

EDITORIAL

Liebe Leserinnen und Leser,

mit der Sozialpartnerschaft lassen sich „tief greifende Wettbewerbsvorteile erzielen“. Das hat jüngst eine für die CSSA erstellte empirische Studie des Fraunhofer-Instituts für System- und Innovationsforschung in Karlsruhe ergeben. Leider ist die Mitbestimmung, die eine der Grundlagen für die Sozialpartnerschaft ist, „überwiegend ein blinder Fleck“ – zumindest in vielen BWL- und Management-Studiengängen. Zu diesem Ergebnis ist kürzlich eine Studie der Hans-Böckler-Stiftung (HBS) gekommen. Wer also wie etliche BWL-Dozenten meint, dass eine „starke Mitbestimmung die betriebliche Wohlfahrt gefährdet“, sei die Fraunhofer-Umfrage dringend empfohlen.

Gerade in diesen Tagen zeigt die Sozialpartnerschaft, dass sie auch zur Lösung gesellschaftlicher Herausforderungen wie der Integration von Flüchtlingen in den Arbeitsmarkt beitragen kann. Wir haben deshalb beide Chemie-Sozialpartner zum Thema befragt (Seite 3). Die Flüchtlingskrise drängt andere Herausforderungen in den Hintergrund. Doch auch der demografische Wandel schreitet voran. In Rheinland-Pfalz treten ihm Arbeitgeber und Arbeitnehmer als Tandem entgegen. Auch das ist ein ermutigendes Signal.

Ihr Klaus-W. West,
Geschäftsführer der CSSA

INHALT

InnovA

CSSA startet neue Initiative **2**

Papers

CSSA legt neue Reihe auf **2**

Ausbildung und Arbeit

Wie die Chemie-Sozialpartner zur Integration beitragen wollen **3**

BGM

Fit bleiben bei J. W. Ostendorf **4**

Positiver Wettbewerbsfaktor

Sozialpartnerschaftliche Kooperation und Unternehmenserfolg

Mit der Sozialpartnerschaft lassen sich „tief greifende Wettbewerbsvorteile erzielen“. Das ist das zentrale Ergebnis einer Studie, die das Fraunhofer-Institut für System- und Innovationsforschung (ISI) in Karlsruhe im Auftrag der CSSA erstellt hat.

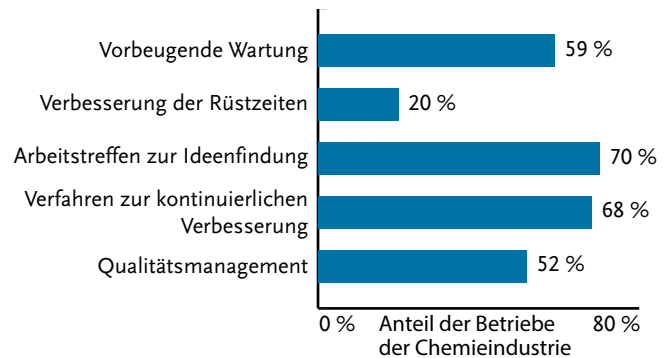
Das Ziel der Studie formulieren die ISI-Forscher so: Inwieweit ist die „sozialpartnerschaftliche Kooperation in Betrieben der Chemiebranche und angrenzenden Industrien ein Erfolgsfaktor für die Umsetzung und die erzielten wirtschaftlichen Effekte organisatorischer Neuerungen“?

Organisatorische Innovationen stellen die Forscher wegen „ihres oftmals diffusen, komplexen und nicht immer greifbaren (intangiblen) Charakters“ vor einige Schwierigkeiten. Denn organisatorische Neuerungen setzen sich häufig aus vielen einzelnen Schritten zusammen. Hinzu kommt, dass sie einen anderen Lebenszyklus als technische (Produkt-) Innovationen haben und zwischen ihrer Einführung und den beobachtbaren Auswirkungen oft mehr Zeit verstreicht.

