



KAUTSCHUK UNSER DING

DAS MAGAZIN
FÜR UNSERE BRANCHE.

Ausgabe 02 / März 2023

Tarifrunde

Das steht im neuen
Kautschuktarifvertrag

7

Debatte

Kann uns KI ersetzen?

6

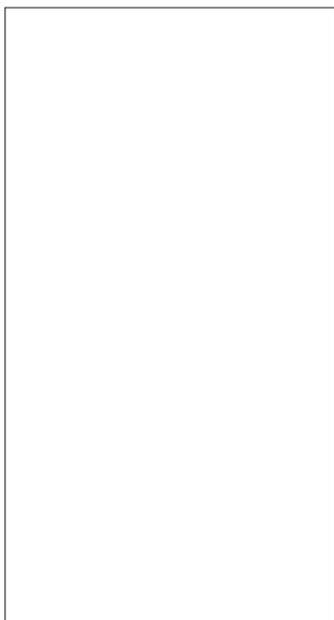
Chefgespräch

Wie funktioniert das
Führen als Familie?

12/13

KOSTENFAKTOR ENERGIE

Was die Kautschukindustrie verbraucht
und wie die Unternehmen sparen





Liebe Leserinnen und Leser!

Sie halten Nr. 2 von „KAUTSCHUK Unser Ding“ in den Händen.

Top-Thema unseres aktuellen Hefts ist natürlich der Tarifabschluss, den der Arbeitgeberverband der Deutschen Kautschukindustrie (ADK) und die IGBCE vor Kurzem in Fulda erzielt haben. In zwei Runden und nach zuletzt zehn Stunden ununterbrochener Verhandlungen gelang uns der Durchbruch. Was keine Selbstverständlichkeit war. Denn das tarifpolitische Umfeld ist aktuell geprägt von Aufgeregtheit und Hysterie. Kurzum: einer aufgeladenen Stimmung, die vernünftigen Kompromissen, die den berechtigten Anliegen von Arbeitgebern und Gewerkschaften Rechnung tragen, eher abträglich ist. Wir, ADK und IGBCE, haben uns davon nicht beirren lassen und sachlich und professionell unsere Verhandlungen zu Ende geführt. Mit einem Ergebnis, dem die Tarifkommissionen beider Seiten am Schluss geschlossen zugestimmt haben.

Wir haben einen Abschluss erzielt mit einer außerordentlich langen Laufzeit von zwei Jahren bis zum 31. Mai 2025. Das gibt Betrieben und Beschäftigten die Planungssicherheit, die sie gerade heute brauchen. Wir haben uns erstmals in unserer gemeinsamen Tarifgeschichte darauf verständigt, Tarifierhöhungen in Form von Sockelbeträgen durchzuführen und so die Beschäftigten in den unteren Entgeltgruppen überdurchschnittlich bessergestellt. Diese soziale Komponente stärken wir durch die Zahlung einer Inflationsausgleichsprämie für alle in Höhe von 3.000 Euro steuer- und sozialabgabenfrei. Sie werden in Höhe von viermal 750 Euro bis Ende 2024 ratierlich ausgezahlt, beginnend schon im laufenden Monat März. Und damit kein Missverständnis entsteht: Die Inflationsausgleichsprämie ist kein Geld, das die Bundesregierung verschenkt. Die Prämie kommt vom Arbeitgeber, sie muss erst einmal in den Betrieben erwirtschaftet werden.

Mit diesem Abschluss sind die Unternehmen unserer Branche bis an die Grenze dessen gegangen, was möglich war. Wir wissen um die besorgniserregend hohen Inflationsraten und was dies für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in unserer Branche bedeutet. Es sind immer die unteren Entgeltgruppen, die von hohen Preissteigerungen besonders gekniffen sind. Deswegen war es uns wichtig, mit diesem Tarifabschluss zugleich ein Zeichen zu setzen mit einer starken sozialen Komponente. Alle Details zu dem Verhandlungsergebnis erfahren Sie auf Seite 7.

Darüber hinaus enthält unsere Nr. 2 jede Menge lesenswerte Berichte über unsere abwechslungsreiche Branche, für die Stillstand ein Fremdwort ist, weil sie zu den innovativsten Branchen der deutschen Industrie zählt. Ich wünsche Ihnen eine anregende Lektüre! Unsere nächste Ausgabe wird am 29. April erscheinen.

Ihr

Dr. Volker Schmidt

Hauptgeschäftsführer ADK

IMPRESSUM

KAUTSCHUK erscheint im Verlag der Institut der deutschen Wirtschaft Köln Medien GmbH, Postfach 10 18 63, 50458 Köln, Konrad-Adenauer-Ufer 21, 50668 Köln.

Herausgeberin Isabel Christian, Hannover

Redaktionsleiter Nicolas Schöneich (verantwortlich).

Gestaltung Wahideh Mostafawy; Florian Lang, Daniel Roth (Bilder)

Redaktion Werner Fricke, Christine Haas, Stephan Hochrebe, Uwe Remppe, Roman Winnicki; Ursula Hellenkemper (Schlussredaktion)

Tel: 0221 4981-0
E-Mail: redaktion@kautschuk-magazin.de

Vertrieb Tjerk Lorenz,
Tel: 0221 4981-216;
E-Mail: vertrieb@kautschuk-magazin.de

Fragen zum Datenschutz
datenschutz@kautschuk-magazin.de.
Alle Rechte liegen beim Verlag.

Rechte für Nachdruck oder elektronische Verwertung erhalten Sie über lizenzen@iwkoein.de.

ctp und Druck Frankfurter Societäts-Druckerei GmbH & Co. KG, Mörfelden-Walldorf.

KAUTSCHUK wird klimaneutral gedruckt auf mit dem Umweltzeichen „Blauer Engel“ ausgezeichneten Papier aus 100 Prozent Recycling-Material.

Der KAUTSCHUK-Versand erfolgt klimaneutral mit der Deutschen Post, Teillaufgabe mit dvs.



Wir versenden klimafreundlich mit der Deutschen Post

Titelfoto: JanUFoto - stock.adobe.com / Foto oben: ADK

Inhalt

03

Kurz notiert Nachhaltigkeit, Reifentests, neuer Kopf bei der DKG – Neuigkeiten und Trends aus unseren Kautschukunternehmen.

04

Mein Ding Als frisch ausgebildete Verfahrensmechanikerin trägt Melissa Besic bei Mapa direkt viel Verantwortung.

06

Debatte Machen uns ChatGPT und andere künstliche Intelligenzen die Jobs streitig? Antworten von Mensch und Maschine.

07

Soziale Marktwirtschaft Stufenweise mehr Geld, vor allem für untere Entgeltgruppen: Was im neuen Tarifvertrag für die Kautschukindustrie steht.

08

Schwerpunkt Wofür verbraucht die Kautschukindustrie Energie, und wo kommt die her?

10

Schwerpunkt Was die Jäger Group alles unternimmt, um ihren Energieverbrauch nachhaltig zu senken.

12

Chefgespräch Thomas und Matthias König führen die Motzener Gummi- und Kunststoffverarbeitung. Wie harmoniert das Vater-Sohn-Duo?

14

Standort Wie Zuwanderung gegen den Fachkräftemangel helfen soll.

15

Bildung Was Unternehmen alles tun, um Mitarbeiter in IT-Berufen zu gewinnen.

16

Das Ding / Glosse Warum Gummistiefel nie aus der Mode kommen. Und: Wie man sinnvoll mit Kritik umgeht.

[online unter kautschuk-magazin.de](http://kautschuk-magazin.de)

Kurz notiert

Aktuelle Nachrichten
aus der Kautschukbranche

NACHHALTIG ERFOLGREICH

MAILAND/BREUBERG. Der Reifenhersteller **Pirelli** ist im Februar 2023 zum fünften Jahr in Folge als eines der weltweit führenden Unternehmen im Einsatz für mehr Klimaschutz bestätigt worden. Der Reifenkonzern mit Sitz in Mailand (im Bild rechts der alte Kühlturm, um den herum die Zentrale errichtet ist) wird wieder in der „Climate A-List 2022“ gelistet, in die nur 294 von über 18.700 Teilnehmern des Carbon Disclosure Project (CDP) aufgenommen wurden. CDP ist eine Non-Profit-Organisation, die jährlich mittels standardisierter Fragebögen auf freiwilliger Basis Daten und Informationen zu CO₂-Emissionen, Klimarisiken, Reduktionszielen und -strategien von Unternehmen erhebt. Durch die Listung sehe sich Pirelli in seinem Engagement in Sachen ökologischer Nachhaltigkeit bestätigt, sagte CEO Marco Tronchetti Provera. Seit mehreren Jahren arbeite der Konzern daran, bis 2030 sowohl im Strom- als auch im Wärmebereich klimaneutral zu werden. Bis 2025 soll der verwendete Strom zu 100 Prozent aus erneuerbaren Energien stammen. Überdies werde permanent in Forschung und Entwicklung an innovativen und erneuerbaren Materialien sowie der Reduzierung von Emissionen in der Lieferkette gearbeitet.



Foto: Pirelli

Dollar) davon ging in EU-Staaten. Eingesetzt wird der Rohstoff vor allem in der Reifenfertigung.

