



KAUTSCHUK UNSER DING

DAS MAGAZIN
FÜR UNSERE BRANCHE.

Ausgabe 04 / Juni 2023

Schwerpunkt
Unsichtbar und unverzichtbar:
Kautschuk im Medizinwesen

08-11

Debatte
Dienstpflicht für alle:
Ist das sinnvoll?

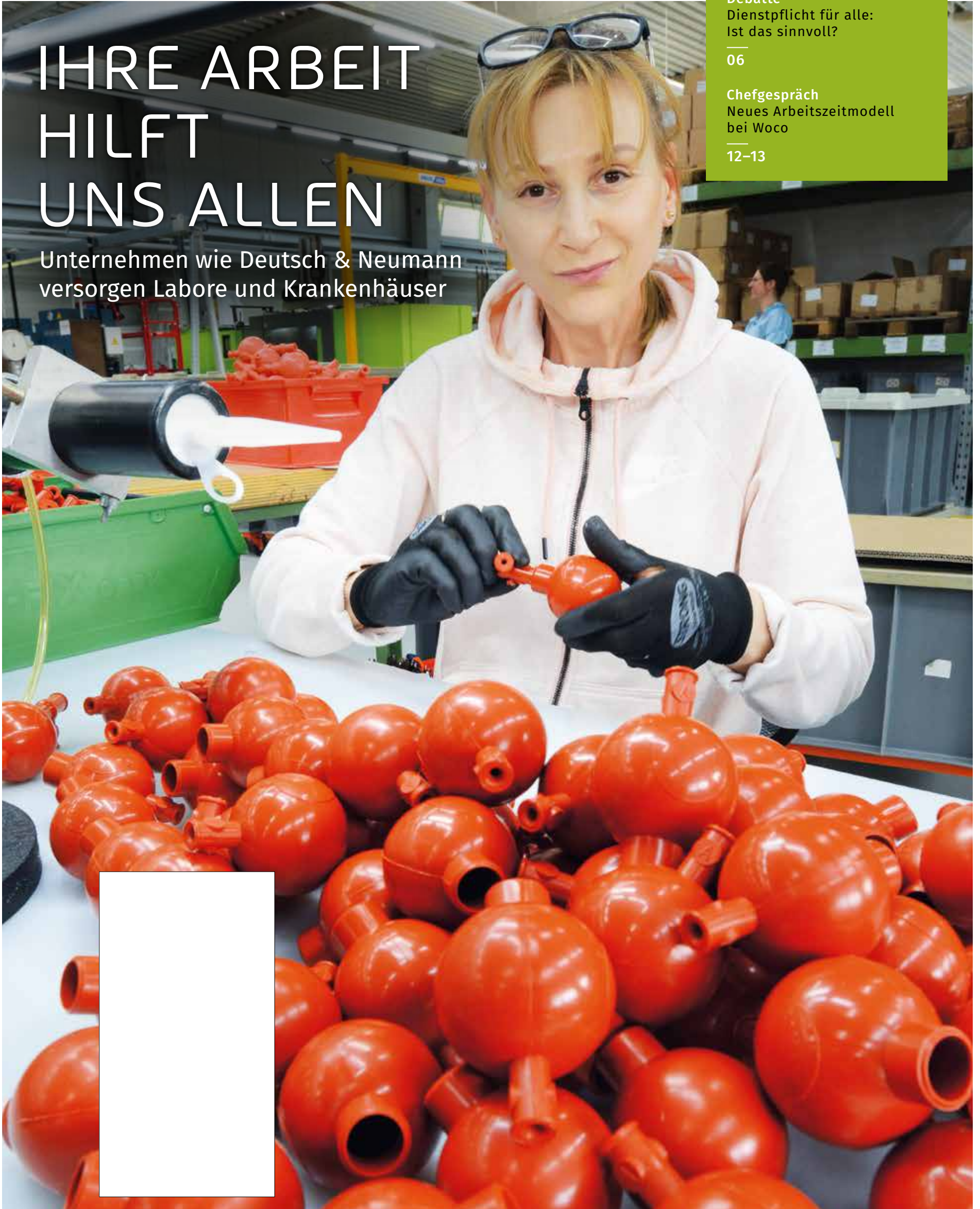
06

Chefgespräch
Neues Arbeitszeitmodell
bei Woco

12-13

IHRE ARBEIT HILFT UNS ALLEN

Unternehmen wie Deutsch & Neumann
versorgen Labore und Krankenhäuser





Liebe Leserinnen und Leser!

Es ist immer wieder erstaunlich, in wie vielen Bereichen unseres modernen Lebens ohne Kautschuk und Kunststoff nichts laufen würde. Zum Beispiel in der Medizin. Stellen Sie sich nur einmal einen Operationssaal ohne Gummischläuche für Instrumente und Beatmung vor. Oder eine Arztpraxis ohne Einwegspritzen und Pflaster.

Gummi und Kunststoff sind aus der Medizintechnik nicht mehr wegzudenken. Denn sie sind flexibel und trotzdem stabil, leicht zu reinigen, geruchsneutral, wasserbeständig, und es besteht nur ein geringes Risiko für Allergien. Echte Rundumtalente also.

Deshalb widmen wir uns in dieser Ausgabe schwerpunktmäßig dem Einsatz unserer Werkstoffe im Gesundheitsbereich und präsentieren Ihnen überraschende Fakten und spannende Hintergründe über Kautschuk in der Medizin und in der Forschung.

Dazu haben wir bei unserem Mitgliedsunternehmen Deutsch & Neumann hinter die Kulissen geschaut und uns zeigen lassen, wie zahlreiche Laborprodukte wie Pipettierbälle, Stopfen oder Schläuche in vielen Varianten hergestellt werden. Und wenn Sie immer schon mal wissen wollten, wer eigentlich das Pflaster erfunden hat, dann blättern Sie doch mal auf Seite 16.

Darüber hinaus bieten wir Ihnen auch in diesem Heft eine informative Mischung aus Themen, die uns gerade in unserem Arbeitsalltag beschäftigen. Seien es die Diskussion um eine Vier-Tage-Woche, die jüngsten Änderungen im Steuerrecht oder die Belastungen, die ein hoher Krankenstand für Unternehmen und ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Folge hat.

Wir wünschen Ihnen eine anregende Lektüre und freuen uns auf Ihr Feedback. Lassen Sie uns wissen, wie es Ihnen gefällt. Unsere nächste Ausgabe wird am 12. August erscheinen.

Herzlichst Ihr

Dr. Sven Vogt

Vorstandsvorsitzender 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 Roman Winnicki (verantwortlich)

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

Redaktion Werner Fricke, Christine Haas, Stephan Hochrebe, Uwe Rempe; 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@iwkoeln.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, Teilaufgabe mit dvs.



Wir versenden klimafreundlich mit der Deutschen Post

Titelfoto: Wiegand Sturm / Foto oben: ADK

Inhalt

03

Kurz notiert Recycling, Investitionen und Auszeichnungen – Neuigkeiten und Trends aus unseren Kautschukunternehmen

04

Mein Ding Kautschuk-Karriere: Daniel König startete als Verfahrensmechaniker und ist jetzt technischer Betriebsleiter bei Marangoni

06

Debatte Aus der Politik kommen Vorschläge, eine Dienstpflicht für alle einzuführen. Ist das sinnvoll oder ein Schuss nach hinten?

07

Soziale Marktwirtschaft Tipps für die Steuererklärung: Sie nervt, aber im Schnitt winken für 2022 mehr als 1.000 Euro vom Finanzamt

08

Schwerpunkt Kautschuk dient auch unser aller Wohlergehen – in der Gesundheitsindustrie

10

Schwerpunkt Gummi fürs Labor: Wie das Geschwisterpaar Sophie und Philipp Noack das Familienunternehmen Deutsch & Neumann führt

12

Chefgespräch Vier-Tage-Woche statt Kündigungen: Jan Stollenwerk, Personalchef bei Woco, erklärt, wie das funktionieren kann

14

Standort Grippe, Bronchitis und Corona: Die Deutschen sind so krank wie nie. Woher kommt die Krankheitswelle und ist ein Ende abzusehen?

