



Unklare Datenschutz-Vorgaben überfordern Arbeitnehmer und Arbeitgeber.



Die GroKo muss die Unterfinanzierung sozialer Dienste entschlossen angehen.

# [unternehmen!]

www.unternehmerverband.org

Nr. 2\_2018 | Jahrgang 18 | Zeitung des Unternehmerverbandes

## Der Kommentar

### Unsere Achillesferse

Die aktuellen Ausbildungszahlen in Nordrhein-Westfalen geben Anlass zur Sorge: Kurz vor Beginn des Ausbildungsjahres gibt es noch 50.000 freie Lehrstellen, aber nur 48.800 Bewerber.

Der Trend zu immer höheren Schul- und Berufsabschlüssen kann zu unserer Achillesferse werden. Viel zu wenige Jugendliche streben eine Ausbildung an. Wichtige Fachkräfte werden unseren Unternehmen fehlen.

Der Akademisierungswahn ist ein Problem. Nach wie vor ist der Irrglaube verbreitet, dass nur mit einem abgeschlossenen Studium auch ordentliches Geld zu verdienen sei. Dabei bieten zum Beispiel Berufe in der Metall- und Elektronikindustrie, für die kein Studium nötig ist, beste Zukunftsaussichten und gute Verdienstmöglichkeiten.

Doch das müssen wir auch in aller Deutlichkeit den jungen Leuten sagen. Wir sind gefordert, unsere attraktiven Berufschancen nach außen deutlich zu machen.

Die Klage über die Defizite vieler Bewerber ist wohlfeil, aber sie hilft uns allein nicht weiter. Wir sollten auf die junge Generation zugehen und sollten uns viel stärker für ihre Wünsche und Ziele interessieren. Dann kann auch die duale Ausbildung wieder den Stellenwert bekommen, der ihr gebührt.

Wim Abbing,  
Vorstandsvorsitzender der  
Unternehmerverbandsgruppe

## „Er reißt eine Lücke, die wir nicht schließen können“

Der Tod von Heinz Lison ist für den Unternehmerverband eine tiefe Zäsur

Bei der Trauerfeier für Heinz Lison, den langjährigen Präsidenten der Unternehmerverbandsgruppe, war die Spitze der regionalen Wirtschaft komplett vertreten. Viele Weggefährten aus Politik und Gesellschaft versammelten sich zum Abschied von einem großen Unternehmer. Das außergewöhnliche Lebenswerk des Verstorbenen wurde auf der Trauerfeier vom ehemaligen Bundesminister und Freund Lisons, Bodo Hombach, gewürdigt. Hombach beschrieb Lison als einen Macher mit klaren Überzeugungen. Er habe öffentlich genauso gesprochen wie im privaten Kreise. Eine Tugend, die heutzutage selten anzutreffen sei.

Der Abschied von Heinz Lison reiße eine Lücke, die man nicht schließen könne, erklärte auch der Vorstandsvorsitzende der Unternehmerverbandsgruppe, Wim Abbing. Auf Heinz Lison sei stets Verlass gewesen. Für den heutigen Erfolg des Unternehmerverbandes habe Lison die Grundlagen geschaffen. Der Mülheimer Unternehmer war bis zu seinem Tod Sprecher der regionalen Wirtschaft der Unternehmerverbandsgruppe.

In dieser Eigenschaft engagierte sich Lison intensiv für den Wirtschaftsstandort Ruhrgebiet. Unter anderem brachte er maßgeblich die Standortinitiativen des Unternehmerverbandes mit auf den Weg. Dafür, dass der Masterplan Wirtschaft für Duisburg zum Erfolg wurde, hat gerade auch Heinz Lison gesorgt, der die Akteure in der Stadt immer wieder an ihre Verantwortung für die wirtschaftliche Entwicklung erinnerte.

### Klare Sprache

Ein bemerkenswerter Nachruf auf den 74 Jahre alt gewordenen Lison erschien in der WAZ. Unter der Überschrift „Die Stimme von Heinz Lison wird im Ruhrgebiet fehlen“ würdigte Autor Andreas Heinrich den Verstorbenen. Wie kaum ein anderer habe sich Lison für Unternehmen, junge Menschen, für die Hochschule und für seine Heimatstadt Mülheim an der Ruhr eingesetzt. Heinrich fragt, ob es die Hochschule in Mülheim ohne Lison überhaupt gäbe. Lisons Credo lautete, so der Autor: Wenn es den Unternehmen gut geht, geht es einer Stadt gut, geht es den Menschen gut. Das habe er auch



Heinz Lison starb überraschend am 20. Mai 2018. (Foto: Mülheim & Business GmbH)

gerne Politikern und Ministern mit auf den Weg gegeben, wenn er sie traf, und das war nicht selten. Er sei aber auch ein feinfühligere Mensch

gewesen. Lison konnte Leistungen anerkennen. „Er war ein Macher und Wirtschaftsboss, der offen auch über das sprach, was ihn sorgte: etwa

junge Menschen ohne Schulabschluss, ohne Ausbildung“, so die WAZ.

Matthias Heidmeier

## Die GenY rekrutieren

Schwerpunkt des Unternehmerverbandes

Stimmen Sie der Aussage zu: „Die Jugend von heute liebt den Luxus, hat schlechte Manieren und verachtet die Autorität. Sie widersprechen ihren Eltern und tyrannisieren ihre Lehrer.“ Egal, wie Ihre Antwort ausfällt, das Überraschende ist: Diese Aussage stammt von Sokrates, also aus dem vierten Jahrhundert vor Christus.

### Kein Jugend-Bashing

Jugend-Bashing gab es also offenbar schon immer. Unsere heutige Jugend, Generation Y genannt, gilt als selbstverbunden und freizeitorientiert. Dies nicht als Last, sondern als Chance zu begreifen, um auf leer gefegten Bewerbermärkten die notwendigen Fachkräfte zu erreichen, ist alternativlos. Weil Unternehmer nicht immer wissen, wie die jungen Leute ticken, geben wir auf unserem Unternehmertag am 9. Juli 2018 Antworten. Versierte Expertin ist Felicia Ullrich, die im Interview auf Seite 5 rät, „klassische Glaubenssätze der Personalauswahl über den Haufen zu werfen“.



Felicia Ullrich

Diese Ausgabe der [unternehmen!] enthält weiteres Wissenswertes zur GenY, so etwa einen Workshop in Mülheim, bei dem junge Leute mit Unternehmern über ihre Erwartungen ins Gespräch kamen (Seite 2). Ein Interview (Seite 12) dreht sich um das Social Recruiting: Statt mit Stellenausschreibungen erreichen Personalabteilungen ihre Fachkräfte von morgen eher über Videos. Unter der Leitfrage „Fachkräfte locken – aber wie?“ stand das 12. Bocholter Personalforum (Seite 16), bei dem 50 Personalverantwortliche in Dialog kamen.

Und wenn Sie auf den Geschmack gekommen sind: Wie die neuen Zielgruppen anzusprechen sind, zeigen Seminare der HAUS DER UNTERNEHMER GmbH (Seite 23). Ein Referent empfiehlt: „Wichtig ist eine schnellere, transparentere, wertschätzendere Kommunikation als mit Vorgängergenerationen, da die Generationen Y und Z mehr hinterfragen.“

Jennifer Middelkamp

## Ruhrgebiet hat Kraft und Energie

Kirchhoff mächtiger Fürsprecher der Ruhrgebietskonferenz

Der in Essen geborene und auch dort aufgewachsene Präsident von unternehmer nrw, Arndt Kirchhoff, will, dass die von der Landesregierung geplante Ruhrgebietskonferenz ein Erfolg wird. „Das Ruhrgebiet hat nach wie vor eine enorme Kraft und Energie. Beides muss aber neu entfesselt werden. Das soll jetzt geschehen – und dabei will ich mich gern engagieren“, so Kirchhoff in einem Interview mit unserer Zeitung. Der Unternehmer Kirchhoff ist geschäftsführender Gesellschafter der KIRCHHOFF Gruppe und CEO der KIRCHHOFF Holding GmbH & Co. KG mit Sitz in Iserlohn. Der familiengeführte Automobilzulieferer hat weltweit über 10.000 Mitarbeiter.



Arndt G. Kirchhoff

Was im Ruhrgebiet derzeit fehle, sei ein strategischer Ansatz, der für Aufbruchstimmung sorgt und in der Region neuen Schwung entfacht. „So verstehe ich die Ruhrgebietskonferenz: Als einen mehrjährigen, strukturierten und

nachhaltigen Prozess, der das Ruhrgebiet und damit auch Nordrhein-Westfalen insgesamt wieder nach vorn bringt“, erläutert der Unternehmer-Präsident. Wenn Nordrhein-Westfalen im Wettbewerb der Wirtschaftsstandorte wieder die Spitzenplätze erklimmen wolle, werde dies ohne ein starkes Ruhrgebiet nicht gelingen. „So viel steht mal fest“, meint Kirchhoff.

Dabei müssten selbstverständlich alle Landesteile mitgenommen werden. Die Rahmenbedingungen für eine nachhaltige Ruhrgebietsinitiative seien so gut wie nie zuvor. „Wir erleben in Deutschland jetzt das achte Jahr eines nachhaltigen und robusten Aufschwungs. Manche sagen, dass es besser nicht mehr wird“, skizziert Kirchhoff das Umfeld für die Konferenz. Am Ende müsse etwas Zählbares rauskommen. „Und ich freue mich sehr darüber, dass die Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände des Ruhrgebiets sich daran intensiv

beteiligen wollen. Das ist genau das Zeichen, das die Wirtschaft an die Politik senden muss. Miteinander für ein gemeinsames Ziel“, sagt Kirchhoff.

### Internationale Strahlkraft

Es würde dem Revier gut zu Gesicht stehen, wenn die Ruhrgebietskonferenz Projekte mit internationaler Strahlkraft auf den Weg bringt. Zum Beispiel in dem Bereich der Digitalisierung. „Warum wollen wir nicht das Ruhrgebiet zur Smart City Europas machen, die Arbeiten, Wohnen und Mobilität auf engstem Raum intelligent digital miteinander vernetzt?“, fragt Kirchhoff. Auch die riesigen Potenziale der Hochschullandschaft im Revier müssten stärker zur Geltung kommen. „Warum sollte hier nicht das neue Stanford oder Harvard Europas entstehen?“, bringt es der Unternehmer auf den Punkt.