NEUER MASSTAB FÜR REIFENTESTS

LANDSBERG AM LECH. Zum 50-jährigen Jubiläum des ADAC-Reifentests hat der Verkehrsclub erstmals 50 Sommerreifenmodelle getestet (Foto unten) – so viele wie noch nie. Neu war auch die Testmethodik. Erstmals ist eine moderne **Zwei-Säulen-Bewertung** genutzt worden. 70 Prozent Anteil an den Ergebnissen hat die Fahrsicherheit, 30 Prozent fallen auf die gewichtete Umweltbilanz. Das Ergebnis der Prüfungen, die aus dem ADAC-Technikzentrum in Landsberg am Lech koordiniert und in Italien durchgeführt worden sind, ist breit ausgefallen: 10 der getesteten Reifen haben ein „Gut“, 21 ein „Befriedigend“, 12 ein „Ausreichend“ und 7 ein „Mangelhaft“ bekommen. Auch das ADAC-Technikzentrum selbst hat kürzlich Geburtstag gefeiert: Im Sommer 2022 jährte sich die Inbetriebnahme



Foto: ADAC/Marc Wittkowski

zum 25. Mal. Mittlerweile arbeiten hier 180 Beschäftigte, die vom Kindersitz über den Abgasausstoß bis hin zu kompletten Autos Verkehrsrelevantes testen. Die Unfallforscher des ADAC haben ebenfalls in Landsberg ihren Sitz. Hier werden zudem die Pannenstatistik erhoben sowie Tests von Lastenrädern, E-Bikes, Wallboxen für Elektrofahrzeuge und Airbags für Motorräder durchgeführt. Auf dem Gelände des nahe gelegenen ehemaligen Fliegerhorsts Penzing soll bald ein Innovationscampus für intelligente und vernetzte Mobilität entstehen.

PLÄNE DES NEUEN DKG-CHEFS

FRANKFURT. Der Vorstand der Deutschen Kautschuk-Gesellschaft (DKG) hat deren bisherigen Leiter der Geschäftsstelle, **Michael Patrick Zeiner** (Foto rechts), zum 1. Januar 2023 als neuen Geschäftsführer berufen. Der Beschluss wurde einstimmig gefasst. Vorstandsvorsitzender Hans-Martin Issel kommentierte die Entscheidung: „In der kurzen Zeit, in der Herr Zeiner in der DKG aktiv ist, konnte er bereits eigene Akzente setzen und hat bewiesen, dass er eine Organisation wie die DKG führen und neue Impulse geben kann.“ Der an den Universitäten Freiburg, Bologna, Berlin und Wien ausgebildete Historiker und Politikwissenschaftler verantwortete zuvor beim Maschinenbauverband VDMA in Frankfurt als

Referent für Bildungspolitik die Interessensvertretung des Verbands in bildungspolitischen Fragen und Gremien. Im Fokus seiner Tätigkeit bei der DKG sieht der neue Geschäftsführer Zeiner die Aufgaben, die in der Öffentlichkeit „unterschätzte Kautschukbranche“ ins rechte Licht zu rücken, „die Förderung des Nachwuchses sowie von Frauen in den Unternehmen und Hochschulen



Foto: DKG

aktiv zu begleiten sowie den direkten fachlichen Austausch der Mitglieder zu Schwerpunktthemen zu stärken“. Im Blick auf das 100-jährige Jubiläum der Gesellschaft im Jahr 2026 soll zudem gemeinsam mit den Mitgliedern und Gremien der DKG eine Modernisierungs-Roadmap entstehen.

Uwe Rempe



Fotos: Michael Bahlo (4)

praxis war Schluss. Es folgten Bewerbung, Einstellungstest und ein paar Wochen später das Vorstellungsgespräch bei Mapa. Ein Kennenlern-Grillen mit allen Azubis überzeugte sie dann, dass es hier auch menschlich passen würde.

Fachlich sollten angehende Verfahrensmechanikerinnen und -mechaniker Interesse an Mathe, Physik und Chemie mitbringen. Welchen Schulabschluss Azubis brauchen, variiert von Betrieb zu Betrieb. Besic selbst hat die Fachhochschulreife. „Und ich finde schon, dass man handwerklich geschickt sein muss, vielleicht mal einen Inbus- oder Maulschlüssel in der Hand gehabt haben sollte“, sagt sie. „Und früh aufstehen muss man auch können“, fügt sie schmunzelnd hinzu. Denn Schichtbeginn ist in der Ausbildung um 6 Uhr.

Ihr unverstellter Blick verrät die Begeisterung für den Beruf und zeigt, dass sie in der Kautschukindustrie als Quereinsteigerin bestens aufgehoben ist. Von ihrer Ausbildungszeit schwärmt Besic geradezu. Wie selbstverständlich wirft sie Tätigkeiten wie Fräsen, Bohren, Schweißen oder Begriffe wie Pneumatik, Hydraulik und Elektronik in den Raum. Nicht alles wird später im Arbeitsalltag gebraucht, so zum Beispiel das Schweißen. Es schade aber nicht, es mal gemacht zu haben. Sich viele Fertigkeiten anzueignen, werde von ihrem Arbeitgeber sogar gefördert.

„Es ist mittlerweile normal, dass Frauen als Verfahrensmechanikerinnen arbeiten“, betont Ausbilder Klintworth, der seit 18 Jahren im Betrieb ist. Melissa sei nicht seine erste Auszubildende gewesen. Gerade in einigen technischen Berufen beobachtet Mapa eine kleine Trendwende, die Anzahl der Bewerberinnen steigt.

Auch durch Mundpropaganda zufriedener Frauen: Besic hat schon mal für Mapa geworben und eine Freundin in die Firma gelotst. Fachkräfte zu bekommen, werde aber immer schwieriger, sagt sie, egal ob Mann oder Frau. Sie kann sich gut vorstellen, später selbst Nachwuchs auszubilden und ihre guten Erfahrungen weiterzugeben.

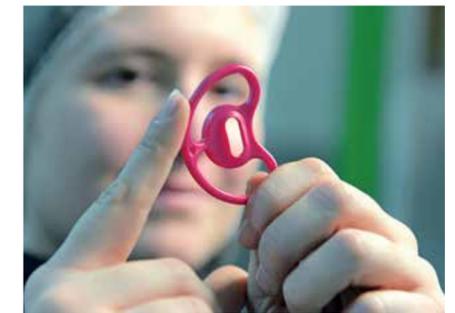
Roman Winnicki

Von links: Per Kran bugsiert Melissa Besic tonnen-schwere Werkzeuge in eine Spritzgießanlage.

Bei der Montage einer Werkzeughälfte ist handwerkliches Geschick gefordert.

Maschine hochfahren, Einstellungen vornehmen, Verfahrensparameter prüfen.

Das Endprodukt: Eine rosafarbene Mundplatte für einen Nuk-Schnuller.



FIT UND BELASTBAR

Eine weitere Voraussetzung ist körperliche Belastbarkeit. „Wir machen schon einige Kilometer in unseren Hallen und sind acht Stunden lang auf den Beinen“, bestätigt Mapa-Ausbilder Christian Klintworth. Für Melissa Besic ist das kein Problem: In ihrer Freizeit schwimmt sie und spielt Basketball, früher war sie aktive Handballerin. „Melissa wusste früh, was sie wollte. Sie ist beliebt bei Kollegen, sehr eigenständig und zuverlässig“, sagt Klintworth über seinen ehemaligen Schützling.

Wegen dieser Eigenschaften konnte ihr Arbeitgeber Besic schnell viel Verantwortung übertragen. In der Mapa-Produktionshalle ist es warm, aber nicht stickig. Hier und da knattert es in kurzen Intervallen. Laufbänder befördern kleine Kunststoff- und Kautschukteile, Kolben stampfen, dazwischen zischt etwas. An Besics Arbeitsplatz stehen fünf Spritzgießmaschinen mit Schließkräften bis zu 120 Tonnen. Das sind die Kräfte, mit denen Werkzeughälften aneinandergesetzt werden, um auf bis zu 200 Grad erhitztes Kunststoffgranulat in bestimmte Formen zu drücken – gerade sind das Schnuller und die dazugehörigen Mundplatten.

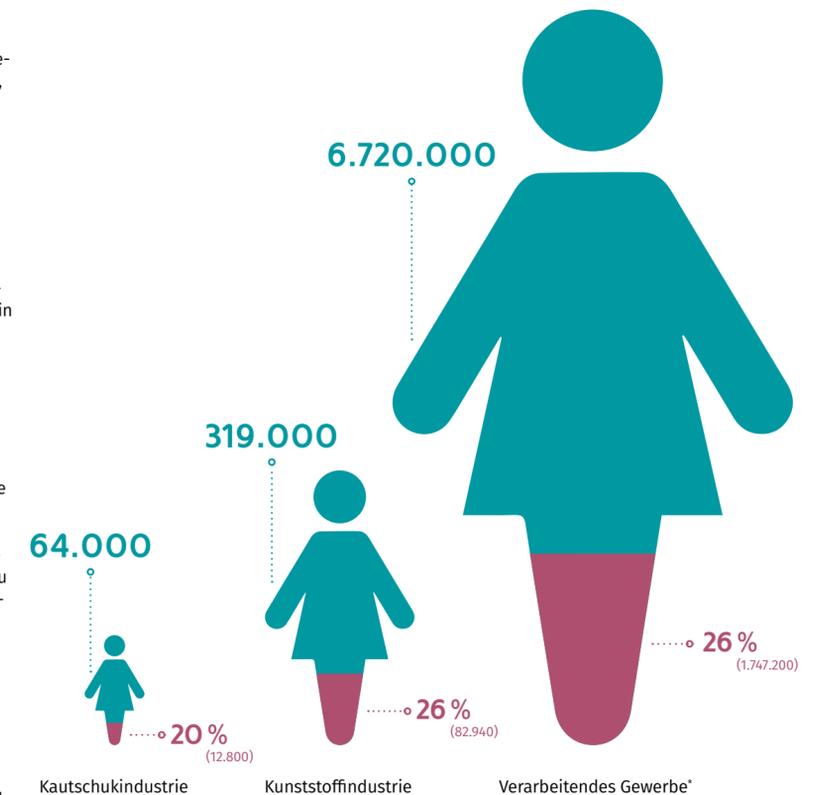
„Jede dieser Maschinen ist mehrere Hunderttausend Euro wert“, sagt Klintworth. Was er damit meint: Wem Mapa diese anvertraut, der muss wirklich etwas draufhaben. Besic hat pro Schicht bis zu 15 solcher Anlagen im Blick und ist dafür verantwortlich, dass alles reibungslos funktioniert. Nicht immer werden hier die gleichen Teile produziert – unter Besics Aufsicht entstehen unter anderem auch Ringe, Keile oder Schraubverschlüsse. Steht ein Produktwechsel an, sind handwerkliches Geschick und Koordination der Verfahrensmechanikerin gefordert. Dann muss sie mit einem Hallenkran die bis zu zwei Tonnen schweren Werkzeughälften bewegen: nicht mehr benötigte Werkzeuge ausbauen und einlagern, neue in eine der Spritzgießanlagen bugsieren und anschließen. An einem Monitor fährt Besic danach die Maschine an, nimmt Einstellungen vor und prüft Verfahrensparameter wie Temperatur, Druck und Produktionszeit. Anschließend muss sie die Fertigung regelmäßig überwachen.

