

ME

ZEITUNG

M+E-Industrie

Noch läuft es rund – bleibt das so?



Foto: Getty Images

Fit bleiben im weltweiten Wettbewerb – dafür haben die M+E-Betriebe die bislang gute Wirtschaftslage genutzt.

Die Metall- und Elektro-Industrie (M+E) macht weiter Tempo, die Beschäftigung ist auf Rekordstand. Allerdings haben die Unternehmen ihre Geschäftserwartungen in den letzten Monaten deutlich zurückgeschraubt. Die Ursachen liegen auf internationaler Ebene, sind zum Teil aber auch hausgemacht.

Neun Jahre dauert der Aufschwung für Deutschlands größten Industriezweig nun an. Auch in den ersten drei Monaten 2018

hielt die M+E-Produktion das hohe Tempo von Ende 2017. Und im April lag sie nur knapp (-0,6 Prozent) unter dem Stand des ersten Jahresquartals.

Bei den Jobs ging es weiter aufwärts: Rund 540.000 Arbeitsplätze haben die M+E-Unternehmen seit der Krise 2008/2009 bislang geschaffen. Derzeit beschäftigen sie rund 3,99 Millionen Mitarbeiter, so viele wie seit 25 Jahren nicht. Es könnten noch

mehr sein – doch viele Arbeitsplätze sind unbesetzt, weil geeignete Bewerber fehlen: 337.600 offene Stellen gab es im April in den M+E-Facharbeiterberufen.

Auch junge Leute haben ausgezeichnete Startchancen bei M+E: 2017 wurden in den Metall- und Elektro-Berufen rund 73.900 Ausbildungsverträge abgeschlossen – ein Spitzenwert.

So erfreulich die Lage ist – über die weitere Entwicklung herrscht

Verunsicherung. Zwar ist der Auftragsbestand nach wie vor überdurchschnittlich. Die Zahl der Neuaufträge sank zuletzt jedoch – im April um 5 Prozent zum ersten Quartal 2018.

Ihre Geschäftserwartungen schrauben die M+E-Betriebe sogar seit einem halben Jahr Monat für Monat herunter. Und was die Gesamtwirtschaft betrifft, kappen Forschungsinstitute wie RWI und ifo derzeit ihre Wachstumsprognosen.

Gründe dafür sind der stärkere Euro, das weiter schwelende Dieselthema, der Brexit, die US-Importzölle. Hinzu kommt: Auch von der Politik ist die Wirtschaft in vielen Punkten enttäuscht. Das neue Rückkehrrecht aus Teilzeit in Vollzeit, die von der Bundesregierung angekündigten Einschränkungen bei der Befristung von Arbeitsverträgen, das

veraltete deutsche Arbeitszeitgesetz: Sie alle nehmen den Betrieben wichtige Beweglichkeit und erschweren Beschäftigung.

Sorge macht auch die ausufernde Rentenpolitik mit milliardenschweren Zusatzausgaben für die Rentenversicherung: Sie belastet die junge Generation erheblich. Und sie erhöht die Arbeitskosten weiter. Das leistet den Beschäftigungschancen der Menschen einen Bärendienst.

Was bei allem Gegenwind Mut macht: Die noch gute Konjunktur haben die M+E-Betriebe genutzt, um fit zu bleiben im internationalen Wettbewerb.

Dazu tragen moderne tarifvertragliche Regelungen bei. Richtungweisend war in dieser Hinsicht auch der Tarifabschluss 2018 – er bietet Betrieben und Beschäftigten noch größere zeitliche Spielräume (Seite 2).

MEINUNG

„Ein Stück moderner Tarifpolitik geschaffen“



Rainer Dulger,
Präsident Gesamtmetall

Im Rückblick, was brachte der Tarifabschluss 2018?

