichtig ist, dass es keine Trennung zwischen dem Ideengeber und dem Umsetzer einer Verbesserungsaktivität gibt.“ Prämien für umgesetzte Verbesserungsvorschläge kennt Toyota nicht. „Es gibt aber einen Wettbewerb, bei dem die Mitarbeiteraktivitäten bewertet werden und die Teams Preise gewinnen können.“ Die gemeinsame Teilnahme an Events beispielsweise – also vor allem Preise, die die Teambildung noch weiter fördern. Damit auch künftig nichts unmöglich bleibt.

Buchtip: Das Betriebliche Vorschlagswesen Leitfaden für Arbeitgeber und Arbeitnehmer
 Haufe Verlag, 2001

Von der Hilfs- zur Fachkraft

Weiterbildung geringqualifizierter Mitarbeiter

Fachkräftemangel – wer dabei ausschließlich an hochqualifizierte Akademiker denkt, der sei eines Besseren belehrt. Auch Schlosser, Schweißer oder Berufskraftfahrer sind längst Mangelware. In den Betrieben fehlt es an Mitarbeitern, doch der Markt gibt nicht genügend Spezialisten her, um diese Lücken zu schließen. Wer nicht auf qualifizierte Neuzuwanderer warten will, muss selbst aktiv werden und zum Beispiel seine ungelerten Mitarbeiter durch Qualifizierung zu Fachkräften ausbilden.

Viele Unternehmen scheuen vor allem das Risiko, das sie eingehen, wenn sie einen ungelerten Mitarbeiter auf eine teure Weiterbildung schicken. „Geringqualifizierte wollen nicht lernen und können nicht lernen“, sind Bedenken, die viele davon abhalten, ihre un- oder angelernten Arbeitskräfte weiterzubilden. Fazit: In den meisten Betrieben kommen geringqualifizierte Mitarbeiter bei der Weiterbildung oft zu kurz. Dabei könnte das Wissen, das sie heute erwerben, schon in wenigen Jahren dringend benötigt werden.

Umdenken bei den Arbeitgebern

Die Qualifizierung von Geringqualifizierten erfordert zunächst andere Lernkonzepte, als bei Mitarbeitern, die es gewohnt sind, ihr Wissen permanent auf dem neuesten Stand zu halten. Vor allem aber erfordert sie ein Umdenken: Ein Spediteur, der mit ständigem Fahrermangel kämpft, muss erst einmal auf die Idee kommen, seinen interessierten Lagerhelfer zum Berufskraftfahrer ausbilden zu lassen. Und schließlich erfordert sie die ausreichenden finanziellen Mittel für eine solche Weiterbildung.

WeGebAU hilft weiter

Bei letzterem hilft zum Beispiel das Förderprogramm WeGebAU – Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen – einer Weiterbildungsinitiative der Bundesagentur für Arbeit (Positionen & Profile berichtete bereits). Damit sollen Mitarbeiter in Unternehmen, die über keinen Berufsabschluss verfügen oder berufs-fremd arbeiten, die Möglichkeit erhalten, Teilqualifikationen zu erwerben oder fehlende Berufsabschlüsse nachzuholen, ohne dabei ihre Arbeit kündigen zu müssen. Die Bundesagentur für Arbeit finanziert deutschlandweit derartige Weiterbildungen, von Schweißerlehrgang über den Kranführerschein, von der SAP-Schulung bis zur Ausbildung zur Lagerfachkraft. So profitieren letztendlich beide Seiten von der Weiterbildung: Die Mitarbeiter steigern nicht nur ihre Qualifikation, sondern ihren persönlichen Marktwert, sind motivierter und engagierter und die Betriebe erhalten Mitarbeiter, die genau das können, was im Unternehmen gebraucht wird.

Immer mehr Unternehmen setzen auf Arbeitsmarktdienstleister

Weiterbildung sichert Zukunft

Bildung schafft Zukunft – so sieht es zumindest die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände. Nicht ohne Grund: Die technologische Entwicklung, vor allem aber die demografische Entwicklung mit dem spürbaren Fachkräfteproblem machen Weiterbildung zu einem immer wichtigeren Thema in deutschen Unternehmen. Laut Institut der deutschen Wirtschaft geben Betriebe pro Mitarbeiter inzwischen durchschnittlich 1.072 Euro jährlich für Weiterbildung aus.