VIELE FRAUEN BEI MAPA

In vielen Köpfen gelten solche Tätigkeiten – und die Industrieproduktion insgesamt – noch immer als Männerdomäne. Laut der Bundesagentur für Arbeit kommen in der Kautschukbranche nur zwei Frauen auf zehn Arbeitsplätze. Bei Mapa allerdings ist das deutlich anders: Der Frauenanteil liegt dem Unternehmen zufolge bei 46 Prozent.

KAUTSCHUK HINKT BEIM FRAUENANTEIL HINTERHER

Frauenanteil an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten



Mapa GmbH – die Fakten

Mapa verarbeitet Kautschuk und Kunststoff zu Baby- und Medizinprodukten und vertreibt Haushaltsartikel sowie Arbeitsschutzhandschuhe. Das Unternehmen startete 1947 als „Hanseatisches Gummiwerk Bachmann & Co. KG“ in Zeven. Mittlerweile arbeiten circa 620 Beschäftigte für den Verarbeiter, der vor allem mit den Markennamen Nuk, Billy Boy und Spontex bekannt ist.

Mein Ding

Als frisch ausgebildete Verfahrensmechanikerin trägt Melissa Besic bei Mapa viel Verantwortung

Sie hat allen Grund dazu, stolz auf sich zu sein. Denn vor Kurzem hat Melissa Besic ihre Lehre zur Verfahrensmechanikerin für Kunststoff- und Kautschuktechnik beendet. Dass sie die dreijährige Ausbildungszeit um sechs Monate verkürzt hat, erwähnt sie erst auf Nachfrage. Die 28-Jährige hält nichts von Wichtigkeit, sie ist zurückhaltend, fast schon verlegen. „Man muss in der Schule gut mitmachen und sich in der Firma gut anstellen“, sagt sie bescheiden. Ganz so einfach ist das mit dem Verkürzen aber nicht: Es braucht einen Notendurchschnitt von unter 2,5, den Segen des Ausbildungsbetriebs und zusätzlich grünes Licht von der zuständigen Industrie- und Handelskammer. All das konnte sie vorweisen.

Besic ist nicht nur offensichtlich gut in ihrem Job, sie lebt ihn auch und identifiziert sich als „Mapaianerin“: So nennen sich die Beschäftigten des Kautschukspezialisten Mapa im niedersächsischen Zeven. Bekannt ist das Unternehmen vor allem für Babyartikel unter dem Markennamen Nuk und seine „Billy-Boy“-Kondome.

HANDWERK LIEGT IN DER FAMILIE

In die Kautschukindustrie ist die frisch Ausgelernte erst über einen Umweg gelangt. Nach der Schule ließ Besic sich zuerst zur Zahnmedizinischen Fachangestellten ausbilden. Angekommen ist sie in diesem Beruf aber nie. „Ich habe damals damit angefangen, weil ich nichts Besseres gefunden habe, was zu mir passt.“

Eigentlich wollte Besic schon immer etwas Handwerkliches machen. Über ihren Onkel, der ebenfalls Verfahrensmechaniker ist, wurde sie auf die Alternative aufmerksam. „Schau dir den Beruf mal an“, habe er ihr geraten. Und auch ihr Vater trug dazu bei, dass sie sich in der Produktionshalle nun wohler fühlt als im Behandlungszimmer. „Als Maschinenschlosser kennt er die Industrie und hat mich auch eher dort gesehen als beim Zahnarzt“, erzählt sie. Nach vier Jahren in der Zahnarzt-

Vom Zahnarzt nach Zeven

Arbeitsplatzrisiko ChatGPT & Co.?

Debatte

Künstliche Intelligenz gilt als Heilsbringer und Jobvernichter zugleich. Wir haben ChatGPT gefragt*, wie KI die Arbeitswelt in der Chemie- und Kautschukindustrie verändert. Unser Autor diskutiert mit

CHATGPT: KI IST CHANCE UND RISIKO

Die Chemie- und Gummiindustrie ist seit jeher eine stark automatisierte Branche, in der Maschinen und Anlagen eine wichtige Rolle spielen. In den letzten Jahren hat jedoch die Künstliche Intelligenz (KI) immer mehr Einzug gehalten und wird auch in Zukunft die Art und Weise, wie die Branche arbeitet, verändern. Es wird erwartet, dass KI den Menschen in vielen Bereichen der Branche ersetzen wird, wodurch einige Arbeitsplätze wegfallen werden.

Ein Beispiel für eine Tätigkeit, die von KI übernommen werden kann, ist die Qualitätskontrolle. Durch den Einsatz von Machine Learning Algorithmen können Muster in den Daten erkannt werden, die darauf hinweisen, dass ein Produkt von geringerer Qualität ist. Ein weiterer Bereich, in dem KI eingesetzt werden

kann, ist die Prozesssteuerung. Chemische Prozesse können sehr komplex sein, und KI kann dabei helfen, sie zu optimieren.

Ein drittes Beispiel für eine Tätigkeit, die von KI ersetzt werden kann, ist die Analyse von Daten. In der Chemie- und Gummiindustrie fallen große Mengen an Daten an, die analysiert werden müssen, um Entscheidungen zu treffen. KI kann dabei helfen, Daten schneller und genauer zu analysieren, indem sie Muster in den Daten erkennt und Vorhersagen trifft.

In der Zukunft wird die Einfacharbeit in der Branche ebenfalls von KI verändert werden. Durch den Einsatz von KI-gesteuerten Robotern können einfache Aufgaben wie das Mischen von Rohstoffen oder das Etiket-

tieren von Produkten automatisiert werden. Dadurch können Arbeitsschritte beschleunigt und der Einsatz von Arbeitskräften verringert werden.

KI bietet Chancen und Risiken. Auf der einen Seite können Unternehmen durch den Einsatz von KI ihre Prozesse optimieren und die Effizienz steigern. Auf der anderen Seite können jedoch auch Arbeitsplätze wegfallen, insbesondere in Bereichen, in denen einfache Tätigkeiten von Maschinen übernommen werden können. Es ist wichtig zu betonen, dass KI nicht den Menschen in der Branche vollständig ersetzen wird. Es wird weiterhin menschliche Arbeitskräfte benötigen, um die KI-Systeme zu überwachen und zu warten, sowie um Entscheidungen zu treffen, die über die Fähigkeiten von KI hinausgehen.



ChatGPT, sehr fortgeschrittener Chatbot, der auf künstlicher Intelligenz basiert

Roman Winnicki, Mensch und Redakteur für KAUSCHUK Unser Ding

KI KANN NICHT ALLES

Zuerst war es die Industrialisierung, die den Wegfall des Manufakturwesens besiegeln sollte. Dann folgten die Fließbandarbeit und anschließend der digitale Siegeszug der Computer, Roboter und Sensoren. Das Horrorszenario war stets dasselbe – der Mensch wird überflüssig, und wir verlieren alle unsere Jobs.

Die Geschichte aber lehrt uns, dass das bislang nicht der Fall ist. Nun wird mit dem KI-basierten Meilenstein ChatGPT eine neue Ära ausgerufen. Aber müssen Verfahrensmechaniker, Anlagenführer oder Chemikanten jetzt um ihre Arbeitsplätze fürchten?

Die Antwort lautet nein. Kritische Denkfähigkeit, kreativ sein, Neues erfinden und Fragen stellen, die noch nicht gestellt wurden, all das kann ChatGPT nicht. Eine KI vermag es vielleicht, Steuerungsprozesse an einer

Maschine zu überwachen und Analysen durchzuführen. Auch kann sie die Dateneingabe oder -verarbeitung übernehmen. Wartungs- und Reparaturaufgaben fallen jedoch nicht in ihren Kompetenzbereich. Genauso wenig kann sie eine Anlage reinigen oder neue Rohstoffe einfüllen. Dazu bräuhete es eine Armada an automatisierten Systemen. Ja, eine KI könnte diese steuern. Instandsetzen könnte sie die stählernen Heinzelmännchen allerdings nicht. Im Übrigen ist diese Option insbesondere für den Mittelstand viel zu aufwendig.

Die Digitalisierung mag in Zukunft teilweise die Einfacharbeit ersetzen, nicht aber die qualifizierte Tätigkeit. Eine KI hat kein technisches Grundverständnis und ist nicht in der Lage, intuitiv Entscheidungen zu treffen oder Problemen mit Fantasie zu begegnen. Ganz zu schweigen von Empathie. Letztere ist zum

Beispiel in der Personalarbeit oder für den Vertrieb besonders relevant. Die KI kann hier zwar Prozesse automatisieren, eine erfolgreiche Kunden- und eine intakte Mitarbeiterbeziehung hängen aber weiterhin von empathischen Menschen ab. Deren Interaktion ist und bleibt unerlässlich.

Neue Errungenschaften gehen nicht zwangsläufig mit dem Wegfall von Arbeitsplätzen einher, vielmehr wandeln sich Arbeitsmarkt und Aufgaben. Und außerdem: Fortschritt darf nicht nur technologisch, sondern muss auch gesellschaftlich gedacht werden. Bildung und lebenslanges Lernen sind die Kampfansage an jede KI, denn Arbeitsplätze gehen nicht verloren, sie verändern sich nur durch steigende Anforderungen. Die Vorstellung, dass der Mensch überflüssig wird, ist nichts als eine digitale Horrorvision.