Die Wirkung sozialpartnerschaftlichen Verhaltens untersuchten die Forscher anhand der fünf Sozialpartnerschaft-Dimensionen: Betriebsklima, partizipatives Verhalten, Identifikation, Konfliktbewältigung, Kommunikation. Mehr als 500 Unternehmensvertreter aus verschiedenen Funktionsbereichen schrieben die ISI-Forscher per Online-Befragung an, „116 verwertbare Fragebögen“ erhielt sie zurück. Das entspricht einer Rücklaufquote von 21 Prozent. Das Ergebnis: Sozialpartnerschaftliche Kooperation in Unternehmen ist keine „schöne Nebensache“ („L'art pour l'art“), sondern ein wesentlicher Erfolgsfaktor für die Umsetzung organisatorischer Neuerungen. Eine gute sozialpartnerschaftliche Praxis erfüllt nicht nur politische Erwartungen der Betriebsräte und Gewerkschaft („gleiche Augenhöhe“), sie hat auch positive ökonomische Effekte. Kurzum: Sozialpartnerschaft ist ein positiver Wettbewerbsfaktor.

Der Projektleiter Professor Oliver Som zieht drei Schlussfolgerungen: Erstens zeigt die Studie, dass sozialpartnerschaftliche Kooperation in den Betrieben der chemischen Industrie und benachbarter Branchen alles in allem als zufriedenstellend betrachtet wird. Zweitens: Die wahrgenommene „Qualität“ der sozialpartnerschaftlichen Kooperation steht in einem positiven Zusammenhang mit der Durchführung betrieblicher Reorganisationen und drittens zur allgemeinen betrieblichen Leistungsfähigkeit. Sein Fazit: „Sozialpartnerschaftliche Kooperation geht insofern weit über die reine Mitbestimmung hinaus.“ Der BAVC und die IG BCE können die Studienergebnisse als Bestätigung werten: Sie haben mit Unterstützung der CSSA ein Promotoren-Konzept auf den Weg gebracht, das soziale Nachhaltigkeit in den Unternehmen

Verbreitung organisatorischer Konzepte in der Chemieindustrie



Grafik: ISI/CSSA

verankern soll. Promotoren sind Förderer oder Manager eines Projekts. An der Universität Trier werden unter Leitung von Prof. Alfons Matheis in den nächsten 18 Monaten Nachhaltigkeitspromotoren ausgebildet. 16 Human Resources Manager (Personalverantwortliche) und Betriebsräte sollen in dieser Zeit ihr Wissen und ihre Handlungskompetenzen für Fragen sozialer Nachhaltigkeit in Betrieb und Unternehmen weiterentwickeln. Dabei spielen Themen wie Weiterbildung, Lernen, Gesundheit, Kooperation und Kommunikation eine große Rolle.

► Termine

9. bis 10. Juni, Hannover

Pilotseminar „Balance von Arbeiten, Leben und Lernen (BALL)“. Mehr Informationen: Christine Kolodzyck, Tel.: 0611-970098-0.

21. September, Wiesbaden

5. CSSA-Länderseminar: „Arbeitsbeziehungen in Spanien“. Kontakt: Christine Kolodzyck, Tel.: 0611-970098-0.

18. November

Abschlussveranstaltung Chemie³

► Neu im Vorstand der CSSA



Sebastian Kautzky ist seit dem 1. März alternierender Vorsitzender im Vorstand der CSSA. Er hat die Nachfolge von Dirk Meyer angetreten, der zur

HessenChemie gewechselt ist. Kautzky, 35, hat Politikwissenschaften studiert und ist seit dem Jahr 2007 beim Bundesarbeitgeberverband Chemie (BAVC). Seit 2013 ist er in der Geschäftsführung des BAVC und dort für Kommunikation zuständig, er ist zugleich Pressesprecher des Verbands.



Neu im CSSA-Vorstand ist auch Xaver Schmidt. Schmidt, 54, ist gelernter Strebhauer. Zuletzt war er bei der IG BCE als Vorstandssekretär für Organisation/Arbeitsmarkt/

Umwelt zuständig. Seit 2015 leitet er die Abteilung Energiewende/Nachhaltigkeit.

