



Schwerpunktthema Wirtschaftskrise

Wie Phönix aus der Krise

Es klingt zwar provokant, doch man kann auch der Wirtschaftskrise etwas Gutes abgewinnen: Gerade für kleine und mittlere Unternehmen kann die Krise eine Gelegenheit sein, um über neue Geschäftsmodelle nachzudenken, sich neue Märkte zu erschließen – und sogar zu wachsen. Wie das geht, hat Michael Hofmann, Geschäftsführer der Orga Druck im baden-württembergischen Riederich, gezeigt: Er erkannte die Chance, ausgetretene Pfade zu verlassen und Veränderungen anzugehen.

Mehr auf Seite 2

In dieser Ausgabe

Die Krise gemeistert!	4
Den Schweinezyklus austricksen	7
Service für Arbeitgeber	8

Wie Phönix aus der Krise



„Die Wirtschaftskrise hat uns eiskalt in einer ungünstigen Situation erwischt“, erinnert sich Katja Hofmann, Unternehmenssprecherin bei Orga Druck: Als eine der wenigen Druckereien für Endlos- und Durchschreibeformulare hatte das alteingesessene Unternehmen schon länger den

Trend zu elektronischen Vorlagen deutlich zu spüren bekommen, Druckereien aus dem Ausland drängten mit Dumpingpreisen auf den Markt. Die Folge: Ein Drittel der Aufträge fiel binnen kürzester Zeit weg. Unsicherheit machte sich breit, und auch die Bank saß der Druckerei im Nacken.

Einen klaren Kopf behalten

Doch Katja Hofmann und ihr Ex-Ehemann, Geschäftsführer Michael Hofmann, behielten auch in der Krise einen klaren Kopf und reagierten prompt: Gezielte Marketingmaßnahmen sollten das schlingierende Boot wieder auf Kurs bringen. Und dazu holten sich die Beiden die ganze Mannschaft an Bord. „Ganz offen haben wir mit allen Mitarbeitern über die Situation gesprochen“, so die Marketingexpertin. Auch das heikle Thema Kurzarbeit kam auf den Tisch: „Da sind wir leider nicht drum herum gekommen“, bedauert Katja Hofmann. Alle 15 Mitarbeiter waren davon betroffen. Und standen dennoch ungebrochen loyal zum Unternehmen: „Es herrschte eine regelrechte Aufbruchstimmung“, freut sich die 39-Jährige, die seit 15 Jahren im Betrieb ist, „und nach anfänglicher Zurückhaltung wurden wir von Vorschlägen unserer Mitarbeiter zu Kosteneinsparungen und Kundengewinnung regelrecht überrollt.“

Vom Ideenpool zum systematischen Marketing

Und aus einem ersten Ideenpool entwickelte sich ein bislang so nie praktiziertes, systematisches Marketing: Telefenteams wurden gebildet, die alte Bestandskunden anriefen, um sie durch neue, attraktive Angebote zurückzugewinnen, konsequente PR, Sponsoring- und Öffentlichkeitsarbeit sorgten für die nötige Bekanntheit des Unternehmens. Nach nur drei Monaten zeigten sich die ersten Erfolge, so dass Kurzarbeit nur noch in ganz geringem Maß notwendig war. „Wir haben die Krise als Chance genutzt, um neuen Wind ins Unternehmen zu bringen und gestärkt in die Zukunft zu gehen“, bekräftigt Katja Hofmann. Übrigens sogar personell: Dank des Engagements der Mitarbeiter konnte nicht nur jeder einzelne Arbeitsplatz erhalten bleiben – hinzu gekommen ist zudem eine neue Auszubildende.

Nicht nur Kunden und Banken sind heute mehr als zufrieden, das gesamte Team ist wieder mit viel Freude bei der Arbeit: „Ich komme heute in die gleiche Firma, aber es fühlt sich ganz anders an“, zieht Michael Hofmann tief bewegt sein Fazit über das enorme Engagement seiner Mitarbeiter. Für das soziale Engagement gab es auch eine Auszeichnung: Das Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg verlieh Orga Druck den Titel „sozial engagiert 2009“ im Rahmen des LEA-Mittelstandspreises.

Wie alles begann:

Geplatze Immobilienblase mit Dominoeffekt

Wie aus einer Immobilienkrise in den USA eine weltweite Wirtschaftskrise wurde. Ein kurzer Überblick.

Es war der sprichwörtliche Flügelschlag eines Schmetterlings, der einen Orkan auslöst: Erst hatte die sorglose Vergabe von Hypothekendarlehen selbst an Kleinverdiener für einen Aufschwung gesorgt, Sicherheit war für die Banken kein Problem. Um ihr Risiko aus den Immobilienkrediten zu reduzieren, bündelten sie diese zu Wertpapieren und verkauften die Anteile daran – auch an europäische Banken.