Schon jetzt lässt sich sagen: Der Tarifabschluss vom Februar hat für Betriebe und Beschäftigte einen großen Flexibilisierungsschub beim Arbeitszeitvolumen

gebracht. So können ab 2019 deutlich mehr Arbeitsverträge mit bis zu 40 Stunden abgeschlossen werden. Wir sind somit in der Lage, unseren Mitarbeitern mehr Zeitsouveränität zuzugestehen. Denn aus Umfragen wissen wir, dass sich viele Beschäftigte genau das wünschen: nicht nur weniger Arbeit, sondern vor allem auch mehr Arbeit und mehr Flexibilität – natürlich bei entsprechend mehr Gehalt. Wichtig: Die Möglichkeiten zu einer höheren Wochenarbeitszeit sind freiwillig.

Mehr Flexibilität bedeutet aber auch die Möglichkeit für die Beschäftigten, ihre Arbeitszeit zu reduzieren.

Wir haben immer gesagt: Über flexible Arbeitszeit kann man

mit uns reden, dann aber nach unten und nach oben. Grundsätzlich bleibt es aber dabei, die Tarifverträge legen die Wochenarbeitszeit fest: 35 Stunden im Westen beziehungsweise 38 Stunden im Osten. Aber die Beschäftigten haben ab 2019 auch die Möglichkeit, ihre Wochenarbeitszeit für bis zu zwei Jahre auf bis zu 28 Stunden zu reduzieren – natürlich mit entsprechender Kürzung des Lohns.

Kommt der Bedarf der Betriebe da nicht zu kurz?

Unser Ziel war es immer, individuell passende Lösungen zu finden, die Betriebe und Beschäftigte gemeinsam miteinander vereinbaren können. Das ist nun möglich. Natürlich müssen wir stets genügend Arbeitsvolu-

men zur Verfügung haben, um Kundenaufträge erledigen zu können. Deshalb war unsere Vorgabe: Wir müssen bei betrieblichem Bedarf länger arbeiten können – dann sind auch zusätzliche Möglichkeiten für kürzere Arbeitszeiten denkbar.

Wie kommt der Tarifabschluss denn bei Betrieben und Beschäftigten an?

Der Anfang ist gemacht und erste Rückmeldungen zu den

neuen Möglichkeiten bei der Arbeitszeit sind positiv. Aber für eine Beurteilung ist es noch zu früh, da viele Regelungen erst im kommenden Jahr greifen und diese sich erst in der Praxis einspielen müssen. Ich bin aber davon überzeugt, dass wir hier ein Stück moderner Tarifpolitik mit mehr Arbeitszeitvolumen für die Betriebe und mehr Souveränität der Beschäftigten geschaffen haben.



Start in ein neues Zeitalter ... Seite 2

Ganz neue Möglichkeiten bei der Arbeitszeit für Betriebe und Beschäftigte – das bietet der Tarifabschluss 2018 vom Februar. Die wichtigsten Fakten.



Das hilft gegen Kostenstress ... Seite 3

Richtig ins Geld gehen können die Nebenkosten für die Urlaubsunterkunft – in Hotels, Ferienparks, auf Kreuzfahrtschiffen. Worauf geachtet werden sollte.



Akku-Werkzeugsets zu gewinnen ... Seite 4

Hochwertige Sets mit Akku-Werkzeugen sind Hauptgewinne beim M+E-Quiz. Weitere Gewinne sind Roboter-Games mit Bastelbogen und Softwarekarte.

Attraktive Ausbildung bei M+E



Die Ausbildung in elf industriellen M+E-Berufen ist modernisiert und noch besser auf Industrie 4.0 zugeschnitten worden. Ob Anlagenmechaniker, Mechatroniker oder Zerspanungsmechaniker – Schlüsselqualifikationen wie Datensicherheit stehen jetzt ebenso auf dem Lehrplan wie etwa Zusatzqualifikationen zum 3-D-Druck. <http://gesamt.me/ausbildung>

ME-Industrie: Start in ein neues Zeitalter



Foto: Fotolia

Der Tarifabschluss 2018 bringt viel mehr als eine reine Lohnerhöhung – er bietet Betrieben und Beschäftigten ganz neue Möglichkeiten bei der Arbeitszeit: Sie können von der geltenden Wochenarbeitszeit leichter nach oben und unten abweichen. Deshalb gilt der neue Tarifvertrag schon jetzt als Meilenstein. Doch was genau ist neu? Die wichtigsten Fakten.

