

# 04

DIE ZUKUNFT IST DIGITAL  
Arbeitgeberforum 2018

# 12

KONJUNKTURUMFRAGE  
Fachkräftemangel wird  
zur Wachstumsbremse

DAS UNTERNEHMERMAGAZIN  
DER AGV HANNOVER  
AUSGABE 1/2018

# AGV REPORT



## 02 MEHR ALS EIN VERBAND

DIE ARBEITGEBERVERBÄNDE HANNOVER  
STELLEN SICH VOR

WELTMARKTFÜHRER ++ FRAUEN IN MINT-BERUFEN ++ DSGVO ++ BGN-FONDS ++ NETZWERKEN

# INHALT

- 01** EDITORIAL
- 02** **ERWARTEN SIE MEHR ALS EINEN VERBAND**  
Die Arbeitgeberverbände Hannover stellen sich vor
- 04** **DER MENSCH RÜCKT IN DEN FOKUS**  
Arbeitgeberforum 2018 diskutiert über die Bewältigung des digitalen Wandels
- 06** **NACHGERFRAGT BEI ... SEBASTIAN PURPS-PARDIGOL**  
Interview mit dem Bestseller-Autor und Impulsredner des Arbeitgeberforums 2018
- 12** **KONJUNKTURUMFRAGE: DIE LUFT WIRD DÜNNER, DIE RISIKEN WACHSEN**  
Handelsauseinandersetzung zwischen USA und China verhagelt die Stimmung, Fachkräftemangel wird zur handfesten Wachstumsbremse
- 14** **REVOLUTION IM DATENSCHUTZ**  
Interview mit dem Datenschutzexperten Joerg Heidrich zur neuen Datenschutzgrundverordnung (DSGVO)
- 16** **CELLER SCHLOSS-GESPRÄCHE: WIRTSCHAFTSSTANDORT NIEDERSACHSEN**  
Was tun gegen Nachwuchsmangel?
- 18** **DAS EINGEBILDETE PROBLEM**  
Die sachgrundlose Befristung von Arbeitsverträgen
- 22** **FIRMEN ÜBERFRACHTEN STELLENAUSSCHREIBUNGEN**  
Wie man mehr Frauen für Jobs gewinnen kann – ein Interview mit Tina Voß

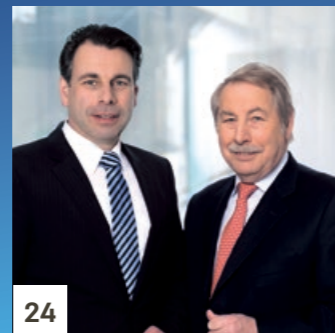
- 24** **MIT BRANDSCHUTZ VERBINDEN DIE MENSCHEN ETWAS POSITIVES**  
Wagner Gruppe schützt mit raffinierter Technik vor Bränden – und ist darin Weltmarktführer
- 26** **AM BREITBANDAUSBAU ENTSCHIEDET SICH DIE ZUKUNFTSFÄHIGKEIT UNSERER GESELLSCHAFT**  
Wirtschaftswunder durch die Digitalisierung? Doch es hakt beim Ausbau der Breitbandkapazitäten!
- 27** **DENKT GROß!**  
Feierstunde für JUNIOR-Schülerfirmen im Haus der Industrie in Hildesheim
- 28** **„KLAUEN SIE VON UNS IDEEN UND EINDRÜCKE!“**  
Neun Frauen mit hoher Verantwortung in MINT-Berufen treffen 35 Schülerinnen zu Talkrunde
- 30** **KOOPERATIONEN BEWEGEN**  
Netzwerken auf der Hannover Messe 2018
- 32** **DAS LEBEN WIRD SCHNELLER, DIE POLITIK BLEIBT LANGSAM**  
Wichtige Entscheidungen bleiben oft lange auf der Strecke – drei Beispiele aus der niedersächsischen Landespolitik
- 33** **BGN: EINE ALTERNATIVE FINANZIERUNG**  
Fonds der Beteiligungsgesellschaft Niedersachsen schließt Lücke zum fehlenden Wagniskapital
- 34** **TERMINE**



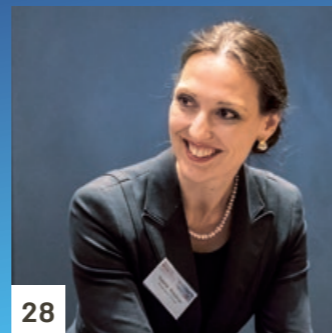
04



22



24



28

# HANNOVERSCHE RATHAUS-POLITIK – ODER: DIE UMKEHR DER WICHTIGKEITEN

Liebe Leserinnen und Leser,

es ist noch gar nicht solange her, da galt Hannover Politikinsidern als Inkubator für bundespolitische Schwergewichte. Mit Gerhard Schröder brachte die niedersächsische Landeshauptstadt einen Bundeskanzler hervor und immerhin zwei Bundespräsidenten – der eine, Christian Wulff, zwar nicht sonderlich lange, dafür der andere, Frank-Walter Steinmeier, hoch angesehen und aktuell noch immer im Amt. Und ob Ursula von der Leyen, Sigmar Gabriel, Philipp Rösler oder Jürgen Trittin – eine Vielzahl von aktuellen und ehemaligen bundespolitischen Größen nahmen von Hannover aus Anlauf, um in Berlin politisch Karriere zu machen – und sind teilweise immer noch mit Ambitionen zu noch Höherem unterwegs.

Dies soll jetzt kein wehmütiges Hohelied auf vergangene Zeiten werden, es stimmt aber mehr als nachdenklich, dass Niedersachsens Landeshauptstadt mittlerweile seit Herbst 2017 bundespolitisch nur noch mit einer Rathausaffäre auf sich aufmerksam macht, deren Folgen die politische Agenda bestimmen und sie dabei zu lähmen scheinen.

Irgendetwas läuft hier ganz gehörig schief. Es ist ein Trauerspiel, dass die Rathausführung aufgrund unklarer Zuständigkeiten in Folge der Demission eines Harald Härke als Personal- nicht aber auch als Kulturdezernent derzeit offenbar nicht ansatzweise in der Lage ist, ein geordnetes Verfahren für eine Bewerbung zur Kulturhauptstadt 2025 auf den Weg zu bringen.

Neben der Anstellung des 100.000-Euro-Mannes Oeds Westerhof und ein wenig Geplänkel um die Erstellung des „Bid Books“ ruht der See beunruhigend still – und dies schon seit Monaten, obwohl für eine Bewerbung mit der hannoverschen Stadtverwaltung ein riesiger Apparat zur Verfügung stünde. Nur einmal so zum Vergleich: Die IdeenExpo, mittlerweile Europas größtes und erfolgreichstes Jugendevent für Naturwissenschaften und Technik, wurde von einem kleinen Team von nicht einmal zehn Leuten 2007 innerhalb von neun Monaten aus dem Boden gestampft. Und selbst das ungleich kleinere, „unbeugsame“ Hildesheim ist auf bestem Wege, Hannover mit der eigenen Bewerbung um den für den Standort enorm Gewinn bringenden Titel der Kulturhauptstadt zu deklassieren.

Zu eng war in den letzten Jahren auch das Verhältnis zwischen Personalrat und Stadtspitze. Anders ist die Empörung nicht zu erklären, die Interims-Personaldezernentin Rita Maria Rzycki auslöste, indem sie und Finanzdezernent Axel von der Ohe – übrigens

absolut zu Recht! – der Mitarbeitervertretung den Wunsch nach 1.000 neuen Stellen für die Stadtverwaltung verwehrte. Das hätte bei aktuell rund 12.000 Stadtbeschäftigten mal so eben einen Stellenaufwuchs von knapp 10 Prozent bedeutet. Angesichts von 720 bei der Stadt aktuell unbesetzten Stellen mutet diese Forderung ohnehin schon reichlich skurril an. Die Hannoversche Allgemeine erklärte das Dilemma jüngst mit der schon „legendären Verwobenheit zwischen der SPD, der Gewerkschaft verdi und der Stadt“. Ganz nebenbei bemerkt zeigte sich diese Nähe in den letzten Jahren auch, wenn es um die Sonntagsöffnung in Stadt und Region ging, von der auch zahlreiche AGV-Unternehmen betroffen sind. Hier drängt sich der Eindruck einer systemimmanenten Gewerkschaftshörigkeit der Stadtpolitik geradezu auf.

Wer übrigens meint, dass nun die Stunde der Opposition geschlagen haben müsste, liegt leider auch gehörig daneben. Die Stadt-FDP fällt in ihrer neuen Rolle als Quasi-Koalitionspartner von rot-grün ohnehin aus. Und der hiesigen CDU fällt nicht mehr ein, als sich auf ein schon geradezu peinliches Spiel von weitergeschobenen, „zufällig“ gefundenen und liegengelassenen Akten einzulassen, um, wenn möglich, auch Ex-OB und mittlerweile Ministerpräsident Stephan Weil noch irgendwie in die Affäre hinein zuziehen – geht's noch?

Um es auf den Punkt zu bringen: Was wir hier erleben, ist eine Posse, die ihresgleichen sucht. Es ist die Umkehr der Wichtigkeiten. Dies alles ist einer Landeshauptstadt unwürdig. Deshalb kann man den politisch Verantwortlichen in Hannover nur zurufen, sie sollten sich endlich zusammenraufen und mehr Professionalität an den Tag legen.

Zu wichtige Entscheidungen liegen an, als dass diese Stadt sich weiter nur mit sich selbst beschäftigen darf. In einer Zeit, in der unsere Unternehmen immer größere Ressourcen auf Employer Branding verwenden müssen, versagt daran gemessen die Imagepolitik der Landeshauptstadt Hannover auf ganzer Linie.

Ihr

*Volker Schmidt*

**Dr. Volker Schmidt**  
Hauptgeschäftsführer AGV Hannover



► **Begeistert:** Gesamtmetall-Präsident Dr. Rainer Dulger lobt den positiven Geist von Hannover.



▲ **Gut geführt:** Wissenschaftsjournalist Ranga Yogeshwar moderiert mit Charme und Wissen durch den Abend.



▲ **Ganz nah dran:** Für Niedersachsens Umwelt- und Energieminister Olaf Lies ist die Nähe zu den Unternehmen entscheidend.

## ERWARTEN SIE MEHR ALS EINEN VERBAND

Die AGV präsentiert sich mit der Bürogemeinschaft der Arbeitgeberverbände den Spitzen der deutschen Metall- und Elektro-Industrie auf ihrer Mitgliederversammlung 2018 in Hannover.

Der ein oder andere Gast im Maharadscha-Saal im Zoo Hannover war sichtlich überrascht, als sich Dr. Volker Schmidt den Anwesenden als Hauptgeschäftsführer nicht nur von NiedersachsenMetall, sondern von insgesamt 12 Arbeitgeberverbänden – darunter die AGV Hannover – vorstellte. Er und das Team von NiedersachsenMetall waren die Gastgeber der diesjährigen Mitgliederversammlung von Gesamtmetall, dem Dachverband der deutschen Metallarbeitgeberverbände. Zu Gast waren die Präsidenten und Hauptgeschäftsführer der Verbände von Deutschlands größter Industriebranche – darunter Dr. Rainer Dulger (Gesamtmetall), Dr. Stefan Wolff (Südwestmetall), Alfred Gaffal von den bayrischen M+E-Arbeitgebern und Arndt G. Kirchhoff (Metall NRW).

„Erwarten Sie mehr als einen Verband“ – unter diesem Slogan präsentierte Schmidt das breite Portfolio an Dienstleistungen, das die Bürogemeinschaft für ihre Mitglieder zu bieten hat und welche Synergien durch den engen Verbund entstehen. Unterstützung bekam er dabei von namhaften Wegbegleitern der Bürogemeinschaft: Martin Kind (Geschäftsführer der Kind-Gruppe und AGV-Vorstand), Dr. Sven Vogt (Geschäftsführer KKT Frölich in Osterode), Lutz Stratmann (Geschäftsführer der Demografieagentur) und Michael Kiesewetter (Vorstandsvorsitzender NBank) unterstützten ihn. „Wir schätzen es, den Verband als starken Partner an unserer Seite zu haben“, sagte etwa Kiesewetter über die Zusammenarbeit beim Beteiligungsfonds Niedersachsen (mehr zum Fonds auf Seite 33).



◀ **Starke Partner:** (v.l.) Wissenschaftsjournalist Ranga Yogeshwar, Hauptgeschäftsführer Dr. Volker Schmidt, Lutz Stratmann (Geschäftsführer der Demografieagentur), NiedersachsenMetall-Präsident Wolfgang Niemsch, Umwelt- und Energieminister Olaf Lies, Dr. Sven Vogt (Geschäftsführer von KKT Frölich in Osterode), Martin Kind (Geschäftsführer der Kind-Gruppe und AGV-Vorstand)

Ein breites Dienstleistungsangebot, dazu ein Netzwerk aus unterschiedlichen Branchen: Auch der langjährige Wegbegleiter der Bürogemeinschaft, der ehemalige Wirtschafts- und heutige Umwelt- und Energieminister Olaf Lies, zeigte sich überzeugt. Er schätze vor allem die Möglichkeit, nicht nur über, sondern auch mit den Unternehmen zu sprechen. Dies mache diese starke Bürogemeinschaft immer wieder möglich. Man merke, wie nah man bei den Unternehmen sei.

Wissenschaftsjournalist Ranga Yogeshwar führte durch den Abend, talkte, experimentierte und machte Lust auf die kommende IdeenExpo. Für musikalische Unterhaltung sorgte die junge Band Hagelslag mit einem bunten Mix aus Jazz, Soul, Funk und Hip-Hop.

[FRANZISKA TEMMEN]



▲ **Mach doch einfach!** Gäste lassen sich von Exponaten der IdeenExpo begeistern.



# ARBEITGEBER FORUM 2018

## DER MENSCH RÜCKT IN DEN FOKUS

**Digitalisierung braucht Verständnis auf beiden Seiten: Arbeitgeberforum diskutiert, wie Geschäftsführer und Mitarbeiter erfolgreich in die Zukunft aufbrechen.**

Netzwerken in gastlicher Atmosphäre und Wissen von Spezialisten aus erster Hand erfahren – dafür steht das Arbeitgeberforum der Arbeitgeberverbände seit 2013. Seitdem steigen die Anmeldungen kontinuierlich. In diesem Jahr waren rund 350 Teilnehmer aus ganz Niedersachsen und darüber hinaus der Einladung nach Hannover ins Schloss Herrenhausen gefolgt. Großes Leitthema war die digitale Welt und ihre Bedeutung für unser Leben und Arbeiten: „Die Zukunft ist digital – Wir gestalten den Wandel!“ lautete der Titel. In zehn Fachforen gaben die Referenten Antworten auf aktuelle Fragen des Berufsalltags, von A wie Arbeitsrecht über K wie Kommunikation bis hin zu S wie Sozialpartnerschaft. Für viele eine Überraschung: Der Mensch rückte bei allen wichtigen Fragen ins Zentrum

der Aufmerksamkeit, gerade bei der Bewältigung des digitalen Wandels.

Der Hauptgeschäftsführer der Arbeitgeberverbände, Dr. Volker Schmidt, betonte in seiner Begrüßung: „Wir wollen am Puls der Zeit sein.“ Besonders angesichts des Fachkräftemangels und unserer alternden Gesellschaft sei es wichtig, die Menschen bei der Digitalisierung mitzunehmen. „Das ist das A und O in den Betrieben“, bekräftigte Schmidt. Sein Appell ans Publikum: „Lassen Sie uns diesen Fortschritt gemeinsam gestalten.“ Auch Hannovers Oberbürgermeister Stefan Schostok richtete Grußworte an die Teilnehmer und ermutigte zum „experimentellen Herangehen“ an die Herausforderungen des digitalen Wandels, der die gesamte Gesellschaft ergreife.