Finanzmärkte im Wanken

Doch als die Hypothekenzinsen stiegen, folgten Zwangsversteigerungen und die amerikanische Immobilienblase platzte und brachte das internationale Finanzroulette ins Wanken – Branchenriesen gingen unter, Banken wurden verstaatlicht, Börsen befanden sich in rasanter Talfahrt. Aus der Immobilienkrise wurde so eine Finanzkrise – und es dauerte nicht lange, bis diese nach Europa überschwappte. Auch in Deutschland gerieten Finanzinstitute in Schieflage. Plötzlich traute keine Bank mehr der anderen, verweigerte Kredite untereinander und an die Wirtschaft. Auch die Aufkäufe der notleidenden Banken konnten

nicht helfen. Ein Bankenzusammenbruch folgte dem anderen.

Nun traf die Finanzkrise mit voller Wucht die Realwirtschaft und wurde zur Wirtschaftskrise, die sich mit atemberaubender Geschwindigkeit bis in den letzten Winkel der Welt ausbreitete. Denn weil Güter-, Dienstleistungs- und Finanzmärkte heute stark verflochten sind, hat das Investitions- und Konsumverhalten in den westlichen Industriestaaten auch globale Folgen: Werksschließungen in China, Zahlungsnöte in Ungarn, Probleme sogar in Indien. Ohne Kredite werden weltweit Aufträge zurückhaltend vergeben und Investitionen verschoben. Und was bleibt Unternehmen in der Krise? Sparmaßnahmen, Kurzarbeit und Kündigungen. Mittlerweile hat sich die Lage in Deutschland ein wenig verbessert und die Wirtschaft ist dabei, sich zu erholen. Doch ein Ende der Wirtschaftskrise ist sicher erst in Sicht, wenn tief greifende Veränderungen die Wirtschaft und vor allem die Banken durchziehen, so dass in der Bankenwelt und auf dem Arbeitsmarkt wieder Vertrauen entstehen kann.





Herausforderungen erfolgreich meistern

Trotz weniger Arbeit durch die Krise

Was als Finanzkrise begann und zur allgemeinen Wirtschaftskrise wurde, stellt vor allem kleine und mittelständische Unternehmen vor enorme Herausforderungen. Um den Betrieb erfolgreich auch durch schwierige Zeiten hindurch steuern zu können, sind Maßnahmen gefragt, die flexibel sind und für die spezifische Situation des Unternehmens passen.

Die Wirtschaftskrise hat Europa fest im Griff. Dass sie in Deutschland bisher nicht noch mehr Jobs gefordert hat, liegt vor allem an der stützenden Wirkung der Kurzarbeit: VW macht es, Siemens und ThyssenKrupp auch. Zwischen Oktober 2008 und März 2009 haben deutsche Unternehmen für bundesweit insgesamt 2,15 Millionen Beschäftigte Kurzarbeit angemeldet, um zumindest ihre Stammbesetzung über die Krise hinweg zu halten. Und tatsächlich konnte durch diese Maßnahmen bisher ein noch größerer Stellenabbau verhindert werden: Mit einer Arbeitslosenquote von 7,7 Prozent schlägt sich Deutschland im europäischen Vergleich noch ganz gut. Den traurigen Titel des Spitzenreiters haben sich die Spanier verdient: Die Arbeitslosenquote ist hier mit fast 18 Prozent doppelt so hoch wie im EU-Durchschnitt. Auch Irland hat die Krise hart getroffen: Nach mehreren Jahren mit stabilen Arbeitslosenquoten um die 4,5 Prozent schoss die Rate bis auf gut 12 Prozent hoch.

Viele kleine und mittlere Betriebe scheuen sich allerdings, die Möglichkeit der Kurzarbeit zu nutzen. Dabei kann das Kurzarbeitergeld unabhängig von der Größe des Betriebs oder der Zahl der Beschäftigten in Anspruch genommen werden. Denn: „Nicht nur Konzerne brauchen Hilfe in konjunkturell schwierigen Zeiten“, betont Beate Scheibig, Arbeitsrechtsexpertin bei der IHK Wiesbaden, „auch kleine und mittlere Betriebe benötigen Instrumente, um kurzfristig arbeitsrechtlich gegenlenken zu können.“

Perspektiven entfalten

„Gerade in der Zeit der Wirtschaftskrise ist es wichtig, die Mitarbeiter im Unternehmen zu halten“, bekräftigt auch Harald Müller, Geschäftsführer der bundesweit tätigen Bonner Wirtschaftsakademie (BWA), und weist auch auf die Möglichkeit der Qualifizierung während der Kurzarbeit hin: „Berufliches Fachwissen verliert sehr schnell an Aktualität, daher ist es wichtig, das Wissen der Mitarbeiter in der Krise weiterzuentwickeln.“

