

# grenzenlos

LESEN MIT WEITBLICK







grenzenlos - Lesen mit Weitblick

3 Editorial

Titelthema „Ältere Arbeitskräfte“:  
Dürfen es ein paar Jahre mehr sein?

6 Mit 64 eine Stelle gefunden:  
Ein Meister für 15 Monate

8 JadeBay-News:  
Wissens- und Technologietransfer

10 Japan und Ghana:  
Arbeiten mit 70? Der eine will, der andere muss

12 PixelPartner-News

13 PixelPartner stellen sich vor

14 Kulturtipps

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

der Mangel an qualifizierten Fachkräften ist branchenübergreifend zu einem heiklen Thema geworden. Für Unternehmen bedeutet jede offene und nicht zu besetzende Stelle einen Verlust an Wertschöpfung und Innovationspotenzial. Nicht verwunderlich, dass deshalb auch immer kreativer nach einer Problemlösung gesucht wird.

Großkonzerne setzen vermehrt auf ihre erfahrenen Angestellten, die schon so manche Krise gemeistert haben. Sie behalten diese über das gesetzliche Rentenalter hinaus oder rufen gar besondere Initiativen für die Beschäftigung älterer Menschen ins Leben. Auch die Wiederaanstellung von jemandem, der sich bereits im Ruhestand befindet, ist mittlerweile gang und gäbe.

Infolgedessen sind heute immer mehr Seniorinnen und Senioren aktiv im Berufsleben. Davon profitieren nicht nur Unternehmen, sondern auch die ältere Generation selbst, weil Arbeit körperlich sowie geistig fit hält.

Sie sind noch skeptisch? Dann lesen Sie, warum die gefragtesten Betriebsangehörigen heute durchaus schon mal über 60 Jahre alt sind und wie Sie mit einem neuen Blickwinkel auf das Alter Know-how und Expertise Ihres Unternehmens sichern können.

Viel Spaß, neue Einsichten und erfrischende Inspirationen beim Lesen mit Weitblick wünscht Ihnen

Ihre JadeBay GmbH

## Dürfen es ein paar Jahre mehr sein?

**Findet man mit 50 noch Arbeit? Wenn nicht, warum nicht? Wer soll wann in Rente gehen dürfen? Und wer soll nicht in Rente gehen müssen? AWW-Hauptgeschäftsführer Jasper Strauß und DGB-Gewerkschaftssekretär Danny Schnur diskutieren leidenschaftlich, aber freundlich und sehr kenntnisreich miteinander. Einig sind sie sich selten.**

Wenn eine Unternehmensleitung die Wahl hat, siegt bei der Stellenbesetzung meistens die Jugend – diese bleibt länger im Unternehmen. Das behauptet nicht nur der DGB, sondern auch die Sozialverbände. „Ab 50 hat man schon Probleme, eine Stelle zu finden“, sagt Danny Schnur, der als Gewerkschaftssekretär des Deutschen Gewerkschaftsbundes die Kreis- und Stadtverbände Wesermarsch, Wilhelmshaven und Wittmund betreut. Die beiden Herren kennen sich aus verschiedenen regionalen Foren, wo sie die jeweiligen Interessen der Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden vertreten. Sie bleiben sehr höflich und unterbrechen sich gegenseitig kaum. Sie beginnen ihre Beiträge sogar häufig mit: „Da bin ich ganz bei Ihnen.“ Aber dann

folgt meistens doch eine Widerrede.

Auch die Frage nach den Chancen am Arbeitsmarkt von Menschen ab 50 wird unterschiedlich bewertet. „Alter ist kein Kriterium mehr“, findet Jasper Strauß. „Das war vielleicht früher so, aber heute nehmen die Firmen jeden, der qualifiziert ist.“ Der Arbeitgeber- und Wirtschaftsverband Jade e.V. berät und vertritt Firmen aus der Region u. a. in Fragen des Arbeitsrechtes sowie bei Fort- und Weiterbildungen.

Dass es natürlich 50-Jährige gibt, die keinen Arbeitsplatz finden, bestreitet Strauß nicht. Wer keine Stelle finde, sei in der Regel länger arbeitslos und weise „erhebliche Vermittlungshemmnisse“ auf. Darunter versteht Strauß

Umstände, die es den Jobcentern schwer machen, die betreffende Person in Arbeit zu bringen.

Wenn es in der Region um Arbeitslosigkeit geht, ist vor allem von Wilhelmshaven die Rede. In Friesland liegt die Arbeitslosenquote aktuell bei gerade mal 4,8 % – das gilt für viele inzwischen als Vollbeschäft-

**„Ab 50 hat man schon Probleme, eine Stelle zu finden“, sagt DGB-Sekretär Danny Schnur.  
„Alter ist kein Kriterium mehr“, kontert AWW-Geschäftsführer Jasper Strauß.**



tigung –, in Wittmund bei 5,4 % und in der Wesermarsch bei 6,9 %. In Wilhelmshaven aber sind es derzeit 11,8 %. Demnach ist mehr als jeder neunte arbeitsfähige Mensch ohne Arbeit.