► Zurück an die Arbeit

Nach der Geburt eines Kindes fangen Mütter mit höherem Bildungsabschluss meist früher und mit mehr Stunden wieder an zu arbeiten, wie eine neue Studie des Vienna Institute of Demography zeigt. Allerdings: Dieser sogenannte „Bildungseffekt“ ist je nach Land und Familiensituation unterschiedlich stark ausgeprägt. Der Anteil der Erwerbstätigen unter den gut gebildeten Französisinnen und fast allen Norwegerinnen rutscht nie unter 80 Prozent, unabhängig von der Familiensituation der Frauen. In Deutschland, Österreich und Ungarn dagegen sinkt der Anteil der erwerbstätigen Frauen, sobald ein Kind geboren wird, steigt dann nur langsam an und läuft meist auf Teilzeit hinaus – und zwar bei fast allen Müttern. Mehr: www.bit.ly/andieArbeit

Initiative „InnovA“ gestartet

CSSA erprobt Konzepte für innovative Arbeitswelten

Die industrielle Arbeitswelt steht vor großen Herausforderungen. Innovationsdruck, Digitalisierung und Internationalisierung fordern von den Unternehmen neue Strategien und Kompetenzen ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die CSSA unterstützt mit ihrer Sozialpartner-Initiative „InnovA“ acht Betriebe vor Ort.

In den Pilotbetrieben entwickelt die CSSA gemeinsam mit Management, Betriebsrat und Beschäftigten betriebliche Lösungen, wie sich Veränderungsprozesse gestalten lassen. Am Anfang steht die Analyse anstehender Veränderungen in Unternehmen, die vor vielfältigen Herausforderungen stehen: neue Technologien, Wissensmanagement bei Restrukturierungen oder wie neue Fachkräftepotenziale gewonnen werden können, z. B. Frauen in Produktionsberufen.

Das Konzept entspricht dem bewährten CSSA-Ansatz: Zur Erreichung von Akzeptanz und Nachhaltigkeit werden alle wichtigen Akteursgruppen einbezogen – beginnend bei der Konzeptionierung, der Analyse von Entwicklungsbedarfen und der Suche nach Lösungen. „Wir wollen Orientierung geben durch offene Kommunikation und die Möglichkeit mitzugestalten. Dabei entstehen

neue Lösungen, die genau zum jeweiligen Betrieb passen“, sagt Ulrike Rudolphi, Leiterin der Initiative. Im nächsten Schritt möchte InnovA die Faktoren beschreiben, die Personal- und Organisationsentwicklung nachhaltig machen. In jedem Betrieb wird ein Folgeprojekt durchgeführt. Die Ergebnisse werden mit Experten diskutiert und als Empfehlung für Industrie und Politik aufbereitet. Die dreijährige Initiative InnovA wird gefördert vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales und dem Europäischen Sozialfonds.

Wie InnovA entstanden ist, welche Themen die Unternehmen beschäftigen und wie sie die CSSA dabei unterstützt, erfahren Sie in einem Gespräch mit Ulrike Rudolphi, siehe unter: www.cssa-wiesbaden.de. Weitere Infos: Tel.: 0611-970098-0

Papers: CSSA legt neue Reihe auf

In unserer schnelllebigen Zeit sind statt Büchern vielfach Papers angesagt. Die CSSA folgt dieser Entwicklung und startet jetzt mit einer Reihe von „Papers“.

Die Papers sind kurze, prägnante Diskussionsbeiträge zu wichtigen Themen. Sie sollen wichtige Erkenntnisse und Ergebnisse aus den Handlungsfeldern zusammenfassen, auf denen die Chemie-Stiftung mit eigenen Projekten oder Projektpartnern tätig ist. Und die Papers oder „Debattenpapiere“ sollen sich ins gesellschaftliche Gespräch über die Zukunft der Chemie-Industrie und der Industrie einschalten. Die Papers haben einen Umfang von etwa 30 bis 50 Seiten, sie sind einfach, klar und unaufwendig gestaltet. Sie werden digital verbreitet und erscheinen vier- bis sechsmal pro Jahr. Bisher geplante Themen: digitale Wirtschaft, Nachhaltigkeit und Chemie³ sowie industriepolitischer Dialog am Hochrhein. Den Anfang machte ein Paper mit dem Titel: „Digitale Wirtschaft. Mit besonderem Blick auf die chemische Industrie“.