Mehr Arbeitszeit möglich

Viele Mitarbeiter der Metall- und Elektro-Industrie (M+E) wollen länger arbeiten. Das ist aus bundesweiten Umfragen in der M+E-Industrie bekannt – und das deckt sich häufig mit den Wünschen der Betriebe. Deutlich mehr zeitlichen Spielraum nach oben bringt der im Februar vereinbarte Tarifabschluss 2018.

ME 40-Stünder-Verträge

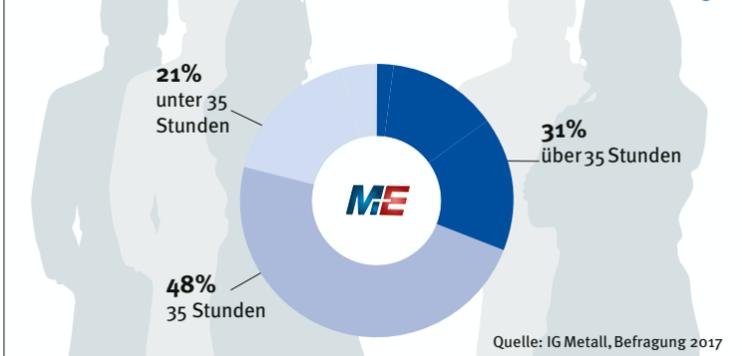
Grundsätzlich gilt bei M+E im Westen die 35-Stunden-Woche, im Osten sind es 38 Stunden. Das ist per Tarifvertrag so festgelegt.

Auch heute schon können die Betriebe mit einem Teil ihrer Mitarbeiter aber auch bis zu 40 Wochenstunden vereinbaren, bei entsprechend besserer Bezahlung. Die Möglichkeit ist jedoch sehr begrenzt – je nach Tarifgebiet auf 13 bzw. 18 Prozent der Belegschaft.

In bestimmten Fällen können auch jetzt schon mehr Mitarbeiter auf 40 Stunden gehen. Die Voraussetzungen dafür sind bislang jedoch sehr streng. Der neue Tarifvertrag bringt nun deutlich vielfältigere Möglichkeiten für solche weitergehen-

Viele wollen mehr als 35 Stunden arbeiten

Diese Wochenarbeitszeit wünschen sich M+E-Beschäftigte



den Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Nutzbar sind sie ab Januar 2019.

Beispielsweise kann künftig die sogenannte 40-Stünder-Quote per Betriebsvereinbarung angehoben werden, wenn ansonsten Fachkräfte fehlen – was in immer mehr Betrieben der Fall ist.

Alternativ dürfen die Firmen auch zu einer neuen Art der Begrenzung der sogenannten 40-Stünder wechseln – zu einer Durchschnittsbetrachtung über alle ihre Mitarbeiter hinweg („kollektives Arbeitszeitvolumen“). Teilzeitkräfte werden mitgezählt. Daher sollten auch nach dieser Rechnung unterm

Strich mehr 40-Stünder-Verträge möglich sein.

Welche Regelung am besten passt, entscheidet jeder Betrieb für sich. Es gilt: Ein Aufstocken der Wochenarbeitszeit ist nur auf freiwilliger Basis möglich.

Und Betriebe, die mit den bisherigen Vereinbarungen zu den Quoten zufrieden sind, können dabei bleiben. Dann ändert sich diesbezüglich nichts.

Was im eigenen Unternehmen vorgesehen ist, erfahren Beschäftigte im Zweifel in ihrer Personalabteilung.

ME Arbeitskonten

Neues bringt der Tarifabschluss 2018 auch bei den Arbeitszeitkonten: Die Mitarbeiter haben die Chance auf zusätzliches Geld. Denn bis zu 50 Stunden pro Jahr und Kopf können künftig schnell und unbürokratisch vom Zeitkonto ausgezahlt werden, wenn das mit dem Betriebsrat vereinbart wurde.