In Wilhelmshaven manglele es nicht an unbesetzten Stellen, sondern an geeigneten Bewerberinnen und Bewerbern, so Strauß. Er wählt seine Worte vorsichtig, denn er weiß, dass er von Menschen spricht und nicht von Statistiken. Und zwar von Menschen, die in den Unternehmen, die sein Verband vertritt, keine Beschäftigung finden, obwohl es freie Arbeitsplätze gibt.

Strauß denkt dabei an jene Personen, die „keine Erwerbsbiografie, sondern eine Hartz-IV-Biografie“ haben – und zwar nicht selten bereits in der zweiten Generation. Wer seit 20 Jahren nicht berufstätig war, habe zwar nach wie vor die benötigten kognitiven und motorischen Fähigkeiten. Das Problem, sagt Strauß, liege jedoch bei der Sozialkompetenz.

Die Eingliederungszuschüsse, die für die Einstellung von Langzeitarbeitslosen bezahlt werden, seien noch zu niedrig; der Aufwand, jemandem das Arbeiten (wieder) beizubringen, dagegen sehr hoch.

Der DGB sieht das Problem auch, schlägt aber eine andere Lösung vor: Ein öffentlich geförderter Beschäftigungssektor mit fair entlohnerten Arbeitsplätzen für Menschen, die auf dem regulären Arbeitsmarkt keine Chance mehr haben.

Dass es an Fachkräften mangelt, ist nur die eine Seite des Problems. Die andere Seite ist, dass erfahrene Leute irgendwann in den Ruhestand gehen. Das Thema „Rente mit 63“ – von der Ministerin für Arbeit und Soziales, Andrea Nahles, zu Beginn der aktuellen Großen Koalition eingeführt – darf in diesem Gespräch also nicht fehlen. Jasper Strauß sagt zwar nicht, dass nach Erreichen des gesetzlichen Rentenalters keiner in den Ruhestand gehen sollte. Es ist aus seiner Sicht aber problematisch, wenn in Zeiten des Fachkräftemangels gute Leute früher in Rente gehen. Ganz nebenbei sei für die stra-

**Schnur: Bei der  
Zwangsverrentung  
verlieren beide Seiten.**



pazierte Rentenkasse auch die Finanzierung ein Problem. Beide Diskutanten befürworten einen flexiblen Renteneinstieg. Über Lebensarbeitszeitkonten – wie es etwa die Meyer Werft in Papenburg praktiziert – ließe sich sprechen. In Zeiten, in denen die wenigsten Beschäftigten ihr ganzes Arbeitsleben bei einem Unternehmen bleiben, seien solche Modelle allerdings schwierig zu realisieren. Insolvenzsicherung, der Übertrag von Plus- oder Minus-Stunden von einer Arbeitsstelle zur nächsten, der Umgang mit Zeiten der Arbeitslosigkeit u. v. m. gelte es hierbei zu managen. Strauß sieht den Gesetzgeber in der Pflicht, um hier einen rechtlichen Rahmen zu schaffen.

Beim Thema ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer geht es Schnur auch um die Frage nach der „Zwangsverrentung“.

**Strauß: Lebensarbeitszeitkonten sind ein vielversprechendes Modell.**

Wer schon 63 Jahre alt und seit mehr als einem Jahr arbeitslos ist, kann von der Arbeitsagentur zwangsverrentet werden. Diese Personen erhalten ihr Geld fortan nicht mehr auf der Grundlage des SGBII, sondern aus der

Rentenkasse. Sie werden aus der Arbeitslosenstatistik gestrichen. „Beide Seiten verlieren“, sagt Schnur. „Arbeitswillige Arbeitnehmer verlieren die Chance, sowohl ihr Einkommen als auch ihre Rente aufzubessern. Und Arbeitgeber können auf diesen Personenkreis nicht mehr zurückgreifen.“

Auch Strauß ist kein Freund der Zwangsverrentung. Allerdings geht er davon aus, dass die wenigsten Betroffenen wirklich gute Chancen auf dem Arbeitsmarkt hätten. Ihn stört vor allem die zusätzliche Belastung der Rentenkasse.

An diesem Punkt sind sich die beiden ausnahmsweise einig: Die Rentenkasse müsse durch Steuergelder entlastet werden. Schnur spricht sich allerdings für Steuererhöhungen aus und verweist auf die niedrige Besteuerung von Kapital- und Mieteinkünften in Deutschland. Strauß erwidert dagegen, dass die Steuereinnahmen auf Rekordhöhe seien und man in Berlin Geld genug habe.



Links: DGB-Sekretär Danny Schnur

Rechts: AWW-Hauptgeschäftsführer Jasper Strauß

# Ein Meister für 15 Monate?

Ab 55 Jahren wird es ziemlich schwierig, eine neue Arbeitsstelle zu finden, ab 60 soll es fast unmöglich sein. Aber nicht für Tischlermeister Theodor Schnell, der auch mit 64 nicht aufgab und gute Arbeit fand.

Das Arbeitsleben von Theodor Schnell fing im Sauerland an und sollte eigentlich auch dort enden. Mit 22 wurde er Tischlermeister, später übernahm er von seinem Vater den Familienbetrieb. Mit dabei war sein Bruder, der Innenarchitektur studiert hatte.

