

Auswirkungen der Pandemie auf die heimische Wirtschaftsregion

Gastbeitrag von André Fechner, Geschäftsführer des Arbeitgeberverbands

Minden-Lübbecke. Schon Anfang Februar dieses Jahres berichtete der AGV-Vorstand im Rahmen der jährlichen Pressekonzferenz zur durchgeführten Konjunkturumfrage von den Auswirkungen des zu dieser Zeit nur in China ausgebrochenen Coronavirus. Die Schließung der Produktionsstätten dort hatte auch für die heimischen Unternehmen spürbare Folgen auf die globalen Lieferketten, sodass auch hier vor Ort bereits bestimmte Produkte nicht mehr hergestellt werden konnten. Dass es bereits wenige Wochen später im März zu einem nahezu kompletten Lockdown kommen würde, hatte zu diesem Zeitpunkt niemand ernsthaft für möglich gehalten. Quasi von heute auf morgen waren die Arbeitgeber in der Pflicht, Hygienekonzepte zur Vermeidung einer Infektion und damit zur Verhinderung der weiteren Ausbreitung des Coronavirus in den jeweiligen Betrieben zu erstellen und umzusetzen. Fast wöchentlich aktualisierte Corona-Verordnungen, die dann zwischen Bund und einzelnen Ländern teilweise auch noch unterschiedlich ausgestaltet waren, mussten erfüllt werden. Hinzu kam, dass Kitas und Schulen ganz kurzfristig geschlossen wurden und somit außerhalb jeglicher langfristiger Produktions- und Kapazitätsplanungen Mütter und Väter aus den Belegschaften nicht wie geplant in den Unternehmen eingesetzt werden konnten. Hier wurden in einem riesigen „Kraftakt“ nicht nur flexible Arbeitszeiten ermöglicht, sondern zudem noch unter Sicherstellung der technischen und datenschutzrechtlichen Voraussetzungen, von jetzt auf gleich Homeoffice-Arbeitsplätze eingerichtet. Neben dem Risiko, gegen Bestimmungen der Hygiene-schutzverordnung zu verstoßen, trugen die Unternehmensleitungen auch eine er-



Covid-19 hat viele Unternehmen vor bis dahin ungekannte Herausforderungen gestellt.

Foto: imago images

hebliche Verantwortung, ihre Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ausreichend zu schützen. Hier gab es nicht nur die Problematik, dass zeitweise Desinfektionsmittel, Schutzmasken und sogar Toilettenpapier nicht erhältlich waren, sondern es auch innerhalb der Belegschaften selbst nicht für jede und jeden einsichtig waren, weshalb sich unbedingt alle an die Hygiene- und Abstandsregelungen zu halten haben. Hier gab es häufig unterschiedliche Ausprägungen bezüglich der Ängste und Sorgen eines jeden Einzelnen – vom hartnäckigen Maskenverweigerer bis hin zu Mitarbeitenden, die sich aufgrund der vermeintlichen Ansteckungsgefahr weigerten, überhaupt mit anderen Kolleginnen und Kollegen zusammen in einem Raum zu arbeiten beziehungsweise mit Kunden in Kontakt zu treten.

Als dann der Lockdown von Woche zu Woche verlängert wurde, hatte dies naturgemäß auch Auswirkungen auf die Auslastungsebenen in den Betrieben – nicht nur in der Region Minden-Lübbecke, sondern in ganz Deutschland, lag die Produktion teilweise kom-

plett brach. Somit kam bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu den ohnehin schon vorhandenen Ängsten bezüglich einer möglichen Ansteckung mit dem Coronavirus die zusätzliche Sorge, dass der Arbeitsplatz gefährdet sein könnte. Um diesen Ängsten in ihren Belegschaften schon möglichst im Vorfeld zu begegnen, setzte die ganz überwiegende Anzahl der Arbeitgeber auf Kurzarbeit.