Tarifabschluss 2023

Soziale Marktwirtschaft

Dauerhaft mehr Geld für Tarifbeschäftigte und Azubis:
So sieht die Tarifeinigung für die Mitarbeiter bei Kautschuk aus



Fotos: Picture Alliance/Andreas Arnold (3)



Fertig Thomas Hofmann, Pirelli-Personalchef und Verhandlungsführer der Arbeitgeber (rechts), und Gewerkschaftsvertreter Marc Welters besiegeln die Tarifeinigung am 28. Februar 2023 in Fulda. Angesichts der hohen Inflation und der Belastungen für Betriebe und Beschäftigte hatten die Sozialpartner die Tarifrunde auf Februar vorgezogen.

Der neue Tarifvertrag für die Kautschuk- und Kunststoffindustrie steht: Arbeitgeber und Gewerkschaft IG BCE haben sich Ende Februar in der zweiten Verhandlungsrunde nach mehr als zehnstündigen Gesprächen auf die künftigen Tarifregelungen verständigt. Unterm Strich stehen ein deutliches Lohnplus für alle Beschäftigten und Planungssicherheit für die Unternehmen. Die Kernpunkte des Tarifvertrags:

LAUFZEIT

Der Tarifvertrag für die rund 70.000 Tarifbeschäftigten läuft 24 Monate bis zum 31. Mai 2025. „Wieder einmal ist es uns gelungen, durch eine lange Laufzeit von 24 Monaten unseren Unternehmen Planungssicherheit in einer äußerst schwierigen Zeit zu geben“, betonte Dr. Volker Schmidt, Hauptgeschäftsführer des Kautschuk-Arbeitgeberverbands ADK.

MEHR GELD

Die Entgelte steigen durch drei sogenannte Sockelbeträge um insgesamt 250 Euro (für Azubis sind es 125 Euro mehr):

- Zum 1. Oktober 2023 gibt es 60 Euro mehr (Azubis: 30 Euro).

- Zum 1. März 2024 sind es 80 Euro (Azubis: 40 Euro).
- Zum 1. Januar 2025 schließlich beträgt das Plus 110 Euro (Azubis: 55 Euro).

Zusätzlich erhalten die Beschäftigten 3.000 Euro **Inflationsausgleichsprämie** in vier Schritten: jeweils 750 Euro im März und Juli 2023 und 2024. Bei Azubis sind es 1.000 Euro, aufgeteilt auf vier Raten. Dieses Geld fließt brutto wie netto, es werden also keine Steuern oder Abgaben darauf fällig. Mitglieder der Gewerkschaft IG BCE erhalten nach deren Angaben im Mai 2024 außerdem einmalig 200 Euro **Mitgliederbonus**, finanziert über den von den Sozialpartnern getragenen Verein zur Beschäftigungsförderung (VzB).

„Durch die Prämie, die von unseren Unternehmen in der aktuell schwierigen Zeit erst einmal erwirtschaftet werden muss, und die erstmalige Einführung von Sockelbeträgen enthält der Tarifvertrag eine starke soziale Komponente, da besonders die unteren Lohngruppen überproportional von den Festbeträgen profitieren“, sagte Thomas Hofmann, Verhandlungsführer der Arbeitgeber und Personalchef von Pirelli. IG BCE-Verhandlungsführer Marc Welters unterstrich:

„Wichtig ist, dass unsere Kolleginnen und Kollegen mit der ersten Einmalzahlung im März direkt entlastet werden und damit ihre Rechnungen bezahlen können.“ Die Gewerkschaft beziffert das durchschnittliche Lohnplus auf 8,1 Prozent.

„Insgesamt sind wir unaufgeregt und sozialpartnerschaftlich zu einem tragbaren, vernünftigen Ergebnis gekommen“, bilanzierte Schmidt. Dennoch seien die Unternehmen an die Grenze der Belastbarkeit gegangen. Positiv für die Betriebe sei neben der langen Laufzeit die Verteilung der Entgelt-erhöhungen vor allem auf 2024 und 2025: „Dadurch, dass wir erst in den kommenden zwei Jahren den Sockel spürbar anheben, schaffen wir unseren Unternehmen in der momentan für viele Betriebe der Branche sehr schwierigen Zeit dringend benötigte Luft zum Atmen.“ Neben Lieferkettenproblemen belasten die hohen Energiekosten die Branche. Mehr dazu auf den Folgeseiten.

Nicolas Schöneich

* „Wo kann KI den Menschen in der Chemie- und Gummiindustrie jetzt und in Zukunft ersetzen? Nenne mindestens drei Beispiele, wo Arbeitsplätze wegfallen werden. Beschreibe auch, wie Einfacharbeit durch KI verändert wird. Beschränke den Text auf 330 Wörter.“ Der Text ist unredigiert und unkorrigiert.

Schwerpunkt

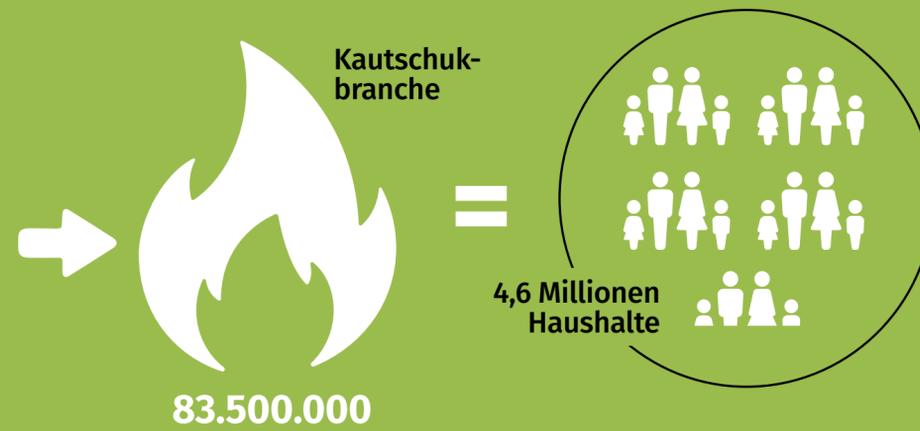
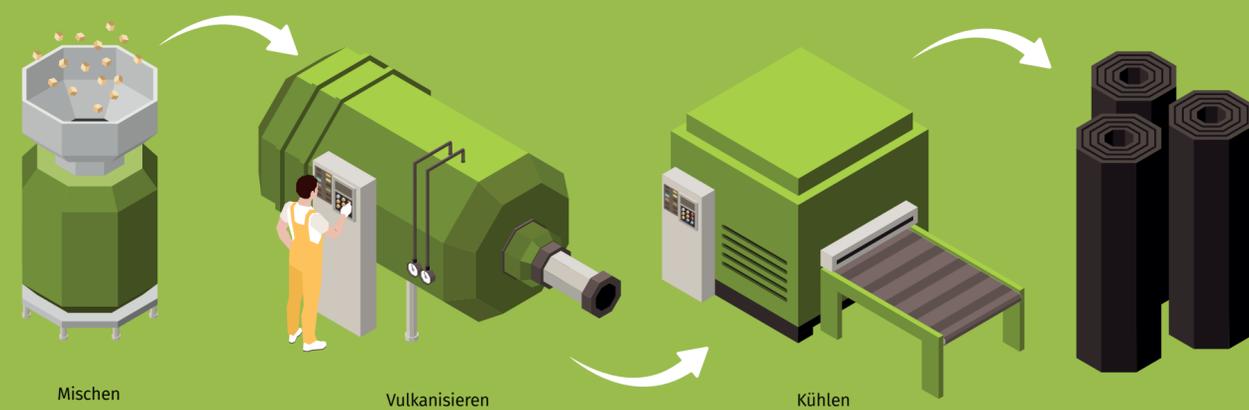
Wie energieintensiv ist Kautschuk?

Bei den massiv gestiegenen Preisen für Strom und Gas kommt es mittlerweile auf jeden Cent an. Verbraucher und Unternehmen trifft es gleichermaßen. In den Energiemarkt kehrt zwar langsam Ruhe ein, dennoch sieht sich vor allem der Mittelstand in seiner Existenz bedroht. Wir erklären, woher die Energie für Kautschuk kommt, wofür sie verbraucht wird und warum noch wenig Ökoenergie eingesetzt wird

Roman Winnicki

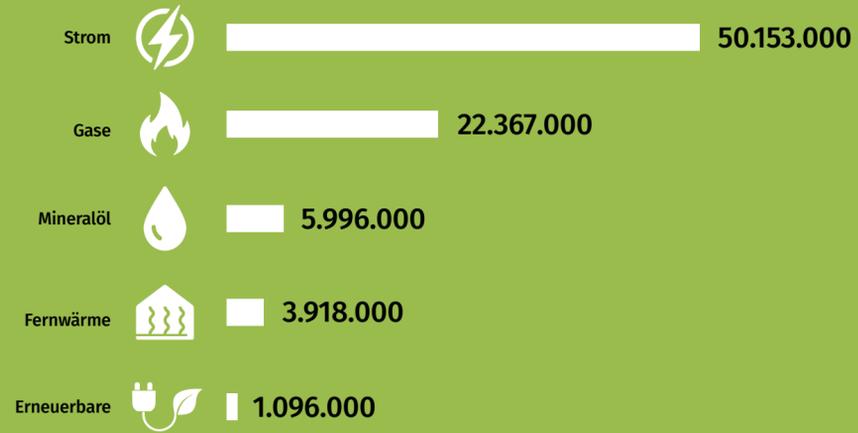
Wie viel Energie braucht die Kautschukbranche?

Energieintensive Prozesse und Primärenergieverbrauch der Kautschuk- und Kunststoffindustrie in Terajoule



Wo kommt die Energie her?

Verwendung von Energie nach Energieträgern bei der Herstellung von Gummi- und Kunststoffwaren in Terajoule



Mit 60 Prozent entfällt der Löwenanteil des Energiebedarfs für die Herstellung von Kautschuk- und Kunststoffwaren auf den Strom. Mehr als ein Viertel wird über Gase abgedeckt und erst rund 1 Prozent über erneuerbare Energien gewonnen.