Zahlreiche Beispiele für gelungene Experimente digitaler Strategien zeigte Impulsredner und Bestseller-Autor Sebastian Purps-Pardigol. So erfuhren die Gäste des Arbeitgeberforums unter anderem, dass hinter dem aus der TV-Werbung bekannten Cewe-Fotobuch eine Mitarbeiter-Idee steckt, die dem Unternehmen Millionenumsätze bescherte. Purps-Pardigol, der zertifizierter Coach ist und sich selbst als Patchwork-Karrierist bezeichnet, sieht erfolgreiche Digitalisierung als regelrechten Kulturwandel an und hat es sich zur Aufgabe gemacht, diese Veränderung in Unternehmen und Organisationen zu untersuchen. Unter dem Titel „Digitalisieren mit Hirn – wie Sie Mitarbeiter für den Wandel gewinnen“ präsentierte er die wichtigsten Erkenntnisse aus seinen Studien.



◀ **Erfolgsrezept:** Nach der Begrüßung von AGV-Hauptgeschäftsführer Dr. Volker Schmidt (Mitte) und Hannovers Oberbürgermeister Stefan Schostok (rechts) stieg Autor Sebastian Purps-Pardigol (links) mit einem Fachvortrag ins Thema ein.



Seine These: Je stärker das Maß der Digitalisierung in einer Organisation steigt, desto mehr Aufmerksamkeit braucht das Thema Menschlichkeit.

Dieser Gedanke kam an. „Mich hat es überrascht, wie stark der Mensch im Mittelpunkt steht“, fasste Dr. Karsten Quindt als Teilnehmer des Arbeitgeberforums seinen Eindruck des Tages zusammen. „Vieles von dem, was im Impulsvortrag und in den Fachforen zum Ausdruck kam, wissen wir intuitiv zwar schon, aber wir dürfen es auch

nicht aus dem Blick verlieren“, sagte der Gesellschafter und Konstruktionsleiter des Maschinenspezialisten Segler aus Berge. Personalreferent Tim Stegemann war beeindruckt von der Themenvielfalt der Veranstaltung. „Es waren so viele interessante Sachen dabei, dass es mir schwer fiel, mich für nur zwei Fachforen anzumelden“, sagt Stegemann, der für die Erwin Müller GmbH arbeitet und aus dem Emsland angereist war. Katrin Feuerabendt vom Touristikkonzern TUI gefielen besonders die Erfahrungen aus der Praxis, die im Fachforum

„Neue Arbeitswelt“ zur Sprache kamen. „Ich konnte dem Referenten Fragen stellen, vor denen ich aktuell stehe, das war super“, sagte sie. Viele Gäste waren sich einig: Die Atmosphäre war einladend, der Umgang miteinander informell, so dass informative Gespräche in den Pausen fortgesetzt und neue Kontakte geknüpft werden konnten.

[REDAKTION: ISABEL CHRISTIAN, FRANZISKA TEMMEN, KARINA SCHOLZ]

### FORUM ARBEITSRECHT

## DER NEUE KOALITIONSVERTRAG UND SEINE AUSWIRKUNGEN AUF UNTERNEHMEN

Die neue Bundesregierung will Angestellten dabei helfen, Beruf und Familie besser zu vereinbaren. Eine Reform des Teilzeit- und Befristungsgesetzes soll das möglich machen. Doch was kommt damit auf Arbeitgeber zu? „Im Prinzip soll es Arbeitgebern schwerer gemacht werden, den Wunsch eines Mitarbeiters nach Teilzeit abzulehnen“, sagte Sophie Thoss, Juristin bei den Arbeitgeberverbänden Hannover. Allerdings müsse der Arbeitnehmer gewisse Fristen einhalten. So kann er mindestens ein Jahr, aber maximal fünf Jahre in Teilzeit arbeiten und muss den Arbeitgeber spätestens drei Monate vorher schriftlich über seinen Wunsch informieren. Und eine neue

Teilzeit ist erst nach einem Jahr Vollzeit wieder möglich. „Damit soll dem Arbeitgeber Planungssicherheit gegeben werden.“



**MIT DER REFORM DES  
TEILZEITGESETZES KOMMT  
ETWAS NEUES AUF DIE  
ARBEITGEBER ZU.**

Sophie Thoss,  
Arbeitgeberverbände Hannover

Mit Sophie Thoss  
und Dirk Seeliger,  
Abteilung Recht,  
Arbeitgeberverbände Hannover

# 01

# NACHGEFRAGT BEI ...

## SEBASTIAN PURPS-PARDIGOL, BESTSELLER-AUTOR UND IMPULSREDNER DES ARBEITGEBERFORUMS 2018

**AGV: Herr Purps-Pardigol, das Thema Digitalisierung ist aus keiner Branche mehr wegzudenken. Viele Unternehmer, gerade im Mittelstand, haben jedoch Bedenken oder fühlen sich noch nicht bereit, Produkte und Prozesse zu digitalisieren. Woran liegt das?**

**PURPS-PARDIGOL:** Viele Firmenchefs müssen sich eingestehen, dass sie nicht genau wissen, wie die digitale Zukunft aussieht. Anstatt etwas Falsches zu tun oder auch ganz offen zu bekennen, dass Ihnen die Strategie fehlt, verharren sie im Status quo und sind dem Irrglauben ausgesetzt, dass sie damit erfolgreich sind. Für diese Menschen ist es hilfreich zu wissen: In vielen anderen Firmen ist es nicht anders. Viele CEOs, die die eigene digitale Transformation mit ihrem Unternehmen gut meistern und mit denen ich sprach, gaben zu: „Wir wissen nicht genau, wie die Zukunft aussieht“. Sich diese eigene Limitierung einzugestehen,

ist ein erster wichtiger Schritt. Ein weiterer wichtiger Schritt ist es, die Mitarbeitenden sehr aktiv und in einem hohen Maß in die Gestaltung des digitalen Wandels einzubeziehen. Die digitale Transformation bedeutet eine grundlegende Veränderung der Menschen in Unternehmen miteinander. Dazu gehört auch, dass klassische Hierarchien und Herrschaftswissen nicht mehr zeitgemäß sind. Wer an seiner vermeintlichen Macht festhält, wird langfristig scheitern.

**AGV: Sie haben mehr als 250 Interviews geführt um herauszufinden, wie Unternehmen und Organisationen den Kulturwandel erfolgreich meistern. Wie gelingt es, den eigenen Betrieb fit für die digitale Zukunft zu machen?**

**PURPS-PARDIGOL:** Ich habe in den vergangenen Jahren Dutzende von Unternehmen untersucht, die den eigenen digitalen Wandel gut meistern. Eine meiner

wichtigsten Erkenntnisse ist: Mit dem Maß der Digitalisierung muss auch das Maß an Menschlichkeit steigen. Die Kultur des Unternehmens steht auf dem Prüfstand. Alexander Birken, Vorstandschef der Otto Group, hat in einem Gespräch mit mir seine Sicht der digitalen Transformation auf den Punkt gebracht. Er sagte: „Das Technische bekommen wir schon irgendwie hin. Herausfordernd wird das Menschliche, das Kulturelle.“ Die Führungskräfte der Unternehmen, die ich mir genauer ansah, haben begonnen, ihr eigenes Menschenbild zu hinterfragen: zum einen die Rolle, die sie als Chef einnehmen und die Rolle, in der sie die Mitarbeitenden sehen. Es gibt zudem einige wichtige Elemente, die es zu beachten gilt, wenn man die digitale Transformation beginnt. Zum einen ist es wichtig, dass viel kommuniziert wird, so dass Mitarbeitende verstehen, weshalb der Wandel wichtig ist. Die Mitgestaltung als einen weiteren Faktor hatte ich bereits benannt. Überraschend ist noch etwas Weiteres: Die Würdigung der Mitarbeitenden für all das bisher Erreichte. Es ist ganz wichtig, dass keine Zweiklassen-Gesellschaft entsteht zwischen den „coolen neuen digitalen Mitarbeitenden“ und den 98 Prozent der anderen Beschäftigten, die dafür gesorgt haben, dass das Unternehmen bisher erfolgreich war. Darauf müssen Chefs achten!

**AGV: Inwiefern hilft die Hirnforschung bei der Digitalisierung?**

**PURPS-PARDIGOL:** Mitgestaltung ist ein neurologisches Grundbedürfnis. Wer mitgestalten kann, schüttet mehr

neuroplastische Botenstoffe aus und reduziert seine neuronale Übererregung. Mitarbeitende sind in der Lage, besser zu arbeiten, selbst wenn die Außenwelt bedrohlich wirkt. Diese Erkenntnis können wir nutzen. Viele der von mir untersuchten Betriebe sind erst durch die radikale Mitwirkung ihrer Mitarbeitenden auf neue, bahnbrechende Innovationen gekommen, die letztlich Millionenumsätze einbrachten und so das Fortbestehen der Firma gesichert haben. Die Hirnforschung zeigt uns, in welchem Zustand ein Mensch seine beste Leistung bringt. Ich nenne das den „Gießkannen-Modus“ des Gehirns, in dem die Ideen und Einfälle nur so fließen. Eine Führungskultur, die die besten Voraussetzungen für den „Gießkannen-Modus“ bei den eigenen Mitarbeitern schafft, ist eine Kunst, die ich vielen Unternehmen bereits vermittelt habe.

**AGV: Sie bezeichnen sich selbst als jemanden mit einer Patchwork-Karriere. Als Digital-Spezialist haben Sie bereits für SonyMusic, Ericsson und Swisscom gearbeitet, Sie sind aber auch zertifizierter Coach und Berater. Bei dem Taijiquan-Lehrer Bruce Kumar Frantz haben Sie unter anderem daoistische Energiearbeit studiert. Welchen nützlichen Rat können Sie allen Unternehmern, egal aus welcher Branche, geben?**

**PURPS-PARDIGOL:** Auch wenn es anfangs unbequem erscheinen mag, so ist doch ein wesentlicher Erfolgsfaktor, dass Chefs beginnen, an ihrer eigenen Persönlichkeit und an dem Menschenbild zu arbeiten, das sie in sich tragen. Die wirklich Guten tragen meist ein hohes Maß an Demut in sich. Wer demütig ist, kennt seine Grenzen und spricht darüber. Er kennt die Stärken seiner Mitarbeitenden und kann sie offen benennen. Und ein demütiger Chef entwickelt sich dadurch weiter, dass er verschiedene Perspektiven einnimmt. Über 6.000 weltweit durchgeführte Interviews mit Chefs jeglicher Couleur beweisen das. Chefs müssen und dürfen sich erlauben, nicht mehr alle Antworten auf die Herausforderungen der Zukunft alleine finden zu müssen. Mitarbeitende dabei mit einzubeziehen, entlastet die Chefs und stärkt die Mitarbeitenden.



▲ Rebellion gegen Tradition: Mittelständler können von Startups lernen, meint Thilo Haas.



FORUM NEUE ARBEITSWELT

## HOLOKRATIE – FÜHREN IN ROLLEN UND KREISEN

Keine Abteilungen, keine Abteilungsleiter: Im Unternehmen Connox gibt es Kreise – so heißen die Teams, in denen die Mitarbeiter eigenverantwortlich arbeiten. Firmengründer Thilo Haas führte die sogenannte Holokratie ein. „Holokratie ist ein Baustein für agiles Projektmanagement. Agil bedeutet für uns, sich laufend zu fragen:

Was will der Kunde eigentlich? Da gibt es keine fest definierten Ziele“, berichtete Haas in seinem Forum. Alle zwei Wochen erfinden sich die Teams neu und diskutieren, wie sie miteinander arbeiten wollen. „Keiner wünscht sich die alten, hierarchischen Strukturen zurück“, so Haas. Traditionellen Mittelständlern empfiehlt er, einen Bereich im Unternehmen holokratisch aufzuteilen: „Und den Wandel auszuprobieren.“



Thilo Haas, Connox

Mit Thilo Haas, Gründer und Geschäftsführer von Connox, Online-Shop für Wohndesign und Werner Fricke, Arbeitgeberverbände Hannover



Fotos: Axel Herzig

# 03

FORUM DATENSCHUTZ

## DATENSCHUTZGRUNDVERORDNUNG UND TECHNIKSPIONAGE – SICHERHEIT MUSS CHEFSACHE SEIN

Mit Jörg Peine-Paulsen, Niedersächsisches Ministerium für Inneres und Sport, Verfassungsschutzbehörde, Wirtschaftsschutz und Sonja Vogeler, Arbeitgeberverbände Hannover

Wo beginnt und wo endet Datenschutz? Das fragen sich viele Mitarbeiter und Geschäftsführer nicht erst seit Inkrafttreten der EU-Datenschutzgrundverordnung Ende Mai. Referent Jörg Peine-Paulsen, Wirtschaftsschutz-Experte der niedersächsischen Verfassungsschutzbehörde, stellte zunächst klar, dass Datenschutz nicht gleich Einschränkung bedeutet: „Das Datenschutzgesetz ist das Gesetz, das es uns erlaubt, mit Daten umzugehen.“

Seine wichtigsten Tipps, um dem Gesetz Genüge zu tun, lauten: Ein Verzeichnis aller Daten anlegen, den Zugriff darauf definieren und – ab zehn Mitarbeitern – einen Datenschutzbeauftragten benennen. Eine Beratung sei sinnvoll, wenn das Ziel der Firma klar sei. Unterschätzt werde zu oft die Wichtigkeit sicherer Passwörter, mahnte er.



**DIE DSGVO STELLT ZU HOHE ANFORDERUNGEN AN KMU.**

Sonja Vogeler, Arbeitgeberverbände Hannover



▲ **Netzwerken:** Die Teilnehmer nutzten die Zeit zwischen den Foren, um Kontakte zu knüpfen – auch über Betriebe und Branchen hinweg.



**WENN WIR DIGITALE MEDIEN IN UNSERE AUS- UND WEITERBILDUNG EINBAUEN WOLLEN, GEHT DAS NUR MIT EINEM VERNÜNFTIGEN DIDAKTISCHEN KONZEPT.**

David Meinhard, Institut der deutschen Wirtschaft Köln

FORUM BILDUNG

# 05

## DIGITALE MEDIEN UND E-LEARNING – WIE KLEINE UND MITTLERE BETRIEBE IHRE MITARBEITER FÜR DEN WETTBEWERB FIT MACHEN KÖNNEN

Die Arbeitswelt wird digitaler, und damit steigt auch der Bedarf an Wissen im Unternehmen. „Alle reden immer von digitaler Bildung, aber was ist das eigentlich?“, fragte David Meinhard vom Institut der deutschen Wirtschaft (IW), und lieferte die Antwort gleich mit: „Es geht darum, was wir lernen und wie wir es lernen.“ Wie nah diese Zukunft schon ist, zeigen Zahlen. 39,5 Prozent der vom IW befragten Unternehmer gaben im vergangenen Jahr an, mehr digitale Technologien eingeführt zu haben. Und

mit dem Grad der Digitalisierung steigt auch der Grad der Weiterbildung: Wer schon viele Technologien im Unternehmen nutzt, investiert im Schnitt 600 Euro und knapp 20 Stunden Weiterbildung in seine Mitarbeiter.

Mit David Meinhard, Institut der deutschen Wirtschaft IW Köln, und Vera Glaeseker, Abteilung Bildung, Arbeitgeberverbände Hannover



**DER WUNSCH NACH FLEXIBLEREN ARBEITSZEITMODELLEN WÄCHST.**

Bettina Tondorf, Institut für angewandte Arbeitswissenschaft

FORUM ARBEITSWISSENSCHAFT

## ARBEITSZEIT IM WANDEL – FLEXIBLES UND MOBILES ARBEITEN IN PRODUKTION UND VERWALTUNG

# 06

Teilzeit und Homeoffice sollen Arbeit und Familie besser vereinbar machen, aber bislang galt das nur für Schreibtischarbeiter. Doch Bettina Tondorf vom Institut für angewandte Arbeitswissenschaft zeigte, dass auch in der Fertigungsstraße Teilzeit möglich ist: „Ganz ohne den klassischen Schichtplan umzuwerfen.“ Sie empfiehlt, Gruppen zu bilden, auf die Teilzeitkräfte aufgeteilt werden, oder

eigene Gruppen mit Teilzeitkräften und Mehrarbeitern zu bilden. „Denn Mehrarbeit ist nicht generell schlecht. Wer zum Beispiel gerade ein Haus gekauft hat, freut sich über Extraschichten und Extrageld.“ Darüber hinaus müsse man darüber nachdenken, ob Nachtschichten nicht von weniger Mitarbeitern geleistet werden können.