Diese Möglichkeit hatte den Wirtschaftsstandort Deutschland schon in der letzten Konjunkturkrise 2008/2009 im Vergleich zu vielen anderen Industrieländern sehr gut durch die Krise gebracht. Mit dem Instrument der Kurzarbeit setzten viele Unternehmen der Region sehr frühzeitig ein klares Signal, die Arbeitsplätze erhalten zu wollen und betriebsbedingte Kündigungen zu vermeiden. Sehr häufig war dies sogar mit einem sehr kulanten Entgegenkommen der Arbeitgeber verbunden, das gesetzliche Kurzarbeitsgeld von 60 beziehungsweise 67 Prozent des letzten Nettoentgeltes freiwillig auf einen höheren

Prozentsatz aufzustocken. Die Möglichkeit der Kurzarbeit wurde insbesondere in der Region Minden-Lübbecke in einer überdurchschnittlich hohen Zahl zum Erhalt der hier vorhandenen Arbeitsplätze genutzt. In einer vorausschauenden Zukunftsbeurteilung, dass die Coronapandemie hoffentlich zeitnah eingedämmt werden kann, sollen die hier vorhandenen Fachkräfte keinesfalls verloren gehen. Unter diesem Aspekt wurden insbesondere auch nahezu alle Ausbildungsplätze wie geplant ab dem 01. August beziehungsweise 01. September 2020 besetzt.

Sowohl während der Zeiten des strengen Lockdowns als auch nach den schrittweisen Lockerungen der Beschränkungen ab Mai war für uns als Arbeitgeberverband sehr deutlich zu spüren, welche Zuversicht die hiesigen Arbeitgeber im Hinblick auf eine positive Zukunft nach Bewältigung der Corona-Krise ausstrahlen. Bis dahin jedoch ist es noch ein weiter Weg. Es wäre fatal zu glauben, dass die Corona-Krise vorüber sei. Erwartungsgemäß wird die

Infektionsrate im Herbst wieder zunehmen, so wie jedes Jahr ist eine allgemeine Grippeperiode zu erwarten und ein Impfstoff gegen das Coronavirus steht zeitnah jedenfalls noch nicht zur Verfügung.

Insoweit bleibt es bei dem Appell an alle – und nicht nur an die Beschäftigten in den Unternehmen –, mit Vernunft und Respekt für andere durch die nächsten Monate zu gehen und die weiterhin gebotenen Hygiene-

ne- und Abstandsregelungen einzuhalten. Nur so kann der Standort Deutschland diese Zeit überstehen – und die Region Minden-Lübbecke kann durch das gemeinsame Bewältigen dieser Krisensituation mit der Gewissheit, dass man hier zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern verantwortungsvoll füreinander einsteht, sogar gestärkt durch diese Krisensituation kommen. (pr/hmf)

Jede Krise bietet Chancen

Dr. Henrik Follmann (Geschäftsführender Gesellschafter Follmann Chemie Gruppe)

„Das Virus COVID-19 hat auch die Follmann Chemie Gruppe vor bis dahin nicht gekannte Herausforderungen gestellt. In der Vergangenheit gab es keine vergleichbare Situation und somit auch keine Blaupause. Wir sind uns der großen Verantwortung für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, aber auch für unsere Kunden und Lieferanten bewusst und haben uns schnell und angemessen auf Corona und die damit einhergehenden Veränderungen eingestellt. Gemeinsam haben wir pragmatische Lösungen gefunden und sind bislang gut durch die vergangenen Monate gekommen.“

Das ist vor allem dem verantwortungsvollen Verhalten jedes einzelnen Mitarbeiters zu verdanken, aber auch dem starken Wachstum und der breiten Aufstellung der Follmann Chemie Gruppe in den vergangenen Jahren. Unsere Arbeitswelt mit ihren Projekten und Prozessen ist vielfältig und sehr komplex – mit Corona sind weitere hinzugekommen, gleichzeitig ändern sich die Rahmenbedingungen für unsere Arbeit teilweise erheblich.

Doch jede Krise bietet immer auch eine Chance und neue Möglichkeiten. Das gilt auch für die Follmann Chemie Gruppe: Die Digitalisierung hat schon vor längerem Einzug in viele Arbeitsbereiche gehalten und erhält in Corona-Zeiten einen kräftigen

Schub. Mobiles Arbeiten und digitale Kommunikation, wie z. B. Videokonferenzen, Online-Seminare etc., wurden und werden stark genutzt, und wir haben gemerkt, wie wertvoll und notwendig diese sind. Die Bereitschaft, neue Wege zu gehen, hat sich durch Corona erhöht, und das ist gut zu sehen und lässt uns optimistisch in die Zukunft blicken.