Lösungen für schwierige Zeiten

In Krisenzeiten bieten zahlreiche arbeitsmarktpolitische Instrumente, Maßnahmen und Beratungsangebote auch für kleine und mittlere Unternehmen und deren Beschäftigte umfassende Hilfestellungen und Lösungsmöglichkeiten je nach betrieblichem Bedarf und individuellen Notwendigkeiten:

- Qualifizierung/Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen (WeGebAU)
- Kurzarbeit
- Transferleistungen (Transfermaßnahmen, Transferkurzarbeitergeld)
- Insolvenzgeld

Kurz & Knapp

Medizinische Reha nimmt zu

In einer Gesellschaft, in der die Menschen länger arbeiten und immer älter werden, gewinnt die medizinische Rehabilitation immer mehr an Bedeutung. Das zeigen die Ergebnisse einer Studie der Basler Prognos AG. Rund 400.000 berufstätige Reha-Patienten werden für 2025 erwartet. Vor allem im Bereich der Herz-Kreislauf- und Atemwegserkrankungen sowie bei Rückenschmerz-Patienten ist mit einer Zunahme zu rechnen. Verschärft wird die Situation durch den Rückgang der Arbeitnehmer insgesamt und einen immer deutlicheren Fachkräftemangel. Vor diesem Hintergrund verdeutlicht sich der Stellenwert medizinischer Nachsorge: „Rehabilitation sichert Arbeitsplätze, erhält wertvolles Know-how und vermindert krankheitsbedingte Fehlzeiten“, bekräftigt Ellio Schneider, Vorstandsvorsitzender der Deutschen Gesellschaft für Medizinische Rehabilitation.

Fachkräftemangel wegen mangelnder Bekanntheit

Stellen mit geeignetem Personal zu besetzen, bleibt für mittelständische Unternehmen auch in der Krise eine Herausforderung, so das Ergebnis einer Umfrage des Mittelstandsportals TOP-Arbeitgebermarke: 61 % der befragten Unternehmen geben an, Schwierigkeiten bei der Rekrutierung zu haben (2008: 59 %). Hauptgrund für die Probleme bei der Rekrutierung sei der Mangel an Fachkräften. Während 2008 das zweitgrößte Problem für die Stellenbesetzung noch der Standort war, führen die Arbeitgeber 2009 ihre Schwierigkeiten auf die mangelnde Bekanntheit des Unternehmens zurück. Dem strategischen Aufbau einer Arbeitgebermarke, um als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen zu werden, messen Unternehmen heute daher einen höheren Stellenwert bei.

Die Krise gemeistert!

Das Berufsförderungswerk Heidelberg leistete in den sechziger Jahren Pionierarbeit in der beruflichen Rehabilitation und wuchs in den Folgejahren zu einer der bundesweit größten Einrichtungen dieser Art. Als es in den Jahren 2004 / 2005 zu einer folgenschweren Krise in dieser Branche kam, kämpften die BFW um ihr Überleben. Auftragsrückgänge von über 60 Prozent mussten innerhalb weniger Monate aufgefangen werden. Gefragt waren konsequentes unternehmerisches Handeln und der Mut zu einer weitreichenden Umstrukturierung des Unternehmens. Heute blickt die SRH Berufliche Rehabilitation mit ihrem BFW in Heidelberg und vielen neuen Standorten hoffnungsvoll in die Zukunft, wie Geschäftsführer Markus Hertrich im Interview bestätigt.



Personal & Perspektiven: *Eine Krise hat erkennbare Ursachen. Welche haben zu den wirtschaftlichen Problemen des Berufsförderungswerkes geführt?*

Markus Hertrich: Unsere Auftragsrückgänge führten wir zunächst ausschließlich auf gestrichene Budgets unserer Kunden zurück. In Wahrheit hatten diese jedoch völlig neue Anforderungen an den „Einkauf von Reha-Leistungen“ gestellt, die von den bisherigen Partnern nicht befriedigt werden konnten. Hier fehlte es an einer engen Lieferanten-Kundenbeziehung, um diese Krise zu mildern und den Veränderungsprozess in eine andere Zeitschiene zu gießen.

Auftragsrückgänge in der Größenordnung sind von keinem Unternehmen zu verkraften, es sei denn, man verfügt über entsprechende Reserven. Welche Maßnahmen wurden Ihrerseits zuerst eingeleitet?