Die energieintensivsten Kautschukprozesse sind das Mischen, die Formgebung und die Vulkanisation. Bei der Vulkanisation ist der Energieaufwand besonders hoch, weil sie hohe Temperaturen und Drücke erfordert. Die zugeführte Wärmeenergie muss durch Kühlung wieder entzogen werden und geht zumeist verloren. Auch das Mischen der Rohstoffe verbraucht viel Energie, die anschließende Formgebung, etwa durch Extrusion, hat einen mittleren Energiebedarf.

Quelle: Statistisches Bundesamt 2020

Flip-Flops, Handschuhe, Pflaster: Überall ist Kautschuk drin. Der Werkstoff ist aus unserem Alltag nicht wegzudenken. Nicht nur Industrieverbände betonen die Relevanz der Branche, auch der Wissenschaftliche Dienst des Bundestags bescheinigt Kautschukprodukten eine insgesamt „hohe Systemrelevanz“. Sie dienen unserer Grundversorgung mit Medizin und Lebensmitteln, liefern kritische Bauteile für die Mobilität und tragen dazu bei, dass Strom und Wasser in unsere Haushalte gelangen.

Kaum jemand hinterfragt jedoch, wie viel Energie für Gummistiefel, Reifen und andere Waren verbraucht wird. Eine Antwort darauf liefert das Statistische Bundesamt. Im Jahr 2020 hat die deutsche Kautschuk- und Kunststoffindustrie 83,5 Millionen Terajoule Energie verbraucht. Umgerechnet auf eine vierköpfige Familie, die geschätzte 5.000 Kilowattstunden Strom pro Jahr benötigt, entspricht das dem Bedarf von rund 4,6 Millionen Haushalten.

Quelle: Statistisches Bundesamt 2020

Wie hoch ist der Energieanteil an der Kostenstruktur?

Die Wettbewerbsfähigkeit deutscher KuK-Unternehmen leidet unter den Turbulenzen auf den Energiemärkten



Je teurer die Fertigung in Deutschland wird, desto größer ist die Gefahr, dass die Produktion sinkt, Jobs wegfallen oder ganze Standorte verlagert werden. Denn die Energiekosten schlagen auf die Produktpreise durch. Bei der Herstellung von Synthetikautschuk lag der Energiekostenanteil Stand 2020 bei 8,4 Prozent vom Bruttoproduktionswert. Auf Verarbeiterseite waren es 2,5 Prozent. Infolge der Energiekrise dürften diese Anteile aber erheblich gestiegen sein: So beklagen nach Angaben des Kautschuk-Arbeitgeberverbands ADK aktuell 88 Prozent der Unternehmen, dass seit 2021 die Energiepreise der Hauptgrund für massive Kostensteigerungen sind.

Quelle: Statistisches Bundesamt 2020

Investitionen in den Klima- und Umweltschutz

Durch Kautschuk- und Kunststoffunternehmen 2018



Dass die Kautschukindustrie noch recht wenig Energie aus Erneuerbaren nutzt, hat verschiedene Gründe: Wind und Sonne sind in Deutschland ungleich verteilt. Es fehlt aber auch an Leitungen und Speichermöglichkeiten. Hinzu kommt, dass die Branche zuletzt eher auf Energieeffizienz gesetzt hat, etwa durch energiesparende Maschinen. 2018 (jüngste verfügbare Daten) investierten die Unternehmen 86 Millionen Euro in den Klima- und Umweltschutz, davon fast drei Viertel in Effizienzsteigerungen und Energiesparen. Für die Nutzung der Erneuerbaren wurden lediglich 12 Prozent investiert. Und nach der jüngsten ADK-Umfrage wollen 58 Prozent der Betriebe aufgrund der hohen Energiekosten ihre Investitionsausgaben sogar zurückfahren.

Quelle: Statistisches Bundesamt 2018

Schwerpunkt

Darf's noch ein bisschen weniger sein?

Die Jäger Group gilt in der Kautschuk- und Kunststoffbranche als Vorreiter beim nachhaltigen Energiemanagement. Wir erklären, wie das gelingt



Fotos: Jäger Group, Michael Waltrueller (2)



Von links: Mit zahlreichen kleinen und größeren Maßnahmen gelingt es der Jäger Group Jahr um Jahr, ihren Energieverbrauch weiter zu senken. Zum Beispiel, indem nicht alle Endlosriemen unter hohem Energieaufwand vulkanisiert werden, sondern auch professionell vernäht (Foto Mitte). Auch Photovoltaik auf den Produktionshallen und Bürogebäuden ist schon lange Standard bei Jäger, sagt Nachhaltigkeitsmanager Maximilian Zarte (Foto rechts).

Jäger Group – die Fakten

Die Jäger Group mit Hauptsitz in Hannover beschäftigt in 13 Gesellschaften an weltweit mehr als 20 Standorten 1.200 Menschen. Die Jäger-Unternehmen entwickeln und fertigen Produkte vor allem aus Gummi und Kunststoff, aber auch Metall und Basalt. Kunden sind der Maschinenbau sowie die Umwelt-, Agrar- und Energietechnik.



Manchmal lässt sich schon mit einer kleinen Veränderung viel Energie sparen. Zum Beispiel mit einer Ampel in der Produktionshalle, die die Nachfrage nach Dampf für die Vulkanisation koordiniert. Bei Artemis Kautschuk- und Kunststoff-Technik in Hannover entstehen unter anderem Formteile und Vorschubbänder für die Holz- und Metallindustrie sowie Sieb- und Fördertechnik für den Agrarbereich. Lange war es hier so, dass immer wieder ein zweiter Kessel angeheizt werden musste, weil zwei Abteilungen ihre Dampfleistungen nicht aufeinander abgestimmt hatten. Seit Einführung der Ampel ist das Geschichte: „Jetzt sieht man auf einen Blick, ob der Hauptkessel gerade frei ist oder ob man etwas warten muss. Dadurch konnten wir eine Menge Energie sparen“, sagt Dr. Maximilian Zarte, Nachhaltigkeitsmanager der Jäger Group.

In der Firmengruppe, zu der auch Artemis gehört, werden die Themen Nachhaltigkeit und Effizienz schon jahrelang von den Geschäftsführern und Brüdern Andreas Jäger, Sebastian Jäger und Marius-Quintus Jäger vorangetrieben. „Schon vor zehn Jahren sind die Energiekosten vor allem für Strom stark gestiegen“, erklärt Sebastian Jäger. „Als ‚Energie-Freak‘ habe ich deshalb ständig Ausschau danach

gehalten, wo in unserem Betrieb Energie verschwendet wird und wie man das verhindern kann. Aus meiner Sicht ist die ständige Suche nach Energieeinsparpotenzialen für jeden Geschäftsführer ein absolutes Muss.“

VIELE PROJEKTE ZUM ENERGIESPAREN

Seit 2012 arbeitet die Jäger Group an einem systematischen Energiemanagement nach den Vorgaben der ISO-Norm 50001. Ein standardisiertes Vorgehen für Unternehmen, bei dem es darum geht, jedes Jahr mehr Energie einzusparen. Dazu bauen die Betriebe Systeme und Prozesse neu auf oder optimieren die bestehenden. Im Fokus steht die kontinuierliche Überprüfung der Energieverbräuche von Maschinen und Anlagen, aber auch von Gebäuden und Prozessen. „Das Energieziel liegt in der Regel bei 5 Prozent weniger im Vergleich zum Vorjahr“, sagt Zarte. 2022 aber war es sogar deutlich mehr, angetrieben von der schwierigen Marktsituation: „Durch die Krise bei den Energiepreisen und die damit verbundene Verschärfung unserer Anstren-

gungen konnte das Energieteam von Artemis beim Strom 7 Prozent und beim Gas sogar 15 Prozent einsparen“, berichtet Zarte.

Zarte ist seit August 2022 Nachhaltigkeitsmanager bei der Jäger Group. Der 32-Jährige hat unter anderem chemische Verfahrens- und Umwelttechnik studiert und zum Thema nachhaltige Produktplanung promoviert. Sein Tätigkeitsbereich umfasst eine Vielzahl von Aufgabengebieten. So befasst er sich etwa mit den Auswirkungen von Gesetzgebungen wie dem Green Deal der EU und dem deutschen Lieferkettengesetz. Er bringt die Erfahrungen der Jäger Group in Netzwerken wie dem Ökoprotit-Klub der Wirtschaftsförderung Hannover ein und koordiniert Projekte zur Vermeidung von CO₂-Emissionen wie die Umrüstung der Dienstwagenflotte auf rein elektrischen Antrieb. Zudem unterstützt Zarte die Energieteams in den 13 Tochtergesellschaften, die an den Standorten Ideen zum Energiesparen entwickeln und umsetzen. Lokale Erfolge trägt der Nachhaltigkeitsmanager dann als gute Beispiele innerhalb der Jäger Group weiter.

Den Mitarbeitern komme beim Energiesparen eine besondere Rolle zu, betont Zarte. Ob es einfache

Tätigkeiten sind wie das Lichtausschalten beim Verlassen eines Raumes oder das Melden von Leckagen in Druckluftrohren – der Erfolg steht und fällt mit dem Engagement der Mitarbeiter. „Deshalb ist es so wichtig, dass wir uns in die Mitarbeiter hineinversetzen und jede Maßnahme und ihren Sinn verständlich erklären“, sagt Zarte. Denn was die Menschen nicht verstehen, das setzen sie in der Regel auch nicht um. Die Beschäftigten sollen aber nicht nur umsetzen. Sie sind auch aktiv gefragt als Ideengeber und sollen selbst Vorschläge machen, wie die Unternehmensgruppe mehr Energie einsparen kann. Weil sie buchstäblich ganz dicht dran an Maschinen und Prozessen sind, können sie viel schneller erkennen, wo im Arbeitsalltag Energie verschwendet wird.

