



Im Mai 2000 eröffnete der Unternehmerverband seinen neuen Verbandssitz – das HAUS DER UNTERNEHMER in Duisburg-Buchholz. Gehen Sie mit uns auf Zeitreise zu den Highlights der vergangenen 20 Jahre!



Nr. 1_2020 | Jahrgang 20 | Zeitung des Unternehmerverbandes

▶ www.unternehmerverband.org

Der Kommentar

Flexibler werden

Der Mittelstand ist das Rückgrat der deutschen Wirtschaft. Wenn der Rücken schmerzt, muss man aktiv etwas dafür tun, wieder flexibler zu werden. Das gilt auch für die Tarifrunde 2020 und deshalb gehen wir in NRW voran: Im Februar und März 2020 haben sich Arbeitgeber und IG Metall zu ersten vorgezogenen Tarifverhandlungen getroffen. Das zeigt: Beide Seiten bemühen sich, angesichts der schlechten Konjunktur und der großen Herausforderungen des Strukturwandels, möglichst schnell tragfähige Lösungen zu entwickeln.

Dies ist der richtige Weg, denn die Uhr in der Metall- und Elektroindustrie tickt! Im 4. Quartal 2019 sank die Zahl der Erwerbstätigen im Produzierenden Gewerbe (ohne Baugewerbe) gegenüber dem Vorjahr erstmals seit neun Jahren(!), und zwar um 10.000 Personen (minus 0,1 Prozent). Die Zahl mag auf den ersten Blick nicht erschreckend wirken. Hier wird allerdings ein langfristiger Trend durchbrochen.

Deshalb gilt es jetzt, tarifliche Rahmenvereinbarungen zu entwickeln, die die Betriebe im Transformationsprozess unterstützen und gleichzeitig der angespannten konjunkturellen Lage gerecht werden. Wenn uns das in einer starken Sozialpartnerschaft gemeinsam gelingt, können wir den Unternehmen neue, flexible Instrumente an die Hand geben. Damit schaffen wir einen wichtigen und notwendigen Puffer zum letzten aller möglichen Mittel, einem Personalabbau.

Als mittelständischer Familienunternehmer möchte ich klar zum Ausdruck bringen: Wir spüren unsere Verantwortung für unsere Mitarbeiter deutlich und wir nehmen sie gerne wahr – jeden Tag.

Dr. Marcus Korthäuer
Vorstandsvorsitzender der
Unternehmerverbandsgruppe

Politik muss sich der Wirtschaft zuwenden!

Wir erleben aktuell das Ende von 600 Jahren Europa-Zentriertheit – das konstatierte Sigmar Gabriel beim #unternehmertagduisburg Ende des vergangenen Jahres, und hatte damit die volle Aufmerksamkeit der 300 Gäste im HAUS DER UNTERNEHMER. „Die Handelsachsen verschieben sich vom Atlantik zum Pazifik – mit dem Ergebnis, dass das Leben für uns in Europa unbequemer wird.“ Der Politiker, der Bundesaußen- und -wirtschaftsminister war, befand in seinem hochklassigen Impulsreferat zudem, dass Deutschland nur so lange respektiert würde, wie das Land ökonomisch stark sei. Dr. Marcus Korthäuer, Vorstandsvorsitzender der Unternehmerverbandsgruppe und Unternehmer, kritisierte scharf die stetige Beschäftigung des Berliner Politikbetriebs mit sich selbst und schlecht gemachte Kompromisse nach dem Gießkannen-Prinzip, Stichwort Grundrente. Auf dem Foto rahmen Sigmar Gabriel Dr. Marcus Korthäuer (links) sowie Hauptgeschäftsführer Wolfgang Schmitz ein. (Foto: Georg Lukas)



Lesen Sie mehr zum Unternehmertag auf Seite 3.

Masterplan Wirtschaft: Jetzt wird es konkret!

Interaktiver Workshop mit 100 Unternehmern in Oberhausen / 150 Ideen entwickelt

Gewerbeflächen entwickeln, innovative Wohnquartiere bauen, eine einheitliche Werbestrategie für Oberhausen, eine Kampagne für duale Ausbildung – das sind vier der 40 konkreten Vorschläge, die Vertreter von Stadt, Politik, Wirtschaft und Forschung im Rahmen des Projekts „Masterplan Wirtschaft“ erarbeitet haben. „Wir haben einen intensiven Prozess hinter uns, um gemeinsam mit allen Akteuren unsere Stadt und unseren Wirtschaftsstandort voranzubringen. Die vielen Projekte werden nun priorisiert und so organisiert, dass wir sie nun auch anpacken können.“ Mit diesen Worten eröffnete Dezernent Ralf Guldenzopf den interaktiven Workshop im Fraunhofer-Institut, zu dem Mitte Dezember auch 100 der rund 250 beteiligten Unternehmer und Stakeholder kamen, die sich ehrenamtlich im Masterplan Wirtschaft eingebracht hatten.

nenstädte, Digitalisierung der Schulen, mehr und schnellere Baugenehmigungen, Förderung der Kooperation von Wirtschaft und Hochschule Ruhr West, Einrichtung eines regelmäßig tagenden Wirtschaftsrats.

Richtschnur für Wachstum und Beschäftigung

Im Herbst 2018 hatte Oberbürgermeister Daniel Schranz den Masterplan-Prozess angestoßen. Der Plan wird Richtschnur für Wachstum und Beschäftigung sein und neben strategischen Zielen auch konkrete Handlungspakete beschreiben. Als erstes Zwischenergebnis konstatierte Guldenzopf: „Es hat sich schon viel getan. Stadt, Wirtschaft und Forschungsinstitut Umsicht ziehen an einem Strang, kooperieren enger und intensiver.“ Zugleich beweihe die aktuelle Bürgerbefragung: „Die Zahl der Oberhausener, die sich in der Stadt wohl fühlen, steigt.“ Doch es bleibe noch viel zu tun, sowohl auf Seiten der Stadt als auch der Wirtschaft. „Es geht jetzt darum, die Vorschläge umzusetzen.“ Dem schließt sich die IHK-Präsidentin Jutta Kruff-Lohrenge an: „Oberhausen ist wirtschaftlich auf einem guten Weg. Dies gilt es aber nun dauerhaft zu verstetigen. Dazu

Unternehmerverband, Industrie- und Handelskammer, Agentur für Arbeit, Fraunhofer UMSICHT, Oberhausener Wirtschafts- und Tourismusförderung sowie Stadt Oberhausen stellten gemeinsam die in fünf Arbeitsgruppen und auf der Grundlage von rund 150 Ideen entwickelten Punkte vor. Einige weitere Beispiele: WLAN für die In-



Die Akteure des Masterplans präsentierten die Ergebnisse; Jennifer Middelkamp (2. v. r.) vom Unternehmerverband leitet den Hub „Image / Zukunftsprofil“. (Foto: OWT)

sind die erarbeiteten Vorschläge im Masterplan Wirtschaft eine Erfolg versprechende Grundlage. Diese Ideen müssen jetzt aber zügig umgesetzt werden.“

Frank Lichtenheld, Geschäftsführer der Oberhausener Wirtschafts- und Tourismusförderung ist stolz darauf, dass sich so viele Unternehmen aus den unterschiedlichsten Branchen und Größen an dem Masterplan-Prozess beteiligt und ihre Ideen engagiert eingebracht haben. Nur so konnte ein solch konstruktiver Themenkatalog entstehen, der schließlich in sieben

eingängige Überschriften gegliedert wurde. Überschriften, die zeigen wohin die Reise gehen soll und wird: Oberhausen ist wirtschaftsfreundlich, qualifiziert, innovativ, smart, lebenswert, selbstbewusst und Oberhausen stellt Weichen. „Das packen wir jetzt alle zusammen an.“

Der Unternehmerverband hat bereits in mehreren Städten im Ruhrgebiet solche Masterpläne mitgestaltet und ist vom Zwischenstand überzeugt: „Wir wollten kein Hochglanz-Dokument fürs Regal, sondern einen lebendigen Masterplan, der aus der Wirt-

schaft heraus, aber vor allem für sie gemacht ist“, verdeutlichte Hauptgeschäftsführer Wolfgang Schmitz. Deshalb sei der Prozess des Masterplans, bei dem Stadt und Unternehmer sehr direkt, sehr intensiv und sehr offen zusammenarbeiten, so nützlich. Schmitz: „Wir haben eine Aufbruchstimmung in der Stadt; alle Akteure wollen an einem Strang ziehen, das konnte man bei diesem Workshop deutlich spüren. Daraus müssen wir jetzt etwas machen.“

Jennifer Middelkamp



Feld für Adressaufkleber



Einkaufen
In Mülheim geht man nicht „zum EDEKA“, sondern „zum Paschmann“.

▶ Seite 5



Zukaufen
Als Family-Equity-Unternehmen ist SCHAUBURG Partner der Industrie.

▶ Seite 4



Verkaufen
Elf6 und Elf7 bewerben die Rufnummer der Arztrufzentrale NRW GmbH in Duisburg.

▶ Seite 9

Impressum

Herausgeber:

Unternehmerverbandsgruppe e. V.
Hauptgeschäftsführer
Wolfgang Schmitz
Düsseldorfer Landstr. 7
47249 Duisburg
Telefon 0203 99367-0
Telefax 0203 355714
uv@unternehmerverband.org

Chefredakteurin (v.i.S.d.P.):

Jennifer Middelkamp
middelkamp@unternehmerverband.org

Redaktion:

Christian Kleff,
Jennifer Middelkamp,
Geraldine Klan,
Sonja Kochem,
Düsseldorfer Landstr. 7
47249 Duisburg
Telefon 0203 99367-205
Telefax 0203 355714

Gestaltung, Layout:

Manon May, 61462 Königstein/Ts.

Verlag und Anzeigenvertrieb:

BK Kommunikation GbR
Voltaire-Weg 6
76532 Baden-Baden
Telefon 07221 276027
Telefax 07221 276128
info@bk-kommunikation.de

Druck:

Rheinisch-Bergische Druckerei GmbH,
40196 Düsseldorf

Auflage: 15.000

Nachdruck nur mit ausdrücklicher
Genehmigung des Herausgebers

Kaisermünze für Dr. Doris König

proDUISBURG e.V. ehrt Duisburger Unternehmerin für ihr ehrenamtliches Engagement

Die bürgerschaftliche Vereinigung proDUISBURG e.V. hat Dr. Doris König Anfang dieses Jahres mit dem Kaisermünzenpreis 2019 ausgezeichnet. Oberbürgermeister Sören Link bedankte sich im Namen der Stadt für das herausragende ehrenamtliche Engagement der Preisträgerin. Sowohl in ihrer Zeit als Geschäftsführerin der bekannten Brauerei, als auch nach dem Ausscheiden aus dieser Aufgabe 2001, hat sich Dr. Doris König in besonderer Weise um die Stadt Duisburg verdient gemacht. In seiner Laudatio würdigte der Vorsitzende von proDUISBURG, Hermann Kewitz, das Engagement: „Bei Ihnen liegt die Kultur unserer Stadt in guten, zupackenden Händen.“ Dr. Doris König bedankte sich

bei allen Mitwirkenden und warb dafür, dass Duisburg einen eigenen Kulturdezernenten bekommt.

Im Unternehmerverband aktiv

Die prominente Duisburgerin engagiert sich u. a. im Hochschulrat der Universität Duisburg-Essen, im Kirchenvorstand der Pfarrgemeinde Liebfrauen und für den Stadtteil Beeck, aus dem die Familie stammt. Sie ist auch Mitglied von proDUISBURG und Ururenkeltochter von Theodor König, einem Gründungsmitglied des Vereins. Zudem ist Dr. Doris König seit 1997 im Unternehmerverband Ruhr-Niederrhein aktiv. Bis 2018 war sie Mitglied des Vorstands, zeitweise als Vorsitzende. Seit 2003 ist ihre Firma InterRex Mitglied



Feierliche Preisverleihung: Hermann Kewitz überreicht Dr. Doris König den Kaisermünzenpreis im Duisburger Rathaus. (Foto: proDUISBURG e.V.)

im Verband. Fast zehn Jahre lang war sie zudem Präsidiumsmitglied der Unternehmerverbandsgruppe. Das Präsidium bildeten bis 2009 Präsident

Heinz Lison (†) und seine Stellvertreter Günther Giffels (ThyssenKrupp Köln) und Dr. Doris König. In ihre Präsidiumszeit fiel der Kauf des ehe-

maligen britischen Offizierskasinos, das 1999 zum HAUS DER UNTERNEHMER umgebaut wurde und bis heute der Verbandsitz ist. (Lesen Sie dazu mehr auf Seite 20/21.)

proDUISBURG e.V. ehrt mit dieser Auszeichnung seit 1981 Menschen, Unternehmen oder Institutionen, die sich in besonderer Weise Verdienste um die Stadt Duisburg erworben haben. Preisträger in den vergangenen Jahren waren unter anderem das Unternehmen KRANKIKOM, die KROHNE Messtechnik GmbH, das Filmforum Duisburg und die Universität Duisburg-Essen. Der Name der Auszeichnung erinnert an das Münzrecht, das die Stadt Duisburg im Mittelalter hatte.

Sonja Kochem

Unverzichtbares Ehrenamt für eine Rechtsprechung nah am Arbeitsleben

Benjamin Menk und Christiane Schmidt sind neue ehrenamtliche Richter an den Arbeitsgerichten Duisburg und Oberhausen / Günter Voß übt seine dritte Amtsperiode am Arbeitsgericht Wesel aus

Rund 10.000 ehrenamtliche Richter stehen derzeit den Berufsrichtern an den Arbeitsgerichten in NRW zur Seite – je zur Hälfte aus Kreisen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Über das Vorschlagsrecht verfügt der Unternehmerverband Ruhr-Niederrhein, ernannt werden die ehrenamtlichen Richter von der Präsidentin des Landesarbeitsgerichtes Düsseldorf, Brigitte Göttling.

Aus dem Kreise der Mitgliedsunternehmen berufen

Aus dem Kreise der Mitgliedsunternehmen des Unternehmerverbandes wurden nun zwei neue ehrenamtliche Richter an die Arbeitsgerichte Duisburg und Oberhausen berufen: Benjamin Menk, zuständig für die Abteilung Strategie Personal-, Sozialwesen; Konzernorganisation bei der Duisburger Versorgungs- und Verkehrsgesellschaft mbH, und Christiane Schmidt, Vorstand der Lebenshilfe e.V. Ortsvereinigung Mülheim an der Ruhr. Günter Voß, Geschäftsführer der Lebenshilfe Gelderland gGmbH, übt das Amt am Arbeitsgericht Wesel seit dem 1. Januar in der dritten Amtsperiode aus

Bis 2024 bzw. 2025 werden die ehrenamtlichen Richter bei Arbeitsgerichts-

prozessen mit einem vollwertigen Stimmrecht an der Seite eines Berufsrichters mitentscheiden. Die Rechtsfindung liegt also nicht allein in den Händen der Berufsrichter mit juristischer Ausbildung. Damit soll die Verbindung zwischen Rechtsprechung und gesellschaftlicher Wirklichkeit gefördert werden. „Die ehrenamtlichen Richter kennen das Arbeitsleben aus eigener Erfahrung, und das kann für die Beurteilung eines Falles hilfreich sein“, so der Hauptgeschäftsführer des Unternehmerverbandes, Wolfgang Schmitz. Dabei seien sie keinesfalls „Richter zweiter Klasse“. „Ehrenamtliche Richter haben dieselben Rechte und Pflichten wie die Be-

rufsrichter. Sie sind ebenfalls unabhängig und frei von Weisungen.“

„Ich bin gespannt, wie ich einerseits meine praktischen Erfahrungen aus dem täglichen Umgang mit Arbeitnehmern einbringen und andererseits von arbeitsgerichtlichen Prozessen lernen kann“, so Benjamin Menk. Die Duisburger Versorgungs- und Verkehrsgesellschaft (DVV) deckt als Multidienstleistungskonzern die Bereiche Versorgung, Mobilität und Services ab. Sie umfasst diverse Tochtergesellschaften, die für den ÖPNV, die Energiewirtschaft und verschiedene Dienstleistungen in Duisburg zuständig sind. Mit über 4.100 Angestellten

zählt die DVV zu Duisburgs größten Arbeitgebern.

Christiane Schmidt freut sich ebenfalls auf die neue Aufgabe: „Die Arbeit als Arbeitsrichterin ist für Arbeitgeber eine spannende Aufgabe. Man lernt viel darüber, wie arbeitsrechtliche Konflikte entstehen und eskalieren. Natürlich ist es unsere Aufgabe als Arbeitsrichter, aktiv an der Lösung dieser Konflikte mitzuwirken. Man kann aber auch für sich persönlich viel mitnehmen – nämlich wie solche Konflikte frühzeitig entschärft und beigelegt werden können“, sagt Schmidt. Die Lebenshilfe Mülheim bietet Menschen mit Behinderung und

deren Angehörigen soziale Dienstleistungen und offene Hilfen an, von der Beratung über Bildungs- und Freizeitangebote bis hin zu Wohnlösungen.

Bereits in der dritten Amtsperiode führt Günter Voß das Amt aus: „Jeder Arbeitsgerichtsprozess ist anders und neu, ich bin gespannt, welche Fälle mich in nächster Zeit erwarten. Ich kann jetzt dazu beitragen, dass Entscheidungen gerechter ausfallen, das ist eine große Verantwortung.“ So schätze er es, offen mit Unternehmern reden zu können, ebenso aber auch dem hauptamtlichen Richter die tatsächliche Arbeitsrealität näher zu bringen. Die Lebenshilfe Gelderland gGmbH vertritt seit 1977 die Interessen von Menschen mit Behinderung und ihren Angehörigen.

Für eine Rechtsprechung nah am Arbeitsleben sei der Austausch mit der Praxis für die Arbeitsgerichte unverzichtbar, so Wolfgang Schmitz. „Deswegen ist dieses Ehrenamt so wichtig.“

Geraldine Klan

Kontakt

Wolfgang Schmitz
0203 99367-106
schmitz@unternehmerverband.org

Neue Mitglieder

▶ Unternehmerverband Ruhr-Niederrhein

Stryker GmbH & Co. KG
- Produkte und Dienstleistungen zur medizinischen Versorgung

▶ Unternehmerverband Mülheimer Wirtschaft

Deufol West GmbH
- Logistik und Industrieverpackung

Aktuelle Termine

▶ März bis Juni

InfoTruck im Verbandsgebiet

▶ Donnerstag, 23. April

Business Break Hochschule Ruhr West, Mülheim

▶ Mittwoch, 27. Mai

Business Break Bocholt

▶ Freitag, 19. Juni

Abschlusspräsentation „Schüler macht MI(N)TI!“ in Kamp-Lintfort

▶ Donnerstag, 25. Juni

Arbeitsrecht aktuell

▶ Mittwoch, 12. August

Unternehmerstag Sommer, Duisburg

Alle Termine und Veranstaltungen finden Sie laufend aktualisiert im

Internet unter

▶ www.unternehmerverband.org

Neues aus der Kommunikation

Christian Kleff zum Geschäftsführer von Wirtschaft für Duisburg bestellt

Sonja Kochem aus Essen ist die neue Mitarbeiterin in der Abteilung Kommunikation & Marketing des Unternehmerverbandes. Die 35-Jährige studierte Kommunikations- und Sozialwissenschaftlerin bringt mehr als sieben Jahre Erfahrung im Bereich Public Relations und Marketing mit. In der Vergangenheit war Kochem in unterschiedlichen Pressestellen, hauptsächlich in den Bereichen Medizin und Energie, tätig. Zuletzt war sie als Corporate Communication Specialist bei EASY SOFTWARE in Mülheim zuständig für die Unternehmenskommunikation im In- und Ausland.

Presse, Zeitung, Marketing, Internet und Social Media

Damit komplettiert Sonja Kochem das Team der Pressestelle mit Christian Kleff, Leiter Kommunikation & Marketing, Pressesprecherin Jennifer Middelkamp, Referentin Geraldine Klan sowie wechselnden Auszubil-

denden im Bereich Marketingkommunikation und Veranstaltung. Neben der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit erstellt das journalistisch versierte Team dreimal im Jahr diese Verbandszeitung [unternehmen!], ist verantwortlich für die Internet- und Social Media-Seiten von Verband und HAUS DER UNTERNEHMER GmbH, konzipiert alle Marketingmaterialien und organisiert Veranstaltungen wie den zweimal jähr-

lichen Unternehmertag oder den Parlamentarischen Abend.

Christian Kleff ist im vergangenen Herbst vom „Wirtschaft für Duisburg“-Vorstand zum Geschäftsführer bestellt worden. Wirtschaft für Duisburg versteht sich als konstruktive Stimme der Duisburger Wirtschaft und hat sich der Weiterentwicklung des Wirtschaftsstandortes verpflichtet.



Christian Kleff



Sonja Kochem

Neu im Unternehmerverband Mülheimer Wirtschaft

„Als Anbieter von innovativen Supply-Chain Lösungen, in Verpackungs- / Logistikbereichen sowie der erforderlichen Digitalisierung, basiert unser Geschäftsmodell auf langfristigen Beziehungen, einem engen und zielorientierten Austausch mit unseren Partnern, sowie dem Anspruch – getreu unserem Motto „Removing Limits“ – das gemeinsame Geschäftsumfeld zu optimieren. Das sehr breit gefächerte, branchenübergreifende Netzwerk, die Vielzahl an sehr interessanten Mitgliedsunternehmen und Gesprächspartnern, sowie das regionale Engagement, haben uns die Entscheidung zur Mitgliedschaft daher sehr leicht gemacht. Wir freuen uns auf eine enge Vernetzung mit den Unternehmen in der Region und eine Vielzahl an spannenden Gesprächen.“



Daniel Dreiner, Geschäftsführer Deufol West GmbH

Deufol ist globaler Premium-Dienstleister für Verpackungslösungen. Schwergutverpackungen, Industrieanlagenverpackungen oder Langzeitverpackungen – Deufol liefert maßgeschneiderte Lösungen für jedes individuelle Gut und jeden Kundenwunsch. Dabei ist die Verpackung stets abgestimmt auf unterschiedlichste klimatische und statische Bedingungen während des Transports.

▶ www.deufol.com

„Die Politik muss sich wieder der Wirtschaft zuwenden!“

Unternehmertag mit Sigmar Gabriel: Dr. Marcus Korthäuer kritisiert die Personaldebatten der Parteien und fordert klar formulierte deutsche Interessen in einer sich verändernden weltpolitischen Lage

Worum geht es derzeit in der deutschen Politik? Diese Frage stellte Dr. Marcus Korthäuer, Vorstandsvorsitzender des Unternehmerverbandes, beim Unternehmertag in Duisburg vor rund 300 Gästen. Seine Antwort: „Um Personalien und um Umverteilung.“ Korthäuer kritisierte scharf die stetige Beschäftigung des Berliner Politikbetriebs mit sich selbst und schlecht gemachte Kompromisse nach dem Gießkannen-Prinzip, Stichwort Grundrente. Eine langfristig ausgerichtete Politik sehe anders aus. „Immer wieder lese

ich, dass sich ein reiches Land wie Deutschland diese und jene soziale Wohltat doch leisten können müsse. So kommt eine Wohltat zur anderen, die Wunschlisten werden länger und teurer, die wirtschaftliche Grundlage wird als gegeben vorausgesetzt, die notwendigen Mittel werden schon irgendwie wie Manna vom Himmel

fallen. Wir sind ja reich.“ Dass die stetig steigenden Bürokratiekosten sowie Steuer- und Abgabelasten der Wirtschaft zunehmend die Luft zum Atmen nähmen, würde in Berlin kaum noch wahrgenommen. Korthäuers Appell: „Die Politik muss sich wieder der Wirtschaft zuwenden. Damit Deutschland auch künftig in einer sich verändernden Weltpolitik

„Wir investieren ganz viel ins Heute, zum Beispiel den Kohleausstieg, aber nur sehr wenig ins Morgen.“

Dr. Marcus Korthäuer

ein Rolle spielen kann.“

Damit spielte Korthäuer auf die politische Mission des Hauptredners beim Unternehmertag an:

Sigmar Gabriel. Der ehemalige Außenminister, Vize-Kanzler und SPD-Chef forderte in Duisburg von der Politik „mehr Verantwortung in bewegten Zeiten“, so auch der Untertitel seines aktuellen Buchs „Zeitenwende in der Weltpolitik“. „Wir erleben aktuell das Ende von 600 Jahren Europa-Zentriertheit“, so Ga-

brüel. „Die Handelsachsen verschieben sich vom Atlantik zum Pazifik – mit dem Ergebnis, dass das Leben für uns in Europa unbequemer wird.“ Die USA hätten schon unter Präsident Obama ihren Blick gen Asien gerichtet und erkannt, dass sie sich auf eine große Herausforderung konzentrieren müssten: China. Als Schutzmacht der liberalen Weltmacht würden sie sich mehr und mehr zurückziehen.

Schnelle Entscheidungen wichtiger denn je

Deutschland würde nur so lange respektiert, wie das Land ökonomisch stark sei, sagte Gabriel. Er blickte allerdings skeptisch in die Zukunft: „Wir beherrschen die Produkte, Amerikaner und Chinesen die Datenplattformen. Die Zukunft sind die Plattformen.“ Die kommenden zehn Jahre würden die herausforderndsten seit Ende des zweiten Weltkriegs. Das müssten die politischen Entscheider aller Lager erkennen und entsprechend handeln: „Meine Sorge ist: Wir investieren ganz viel ins Heute, zum Beispiel den Kohleausstieg, aber nur sehr wenig ins Morgen.“

„Solange die EU-Staaten nicht begreifen, dass wir nur gemeinsam stark sind, wird sich hier auch nichts ändern.“

Sigmar Gabriel

Während China dreistellige Milliardenbeträge für Künstliche Intelligenz zur Verfügung stelle, seien es hierzulande gerade einmal drei Milliarden. Schnelle Entscheidungen seien heute wichtiger denn je, wie der Beispiel Flughafenbau zeige: Während am BER seit 2006 gebaut wird, ist der neue internationale Flughafen Pekings nach nur vier Jahren Bauzeit eröffnet worden. Gabriel: „Ich will



Anregungen zum Nachdenken: „Zeitenwende in der Weltpolitik“ lautete das Thema von Sigmar Gabriels Vortrag.

nicht das chinesische Planungsrecht. Aber es kann nicht nur so langsam gehen wie bei uns oder so autoritär wie in China – da muss es etwas dazwischen geben.“

Korthäuer unterstrich die Forderungen Gabriels: „Die derzeitige befremdliche Innensicht in Berlin missachtet all die Gefahren, die uns von globaler Ebene drohen. Haben wir nationale Interessen formuliert und uns international

entsprechend positioniert? Ich glaube nicht. Viele andere aber schon – und jene sind bereits dabei, ihre Interessen auch durchzusetzen, zu unseren Lasten.“ Der Einfluss Deutschlands in der Welt beruhe nicht auf seiner Einwohnerzahl oder militärischen

Stärke, sondern allein auf der Wirtschaftskraft. „Ich sehe allerdings nicht, dass diese Erkenntnis von der Politik derzeit gestützt wird. Was ist die Konsequenz, wenn das so bleibt? Ganz einfach, dann werden wir irgendwann kein reiches Land mehr sein – und ein Leichtgewicht in der Weltpolitik.“

EU muss den Großmächten USA und China entgegenreten

Auch der Blick nach Europa helfe nur wenig. Die EU sei derzeit nicht in der Lage, den beiden Großmächten USA und China etwas entgegenzusetzen, so Korthäuer. „Solange die EU-Staaten nicht begreifen, dass wir nur gemeinsam stark sind, wird sich hier auch nichts ändern.“ Gabriel kritisierte in diesem Zusammenhang das moralische Sendungsbewusstsein Deutschlands: „Wir dürfen nicht nur

kritisieren, sondern wir müssen verstehen wollen, warum andere anders denken. Denn nur dann haben wir die Chance, als Europa einen gemeinsamen Blick auf die Welt zu bekommen. Wir werden nur stark sein, wenn wir zusammenhalten.“

Korthäuer zeigte sich skeptisch, dass sich diese Einsicht in absehbarer Zeit in der EU durchsetze. Die bilateralen wirtschaftlichen Verflechtungen einzelner EU-Staaten mit und Abhängigkeiten von China oder den USA würden eine gemeinsame Positionierung als starkes Europa – und als dritte Kraft – sehr schwierig machen.

Christian Kleff

➤ **Fotos und Videos auf www.unternehmerverband.org**



Dr. Marcus Korthäuer eröffnete den Unternehmertag mit deutlicher Kritik an den Parteien, die sich vorrangig mit sich selbst beschäftigten. (Alle Fotos auf dieser Seite: Georg Lukas)

Unternehmertag: Treffpunkt von Wirtschaft und Gesellschaft



Weihnachtliche Stimmung und ein hochkarätiger Gast: Dr. Marcus Korthäuer, Sigmar Gabriel und Wolfgang Schmitz.



Gut besucht: Rund 300 Gäste waren am Nikolausabend ins HAUS DER UNTERNEHMER gekommen.



Hoher Besuch: Arndt G. Kirchhoff, Präsident von unternehmer NRW, nahm zwischen Wolfgang Schmitz und Sigmar Gabriel Platz.



Viele Fragen: Im Anschluss diskutierten Dr. Marcus Korthäuer und Sigmar Gabriel mit dem Publikum, moderiert von Nicole Bastian, Handelsblatt.



Großes Interesse: In Interviews stand Dr. Marcus Korthäuer den Medien Rede und Antwort.



Süße Grüße: Zum Abschied gab es für die Gäste einen Lebkuchen-Nikolaus.