Am Anfang stand eine Tiefenanalyse aller Prozesse und Aufwandspositionen im Unternehmen und danach ging es an alle Personal- und Sachaufwandsposten. Wir führten unzählige Personalgespräche, da wir eine Kündigungswelle mit Sozialplan vermeiden wollten. Nichts war tabu und viele Partner im bisherigen Prozess mussten schmerzliche Verhandlungen verkraften. Unser Hauptproblem war die Zeit. Wir konnten Aufwendungen nicht in der gleichen Geschwindigkeit wie wegbrechende Umsätze senken, denn für viele Vertragskündigungen oder -änderungen waren zum Teil lange Vorlaufzeiten notwendig. Es war eine schwierige Zeit, da wir trotz massiver Einsparungen nicht wussten, wann der Tiefpunkt der Auftragsrückgänge erreicht war und allen war klar: irgendwann ist der Bodensatz aller möglichen Einsparungen erreicht.

Das heißt, in der Folge wurde alles auf den Prüfstand gestellt. Wie reagierten die Mitarbeiter?

Wir sind von Anfang an schonungslos, aber offen und ehrlich mit allen Informationen an die Mitarbeiter herangegangen und auch Betriebsrat und auch Gewerkschaften wurden in alle Entwicklungen einbezogen. In der Folge fanden die Verhandlungen mit beiden Partnern daher sehr konstruktiv statt und erzielten

gute Ergebnisse. Die Angst um Arbeitsplätze und um Fortführung des Unternehmens führte im Sanierungsprozess allerdings zu einer wirklich schlechten Stimmung im Unternehmen.

Aber all das passierte doch im laufenden Betrieb. Sie hatten Kunden in den Umschulungsprogrammen, hatten auch neue Aufträge angenommen. Wie konnten Sie die erforderliche Qualität gewährleisten?

Die meisten Mitarbeiter erkannten die Notwendigkeit, trotz dieser großen Krise alles zu geben, um unseren Kunden die versprochene Leistung auch zu liefern. Obwohl nicht klar war, ob und wie die Krise zu meistern war, zogen alle am gleichen Strang. Auch unsere Kunden waren in die Situation mit eingebunden und haben sicher hier und da auch mal „ein Auge zugedrückt“.

Haben Sie in dieser Zeit Ihre Angebote verändert, eventuell auch im Vorgriff auf vergleichbare Krisensituationen?

Das war eigentlich die größte Herausforderung: Im wirtschaftlich „freien Fall“ die Zukunft so zu verändern, dass es nach der wirtschaftlichen Krise inhaltlich richtig weiter gehen kann. Hier investierten wir viel Zeit für Gespräche mit Kunden, Ministern, Fachleuten und in eine

umfangreiche Marktanalyse. Am Ende standen eine inhaltliche Restrukturierung unserer stationären Angebote und der gleichzeitige Aufbau regionaler neuer Angebote. Mit Mitarbeitern aus dem Stammhaus, aber auch mit neuen Kollegen. Bisherige integrierte Angebote wie Pflege und unsere SAP-Schulungen stellten wir auf eigene Füße – heute sind das ertragreiche neue Produktlinien, die auch unabhängig vom Kerngeschäft funktionieren.

Ist die Sanierung inzwischen abgeschlossen?

Bis auf 3 Positionen, für deren Umsetzung ein größerer Zeithorizont geplant war, ist die Restrukturierung abgeschlossen. Und: Wir haben alle Aufgaben unseres Restrukturierungsroadbooks schneller umgesetzt als geplant.

Aus der Sicht eines Geschäftsführers: Sollte man eine solche Erfahrung gemacht haben oder hätten Sie rückblickend gerne darauf verzichtet?

Beruflich habe ich sicher einiges dazu gelernt und in die tägliche Arbeit übernommen, persönlich hätte ich diese Erfahrung nicht unbedingt gebraucht, da es unzählige äußerst schwierige und belastende Momente gab.

Vielen Dank für das Gespräch!

Kooperation mit fit for work

Erfolgreiches Netzwerk

Seit fast drei Jahren ist die SRH Berufliche Rehabilitation mit dem regionalen Bildungsanbieter fit for work vernetzt: Eine fruchtbare Zusammenarbeit mit Vorteilen für alle Beteiligten.

Bereits seit 1998 führt fit for work Qualifizierungen, Ausbildungen und Umschulungen in den Bereichen Metall, kaufmännische Berufe und im Hotel- und Gaststättengewerbe für Rehabilitanden durch – seit drei Jahren auch in Kooperation mit dem BFW Heidelberg. Durch die Bereitstellung von Erfahrung,

Personal, Räumlichkeiten und Ausstattung ermöglicht der Offenbacher Bildungsanbieter so das ambulante und wohnortnahe BFW-Angebot RehaStep im Ortenau-Kreis. Ein erfolgreiches Netzwerk mit dem Ziel, noch spezifischer auf den Qualifizierungsbedarf der einzelnen Teilnehmer reagieren zu können.