GERINGER AUFWAND, HOHER ERTRAG

Um die Aufmerksamkeit und die Kreativität der Mitarbeiter für das Thema zu verstärken, hat Jäger sogar einen Energiewettbewerb ins Leben gerufen. Die besten Ideen belohnt das Unternehmen mit Preisen wie einem E-Bike. „Es gab viele Hinweise zu

Energieverschwendungen durch unnötiges Licht oder Druckluftleckagen, die wir mit Bewegungsmeldern oder zusätzlichen Druckluftventilen leicht vermeiden konnten“, sagt Zarte. Zusätzlich kamen viele Ideen, wo sich in der Produktion durch den Einsatz von einfachen Schalthülsen Prozesse energieeffizienter steuern lassen. „Auch bei diesen Vorschlägen kann man in der Regel mit recht wenig Aufwand schon viel sparen“, erklärt Zarte.

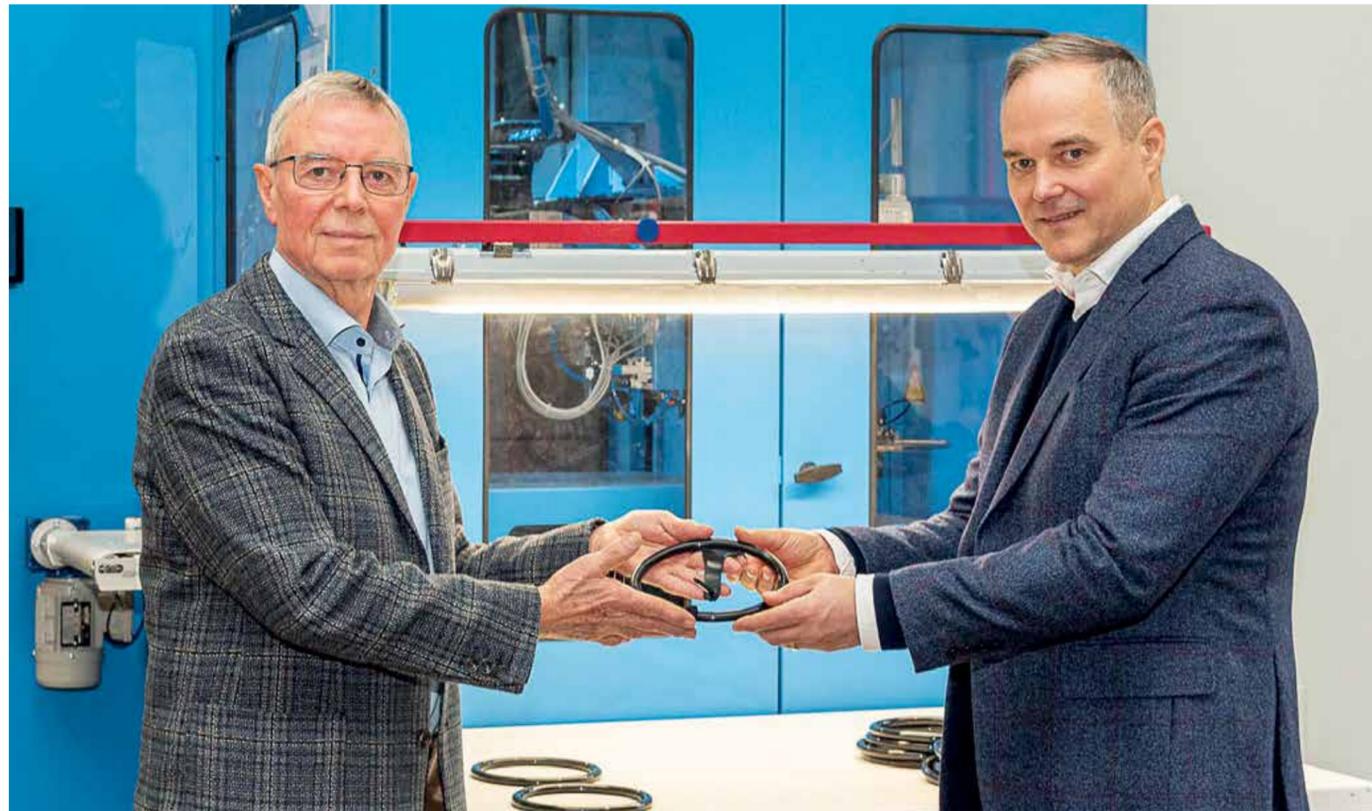
„Die Mitarbeiter spielen eine zentrale Rolle beim Energiesparen“

Maximilian Zarte

Hinzu kommen größere Investitionen wie Photovoltaik auf Firmengebäuden und eine Software für ein systematisches Energiemanagement. Letztere hilft zum Beispiel dabei, Lastspitzen in der Produktion deutlich zu verringern. Diese sind sehr teuer für den Betrieb: Energieversorger rechnen nicht nur die

Kosten für die tatsächliche Strommenge ab, den Arbeitspreis. Sie lassen sich auch einen Leistungspreis dafür bezahlen, dass sie größere Strommengen vorhalten. Und die bemessen sich an der höchsten Lastspitze innerhalb eines Jahres. „Mit einem intelligenten Energiemanagement können wir etwa Lastspitzen viel besser abfedern, damit das Energienetz entlasten – und auch viel Geld einsparen“, sagt Zarte. Schließlich ist Energieeffizienz zwar ein wichtiger Beitrag zur ökologischen Nachhaltigkeit in der Industrie. Zugleich aber ist sie ein entscheidender Faktor für die wirtschaftliche Nachhaltigkeit der Kautschuk- und Kunststoffproduktion in Deutschland.

Isabel Christian



Wie funktioniert Führen als Familie?

Chefgespräch

Bei der Motzener Gummi- und Kunststoffverarbeitung sitzen Vater und Sohn in der Chefetage. Kann das gut gehen?

Wer nach Brandenburg fährt, sollte in dem kleinen Ort Motzen Station machen. Hier findet man einen der saubersten und ruhigsten Seen des Landes – und ein liebevoll eingerichtetes Heimatmuseum. Darauf ist Thomas König (70) besonders stolz. Und deshalb hat sich der Unternehmer zum Vorsitzenden des Heimatvereins wählen lassen. In seinem Betrieb, der Motzener Kunststoff- und Gummiverarbeitung GmbH, ist er nur noch, um einige kleinere Projekte umzusetzen. Das Unternehmen führt sein Sohn Matthias König (48) weiter. Zum Chef-Gespräch sitzen die beiden Schulter an Schulter im großen Besprechungsraum des Unternehmens.

Sie wirken beide sehr entspannt und scheinen sich gut zu verstehen. Von Krise keine Spur?

Matthias König: Ich komme gerade aus dem Skiurlaub. Vielleicht ist das der Grund. Dass wir uns gut verstehen, stimmt zweifellos. Aber natürlich spüren wir als Unternehmen die vielen Krisen – keine Frage. Energiekosten, Rohstoffknappheit und schwer zu haltende Preise machen auch uns schwer zu schaffen. Letztes Jahr wussten wir nicht, wie wir im neuen Jahr mit Energie versorgt werden.

Thomas König: Persönlich allerdings gibt es zwischen uns keine Krise. Ganz im Gegenteil. Wir haben anfangs viele Aufgaben gemeinsam gelöst, jetzt hat Matthias das Sagen. Er kennt das Unternehmen sehr gut und sehr lange.

Sie waren schon als Kind im Betrieb. Ist es ein Vorteil, so früh den Alltag im Betrieb kennenzulernen?

Matthias König: Ich bin mit dem Gummigeruch groß geworden. Irgendwie war das Werk schon immer Teil unserer Familie. Früher zu DDR-Zeiten, als es noch ein VEB, also ein Volkseigener Betrieb, war, habe ich hier während der Ferien gearbeitet.

Auch mit der Schule waren wir hier. Und weil nicht nur mein Vater, sondern auch meine Mutter hier arbeiteten, habe ich als Kind immer gern vorbeigeschaut.

Es gibt in der Kautschukbranche den Satz „Gummi klebt“. Andere sagen auch „Einmal Gummi, immer Gummi“.

Thomas König: Da ist was dran. Wer in dieser Branche seinen Beruf beginnt, bleibt oft ein Leben lang oder kommt zurück.

„Irgendwie zog es mich zurück. Und diesen Schritt habe ich nie bereut“

Matthias König

Matthias König: Das trifft ja auch auf mich zu. Ich war nach dem Studium zehn Jahre lang für einen Autozulieferer weltweit unterwegs, habe viel im Flugzeug gesessen. Aber irgendwie zog es mich zurück. Vor zwölf Jahren bin ich dann hier im Unternehmen eingestiegen. Hier habe ich zusammen mit meiner Frau ein Haus gebaut, hier ist unser Sohn zur Welt gekommen. Diesen Schritt habe ich nie bereut.

In Familien herrscht nicht immer eitel Sonnenschein. Gilt das nicht umso mehr, wenn Vater und Sohn ein Unternehmen leiten? Führen als Familie – geht das?

Thomas König: Das ist bei uns mit der Zeit gewachsen. Anfangs war Matthias im Projektmanagement und Vertrieb. Außerdem war zu Beginn noch ein zweiter ge-

schäftsführender Gesellschafter im Unternehmen. Für uns beide war klar, dass man nicht zu spät die Verantwortung abgeben sollte. Da kenne ich genügend negative Beispiele. Und außerdem hatte ich schon immer vollstes Vertrauen in Matthias' Arbeit – schon als Schüler. Ich kann gut loslassen und halte nichts von Sprüchen wie „Das haben wir schon immer so gemacht“.

In der Fachwelt heißt es oft: Familienunternehmen zeichnen sich durch einen verantwortungsbewussten Führungsstil, durch langfristiges Denken und eine gute Arbeitsatmosphäre aus.

Matthias König: Das ist auch Teil unserer Firmenkultur. Der Teamgedanke hat unser Unternehmen schon immer stark geprägt. Hier ist niemand irgendeine Nummer. Wir wollen alle mitgestalten. Klar, am Ende muss ich entscheiden. Aber mitsprechen und Vorschläge einbringen – das dürfen bei uns alle.