15

Bildung Zum Wegwerfen zu schade: Der Reispezialist Vergölst beteiligt sich an der Aktion „Hey, Alter“ und spendet 120 gebrauchte Laptops an benachteiligte Kinder und Jugendliche

16

Das Ding / Glosse Aua! Da muss schnell ein Pflaster drauf. Und: Jugendliche begeistern sich immer seltener für MINT-Fächer

online unter kautschuk-magazin.de

Kurz notiert

Aktuelle Nachrichten
aus der Kautschukbranche

ARLANXEO WILL INVESTIEREN

DEN HAAG. Das Unternehmen *Arlanxeo*, weltweit führender Anbieter für synthetische Elastomere, beabsichtigt in *Jubail* (Saudi-Arabien) eine Kautschukanlage für zwei Hochleistungselastomere zu errichten. Der Baubeginn ist für das Jahr 2024 geplant, der kommerzielle Betrieb für 2027. Die Anlage mit einer Jahreskapazität von 140.000 Tonnen soll Ultra High-cis Polybutadien (NdBR) und Lithium-Butadien-Kautschuk (LiBR) produzieren. Der geplante Bau steht unter dem Vorbehalt der endgültigen Investitionsentscheidung von Aramco und Total Energies zum Bau einer petrochemischen Anlage, dem sogenannten Amiral-Komplex.

BESTEN-EHRUNG DER DIHK

BERLIN. Deutschlands bester Verfahrensmechaniker für Kunststoff- und Kautschuktechnik kommt aus dem Schwarzwald: *Frank Kössig*, ausgebildet beim Unternehmen *Arburg*, ist am 15. Mai 2023 in Berlin bei der 17. Nationalen Besten-Ehrung der *DIHK* vom Präsidenten Peter Adrian und Bundesarbeitsminister Hubertus Heil als Bester seines Fachs ausgezeichnet worden. Insgesamt erhielten 216 Absolventinnen und Absolventen aus allen Branchen Pokale und Urkunden.

„Wir sind sehr stolz auf unseren Spitzen-Azubi und auf den erfolgreichen Jahrgang bei Arburg“, freute sich Arburg-Ausbildungsleiter Michael Vieth. Frank Kössig erreichte 98 von 100 Punkten in der Prüfung. Seine Arbeit macht er mit Leidenschaft: „Am meisten an meinem Beruf gefällt mir, dass er abwechslungsreich und immer wieder aufs Neue herausfordernd ist.“



Foto: HC Plambeck



Foto: zaschnaus / stock.adobe.com

WIRTSCHAFT IM KREISLAUF

KÖLN. Die *IHK Köln* bietet im Frühsommer 2023 Auszubildenden die Möglichkeit, eine kostenlose Zusatzqualifikation im Bereich Kreislaufwirtschaft (Circular Economy) zu erlangen. Am bundesweit einzigartigen Projekt *Circularity Scouts* beteiligt sich unter anderem Interseroh+, die Recycling-Allianz von Interzero. Mit den Schulungen sollen die Azubis in die Lage versetzt werden, Projektideen zur nachhaltigen Prozessoptimierung im eigenen Unternehmen zu entwickeln und umzusetzen.

Ein Teil der Veranstaltungen findet im *metabolon* in Lindlar statt. Die frühere Deponie beherbergt heute ein Forschungs- und Innovationszentrum für Stoffumwandlung und Umwelttechnologien. In fünf ganztägigen Modulen erwerben Teilnehmende aus verschiedenen Branchen Know-how rund um zirkuläres Wirtschaften, Ressourceneffizienz und Klimaschutz. Fachlichen Input leisten auch die Effizienz-Agentur NRW, verschiedene Hochschulen sowie das VDI Zentrum Ressourceneffizienz.

LEICHTERE LAUTSPRECHER

SAARBRÜCKEN. Mit hauchdünnen Silikonfolien wollen Forscher leichtere Lautsprecher herstellen, die außerdem weit weniger Strom verbrauchen als heutige Boxen. Zudem könnten neuartige Bauformen für Klang- und

Signalgeber auch Anwendungen wie schallschluckende Textilien ermöglichen. Das Forschungsteam um Professor Stefan Seelecke am Lehrstuhl für intelligente Materialsysteme der *Universität des Saarlandes* und am Saarbrücker Zentrum für Mechatronik und Automatisierungstechnik *Zema* hat diese Technologie entwickelt, die ohne teure oder schwer verfügbare Materialien auskommt. Silikonfolie und Ruß sind neben einer intelligenten Ansteuerung alles, was dafür nötig ist.



Foto: Oliver Dietze

Die Technologie beruht auf dünner Silikonfolie. Indem sie das elektrische Feld verändern, können die Forscher die Folie nach Belieben hochfrequent vibrieren oder stufenlose Hub-Bewegungen vollführen lassen. In Lautsprechern könnte sie – hier in speziell zusammengeformter Form – als neuartiger Antrieb schwere und viel Energie verbrauchende Elektro- oder Permanentmagnete ersetzen, die die Lautsprechermembranen bewegen und im niederfrequenten Bereich Basstöne erzeugen.

RÜCKZUG AUS RUSSLAND

HANNOVER. Der Automobilzulieferer *Continental* hat sein Werk im russischen Kaluga an das einheimische Unterneh-

men *S8 Capital* verkauft. Damit veräußerte Continental den Großteil seiner Aktivitäten in Russland als Teil des angekündigten kontrollierten Rückzugs vom russischen Markt, der als Reaktion auf den Krieg gegen die Ukraine beschlossen wurde. In Kaluga hatte Continental Pkw-Reifen und Klima- und Servolenkungsleitungen sowie Teile für Luftfedersysteme gefertigt.

Teil des Verkaufs ist auch die Vertriebsgesellschaft des Unternehmensbereichs Tires in Moskau. Continental hat zudem erfolgreich auf die Übernahme der Beschäftigten gedrungen. Die Verantwortung für die rund 1.100 Mitarbeitenden bildete dabei den Kernbestandteil der Überlegungen von Continental. Auch die letzten Beteiligungen beziehungsweise Vertriebsbüros sollen, ebenfalls unter Berücksichtigung von Mitarbeiterinteressen, abgegeben werden.



Foto: Continental AG

Uwe Rempe

Von links:
Daniel König hält eine
neue Lauffläche für
abgefahrene Reifen.

Spezialanfertigung: Mit
einem fluoreszierenden
Reifen begrüßt die Firma
Marangoni ihre Gäste.

Handarbeit: Ein
Mitarbeiter entnimmt
eine neue Lauffläche
aus der Anlage.

Marangoni Retreading Systems – die Fakten

Als kleine Werkstatt in Norditalien begann Marangoni 1940 zunächst mit der Reparatur von Reifen. Zehn Jahre später folgte die erste Produktion von Runderneuerungsmaterialien. 1990 wurde das Unternehmen mit der Übernahme der Runderneuerungssparte der Hamburger Ellerbrock GmbH, Hersteller von vorgeformten Profilstreifen für Lkw-Reifen, auch in Deutschland aktiv.

Die italienische Firmengruppe verfügt mittlerweile weltweit über 1.000 Mitarbeitende, neun Produktionswerke und ein Dutzend Patente. Im Kerngeschäft setzte Marangoni zuletzt etwa 200 Millionen Euro um.



Am Puls der Zukunft

Mein Ding

Kautschuk-Karriere: Als Verfahrensmechaniker infizierte sich Daniel König mit dem „Gummi-Virus“. Heute ist er technischer Betriebsleiter bei Marangoni Retreading Systems



FOTOS: Frank Freudenthaler (3)

Einmal Gummi, immer Gummi – in den Kautschukbetrieben ist dieses Bekenntnis immer wieder zu hören. Andere sagen auch: „Gummi klebt“ und meinen damit, dass sie ein Berufsleben lang die Arbeit mit dem Rohstoff nicht mehr loslässt. Ein Beispiel ist Daniel König. Der technische Betriebsleiter der Marangoni Retreading Systems Deutschland GmbH kann sich nur schwer vorstellen, in einer anderen Branche zu arbeiten. „Ich habe mich mit dem Gummi-Virus schon in meiner Ausbildung infiziert“, sagt der 41-Jährige.

Bei der Poppe Elastomertechnik GmbH in Gießen hat König Verfahrenstechniker für Kunststoff- und Kautschuktechnik gelernt. Gern blickt er zurück: „Es hat vom ersten Tag an bei mir gepasst. Wir haben dort Dichtungen und Profile aus Elastomeren hergestellt. Das Material hatte es mir schon früh angetan.“

Was macht diese Faszination aus? Was hat Gummi, was andere Rohstoffe nicht haben? „Es ist die Komplexität“, antwortet König. Wer mit Gummi arbeitet,

sagt er, wird immer wieder überrascht. „Es gibt bei der Arbeit mit Naturkautschuk keine endgültigen Antworten. Was heute richtig ist, kann morgen schon wieder falsch sein.“ Diese Vielfalt begeistert ihn. Und dass der Einsatz in so vielen Produkten erfolgt.