**Theodor Schnell hat die Gelben Seiten durchgeblättert und sich bei allen Tischlereien in der Gegend gemeldet, bis er Arbeit fand.**

Der Tischlermeister musste den Betrieb alleine führen und arbeitete meistens 14 Stunden am Tag.

„Meine Frau sagte mir: So geht das nicht weiter“, erinnert sich Schnell. Also wurde für die Firma, mit Unterstützung der Handwerkskammer, ein Pächter gefunden. Schnell wurde Angestellter in dem Betrieb, den sein Großvater 1898 gegründet hatte. Mit seinem neuen Chef verstand er sich zwar gut,

aber die angestammte Kundschaft hatte größere Schwierigkeiten mit der neuen Situation. Er wurde immer wieder als der Zuständige angesprochen – schließlich stand sein Name noch auf dem Firmenwagen. Er hatte das Gefühl, es wäre einfacher, wenn er anderswo arbeiten würde.

Theodor Schnell war also bereits 57 Jahre alt, als er sich das erste Mal auf Stellensuche begab. Der Ruhesitz in Altfunnixiel im Landkreis Wittmund war bereits gekauft, wieso also nicht dort eine Stelle suchen? An der Nordseeküste zu wohnen war schon immer der Traum des Ehepaars.

Schnell hat also die Gelben Seiten durchgeblättert und sich bei allen Tischlereien in der Gegend gemeldet, bis er Arbeit fand. Lange hat es nicht gedauert. Bald wurde er von seinem neuen Arbeitgeber auf Montage geschickt. Meistens durfte er in Südengland Jachten ausbauen.

Als die Aufträge knapp wurden, war Schnell zum ersten Mal in seinem Leben arbeitslos – und das mit 63 Jahren. Zur Firma im Sauerland zurückzukehren war keine Option mehr, er hatte sie inzwischen verkauft.

Diesmal war die Arbeitssuche etwas langwieriger. Schließlich zögern Firmen, jemanden einzuarbeiten, der in zwei Jahren schon in Rente gehen wird. Nicht wenige Firmenchefs stellen sich in so einem Fall die Frage, ob ein 63-Jähriger wirklich arbeiten will und kann. Mit dem Arbeitslosengeld und seinen Ersparnissen kommt er doch bis zum Renteneintrittsalter über die Runden, oder nicht? Außerdem hat er sicherlich irgendwo Schmerzen, also wird er ständig krank sein. Und er wird be-

stimmt darauf bestehen, so zu arbeiten, wie er es kennt, und nicht wie wir es wollen.

Auch Claus Hillers, Mitinhaber der Wilhelmshavener Tischlerei Pageler & Hillers, hatte Schnells Bewerbung zunächst aussortiert. Seine Firma brauchte dringend eine Tischlerin oder einen Tischler, aber die ersten, die sich vorstellen durften, passten nicht. „Also habe ich bei der Arbeitsagentur angerufen und gefragt, wen sie noch hätten. Man fragte: Was ist mit Herrn Schnell? Er ist ein guter Mann, der unbedingt arbeiten will“, erzählt Hillers.

Theodor Schnell war sogar bereit, ein Praktikum zu absolvieren, um sein

Können zu zeigen. Nach dem Vorstellungsgespräch war für Claus Hillers aber schon klar, dass er den Richtigen gefunden hatte. In der 30-Mann-Tischlerei und Zimmerei in Voslapp hat der neue Meister sich schnell integriert.

Bald wurde der befristete Vertrag durch einen unbefristeten ersetzt. Schnell wurde außerdem zusätzliche Verantwortung übertragen, obwohl klar war, dass er insgesamt nur 15 Monate bei der Firma bleiben würde.

Theodor Schnell hätte länger arbeiten können, aber er hat mit seinem Haus in Altfunnixiel genug zu tun und ist einzig aus diesem Grund mit 65 Jahren und fünf Monaten in Rente gegangen.

Pageler & Hillers sucht wieder. Aber jetzt gibt es beim Alter keine Obergrenze.

**Auch Claus Hillers hatte die Bewerbung des 63-Jährigen zunächst aussortiert.**





# Innovationsförderung in der JadeBay-Region

## Neues Beratungsangebot für Wissens- und Technologietransfer

Nachdem die Gesellschafter der JadeBay GmbH beschlossen hatten, den Wissens- und Technologietransfer in der JadeBay-Region durch den Aufbau eines neuen Hilfs- und Beratungsangebotes für kleine und mittlere Unternehmen (KMU) zu forcieren, hat die JadeBay GmbH gemeinschaftlich mit ihren Partnerinnen und Partnern ein Konzept hierfür entwickelt.

Im Frühjahr wurde für das Vorhaben „Technologietransferberatung in der JadeBay-Region“ schließlich ein entsprechender Förderantrag bei der Investitions- und Förderbank des Landes Niedersachsen (NBank) gestellt. Dieser Förderantrag wurde inzwischen bewilligt. Damit unterstützt das Land Niedersachsen jetzt zusammen mit den Gesellschaftern der JadeBay GmbH für zunächst vier Jahre die Förderung des Wissens- und Technologietransfers in unserer Region.