Plattform für den Berufseinstieg

JobStart 2010

Am 24.06.2010 ist es wieder soweit: Die alljährliche Hausmesse JobStart für Unternehmen und Zeitarbeitsfirmen aus der Region findet auf dem Campus der SRH statt.

Im vergangenen Jahr war eine Vielzahl von Ausstellern präsent, wie zum Beispiel:

- Interim Plan mit der Niederlassung Heidelberg
- erste reserve personalservice spreen GmbH aus Karlsruhe
- Randstad Deutschland GmbH & Co. KG aus Heidelberg
- Unique Personalservice GmbH mit der Niederlassung Mannheim
- Debeka Versicherung mit dem Regionalbüro aus Neckargemünd
- BTI Befestigungstechnik GmbH aus Ingelfingen
- SRH Kliniken aus Heidelberg.

Diese Unternehmen nutzen die JobStart bereits erfolgreich als Plattform, um die Absolventen der SRH Beruflichen Rehabilitation GmbH aus den verschiedenen Ausbildungsbereichen kostenlos über Angebote und vakanten Stellen zu informieren sowie aus dem Fachkräftepool des BFW geeignete Mitarbeiter zu akquirieren.

Sollten Sie Interesse haben, als Aussteller vor Ort dabei zu sein, so können Sie sich gerne bei Kathrin Klee unter 0 62 21 / 88 36 08 oder per E-Mail kathrin.klee@bfw.srh.de anmelden.

Wir qualifizieren die Arbeitnehmer von morgen!

Die SRH Berufliche Rehabilitation GmbH ist mit dem Berufsförderungswerk in Heidelberg und zwölf weiteren Standorten eines der renommiertesten Unternehmen auf dem deutschen Rehabilitationsmarkt.



Das Bildungsspektrum der Beruflichen Rehabilitation in Heidelberg umfasst über 50 individuelle Spezialausbildungen, Berufsausbildungen, Fachschulausbildungen und Studienbereiche.

Unsere Kunden sind in erster Linie öffentlich geförderte Rehabilitandinnen und Rehabilitanden. Sie alle wollen sich mit einer qualitativ hochwertigen Ausbildung eine dauerhafte Perspektive am Arbeitsmarkt sichern. Geben Sie ihnen eine Möglichkeit!

- Medienbereich
- Informations- und Telekommunikationsbereich
- technischen Bereich
- Gesundheitswesen und
- Sozialwesen

Gerne können Sie sich mit uns in Verbindung setzen.

Frau Vitzthum-Tönnies
Tel.: 06221 88-3592
Fax: 06221 88-3379
E-Mail: gerlinde.vitzthum-toennies@bfw.srh.de

Weitere Informationen finden Sie auch unter

www.srh.de/bfw

Wir haben für Sie kompetentes Personal aus dem:

- kaufmännischen Bereich
- Metall- und Servicebereich



Aktuell im Partnernetzwerk des BFW Heidelberg sind:

- DHL Freighth GmbH aus Appenweier
- Bauhaus GmbH & Co. KG Offenburg
- Bürgermeisteramt in Heddesheim
- RHM Krankenhaus GmbH & Co. KG in Bad Dürkheim
- evangelische Kirchengemeinde Weil am Rhein
- Oskar Vogel Strassenbau in Eimeldingen
- Carthago Reisemobilbau GmbH aus Schmalegg
- Auerhammer + Weiland VDI Ingenieurbüro HLSE in Friedrichshafen
- DEKRA in Heilbronn
- Edeka union sb Großmarkt GmbH in Heilbronn

Struktur gegen die Krise

Umfangreiche Konjunkturprogramme sollen rund um den Globus die Wirtschaft ankurbeln und die negativen Auswirkungen der Krise abmildern. Für die kleine Duisburger Baufirma Grudzinski kam das Programm gerade noch rechtzeitig.

Wenn die Wirtschaft lahm, fahren Unternehmen ihre Investitionen zurück, Verbraucher sparen beim Konsum und die Steuereinnahmen brechen ein. Angesichts solcher Szenarien boomen Konjunktur-Theorien von John Maynard Keynes: Wenn die private Nachfrage wegbricht, so der britische Ökonom, muss der Staat in die Bresche springen und mit seinen Aufträgen Wachstum und Arbeitsplätze sichern.

Und so scheinen staatliche Konjunkturprogramme derzeit ein Allheilmittel gegen die Krise zu sein, auch in Berlin sitzt der Euro so locker wie nie zuvor: Bis dato hat die Regierung rund 80 Milliarden Euro in den Wirtschaftskreislauf gepumpt. Insbesondere das deutsche Handwerk und die Baubranche profitieren zunehmend von den Finanzspritzen: Laut einer Umfrage des Zentralverbandes des Deutschen Handwerks (ZDH) hat bislang jeder fünfte Betrieb mit mehr als zehn Beschäftigten öffentliche Aufträge aus den Konjunkturpaketen des Bundes erhalten. Bis 2011 wollen die Kommunen knapp 12 Milliarden Euro ausgeben, das ergab eine Studie der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Ernest & Young. Etwa 80 Prozent der Mittel aus dem Konjunkturpaket II fließen dabei in Sanierungsarbeiten: „Klassische Aufträge für lokale und regionale mittelständische Unternehmen“, bestätigt Manfred Morgenstern von Ernest & Young.