KÖNNEN UND WISSEN AUF DEM PRÜFSTAND

Ohne Kautschuk geht kaum etwas. Wer kann schon von sich behaupten, Produkte für die Automobil- und Flugzeugindustrie, für Druckereien, die Baubranche, Hochgeschwindigkeitszüge oder auch die Sportartikelindustrie zu fertigen? Die Kautschukindustrie hat sich seit ihren industriellen Anfängen zu einer Hightech-Branche entwickelt, ohne deren Produkte heute kein anderer Industriezweig mehr auskommt. Die Anforderungen der Abnehmer haben im Lauf der Jahre ständig zugenommen. Entsprechend gefordert sind die Mitarbeiter der

Kautschukindustrie. Sie müssen ihr Können und Wissen den ständig steigenden Ansprüchen anpassen.

Daniel König war nach der Ausbildung anfangs im Lieferantenmanagement und dann in der Produktentwicklung bei Poppe beschäftigt. Doch seine Neugier trieb ihn ins Qualitätsmanagement. „Dafür schlägt mein Herz. Weil ich gern Dingen auf den Grund gehe und wissen will, wo die Ursache liegt.“ Sämtliche QM-Scheine hat er erworben. Anschließend erfolgte das Studium der Qualitätstechnik an der TFH Berlin.

„Ich wollte unbedingt in der Branche bleiben“

Daniel König

Dann kam das Angebot von der Marangoni Retreading Systems GmbH. Einen Ortswechsel von Hessen nach Schleswig-Holstein konnte sich König zwar vorstellen.

„In der Branche wollte ich jedoch unbedingt bleiben“, erzählt er. Die Aufgabe und die Verantwortung bei Marangoni reizten ihn. Der klangvolle Name hielt, was er versprach. Doch damit nicht genug: Er wollte noch ein Weiterbildungsstudium.

UMWELTSCHUTZ UND NACHHALTIGKEIT

„Ich habe verschiedene Lehrgänge am Deutschen Institut für Kautschuktechnologie absolviert.“ Es sei eine spannende Zeit gewesen. König kann bestätigen, dass das DIK beim Stichwort Aus- und Weiterbildung ein weltweit führendes Forschungs- und Entwicklungszentrum für Kautschukarbeitgeber sei. „Ich habe dort viele wichtige Impulse bekommen“, erzählt er.

Marangoni ist Spezialist im Reifenrunderneuerungsgeschäft für Nutzfahrzeuge. Das Unternehmen erneuert

die „Brummi-Puschen“ nicht selbst – es stellt vielmehr das dazu notwendige Material her. Und zwar für so ziemlich alle Reifenhersteller und Runderneuerer in Europa: Bundesweit rund 60 Betriebe, europaweit sind es etwa 500. Viele Lkw-Speditionen wählen für ihre Flotten runderneuerte Reifen.

Für König ist es wichtig, in einer Branche zu arbeiten, die in Sachen Umweltschutz höchste Ansprüche anlegt. Deshalb steht er voll hinter den Produkten seiner Firma: „Reifenrunderneuerung ist ein bekanntes und bewährtes Verfahren. Die Technologie gibt es schon seit über 100 Jahren und ist heute Hightech auf höchstem Niveau.“

Bei Marangoni wachsen für ihn die Aufgaben: Nach zehn Jahren im Qualitätsmanagement ist er inzwischen zum technischen Betriebsleiter in dem 150-Mitarbeiter-Unternehmen aufgestiegen.

Werner Fricke

Dienstpflicht für alle: Ist das sinnvoll?

Debatte

Verteidigungsminister Boris Pistorius kann sich eine allgemeine Dienstpflicht zur Stärkung von Freiwilligendiensten und Bundeswehr vorstellen. Eine gute Idee? Unsere Autoren diskutieren mit

PRÄDIKAT „WERTVOLL“!

Die Aussetzung des Wehr- und Ersatzdienstes 2011 war ein Fehler, mit dieser Einschätzung hat Verteidigungsminister Pistorius recht. Die Dienste haben dazu beigetragen, dass gesellschaftliche Verantwortung übernommen wird. Und sie haben den sozialen Zusammenhalt gestärkt. Aber eines vorab: Eine allgemeine Dienstpflicht für Frauen und Männer wird weder die personellen Lücken in den sozialen Berufen schließen noch dem Rekrutenmangel in der Bundeswehr etwas entgegensetzen. Allenfalls wäre das Symptombekämpfung, denn ursächlich ist dafür hauptsächlich der demografische Wandel.

Den Personalmangel zu bekämpfen, ist aber auch der falsche Beweggrund. Denn eine Dienstpflicht sollte nicht dazu gedacht sein, Notstände zu überbrücken, sondern dafür, den Sinn für das Gemeinwohl zu schärfen. Sei es etwa, sich mit sozialen Fragen aus-

einanderzusetzen oder Familie und Heimat im Ernstfall verteidigen zu wollen. Der Blick auf Menschen, die sich in ihren Berufen tagtäglich in den Dienst der Allgemeinheit stellen, ist wie eine Impfung mit dem Solidargedanken: Sie bereitet den Boden für eine Kultur des zivilen und staatsbürgerlichen Engagements. „Man kommt raus aus der eigenen Blase, trifft ganz andere Menschen, hilft Bürgern in Notlagen. Das baut Vorurteile ab und stärkt den Gemeinsinn“, so hat es unser Bundespräsident treffend formuliert.

Ein Pflichtjahr könnte zudem vor allem für Jugendliche wichtige Orientierungsräume schaffen, um anschließend den für sie passenden Weg in Handwerk, Industrie oder soziale Einrichtungen einzuschlagen.

Kritiker fürchten nun, mit der Dienstpflicht würde der Fachkräftemangel verschärft. Außerdem passe

„Zwangsdienst“ nicht zu unserer freiheitlichen Gesellschaft. Seien wir ehrlich: Ursache für den Fachkräftemangel ist eher die Demografie. Und eine freie Gesellschaft waren wir vorher mit Wehr- und Ersatzdienst doch auch.

Kritikwürdig ist hingegen, warum fast immer nur von Schulabgängern die Rede ist, wenn es darum geht, für wen eine Dienstpflicht gelten soll. Und weshalb muss es „Pflicht“ heißen? Der „Allgemeine freiwillige Gesellschaftsdienst“ – so könnte er genannt werden – sollte für alle Altersgruppen gelten. Mit Anreizen anstelle von Zwang wäre er auch kein Eingriff in die individuelle Freiheit. Denkbare wären kostenlose Studien- und Ausbildungskredite, besondere Steuervorteile oder früherer Rentenbeginn. Die Lösung liegt in vernünftigen Impulsen statt starrer Dogmatik. So kann jeder für sich über das Ob und Wann entscheiden.

Roman Winnicki, Redakteur
für KAUSCHUK Unser Ding



Elke Bieber, Redakteurin
für KAUSCHUK Unser Ding



VERSCHWENDUNG VON TALENTEN

Eine allgemeine Dienstpflicht soll die Wertschätzung zum Beispiel für Rettungsdienste erhöhen und Verteidigung, Zivil- und Katastrophenschutz näher zusammenbringen. Mit dieser Aussage hat der Bundesverteidigungsminister realen Handlungsbedarf benannt – aber leider keine zielführende Lösung.

Die gute Nachricht: Jährlich leisten rund 53.000 Menschen ein Freiwilliges Soziales Jahr (FSJ) und 35.000 den Bundesfreiwilligendienst (Bufdi) ab. Das Problem dabei: Dafür erhalten sie höchstens 438 Euro monatlich. Leben kann man davon nicht, was eine Zugangshürde darstellt. Denn es bedeutet, dass FSJ und Bufdi nur für diejenigen infrage kommen, deren Familie in dieser Zeit für sie sorgt. Eine attraktivere Vergütung – die von den jeweiligen Einsatzstellen freilich erst mal gestemmt werden muss – könnte da vielleicht

Ambilfe schaffen. In jedem Fall aber wäre mehr Wertschätzung für Freiwilligenarbeit zielführender als eine Dienstpflicht.

Die Nachteile dieser allgemeinen Dienstpflicht liegen zudem auf der Hand: Sie würde für alle gelten, die geistig und körperlich zum Dienst in der Lage sind, und sich nicht auf junge Menschen beschränken, die Orientierung suchen. Die Folge: Die Dienstpflicht würde dem Arbeitsmarkt Jahr für Jahr eine gewaltige Gruppe Menschen entziehen, darunter qualifizierte, erfahrene und spezialisierte Kräfte. So weit darf es auf keinen Fall kommen!

Denn wie all diese Menschen für die Dauer ihres Einsatzes ersetzt werden sollen, bleibt bislang völlig unklar. Ebenso unbeantwortet ist die Frage, warum

Arbeitgeber noch länger auf Schul- und Hochschulabgänger warten sollen – die Dienstpflicht würde den Eintritt ins Berufsleben verzögern.