Kein Zweifel, Corona stellt uns auch weiterhin auf die Probe – jeden Tag. Die kommenden Monate werden nicht minder anspruchsvoll, da ein Ende der Pandemie derzeit nicht abzusehen ist. Doch wenn wir den eingeschlagenen Kurs fortsetzen, wird es gelingen, auch diese Zeit gemeinsam gut zu meistern.“



Dr. Henrik Follmann.
Foto: pr

Trotz besonderer Lage die Zukunft im Blick

Robert Falch (Geschäftsführender Gesellschafter Minda Industrieanlagen GmbH)

„In Zeiten von Corona stellt jeder Tag eine Herausforderung dar, um Intralogistik sowie Anlagen- und Fördertechnik weltweit in Betrieb zu nehmen.“

Während des Lockdowns hatten wir Schwierigkeiten, unsere Monteure zu Inbetriebnahmen von systemrelevanten Anlagen der Lebensmittelindustrie nach Österreich und Frankreich zu entsenden und mit entsprechenden Formularen auszustatten. Die Unterbringung und Versorgung unserer Mitarbeiter angesichts geschlossener Hotels und Gasthöfe wurde zu einem Abenteuer.

Doch ließ sich nicht alles mit Organisationstalent regeln: In Russland stand Anlagentechnik für längere Zeit und konnte nicht installiert werden, da es unmöglich war, ein Visum oder einen Flug zu bekommen.

Aktuell kämpfen unsere Koordinatoren damit, Direktflüge für unsere Monteure zu finden und darauf die Coronatestbescheinigungen mit begrenzter Gültigkeit abzustimmen. Dabei ist es nicht immer einfach, die unterschiedlichsten Bescheinigungen zur Einreise mit den kundenseitigen Bedingungen und den tagesaktuellen Änderungen bei der Ausreise abzugleichen. Zunehmend schwierig zeigte sich aber auch die Kommunikation mit den Gesundheitsbehörden. Zuständig sind jeweils die Gesundheitsämter der Städte oder Kreise, in denen der Mitarbeitende wohnt. Ein kurioser Fall ereignete sich bei der Rückkehr zweier Mitarbeiter, bei dem unterschiedliche Kreise zuständig waren. Das eine Gesundheitsamt ordnete Quarantäne an – das andere nicht. Da fehlt einem dann doch das Verständnis!

Wir freuen uns trotz aller Unwägbarkeiten über den tollen Zusammenhalt innerhalb der Belegschaft. Kollegen, die



Robert Falch.
Foto: pr

direkt zum Lockdown in Norwegen waren, erklärten sich freiwillig bereit, zu bleiben und ermöglichten so Kollegen mit Vorerkrankungen die Rückreise.

Erfahrene Mitarbeitende brachen kurzfristig ihren Urlaub ab, um jüngeren unter die Arme zu greifen.

Um diese besondere Situation mit Bravour meistern zu können, ist es wichtig, auch an morgen zu denken und neue Mitarbeitende ins Unternehmen zu integrieren. In diesem Jahr hat MINDA 20 neue Mitarbeitende inklusive Auszubildenden für die technischen Abteilungen eingestellt.

Besonders stolz sind wir im Unternehmen darauf, dass vier Elektroniker und zwei Konstruktionsmechaniker ihre Ausbildung vorzeitig abgeschlossen haben und nun als Facharbeiter für uns international tätig sein werden. Darunter sind zwei Fachkräfte, die durch unser Engagement in „Flüchtlingspartner Minden“ auf uns aufmerksam wurden. Beide haben sich in ihrer Ausbildung tapfer geschlagen und sich zu verantwortungsbewussten MINDA-NERN entwickelt.“

Pandemie-Team analysiert und reagiert

Dr. Michael Pütz (Vorstand Personal und Recht, Harting Technologiegruppe)

„Als die Corona-Pandemie Anfang dieses Jahres in China ihren Lauf nahm, haben wir die Entwicklung genau beobachtet und umgehend reagiert. Als verantwortungsvolles Familienunternehmen hat die Gesundheit unserer Mitarbeitenden und deren Familien stets oberste Priorität. Mitarbeitende in China sollten damals bei Fieber oder/und Atemwegserkrankungen umgehend einen Arzt aufsuchen und erst nach vollständiger Genesung wieder an ihren Arbeitsplatz zurückkehren.

Parallel hatte der HARTING Vorstand bereits damals im Januar entschieden, ein Reiseverbot für alle Mitarbeitenden weltweit für die Ein- und Ausreise von und nach China und Hongkong zu verhängen. Meetings mit den Managern und Beschäftigten unserer HARTING Landesgesellschaften fanden bereits zu jenem Zeitpunkt vorrangig digital per Videokonferenz statt.

