

# Informationen

Dipl.-Ing. Werner J. Hollstein  
Dipl.-Ing. Uwe Hachmeister  
[www.verbandsingenieure-owl.de](http://www.verbandsingenieure-owl.de)

Am Sparrenberg 8  
33602 Bielefeld  
☎ 0521 96487-0

März 2016  
hol-pe

## Nr. 01/2016

Durch den arbeitgeber westfalen-lippe e.V. wird für die Arbeitgeber- und Unternehmerverbände in Ostwestfalen-Lippe die Unterstützung im Bereich Arbeitswirtschaft angeboten.

Für diese Beratung stehen wir als Verbandsingenieure den jeweiligen Arbeitgeber- und Unternehmerverbänden als Ansprechpartner u. a. bei folgenden Themen zur Verfügung:

- Einstufung/Eingruppierung – Grundentgelt (ERA, ...)
- Einführung neuer bzw. Wechsel der Entgeltmethode
- Kosteneinsparung durch Arbeitszeitgestaltung
- Optimierung der betrieblichen Abläufe
- Schwachstellenanalyse
- Aufbau Qualitätsmanagement-System

Wir wollen Ihnen im Unternehmen Informationen aus dem Bereich Arbeitswirtschaft geben.

### Veranstaltungsübersicht für das 2. /3. Halbjahr 2016

Datum	Thema	Referent	Veranstaltungs-ort	Einladende Verbände
07.06.2016	Tendenzen im Leistungsentgelt	Hr. Hille, Ifaa	Bielefeld	Bielefeld, Herford, Minden, Gütersloh, Paderborn, Lippe, VHK
06.09.2016	Gestaltung von Assistenzsystemen für die Arbeitswelt 4.0	Dr. Jeske, Ifaa	Herford	Bielefeld, Herford, Minden, Gütersloh, Paderborn, Lippe, VHK
27.09.2016	Arbeitswissenschaft kompakt für Führungskräfte	Hr. Conrad, Ifaa	Paderborn	Bielefeld, Herford, Minden, Gütersloh, Paderborn, Lippe, VHK

## Kooperationsprojekte

### Lean-Mentoren-Training ab 21. April 2016 in Bielefeld

Wir bieten gemeinsam mit den Unternehmensberatern Liskamm und Kober ein 3-tägiges Unterstützer-(Mentoren) Training / Schulungen zur Implementierung von „Lean Management“ im Unternehmen an. Ziel unseres Trainingskonzeptes ist die „ Hilfe zur Selbsthilfe“.

„Lean Management“ kann nur gelingen, wenn Unternehmen sich in kleinen Schritten ständig weiterentwickeln. Um diesen Prozess in Gang zu bringen, bilden wir Unterstützer in den Unternehmen aus, die wir Lean-Mentoren nennen. Gestartet wird in einem Pilotbereich mit 5A, denn Ordnung, Sauberkeit und Standards am Arbeitsplatz sind die Grundvoraussetzung für weitere Schritte in Richtung „Lean“.

Unser Angebot an die Unternehmen besteht darin, Mentoren anfangs in 5A auszubilden und das Management umfassend über Lean Management zu informieren. Bei Bedarf begleiten die Berater den Mentor in der Praxis bei Projekten und geben Hilfestellungen. Die Berater bieten auch Schulungen in der Durchführung von Audits an, um die Nachhaltigkeit der durchgeführten Maßnahmen zu unterstützen. Dieses erfolgt in der Regel vor Ort. Bei Bedarf stehen die Berater Führungskräften und Mentoren als Gesprächspartner für weitere Schritte und weiterführende Schulungen /Trainings zur Verfügung.

Das Konzept hat sich in der Praxis hervorragend bewährt. Es sind die ersten Schritte, um Produktion und Verwaltung für die Zukunft fit zu machen. Denn bei „Lean“ dreht sich alles um zwei Dinge:

- Werte für den Kunden schaffen
- Verschwendung vermeiden

Führungskräfte und Mentoren lernen in den Schulungen und Trainings, Verschwendung zu erkennen und diese mit Fokus auf die Kundeninteressen (Erhöhung der Wertschöpfung) zu beseitigen.