Mit Ralf Klemme und Bettina Möller, Lenze Operations GmbH, Aezren; Bettina Tondorf, ifaa Institut für angewandte Arbeitswissenschaft, Düsseldorf; Ulrich Kanz, Arbeitgeberverbände, Hannover

## ARBEITGEBER FORUM 2018

Mit Richard Schütze, Strategy&Communication S@C Consult und Christoph Putzer, Abteilung Recht, Arbeitgeberverbände Hannover

FORUM SOZIALPARTNERSCHAFT

## MIT STRATEGIE IN DIE BETRIEBSVERSAMMLUNG

Betriebs- und Abteilungsversammlungen werden immer mehr zur „Chefsache“. Doch wie lassen sich Mitarbeiter überzeugen? „Je plastischer Sie die gemeinsame Arbeit und die aktuelle Situation darstellen, desto größer ist die Akzeptanz für Ihre Überlegungen und Entscheidungen“, berichtete Unternehmensberater Richard Schütze seinen Forenteilnehmern.

# 04

Ein Überblick zum Stand der Dinge fokussiere die aktuelle Situation. „Nehmen Sie sich für heikle Themen genug Zeit. Fassen Sie ‚heiße Eisen‘ direkt an, tun Sie es mehrmals“, so Schütze. Dabei gilt: Je klarer die Sprache und die Visualisierung des Beitrags, desto weniger Missverständnisse kommen auf. Und: „Achten Sie konsequent auf Wirkungs- und Verdauungspausen.“



**SPANNUNG ERZEUGEN – THEMEN VORGEHEN – SICH FREI BEWEGEN.**

Richard Schütze, Unternehmensberater



**WARUM WARTEN WIR ALS MITTELSTÄNDLER EIGENTLICH IMMER, BIS JEMAND ANDERES DIE NEUEN GESCHÄFTSMODELLE ERFINDET?**

Prof. Dr. Niels Biethahn, FOM Hochschule Hannover

Mit Prof. Dr. Niels Biethahn, und Prof. Dr. Bernd Ahrendt, FOM Hochschule Hannover sowie Daniel Adam, Arbeitgeberverbände Hannover



FORUM DIGITALISIERUNG

**AUFWIND FÜR IHR UNTERNEHMEN UND IHRE MITARBEITER**

Am Beispiel eines digitalen Autohauses erklärte Prof. Dr. Niels Biethahn von der FOM Hochschule Hannover den Teilnehmern, wie Digitalisierung wirkt. „Digitalisierung ist nicht ein reines IT-Thema“, betonte Biethahn. Durch schnelle Interaktion mit Kunden und der besseren Auswertbarkeit von Daten ergäben sich vielmehr komplett neue Geschäftsmodelle, so der Experte für Betriebswirtschaftslehre.

Als Beispiele führte er die Erfolgsgeschichten von Automobilanbietern im Internet an. Hiervon lasse sich lernen, wie Digitalisierung erfolgreich Kunden binden und ein Autohaus bedarfsgerechte Angebote machen könne. Biethahn will vor allem Mittelständlern Mut machen, zu digitalisieren und miteinander zu kooperieren: „Die Angst, dass Jobs wegfallen und nichts Neues entsteht, ist irrelevant“, sagt er.



▲ **Neue Geschäftsmodelle:** Prof. Dr. Niels Biethahn betonte, dass Digitalisierung mehr sei als IT – eine Chance für Startups und innovative Unternehmen aller Branchen.



**KLARE AUSSAGEN BRAUCHEN EINE KLARE KÖRPERSPRACHE.**

Maria Grunwald, Medientrainerin

Mit Maria Grunwald, Moderatorin, TV-Journalistin und Medientrainerin und Christian Budde, Arbeitgeberverbände Hannover

FORUM KOMMUNIKATION

**WENIGER IST MEHR!**

Souverän zu kommunizieren ist Übungssache, erklärte Medientrainerin Maria Grunwald in ihrem Forum Kommunikation. Und wer sich zuvor Gedanken mache, wie er sein Gegenüber überzeugen könne, kommuniziere erfolgreicher. Ihr Tipp: Mit einem klaren Satz den Kern der Aussage auf den Punkt bringen. „Ihre Aussage untermauern Sie im Gespräch mit ein, zwei Argumenten und einem Beispiel.“

Das Beispiel hat idealerweise einen persönlichen Bezug“, so Grunwald. Das schaffe Nähe – und gerade das bleibe hängen, ob bei Pressevertretern oder Mitarbeitern. Um eine Aussage weiter wirken zu lassen, müsse sie zudem gut rübergebracht werden: mit Stimme und Körpersprache. Grunwald: „Wer mit den Händen redet, wird als engagierter wahrgenommen.“

► **Medieninteresse:** Auf dem Arbeitgeberforum baten Pressevertreter zum Interview.



FORUM DEMOGRAFIE

**UNSICHTBARE FEHLZEITEN ERKENNEN – PRODUKTIVITÄT ERHÖHEN**

Mit Irene Stroot, Demografieagentur für die Wirtschaft GmbH sowie Sebastian Adamski und Ulf Zimmermann, akkr. Berater „Unternehmenswert:Mensch“

Mit dem globalen Wettbewerb, der Digitalisierung und dem Nachwuchsmangel stehen die Unternehmen gerade vor drei riesigen Problemfeldern. Allein sind sie dabei jedoch nicht. Denn die Demografieagentur steht mit Unterstützung bereit. „Das Audit ‚Zukunftsfähige Unternehmenskultur‘ begleitet Unternehmen auf ihrem Entwicklungsprozess und belohnt sie zum Schluss mit einer Auszeichnung als



**WIR UNTERSTÜTZEN AUF DEM WEG ZUM ATTRAKTIVEN ARBEITGEBER.**

Irene Stroot, Demografieagentur für die Wirtschaft

attraktiver Arbeitgeber“, sagte Irene Stroot von der Demografieagentur. Dabei gehe es nicht darum, was die Unternehmen schon geleistet haben. „Wir konzentrieren uns darauf, wohin sie in puncto Führung, Chancengleichheit, Wissen und Gesundheit noch hinwollen“, so Stroot.



**INKLUSION KANN EINE CHANCE GEGEN DEN FACHKRÄFTEMANGEL SEIN.**

Katrin Landsberg, Arbeitgeberverbände Hannover

Mit Carolin Reulecke, Lammetal GmbH, Gemeinnützige Lebenshilfe Einrichtungen, Holger Stolz, Lebenshilfe Niedersachsen und Katrin Landsberg, Arbeitgeberverbände Hannover

FORUM INKLUSION

**PARTNERSCHAFT WIRD ZUR WIN-WIN-SITUATION**

Bereits alle Teilnehmer des Forums hatten Erfahrungen mit Mitarbeitern mit Assistenzbedarf. So entstand eine lebhaft Diskus-sion mit vielen Praxisbeispielen – und die waren durchweg positiv. Mitarbeiter mit Behinderung verstehen sich genauso als Teil ihres Unternehmens wie andere Mitarbeiter, sind engagiert und gewissenhaft.

„Inklusion gehört zum Leben dazu. Soziale Einrichtungen geben Unterstützung, ob in der Einarbeitung oder im sozialen Miteinander“, sagte Katrin Landsberg, Arbeitgeberverbände Hannover. Diese Partnerschaft könne sogar eine Lücke des Fachkräftemangels schließen, wenn sich mehr Unternehmen mit dem Thema Inklusion auseinandersetzen, so Landsberg.

◀ **Gute Gespräche:** Vorträge und Foren gaben Anlass zu angeregten Diskussionen – auch in den Pausen des Arbeitgeberforums.



**WAS TRUMP MACHT, IST IM GRUNDE EIN ANSCHLAG AUF DEN INDUSTRIESTANDORT USA: ER SCHIESST MIT DER SCHROTFLINTE, MEINT IM GRUNDE WEGEN DER DUMPINGPOLITIK DIE CHINESISCHEN STAHLXPORTEURE, TRIFFT DANN ABER ALLE – UND AM ENDE IST ES EIN ROHRKREPIERER; DAS IST VOODOO-ÖKONOMIE.**

Dr. Volker Schmidt, Hauptgeschäftsführer der AGV



Foto: Tim Schaanschmidt

**AUSGEBREMST: BEREITS EIN DRITTEL DER UNTERNEHMEN GEBEN AN, SCHON HEUTE PRODUKTIONSEINSCHRÄNKUNGEN AUF GRUND FEHLENDER ARBEITSKRÄFTE ZU SPÜREN.**



# DIE LUFT WIRD DÜNNER, DIE RISIKEN WACHSEN

## Konjunkturumfrage 2018: Handelsauseinandersetzung zwischen USA und China vermag die Stimmung, Fachkräftemangel wird zur handfesten Wachstumsbremse

Die niedersächsische Industrie steuert 2018 auf einen neuen Konjunkturrückgang zu. „Gleichzeitig spüren wir: Die Luft wird dünner, die Risiken wachsen“, fasst Dr. Volker Schmidt, AGV-Hauptgeschäftsführer, die Ergebnisse der Konjunkturumfrage zusammen.

Etwa 900 Mitgliedsunternehmen der 12 Verbände im Haus der Industrie in Hannover wurden befragt. „Rund 50 Prozent der Unternehmen gingen Mitte Februar von einer besseren Lage bei den Auftragseingängen gegenüber 2017 aus, etwa ein Drittel plant, mehr Mitarbeiter einzustellen. Die Handelsauseinandersetzung zwischen USA und China vermag allerdings messbar die Stimmung“, so Schmidt.

### WACHSTUMSBREMSE FACHKRÄFTEMANGEL

Über 30 Prozent der Unternehmen geben an, Produktionseinschränkungen aufgrund fehlender Arbeitskräfte zu spüren. 71 Prozent aller Industriebetriebe haben Probleme, frei werdende Stellen nach zu besetzen (siehe rechts: „Die Frage nach den Fachkräften“). Rund 70 Prozent der Unternehmen setzen bereits auf die Einbindung älterer Mitarbeiter, Schmidt lobte in diesem Zusammenhang die 2017 eingeführte Flexirente.

### GEFLÜCHTETE MIT GERINGERER ROLLE

Dass Geflüchteten bei der Bewältigung des Fachkräftemangels eine wichtige Rolle zukommt, glauben nur 14 Prozent der Betriebe. Dennoch habe sich an der Bereitschaft, Flüchtlinge zu beschäftigen, nichts verändert, nur: 87 Prozent der Betriebe, die Bewerbungen von Flüchtlingen erhalten, stellen massive Sprachmängel fest.

### ANSTIEG BEI DEN INVESTITIONEN

Der Investitionsmotor läuft wieder. Von den Unternehmen, die auf Vorjahresniveau oder stärker investieren wollen, bauen 32 Prozent heimische Kapazitäten auf, anstatt nur Ersatzinvestitionen zu tätigen. Das sei ein seit Jahren nicht mehr gemessener Wert. „Allerdings hat die hysterisch anmutende Debatte um den Diesel in Deutschland in der Autozulieferindustrie bereits deutliche Kerben bei den Auftragseingängen und in den Erwartungen für 2018 hinterlassen“, so Schmidt abschließend. [CHRISTIAN BUDDÉ]

## DIE FRAGE NACH DEN FACHKRÄFTEN

**Unternehmen planen, mehr Mitarbeiter einzustellen – aber der Nachwuchs fehlt!**

Die Nachfrage nach Arbeitskräften steigt unaufhaltsam. Im Mai registrierte die Bundesagentur für Arbeit Niedersachsen/Bremen einen neuen Rekord der offenen Stellen. Der Stellenindex für Niedersachsen stieg um sechs Punkte im Vergleich zum April auf nunmehr 282 Punkte. Zum Vergleich: Im Juni 2009 lag die Nachfrage gerade einmal bei 120 Punkten.

Inzwischen wird der Mangel an Fachkräften auch zu einer echten Wachstumsbremse. 71 Prozent aller befragten Industriebetriebe haben mittlerweile Probleme, frei werdende Stellen nach zu besetzen.

Dabei fällt auf, dass zwischen Städten und ländlichen Regionen ein extremes Auseinanderdriften messbar ist: 87 Prozent der Industriebetriebe in ländlich geprägten Regionen klagen über fehlende Fachkräfte, in Ballungsräumen beträgt der Wert 50 Prozent. Im Vergleich zu 2017 haben sich die Zahlen damit dramatisch erhöht und weiter auseinanderentwickelt. Gesucht werden vor allem Mechatroniker, Elektroniker, Servicetechniker, IT-Experten, CNC-Fachkräfte und F+E-Ingenieure.

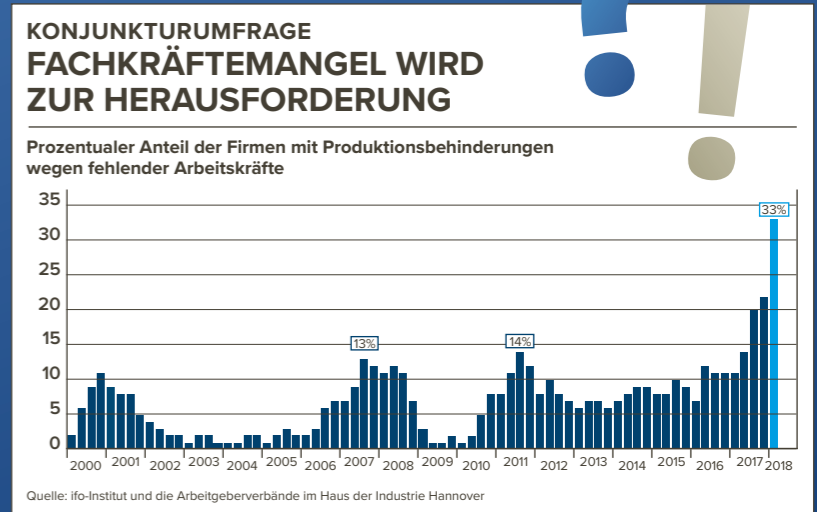
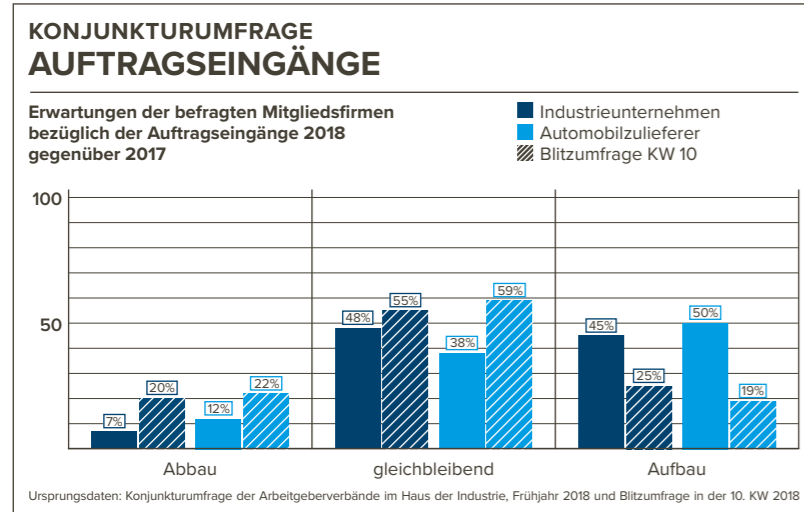
### VERDREIFACHUNG DER AUSFALLQUOTE INNERHALB EINES EINZIGEN JAHRES

Die Arbeitgeberverbände sind nun der Frage nachgegangen, welche Auswirkung der Fachkräftemangel in den Betrieben hat. Produktionsausfälle bzw. -einschränkungen beklagen 33 Prozent der Betriebe im Januar 2018, verglichen mit 22 Prozent noch im Oktober 2017 und nur 11 Prozent vor einem Jahr – das entspricht nahezu einer Verdreifachung des Wertes binnen 12 Monaten. Spiegelbildlich gilt: Der Arbeitsmarkt für Fachkräfte in der Industrie ist wie leergefegt. Genau genommen ist es sogar gar kein Markt mehr, sondern eine Mangelverwaltung. Es heißt selbst nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit, dass nur noch jede zweite offene Stelle tatsächlich den Arbeitsagenturen gemeldet wird. Für MINT-Fachkräfte und ausgebildete Fachkräfte im technisch-gewerblichen Bereich wird mittlerweile ein Wert von 2,3 bis 3 nicht ausge-

schlossen. Nur noch 25 Prozent der Unternehmen gehen bei der Besetzung offener Stellen über die Arbeitsagenturen.