Alle Papers gibt es als PDF direkt bei der CSSA: www.cssa-wiesbaden.de

„Das beschäftigt uns noch viele Jahre“

„Der demografische Wandel gehört zu den Top-3-Themen in Unternehmen“, sagt Francesco Grioli, Landesbezirksleiter der IG BCE in Rheinland-Pfalz/Saarland.

Auf dieser Basis hat die Gewerkschaft das Projekt „Qualifizierung zum Demografie-Tandem“ (Quademta) ins Leben gerufen. „Die Tandems sind genau genommen die Demografieverantwortlichen im Unternehmen“, erläutert Grioli die Idee des Projekts: Die betrieblichen Sozialpartner sollen das Thema demografischer Wandel gemeinsam anpacken. 15 Unternehmen, vom Mittelständler bis zum Großkonzern, haben sich der Initiative angeschlossen und Demografieausschüsse im Unternehmen installiert. „Der demografische Wandel wird die Betriebe noch viele Jahre beschäftigen“, meint auch Dr. Bernd Vogler, Hauptgeschäftsführer des Arbeitgeberverbands Chemie Rheinland-Pfalz e. V. Die Sozialpartner hätten das Thema frühzeitig erkannt. Viele Unternehmen stellten sich den demografischen Herausforderungen und seien auf gutem Weg.

Interview mit Francesco Grioli über Quademta: www.cssa-wiesbaden.de

„Integration gelingt mit Ausbildung und Arbeit“

Die IG BCE hat sich gemeinsam mit dem BAVC frühzeitig für die Integration von Flüchtlingen in den Arbeitsmarkt ausgesprochen. Was waren Ihre Motive dafür?

Das Hauptmotiv war die Notwendigkeit, schnell etwas tun zu müssen. Niemand konnte den Flüchtlingsstrom in dieser Größenordnung voraussehen und es gab keine speziellen Konzepte zur Integration, auf die wir zurückgreifen konnten. Aber es gab jahrelange Erfahrungen mit der Integration der damaligen „Gastarbeiter“ und der Hilfe für Jugendliche, die noch nicht ausbildungsfähig sind. Wir haben uns als Sozialpartner (IG BCE und BAVC) daher vor allem auf jugendliche Flüchtlinge konzentriert. Das bewährte Programm „Start in den Beruf“ für Jugendliche, die nicht direkt den Einstieg in die Ausbildung schaffen, wurde um 125 Plätze ausgeweitet. Zusätzlich, damit wir nicht die Debatte bekommen, dass Flüchtlinge in Konkurrenz zu deutschen Bewerbern treten.

Was sind die wesentlichen Probleme bei der Integration von Flüchtlingen in Ausbildung und Arbeit?

Die Ungewissheit über den Aufenthaltsstatus bedeutet auch Unsicherheit für den Arbeitgeber, wenn dieser nicht weiß, ob die Person, die er einstellen will, nicht irgendwann zurückgeführt wird. Die Chance auf Arbeit muss auch die Sicherheit mit sich bringen, dass der- oder diejenige für die Zeit der Ausbildung, auch darüber hinaus, hier bleiben kann. Deshalb fordern wir schon lange von der Politik schnellere Asylverfahren. Die Bundesanstalt für Arbeit und das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge arbeiten mit Hochdruck daran.

Sie sind Mitglied im Verwaltungsrat der Bundesagentur für Arbeit und verantworten u. a. den Bereich Bildung in der IG BCE. Welche praktischen Bildungsmaßnahmen sind vorstellbar?