Matthias Heidmeier

Lesen Sie das gesamte Interview auf Seite 14.

Facebook: @unternehmerverband.org hduisburg1

YouTube: Unternehmerverband

Twitter: Unternehmerv1

Feld für Adressaufkleber



Foto: ton:media

**Unvergesslich**  
ton:media, Spezialist für Veranstaltungstechnik aus Mülheim, sorgt für einzigartige Events.

Seite 6



Foto: Bremer & Leguil

**Geschmiert**  
Bremer & Leguil, Nischenspezialist aus Duisburg, produziert und vertreibt Schmierstoffe.

Seite 7



Foto: iStock

**Familiär**  
Harbecke, ein Baustoffzentrum in Mülheim, führen Hartmut, Dennis, Marc und Timo Buhren.

Seite 10

## Impressum

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

**Chefredakteure (v.i.S.d.P.):**  
Matthias Heidmeier  
heidmeier@unternehmerverband.org  
Jennifer Middelkamp  
middelkamp@unternehmerverband.org

**Redaktion:**  
Matthias Heidmeier,  
Jennifer Middelkamp,  
Geraldine Klan,  
Sabrina Köhler  
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

## Neue Mitglieder

► **Unternehmerverband  
Soziale Dienste und Bildung**

Lebenshilfe Dienstleistungen Ostvest  
gGmbH  
- Sozialwesen

Lebenshilfe Castrop-Rauxel, Datteln,  
Oer-Erkenschwick, Waltrop e.V.  
- Sozialwesen

► **Unternehmerverband  
Industrieservice**

Klößner Pentaplast Europe GmbH & Co. KG  
- Erbringung von industriellen Dienst-  
leistungen

► **Unternehmerverband  
Dienstleistungen**

Lindenberg-Anlagen GmbH  
- Maschinenbau

► **Wirtschaft für Duisburg e.V.**

Durian GmbH  
- Werbeagentur

GE BAG Duisburger Baugesellschaft mbH  
- Baugewerbe

## Neues Mitglied

„Wir freuen uns auf einen intensiven Erfahrungsaustausch. Durch die Mitgliedschaft im Unternehmerverband knüpfen wir neue Kontakte – in der eigenen Branche und auch in fremden Branchen. Wir sind uns sicher, dass wir von dem langjährigen Know-how des Unternehmerverbandes profitieren können und bringen auch gerne unsere Erfahrungen mit ein.“

Rainer van der Beek  
Geschäftsführer  
Lindenberg-Anlagen GmbH



Als weltweit führendes Unternehmen im Stromanlagenbau überzeugt die Lindenberg-Anlagen GmbH ihre Kunden seit 70 Jahren mit hochwertigen Standard-Aggregaten und kundenspezifischen Sonderlösungen.

► [www.lindenberg-anlagen.de](http://www.lindenberg-anlagen.de)

# Offen, ehrlich, lehrreich

## Innovatives Veranstaltungsformat bringt junge Leute und Unternehmer ins Gespräch

Was erwarten junge Leute von ihrer beruflichen Ausbildung? Was erwarten Unternehmen vom Fachkräfte-Nachwuchs? Und wie bringt man die vielleicht unterschiedlichen Erwartungen dann auch zusammen? Das waren die Fragestellungen eines Workshops mit zehn jungen Leuten auf der einen und zehn Unternehmensvertretern auf der anderen Seite, der im Mai im Mülheimer HAUS DER WIRTSCHAFT stattfand. Die Schülerinnen und Schüler kamen von der Gustav-Heinemann-Gesamtschule, von der Willy-Brandt-Schule und der Schule am Hexbachtal. Auf Unternehmensseite waren die Firmen Menerga GmbH, PVS holding GmbH, Mülheimer Wohnungsbau GmbH, Sparkasse Mülheim an der Ruhr, isAM AG, GERSTEL GmbH & Co. KG, SCHAUBURG International GmbH, Siemens AG und EDEKA-Märkte Paschmann GmbH & Co. KG vertreten.

### Mehr darüber erfahren, wie die jungen Leute ticken

„Nachwuchssicherung ist die entscheidende Herausforderung auch für die Mülheimer Unternehmen. Wir wollen deswegen mehr darüber erfahren, wie die jungen Leute ticken“, sagt Kerstin Einert-Pieper, Geschäftsführerin des Mülheimer Unternehmerverbandes, zu der Motivation, diese Veranstaltung zu organisieren

Die Jugendlichen aus den Klassen 8, 9 und 10 verschiedener Mülheimer Schulen wurden von Moderatorin

und Ausbildungsexpertin Felicia Ullrich nach ihren Ausbildungsplänen bzw. ersten Gedanken dazu gefragt. Dabei wurde schnell klar, dass es ihnen nicht nur um die schnelle Karriere geht. Die Vereinbarkeit von Berufsleben und Freizeit ist vielen Schülern zum Beispiel sehr wichtig. Deswegen richtet sich der Blick der jungen Leute nicht nur auf die Frage, welche Berufe für sie besonders spannend sind, sondern vor allem auch darauf, welche langfristigen Perspektiven sie eigentlich in welchen Jobs haben. Wie sieht's mit den Arbeitszeiten aus? Ermöglicht mir ein Unternehmen, dass ich Familie und Beruf unter einen Hut kriege? Und wie viel Geld verdiene ich da eigentlich?

### Praktikumsangebot nicht leicht ausfindig zu machen

Wichtige Orientierungshilfen für die Jugendlichen waren bisher vor allem Praktika. Ob durch die Eltern oder durch die Schule vermittelt, ermöglichen Praktika erste Einblicke ins echte Berufsleben. Viele Jugendliche gaben in dem Workshop an, dadurch dann auch einen entscheidenden Impuls erhalten zu haben. Doch das Praktikaangebot, das wurde auch deutlich, ist insgesamt noch sehr überschaubar und auch oftmals gar nicht so leicht ausfindig zu machen.

Bei den Unternehmen stießen die Hinweise der Jugendlichen auf großes Interesse. Das eine oder andere Unternehmen will sogar sein eigenes Praktikaangebot noch einmal überarbeiten. „Wichtig ist, dass man



Workshop im HAUS DER WIRTSCHAFT: Junge Leute im Gespräch mit Unternehmensvertretern (Foto: Fischer)

sich in den Praktika dann auch wirklich um die Jugendlichen kümmert, sie auch wertschätzt, dann kommen sie vielleicht als Auszubildende zurück“, berichtet auch Felicia Ullrich aus ihrer Erfahrung.

### Unternehmer wollen Kontakt zu Schulen ausbauen

Aber woher wissen die Jugendlichen eigentlich, welche Ausbildungschancen sie in und um Mülheim haben? Der Workshop machte schnell deutlich, dass die Informationsdefizite sehr groß sind. Zwei Ursachen dafür wurden von den Teilnehmern benannt: zum einen werden die beruflichen Möglichkeiten in den Schulen immer noch zu

wenig thematisiert. Zum anderen sind aber auch viele Unternehmen noch zu zurückhaltend, wenn es darum geht, auf Schulen und Schüler zuzugehen. „Wir haben so gute Perspektiven zu bieten, reden aber nicht darüber und sagen es den jungen Menschen auch nicht“, bekannte ein Mülheimer Unternehmer in der Runde selbstkritisch.

Dass man die Kommunikation zwischen Schule und Wirtschaft verbessern muss, ist allen Workshopbeteiligten klar geworden. Und auch, dass man die Runde gerne wiederholen will. „Wir haben voneinander eine ganze Menge gelernt. Und darauf kam es uns an“, so Kerstin Einert-Pieper, Geschäftsführerin des

Unternehmerverbandes Mülheimer Wirtschaft.

Der Unternehmerverband hatte den Workshop in Kooperation mit der IHK organisiert und wurde dabei tatkräftig auch von der Koordinierungsstelle Bildung der Stadtverwaltung unterstützt. Die Idee des Workshops geht auf die „Stärkungsinitiative Industrie“ zurück, die dem Wirtschaftsstandort Mülheim Impulse geben soll. Ein wichtiges Thema der Initiative war die Verbesserung der Ausbildungssituation.

Matthias Heidmeier

► [www.unternehmerverband.org](http://www.unternehmerverband.org)

## Unternehmen nicht überfordern

### In großer Sorge wegen neuer Datenschutz-Verordnung

Vor wenigen Wochen hat die neue EU-Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) das bisherige Bundesdatenschutzgesetz abgelöst und damit die Spielregeln für den Umgang mit Personendaten geändert. „Vor dem Hintergrund der Digitalisierung ist es wichtig, ein zeitgemäßes Datenschutzrecht zu gestalten“, so Wolfgang Schmitz, Hauptgeschäftsführer des Unternehmerverbandes. „Bedenklich sind allerdings neue, unklare Vorgaben, die Arbeitgeber und Arbeitnehmer überfordern“, schränkt Schmitz ein. „Das Ziel, EU-weite Standards festzulegen, ist gut, aber es darf kein neues Bürokratie-Monster für die Betriebe entstehen.“

### Zügig handeln

In der Praxis hätten sich beispielsweise Betriebsvereinbarungen bewährt, um praxisnahe Regelungen zur Verarbeitung personenbezogener Daten zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmervertretern zu treffen. „Die Datenschutzgrundverordnung und das neugestaltete Bundesdatenschutzgesetz sehen zu Recht vor, dass diese bewährten Instrumente auch weiterhin genutzt werden können. Sie dürfen nur nicht übermäßig durch neue Vorgaben belastet werden“, so Schmitz.

Gerade in kleinen und mittleren Unternehmen nehmen aktuell die Sorgen mit Blick auf die Veränderungen des Datenschutzes zu. Das zeigte auch das große Interesse an einer Info-Veranstaltung des Unternehmerverbandes zum Thema (s. ne-



Hauptgeschäftsführer  
Wolfgang Schmitz

benstehender Bericht). Rund 75 Unternehmer kamen dazu ins Duisburger HAUS DER UNTERNEHMER. „Digitalisierung und in deren Folge die Verarbeitung großer Datenmengen müssen durch die gesetzlichen Regelungen angemessen flankiert werden“, meint Schmitz. Gesetzliche Vorgaben dürften der Verarbeitung und Weiterverwendung solcher Daten nicht entgegenstehen. „Sie müssen Beschäftigten und Arbeitgebern helfen, diese Daten zu nutzen und in Chancen für Betriebe und Beschäftigte umzuwandeln.“ Daten seien der Rohstoff des 21. Jahrhunderts und das „papierlose Büro“ vielfach gelebte Realität in den Betrieben. Wenn man deutsche Unternehmen beim Datenschutz überfordere, würde das vor allem der Konkurrenz in Asien und Amerika nutzen – mit entsprechenden Folgen für die Arbeitsplätze.