Gute Gespräche: Aufgrund des geänderten Ablaufs tauschten sich die Gäste bereits vor dem offiziellen Teil aus.



Kulinarische Köstlichkeiten: Die Gäste ließen sich "Coq au Vin", Braumeistersteak und Backfischfilet schmecken.



Lobende Worte: Die Gäste hinterließen am Ende des Abends ihr begeistertes Feedback.

Gästebuch:
Unternehmertag Winter 2019

„Jut war er, der Herr Gabriel!“

„As every year: great!“

„Hoffentlich fragt die SPD Herrn Gabriel, ob er Kanzler werden möchte!“

„Es war ein sehr interessanter und spannender Abend + eine tolle Organisation!“

„...auch mit anekdotischen Highlights von S. Gabriel!“

„Ein großartiger, inspirierender Abend! Vielen Dank!“

„Wie immer ein toller Vortrag und zahlreiche Denkanstöße.“

„Diese politische Weitsicht wünsche ich mir von vielen!“

„Das waren heute famose Einblicke in die Weltgeschichte“

„Es war eine großartige Veranstaltung“

„Ein inspirierender Abend“

„Danke für den unterhaltsamen Abend!“

„Sich in die Schwächsten hineinversetzen – hilft weiter!“

„Da braucht man eine gespaltene Persönlichkeit“

Florian G. Schauenburg ist Geschäftsführender Gesellschafter und CEO der SCHAUBURG International Group in Mülheim an der Ruhr und Vorstandsmitglied im Unternehmerverband Mülheimer Wirtschaft. [u!] hat mit ihm über Investitionsstrategien, Werte und Heimat gesprochen.

[u!]: In Mülheim raufen Politik, Verwaltung, Wirtschaft und Bürger schon geraume Zeit um die Zukunft als Wirtschaftsstandort: Grüne Wohnstadt vs. Industriestandort mit Tradition und Zukunft. Die Mülheimer Wirtschaft hat sich für das Wirtschaftsförderungskonzept des obersten Wirtschaftsförderers Dr. Hendrik Dönnebrink ausgesprochen. Bürgerinitiativen, einige Parteien und wichtige Teile der Stadtverwaltung laufen Sturm gegen das Konzept. Wie blickt man als Unternehmer auf die Diskussion?

Florian G. Schauenburg: Mit Verständnislosigkeit. Industrie-feindlichkeit ist in Deutschland schon seit einiger Zeit in Mode gekommen. Da ist der Disput in Mülheim ein passendes Abbild. Es gibt nur noch schwarz und weiß, dafür oder dagegen. Die Menschen haben nach Jahrzehnten des wirtschaftlichen Aufschwungs offenbar vergessen, woher der Wohlstand in unserem Land kommt – und dass es Kompromisse zwischen den verschiedenen Interessen sind, die eine Stadt, eine Region oder ein Land nach vorne bringen. Das ist eine gefährliche Entwicklung! Die Industrie- und Handelskammern im Ruhrgebiet haben in ihrem jüngsten Konjunkturbericht eindrücklich vor einem weiteren Jobverlust in der Industrie gewarnt. Seit der Jahrtausendwende sind in der Region bereits ein Drittel der Industriearbeitsplätze verschwunden. Irgendwer muss die ganzen Dienstleister ja auch beauftragen! Mit Blick auf Mülheim und das Ruhrgebiet zitiere ich da gerne aus einem Kommentar in der WAZ: „Die Attraktivität einer Region machen nicht nur Bildungs-, Kultur- und Einkaufsmöglichkeiten aus. Auch das Arbeitsplatzangebot muss stimmen.“

[u!]: Was hält ein international agierendes Unternehmen wie SCHAUBURG

International in Mülheim, wenn man sich nicht richtig willkommen fühlt?

Florian G. Schauenburg: Wir haben hier unsere Wurzeln, das verbindet emotional – und erdet auch ein Stück weit! Aber Sie haben Recht, aus fachlicher Sicht hält uns hier nichts, gerade auch mit Blick auf den Gewerbesteuerersatz. Wenn man dann noch die städtischen Leistungen gegenrechnet, etwa in Sachen Infrastruktur, dann grenzt es an Idealismus.

[u!]: SCHAUBURG International ist Teil der SCHAUBURG Gruppe...

Florian G. Schauenburg: ...die mein Vater nach dem Krieg als Internationale Industrie-Gruppe gegründet und an meinen Bruder und mich später übergeben hat. Vor 17 Jahren haben wir dann entschieden, daraus zwei Unternehmen mit konkreten Schwerpunkten zu machen: Mein Bruder führt und entwickelt seitdem die SCHAUBURG Technology mit dem internationalen Fokus auf Kunststoffverarbeitung und Schlauchtechnik. Ich habe den anderen Teil zu einer Beteiligungsgesellschaft weiterentwickelt, die in Unternehmen investiert, die in wachstumsstarken industriellen Technologien aktiv sind mit den Schwerpunkten Elektronik und Engineering.

[u!]: Also klassisches Private Equity, inklusive Restrukturierung, schnelle Wertsteigerung und Exit nach einigen Jahren?

Florian G. Schauenburg: Nein, genau das machen wir nicht. Wir verstehen und als Family-Equity-Unternehmen und Partner auf Augenhöhe. In unserem Fokus stehen rentable, qualifiziert geführte Betriebe. Die Betei-

lungen operieren im Tagesgeschäft weitgehend selbstständig, das Management bleibt in den allermeisten Fällen an Bord. Unsere Holding versteht sich als strategischer Gestalter mit Management-erfahrung und Problemlösungs-Know-how...

[u!]: ...der Geld verdienen möchte.

Florian G. Schauenburg: Natürlich. Aber nicht durch einen späteren Verkauf. Unsere Beteiligungen sind langfristig angelegt und sollen im besten Fall von unserem Netzwerk profitieren. Wir leben von der Dividende – da denken wir wie ein traditioneller deutscher Mittelständler und vertreten auch die Werte: Vertrauen, Verantwortung und Fortschritt.

[u!]: Aber warum sollten Inhaber ihre profitablen Unternehmen beziehungsweise Anteile davon an SCHAUBURG verkaufen?

Florian G. Schauenburg: Gründe, nach starken Partnern Ausschau zu halten, gibt es viele. Beispielsweise im Rahmen von Nachfolgelösungen. Oder wenn ein Unternehmen wachsen möchte, die eigenen Mittel aber nicht ausreichen. Nicht wenige suchen auch einen strategischen Partner als sicheren Hafen in einem immer härteren internationalen Wettbewerb. Wir haben uns im Markt einen sehr guten Ruf als zuverlässiger Investor erarbeitet – mit der Folge, dass wir häufig auch ohne Höchstpreisangebot zum Zuge kommen.

[u!]: Von wie vielen Neu-Beteiligungen pro Jahr sprechen wir?

Florian G. Schauenburg: Unser Ziel ist eine Übernahme pro Jahr.

[u!]: So wenig?

Florian G. Schauenburg: Wir sind eine mittelständische Industrieholding mit einem schlanken Team, die auf Qualität setzt und sich Zeit nimmt. Pro Jahr scannen wir über 200 Optionen, die zu rund 10 bis 15 Pre-Due-Diligence führen. Am Ende des Tages prüfen wir zwei oder drei Optionen auf Herz und Nieren – so eine Due Diligence kann bei uns auch schon einmal ein Jahr dauern; Pri-



Setzt auf langfristige Unternehmensbeteiligungen: Florian G. Schauenburg (Alle Fotos: SCHAUBURG International)

vate-Equity-Häuser erledigen so etwas in Wochen. Zentrale Kriterien für uns: Die Chemie zwischen den handelnden Personen muss stimmen! Und wir müssen den Markt verstehen. Am Ende entscheidet dann ein Investmentteam. Dieser Teamgedanke ist mir sehr wichtig und sicher einer unserer Erfolgsgaranten.

[u!]: Mit der SCHAUBURG Ventures GmbH zielen Sie seit gut zwei Jahren auch auf Start-ups. Weil das ein Trend ist?

Florian G. Schauenburg: Das ist kein Trend, das ist ein Teil der Zukunft! Und da wollen wir dabei sein. Die technologische Entwicklung ist heute dermaßen schnell, dass wir den Zugriff auf vielversprechende Technologien frühzeitig haben müssen. Später wäre das viel zu teuer. Wir haben schon vor der Ventures-Gründung über Techfunds investiert, das war aber zu anonym. Heute suchen wir direkt innova-

tive B2B-Technologien, die industriell skalierbar und in unserem Beteiligungsportfolio nutzbar sind. Derzeit sind wir investiert in drei Start-ups, die sich um Virtual Reality, innovative Drucktechnik und massentaugliche Satellitentechnologie kümmern.

[u!]: Wahrscheinlich unterscheiden sich diese Investments auch von den sonst typischen Venture-Capital-Strategien?

Florian G. Schauenburg: Genau. Unser Horizont der Zusammenarbeit ist nicht zeitlich begrenzt. Wir sind für die Gründer Industriepartner und Coach – das machen nicht so viele. Anders als bei den Industriebeteiligungen streben wir aber lediglich eine signifikante Minderheitsbeteiligung von 10 bis 30 Prozent an. Start-ups müssen schnell wachsen und dafür brauchen sie mehrere Kapitalrunden und verschiedene potente Geldgeber.

[u!]: Das Risiko ist bei diesen Investments natürlich ein anderes...

Florian G. Schauenburg: Genau. Da braucht man schon eine gespaltene Persönlichkeit. Denn dem deutschen Unternehmer widerstrebt es in der Regel, in Unternehmen zu investieren, die ein potenzielles Verlustrisiko mit sich bringen. Gott sei Dank entwickelt sich dieser notwendige Mut zum Risiko derzeit insbesondere bei größeren Mittelständlern. Was ich persönlich feststelle: Es macht unglaublich Spaß, mit den Entrepreneuren zusammen zu arbeiten. Da ist so viel Energie und Vision, das fehlt heute bei vielen ein Stück weit. Ich sehe bei mir selbst eine unglaubliche Lernkurve. Die Zusammenarbeit mit Start-ups ist für etablierte Unternehmen eine echte Chance – man muss die Gründer allerdings ernst nehmen. Sonst verpufft so eine Investition ohne Effekt. Und das wäre fatal.

Die Fragen stellte Christian Kleff

Das ist SCHAUBURG International

Die Wurzeln des Familienunternehmens, dessen Grundstein vor rund 60 Jahren in der Rhein Ruhr Region gelegt wurde, liegen in der deutschen Industrie. Heute ist SCHAUBURG International eine stetig wachsende, internationale, als industrielle Beteiligungsgesellschaft agierende Unternehmensgruppe mit über 30 Beteiligungen. Die Schwerpunkte liegen auf Electronic Technologies, Engineering und Industrietechnik.

Die jüngste Investition: Im Februar übernahm SCHAUBURG International einen mehrheitlichen Anteil an der deconta Holding GmbH aus Isselburg. deconta hat sich international als führender Full-Service-Partner und innovativer Ausrüster der Sanierer mit Schwerpunkt Asbest etabliert. Das Sortiment deckt alle Felder der Asbestsanierung ab und wird durch umfassende Servicedienstleistungen ergänzt. Darüber hinaus ist deconta mit vernetzter Gerätetechnik ein Vorreiter der digitalen Baustelle.



Am Firmensitz in Mülheim an der Ruhr liegen die Wurzeln der SCHAUBURG International Group.

Info

SCHAUBURG International GmbH
Weseler Straße 35
45478 Mülheim an der Ruhr
0208 9991-0
www.schauburg.com

555 Mio. Euro für Ideen im Mittelstand

Vor allem innovative, junge und kleine Unternehmen sind es, die ab sofort noch stärker von dem Zentralen Innovationsprogramm Mittelstand (ZIM) des Bundeswirtschaftsministers profitieren können. Rund 555 Mio. Euro stellt der Bund dafür allein für das laufende Jahr zur Verfügung. Anlaufstelle für nordrhein-westfälische Mittelständler mit Informationsbedarf ist ZENIT in Mülheim an der Ruhr.

Bis zu 60 Prozent der Projektkosten lassen sich über ZIM abdecken. Dieser Fördersatz gilt allerdings nur für junge Unternehmen mit nicht mehr als 50 Mitarbeitern aus einer strukturschwachen Region, die mit einem

ausländischen Kooperationspartner zusammenarbeiten. Die Förderquoten sinken unter anderem mit der Größe des Unternehmens.

Förderfähige Projekte sollen industrielle Forschung und experimentelle Entwicklung enthalten. „Ziel eines jeden Projektes muss die Entwicklung neuer Produkte oder Dienstleistungen sein, eine allgemeine Optimierung zum Beispiel des eigenen Maschinenparks ist nicht förderfähig“, erläutert Bernd Meyer, Prokurist und Förderexperte der ZENIT GmbH.

➔ www.zenit.de

15 Mio. Euro für industrielle Innovationen

SPIN heißt das im vergangenen Herbst von NRW-Wirtschafts- und Innovationsminister Prof. Dr. Andreas Pinkwart vorgestellte „Spitzencluster Industrielle Innovationen“, das die „Entwicklung und Pilotierung industrieller Lösungen für zukünftige Energiesysteme“ und die „Systemtransformation der Industrie insbesondere im Energiebereich“ im Ruhrgebiet fördern will.

Dazu soll u.a. eine Kollaborationsplattform für Unternehmen, Start-ups und Forschungsinstitute aufgebaut werden. Ansprechpartner für den Mittelstand ist die ZENIT GmbH mit Sitz in Mülheim an der Ruhr.

Im Mittelpunkt des Spitzenclusters steht die Bündelung des industriellen Know-hows der regionalen Akteure. Erklärtes Ziel ist es, sektorübergreifende Lösungsansätze für die Anwendung in industriellen Kontexten zu entwickeln, passgenau zu implementieren und anschließend in die Welt zu exportieren. Im ersten Jahr wird das Land die Plattform mit einer Summe von 15 Millionen Euro fördern; angesprochen sind Unternehmen, Start-ups und Forschungspartner.

➔ www.spin.ruhr

EUROPIPE liefert Rohre für die Baltic Pipe Polen

Die Mülheimer EUROPIPE GmbH ist Weltmarktführer in der Herstellung von geschweißten Großrohren aus Stahl. EUROPIPE erhielt nun den Auftrag über die Lieferung von Großrohren, die Antikorrosions- und Betonbeschichtung und den Versand der Rohre für den polnischen Offshore-Teil der Baltic Pipe-Pipeline des polnischen Gas-Übertragungsnetzbetreibers GAZ-SYSTEM S.A.

Das Baltic Pipe Projekt ist ein strategisches Infrastrukturprojekt mit dem Ziel, im europäischen Markt einen neuen Gasversorgungskorridor zu schaffen. Das Gesamtvolumen der Rohre beträgt 130.000

Tonnen (275 km). Die Großrohre werden im Werk Mülheim an der Ruhr gefertigt. Die anschließende Beschichtung der Rohre übernimmt die EUROPIPE-Tochter MÜLHEIM PIPECOATINGS GmbH.

Der Auftrag sorgt bei beiden Unternehmen für eine Grundauslastung über mehrere Monate. Das Vormaterial wird von den Gesellschaftern der EUROPIPE bereitgestellt, der AG der Dillinger Hüttenwerke und Salzgitter Mannesmann GmbH.

➔ www.europipe.com

„Den Mitarbeitern eine Perspektive bieten“

EDEKA Paschmann mit Sitz in Mülheim ist eine der größten Handelsgruppen innerhalb der EDEKA Gruppe. Das Unternehmen expandiert stark, hat die Nachfolge gemeistert und bildet rund 100 junge Menschen aus.

Der Parkplatz an der Mannesmannallee 31 in Mülheim an der Ruhr ist sehr gut gefüllt an diesem Freitagvormittag Mitte Januar. Zahlreiche Menschen streben dem Eingang des glasverkleideten Supermarkts zu, andere verlassen ihn gerade mit vollen Einkaufswagen. Das E-Center Paschmann ist in Dümpfen zweifelsfrei ein Einzelhandelsmagnet – trotz der starken Konkurrenz in der direkten Nachbarschaft mit Aldi, Lidl oder Real. Auf einer reinen Verkaufsfläche von 3.650 Quadratmetern warten rund 40.000 Sortimentsartikel in breiten und sehr aufgeräumt wirkenden Gängen auf Kunden. An den 21 Kassen, davon acht in Selbstbedienung, geht es flott zu: Nicht die Kunden legen die Waren aufs Band, sondern die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die an der Entwicklung des neuen Kassensystems vor drei Jahren mitgewirkt haben. Die üblichen langen Warteschlangen, insbesondere an Wochenenden oder vor Feiertagen, sind seitdem deutlich weniger geworden.

„lebens schaffen“, den Einzelhandelsexperten gerne als Wunderwaffe im Kampf des stationären Handels gegen das Internet anführen. Paschmann gibt sich unbeeindruckt: „Niemand geht gerne einkaufen. Also muss es unser Ziel sein, die Hürden für den Einkauf so gering wie möglich zu halten.“ Die Zutaten klingen simpel: klare Zielführungen in den Märkten, kurze Wartezeiten, viele Parkplätze. „Wer lange sucht, wird unzufrieden. Wer lange wartet, auch. Wer keinen Parkplatz findet, fährt einfach weiter.“

Hürden, z. B. Parken, für den Einkauf gering halten

Der Markt in Mülheim-Dümpfen spiegelt diese Schmerzfrei-Philosophie sehr gut wider. Er ist gleichzeitig so etwas wie der Fixpunkt in der Entwicklung von EDEKA Paschmann: 1960 war Heinz Wilhelm Paschmann mit einem kleinen Tante-Emma-Laden in Dümpfen gestartet. Sukzessive kamen einige Märkte hinzu, weil



Das E-Center Paschmann in Mülheim an der Ruhr macht den Kunden das Einkaufen so leicht wie möglich. (Foto: Paschmann)

Dimensionen stieß das Unternehmen aber erst 2006 vor. Damals trafen Heinz Wilhelm und Iselore Paschmann die Entscheidung, in Dümpfen richtig zu investieren und die Fläche deutlich zu erweitern. Es war der Startschuss für eine kontinuierliche Expansion, die bis heute anhält. Der Anlass: Filius Falk hatte sich entschieden, das elterliche Unternehmen später einmal zu übernehmen. Zum Zeitpunkt der Entscheidung war er 17 Jahre alt.

Heute ist Falk W. Paschmann 31 Jahre jung, hat eine Ausbildung zum Einzelhandelskaufmann und ein BWL-Studium hinter sich gebracht. Er hält 90 Prozent der Firmenanteile. Seit seinem Einstieg ins Unternehmen 2010 hat sich der Umsatz von 74 Millionen auf 123 Millionen Euro gesteigert. Bundesweit rangiert EDEKA Paschmann damit nach eigener Aussage auf Platz 10 oder 11 der umsatzstärksten EDEKA Händler. 2020 erwartet das Unternehmen einen Umsatz von 128 Millionen Euro. Ein Plus von über 70 Prozent in zehn Jahren. Und ein Lehrstück in Sachen Nachfolgeregelung.

„Wir hatten einen Plan in der Schublade, falls er sich anders entschieden hätte“, sagt Mutter Iselore Pa-

schmann. Die promovierte Juristin fungiert heute noch als Geschäftsführerin, ebenso ihr Mann und Gründer Heinz Wilhelm – „aber nur für den Notfall.“ Sie hat den Nachfolgeprozess zwischen Vater und Sohn moderiert, ein hartes Stück Arbeit, wie sie zugibt. Das Erfolgsrezept: „Falk war klug genug, zu fragen und die Ratschläge anzunehmen. Und sein Vater war klug genug, nur zu antworten, wenn er gefragt wurde.“

Mit neuen Märkten Mitarbeitern Aufstiegschancen bieten

20 Millionen Euro haben die Paschmanns in den vergangenen sechs Jahren in die Weiterentwicklung ihrer Märkte investiert – Falk hat dabei die Richtung vorgegeben; er führt das Unternehmen heute gemeinsam mit dem Prokuristen Markus Trenkner als eingespieltes Team. „Wir setzen konsequent auf das Fachmarkt-konzept. Das klassische Selbstbedienungswarenhaus hat sich überlebt.“ Beratung und Top-Ware seien das Alleinstellungsmerkmal der Paschmann-Fachmärkte, das Vertrauen bei den Kunden schaffe. „Die Kunden wissen, was sie bei uns bekommen. Deshalb kommen sie wieder.“ In Mülheim habe man so über die Jahre eine echte Marke geschaffen, ergänzt seine Mutter: „Die Menschen gehen hier nicht zum EDEKA, sondern zum Paschmann.“

Der eingeschlagene Expansionskurs – Anfang 2021 soll ein Markt in Mülheim-Saarn eröffnen, im Laufe des kommenden Jahres ein weiterer im ehemaligen Real-Markt in Mülheimer Hafen – ist dabei kein Selbstzweck. „Als Unternehmer ist man verpflichtet, seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine Perspektive zu bieten“, sagt Falk Paschmann. „Die jungen Nachwuchskräfte in der zweiten oder dritten Reihe scharren mit den Füßen und wollen bei uns etwas werden – mit neuen Märkten schaffen wir die entsprechenden Möglichkeiten.“

Überhaupt die Mitarbeiter: 720 Menschen beschäftigt EDEKA Paschmann, davon viele in Teilzeit. Bis

Ende 2021 werden durch die neuen Märkte noch einmal 200 Kräfte dazukommen. Der Großteil der Mitarbeiter ist 15 Jahre und länger an Bord, die Geschäftsführer und Marktleiter haben fast alle bei Paschmann gelernt. Den Nachwuchs zieht sich das Unternehmen selbst heran. 100 Azubis lernen derzeit über alle drei Lehrjahre verteilt in den zehn Märkten die Berufe Verkäufer/in, Einzelhandelskauffrau/kaufmann und Frischespezialist/in. Über 80 Auszubildende möchte die Gruppe 2020 einstellen. Falk Paschmann: „Wir bilden aus, um zu übernehmen. Kompetentes und freundliches Fachpersonal ist unsere wichtigste Ressource. 50 Prozent unseres Umsatzes machen wir mit beratungsintensiven Produkten. Kräfte, die sich beispielsweise von Discountern bei uns bewerben, haben das nie gelernt.“

EDEKA am Onlinehändler picnic beteiligt

Aber hat ein personalintensives Fachmarkt-konzept in Zeiten des Online-Handels überhaupt Zukunft? „Selbstverständlich“, sagt Falk Paschmann. Noch liegt der Anteil der Lebensmittel am gesamten E-Commerce-Um-

satz im niedrigen einstelligen Bereich, so das EHI Retail Institute aus Köln. Sollte sich das ändern, würden auch eher die Discounter-Kunden den Weg der Online-Bestellung gehen, glaubt Paschmann. Was nicht heißt, dass er sein Unternehmen nicht vorbereitet: „Natürlich wird es mehr und mehr hybride Kunden geben, die die Vertriebskanäle problemlos wechseln. Mit dem Onlinehändler picnic hat EDEKA eine vielversprechende Beteiligung im Portfolio, von der die gesamte Genossenschaft profitieren und lernen kann. Click&Collect werden wir auch anbieten, wenn die Infrastruktur von EDEKA bereitgestellt wird. Grundsätzlich glauben wir aber an unser Fachmarkt-konzept, das auf fundierter Beratung basiert. Das wird – ausgestattet mit relevanten Online-Elementen – noch recht lange gut funktionieren.“

Christian Kleff

Info

EDEKA-Märkte Paschmann GmbH & Co. KG
Mellinghofer Straße 233
45475 Mülheim an der Ruhr
0208 99698-0
www.edeka-paschmann.de

Die deutschen Kunden lieben ihre Supermärkte

Mit stabilen Wachstumszahlen sind die Supermärkte inzwischen zum Vorbild auch für Discount-Strategien im Lebensmittelhandel geworden. Das belegen die Kennzahlen zum Handel, die neben weiteren gesamtwirtschaftlichen Daten im EHI-Datenkompendium handelsdaten aktuell 2019 erschienen sind.

Insgesamt hat der deutsche Lebensmitteleinzelhandel in Deutschland seinen Umsatz von 158,3 Milliarden in 2017 auf 162,1 Milliarden Euro im vergangenen Jahr gesteigert. Die Supermärkte tragen mit der höchsten Wachstumsrate zu diesem Ergebnis bei. In 2018 konnten sie ihren Umsatz um 3,9 Prozent im Vergleich zum Vorjahr auf 64,9 Mrd. Euro erhöhen – und das bei nur wenig veränderter Filialanzahl (von 12.049 auf 12.143) und Verkaufsfläche (von 15,1 Mio. qm auf 15,3 Mio. qm). „Im Handel geht es immer mehr um Erlebnis und zusätzliche Services. Auch der Lebensmitteleinzelhandel erweitert seine Konzepte und bietet seinen Kunden immer mehr gastronomische Angebote, aufwändigeren Ladenbau oder Online-Services. Damit punkten die Händler erfolgreich beim Kunden“, erklärt Marco Atzberger, Geschäftsleitung im EHI.

Die Zeit, als EDEKA noch für kleine Tante-Emma-Läden stand, ist schon lange vorbei. Heute gehören der Genossenschaft rund 3.700 selbstständige Kaufleute an, die in den über 11.300 Supermärkten rund 376.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigen. Der gesamte Verbund erwirtschaftete 2018 einen Umsatz von 53,6 Milliarden Euro.

Falk W. Paschmann ist einer dieser selbstständigen Kaufleute. Er ist der Sohn von Heinz Wilhelm und Dr. Iselore Paschmann, die in den vergangenen Jahrzehnten in Mülheim an der Ruhr und Umgebung ein regionales EDEKA-Imperium geschaffen haben: Zehn Supermärkte sind es aktuell, die unter der Marke EDEKA Paschmann in Mülheim, Duisburg, Düsseldorf, Moers und Oberhausen laufen; schon bald werden es zwölf Märkte sein. „Unser Ziel ist es, den Einkauf für unsere Kunden so wenig schmerzhaft wie möglich zu machen“, sagt Falk Paschmann.

Diese Aussage ist ein ziemlicher Kontrast zu dem Trend „Einkaufser-

EDEKA Rhein-Ruhr, die regionale Dachorganisation, bemerkt hatte, dass Paschmann Senior seine Verkaufsflächen gut im Griff hatte. In der Folge sprachen ihn die Regionalchefs bei der Nachfolgesuche für andere Märkte immer mal wieder an. In neue



Dr. Iselore Paschmann und ihr Sohn Falk W. Paschmann setzen auf das Fachmarkt-konzept. (Foto: Kleff)

STUDIO 47 mit weiterer Sendelizenz

Auch in den kommenden zehn Jahren heißt es in Duisburg und Umgebung: „Wir sehen uns.“ Die Medienkommission der Landesanstalt für Medien NRW hat im November 2019 die Sendelizenz von STUDIO 47 bis Ende 2029 verlängert. STUDIO 47 ist der regionale TV-Sender für das westliche Ruhrgebiet und den Niederrhein und aktuell der einzige private Fernsehsender in NRW, der

ein regionales TV-Programm ausstrahlt.

Sendestart war am 20. März 2006. Zum Sendegebiet gehören neben Duisburg die Städte Oberhausen und Mülheim an der Ruhr sowie der Kreis Wesel. „Dass unsere Sendelizenz von der Medienkommission langfristig verlängert wurde, ist eine tolle Anerkennung unserer Arbeit“, so STUDIO 47-Chefredakteur Sa-

scha Devigne. „Und es verschafft uns die nötige Planungssicherheit für die publizistische und wirtschaftliche Weiterentwicklung unseres Senders.“ Zu empfangen ist der Sender im digitalen Kabelnetz, über IPTV und per Livestream. Die Reichweite liegt bei rund 620.000 Zuschauern.

► www.studio47.de



Grund zur Freude bei STUDIO 47: Die nordrhein-westfälische Medienkommission hat die Lizenz des TV-Senders um zehn Jahre verlängert. (Foto: STUDIO 47)

Dinslakener Dienstleister erweckt Maschinen zum Leben

tmp GmbH schloss sich mit anderen Technologieführern zusammen / Nachwuchsförderung mit Hochschulen und Unis

Wir verkaufen unseren Kunden keine Black Box. Wir geben Know-how weiter“, sagt Thomas Gutmann, Geschäftsführer der tmp GmbH automation & engineering. Das Unternehmen, das seinen Sitz am Schöttmannshof in Dinslaken hat und 25 Mitarbeiter beschäftigt, bietet als Dienstleister Lösungen in den Bereichen Automatisierung und Maschinensicherheit an. Die Kunden kommen sowohl aus dem Maschinenbau als auch aus der industriellen Produktion. Entwickeln, programmieren, auf digitaler Ebene für Sicherheit sorgen, Verbindungen schaffen – das sind die Schwerpunkte des Spezialisten.

Schulterschluss mit Perspektiven

Thomas Gutmann macht das schon seit vielen Jahrzehnten. Früher in leitender Position im Bereich Industrial Engineering, seit 22 Jahren nun auch als Geschäftsführer im Bereich Automatisierung und Maschinensicherheit. Gegründet hatte er das Unternehmen 1998 gemeinsam mit Holger Graeber, der sich bereits aus dem aktiven Geschäftsleben zurückgezogen hat. Mit ihm gemeinsam entwickelte er aber noch eine „Agenda 2020“ für das Unternehmen mit verschiedenen Zielsetzungen und gemeinsam trafen die beiden Gründer 2019 auch noch eine mehr als bedeutsame Entscheidung: Die tmp GmbH wurde Teil der SCIO Automation GmbH. Und damit wurde aus einem Team von 25 Mitarbeitern auf einmal eines mit über 800. „Die Marke tmp sowie der Standort in Dinslaken bleibt bestehen. Und es

wurde auch niemandem gekündigt. Ganz im Gegenteil – es ergeben sich für die Mitarbeiter ganz neue Perspektiven“, erläutert Gutmann, der selbst in Duisburg lebt.

