

Unternehmer diskutieren über Wandel

Wirtschaftsjunioren Marburg feierten ihr „70-Jähriges“ mit Film und anschließender Podiumsdiskussion

Seit 70 Jahren gibt es die Wirtschaftsjunioren in Marburg. Statt eines Festakts gab es zunächst einen Film zum Thema Unternehmenswandel – und dann eine Podiumsdiskussion unter Leitung von Jan-Bernd Röhlmann.

von Andreas Schmidt

Marburg. Wie kann ein Kulturwandel in der Arbeitswelt stattfinden? Worin liegt der Sinn unternehmerischen Handelns? Und genügt Unternehmern dafür Know-how oder eben auch Know-why? Diesen Fragen geht der Film „Die stille Revolution“ nach, den die rund 100 Besucher der Veranstaltung sahen. Die Doku verdeutlichte, wie der Wandel von der Ressourcenausnutzung hin zur Potenzialentfaltung gelingen kann. Und das ist nicht leicht, wie Jürgen Fuchs von der Universität Bayreuth verdeutlicht: „Wenn Führungskräfte sich selbst verändern wollen, dann fällt ihnen das so schwer, weil sie ja in alten Denkmustern gefangen sind.“

Ein Punkt, dem Karin Batz (Inosoft) nur zustimmen kann: „Unternehmenskultur so brachial wie im Film umzustellen ist schon eine Nummer. Und sich selbst dabei zu verändern gehört zu den schwersten Sachen, die man sich vornehmen kann.“

Für Marcello Camerin steht vor der Veränderung ein Wertesystem – wenn man sich auf die „fünf christlichen Werte wie Liebe, Glaube, Hoffnung, Mäßigkeit und Gerechtigkeit im Urteil berufen, dann können wir schon immens gute Führungskräfte sein“, so der Unternehmer und Dozent.

Für Jörg Diehl (SW-Motech) stellte sich zunächst die Frage, „wie Unternehmen, die viele Entscheidungsträger haben, in einen neuen Willensbildungsprozess hineinkommen“. Denn SW-Motech habe gleich vier In-



Diskutierten über Kulturwandel in der Arbeitswelt: Jörg Diehl (Geschäftsführer SW-Motech, links oben im Uhrzeigersinn), Karin Batz (Vorstand Finanzen & Personal der Inosoft AG), Michael Schröder (Geschäftsführer von CSL Behring) und Unternehmer, Wirtschaftswissenschaftler und Dozent Marcello Camerin.

Fotos: Andreas Schmidt

haber „mit unterschiedlichen Führungsstilen – das ist eine unserer Stärken“.

Doch wie könne man die Beschäftigten so motivieren, dass sie quasi wie „Unternehmer im Unternehmen“ agieren? Für Michael Schröder (CSL Behring) ist dies „definitiv eine Herausforderung – ein wichtiger Faktor ist dabei der Sinn der Tätigkeit“, ist er sich sicher. Denn ein Produktionsmitarbeiter stehe zwar den ganzen Tag vor Edelstahlbehältern – doch letztlich rette er mit seiner Arbeit Leben. „Diese Verbindung zeigen wir auf“, so Schröder. Eine Unternehmenskultur müsse wachsen und könne nicht übergestülpt werden, daher sei für ihn das Thema Kommunikation auf Augenhöhe wichtig. „Den Menschen in den Mittelpunkt des Handelns zu

stellen ist aus meiner Sicht der richtige Weg – aber er ist auch schwierig“, sagte Schröder.

Ähnlich sieht es Diehl: „Wichtig ist, bei Prozessen alle Mitarbeiter mitzunehmen – da hilft es, dass wir als Geschäftsführer gemeinsam mit unseren Mitarbeitern wachsen.“

Rahmenbedingungen müssen in Region stimmen

„Ähnlich geht es Karin Batz: „Auch wir sind mit den Kollegen gewachsen – ich sage jedem Mitarbeiter, dass man mit Herzblut bei der Sache sein muss, denn sonst bekommt man als Problemlöser für die Kunden die Krise.“

Als vergleichsweise schwierig schätzten alle Diskussionsteilnehmer die Gewinnung von Mit-



arbeitern ein, „je nach Bereich“, fügte Schröder hinzu. Hilfreich sei auf jeden Fall die duale Ausbildung in Deutschland, „die wir müssen wir als Unternehmen auch ausbauen und über Bedarf hinaus ausbilden, denn das ist die Verantwortung, die wir haben“, fordert der CSL-Geschäftsführer. Auch „Upskilling“ – sei ein Thema, „denn wenn wir es nicht schaffen, die vorhandenen Mitarbeiter mit auf die Reise zu nehmen, dann geht uns Kompetenz verloren“. Um Spezialisten von außen zu bekommen müssten die Rahmenbedingungen in der Region stimmen – ein Puzzleteil dafür sei beispielsweise die internationale Schule an der Steinmühle.