Ein solches Verfahren kann beispielsweise in Phasen hilfreich sein, in denen viele Aufträge abzuarbeiten sind und die Konten keinen Spielraum mehr bieten – auch ein Thema, das in vielen Betrieben auf der Tagesordnung steht.

Kürzere Arbeitszeit – so geht es

Der Tarifabschluss 2018 erlaubt es Mitarbeitern, ihre Arbeitszeit unter bestimmten Bedingungen zeitweise abzusenken. Diese Möglichkeiten bieten sich:

ME „Verkürzte Vollzeit“

M+E-Beschäftigte können ab Januar 2019 in „verkürzte Vollzeit“ gehen: Sie senken ihre Arbeitszeit für bis zu zwei Jahre auf bis zu 28 Stunden ab – bei entsprechender Kürzung des Entgelts und anderer Leistungen. Danach wechseln sie wieder in Vollzeit. Das geht auch mehrmals. Ein schriftlicher Antrag muss spätestens ein halbes Jahr zuvor gestellt werden.

Die Regelung kann nur von Beschäftigten genutzt werden, die mindestens 35 Stunden pro Woche arbeiten und zumindest seit zwei Jahren im Betrieb sind. Der Arbeitgeber kann den Antrag außerdem ablehnen – etwa wenn bereits viele andere Mitarbeiter zeitlich kürzertreten oder wenn sich kein entsprechend qualifizierter Ersatz findet, der für den Antragsteller einspringt (siehe Schaubild).

ME Zeit statt Geld

Einige Beschäftigte können wählen, ob sie statt der Auszahlung eines Teils der Tarifierhöhung acht zusätzliche freie Tage haben möchten. Dafür verzichten sie auf das sogenannte prozentuale tarifliche Zusatzgeld (T-ZUG A).

Diese Option besteht für drei Gruppen: für Schichtarbeiter, für Beschäftigte mit Kindern bis zur Vollendung des achten Lebensjahres, die selbst betreut und erzogen werden, sowie für Mitarbeiter, die Eltern, Kinder, ihren (Ehe-)Partner oder Schwiegereltern mit mindestens Pflegegrad 1 in häuslicher Pflege betreuen.

Je nach Einzelfall gelten unterschiedliche Voraussetzungen, etwa was die Betriebszugehörigkeit angeht. Außerdem kann der Arbeitgeber die Freistellung ablehnen, wenn sich im Betrieb niemand mit passender Qualifikation findet. Ein anderer Kollege, der in dieser Zeit länger arbeitet, wird nicht auf die 40-Stünder-Quote angerechnet. Einzelfragen klärt man am besten mit der Personalabteilung.

Anspruch auf verkürzte Vollzeit

- Für Beschäftigte mit einer Wochenarbeitszeit von mindestens 35 Stunden
- Nach Betriebszugehörigkeit von mindestens 2 Jahren
- Ab 1. Januar 2019

Ablehnung durch Betrieb

- Wenn 10 Prozent der Belegschaft die verkürzte Vollzeit bereits wahrnehmen

und / oder

- wenn 18 Prozent der Belegschaft eine gegenüber der tariflichen Wochenarbeitszeit verkürzte Arbeitszeit haben

und / oder

- wenn kein Ersatz mit entsprechender Qualifikation möglich ist.

- Absenkung auf bis zu 28 Stunden pro Woche

- Dauer der Verkürzung maximal 2 Jahre

- Wiederholbar



Foto: Fotolia

Für Betriebe wird es einfacher, Mitarbeitern die 40-Stunden-Woche anzubieten.



● **Autounfall**

Die Schäden schnell melden

Ob auf der Urlaubsfahrt oder auf heimischen Straßen: Unfallschäden sollten von Autofahrern zeitnah ihrer Kfz-Versicherung gemeldet werden. Andernfalls kann diese nämlich eine Entschädigung verweigern. Die genaue Meldefrist steht im Kleingedruckten des Versicherungsvertrags. Oft ist eine Woche vorgegeben. Die Frist soll sicherstellen, dass dem Versicherer eigene Ermittlungen möglich sind.