Ausbildung, Arbeit und Begegnung ist der Dreiklang, der eine gelungene Integration möglich macht. Wir sollten uns aber vor Illusionen schützen: Bis die Flüchtlinge dem deutschen Arbeitsmarkt als Fachkräfte zur Verfügung stehen, ist noch ein weiter Weg. Vor allem muss den Flüchtlingen der Wert ei-

ner dualen beruflichen Ausbildung verdeutlicht werden. Allein das notwendige Sprachniveau B2 als Grundlage für eine betriebliche Ausbildung ist nicht innerhalb von Monaten zu schaffen. Dann erst kann die Integration in das Wertesystem unserer Gesellschaft erfolgen. Dafür sind Integrationskurse grundlegend wie auch die Begegnung mit Einheimischen. Nur so lassen sich auf beiden Seiten Ängste und Vorurteile abbauen. Am Ende bin



Petra Reinbold-Knape ist Mitglied im geschäftsführenden Hauptvorstand der IG BCE und alternierende Vorstandsvorsitzende der CSSA

ich der festen Überzeugung, dass die Integration in die Arbeitswelt und die Gesellschaft gelingen wird. Aber dafür bedarf es großer Anstrengungen und einen langen Atem aller Seiten: der Flüchtlinge, der Betriebe wie auch der Bevölkerung in Deutschland.

„Macht eine Ausbildung!“

Der BAVC hat sich gemeinsam mit der IG BCE frühzeitig für die Integration von Flüchtlingen in den Arbeitsmarkt ausgesprochen. Was waren Ihre Motive dafür?

Die Sozialpartnerschaft von IG BCE und Chemie-Arbeitgebern zeichnet sich dadurch aus, dass wir die großen Herausforderungen gemeinsam angehen. Die Integration von Flüchtlingen ist zweifellos eine solch große Herausforderung. Wir wollten frühzeitig signalisieren, dass wir unseren Beitrag zur Bewältigung der Flüchtlingskrise leisten werden. Und das betrifft im We-

Wie steht es um die Bereitschaft Ihrer Mitgliedsunternehmen, Flüchtlinge in Arbeit zu integrieren?

Von Sprachkursen über die Freistellung von freiwilligen Helfern bis hin zu Spendenaktionen – die Bereitschaft zu helfen, ist nach wie vor groß. Zugleich sehen wir deutlich, wie groß die Herausforderung ist. Eine reibungslose und schnelle Eingliederung in Arbeit ist nur bei wenigen Flüchtlingen zu erwarten. Alle noch bestehenden Hürden für ihren Arbeitsmarktzugang und für die notwendigen flankierenden Unterstützungsmaßnahmen müssen aus dem Weg geräumt werden, damit sich Arbeitslosigkeit bei anerkannten Flüchtlingen und solchen mit hoher Bleibeperspektive nicht verfestigt. Die meisten Flüchtlinge sind für Ausbildung oder Erwerbsarbeit sehr motiviert.

Aber angesichts fehlender Sprachkenntnisse und für den Arbeitsmarkt in Deutschland sofort verwertbarer Qualifikationen ist es nicht überraschend, dass der Sprung in die Erwerbsarbeit nur wenigen Flüchtlingen schnell gelingt. Deshalb brauchen wir von Anfang an verpflichtende und ausreichende Angebote der Sprachförderung. Diese Ange-

bote müssen mit den Instrumenten der Arbeitsförderung und auch betrieblichen Praktika flexibel kombinierbar sein, um Spracherwerb und Einstieg in den Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Für die vielen jungen Flüchtlinge mit Bleibeperspektive bietet gerade unsere duale Ausbildung hervorragende Chancen.

Was werden die Chemie-Sozialpartner konkret tun?

Wir wollen gerade beim Thema Qualifikation ansetzen und die Perspektiven deutlich machen, die eine duale Ausbildung eröffnet. Dafür müssen wir die Vorteile einer Berufsausbildung einfach und effektiv kommunizieren. Ob dann am Ende eine Ausbildung auch in der Hightechbranche Chemie möglich wird, ist zweitrangig. Wichtig ist: Mit einer Ausbildung habe ich langfristig immer bessere Chancen als mit ungelerten Tätigkeiten. Wir müssen den Flüchtlingen vermitteln: Macht eine Ausbildung, nehmt eine „Durststrecke“ in Kauf, denn nur mit einer Berufsausbildung werdet ihr einen dauerhaft gut bezahlten Job bekommen.