Da die Verpflichteten keinerlei Arbeiten erledigen sollen, für die die öffentliche Hand zuständig ist, und zudem nur Aufgaben schultern dürften, die ohne Vorbildung zu leisten sind, käme dies einer Verschwendung von Fertigkeiten und Talenten gleich.

Mal ganz abgesehen davon, welcher massive Eingriff in die Lebensführung der Betroffenen damit verbunden wäre. Also lautet das Fazit: Hände weg von den Fachkräften und dem Berufsnachwuchs – allgemeine Dienstpflicht, nein danke.

Fotos: IW Medien (2)

Jetzt einfach zugreifen!

Soziale Marktwirtschaft

Praktische Tipps für die Steuererklärung 2022



Lohn der Mühe:
Im Schnitt gibt es
eine erhebliche
Steuererstattung.

Okay, sie kostet Zeit und Nerven... Aber sie lohnt sich: die Steuererklärung. Im Durchschnitt erhält man bei einer Erstattung mehr als 1.000 Euro vom Finanzamt zurück!

Alle Jahre wieder steht der lästige Kampf mit den Steuerformularen an. Dieses Mal gibt es für viele, die sonst vielleicht keine Steuererklärung machen würden, einen Extra-Anreiz.

„Alle, die irgendwann im Jahr 2022 erwerbstätig waren, haben Anspruch auf die staatliche Energiepreispauschale in Höhe von einmalig 300 Euro“, erklärt Daniela Karbe-Geßler vom Bund der Steuerzahler. Diese Pauschale wurde in der Regel mit dem September-Gehalt überwiesen. Wer nun ausgerechnet im September nicht berufstätig war, wohl aber in irgendeinem anderen Zeitraum des Jahres 2022, kann das Geld nachträglich bekommen – per Steuererklärung.

STAATLICHE PAUSCHALE IM NACHHINEIN

„In der Anlage ‚Sonstiges‘ gibt es dazu neue Fragen, die zum Beispiel Minijobber beantworten sollten“, sagt die Expertin. Wer als normaler Voll- oder Teilzeit-Arbeitnehmer im September nicht gearbeitet hat (aus welchen Gründen auch immer), muss in den Formu-

ren aber keine Angabe dazu machen: Der Fiskus weiß dank der Lohnsteuerbescheinigung(en), ob man die Pauschale bekommen hat oder nicht – und zahlt sie gegebenenfalls nachträglich aus. „Die Energiepreispauschale ist übrigens selbst steuerpflichtig“, macht Karbe-Geßler klar.

FERNPENDLER KÖNNEN JETZT MEHR ABSETZEN

Ein weiteres staatliches Extra war 2022 der Kinderbonus: 100 Euro je Kind. Hat man ihn etwa für ein im Dezember geborenes Baby erst 2023 erhalten, ist er trotzdem in die Steuererklärung für 2022 einzutragen.

Ansonsten gibt es dieses Mal nicht viel Neues, einige Werte haben sich zugunsten der Steuerzahler verändert. So beträgt die Werbungskostenpauschale nun 1.200 Euro (bis 2021 waren es 1.000 Euro).

„Wenn man eine einfache Wegstrecke von etwa 19 Kilometern bis zum Betrieb hat, kommt man allein mit der Pendlerpauschale oft schon über diese

1.200 Euro“, betont Karbe-Geßler – die Steuererklärung lohnt sich dann also schnell. Das gilt speziell für Fernpendler: Sie können ab dem 21. Kilometer jetzt erstmals 38 Cent je Kilometer Wegstrecke absetzen (2021 waren es 35 Cent). Für die ersten 20 Kilometer gelten aber weiterhin die gewohnten 30 Cent.

Ebenfalls neu ist schließlich der Stichtag für die Abgabe der Steuererklärung. Bis Ende September sollte man 2023 abliefern, wenn man die Formulare selbst per App, per PC oder auf Papier ausfüllt. Helfen Steuerberater oder Lohnsteuerhilfevereine, ist sogar Zeit bis Ende Juli 2024.

Aber warum warten, wenn doch im Schnitt 1.000 Euro winken?

Thomas Hofinger



1) Produktion von Gummihandschuhen mit Porzellanformen verschiedener Größen (Aufnahme um 1955).
 7) Zwei aztekische Ballspieler 1529 am Spanischen Hof.
 10) Schaufensterauslage mit Gummiwaren (Aufnahme um 1925).
 15) Insert von Continental aus dem Jahr 1925.

Schwerpunkt Unsichtbar und unverzichtbar

Chirurgische Handschuhe, Herzklappen und Stents: Kautschuk-Elastomere nehmen eine Schlüsselrolle bei medizinischen Behandlungen ein. Das Material gilt als systemrelevant und trägt dazu bei, dass unser Gesundheitssystem reibungslos funktioniert

Wer kennt es nicht, das typische Bild vom Besuch beim Arzt: stets ein Stethoskop um den Hals. Das Abhorchen des Körpers – einst mit dem bloßen Ohr gemacht – ist wohl die älteste Untersuchungsmethode in der Medizin. Der Schlauch des Stethoskops besteht heutzutage aus Gummi. Das absorbiert den Schall von außen und lässt den Arzt präziser hören, ob dem Patienten was fehlt.

Zuletzt verdeutlichte die Coronapandemie, wie unverzichtbar der Werkstoff für die medizinische Infrastruktur ist und dass er Leben retten kann. Denn ohne das Material hätte es keine Atemschutzmasken, Beatmungsschläuche oder Stopfen und Dichtungen für die Lagerung von Impfstoffen gegeben. Und obwohl Gummiprodukte so selbstverständlich und allgegenwärtig sind, werkelt die Industrie eher hinter den Kulissen der öffentlichen Wahrnehmung. Dabei reicht die medizinische und wirtschaftliche Bedeutung von Kautschuk Jahrhunderte zurück.

AUS „CAHUCHU“ WIRD KAUSCHUK

Erste Beweise für die Verwendung von Kautschuk können bis ins erste Jahrtausend vor Christus zurückdatiert werden. Die indigenen Völker Südamerikas ritzen zu jener Zeit die Rinde des „ca-hu-chu“ an, was in etwa „weinender Baum“ oder „Baumträne“ bedeutet, um den austretenden milchigen Saft zu gewinnen. Den „Milchsaft“, der heute als Latex bezeichnet wird, verarbeiteten sie zu wasserdichter Kleidung, Schmuck oder nutzten ihn als wertvolles Zahlungsmittel. Damals wie heute wurde Kautschuk außerdem im Bereich der Heilkunde eingesetzt. So wurden zum Beispiel Behälter und Schläuche gefertigt, um Heilkräuter zu lagern, aber auch um rudimentäre medizinische Geräte wie Katheter, Klistiere und damit Spritzen herzustellen. Historiker

gehen zudem davon aus, dass die damaligen Völker Kautschuk aufgrund seiner elastischen und wasserdichten Eigenschaften als Bandagen oder Pflaster zur Wundversorgung genutzt haben könnten.

Das vermutlich erste Kautschukprodukt, das europäischen Boden erreichte, war allerdings kein medizinisches. Im späten 15. Jahrhundert brachte Christoph Kolumbus aus der Neuen Welt einen Kautschukball mit. Völker wie die Azteken oder Maya verwendeten die Bälle für sportliche Wettbewerbe. Gespielt wurde allerdings nicht mit Hand oder Fuß, sondern mit der Hüfte. In Europa verpuffte jedoch zunächst das Interesse am elastischen Material. Viel wichtiger waren zu jener Zeit die Gier nach Gold oder der Import von Lebensmitteln wie Tomaten und Kartoffeln.

LIEBESBEWEIS GUMMIHANDSCHUH

Die systematische Erforschung und Nutzung von Kautschuk nahm erst im 18. und 19. Jahrhundert an Fahrt auf. Nachdem 1839 der Vulkanisationsprozess durch Charles Goodyear entdeckt wurde, zählten Katheter und Magenschläuche bald zu den ersten medizinischen Produkten.

Der eigentliche Siegeszug von Kautschuk im Gesundheitswesen begann 1894, als der amerikanische Chirurg William Steward Halsted das Tragen von Gummihandschuhen bei Operationen einführte. Halsted beauftragte die „Goodyear Rubber Company“ mit der Herstellung, um die Hände seiner OP-Schwester und späteren großen Liebe Caroline Hampton vor Irritationen durch damals gängige Handdesinfektionsmittel zu schützen.