Kurze Zeit später erreichte die Pandemie Deutschland – und damit auch den Kreis Minden-Lübbecke. Nun galt es, voll und ganz den Schutz der Gesundheit der Mitarbeitenden hier an den Standorten Espelkamp, Rahden und Minden sicherzustellen; gleichzeitig aber auch die Sicherung der Produktion und der Lieferketten zu gewährleisten.

Mitarbeitende, die beispielsweise direkten oder indirekten Kontakt zu Besuchern einer öffentlichen Partyveranstaltung hatten, haben wir damals vorsorglich in Quarantäne geschickt. Wir haben ferner klare Verhaltensregeln (unter anderem Hände waschen, Abstand halten, Mund-Nasenmaske tragen) klar kommuniziert und darauf geachtet, dass diese auch eingehalten wurden.

Ein HARTING Pandemie-Team wurde gebildet und tauscht sich auch heute noch permanent über die aktuelle



Dr. Michael Pütz.
Foto: pr

Lage aus und justiert dort, wo es nötig ist, nach und ergreift neue Maßnahmen, um die Mitarbeitenden und Technologiegruppe sicher durch diese Krise zu bringen.

Mit Blick auf die Fallzahlen im Kreis und die Reiserückkehrer im Sommer haben wir dann die nächsten Schritte unternommen. HARTING hat den Mitarbeitenden kostenfreie Corona-Tests am Johannes-Wesling-Klinikum in Minden angeboten. Die Zusammenarbeit mit unserem Kooperationspartner funktioniert von Beginn an sehr gut; und das Angebot wurde von der HARTING Belegschaft positiv aufgenommen.

Die weitere Corona-Entwicklung bleibt mit Blick auf den Herbst und Winter abzuwarten. Die HARTING Technologiegruppe hat gerade ihr 75-jähriges Jubiläum gefeiert. Der Vorstand wird weiterhin alles tun, damit noch viele Jahrzehnte folgen mögen. Unter anderem werden wir in vielen Geschäftsbereichen noch digitaler, um eine zuverlässige und effiziente Kommunikation zu gewährleisten. Das spart Kosten und schützt unsere Mitarbeitenden.“

Schutz und Gesundheit

Sven Hohorst (Geschäftsführender Gesellschafter Wago Kontakttechnik)

„Die Corona-Pandemie und ihre wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Folgen waren für uns nicht absehbar – die Dynamik in ihrer Entwicklung hat uns überrascht. Im Umgang damit haben für uns zwei Aspekte oberste Priorität: Der Schutz der Gesundheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und ein nachhaltiges, umsichtiges Wirtschaften, um Arbeitsplätze zu sichern.

Uns ist es bisher gelungen, Ansteckungen innerhalb des Unternehmens zu vermeiden und schnell eine IT-Infrastruktur aufzubauen, die Homeoffice in großem Umfang ermöglicht. So konnten wir den Betrieb durchgängig aufrechterhalten – und sind zuversichtlich, dass uns das auch weiterhin gelingt. Auch



Sven Hohorst.
Foto: pr

wenn niemand von uns weiß, welche Herausforderungen noch auf uns zukommen.“

Arbeitgeberverband – Was ist das?

Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht und Steuerrecht André M. Fechner ist seit 2011 Geschäftsführer des Arbeitgeberverbandes Minden-Lübbecke e. V.

Unter dem Dach des Arbeitgeberverbandes Minden-Lübbecke e. V. (AGV) werden die Interessen der hiesigen Arbeitgeber gebündelt: Für derzeit 169 Mitgliedsunternehmen mit annähernd 31.000 Arbeitsplätzen und 1.800 Ausbildungsplätzen vertritt der AGV die arbeitgeberseitigen Positionen in der Öffentlichkeit und setzt sich für eine Optimierung der Standortbedingungen ein.

Die Kernkompetenz des Verbandes liegt dabei in der umfassenden arbeitsrechtlichen Betreuung: Von der regelmäßigen Information, einem vielfältigen Schulungsangebot über die individuelle Rechtsberatung bis hin zur Prozessvertretung vor den



André M. Fechner.
Foto: pr

Arbeits- und Sozialgerichten werden die Mitgliedsunternehmen unterstützt. Hinzu kommen Beratungsleistungen in allen Fragen der Arbeitsorganisation und der Arbeitswirtschaft durch die Verbandsingenieure des AGV. Nähere Informationen unter: www.agv-minden.de