Geraldine Klan

## Großes Interesse an neuen Datenschutz-Regeln

### Fachanwältin für IT-Recht informierte 75 Teilnehmer im HAUS DER UNTERNEHMER

Mit 75 Teilnehmern war das Interesse extrem groß – und das zu Recht. Mit den neuen Datenschutz-Regeln kommen große Herausforderungen auf die Unternehmen zu. Wir als Unternehmerverband wollen den Betrieben helfen, in diesem Verordnungsdschungel den Überblick zu bewahren“, so Martin Jonetzko, stellvertretender Hauptgeschäftsführer des Unternehmerverbandes und Organisator der Veranstaltung „Neue Regeln im Datenschutz – Auswirkungen und Lösungen für Unternehmen“, die im Frühjahr im HAUS DER UNTERNEHMER stattfand.

### Was dürfen Unternehmen jetzt überhaupt noch?

Referentin war Rechtsanwältin Monika Sekara, Fachanwältin für IT-

Recht und zertifizierte Datenschutzbeauftragte. Was dürfen Unternehmen noch mit Kundendaten oder Newslettern machen? Wie sieht zukünftig der Umgang mit Mitarbeiterdaten aus? Ist Videoüberwachung noch erlaubt? „Die mit dem neuen Gesetz für Unternehmen einhergehenden Pflichten sollten unbedingt befolgt werden – gerade vor dem Hintergrund drakonischer Sanktionsmöglichkeiten“, gibt Jonetzko zu bedenken. Es sei also besonders wichtig, frühzeitig aufzuklären.

### Risikobewertung erforderlich

Eine der zukünftigen Aufgaben für Unternehmen sei es beispielsweise, ein Verzeichnis von Verarbeitungstätigkeiten zu erstellen, so Sekara. „Hierbei macht der Verantwortliche

Angaben zu den Zwecken der Verarbeitung und den Kategorien betroffener Personen und Daten.“ Ebenfalls wichtig sei eine Datenschutz-Folgenabschätzung – „bei besonders risikobehafteten Verarbeitungsvorgängen muss zuvor eine Risikobewertung erfolgen“. Die Bestellung eines Datenschutzbeauftragten sei in Deutschland ab zehn Mitarbeitern verpflichtend, die personenbezogene Daten verarbeiten.

Monika Sekara gab den teilnehmenden Unternehmern zum Schluss noch eine Umsetzungscheckliste an die Hand, um Fallstricke zu vermeiden.

Geraldine Klan



75 Teilnehmer kamen zur Info-Veranstaltung bei der Monika Sekara, Fachanwältin für IT-Recht und zertifizierte Datenschutzbeauftragte, referierte. (Foto: Heidmeier)

# „Ein toller Mensch und vorbildlicher Unternehmer hat uns verlassen“

Heinz Lison war ein unermüdlicher Kämpfer, ein erfolgreicher Macher und ein großes Vorbild

Am 20. Mai 2018 ist der Mülheimer Unternehmer Heinz Lison im Alter von 74 Jahren überraschend verstorben. Die Unternehmerverbandsgruppe mit Sitz in Duisburg, deren Präsident und Sprecher der regionalen Wirtschaft Lison viele Jahre lang war, verliert einen ihrer bekanntesten Repräsentanten.

unserer Gruppe aus mittlerweile sieben Einzelverbänden mit ihren rund 700 Mitgliedsunternehmen. Auf ihn konnten sich Unternehmerkollegen, aber auch die Mitarbeiter unseres Verbandes immer verlassen“, betonte Wolfgang Schmitz, Hauptgeschäftsführer der Unternehmerverbandsgruppe.

### Einsatz für das Ruhrgebiet

Bis zuletzt habe sich Lison mit ganzer Kraft für die Wirtschaft stark gemacht. „Sein Einsatz für den Standort Ruhrgebiet, sein Engagement für den Masterplan Wirtschaft für Duisburg und sein Kampf für das Schulfach Wirtschaft waren herausragend“, erinnerten Abbing und Schmitz an Beispiele für die große Leidenschaft des Verstorbenen.

Lison gehörte seit 1993 in unterschiedlichen Ämtern den Vorstän-

den der Unternehmerverbandsgruppe an. Unter anderem war er seit 1993 durchgehend Vorstandsmitglied des Metallverbandes Ruhr-Niederrhein, dessen Vorsitzender er von 1996 bis 2008 und dessen Ehrenvorsitzender er bis heute war. Von 1997 bis 2008 war er Präsident der Unternehmerverbandsgruppe. Von 2009 bis zu seinem Tod war er Sprecher der regionalen Wirtschaft des Unternehmerverbandes.

Der Mülheimer Heinz Lison war seiner Heimatstadt eng verbunden; er engagierte sich in Mülheim vielfältig ehrenamtlich. Der Vorsitzende des Mülheimer Unternehmerverbandes, Hanns-Peter Windfeder, erklärte: „Der plötzliche Tod unseres Mitstreiters erschüttert uns. Das ist ein tiefer Einschnitt für uns alle. Ohne Heinz Lison wäre der Mülheimer Unternehmerverband nicht das, was er heute ist. Er hat die Basis dafür geschaffen, dass wir heute so er-

folgreich die Interessen der Wirtschaft in unserer Stadt vertreten können. Heinz Lison hat sich um unseren Wirtschaftsstandort in herausragender Weise verdient gemacht. Wir Unternehmer verneigen uns vor seinem Andenken.“

### Weichen gestellt

Lison war maßgeblich an der Gründung des Mülheimer Unternehmerverbandes sowie auch der Wirtschaftsförderungsgesellschaft Mülheim & Business GmbH im Jahr 2000 beteiligt, deren stellvertretender Aufsichtsratsvorsitzender er von Beginn an war. Dem Vorstand des Verbandes gehörte er durchgehend seit dem Gründungsjahr an. „Heinz Lison hat immer und zu jedem Zeitpunkt Verantwortung für Mülheim und die Region übernommen. Er hat sich für die Unternehmen stark gemacht, dabei aber immer auch die soziale Verant-



Heinz Lison bei einem seiner letzten offiziellen Auftritte für den Unternehmerverband: Beim 2. Parlamentarischen Abend im vergangenen Februar begrüßte er den NRW-Wirtschaftsminister Prof. Dr. Andreas Pinkwart. Auch viele Politiker auf Bundes- und Kommunalebene kamen mit ihm ins Gespräch. (Foto: Middelkamp)

wortung der Unternehmerschaft selbst benannt. Ein Herz hatte Lison insbesondere für den Nachwuchs. Er kämpfte für die betriebliche Ausbildung und hat wesentlichen Anteil daran, dass Mülheim eine Hochschulstadt geworden ist.“ Man

werde den Einsatz von Lison für die Stadt, den Verband und die Unternehmerschaft nicht vergessen.

Matthias Heidmeier



Rede beim Unternehmertag 1997



Das HAUS DER UNTERNEHMER wurde im Jahr 2000 eröffnet



Guter Draht zu den Spitzen aus Wirtschaft und Politik



Mülheimer Golfturnier



Mit Ehefrau Gisela Lison (rechts)



Großes Anliegen Bildung



Mit Ministerpräsidentin Hannelore Kraft



Unternehmerpreis „Der Traum vom Fliegen“



Ein aufmerksames Publikum war bei seinen Reden garantiert



Abschiedsgeschenk zum Wechsel des Vorstandes



Katerfrühstück in Mülheim unter Fußballfans

## Heinz Lison – starke Stimme für das Ruhrgebiet

Seine Standpunkte in markanten Zitaten

„Die Bundesregierung muss ihre Pläne einer völlig unsinnigen und kontraproduktiven Ausbildungsplatzabgabe aufgeben.“ (2003)

„Jeder Warnstreik ist Gift für die Betriebe und ein längerer Arbeitskampf dürfte für einige in der Branche tödlich sein.“ (2004)

„Es gibt Hunderte von Gesetzen und Verordnungen, die jeden Aufschwung bremsen.“ (2005)

„Leider versteht die Gewerkschaft unter dem Auslaufen der Friedenspflicht nur das reflexartige Einleiten von Feindseligkeiten.“ (2007)

„Das Jahrhundertprojekt Fachhochschule darf durch kleinkariertes Denken und unsäglich lange Diskussionen nicht gefährdet werden.“ (2009)

„Es kann nicht sein, dass der Mittelstand dafür bestraft wird, dass Milliarden an Spieltischen verzockt worden sind.“ (2009)

„Steuererhöhungen sind Gift für den Wirtschaftsstandort Duisburg.“ (2011)

„Kirchtürme und ihre Interessenvertreter finden wir im Ruhrgebiet wahrlich genug.“ (2012)

„Für die Einteilung des Taschengeldes, für die Nutzung des Mobiltelefons, aber auch für das Hinterfragen von größeren wirtschaftlichen Zusammenhängen kann ein Schulfach Wirtschaft einen wichtigen Beitrag leisten.“ (2013)

„Eine Rolle rückwärts in die Zeit vor die Agenda 2010 darf es nicht geben.“ (2013)

„Manchmal sollten Politiker lieber auf eine schnelle Schlagzeile verzichten.“ (2014)

„Das Gegeneinander der Städte beim Verkehr hat zu einem Tohuwabohu und zu einem massiven Investitionsstau geführt.“ (2015)

„Wir sind kein industrielles Freilichtmuseum, sondern immer noch Standort einer modernen und zukunftsfähigen Industrie.“ (2017)



Stiftung des Heinz-Lison-Stipendien-Fonds



Masterplan Wirtschaft Duisburg angestoßen



Auf einer Wellenlänge mit dem BDI-Präsidenten

# Jetzt mehr Wertschätzung für soziale Dienste!

Unternehmerverband setzt auf Impulse durch neue Bundesregierung

Mit dem Start der neuen Bundesregierung aus Union und SPD sieht der Unternehmerverband Soziale Dienste und Bildung eine Chance, mehr Wertschätzung für die Unternehmen und die Arbeitsplätze des sozialen Sektors zu erreichen. „Die Vereinbarungen des Koalitionsvertrages gehen in die richtige Richtung. Der Unterfinanzierung sozialer Dienste muss nun entschlossen entgegengetreten werden“, unterstreicht der Vorsitzende des Verbandes, Lothar Fink, der unter anderem auf das vereinbarte „Sofortprogramm Pflege“ verweist. Der Unternehmerverband Soziale Dienste und Bildung hat seinen Sitz in Duisburg, ist aber bundesweit aktiv und zählt über 120 Mitgliedsunternehmen.