Die Erfolgsstory Kautschuk machte auch vor den eigenen vier Wänden nicht halt. „Kalte Betten sind

eine Gefahr für die Gesundheit!“ – hieß es 1929 in der „Gummi-Zeitung“. Mit dem Slogan sollte die Gummiwärmflasche angepriesen werden, die erstmals vor dem Ersten Weltkrieg aufkam. Ein weiteres Medizinprodukt, das vor rund 100 Jahren die Schlafzimmer eroberte und vor übertragbaren Krankheiten wie auch ungewollten Schwangerschaften schützt, ist das Kondom. Das erste massentaugliche Verhütungsmittel aus Gummi gelangte 1912 auf den Markt, als der Fabrikant Julius Fromm in Deutschland das Kondom „ohne Naht“ perfektionierte.

Heutzutage könnte die moderne Medizin ohne Kautschuk nicht funktionieren. Es ist unmöglich, damit nicht in Berührung zu kommen. Das Material ist hygienisch, verträgt sich mit dem menschlichen Körper und ist vor allem erschwinglich. Das muss es auch: Allein in Deutschland wurden 2021 laut Statistischem Bundesamt rund 16 Millionen Operationen durchgeführt. Dafür werden unter anderem Operationsbestecke, Verbandsmaterial oder Wunddrainagen benötigt – und damit Kautschuk-Elastomere. Blickt man darüber hinaus auf die durchschnittliche Lebenserwartung in Deutschland – 78,5 Jahre bei Männern und 83,4 Jahre bei Frauen – wird die Bedeutung von Gummi umso deutlicher. Ohne den Werkstoff könnten besonders die Älteren der Gesellschaft nicht mit Prothesen, künstlichen Gelenken oder lebensrettenden Herzklappen und Stents versorgt werden.

Roman Winnicki

Fotos: 1) Gummi – Die Elastische Faszination 2) AlteredR/Shutterstock 3) PhotoSGH/Shutterstock 4) Mile Atanasov/Shutterstock 5) PhotoPaper/Shutterstock 6) New Africa/Shutterstock 7) Das Trachtenbuch des Christoph Weiditz 8) MedstockPhotos/Shutterstock 9) BACKINDY/Shutterstock 10) Gummi – Die Elastische Faszination 11) Maxx-Studio/Shutterstock 12) AlexLMX/Shutterstock 13) Africa Studio/Shutterstock 14) Alim Yakubov/Shutterstock 15) Gummi – Die Elastische Faszination

Schwerpunkt Seit 114 Jahren im Geschäft

Die Traditionsfirma Deutsch & Neumann liefert Gummiprodukte fürs Labor aus Brandenburg in alle Welt



Fotos: Wiegand Sturm (3)

Sophie Noack lacht verschmitzt: „Seit Kurzem haben wir einen Neukunden in Australien. Damit sind wir jetzt in 70 Ländern der Welt im Geschäft.“ Die 33-Jährige leitet seit Ende 2021 gemeinsam mit ihrem Bruder Philipp (35) in vierter Generation das Familienunternehmen Deutsch & Neumann. Laborausrüstungen aus Naturkautschuk, Silikon und synthetischen Elastomeren sind das Spezialgebiet des Mittelständlers aus Hennigsdorf mit rund 20 Beschäftigten. Etwa ein Fünftel des Umsatzes machen die Brandenburger mit Sonderaufträgen aus anderen Industriezweigen. Ein eigener Werkzeugbau und große Expertise machen das möglich.

ERFOLGREICH IN DER NISCHE

Das Portfolio umfasst etwa Pipettierbälle, Stopfen, Laborunterlagen oder Schläuche in vielen Varianten. Zum Beispiel Sicherheitsschläuche für Brenngase, bei denen ein im Schlauch eingearbeitetes Drahtgeflecht bei Knicken verhindert, dass der Gasfluss unterbrochen wird. Insgesamt sind es gut 1.000 verschiedene Produkte. Einer der Renner sind die sogenannten Pipettierbälle, die im Labor benötigt werden, um Flüssigkeiten einfach zu dosieren.

Unzählige Mengen davon verließen letztes Jahr das Werk! Darunter auch eine Eigenentwicklung namens Flip, die sich durch einfache Handhabung auszeichnet und leicht zu säubern ist. „Sie werden heutzutage vor

allem in der Ausbildung genutzt“, berichtet Sophie Noack, „in der Laborpraxis dominieren Hightech-Geräte.“

Die Firma arbeitet erfolgreich in diesem Nischenmarkt. „Einerseits liegt das natürlich an der konstanten Qualität unserer Produkte“, weiß Philipp Noack. Seine Schwester ergänzt: „Im Gegensatz zu anderen Branchen müssen wir unsere Fabrikate nicht alle zwei Jahre grundlegend modernisieren. Deshalb können wir unabhängig von Bestellungen fertigen, aber gut kalkuliert, lagern diese Teile und können bei Bestellungen rasch liefern, sogar kleinste Mengen.“ Diese Flexibilität schätzen die Kunden.

INVESTITION IN HENNINGSDORF

Zudem ist das Werk groß, modern – und, abgesehen von einigen 40 Jahre alten, aber sehr zuverlässigen Vulkanisierpressen, nagelneu. Der alte Standort in Berlin platzte im vergangenen Jahrzehnt aus allen Nähten, Weiterentwicklung oder Investitionen waren unmöglich. Der Seniorchef und Vater Bernd Noack

schaute sich in der Region nach einem neuen Standort um – und wurde im brandenburgischen Hennigsdorf nahe der Berliner Stadtgrenze fündig. Die lokale Verwaltung unterstützte die Ansiedlung nach Kräften. Eine bezeichnende Anekdote: „In über 100 Jahren Firmengeschichte in Berlin hat uns nie ein Bürgermeister besucht, in Hennigsdorf war der Stadtchef – Herr Thomas Günther – mittlerweile schon zweimal hier“, berichtet Sophie Noack.

Klar, so ein Firmenumzug hat es in sich. Allein das Sammeln, die Planung und die Koordination der Anschlussdaten der Maschinen waren ein riesiger Kraftakt. „Wir konnten die Investition entsprechend unserer Firmenphilosophie größtenteils aus Eigenmitteln stemmen, hinzu kam eine Förderung der Investitionsbank des Landes Brandenburg (ILB)“, berichtet Philipp Noack, der im Unternehmen für Produktion und Technik zuständig ist. Perspektivisch sei die Fabrik, die kurz vor Ausbruch der Coronapandemie fertig war, auf weiteres Wachstum ausgelegt.

Auch gut für das Unternehmen: Alle Mitarbeiter haben den Umzug nach Hennigsdorf mitgemacht, obwohl das für einige Beschäftigte einen längeren Arbeitsweg



Von links:

Das Geschwisterpaar Noack inspiziert die Produktion von Pipettierbällen.

Stopfen, Schläuche und Pipettierhilfen: Allerlei Laborbedarf aus Kautschuk und Silikon.

Mitarbeiter Zbigniew Kocjan entformt die fertigen Gummidichtungen.

Deutsch & Neumann – die Fakten

Die 1909 gegründete Deutsch & Neumann GmbH ist ein familiengeführtes Unternehmen in vierter Generation. An der Spitze des Laborartikelherstellers mit seinen rund 20 Mitarbeitenden stehen seit Ende 2021 die Geschwister Sophie und Philipp Noack.

Mittlerweile exportiert die Firma aus dem brandenburgischen Hennigsdorf ihre Produkte – darunter Pipettierbälle, Stopfen und Schläuche aus Kautschuk und Silikon – in 70 Länder weltweit.



bedeutet. „Wir haben das Thema rechtzeitig kommuniziert, sind vor dem Start der Bauarbeiten alle zusammen hier gewesen“, erzählt Sophie, die für Lager, Vertrieb und Personalwesen den Hut aufhat. Und es gebe seitens der Firma Zuschüsse für die Beschäftigten, die den öffentlichen Nahverkehr nutzen.

GELUNGENE NACHFOLGEREGELUNG

Corona, Ukraine-Krieg, brechende Lieferketten und steigende Kosten machten auch Deutsch & Neumann heftigen Ärger. „Unser Mischungshersteller gab kurzfristig sein Geschäft auf“, berichtet Philip Noack, der Notfalllieferant sprang ein, und mittlerweile „sind wir auf der Ziellinie betreffs der Qualität der Mischung“. Aufgrund dieser Erfahrung gibt es nun wieder einen neuen Lieferanten für Notfälle. „Früher haben wir einmal im Jahr einen Katalog mit Preisen herausgegeben, der galt das ganze Jahr“, spricht Sophie Noack ein weiteres Problem an. Das gehe heute nicht mehr, dafür änderten sich die Preise für Vorprodukte zu rasant.