Die erst im Januar 2019 gegründete SCIO Automation ist eine mittelständische Plattform im Bereich der industriellen Automatisierungstechnik. Sie vereint nun vier erfahrene Unternehmen mit jahrzehntelangen Erfahrungen in diesem Segment. Neben tmp sind das die Unternehmen AUTKOM, VESCON und Schiller. „Jetzt können Dienstleistungen, die früher eingekauft werden mussten, innerhalb der Gruppe abgedeckt werden. Ein großer Zugewinn“, lobt Thomas Thalhammer, der im Zuge des Übergangs in die SCIO GmbH als zweiter Geschäftsführer dazu stieß. Konkret meint er, dass tmp bisher Leistungen von externen Dienstleistern in Anspruch nehmen musste. Nun könne man das, was das eigene Portfolio nicht abdecke an andere Mitglieder

der Gruppe weitergeben und somit „das komplette Paket aus einer Hand anbieten“. Aber es gebe noch weitere Zugewinne: „Unsere Mitarbeiter haben nun noch viel mehr Entwicklungsmöglichkeiten“, blickt Thomas Gutmann in die Zukunft. Das Unternehmen sei jetzt Teil eines Global Players und interessierte Mitarbeiter könnten nun auch beispielsweise zwei Jahre Auslandserfahrung innerhalb der Gruppe sammeln.

Enge Kooperation mit Hochschulen und Unis

Sicherlich für viele der hauptsächlich sehr jun-

gen Mitarbeiter der tmp GmbH interessant. Im Flur lächelt einem das gesamte Team von Porträtfotos entgegen. Hinter der Fotowand sitzen die teilweise frischgebackenen Ingenieure in ihren Großraumbüros und kümmern sich um das, was Gutmann „das Hirn der Maschinen“ nennt – die Software. Die meisten Mitarbeiter kamen frisch von der Universität oder Hochschule zum Dinslakener Unternehmen. „Wir bieten in enger Kooperation mit den Hochschulen und Universitäten im Umkreis Praktika an. Die Studenten können bei uns dann ihre Bachelor- bzw. Masterarbeit schreiben und erhalten eine Übernahmegarantie für den Einstieg in das Berufsleben“, erklärt Gutmann. So wuchs das Team von zwei auf 25 Leute und „wir werden moderat weiterwachsen“, plant Gutmann. Der Bereich „Safety Services“ – eine von vier Säulen des Leistungsportfolios von tmp – biete hier noch viel Potenzial.

Maschinen sicherer machen

„Wir führen Maschinen zuverlässig zur rechtssicheren CE-Konformität“, verspricht Gutmann. Ein Prozess in sechs Schritten, die durchaus nicht alle von tmp durchgeführt werden müssen – aber können, und dadurch unterscheidet man sich wesentlich von den Marktbegleitern. „Der erste Schritt zur sicheren Maschine ist die Risikobeurteilung“, erklärt Gutmann. Anschließend werde ein Sicherheitskonzept erstellt. Nun komme der größte Schritt: „Wir montieren und installieren sicherheitstechnische Komponenten bzw. rüsten die Maschinen entsprechend auf.“ Das ist sie wieder – die mögliche Black Box. „Genau das wollen wir vermeiden. Wir beziehen die Kunden eng ein, machen Schulungen, helfen ihnen, die Prozesse künftig selbst zu überwachen“, so Gutmann. Es folgen Prüfung, Validierung und Dokumentation und am Ende steht die „CE Konformität“. Größtmögliche Sicherheit für die Mitarbeiter also – sehr wünschenswert. „Aber noch nicht in allen Köpfen angekommen“, gibt Gutmann zu bedenken. „Was jahrelang gut lief, könnte ja auch genauso weiter laufen“ – so sei es in



Thomas Gutmann ist Geschäftsführer der tmp GmbH mit Sitz in Dinslaken (Foto: Klan)

den Köpfen einiger Chefs und Mitarbeiter verankert. Bei der jüngeren Generation beobachtete Gutmann aber ein Umdenken. Immer mehr Altanlagen würden sicherer gemacht, neue Anlagen direkt sicherheitskonform gebaut. Deshalb auch das Wachstumspotenzial in diesem Geschäftsbereich.

Leistungsportfolio erweitert

Ein weitere Säule des Leistungsportfolios ist noch ein ganz junger Spross: Der Manufacturing Data Agent (MDA), dem ein kleiner Roboter ein Gesicht gibt. „Der MDA stellt eine direkte Verbindung zwischen Maschinensteuerung und IT her. Das Stück Software dient als Datenrouter und wird zur Projektierung des Datenflusses verwendet“, erläutert Gutmann. So ermöglicht es der MDA auf einfache Weise, Daten aus einer speicherprogrammierbaren Steuerung auszulesen und im gewünschten Format zu speichern. „Genauso einfach lassen sich Sollwerte für die Produktion von der IT-Welt direkt in die Maschinensteuerung schreiben und Datenbanken aus der Arbeitsvorbereitung lassen sich somit einfach anbinden“, verspricht Gutmann. Auf der Fachmesse für Industrieautomation „all about automation“ im vergangenen Jahr wurde der MDA vorgestellt. „Das Produkt hat Marktreife und wird innerhalb der Gruppe schon eingesetzt“, so der Geschäftsführer. Der MDA soll Programmierern der Steuerungstechnik auf einfache Art und Weise in die Lage versetzen den

Anforderungen der Industrie 4.0 gerecht zu werden.

Software als „wichtige Zutat“

Marktreife haben die „Vision Systeme“ – die dritte Säule des Leistungsportfolios von tmp – schon lange. „Für die industrielle Bildverarbeitung setzen wir 2D und 3D-Vision Systeme ein. Mit Bildverarbeitungssystemen sind objektive Messungen möglich oder die Bereitstellung von Positionsdaten für einen Roboter zur Teileausrichtung“, erläutert Diplom-Ingenieur Gutmann und leitet über zur vierten Säule des Leistungsspektrums: Industrielösungen. „Für unsere Kunden im Maschinen- und Anlagenbau sowie produzierende Unternehmen entwickeln wir Software für den industriellen Einsatz.“ Dabei liege der technische Fokus auf dem kritischen Bereich der Inbetriebnahme – auch hier natürlich wieder unter enger Einbeziehung des Kunden. Dieser Bereich stellt den Schwerpunkt des Unternehmens dar, die Ablaufprogrammierung von komplexen Automatisierungslösungen, beispielsweise mit Hilfe des Siemens TIA Portals. Mit dieser weit verbreiteten Industrielösung von Siemens werden 90 Prozent der Projekte durch das junge Team der tmp GmbH automation & engineering bearbeitet und somit die Maschinen zum Leben erweckt.

Mit Black Boxen habe die tägliche Arbeit des Dienstleisters also auch hier nichts zu tun, sehr wohl aber mit „Backmischungen“. „Eine funktionsfähige Maschine ist die Summe vieler

Bausteine und Handlungen. Wie bei einer Backmischung muss alles im richtigen Maße hinzugefügt werden, damit das Endergebnis stimmt – und die Software ist eine besonders wichtige Zutat. Wenn Probleme auftreten, suchen wir gemeinsam mit dem Kunden nach Lösungen, bis alles stimmt“, so Gutmann, der die Geschicke seines Unternehmens noch einige Jahre leiten möchte. Damit dies gelingt, setzt der Chef auch weiterhin in Zusammenarbeit mit den Hochschulen und Universitäten auf Nachwuchsförderung und im Zuge des Zusammenschlusses in der Gruppe auf Entfaltungsmöglichkeiten der Mitarbeiter. Und man baue auch auf die Mitgliedschaft im Unternehmensverband. „Wir besuchen regelmäßig Seminare im HAUS DER UNTERNEHMER und sind bei Kaminabenden zu Gast“, erläutert Gutmann. Gerne nutze man die Möglichkeit, sich innerhalb der Region zu vernetzen und natürlich auch den Schwerpunkt des Unternehmensverbandes – die arbeitsrechtliche Beratung – in Anspruch zu nehmen. Wird es nach der erfolgreich abgeschlossenen Agenda 2020 auch eine Agenda 2030 für das Unternehmen geben? Gutmann schmunzelt: „Vielleicht. Aber erstmal sind wir stolz, die von uns gesteckten Ziele erreicht zu haben.“

Geraldine Klan

Info

tmp GmbH automation & engineering
Schöttmannshof 10
46539 Dinslaken
Tel. 02064 62190
www.tmp-gmbh.de

Der kleine Roboter gibt dem Manufacturing Data Agent (MDA), der Maschinensteuerung und IT verbindet, ein Gesicht. (Foto: iStock)

Anzeige

RWE

Willkommen im erneuerbaren Zeitalter.

Wir stehen für sauberen, sicheren und bezahlbaren Strom. Wir investieren Milliarden in Erneuerbare Energien und Speicher. Wir haben ein klares Ziel: klimaneutral bis 2040. Willkommen bei der neuen RWE.

rwe.com

Kontraktlogistik in Rekord- und Echtzeit

WISAG Produktionsservice bewirtschaftet Hochregal-Shuttle-Lager / Radio-Shuttle-System besonders platzsparend

Die WISAG Industrie Service Gruppe, einer der führenden Industriedienstleister Deutschlands, ist längst eine feste Größe im Bereich Lagerstätten-Logistik. Nun geht das Unternehmen einen Schritt weiter und ergänzt sein Portfolio um das Geschäftsfeld Kontraktlogistik. Seit November 2018 betreibt der Industriedienstleister erstmalig eine Logistikstätte für seinen Kunden, einen Chemiespezialisten in Krefeld, völlig eigenständig – von der Anmietung einer externen Halle bis hin zum Versand der Waren.

Im Schnitt werden seit Auftragsbeginn 1.000 Tonnen Polycarbonatgranulat in Krefeld eingelagert und umgeschlagen. Von hier aus werden die Sendungen passend zur Auslieferung an die Endkunden für den Versand vorbereitet. „Wir haben im November 2018 mit vier Mitarbeitern angefangen. Und

seit Januar 2019 läuft das vollautomatische Hochregal-Shuttle-Lager mit 16.000 Palettenstellplätzen – und das reibungslos und im Arbeitsablauf komplett digitalisiert“, berichtet Michael Lederer, Leiter des Competence Center Logistics der WISAG.

Anders als in der Intralogistik, bei der Dienstleister das Lager beim Kunden vor Ort betreiben, ist die Kontraktlogistik umfangreicher: Der Dienstleister mietet Hallen an oder bebaut Flächen und bewirtschaftet dort das Lager unabhängig von der Produktion. Dafür konnte die WISAG 2018 Branchenkenner Michael Lederer gewinnen. Der 53-Jährige hat das Geschäft von der Pike auf gelernt und ist seit 33 Jahren in der Branche, davon auch leitend bei namhaften Logistik-Unternehmen. Dadurch hatte Lederer Kontakte zu Immobilienentwicklern wie eben in Krefeld, und konnte so auf

den Kundenbedarf schnell reagieren. An seine Seite holte er sich als kaufmännischen Leiter Sven Jozsa, den er von früherer Wirkungsstätte kannte. Der 43-Jährige ist der Zahlenmensch und blickt inzwischen selbst auf 22 Jahre Branchenerfahrung zurück.

16.000 Stellplätze platzsparend auf 10.000 qm Fläche

Gemeinsam optimierten die Profis den Nutzwert der Lagerfläche. Üblicherweise findet auf einem Quadratmeter Fläche eine Palette Platz – weil Wege und Gänge als Rangierraum für die Stapler nötig sind. „Wir haben auf unserer 10.000 qm großen Fläche über 16.000 Stellplätze“, berichtet Lederer. Möglich machen das so genannte „Radio-Shuttle“. Die mit einem Elektromotor betriebenen Wagen bewegen sich auf Schienen im Innern der Lagerkanäle. Die Regale konnten also besonders kompakt angelegt werden. „Die Ware wird nur an der Kopfseite des Regals entnommen, nach dem Prinzip ‚Last in – First out‘. Dieses Lagersystem eignet sich besonders bei uns, weil wir viele Paletten bei wenigen Artikelarten umschlagen“, erläutert Lederer.

In Krefeld dreht sich alles um die Polycarbonatgranulate, welche in Produkten wie Medizingeräten, Scheinwerfern oder auch Brillen zum Einsatz kommen. Gelagert wird es in verschiedensten Farben und Gebin-



Blick ins Herz des CCL Competence Center Logistics Deutschland, in dem Makrolon gelagert wird. Das ist ein Kunststoff Additiv, das in Produkten wie Medizingeräten, Scheinwerfern oder auch Brillen zum Einsatz kommt. (Alle Fotos: WISAG)

den, vom Big Bag bis hin zu gestapelten Säcken auf Paletten. Mit acht Fahrzeugen pendeln die Frachtführer zwischen dem Silo in Uerdingen und dem Lager in Fichtenhain hin und her. 45 Fahrzeuge von Speditoren wiederum holen am Tag rund 1.000 bis 1.200 Paletten ab. „Tendenz steigend: 2020 sollen es 1.400 am Tag werden“, blickt Lederer voraus.

Damit diese Mengen reibungs- und fehlerlos bewegt werden, wurde für das Competence Center Logistik ein spezielles Lagerverwaltungssystem zugeschnitten. Dieses automatisiert den gesamten Vorgang vom Scannen, Lagerplatz finden und Picken bis zum Ausliefern. „Dadurch ist das System sehr stabil, alle Informationen sind in Echtzeit abrufbar und die Inventur

funktioniert in kürzester Zeit“, erläutert Jozsa. Siebenstellig hat die WISAG in den neuen Standort investiert, allein das Regalsystem kostete über eine Million Euro. Und nachhaltig ist das Investment noch dazu: „Wärmerückgewinnung, LED-Ausleuchtung, grüner Strom und e-Stapler – alles mehr als kundenseitig gefordert“, betont Lederer.

Neueinstellungen geplant

Auch für die Mitarbeiter legt sich die WISAG Produktionsservice ins Zeug. „Wir zahlen gut und bieten ein angenehmes Arbeitsklima und sorgen für das Wohl unserer Mitarbeiter. Und wir merken, dass die Mitarbeiter das wertschätzen, denn sie sind immer mit vollem Einsatz dabei“, so Personalleiter Bernd Schuster, der das Führungstrio, neben seiner Haupttätigkeit als Personalleiter für die mehr als 30 WISAG Niederlassungen, vervollständigt. Einstellen will Schuster in den nächsten Monaten weitere Gabelstaplerfahrer und Auszubildende in der Berufsgruppe Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistung

sowie Fachkräfte für Lagerlogistik.

Outsourcing ist dann auch das Stichwort für den Auftraggeber, der durch die logistische Dienstleistung der WISAG wesentlich entlastet wird: Der Produzent selbst braucht weniger Lager, kann schnell liefern und seine Ressourcen auf die Produktion fokussieren. Während man in Krefeld exklusiv für den Kunden arbeitet, könnten neue Standorte – entweder exklusiv oder als Multi-User-Standorte für drei bis vier Kunden pro Lager – eröffnet werden. „Kontraktlogistik ist mehr und mehr gefragt. Wir sind gespannt, wo in Deutschland wir das nächste Projekt in Angriff nehmen können“, schauen die drei CCL-Führungskräfte motiviert voraus.



Das Führungs-Trio (von links): Personalleiter Bernd Schuster, Leiter Michael Lederer und der kaufmännische Leiter Sven Jozsa.

Fakten

Mitarbeiter	20
Standort	Krefeld
Umsatz (2019)	3,2 Mio. Euro
Gegründet	2019

Info

WISAG Produktionsservice GmbH
Kimplerstraße 336
47807 Krefeld
02151 36697-0
www.wisag.de

Anzeige



vollmergruppe
dienstleistung

security parking cleaning services

GENAU MEIN DIENSTLEISTER

Das Leistungsspektrum eines Konzerns und die persönliche Betreuung eines Familienunternehmens.

Alle Leistungen aus einer Hand – für mich das perfekte Angebot. Die Profis der Vollmergruppe schützen, bewahren und sichern meine Werte. Sie sorgen für Ordnung und Sauberkeit, betreiben mein Parkflächenmanagement und helfen mir, personelle Engpässe zu überbrücken. Dienstleistung ist für mich persönliche Betreuung, Transparenz, Leistung und partnerschaftliche Zusammenarbeit. **Die Vollmergruppe – genau mein Dienstleister!**

[24/7] 0208 588 577
Offen für Ihre Aufgaben

Neckarstraße 22-24 · 45478 Mülheim an der Ruhr · www.vollmergruppe.de

In Sicherheit sind wir Experten



VdS-anerkannter Facherrichterbetrieb

- Alarmanlagen
- Funk-Alarmanlagen
- Brandmeldeanlagen
- Funk-Brandwarnanlagen
- Videosysteme
- Elektronische Schließsysteme
- Wartung aller Meldesysteme
- überregionales Tätigkeitsgebiet

24/7 Notruf-Service-Leitstelle

- Überwachung von Gefahrenmeldeanlagen
- Videofernüberwachung
Livebildübertragung, Steuerung von Kameras, Ansprache von Personen vor Ort, Steuerung von Tor-/Schrankenanlagen
- Interventionsdienste
Alarmfahrten, Kontrolldienste, Bewachungen
- Übernahme von Telefondiensten außerhalb der Geschäftszeiten von Immobilienverwaltungen o. ä., Beauftragung von Handwerksleistungen im Notdienst



Vertrauen schafft Sicherheit

Das Thema Sicherheit ist aktueller denn je. Immer mehr Privatleute investieren in hochwertige Sicherheitstechnik, um sich und ihre Familie zu schützen. Im Vorfeld ist ein vertrauensvolles Gespräch unumgänglich, damit die Absicherung gut zum Umfeld passt. Ein Alarmsystem soll immer ergänzend zu sicherungstechnischen Maßnahmen installiert werden, rät die Kriminalpolizei. Bei den Kriminalpolizeilichen Beratungsstellen sind Nachweise über empfohlene Errichterunternehmen von

Überfall- und Einbruchmeldeanlagen und von Videoüberwachungsanlagen erhältlich. Diese sind an dem K-EINBRUCH-Gütesiegel zu erkennen. Bei der Auswahl des Systems sollte immer auch auf eine VdS-Anerkennung geachtet werden. Die VdS Schadenverhütung GmbH ist Europas größtes Institut für Unternehmenssicherheit. Nur Systeme, die allerhöchsten Kriterien entsprechen, erhalten dieses Gütesiegel. Gleiches gilt für Errichterunternehmen, die diese Auszeichnung erhalten



Einbrecher auf frischer Tat festgenommen

Einbrecher scheitern immer öfter an gut gesicherten Firmengeländen. Auf dem Gelände eines Autohauses konnten durch die Polizei Einbrecher festgenommen werden und es konnte Diebesgut aus anderen Straftaten im Fluchtauto sichergestellt werden. Dank eines Videosystems, welches sofort eine Alarmmeldung mit Livebildern zur Überwachungszentrale eines Sicherheitsdienstes gab, als zwei Täter sich an einem hochwertigen Fahrzeug zu schaffen machten. Die Täter wurden über Lautsprecher vom Sicherheitsdienst angesprochen und des Geländes verwiesen. Zeitgleich wurde die Polizei informiert, die innerhalb kürzester Zeit vor Ort war. So konnten zum wieder-

holten Male durch ein gut funktionierendes Zusammenspiel von Polizei und Sicherheitsdienst Einbrecher auf frischer Tat festgenommen werden.

„Ein Sicherheitssystem ist immer nur so gut, wie das schwächste Glied in der Kette.“ weiß Wolfgang Grob, Geschäftsführender Gesellschafter der WSS GmbH. Darum ist es wichtig, ein hochwertiges Alarmsystem von einem anerkannten Sicherheitsfacherrichter installieren zu lassen. Des Weiteren ist eine Aufschaltung auf eine Leitstelle sinnvoll. Nur so ist sichergestellt, dass bei einer Alarmauslösung ein reibungsloser Ablauf gewährleistet ist und der Schaden minimiert wird.



Über 1.000.000 Mal klingelt es bei der „116 117“ in Duisburg

185 Mitarbeiter in der Arztrufzentrale / Bereitschaftsdienst, Hausbesuche und Facharzttermine organisieren

116 117 – die Nummer mit den Elfen. Kennen Sie die Werbung mit den beiden feenartigen Damen, die das Namensschild „Elf6“ und „Elf7“ am Revers tragen? Bundesweit läuft diese Kampagne, um die Rufnummer des Patientenservice bekannt zu machen. Sie kann rund um die Uhr an 365 Tagen gewählt werden, wenn man Auskunft über Notdienstpraxen in der Nähe sucht, Termine beim Facharzt benötigt oder in akuten Fällen Hilfe braucht. Am anderen Ende der Leitung sitzen Mitarbeiter in Duisburg. Hier nämlich ist das zentrale Callcenter, das die Anfragen aus NRW bearbeitet. Die Arztrufzentrale GmbH betreibt es, sie ist ein Tochterunternehmen der beiden Kassenärztlichen Vereinigungen in NRW.

„Hochkonjunktur haben wir natürlich dann, wenn die üblichen Praxen-Öffnungszeiten vorüber sind sowie an Wochenenden und Feiertagen“, erläutert Dr. Michael Klein, Geschäftsführer der Arztrufzentrale GmbH. Über eine Million Mal pro Jahr klingeln die Telefone in Duisburg, „am ersten Weihnachtstag waren es 1.000 Anrufe pro Stunde“. Sich für diesen Ansturm zu organisieren – das beschreibt der 57-jährige Geschäftsführer als große Herausforderung des Unternehmens. Wie auch die immer neuen politischen Vorgaben zügig umzusetzen, für medizinische Notfälle fachlich und emotional gerüstet zu sein und nicht zuletzt auch noch die Bedürfnisse der Mitarbeiter im Blick zu behalten.

2011 gründeten die Kassenärztlichen Vereinigungen Nordrhein in Düsseldorf und Westfalen-Lippe in Dortmund das gemeinsame Unternehmen, das 2012 mit 50 Mitarbeitern an den Duisburger Hauptbahnhof zog. Das 18-stöckige Hochhaus mit seiner MSV-anmutenden Farbgebung in blau-weiß gestreift ist von der Autobahn 59 aus gut zu sehen. „Hier fanden wir eine Fläche von 1.000 Quadratmetern auf einer Etage, sodass wir immer einen Überblick über das gesamte Aufkommen bzw. das Leistungsgeschehen haben“, sagt Dr. Michael Klein. 185 Mitarbeiter arbeiten inzwischen hier in drei Schichten an 365 Tagen im Jahr. Das Bild bestimmen großzügige Schreibtische, natürlich Headsets und Bildschirme sowie mobile Schallschutzwände, aber auch sprudelnde Wasserspiele an jeder Ecke, sodass die Atmosphäre einladend ist.

Bei 40 Prozent der Anrufe geht es um Hausbesuche

Warum in dieser digitalen Zeit ein persönlicher Ansprechpartner am Telefon so wichtig ist, beschreibt Klein, der promovierter Volkswirt ist und nach zahlreichen Stationen im Gesundheitswesen seit 2011 bei der Arztrufzentrale ist: „Junge Eltern zum Beispiel rufen nicht an – sie finden den zuständigen Bereitschaftsdienst der Kinderärzte schnell über die Internetseite 116117.de. Die Menschen, die den Hörer in die Hand nehmen, sind alt oder gar bettlägerig, haben kein Internet oder sind mit unserer Sprache und der Struktur unseres Gesundheitssystems nicht vertraut.“ So geht es bei 40 Prozent aller Anrufe um Hausbesuche. Sie zu organisieren, auch nachts, mache einen Hauptteil der Beschäftigung aus, erläutert Klein. Und das sei manchmal auch nicht mit einem Telefonat erledigt. „Unsere Mitarbeiter geben z. B. nicht einfach eine Mobil-Nummer weiter und sind damit raus. Sie recherchieren, telefonieren mit den Ärzten, rufen die Patienten zurück – all das kostet Zeit.“

Zudem beeinflussen, so Klein weiter, äußere Umstände, in dem Fall



Dr. Michael Klein im Herz der Arztrufzentrale: 185 Mitarbeiter nehmen im Hochhaus am Duisburger Hauptbahnhof NRW-weit die Anrufe der Rufnummer 116 117 entgegen. (Foto: Middelkamp)

gesetzliche getriebene Änderungen, das Geschäft maßgeblich. So hat die Arztrufzentrale seit dem Jahresbeginn 2020 eine neue Aufgabe: Sie wurde zugleich zur 24/7-Terminservicestelle für die fachärztliche Versorgung. „Das Bundesgesundheitsministerium hat diese Aufgabe bei der 116 117 angesiedelt, was ja sinnvoll ist. Theoretisch kann man sich also jetzt um 3 Uhr nachts den Orthopäden-Termin holen – und Sie werden es nicht glauben, das wird tatsächlich auch gemacht“, erzählt der Geschäftsführer. Nur wenige Monate hatte das Unternehmen jedenfalls Zeit, dieses Projekt umzusetzen, das mit Finanzierung, Know-how, Software und geschulten Mitarbeitern viele Dimensionen hat.

Bessere Erreichbarkeit kostet Geld

Dr. Michael Klein berichtet sehr offen davon, dass bei der bundesweiten Rufnummer noch nicht alles rund läuft, vor allem in Sachen Erreichbarkeit und Wartezeit. „Zu Stoßzeiten lässt sich das manchmal einfach nicht ändern. Selbst wenn wir die doppelte Anzahl an Mitarbeitern hätten, würden wir unsere Vorgabe, 70 Prozent der Anrufe innerhalb von 30 Sekunden anzunehmen, nicht erreichen.“ Bei kritischen Patienten, Medien und Politikern wirbt er daher um Verständnis, „sie sollten sich nicht darauf stützen oder uns anzählen, wenn es mal nicht gut läuft. Wir steuern laufend nach, optimieren uns, aber nicht alles geht

auf Knopfdruck.“ Darüber hinaus habe sein Unternehmen nicht alle Stellschrauben selbst in der Hand, ergänzt Klein: „Bessere Erreichbarkeit erfordert mehr Personal – und das kostet Geld. Dieses kommt ja 1:1 direkt von den Ärzten, die eine Notfallversorgung sicherstellen müssen.“ Deshalb wünscht Klein sich, dass beim ganzen Meckern nicht aus den Augen gerät, dass die Mitarbeiter jeden Tag tausenden Menschen nach einigen Minuten Wartezeit entscheidend weiterhelfen.

30 neue Mitarbeiter eingestellt

Die Mitarbeiter der Arztrufzentrale GmbH, die meisten sind Frauen, haben überwiegend einen medizinischen Hintergrund. „Wir haben viele Arzthelferinnen, Krankenschwestern und Pflegerinnen. Vielen ist ihr ursprünglicher Beruf körperlich zu anstrengend“, erläutert Klein. Ständig evaluieren und anpassen muss Klein die Arbeitszeitwünsche seiner Mitarbeiter mit dem potenziellen Aufkommen an Anrufen. „Wir haben viele Mütter, die den Job mit ihren kleinen Kindern unter einen Hut bekommen müssen. Weil wir den Fachkräftemangel auch spüren, müssen und wollen wir darauf Rücksicht nehmen.“ Hinzu kommt am Standort Duisburg, dass hier große Banken und auch ein überregionales Callcenter aus der Gesundheitsbranche ihren Sitz haben. „Wir fischen schon im gleichen Becken

nach Mitarbeitern“, stellt er fest. Trotzdem hat Klein jüngst 30 neue Mitarbeiter einstellen können; sie werden mehrere Wochen angeleitet, gecoacht und begleitet. Denn auch solche Anrufer stranden in der Hotline: einsame Menschen, suizidgefährdete oder wütende. Um hier richtig zu reagieren, brauche es neben Know-how viel Einfühlungsvermögen.

Bald könnten zum Team allerdings auch gänzlich andere Kollegen hinzustoßen, Stichwort KI, künstliche Intelligenz. „Technisch ist es ja schon möglich, die reine Auskunft z. B. der Notdienstpraxen, von Computern ansagen zu lassen. Wir bereiten uns darauf schon vor: Wo keine menschliche Kompetenz erforderlich ist, kann besser automatisiert werden“, schaut Dr. Michael Klein voraus. Und nicht zuletzt blickt der Manager auch immer auf die Politik: „Unser Bundesgesundheitsminister Spahn hat viele Ideen und packt eine Menge an. Veränderungen werden kommen, z. B. was das Zusammenführen von Arztpraxis, Bereitschaft und Notfallversorgung im Krankenhaus angeht. Langweilig wird es also nicht!“

Jennifer Middelkamp

Info

Arztrufzentrale NRW GmbH
Friedrich-Wilhelm-Straße 86 – 96
47051 Duisburg
0203 5706-199
www.116117.de



Um die 116 117 bundesweit bekannt zu machen, läuft gerade eine Kampagne „Die Nummer mit den Elfen“. Ein Notruf ist die 116 117 nicht, es geht um den Patientenservice. Dazu gehört auch, den Notdienst zu organisieren oder Facharzt-Termine auszumachen. (Foto: www.116117.de)

FOM und VKM kooperieren

Bildungs- und Sozialwirtschaft sollen voneinander profitieren

Die FOM Hochschule in Duisburg und der Verein für Menschen mit Körper- und Mehrfachbehinderung (VKM) wollen von nun an gemeinsam die Beziehungen zwischen der Sozialwirtschaft und der Bildungswirtschaft in Duisburg intensivieren. Als Kooperationspartner planen sie, gemeinsame Projektstage für Auszubildende am FOM Hochschulzentrum durchzuführen und sich regelmäßig zu Bildungsthemen und aktuellen Entwicklungen auszutauschen. Außerdem wollen sie gemeinsam das Thema Inklusion in den Blick nehmen.