Zwar sei die gesellschaftliche Bedeutung einer funktionierenden Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen elementar, jedoch sei das System nicht entsprechend ausgestaltet. Dies zu ändern, sei nicht allein ein soziales Gebot, sondern sei auch gesamtwirtschaftlich notwendig. „Nur, wenn die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihre Angehörigen gut betreut wissen, stehen

sie den Unternehmen als Fachkräfte zur Verfügung“, mahnt Fink.

Dass Nordrhein-Westfalen nach einer aktuellen Erhebung erneut Schlusslicht bei der U3-Betreuung ist, sei für die Eltern, aber auch für die Betriebe ein enormes Problem. „Eltern, die keine hinreichenden Betreuungsmöglichkeiten finden, fallen als Fachkräfte aus“, so Fink. Und 60 Prozent der Betriebe sehen laut einer aktuellen Studie des Deutschen Industrie- und Handelskammertages mittlerweile in der Fachkräftesicherung ihre größte Zukunftsherausforderung.



Lothar Fink, Vorsitzender des Unternehmerverbandes Soziale Dienstleistungen + Bildung e. V.

Gleichzeitig sei der Fachkräftemangel nicht nur bei den Kitas, sondern vor allem in der Altenpflege mit Händen zu greifen. Dass zu wenig Geld im System ist, zeige sich auch an der vergleichsweise niedrigen Refinanzierung für Investitionen und Verwaltung, doch müsse man genauso an der gesellschaftlichen Wertschätzung sozialer Dienste arbeiten. „Menschen, die sich beruflich um andere Menschen kümmern, nehmen eine entscheidende gesellschaftliche Aufgabe wahr. Eine Aufgabe, die im besten Sinne ‚sinnvoll‘ ist. Sie haben dafür mehr Anerkennung verdient – die Mitarbeiter, wie aber auch die Unternehmer dieser Branche“, so Fink.

## Gesellschaftliche Anerkennung

Die wirtschaftlichen Herausforderungen für soziale Dienste seien enorm. „Es sind viele unternehmerische Qualitäten bei Personal und Finanzplanung notwendig, um nicht nur im harten Wettbewerb zu bestehen, sondern auch zu oft wechselnden politischen Vorgaben zu entsprechen“, so Fink. Es sei dem Unternehmerverband deswegen ein wichtiges Anliegen,



Der Unterfinanzierung sozialer Dienste muss nun entschlossen entgegengetreten werden, fordert der Unternehmerverband Soziale Dienste und Bildung. Das neue „Sofortprogramm Pflege“ gehe in die richtige Richtung. (Foto: istock)

insgesamt eine bessere Wertschätzung für die Unternehmen der Branche zu erreichen. Dies kann einerseits durch gute gesetzliche Rahmenbedingungen für die Leistungserbringung erfolgen, die nicht immer nur höhere Anforderungen an Qualität und Kosteneinsparung in den Vordergrund stellen sollte. Andererseits sollte dies auch durch eine angemessene Vergütung, die eine leistungs- und belastungsangemessene Bezahlung des Personal in diesen Arbeitsbereichen ermöglicht, geschehen. Soziale Arbeit braucht nicht nur gesellschaftliche Anerkennung – sie braucht auch eine faire Vergütung.

Entscheidend dafür sei, ein gemeinsames Vorgehen mit Politik und Wirtschaft. Mit der Landesregierung habe der Verband bereits ein mögliches gemeinsames Vorgehen erläutert. „Wir wollen aber auch den Unternehmen anderer Branchen die Bedeutung des sozialen Sektors näher bringen, um das System damit insgesamt zu stärken“, so Fink abschließend.

Matthias Heidmeier

# Masterplan Wirtschaft hat viel in Bewegung gesetzt

Initiatoren ziehen erste Bilanz / Erfolg Wirtschaftsdezernat: „Die Richtung stimmt“

Wir sind in Duisburg längst nicht am Ziel, aber die eingeschlagene Richtung stimmt“, so lautete zusammengefasst die Bilanz von Wirtschaft und Stadtspitze zu dem vor einem Jahr vorgestellten Masterplan Wirtschaft für Duisburg. Oberbürgermeister Sören Link hat entscheidende Projekte des Masterplans umgesetzt. „Das Duisburg nun einen Wirtschaftsdezernat bekommt und es in Sachen Digitalisierung voran geht, ist ein großer Erfolg der gemeinsamen Masterplanarbeit“, meinte damals Heinz Lison, Sprecher der regionalen Wirtschaft des Unternehmerverbandes bei seinem letzten Auftritt für den Unternehmerverband. Lison starb im Mai. Maßgeblich hat er den Masterplanprozess vorangetrieben.

Wirtschaft und Stadtspitze hatten sich in dem Konzept auf eine gemeinsame Strategie für Wachstum und Beschäftigung geeinigt. Mit insgesamt 62 Projekten und Empfehlungen wollte man dem Standort Wachstumsimpulse geben.

Im Frühjahr zogen die Unterzeichner des Masterplans – Oberbürgermeister Sören Link, IHK-Präsident Burkhard Landers und Lison – eine erste Zwischenbilanz ihrer damaligen Vereinbarung. Dass diese insgesamt positiv ausfiel, lag vor allem daran, dass



Gute Zwischenbilanz: Der Lenkungsreis des Masterplan-Prozesses traf sich im HAUS DER UNTERNEHMER. In der Mitte des Bildes auch Heinz Lison bei seinem letzten offiziellen Auftritt für den Unternehmerverband. (Foto: Middelkamp)

wichtige Masterplanprojekte bereits umgesetzt und viele weitere begonnen werden konnten.

## Rahmenbedingungen verbessern

IHK-Präsident Burkhard Landers sieht Duisburg auf einem guten Weg. Die aktuell gute konjunkturelle Lage gibt der Stadt Rückenwind. Die Zahl der Beschäftigten liegt auf dem höchsten Niveau seit 25 Jahren. Und auch die Arbeitslosenzahl hat sich reduziert. „Unseren Unternehmen geht es gut. Sie sichern Wachstum und Beschäftigung in unserer Region. Damit das so bleibt ist es wichtig, dass wir die Rahmenbedingungen für die Wirtschaft weiter verbessern“, so Landers. Als Beispiele führt der IHK-Präsident

zusätzliche Gewerbeflächen und eine wirtschaftsfreundliche, bürokratiearme Verwaltung an.

Und auch der Oberbürgermeister lobt den Erfolg der Masterplan-Arbeit: „Duisburg ist es wert, dass wir alle an einem Strang ziehen. Es ist gut, dass sich die wirtschaftlichen Perspektiven der Stadt deutlich verbessert haben.“ Es komme nun vor allem darauf an, dass gemeinsame Engagement von Stadt, Wirtschaft und Gesellschaft für den Standort zu verstetigen.

## Wirtschaft für Duisburg

Neben der Einrichtung eines Wirtschaftsdezernats, von dem sich alle Beteiligten einen Impuls versprechen, wurden auch andere zentrale Maß-

nahmen bereits umgesetzt. So wurde ein neuer Unternehmerverband „Wirtschaft für Duisburg“ mit dem Vorsitzenden Alexander Kranki gegründet, der künftig an der Realisierung von Projekten im Sinne des Masterplan-Gedankens mitarbeiten will.

Eine Digitalisierungs-Offensive die den Glasfaserausbau vorantreibt, die Kooperation mit dem chinesischen Konzern Huawei zum Thema „Smart City“ und die Errichtung eines neuen Campus Wedau, auf dem Universität und innovative Unternehmer zukünftig vernetzt arbeiten sollen, sind weitere Erfolge der Masterplanarbeit.

„Alle Akteure wollen den Campus Wedau und wollen hier digitale Innovationen sichtbar machen. Wir wol-

len uns aktiv in die konkrete Projektplanung einbringen“, bot Lison an.

Richtig sei es auch, attraktiven Wohnraum für junge Familien zu schaffen. Die entsprechenden Bauprojekte in Wedau, am Angerbogen und im Mercatorquartier werden von IHK und Unternehmerverband ausdrücklich begrüßt. „Das ist gut für Familien, aber auch für Unternehmen, die damit künftige Fachkräfte werben können“, meint Landers.

## Erwartungen an die Ruhrkonferenz

Große Erwartungen setzt man auf die für das Ende dieses Jahres geplante Ruhrgebiets-Konferenz. Dabei müsse auch das schwierige Thema der kom-

munalen Finanzen im Ruhrgebiet endlich angepackt werden. Ähnliches gelte auch für die Sanierung der Duisburger Verkehrsinfrastruktur. „Das wird Duisburg nicht allein schaffen. Wir müssen der Landes- und Bundespolitik klarmachen, dass die Verkehrsprojekte in unserer Stadt von nationaler Bedeutung sind“, so Link, der auf die Bedeutung der Rheinbrücken für den europäischen Handel sowie auf die Bedeutung der neuen Eisenbahnverbindungen nach China verweist.

Nach dieser ersten Zwischenbilanz der Masterplan-Arbeit wollen die Akteure in einem Jahr erneut zusammenkommen und ihren Abschlussbericht zum Masterplan vorlegen.