Deutsch & Neumann ist auch ein prima Beispiel für eine gelungene Nachfolge der Unternehmensführung, denn der Seniorchef zieht sich nun langsam aus dem operativen Geschäft zurück. Lange war nicht klar, ob seine Kinder die Firma übernehmen wollten. Sie bekamen Zeit, sich auszuprobieren: Philipp studierte an der renommierten ETH Zürich Maschinenbau, arbeitete danach auch in der Schweiz; Sophie studierte Betriebswirtschaft in Australien, Dänemark, Argentinien und der Viadrina in Frankfurt/Oder, bevor sie in Düsseldorf ihre erste Anstellung bekam. Aber 2016 beziehungsweise 2018 wurde das Heimweh zu groß, und sie stiegen damals als Produktionsleiter und Vertrieblerin wieder ein. „Genau die richtige Entscheidung“, sagen die zwei heute einstimmig.

Uwe Rempe

Einsparen ohne Kündigungen

Chefgespräch

Jan Stollenwerk, Personalchef der Woco-Gruppe, über die Vier-Tage-Woche, das Warum und die Hürden, die das Arbeitszeitmodell mit sich bringt



„Dass die Belegschaft sich für das kollektive Tragen der Einsparziele durch die Vier-Tage-Woche entschieden hat, ist ein tolles Zeichen für die Solidarität und Gemeinschaft innerhalb unseres Woco-Teams“

Jan Stollenwerk

Die Woco-Gruppe muss sparen. Aber statt Stellenabbau und Sozialplan hat sich das Unternehmen für ein innovatives Modell entschieden: Am Headquarter des Autozulieferers muss ein großer Teil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter seit Anfang April nur noch an vier Tagen in der Woche arbeiten. Doch die neue Regelung hat auch Schattenseiten, denn der freie Tag geht mit Gehaltseinbußen einher. Ein Gespräch mit Jan Stollenwerk, Personalchef der Woco-Gruppe.

Herr Stollenwerk, Woco hat zum 1. April am Headquarter die Vier-Tage-Woche eingeführt. Für wen gilt die neue Arbeitszeitregelung genau?

Stollenwerk: Die Vier-Tage-Woche gilt aktuell für alle Angestellten außerhalb der Produktion, also die Verwaltung sowie Teile der Forschung und Entwicklung. Das sind rund 450 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an unserem Hauptstandort in Bad Soden-Salmünster und Steinau. Ausgenommen von der Regelung sind die Produktion und produktionsnahe Bereiche sowie die Auszubildenden. Für Letztere wäre die Betreuung bei einer Vier-Tage-Woche einfach zu komplex.

Und weshalb gilt die Vier-Tage-Woche nicht auch für die Produktion?

Stollenwerk: Wenn wir tatsächlich bei diesem Arbeitszeitmodell bleiben sollten, ist es aus meiner persönlichen Sicht langfristig unser Ziel, die Vier-Tage-Woche auch auf die Produktion auszuweiten. Das ist aktuell aber nicht möglich. Unsere Produktion arbeitet im Dreischicht-System. Um das aufrechterhalten zu können, müssten wir unsere Personalkapazitäten deutlich ausweiten. Das ist in der Kürze der Zeit nicht umsetzbar.

Nun ist die Einführung der Vier-Tage-Woche auch kein Geschenk an die Work-Life-Balance der Mitarbeiter. Vielmehr sichert sie ihre Arbeitsplätze, denn die neue Regelung ist Teil eines Stabilisierungstarifvertrags. Woco muss erneut eine Restrukturierung durchlaufen und Kosten einsparen. Wie kam es dazu?

Stollenwerk: Es ist das Zusammentreffen mehrerer Faktoren, das unser Unternehmen an diesen Punkt geführt hat. Begonnen hat es mit der Transformation in der Automobilindustrie vom Verbrennungsmotor hin zur Elektromobilität. Wir machen den weitaus größten Teil unseres Umsatzes in der Autozulieferindustrie, und Bauteile für den Verbrennungsantrieb hatten bislang daran einen wesentlichen Anteil. Von Teilen dieser Produktgruppe haben wir uns bereits verabschiedet, und diesen Weg werden wir konsequent fortsetzen. Gleichzeitig arbeiten wir stetig an tragfähigen Innovationen für die Elektromobilität. Das ist uns bislang gut gelungen, sodass wir positiv in die Zukunft unseres Produktportfolios schauen können. Doch mitten in die Zeit des Umbruchs fielen Corona, die Halbleiter-Knappheit und der Krieg in der Ukraine. Auf den Autozulieferern liegt mittlerweile ein massiver Kostendruck, der uns kaum noch Spielraum lässt. Eine erfolgreiche Reorganisation unseres Portfolios erfordert also Einsparungen auf allen Seiten, im Einkauf genauso wie bei den Personalkosten.

Im Herbst 2022 sagten Sie zu Michael Lorig, CEO der Woco-Gruppe, dass Sie aber keine Lust mehr auf einen weiteren Sozialplan und Stellenabbau hätten.

Stollenwerk: Richtig. Stattdessen gab ich ihm einen Artikel über das Konzept der Vier-Tage-Woche, der kurz zuvor im „Handelsblatt“ erschienen hatte. Herr Lorig hatte den Text auch gelesen, und gemeinsam fingen wir an zu überlegen, wie wir die nötigen Einsparungen erreichen könnten, ohne Kündigungen aussprechen zu müssen.

Die Lösung sieht nun so aus, dass die Mitarbeitenden in den produktionsfernen Bereichen einen Tag weniger pro Woche arbeiten, dafür aber weniger Gehalt bekommen. Kann man schon einschätzen, wie wirksam dieses Modell ist?

Stollenwerk: Wir starten gerade erst mit der Umsetzung, deshalb kann ich zur Wirksamkeit des Modells in Hinsicht auf Leistung und Kapazitätsauslastung noch nichts sagen. Mit diesem Modell erreichen wir aber auf jeden Fall unsere Einsparziele. Und das, obwohl wir faktisch den Stundenlohn erhöht haben. Denn wir haben zwar die Arbeitszeit um 20 Prozent reduziert, die Bruttolöhne wurden aber nur um 10 Prozent gekürzt – inklusive Anpassung von Tarifleistungen. Zudem geht mit dem Stabilisierungstarifvertrag eine Vereinbarung zur Standortsicherung für rund 450 Stellen einher. Und wenn sich die finanzielle Situation unseres Unternehmens bessert, dann werden wir auch Einsparungen zum Beispiel bei den Tarifleistungen zurücknehmen.

Die Gewerkschaft hat das neue Konzept im November bei den Vertrauensleuten und IG BCE-Mitgliedern zur Abstimmung gestellt und eine Zustimmung von über 90 Prozent erhalten. Im Anschluss gab es eine Mitarbeiterbefragung. Was kam dabei heraus?

Stollenwerk: Für uns war es wichtig, die Belegschaft eng in diese Entscheidungen miteinzubeziehen. Und es war absolut richtig, denn wir konnten dadurch wertvolle Erkenntnisse gewinnen. Wir haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Beispiel gefragt, ob sie insgesamt weniger Stunden arbeiten wollen oder lieber einen komplett freien Tag haben möchten. Die Mehrheit hat sich für den freien Tag entschieden.

Doch natürlich muss die Verwaltung in der Zentrale einer Unternehmensgruppe, die weltweit 18 Standorte hat, die ganze Woche über erreichbar sein. Wie lösen Sie das?

Stollenwerk: Grundsätzlich besagt die Regelung nur, dass die Mitarbeitenden Anspruch auf einen freien Tag in der Woche haben. Welcher das ist, konnten sie selbst bestimmen. Es sollte ein fester Wochentag sein, damit die Abteilungen Planungssicherheit haben. Bei HR zum Beispiel haben sich die Mitarbeitenden so aufgeteilt, dass die eine Gruppe freitags freihat, die andere montags. So ist das Büro immer besetzt. Natürlich kann man den freien Tag auch mal tauschen, wenn zum Beispiel ein Kundentermin ansteht. Dazu muss über das digitale Zeiterfassungssystem, das wir zeitgleich installiert haben, vorher nur kurz HR Shared Services informiert werden, damit keine Fehlermeldung erscheint.

Sie haben auch nach den Sorgen gefragt, die die Belegschaft bei einer Vier-Tage-Woche sieht. Was wurde denn als größte Hürden genannt?