Das mit Mitteln aus dem Europäischen Fonds für regionale Entwicklung (EFRE) geförderte Vorhaben wird von der JadeBay GmbH als Projektträgerin in enger Abstimmung und in Zusammenarbeit mit den lokalen Wirtschaftsförderungen umgesetzt.

Die JadeBay GmbH ist dabei zugleich als Beraterin und Lotsin für KMU sowie als Verbindungsstelle

zwischen Unternehmen und wissenschaftlichen Einrichtungen tätig. Sie tritt an, den Wissens- und Erfahrungsaustausch zwischen den Beteiligten zu intensivieren.

Über aktive Partnerschaften und u. a. auch durch die Beteiligung an Innovationsnetzwerken sollen erfolgreiche, gewinnbringende Kooperationen zwischen Wissenschaft und Wirtschaft entstehen. Unternehmen sollen motiviert werden, bestehende Produkte, Dienstleistungen und Prozesse zu optimieren oder gar neue Produkte, Technologien, Prozess- oder Organisationsinnovationen einzuführen. So soll das Innovationsklima verbessert, die Innovationsbereitschaft und -kompetenz der Unternehmen gestärkt und die Wettbewerbs- und



Dr. Michael Schuricht

Zukunftsfähigkeit der regionalen Wirtschaft gefestigt werden.

## Verstärkung des Teams bei der JadeBay GmbH

Um diese Ziele in die Tat umsetzen zu können, haben wir unser Projektteam personell verstärkt. Zum 1. November wurde Dr. Michael Schuricht, in der Region bestens bekannt und vernetzt, als Wissens- und Technologietransferberater bei der JadeBay GmbH eingestellt.

Fokussiert auf die jeweiligen Bedarfe und Interessen der Unternehmen, berät Dr. Schuricht branchen- und technologieübergreifend über Finanzierungs-, Förder- und sonstige Unterstützungsmöglichkeiten für KMU mit Innovationsinteresse.

Dazu Elke Schute, als Geschäftsführerin der JadeBay GmbH federführend für den Bereich Innovationsförderung tätig: „Wir sind überzeugt, mit Dr. Schuricht die ideale Besetzung für unser Projekt gefunden zu haben, und freuen uns, dass wir ihn als exzellenten Kenner der Innovationslandschaft und als versierten Berater für die KMU unserer Region gewinnen konnten.“

Dr. Schuricht steht ab sofort allen interessierten KMU für zunächst grundlegende Aufschlussgespräche sowie für sich möglicherweise anschlie-



ßende vertiefte qualifizierte Beratungen zur Verfügung.

Ein Aufschlussgespräch dient vorrangig dazu, sich einen ersten Eindruck zu verschaffen, den Unterstützungsbedarf der Unternehmen zu erfassen, Informationen zu geben und ggf. auch bereits Kontakte zu vermitteln. Qualifizierte Beratungen umfassen z. B. die Beratung zu Potenzialen neuer Technologien, Prozess- oder Organisationsinnovationen sowie deren Implementierung, die Beratung hinsichtlich der Entwicklung und Umsetzung unternehmenseigener Projektideen in neue Produkte und Dienstleistungen wie auch die Unterstützung von Antragstellungen zu Innovationsförderprogrammen.

Alle KMU der Region sind aufgerufen, diese für sie unentgeltlich angebotene Beratung und Hilfestellung zu nutzen. Sichern Sie sich einen Erstberatungstermin – unser Berater kommt auch gerne zu Ihnen ins Unternehmen – und kontaktieren Sie unser Team für Wissens- und Technologietransfer unter:

Tel.: 04421 500 488-0

Fax: 04421 500 488-50

E-Mail: [Technologietransfer@jade-bay.com](mailto:Technologietransfer@jade-bay.com)





## Arbeiten mit 70? Der eine will, der andere muss.

In Japan hat die Regierung ein höheres Renteneintrittsalter beschlossen. Die Angestellten haben sich gefreut, die Firmenbosse aber waren dagegen. Wie das?

Das japanische Renteneintrittsalter beträgt derzeit 62 Jahre und soll bis 2025 auf 65 Jahre steigen. Wer dieses Alter erreicht, darf in Rente geschickt werden, ob er es will oder nicht. Doch die allerwenigsten Menschen in Japan können sich mit dem Gedanken anfreunden, nicht zu arbeiten. Sie arbeiten einfach weiter. Und das tun sie gerne.

Im Schnitt hören Japanerinnen erst mit 67 Jahren auf, Männer sogar erst mit 70. Allerdings verlieren sie ihren – aufgrund der langjährigen Berufserfahrung meistens gut bezahlten – Job und es beginnt die Suche nach einer anderen Beschäftigung. Viele

Dieser Herr öffnet und schließt die Türen eines Zuges. Gut möglich, dass er früher mit dem gleichen Zug ins Büro gefahren ist.

bleiben sogar in der gleichen Firma und werden in eine niedrigere Gehaltsklasse zurückgestuft. Presseberichte erzählen von Firmen, die bis zu 90 % ihrer Angestellten weiterbeschäftigen – bei durchschnittlich rund 40 % weniger Lohn.