Matthias Heidmeier

# Zwei geschäftige Messen

GFW-Mittelstands-Forum und MSV-Sponsorenmesse

Ein dynamischen Abend auf drei Etagen erlebten die rund 400 Gäste und 50 Aussteller beim 43. Mittelstands-Forum der Gesellschaft für Wirtschaftsförderung Duisburg mbH (GFW). „Ein Rekord“, so Oberbürgermeister Sören Link im Theater am Marientor (TaM). In seinem Grußwort wies er auf die gute wirtschaftliche Entwicklung der letzten Wochen und Monate hin, die es gemeinsam zu stärken gelte. „Der neue Verein ‚Wirtschaft für Duisburg‘, der neue Wirtschaftsdezernat, der im Sommer seine Arbeit

aufnimmt, sind wesentliche Beiträge dafür.“

Auch IHK-Hauptgeschäftsführer Dr. Stefan Dietzfelbinger konnte dem nur beipflichten: „Duisburg ist im Aufbruch! Von den 60 Ideen des Masterplans Duisburg sind bereits zwei Drittel umgesetzt oder in Arbeit. Auch dankte er den GFW-Gesellschaftern der Privatwirtschaft für ihr langjähriges Engagement.“ GFW-Geschäftsführer Ralf Meurer und Hausherr Wolfgang DeMarco ermunterten die Gäste zu konstruktivem Netzwerken.

Davon machten diese regen Gebrauch. Sei es, um mit Duisburgs Stadtoberhaupt direkt ins Gespräch zu kommen, sich über Projekte der GFW Duisburg zu informieren oder um den neuen Verein „Wirtschaft für Duisburg“, einen Mitmachverein, kennenzulernen.

## Auftritt in der MSV-Arena

Nicht nur auf dem GFW-Mittelstandsforum waren Matthias Heidmeier, Geschäftsführer von „Wirtschaft für Duisburg“, und Presse-



Der neue Unternehmerverband „Wirtschaft für Duisburg“ präsentierte sich (Bild links) auf dem GFW-Mittelstands-Forum – im Bildvordergrund Geschäftsführer Matthias Heidmeier (rechts) im Gespräch mit IHK-Hauptgeschäftsführer Dr. Stefan Dietzfelbinger – und (Bild rechts) auf der MSV-Sponsorenmesse, bei der Heidmeier in der schauinsland-reisen-arena auf den stellvertretenden MSV-Vorsitzenden Robert Philipps traf. (Fotos: Middelkamp)

sprecherin Jennifer Middelkamp vertreten, sondern auch auf der 2. MSV-Sponsorenmesse, die ebenfalls im Frühjahr in Duisburg stattfand. „Bei beiden Messen haben wir festgestellt, dass ‚Wirtschaft für Duisburg‘ bereits bekannt ist, dass großes Interesse am

Mitmachen besteht. Wir konnten im Nachgang einige neue Mitglieder in unserem Verband begrüßen“, freute sich Heidmeier. An 30 Ständen präsentierten die MSV-Sponsoren und Partner ihre Produkte und Dienstleistungen. Es gab ein buntes Rahmen-

programm mit Fachvorträgen und Arena-Führungen, außerdem eine Autogrammstunde mit den MSV-Spielern Gerrit Nauber und Fabian Schnellhardt.

Jennifer Middelkamp

# „Klassische Glaubenssätze der Personalauswahl über den Haufen werfen!“

Ausbildungsexpertin Felicia Ullrich über die Wünsche der jungen Generation an die Unternehmen

**[u!]:** Viele Unternehmen schimpfen über eine sinkende Qualität bei den Bewerbungen. Hat die heutige junge Generation weniger drauf als ihre Vorfahren?

**Felicia Ullrich:** Sokrates schreibt man die Worte zu „Die Jugend liebt heutzutage den Luxus. Sie hat schlechte Manieren, verachtet die Autorität, hat keinen Respekt vor den älteren Leuten und schwatzt, wo sie arbeiten sollte“. Es scheint also seit Jahrtausenden so zu sein, dass wir meinen, die Generation nach uns sei irgendwie schlechter oder weniger leistungsfähiger als wir. Ich glaube nicht, dass die junge Generation weniger drauf hat – vielleicht hat sie einfach andere Dinge drauf als wir. Das zu akzeptieren, fällt uns offensichtlich nicht so leicht. Und was wir dabei nie vergessen dürfen: erzogen haben wir diese Generation und nicht die Generation sich selber. Wir haben sie geprägt und ihnen ihre Werte mitgegeben.

**[u!]:** „Generation Y“ lautet die Überschrift, hinzu kommt nun auch die „Generation Z“. Helfen Sie uns bitte diese Überschrift zu verstehen.

**Felicia Ullrich:** Kinder, die zum Jahrtausendwechsel geboren worden sind, werden als Generation Z bezeichnet. Wobei es da unterschiedliche Modelle gibt – für manche beginnt die Generation Z schon ab den Geburtsjahren 1995 aufwärts. Kennzeichnend für diese Generation ist, dass die smarten Technologien von Anfang an zu ihrem Leben gehörten. Im Gegensatz zu ihrer Vorgängergeneration Y gelten die Vertreter der Generation Z als deutlich realistischer – die Generation Y galt als sehr optimistisch – und sie wünschen sich eine stärkere Trennung von Arbeit und Beruf. Wobei das natürlich nur Tendenzen einer Generation sind, weil viele Verhaltensmuster von der gesellschaftlichen Schicht, den Eltern oder dem lokalen Umfeld bestimmt werden und nicht vom Geburtsjahr.

**[u!]:** Was sind die hervorstechendsten Merkmale, die diese Generationen auszeichnen?

**Felicia Ullrich:** Unsere Studienergebnisse zeigen, dass sie in beruflichem Umfeld stark auf der Suche nach dem Sinn sind. Der Broterwerb alleine steht nicht mehr im Vordergrund.

Diese Generation ist sehr satt und so verschieben sich auch die Ansprüche an Arbeit. Auffällig ist auch der Wunsch, Freizeit und Familie miteinander vereinbaren zu können. Arbeiten ja, aber nicht im gleichen – manchmal ja auch ungesunden Maße wie Mama und Papa. Wer erlebt, dass Eltern beruflich sehr gestresst sind und vielleicht sogar ausbrennen, hinterfragt das Konzept Arbeit sicherlich. Erst recht, wenn er damit groß geworden ist, dass es von seiner

■ „Auf vielen Hochzeiten tanzen – im Internet zu finden sein, eine gute Karriere haben, aber auch persönliche Berührungspunkte durch Praktika oder Firmenevents bieten.“

Generation ja zu wenige gibt und er damit größere Wahlmöglichkeiten hat als seine Eltern. Zudem gibt es immer mehr Einzelkinder, die als kleine Könige und Prinzessinnen aufwachsen, denen jeder Wunsch von den Lippen abgelesen wird. Arbeiten, um mir ein Mofa kaufen zu können muss ich nicht. Warum auch, wenn Mama mich bequem von A nach B fährt. Und das neueste Handy bekomme ich auch spätestens dann, wenn Mamas Handyvertrag ausläuft. Wenn materielle Anreize nicht mehr motivieren, suchen wir uns andere Wege. Sind Motive wie Sicherheit,

■ „Ich glaube wir haben es versäumt, die Perspektiven attraktiv aufzuzeigen.“

materielle Anreize, soziales Eingebundensein erfüllt, bleibt laut der Maslowschen Bedürfnispyramide nur noch der Wunsch nach Selbstverwirklichung. Und das ist die Suche nach Sinn. Die junge Generation will arbeiten – aber sie möchte etwas Sinnvolles tun und das in einem gesunden Rahmen, wo auch Freunde und Hobby nicht zu kurz kommen.

**[u!]:** Der Fachkräftemangel wird immer mehr zu einem konkreten Problem in den Betrieben. Was machen jene Unternehmen falsch, die keine jungen Leute finden?

**Felicia Ullrich:** Was machen Unternehmen falsch, die nicht erfolgreich sind? Sie haben entweder ein unattraktives Produkt oder sie können es nicht ansprechend vermarkten. In der Ausbildung kann beides ein Problem sein. Eine gute Ausbildung kann unendlich spannend sein – wenn ich die jungen Menschen einbinde, ihnen Verantwortung übertrage und sie durch positives Feedback in ihrem Handeln bestärke. Lasse ich Azubis nur langweilige Hilfsarbeiten machen und halte mich an den Spruch

■ „Wir müssen schon in der Bewerberkommunikation aufzeigen, wohin die Reise am Ende der Ausbildung gehen kann.“

**[u!]:** Müssen alle Unternehmen den jungen Leuten jetzt mehr Freizeit bieten? Wer ist überhaupt noch bereit im Drei-Schicht-Betrieb zu arbeiten?

**Felicia Ullrich:** Wir wissen aus unserer Studie, dass geregelte Arbeitszeiten den Jugendlichen heute wichtig sind. Arbeitszeit und Leben müssen miteinander vereinbar sein. Ich glaube, die meisten Jugendlichen sind auch heute noch bereit, mal richtig rein zu klotzen, wenn wirklich Not am Mann ist. Aber das darf eben nicht zur Normalität werden. Vielleicht müssen wir unser Schichtmodell überdenken und schauen, dass wir Menschen dann arbeiten lassen, wenn es zu ihrem Biorhythmus passt. Laut Schlafmedizin können Eulen – die, die gerne spät ins Bett gehen – durchaus gut und gerne Nachtschicht arbeiten, dafür fällt ihnen die Frühschicht schwer. Ich glaube schon, dass wir stärker auf die Bedürfnisse des einzelnen Menschen eingehen müssen, wenn wir zukünftig erfolgreich Nachwuchsfachkräfte gewinnen wollen.



Die Generation Y hat das Bedürfnis, Freizeit, irgendwann Familie und den Job in Einklang zu bringen. Und die Nachwuchs-Fachkräfte wollen keine steinigen Karrierewege beschreiten, sondern früh mitentscheiden und auf kurzem Wege ihre Ideen verwirklichen. (Fotos: istock)

„nicht gemeckert ist schon gelobt“, dann wird Ausbildung von der jungen Generation als wenig attraktiv wahrgenommen. Aber auch in der Ausbildung gilt „tue Gutes und rede darüber“. Wir schaffen es heute in vielen Fällen nicht, unser Angebot zielgruppengerecht und attraktiv zu vermarkten. Schauen Sie sich mal die



Felicia Ullrich

klassische Stellenanzeige an. Da werden viele Anforderungen gestellt und die Unternehmen preisen ihre Zahlen, Daten und Fakten an. Aber in den wenigsten Anzeigen werden Antworten auf die Fragen der Zielgruppe gegeben. Das müssen wir dringend ändern. Aus der neusten Studie wissen wir, dass die Bewerber von uns Perspektiven aufgezeigt bekommen möchten – auch da sehe ich noch großen Nachholbedarf.