### SCHLECHTE AUSSTATTUNG DER BERUFSSCHULEN BEGÜNSTIGT MANGELNDE QUALIFIZIERUNG

Bundesweit werden aktuell beispielsweise 121.000 Arbeitslose, die ausgebildete Fachkräfte in M+E-Berufen sind, registriert, dem stehen 168.000 gemeldete offene Stellen gegenüber, tatsächlich muss man so aber von über 330.000 offenen Stellen ausgehen. In Niedersachsen stehen 13.500 Arbeitslosen offiziell 18.300 Stellen gegenüber, tatsächlich dürften es mehr als 37.000 sein. Die Ursachen sind vielfältig: Aus der Tatsache, dass fast 40 Prozent der Unternehmen feststellen, es mangle an der notwendigen Qualifizierung der Bewerber, kann man schließen, dass dringender Handlungsbedarf in der schulischen Ausbildung und auch in den Berufsschulen besteht. Kritik wird vielfach auch an deren Ausstattung geübt: Fehlender Anschluss an das Breitbandnetz, antiquierte Ausstattung, keine modernen Lerninhalte, zu wenig Lehrer. [CHRISTIAN BUDDÉ]







# DATENSCHUTZ-GRUNDVERORDNUNG: REVOLUTION IM DATENSCHUTZ

Interview mit dem Datenschutzexperten Joerg Heidrich zur neuen Datenschutzgrundverordnung (DSGVO)

**J**oerg Heidrich ist Rechtsanwalt und Experte für Datenschutz, Internetrecht und IT-Sicherheit. Als Justiziar und Datenschutzbeauftragter des Heise-Verlags veröffentlichte er in der Computerzeitschrift c't (Ausgabe 5/2018) mit Redakteur Holger Bleich einen Artikel über die Auswirkungen der neuen Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) für Unternehmen. Wir haben ihn befragt.

**Ende Mai startete die neue Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO). Klingt erstmal sehr abstrakt. Was verbirgt sich dahinter? Kommt das jetzt plötzlich und überraschend?**

**Heidrich:** Klingt abstrakt, ist aber sehr real. Dahinter verbirgt sich nicht weniger als eine Revolution im Datenschutz. Am 25. Mai 2018 wurde der gesamte bisher bestehende nationale Datenschutz aller Länder der EU über Nacht einheitlich von der DSGVO ersetzt. Alle bisherigen Gesetze in diesem Bereich haben ihre Wirkung verloren. Nun gibt es ein einheitliches europäisches Datenschutzrecht und damit zahlreiche Vereinfachungen gerade für solche Unternehmen, die über Landesgrenzen hinaus tätig sind. Überraschend sollte das aber nicht sein: Die DSGVO wurde vor zwei Jahren verabschiedet und tatsächlich endete im Mai die den Unternehmen gewährte Übergangsfrist.

**Viele Unternehmen hatten das Thema vielleicht noch gar nicht so auf dem Zettel, wie sie es vielleicht sollten. Muss ich als Mittelständler jetzt in Panik verfallen?**

**Heidrich:** Panik ist ja selten ein guter Ratgeber. Allerdings sollte ich schleunigst anfangen, die Umsetzung der zahlreichen Vorgaben der DSGVO zumindest einzuleiten und dann mit Volldampf daran zu arbeiten. Dies gilt insbesondere für alle nach außen leicht ersichtlichen Aufgaben. So muss die Datenschutzerklärung für die Website überarbeitet werden. Gleiches gilt beispielsweise auch für Kontaktformulare oder Newsletter-Anmeldungen. Denn neben dem Ärger mit den Behörden, also der Datenschutzaufsicht der Bundesländer, drohen gerade für solche leicht wahrnehmbaren Fehler teure Abmahnungen durch Mitbewerber oder Wettbewerbsverbände.

**Welchen Schritt gehe ich als erstes, um die DSGVO umzusetzen? Gibt es eine Art „Masterplan“? Was empfehlen Sie?**

**Heidrich:** Es gibt einige Papiere von den Aufsichtsbehörden, die hier hilfreich sein können und die einen Weg durch das Gesetzesdickicht weisen. Ich empfehle dringend, zuerst die Website auf Stand zu bringen. Dann sollten die im Unternehmen vorhandenen Daten

analysiert werden, um dort die sensibelsten Prozesse zu identifizieren und die Vorgaben der DSGVO umzusetzen. Insgesamt ist das leider eine ganze Menge Arbeit und sicher nicht über Nacht erledigt.

**Was bedeutet die neue „Zweckbindung“ in der DSGVO?**

**Heidrich:** Zweckbindung ist eine Grundlage des Datenschutzes, die allerdings auch schon das alte Recht kannte. Danach muss ich mir vor Erhebung persönlicher Daten darüber Gedanken machen, zu welchem Zweck dies erfolgen soll. An diesen Zweck ist dann die Nutzung der Informationen gebunden. Wenn ich zum Beispiel Daten zu Zwecken der IT-Sicherheit erhebe, darf ich sie dann nicht zum Marketing verwenden. Dieser Grundsatz war bei der Entstehung der DSGVO sehr umstritten, da er sich kaum damit verbinden lässt, Daten zu beliebigen und vielschichtigen Zwecken im Rahmen von Big-Data-Prozessen zu nutzen.

**Nach der neuen DSGVO muss jeder Prozess, in dem personenbezogene Daten erfasst, verarbeitet oder gespeichert werden, in ein Verzeichnis eingetragen werden. Das gilt nicht für Unternehmen mit weniger als 250 Mitarbeitern – oder?**

**Heidrich:** Auch diese Pflicht gab es bereits vor der DSGVO, allerdings wurde sie erheblich erweitert. Die so entstehenden Verzeichnisse liegen schon bei einem kleinen Mittelständler locker im Bereich eines Wälzers von Buddenbrooks-Format. Leider gibt es hierbei auch kaum Nachsicht für kleine Unternehmen. Der Artikel 30 DSGVO enthält zwar vermeintlich eine solche Ausnahme, diese ist jedoch mit einem sehr praxisrelevanten „es sei denn“ ausgestattet. Danach gilt diese Ausnahme beispielsweise schon dann nicht, wenn die Verarbeitung von Daten „nicht nur gelegentlich erfolgt“. Es dürfte aber kein einziges Unternehmen geben, das nur mal gelegentlich mit personenbezogenen Daten hantiert – sei es schon mit den Daten der Mitarbeiter im Rahmen der Abrechnung. Eine der großen Schwächen des neuen Rechts liegt nach meiner Ansicht darin, dass es kaum Ausnahmen für KMU gibt. Für den Friseur um die Ecke gelten in vielen Punkten die gleichen Anforderungen wie für einen globalen Konzern.

[INTERVIEW: FRANZISKA TEMMEN]

## UNTERNEHMEN INFORMIEREN SICH ÜBER REGELN DER DSGVO

Informationsveranstaltung der Arbeitgeberverbände zum Beschäftigtendatenschutz

Über 600 Kilometer Anfahrt haben einige Mitgliedsunternehmen auf sich genommen, um dabei sein zu können: Anfang Februar informierten die Arbeitgeberverbände im Haus der Industrie mehr als 150 Gäste in Hannover über die neue EU-Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO): Wie gehe ich mit Bewerbungsunterlagen um? Darf ich noch Fotos auf Werksausweise drucken? Oder die GPS-Daten der LKW-Fahrer speichern und auswerten?

„Da ist ein Monstrum geschaffen worden“, berichtete Referent Walter Korte, Geschäftsführer von „unternehmer nrw“. In drei Stunden erläuterte er die

wesentlichen Grundregeln im Beschäftigtendatenschutz und gab Hinweise zum Umgang mit Mitarbeiterdaten. Insbesondere die Prinzipien zur Datenverarbeitung seien eine wichtige Neuerung im Datenschutzrecht.

Ein Prinzip lautet Rechtmäßigkeit: „Der Betroffene sollte nachvollziehen können, welche Daten verarbeitet werden und zu welchem Zweck“, so Korte. Er empfiehlt, dringend ein Verarbeitungsverzeichnis zu erstellen, in dem alle Vorgänge mit personenbezogenen Daten erfasst werden. Denn: bei Datenschutzverstößen drohen den Unternehmen erhebliche Bußgelder.

„Es herrscht große Unsicherheit, wie man mit den neuen Anforderungen und den Daten im Unternehmen umgehen soll“, weiß Dirk Seeliger, Leiter der Rechtsabteilung der Bürogemeinschaft, zu berichten. Das zeige allein schon die große Teilnehmerzahl. Bei Fragen rund um die neue DSGVO helfen er und das Team der Rechtsabteilung weiter.

Die Präsentation von Walter Korte sowie ein Leitfaden von der BDA mit Musterformulierungen sind exklusiv für Verbandsmitglieder im internen Mitgliederbereich auf unserer Internetseite bereitgestellt (agv-hannover.de). [FRANZISKA TEMMEN]



**UNTERNEHMEN IN NIEDERSACHSEN SEHEN KEINE NEGATIVEN AUSWIRKUNGEN DER DIGITALISIERUNG AUF DIE WETTBEWERBSFÄHIGKEIT. NIEDERSACHSEN – EIN LAND MIT AUSSICHT.**

Prof. Michael Hüther,  
Wirtschaftsforscher und  
Direktor des Instituts der  
deutschen Wirtschaft Köln



Fotos (4): Rainer Erhard

## CELLER SCHLOSS-GESPRÄCHE: WIRTSCHAFTSSTANDORT NIEDERSACHSEN

**Was tun gegen Nachwuchsmangel?  
Weil und Unternehmer in vielen Fragen einig.**

Niedersachsen ist ein Land mit Potenzial“, „ökonomisch ist Niedersachsen so stark wie nie“ und „in Niedersachsen ist man optimistisch beim Blick in die Zukunft“: Prof. Dr. Michael Hüther, Direktor des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln, Ministerpräsident Stephan Weil und Dr. Volker Schmidt, Hauptgeschäftsführer der Arbeitgeberverbände im Haus der Industrie Hannover, sind sich einig, wenn es um die wirtschaftliche Lage geht.

Doch wo liegen die Schwächen? Wo ist noch mehr möglich? Und was könnte sich in den kommenden Jahren

als Bremse entwickeln? Darüber diskutierten Schmidt, Weil und Hüther gemeinsam mit Dr. Jörg Nigge, Oberbürgermeister der Stadt Celle, und Unternehmerin Aline Henke bei den Celler Schlossgesprächen. Dabei spielten Überlegungen zu US-Präsident Donald Trump und seine Schläge gegen die europäische Wirtschaft ebenso eine Rolle wie das Dauerbrenner-Thema des Fachkräftemangels. Gastgeber des Abends waren die Arbeitgeberverbände Hannover und die Deutsche Management Akademie Niedersachsen.

Schmidt machte die Problematik der fehlenden Arbeitskräfte für die niedersächsische Wirtschaft deutlich, indem er einige Zahlen aus der jüngsten Konjunkturumfrage vorstellte. „33 Prozent der von uns befragten Betriebe haben Produktionsengpässe aufgrund des Fachkräftemangels“, sagte Schmidt. „Sie können Aufträge nicht annehmen, weil ihnen schlicht das Personal zur Bearbeitung fehlt.“ Diese Zahl sei vor allem deshalb so gravierend, weil sie sich innerhalb des vergangenen Jahres so verschärft habe. „Bislang hatten vier bis sechs Prozent unserer Unternehmen Schwierigkeiten durch fehlendes Fachpersonal. Anfang 2017 sprachen davon schon elf Prozent. Und seitdem hat sich die Zahl verdreifacht“, sagt Schmidt. Auch Weil bestätigte, dass der Fachkräftemangel mittlerweile in nahezu allen Branchen eine Rolle spielt. „Wenn ich jetzt mit Unternehmern spreche, höre ich fast immer eine Bitte: „Herr Ministerpräsident, sorgen Sie für qualifizierten Nachwuchs.“

Aus Sicht des Ministerpräsidenten hilft dagegen in erster Linie Bildung. „Unsere Planungen zur beitragsfreien Kita sind dabei auch ein Baustein. Denn sie sollen nicht nur Familien entlasten, sondern Kinder auch so früh wie möglich in ein gutes Bildungssystem bringen“, sagte Weil. Schmidt dagegen sieht das Problem nicht in der frühkindlichen Bildung, sondern hauptsächlich darin, was nach der Schule kommt: „Es herrscht zurzeit ein Studienhype, den es in dieser Form noch nicht gegeben hat.“



**DIE QUALIFIZIERUNG VON JUNGEN LEUTEN FÄNGT SCHON IN KITAS UND FRÜHER SCHULZEIT AN. DER GEDANKE, KINDER MÖGLICHST FRÜH INS BILDUNGSSYSTEM EINZUFÜHREN, IST LANGWIERIG, ABER AUCH ZIELFÜHREND.**

Stephan Weil,  
Niedersächsischer  
Ministerpräsident

▲ **Spannende Positionen:** Auch in diesem Jahr waren die Celler-Schlossgespräche gut besucht.



### MEHR IM NETZ

Zu diesem Artikel finden Sie ergänzende Infos, Berichte oder Medien unter [agv-hannover.de](http://agv-hannover.de)

Kaum jemand ziehe noch eine handwerkliche Ausbildung in Betracht, weil junge Menschen die Schule in dem Glauben verließen, nur mit einem Studium ließe sich Karriere machen. „Das wird dadurch gefördert, dass die Berufsschulen in ihrer Ausstattung und ihrem Lehrplan teilweise so veraltet sind, dass sie die Lehre noch unattraktiver erscheinen lassen“, sagt Schmidt.

Diesen Trend bestätigte auch Aline Henke, Präsidentin der Industrie- und Handelskammer Lüneburg-Wolfsburg und Geschäftsführerin des Automobilzulieferers Hankensbütteler Kunststoffverarbeitung. „Wir haben immer sechs bis acht Auszubildende, aber wir müssen mittlerweile sehr viel in die Ausbildung investieren.“ Zum einen, weil die Berufsschulen das geforderte Wissen nicht mehr ausreichend vermittelten; zum anderen, weil die klugen Köpfe an die Uni statt in die Lehre wechselten. Weil versprach, dass die Politik sich dieses Themas annehmen werde. Allerdings sei der Ansturm auf die Studienplätze in Niedersachsen nicht nur negativ zu betrachten. „Noch vor einigen Jahren verließen viele junge Menschen Niedersachsen ganz, um im Ausland zu studieren und zu arbeiten. Daher sind die hierzulande mittlerweile gestiegenen Studierendenzahlen auch eine gute Entwicklung.“

Ein weiteres Thema, das an diesem Abend beschäftigte, waren die Strafzölle, die US-Präsident Donald Trump jüngst auf ausländischen Stahl und Aluminium verhängt hatte. Hüther, der gerade von einem Besuch in den USA zurückkam, berichtete von einer gespaltenen Stimmung in der amerikanischen Politik. „Auch unter den Republikanern ist dieser Schritt hochumstritten.“ Schmidt prognostizierte, dass Trump die Strafzölle nicht ewig aufrechterhalten könne. „Aber es wird am Ende eine Situation entstehen, in der beide Seiten verlieren.“ Diese Ansicht teilt auch Weil. Die Wirtschaft von Europa und den USA sei so eng verflochten, dass es bei einem Handelskrieg gar keine Gewinner geben könne.