„Seit langem wissen wir, dass angesichts der schnellen und eben nur begrenzt vorhersehbaren Entwicklungen in der Arbeitswelt künftig sehr viel mehr im Laufe des Erwerbslebens gelernt werden muss – durch formelle Weiterbildung und durch informelles lebensbegleitendes Lernen“, bestätigt Prof. Dr. Reinhold Weiß vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) diese Entwicklung. Und die Zahlen sprechen für sich: Trotz weiterhin hoher Arbeitslosigkeit können 16% der Firmen offene Stellen nicht besetzen, wie aus einer Umfrage des Deutschen Industrie- und

Handelskammertages hervorgeht, die auf 20.000 Unternehmensantworten basiert. So hat sich die Zahl gemeldeter offener Stellen z. B. für Zimmerer, Dachdecker und Gerüstbauer seit 2003 mehr als verdoppelt. Ähnlich sieht es bei Maurern, Elektrikern, Malern, Fräsern und Mechanikern aus. Angesichts dieser Situation setzen daher immer mehr Arbeitgeber auf Weiterbildung und Qualifizierung eigener Mitarbeiter und nutzen Angebote von Dienstleistern, die Engpässe in den Unternehmen mit maßgeschneiderten überbetrieblichen Weiterbildungsangeboten abhelfen.

Die Berufsförderungswerke, bundesweit vertretene soziale Arbeitsmarktdienstleister, die Menschen nach einem Unfall oder einer Erkrankung wieder ins Berufsleben integrieren, setzen an diesem Punkt ganz gezielt an. Im Vordergrund des Angebots stehen dabei qualifizierte bedarfsgerechte Umschulungen und Weiterbildungen, die in enger Kooperation mit den Betrieben konzipiert und durchgeführt werden. Erfolgreiche Beispiele sind etwa die Qualifizierungen zu Baumarktfachberatern für die OBI-Bau- und Heimwerkermärkte oder zu Kücheneinrichtungsbearbeitern für ASTROH

Küchen. Der Vorteil für die Betriebe: Sie erhalten passgenau ausgebildete Mitarbeiter, ohne einen Cent für die Ausbildung zahlen zu müssen. Eine breite Palette an Weiterbildungskursen bieten auch die IHK oder die HWK ihren Mitgliedern an. Kurz: Betriebe können heute aus einem großen Angebot an Weiterbildungen auswählen – doch grundsätzlich gilt: Ob eine berufliche Weiterbildung zum Erfolg für den Mitarbeiter und sein Unternehmen wird, hängt maßgeblich davon ab, ob der richtige Bildungspartner gefunden wird.



Bildungsanbieter auf dem Prüfstand

Worauf Unternehmen achten sollten

- Der Bildungsanbieter sollte zertifiziert sein und sich regelmäßigen Qualitätsmanagementkontrollen unterziehen.
- Seriöse Weiterbilder evaluieren die Qualität ihrer Angebote durch Teilnehmerbefragungen, Abbrecher-/Durchfallquoten und Vermittlungszahlen.
- Gute Weiterbildungsdienstleister ermitteln vor einer betrieblichen Qualifizierungsmaßnahme den tatsächlichen Bedarf des Unternehmens sowie das Potenzial des Mitarbeiters.
- Regelmäßige Erfolgskontrollen in Kooperation mit den Betrieben, flexible und innovative Weiterbildungskonzepte wie z. B. E-Learning-Konzepte sind für passgenaue Weiterbildungsmaßnahmen von Vorteil.
- Die Umschulungen müssen mit einem Kammerabschluss, Kurzzeitqualifizierungen mit einer gleichwertigen Prüfung enden und zertifiziert werden.

WETTBEWERB SICHERN



In aller Munde

Nach dem großen Erfolg: Bionadeerfinder schützen sich vor Nachahmern



Holunder oder Litschi? Deutschland ist auf den Geschmack gekommen. Die Verkaufszahlen von Bionade explodieren: Mehr als 200 Mio. Flaschen hat das mittelständische Unternehmen aus der Rhön 2007 verkauft, fast dreimal so viele wie 2006. Wen wundert's, dass das kleine Wirtschaftswunder zahlreiche Nachahmer auf den Plan ruft.

Dass sein neuartiges, auf rein biologische Weise hergestelltes Getränk so einen durchschlagenden Erfolg haben wird, hat Dieter Leipold, der Erfinder von Bionade, Mitte der 90er Jahre nicht ahnen können, als die kleine Familienbrauerei im fränkischen Ostheim kurz vor der Pleite stand. Schon seit Jahren tüftelte der Diplom-Braumeister an der Rezeptur einer Limonade, die durch Gärung entsteht. Das Ergebnis: Bionade. Ein derartiges alkoholfreies Erfrischungsgetränk hatte es bis dato nicht gegeben und entsprechend gering war zunächst das Interesse. Inzwischen ist Bionade zum Kultgetränk avanciert – die Ökolimo hat den Sprung von der Bio-Nische ins Supermarktregal geschafft. Mit stetig steigenden Absatzzahlen, waren es 2003 noch 2 Mio. Flaschen pro Jahr, wird 2007 diese Menge an einem Tag ausgeliefert. So ein Erfolg lässt sich nicht