Doch die Praktik des Zurückstufens bringt nicht nur finanzielle Nachteile für die Betroffenen mit sich. In Japan spielt Hierarchie im Geschäftsleben eine wichtige Rolle. Wie sollen die jungen nachrückenden Vorgesetzten mit älteren Angestellten sprechen? Noch dazu, wenn Letztere einst auf der gleichen Karrierestufe standen? Und wie können die Älteren akzeptieren, dass ein Jüngerer mit weniger Erfahrung plötzlich über ihnen steht? Für solche Probleme haben die Japaner sogar einen Begriff erfunden: Toshiue-Buka.

Wirft man einen Blick auf die demografischen Veränderungen, die das Land erlebt, erscheint die Erhöhung des Renteneintrittsalters auch notwendig. Die Lebenserwartung ist mit 83 Jahren extrem hoch, und die Geburtenrate liegt bei nur 1,4 Kindern pro Frau. Die Angestellten freuen sich, dass sie ein paar Jahre länger zu guten Konditionen arbeiten und ihre Altersversorgung verbessern können.

Nochmal weiter unten einzusteigen, kommt aber ab einer bestimmten Karrierestufe nicht mehr infrage. Viele der überwiegend männlichen Topmanager – Frauen in der Chefetage sind in Japan nach wie vor extrem selten – wollten das Renteneintrittsalter bei 60 Jahren belassen, um Geld zu sparen. Dabei waren

**Die allerwenigsten Menschen in Japan können sich mit dem Gedanken anfreunden, nicht mehr zu arbeiten.**



die prominentesten Gegner häufig selber über 60 und noch vollbezahlt im Amt. Und wenn die Spitzenkräfte doch aufhören, winken ihnen gut dotierte Beraterverträge. Für die Managementebene gelten eben andere Regeln.

**In Ghana sorgen traditionell die eigenen Kinder für die Absicherung im Alter. Weil die Familienstrukturen bröckeln, müssen manche auch mit 70 Jahren und mehr ihre Felder beackern.**

Ein Rentensystem wie in Japan oder Deutschland existiert in Ghana noch nicht. Wer gesunde Kinder hatte, war aber abgesichert. Das funktionierte

**In Ghana gibt es einen Fachkräfteüberschuss. Die Arbeitslosigkeit bei Jugendlichen beträgt laut der Weltbank rund 48 %.**

jahrhundertlang ganz gut. Normalerweise übernahm der älteste Sohn Haus und Hof. Er, seine Frau und seine Kinder wohnten zusammen mit den Eltern im Haus. Mancherorts waren die Traditionen zwar anders, aber es blieb beim

Prinzip: Kinder kümmern sich um ihre altgewordenen Eltern.

Dieser Brauch ist zwar längst nicht ausgestorben, aber Entwicklung, Bildung und Globalisierung haben die Horizonte der jungen Menschen sehr erweitert. Jeden Tag in der heißen Sonne auf dem Feld zu stehen und von der Hand in den Mund zu leben, bleibt für die wenigsten wirklich attraktiv. Wer die Schule schafft, sucht sein Glück in der

Hauptstadt Accra oder gar in Europa oder den USA. Dies geschieht auch mit dem Segen und sogar einer finanziellen Unterstützung der Eltern, die hoffen, später von ihren Kindern Geld geschickt zu bekommen. Denn auch sie wünschen sich einen angenehmeren Lebensstil.

Inzwischen besuchen fast alle Kinder die Grundschule, rund 40 % davon gehen im Anschluss auf weiterführende Schulen. Dabei müssen neben Schulbüchern und -uniformen meistens auch etwas Schulgeld bezahlt werden. Nicht einfach für die meisten in einem Land, in dem das Pro-Kopf-Einkommen weniger als 2.000 \$ pro Jahr beträgt.

Das Problem ist, dass es in Ghana sehr schwierig ist, Arbeit zu finden. Während wir uns in Deutschland über einen Fachkräftemangel beklagen, gibt es dort einen Fachkräfteüberschuss. Die Arbeitslosigkeit bei Jugendlichen im Alter von 15 bis 24 Jahren beträgt laut der Weltbank rund 48 %. Nicht wenige dieser Jugendlichen haben ihr Abitur gemacht; und selbst ein abgeschlossenes Studium reicht häufig nicht aus, um eine Stelle zu finden. Doch die Hoffnung stirbt zuletzt und die wenigsten machen sich auf den Weg zurück nach Hause, um doch auf dem Familienacker zu arbeiten. Daher ist es inzwischen keine Seltenheit, dass Menschen in Ghana mit 70 oder gar 80 Jahren noch arbeiten müssen. Manche kümmern sich nebenbei auch noch um kranke oder behinderte Familienmitglieder.

Im armen Norden Ghanas:  
Eine ältere Frau stellt Seife aus Dattelöl her.



# So geht Inklusion!

Auf unserer letzten und sehr bewegenden Jade-Bay-Netzwerkveranstaltung in Kooperation mit der Gemeinnützigen Gesellschaft für Paritätische Sozialarbeit mbH (GPS) im August ging es um das Thema Inklusion in der Arbeitswelt.