Wie im Fußball ist auch hier ein theoretischer Ansatz erforderlich. Das Wissen über die Spieltechnik vermitteln wir. Doch dies kann lediglich Impulse geben. Damit das Gelernte jedoch in „Fleisch und Blut“ übergeht oder wie Mike Rother sagt: „...zur DNA des Unternehmens wird...“, müssen die Spielzüge geübt, ständig wiederholt und gemeinsam verbessert werden. Das ist die Aufgabe der Führung vor Ort. Mentoren unterstützen die Führung dabei und setzen gemeinsam mit den Mitarbeitern die Ideen zur Verbesserung um. Wir realisieren den Wissenstransfer, zeigen Wege und Umsetzungsmöglichkeiten auf und geben Hilfestellung zur Umsetzung. Den Erfolg bestimmt jedoch wie beim Fußball die Mannschaft selbst.

**Die Mentorenschulung wird in drei ganztägigen Modulen jeweils am 21., 28. April und 12. Mai 2016 im Verbandshaus in Bielefeld für maximal 12 Teilnehmer durchgeführt.**

Der modulare Aufbau des Projekts bietet den Teilnehmern die Möglichkeit, den Lernprozess mit der eigenen beruflichen Situation zu verbinden.

Den Flyer mit dem dazugehörigen Anmeldeformular finden Sie auf der Internetseite [www.verbandsingenieure-owl.de](http://www.verbandsingenieure-owl.de) unter Projekte – Kaizen.

## **Aufgabenbezogene Verdienststatistik**

Ergänzend zu dem im ERA tarifvertraglich geregelten Entgelten gewähren Unternehmen weitere Entgeltbestandteile in Form von monatlich ausgezahlten außertariflichen Zulagen und/oder Einmalzahlungen. Gemeinsam bilden diese Entgeltkomponenten den effektiven Jahresverdienst, der in unserer Verdienststatistik erhoben wird.

Es nehmen ausschließlich Mitgliedsunternehmen des Verbandes teil, die der Metall- und Elektroindustrie zuzuordnen sind.

Teilnehmen können sowohl tarifgebundene als auch nicht tarifgebundene Mitgliedsunternehmen.

### **Was haben Sie von Ihrer Teilnahme?**

Die Summe der effektiven Jahresverdienste bildet die Grundlage der Personalkosten, die einen wesentlichen Bestandteil der unternehmerischen Gesamtkosten ausmachen. Die Höhe des Jahresverdienstes einzelner Arbeitsaufgaben wird neben der tariflichen Eingruppierung maßgeblich von der Angebots- und Nachfragesituation am (regionalen) Arbeitsmarkt bestimmt.

Die Teilnahme an der Verdienststatistik liefert für Ihr Unternehmen eine wertvolle Orientierung zur betrieblichen Entgeltgestaltung:

Betriebsspezifische, tabellarische Übersichten geben Ihnen die Möglichkeit, die eigenen aufgabenbezogenen Entgelte mit den Ergebnissen aller beteiligten Unternehmen zu vergleichen und zu bewerten.

Zusätzlich erkennen Sie anhand grafischer Darstellungen die effektiv gezahlten Entgelte Ihres Unternehmens im Vergleich zu Durchschnitts-, Median- und Quartalswerten anderer Unternehmen.

Die Auswertung erfolgt regional (bezogen auf NRW) und bundesweit.

Neben den regionalen und bundesweiten Differenzierungen sind zusätzliche Auswertungen – beispielsweise nach Branchen und Betriebsgrößen – möglich.

Die aussagekräftige und belastbare Datengrundlage bietet Ihnen die Basis für die aktive Gestaltung der Entgelte in Ihrem Betrieb.

Für eine weitergehende Analyse der Verdienststatistik und Unterstützung bei der betriebsindividuellen Entgeltgestaltung beraten wir Sie gerne vor Ort.

In der Statistik werden die durchschnittlichen Bruttojahresverdienste gemäß Lohnsteuerbescheinigung von 50 für die M+E Industrie typischen Referenzaufgaben abgefragt und ausgewertet, von der Produktion über die Entwicklung bis hin zur Verwaltung. Zusätzlich werden auch die Einstiegsgehälter unterschiedlicher akademischer Grade erhoben. Daneben werden im NRW-Fragebogen weitere Arbeitsaufgaben sowie nach Hierarchieebenen differenzierte Führungsaufgaben abgefragt.