lange geheim halten, die Nachahmer standen schnell in den Startlöchern, um auf den fahrenden Zug aufzuspringen. Zwar sind Produktionsverfahren und Marke über Patente geschützt und die Bionadeerfinder beherrschen laut eigener Aussage als einzige die Technik, um ein alkoholfreies fermentiertes Getränk herzustellen, aber anders als bei Coca-Cola beispielsweise, birgt die Herstellung von Bionade kein streng gehütetes Geheimrezept. Einziger durch mehrere Jahre Vorsprung und Erfahrung in der Entwicklung ist die kleine Privatbrauerei zur Zeit noch im Wettbewerbsvorteil. Und den gilt es zu schützen, zur Not mit harten Bandagen.

Die Luft wird dünner
Denn seit ihre Erfindung zum Durstlöcher breiter Konsumentenschichten geworden ist – Bionade nimmt heute

den dritten Platz in der Rangliste der alkoholfreien Limonaden ein – hat es das Rhöner Familienunternehmen immer häufiger mit Plagiaten zu tun: Gegen Sinalco und den Discounter Plus hat man sich mit einstweiligen Verfügung erfolgreich zur Wehr gesetzt, weil deren Produkte den eigenen in Namen, Farbe, Form und Sorte zu sehr ähneln. „Wir gehen mit aller Härte dagegen vor, wenn Konkurrenten den Eindruck erwecken wollen, ein ähnliches

Produkt anbieten zu können wie wir“, betont Bionade-Geschäftsführer Peter Kowalsky. Doch die Luft wird immer dünner, denn Sinalco und Plus sind nicht die Einzigen, die auf der Erfolgswelle mitschwimmen wollen. So plant der weltgrößte Bierkonzern InBev, über seine Bremer Tochter Beck's eine Ökolimonade in den Geschmacksrichtungen Grapefruit-Litschi oder Orange-Pfeffer auf den Markt zu bringen. Erfolg zieht eben Nachahmer an.

Deutsches Patent- und Markenamt hilft, Wissen zu schützen

Jeden Tag entstehen zahllose neue Ideen. Doch die beste Idee nützt dem Erfinder nichts, wenn der wirtschaftliche Vorteil der Konkurrenz zu Gute kommt. Denn grundsätzlich herrscht Nachahmungsfreiheit, es sei denn, ein Schutzrecht schützt davor. Über das Deutsche Patent- und Markenamt in München werden technische Lösungen vom Staat durch Patente und Gebrauchsmuster geschützt, Form und Aussehen durch Geschmacks-

muster sowie Bezeichnungen für Waren oder Dienstleistungen durch Marken. Nur der Inhaber eines dieser Schutzrechte kann entscheiden, in welcher Form er dieses nutzen will: Er kann seine Erfindung bzw. sein Produkt entweder selbst verwerten oder anderen eine Lizenz zu dessen Verwertung erteilen. Und nicht zuletzt kann er jeden, der unbefugt seine Erfindung gewerblich verwendet oder nützt, rechtlich belangen.

JAHRHUNDERTEALTER WISSENSCHATZ



Übermannshoch sind die Holzfässer mit rund 4.000 Litern Fassungsvermögen, die unüberschaubar von dem Eingang der Büttnerlei Aßmann in Eußenheim bei Würzburg stehen. Hier fertigt der Familienbetrieb in dritter Generation Holzfässer für Weinkellereien. Das Know-how für diesen Beruf ist jahrhundertealt, aber heute noch so aktuell wie einst – in Deutschland kein Einzelfall.

Die Palette der Holzfässer reicht dabei von einem Fassungsvermögen von fünf Litern bis zu den Riesen bis 4.000 Litern. „Sieht man einmal von modernen Holzbearbeitungsmaschinen ab, hat sich seit zwei Jahrtausenden am eigentlichen Fertigungsprozess der Fässer nicht viel geändert“, sagt Firmenchef Andreas Assmann, der sein Wissen von seinem Großvater Josef und seinem Vater Karl erlernt hat. Das Fertigen von Holzfässern ist auch heute noch weitgehend Handarbeit. Die Fässer bestehen im Wesentlichen aus Dauben, die von eisernen Fassreifen zusammengehalten werden, und den