[ISABEL CHRISTIAN]

**VERGESST DEN LÄNDLICHEN RAUM NICHT! ICH HABE IM UNTERNEHMEN EINE MUTTER, DIE SAGT: ICH KANN AUCH VON ZU HAUSE ARBEITEN! NEIN! KANN SIE MIT 1 MBIT NICHT – DA HAT BREITBAND GANZ SCHNELL AUCH ETWAS MIT FAMILIENFREUNDLICHKEIT ZU TUN!**

Aline Henke,  
Geschäftsführerin des Automobilzulieferers  
Hankensbütteler Kunststoffverarbeitung



▲ **Standen im Mittelpunkt:** Die Veranstaltung lebte von den vielseitigen Positionen aus Wissenschaft, Wirtschaft und Politik.

▲ **Stimmungsvolles Ambiente:** Das Celler Schloss ist die ideale Location für anregende Gespräche.

# BEFRISTUNGEN: DAS EINGEBILDETE PROBLEM

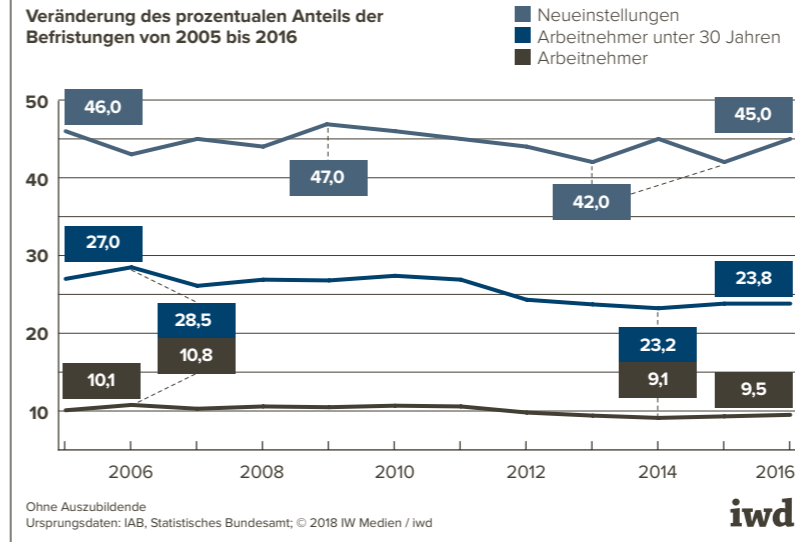
Die sachgrundlose Befristung von Arbeitsverträgen war eines der großen Streitthemen in den Koalitionsverhandlungen zur GroKo. Nötig wäre eine weitere gesetzliche Reglementierung nicht, wie eine Betrachtung der Fakten zeigt – und für eine Gruppe von Arbeitnehmern könnten sich die Einschränkungen sogar als kontraproduktiv erweisen.



Foto: iStockphoto (S)photography

## BEFRISTET BESCHÄFTIGTE: TENDENZ ABNEHMEND

Veränderung des prozentualen Anteils der Befristungen von 2005 bis 2016



**2016 HATTEN  
23,8 PROZENT  
DER ARBEITNEHMER  
UNTER 30 JAHREN  
BEFRISTETE VERTRÄGE  
– ZEHN JAHRE ZUVOR  
WAREN ES NOCH  
28,5 PROZENT**

Die Möglichkeit für Unternehmen, Arbeitsverträge auch ohne sogenannten Sachgrund zu befristen, hat sich als eine der Gretchenfragen in den Verhandlungen über die Große Koalition entpuppt. Die SPD drängte nicht zuletzt deshalb so hartnäckig auf die Abschaffung dieser Befristungsvariante, weil die Gewerkschaften es vehement fordern. Geeinigt haben sich die angehenden Regierungspartner nun darauf, sachgrundlose Befristungen auf anderthalb Jahre zu begrenzen und aufeinander folgende Befristungen generell stark einzuschränken. Nötig gewesen wäre das nicht, wie die Zahlen zeigen:

### BEFRISTETE ARBEITSVERTRÄGE SIND IN DEN VERGANGENEN ZEHN JAHREN SELTENER GEWORDEN

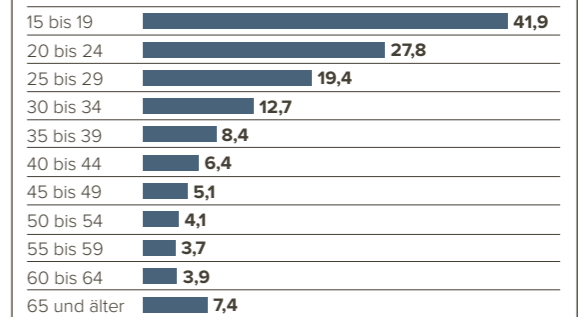
Im Jahr 2016 war nicht einmal mehr jeder zehnte Arbeitnehmer befristet beschäftigt. Bei Jüngeren sind Befristungen zwar stärker verbreitet – aber mit klar abnehmender Tendenz. Üblich sind solche Arbeitsverträge bei Neueinstellungen, ihr Anteil schwankt seit 2005 um die 45 Prozent. Dass Befristungen hier häufiger vorkommen, ist nicht verwunderlich. Zum einen ist die sachgrundlose Variante ohnehin nur bei Neueinstellungen erlaubt und zum anderen darf sie sich längstens über zwei Jahre erstrecken. Das heißt: Für all jene, die ihren Arbeitsplatz über diese Frist hinaus behalten (können und wollen), erledigt sich das Problem von allein.

### BEFRISTETE ARBEITSVERTRÄGE SIND EINE FRAGE DES ALTERS – UND KEIN DAUERZUSTAND

Denn die Arbeitnehmer wachsen schlicht und einfach aus den Befristungen heraus. Während Jugendliche unter 19 Jahren im Jahr 2015 zu 41 Prozent befristet eingestellt waren, galt dies nur noch für 12 Prozent der 30- bis 34-Jährigen und gerade einmal 4 Prozent der 50- bis 54-Jährigen. Das zentrale Argument gegen befristete Arbeitsverträge, diese seien ein Hemmnis in der Lebensplanung, mag in Einzelfällen zutreffen – typischerweise in Jobs, die überwiegend in Projekten erledigt werden – für die Masse aber zieht diese Begründung nicht.

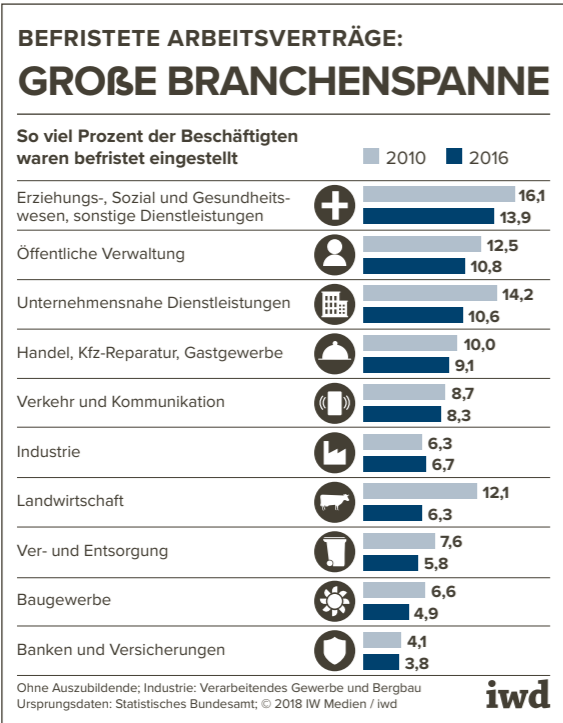
## BEFRISTETE BESCHÄFTIGUNG: KEIN DAUERZUSTAND

So viel Prozent der Arbeitnehmer im Alter von ... Jahren waren 2016 befristet beschäftigt



Ohne Auszubildende; Industrie: Verarbeitendes Gewerbe und Bergbau  
Ursprungsdaten: Statistisches Bundesamt; © 2018 IW Medien / iwd

iwd

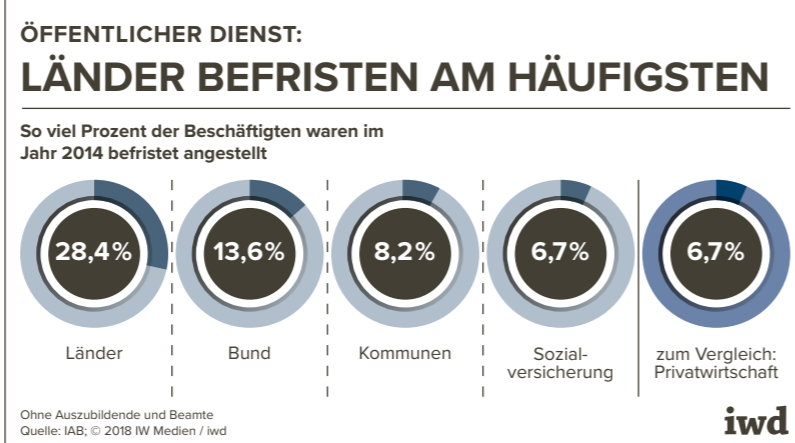


#### VON DEN ÖFFENTLICHEN ARBEITGEBERN STECHEN DIE LÄNDER ALS BESONDERS BEFRISTUNGSFREUDIG HERVOR

Gut 28 Prozent der Landesangestellten haben Zeitverträge – beim Bund sind es knapp halb so viele und bei den Kommunen noch weniger. Der Grund liegt im Wissenschaftsbetrieb, der den Ländern zugeordnet ist. Wissenschaftliche Mitarbeiter an Hochschulen oder anderen Forschungseinrichtungen hangeln sich tatsächlich oft von einer Befristung zur anderen. Dies führt dazu, dass ein Viertel aller Master-Absolventen in Deutschland auf Zeit angestellt ist – und damit noch wesentlich häufiger als etwa Geringqualifizierte, die mit einem Befristungsanteil von 14 Prozent ebenfalls überdurchschnittlich oft betroffen sind.

[IW MEDIEN]

**MEHR ALS JEDER VIERTE LANDES-ANGESTELLTE HAT EINEN ZEITVERTRAG – ABER NUR JEDER FÜNFZEHNTE BESCHÄFTIGTE IN DER INDUSTRIE.**



#### EINE BEGRENZUNG DER SACHGRUNDLOSEN BEFRISTUNG HILFT JEDOCH WEDER DEN HOCH- NOCH DEN GERINGQUALIFIZIERTEN

Die Hochschulen unterliegen mit dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz einem privilegierten Befristungsrecht. Zudem hat sich der öffentliche Dienst einen Blankoscheck ins Befristungsgesetz geschrieben: Es gilt bereits als „Sachgrund“, wenn ein Arbeitnehmer aus Mitteln vergütet wird, die für eine befristete Beschäftigung bestimmt sind. Wie groß dieser Topf ist und welche Stellen daraus finanziert werden, bestimmen die öffentlichen Arbeitgeber.

Für Geringqualifizierte könnte die Verkürzung der sachgrundlosen Befristungen dazu führen, dass sie schwerer eine Stelle finden. Denn die Unternehmen schätzen die Flexibilität, die Zeitverträge ihnen bieten. Ist die Geschäftsentwicklung unsicher, verzichtet manch ein Arbeitgeber womöglich lieber auf geringqualifizierte Kräfte, als ihnen bereits nach anderthalb Jahren eine unbefristete Stelle zu geben und bei schlechter Auftragslage betriebsbedingt kündigen zu müssen – zumal dies meistens auch juristischen Aufwand nach sich zieht.

**Doch gerade für Menschen mit Qualifikationsdefiziten ist es wichtig, über flexible Beschäftigungsformen einen Einstieg in den Arbeitsmarkt zu finden. Besser wäre es ohnehin, das Übel an der Wurzel zu packen und möglichst wenige Menschen ohne abgeschlossene Berufsausbildung ins Arbeitsleben zu entlassen.**

## BEFRISTETE ARBEITS- VERTRÄGE: WAS GILT – UND WAS SOLL SICH ÄNDERN?

Generell muss die Befristung eines Arbeitsvertrages sachlich begründet sein. Als Sachgründe gelten zum Beispiel eine Schwangerschaftsvertretung oder die Mitarbeit an einem zeitlich befristeten Projekt. Die im Gesetz auch als Sachgrund aufgeführte „Erprobung“ beschränkt sich laut Rechtsprechung allerdings auf sechs Monate – und geht damit nicht über die maximale Probezeit in unbefristeten Arbeitsverträgen hinaus. Davon abweichend kann ein Arbeitsvertrag auch ohne Sachgrund befristet werden – dies derzeit allerdings für maximal zwei Jahre und nur bei Neueinstellungen. Die viel beklagte Verkettung sachgrundloser Befristungen ist nach geltendem Recht nicht möglich.

### LAUT KOALITIONSVERTRAG SOLL SICH NUN FOLGENDES ÄNDERN:

Arbeitgeber mit mehr als 75 Beschäftigten sollen künftig maximal 2,5 Prozent ihrer Mitarbeiter sachgrundlos befristet beschäftigen dürfen.

Sachgrundlose Befristungen sollen längstens für 18 statt für 24 Monate zulässig sein – und dürfen innerhalb dieses Zeitraums auch nur einmal verlängert werden.

Auch sachlich begründete Befristungen werden beschränkt: Mit demselben Arbeitgeber sollen sie nur über fünf Jahre möglich sein – danach müsste der betreffende Beschäftigte fest eingestellt werden, auch wenn er beispielsweise aus befristeten Projektmitteln bezahlt wird. Offen lässt der Koalitionsvertrag, ob diese Obergrenze künftig auch für wissenschaftliche Hochschulmitarbeiter gelten wird.

Sachgrundlose Befristungen machen knapp die Hälfte aller Befristungen aus. Betriebe setzen sie unter anderem deshalb ein, weil eine rechtssichere sachliche Begründung einige juristische Kenntnisse erfordert. Gesetzlich geregelt ist die Befristung von Arbeitsverträgen in § 14 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes.



Unternehmerin Tina Voß von der Tina Voß GmbH und Vorstandsmitglied der Allgemeinen Arbeitgebervereinigung Hannover sprach im Politiknerds-Podcast vom Rundblick Niedersachsen über Tipps, wie Unternehmen besser für die Ausbildung werben können und wie man mehr Frauen für Jobs gewinnen kann.

## FIRMEN ÜBERFRACHTEN STELLENAUSSCHREIBUNGEN – DAS SCHRECKT VOR ALLEM DIE FRAUEN AB



**Rundblick: Frau Voß, alle Firmen klagen über den Fachkräftemangel. Wie soll man darauf reagieren?**

**Tina Voß:** Bei uns in der Zeitarbeitsbranche haben wir das schon vor Jahren gespürt, wir sind ein Frühindikator, was den Arbeitsmarkt angeht. Was soll man tun? Wer Mitarbeiter gewinnen will, muss schon am ganz großen Rad drehen. Überall muss man Augen und Ohren offen halten, die sozialen Medien werden immer wichtiger, Facebook gehört unbedingt dazu. Aber das geht auch noch weiter: Wenn man mal einen tollen Service erlebt hat, beispielsweise eine studentische Aushilfe im Café, einfach mal fragen, was sie studiert und was sie danach vorhat.

**Rundblick: In welchen Branchen sind die Probleme am größten?**

**Tina Voß:** In einigen Berufen gibt es hohe Hürden. Wer Erzieher werden will, muss fünf Jahre dafür ausgebildet werden – da haben viele junge Leute einfach keine Lust mehr. Die Ausbildung zum Pfleger dauert zwar nur drei Jahre, aber dieser Beruf ist eine verdammte harte Nummer. Alte Leute bis zum Tod zu begleiten, kann auch seelisch eine starke Belastung sein. In diesem Bereich haben wir schon seit 15 Jahren einen Notstand, das wird immer schlimmer. Andere Branchen ziehen nach – im Handwerk findet man kaum noch Gesellen. Bei den sogenannten „kreativen“

Berufen geht das noch. Web-Designer etwa gibt es am Markt. Dort ist dann eher das Problem, dass die Bewerber nicht mit jahrelanger Berufserfahrung glänzen können.

**Rundblick: Setzt die Politik da die richtigen Rahmenbedingungen?**

**Tina Voß:** Die Hartz-IV-Reformen waren segensreich, denn wir müssen die Menschen aktivieren. Künftig wird es noch wichtiger, die Frauen für die Berufstätigkeit zu gewinnen. Bessere Abiturnoten und hervorragende Studienergebnisse haben viele schon, dann können wir die Frauen nicht zuhause sitzen lassen.