● **EU-Datenschutz**

Neue Regeln leicht verstehen

Alle reden von den neuen Datenschutz-Regeln, die seit Kurzem gelten – aber wer versteht wirklich, was jetzt gilt und was nicht? Weiter hilft eine neue Verbraucher-Website der Stiftung Datenschutz. Welche neuen Rechte bieten die EU-Datenschutz-Regeln dem Einzelnen? Wie erkennt man unberechtigte Datenerhebungen? Und wie kann man sich gegen Verstöße zur Wehr setzen? Fragen wie diese werden leicht verständlich mit Beispielen und Videos beantwortet.

DeineDatenDeineRechte.de



● **Telefonkarten**

Rest-Guthaben zurückholen

Sind Prepaid-Telefonkarten abgelaufen oder werden sie seit Längerem nicht genutzt, muss der Mobilfunk-Anbieter eventuelle Restguthaben auszahlen. Die Auszahlung ist vom Nutzer allerdings schriftlich einzufordern. Musterschreiben für diesen Zweck halten unter anderem die Verbraucherzentralen bereit. Die Telefonunternehmen dürfen übrigens keine Gebühren für die Rückzahlung des Guthabens verlangen. Der Anspruch verfällt drei Jahre nach der Einzahlung.

Nebenkosten für Urlaubsunterkunft

Das hilft gegen Kostenstress

Der Urlaub ist gebucht? Auch vor Ort angekommen, sollte man die Preise für die Unterkunft nicht aus dem Blick verlieren. Denn oft werden Nebenkosten fällig, die ins Geld gehen können – egal, ob man im Ferienpark, Hotel oder auf einem Kreuzfahrtschiff ist. Ein paar Hinweise für ungetrübten Urlaubsspaß.

Immer mehr Ferienunterkünfte halten es wie viele Fluglinien – und verlangen Extragebühren. Was bei dem einen Anbieter bereits im Grundpreis enthalten ist, muss beim nächsten möglicherweise bezahlt werden. Wer genau hinsieht, erspart sich unter Umständen Kostenstress. Das verdeutlichen einige Beispiele.

FERIENPARKS

Ein Kostentreiber in vielen Urlaubsresorts ist die Bettwäsche. Ein Familienpaket kostet schnell 40 Euro pro Woche und mehr. Viele Parks erlauben es immerhin, eigene Bezüge und Laken mitzubringen.

Manche Ferienanlagen berechnen auch Handtücher, Kinderstühle, Babygitter oder beispielsweise das Mitbringen von Haustieren. Unterm Strich summieren sich die Aufschläge teilweise auf bis zu 40 Prozent gegenüber dem Grundpreis,



Für anhaltenden Ferienspaß: Schon vor dem Urlaub sollte man auch die Nebenkosten für die Ferienunterkunft im Blick haben.

mögliche Zuschläge für Strom, Wasser, Heizung sowie Reinigung noch gar nicht eingerechnet.

HOTELS

Schon am frühen Mittag das Zimmer beziehen oder es am Tag der Abreise ein bisschen länger nutzen: Das kostet in manchen Hotels extra. Dass das Frühstück nicht immer im Preis inklusive ist, ist bekannt. Die Höhe des Aufschlags dafür ist dagegen nicht immer auf den ersten Blick ersichtlich.

Dabei werden zum Teil 20 Euro und mehr fällig. Selbst die Nutzung von WLAN, Zimmersafe, TV, Parkplatz oder von Fitnessgeräten macht sich mancherorts auf der Rechnung bemerkbar. Auch Raucherzimmer sind oft aufschlagpflichtig.

Und in vielen Ferienhotels kosten Liege und Sonnenschirm am Hotelpool und -strand. Dasselbe gilt beispielsweise fürs Anschalten der Klimaanlage auf dem Zimmer.