**[u!]:** Die Duale Ausbildung hat enorm an Ansehen verloren, obwohl die Perspektiven durchaus gut sind. Was ist da schiefgelaufen?

**Felicia Ullrich:** Ich glaube wir haben es versäumt, die von Ihnen genannten Perspektiven attraktiv aufzuzeigen. Wir haben uns selbstgefällig darin gesuhlt, dass die duale Ausbildung lange Zeit ein Selbstläufer war und wir uns wenig um Nachwuchs bemühen mussten. Dann haben wir nicht früh genug gegengesteuert, als von Seiten der Regierung immer stärker das Studium als das Maß aller Dinge angepriesen worden ist. Hier haben wir es versäumt und z.B. der OECD nichts entgegen gestellt, als es hieß, in Deutschland studieren zu wenig Jugendliche.

Ich glaube, gerade diese Perspektiven sind es, die wir den Jugendlichen aufzuzeigen und auch bei den Eltern wieder stärker in den Vordergrund stellen müssen. Dass mit Ende der Ausbildung nicht das Ende der beruflichen Möglichkeiten erreicht ist. Wir müssen schon in der Bewerberkommunikation aufzeigen, wohin die Reise am Ende der Ausbildung weiter gehen kann und welche Möglichkeiten eine Ausbildung eröffnet. Aus unserer Studie wissen wir, dass das der Punkt ist, wo sich die Jugendlichen

**[u!]:** Warum trennen junge Leute Freizeit und Beruf so strikt? Sollte man nicht auch eine Selbst-

verwirklichung im Berufsleben anstreben?

**Felicia Ullrich:** Natürlich sind Menschen dann erfolgreich, wenn sie ein Stück weit ihr Hobby zum Beruf machen und ihren Job mit viel Leidenschaft ausführen. Meinem Sohn macht seine Ausbildung viel Spaß – aber auch er hat gemerkt, wie wichtig zum Beispiel regelmäßiger Sport für ihn ist. Wenn wir ehrlich sind, könnten wir doch hier eher was von

■ „Nicht immer die 0815-Bewerbung schreiben – sondern einfach mal was anderes machen und wagen.“

**[u!]:** Oder sind wir vielleicht eine Wohlstandsgesellschaft, die zu satt geworden ist?

**Felicia Ullrich:** Natürlich sind wir in vielen Dingen satt. Deshalb fanden es die Azubis auch in unserer Studie keinen großen Anreiz, ein Smartphone oder ein Tablet zur Verfügung gestellt zu bekommen – weil sie alle schon eins haben. Deshalb suchen wir nach anderen Herausforderungen. Nichts tun finden die wenigsten Menschen erstrebenswert. Übrigens fanden die Azubis auch „nichts zu tun zu haben“ besonders demotivierend. Wir Menschen wollen etwas bewegen und Dinge erschaffen – diese Lust aufs Tun sollten wir uns zu nutzen machen. Mein Sohn – der bei einem Autobauer lernt – freut sich über jedes Auto seiner Marke, was an ihm vorbeifährt. Er ist stolz darauf, Teil dieses Teams zu sein. Und so erlebe ich es bei vielen jungen Leuten, die erfolgreich in der Ausbildung ange-

■ „Nur Youtube schauen und hoffen, Mama findet schon das Passende für mich, ist allerdings kein Erfolgsmodell.“

kommen sind. Ich glaube auch, dass



viel mehr Informationen wünschen. Sie haben erfolgreiche Ausbildungskarrieren in Ihrem Unternehmen? Zeigen Sie diese auf. Auf unserer neuen Karriereseite wird es eine „Hall of Fame“ geben, die aufzeigt, was aus unseren Azubis so geworden ist. Denn unsere Produktionsleiterin, unseren Vertriebsleiter, unseren Marketingleiter und unsere Versandleiterin haben wir alle selber im Unternehmen ausgebildet. Solche Geschichten müssen wir den jungen Leuten erzählen, um die Möglichkeiten der Ausbildung aufzuzeigen und Lust auf Ausbildung zu machen.

**[u!]:** Oder sind wir vielleicht eine Wohlstandsgesellschaft, die zu satt geworden ist?

**Felicia Ullrich:** Natürlich sind wir in vielen Dingen satt. Deshalb fanden es die Azubis auch in unserer Studie keinen großen Anreiz, ein Smartphone oder ein Tablet zur Verfügung gestellt zu bekommen – weil sie alle schon eins haben. Deshalb suchen wir nach anderen Herausforderungen. Nichts tun finden die wenigsten Menschen erstrebenswert. Übrigens fanden die Azubis auch „nichts zu tun zu haben“ besonders demotivierend. Wir Menschen wollen etwas bewegen und Dinge erschaffen – diese Lust aufs Tun sollten wir uns zu nutzen machen. Mein Sohn – der bei einem Autobauer lernt – freut sich über jedes Auto seiner Marke, was an ihm vorbeifährt. Er ist stolz darauf, Teil dieses Teams zu sein. Und so erlebe ich es bei vielen jungen Leuten, die erfolgreich in der Ausbildung ange-

kommen sind. Ich glaube auch, dass

■ „Sie haben erfolgreiche Ausbildungskarrieren in Ihrem Unternehmen? Zeigen Sie sie auf.“

kommen sind. Ich glaube auch, dass



diese Jugend für uns ein ganz wichtiges Potential ist, wenn es um das Thema Digitalisierung geht. Wir werden immer stärker Prozesse hinterfragen und Dinge neu ordnen müssen – und da ist junges Denken der Azubis, gepaart mit der Erfahrung älterer Mitarbeiter eigentlich unschlagbar – aber dafür müssen wir sie auch mal Fehler machen und Erfahrungen sammeln lassen.

**[u!]:** Wie lautet Ihr Rat an die jungen Leute? Wie finden sie den passenden Job?

**Felicia Ullrich:** Ganz wichtig ist erst mal heraus zu finden, was der passende Job für mich als junger Mensch ist. Was will ich, was kann ich und wo liegen meine wahren Stärken. Neugierig sein, sich umhören, fragen und ruhig auch mal ausprobieren – ich glaube, dann findet man den passenden Job. Nur Youtube schauen und

hoffen, Mama findet schon das Passende für mich, ist allerdings kein Erfolgsmodell. Wer Initiative zeigt, der wird mit Sicherheit etwas Passendes finden. Und sich ruhig auch mal was trauen. Nicht immer die 0815-Bewerbung schreiben – sondern einfach mal was anderes machen und wagen. Denn von den 0815-Bewerbungen lesen die Personaler genug – da grenzt man sich nicht von anderen ab.

**[u!]:** Und wie lautet Ihr entscheidender Rat an die Unternehmen? Wie finden sie den passenden Nachwuchs?

**Felicia Ullrich:** Als erstes würde ich den Unternehmen raten, die klassischen Glaubenssätze der Personalauswahl über den Haufen zu werfen. Auch hier gilt, einfach mal was Neues wagen. Eine frische zielgruppengerechte Kommunikation, statt der immer gleichen langweiligen Stellenanzeigen. Auf vielen Hochzeiten tanzen – im Internet zu finden sein, eine gute Karriere haben, aber auch persönliche Berührungspunkte durch Praktika oder Firmenevents zu bieten. Trauen Sie sich einfach mal was und geben Sie auch mal Menschen eine Chance, die erst auf den zweiten Blick gewinnen und nicht nur den Musterschülern. Warum nicht mal als Chef höchst persönlich in der Anzeige um Azubis werben oder mit Eltern auf Elternabenden ins Gespräch kommen. Die eine Möglichkeit oder den einen Königsweg gibt es nicht – es führen auch hier viele Wege zum Ziel.

**[u!]:** Und wie lautet Ihr entscheidender Rat an die Unternehmen? Wie finden sie den passenden Nachwuchs?

**Felicia Ullrich:** Als erstes würde ich den Unternehmen raten, die klassischen Glaubenssätze der Personalauswahl über den Haufen zu werfen. Auch hier gilt, einfach mal was Neues wagen. Eine frische zielgruppengerechte Kommunikation, statt der immer gleichen langweiligen Stellenanzeigen. Auf vielen Hochzeiten tanzen – im Internet zu finden sein, eine gute Karriere haben, aber auch persönliche Berührungspunkte durch Praktika oder Firmenevents zu bieten. Trauen Sie sich einfach mal was und geben Sie auch mal Menschen eine Chance, die erst auf den zweiten Blick gewinnen und nicht nur den Musterschülern. Warum nicht mal als Chef höchst persönlich in der Anzeige um Azubis werben oder mit Eltern auf Elternabenden ins Gespräch kommen. Die eine Möglichkeit oder den einen Königsweg gibt es nicht – es führen auch hier viele Wege zum Ziel.

Das Interview führte Matthias Heidmeier

## Über die U-Form Gruppe

Der U-Form-Verlag bietet Materialien zur Vorbereitung auf IHK-Prüfungen. Das Solinger Familienunternehmen ist seit über 40 Jahren Partner der Industrie- und Handelskammern. Die u-form Testsysteme GmbH & Co. KG wurden 2007 aus dem Verlag ausgegliedert. Unternehmen profitieren von den über 30 verschiedenen praxisnahen und tätigkeitsbezogenen Einstellungstests des Unternehmens. Mit opta3 bietet es eine moderne Plattform für Online-Einstellungstests und in Form des „Bewerbernavigators“ ein elektronisches Bewerbermanagementsystem. Mit dem „Azubi-Navigator“ bietet u-form seit 2017 ein einzigartiges, cloudbasiertes Tool, um die duale Ausbildung zu optimieren. Die Geschäftsführerin Felicia Ullrich hat sich in den vergangenen Jahren bundesweit als Keynotespeakerin zu Ausbildungsthemen einen Namen gemacht. Zu den Kunden von u-form Testsysteme zählen namhafte Unternehmen wie Dräger, Festo, Ford, Henkel, Merck, Obi und TUI.