Ausbildungsstation für Studierende

Die Duisburger FOM-Geschäftsleiterin Sandra Seidler und VKM-Geschäftsführerin Anette Käbe kennen sich u. a. aus dem Verein „Wirtschaft für Duisburg“. Schon länger waren sie im Gespräch über gemeinsame Projekte und setzen dies nun im Rahmen einer offiziellen Kooperation in die Tat um. Unter anderem wird der VKM als mögliche Ausbildungsstation für FOM-Studierende der Sozia-



Die Duisburger FOM-Geschäftsleiterin Sandra Seidler (links) und die VKM-Geschäftsführerin Anette Käbe unterzeichnen die Kooperationsvereinbarung. (Foto: FOM)

len Arbeit zur Auswahl stehen. Für ihren Bachelor-Abschluss als staatlich anerkannte Sozialarbeiter müssen die Studierenden 100 Praxistage absolvieren – hier steht der VKM als Station zur Verfügung. Außerdem werden Mitarbeiter des VKM zukünftig für Gastvorträge die FOM besuchen und die Studis können in Exkursionen die Arbeit des Vereins kennenlernen und den Theorie-Praxis-Transfer leben.

„Ein weiterer Aspekt der Kooperation liegt in der Erwachsenenbildung für Menschen mit Behinderung – in der es bisher kaum Angebote gibt“, er-

klärt Anette Käbe. Dabei seien sie dringend erforderlich, unter anderem für die Nutzung des Internets und digitaler Endgeräte, beispielsweise für Erklärvideos, die in einfacher Sprache Dinge des Alltags erklären. Sandra Seidler sieht auch hier einen Ansatz für eine Zusammenarbeit mit der FOM: „In unseren technischen Studiengängen könnten Studierende passende Apps entwickeln, auch gemeinsame Projektstage sind möglich. Diese Kooperation wird Wege ebnen und bietet Raum für neue Erfahrungen.“

➤ www.fom.de
➤ www.vkm-duisburg.de

Neuer Vorsitzender Dr. Rudo Grimm

Doppelspitze bei Lenord + Bauer in Oberhausen

Zum Jahresbeginn hat Lenord + Bauer einen neuen Vorsitzenden der Geschäftsführung berufen: Dr. Rudo Grimm bildet nun gemeinsam mit Dr. Matthias Lenord die Doppelspitze des Spezialisten für Bewegungssensorik und integrierte Antriebstechnik. Der Reiz dieser neuen Aufgabe bei Lenord + Bauer besteht für Grimm im Innovationspotenzial des Unternehmens: „Lenord + Bauer treibt mit integrierten, intelligenten, interaktiven Sensoren, Aktoren und autonomen Controllern Zukunftslösungen voran. Mein Ziel ist es, gemeinsam mit Dr. Matthias Lenord das Entwicklungs-Know-how zu nutzen, um unsere Position als vorausdenkenden und verlässlichen Systempartner weiter zu stärken. Digitalisierung und künstliche Intelligenz sind hier die Schlagworte. Diesen Weg werden wir konsequent weiterverfolgen.“

Lenord, Bauer & Co. GmbH ist ein international tätiger Spezialist im Bereich der Bewegungssensorik und integrierten Antriebstechnik. In den Branchen Mobility und Machinery entwickeln, produzieren und



Dr. Rudo Grimm (links) und Dr. Matthias Lenord bilden nun gemeinsam die Doppelspitze des Spezialisten für Bewegungssensorik und integrierte Antriebstechnik. (Foto: Lenord + Bauer)

vertreiben sie technologisch führende Lösungen. Schwerpunkte bilden dabei der Schienenverkehr sowie Werkzeug- und Verpackungsmaschinen. Seit über 50 Jahren bietet das Unternehmen eine hohe technische Beratungskompetenz und Expertenwissen in der Kundenapplikation.

Know-how in der Prozessindustrie

Mit Dr. Rudo Grimm konnte das Unternehmen einen Geschäftsführer mit breitem industriellen Hinter-

grund, insbesondere in der Prozess- und Bahnindustrie, gewinnen. Vor seinem Wechsel nach Oberhausen war er in verschiedenen mittelständischen, international aktiven Unternehmen tätig. In den letzten fünf Jahren leitete er ein renommiertes Unternehmen der Schienenverkehrsbranche. Zusätzlich führte er erfolgreich ein Startup-Unternehmen aus dem Bereich E-Mobility.

➤ www.lenord.de

„2020 kann das Jahr der Weichenstellung für Mülheim werden.“

Katerfrühstück: Politik hat Handlungsnotwendigkeit erkannt und übernimmt Verantwortung

Das Katerfrühstück des Unternehmerverbandes Mülheimer Wirtschaft ist traditionell Anlass, den Zustand der Stadt als Wirtschaftsstandort zu sezieren. Analog zum Motto des Stargastes, Magier Tom Duval, setzte sich der Vorstandsvorsitzende Hanns-Peter Windfeder mit den realen und surrealen Vorgängen und Entscheidungen in Mülheim an der Ruhr in den vergangenen zwölf Monaten auseinander.

„Die vergangenen 15 Jahre waren für Mülheim ein stetiger wirtschaftlicher Abstieg“, sagte Windfeder vor über

100 Gästen aus Wirtschaft, Politik, Verwaltung und Gesellschaft. „Dasprechen alle relevanten Indikatoren eine deutliche Sprache.“ Allerdings sehe er vor allem in der Politik positive Zeichen: „Viele unserer Politiker beurteilen die Situation heute realistisch. Sie haben erkannt, dass wir dringend handeln müssen.“

Potenzialflächen auf Realisierbarkeit prüfen

Die Haushaltsdebatte habe gezeigt, dass die Politik stetige Steuererhöhungen nicht weiter als einzige Lösung

der Probleme sehe. Die Entscheidung des Wirtschaftsausschusses zum Wirtschaftsflächenkonzept von Mülheim & Business im Januar, alle Potenzialflächen auf Realisierbarkeit zu prüfen, sei ein sehr wichtiger Schritt gewesen. Der Beschluss des Stadtrats, den Flughafen bis 2034 zu betreiben und ihn gegebenenfalls als Wirtschaftsstandort zu entwickeln, sei eine absolut richtige Entscheidung.

Windfeder: „Diese Themen sind alle nicht einfach. Niemand macht es sich hier leicht. Aber: All das zeigt, dass die Mülheimer Politik über Fraktionsgrenzen hinweg Verantwortung für unsere Stadt übernimmt und Entscheidungen trifft. Als Mülheimer Wirtschaft werben wir eindringlich dafür, auf diesem Weg zu bleiben und weiter auf einen maximal breiten Konsens zu setzen.“ Windfeder äußerte eine konkrete Hoffnung in Richtung Politik: „2020 kann das Jahr der Weichenstellung für Mülheim werden. Stellen Sie die Weichen auf Zukunft.“

Allerdings müsse die Politik auf diesem Weg die Verwaltung mitnehmen. Zumindest in Teilen der Verwaltungs-



Hanns-Peter Windfeder und Kerstin Einert-Pieper vom Unternehmerverband Mülheimer Wirtschaft mit Mentalist Tom Duval

spitze sei der Handlungsdruck für die Stadt noch nicht angekommen. Es stelle sich die Frage, ob Mülheim hier überhaupt als erfolgreicher Wirtschaftsstandort gewollt sei. „Wir Unternehmen haben mit zahlreichen Herausforderungen zu kämpfen, etwa der digitalen Transformation, dem Fachkräftemangel und einem immer härteren internationalen Wettbewerb“, so Windfeder. „All das macht es uns alleine schon nicht einfach, dauerhaft für sichere Arbeitsplätze zu sorgen. Da ist es für uns entscheidend, unsere Wurzeln an einem Standort zu haben, an dem es eine positive Grundstimmung gegenüber den Unternehmen

und ihren Projekten gibt.“ Mit Blick auf die Verwaltung stellte er die Frage, ob sie sich als Ermöglicher oder Verhinderer sehe. „Mein Eindruck: Da haben wir noch Luft.“

Letztere blieb im Rahmenprogramm dem einen oder anderen Gast kurz weg. Denn der Mentalist und Magier Tom Duval setzte die Gesetze der Logik außer Kraft und nahm sein Publikum mit in eine „surreale Welt mit Spaßfaktor“. Wie ist es beispielsweise möglich, dass der Künstler den Namen einer Jugendfreundin einer Teilnehmerin kennt, obwohl er diese noch nie zuvor gesehen hat?

Tom Duval ist hauptberuflich seit über zehn Jahren im Entertainmentbereich als Mentalist und Magier unterwegs. Seit mehr als 25 Jahren steht er bereits auf der Bühne. Er trat unter anderem für die Nationalspieler des DFB auf und las die Gedanken der Miss Germany auf der Bühne. Mit seiner abendfüllenden Soloshow „Gedankenkarussell“ tourt er durch diverse Theater und Kulturstätten und begeistert Menschen bundesweit mit seiner Show.

Christian Kleff



Tom Duval, Mentalist und Magier (Alle Fotos: Kleff)

Weiterbildung im digitalen Zeitalter

40 Teilnehmer beim Arbeitskreis Personal

Rund 40 Unternehmer kamen im Januar in das HAUS DER UNTERNEHMER zum Arbeitskreis Personal. „Die fortschreitende Digitalisierung der Arbeitswelt verändert Arbeitsplätze und stellt die Arbeitnehmer vor neue Herausforderungen“, so Rechtsanwalt Peter Wieseler vom Unternehmerverband, der den Arbeitskreis Personal leitet und die Veranstaltung organisiert hatte. Umso wichtiger sei es aktuell, den Fokus auf optimal qualifiziertes Personal zu setzen.

„Unternehmen äußern vielfältige Qualifizierungs- und Unterstützungsbedarfe, die sie aber meist schwer definieren können“, gaben Dr. Peter Janßen und Anne von Moers vom Bildungswerk der Nordrhein-Westfälischen Wirtschaft e. V. in ihrem Vortrag zu bedenken. „Der Umsetzungsstand der Digitalisierung in der Ausbildung ist sehr heterogen. Zu viele Unternehmen haben noch nicht

begonnen.“ Im Netzwerk Q 4.0, das vom Bundesbildungsministerium gefördert wird, sehen sie eine Chance, in den kommenden drei Jahren die Qualifizierung von Ausbildern für den digitalen Wandel neu zu gestalten. In Zusammenarbeit mit dem Institut der deutschen Wirtschaft und den Bildungswerken der Deutschen Wirtschaft werden sowohl branchen- als auch regionalspezifische Weiterbildungsmodule entwickelt und erprobt.

Qualifizierungschancengesetz

Das Qualifizierungschancengesetz, das im Januar 2019 in Kraft getreten ist, ist ein weiterer Ansatz, der Weiterbildung im Berufsleben generell erleichtert soll. (Lesen Sie dazu auch Seite 12). „Unabhängig von Ausbildung, Lebensalter und Betriebsgröße können Beschäftigte dabei unterstützt werden, ihre beruflichen Kompeten-

zen zu erweitern und sich für den digitalen Wandel zu wappnen“, fasste Rüdiger Paus-Burkard von der Akademie Klausenhof gGmbH zusammen. „Die Gesetzesänderungen sollen mehr Menschen zur Weiterbildung anregen und dafür sorgen, dass Beschäftigte dem zunehmend digitalisierten und automatisierten Arbeitsmarkt gewachsen sind.“ In seinem Vortrag ging Paus-Burkard im Detail auf Fördervoraussetzungen und Qualifizierungskosten ein.

Altersgemischte Teams

„Unternehmen können den Herausforderungen der Digitalisierung begegnen, indem sie altersgemischte Teams installieren und auf diese Weise gegenseitiges Lernen und den Austausch von Wissen und Erfahrung fördern. Dies ermöglicht den schnellen und direkten Transfer von IT-Kenntnissen der jüngeren an ältere



Weiterbildung im digitalen Zeitalter war das Thema beim jüngsten Arbeitskreis Personal (von links): Dr. Peter Janßen, Bildungswerk NRW, Rechtsanwalt und Organisator Peter Wieseler, Anne von Moers, Bildungswerk NRW, Verbandsingenieur Tobias Fastenrath und Rüdiger Paus-Burkard, Akademie Klausenhof gGmbH. (Foto: Kochem)

Beschäftigte und der Erfahrungen der Älteren an die Jüngeren“, so ein Vorschlag von Verbandsingenieur Tobias Fastenrath. Sein Fazit: „Bildung geschieht permanent und betrifft alle.“

Im Arbeitskreis Personal treffen sich in regelmäßigen Abständen die Geschäftsführer, Personalleiter sowie

Führungskräfte der Mitgliedsfirmen aller Verbände, um sich branchen- und betriebsübergreifend über Themen der Personalarbeit auszutauschen. Angesprochen werden sowohl Grundsatzfragen der Personalarbeit als auch praxisrelevante Entwicklungen aus der Gesetzgebung und Rechtsprechung. Weitere Interessenten aus

dem Kreise unserer Mitgliedsunternehmen sind immer herzlich willkommen.

Geraldine Klan

Kontakt

Peter Wieseler
0203 99367-263
wieseler@unternehmerverband.org

Mobil arbeiten – aber wie?

IT-Experten diskutieren über Technik und Organisation

Die 20 IT-Experten, die sich Anfang Februar im HAUS DER UNTERNEHMER trafen, kennen alle technischen Lösungen rund um mobiles Arbeiten: Das Smartphone in der Westentasche, der Laptop mit Zugriff auf den Büro-Rechner, die Software, mit der alle unterwegs erledigten Aufgaben und Aufträge erfasst werden, und nicht zuletzt der Datenschutz, damit betriebliche Dinge auch vertraulich bleiben. „Aber wie steht es um eine passende Betriebsvereinbarung?“, fragte Verbandsingenieur Tobias Fastenrath die Fachleute. Oder: Welche Kultur muss im Unternehmen herrschen, damit mobile Arbeit zeitlich nicht zulasten – und auch nicht zugunsten – des Arbeitnehmers geht? Was müssen Führungskräfte leisten, damit sich alle fair behandelt fühlen?

Um diese Themen drehte sich der jüngste Arbeitskreis IT, zu dem der Un-

ternehmerverband regelmäßig seine Mitglieder einlädt. Expertise auf dem Gebiet mobile Arbeit hat das Institut für angewandte Arbeitswissenschaft, kurz ifaa; dessen Arbeitszeitexperte Veit Hartmann referierte. „Mobile Arbeit ist mehr als Telearbeit und Homeoffice. Beschäftigte arbeiten auch mobil, wenn sie etwa beim Kunden im Einsatz sind oder sich auf Dienstreisen im Hotel oder in der Bahn befinden.“ Da die Bedingungen dieser Einsätze unternehmensindividuell analysiert und ausgestaltet werden müssen – es also kein 08/15-Handlungskonzept gibt –, empfahl Hartmann eine ifaa-Checkliste. Diese enthält neben Beispielen aus der Praxis Hinweise zu Organisation und betrieblichen Abläufen, Datenschutz sowie Arbeitszeit, -platz, -ort, -ergonomie und -schutz.

Zu diesen Themen berät Verbandsingenieur Fastenrath die Mitglieder des Unternehmerverbandes auch individuell: „Arbeitgeber und Arbeitnehmer sollten sich gemeinsam und genau mit den Anforderungen an Führungskräfte und Beschäftigte auseinandersetzen. Nur so

sind am Ende alle mit den Ergebnissen bzw. den Bedingungen zufrieden.“

Außerhalb der Treffen vernetzen

Tobias Fastenrath folgt in der Leitung des Arbeitskreises auf Jürgen Paschold, der seit zwölf Jahren der Verbandsingenieur des Unternehmerverbandes ist und bald in den Ruhestand tritt. Deshalb nahmen beide den jüngsten Arbeitskreis auch zum Anlass, künftige Themen zu priorisieren. Im Fokus werden IT- / Cybersicherheit und Risikoanalyse, KI, New Work, die neue Rolle der IT und die gesetzliche Entwicklung stehen. „Und wir wollen uns besser untereinander vernetzen, um uns auch außerhalb der Treffen austauschen zu können. Da führt natürlich an einer digitalen Lösung nichts vorbei“, schaut Fastenrath voraus.

Jennifer Middeldkamp

Kontakt

Tobias Fastenrath
0203 99367-233
fastenrath@unternehmerverband.org

Checkliste „Mobile Arbeit“

www.arbeitswissenschaft.net

„Wir glauben an Mülheim!“

Die Mülheimer Wohnungsbau eG überrascht Unternehmer mit ihrem breiten Aufgabenspektrum

Das eine Wohnungsbaugenossenschaft Wohnobjekte verwaltet und vermietet – geschenkt! Dass eine Wohnungsbaugenossenschaft aber auch Wohnprojekte gemeinsam mit sozial engagierten Vereinen verwirklicht und Nachbarschaftshäuser errichtet; dass sie für Dritte die Architektur und Bauplanung übernimmt; dass sie als Bauträger Einfamilienhäuser realisiert; dass sie im Geschäft mit den Heizkosten-Abrechnungen aktiv ist; und dass sie als Makler am Markt auftritt – dieses breite Aufgabenspektrum überraschte dann doch viele der über 70 Unternehmer und Entscheider, die sich zum Business Break des Verbandes Mülheimer Wirtschaft bei der Mülheimer Wohnungsbau (MWB) trafen.

Für Frank Esser, den Vorstandsvorsitzenden der MWB, ist diese Aufgabenvielfalt das Ergebnis einer klaren Fokussierung auf die Be-

dürfnisse der Mülheimer Bürger: „Wir tun das, wo wir für die Stadt und die Menschen einen Sinn sehen.“ Die stetige Ausweitung der Geschäftsfelder sei in der Regel als Reaktion auf die Nachfrage von Genossenschaftsmitgliedern und Geschäftspartnern erfolgt. Ein wichtiger Meilenstein sei beispielsweise die Einrichtung des Gründerzentrums im Haus der Wirtschaft gewesen. „Das war die richtige Entscheidung, auf die Entwicklung sind wir stolz.“

175 Millionen Euro investiert

Dieser Zeit hat die MWB über 5.000 Wohnungen und rund 170 Gewerbeeinheiten im Bestand. Dass die über 9.200 Mitglieder gerne in den Objekten der MWB wohnen, zeigt die ausgesprochen niedrige Leerstandsquote. Esser: „Wir haben in den vergangenen Jahren fast 175 Millionen Euro investiert – Geld,



Frank Esser, Vorstandsvorsitzender der MWB, beim Business Break (Foto: Kleff)

das in erster Linie unseren Mitgliedern zugutekommt.“

Die neue Zentrale mitten in der Innenstadt ist für Esser zudem ein klares Statement für den Standort: „Wir glauben an Mülheim! Mülheim ist eine schöne Stadt mit vielen lebenswerten Nachbarschaften. Menschen wohnen hier gerne. Und wir wollen weiter dazu beitragen, dass das so bleibt.“

Christian Kleff

Ein guter Standort für Unternehmer

Verein „Wirtschaft für Duisburg“: „Die Zeit der Großindustrie ist vorbei.“ Um mehr Firmen anzuwerben, müsste die Stadt aktiver Flächen entwickeln und ein Zentrenmanagement einrichten

Eher Schlusslicht als Spitze – dies galt für Duisburg lange Jahre in vielen Städterankings. Auch im jüngsten Städtetest der Wirtschaftswoche liegt Duisburg in allen Kategorien auf den hinteren Plätzen. Trotzdem ist für Alexander Kranki das Glas in seiner Wahlheimatstadt halb voll: „Bis vor fünf Jahren hatte man das Gefühl, es geht hier nicht weiter. Aber zurzeit ist die Dynamik groß.“ Der Vorsitzende des Vereins „Wirtschaft für Duisburg“ und Gründer des IT-Unternehmens Krankikom blickt zuversichtlich nach vorne: „6Seen-Wedau“ nimmt Form an, die Bürgerbeteiligung zur Entwicklung der „Duisburger Freiheit“ ist angelaufen, „Mercator One“ am Hauptbahnhof ist auf der Zielgeraden, das Mercatorhaus kann gebaut werden. Neben Duisburgs Defiziten sieht Kranki viele Chancen: „Wir haben einen Gestaltungsspielraum in der Stadt wie schon sehr lange nicht mehr.“ Mit dem Masterplan Wirt-

schaft sei viel Vertrauen zwischen Politik, Verwaltung und Wirtschaft aufgebaut worden. „Die Zusammenarbeit ist gut“, sagt Kranki.

„Zurzeit ist die Dynamik groß“

Seit gut zwei Jahren versteht sich der Verein „Wirtschaft für Duisburg“, der mit elf Mitgliedern gestartet ist und mittlerweile fast 60 Aktive zählt, als Themen- und Ideenplattform für Unternehmer, „die Herzblut für Duisburg haben und etwas im Sinne der Stadt verändern wollen“, sagt Christian Kleff, Geschäftsführer des Vereins. Dabei setze Wirtschaft für Duisburg auf enge Kooperationen, etwa mit der IHK, der Wirtschaftsförderung oder Duisburg Kontor. Erste Erfolge gebe es bereits. Das neue Stadtmärktekonzept, dessen Wort-Bild-Marke jüngst vorgestellt wurde, sei ein Eckpfeiler des Masterplanpro-

■ „Ein besseres Image ist wichtig, um neue Einwohner nach Duisburg zu lotsen.“

Christian Kleff

zesses gewesen; viele Ideen seien aus dem Arbeitskreis Image des Vereins in das Kommunikationskonzept eingeflossen. Ein besseres Image sei wichtig, „um neue Firmen und neue Einwohner nach Duisburg zu lotsen, die hier Steuern zahlen“, so Kleff. Duisburg brauche nachhaltig höhere Einnahmen, um investieren zu können. Die bekomme man aber „nicht durch immer höhere Grund- und Gewerbesteuern oder hohe Kita-Gebühren, sondern nur durch eine deutlich breitere Steuerbasis.“

Neben positiven Botschaften brauche es konkrete Projekte, die zeigten, dass Duisburg an seinen vielen Baustellen tatsächlich arbeite. „Das fängt an bei schmuddeligen Parkhauszugängen an der Königstraße und geht bis zu einer städtebaulichen Visitenkarte auf dem Gelände des alten Güterbahnhofs, dem Eingangstor zur Stadt. Der erste Eindruck zählt. Standortmarketing ist für uns Stadtentwicklung“, so Kleff.

„Duisburg braucht nachhaltig höhere Einnahmen“

Für Alexander Kranki gibt es viele Argumente für Duisburg als Wirtschaftsstandort. Jüngst ist er mit seiner Firma in den eigenen Neubau am Innenhafen einbezogen. Für ihn war es keine Frage, ob er in Duisburg neu baut oder sich in einer anderen Stadt ansiedelt. „Duisburg hat positive Standortfaktoren und Potenzial: die Stadt ist gut an Autobahnen angebunden, der Flughafen ist schnell zu erreichen, die ICE-Strecke auch und die Mieten für Wohnraum sind bezahlbar, mit der Uni Duisburg-Essen und auch den Hochschulen Rhein-Waal und Ruhr West hat man Wissensstandorte in unmittelbarer Nähe“, listet er auf. „Mit am wichtigsten ist aber, dass ich hier die Fachkräfte bekomme, die ich brauche.“ Kranki ist überzeugt, dass Duisburg als Standort für mittelständische Unternehmen noch viel interessanter werden könne.



Alexander Kranki, Vorsitzender von „Wirtschaft für Duisburg“



Christian Kleff, Geschäftsführer von „Wirtschaft für Duisburg“

„Früher funktionierte die Wirtschaft, ohne dass die Stadt viel getan hat. Das hat sich geändert. Die Zeit der Großindustrie ist vorbei.“

„Die Zeit der Großindustrie ist vorbei“

Alexander Kranki

Die Unternehmerrschaft wird kleiner. Entsprechend verändern sich die Bedürfnisse der Unternehmen.“ Sie bräuchten schnelle Entscheidungen und Gewerbeflächen. „Was die Gebag für die Entwicklung von Wohn- und Büroflächen tut, brauchen wir auch für die Wirtschaft: eine aktive Flächenentwicklung.“

„Wo wollen wir mit dem Wirtschaftsstandort Duisburg hin?“

Wirtschaftsdezernent Andree Haack sei dabei, die Wirtschaftsförderung GFW neu aufzustellen. „Im Zuge dieses Prozesses sollte man auch in diese Richtung denken.“ Klar sei, dass die GFW deutlich mehr Schlagkraft benötige. „In vielen Städten hat die Wirtschaftsförderung einen ganz anderen Stellenwert.“ In Dortmund könnten die rund 100 städtischen Wirtschaftsförderer mit ihrem Etat von fast 14 Millionen Euro Projekte in ganz an-

deren Dimensionen stemmen. „Wir brauchen ein klares Bild, wo wir mit dem Wirtschaftsstandort Duisburg hinwollen. Und wir brauchen Experten für Flächenentwicklung und -management, Innovation und Investition“, so Kranki.

Wenn sich Duisburg beispielsweise dazu entscheiden würde, einen Wasserstoffpark aufzubauen, „muss man auch gezielt Firmen aus der Branche ansprechen und das nicht nur in der Region. Dafür muss es ein Management geben, denn das macht man nicht nebenbei. Manchmal braucht es Expertise von außen“, sagt Kranki und spricht von einem „Zentrenmanagement“, das die Firmenaquise betreiben könnte und das sich die Stadt über die bestehende Wirtschaftsförderung hinaus leisten sollte.

Derzeit würde eine Firma aus Ingolstadt nicht unbedingt nach Duisburg umsiedeln. „Heute wäre eine Ausgründung mit ein paar Mitarbeitern ein erster Schritt. Und aus ein paar Mitarbeitern können in ein paar Jahren mehr werden“, sagt Kranki.

Auch seine Firma ist über die Jahre auf mittlerweile 100 Mitarbeiter gewachsen, die nun auf den Steiger Schwanentor blicken können. „Wir müssen heute säen, damit wir in der Zukunft ernten können.“

Rosali Kurtzbach, NRZ

Groß denken!

Die vergleichsweise hohe Gewerbesteuer in Duisburg wird oft aus der Wirtschaft kritisiert. Von einer erneuten Erhöhung hat die Stadt in dem jetzt vom Rat gebilligten Doppelhaushalt 2020/2021 abgesehen. „Das ist ein positives Signal“, sagt Christian Kleff. Ein Ziel wäre, „in den kommenden Jahren wenigstens den Landesschnitt zu erreichen.“ Von einem niedrigen Satz wie in Monheim wolle man gar nicht reden. „Das ist nicht nachhaltig. Ich würde mir wünschen, dass das Land in krassen Fällen eingreift und einen Korridor einführen würde, in dem die Gewerbesteuer liegen muss. Und Standorten mit wirtschaftlichen Schwierigkeiten sollte es ermöglicht werden, die niedrigsten Steuersätze zu haben, um neue Unternehmen anzuziehen“, sagt Alexander Kranki.

Auch wenn der Verein „Wirtschaft in Duisburg“ gezielt auf die Stadt fokussiert, so sind sich die Mitglieder einig, dass man die Region im Blick haben muss, „wenn man Investoren im weltweiten Maßstab gewinnen will“, sagt Kranki und schaut auf Projekte wie Olympia 2032, „die nur groß gedacht und umgesetzt werden können.“ Japaner und Chinesen würden nicht verstehen, warum es 53 Städte in der Metropolregion gibt: „Die sehen nur einen Fleck auf der Landkarte.“

Rosali Kurtzbach

Wirtschaftsförderung quo vadis?

Wie geht es weiter mit der Duisburger Wirtschaftsförderung? Antworten auf diese Fragen verspricht Wirtschaftsdezernent Andree Haack am 2. April im Rahmen des Mercator-Treffs von „Wirtschaft für Duisburg“ im Wasserwerk Bockum der Stadtwerke Duisburg. Weitere Infos und Anmeldung unter

► www.wirtschaft-fuer-duisburg.de

Neu im Unternehmerverband Wirtschaft für Duisburg e.V.

„Bereits seit 1942 ist die NATIONAL-BANK mit dem Standort Duisburg fest verbunden. Verlässlichkeit, Vertrauen sowie ein stabiles und solides Geschäftsmodell prägen unser Handeln. Mit der Mitgliedschaft im Wirtschaft für Duisburg e.V. verbinden wir den Wunsch, noch besser mit den Unternehmerinnen und Unternehmern in und um Duisburg zusammenzuarbeiten.“



Thomas Gieron, Leiter der Niederlassung Duisburg, NATIONAL-BANK AG

Die NATIONAL-BANK gehört zu den führenden privaten und konzernunabhängigen Regionalbanken in Deutschland. Sie dient Privat- und Firmenkunden sowie mittelständischen institutionellen Investoren in ihrem Geschäftsgebiet Nordrhein-Westfalen.

► www.national-bank.de

Damit Fertigungsaufträge reibungslos fließen

2. Erfahrungskreis Arbeitsvorbereitung beim Bocholter Maschinenbauer SPALECK

Arbeitsvorbereitung, Fertigungsplanung, Termindisposition, Wertschöpfungsorientierung, Fertigungsfluss – wer heute einen Blick in hiesige Produktionsbetriebe wirft, sieht höchst effiziente Abläufe. Wie diese gestaltet werden können, darüber tauschten sich 21 Experten beim Erfahrungskreis „Arbeitsvorbereitung“ aus. Veranstaltet wird er gemeinsam vom REFA Verband Osnabrück Münsterland Niederrhein e.V. – in diesem Verein dreht sich alles um Arbeitsgestaltung, Betriebsorganisation und Unternehmensentwicklung – und dem Unternehmerverband Ruhr-Niederrhein.