Den aktuellen Erhebungsbogen können Sie ab sofort auf unserer Homepage [www.verbandsingenieure-owl.de](http://www.verbandsingenieure-owl.de) herunterladen.

Die anschließende Auswertung durch das IfaA erfolgt sowohl regional für das Tarifgebiet Nordrhein-Westfalen wie auch bundesweit. Rückmeldungen zur Statistik senden Sie bitte per Email an Frau Martina Fischer (Excel-Datei) [fischer@unternehmerverband.de](mailto:fischer@unternehmerverband.de) oder Frau Petruchin [petruchin@unternehmerverband.de](mailto:petruchin@unternehmerverband.de).

Für die Frühauswertung ist der späteste **Abgabetermin Freitag, den 13. Mai 2016**.

Die Frühauswertung NRW wird voraussichtlich Ende Juni 2016 zur Verfügung gestellt werden können. Ab Mitte Oktober 2016 wird die Bundesauswertung voraussichtlich vorliegen.

## IdeenManager – Starterworkshop ab 07. April 2016 in Bielefeld

Die Unternehmer- und Arbeitgeberverbände in Westfalen-Lippe Unternehmensberatung IdeenNetz  
ab dem 07.04.2016

im Verbandshaus des Unternehmerverbandes Bielefeld den

Starterworkshop IdeenManager

für 8 – 14 Teilnehmer/-innen aus unseren Mitgliedsunternehmen

IdeenManagement hat eine zentrale Bedeutung für das Unternehmenswachstum und ist die „Quelle unternehmerischen Erfolges!“ Der Mensch steht im Mittelpunkt unternehmerisch seine „Ideen machen Zukunft“.

- Welchen Nutzen kann uns ein IdeenManagement bringen?
- Mit welchen IDM-Strategien fördern wir Effektivität und Effizienz?
- Warum werden Verbesserungen benötigt?
- Wie werden Verbesserungs- und Innovationsprozesse zum Selbstläufer?

Das Ziel des Praktikerworkshops IdeenManager soll den Teilnehmern systematisch die methodische Handlungskompetenz für die Weiterentwicklung des Ideenmanagements / des kontinuierlichen Verbesserungsprozesse vermitteln. Der Starterworkshop besteht aus 4 Bausteinen.

Den Flyer mit dem dazugehörigen Anmeldeformular finden Sie auf der Internetseite [www.verbandsingenieure-owl.de](http://www.verbandsingenieure-owl.de) unter Projekte. Ideenmanager

---

## EFFEKTIV FÜHREN ab 10. Mai 2016 in Bielefeld

Es soll eine systematische und praxisorientierte Kompetenzentwicklung der 8-12 Teilnehmer erreicht werden. Neben der Vermittlung von methodischem Handwerkszeug werden die individuellen Anlagen und Fähigkeiten der Teilnehmer berücksichtigt, um die persönlichen Potenziale weiterzuentwickeln. Der Führungsalltag soll souverän bewältigt werden und die Zukunft des Unternehmens mit gestaltet werden.

Der modulare Aufbau des Projektes bietet den Teilnehmern die Möglichkeit, den Lernprozess mit der eigenen beruflichen Situation zu verbinden. Das Kooperationsprojekt besteht aus 6 Bausteinen sowie 2 Coachingtagen.

Den Flyer mit dem dazugehörigen Anmeldeformular finden Sie auf der Internetseite [www.verbandsingenieure-owl.de](http://www.verbandsingenieure-owl.de) unter Projekte / Effektiv Führen.

## Studienergebnisse Industrie 4.0

Industrie 4.0 und Digitalisierung sind Handlungsschwerpunkte von Politik, Forschung und Verbänden. Wie stehen die Unternehmen zu diesem Thema? Welches Verständnis haben Sie von Industrie 4.0? Wie aktiv sind sie in der Umsetzung? Die Studie des ifaa hat zu diesen und weiteren Fragen Antworten aus den Unternehmen der Metall- und Elektroindustrie gesammelt. Die Ergebnisse zeichnen ein realistisches Bild zur aktuellen Situation. Die wichtigsten Ergebnisse sind:

- 90 Prozent der Befragten ist der Begriff bekannt.
- Ein klares Verständnis des Begriffs haben nur ca. 30 Prozent der Antwortenden.
- Die Bedeutung wird allgemein höher eingeschätzt als für das eigene Unternehmen.
- Große und kleine Unternehmen zeigen deutliche Unterschiede in ihren Aktivitäten zur Digitalisierung und Industrie 4.0.
- Große Unternehmen sind in der Umsetzung deutlich fortgeschrittener.
- Bevorzugte Bereiche für die Einführung von Industrie 4.0 sind Fertigung, Planung/Steuerung und Logistik.
- Die Anwendung von Industrie 4.0 findet derzeit vereinzelt statt.
- Die Hoffnungen der Antwortenden beziehen sich auf Transparenz, Effektivität, Effizienz und in der Folge Standortsicherung.
- Die Befürchtungen beziehen sich auf die Qualifikation von Beschäftigten und Abhängigkeit von technischen Systemen sowie Daten- und Investitionssicherheit.
- Die Nachfrage nach weiter führenden Informationen ist hoch.
- Es besteht hoher Informationsbedarf hinsichtlich des Verständnisses sowie konkreter Beispiele zur Umsetzung von Industrie 4.0 in der Praxis.

Die Broschüre mit den Ergebnissen der Befragung wird in Kürze erscheinen und als Download auf <http://www.arbeitswissenschaft.net/mediathek/downloads/> kostenlos verfügbar.

Interviewpartner zum Thema Industrie 4.0: Dr. Tim Jeske (0211 542263-24), Dr. Frank Lennings (0211 542263-19), Prof. Dr.-Ing. Sascha Stowasser (0211 542263-16)

## ifaa-Trendbarometer „Arbeitswelt“ zeigt: Flexibilität dominiert die Themen der Arbeits- und Betriebsorganisation

„Ohne Flexibilität keine Wettbewerbsfähigkeit und kein Vorwärtskommen,“ wertet Prof. Dr.-Ing. Sascha Stowasser das Ergebnis der aktuellen Befragung von 600 befragten Experten und Führungskräften aus Wirtschaft, Verbänden und Wissenschaft des Instituts für angewandte Arbeitswissenschaft e. V. (ifaa). „Flexibilität berührt sowohl die Bereiche, die unmittelbar für die Produktion wichtig sind, wie z. B. die Prozessorganisation als auch die sogenannten „Softthemen“ gesetzlicher Arbeits- und Gesundheitsschutz, Arbeitszeitflexibilität und Fachkräftesicherung,“ ergänzt der ifaa-Direktor.

Für Unternehmen ist Flexibilität in Richtung Wettbewerbsfähigkeit vor dem Hintergrund der Globalisierung und des verstärkten demografischen Wandels unerlässlich. So bleiben die Themen Prozessorganisation und kontinuierlicher Verbesserungsprozess unter den Top 5 der Befragung. „Die Betriebe müssen sich ständig den veränderten Rahmenbedingungen anpassen“, erklärt Stowasser. Erstaunlich ist vor dem Hintergrund die stark divergierende Bedeutung von Industrie 4.0 in den Unternehmen. Sie wird im Allgemeinen für die Zukunft als hoch angesehen, aber in der aktuellen Bedeutung landet sie auf dem vorletzten Platz.

„Aber auch hier ist Flexibilität angesagt. Industrie 4.0 rückt näher an die Betriebe heran, auch wenn die Unternehmen aktuell noch oft am Anfang stehen.“

Flexibilität in der Arbeitszeit hat für die Unternehmen und für die Beschäftigten eine hohe Bedeutung. „Hier sind Geben und Neben größtenteils ausgeglichen. Betriebe müssen flexibel hinsichtlich ihrer Produktion bleiben, Beschäftigte brauchen mehr Flexibilität, je nach persönlicher Lebenssituation,“ fasst Stowasser zusammen.