Sebastian Kautzky ist Geschäftsführer beim BAVC und alternierender Vorstandsvorsitzender der CSSA

sentlichen die Integration von Flüchtlingen in den Arbeitsmarkt. Teilhabe am gesellschaftlichen Leben setzt voraus, dass ein Mensch seinen Lebensunterhalt verdient.

„Gemeinsam gesund alt werden“

J. W. Ostendorf hat ein umfassendes BGM aufgebaut

Wer über Tobias Elis sagt, Gesundheit und Bewegung seien sein Leben, liegt sicher nicht falsch. Elis ist 35 Jahre alt und hat an der Deutschen Sporthochschule in Köln sein Sportdiplom erworben. Seit fünf Jahren arbeitet er hauptberuflich daran, die Fitness und Gesundheit der 800 Beschäftigten des Farbenherstellers J. W. Ostendorf zu verbessern: im JWOAktiv-Programm.

Nach den Maßstäben des Leistungssports würde man Elis wohl als Erfolgstrainer bezeichnen. Statistisch kann der Gesundheitsmanager nachweisen, dass 70 Prozent der JWOAktiv-Teilnehmer sich täglich wenigstens 30 Minuten und mehr bewegen – im Jahr 2010 waren es nur 52 Prozent. Auch die Ausdauer der Beschäftigten ist seither um 56 Prozent angestiegen.

Das BGM-Forum aus Velen unterstützt JWOAktiv mit eigenen Ärzten. „Das Forum übernimmt die medizinische Begleitung und Beratung“, berichtet Elis. Auch für die Datensicherheit ist gesorgt: „Die Daten unserer Kolleginnen und Kollegen speichern und verarbeiten wir bei unserem Kooperationspartner, dem BGM-Forum Westmünsterland“, sagt Elis. Die Unternehmensleitung habe auf sie keinen Zugriff.

Doch Fitness ist nur ein Teil der JWOAktiv-Strategie. „Wir haben ein integriertes Programm mit den Schwerpunkten Bewegung,

seine Erfolge ist JWOAktiv bundesweit ausgezeichnet worden.

„Gemeinsam gesund alt werden“ ist die Leitlinie von JWOAktiv. „Damit nehmen wir den so häufig diskutierten demografischen Wandel hier deutlich vorweg“, erklärt Elis. Drinnen und draußen stehen Gerätetraining, Wirbelsäulengymnastik, Nordic Walking, Laufen, Ganzkörperkräftigung, Zumba und Yoga auf dem Programm. Die Vielseitigkeit soll einseitige Belastungen im Beruf oder in der Freizeit ausgleichen.

Medizinisch bietet JWOAktiv seinen Mitgliedern alle 12 bis 14 Monate einen intensiven Check-up ohne Mehrkosten an. Die Vorsorgeuntersuchung schließt eine Ultraschalluntersuchung der Halsschlagader und Schilddrüse sowie einen Herzkreislauffest ein, eine Analyse der Muskeln und des Skeletts gehören auch dazu.

JWOAktiv ist mittlerweile in der Region präsent: Zusammen mit Sportvereinen und Schulen hat das Unternehmen das „Coesfelder Modell“ gegründet: JWO-Azubis beaufsichtigen und trainieren während ihrer Arbeitszeit nachmittags Kinder, für die sich sonst keine Übungsleiter finden. Auch innerhalb des Unternehmens hat sich JWOAktiv weiterentwickelt und seine Führungskräfte noch stärker einbezogen. Denn ohne die Führungskräfte läuft alle Gesundheitsförderung ins Leere. Mittlerweile machen fast alle der JWO-Führungskräfte bei JWOAktiv mit. „Zusammen schwitzen ist nicht nur gut für die Gesundheit“, freut sich Elis, „sondern auch für das Betriebsklima.“



Bei JWO wird die Werks- zur Turnhalle.