Die Experten der Arbeitsvorbereitung trafen sich dazu beim traditionsreichen Bocholter Maschinenbau-Unternehmen SPALECK. Jürgen Pa-

schold, Verbandsingenieur beim Unternehmerverband, hatte das Treffen organisiert: „Spannend war nicht nur, dass wir durch einen Vortrag einen Einblick in die Aufgaben der Arbeitsvorbereitung bei SPALECK erhielten, sondern auch gemeinsam die Chance hatten, den Betrieb bei laufender Produktion kennenzulernen.“ Das diene dem Ziel des Kreises: Arbeitsvorbereiter sollen voneinander lernen, wie andere Betriebe ähnliche Herausforderungen praktisch umsetzen.

Matthias Ahlmer, Leiter der Arbeitsvorbereitung bei SPALECK, stellte in seinem Vortrag die Schritte der Fertigungsplanung und Steuerung im Unternehmen vor und zeigte einen Weg auf, wie Fertigungsaufträge reibungslos durch das Unternehmen fließen

können. „Unterstützt wird der Fertigungsfluss im Betrieb durch einen so genannten ‚Optimierer‘ und durch das Shopfloormangement, um einen möglichst effizienten Ablauf der Produktion sicherzustellen.“

Nächstes Treffen im Herbst

Das weitere Impulsreferat „Die Arbeitsvorbereitung im prozessorientierten Unternehmen“ hielt Jürgen Paschold, seines Zeichens auch stellv. Vorsitzender im REFA Verband Osnabrück Münsterland Niederrhein. Der Erfahrungskreis tagt das nächste Mal im Herbst 2020. Interessierte Teilnehmer wenden sich an den Verbandsingenieur des Unternehmerverbandes

Jennifer Middelkamp



Der Erfahrungskreis Arbeitsvorbereitung fand beim Maschinenbauer SPALECK in Bocholt statt. (Foto: SPALECK)



Dieser Text erschien am 30.11.2019 in der NRZ Duisburg. Der Abdruck erfolgt mit freundlicher Genehmigung des Verlags.

Kontakt

Christian Kleff
0203 99367-225
kleff@unternehmerverband.org

„Wir setzen bewusst präventiv und vorausschauend an.“

Interview mit Christiane Schönefeld, Vorstandsmitglied der Bundesagentur für Arbeit in Nürnberg, über das Qualifizierungschancengesetz

[u!]: Das Qualifizierungschancengesetz gilt seit dem 1. Januar 2019. Erläutern Sie doch bitte kurz, was der Auslöser war bzw. was seit der Einführung das Ziel ist.

Christiane Schönefeld: Durch das Gesetz können wir Beschäftigte und deren Arbeitgeber wesentlich breiter fördern. Das erfolgreiche Vorgängerprogramm, bekannt unter dem Kürzel „WeGebAU“, hatte vor allem geringqualifizierte Beschäftigte im Blick. Dieser Ansatz wurde nun vom Gesetzgeber erweitert. Nun können wir auch Beschäftigte einbeziehen, deren berufliche Tätigkeiten perspektivisch durch neue Technologien ersetzt werden können oder die vom Strukturwandel betroffen sind. Außerdem ist es nun möglich, unabhängiger von vorhandener Ausbildung, Lebensalter und Betriebsgröße zu fördern. Das ist wichtig, weil Digitalisierung den Trend zu höherer Qualifikation verstärkt und die Situation für Geringqualifizierte verschlechtern kann.

[u!]: Welche entscheidende Rolle kommt der Bundesagentur für Arbeit zu?

Christiane Schönefeld: Die erwähnten Trends am Arbeitsmarkt machen eines klar: Die Beratungsfunktion der BA wird immer wichtiger, nicht nur für Arbeitslose, sondern auch während des Erwerbslebens. Wir wollen Arbeitgebern und Arbeitnehmern Chancen aufzeigen, ehe der Arbeitsplatzverlust droht. Dazu beraten wir beide Seiten und können die berufliche Weiterbildung fördern. Wir set-

zen bewusst präventiv und vorausschauend an.

[u!]: Wie viele Beschäftigte, die sich auf das Gesetz berufen, haben Sie erwartet und gibt es Zahlen, wie viele Anfragen es tatsächlich schon bei den Arbeitsagenturen vor Ort gegeben hat?

Christiane Schönefeld: In den ersten zehn Monaten haben knapp 30.000 Beschäftigte eine Qualifizierung aufgenommen. Davon stammen 5.400 aus NRW. Wenn ich die Zahlen mit dem Vorgängerprogramm vergleiche, haben im Vergleich zum Vorjahreszeitraum sechs Prozent mehr eine Weiterbildung aufgenommen. Die Richtung stimmt also.

Mit Blick auf den hohen Fachkräftebedarf möchte ich einen Trend hervorheben: Rund 40 Prozent der neu aufgenommenen Qualifizierungen sind abschlussorientiert. Das ist ein deutlicher Sprung nach oben. Ich freue mich aber auch, wenn wir gemeinsam für dieses Instrument werben. Es geht ja für die BA, aber vielmehr auch für Unternehmen darum, Fachkräfte zu sichern. Wir beraten hier Arbeitnehmer und Arbeitgeber gern.

[u!]: Wie werden die neuen Möglichkeiten von Arbeitgebern angenommen?

Christiane Schönefeld: Momentan dominiert die Altenpflege. Das haben

wir bereits beim Vorgängerprogramm festgestellt. Dort gibt es einen sehr hohen Fachkräftebedarf. Über das Qualifizierungschancengesetz werden Helfer zu Fachkräften in der Altenpflege qualifiziert. Dieses Beispiel lässt sich auf andere Branchen übertragen. Und auch Anpassungsqualifizierungen können wir fördern. Das ist gerade mit Blick auf den Strukturwandel in vielen Regionen von NRW eine Chance, um Unternehmen die benötigten Fachkräfte zu sichern und Beschäftigte im Er-

■ „Über das Qualifizierungschancengesetz werden Helfer zu Fachkräften in der Altenpflege qualifiziert.“

werbsleben zu halten. Das Gesetz ist auf Dauer angelegt und gut geeignet, um Veränderungen durch die Digitalisierung und den Strukturwandel langfristig zu begleiten. Denn der Wandel ist fließend und eben kein „Big Bang“.

[u!]: Wie finden interessierte Unternehmen, die Weiterbildungsbedarf haben, nun ihre passende zertifizierte Bildungseinrichtung bzw. den passenden Kurs?

Christiane Schönefeld: Wenn eine Qualifizierung förderfähig ist, erhalten Arbeitnehmer einen Bildungsgutschein für ein bestimmtes Weiterbildungsziel. In unsere Datenbank KURSNET können Bildungsträger ihre Angebote einstellen. Die BA selbst bietet keine Kurse an, den Anbietern suchen sich die Arbeitnehmer selbst.

■ **Zum Hintergrund**
Der Unternehmerverband bringt in der Unternehmerverbandsgruppe beide Seiten zusammen: diejenigen Unternehmen, die unter dem Fachkräftemangel leiden, also z. B. Industrie, Erziehung und Pflege, und die Bildungsträger, die das Know-how für Bildung und Qualifizierung haben. Deshalb wissen wir: Die Bildungsträger, die in der Vergangenheit vor allem Qualifizierung für Arbeitslose angeboten haben, müssen sich nun auch auf die Besonderheiten der Qualifizierung Beschäftigter einstellen. Denn deren Arbeitgeber erwarten beispielsweise, dass die Qualifizierung nicht 160 Stunden im Block durchgeführt wird, sondern nur an ein bis zwei Arbeitstagen pro Woche, denn an den anderen Tagen brauchen sie ihre Mitarbeiter dringend im Unternehmen. Deshalb fragen wir explizit nach:

[u!]: Wie kann die konkrete Umsetzung des Gesetzes sinnvoll geschehen, damit das Gesetz auch wirklich zielführend genutzt wird?

Christiane Schönefeld: Da das Qualifizierungschancengesetz neben Geringqualifizierten nun auch Arbeitnehmer im Blick hat, die perspektivisch vom Strukturwandel und neuen Technologien betroffen sind, sind Bildungsträger gut beraten, die Kurse anzupassen. Ich werbe für Flexibilität auf beiden Seiten.

Die Weiterbildung von Beschäftigten ist auch kein Neuland. Bereits bei „WeGebAU“ wurden Beschäftigte



Christiane Schönefeld (Foto: Bundesagentur für Arbeit)

über einen längeren Zeitraum gefördert, darin sind Bildungsanbieter geübt und aufgestellt. Bei den Beschäftigten, die in den ersten zehn Monaten eine Qualifizierung aufgenommen haben, liegt die geplante Teilnahmedauer in NRW bei rund 440 Tagen.

■ **Zum Hintergrund**
Die Bildungseinrichtungen müssen ihre Maßnahmen zumindest teilweise erst an die Ziele und Anforderungen des Qualifizierungschancengesetzes anpassen. Einerseits benötigen sie dafür die inhaltlichen und organisatorischen Erfordernisse der Unternehmen, um ein entsprechendes Angebot aufzubauen. Haben sie dies geschafft, stellt sich die Frage, ob die BA bereit ist, diese Maßnahme zu zertifizieren und ob die Arbeitsagentur dafür dann auch Bildungsgutscheine freigibt. Insofern scheint am besten, Unternehmen, Arbeitsagentur und Unternehmen setzen sich von vorne herein zusammen, um gemeinsam die Qualifizierung zielführend zu konzipieren.

[u!]: Erfordert das Gesetz nicht einen hohen Koordinierungsaufwand der Arbeitsagenturen zumindest jetzt am Anfang, um den konkreten Bedarf der Unternehmen mit den Angeboten der Träger zusammenzubringen?

Christiane Schönefeld: Wenn sich beide Seiten von Anfang an abstimmen, halte ich das für den richtigen Weg. Bei der Zertifizierung möchte ich mit einem Missverständnis aufräumen: Sowohl Bildungseinrichtung als auch Maßnahme werden nicht von der BA zertifiziert. Das machen Zertifizierungsstellen, das ist gesetzlich so geregelt. Die BA stellt Arbeitnehmern bei Vorliegen der Voraussetzungen einen Bildungsgutschein aus, der ein bestimmtes Weiterbildungsziel enthält. Damit suchen sich Arbeitnehmer selbst einen Träger aus.

Die Fragen stellte Jennifer Middelkamp

Datenbank für Aus- und Weiterbildung „KURSNET“

► www.kursnet.arbeitsagentur.de

Qualifizierungschancengesetz – Weiterbildung fördern lassen

Neue Fördermöglichkeiten für Beschäftigte und Unternehmen / Kooperation mit Bildungsträgern

Haben Sie schon die neuen Bildungs- und Fördermöglichkeiten genutzt, die das „Gesetz zur Stärkung der Chancen für Qualifizierung und für mehr Schutz in der Arbeitslosenversicherung“, kurz: Qualifizierungschancengesetz, bietet? Beide Seiten profitieren: Beschäftigte können unabhängig von ihrer Ausbildung, ihrem Lebensalter und der Betriebsgröße ihre beruflichen Kompetenzen erweitern. Und die Arbeitgeber können ihre Mitarbeiter für den zunehmend digitalisierten Arbeitsmarkt fit machen. Auf dieser Seite informieren wir Unternehmen über die Voraussetzungen,

lassen Bildungsträger zu Wort kommen und stellen aber auch dar, wo es bei dem neuen Gesetz noch hakt.

■ „Da nun auch innerbetriebliche Maßnahmen gefördert werden, können die Weiterbildungen wirklich sehr passgenau zugeschnitten werden.“



Kerstin Gerbig

Dazu haben wir auch an oberster Stelle nachgehört: Lesen Sie das In-

terview mit Christiane Schönefeld, Vorstandsmitglied der Bundesagentur für Arbeit in Nürnberg.

Das so genannte Qualifizierungschancengesetz bietet für fast alle Arbeitgeber eine erweiterte Fördermöglichkeit für die Weiterbildung der Bestandsbelegschaft. Generell gilt: Je kleiner das Unternehmen, desto höher sind die Zuschüsse zu Lehrgangskosten (15 bis 100 Prozent) und Zuschüsse zum Arbeitsentgelt während der Weiterbildung (25 bis 75 Prozent).

Die Förderung ist unabhängig von Ausbildung, Lebensalter und Betriebsgröße. „Die Gesetzesänderungen sollen mehr Menschen zur Weiterbildung anregen und dafür sorgen, dass Beschäftigte der zunehmend digitalisierten Arbeit und dem Strukturwandel gewachsen sind, z. B. auch Geringqualifizierte“, erläutert Elisabeth Schulte, Geschäftsführerin des Unternehmerverbandes Soziale Dienste und Bildung. Dieser zählt viele Bildungseinrichtungen zu seinen Mitgliedern, die passende Angebote machen. „In unserer Unternehmerverbandsgruppe bringen wir somit beide Seiten zusammen: diejenigen Unternehmen, die unter dem Fachkräftemangel leiden, also z. B. Industrie, Erziehung und Pflege, und die Bildungsträger, die das Know-how für Bildung und Qualifizierung haben“, erläutert Schulte. Bei den

Mitgliedern des Unternehmerverbandes herrscht allein ob des Gesetzes keine uneingeschränkte Begeisterung: „Das Gesetz ist da, aber es gibt kein konkretes Packende. Welche Budgets die Arbeitsagenturen vor Ort haben, wie sie diese zuweisen, wer letztendlich entscheidet, welche Bedarfe dort angemeldet werden, ob jedem, der anfragt, auch ein Angebot unterbreitet wird – all das wissen unsere Mitglieder auch nach einem Jahr mit dem Gesetz noch nicht.“ Schulte ist überzeugt, dass das Thema durch Nachfrage Fahrt aufnimmt, und appelliert deshalb an Beschäftigte wie auch Unternehmen, ihren Bedarf jetzt anzumelden: „Gerade wenn die Konjunktur sich eintrübt, ist Weiterbildung eine gute Alternative, bevor etwa Kurzarbeit gefahren werden muss.“ Insbesondere spricht Schulte auch die kleineren Betriebe an, die von Förderung und Zuschüssen besonders stark profitieren.

Rüdiger Paus-Burkard, Direktor der Akademie Klausenhof gGmbH in Hamminkeln, ist im Vorstand des Unternehmerverbandes Soziale Dienste und Bildung aktiv: Beide

sieht er nach ersten Erfahrungen aber Probleme bei der konkreten Umsetzung vor Ort: „Das Gesetz an sich ist schon sehr kompliziert und gibt z. B. nur einen Korridor vor, also etwa die Rahmenbedingungen, was wie gefördert wird. Ausgestaltet werden muss es vor Ort, bei den Arbeitsagenturen. Den antragstellenden Unternehmen muss konkret gesagt werden können, was förderfähig ist und ob dafür genug Budget vorhanden ist. Sonst machen sie es nicht!“ Solange er aber

jede neue Maßnahme dann erst zertifizieren lassen müssen, wird es also leider noch länger dauern, bis wir von den ersten erfolgreichen Absolventen berichten können“, so Paus-Burkard.

Trotz noch offener Fragen begrüßt Kerstin Gerbig, Geschäftsführerin der GWAB mbH, einer Ausbildungs- und Beschäftigungsgesellschaft in Wetzlar, die neuen Möglichkeiten: „Da nun auch innerbetriebliche Maßnahmen gefördert werden, können die Weiter-

■ „Den antragstellenden Unternehmen muss konkret gesagt werden können, was förderfähig ist und ob dafür genug Budget vorhanden ist. Sonst machen sie es nicht“



Rüdiger Paus-Burkard

keinen Bedarf kennt, kann er auch kein Seminar „ins Blaue hinein“ konzipieren. Der Akademie-Direktor konkretisiert das so: „Maßnahmen nach dem neuen Gesetz sind nur modular sinnvoll, nicht im Block, weil sie ja auch berufs begleitend sein sol-

bildungen wirklich sehr passgenau zugeschnitten werden.“ Gerbig, die zugleich Vorsitzende des Unternehmerverbandes Soziale Dienste und Bildung ist, ergänzt, dass Geld zur Verfügung stehe, das jetzt auch von Unternehmen und Beschäftigten abgerufen werden sollte. Der Verzicht auf die Zertifizierung der einzelnen innerbetrieblichen Fortbildungen würde den Verwaltungsaufwand und die Kosten reduzieren. Das wäre eine positive pragmatische Änderung.

Jennifer Middelkamp

■ „Gerade wenn die Konjunktur sich eintrübt, ist Weiterbildung eine gute Alternative, bevor etwa Kurzarbeit gefahren werden muss“



Elisabeth Schulte

neuen Elemente – Weiterbildungs- und Qualifizierungsberatung – sollen dazu beitragen, frühzeitig die Beschäftigungsfähigkeit der oder des Einzelnen zu verbessern. Als Träger

len. Hier müssen also nicht nur thematisch, sondern auch organisatorisch erst noch die richtigen Konzepte aufgrund des Bedarfs erstellt werden.“ Paus-Burkard befürchtet: „Weil wir

Kontakt

Elisabeth Schulte
0203 99367-125
schulte@unternehmerverband.org

Was und wer wird gefördert?

Der neue § 82 SGB III sieht konkret folgende fünf Vorgaben für eine volle oder teilweise Übernahme der Weiterbildungskosten vor:

1. Es müssen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten vermittelt werden, die über ausschließlich arbeitsplatzbezogene kurzfristige Anpassungsfortbildungen hinausgehen.
2. Der Erwerb des Berufsabschlusses muss in der Regel mindestens vier Jahre zurückliegen.
3. Der Arbeitnehmer hat in den vergangenen vier Jahren vor Antragsstellung nicht an einer nach dieser Vorschrift geförderten beruflichen Weiterbildung teilgenommen.
4. Die Maßnahme muss außerhalb des Betriebes oder von einem zugelassenen Träger im Betrieb, dem sie angehören, durchgeführt werden und mehr als 160 Stunden dauern.
5. Die Maßnahme und der Träger der Maßnahme müssen von der Agentur für Arbeit für die Förderung zugelassen sein.

Infos

- Telefonisch bundesweit erreichbar ist der Arbeitgeber-Service der Arbeitsagentur unter 0800 4 5555 20 oder online: www.arbeitsagentur.de
- Der Unternehmerverband Soziale Dienste und Bildung zählt viele Bildungseinrichtungen zu seinen Mitgliedern, die passende Weiterbildungsangebote machen. Gerne vermitteln wir Kontakte in Ihrer Region!



Foto: Klan



Foto: Heuthe

[unternehmen!]

Arbeiten trotz Schwerbehinderung

Unternehmerverband wirbt für Inklusion auf dem Arbeitsmarkt

Blinde Frauen ertasten zuverlässiger als jeder Arzt Tumore in der Brust, ein junges Mädchen, das mit Spalhänden auf die Welt gekommen ist, startet wie hunderttausende andere Jugendliche im letzten Herbst ihre Ausbildung. Damit zeigen zwei Firmen in der Region: Die Inklusion lebt. Der Unternehmerverband möchte auf die Potenziale aufmerksam machen, die Menschen mit Behinderung auch für den Arbeitsmarkt haben. Die Arbeitgeberorganisation appelliert an Betriebe und Verwaltungen, geeignete Arbeits- und Ausbildungsplätze bereitzustellen. „Menschen mit Behinderung müssen und können mit ihren individuellen Leistungen und Fähigkeiten in den Arbeitsmarkt integriert werden“, ist sich Wolfgang Schmitz, Hauptgeschäftsführer des Unternehmerverbandes, sicher.

nicht verzichtet werden. Zwei Beispiele, die zeigen, wie berufliche Integration von Menschen mit besonderen Handicaps erfolgreich gestaltet werden kann, sind im Mitgliederkreis des Unternehmerverbandes die Mülheimer Firmen discovering hands und ZENIT.

Blinde Frauen ertasten Tumore

Bei discovering hands werden blinde und sehbehinderte Frauen in der Brustkrebsfrüherkennung eingesetzt. Das Unternehmen arbeitet mit gynäkologischen Praxen im gesamten Bundesgebiet zusammen. Beim Gynäkologen dauere die Krebsvorsorgetastuntersuchung in der Regel nur wenige Minuten. „In dieser Zeit sind kleinere Knoten selbst von den erfahrensten Gynäkologen kaum aufzuspüren“, erläutert Arnd Helf,



Gelebte Inklusion: Die Medizinisch-Taktilen Untersucherinnen von discovering hands leisten einen wichtigen Beitrag zur Brustkrebs-Früherkennung. (Foto: discovering hands)

Ein weiteres Beispiel für gelebte Inklusion ist die Innovations- und Europaagentur ZENIT mit Sitz in Mülheim. Hier ist eine Auszubildende zur Kauffrau für Büromanagement beschäftigt, die mit Spalhänden geboren wurde. Jennifer Dörseln verstärkt seit August das Team „und der erste gute Eindruck hat sich bestätigt. Für uns als Geschäftsführung war die Behinderung von Frau Dörseln absolut kein Grund, sie nicht einzustellen“, fasst Dr. Karsten W. Lemke, Geschäftsführer der ZENIT GmbH, die Haltung des Unternehmens und die

ersten drei Monate zusammen. Jennifer Dörseln ist 18 Jahre alt und hat ihr Fachabitur auf einem Berufskolleg in Wirtschaft und Verwaltung in Essen absolviert. ZENIT als Unternehmen fand sie bei ihrer Suche nach einem möglichen Ausbildungsbetrieb spannend, weil sie die verschiedenen Beratungsthemen, aber auch die Vielzahl von Veranstaltungen interessant findet. Ihre angebo-

rene Behinderung mit Spalhänden beeinträchtigt sie bei keiner der Tätigkeiten. Ihre Botschaft: „Ich kann jungen Menschen mit einem Defizit nur empfehlen, eine Ausbildung zu machen. Ich fühle mich bei ZENIT bestens aufgehoben und die Ausbildung macht viel Spaß. Gerade für Menschen mit Defiziten gilt: Ihr seid genauso toll wie andere und solltet – auch wenn es manchmal schwer fällt – um eure Ziele kämpfen und niemals aufhören, an euch zu glauben.“

Wolfgang Schmitz

Spaß. Gerade für Menschen mit Defiziten gilt: Ihr seid genauso toll wie andere und solltet – auch wenn es manchmal schwer fällt – um eure Ziele kämpfen und niemals aufhören, an euch zu glauben.“

Dass auch in der Industrie zunehmend Menschen mit Behinderung beschäftigt werden, unterstreichen die Sozialpartner in NRW mit einer Gemeinsamen Erklärung, die im Dezember letzten Jahres bei einem Bocholter Metallunternehmen unterzeichnet wurde. Unterzeichner waren METALL NRW, IG Metall, die Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit NRW und die Inklusionsämter des Landes. Lesen Sie dazu auch den untenstehenden Bericht.

Geraldine Klan

Auf ein Wort

Bildungsoffensive

Nicht obwohl, sondern weil es konjunkturell abwärts geht, muss das Thema Bildung offensiv angegangen werden. Unsere aktuelle Konjunkturumfrage (s. Seite 10) hat ergeben, dass die Unternehmen nach starker Zurückhaltung im vergangenen halben Jahr – hier haben nur sechs Prozent der befragten Betriebe Personal neu eingestellt – wieder aktiver werden: 24 Prozent planen in den kommenden sechs Monaten Neueinstellungen.

Hierzulande sind die Betriebe die mit Abstand größten Weiterbildungsanbieter. Sie investieren Jahr für Jahr über 33 Milliarden Euro in die Weiterbildung ihrer Beschäftigten – das ist fast das Doppelte des Haushaltes des Bundesbildungsministeriums. 85 Prozent aller Unternehmen sind in der Weiterbildung aktiv – was in ihrem ureigenen Interesse liegt, wie ein Vergleich zum Krisenjahr 2009 zeigt. Damals fuhren viele Unternehmen, etwa in der Metall- und Elektroindustrie, Kurzarbeit. Oberstes Ziel war es, möglichst alle Mitarbeiter zu halten – und so für den Aufschwung, der ja tatsächlich und nachhaltig eintrat, das Know-how und die Kapazitäten zu bewahren.

Aus diesem Grund begrüßen wir einen Vorstoß von Arbeitgeberpräsident Ingo Kramer, der sich für eine massive Bildungsoffensive in Deutschland ausgesprochen hat. Angesichts des digitalen Wandels sind aus seiner Sicht Aus- und Weiterbildung die Schlüsselfragen. Diese Forderung bekräftigen wir: Die Bundesländer müssen in Bildungsfragen besser zusammenarbeiten. Und Deutschland muss bei der Bildung wieder den Ehrgeiz entwickeln, weltweit ganz vorne zu sein. Mit gehobenem Durchschnitt dürfen wir uns einfach nicht zufrieden geben.

Wolfgang Schmitz
Hauptgeschäftsführer
des Unternehmerverbandes

Bundesweite Woche

Mit der bundesweiten „Woche der Menschen mit Behinderung“ betont die Bundesagentur für Arbeit ihren Einsatz für die gleichberechtigte Teilhabe der behinderten Menschen am Arbeitsmarkt. Arbeitgeber sollen motiviert werden, gut qualifizierte Menschen mit Behinderung einzustellen. Damit unterstützt die Bundesagentur den Nationalen Aktionsplan der Bundesregierung zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention.

Immer mehr schwerbehinderte Menschen sind berufstätig, in NRW waren es 2017 256.611 Erwerbstätige mit anerkannter Schwerbehinderung. Zum Vergleich: 2007 waren es nur 191.240. „Auch die Zahl schwerbehinderter Auszubildender bundesweit ist in den vergangenen zehn Jahren durchgehend gestiegen – und zwar um fast ein Viertel“, weiß Schmitz. Eine „Schwerbehinderung“ ist nur in gut drei Prozent der Fälle angeboren; sie entsteht viel häufiger durch Krankheiten und Unfälle. „Ziel muss es sein, diese Menschen nach ihrer Rückkehr im Betrieb zu halten“, betont Schmitz. Gerade angesichts des zunehmenden Fachkräftemangels sollte auf das hohe Qualifikationsniveau von Menschen mit Behinderung

Geschäftsführer des Mülheimer Unternehmens. Die Medizinisch-Taktilen Untersucherinnen von discovering hands sind in der Lage, Knoten zu ertasten, die kleiner als eine Erbse sind. „Die Überlebenschance steigt so erheblich“, so Helf. Neben dem Aspekt der verbesserten Vorsorge sei vor allem eines wichtig: „Durch die Tätigkeit als MTU kommen die sehbehinderten Frauen raus aus der Mitleidsecke, in die sie leider oft gestellt werden. Sie erfahren Anerkennung, ihre besonderen Talente werden gewürdigt.“ Das bringe die Frauen in Situationen, in denen sie helfen, statt Hilfe annehmen zu müssen. „Es ist toll zu sehen, wieviel Selbstvertrauen sie dadurch gewinnen“, lobt Helf.



Jennifer Dörseln wurde mit Spalhänden geboren und absolviert zurzeit erfolgreich ihre Ausbildung zur Kauffrau für Büromanagement bei der ZENIT GmbH. (Foto: ZENIT)

Metaller vorbildlich inklusiv

Beschäftigung von Menschen mit Behinderung

Im Rahmen der Woche der Menschen mit Behinderung haben Arndt G. Kirchhoff (Präsident METALL NRW), Knut Giesler (Bezirksleiter IG Metall NRW) und Torsten Withake (Regionaldirektion NRW der Bundesagentur für Arbeit) sowie Michael Wedershoven als Vertreter der Landschaftsverbände, die Firma Flender in Bocholt besucht, um dort einen gemeinsamen Aufruf von Metall NRW, IG Metall NRW, Bundesagentur für Arbeit und der Landschaftsverbände zur „Ausbildung und Beschäftigung der Menschen mit Behinderung“ vorzustellen und zu unterzeichnen.