### SCHON DAS WORT UNSEXY LEHRE IST JA UNSEXY.

**Rundblick: Gehen zu viele Jugendliche an die Uni, statt einen Beruf zu erlernen?**

**Tina Voß:** Schon der Begriff „Lehre“ ist nicht besonders sexy. Tatsächlich sind es teilweise 70 Prozent eines Abiturjahrgangs, die an die Hochschule gehen – aber auf der anderen Seite halten viele das nicht durch, im Fach Mathematik liegt die Abbrecherquote

FIRMEN SUCHEN  
IN STELLENANZEIGEN  
LEUTE, DIE TEAMFÄHIG UND  
EINSATZBEREIT SIND.

UNINN! DAS SIND PHRASEN!

WER SUCHT DENN SCHON EINEN  
FAULEN, MENSCHENHASSENDEN  
EINZELGÄNGER?

bei 40 Prozent. Zwar ist unser Bildungssystem tatsächlich durchlässig, aber es wirkt nicht immer so. Die jungen Menschen müssen merken, dass sie auch nach einer Berufsausbildung durchaus noch studieren und dann weiter aufsteigen können. Außerdem haben wir hierzulande 350 Ausbildungsberufe, aber nur 15 sind den Schulabgängern bekannt. Da müsste unser Ehrgeiz stärker darin liegen, die restlichen 335 Berufe mit ihren besonderen Reizen bekannter zu machen.

**Rundblick: Sind die meisten Stellenausschreibungen so, wie sie sind, richtig?**

**Tina Voß:** Nein. Man muss sich schon Mühe geben, die Leute im richtigen Ton anzusprechen. In einem Krankenhaus im Raum Köln wurde jüngst per WhatsApp mit kleinen Videos versucht, neue Krankenpfleger zu gewinnen – indem die Auszubildenden einfach sympathisch erklärten, wie ihr Arbeitsalltag so aussieht. Das hatte durchschlagenden Erfolg. Viele Unternehmen machen den Fehler, dass sie ihre Ausschreibungen überfrachten und viel zu viel verlangen. Da werden Fremdsprachenkenntnisse nur deshalb eingefordert, weil einmal im Monat ein Anruf aus dem Ausland eingehen könnte. Eine Reinigungskraft soll zugleich Rettungsschwimmer sein und Erfahrung in der Gastronomie besitzen – damit sie möglichst vielseitig einsetzbar ist. Meine Erfahrung ist, dass Frauen von zu hohen Anforderungsprofilen meistens abgeschreckt sind, während sich Männer auf den Wettbewerb schneller einlassen. Außerdem sind manche Begriffe schlicht überflüssig – wenn etwa ein „teamfähiger, einsatzbereiter und kundenfreundlicher“ Verkäufer gesucht wird. Wer will schon einen faulen, menschen-scheuen Einzelgänger haben?

**Rundblick: Gibt es typische Eigenschaften, die es Frauen auf dem Stellenmarkt erschweren?**

**Tina Voß:** Ich glaube schon. Wenn eine Frau durchsetzungsstark ist, gilt sie gleich als Zicke. Wenn ein Mann nett ist, schmeichelt ihm das – bei einer Frau heißt es gleich: die ist zu nett und nicht fähig zu harten Entscheidungen. Ich glaube, dass Frauen anders führen



▲ Unter vier Augen: Rundblick-Redakteurin Isabel Christian interviewte Unternehmerin Tina Voß.

als Männer – und es wäre falsch, wenn sie versuchen würden, wie ein Mann aufzutreten, weil sie dann nicht mehr authentisch wirken. Wer führt, muss irgendwann auch unbequeme Entscheidungen treffen. Wichtig ist, dass er dann auch dazu steht – und nicht ständig eigene Entscheidungen in Frage stellt. Man muss als Vorgesetzter nicht gemocht werden, man muss respektiert werden. Ich führe mein Unternehmen seit 22 Jahren, und ich vermute, dass die meisten Mitarbeiter sagen würden, dass sie sich auf mich verlassen können – und dass ich offen bin. Ich hoffe, dass ich nie einen Mitarbeiter vor anderen bloßgestellt oder ihn vor Publikum kritisiert habe.

**Rundblick: Zieht man als erfolgreiche Unternehmerin nicht den Neid anderer auf sich?**

**Tina Voß:** Neid ist eine andere Form von Respekt. Neid habe ich nie erlebt – oder aber ich habe ihn ignoriert. Ich hatte früh eine Frau, die mich gefördert hat, meine frühere Klassenlehrerin. Sie sagte mir: Geh' raus in die Welt und mach' Karriere, bleib' nicht im Harz und zieh' dich auf die Mutterrolle zurück. Das habe ich getan – vermutlich als eine der wenigen in der Klasse. Für Frauen kann es manchmal hilfreich sein, wenn sie eine Mentorin haben, die ihnen vor allem eines sagt: Seid selbstbewusst und macht klare Ansagen!

[INTERVIEW: ISABEL CHRISTIAN]

**RUND  
BLICK**  
POLITIKJOURNAL  
FÜR NIEDERSACHSEN

Das Politikjournal Rundblick ist ein landespolitischer Informationsdienst in Niedersachsen. Er informiert seit den 60er Jahren Entscheider in Politik, Wirtschaft und Medien niedersachsenweit über aktuelle Themen der Landespolitik.

Den Politiknerds-Podcast finden Sie bei soundcloud unter: [soundcloud.com/user-385595761](https://soundcloud.com/user-385595761)



POLITIK  
NERDS  
POD  
CAST

**BRANDSCHUTZLÖSUNGEN  
DER WAGNER GRUPPE SIND  
ZU EINEM FESTEN BEGRIFF  
IN DER BRANCHE GEWORDEN.**



Foto: Shutterstock (FotoVoyager)

## MIT BRANDSCHUTZ VERBINDEN DIE MENSCHEN ETWAS POSITIVES

**Ob Elbphilharmonie, Raumstation ISS oder Bolschoi-Theater: Im Unternehmergespräch mit der Frankfurter Allgemeinen Zeitung berichten Werner und Torsten Wagner, geschäftsführende Gesellschafter der Wagner Gruppe, wie sie mit Raffinierter Technik vor Bränden sichern – unter härtesten Auflagen.**



Foto: Shutterstock (31.01.2016)

▲ **Raumfahrt:**  
Brandschutz von  
Wagner sorgt auch auf  
der Raumstation ISS  
für Sicherheit.

Es war ein Zufall, der Werner Wagner vor mehr als 30 Jahren zum Brandschutz brachte. Damals arbeitete der Ingenieur noch im Sicherheitsgewerbe und schützte vor Einbruch. 1976 als Ein-Mann-Unternehmen gestartet, kam 1982 sein erster Großauftrag: Für das atomare Zwischenlager in Gorleben organisierte er mit dann bereits 20 Mitarbeitern die Freilandüberwachung. Sein Einbruchmeldekonzert zum Schutz der Außenlager in Gorleben soll so ausgetüfelt gewesen sein, dass selbst ein Trupp der Eliteeinheit GSG 9 es nicht überwinden konnte. Drei Millionen Mark brachte das damals. Zwei Jahre später kamen Durchbruch und Wende. Wagners Leute sicherten damals das Rechenzentrum des Niedersächsischen Sparkassenverbands. Dort war es zu einem Feuer im Maschinensaal gekommen, der von der Brandmeldeanlage nicht gemeldet wurde. „Der Kunde fragte, ob wir eine Lösung entwickeln können“, erinnert sich Wagner. Der erste große Schritt in den Brandschutz war getan.

Heute ist die Wagner Gruppe, die ihren Hauptsitz in Langenhagen bei Hannover hat, einer der führenden Hersteller von Brandschutzlösungen. Derzeit beschäftigt das Unternehmen mehr als 540 Mitarbeiter. Die Kundenliste liest sich wie ein globales Who's who. Nicht nur Industriekonzerne wie VW oder BASF und Handelsriesen wie Amazon gehören dazu. Auch in der Hamburger

Elbphilharmonie, im Lager des Bolschoi-Theaters in Moskau oder in der British Library gibt es Brandschutzsysteme aus Langenhagen. In Hamburgs neuem Wahrzeichen, der Elbphilharmonie, sind Konzertsäle, Foyers und Technikbereiche mit Brandfrüherkennung der Firma ausgestattet. „Das war auch für uns eine Herausforderung“, sagt Wagner über die Elbphilharmonie. Die Technik müsse schützen, ohne den Klang im Konzerthaus zu beeinträchtigen. „Bei der Raumstation ISS sind wir auch dabei“, berichtet der Firmensenior.

1996 trat Wagners Sohn Torsten in das Unternehmen ein. Vater und Sohn führen die Gruppe heute gleichberechtigt als Geschäftsführer. „Eigentlich war ich von Anfang an dabei“, sagt Torsten Wagner. Schon als Schüler verteilte er im Ort die Flyer, auf denen für die Einbruchschutzanlagen des Vaters geworben wurde. Dass die Familientradition in der nächsten Generation weitergehen wird, ist bereits gesichert. Torsten Wagners Sohn studiert Elektrotechnik im 6. Semester.

Der Schwerpunkt der Brandschutzlösungen von Wagner liegt auf der Früherkennung von Bränden. In der Technik der sogenannten Ansaugrauchsysteme ist das Unternehmen globaler Technologieführer. „Diese Systeme sind bis zu 4000 Mal sensibler als Standard-Punktmelder“,

sagt Wagner. Die Empfindlichkeit darf dabei aber nicht zu Fehlalarmen führen. Der Melder muss also sensibel reagieren und unterschiedlichen Rauch erkennen können. Eine der neuen Grundtechnologien ist ein System, das Störgrößen wie Theaternebel oder Zigarettenrauch von echten Bränden unterscheiden kann. Im Theater müssten Brandschutzanlagen bei Rauch auf der Bühne bisher immer abgeschaltet und Brandwachen aufgestellt werden.

Weil die Wagners auch in Zukunft vor allem organisch wachsen wollen, sind Forschung und Entwicklung extrem wichtig. Da beschäftigt das Unternehmen 70 Mitarbeiter. Global gibt es mehr als 700 Patente. „Heute sind wir auch führend in der Brandvermeidung mit Sauerstoffreduktion“, berichtet Werner Wagner. Der Gesetzgeber lege beim Brandschutz den Schwerpunkt auf den Schutz von Menschen. Die Kunden möchten aber, dass auch ihre Werte geschützt werden – seien es nun Dokumente oder Tiefkühlager. „Wenn da Rauch durchzieht, wird sämtliche Ware unverkäuflich, dann ist alles verloren.“ OxyReduct nennt sich das System, das Wagner beim Brandschutz des Lagers im Bolschoi-Theater in Moskau anwendet. Das Grundprinzip ist einfach. „Damit senken wir die Sauerstoffkonzentration unter die Entzündungsgrenze der im Lager vorherrschenden Materialien ab“, berichtet Torsten Wagner. Der Mensch bemerke die Veränderung gar nicht, sagt er. „Sie könnten versuchen, eine Zigarette anzuzünden. Es würde ihnen nicht gelingen.“



Foto: Helbig (Hilsmann)

### DIE UNTERNEHMER

Werner Wagner und sein Sohn Torsten Wagner sind beide Geschäftsführer. Als der Senior das Unternehmen 1976 gründete, gab es nur ein kleines Team mit kleinem Budget. Zum Brandschutz kam er in den 1980ern, als der Sparkassenverband Niedersachsen fragte, ob er nicht eine Brandschutzlösung mit Brandfrüherkennung für ihr Rechenzentrum entwickeln könne. Sein Sohn stieg 1996 ins Unternehmen ein. Die dritte Generation bereitet sich schon vor: Torsten Wagners Sohn studiert Elektrotechnik. Eine Beteiligung Dritter am Unternehmen schließen beide aus.

In der Branche ist die Wagner Gruppe mit ihren Brandschutzlösungen über die Jahre zu einem festen Begriff geworden. 15 Prozent des Umsatzes macht das Unternehmen mit reinem Produktgeschäft, das es an Partner wie Bosch oder Siemens verkauft. Das sind Komponenten, die sie aus Langenhagen zuliefern. „Wir wissen teilweise selbst nicht, wo unsere Systeme installiert sind“, sagt Wagner.

Seine Entscheidung in den achtziger Jahren, das Unternehmen zum Anlagenbauer für Brandschutz zu machen, hat Werner Wagner indes nie bereut. „Damit verbinden die Menschen etwas Positives, und das wirkt sich auch auf unsere Mitarbeiter aus.“

[QUELLE: CARSTEN GERMIS/  
FRANKFURTER ALLGEMEINE ZEITUNG,  
© Alle Rechte vorbehalten. Frankfurter Allgemeine  
Zeitung GmbH, Frankfurt. Zur Verfügung gestellt  
vom Frankfurter Allgemeine Archiv.]



Abbildung: Wagner Group

▲ **OxyReduct:**  
Das neue System  
schützt nicht nur  
Menschen, sondern  
auch Werte.



Foto: Helbig

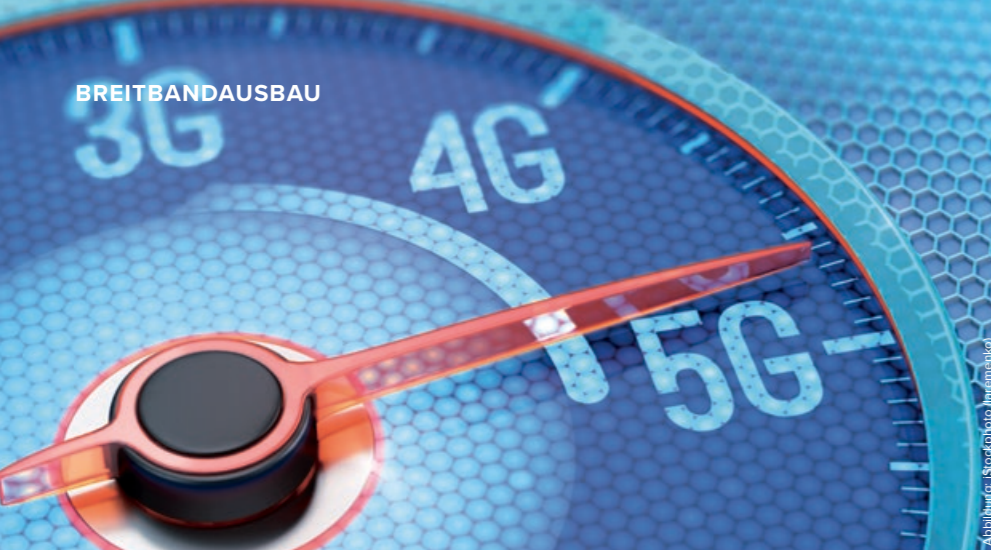
### DAS UNTERNEHMEN

Die Wagner Group GmbH mit Stammsitz in Langenhagen bei Hannover ist einer der Weltmarktführer für innovativen Brandschutz – mit zahlreichen internationalen Tochtergesellschaften. Wagner bietet Brandschutzlösungen von IT-Sicherheitskonzepten bis hin zum Brandschutz in der internationalen Raumstation ISS. Die Liste der Kunden reicht von Amazon bis hin zum Niedersächsischen Landtag. Wagner beschäftigt alles in allem 544 Menschen, davon etwa 200 am Hauptsitz in Langenhagen.



#### MEHR INFOS

Mehr über die Wagner-Group  
und ihre Produkte finden Sie  
im Internet unter:  
[wagnergroup.com](http://wagnergroup.com)



## AM BREITBANDBAU ENTSCHEIDET SICH DIE ZUKUNFTSFÄHIGKEIT UNSERER GESELLSCHAFT.

**Die Digitalisierung ist ohne Frage eine Herausforderung – gerade für den industriellen Mittelstand. Gleichzeitig bietet sie Chancen für den High-Tech Standort, der Deutschland immer noch ist.**

„Helge Braun setzt auf ein ‚neues Wirtschaftswunder‘ durch die Digitalisierung“ – so überschrieb im Juni das Handelsblatt ein Interview mit dem Kanzleramtschef. Die Politik ist also auf der richtigen Spur, die Notwendigkeit schnellen Internets in alle Regionen Deutschlands ist breiter Konsens – ist somit alles gut? Ganz und gar nicht.