Die Veranstaltung bot den rund 60 erschienenen Gästen aus Wirtschaft, Verwaltung, Kammern und Verbänden Einblicke in die Arbeitswelt von Menschen mit Behinderungen und informierte über laufende Projekte sowie Möglichkeiten für Unternehmen, Inklusion im Betrieb umzusetzen. Behinderte oder auch schwerbehinderte Menschen als qualifizierte Fachkräfte in den regulären Arbeitsmarkt zu integrieren, birgt großes Potenzial. Das wurde an Praxisbeispielen aufgezeigt. Deutlich wurde, dass Behinderungen einen Menschen in gewissen Bereichen einschränken mögen, dieser aber seine Fähigkeiten und Stärken wie jeder andere voll entfalten kann, sobald er eine Arbeit gefunden hat, die ihm liegt und Freude macht.

## Modellprojekt Inklusion – MOIN

Zunächst stand das von Arbeitsagentur, Jobcentern und GPS gemeinsam entwickelte Modellprojekt Inklusion (MOIN) im Fokus. Ob akademisch ausgebildet oder ungelernt – dank MOIN konnten bereits einige Schwerbehinderte vermittelt werden. Einer der ersten Erfolge, die das Team des Modellpro-

jekts Inklusion und dessen Kooperationspartner für sich verbuchen dürfen, wurde an diesem Abend mit der persönlichen Geschichte von Manfred Wulf präsentiert.

Der 56-jährige Wulf galt nach einer Erkrankung als schwerbehindert und war bereits zehn Jahre lang arbeitslos, als er noch einmal erfolgreich den Wiedereinstieg ins Arbeitsleben schaffte.

Die WilSer GmbH, ein Dienstleistungsunternehmen für Gebäudereinigung und Objektbetreuung, bei der Manfred Wulf nun angestellt ist, kann als Vorbild für erfolgreiche Inklusion betrachtet werden: Von insgesamt 55 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern tragen 21 einen Behindertenausweis mit sich. Prokurist Frank Klug berichtete von seinen guten Erfahrungen bei der Einbindung Schwerbehinderter in die Arbeitswelt, betonte aber auch, dass eine Bezugsperson im Unternehmen sehr wichtig für eine erfolgreiche Integration ist.

## Initiative „Vielfalt leben“

Die Initiative „Vielfalt leben“ brauchte nicht viele Worte, um sich zu präsentieren. Der Film „Vielfalt leben im Ammerland“, in welchem Betroffene von ihren Inklusionserfahrungen berichten, sprach für sich.

Das Ziel der Initiative ist die Vermittlung behinderter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der GPS-Werkstätten an externe Betriebe.

Es geht dabei nicht um eine feste Anstellung, sondern um die Förderung der Teilhabe von Menschen mit Behinderung am gesellschaftlichen Leben in Form eines Außenarbeitsvertrages. In der Regel bleibt die Beschäftigung bei den GPS-Werkstätten



Foto v. l.: Lizzy Mecklenborg-Pahlke (Jobcenter Friesland), André Bodenstein (MOIN), Manfred Wulf (Projektteilnehmer), Frank Klug (Prokurist WilSer GmbH).

bestehen, nur der Arbeitsplatz wird in den externen Betrieb verlagert.

## Vorstellung der GPS-Werkstätten

Abschließend wurden die verschiedenen Produkte und Dienstleistungen der GPS-Werkstätten vorgestellt.

In sechs Werkstätten an acht Standorten in der Region sind derzeit 1300 Menschen beschäftigt. Sie werden von einem 250-köpfigen Team der GPS angeleitet und decken ein breites Dienstleistungsspektrum ab: von einfachen Handarbeiten über anspruchsvolle Fertigungsmethoden unter Einbeziehung moderner Maschinen bis hin zu Großaufträgen, die gemeinsam im Team gestemmt werden.




# PixelPartner stellen sich vor.

**Niedersachsen** Niedersachsen Ports ist  
 Betreiber der meisten  
öffentlichen Seehäfen in

Deutschland. In 15 niedersächsischen Häfen stellen wir die Infrastruktur für Schifffahrt und Logistik bereit. Unsere Häfen sind von großer Bedeutung für die Wirtschaft weit über die Küstenregion hinaus. Als Eigentümer der Infrastruktur gestalten wir die Zukunft unserer Häfen. An der Schnittstelle zwischen See und Land bringt Niedersachsen Ports alle Akteure zusammen. Verlässlich, effizient und kundennah: Unsere erfahrenen und kompetenten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind unverzichtbare Impulsgeber für die Entwicklung des Hafensystems Niedersachsen.

Wir fühlen uns der Küstenregion eng verbunden. Handel, Tourismus und Fischerei sind auf unsere Häfen angewiesen – dieser Verantwortung wollen wir gerecht werden. Gemeinsam mit den Partnern entwickelt Niedersachsen Ports eine klare Perspektive für jeden einzelnen Hafenstandort und die gesamte Region.

 **J. MÜLLER** Die J. MÜLLER Unternehmensgruppe ist eines der führenden deutschen Seehafen-Dienstleistungsunternehmen. Das Unternehmen blickt auf fast zweihundert Jahre Erfahrung im Bereich

Häfen und Logistik zurück und befindet sich vollständig im Besitz der Familie Müller als familiengeführte Aktiengesellschaft.