Böden. Andreas Aßmann kennt nicht nur diese historische Fertigungsweise aus Büchern: „Was ich über mein Handwerk neben all dem Erfahrungsschatz unserer Familie gelernt habe, steht in Lehrbüchern, die aus dem Jahre 1950 stammen. Es hat sich bei uns einfach nichts geändert.“ Sein Wissen gibt er so guten Gewissens seinen insgesamt acht Mitarbeitern und Lehrlingen weiter. „Unser Handwerk basiert stark auf einem Bauchgefühl“, sagt der Franke. Die wichtigste Entscheidung fällt gleich am Anfang – die der Holz Auswahl. „Unser Eichenholz stammt aus dem nahen Spessart, wir

Mit Erfahrung und Bauchgefühl

Traditionshandwerk in Deutschland

kaufen unser Holz nur lokal“, erzählt Aßmann, „deshalb wissen die dortigen Forstämter genau, dass wir fein gewachsene Stämme brauchen.“ Das Auge dafür, welche Stämme geeignet sind, gewinne jeder seiner Mitarbeiter mit zunehmender Berufserfahrung. „Solches Know-how wird auch noch in Jahrzehnten zählen, denn an unserem Handwerk wird sich nicht viel verändern.“

Meisterin im Glockengießen
Davon ist auch Cornelia Mark-Maas überzeugt. Die Mittvierzigerin ist Deutschlands einzige Glockengießerin mit Meisterbrief in diesem Fach. Sie ist Chefin des Familienbetriebes „Eifeler Glockengießerei Hans August Mark“ im kleinen Eifelort Brockscheid. Ihr Weg in die elterliche Glockengießerei war vorgezeichnet. „Mit 13 Jahren durfte ich zum ersten Mal beim Gießen

einer Glocke helfen, da war der Fasziationsfunke gezündet“, erzählt sie von ihren Anfängen. Die von ihrer Familie liegen noch weiter zurück, knapp 400 Jahre. Ab 1620 begannen ihre Vorfahren als Wander-Gießer ihr Geld zu verdienen, seit 1846 mit fester Werkstatt in Brockscheid. Geändert hat sich in all den Jahrhunderten wenig an der Technik des Glockengießens nach dem so genannten Lehm-Formverfahren. Das wird auch in Zukunft so bleiben, so Cornelia Mark-Maas: „Glockengießen ist ein Handwerk, bei dem es sehr viel auf Erfahrungen und persönliches Gespür ankommt.“ Mit dieser Mischung ist ihr Familienbetrieb bislang gut gefahren. Denn die Anforderungen an eine Glocke, die aus der so genannten Glockenbronze, einer Mischung aus Kupfer und Zinn hergestellt werden, sind hoch: Ihre Lebensdauer beträgt in der Regel 500 Jahre.

Rechtstipp

Arbeitnehmer als Erfinder

Viele mittelständische Unternehmen ziehen großen Nutzen aus den Erfindungen ihrer Mitarbeiter: Ca. 85% der angemeldeten Patente kommen heute von Arbeitnehmern. Das Arbeitnehmererfindungsgesetz (ArbNErFG) setzt hierfür den gesetzlichen Rahmen: Es steht zum einen dem Arbeitnehmer eine entsprechende Vergütung zu und soll zum anderen das Unternehmen in seiner Wettbewerbsfähigkeit bestärken.

Das ArbNErFG bezieht sich sowohl auf Erfindungen, die patentfähig sind, als auch auf gebrauchsmusterfähige Erfindungen. Hierbei unterscheidet das ArbNErFG zwischen Dienstleistungserfindungen und freien Erfindungen. Eine Dienstleistungserfindung liegt vor, wenn die betreffende Erfindung in einem ursächlichem Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis steht und der Arbeitnehmer ist verpflichtet, die Erfindung seinem Arbeitgeber zu melden. Der Arbeitgeber hat dann das Wahlrecht, ob er die betreffende Erfindung unbeschränkt oder beschränkt in Anspruch nehmen will. In jedem Fall hat der Arbeitnehmer aber einen Anspruch auf angemessene Vergütung.

Bei den freien Erfindungen hat der Gegenstand der Erfindung hingegen keinen Bezug zum Dienstverhältnis – der Arbeitnehmer muss die Erfindung seinem Arbeitgeber lediglich mitteilen, diesem aber auch ein einfaches Nutzungsrecht gegen angemessene Vergütung anbieten. Dieses Nutzungsrecht braucht der Arbeitgeber aber nicht anzunehmen. In diesem Fall steht die Erfindung dem Arbeitnehmer zu freien Verfügung.

Prominente Profile



Wenn einer es weiß, weiß es keiner.

Ludwig Wittgenstein (1889-1951), österr. Philosoph