Fast nur noch kleine Reparaturen

Auch das Bauhandwerk vor Ort profitiert – ein kleines bisschen zumindest: So wie die Duisburger Firma Theodor Grudzinski Asphalt-Straßenbau & Bauwerkisolation. Weil die öffentlichen Kassen leer waren, konnte Dagmar Becker ihre 17 Mitarbeiter fast nur noch für kleinere Aufträge und Reparaturen losschicken. Und dann kam die Krise: „2008 lief schon schleppend. Doch 2009 war eine einzige

große Flaute, für uns und für andere Handwerker“, sagt Dagmar Becker. „Öffentliche und private Aufträge waren wie abgeschnitten.“ Der kleine Betrieb musste Kurzarbeit anmelden und vermutlich würden die Mitarbeiter heute noch untätig zuhause sitzen, wenn nicht Geld vom Bund in Gestalt des Konjunkturpaketes II nach Duisburg gekommen wäre: Für die Sanierung einer altersschwachen Straße schrieb die Stadt einen Auftrag aus. Die Theodor Grudzinski GmbH gewann die Ausschreibung, ein Auftrag in Höhe von gut 240.000 Euro. „Das kam gerade rechtzeitig“, sagt Firmenchefin Becker, „wir werden uns auf jeden Fall um weitere Aufträge aus dem Konjunkturpaket bewerben.“

Kein Allheilmittel

Aber sind die Konjunkturspritzen tatsächlich das Patentrezept gegen die Krise? Nur bedingt. Denn solche Programme – speziell im Bereich Infrastruktur – sind nur mit einer Schwindel erregenden Neuverschuldung zu finanzieren. Das Motto „Viel hilft viel“ gilt nur begrenzt – viel wichtiger ist, was mit dem Geld getan wird. Michael Bräuninger, Konjunkturchef beim Hamburgischen Weltwirtschaftsinstitut, setzt auf die richtige Mischung: Einerseits staatliche Ausgaben – wie Investitionen in die Bauwirtschaft, andererseits die Stärkung des Konsumbereichs: „Das tut man am besten, indem man die Haushalte entlastet und dort die verfügbaren Einkommen erhöht.“ Und nicht zu vergessen, ein von vielen Seiten geforderter, verbindlicher Tilgungsplan für die Neuverschuldung. Ganz im Sinn von John Maynard Keynes: Der plädierte während der Wirtschaftskrise der 20er Jahre nicht nur für staatliche Ausgaben im Abschwung, sondern ebenso für einen Schuldenabbau, wenn es wieder besser läuft.

Leichter an Kredite: KfW-Sonderprogramm

Immer mehr Betriebe haben als Folge der Finanzkrise und der schwierigen Konjunkturlage mit erheblichen Liquiditätsproblemen zu kämpfen. Als erster EU-Staat hat Deutschland 2009 seinen mittelständischen Unternehmen mit zeitlich befristeten „Maßnahmen zur Bewältigung der Krise in Deutschlands Realwirtschaft“ unter die Arme gegriffen.

Mit dem Sonderprogramm, das über die KfW-Bankengruppe ausgezahlt wird und einen Gesamtumfang von 15 Mrd. Euro hat, kann nun jedes kleine und mittelständische Unternehmen

zinsgünstige Darlehen bis zu 50 Mio. Euro bekommen. Die Darlehen können bis Ende 2010 für bis zu acht Jahre vergeben werden. Am 31.12.2012 enden die Zinsvergünstigungen; danach muss

ein marktüblicher Zinssatz gezahlt werden. Neben Investitionen können auch Betriebsmittel finanziert werden. Diese Kredite werden fast zu Blanko-Krediten: Denn die Besonderheit liegt darin, dass die KfW die durchleitenden Banken bei der Finanzierung bis zu 90 % von der Haftung freistellt und somit den überwiegenden Teil des Kreditrisikos trägt. Zudem ist eine Finanzierung bis zu 100 % der förderfähigen

Investitionskosten möglich. Im Bereich der Liquiditätsspritzen und Betriebsmittel kann die Haftungsfreistellung 50 % betragen.

Bis Ende 2009 lagen der KfW Bankengruppe bereits insgesamt 3.911 Anträge mittelständischer und großer Unternehmen auf Kredite aus dem KfW-Sonderprogramm vor.