KREUZFAHRT

Schiffsreisen sind „Klassiker“, wenn es um Zuschläge geht. Zwar ist bei den meisten großen Anbietern das Unterhaltungsprogramm – wie Shows und Animationsangebote – im Preis drin. Darüber hinaus werden für eine Vielzahl von Leistungen Zuschläge fällig, selbst wenn

„all-inclusive“ gebucht wurde. Fast immer berechnet wird ein Trinkgeld fürs Personal, nicht selten 10 Euro pro Gast und Tag, Kinder eingeschlossen.

Mitunter horrend viel kostet Telefonieren an Bord. Selbst auf Reisen innerhalb der EU können Minutenpreise von bis zu 6,50 Euro anfallen – denn auf hoher See müssen teure Satellitennetzwerke genutzt werden. Noch kostspieliger wird da die Internet-Nutzung.

Die Liste der Beispiele ließe sich noch deutlich verlängern. Fest steht: Ein Nebenkosten-Check macht Mühe. Er kann aber zum ungetrübten Urlaubsvergnügen beitragen.



In Ferienparks und Hotels ist es oft wie auf Kreuzfahrten - viele Services kosten extra.



Bons und Belege

Besser erst mal aufbewahren

Kassenbons, Handwerkerrechnungen, Kontoauszüge: Im Laufe der Zeit sammeln sich zu Hause jede Menge Belege an. Wie lange sollte man was aufbewahren?

Ordnung halten bei Belegen lohnt, zeigen unsere Beispiele.

Kaufverträge, Bons: Zwei Jahre gilt die gesetzliche Gewähr-

leistungsfrist. Um in dieser Zeit Reparaturansprüche geltend zu machen, braucht man den Kaufbeleg. Bei teuren Anschaffungen empfiehlt es sich, die Belege auch länger aufzuheben: Beim Weiterverkauf, bei Verlust oder Beschädigung können sie wichtige Nachweise sein.

Werkverträge: Für Wartungs-, Reparatur- oder Bauarbeiten durch Handwerker kann die Gewährleistungsfrist bis zu fünf Jahre betragen. Ohne Beleg gibts aber kein Recht auf Nachbesserung oder Kostenerstattung.

Kontoauszüge: Eine gesetzliche Aufbewahrungspflicht für Kontoauszüge gibt es nicht. Allerdings sollte man getätigte Zahlungen mindestens drei Jahre lang nachweisen können: Erst dann kann niemand mehr Geld für vermeintlich offene Rechnungen verlangen.

Steuerunterlagen: Viele Steuerbescheide tragen den Vermerk „vorläufig“ oder „unter Vorbehalt der Nachprüfung“. Dann sollten Rechnungen und Belege bis zum endgültigen Bescheid aufgehoben werden. Empfehlenswert ist es übrigens, auch die

Steuerbescheide aufzuheben: Sie können beispielsweise für Anträge auf staatliche Zuschüsse wichtige Berechnungsgrundlage sein – etwa zum Elternbeitrag für den Kindergarten oder wenn es um die Festlegung von Pflegezahlungen für Angehörige geht.

Versicherungen: Vereinbarungen über Versicherungen sollten so lange aufbewahrt werden, wie diese gültig sind. Besonders wichtig sind der ursprüngliche Antrag und der Versicherungsschein.

Gehaltsabrechnungen: Seine Entgelt-Abrechnungen sollte man möglichst bis zum Renteneintritt aufbewahren. Zwar sind diese bei der gesetzlichen Rentenversicherung hinterlegt. Geht dort jedoch etwas schief, lässt sich die Berufstätigkeit weiter mit den eigenen Unterlagen nachweisen.



Lohnender Papierkram: Manche Belege sollte man besser für Jahre aufbewahren.

ARBEITSPLATZ 4.0

...between man, machine and processes - the prerequisite for a smart and flexible production. Discover our modular and scalable automation system and be part of Industry 4.0.

SHOPFLOOR AUTOMATION
SHOPFLOOR MANAGEMENT
IMAGE PROCESSING



Alle reden von Industrie 4.0 – aber was bedeutet das für die Arbeitswelt in der M+E-Industrie? Wir haben in drei Betrieben nachgefragt.