Sie produzieren im Speckgürtel von Berlin. Tesla ist mit dem Auto nur eine gute halbe Stunde entfernt. Spüren Sie die Sogwirkung so namhafter Arbeitgeber?

Thomas König: Es ist ja nicht nur Tesla, auch der neue Berliner Flughafen sucht Mitarbeiter. Das Rennen um Fachkräfte betrifft unsere Region sehr stark.

Helfen Ihnen in diesem Wettbewerb die genannten Stärken eines Familienunternehmens?

Matthias König: Wir setzen durchaus auf unser besonderes Arbeitsklima. Die Coronakrise ist dafür ein gutes Beispiel. Als die Aufträge wegbrachen, haben wir uns im Management zusammengesetzt und gemeinsam entschieden, die Zeit zu nutzen, um attraktiver für Kunden und Mitarbeiter zu werden. Geplante Investitionen in Maschinenpark und Gebäude haben wir trotz der Umstände vorgenommen. Damit haben wir uns für die Zeit nach Corona komplett neu aufgestellt.

Thomas König: Zukunft ist ein gutes Stichwort. Uns ist es gelungen, einen Generationswechsel nicht nur an der Spitze, sondern auch in der Belegschaft hinzukriegen.

Wie gelingt das?

Matthias König: Wir wollen die große Erfahrung unbedingt im Betrieb halten und gleichzeitig jungen Mitarbeitern Chancen aufzeigen und Verantwortung geben. Wir haben auf allen Ebenen in den

„Ich hatte immer vollstes Vertrauen in Matthias' Arbeit – schon als Schüler“

Thomas König

vergangenen fünf Jahren neue, deutlich jüngere Führungskräfte gewonnen. In diesem Transformationsprozess war uns wichtig, dass die alten Führungskräfte die neuen begleiten und ihr Wissen weitergeben. Das Durchschnittsalter ist dadurch deutlich gesunken. Wir haben alles offen kommuniziert und allen mitgeteilt, was wir warum tun.

Thomas König: Es gab dafür vollstes Verständnis. Ich bin ja nicht der einzige ältere Mitarbeiter, der noch engen Kontakt zur Firma hat. Viele bereits ausgeschiedene Mitarbeiter helfen noch immer, wenn sie gebraucht werden.

Wie stark beherrscht die Firma Ihr Familienleben, Ihren privaten Alltag? Drehen sich Ihre Gespräche auch beim Sonntagskaffee um Kautschuk?

Matthias König: Das lässt einen nie ganz los, ob abends oder am Wochenende.

Thomas König: Den schweren Rucksack vollgepackt mit Verantwortung bin ich jetzt zwar los, aber ich spüre ihn schon noch. Doch ich entspanne immer mehr, weil ich weiß, der Matthias macht es sehr gut.

Werner Fricke

Von links: Thomas (links) und Matthias König harmonisieren im Betrieb und in der Familie.

Vater und Sohn mit dem Einrichter Marcel Knauthe (Zweiter von links) und Schichtleiter Stefan Winterlich.

Motzener – die Fakten

Die Motzener Kunststoff- und Gummiverarbeitung ist ein Komplettlösungspartner für Präzisionsbauteile aus Kunststoff. Zur Produktpalette zählen Baugruppen aus thermoplastischen Werkstoffen und Elastomeren sowie technische Spritzgussformteile. Das 65-Mitarbeiter-Unternehmen fertigt außerdem Verbundformteile aus Kunststoffen und Kautschuk.



Fotos: Boris Helland (2)

Zuwanderung: Ja, bitte!



Ob im Handwerk oder in der Industrie: Viele Betriebe suchen gute Leute. Und der Fachkräftemangel dürfte in den nächsten Jahren noch zunehmen.

Standort

Eine halbe Million gute Leute fehlt bereits jetzt – und bald kommt es noch viel dicker. Die Bundesregierung hält mit einer umfassenden Strategie dagegen

Das Problem haben wir inzwischen wohl schon alle zu spüren bekommen – zum Beispiel, wenn man mal medizinische Hilfe oder einen Handwerker braucht: Sorry, bitte warten – Fachkräftemangel! Zum Jahreswechsel gab es hierzulande schon mehr als eine halbe Million freie Stellen, für die passende Bewerber fehlten – so eine detaillierte Berechnung aus dem Institut der deutschen Wirtschaft. Allein im Berufsfeld Verfahrensmechaniker für Kunststoff- und Kautschuktechnik waren demnach mehr als 1.800 Stellen unbesetzt. Und bis 2035 schrumpft nach allen Prognosen die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter. Im Extremfall um fast acht Millionen Leute – falls uns keinerlei neue Zuwanderer zu Hilfe kommen.

Die Bundesregierung arbeitet deshalb an einer umfassenden Fachkräftestrategie. Dazu gehört die Novellierung des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes. Denn dieses erst 2020 in Kraft getretene Regelwerk, das qualifizierte Leute ins Land locken sollte, hat nicht richtig gezündet. Professor Herbert Brücker, Migrationsexperte am Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB), stellt fest: Die größte Hürde sei „die Anerkennung der Gleichwertigkeit beruflicher Abschlüsse“. Auch seien die Verfahren viel zu bürokratisch.

AUCH EINHEIMISCHE RESERVEN SOLLEN MOBILISIERT WERDEN

Das neue Gesetz soll die Einreise von Fachkräften und die nötigen Verfahren erleichtern. Mit einer „Chancenkarte“ soll man auch dann kommen dürfen, wenn der Berufsabschluss noch nicht anerkannt

ist. Oder wenn man noch keinen Arbeitsvertrag hat – Jobsuche und Behördengänge sind vor Ort eben einfacher.

Die Regierung will aber noch weitere Register ziehen. Vor allem geht es darum, auch Leute im Inland zu mobilisieren, die bisher gar nicht oder nur wenig arbeiten. Wie groß hier das Potenzial ist, hat das IAB analysiert. Frauen seien immer noch weniger oft berufstätig als Männer, vor allem Frauen ohne deutsche Staatsangehörigkeit, heißt es. Und auch bei den Älteren ließe sich die Erwerbsbeteiligung steigern. Laut IAB könnten wir 2035 mit diesem Potenzial immerhin rund 3,4 Millionen zusätzliche Erwerbstätige haben – das wären aber immer noch viel zu wenig, um die Lücken zu stopfen.

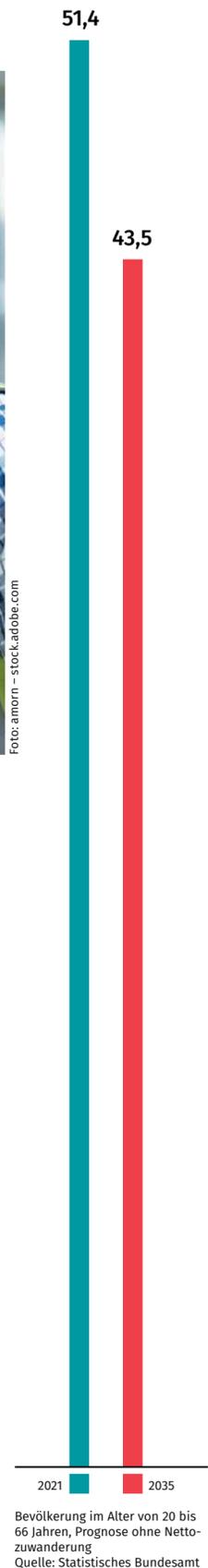
Auch in Menschen mit Teilzeit- und Minijobs schlummert zusätzliche Arbeitskraft. Derzeit arbeiten fast 40 Prozent aller Beschäftigten Teilzeit, viele von ihnen würden gerne mehr arbeiten. Das ungenutzte Potenzial summiert sich hier laut IAB auf 1,4 Millionen besetzte Vollzeitstellen.

Die Wirtschaft setzt große Hoffnung in die neue Fachkräftestrategie. Es brauche auch bei diesem Thema eine schnelle Zeitenwende, fordert Rainer Dulger, Präsident des Arbeitgeberdachverbands BDA: „Deutschland kann nicht so weitermachen wie bisher.“

Barbara Auer

DEUTLICH WENIGER ARBEITSKRÄFTE

Das deutsche Erwerbspersonenpotenzial (in Millionen Menschen)



IT-EXPERTEN FEHLEN TROTZ BESTER KARRIERECHANCEN

944.000 BESCHÄFTIGTE ARBEITEN IN INFORMATIKBERUFEN

137.000 IT-STELLEN SIND AKTUELL IN DER WIRTSCHAFT OFFEN

7 MONATE VERGEHEN, BIS EIN IT-JOB WIEDER BESETZT IST

Kampf um IT-Fachleute

Bildung

Abertausende Stellen für IT-Fachkräfte sind offen. Quer durch alle Branchen. Die Folgen für die Wirtschaft sind fatal. Umso heftiger buhlen die Firmen um fähige Bewerber. Wir waren dabei

Kohle: Das Einstiegsgehalt für Informatiker liegt derzeit bei rund 53.000 Euro brutto im Jahr. Tendenz steigend.



Auf dem Gelände der Messe in der bayerischen Landeshauptstadt stehen Grüppchen junger Menschen in der Vormittagssonne. Allesamt Tekkies: IT-Experten, Software-Developer, Designer, Sicherheitsexperten, App-Spezialisten. Die Stimmung ist partymäßig, alle wissen: Wenn gleich die Glastüren zur Karrieremesse für IT-Fachkräfte aufgehen, werden sich die Firmenvertreter um sie reißen. „Du fühlst dich wie ein Topmodel auf einer Singleparty“, sagt einer der Wartenden. Als Bewerber könne man das genießen, „Motto: Alles kann, nichts muss“, sagt er noch. Dann gehen die Türen auf.