Unsere modernen Terminalbetriebe in Brake und Bremen sind darauf spezialisiert, hochwertige Güter sorgfältig und sicher umzuschlagen. Innovative Service- und Logistiklösungen runden das Dienstleistungsprofil ab. Kundennähe ist für uns das oberste Gebot. Rund 470 Mitarbeiter sorgen für die fachgerechte Verladung, Lagerung und Distribution der unterschiedlichsten Waren, darunter Agrarprodukte, Forstprodukte, Stahl und Windkraftanlagen sowie Kaffee und Kakao.



Seit der Gründung im April 1990 ist unser Autohaus als langjähriger Vertriebs- und Servicepartner für Jeep® sowie als Servicepartner der Marken Chrysler und Dodge eine zuverlässige Größe für alle Fans dieser amerikanischen Marken im Weser-Ems-Gebiet und darüber hinaus. Zum zwanzigsten Geburtstag des Autohauses hat sich unser Geschäftsführer Jann Roskamp entschieden, unsere Produktpalette mit dem Vertrieb und Service für die britische Edelmarke Land Rover zu ergänzen. Unser Team arbeitet stets mit viel Elan daran, möglichst alle

Kundenwünsche zu erfüllen – angefangen beim persönlichen Autotraum über die Finanzierung bis hin zu Reparatur- und Serviceleistungen.

Leidenschaft ist unser Antrieb! Nahezu ein „Viertel Jahrhundert“ Erfahrung in den Offroad-Bereichen „Umbau, Veredelung, Tuning und Performance“ und die Teilnahme an diversen Veranstaltungen im In- und Ausland qualifizieren uns als Ihren Ansprechpartner Nr. 1 zwischen Weser und Ems. 4 × 4 Machen Wir!

**MATTHIAS SCHLEGEL** 

Badmodernisierung, Sanitärinstallationen, Heizungsbau und regenerative Energietechnik – seit 40 Jahren ist die Firma Schlegel in diesen Bereichen Ansprechpartner. Der Familienbetrieb wurde 1969 gegründet und wird mittlerweile schon in zweiter Generation geführt. Seit 2006 führt der Sanitärmeister Matthias Schlegel die Firma alleine.

Schon vor der Bauphase berät der Meisterbetrieb aus der Region seine Kunden und kann so verhindern, dass währenddessen unangenehme Überraschungen entstehen. In der Region ist der Betrieb von jeher als kompetent und leistungsstark bekannt und steht für Zuverlässigkeit und Flexibilität.

Hinweis: Verantwortlich für den Inhalt der Texte auf dieser Seite sind die hier aufgeführten Partner.

# Kultur-Tipps

**Was? „Luther! – Rebell wider Willen“**  
**Wie bitte? Das Rockmusical zum Reformationsjubiläum**  
**Wo? Wilhelmshaven, Jever, Wittmund, Norderney**  
**Wann? Ab dem 21. Januar**

Sie werden schwer drum herumkommen: 2017 ist das 500ste Jubiläum der Reformation. Aus diesem Anlass führt die Landesbühne „Luther! – Rebell wider Willen“ auf. Ein guter Einstieg in das Reformationsjahr, auch für alle, die mit der Thematik weniger vertraut sind.

Allegorische, erfundene und historische Figuren begleiten Martin Luther durch die wichtigsten Stationen seines Lebens. Wie wird jemand, der am liebsten an seinem Schreibtisch studiert, zum charismatischen Reformator? Was erlebt er? Was beeinflusst ihn? Die heilige Barbara erscheint ihm ebenso wie der Teufel, der ihn in verschiedensten Gestalten heimsucht. Auch Philipp Melanchthon, Kaiser Karl V. und Lucas Cranach spielen dabei eine Rolle.

Das Stück ist eine gekonnte Mischung aus Modernem und Historischem und bietet viel Sprach- und Spielwitz. Die Musik wechselt in Sekundenschnelle von Barock zu Pop und spielt fast durchgehend. „Luther! – Rebell wider Willen“ wird in verschiedenen Kirchen im Spielgebiet der Landesbühne

Nord aufgeführt. Details und Reservierungen unter [landesbuehne-nord.de](http://landesbuehne-nord.de).

**Was? Friesenfolk vom Feinsten**  
**Wer? Laway**  
**Wo? Wilhelmshaven, Carolinensiel, Zetel, Wittmund, Esens u. v. m.**

Laway bedeutet plattdeutschen Folk vom Feinsten. Seit ihrer Gründung 1979 in Jever hat die Band schon zwölf Alben veröffentlicht. Die Gruppe wurde mehrfach für ihre Musik ausgezeichnet, z. B. mit dem Preis der Deutschen Schallplattenkritik. 2005 wurde Bandgründer Gerd Brandt für seine vielfäl-

tigen Aktivitäten auf dem Gebiet der niederdeutschen Musik ein „Keerlke“ verliehen.

Laway spielt bundesweit und darüber hinaus. Ihre größte Fangemeinde hat die Band jedoch nach wie vor im Nordwesten. Am häufigsten zu sehen und zu hören ist Laway in Friesland und Ostfriesland. Neben plattdeutschen Liedern wird auch mal niederländische, bretonische und englische Volkstanzmusik gespielt.