Ernährung, Stressbewältigung und Nikotinentwöhnung geschaffen“, sagt Elis. Die Bilanz: Mittlerweile nehmen mehr als die Hälfte der Beschäftigten an JWOAktiv freiwillig teil, der Mitgliedsbeitrag beträgt für jeden Mitarbeiter zehn Euro im Monat. „Üblich sind im betrieblichen Gesundheitsmanagement Teilnehmerquoten von nur 15 Prozent“, betont Elis. Für

IN KÜRZE

► Die Zukunft der Arbeit

Bestimmen die digitalen Technologien unsere Arbeitswelt oder lautet die Frage nicht vielmehr: Wie lässt sich die Arbeitswelt mit den neuen Technologien sinnvoll organisieren? Für Antworten zur „Zukunft der Arbeit“ spendiert das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) voraussichtlich 150 Millionen Euro. Das Forschungsprogramm soll innovative Projekte der Arbeitsforschung und -gestaltung fördern. Das Programm ist Teil des Dachprogramms „Innovationen für die Produktion, Dienstleistung und Arbeit von morgen“ und Bestandteil der Hightech-Strategie der Bundesregierung. Die Broschüre „Zukunft der Arbeit“ des BMBF gibt es hier: bit.ly/ZukunftundArbeit

► Weiterbildung in der betrieblichen Praxis

Unternehmensprojekte, Seminare zu den Arbeitsbeziehungen in England oder Polen und Fachtagungen („Kulturelle Vielfalt“) – die Chemie-Stiftung Sozialpartner-Akademie (CSSA) hat in den vergangenen Jahren viele Formate erprobt, wie sich die Weiterbildung in der betrieblichen Praxis sozialpartnerschaftlich gestalten lässt. Jetzt hat sie die Konzepte und Begleitmaterialien in einer Broschüre zusammengefasst. Sie soll den Sozialpartnern in Unternehmen, Verbänden der Chemie-Industrie sowie Bildungsträgern Anregungen für beteiligungsorientierte Bildungsmaßnahmen geben und die Erfahrungen der CSSA deutlich machen. Die Broschüre gibt es ab Mai hier: www.cssa-wiesbaden.de

► Ihre Wahl: gedruckt oder digital?

Wie wollen Sie Ihre „cssa-news“: per Post im Briefkasten oder per E-Mail als PDF-Datei? Die digitale Variante ist natürlich umweltfreundlicher, für Sie schneller und für uns günstiger. Bitte entscheiden Sie sich und geben Sie uns Bescheid: www.cssa-wiesbaden.de/newsletter.html

Impressum

Chemie-Stiftung Sozialpartner-Akademie – eine Initiative der Chemie-Sozialpartner BAVC und IG BCE
Kreuzberger Ring 70, 65205 Wiesbaden
Tel.: 0611-970098-0, Fax: 0611-970098-16
service@cssa-wiesbaden.de, www.cssa-wiesbaden.de

Verantwortlich: Dr. Klaus-W. West
Redaktion: Dirk Dietz, textmanufaktur
Fotos: BAVC, IG BCE (Seite 2, 3), J. W. O. (Seite 4)
Gestaltung: www.grafikbuero.com
Wiesbaden, April 2016

Info | Maßkonfektionär des Handels

Die in der dritten Generation familiengeführte J. W. Ostendorf GmbH & Co. KG (JWO) in Coesfeld ist außerhalb der Fachöffentlichkeit eher unbekannt. Als Spezialist für die „Eigenmarke des Handels“ tritt JWO selbst weniger in Erscheinung. Für große DIY-Handelskonzerne („Do-it-yourself“) managen die Coesfelder 65 Marken in 20 Ländern Europas. Als einer der ersten Farbenhersteller stellte JWO Anfang der 1980er-Jahre Lacke auf Wasserbasis her und ersetzte damit die bis dahin üblichen Lösungsmittel (Terpentin).