AUSBILDUNG FÜR DIE NEUE ARBEITSWELT

BOSCH

APAS, der Assistenzroboter, nimmt Bauteile aus mehreren Vorratsbehältern und stellt sie vor Jean-Pierre Ullrich ab. Was der Azubi gerade braucht, um etwa Pumpen oder Zündspulen für Automotoren zu montieren: APAS weiß es genau. Und ein höhenverstellbarer Bildschirm am Montagetisch zeigt den jeweiligen Arbeitsschritt.

Mit topmoderner Technik bringt Bosch Auszubildenden im Werk Stuttgart-Feuerbach Industrie 4.0 näher. Dazu lernen sie an Vorführstationen und

in der richtigen Produktion. Das bringt spannende Erfahrungen und praktisches Wissen.

Der 19-Jährige ist einer der Ersten, die bei Bosch eine Ausbildung zum Elektroniker für Automatisierungstechnik machen. Der Beruf bietet beste Voraussetzungen für Industrie 4.0: Vermittelt werden sowohl Grundlagen der Elektronik als auch Programmierkenntnisse.

Während der dreieinhalb-jährigen Ausbildung wechseln sich einwöchige Berufsschul- und zweiwöchige Praxisphasen ab. Im Betrieb ist Ullrich derzeit im Bereich Instandhaltung

und Wartung tätig. Bei einem der letzten Projekte hat er zusammen mit Kollegen eine Reinigungsanlage für Pumpenhäuser neu verkabelt, berichtet er. Die Digitalisierung spielt dabei eine wichtige Rolle: Die Daten

der Anlagen werden zum Beispiel für die Wartung genutzt: Unregelmäßigkeiten signalisieren früh, wann bestimmte Komponenten auszutauschen sind.

Das Azubi-Wissen ist auf dem Weg zu Industrie 4.0 gefragt.

„In Sachen Hardware sind uns die älteren Kollegen weit voraus“, sagt Jean-Pierre Ullrich. „Aber wenn es um den Umgang mit Software geht, können wir wiederum den Kollegen oft gute Tipps geben.“

Foto: Mierendorf

BOSCH
Jean-Pierre Ullrich hat bereits in der Ausbildung viel mit modernster Technik zu tun.

DIE ÜBERSETZERIN FÜR DIGITALES

WEIDMÜLLER

„Bisher hat es doch auch so gut geklappt“: Diesen Satz bekommt Frauke Hellfaier in verschiedensten Varianten zu hören, wenn sie im Betrieb neue Technologien vorstellt.

Die 28-Jährige arbeitet bei Weidmüller in Detmold in einem siebenköpfigen Team, das weltweit für das Thema Digitalisierung verantwortlich ist.

Zu den Projekten, die der Verbindungstechnik- und Elektrotechnikspezialist in seiner Fertigung vorantreibt, gehört die Einführung von Datenbrillen. Mit ihnen ist es zum Beispiel möglich, Fernwartungen durchzuführen, wenn Expertenwissen von einem anderen Standort benötigt wird. „Die Technik erleichtert viele Arbeiten enorm“, betont Hellfaier. „Spätestens, wenn man erste eigene Erfahrungen gemacht hat, wird das klar.“



Frauke Hellfaier (l.) will Weidmüller-Mitarbeiter für neue Technik begeistern.

Deshalb beschäftigt sich Hellfaier insbesondere damit, neue Technologien für die Mitarbeiter greifbar und verständlich zu machen. Hinzu kommen Schulungen und Workshops.

Dabei geht es darum, den Mitarbeitern die Technik näherzubringen, Bedenken zu nehmen. Zudem will das Team erfahren, wo bei der Software noch Weiterentwicklungsbedarf besteht.