Auch der Punkt Vereinbarkeit von Familie und Beruf spiele ei-

ne große Rolle – wie Karin Batz berichtete. Selbst, als es im Unternehmen einen Baby-Boom gegeben habe und daher viele Mitarbeiter in Elternzeit waren, war es kein Problem für Inosoft. „Es war aber klar, dass es einen Gewinneinbruch geben würde – da mussten wir die Mitarbeiter davon überzeugen, dass das bekannt war und wir nicht insolvent seien“, erzählte sie lachend.

„Wenn es für Michael Schröder schwierig ist, Fachkräfte aus anderen Ländern nach Marburg zu holen, dann wären wir schon froh, sie von Marburg nach Rauschenberg zu bekommen“, sagte Diehl lachend. Er sieht gute Bildungschancen in der Region – „noch können wir auch junge Menschen mit Begeisterung für das Motorrad motivieren“.

Kompetenz-Inseln zeigen Arbeit Schritt für Schritt

Fachleute diskutierten, wie sich digitale Medien bei der Qualifizierung Benachteiligter einsetzen lassen

Wie lassen sich digitale Medien auch für die Qualifizierung Benachteiligter nutzen? Mit dieser Frage beschäftigte sich eine Fachtagung in Marburg.

von Heinz-Dieter Henkel

Marburg. Organisiert von der Praxis GmbH Marburg und der Landesarbeitsgemeinschaft „Arbeit in Hessen“, war die Fachtagung „Mal was Neues...“, welche sich mit dem Einsatz digitaler Medien in der Qualifizierung Benachteiligter befasste, mit 170 Voranmeldungen überaus stark nachgefragt.

Zunächst begrüßte Gastgeberin Gerlind Jäckle (LAG Arbeit in Hessen und Geschäftsführerin der Praxis GmbH) die Gäste von Schwäbisch Hall bis Winsen an der Luhe. Obwohl die Digitalisierung in unserer Gesellschaft inzwischen weit fortgeschritten ist, sei die Thematik für die Zielgruppe Benachteiligter in jeder Hinsicht neu, sagte sie.

Dr. Christian Mittermüller, Referent im Hessischen Ministerium für Soziales und Integration, wichtigster Geldgeber der Arbeitsförderer, machte deutlich, dass es in den Jobcentern noch reichlich Beschäftigungspotenzial gebe. Um dort die neuen

Medien effektiv zu nutzen und die Langzeitarbeitslosen zu schulen, seien zunächst hohe Investitionskosten nötig.

Er beschrieb den Spannungsbogen von dem, was technisch bei der Kommunikation zwischen Jobcenter und Kunden möglich sei, dem, was der Arbeitsmarkt an Computerkenntnissen von den Arbeitnehmern erwarte und der Notwendigkeit einer persönlichen Beratung und Begleitung der Langzeitarbeitslosen. Die Digitalisierung der Arbeitswelt schreite weiter voran. „Jedes Berufsbild wird sich wandeln“, prognostizierte Mittermüller.

E-Learning-Programm für Langzeitarbeitslose

Gerade dies wurde später in einem kurzen Podiumsgespräch mit dem Reinigungsunternehmer Florian Fischbach deutlich, der zur Kommunikation mit seinen Mitarbeitern sämtliche neue Medien nutzt.

Dem Vortrag des Gießener Universitätsprofessors Bernd Käpplinger über die „digitalen Wandelprediger und Technikfeindlichkeit“ stellte die Marburger Praxis GmbH ihr erarbeitetes E-Learning-Programm mit Langzeitarbeitslosen sowie an- und unternehmensbezogenen Ziel des Projekts, das nach



Gerlind Jäckle, Geschäftsführerin der Marburger Praxis GmbH, während ihres Vortrags.

Foto: Heinz-Dieter Henkel

rund zwei Jahren vor einem vorläufigen Abschluss steht, war die Heranführung an die Nutzung digitaler Medien zur beruflichen Weiterbildung, Unterstützung bei den Anforderungen zunehmend digitalisierter Abläufe im Arbeitsleben sowie ein breites, berufsbezogenes Angebot von digitalen Ein-

arbeitungstools für einen individuellen flexiblen Lernprozess. Dabei galt es zu berücksichtigen, dass die zu Vermittelnden zum großen Teil über mangelnde Sprachkenntnisse einerseits und Schreib- und Leseschwäche andererseits verfügen. Deswegen habe man bei der Erarbeitung der Tools auf Bildsprache

zurückgreifen müssen.