Heimat spielt in ihren Liedern eine große Rolle, deshalb wird hauptsächlich auf Platt gesungen. In den Worten von Bandgründer Gerd Brandt: „Mit Plattdeutsch bin ich nie heimatlos.“ Aktuelle Termine finden Sie unter [laway.de/termine](http://laway.de/termine).







**Wer? Josef Brustmann**  
**Was? Kabarett vom Deutschen Kabarettpreisträger 2015**  
**Wo? Pumpwerk Wilhelmshaven**  
**Wann? 21.01.17**

Im Rahmen des 22. Festivals der Kleinkunst präsentiert das Pumpwerk in Wilhelmshaven Josef Brustmann, den Sonderpreisgewinner des Deutschen Kabarettpreises 2015, mit seinem Programm „Fuchstreff – nix für Hasenfüße“.  
Im Norden ist Brustmann weniger bekannt, aber die Sprachbarriere ist sehr schnell überwunden. Auch seine Themen kommen gut an. Wer über bayrische Gepflogenheiten oder auch CSU-Ikonen wie Strauß und Stoiber herzieht, wird vom Kabarettpublikum an der Nordsee offen empfangen.

Ohne Instrument geht der Oberbayer Brustmann nie auf die Bühne. Es fällt ihm allerdings nicht immer leicht, sich zu entscheiden, welches Instrument er mitnehmen soll, da er rund 20 verschiedene beherrscht. Auch seine Jodelkünste darf das Publikum bewundern, denn Brustmann ist nicht nur wort-, sondern auch stimmungsgewandt. Er ist Mitglied des bekannten Trios „Bairisch Diatonischer Jodelwahnsinn“.

Kritische Stimmen bezeichnen ihn als „tröstlichen Stern am konfusen Kabarettthimmel“ (SZ). Und dieser Stern steigt. Die Tickets – dieses Mal nur 18 bzw. 14 EUR – dürften bei künftigen Auftritten in der Region also teurer werden.

**Was? Essen aus dem Guide Michelin**  
**Wie viel? Hauptgerichte 15 – 25 Euro**  
**Wo? Landhaus Tettens,  
Am Dorfbrunnen 17, Nordenham**

Der Guide Michelin streckt seine Fühler überall hin aus. Selbst bis ins Örtchen Tettens in der Wesermarsch, ein Dorf mit rund 25 Häusern direkt hinter dem Deich zwischen Blexen und Butjadingen. Wenn dort gutes Essen zu finden ist.

Der historische Allrichshof wurde 1737 von der Familie Allrichs erworben und in der Folge bis 1977 als Bauernhof bewirtschaftet. Den danach zum Lokal umgebauten Hof übernahmen 2010 Regina Modro und Nico Schmidt.

Die Speisekarte verzichtet nicht auf Klassiker wie Wiener Schnitzel oder Schollenfilets, enthält aber auch kreative Gerichte wie etwa ein „Duett vom niedersächsischen Landschwein mit knusprig ge-

grillter Bauchscheibe und Lachssteak“.

Modro und Schmidt legen nicht nur auf regionale Zutaten Wert, sondern auch auf den fairen Handel. Trotzdem bleiben die Preise gemäßigt. Eine Online-Rezension resümiert: „Nettes Ambiente, kompetente Bedienung, hervorragende Qualität ... Es wird möglich gemacht, was zu machen ist. Ein absoluter und ernst gemeinter Geheimtipp zu moderaten Preisen.“ Öffnungszeiten und sonstige Infos finden Sie unter [landhaus-tettens.de](http://landhaus-tettens.de).

---

#### IMPRESSUM

JadeBay GmbH Entwicklungsgesellschaft  
Virchowstraße 21, 26382 Wilhelmshaven  
04421 500488-0, [www.jade-bay.com](http://www.jade-bay.com)

#### REDAKTION UND ANZEIGEN

Alexander von Fintel, 04422 929243  
[avf@die-freien-friesen.de](mailto:avf@die-freien-friesen.de), [www.die-freien-friesen.de](http://www.die-freien-friesen.de)

#### LAYOUT

Die Freien Friesen

#### TEXT

Alexander von Fintel  
JadeBay GmbH (S. 3 Editorial, S. 8–9 und 12)

#### LEKTORAT

Stefanie Wisshak, [www.textlabyrinth.de](http://www.textlabyrinth.de)

#### DRUCK

Brune-Mettcker Druck- und Verlagsgesellschaft mbH

#### BILDNACHWEIS

[budabar/123rf.com](http://budabar/123rf.com) (Titelseite)  
Axel Ellerhorst @ Die Freien Friesen (S. 4–5)  
Silke Dorow @ Die Freien Friesen (S. 2, 7, 9 und Rückseite)  
JadeBay GmbH (S. 8)  
Wikimedia Commons (S. 10–11), GPS (S. 12)  
Menno Appeldorn (S. 14), Josef Brustmann (S. 15)



WILHELMSHAVEN • FRIESLAND • WESERMARSCH • WITTMUND

## Ausbildungsmöglichkeiten in der „Chancenregion JadeBay“



Vielfältige Jobangebote, Praktikumsplätze und Ausbildungsperspektiven finden Sie in unserer JadeBay-Bildungsbroschüre und unserer Jobbörse auf [www.jade-bay.de](http://www.jade-bay.de).