Den Schweinezyklus austricksen

Das Horrorszenario ist ausgeblieben: 2010 wird es keine fünf Millionen Jobsuchende geben, da ist sich Frank-Jürgen Weise, Vorstandschef der Bundesagentur für Arbeit, mittlerweile sicher.

Aber so richtig Entwarnung will der BA-Chef nicht geben. „Es wird Entlassungen geben“, so Weise, „besonders betroffen sind dabei die Branchen des gesamten verarbeitenden Gewerbes, Transport und Logistik, und in diesen Branchen besonders die Zeitarbeit.“ Dennoch würden auch hier weiter Facharbeiter gesucht. Ein Paradoxon?

Dass trotz Wirtschaftskrise der Arbeitsmarkt relativ stabil ist und qualifizierte Fachkräfte weiter gesucht sind, bestätigte auch der Verband der Deutschen Industrie. Derzeit suchen vor allem Mittelständler, Energiekonzerne und Ingenieurdienstleister, aber auch klassische Industrie-Unter-

nehmen und Maschinenbauer weiter oder wieder nach Fachkräften. „Während die Nachfrage der Unternehmen in der ersten Jahreshälfte schwächelte, zieht nun das Interesse an Fachkräften wieder an“, so Kerstin Ernst von den VDI nachrichten, „die Branche hat auch in der Krise Bedarf für qualifizierte Mitarbeiter.“

Zu den Branchen, die trotz Wirtschaftskrise offene Stellen gemeldet haben, gehört die Informationstechnologie. Hier werden Fachkräfte für rund 20.000 Stellen händeringend gesucht, so eine aktuelle Studie des High-Tech-Branchenverbandes Bitkom, jedes dritte Unterneh-



men beklage einen Fachkräftemangel. Es sei damit zu rechnen, dass der Fachkräftemangel noch massiver werde, sobald die Konjunktur wieder anzieht, so Bitkom-Präsident Scheer. Damit unterscheidet sich die IT-Branche derzeit noch von anderen Branchen. Dennoch: Dass das Thema Fachkräfte spätestens nach der Krise ein heißes Eisen sein wird, gilt unter Experten als ausgemacht. Hier gilt es, dem so

genannten Schweinezyklus vorzubeugen und eben nicht an der Qualifizierung zu sparen. Denn Fakt ist: In den nächsten Jahren werden die Schulabgängerzahlen rückläufig sein, gleichzeitig verknappt sich aufgrund der demografischen Entwicklung der Fachkräftemarkt weiter. Vorausschauendes Handeln ist hier angesagt – und niemand kann sagen, es hätte ihn keiner gewarnt.

Fördermittel für Unternehmen

Beschäftigung leicht gemacht

Um Arbeitgebern die Entscheidung zur Beschäftigung behinderter Menschen zu erleichtern, gibt es eine Vielzahl von Förderleistungen, zum Beispiel vom Integrationsamt oder der Bundesagentur für Arbeit.

Die Praxis zeigt immer wieder: Menschen mit einer Behinderung sind meist besonders engagierte, zuverlässige und leistungsbereite Arbeitnehmer. Allerdings sind Menschen mit Handicap im Beruf auf Unterstützung angewiesen. Dies ist die Aufgabe der Integrationsämter. Sie unterstützen die betroffenen Menschen und ihre Arbeitgeber auf vielfältige Weise: durch fachliche Beratung und technisches Know-how, durch individuelle Betreuung und durch finanzielle Förderung.

Denn für die Schaffung neuer Arbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen können Arbeitgeber Zuschüsse oder Darlehen erhalten. Auch die behinderungsbedingte Umgestaltung und Ausstattung von Arbeitsplätzen und Arbeitsstätten kann bezuschusst werden, zum Beispiel, wenn Toilettenräume rollstuhlgerecht umgebaut oder der Zugang zum Arbeitsplatz barrierefrei gestaltet werden muss. Diese finanziellen Fördermöglichkeiten gelten auch, wenn ein bereits beschäftigter

schwerbehinderter Mensch an seinem bisherigen Arbeitsplatz nicht mehr eingesetzt werden kann und ein anderer für ihn geschaffen und ausgestattet wird. Und: Natürlich können auch kleinere Unternehmen, bei denen keine gesetzliche Beschäftigungspflicht besteht, die finanziellen Förderungen in Anspruch nehmen.

Je nach Einzelfall können Arbeitgeber verschiedene finanzielle Förderungen in Anspruch nehmen. Die geförderten Ar-

beitsplätze müssen für einen bestimmten Zeitraum schwerbehinderten Beschäftigten vorbehalten bleiben: Scheidet der schwerbehinderte Mensch während dieser so genannten Bindungsfrist aus, muss der geförderte Arbeitsplatz wieder mit einem schwerbehinderten Menschen für den Rest des Bindungszeitraumes besetzt werden; ansonsten ist der Zuschuss anteilig zurückzuzahlen.