Die ausführliche Auswertung des ifaa-Trendbarometers „Arbeitswelt“ finden Sie ab dem 10.02.2015 auf der Website des ifaa. [www.arbeitswissenschaft.net](http://www.arbeitswissenschaft.net)  
Interviewpartner: Prof. Dr.-Ing. Sascha Stowasser (2011 542263-16)

#### **ifaa: Flexible Schichtsysteme sind möglich und notwendig**

Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Schichtdienst? Das klingt auf den ersten Blick nur schwer umsetzbar. Dipl.-Psych. Corinna Jaeger, wissenschaftliche Expertin des Institut für angewandte Arbeitswissenschaft e. V. (ifaa) sagt: „Flexible Schichtsysteme sind nicht nur möglich, sondern auch notwendig.“ Für die Betriebe bedeutet Flexibilität vor dem Hintergrund der Globalisierung, der Digitalisierung und dem demografischen Wandel wettbewerbsfähig zu bleiben. Gleichzeitig benötigen Beschäftigte Flexibilität, um auf die verschiedenen Lebensphasen, z.B. Eltern- oder Pflegezeit, reagieren zu können. Wie kann das konkret vor Ort aussehen? Ein Beispiel ist das flexible 3-Schichtsystem „Flexi 2000“ der Infineon Technologies AG am Standort Warstein. Das System besteht aus vier Schichtgruppen, drei Auslastungsstufen und einem Arbeitszeitkonto. Mit diesem System kann das Unternehmen flexibel auf Kundenwünsche reagieren. Mitarbeiter können in jeder Auslastungsstufe ihre eigene Arbeitszeit beeinflussen.

Zusätzliche Lösungsansätze bestehen in einem betrieblichen Arbeitszeitrahmen mit individuellem Gestaltungsspielraum (Flexibilitätsstufen, Teilzeit oder Wechsel in Fertigungslinie mit anderer Auslastungsstufe).

Weitere Informationen: Dipl. Ing.Uwe Hachmeister (0521 9648791)

#### **Betriebssicherheitsverordnung**

Am 01.06.2015 trat die Novelle der „Verordnung über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Verwendung von Arbeitsmitteln“ (Betriebssicherheitsverordnung – BetrSichV) in Kraft. Mit der Novellierung ist die hier durchzuführende Gefährdungsbeurteilung als das zentrale Instrument des Arbeitsschutzes zur systematischen Beurteilung möglicher Gefahren entsprechend berücksichtigt. Neu: zu berücksichtigen sind ergonomische und altersgerechte Aspekte der Arbeitsgestaltung. Zu beachten sind außerdem Faktoren der Gebrauchstauglichkeit von Arbeitsmitteln, die Einflüsse der Arbeitsumgebung, der Arbeitsverfahren und der Arbeitsorganisation, die Arbeitsabläufe, die Arbeitsaufgabe und die Arbeitszeit. Die Gefährdungsbeurteilung sollte möglichst vor der Beschaffung der Arbeitsmittel begonnen werden. So kann der Arbeitsschutz bereits integriert werden. Ziel: Kosten- und Zeiteinsparung, Vermeidung von Fehlplanungen und Nachbesserungen. Zudem ist die Verwendung der BetrSichV bei der Beurteilung von Arbeitsmitteln vereinfacht worden.

Ausführliche Informationen in der Betriebspraxis & Arbeitsforschung Ausgaben 225 und 226.

### **Buch: Von den Weltbesten lernen**

Im Rahmen der Initiative „Sicherung von Produktionsarbeit“ bietet Südwestmetall Studienreisen nach Japan und China an. Bei den Reisen werden vor Ort Unternehmen unterschiedlicher Branchen besichtigt. Deren Unternehmens- und Produktionssysteme gelten weltweit als hocheffizient. Durch Betriebsbesichtigungen und Diskussionen mit dem Topmanagement können die Teilnehmer aus deren Erfahrungen mit der Umsetzung ganzheitlicher Unternehmenssysteme und der auf stete Verbesserung ausgerichteten Unternehmenskultur lernen. In den besuchten Unternehmen sind Prozessdenken und das gemeinsame Erreichen von Zielen vorrangig. Führungskräften fällt dabei eine besondere Rolle zu; sie sind verantwortlich, die gemeinsam erarbeiteten Standards in allen Unternehmensbereichen zu stabilisieren und permanent weiterzuentwickeln. Dieses Buch zeigt auf, welche Erkenntnisse in Deutschland Anwendung finden und welche Konsequenzen daraus abgeleitet werden können. Es macht deutlich, dass unter bestimmten Voraussetzungen, Produktionsarbeit im Zusammenspiel aller betrieblichen Akteure, auch in Deutschland Zukunft hat.