Das Praxis-Team, bestehend aus Armin Löbber, Wolfram Pauls, Janina Aldas, Ruth Preisendorfer, Andreas Harnisch und Mona Eva, habe aus den Vorgaben zunächst eine Hardware zusammengestellt und danach mit den Nutzern die Programme erarbeitet. Dabei habe stets die Maxime geherrscht, dass die späteren Kunden den Programmierern die jeweiligen Aufgaben erklären mussten, damit diese dann – auf das Niveau angepasst – die einzelnen Lernschritte erstellen konnten.

Kompetenz-Inseln sollen Fähigkeiten vermitteln

Herausgekommen sind portable „Kompetenz-Inseln“, bei denen Tablets auf einen „fahrbaren, Stehtisch-ähnlichen Schreibtisch“ montiert, ortsunabhängig nutzbar sind. Allen Programmen gemeinsam sind zunächst immer die Sicherheitshinweise, die es bei der entsprechenden Tätigkeit zu beachten gilt. Erst im zweiten Schritt folgten die einzelnen dem Berufsfeld angepassten Lernschritte.

Gerlind Jäckle wertete die Tagung als äußerst informativ und hofft, dass die Veranstaltung Startschuss zu einer weiteren intensiven Zusammenarbeit sein möge.

Kündigung muss zugestellt werden

Mainz. Eine Kündigung ist nur dann wirksam, wenn sie korrekt zugestellt wurde. Im Zweifel muss der Arbeitgeber das beweisen können. Einem Arbeitnehmer die Kündigung „unter die Nase zu halten“, ist dafür nicht zwingend ausreichend. Das geht aus einem Urteil des Landesarbeitsgerichts Mainz hervor (Az.: 8 Sa 251/18). Darauf verweist die Arbeitsgemeinschaft Arbeitsrecht des Deutschen Anwaltvereins (DAV).

In dem Fall ging es um einen Hausmeister in einem Gastronomiebetrieb. Im März 2018 wollte der Geschäftsführer des Betriebs seinem Mitarbeiter während eines Gesprächs ein Schreiben übergeben, das er unterzeichnen sollte. Der Mann weigerte sich und verwies auf den an seiner Wohnanschrift vorhandenen Briefkasten.

Nach eigenen Angaben wusste er, dass es sich um ein Kündigungsschreiben handelte. Er verweigerte aber die Annahme. Der Arbeitgeber wiederum behauptete, der Mitarbeiter habe die Möglichkeit gehabt, den Inhalt des „vor die Nase gehalten“ Schreibens zur Kenntnis zu nehmen.

Nach Entscheidung des Gerichts gilt die Kündigung als nicht zugestellt. In dem Gespräch zwischen dem Geschäftsführer und seinem Mitarbeiter war sie nicht übergeben worden. Zwar müsse der Empfänger das Schreiben nicht dauerhaft zur Verfügung haben. Es genüge die Aushändigung und Übergabe, sodass er in der Lage sei, den Inhalt zur Kenntnis zu nehmen.

Lehnt jemand die Annahme ab, muss die Kündigung dem Gericht zufolge aber in der Nähe abgelegt werden, sodass sie ohne Weiteres gelesen werden kann. Das sei hier aber gerade nicht der Fall gewesen.

Ebenso kamen die Richter zu dem Ergebnis, dass die Kündigung auch nicht postalisch zugestellt worden war. Der Arbeitgeber hatte zwar behauptet, das getan zu haben, konnte es aber nicht beweisen. (dpa/tmn)

Seminar zur Gründung für Frauen

Marburg. Die Marburger Agentur für Arbeit hat festgestellt, dass es – trotz großen Potenzials – verhältnismäßig wenige Existenzgründungen von Frauen gibt. Daher wolle man mit Frauen gezielt zu diesem Thema ins Gespräch kommen – „vielleicht ist die Selbstständigkeit die richtige berufliche Variante und Alternative zur bisherigen Tätigkeit“, so die Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt, Marion Guder.

Am Montag, 11. November, findet daher von 10 bis 12 Uhr im Berufsinformationszentrum der Agentur für Arbeit Marburg, Afföllerstraße 25, eine Informationsveranstaltung statt. Referentin ist Bettina Steuber-Fillsack von der Beratungsstelle für Existenzgründung.

Sie erläutert die Rahmenbedingungen einer Selbstständigkeit, zeigt, was selbstständig Tätige beachten müssen, welche finanzielle Unterstützung es gibt, welche Netzwerke genutzt werden können und welche Beispiele für gelungene Existenzgründungen auch Mut machen können.

Für Fragen vorab steht Marion Guder per E-Mail zur Verfügung unter: Marburg.BCA@arbeitsagentur.de. Dort können sich Interessierte auch anmelden – wobei eine Anmeldung laut Arbeitsagentur nicht erforderlich, aber wünschenswert sei.