Denn allen politischen Bekundungen zum Trotz hakt es beim Ausbau der Breitbandkapazitäten. So zweifelte einige Wochen vor dem Braun-Interview der Europäische Rechnungshof an den Ausbauplänen der Bundesregierung für schnelles Internet in Deutschland. Denn hierzulande werde beim Ausbau vornehmlich auf Vectoring und damit auf Kupferkabel gesetzt. Experten warnen: Die Übertragungskapazitäten bleiben begrenzt, die Technik verzögere damit allenfalls einen drohenden Infarkt der Datenleitungen.

Ein Indikator für leistungsfähigen Breitbandzugang ist die Versorgung mit Next-Generation-Access (NGA)-Anschlüssen, die mindestens 30 Mbit/s liefern. Im ländlichen Raum haben immer noch weniger als die Hälfte aller Haushalte einen solchen NGA zur Verfügung – und die Situation der Privathaushalte lässt sich nahezu 1:1 auf KMU übertragen.

Und hier geht es um vielmehr, als nur um die reine Technik. Hier entscheidet sich die Zukunftsfähigkeit unserer Gesellschaft. So berichtete Aline Henke, IHK-Präsidentin Lüneburg-Wolfsburg und Geschäftsführerin „Hankensbütteler Kunststoffverarbeitung“, bei den Celler Schlossgesprächen (siehe Seite 16) über die Auswirkungen des mangelnden Breitbandausbaus: „Ich habe im Unternehmen eine Mutter, die sagt, sie könne auch von zu Hause arbeiten. ‚Nein, können Sie nicht‘, musste ich ihr erwidern. Sie hat zu Hause nur eine Versorgung mit 1 Mbit/s und kann die notwendigen Arbeitspakete nicht laden oder versenden. Spätestens da kriegt der Breitbandanschluss eine ganz neue Dimension. Es geht um Familienfreundlichkeit und wie attraktiv ich als Arbeitgeber außer-



▲ Es geht um mehr als reine Technik: Für IHK-Präsidentin Aline Henke sind mangelnde Bandbreiten auch ein Hemmschuh für die Fachkräftegewinnung.

halb der Ballungsräume für junge Familien sein kann.“ Hier verbindet sich Breitbandausbau mit anderen Themen, wie der Fachkräftegewinnung, die scheinbar auf den ersten Blick nicht viel miteinander zu tun haben.

Man muss nicht in das oft als „Glasfaserparadies“ betitelte Litauen blicken, um zu merken, was in Deutschland im Argen liegt. Auch Länder wie Finnland bieten eine 4G-Versorgung – und zwar flächendeckend! Zum Vergleich: in Deutschland reicht es nicht für ein durchgängiges Telefonat auf der Zugfahrt zwischen Hannover und Hamburg.

Diese einfachen Zusammenhänge zeigen, wie notwendig ein politischer und planerischer Kraftakt ist und wie groß die Gefahr ist, international den Anschluss zu verpassen. Von daher, sehr geehrter Herr Braun: digitales Wirtschaftswunder? Sehr gern. Aber die Grundlagen dafür müssen wir in Deutschland erst noch schaffen. [CHRISTIAN BUDDE]

## DENKT GROß!



▲ Formschön und nachhaltig: Die Etuis von Lemallem machen Fahrradreifen zum Schulbedarf.

„Ihr habt’s geschafft!“ Wenn Matthias Ullrich das sagt, hat das Gewicht. Immerhin ist er Geschäftsführer der Hi-Reg, der Wirtschaftsförderungsgesellschaft Hildesheim Region. Ullrich geht bei diesem Anlass sogar noch weiter: „Ich bin beeindruckt und stolz.“ Stolz ist er auf die rund 110 Schülerinnen und Schüler der Michelsen-Schule, welche sich im Haus der Industrie eingefunden haben. Geschafft haben die jungen Menschen, dass Hildesheims Oberbürgermeister Dr. Ingo Meyer Platz in seinem vollen Terminkalender für sie macht. Geschafft, dass ihre Schule und die Region Hildesheim ausgezeichnet sind. „Mehr kann man in Eurem Alter nicht erreichen.“

Der 10. Jahrgang der Michelsen-Schule, der sich an diesem Tag im Haus der Industrie eingefunden hat, beendet mit diesem Schuljahr das Projekt „JUNIOR – Wirtschaft erleben“. Die Mädchen und Jungen haben sieben Schülerfirmen gegründet. Keine andere Region in Niedersachsen beteiligt sich in diesem Maß an dem Wettbewerb. Aber Hildesheim überzeugt nicht nur mit Masse, sondern auch mit Klasse. Die Schülerfirma „MiBlimo“ ist der diesjährige Landessieger. Die Idee, regional hergestellte Biersorten, Limonaden und Grillsoßen zu vertreiben, setzte sich landesweit gegen 60 Beiträge durch.

**Die Arbeitgeberverbände und Hi-Reg richten Feierstunde für JUNIOR-Schülerfirmen im Haus der Industrie in Hildesheim aus.**



▲ Engagierter Nachwuchs: 110 Schüler, der vollständige 10. Jahrgang, haben sich von der Michelsen-Schule aus am JUNIOR-Projekt beteiligt.

Darüber hinaus verliehen die Arbeitgeberverbände der Geschäftsidee von „lemallem“ den Innovationspreis. Die Jungunternehmer und Jungunternehmerinnen von „lemallem“ machen alte Fahrradreifen zu Etuis. Upcycling heißt dieses Prozedere. Das bedeutet so viel wie aufwerten. Alle teilnehmenden Schüler und Schülerinnen, Lehrkräfte und Schulen werten auch Hildesheim auf, findet Oberbürgermeister Dr. Ingo Meyer. „Ihr habt uns herausragend vertreten.“ Einen „besonderen Stellenwert“ haben der Wettbewerb und das Hildesheimer Engagement auch für Werner Fricke von den Arbeitgeberverbänden. Dass er der Michelsen-Schule „sein“ Haus der Industrie zur Verfügung stellen kann, freut ihn auch aus persönlichen Gründen: Er hat schließlich auch die Michelsen, „eine der besten Schulen Hildesheims“, besucht.

Die Ehrung der Michelsen-Schüler und Schülerinnen ist zugleich ein Abschiedsgeschenk an den scheidenden Schulleiter Dr. Rudolf Schäffer. Die Michelsen-Schule stellt traditionell die meisten JUNIOR Schülerfirmen. Schäffer bleibt dennoch bescheiden: „Wirtschaft ist bei uns ein Wahlpflicht-Bereich im 10. Jahrgang. JUNIOR ist deswegen Unterrichtsgegenstand, um aus dem Fächerdenken heraus zu kommen. Darum haben wir einen Vorteil gegenüber anderen Schulen.“

Dieses Jahr engagierte sich auch das Andreanum mit einer Schülerfirma in dem Projekt. Dass die Michelsen-Schule und andere Schulen aus der Region sich bei JUNIOR engagieren können, ist auch den Partnern vor Ort zu verdanken, betont Lehrer Christoph Scholz. Schulen, Hi-Reg, die Arbeitgeberverbände Hannover und die Lehrer schaffen den Rahmen, damit die jungen Leute sich ausprobieren, arbeiten, scheitern, das Ruder herumreißen und triumphieren können. „Ich fordere die Schüler und Schülerinnen immer auf, groß zu denken“, erklärt Scholz. Die Disziplin, der Tatendrang und die Ideen kommen meist von ganz allein. In den Schülerfirmen findet sich dabei ein Querschnitt der Schülerschaft: Zahlenjongleure, Handwerker, Querdenker.

Um den Jungunternehmern und Jungunternehmerinnen zu zeigen, dass sie es tatsächlich geschafft haben und stolz auf sich sein können, hat die Hi-Reg in diesem Jahr jedem und jeder eine Urkunde ausgestellt und die Feierstunde im Haus der Industrie organisiert. „Wir wissen, die Schule verlangt Euch ohnehin viel ab“, betont Hi-Reg-Chef Ullrich bei der Vergabe. „Deswegen macht es uns nicht nur Spaß, zu sehen, wie Ihr Euch engagiert, sondern gibt uns auch viel zurück.“

[BJÖRN STÖCKEMANN]



Valerie Holsboer, Vorstand Ressourcen bei der Bundesagentur für Arbeit

**UNSER FACHKRÄFTENACHSCHUB KANN NICHT AUSSCHLIESSLICH MÄNNLICH SEIN.**

▲ **Vorbilder gesucht:** Für Ministerpräsident Stephan Weil sind sie eine wichtige Voraussetzung für einen beruflichen Weg in die MINT-Disziplinen.

▲▲ **Wie bringt man Privatleben und Job in Einklang?:** Die Fragen der Schülerinnen drehten sich sowohl um berufliche wie auch für private Karriere-Aspekte.

▼ **Tun, was man liebt und sich nicht verbiegen:** Dieser Ratschlag kam gut bei den 35 jungen Frauen an.

**Neun Frauen mit hoher Verantwortung in MINT-Berufen treffen 35 Schülerinnen zur Talkrunde**

**„KLAUEN SIE VON UNS IDEEN UND EINDRÜCKE!“**

Mut machen für ein Karriere in naturwissenschaftlich-technischen Berufen – das war das große Ziel der Talkrunde „Schülerinnen treffen weibliche Führungskräfte“ auf der Hannover Messe. Auf Einladung der Arbeitgeberverbände Hannover, der IdeenExpo, des Landes Niedersachsen und der Bundesagentur für Arbeit (Regionaldirektion Niedersachsen-Bremen) kamen neun Frauen aus verantwortungsvollen Positionen klassischer MINT-Berufe mit 35 Schülerinnen aus Niedersachsen zusammen. Die 16-bis 18-jährigen Mädchen durften die Chefinnen mit Fragen löchern und lernten, dass es den einzig wahren Typus einer „Karrierefrau“ nicht gibt. „Tut das, was ihr liebt und lasst euch nicht verbiegen“, war der meistgehörte Ratschlag in den Gesprächsrunden. Ein Nachmittag, der das Rückgrat vieler junger Frauen stärkte.

Zur Einstimmung lernten die Schülerinnen Karrierechancen bei Unternehmen und Institutionen auf der Hannover Messe kennen. Zum Beispiel bei der Fraunhofer

Gesellschaft oder am Stand der Salzgitter AG. Der Stahlkonzern beliefert nicht nur Autohersteller, sondern ist auch führend bei der Produktion von Getränkeabfüllanlagen. Eine Maschinenbau-Ingenieurin stellte den Schülerinnen ihre neu entwickelte Druckmaschine für Flaschen vor, mit deren Hilfe Etiketten eingespart werden.

Nach diesen Spotlights aus der Praxis war Zuhören angesagt. Die Schülerinnen lauschten den Biografien der erfolgreichen MINT-Frauen, die auf der Bühne vorgestellt wurden. Von der Stadtwerke-Chefin bis hin zur Strategie-Expertin im Autokonzern war eine Mischung an verschiedenen Positionen dabei. An Gruppentischen ging es für jeweils 20 Minuten in wechselnde Gesprächsrunden. Die jungen Frauen konnten entdecken, dass es berufsübergreifend wichtige Botschaften an sie gibt: Freude am Job haben und den Mut, Verantwortung zu übernehmen. Für Üstra-Chefin Denise Hain ist auch das lebenslange Lernen ein wichtiger Erfolgsfaktor. Im zweiten Bildungs-

weg arbeitete sie sich von der Bürokauffrau zum Vorstand für Betrieb und Personal sowie Arbeitsdirektorin der Hannoverschen Verkehrsbetriebe hoch. „Ich bin immer belohnt worden“, lautet ihr Rückblick auf die Anstrengungen eines berufsbegleitenden Studiums. „Wenn euch Chancen geboten werden, euch fortzubilden: ergreift sie! Man wird nie dümmer. Daran hakt es in meiner Wahrnehmung leider immer noch zu oft bei jungen Frauen“, so Hain.

Erstmals gehörte die Bundesagentur für Arbeit zum Kreis der Veranstalter. Ihr Vorstand Ressourcen, Valerie Holsboer, war extra aus Nürnberg angereist, um die Schülerinnen bei ihrer Orientierung in der Berufswelt zu unterstützen. „Unser Fachkräftenachschub kann nicht ausschließlich männlich sein“, sagte die examinierte Juristin. Sie forderte die Schülerinnen auf: „Klau von uns Ideen und Eindrücke.“

Niedersachsens Ministerpräsident Stephan Weil freute sich am Rednerpult über die im Gegensatz zur Hannover Messe „antizyklische Veranstaltung“. „Ich sehe hier auf der Messe rund drei Viertel Männer und nur ein Viertel Frauen – das wollen wir ändern“, sagte er.

Bei Caroline Wierling, Metalltechnik-Schülerin der BBS Burgdorf, ist der Funke bereits übergesprungen. „Ich bin hier, weil ich Maschinenbau studieren möchte“, sagt die 17-Jährige selbstbewusst. Von den vielen Erzählungen

der erfolgreichen MINT-Frauen ist sie beeindruckt. „Es waren gute Anregungen dabei. Ich kann mir vorstellen, später mal zu diesen Frauen dazugehören“, sagt sie.

[KARINA SCHOLZ]

**SPITZEN-FRAUEN IN MINT-BERUFEN**

**Diese Führungskräfte kamen ins Gespräch mit den Schülerinnen:**

**Valerie Holsboer**, Vorstand Ressourcen der Bundesagentur für Arbeit

**Dr. Susanne Zapreva**, Vorstandsvorsitzende der enercity AG

**Denise Hain**, Vorstand Betrieb und Personal und Arbeitsdirektorin der üstra Hannoversche Verkehrsbetriebe AG

**Wiebke Kelterborn**, Leiterin Werkstrategie, Innovationsmanagement und Logistikkostensteuerung der Audi AG

**Andrea Henning**, Leiterin Personal Division C, Pkw-Fahrwerktechnik bei der ZF Friedrichshafen AG

**Heike Niederau-Buck**, CIO der Salzgitter AG, Geschäftsführerin GESIS Gesellschaft für Informationssysteme mbH

**Kerstin Müller-Kirchhofs**, Geschäftsführerin Finanzen & Verwaltung / CFO der Albis Plastic GmbH und der Otto Krahn GmbH & Co KG

**Kerstin Fahrenfeld-Etzmuß**, Abteilungsleitung / oberes Management bei Volkswagen Nutzfahrzeuge

**Amelie Künzler**, Gründerin und Leiterin Produktentwicklung bei der SisyFox GmbH

**MACH DOCH EINFACH!**



**Die nächste IdeenExpo findet vom 15. bis 23. Juni 2019 auf dem Messegelände Hannover statt.**

Deutschlands größtes Naturwissenschafts- und Technik-event geht in die siebte Runde: Die IdeenExpo bietet Schülerinnen und Schülern unendlich viele Möglichkeiten, sich selbst in verschiedensten Dingen auszuprobieren. Nicht umsonst heißt das Motto „Mach doch einfach“. Projekte und Experimente wecken den Forschergeist und begeistern für Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik.



# KOOPERATIONEN BEWEGEN

## Netzwerken auf der Hannover Messe 2018: Die Arbeitgeberverbände in Hannover waren Partner der internationalen Kooperationsbörse.

Die Glocke ertönt, schnell noch die Visitenkarten getauscht und auf zum nächsten Tisch: Die Arbeitgeberverbände Hannover waren wieder Partner der Kooperationsbörse auf der Hannover Messe. Jedes Jahr sind immer mehr Mitgliedsunternehmen dabei, wenn die NBank und die Enterprise Europe Network Unternehmer und Unterstützer an einen Tisch bringen. Jedes Gespräch dauert 20 Minuten, dann ertönt eine Glocke und es geht weiter zum nächsten Gesprächspartner.