BEWERBER KENNEN IHREN WERT GANZ GENAU

Klingt ja lustig. Aber: Der Wirtschaft ist angesichts des immer dramatischeren Fachkräftemangels gerade bei technischen Berufen das Lachen vergangen. Laut einer aktuellen Erhebung des Berliner Digitalverbands Bitkom fehlen den Unternehmen hierzulande derzeit sage und schreibe 137.000 IT-Expertinnen und -Experten. Und zwar quer durch alle Branchen. Bitkom-Chef Achim Berg schlägt daher mächtig Alarm: „Dieser Fachkräftemangel entwickelt sich zum Haupthindernis bei der digitalen Transformation.“

Besserung sei zudem nicht in Sicht. Daran ändere auch die jüngste Entlassungswelle im Silicon Valley in den USA gar nichts. Im Gegenteil. „Der Mangel wird sich in den kommenden Jahren dramatisch verschärfen, wenn die Boomer in Rente gehen“, warnt Berg. Mit Recht. Digitalisierung, Mobilitätswende, klimafreundliche Produktion, Innovation wie Robotik oder künstliche Intelligenz – wie soll man das denn alles gepuppt bekommen als Land? Als Volkswirtschaft. Ohne ausreichende Zahl an schlaun Computer-Köpfen?

Zurück in München. Seit ein paar Stunden sind die Türen jetzt offen, die Halle ist proppevoll. Dutzende von Firmen haben ihre Stände aufgebaut, vom Start-up bis zum Weltkonzern ist alles dabei. Ein Elektrokonzern verteilt an seinem Stand Weißwürste und Hipster-Cola, gratis natürlich, Hauptsache, es kommen genug Leute vorbei und bleiben ein wenig am Stand kleben. Es herrscht Festival-Atmosphäre, Krawatten sind keine zu sehen, jeder duzt sich.

Lukas Leitenberger aber sieht trotzdem ein wenig gestresst aus. Obwohl selber erst 29 Jahre jung, verantwortet Leitenberger die Software-Entwicklung beim schwäbischen Maschinenbaukonzern Voith. Sein Job heute hier: Talente für sein Unternehmen mit Hauptsitz im beschaulichen Heidenheim begeistern: „Wir sind so groß, wir brauchen alles. Alles!“ Selbst Freiberufler seien mittlerweile immer schwerer zu finden. Und wenn, dann fielen deren Rechnungen immer fetter aus. Leitenberger: „3.000 Euro sind da mittlerweile üblich. Am Tag.“

Die Zeiten, in denen das als Monatsgehalt für Berufsanfänger durchging – vorbei. „Wer sich als Bewerber auf so einer Messe umsieht, kennt seinen Wert ganz genau“, sagt die Personalerin eines Weltkonzerns. Der hat seinen Stand ein paar Meter von

Karre: Auch Dienstwagen werden von den Bewerbern gern angefragt. Selbst bei Berufsanfängern keine Seltenheit mehr.



Voith entfernt aufgebaut, verteilt fleißig Kulis und Jutetaschen. In der Zeitung erwähnen aber solle man das Weltunternehmen dann aber – bitte, bitte – doch nicht. Was noch verraten wird: „Immer mehr wird hier nach flexiblen Arbeitszeitmodellen gefragt, wer als Arbeitgeber da nichts anbieten kann, geht wahrscheinlich leer aus.“ Selbst Berufsanfänger scheuten sich nicht, direkt am Stand nach Sabbaticals zu fragen. Man selbst profitiere bei der Talentjagd zwar noch vom Ruf des Unternehmens. Trotzdem werde es auch für die Dickschiffe in der deutschen Wirtschaft immer schwerer, Stellen zu besetzen. „Wenn wir heute auf dieser Messe 100-mal unsere Daten rausgeben, kommen am Ende vielleicht drei, vier Bewerbungen dabei rum.“ Beim Continental-Konzern zum Beispiel, in dem

Kultur: Muss im Unternehmen aus mehr bestehen als nur aus Kickertisch und Obstkorb für alle.



Karriere: Wollen viele der begehrten IT-Experten machen. Doch auch auf die Work-Life-Balance wird immer mehr geachtet.



auch Reifen und technische Elastomerprodukte entstehen, waren Ende Februar weltweit mehr als 100 IT-Stellen zu besetzen, mit unterschiedlichsten Spezialisierungen und vom Werkstudenten über den „Product Owner“ bis zum Abteilungsleiter.

ALARMSTUFE ORANGE BEI DEN STUDI-ZAHLEN

Die Zahl der Informatikstudenten verheißt keine Entspannung für die Fachkräftesuche. Begannen 2019 noch knapp 80.000 junge Menschen ein IT-Studium, waren es 2021 nur noch 72.000. Problem: Weniger als die Hälfte schließen ihr Studium auch ab.

Und jetzt? Bildungsexperten wie Axel Plünnecke vom Institut der deutschen Wirtschaft in Köln fordern daher das große Besteck: „Informatik als Pflichtfach in der Schule, in allen Bundesländern!“ Dazu, so Plünnecke, sollte bei der Berufs- und Studienorientierung stärker deutlich gemacht werden, welchen positiven Effekt IT-Expertinnen und -Experten für den Klimaschutz haben. „Und es muss weiter für Zuwanderung in die IT-Berufe geworben werden. Hier hat in den letzten Jahren vor allem auch Zuwanderung aus Indien zur Fachkräftesicherung beigetragen.“

Und geht es nach dem Digitalverband Bitkom, haben viele neue IT-Fachkräfte in Deutschland in Bälde auch einen – russischen Pass. Rund 59.000 Stellen könnten mit ITlern aus Russland und Belarus besetzt werden, schätzt der Verband. Nach eingehender Sicherheitsprüfung, versteht sich.

Ulrich Halasz

Praktisch und stylish

Das Ding

Warum Gummistiefel für Gärten und Laufstege taugen

01

Seit Charles Goodyears Erfindung der Vulkanisierung von Naturkautschuk in den 1850er Jahren sind Gummistiefel ein Dauerbrenner und **höchst flexibel** einsetzbar. Bauarbeiter tragen sie, Angler, Kinder, Landwirte. Und heute spielen sie sogar in der Mode eine Rolle: Bei Chanel kann die Dame von Welt für 1.800 Euro schicke Langschäfter aus Gummi erwerben.

02

„Wir haben einen starken Trend hin zum Ländlichen, ob es das Wohnen betrifft oder die Kleidung“, erklärt Claudia Schulz vom Deutschen Schuhinstitut. „Ein kariertes Holzfällerhemd, kombiniert mit Minirock und kniehohen, geraden Gummistiefeln ist ein sehr sexy Outfit.“ Damit einher gehe die **Wertschätzung des Praktischen**.

03

Was macht Gummistiefel so praktisch? „Sie werden entweder aus Gummi oder Kunststoffen wie Polyurethan (PU) hergestellt“, sagt Liselotte Vijselaar, Abteilungsleiterin am Prüf- und Forschungsinstitut Pirmasens (PFI). Diese Bestandteile können durch die **Beigabe von Zusätzen** einfach für spezielle Zwecke variiert werden.

04

Beständigkeit gegen Säuren etwa oder die einfache Reinigung sind nützlich für Beschäftigte in der Chemie- und Lebensmittelbranche. Und Gummi ist nicht nur **wasserdicht**, sondern auch **kältebeständig** sowie **mechanisch sehr belastbar**.

05

Deshalb sind etwa die Arbeitsstiefel von Waldarbeitern meist komplett aus dickem Gummi: „Selbst ohne zusätzlichen Schnittschutz aus Textilien oder Kevlar **sichern sie die Füße** auch beim Abrutschen mit der Kettensäge“, sagt die Ingenieurin Vijselaar.



Uwe Rempe

Foto: iStock.com/ Antagain

Der Einwurf

Glosse

Kennt ihr den Dackel Gustav? Das ist der, der neulich in Hannover unfreiwillig seinen großen Auftritt hatte: Weil sein Herrchen, der damalige Ballettchef der Staatsoper, der Ballettkritikerin der „FAZ“ einen Beutel Gustav-Kot ins Gesicht geschmiert hat. Der Mann war beleidigt, weil die Kritikerin mit seiner Arbeit manchmal so kritisch war. So was aber auch. Was für eine ekelhafte Aktion. Und was für ein trauriger Mensch.

Mich hat das zum Nachdenken über unseren Umgang mit Kritik gebracht. Schließlich konnte ich hier beim Kautschuk-Arbeitgeberverband riechen, was da kaum einen Kilometer entfernt passiert war. Zunächst mal: Ich kenne mich nicht gut damit aus, was in Opernhäusern passiert. Gitarren in Pubs sind mein Ding. Aber ich finde es einerseits komisch, dass es eine

Berufsgruppe gibt mit der Aufgabe: Sieh dir das an und schreib, was du daran gut oder mies findest. Andererseits sind Künstler grundsätzlich selber schuld: Wenn ich mein Häufchen in aller Öffentlichkeit inszeniere, muss ich damit rechnen, dass man kritisch hinguckt.

In der Kautschukindustrie lassen wir erstens niemanden einfach durch die Hallen laufen. Und zweitens haben wir den Vorteil, dass Dinge objektiv messbar sind: Ob die Kollegen in der Qualitätskontrolle etwas kritisieren, hat nichts mit Stimmung oder Geschmack zu tun. Keiner wird zum Beispiel sagen: „Diesem Schnuller mangelt es an gegenwärtiger Relevanz; er lässt den Beobachter im Unklaren, was er will und soll.“ Sondern: „Materialfehler, weg damit.“ Klare Ansage, kein Beleidigtsein, keine Kot-Attacke. Rezeptur korrigieren oder Maschine neu einstellen, weiter.

Vielleicht wäre mehr Technologie auch was fürs Ballett. Künstliche Intelligenz produziert ja schon Texte und Fotos. Kann doch nicht so schwer sein, einen



Foto: Lars Kaletta

Bonzo ist das Maskottchen der Kautschukindustrie bei der jährlichen IdeenExpo.

Algorithmus für Choreografien aufzusetzen, die die Menschen dann abtanzen. Wenn das Publikum buht, ist die Maschine schuld. Neu einstellen, weiter. Ich werde das mal mit Gustav besprechen. Wir treffen uns gleich zu einer öffentlichen Performance.

Bonzo, der Ballonhund