Stollenwerk: Zum einen die Sorge, in der verkürzten Arbeitszeit das Aufgabenspektrum nicht mehr zu schaffen. Als Reaktion darauf haben die Abteilungsleiterinnen und Abteilungsleiter jeweils Workshops durchgeführt, um zu identifizieren, wo Aufgaben abgespeckt, digitalisiert oder zeitsparender organisiert werden können. In dieser Thematik hat die Befragung gezeigt, dass die jüngeren Kolleginnen und Kollegen im Schnitt offener dafür sind, Prozesse umzustellen und stärker zu digitalisieren. Die Älteren hingegen gaben uns vermehrt die Rückmeldung, dass ihre Arbeitsprozesse eben eine gewisse Zeit in Anspruch nehmen. Die zweite Sorge, die viele umtreibt, ist der Verzicht auf Gehalt in der aktuellen Situation mit hoher Inflation und hohen Preisen. Als Abhilfe haben wir den Prozess zur Genehmigung einer Nebenbeschäftigung optimiert, digitalisiert und ohne große Bürokratie ermöglicht. Dennoch sollen die finanziellen Sorgen auf keinen Fall negiert werden. Dass die Belegschaft sich mit Mehrheit für das kollektive Tragen der Einsparziele durch die Vier-Tage-Woche entschieden hat, ist ein tolles Zeichen für die Solidarität und Gemeinschaft innerhalb unseres Woco-Teams.

Isabel Christian



Woco – die Fakten

Die weltweit tätige Woco-Gruppe mit Sitz in Bad Soden-Salmünster ist ein mittelständisches Familienunternehmen. Der Automobilzulieferer begann als kleiner Gummiersteller, gegründet im Jahr 1956 von Franz Josef Wolf, und betreibt heute weltweit 20 Standorte. Zuletzt erwirtschaftete das Unternehmen mit rund 4.600 Mitarbeitenden einen Umsatz von 614 Millionen Euro.



Fotos: Gerd Scheffler (4)

Tüfteln an den Produkten von morgen: Patrick Vornwald, Janina Vogel und Marco Schmidt (hinten) arbeiten im Labor der Woco Group am Standort in Bad Soden-Salmünster. Auch für sie gilt die neue Arbeitszeitregelung, wie Personalchef Jan Stollenwerk im Interview mit KAUTSCHUK-Reporterin Isabel Christian erzählt.

So krank wie noch nie

Standort

Der Krankenstand unter den Beschäftigten war lange extrem hoch. Das belastet die Betriebsabläufe – und kostet die Unternehmen zig Milliarden Euro

Volle Wartezimmer bei den Ärzten und entsprechend verwaiste Werkbänke – davon konnte bis vor Kurzem so mancher berichten. Und das Gefühl täuscht nicht. Die Deutschen waren krank wie nie. Zumindest, wenn man sich die Daten für März 2023 anschaut.

Laut Dachverband der Betriebskrankenkassen (BKK) war der Gesamtkrankenstand mit 7,02 Prozent im März so hoch wie noch nie seit Beginn der hauseigenen Analysen. Das ergibt die aktuelle Auswertung für die rund 4,5 Millionen berufstätigen BKK-Versicherten. Ähnliche Rekordwerte vermeldet auch der Branchenprimus Techniker Krankenkasse.

GRIPPE, BRONCHITIS UND CORONA

Diese Krankheitswelle war ungewöhnlich. Zumindest für einen Frühling, so ein Gesundheitsteam der BKK, das maßgeblich an den monatlichen Reportings mitarbeitet. „Im Wesentlichen ist der hohe Krankenstand in den vergangenen Monaten auf die sonst saisonal meist in den Herbst- und Wintermonaten auftretenden Atemwegserkrankungen zurückzuführen.“

Grippe, Bronchitis, Corona: Mehrere virale Erreger zirkulieren gleichzeitig und treffen auf einen perfekten Nährboden. Die Coronamaßnahmen sind so gut wie alle aufgehoben und enges persönliches Beieinandersein wieder erlaubt. Die logische Folge: ein hoher

Krankenstand. Was für den einzelnen Betroffenen schon ärgerlich genug ist, wirkt sich für die Unternehmen unmittelbar auf betriebliche Abläufe aus. Ein Teil des Arbeitsausfalls wird vielleicht durch gesunde Kolleginnen und Kollegen aufgefangen oder später durch die Erkrankten selbst nachgeholt – aber längst nicht alles. Es wird also weniger geleistet, und das bei enorm hohen Kosten.

Schließlich bekommen die Beschäftigten in den ersten sechs Krankheitswochen ihr Gehalt wie gehabt vom Arbeitgeber, der für sie auch weiter seinen Anteil in die Sozialversicherungen einzahlt. Das Institut der deutschen Wirtschaft gibt in einer Studie an, dass die deutschen Arbeitgeber schon im Jahr 2021 hochgerechnet 77,7 Milliarden Euro an Entgeltfort- und Sozialbeitragszahlungen für krankgeschriebene Mitarbeiter leisten mussten.

Da der Krankenstand schon im Jahr 2022 ungewöhnlich hoch war, dürften die Zahlungen fürs Vorjahr und

„Verantwortlich für den hohen Krankenstand sind parallel zirkulierende Atemwegserreger“

Quelle: BKK Dachverband

womöglich auch für das laufende Jahr sogar noch höher liegen. Ausfälle wegen anderer Volkskrankheiten haben laut der BBK-Analyse nicht zugenommen, bei Muskel-Skelett-Erkrankungen oder psychischen Beschwerden ist die Zahl der Betroffenen in etwa stabil.

MEHR ARBEITSUNFÄLLE? EIGENTLICH NICHT!

Nach Angabe der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) gab es übrigens im Jahr 2021 erstmals seit Langem wieder mehr meldepflichtige Arbeitsunfälle: Über 800.000 waren es – ein Plus von 6 Prozent im Vergleich zum Jahr 2020. Aber: Dieser erste Einbruch der Unfallzahlen, kein Wunder angesichts von Lockdown und Betriebsschließungen. Was daher unter dem Strich zählt: 2021 gab es weniger Arbeitsunfälle als vor der Coronazeit. Und die vorläufigen Zahlen der DGUV fürs erste Halbjahr 2022 lassen vermuten, dass die Zahl weiter zurückgegangen ist.

Nadine Betray



Schnief: Wohin man schaut, verschnupfte Gesichter ...

Foto: stokkete - stock.adobe.com

Hey, Alter!

Bildung

Alte Rechner für junge Leute: Vergölst, Spezialist für Reifen- und Autoservice, beteiligt sich an der gemeinnützigen Aktion „Hey, Alter“ und spendet 120 gebrauchte Laptops an sozial benachteiligte Kinder und Jugendliche

Schon fast 100 Jahre lang dreht sich bei Vergölst alles um Reifen. Als das Auto noch in den Kinderschuhen steckte, war die heutige Conti-Tochter mit dabei. Und als das Auto nach und nach zu einem Hightech-Computersystem wurde, entwickelte sich Vergölst zu einem Kfz-Dienstleister – mit 450 Standorten, rund 1.900 Mitarbeitern, davon 400 Auszubildende.

Eine davon ist Joselyn Gis. Die 23-Jährige wollte eigentlich Lehrerin werden. „Doch das Studium war nicht mein Ding“, erzählt sie. „Ich wollte was mit Technik machen, weil ich immer gern mit meinem Vater an alten Autos geschraubt habe.“ Da war sie 13. Heute, zehn Jahre später, hat sie die Ausbildung zur Kfz-Mechatronikerin vorzeitig beendet. Joselyn Gis sagt, sie habe Benzin im Blut. Sie fährt mit Leidenschaft ihren Audi A1 Sportback und mag das Leben in der Werkstatt. Dass es sich hierbei angeblich um eine Männerdomäne handelt, ist ihr egal.

ZUM WEGWERFEN ZU SCHADE

Das Unternehmen setzt auf Ausbildung und sucht hierfür auch die Nähe zu jungen Leuten. „Wir wollen schon frühzeitig den Kontakt zu Schülerinnen und Schülern herstellen“, sagt Vergölst-Geschäftsführerin Frauke Wieckberg. Wie bei der Aktion „Hey, Alter“: 120 gebrauchte Laptops stellt das Unternehmen zur Verfügung, die für sozial schwache Schüler aufgearbeitet werden. „Manche Dinge sind einfach so gut, die verdienen Unterstützung“, so Wieckberg bei der Überreichung in der Niederlassung Hildesheim. „Es ist extrem wichtig, dass Digitalisierung im Schulunterricht und natürlich im Homeschooling ausgebaut wird.“

Die Laptops waren bisher in verschiedenen norddeutschen Vergölst-Niederlassungen im Einsatz. Nun beginnen sie ein zweites Leben. „Die Geräte sind noch voll funktionsfähig“, erklärt die Geschäftsführerin. „Viel zu schade, um sie wegzuerwerfen.“ Spezialisten von IT-Firmen löschen noch vorhandene Daten restlos und machen die Geräte wieder fit. Weniger Elektroschrott und dankbare Jugendliche: Für Frauke Wieckberg ist das auch ein kleiner von vielen Schritten zu mehr Nachhaltigkeit im Unternehmen. „Wir haben als Arbeitgeber eine gesellschaftliche Verantwortung – gegenüber sozial schwachen Kindern und Jugendlichen und auch gegenüber der Umwelt.“ „Hey, Alter“ verbindet auch die Verringerung von Müll, also Umweltschutz, mit sozialem und regionalem Engagement.