### ERGEBNIS: VERTRAGSABSCHLUSS

In diesem Jahr unterhielten sich an drei Messetagen insgesamt 450 Unternehmen miteinander. „Das bringt mir mehr, als wenn ich nur

über die Messe laufe“, sagte eine Teilnehmerin aus Bersenbrück und notierte sich den Kontakt der spanischen Firma, mit der sie gerade sprach. Referentin Melanie Albrecht, NBank, bestätigte: „Wichtig ist nicht die Anzahl der Gespräche, sondern die Qualität.“ Im letzten Jahr waren es rund 30 Verträge, die tatsächlich zustande kamen.

Denn Förderung bedeutet nicht nur finanzielle Unterstützung, sondern auch das Zusammenbringen möglicher Kooperationspartner, begrüßte Michael Kiesewetter, Vorstandsvorsitzender der NBank, die Teilnehmer der „Technology & Business Cooperation Days“, zu der auch die Kooperationsbörse gehört. Doch warum sind Austausch und Zusammenarbeit so wichtig? „Wir merken, dass unsere kleinen



Abbildung: iStockphoto (emagilov)



▲ Wettbewerb der Innovationen: 12 Startups und junge Unternehmen traten mit frischen Ideen gegeneinander an.

und mittleren Unternehmen in Niedersachsen immer innovativer und internationaler werden. Das ist nicht mehr eine Frage der Größe“, so Kiesewetter. „Es gibt immer Fähigkeiten, die man selbst nicht hat, dafür aber ein anderer. Hier bringt eine Beziehung Mehrwert.“

### STARTUPS: AUSGEZEICHNET

Am Stand nebenan stellten sich zwölf internationale Startups und junge Unternehmen einem Publikum aus Investoren und Interessierten vor. Präsentiert wurden Ideen, die kurz vor der Markteinführung stehen oder sich in einer frühen Phase des Marktes befinden. Am Ende überreichte Kiesewetter einem Startup aus Braunschweig den

Preis für den besten Auftritt: Aipark entwickelt einen mobilen Service, um Nutzer über freie Parkplätze zu informieren. „Wir suchen neue starke Partner, die uns vor allem den Zugang zum Markt erleichtern“, freute sich Geschäftsführer Julian Glaab über die Auszeichnung. Kooperationen helfen eben: ob nun Startups oder etablierten Unternehmen. [FRANZISKA TEMMEN]

# STIMMEN ZUR DIGITALISIERUNG

Wir haben unsere Mitglieder und Partner auf der Hannover Messe 2018 um eine Einschätzung gebeten, wie niedersächsischen Firmen auf die Digitalisierung vorbereitet sind.



Fotos: (l.) Axel Herzig

Wir haben momentan in Deutschland das Netz der zwei Geschwindigkeiten, auch im Sinne der Digitalisierung. Große Unternehmen sind sehr strategisch und systematisch unterwegs, während viele Mittelständler den Schritt in die Vernetzung scheuen oder aus Kostengründen nicht leisten können.

Hartmut Freiheit,  
Salzgitter Flachstahl GmbH



Wichtig ist, dass die Mitarbeiter von Anfang an involviert werden, dass auch von Seiten der Geschäftsführung klar ist, welche Strategie verfolgt wird und was das Thema Digitalisierung für den Betrieb ganz konkret bedeutet.

Dr. Michael Rehe,  
mit uns digital!



Die Mittelständler sind sehr gut aufgestellt, was die eigenen Produkte angeht, da wissen sie genau, was sie tun. Aber die Welt der IT zu verstehen und zu durchdringen – das fehlt. Dabei bilden besonders die Suche nach fachlicher Unterstützung und ein spezifischer Fachkräftebedarf große Hürden.

Dr. Marian Köller,  
Netzwerk Industrie 4.0 Niedersachsen



Heute gibt es so viele Neuerungen, dass es uns schwerfällt, zu sagen, wir sind auf alles gut vorbereitet. Aber wir hören zu und unser Unternehmen ist 75 Jahre alt – wir haben die ganze Zeit nichts anderes gemacht, als uns immer wieder anzupassen.

Dr. Andreas Jäger,  
Jäger Gummi und Kunststoff GmbH



▲ Netzwerken in 20 Minuten: Das Event bringt Unternehmer und Unterstützer an einen Tisch.

# DAS LEBEN WIRD SCHNELLER, DIE POLITIK BLEIBT LANGSAM

Das Leben wird immer schneller – allerdings schon seit Jahrhunderten. Das gefühlte Tempo steigerte sich zum ersten Mal mit der mechanischen Uhr im 14. Jahrhundert. Mit der Digitalisierung hat das Leben Lichtgeschwindigkeit erreicht. Die Politik allerdings hat Probleme, Schritt zu halten. Der politische Debattenkreislauf führt dazu, dass wichtige Entscheidungen lange auf der Strecke bleiben. Das wird auch in der niedersächsischen Landespolitik anhand von drei Beispielen deutlich.

## DAS FACTORY OUTLET IN SOLTAU

Schon Mitte der 90er Jahre kam es zwischen Soltau, Bad Fallingbommel und dem Land Niedersachsen zum Streit. Es ging um die Idee eines Outlet-Centers an der A7. Es war ein Konflikt, der sich jahrelang durch die Instanzen zog und die Gerichte noch beschäftigte, als ab 2010 neben der Autobahn schon längst gebaut wurde. Inzwischen ist das Outlet eine Erfolgsgeschichte. Aber keine sechs Jahre nach der Eröffnung kommt es nun erneut zum Streit, weil die Investorin Sylvie Mutschler die Verkaufsfläche auf die ursprünglich geplanten 20.000 Quadratmeter verdoppeln möchte. Man sei langfristig mit der jetzigen Größe nicht mehr wettbewerbsfähig, argumentiert Mutschler. In Lüneburg und anderen mittelgroßen Städten befürchtet man dagegen erneut den Abzug von Kaufkraft und leerstehende Geschäfte. „Wehret den Anfängen!“, sagt Lüneburgs Oberbürgermeister Ulrich Mädge. Auch die Landespolitik hat die Handbremse angezogen. Eine Erweiterung stehe dem Landesraumordnungsprogramm entgegen, heißt es aus dem zuständigen Landwirtschaftsministerium. Mehr Einnahmen für die gesamte Region und zusätzliche 1.000 Arbeitsplätze auf der einen, das Landesraumordnungsprogramm auf der anderen Seite. Braucht Mutschler diesmal ähnlich viel Zeit wie beim letzten Mal, um ihre Pläne umzusetzen, könnte mit der Erweiterung des Factory Outlets etwa im Jahr 2030 begonnen werden.

## BUSINESS IMPROVEMENT DISTRICTS

Gerade die mittelgroßen und kleineren Städte befürchten den Leerstand in den Innenstädten oder haben schon längst mit ihm zu kämpfen. Es gibt Mittel dagegen, zum Beispiel Business Improvement Districts (BID). Dabei schließen sich Hauseigentümer in privaten Quartierinitiativen zusammen und nehmen selbst Geld in die Hand, um in Kooperation mit der Kommune das eigene Quartier aufzuwerten. Zehn Bundesländer haben bereits ein BID-Gesetz, Niedersachsen nicht. Fast wäre es soweit gewesen, selbst die Anhörung zum Gesetz war in der vergangenen Legislaturperiode bereits abgeschlossen. Doch dann wurde schneller gewählt als gedacht und das BID-Gesetz blieb auf der Strecke. Jetzt geht die parlamentarische Schleife von vorne los. Immerhin: Das Umweltministerium, inzwischen auch für Bau und damit für das Thema BID zuständig, ist nach eigener Darstellung schon bei der Arbeit. Nach dem Willen von Umweltminister Olaf Lies soll diesmal alles schneller gehen: „Die Zeit drängt. Die negativen Folgen der Rückgangs des Einzelhandels sind vielerorts bereits intensiv zu erkennen.“

## DIE RASTSTÄTTE ELBMARSCH

Die Anlage an der A1 bei Seevetal wird inzwischen zur unendlichen Geschichte. Die Entscheidung für den Standort ist schon 11 Jahre alt und wurde 2007 und 2015 nach Standortuntersuchungen bestätigt. Jetzt liegt aber schon wieder alles auf Eis. Niedersachsens Wirtschaftsminister Bernd Althusmann hat dem Bundesverkehrsministerium vorgeschlagen, die niedersächsischen Planungen für die Mega-Rastanlage vorerst zurückzustellen. Er will noch einmal nach einer gemeinsamen Lösung mit dem Bund und den Ländern Hamburg und Schleswig-Holstein suchen. Damit dürften erst einmal weitere Jahre ins Land gehen.

**An dieser Stelle bremst Althusmann, an anderer Stelle reift allerdings auch die Erkenntnis, dass es so nicht weitergehen kann. „Das deutsche Planungsrecht muss dringend überarbeitet werden, wir brauchen kürzere Planverfahren“, ist der niedersächsische Wirtschaftsminister überzeugt. Bis es soweit ist, heißt es in Niedersachsen allerdings erst einmal: keine 1.000 zusätzlichen Arbeitsplätze in der Region Soltau, keine Quartiersinitiativen, kein großer Rastplatz für Lastwagen bei Seevetal. [MARTIN BRÜNING]**



# BGN: EINE ALTERNATIVE FINANZIERUNG

Der Fonds der Beteiligungsgesellschaft Niedersachsen (BGN) schließt die Lücke zum fehlenden Wagniskapital. Wir haben zwei Unternehmen besucht, die wieder investieren konnten.

Im Mittelstand ist es nicht so einfach, an Geld zu kommen, wie man es sich manchmal wünscht“, sagt Rolf Schwarzer geradeheraus. Er ist Geschäftsführer der Spedition Schwarzer in Steinfeld bei Oldenburg. Er und sein Bruder Klaus Schwarzer führen in vierter Generation ein Transportunternehmen mit etwa 300 Mitarbeitern. „Wir wollten weg vom reinen Frachtführer, hin zum Logistikdienstleister“, so Schwarzer. Neue

nehmen, die mindestens fünf Jahre am Markt sind, die Rolle als Co-Investor und hat sich mit insgesamt zehn Millionen Euro am Fonds beteiligt.

Spediteur Schwarzer investierte das Geld unter anderem in eine Kühlhalle, die sofort Aufträge brachte. Für ihn war es ein neuer Weg, sich frisches Geld und Wissen ins Unternehmen zu holen. „Aber wenn das Land Niedersachsen einem vertraut, glauben auch Kunden und Lieferanten an unsere Ideen und Visionen“, meint Schwarzer. „Das bringt uns nicht nur finanziell weiter.“ Außerdem gebe es immer wieder Gelegenheiten, andere Unternehmer kennenzulernen, die zur BGN gehören. So wickelt er mittlerweile Speditionsaufträge für die Firma Timmer ETS ab – ebenfalls ein Klient der BGN.

Timmer ETS befasst sich seit über zwanzig Jahren mit dem Kreislauf von Kleiderbügeln. „Wir holen die Kleiderbügel großer Einzelhändler zu uns nach Nordhorn, überprüfen sie, verpacken sie sortenrein und liefern sie an die Bekleidungsindustrie zurück“, erklärt Geschäftsführer Jan Timmer. Rund 140 Mitarbeiter kümmern sich um die 8,7 Millionen Kleiderbügel, die sich derzeit am Standort in der Grafschaft Bentheim befinden. Doch Timmer sah kein Wachstum mehr und entschied gemeinsam mit Prokuristin und Ehefrau Tanja Timmer, in die Textilveredelung einzusteigen: „Der Plan war es, Textilien verkaufsfertig anzubieten, die Ware aufzubügeln und mit Sicherungs- und Preisetiketten zu versehen.“

In der Zeit der Umstrukturierung traf er auf den Fonds. „Genau zum richtigen Zeitpunkt“, erzählt Timmer. Nachdem die Beteiligten der NBank das Unternehmen vor Ort besichtigten, stellte er sich bei NiedersachsenMetall in Hannover vor: „Mit positivem



Feedback. Wir sind mit einem guten Gefühl wieder nach Nordhorn gefahren.“

Immer im Gespräch mit der BGN, setzte er die geplanten Maßnahmen zur Kleideraufbereitung in den letzten vier Monaten um. Sein Highlight: Durch die Investition konnte er den Kunden Adidas gewinnen. „Für uns ein Wahnsinns-Unternehmen“, freut sich Timmer. „Ich kann nur jedem



▲ **Neue Kühlhalle:** Die Spedition Schwarzer konnte mit Hilfe der BGN wichtige Investitionen vornehmen.



▲ **Textilveredelung:** Tanja und Jan Timmer gewannen den Fonds als Partner und erweiterten ihr Geschäftsmodell.

Unternehmer empfehlen, mit neuen Ideen auf die BGN zuzugehen. Uns hat es einen großen Schritt nach vorne gebracht.“

[FRANZISKA TEMMEN]



## INTERESSE?

Mehr über den BGN-Fonds und wie Sie ihn für Ihr Unternehmen nutzen können: [niedersachsenmetall.de](http://niedersachsenmetall.de)

# AGV REPORT

DAS UNTERNEHMERMAGAZIN  
DER AGV HANNOVER

## IMPRESSUM

### Herausgeber

Allgemeine Arbeitgebervereinigung  
Hannover und Umgebung e.V.

Schiffgraben 36  
D-30175 Hannover  
Telefon: 0511 8505-0  
Telefax: 0511 8505-203  
info@agv-hannover.de  
www.agv-hannover.de

### Verantwortlich im Sinne des Pressegesetzes

Dr. Volker Schmidt

### Text und Redaktion

Drei Quellen Mediengruppe GmbH,  
Hannover

### Konzept und Gestaltung

Holger Kölling,  
Drei Quellen Mediengruppe GmbH,  
Hannover

### Titelfoto

Axel Herzig

### Druck

Druckerei Dieckmann, Hannover



Foto: Axel Herzig

## TERMINE

### DI 14. AUGUST 2018

**Demografiefest der Demografieagentur**  
15.00 Uhr, Altes Rathaus,  
Karmarschstraße 42, Hannover

### MI 15. AUGUST 2018

**Mitgliederversammlung AGV**  
18.00 Uhr, Küchencenter Stauder,  
Meelbaumstraße 5, Hannover

### FR 24. AUGUST 2018

**WhatsApp?!? ... und die Alternativen**  
10.00 Uhr, Haus der Industrie Hannover,  
Schiffgraben 36, Hannover

### MI 29. AUGUST 2018

**Hildesheimer Sommer**  
18.30 Uhr, Haus der Industrie/Bischofs-  
mühle, Dammstraße 32, Hildesheim

### MI 12. SEPTEMBER 2018

**Forum Additive Fertigung**  
Deutsche Messe Technology Academy,  
Messegelände Hannover, Pavillon 36

### DI 18. SEPTEMBER 2018

**AutomotiveJobs**  
Clavey, Hannoversche Straße 60,  
Braunschweig

### MI 19. SEPTEMBER 2018

**Arbeitsrecht um 6**  
18.00 Uhr, Crowne Plaza Hotel Hannover  
Hinüberstraße 6, Hannover

### DI 16. OKTOBER 2018

**Innovationskreis Automobilzulieferer**  
Wabco Testbahn, Contistraße 1, Wietze

### MI 17. OKTOBER 2018

**Bildungskongress – Bildung auf  
dem Prüfstand**  
11.00 Uhr, Hannover Congress Centrum,  
Theodor-Heuss-Platz 1-3, Hannover

### HERBST 2018

**Herrenhäuser Wirtschaftsforum**

### DO 8. NOVEMBER 2018

**Innovationstag Lasertechnik**  
9.00 Uhr, Laser Zentrum Hannover (LZH),  
Hollerithallee 8, Hannover

### MI, 14. NOVEMBER 2019

**Arbeitsrecht um 6**  
18.00 Uhr, Crowne Plaza Hotel Hannover,  
Hinüberstraße 6, Hannover

### DO 22. NOVEMBER 2018

**Industrie 4.0 Kongress**  
9.30 Uhr, Schloss Herrenhausen,  
Herrenhäuser Str. 5, Hannover

### DI 27. NOVEMBER 2018

**Bildungsforum 2018**  
17.00 Uhr, Galerie Herrenhausen,  
Herrenhäuser Str. 3a, Hannover