➤ [www.testsysteme.de](http://www.testsysteme.de)  
➤ [www.u-form.de](http://www.u-form.de)

# Erst Start-up, jetzt smarter Arbeit- und Ideengeber

## Rheinschafe GmbH in Duisburg programmiert komplexe Webanwendungen

Willkommen auf der Weide! Einen verdutzten Blick wird Kai Lehmkuhler bei dieser Begrüßung wohl immer ernten. Der Mitgründer und Geschäftsführer der Rheinschafe GmbH, einer Agentur für Marketing und Kommunikation in Duisburg, kokettiert nicht nur mit dem Namen, „gutes Marketing fängt schließlich beim Firmennamen an“. Tatsächlich arbeitet die „Herde“ in einer ziemlich legeren Atmosphäre: Eine große Sofalandschaft lädt zum Verweilen und der üppige Obstkorb zum Zugreifen ein, die offene Küche bietet allen Komfort der eigenen vier Wände und die 20 Arbeitsplätze sind lichtdurchflutet und kommunikativ gestaltet. Lehmkuhler und sein Gesellschafter und Mitgeschäftsführer André Wartmann gründeten das Unternehmen 2009 vom Campus der Uni Duisburg aus. Damit sind sie kein Start-up mehr, wengleich sie in ihrer Branche, der Design- und Programmier-Welt, immer noch ziemlich jung, agil und kreativ sind.

Kai Lehmkuhler (35 Jahre jung) ist von Haus aus Informatiker; Kompagnon André Wartmann (36) Mediengestalter und der kreative Kopf

des Gespanns. „An der Uni Duisburg gibt es das Seminar ‚Small Business Management‘, mit dem IHK, Wirtschaftsförderung und Banken Existenzgründer fördern. Unser dort entwickelter Businessplan war wohl überzeugend, sodass wir für den Start unseres Unternehmens Räumlichkeiten im Technologiezentrum gewonnen haben“, erzählt Wartmann. In diesem Inkubator wuchs das Start-up schnell, sodass es schon ein Jahr später die neue „Weide“ an der Wintgensstraße bezog. „Aktuell suchen wir eine eigene Immobilie. Wir wollen wachsen und dabei unserem Standort hier in Duisburg treu bleiben“, betonen die Geschäftsführer.

### Beachtliche Referenzliste z. B. mit Skoda und MSV

In den nicht einmal zehn Jahren seit Gründung haben sich die Rheinschafe eine beachtliche Referenzliste erarbeitet: Haniel, KROHNE, Reed Exhibitions, Doppstadt, Schmitz Söhne, MSV Duisburg, thysssenkrupp, Sielmann-Stiftung oder den Unternehmensverband, dessen Internetauftritte von hier aus programmiert wurden. „Im Fokus stehen digitale Projekte

wie komplexe Webanwendungen, Content-Management und Online-Magazine mit TYPO3 sowie klassische Designleistungen; auch Print“, zählt Lehmkuhler auf. So schufen die IT-Experten für KROHNE Messtechnik ein „Produkt-Informations-Management-System“. Die Produktdaten des weltweit führenden Herstellers für die industrielle Prozessinstrumentierung können nun zentral gepflegt und für in alle denkbaren Anwendungen ausgespielt werden. Und für Reed Exhibitions, einen der weltweit größten Messeveranstalter für Industriemesen, aber auch die Equitana und die FIBO, realisieren die Rheinschafe derzeit den neuen Werbemittelfinder für die PSI Messe, die europäische Leitmesse der Werbearbeitwirtschaft.

### „Duisburg live“ als zentraler Veranstaltungskalender

Technisches Know-how war auch bei „Duisburg live“ gefragt: Diesen zentralen Veranstaltungskalender für diese Stadt programmierten die Rheinschafe für den Auftraggeber Duisburg Kontor, der die hiesigen Open-Air-Veranstaltungen organisiert und betreut – vom Weihnachtsmarkt über Kirmes und Kultur bis hin zu Festen. „Unser Anspruch war, dass möglichst viele Events diverser Ausrichter zentral und ohne doppelte Pflege auch auf duisburglive.de ausgespielt werden“, erzählt Lehmkuhler von der besonderen Herausforderung. Gelingen ist dies beispielsweise mit den Terminen der VHS, dem Landschaftspark-Nord und den Kulturbetrieben. „Zudem kann jeder Veranstalter in Duisburg seine Formate dort einpflegen, sodass ein umfassendes und einzigartiges Angebot entstanden ist.“

### Inhalte Sozialer Medien magnetisch anziehen

Ein solcher „Aggregator“, der Daten auf verschiedensten Plattformen einsammelt, ist auch die Anwendung „Supermagnetic.io“, ein Produkt der Rheinschafe. Es zieht „magnetisch“ Inhalte sozialer Netzwerke wie Twitter, YouTube und Facebook an und



Für das Skoda-Online-Magazin erhielten die Rheinschafe 2018 den German Online Award; auch die Site des Unternehmerverbandes kommt von der Duisburger Internet-Agentur.

führt sie auf einer Seite zusammen. „Skoda oder auch der MSV aktualisieren auf diesem Wege die Social Media Inhalte ihrer Websites in Echtzeit, doppelte Pflege ist nicht nötig“, erläutert Kai Lehmkuhler. Da es hierfür keine fertige Lösung von der Stange gibt, nutzen nicht nur die eigenen Kunden Supermagnetic.io; auch andere Agenturen und Freelancer setzen auf die Lösung der Rheinschafe.

Das Teilen, Austauschen und Nutzen solcher Entwicklungen ist in der IT-Welt üblich. „Wir sind sehr aktiv in der TYPO3-Community, sponsern Barcamps oder stellen unsere Räumlichkeiten für Community-Events zur Verfügung.“ Das Content Management System TYPO3, mit dem mittelgroße und komplexe Webseiten realisiert werden können, ist eine weltweit genutzte, offene Software. „Mitunter sind unsere Mitarbeiter auch vor Ort bei der TYPO3 GmbH und arbeiten

direkt an neuen Versionen der Software mit. Auf diese Weise sind wir nah dran an neuen Themen und können die kommende Weiterentwicklung des Systems für unsere Kunden optimal einschätzen.“ Völlig selbstverständlich ist das für das Geschäftsführer-Duo, die damit die interaktive Denke erfolgreicher Start-ups leben.

### Voller Vorfreude auf Duisburgs Projekt „Smart City“

Einen solchen smarten, weil verzahnten Ansatz wünschen sich Lehmkuhler und Wartmann auch für ihren Firmenstandort Duisburg. „Auf unseren ersten richtig schnellen Internetanschluss mussten wir sage und schreibe acht Jahre lang warten. Dabei sitzen wir auf der Achse zwischen Hauptfeuerwache, Tierklinik und Arbeitsagentur“, muss Lehmkuhler rückblickend fast ein wenig schmunzeln. Smarte Ansätze wünscht er sich auch bei der

digitalen Verwaltung, „wenn nicht jeder sein eigenes Süppchen kocht, hat das für alle einen Mehrwert“, betont er und blickt deshalb freudig auf Duisburgs Pläne für eine „Smart City“.

Eine zukunftsgerichtete Stadt ist auch ein attraktiver Standortfaktor für Fachkräfte, die die Rheinschafe dringend benötigen. „Wir pflegen die Kontakte zur Universität und bilden seit 2009 kontinuierlich aus. In der Zwischenzeit in drei Ausbildungsberufen. Darüber hinaus pflegen wir auch sonst einen guten Kontakt zu Agenturen und Partnern in und um Duisburg“, so Wartmann. Seit 2016 entstand aus der Partnerschaft mit der curo GmbH und den beiden Geschäftspartnern Sebastian Haak und Fabian Auer ein Joint Venture, das in diesem Jahr die Gründung der RSCW Manufaktur für Medien hervorbringt. Inzwischen führen die Duisburger Unternehmer ihre Agenturen zu viert und gehen in diesem Jahr ebenso mit der gesamten Herde – bestehend aus Rheinschafen und curo – auf ihre dritte gemeinsame Teamfahrt. Ach so: Im Weidenjargon heißt das natürlich: Herdenfahrt.

Jennifer Middelkamp

#### Info

**Rheinschafe GmbH**  
Agentur für Marketing & Kommunikation  
Wintgensstraße 85-87  
47058 Duisburg  
0203 8783806  
www.rheinschafe.de

## Street Art Ruhr



In kleinen Projekten entwickeln die Rheinschafe-Mitarbeiter unabhängig vom Tagesgeschäft gemeinsam Ideen weiter und leben sich künstlerisch aus. So entstand „Street Art Ruhr“, das sind hochwertig gedruckte Design-Karten von Ruhrpott-Städten. Verfügbar sind sie schon für Bochum, Essen, Dortmund, Duisburg, Gelsenkirchen, Mülheim an der Ruhr und Oberhausen; weitere folgen. Die Kunstwerke sind ab Ende Juni über einen Online-Shop verfügbar:

► [www.streetart.ruhr](http://www.streetart.ruhr)

# Geprüfte Qualität für unvergessliche Veranstaltungen

## ton:media wächst und bezieht neue Halle

Perfekt organisiert, technisch einwandfrei, individuell abgestimmt und vor allem eins: unvergesslich – ton:media, ein Spezialist für Veranstaltungstechnik aus Mülheim an der Ruhr, liefert seinen Kunden das technische Equipment für Veranstaltungen aller Art. Viele Stammkunden sind bereits überzeugt – darunter Konzerne wie DEKRA, SIEMENS und Porsche, aber auch viele kleinere Unternehmen. „Heute beim DAX-Konzern, morgen bei Familie Schmidt“, fasst Inhaber Paul Otto zusammen. Der Anspruch des Unternehmens bleibt immer der

gleiche: Qualität zu liefern. Das wurde jetzt auch offiziell geprüft und bestätigt: Die Deutsche Prüfstelle für Veranstaltungstechnik (DPVT) verlieh ton:media als bisher einzigem Unternehmen der Branche im Ruhrgebiet das Zertifikat. „Das gibt den Kunden Sicherheit“, so Otto. Gerade in der Veranstaltungsbranche gebe es viele schwarze Schafe.