Frauke Hellfaier arbeitete bis vor gut einem Jahr in der Personalabteilung von Weidmüller. Heute versteht sie sich als „Übersetzerin“ zwischen den Technik- und IT-Experten in ihrer jetzigen Abteilung und den Mitarbeitern, die mit den neuen Technologien arbeiten werden. Für sie ist ganz klar: „Man muss immer auch die Menschen für den Wandel begeistern!“

WELTWEIT VORN BLEIBEN



Bei Jung in Lünen wird mit modernsten Assistenzrobotern zusammengearbeitet.

JUNG

Diese monotone Tätigkeit wird gern dem Kollegen Roboter überlassen: Stunde um Stunde greift er Bauteile, legt sie in die Laserbeschriftungskabine ein, wartet kurz, stellt sie wieder zurück.

Eine Mitarbeiterin montiert Netzteil von „smarten Radios“ für perfekten Rundfunkempfang im ganzen Haus. Auch andere Beschäftigte beim Gebäudetechnik-Spezialisten Jung in Lünen werden von modernsten Assistenzrobotern unterstützt. Die sind so programmiert und ausgestattet, dass sie mit Menschen am selben Ort arbeiten können. Streng getrennte Arbeitsbereiche für Mensch und Maschine sind nun unnötig.

Tausende Produkte stellt der 1912 gegründete Mittelständler her – von Steckdosen über Temperaturregler bis hin zu Gegensprechanlagen.

Die meisten Komponenten lassen sich im Haus miteinander verbinden und sind programmierbar. So kann beispielsweise die Jalousie am Abend automatisch heruntergefahren und parallel das Licht angestellt werden.

So smart die Produkte sind, so smart muss die Produktion sein: Die Fertigung wird digital vernetzt, flexibler, schneller. Nur so kann „made in Germany“ weltweit konkurrenzfähig bleiben, betont Werksleiter Dirk Wettlaufer – und Industriearbeitsplätze können in Deutschland gehalten werden.

MEQUIZ



Die tarifliche Wochenarbeitszeit bei M+E kann aufgestockt werden – auf bis zu wie viele Stunden?

- a 36 Stunden
- b 40 Stunden
- c 44 Stunden

Schreiben Sie die Lösung auf eine Postkarte und schicken Sie diese an:

IW Medien GmbH
Stichwort: M+E-QUIZ

Postfach 10 18 63 · 50458 Köln

Oder raten Sie online im Internet mit:
www.gesamtmetall.de/gewinnspiel

Spielregeln: Teilnahmeberechtigt sind alle Leser der M+E-Zeitung. Eine Teilnahme über Gewinnspielclubs oder sonstige gewerbliche Dienstleister ist ausgeschlossen. Die Gewinner werden unter allen richtigen Einsendungen ausgelost.

Einsendeschluss ist der 7. September 2018. Es gilt das Datum des Poststempels. Der Rechtsweg ist ausgeschlossen.



1. – 2. Preis

Akku-Werkzeugkoffer
- hochwertiges Set
- Bohrschrauber,
Stichsäge, Tacker,
Heißklebepistole



3. – 10. Preis

Toy-Con-Roboter
- Roboter-Game
- Bastelbogen
- Softwarekarte
- für Nintendo-Switch

Herausgeber: Arbeitgeberverband Gesamtmetall · Präsident: Dr. Rainer Dulger · Hauptgeschäftsführer: Oliver Zander
10117 Berlin, Voßstraße 16 · 10052 Berlin, Postfach 06 02 49 · E-Mail: info@gesamtmetall.de

Redaktion: Martin Leutz (verantw.), Carsten Brönstrup, Alexander Dennebaum, Hubertus Engemann, Werner Fricke, Wolfgang Gollub, Stephan Hochrebe, Ulrich Kirsch, Tobias Kochta, Sandra Lange, Alexander Luckow, Jan Pasemann, Siebert Pinger, Martin Schlechter, Matthias Schmitt, Michael Stahl, Volker Steinmaier, Sabine Stöhr, Ute Zacharias

© Produktion und Bezugsnachweis: IW Medien GmbH, Köln · Berlin · Postfach 10 18 63, 50458 Köln · Tel. 0221 4981-471

Druck: Warlich Druck Meckenheim GmbH