Individuell angepasste Arbeitsplätze schaffen

Dabei haben sie sich im Rahmen eines Betriebsrundganges auch einen Eindruck von den vielfältigen Initiativen und Aktivitäten zur Integration von Menschen mit Behinderung bei Flender

erschafft. Arndt G. Kirchhoff (Präsident METALL NRW) betonte: „Unser aller Ziel muss es sein, Menschen mit Handicap mit ihren mannigfaltigen individuellen Fähigkeiten in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Und vielerorts gelingt das auch bereits erfolgreich. Das gilt besonders für die Unternehmen der Metall- und Elektroindustrie in Nordrhein-Westfalen, in denen die Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung längst Normalität ist. Die Betriebe engagieren sich in hohem Maße für eine gelungene Inklusion und schaffen betriebliche Voraussetzungen für individuell angepasste Arbeitsplätze. Sie sind sich ihrer Verantwortung bewusst und begreifen Inklusion vor allem als Chance für ihr Unternehmen.“

Knut Giesler (Bezirksleiter IG Metall NRW) ergänzte: „Wir brauchen mehr Inklusion von Menschen mit Behinderung in den ersten Arbeitsmarkt. Auf der einen Seite ist gute Arbeit ge-

rade für diese Menschen ein Zugang zu einem selbstbestimmteren Leben. Auf der anderen Seite sollten Unternehmen angesichts des Fachkräftemangels auf die Qualifikation und Loyalität von Menschen mit Behinderung nicht verzichten.“

Torsten Withake (Vorsitzender der Geschäftsführung der Regionaldirektion NRW der Bundesagentur für Arbeit) betonte: „Es ist eine gesamtgesellschaftliche und selbstverständliche Aufgabe, schwerbehinderte Menschen so tatkräftig zu unterstützen, dass sie Arbeit aufnehmen und ihr Leben aktiv selbst gestalten können. Dies ist auch aufgrund der demografischen Entwicklung beschäftigungspolitisch von großer Bedeutung: Um in NRW weiter als Wirtschaftsstandort erfolgreich zu sein, müssen wir neue Wege gehen und alle Fachkräftepotentiale nutzen.“

Jennifer Middelkamp



Feierliche Unterzeichnung mit (stehend von links) Hans-Wilhelm Schmoor (Personalleiter Flender), Michael Wedershoven (Abteilungsleiter LWL Inklusionsamt Arbeit), Torsten Withake (Vorsitzender der Geschäftsführung der Regionaldirektion NRW der Bundesagentur für Arbeit) und Andreas Wendland (Betriebsratsvorsitzender Flender) sowie (sitzend von links) Arndt G. Kirchhoff (Präsident METALL NRW) und Knut Giesler (Bezirksleiter IG Metall NRW). (Foto: Thomas Range)

Siemens-Geschäft der nächsten Generation

■ *Summary: Next47, die globale Start-up-Einheit von Siemens, hat Ende 2018 den Next47 Accelerator gegründet. Ziel ist es, die besten Geschäftsideen von Siemens-Teams zu identifizieren und in einem 12-wöchigen Programm, das ausschließlich für Siemens-Intrapreneure konzipiert wurde, weiterzuentwickeln. Die Teams kommen aus aller Welt. Aus Brasilien, China, den USA und Deutschland. Ihre Ideen stammen aus verschiedensten Bereichen wie künstliche Intelligenz, künftige Energieversorgung oder intelligente Datenanalytik.*



Fakt ist: eine unternehmerische Idee zu haben, ist das Eine – sie dann aber auch zu einem tragfähigen Geschäftsmodell zu entwickeln, das Andere. Ein Ziel von Next47 ist, innerhalb des Siemens-Konzerns nach vielversprechenden neuen Ideen zu suchen, auf die sonst vielleicht niemand aufmerksam werden würde. Außerdem soll das Siemens-Ökosystem vom Kontakt mit einer schnelllebigen Start-up-Umgebung profitieren und diese Kultur und die schnellen Entwicklungsprozesse im gesamten Konzern umsetzen. Für unternehmerisch denkende Siemens-Teams bietet die Partnerschaft mit Alchemist, einem der führenden Acceleratoren im B2B-Bereich, zwei wesentliche Vorteile. Zum einen gibt sie den Beteiligten die Zeit und den Raum, aus ihren Ideen echte Geschäftsmodelle zu entwickeln. Zum anderen verschafft sie ihnen Zugang zu hochkarätigen externen Mentoren, die sie beraten, ihnen Feedback geben können und über Netzwerke verfügen, die von unschätzbarem Wert sind. Klar ist: Spannende Ideen müssen intensiv gefördert werden. Ziel ist es, Siemens dabei zu unterstützen, dass die tollen Ideen der Mitarbeiter nicht in der Masse untergehen.



Jan Greis und Florian Röhr vom Siemens Standort in Mülheim hatten beispielsweise so eine Idee. Ihr Team wurde für die erste Runde des 12-wöchigen Intensivprogramms im Sommer 2019 in München ausgewählt, wo sie sich zu 100 Prozent auf die Entwicklung ihrer Idee konzentrieren konnten. Dabei wurden Sie von Siemens-Experten sowie externen Mentoren aus dem Netzwerk

von Alchemist mit über 1.700 Gründern und Unternehmern aus der ganzen Welt betreut und herausgefordert, den richtigen Markt und die richtigen Kunden für Ihre Geschäftsidee zu finden.

Die Idee des Teams „Smart Start“ existiert schon seit einigen Jahren. Sie ist in dieser Zeit unter Mitwirkung von vielen anderen Unterstützern gereift. Das Team beschäftigte sich intensiv damit, wie die Kunden Ihre Kraftwerksleistung optimal im Energiehandel verkaufen können. Ziel war es, den Kunden zu helfen, Ihre Echtzeit-Leistung präzise für die Zukunft vorherzusagen und somit Vermarktungspotentiale zu realisieren.

Die jungen Intrapreneure entwickelten dafür ein KI-basiertes Tool, um eine genaue Vorhersage der realen Anlagenperformance unter dynamischen Bedingungen zu ermöglichen. Das Besondere an dem Projekt? Eine Web-App für eine neue Kundengruppe, den Energiehändler – und das Ganze in Co-Creation direkt mit dem Kunden. Die App läuft bereits als Prototyp in einem Kraftwerk in Herdecke, Deutschland und wird derzeit weiterentwickelt.



Aktuell läuft bereits die zweite Runde in München und wieder ist ein Team mit starker Mülheimer sowie Erlanger Beteiligung am Start: „NextGen Geothermal“. Marcel Langer und sein Team (Jil Hansper, Steffen Jeck und Simon Kobler) stellten sich dem harten Auswahlprozess, setzten sich am sogenannten „Pitch Day“ durch und arbeiten derzeit in München ihre Idee aus. Seit September und noch bis Weihnachten erlernen sie verschiedene Startup-Methoden, wie beispielsweise Design Thinking, Lean Startup oder – ganz besonders wichtig – Customer Discovery, die unmittelbar Anwendung finden. So erhält jeder Intrapreneur die Chance, Eigentümerkultur aktiv zu leben und die eigenen unternehmerischen Fähigkeiten zu stärken. Ihr Projekt ist ein Exot im Accelerator, schließlich konzentriert sich das Team auf große Hardware. Die Infrastruktur von Öl- und Gasfirmen soll genutzt werden, um erneuerbare und vor allem CO₂-emissionsfreie elektrische Energie zu produzieren. Derzeit sind sie bereits in Verhandlungen mit einem Gasspeicher-Unternehmen aus Österreich, um gemeinsam eine kleinskalige Testanlage zu errichten – aus Kundensicht ein wesentlicher Meilenstein.

Der Next47 Accelerator ist eine einmalige Gelegenheit für Siemens-Unternehmer, ihre Ideen innerhalb des Unternehmens erfolgreich umzusetzen. Umgekehrt profitieren die Kunden von der Art der schnellen Innovation und der iterativen Entwicklung. Mit dem Programm wird dem ständig wachsenden Unternehmertum von Siemens ein weiteres, entscheidendes Tool hinzugefügt.

Azubis in Sozialen Netzwerken finden

Bocholter Business Break mit 45 Gästen aus der Wirtschaft / Vortrag über Firmennachrichten und (soziale) Medien

Die Nachricht aus dem Unternehmen in der Zeitung, der Bewerbungsausschreibung für die neue Azubistelle im Sozialen Netzwerk oder die Selbstdarstellung als Arbeitgeber auf der eigenen Internetseite – wie Unternehmen in die (sozialen) Medien kommen, stand im November im Mittelpunkt des Business Breaks in Bocholt. Jennifer Middelkamp, Pressesprecherin des Unternehmerverbandes und von Haus aus Diplom-Journalistin (FH), referierte dabei unter dem Titel „Torwächter-Technik, Gartenzaun-Trick und Google-Taktik“. 45 Unternehmer, Führungskräfte und auch PR-Fachleute waren der Einladung zum Unternehmerführertag gefolgt, das die Wirtschaftsförderung der Stadt Bocholt und der Unternehmerverband viermal im Jahr organisieren.

„Sie stecken viel Arbeit in Ihre Projekte, sei es Neubau, Filialeröffnung, Jubiläumsfeier oder Maßnahmen wie Ökoprotit oder Arbeitssicherheit. Gehen Sie die Extra-Meile und werten Sie das auch für Kanäle wie Zeitung, Soziales Netzwerk oder Newsletter.“ Mit diesen Worten appellierte Middelkamp an die Gäste des Frühstück, nicht nur Gutes zu tun, sondern auch darüber zu reden. Sie gab zunächst Tipps, welche Anlässe der Journalist, der sich als eine Art Torwächter versteht, in sein Blatt hebt: „Die Kriterien sind neu, wichtig, nah, zielgruppenrelevant oder interessant“. Mit vielen Beispielen aus der lokalen Presse – dazu stellte Middelkamp neben der Tages- und Wochenpresse auch andere relevante Medien, etwa Fachpresse, Hörfunk, Verbände

oder Social Media, vor – konnten die Unternehmer anschaulich sehen, wo und wie sich andere Firmen positionieren.

Die richtigen Kanäle finden

Weil sich die Zeitungslandschaft mit den digitalen Umbruch befindet und sich damit die Anforderungen an Pressestellen und die Unternehmenskommunikation ändern, standen die Sozialen Medien im Fokus des zweiten Vortrags. Je nach Zielgruppe und Ziel der Öffentlichkeitsarbeit gilt es, die besten Kanäle zu finden und mit einem „Grundrauschen“ zu bedienen. „Bei Facebook erreichen Sie beispielsweise die Eltern von Schülern, die sich gerade beruflich orientieren. Deshalb ist es ratsam, auch dort freie

Stellen zu posten. Mit wenigen Euro als Budget hinterlegt, können Sie zudem sehr spezifisch an Zielgruppen ausgespielt werden, z. B. in einer Region, einer Altersgruppe oder mit bestimmten Interessen“, so die Pressesprecherin. Will man die Jugendlichen direkt erreichen, eignet sich Instagram als Kanal, wobei Middelkamp auch warnte: „Die Jugendlichen sind da privat unterwegs. Manche stört es sehr, dort mit Anzeigen oder Stellenausschreibungen belästigt zu werden.“

Der Vortrag endete mit einigen Hinweisen zur klaren und verständlichen Sprache, die es nicht nur bei Presse- und Geschäfts-korrespondenz anzuwenden gilt: „Verbal, aktiv, kurz, ohne Fachchinesisch und Phrasen –



Referentin Jennifer Middelkamp, Pressesprecherin des Unternehmerverbandes, mit den Organisatoren des Business Breaks Ludger Dieckhues (links) von der Wirtschaftsförderung und Martin Jonetzko vom Unternehmerverband. (Foto: Desel)

mit diesen Mitteln werden Sie schneller und besser auf den Punkt kommen“, war Middelkamps abschließender Tipp. Martin Jonetzko, stellvertretender Hauptgeschäftsführer des Unternehmerverbandes, resümierte: „Gerade für das Recruiting und das Vermarkten als guter Arbeitgeber werden die Sozialen Medien

immer wichtiger. Hoffentlich nehmen Sie aus dem Vortrag den ein oder anderen Impuls dafür mit.“

Kontakt

Jennifer Middelkamp
0203 99367-223
middelkamp@unternehmerverband.org

MWB zum zweiten Mal „ausgezeichnet familienfreundlich“

Mülheimer Bündnis für Familie rezertifizierte das Unternehmen / Maßnahmen deutlich weiterentwickelt

Das Mülheimer Bündnis für Familie hat die Mülheimer Wohnungsbaugenossenschaft (MWB) eG als „Familienfreundliches Unternehmen“ rezertifiziert. „Familie und Beruf in Einklang bringen – eine Aufgabe, der sich die Unternehmen in Mülheim mit immer größerem Erfolg stellen, wie der Wettbewerb beweist“, so Jury-Mitglied Hanns-Peter Windfeder, der auch Vorstandsvorsitzender des Unternehmerverbandes Mülheimer Wirtschaft ist. Bemerkenswert sei, dass Unternehmen wie die MWB ihr ohnehin schon vorbildliches Engagement noch einmal deutlich weiterentwickelt hätten. Die MWB wurde im Dezember 2009 als „Familienfreundliches Unternehmen“ ausgezeichnet, u. a. wegen der äußerst flexiblen Arbeitszeiten und Arbeitsorte, dem engen Kontakt zwischen Arbeitgeber und Eltern während der Elternzeit, der Unterstützung aktiver Vaterschaft sowie der Hilfe bei der Suche nach Kitaplätzen, aber auch Plätzen in Seniorenheimen.

Vertrauensarbeitszeit fördert Eigenverantwortung

Alexandra Teinovic (MWB) überreichte das Kuratorium mit ihrer Präsentation der erfolgreichen Wei-



Die Mülheimer Wohnungsbaugenossenschaft ist zum zweiten Mal „ausgezeichnet familienfreundlich“. Hanns-Peter Windfeder (3.v.l.) übergab gemeinsam mit den Kuratoriumsmitgliedern Michael Janßen (li.), Regine Arntz (2.v.l.), Eva Melchers (3.v.r.) und Jan Mrosek (re.) die Rezertifizierungsurkunde an Frank Esser (Mitte) und Alexandra Teinovic (2.v.r.). (Foto: Walter Schernstein)

terentwicklung der familienfreundlichen Maßnahmen. So setzt die Wohnungsbaugenossenschaft weiter auf familienfreundliche Arbeitszeiten, was in der Regel Vertrauensarbeitszeit bedeutet. Hierdurch werde Eigenverantwortung, Flexibilität und die gelingende Vereinbarkeit von Familie und Beruf gefördert. Wo möglich, gibt es auf Wunsch der Mitarbeitenden auch die Option „Home-Office“ oder „mobiles Arbeiten“. Die MWB unterstützt ihre Mitarbeitenden darüber hinaus bei der Suche nach Betreuungsmöglichkeiten für

Kinder und Senioren sowie für eine Ferienbetreuung. Bei der Planung der Elternzeit können Eltern ebenfalls auf die Hilfe des Arbeitgebers setzen, und sie genießen die Sicherheit eines geregelten Wiedereinstiegs. Betriebliche Gesundheitsförderung sowie der EAP-Assist für medizinische, psychologische und Sozialberatung werden ebenso angeboten wie z.B. Jobticket, Arbeitgeberdarlehen für Erwerb von Immobilien, Kfz und E-Bike oder berufliche und private Unfallversicherung.

> www.familie-in-muelheim.de

Familienfreundliche Firmen mit Vorbildcharakter

Wettbewerb in Oberhausen fand zum 14. Mal statt / Gehring Group und rola Security Solutions GmbH ausgezeichnet

Teilzeit, Homeoffice, Sonderurlaub – Familienfreundlichkeit in Unternehmen wird immer wichtiger. In Oberhausen wurden nun zwei Unternehmen ausgezeichnet, die in diesem Bereich Vorbildcharakter haben. Unter anderem durch die Gründung einer eigenen bilingualen KiTA, Kooperationen mit Pflegeunternehmen oder auch Zuschüsse zum Fitnessstudiobeitrag sowie Sportgruppen und Spieleabende innerhalb des Unternehmens. Die Gewinner des Wettbewerbs „Vorbildlich familienfreundliches Unternehmen 2020 in Oberhausen“ sind die Gehring Group GmbH und die rola Security Solutions GmbH.

Verleihung in zwei Kategorien

Die Gehring Group GmbH mit 37 Mitarbeitern bietet individuelle Lösungen im Bereich der Archivierung und Aktenverwaltung. Das Unternehmen rola Security Solutions GmbH mit insgesamt über 250 Mitarbeitern hat sich auf Softwareentwicklung im Sicherheitsumfeld spezialisiert.

Insgesamt hatten sich 16 Unternehmen beworben. Im Rahmen einer Feierstunde im Schloss Oberhausen übergab Oberbürgermeister Daniel



Oberbürgermeister Daniel Schranz (4. v. r.) mit Vertretern der ausgezeichneten Unternehmen sowie den Jurymitgliedern, zu denen auch Rechtsanwältin Heike Zeitel (3. v. r.) vom Unternehmerverband gehörte. (Foto: OWT/Emig)

Schranz die Urkunden an Vertreter der beiden Unternehmen. „Familienfreundlichkeit gehört mehr und mehr zu den wichtigsten Standortfaktoren einer Kommune – und zwar sowohl für die Bürgerinnen und Bürger als auch für den Wirtschaftsstandort Oberhausen“, erklärte Schranz.

Wer zufrieden ist, ist auch motiviert und leistungsfähig

„Zufriedene Beschäftigte sind motiviert und leistungsfähig. Diese Zufriedenheit wird unter anderem durch eine praktikable Vereinbarkeit von Familie und Beruf erreicht“, so Jury-

mitglied Heike Zeitel, Regionalgeschäftsführung Oberhausen des Unternehmerverbandes.

Alle Unternehmen, die sich in diesem Bereich engagieren, seien Gewinner. „Die ausgewählten Unternehmen setzen nur noch einmal ein i-Tüpfelchen darauf“, ergänzt Zeitel. Der Vorbildcharakter sei wichtig, um auch weitere Unternehmen zur Nachahmung anzuregen und den Wirtschaftsstandort Oberhausen als familienfreundliche Stadt zu stärken.

Geraldine Klan

> www.oberhausen.de

Unternehmer beraten Jahresplanung



Traditionell trafen sich die Mitglieder des Unternehmerverbandes aus dem Kreis Wesel zu ihrem Jahresauftakt im Dinslakener Haus Hiesfeld. Die Unternehmerrunde beriet nicht nur die Jahresplanung des Verbandes, sondern tauschte sich auch zu aktuellen Themen aus. Martin Jonetzko (2. v. r.), stellvertretender Hauptgeschäftsführer des Unternehmerverbandes und zuständig für die Verbandsaktivitäten im Kreis Wesel, schaute voraus: „Es wird wieder zwei Unternehmertage geben; außerdem Veranstaltungen rund um die Kommunalwahl.“ Die Jahresplanung des Unternehmerverbandes in dieser Region sieht außerdem zwei Unternehmensbesuche vor; zudem boten die Führungskräfte aus den Mitgliedsfirmen an, auch ihre Tore für interessierte Unternehmer zu öffnen. (Foto: Middelkamp)

„Arbeitgeber muss sich als Marke verstehen“



„Sie sind mit Ihrem Team unzufrieden? Dann schauen Sie doch mal in den Spiegel!“ Mit ihren provokanten Aussagen zum Thema Mitarbeitermarketing brachte die Referentin Daniela A. Ben Said ihre Zuhörer zum Nachdenken. Die Kommunikationsexpertin referierte beim ersten Mülheimer Business Break des Jahres, zu dem traditionell die medl GmbH einlädt. Um Mitarbeiter in Zeiten von Fachkräftemangel zu gewinnen und zu halten, empfahl sie: „Arbeitgeber müssen das eigene Unternehmen als Marke verstehen und sich um die Mitarbeiter genauso bemühen wie um ihre Kunden.“ Zwei Punkte seien letztendlich entscheidend: Identifikation und Wertschätzung. „Zeigen Sie den Mitarbeitern durch Veranstaltungen oder individuelle Aktionen, dass Sie ihre Leistung wertschätzen – also ganz genau so, wie Sie es mit Ihren Kunden machen. Funktioniert das gut, spricht sich das dort rum, wo sich immer größere Teile Ihrer Zielgruppe aufhalten, im Social Web.“ (Foto: Daniela A. Ben Said)

Mit Deutschlandstipendium gegen den Fachkräftemangel

Unternehmerverband fördert hochqualifizierte Studenten aus aller Welt

Deutschland fehlen Fachkräfte – die immer größere Lücke aus dem Ausland perspektivisch wieder geschlossen werden. James Mike Tsingaing Tegue ist bereits seit zwei Jahren in Deutschland. Der 19-Jährige studiert im dritten Semester Mechanical Engineering, also Maschinenbau, an der Fakultät Technologie & Bionik der Hochschule Rhein-Waal, Campus Kleve. Der gute Ruf Deutschlands als Maschinenbau-Nation hat den Kameruner angelockt, über die Alternative USA habe er nur kurz nachgedacht. „Für mein Studium ist Deutschland eines der besten Länder in der Welt“, sagt Tsingaing Tegue, der vor Studienstart bereits ein Jahr lang in der Nähe von Kleve Deutsch gelernt hat.

Er ist einer von sieben Stipendiaten, die der Unternehmerverband an den

hiesigen Hochschulen fördert. Das Deutschlandstipendium – 300 Euro monatlich zahlen je zur Hälfte der Bund und ein privater Stifter – erhalten Studierende, die besondere Leistungen oder gesellschaftliches Engagement vorweisen können. „Der Fachkräftemangel ist für viele unserer Mitglieder ein großes Problem“, sagt Martin Jonetzko, stellvertretender Hauptgeschäftsführer des Unternehmerverbandes. „Deshalb handeln wir und fördern hochqualifizierte Studenten aus Deutschland und aller Welt. Natürlich mit dem Ziel, sie für die Region und hiesige Arbeitgeber zu interessieren.“

Acht von zehn Studierenden kommen aus dem Ausland

Tsingaing Tegue hat in Kleve beste Bedingungen vorgefunden: einen englischsprachigen Bachelor-Studi-

engang, ausgezeichnete Professoren, überschaubare Studierendenzahlen und einen internationalen Fokus der Hochschule. „Wir sind rund 100 Studierende, davon etwa 80 Prozent aus dem Ausland“, sagt er. In den Anfangssemestern wird in erster Linie Theorie vermittelt, aktuell stehen Entwicklungs- und Antriebstechnik, Thermodynamik und non-metallische Stoffe auf dem Lehrplan. Sein Pflichtpraktikum im sechsten Semester würde Tsingaing Tegue gerne bei Siemens absolvieren: „Die großen deutschen Firmen sind bei uns in Kamerun sehr bekannt. Einige davon einmal von innen kennenzulernen wäre natürlich optimal.“ Sein älterer Bruder studiert auch in Kleve, auch Maschinenbau, auch als Deutschland-Stipendiat. „Er ist ein großer Fan von Mercedes. Ich überlege noch, in welche Richtung ich mich entwi-



Martin Jonetzko, stellv. Hauptgeschäftsführer des Unternehmerverbandes, und James Mike Tsingaing Tegue. (Foto: Klan)

ckeln möchte“, sagt Tsingaing Tegue. „Flugzeugbau würde mich auf jeden Fall interessieren, die Luft-hansa ist auch ein tolles Unternehmen.“ Neben dem Studium arbeitet er als Tutor für Mathematik und Programmierung – und unterrichtet auch ältere Kommilitonen. Damit verdient er sich etwas dazu, das Stipendium deckt Miete und einen Teil der Lebenshaltungskosten ab. „Das Deutschlandstipendium ist eines der wenigen, die auch ausländische Studierende fördern. Das ist sehr hilf-

reich und erlaubt mir, mich auf das Studium zu konzentrieren.“

Für Jonetzko sind junge Talente wie Tsingaing Tegue eine große Chance für Deutschland: „Wir dürfen uns nicht nur auf fertige Fachkräfte aus dem Ausland konzentrieren. Je eher man High Potentials bei uns in der Region ausbildet, desto besser. Da kann man frühzeitig eine enge Bindung aufbauen und dauerhafte Bande knüpfen. Das Deutschlandstipendium ist hier ein wichtiger Baustein.“

2018 wurden mit dem Stipendium über 27.000 Studierende gefördert, private Unterstützer steuerten rund 28 Millionen Euro bei. Jonetzko: „Als Partner des Deutschlandstipendiums übernimmt man Verantwortung. Die Kosten sind überschaubar, die Erträge in Form von hochqualifizierten Absolventen sind für die Zukunft des Wirtschaftsstandort Deutschland.“

Christian Kleff

Rekord bei Stipendienförderern

IT-Experte Kilian Bauer studiert an der Westfälischen Hochschule in Bocholt „Dienstleistungsmanagement“

Seit 2009 werden bundesweit so genannte Deutschlandstipendien vergeben. Besonders leistungsstarke Studierende erhalten so 300 Euro, je zur Hälfte vom Staat und einem Förderer bezahlt. An der Westfälischen Hochschule (WH) sind es derzeit 95 Stipendiaten und 44 Organisationen, Einrichtungen und private Förderer, zu denen auch der Unternehmerverband zählt. Bei der jährlichen Stipendiaten-Feier und pünktlich zum zehnten Geburtstag des Deutschlandstipendiums traf Verbandsingenieur Jürgen Paschold, zuständig für die Regionalgeschäftsführung der Kreise Borken und Kleve, nun Kilian Bauer, den aktuellen Stipendiaten des Unter-

nehmerverbandes Metall Ruhr-Niederrhein.

ERP-Systeme programmieren

Hauptberuflich ist Kilian Bauer Master-Student „Dienstleistungsmanagement“, nebenberuflich Werksstudent „Softwareentwicklung“. Der 26-Jährige reift gerade zu jenen heiß begehrten IT-Fachkräften heran, die überall fehlen. Anschluss an die Berufswelt hat Bauer bereits in seiner Heimat gefunden: Der Bocholter arbeitet bei der Component Design GmbH in Hamminkeln, einem Microsoft Silver Partner. Dort programmiert der Student Erweiterungen für ERP-Systeme, sodass Standardlösungen am Ende auf

den speziellen Bedarf des Kunden zugeschnitten sind. „Das Entwickeln von Software macht mir richtig Spaß. Und der Master hilft dabei, dass ich fit für Geschäftsprozesse, BWL und Personal werde.“ Für seinen Werdegang hat Bauer klare Ziele: Entwickler, Consultant, Projektleiter – das sind die Karrierestufen, die der IT-Experte anpeilt. Schon seine Wirtschaftsinformatiker-Bachelor-Arbeit schrieb er beim Hamminkeler Unternehmen, „es ging um die Konzeptionierung und Implementation eines Lagerverwaltungssystem für Kleinunternehmen“, berichtet Bauer. Sein nächstes dreimonatiges Praktikum möchte er aber in einem anderen IT-Unternehmen im Großraum Düsseldorf ma-



Jürgen Paschold, Verbandsingenieur des Unternehmerverbandes, mit dem Stipendiaten Kilian Bauer. (Foto: WH)

chen und sucht dafür gerade eine passende Stelle.

Beim Deutschland-Stipendium ist der Unternehmerverband seit 2012 dabei und hat seitdem sechs WH-Studierende in den Studiengängen Verteilte

Systeme, Mechatronik, Bionik sowie Informatik Softwaresysteme gefördert. In seinem Verbandsgebiet gibt es zudem pro Jahr immer sechs Stipendiaten an der Hochschule Ruhr West (Standort Mülheim), an der Hochschule Rhein Waal (Kamp-Lintfort)

und an der Universität Duisburg-Essen.

Jennifer Middelkamp,
Avelina Alice Desel

Kontakt
XING.de: Kilian Bauer

Die Maschinenbauer von morgen

„Duales Orientierungspraktikum Technik“ in 9. Auflage / Firmen aus dem Kreis Borken stellen technische Berufe vor

Oberstufenschüler aus Bocholt, Borken und Ahaus erhielten Ende Januar ihre Urkunden für ihr absolviertes „Duales Orientierungspraktikum Technik“, kurz: DOP. „Ihr habt Eure Winterferien und nun noch eine Woche während der Schulzeit damit verbracht, Euch aus erster Hand über ein Ingenieurstudium zu informieren“, lobte Jürgen Paschold die engagierten Schüler. Paschold ist Verbandsingenieur und organisierte das Praktikum des Unternehmerverbandes in neunter Auflage. Die erste Januarwoche verbrachten die Schüler hiesiger Gymnasien, der Gesamtschule und zweier Berufskollegs an der Westfälischen Hochschule, die zurückliegende Zeugniswoche in einem von 13 Betrieben.

18 Jahre jung, Abiturient am Berufskolleg Borken, Berufswunsch: Ingenieur. Jannis Grömping war einer dieser 17 Jugendlichen: „Ich bin sehr technik-interessiert und finde dabei gerade die Maschinenbautechnik sehr spannend. Während der Berufskolleg-Schulzeit konnte ich Einblicke gewinnen, die ich gerne vertiefen wollte.“ Seine betriebspraktische Woche absolvierte er bei der Spaleck GmbH & Co. KG. Das traditionsreiche Maschinenbau-Unternehmen in Bocholt knüpfte über das DOP erneut den Kontakt zu technikaffinen Nachwuchskräften, wie Personalleiterin Karin Spaleck erläutert: „Wir arbeiten eng mit der Westfälischen Hochschule zusammen, bilden Dual Stu-

dierende aus und vernetzen uns bei der Forschung.“ Für ihr Team, Spaleck beschäftigt am Standort Bocholt 285 Mitarbeiter, darunter 36 Azubis, sucht sie immer technischen Nachwuchs. Fabian Weiß, bei Spaleck für die technische Ausbildung zuständig, berichtet, dass Praktikanten bei ihm generell sehr alltagsnah mitarbeiten dürfen: „Die Jugendlichen konstruieren an einem Büro-Arbeitsplatz mit einer 3D-Software Bauteile und erstellen Zeichnungen.“ Zudem kämen sie mit Auszubildenden bzw. Dual Studierenden ins Gespräch, „da bekommen sie Infos und Tipps, wie es nach der Schule weitergehen kann, aus erster Hand.“ Jannis Grömping hätte zudem spontan die Möglichkeit erhalten, an einem Kundenbesuch teilzunehmen und eine Spaleck-Maschine in einer Recyclinganlage in Aktion zu sehen.

189 Schüler in neun Jahren

Wie Grömping schnupperten die 17 Schüler also Betriebsluft und lernten technische Berufsfelder, Produkte und Fertigungsprozesse sowie die Informationsverarbeitung kennen. Dazu schauten sie Ingenieuren und IT-Fachkräften über die Schulter oder begleiteten Kollegen mit technischen Berufsschwerpunkten. „So mancher Schüler hat nach dem DOP bei der Praktikumsfirma als Dual-Studieren-



Schülerinnen und Schüler absolvierten das Duale Orientierungspraktikum Technik. Nun erhielten sie ihre Zertifikate bei der Abschlussveranstaltung in der Westfälischen Hochschule. (Foto: Middelkamp)

der angefangen. Aber auch das ‚Weitersagen‘ der Eindrücke führt dazu, dass technische Berufe mehr ins Blickfeld der hiesigen Jugendlichen geraten“, betont Paschold. 189 Schüler haben in den neun Jahren das besondere Praktikum durchlaufen und dabei auch engen Kontakt zu den Betrieben geknüpft, die dem Nachwuchs echte Perspektiven bieten.