NACHHALTIG HELFEN

Alte Rechner für junge Leute – da war Vergölst auch deshalb gern dabei, weil der Dreiklang aus Ökologie, Ökonomie und sozialer Verantwortung sehr gut zur Firmenphilosophie passt. Allgemein müsse sich die Wirtschaft umstellen und deutlich sensibler werden, findet Wieckberg. Sie war begeistert, als aus ihrer Belegschaft der Vorschlag kam, das Projekt „Hey, Alter“ zu unterstützen. „Wir wollen helfen, für die Schülerinnen und Schüler beste Voraussetzungen zu schaffen.“

Der Fachkräftemangel, berichtet die Geschäftsführerin, sei eines der drängendsten Probleme, die auch Vergölst immer stärker zu spüren bekommt. Wenn man so



Oben: Benzin im Blut – schon als Jugendliche hat Joselyn Gis gerne an Autos geschraubt. Unten: Vergölst-Geschäftsführerin Frauke Wieckberg mit Vertretern der Aktion „Hey Alter“.

will, ist die Zusammenarbeit mit dem „Hey, Alter“-Projekt auch ein Schritt, Kontakt zum Nachwuchs herzustellen. Sie sei eine große Anhängerin davon, sogenannte Onboarding-Prozesse im Unternehmen wo immer möglich umzusetzen.

Denn die Gefahr ist groß, dass Talente schnell bei Wettbewerbern anheuern. Deshalb hat sich das Unternehmen rechtzeitig auch mit Joselyn Gis zusammengesetzt. Sie beginnt schon im Herbst mit der Meisterschule. Vergölst trägt die Kosten und zahlt ihr überdies 70 Prozent des heutigen Gehalts. „Joselyn ist ein Glückstreffer für uns“, sagt der Hildesheimer Betriebsleiter Stefan Schindler. „Sie hat eine unglaubliche Lernbereitschaft und hohe Motivation.“ Für drei Jahre, so die Absprache, hat sie sich auf eine Zusammenarbeit mit Vergölst geeinigt. Wenn sie den Meisterbrief in der Tasche hat, ist für die ehrgeizige junge Frau noch lange nicht Schluss. „Mal sehen, vielleicht mache ich dann für ein oder zwei Jahre noch eine Abendschule. Denn irgendwann könnte ich mir auch vorstellen, Filialleiterin bei Vergölst zu werden.“

Werner Fricke



Hey, Alter! – die Fakten

Kindern und Jugendlichen aus sozial schwachen Familien mit der Bereitstellung von Laptops zu mehr Chancengleichheit verhelfen – das ist die Idee von „Hey, Alter!“. Unternehmen, Institutionen und private Haushalte spenden Laptops. Ehrenamtliche Helfer machen sie wieder fit, um sie anschließend an Schülerinnen und Schüler zu verschenken. Die Initiative gibt es bundesweit. In Hildesheim wird sie auch vom Arbeitgeberverband der Deutschen Kautschukindustrie ADK unterstützt.

Foto Beuteil: Christian Gossmann

Schnelle Hilfe

Das Ding

Für jeden Zweck gibt es ein Pflaster

01

Auweia: Schon wieder beim Schnippeln der Möhren die Fingerkuppe erwischt. Da hilft nur eines, und zwar ins Bad eilen und ein Pflaster drauf. So wird die Blutung gestillt und die offene Wunde vor dem **Eindringen von Schmutz und Bakterien** geschützt. Wundpflaster sind die ideale Hilfe für kleine Unfälle im Haushalt, aber auch wenn der Filius mit dem neuen Tretroller mal wieder die Balance verloren und sich die Knie aufgeschürft hat.

02

Zu verdanken haben wir diese Form der schnellen medizinischen Hilfe **Paul Carl Beiersdorf**. Der 1836 in Neuruppin geborene Apotheker und Pharmazeut erhielt 1882 ein Patent auf die Erfindung von gestrichenen Pflastern, im konkreten Fall der „Guttapercha Pflastermulle“. Dieses Produkt ermöglichte es erstmals, zweckgerichtet **Medikamente auf die Haut** zu bringen und über einen längeren Zeitraum wirken zu lassen. Das Datum der Patentschrift gilt auch als Gründungsdatum der Beiersdorf AG.

03

Diese hat schließlich 1922 das erste Pflaster mit Wundauflagen unter dem Markennamen „**Hansaplast**“ verkauft. Mit dieser Marke ist Beiersdorf **Marktführer** in Deutschland und in weiteren 17 Ländern der Welt. Nummer zwei weltweit war die US-Firma Johnson & Johnson, die ab 1924 maschinell fabrizierte Pflaster auf den Markt brachte.

04

Aufgebaut sind Pflaster aller Hersteller gleich: Auf einem klebefähigen Band aus Gewebe oder Kunststoff befindet sich eine **sterile** und **geschützte Wundauflage**. Je nach Zweck der Pflaster unterscheiden sie sich in der Größe und Form. Die Auflagefläche ist in der Regel **saugfähig** und mit **antibakteriell** wirkenden Substanzen oder Medikamenten versehen.

05

Die Vielfalt ist groß: Es gibt Pflaster gegen Blasen und Hühneraugen, Wärmepflaster zur Förderung der Durchblutung, Nikotin- und Hormonpflaster zur Verabreichung von Medikamenten... Hansaplast etwa hat immer wieder Pionierprodukte entwickelt: 1932 waren es die ersten gebrauchsfertigen **elastischen Wundauflagen**, 1953 die ersten **wasserfesten** Pflaster, 1968 folgten **hypoallergene** Pflaster sowie 1976 die Einführung von Sprühpflaster.

Uwe Rempe

Foto: Fotoidee / Shutterstock

Der Einwuff

Glosse

Wenn ich es so überlege, habe ich als Ballonhund ein irres Glück gehabt. Das heißt, Michael Faraday, der Erfinder des Luftballons, hatte es. Der Sohn einer Bauerntochter und eines Schmieds hätte genau das bleiben können: Bauer oder Schmied. Doch Bücher und Leute, die ihn nach Kräften förderten, veränderten das Leben des Teenagers. Wissenschaftsvorträge, organisiert für einfache Lehrlinge, trafen auf Wissensdurst, Youngster-Ideen auf wertschätzende Entscheider. So landete ein junger Mann ohne Studium in den Laboren der Royal Institution of Great Britain, experimentierte unter anderem mit Rohgummi und brachte 1824 den ersten kleinen Ballon zum Schweben. Wuff.

Mathe, Naturwissenschaften und Technik sind auch heute und in Deutschland die Fächer, in denen gerade

Kinder aus Nichtakademikerhaushalten aufsteigen können. Doch leider fallen sie hinter die Glückspilze dieser Gesellschaft zurück, lange bevor die Entscheidung über eine MINT-Karriere überhaupt ansteht: in Kita und Grundschule. Corona-Lernrückstände sind bei Benachteiligten größer, und ob Elternabende, Nachhilfe oder sonstige Bildungsangebote: Höhergebildete und deutsche Muttersprachler nutzen all dies intensiver als Wenigergebildete und Zugewanderte. Der Weg aufs Gymnasium ist für Nichtakademikerkids erschwert. Kinder ermutigen, Forscherdrang stärken, nö. Es ist zum Jaulen.

Seit 2020 sinkt die Zahl der MINT-Erstsemester dramatisch. Dabei brauchen wir aktuell einiges mehr als, sagen wir mal, biologisch gut abbaubare Ballons. Für Zukunftslösungen sind viele Talente gefragt. Diese verdorren zu lassen, statt sie aufzubauen, ist schädlich. Hab zwar nichts dagegen, meine Existenz ein paar Glücksfällen zu verdanken. Nur: Sollen wir in diesem Jahrhundert allen Ernstes auf den Segen von natur-



Foto: Lars Kaletta

Bonzo ist das Maskottchen der Kautschukindustrie bei der IdeenExpo.

wissenschaftlich interessierten Philanthropen warten? Eine clevere Bildungspolitik könnte viel mehr Begabungen und Innovationen wie die von Michael Faraday hervorbringen. Der wurde übrigens zum führenden Naturforscher seiner Zeit. Wuff, wuff.

Bonzo, der Ballonhund