Mehr Informationen:
www.integrationsaemter.de



Genau der richtige Mitarbeiter!

Der Vermittlungs- und Beratungsdienst des Berufsförderungswerk Heidelberg bietet Betrieben eine passgenaue Teilnehmerauswahl bei Stellenbesetzung.

Den richtigen Mitarbeiter zu finden, ist manchmal genauso schwer, wie den Partner fürs Leben zu finden. Gerade in kleinen Betrieben bindet die Suche nach Fachkräften Kapazitäten, die dann im operativen Kernbereich des Betriebes fehlen. Externe Hilfe rechnet sich hier schnell.

Passgenaue Vermittlung

Das Berufsförderungswerk Heidelberg bietet Arbeitgebern professionelle Lösungen rund ums Personal. Zeitnah, kostenlos und effizient werden motivierte und gut qualifizierte BFW-

solventen der verschiedensten Fachrichtungen in Unternehmen vermittelt – bedarfsorientiert abgestimmt auf die Bedarfe der Betriebe. Schließlich kennt keiner die Fähigkeiten der Absolventen besser als die Fachleute, die sie während ihrer gesamten Ausbildung begleiten.

Übrigens: Auch individuelle Lösungen wie Eignungsabklärungen und Arbeiterprobungen, beispielsweise im Rahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM), gehört für den BFW-Experten zum Tagesgeschäft.



Der Vermittlungs- und Beratungsexperte im Berufsförderungswerk steht Betrieben kostenlos und unverbindlich zur Verfügung. Anruf genügt!



Rolf Mehrer
Tel.: 06221 88-3355
Fax: 06221 88-2621
E-Mail: rolf.mehrer@bfw.srh.de



Trägerübergreifende Fachkonferenz und Erfahrungsaustausch

Von den Besten lernen

Nachhaltige Integration in den ersten Arbeitsmarkt ist das oberste Ziel einer Maßnahme der beruflichen Rehabilitation.

Die Verantwortung des Berufsförderungswerkes, die Teilnehmer von Qualifizierungsmaßnahmen nicht nur fachlich gut und am Markt ausgerichtet auszubilden, sondern auch erfolgreich in Arbeit zu bringen, endet nicht mit dem Abschluss der Maßnahme, sondern erst mit der Integration auf dem Arbeitsmarkt. Um dieses Ziel zu erreichen, haben in den letzten Jahren nahezu alle Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation – unter besonderer Berücksichtigung von Herkunft, Alter,

Vorbildung und individuellen behinderungsspezifischen notwendigen Unterstützungsleistungen dieser Menschen – eigene Prozesse und Maßnahmen entwickelt.

Von den besten Erfahrungen zu lernen und die Unterschiedlichkeit der möglichen Wege zu diskutieren, das war das Ziel einer Fachtagung für Geschäftsführer, Führungskräfte und Vertreter der Rehaträger: Anlässlich der Veranstaltung „1. Trägerübergreifende Fachkonferenz und

Erfahrungsaustausch“, die im September 2009 im BFW Heidelberg stattfand, wurden zum Thema „Nachhaltige Integration von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt“ unterschiedliche Ansätze diskutiert, Interessen und Entwicklungen der Träger vorgestellt und praktische Erfahrungen ausgetauscht.

Die einzelnen Fachvorträge können Sie auf unserer Homepage www.bfw-heidelberg.de downloaden.

IMPRESSUM

Personal & Perspektiven erscheint als Gemeinschaftsproduktion der Berufsförderungswerke Dortmund, Frankfurt, Heidelberg, München, Nürnberg, Oberhausen, Stralsund, Thüringen und Würzburg.

Gesamtredaktion: Werner Berndt, Dr. Maria Heinelt, Kathrin Klee, Mario Kreß, Marcus Meier, Christa Mischke, Matthias Ortman, Peter Maria Schäfer, Thorsten Schenk, Michael Steuer und Astrid Jaehn (Schriftleitung, Tel.: 0203 80079-0).

Berufsförderungswerk (BFW) Heidelberg
Bonhoefferstr. 17,
69123 Heidelberg
Markus Hertrich, Geschäftsführer

Redaktion: Thorsten Schenk
(V.i.S.d.P. für die S. 4, 5 und 8)

Verlag: TNP GmbH (V.i.S.d.P. für die Seiten 1, 2, 3, 6, 7),
Vinckeweg 15, 47119 Duisburg,
Tel.: 0203 80079-0,
Fax: 0203 80079-99,
E-Mail: info@tnp-gmbh.de

Auflage: 30.000 Exemplare