Woche in der WH wurden die jungen Leute gezielt an technische Projekte, praktische Arbeiten, Labor, Grundlagenversuche herangeführt und besuchten auch Vorlesungen. Prof. Dr. Gerhard Juen warb für den Ingenieurberuf: „Ob Künstliche Intelligenz, selbstfahrende Autos oder nachhaltige Produkte – überall ist Ingenieur-

Know-how gefragt. Und Dual-Studierende sind bestens gerüstet, weil sie parallel in Hochschule und Betrieb eine berufsnahe Ausbildung erhalten.“

Jennifer Middelkamp



Schüler Jannis Grömping (2. v. l.) arbeitete eine Woche lang bei der Bocholter Spaleck GmbH & Co. KG mit. Das berufsnahe Praktikum in der Fertigung ermöglichten Personalleiterin Karin Spaleck und Fabian Weiß (2. v. r.), Ausbildung Technik. Organisiert wurde das „DOP“ in den 13 Betrieben von Verbandsingenieur Jürgen Paschold (rechts). (Foto: Middelkamp)

Unternehmen 2020

Aus Borken machten beim DOP die Firmen Fooke und Vesuvius mit und aus Bocholt die Firmen antony Systemhaus, Benning, Flender, Gigaset, Hübers, Lück, Olbrich, Pergan, Pieron, Spaleck und Spaleck Oberflächentechnik.

► www.duales-orientierungspraktikum.de

In und rund um Bocholt nahmen 17 Schüler der Oberstufe mit technischem Berufswunsch an dem Praktikum teil. Partnerschulen sind die vier Bocholter Gymnasien, die Berufskollegs in Bocholt und Borken sowie erstmals die Städtische Gesamtschule Bocholt. In der studienpraktischen



Von links: Guido Niesler, Geschäftsführer Trec Real Estate, Thomas Diederichs, Sprecher des Vorstandes Volksbank Rhein-Ruhr und Thomas Beerenberg, Firmenkunden Projektabwicklung, Volksbank Rhein-Ruhr

**Für Kunden da sein
heißt auch dort sein.**

Morgen kann kommen.

Wir machen den Weg frei.

Wir nutzen unser innovativstes Tool schon seit über 150 Jahren: echte Nähe. Denn nichts geht über persönlichen Kontakt vor Ort. Okay, wir bieten natürlich auch Online- und Mobile Banking, Apps sowie mobiles Bezahlen mit unseren Digitalen Karten. Wir sind ja nicht von gestern. Morgen kann kommen. Sprechen Sie uns an!

**Volksbank
Rhein-Ruhr**





Technischer Handel und Rohrleitungszubehör

Die Buchloh Handels- und Vertriebs GmbH liefert ein breites Spektrum an Rohrleitungszubehör und technischen Handelsprodukten.

buchloh-handel.de

tecnoPlan

Lichtplanung und Objektbeleuchtung

Die tecnoplan GmbH ist Ihr Partner rund um´s Licht. Wir planen und liefern Ihre Beleuchtung. Lichtmanagement und Medientechnik sind unser Metier.

tecnoplan.de



Arbeitsschutzartikel und PSA

Die Meuthen GmbH ist Ihr Ansprechpartner in Sachen Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit. Vom Helm bis zum Schuh halten wir die Artikel des persönlichen Arbeitsschutzes bereit, ergänzt um Hautschutzartikel.

meu-du.de



Elektroinstallationen und Netzwerktechnik

Die Elektro Horn GmbH mit Sitz in Duisburg-Ruhrort ist Ihr „Elektriker“ in der Region. Von der Standard Elektroinstallation über Smart Home, bis hin zur passiven Netzwerktechnik sind Sie bei uns in den besten Händen. Qualität, Dienstleistung und Beratung stehen bei uns im Vordergrund und die Zufriedenheit des Kunden hat bei uns höchste Priorität.

elektrohorn-gmbh.de



KARL KERKER. Armaturen und Fittings

Ganz gleich, ob Sie Ventile, Schieber, Kugelhähne, Manometer, Thermometer, Dichtungen oder Deckverschraubungen suchen - bei uns werden Sie das Gesuchte in Top-Qualität finden!

karl-kerker.de



Behrendt Personalservice GmbH

Personalservice, Industrieservice und Reinigung

Die bps Behrendt Personalservice GmbH bietet ein breites Portfolio an Personaldienstleistungen. Vom klassischen Personalservice (Zeitarbeit) bis hin zum Projektservice (Outsourcing) bieten wir in der Region alles aus einer Hand an.

bps-personal.de



Frank Wittig
Vorstand Unternehmerverband

Gemeinsam. Stark für die Region.

Mitarbeiterzufriedenheit steigern, Nachwuchs gewinnen

Elisabeth Schulte startete eine Umfrage unter den Mitgliedern. Die Geschäftsführerin des Unternehmerverbandes Soziale Dienste und Bildung stellt hier die Ergebnisse vor.

Neue, junge Auszubildende und MitarbeiterInnen sind nur zu finden, wenn die eigenen Beschäftigten zufrieden sind: Das spricht sich herum, sie machen die beste Werbung für Bewerbungen in Zeiten des Fachkräftemangels! Und selbst wenn die Konjunktur jetzt schwächer wird, trägt die demografische Entwicklung allein dazu bei, dass in den nächsten zehn Jahren mehr als 20 Prozent der Beschäftigten ihr 65. Lebensjahr vollenden und somit absehbar in den Ruhestand gehen.

Arbeitgeber engagieren sich allein vor diesem Hintergrund für ihre Mitarbeiter (im Folgenden sind damit auch immer die Mitarbeiterinnen mit gemeint): Veranstaltungen extra für die Auszubildenden, Finanzierung von Nachhilfeunterricht für Berufsschul-Lehrstoff, Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, attraktive Ausbildungsvergütung, hohes Entgelt, betriebliche Gesundheitsförderung, Digitalisierung, Tank-Gutscheine, e-bike oder Laptop zur privaten Nutzung – das ist nur ein Bruchteil der Palette, die von Arbeitgebern unter meist immensen zeitlichen wie finanziellen Aufwand kreiert wird, um die Beschäftigten an den eigenen Betrieb zu binden und Auszubildende bzw. junge Mitarbeiter zu finden. Dabei müssen häufig viele bürokratische Vorschriften eingehalten werden, um z. B. die Steuervorteile für die Beschäftigten zu nutzen.

Der Unternehmerverband hat daher bei seinen Mitgliedern im Herbst 2019 eine Umfrage durchgeführt, welche Maßnahmen überhaupt bei Auszubildenden und jungen Mitarbeitern auf Gegenliebe stoßen. Denn was nützt die aufwändigste Maßnahme, wenn sie gar nicht ankommt? Die Umfrage ist stichprobenartig und von ihrer absoluten Zahl her nicht repräsentativ. Dennoch umfasst sie verschiedene Branchen von Sozialen Dienstleistern bis zur Metall- und Elektroindustrie und zeigt durchaus klare Trends.

Das Ergebnis ist erfreulich, und eigentlich ist alles ganz einfach: Die Beschäftigten finden für ihre Zufriedenheit am wichtigsten ein gutes Betriebsklima, also vertrauensvolle Zusammenarbeit mit Vorgesetzten wie Kollegen. Dabei spielt die Führungsrolle eine wesentliche Rolle: Der Vorgesetzte steht hinter seinen Beschäftigten, unterstützt sie in ihrer Arbeit, ist erreichbar, hält sich an Abmachungen, fördert die Fähigkeiten seiner Mitarbeiter inklusive Auszubildenden wert. Sie sind genauso wichtig wie die Kunden. Arbeitsplatzsicherheit und ein unbefristeter Arbeitsvertrag stehen genauso oben auf der Liste wie Weiterbildungsperspektiven und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten bzw. Aufstiegsmöglichkeiten.

denheit am wichtigsten ein gutes Betriebsklima, also vertrauensvolle Zusammenarbeit mit Vorgesetzten wie Kollegen. Dabei spielt die Führungsrolle eine wesentliche Rolle: Der Vorgesetzte steht hinter seinen Beschäftigten, unterstützt sie in ihrer Arbeit, ist erreichbar, hält sich an Abmachungen, fördert die Fähigkeiten seiner Mitarbeiter inklusive Auszubildenden wert. Sie sind genauso wichtig wie die Kunden. Arbeitsplatzsicherheit und ein unbefristeter Arbeitsvertrag stehen genauso oben auf der Liste wie Weiterbildungsperspektiven und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten bzw. Aufstiegsmöglichkeiten.

Klare Prioritäten und Organisationsstrukturen

Eine fast gleiche Bedeutung für die Zufriedenheit haben klare Aufgabenzuweisungen mit Prioritätensetzung wie auch klare Organisationsstrukturen bzw. Verantwortungsbereiche.

Umfrageergebnis Arbeitszeit, Schicht- und Nachtarbeit

Auch zu den Themen Arbeitszeit, Schicht- und Nachtarbeit hat der Unternehmerverband seine Mitglieder befragt, inwiefern deren Gestaltung zur Mitarbeiterzufriedenheit beitragen. Die Ergebnisse lesen Sie online unter:

➤ www.unternehmerverband.org/umfragen

Genauso wichtig sind eigenverantwortliches Arbeiten, ein attraktives Arbeitsumfeld, das Entgelt nach der Ausbildung, Entgelterhöhungen sowie die Ausbildungsvergütung. Gleiche Prioritätensetzung finden die Zufriedenheit der Kunden, z. B. auch, Zeit für sie zu haben, und die Sinnhaftigkeit der Tätigkeit. Letztere wird vor allem von Mitarbeitern sozialer Dienste als wichtig eingestuft, weniger ausgeprägt in der Industrie.

Das sind die wichtigsten Maßnahmen, die Auszubildende und junge Mitarbeiter als wichtig für ihre Zufriedenheit erachten. Eigentlich ganz einfach – allerdings: nur „nicht kritisieren“ reicht nicht. Es erfordert ein

aktives Einsetzen für die Mitarbeiter: Wertschätzung zeigen, Verantwortung und Freiraum übertragen, klare Prioritätensetzung vorgeben, Weiterbildung individuell ermöglichen. Und das nicht nur für diejenigen Mitarbeiter, die ihre Arbeit dem Arbeitgeber immer wieder in schönsten Farben vor Augen halten, sondern insbesondere auch denen, die oft still und leise, aber zuverlässig und verantwortungsbewusst im Alltag ihre Arbeit – und ggf. sogar mehr als nur ihre eigene – tip top für die Kunden verrichten.

Vorgesetzte müssen gute Vorbilder abgeben

Aufwand kostet es allemal, allerdings nicht nur finanziell. Ein gutes Vorbild als Vorgesetzter abzugeben ist sicherlich schon einer der besten Bausteine. Regelmäßige Kommunikation zwischen Vorgesetzten und Beschäftigten, aber auch zwischen den Mitarbeitern untereinander ist das A und O, denn jeder Mitarbeiter ist anders und will in seiner Individualität respektiert werden. Dazu gehört dann auch,



Die Referenten des Initiativkreises Unternehmerverband Soziale Dienste und Bildung mit (in der Bildmitte) Organisatorin Elisabeth Schulte. (Foto: Heuthe)

plaziert: Hier werden Übernahme der Seminargebühr und auch bezahlte (teilweise) Freistellung von der Arbeitszeit durch den Arbeitgeber vom Arbeitnehmer geschätzt. Mit deutlichem Abstand ist die Zahl derjenigen Arbeitnehmer geringer, die auch eine entsprechende Unterstützung des Arbeitgebers bei Weiterbildung „ohne direkten Bezug zum Arbeitsplatz“ für wichtig erachten. Liegt es ggf. daran, dass Mitarbeiter sehr wohl trennen zwischen beruflich und privat?

Unterstützung fürs Privatleben nicht so sehr gefragt

Dass viele Arbeitnehmer von ihrem Arbeitgeber gar keine Unterstützung für ihr Privatleben erwarten, legen auch die Ergebnisse anderer Abfragen nahe: Kostenfreies Konto bei der Bank, Zahnsatzversicherung, Fitnessraum, Obstkorb, BahnCard, Fahrrad, Laptop oder Restaurant-Schecks... all das wird nur von einer deutlichen Minderheit als wichtig erachtet, um mit dem Arbeitgeber zufrieden zu sein.

Auch Vergünstigungen mit etwas komplizierterem Background kommen bei der Mehrheit nicht unbedingt an, etwa betriebsergebnis-abhängige

Entgeltbestandteile oder altersgemischte Arbeitsgruppen. Initiativen von Arbeitgebern in Richtung solcher Benefits sind also mit Blick auf Mitarbeiterzufriedenheit zu hinterfragen und erfordern zumindest umfängliche Erläuterungen.

Gefragt: Altersversorgung und Vermögenswirksame Leistungen

Hingegen spricht sich eine deutliche Mehrheit für betriebliche Altersversorgung, Berufsunfähigkeitsrente, vermögenswirksame Leistungen und persönliche leistungsbezogene Entgeltbestandteile aus sowie für betriebliche Gesundheitsförderung (z.B. Übernahme der Kosten für Rücken-, Raucherentwöhnungs- oder Anti-Stress-Kurse).

Hinsichtlich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird die Betreuung für Kinder oder Pflegebedürftige im Notfall durch die Unterstützung des Arbeitgebers für wichtig empfunden, ebenso Erleichterungen während der Elternzeit (Kontakt halten, Weiterbildung ermöglichen) und Begleitung des Wiedereinstiegs nach der Elternzeit oder individuelle Nutzung der Möglichkeiten der Teilzeit bzw. flexiblen Arbeitszeit.

Umfrageergebnis „Auszubildende“

Für Auszubildende steht eine hohe Übernahme-Chance nach der Ausbildung im Betrieb ganz oben auf der Prioritätenliste, direkt gefolgt von eigenverantwortlichen Azubi-Projekten und eigenverantwortlicher regulärer Arbeit von früh an. Auch die Finanzierung von Lernmitteln sowie Workshops und Seminare mit Bezug zur Ausbildung steigern die Zufriedenheit von Auszubildenden. Weitere Ergebnisse finden Sie online unter:

➤ www.unternehmerverband.org/umfragen

Kontakt

Elisabeth Schulte
0203 99367-125
schulte@unternehmerverband.org



Diskussion am Rande des Arbeitskreises Berufsausbildung, der sich um die Mitarbeiterzufriedenheit drehte. (Foto: Kochem)

InfoTruck ist wieder unterwegs

Berufsorientierung in der Metall- und Elektroindustrie an 20 Tagen in acht Städten

Die Generation Z startet nach und nach ins Berufsleben. Dass diese Generation etwas anders tickt als die vor ihr, ist kein Geheimnis. Was wün-

schien sich die Mädchen und Jungen, die rund um die Jahrtausendwende geboren wurden, im Job? Die Top 3 der so genannten „Millennials“: Direktes

Feedback, eine maximal sinnvolle Tätigkeit und die richtige „Work-Life-Balance“. Da lohnt ein Blick auf die Berufe in der Metall- und Elektroindustrie (M+E). Unter anderem aus diesem Grund schickt der Unternehmerverband den InfoTruck von März bis Juni wieder auf Firmen- und Schulhöfe seines Verbandsgebietes. Er bietet so Schülerinnen und Schülern an Rhein und Ruhr die Gelegenheit, praxisnah die Berufe in der Metall- und Elektroindustrie vor Ort kennen zu lernen. Insgesamt macht er 20 Tage in acht Städten Station. Für die Schüle-

rinnen und Schüler ist dies gleichzeitig eine so genannte „Berufsfelderkundung“ im Rahmen des Übergangssystems Schule – Beruf NRW „Kein Abschluss ohne Anschluss“, kurz: KAoA.

Berufsorientierung im Truck und in der Produktion

Für alle Schülerinnen und Schüler gliedert sich der Vormittag rund um die Berufsorientierung in InfoTruck-Erkundung und Firmenrundgang, bei dem zehn Firmen (s. Kasten) ihre Ausbildungsberufe, Werkstätten und



Vollgepackt mit High-tech erwartet die Schüler eine sehr praxisnahe Berufsorientierung. (Foto: Gesamtmetall)

Zukunftschancen vorstellen. „So lernen die Jugendlichen die Berufe von A wie Anlagenmechaniker bis Z wie Zerspanungsmechaniker nicht nur im InfoTruck kennen, sondern erleben vor Ort den Berufsalltag live in der

Produktion“, so Hauptgeschäftsführer Wolfgang Schmitz.

Geraldine Klan

➤ www.me-vermitteln.de/m-e-infotruck/

Zehn Mitgliedsfirmen machen mit

MAN Energy Solutions SE (Oberhausen), PROBAT-Werke von Gimborn Maschinenfabrik GmbH (Emmerich), Clyde Bergemann GmbH (Wesel), Siemens AG (Duisburg), Grunewald GmbH & Co. KG (Bocholt), PIERON GmbH (Bocholt), Flender GmbH (Bocholt), Novoferm GmbH (Isselburg), PINTSCH GmbH (Dinslaken), Siemens AG (Mülheim)

20 Jahre HAUS DER UNTERNEHMER

1.000 Gäste bei der Eröffnung am 25. Mai 2000 / Heute der Treffpunkt der Wirtschaft im Rhein-Ruhr-Gebiet

Im Mai 2000 eröffnete der Unternehmerverband seinen neuen Verbandssitz – das HAUS DER UNTERNEHMER.

an die Düsseldorfer Landstraße, um das neue „HAUS DER UNTERNEHMER“ seiner Bestimmung zu übergeben.

Wir blicken zurück auf 20 aufregende Jahre, in denen sich das Whois-who der deutschen Wirtschaft und Politik, u. a. bei den über 40 Unternehmertagen und vielen weiteren besonderen Veranstaltungen, hier die Klinke in die Hand gab. Und lesen Sie auf dieser Doppelseite auch etwas zur bewegten Geschichte des 83 Jahre alten, denkmalgeschützten Gebäudes.

Lern- und Zukunftswerkstatt
Die Zeitungen betitelten diesen Meilenstein – nicht nur für den Unternehmerverband, sondern auch für die Stadt Duisburg – so: eine „Lern- und Zukunftswerkstatt“, eine „Plattform für Wirtschaft, Politik, Gesellschaft und Wissenschaft“, eine „Stätte des geistigen Austausches“ oder die „erste Adresse für Mittelstand von Großindustrie an Ruhr und Niederrhein“.

Zur Eröffnung am 25. Mai 2000 kamen rund 1.000 Gäste, unter ihnen der damalige NRW-Wirtschaftsminister Ernst Schwanhold,

www.haus-der-unternehmer.de



Der Wohntrakt der Offiziere wurde abgerissen, auf der Fläche entstand der neue Verwaltungstrakt.



Zehn Jahre lang lag das Offizierskasino im Dämmerndeschlaf, ehe es aufwändig und getreu den Originalplänen umgebaut wurde.

2001
Peer Steinbrück, Deutscher Bundesminister für Finanzen

2002
Zum „Afrika-Tag“ kamen besondere tierische Gäste.

2003
NRW-Innenminister Fritz Behrens

2004
Wolfgang Clement, Bundesminister für Wirtschaft und Arbeit
Anselm Bilgri, Benediktiner und Cellerar
Passend zum Unternehmertag „Sport und Kommerz“ gab es schwindelerregende Turnübungen.

2005
Andreas Schleicher, internationaler Koordinator der PISA-Studien
Prof. Dr. Michael Hüther, Direktor des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln

2006
Das Jubiläum „100 Jahre Unternehmerverband der Metall- und Elektroindustrie Ruhr-Niederrhein“ wurde mit einem Festakt im Zelt und vielen hochrangigen Gästen gefeiert.

2007
Offizieller Empfang des Deutschen Fußball Bundes

2008

2009
Hannelore Kraft, Ministerpräsidentin des Landes NRW

2010
Im HAUS DER UNTERNEHMER wurde der 100.000. Gast begrüßt.
Prof. Dr. Ferdinand Dudenhöffer, deutschlandweit anerkannter Automobil-Experte von der Universität Duisburg-Essen

Seit der Einweihung am 25. Mai 2000 dient das HAUS DER UNTERNEHMER als modernes Veranstaltungs- und Kommunikationszentrum für geschäftliche wie auch private Anlässe.

Vom Offizierskasino zum HAUS DER UNTERNEHMER

83 Jahre alt ist das Gebäude, das 2000 als Sitz der Unternehmerverbandsgruppe eröffnet wurde

Das heutige HAUS DER UNTERNEHMER besteht aus einem denkmalgeschützten Klinkerbau aus dem Jahr 1937 im vorderen Bereich und modernen Anbauten im hinteren Teil aus dem Jahr 2000.

Der Klinkerbau an der Düsseldorfer Landstraße war einst ein Offizierskasino, das mit den Kasernen auf der gegenüberliegenden Straßenseite einen militärischen Ursprung hat: Hier waren die Flakbataillone

stationiert, die im heraufziehenden Weltkrieg die wichtigen Industrieanlagen Duisburgs schützen sollten. Militärisches Flair aber strahlt der für jene Zeit bemerkenswerte Altbau nicht aus: Es wurden niederreintypische Baumaterialien in einer aufgelockerten Bauweise verwendet; das Ensemble mit „landschaftsgebundener Note“ wirkt bis heute modern. Ende 1944 war das gesamte Kasemengelände schwersten Bombenangriffen ausgesetzt.

Erst 1948 erfolgte der Wiederaufbau für die britischen Streitkräfte in Deutschland; das Gelände wurde in „Glamorgan Barracks“ umbenannt. Im alten Offizierskasino der Wehrmacht trafen sich nun die britischen Offiziere und neuen Verbündeten.

Bald nach der deutschen Wiedervereinigung zogen die Briten aus Duisburg ab und übergaben im Frühjahr 1993 das Gelände der Bundesvermögensverwaltung. Es begannen

wechselvolle Jahre für das Kasino. Zunächst kaufte ein Duisburger Unternehmer das Areal. Die Pläne zur Errichtung einer Klinik zerschlugen sich aber und das Gebäude wurde u. a. an den Fernsehsender VIVA vermietet.

Denkmalschutz und Modernisierung

Aus seinem Dämmer Schlaf, während dessen das denkmalgeschützte

Gebäude zwar ramponiert wurde, aber seinen Charme nie verlor, holte es der Unternehmerverband der Metallindustrie Ruhr-Niederrhein e.V. im Jahr 1999. Der Arbeitgeberverband mit seinen sechs Einzelverbänden war auf der Suche nach einem neuen Verwaltungssitz. Das Kasino wurde gemäß den Auflagen des Denkmalschutzes und entsprechend den Originalplänen wiederhergestellt und modernisiert. Wo der einstige Wohntrakt der Offiziere stand,

wurde das Verwaltungsgebäude der Unternehmerverbandsgruppe errichtet, aus Tennisplätzen wurde eine Parkanlage – und es entstand das lichtdurchflutete Auditorium, in dem seitdem bis zu 200 Gäste zu Veranstaltungen zusammenkommen. Die Bauzeit betrug zehn Monate; insgesamt investierte der Unternehmerverband Metall rund 18 Millionen Mark.



Der historische Eingang wird heute noch für Hochzeitsempfänge genutzt. Im zuvor ungenutzten Obergeschoss entstanden Seminarräume.



Hier entstand gerade das Fundament für den Glasgang, der heute Foyer und Auditorium entlang der Terrasse miteinander verbindet.



An den denkmalgeschützten Klinkerbau schloss sich als Neubau das Oval des Auditoriums an; im Untergeschoss fanden weitere Seminarräume Platz.

2011

- Im Jahr des deutschen Fußball-WM-Titels kam Detlef Wetzel, Vorsitzender der IG Metall
- USA-Tag mit dem Ehrengast, US-Botschafter John B. Emerson
- Blogger Sascha Lobo
- Ekkehard Schulz, Manager bei der ThyssenKrupp AG
- Jahrmarkt-Feeling beim Unternehmertag
- Sigmar Gabriel, einst Vize-Kanzler, SPD-Chef sowie Bundesaußen- und -wirtschaftsminister
- Längster Gründertisch an Rhein und Ruhr

2012

- Beim Unternehmertag im Sommer konnten Jungen-Träume an der Carrera-Bahn ausgelebt werden.
- Bodo Hombach, einst Kanzleramtsminister
- Christian Lindner, Bundesvorsitzender der FDP

2013

- Erich Staake, Vorstandsvorsitzender von duisport, erhält den Unternehmerpreis „Der Traum vom Fliegen“
- Armin Laschet, Ministerpräsident des Landes NRW
- NRW-Verkehrsminister Hendrik Wüst und Politikwissenschaftler Prof. Dr. Karl-Rudolf Korte aus Duisburg

2014

- Wolfgang Ischinger, Leiter der Münchner Sicherheitskonferenz

2015

- Peter Altmaier, damals Kanzleramtschef und heute Bundeswirtschaftsminister
- Fotowettbewerb „Industrie schafft Zukunft“

2016

- Bundesgesundheitsminister Jens Spahn

2017

2018

2019

Seminarangebot 2020 / Auszug

Kompetenz entscheidet – Nutzen Sie unser exklusives Bildungsangebot!

Die Seminare finden im HAUS DER UNTERNEHMER statt; eine Gesamtübersicht der Termine finden Sie auf www.haus-der-unternehmer.de



08.04., 9:00 – 16:00 Uhr
Professionell in Banking & Finance
 Wie agiere ich mit meiner Bank auf Augenhöhe und wie erhalte ich die bestmögliche individuelle Betreuung
 * U052020
 Referent: Lutz van de Wetering



23.04. (Modul 1), 9:00 – 17:00 Uhr
Agilität im Unternehmen einführen in 3 Modulen
 Modul 1: Agilität kennenlernen;
 Modul 2: Agilen Mindset stimulieren;
 Modul 3: Agilität im Arbeitsalltag
 * P572020
 Referent: Horst Pütz



28.04., 9:00 – 17:00 Uhr
Die Wirkung Ihrer Stimme
 Es kommt nicht nur darauf an, WAS Sie sagen, sondern WIE Sie es sagen
 * P172020
 Referentin: Claudia Duschner



20.04., 13:00 – 17:00 Uhr
Risikomanagement & Compliance: Anforderungen des Datenschutzes an die Organisation
 Datenschutz als Risikofaktor bei Nichtbeachtung der gesetzlichen Vorgaben
 * R082020
 Referent: Heiko Schöning



24.04., 9:00 – 17:00 Uhr
Zeitmanagement für Führungskräfte 4.0
 Ein Wettbewerbsvorteil im Arbeitsleben
 * P102020
 Referentin: Claudia Ages



28.04., 13:00 – 17:00 Uhr
NewWork und Arbeit 4.0 – Rechtssicher aufgestellt im Mittelstand
 Gestaltungsmöglichkeiten nutzen und Fallstricke vermeiden
 * R332020
 Referent: Prof. André Niedostadek



22.04., 9:00 – 17:00 Uhr
Stolperfälle Geringfügige Beschäftigung – Minijob und Mindestlohn
 Alle aktuellen Änderungen 2019 und 2020 inkl. Mindestlohnproblematik
 * S022020
 Referent: Thomas Leibrecht



27.+ 28.04., 9:00 – 17:00 Uhr
Führen aus der 2. Reihe: Als Stellvertreter geschickt navigieren
 Erfolgreich zwischen Budgetverantwortung und Machtvakuum
 * P022020
 Referentin: Judith Rodig

* Die Seminarnummer einfach auf www.haus-der-unternehmer.de/weiterbilden eingeben und alle Details lesen!

Info

Heike Schulte ter Hardt
 0203 6082-204
www.haus-der-unternehmer.de

Hirnforscher und Brainfood im HAUS DER UNTERNEHMER

Rund 100 Workshops für Fach- und Führungskräfte

Brainfood für Fach- und Führungskräfte und einen Workshop mit einem weltweit anerkannten Hirnforscher liefert das neue Seminarprogramm der HAUS DER UNTERNEHMER GmbH für das erste Halbjahr 2020. „Wer sich kompakt, schnell und praxisorientiert fit für ein bestimmtes Thema in seinem Beruf oder eine neue Aufgabe in seinem Unternehmen machen möchte, findet bei uns gut 100 passende Seminare“, sagt Wolfgang Schmitz, Geschäftsführer der HAUS DER UNTERNEHMER GmbH.

Heike Schulte ter Hardt, Referentin für berufliche Bildung und Qualifizierung, hat das neue Programm entwickelt: „Ob Recht, Unternehmensführung, Personalmanagement, Führung, Digitalisierung oder Büromanagement – Fach- und Führungskräfte finden in unserem Weiterbildungsangebot sowohl beliebte Klassiker wie auch völlig neu konzipierte Kurse.“

Beispielsweise wurde das Angebot an Modul-Trainings erweitert: „Gut etabliert hat sich unser ‚Führungstrai-

ning 4.0‘ mit jeweils drei Modulen an zwei Tagen. Neu sind auch Kurse zum Stress- und Gesundheitsmanagement sowie Gefährdungsbeurteilung mit dem neuen Verbandsingenieur des Unternehmensverbandes, Tobias Fastenrath.

Ein Highlight gab es – kurz nach Erscheinen dieser Ausgabe der Verbandszeitung [unternehmen!] – Ende März: Mit Prof. Dr. Dr. Gerhard Roth (www.roth-institut.de) kam einer der weltweit führenden



Die 44-seitige Seminarbrochure der HAUS DER UNTERNEHMER GmbH kann kostenlos bestellt oder im Internet abgerufen werden.

Hirnforscher ins HAUS DER UNTERNEHMER. Sein aktuelles Buch mit dem Titel ‚Warum es so schwierig ist – aber dennoch möglich – sich und andere zu ändern‘ setzt

Standards für viele Praktiker, die wissenschaftliche Erkenntnisse bestmöglich umsetzen möchten.

Alle Angebote aus dem Heft auch online verfügbar

Das Seminarprogramm mit Angeboten noch bis Juli 2020 ist wieder als handliches Heft erschienen. Aufgeführt werden die Termine und Themen in kompakter Form. Anhand der jeweiligen Seminarnummer kann man sich online die detaillierten In-

halte anschauen und sich dann mit nur einem Klick auch gleich anmelden. Das 44-seitige Heft kann kostenlos bestellt oder im Internet abgerufen werden.

Jennifer Middeldamp

➤ www.haus-der-unternehmer.de/weiterbilden

3 Fragen an ... Rainer Brandt, selbstständiger Berater und Trainer, Oberhausen



[u!]: Was sind die Grundpfeiler einer respektvollen Kommunikationskultur in Unternehmen?

Rainer Brandt: Zugehörigkeit, Anerkennung und Wertschätzung sind die drei Pfeiler einer menschenfreundlichen Kommunikationskultur. Dabei sind die Führungskräfte die „Kulturbeauftragten“ der Firma und prägen durch ihre innere Haltung ihr Umfeld und das Unternehmen. Wir alle brauchen regelmäßig die positive Resonanz der sozialen Gruppe, in der wir leben. Im beruflichen Bereich drückt sich Anerkennung der erbrachten Leistung u.a. in positivem Feedback, Selbstbestimmung, fairer Bezahlung und guten Arbeitsbedingungen aus. Zu einer wertschätzenden Grundhaltung gehören darüber hinaus Interesse an den Beschäftigten, von der persönlichen Begrüßung über die Würdigung von Geburtstagen und Jubiläen bis zur Anteilnahme an

persönlichen Sorgen und Schicksalsschlägen.

[u!]: Was sind typische Inhalte eines Fürsorgegesprächs zwischen Chef und Mitarbeiter?

Rainer Brandt: Fürsorgegespräche werden auf Anregung der Führungskraft geführt, z. B. bei Auffälligkeiten am Arbeitsplatz, die Störungen im Arbeitsablauf oder -umfeld oder in der Zusammenarbeit verursachen. Sie sind damit ein Element gesundheitsfördernder Führung und sollen u. a. dabei helfen, die Arbeitssituation zu verbessern, zwischenmenschliche Konflikte zu regeln, Erkrankungen vorzubeugen. Wichtig ist dabei eine wertschätzende Grundhaltung und das glaubwürdige Signal, dass die betroffene Person Unterstützung von Seiten der Führungskraft erwarten kann und dass das Gespräch nicht dazu dient, Kritik oder Vorwürfe zu äußern.

Typischer Inhalt des vertraulichen Gesprächs ist zunächst, dass die Führungskraft den Charakter und das Ziel des Gesprächs erläutert und dann sagt, was sie wahrgenommen hat und warum sie zu dem Gespräch eingeladen hat. Die betroffene Person hat dann Gelegenheit, ihre Sicht der Situation darzulegen. Gemeinsam wird besprochen, ob und wie Unterstützung möglich und – ganz wichtig – auch gewünscht ist.

[u!]: Wie lässt sich das Fürsorgeprinzip in einem Seminar effektiv vermitteln?

Rainer Brandt: Effektives Lernen knüpft immer an den eigenen Erfahrungen an: Wo habe ich gute Führung erlebt? Wo bin ich gefördert und unterstützt worden und habe Fürsorge im beruflichen Kontext erlebt oder auch vermisst? Welche Rolle spielt Gesundheitsförderung? In meinen Seminaren gehen wir diesen Fragen mit vielfältigen Methoden nach, durch die alle Lerntypen angesprochen werden. Impulse regen zu Diskussionen an, in denen die Teilnehmenden für sich das Thema Fürsorge entdecken. Praktische Übungen unterstützen dabei, Gesprächstechniken im geschützten Raum auszuprobieren und Gesprächsleitfäden an die eigenen Bedürfnisse anzupassen. Die Teilnehmenden üben in kleinen Gruppen ein, wertschätzend Feedback zu geben und zu nehmen. So wird methodisch bereits beim Kennenlernen des Fürsorgeprinzips dasselbe eingeübt und ausprobiert.

Die Fragen stellte
 Geraldine Klan

Rainer Brandt hält regelmäßig Seminare im HAUS DER UNTERNEHMER – die aktuellen Termine finden Sie immer online!

➤ www.haus-der-unternehmer.de

14.000 Gäste und ein Roboter

HAUS DER UNTERNEHMER bot 2019 für viele Anlässe den richtigen Rahmen



Ein Highlight im Jahr 2019: Vor der Europawahl diskutierten Unternehmer mit Parlamentariern und Bewerbern. (Foto: Lukas)

Polit-Prominenz, Unternehmer, Seminar-Teilnehmer, Brautpaare und Geburtstagskinder: Über 14.000 Gäste kamen 2019 ins HAUS DER UNTERNEHMER. Davon fast alle aus Fleisch und Blut – außer Roboter Pepper, der, ebenso wie Digital-Experte Christian Spancken, beim Unternehmertag im Sommer das Publikum begeisterte. Mit Bundesgesundheitsminister Jens Spahn und dem ehemaligen Außenminister, Vizekanzler und SPD-Chef Sigmar Gabriel hat bei den Unternehmertagen im Februar und Dezember hochrangige Polit-Prominenz im ehemaligen Offizierscasino seine Aufwartung gemacht. Ebenso wie beim Parlamentarischen Abend, der im Mai ganz im Zeichen der Europawahl stand. Der Europaabgeordnete Jens Geier (SPD), der NRW-Spitzenkandidat und Landtagsabgeordnete Moritz Kömer (FDP) sowie Oliver Franz, Mitglied der Bürgerbewegung Pulse of Europe, diskutierten mit dem Publikum.

Neben den Großveranstaltungen wurden die Räumlichkeiten des HAUSES DER UNTERNEHMER auch für zahlreiche private Feiern gebucht: 16 Brautpaare gingen an ihrem großen Tag über den roten Teppich, ebenso wie ein Goldhochzeitspaar. Darüber hinaus wurden zehn runde Geburtstage stimmungsvoll gefeiert. „Unsere Gäste schätzen die einzigartige Kulisse, die eine Mischung aus modernem und historischem Ambiente bietet“, erklärt Ver-

anstaltungsleiterin Sabine van Uden den Erfolg. Sie und ihr Team sorgen für einen reibungslosen Ablauf der zahlreichen Veranstaltungen.

100 Seminare und 700 Tagungen

„Das HAUS DER UNTERNEHMER versteht sich zudem als Treffpunkt der regionalen Wirtschaft. Hier finden Tagungen und Firmenjubiläen sowie die Seminare und Veranstaltungen des Unternehmensverbandes statt“, berichtet Wolfgang Schmitz, Geschäftsführer der HAUS DER UNTERNEHMER GmbH. Neben den Großveranstaltungen und Familienfeiern bot das HAUS 2019 wieder für über 100 Seminare mit fast 900 Teilnehmern sowie 700 Tagungen den richtigen Rahmen. Und in diesem Jahr steht ein besonderes Jubiläum an: Das HAUS DER UNTERNEHMER feiert seinen 20. Geburtstag!

Die HAUS DER UNTERNEHMER GmbH ist eine Tochter der Unternehmensverbandsgruppe, der auch der Unternehmensverband Metall Ruhr-Niederrhein angehört. Dieser hatte das knapp 80 Jahre alte Offizierscasino der britischen Rheinarmee im Jahr 1998 gekauft und investierte über neun Millionen Euro in den Umbau sowie die modernen Anbauten. Im Jahr 2000 fand die Neueröffnung statt. Heute verfügt das HAUS DER UNTERNEHMER über 17 Tagungsräume, Restaurant, Hausbar, Küche, Terrasse, Weinkeller und das lichtdurchflutete Auditorium, das bis zu 200 Gästen Platz bietet.

Geraldine Klan

➤ www.haus-der-unternehmer.de
 ➤ www.facebook.de/hdu- Duisburg1

10 Fragen und Antworten zum Thema ...

Befristete Prozessbeschäftigung

1 Was ist unter einer befristeten Prozessbeschäftigung zu verstehen?

Unter der befristeten (freiwilligen) Prozessbeschäftigung ist die Beschäftigung des Arbeitnehmers aufgrund einer neuen vertraglichen, schriftlichen Vereinbarung nach Ablauf der Kündigungsfrist bzw. nach Beendigung eines befristeten Vertrages zu verstehen, sofern die Parteien im Rahmen einer gerichtlichen Auseinandersetzung um die wirksame Beendigung des ursprünglichen Vertrages streiten.

2 Worin liegen für den Arbeitgeber die Vorteile?

Der Arbeitgeber trägt das Risiko, den sog. Annahmeverzugslohn aufgrund der gesetzlichen Regelungen (nach-)zahlen zu müssen, wenn er im Rahmen der gerichtlichen Auseinandersetzung um die wirksame Beendigung des Arbeitsverhältnisses unterliegt. Durch das Angebot, den Arbeitnehmer im Rahmen der befristeten Prozessbeschäftigung über das Beendigungsdatum hinaus zu beschäftigen, kann das Annahmeverzugslohnrisiko erheblich minimiert oder sogar auf „Null“ reduziert werden. Die befristete Prozessbeschäftigung wird, jedenfalls zunächst, für einen gewissen Zeitraum (zum Beispiel zunächst für die Dauer des erstinstanzlichen Verfahrens) angeboten. Ferner wird der Arbeitnehmer durch ein solches Angebot unmittelbar mit der Frage konfrontiert, wie sein künftiger Arbeitsalltag aussehen könnte, wenn er den Rechtsstreit gewinnen sollte. Nicht selten führt daher allein das Angebot des Arbeitgebers, den Arbeitnehmer über das vorgesehene Beendigungsdatum hinaus zu beschäftigen, zu konstruktiveren Vergleichsgesprächen hinsichtlich der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

3 Kann der Arbeitgeber immer eine befristete Prozessbeschäftigung anbieten?

Nein, ob ein solches Angebot gemacht werden kann oder sollte, muss vorab sorgfältig unter Abwägung der bestehenden Risiken geprüft werden. Insbesondere darf durch das Angebot nicht der eigentliche Kündigungsgrund konterkariert werden. Bietet beispielsweise der „ursprüngliche“ Arbeitgeber bei einer betriebsbedingten Kündigung selbst die befristete Prozessbeschäftigung an, wird es nicht mehr möglich sein, im Prozess erfolgreich zu argumentieren, der Arbeitsplatz sei weggefallen und es gebe auch keine anderweitige Beschäftigungsmöglichkeit für den Arbeitnehmer. Bietet der ursprüngliche Arbeitgeber bei einer verhaltensbedingten Kündigung die befristete Prozessbeschäftigung an, macht er damit deutlich, dass die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses für ihn nicht unzumutbar ist. Vorsicht ist daher geboten. Es sind aber Fälle denkbar, in denen auch bei den angesprochenen Kündigungsgründen eine befristete Prozessbeschäftigung angeboten werden kann – beispielsweise durch den Betriebserberwerber bei einem Betriebsübergang, wenn der Arbeitnehmer dem Übergang seines Arbeitsverhältnisses auf den Betriebserberwerber widersprochen hat.

4 In welchen Fällen kann das Angebot einer befristeten Prozessbeschäftigung insbesondere sinnvoll sein?

Regelmäßig in Erwägung gezogen werden sollte das Angebot einer befristeten Prozessbeschäftigung bei einer krankheitsbedingten Kündigung, vor allem bei einer solchen wegen häufiger Kurzerkrankungen. Es sollte jedoch beachtet werden, dass die „gesundheitliche Entwicklung“ des Arbeitnehmers während der Dauer der befristeten Prozessbeschäftigung im Rahmen der gerichtlichen Auseinandersetzung ebenfalls regelmäßig betrachtet wird. Zwar kommt es bei der Prüfung der Wirksamkeit der Kündigung auf die sog. negative Zukunftsprognose zum Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung an, so dass gute oder weniger gute Entwicklungen eigentlich außer Betracht bleiben müssten, doch wird trotzdem die gesundheitliche Stabilität oder Instabilität nach Ablauf der Kündigungsfrist Gegenstand der Erörterungen. Das kann sich für die Wirksamkeit der Kündigung positiv oder auch negativ auswirken – je nachdem, ob der Arbeitnehmer auch während der Dauer der befristeten Prozessbeschäftigung weiter erheblich krankheitsbedingt fehlte.

5 Muss der Arbeitnehmer das Angebot eigentlich annehmen?

Nein, das Angebot ist für beide Seiten, also Arbeitgeber und Arbeitnehmer, freiwillig. Der Arbeitgeber kann dem Arbeitnehmer das Angebot unterbreiten, ihn während der Dauer des Prozesses weiter zu beschäftigen – er muss dieses aber nicht. Entscheidet sich der Arbeitgeber unter Abwägung der Risiken, dem Arbeitnehmer ein entsprechendes, dem Arbeitnehmer zumutbares Angebot zu machen, kann der Arbeitnehmer dieses annehmen – er muss dieses aber nicht.

Entscheidet sich der Arbeitnehmer jedoch, ein zumutbares Angebot nicht anzunehmen, reduziert sich sein Anspruch auf den Annahmeverzugslohn. Dieser reduziert sich sogar auf „Null“, wenn der Arbeitgeber ihm eine gleichwertige Stelle angeboten hat. Außerdem hat der Arbeitnehmer auch den Verlust seiner Ansprüche auf das ALG I zu befürchten, da er sozialversicherungsrechtlich gehalten ist, zumutbare Arbeit anzunehmen.

6 Gibt es gesetzliche Regelungen zu der befristeten Prozessbeschäftigung?

Die Zulässigkeit der befristeten Prozessbeschäftigung ergibt sich indirekt aus den Vorschriften über den Annahmeverzugslohn (§ 11 KSchG und § 615 BGB); die Zulässigkeit ist aber in der Rechtsprechung anerkannt. Da die Prozessbeschäftigung für die Dauer des (Kündigungsschutz- oder Entfristungs-)Prozesses, also befristet, abgeschlossen wird, sind die Vorgaben des TzBfG zu beachten. Insbesondere muss das Schriftformerfor-

dernis unbedingt beachtet werden, die Vereinbarung also vor der Arbeitsaufnahme durch den Arbeitnehmer beiderseits im Original unterschrieben sein, weil anderenfalls die Befristungsabrede unwirksam ist; bei Nichtbeachtung würde also ein (neues) unbefristetes Arbeitsverhältnis zustande kommen.

Es gelten natürlich darüber hinaus die üblichen Regelungen über das Zustandekommen von Verträgen. Der Arbeitgeber, der sich darauf berufen möchte, dass der Arbeitnehmer ein Angebot hinsichtlich der befristeten Prozessbeschäftigung nicht angenommen hat, muss also beispielsweise den Zugang des Vertragsangebotes bei dem Arbeitnehmer beweisen können.

7 Ist jedes Angebot für den Arbeitnehmer zumutbar?

Ob ein Angebot zumutbar ist oder nicht, richtet sich nach den „Umständen des Einzelfalles“. Der Arbeitgeber muss dem Arbeitnehmer nicht „seinen alten Arbeitsplatz“ anbieten; zumutbar ist jedenfalls auch ein Arbeitsplatz, der dem Arbeitnehmer im Rahmen des Direktionsrechts zugewiesen werden kann. Es muss übrigens noch nicht einmal der ursprüngliche Arbeitgeber das Vertragsangebot machen; denkbar ist auch, dass ein anderer Arbeitgeber die befristete Prozessbeschäftigung anbietet (zum Beispiel der Betriebserberwerber nach einem Betriebsübergang, wenn der Arbeitnehmer dem Übergang seines Arbeitsverhältnisses auf den Betriebserberwerber widersprochen hat). Der Arbeitgeber kann dem Arbeitnehmer aber auch eine Beschäftigung anbieten, die von dem bisherigen Vertragsinhalt nicht gedeckt ist, bei der also eine Zuweisung der Tätigkeit im Wege des Direktionsrechts nicht möglich ist. Eine solche ist nicht „automatisch“ unzumutbar. Bei den zu berücksichtigenden Umständen des Einzelfalles spielen insbesondere die Faktoren „Bedingungen des Angebots, insbesondere die Art der zu verrichtenden Tätigkeit, die Höhe der Vergütung, der Arbeitsort, Statusverschlechterungen, etc.“ eine Rolle und auch, warum der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer keine vertragsgemäße Arbeit angeboten hat oder anbieten konnte.

8 Was passiert, wenn der Arbeitnehmer ein ihm zumutbares Angebot nicht annimmt?

Nimmt der Arbeitnehmer ein ihm zumutbares Vertragsangebot nicht an, so entfällt der Anspruch auf den Annahmeverzugslohn. Bei einem gleichwertigen Angebot entfällt der Anspruch in „voller Höhe“; bei einem Angebot, zu finanziell schlechteren Bedingungen für die Dauer des Prozesses zu arbeiten, jedenfalls in Höhe dieser finanziellen Bedingungen. Ob es sich um ein dem Arbeitnehmer zumutbares Angebot gehandelt hat, wird dann ggf. in einem Folgeprozess geklärt. Es ist für den Arbeitnehmer also riskant, ein Arbeitsangebot des Arbeitgebers abzulehnen, da sich letztlich nur schwerlich voraussehen lässt, ob das Arbeitsangebot zumutbar war oder nicht. War es zumutbar und hat er es nicht angenommen, trägt er die finanziellen Risiken (kein oder ein nur reduzierter Anspruch auf Annahmeverzugslohn, kein Anspruch auf ALG I).

9 Gibt es Fälle, in denen in der Regel von einem dem Arbeitnehmer zumutbaren Angebot auszugehen ist?

In der Regel ist die Annahme des Angebots dem Arbeitnehmer zumutbar, wenn er im Rahmen des Prozesses selbst einen Antrag auf Weiterbeschäftigung gestellt hat; das gilt jedenfalls dann, wenn der Arbeitgeber ein Angebot gemacht, den Arbeitnehmer zu den bisherigen Konditionen zu beschäftigen (gleiche Entgelthöhe & Einsatz auf dem „alten“ Arbeitsplatz oder auf einem solchen, der ihm im Rahmen des Direktionsrechts zugewiesen werden kann).

10 Ist der Betriebsrat zu beteiligen?

Der Arbeitgeber, der dem Arbeitnehmer eine befristete Prozessbeschäftigung anbieten möchte, muss den Betriebsrat jedenfalls für die Einstellung gem. § 99 BetrVG ordnungsgemäß beteiligen, eventuell, sofern eine Umgruppierung und/oder Versetzung erfolgt, auch hinsichtlich dieser Personalmaßnahmen.

Ihre Fachleute für das Arbeitsrecht



Die Juristen des Unternehmerversbandes sind für Sie da (von links): Heike Zeitel, Moritz Streit, Kerstin Einert-Pieper, Martin Jonetzko, Henrike Prömmel, Wolfgang Schmitz, Katharina Weber, Erhan Köse und Peter Wieseler. Zum Team gehört auch Dr. Werner Steudel aus Bocholt, der auf diesem Foto fehlt. Die zehn Juristen beraten in allen Fragen des Arbeitsrechts und vertreten Unternehmen in allen arbeitsgerichtlichen Instanzen bis zum BAG im Rahmen der Mitgliedschaft im Unternehmerversband.

Neu ist Rubrik „Irrtümer des Arbeitsrechts“, die Henrike Prömmel zweiwöchentlich in unserem Newsletter veröffentlicht. Dabei beantwortet sie jüngst Fragen wie: Ist derjenige, der trotz Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung arbeitet, nicht versichert? Darf einem Arbeitnehmer während einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit gekündigt werden? Oder: Darf einem Betriebsratsmitglied gekündigt werden? Es geht also um alle Fragen rund um die Beziehungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern. Vom Wissen unserer Juristen profitieren Sie auf dieser Seite, online oder als Abonnent unseres Newsletters.

➤ www.unternehmerversband.org/aktuelles/u-news

Info

Heike Zeitel
Rechtsanwältin
(Syndikatsrechtsanwältin)
0203 99367-122
zeitel@unternehmerversband.org



Buchbesprechung

Arbeitsrecht in der Kirche



Die nunmehr erschienene 8. Auflage stellt die Besonderheiten des kirchlichen Arbeitsrechts im Individual- und kollektiven Arbeitsrecht prägnant und anschaulich dar. Das Werk behandelt nicht nur das Staatskirchenrecht, sondern auch das auf dieser Grundlage im staatlichen Recht geltende Recht der

evangelischen und der katholischen Kirche im Arbeitsverhältnis. Wegweisende neue Rechtsprechung von EuGH, Bundesarbeitsgericht wie auch der kirchlichen Gerichte ist berücksichtigt. Insbesondere werden zahlreiche Änderungen und Neuerungen wie die Staatskirchenrechtlichen Grundlagen beim Antidiskri-

minierungsrecht der EU, die Auswirkungen von § 611a BGB auf das kirchliche Individualarbeitsrecht und das Mitarbeitervertretungsrecht, die Streikfreiheit im kirchlichen Dienst nach der Rechtsprechung des BAG, die Geltung des Mindestlohngesetzes im kirchlichen Bereich sowie die Rechtsprechung der kirchlichen Gerichte, insbesondere des kirchlichen Arbeitsgerichtshofs berücksichtigt.

Der Verfasser des Werkes ist ein hervorragender Kenner des Arbeitsrechts und insbesondere auch des Kirchenarbeitsrechts. Er war lange Jahre Präsident des kirchlichen Arbeitsgerichtshofs der Deutschen Bischofskonferenz.

Dieses aktuelle und empfehlenswerte Werk ist ein kundiger und ergiebiger Ratgeber für Arbeitgeber und Personalverantwortliche.
RA Martin Jonetzko

Richardi, Arbeitsrecht in der Kirche

C.H. Beck, 8., neu bearbeitete Auflage, 2020
ISBN 978-3-406-74707-6
Hardcover in Leinen, 69,- €

Der Unternehmerverband in den Medien

Neue Gesetze in 2020

Zum Jahresstart treten einige neue Gesetze in Kraft

„Pünktlich zum Jahreswechsel treten Gesetze in Kraft, die sich auf die Beschäftigten und Arbeitnehmer auswirken. Gerade jetzt, bevor der Unternehmerverband an die Arbeit geht, sind einige wichtige Themen von Relevanz.“

Wolfgang Schmidt, Hauptgeschäftsführer des Unternehmerverbandes

Ein guter Standort für Unternehmer

WAZ DU, 04.12.19

„Die Zeit der Großindustrie ist vorbei.“ Um mehr Firmen anzuwerben, müsste die Stadt aktiver Flächen entwickeln und ein Zentrenmanagement einrichten

„Ein besseres Image ist wichtig, um neue Einwohner nach Duisburg zu lotsen.“

Alexander Krauß, Unternehmer und Vorsitzender des Unternehmerverbandes

Seminar für Führungskräfte

MH Woche, 04.01.20

Führung 4.0 erlernen - so heißt ein Seminar in drei Modulen, das am Donnerstag und Freitag, 16. und 17. Januar, von 9 bis 17 Uhr im Haus der Unternehmer in Duisburg, Düsseldorf Landstraße 7, startet. Eine Anmeldung für die Kosten...

Wirtschaft fordert Tatkraft von Stadt

WAZ OB, 17.12.19

„Masterplan Wirtschaft“ biegt auf die Zielgerade ein. Paket mit Ideen zur Stärkung des Standortes soll im Frühjahr vorgelegt werden. Akteure machen Druck

„Der Gedanke, dass ein Masterplan von Vertretern der Wirtschaft, der Stadt und der Politik erstellt wird, ist ein wichtiger Schritt zur Stärkung der Wirtschaft.“

Keine Narrenfreiheit im Büro

StadtKurier, 19.02.20

Was Arbeitnehmer in der närrischen Zeit beachten müssen.

Bocholt (dpa). Auch an den „Jollen Tagen“ gelten die Regeln am Arbeitsplatz.

Unternehmen fürchten schlechte Geschäfte

WAZ - NRZ, 06.01.20

Umfrage: Mehr als 40 Prozent der Firmen in Metall- und Elektroindustrie wollen Stellen abbauen

„Unternehmen fürchten schlechte Geschäfte“

Mitmachen beim Girls' Day und Boys' Day

StadtKurier Bocholt, 22.01.20

Aufruf an Unternehmen und Schüler mitzumachen.

„Am 28. März 2020 ist wieder Girls' Day und Boys' Day.“

Bildungsoffensive jetzt!

WAZ DU, 07.12.19

Unternehmerverband betont, wie wichtig Weiterbildung gerade in schlechteren Zeiten ist

Nicht obwohl, sondern weil es konjunkturell abwärts geht, muss die Bildungsoffensive jetzt!

Betriebliche Kommunikation

MH Woche, 26.02.20

Im Duisburger Haus der Unternehmer, Düsseldorf Landstraße 7, findet am 17. Februar ein Seminar statt.

Sigmar Gabriel fordert Investitionen

Der ehemalige Außenminister hat beim Unternehmertag gesprochen. Europa müsse aufpassen, nicht politisch bedeutungslos zu werden.

„China, die USA und auch Russland testen uns gerade.“

Sigmar Gabriel, Ministerpräsident

Stipendium für IT-Experten

Ein beim Hamminkeler Unternehmen Component Design GmbH arbeitender Programmier-Experte wird mit einem Stipendium gefördert.

„Das besondere Praktikum“

Betriebliche Kommunikation

Im Duisburger Haus der Unternehmer, Düsseldorf Landstraße 7, findet am 17. Februar ein Seminar statt.

Kolumne – DAS ALLERLETZTE

Zukunft D: Wohlstand als Perpetuum mobile?

Am 20. Februar hat Deutschland gerade noch einmal die Kurve gekriegt. An jenem Donnerstagabend wies das Oberverwaltungsgericht (OVG) Berlin-Brandenburg die Anträge der Grünen Liga Brandenburg und des Vereins für Landschaftspflege und Artenschutz in Bayern gegen die vorzeitige Waldrodung auf dem Tesla-Gelände zurück.

Wir erinnern uns: Im vergangenen November gab Tesla bekannt, seine neue Gigafactory in Grünheide in Brandenburg bauen zu wollen. Ab Mitte 2021 sollen dort rund 500.000 Elektrofahrzeuge jährlich gefertigt, dafür tausende neue Jobs geschaffen werden. Wow, was für eine Nachricht – Politiker und Journalisten jubelten. Wann hatte es zuletzt eine solche Investitionsentscheidung pro Deutschland gegeben? Der Eindruck: Da geht doch noch was am Wirtschaftsstandort D!

Und da ging ja auch was: Ausgestattet mit einer Sondergenehmigung legten die Rodungsmaschinen noch vor Erteilung der offiziellen Baugenehmigung los [sic]. Und kurz spürte man in der Republik so etwas wie Aufbruchstimmung! Eine Gigafactory in nicht einmal zwei Jahren – wir können ja doch noch, wenn wir wollen; Gruß an den BER!

Zwei Tage später die Ernüchterung. Das OVG Berlin-Brandenburg verhängte einen vorläufigen Rodungsstopp. Die Begründung: das hohe Tempo auf dem Baugelände...

Der Publizist Gabor Steingart bezeichnete die Entscheidung in seinem Morning Briefing als „Deutschstunde für Elon Musk“. Liest sich lustig, ist es aber nicht. Denn er führt fort: „Die deutsche Wirtschaft, die den Anschluss an das Zeitalter der Elektro-



mobilität sucht, steht bliamiert da. Internationale Investoren schütteln den Kopf. [...] Fazit: Die in Mode gekommene Industrie feindlichkeit bedroht Wohlstand und Arbeitsplätze. Gut möglich, dass es später im Geschichtsbuch heißen wird: Deutschland ergrünte – und stieg ab.“

Gut, in diesem Fall ist es noch einmal anders gekommen. Schlimm ist aber, dass der Rodungsstopp niemanden wirklich überraschte. Und dass eine solche Entscheidung im Jahr 2020 in Deutschland als normal angesehen wird.

Wir stehen ohne Frage in Deutschland vor einer wichtigen Weichenstellung: Wollen wir die Bedeutung von Wirtschaft und Industrie für den Wohlstand unseres Landes anerkennen und entsprechend handeln? Oder sägen wir den einseitig so starken wirtschaftlichen Ast, auf dem wir immer noch sitzen, einfach ab – in der Hoffnung auf Wohlstand als Perpetuum mobile?

Der Präsident der Landesvereinigung der Unternehmensverbände Nordrhein-Westfalen, Arndt G. Kirchhoff, forderte unlängst die Parteien auf Bundesebene auf, mit einem klaren politischen Kompass entschlossen Führung zu zeigen und vor allem überzeugende Zukunftskonzepte vorzulegen. „Ich vermiss die Stimmen, die die Grundlagen unserer Industriegesellschaft und deren Bedeutung für unseren Wohlstand verteidigen“, sagte Kirchhoff am Aschermittwoch.

Es fehle weiterhin an wirtschaftspolitischem Problembewusstsein in Deutschland. Staatlichem Dirigismus werde mehr vertraut als der Sozialen Marktwirtschaft. Das Verteilen werde vor das Erwirtschaften