### 500 Fragen zu bearbeiten

Mehrere Monate lang durchleuchtete die DPVT sämtliche Unterlagen

und Prozesse des Veranstaltungstechnikers aus Mülheim. Geprüft wurden Controlling, Finanzbuchhaltung, Arbeitsorganisation und -sicherheit sowie die finanzielle Leistungsfähigkeit. „Es waren allein über 500 Fragen zu bearbeiten“, erinnert sich Paul Otto. Ein Aufwand, der sich aus seiner Sicht gelohnt hat. „Bei uns wissen die Kunden, dass der Lautsprecherturm, den wir aufbauen, auch hält“, so Otto. Auch dass alle Auflagen in Sachen Statik und Brandschutz erfüllt seien. „Alles andere hat verheerende Folgen“, gibt Otto zu bedenken.



Macht Veranstaltungen unvergesslich: Das Team des DPVT-zertifizierten Unternehmens ton:media. (Foto: ton:media)

Mit dem Qualitätssiegel nimmt ton:media jetzt eine Vorreiter-Position im Ruhrgebiet ein. Vielleicht einer der Gründe, dass das Unternehmen kontinuierlich wächst. Eine 1.000 Quadratmeter große Halle in Mülheim-Heißen wird das neue Zuhause des Veranstaltungstechnikers. „Hier haben wir mehr Platz für Logistik, Probeaufbauten und Wartungsarbeiten“, begründet Paul Otto diesen Schritt. Der neu geschaffene Platz hilft auch dabei, einem anderen Anspruch des Unternehmens gerecht zu werden: Jedes Kunden-Problem möglichst schnell zu lösen. Dafür sorgen die 13 Teammitglieder, die man mit Foto und einigen Stichworten auch auf der Homepage kennen lernen kann. Zwei Auszubildende für Veranstaltungstechnik sind mit im Boot. „Die letzten zwei

konnten wir übernehmen“, freut sich Paul Otto. „In der Branche wird auch viel mit Freelancern gearbeitet. Aber aus meiner Sicht macht nur ein gut eingespieltes Team perfekte Arbeit. Gerade, wenn mal etwas Unvorhersehbares passiert.“

### Rundumservice seit 15 Jahren

Schon zu seinen Abi-Zeiten Ende der 90er Jahre hat sich Otto auf Partys um die Musik-Beschallung gekümmert. Mit Erfolg machte er dann vor 15 Jahren seine Leidenschaft für die perfekte Veranstaltung zum Beruf und zu einem erfolgreichen Unternehmen. 1.625 exklusive Business Events, 1.857 Veranstaltungen im Bereich Public Events und 1.161 Events für Locations die ton:media

bereits organisiert hat, bestätigen das. Und der Ticker auf der ton:media-Homepage läuft weiter. „Wir bieten unseren Kunden den absoluten Rundumservice für Ihre Veranstaltung: von der ersten Ideengebung über die Planung bis hin zum letzten Umsetzungsdetail“, so Otto. Das soll auch in Zukunft so bleiben. Paul Otto: „Mit uns rücken Sie Ihr Event ins richtige Licht und treffen dabei den richtigen Ton.“ Das Qualitätssiegel der DPVT gibt ihm recht.

Geraldine Klan

#### Info

**ton:media**  
Paul Otto e.K.  
Hänflingstraße 12  
45472 Mülheim an der Ruhr  
Tel. 0208-782 63 66  
www.ton-media.de

## DPVT-Zertifikat



Inhaber Paul Otto mit dem DPVT-Zertifikat. (Foto: Klan)

Die unabhängige „Deutsche Prüfstelle für Veranstaltungstechnik“, DPVT, bescheinigt ton:media alle notwendigen Qualitäts- und Sicherheitsstandards mit Bravour zu erfüllen. Die Prüfgesellschaft ist eine von den führenden Verbänden der deutschen und europäischen Veranstaltungsbranche (VPLT und EVVC) getragene, unabhängige Zertifizierungsstelle. Den Auftraggebern bietet das DPVT-Siegel ein hohes Maß an Sicherheit. Kommt es zu Sach- oder Personenschäden, hat der Auftraggeber mit der Beauftragung von DPVT-zertifizierten Unternehmen bereits einen Garanten für Sorgfaltspflicht.

► [www.dpvt.org](http://www.dpvt.org)

# Alles wie geschmiert

Bremer & Leguil produziert und vertreibt Schmierstoffe / Vom Kleinunternehmen zum Nischenspezialisten

Hocheffiziente Maschinen, die bei der Abfüllung von Mineralwasser eingesetzt werden, Rolltreppen, die tausende Fahrgäste vom U-Bahn-Schacht ans Tageslicht befördern, und Fließbänder, die frisch lackierte Autos in die Trockenanlage transportieren, haben eins gemeinsam: Um reibungslos funktionieren zu können, benötigen sie Schmierstoffe. Hier kommt das Unternehmen Bremer & Leguil mit Sitz in Duisburg ins Spiel. Der Spezialist für Schmierstoffe, Korrosionsschutz und Reiniger unterstützt seine Kunden in den Bereichen Wartung und Instandhaltung sowie bei Produktionsabläufen. Dabei ist im Bereich der Schmierstoffe so einiges zu beachten. „Unsere lebensmitteltechnischen Schmierstoffe sind alle NSF-zertifiziert“, so Geschäftsführer Frank Schnipper. Eine NSF-Klassifizierung eines entsprechenden Schmierstoffes ist im Produktionsprozess überall dort erforderlich, wo ein Kontakt eines Schmierstoffes mit Lebensmittelprodukten nicht ausge-

schlossen werden kann. So gehören zum Kundenstamm des Unternehmens große Brauereien wie Veltins und Gerolsteiner und sogar Hersteller von Säuglingsnahrung wie Milupa.

## Beim Oktoberfest laufen die Rolltreppen schneller

Doch nicht nur in der Lebensmittelindustrie werden besondere Anforderungen an Schmierstoffe gestellt. „Die Stadtwerke München zählen zu unseren Kunden. Bei den Rolltreppen in den U-Bahn-Schächten werden unsere Schmierstoffe eingesetzt“, erzählt Schnipper. Wenn nun das alljährliche Oktoberfest die Stadt in einen Ausnahme-Zustand versetzt, laufen auch die Rolltreppen in einem deutlich schnelleren Tempo. „Das muss ein Schmierstoff aushalten können.“ Ebenso wie die teils extremen Bedingungen in der Automobilindustrie, wo ein Temperaturwechsel von bis zu 200 Grad bei Trocknungsprozessen keine Seltenheit ist. Bremer &

Leguil hat für all diese Besonderheiten das passende Produkt. Und dies seit mittlerweile 50 Jahren.

„Am 18. Dezember 1967 wurde das Unternehmen gegründet“, erzählt Frank Schnipper. Damals mit einem Firmenlager in der Klemensstraße und der Produktion und dem Labor an der Wörthstraße in Duisburg. 1969 wurde der erste Elektro-Reiniger verkauft. 1983 kamen Produkte zur Instandhaltung und Wartung, 1989 erste Korrosionsschutzprodukte dazu. 1994 führte Bremer & Leguil zum ersten Mal die heute NSF-zertifizierten HI Schmierstoffe für die Lebensmittelindustrie ein. 2001 ein Meilenstein in der Unternehmensgeschichte: Bremer & Leguil wird eine 100-prozentige Tochter des weltweit größten unabhängigen Herstellers von Schmierstoffen, der FUCHS PETROLUB SE. Fünf Jahre später ziehen Produktion, Lager und Labor in die Neuenhofstraße.

## Umsatz fast verdoppelt

„Das Unternehmen hat sich enorm entwickelt“, bilanziert der Geschäftsführer. Aus dem Kleinunternehmen mit ungewöhnlicher strategischer Ausrichtung sei ein Nischenspezialist für Schmierstoffe, Korrosionsschutzprodukte und Reiniger geworden. „Die Nahrungsmittelindustrie macht rund 27 Prozent vom Gesamtumsatz aus“, erklärt Schnipper. Dieser lag 2006 noch bei 20 Millionen Euro, 2017 schon bei 35 Millionen Euro. 110 Mitarbeiter sind mittlerweile bei Bremer & Leguil beschäftigt, davon 39 im Außendienst. „Unsere Außendienst-Mitarbeiter sind über das ganze



Schmierstoffe von Bremer & Leguil kommen auch in der Lebensmittelindustrie zum Einsatz.

Bundesgebiet verteilt“, erläutert Schnipper. „Es gibt keine Hotline. Taucht ein Problem auf, sind wir noch am selben Tag vor Ort.“

Frank Schnipper, der die Geschäftsführung 2010 übernahm, blickt optimistisch in die Zukunft: „Wir wachsen weiter. Zurzeit erweitern wir unseren Standort in der Duisburger Innenstadt um weitere 600 Quadratmeter Bürofläche.“ 2012 fand in den Büroräumen bereits eine umfassende Modernisierung statt. „Wir wollten ein Arbeitsumfeld schaffen, in dem sich die Mitarbeiter wohlfühlen. Motivierte, gesunde und kreative Mitarbeiter machen den Unterschied aus, ob ein Unternehmen erfolgreich ist oder nicht“, fasst Schnipper zusam-

men. So wurde die Büroausstattung mit modernsten Möbeln auf den neuesten Stand gebracht und ein ganz neues Farbkonzept umgesetzt.

## Erweiterung um 830 Quadratmeter

Die Produktion von Bremer & Leguil in Wanheimerort wird ebenfalls zurzeit erweitert. „Wir bauen neue Lagerbereiche, unter anderem auch für Gefahrstoffe, hauptsächlich für Sprühdosen, die einen großen Teil unseres Geschäfts ausmachen“, erklärt Frank Schnipper. Insgesamt wird das Lager um 830 Quadratmeter erweitert. „Es wird rund 1.200 neue Palettenstellplätze geben“, blickt Schnipper in die Zukunft. Durch die erweiterten Lagerkapazitäten hat Bremer & Leguil künftig ständig Öle für die Produktion vorrätig. „So machen wir uns unabhängiger von Tankwagenlieferungen.“ Komme es hierbei verkehrsbedingt zu Verzögerungen, könne die Produktion eines ganzen Tages gefährdet sein. Das will das Unternehmen künftig vermeiden. Auch Reinigungskosten werden in Zukunft eingespart: „Es wird einen neuen Kessel ausschließlich für die lebensmitteltechnischen Schmierstoffe geben.“

Auch für soziale Projekte macht sich das Unternehmen stark. Eine Kita in

Duisburg wird ebenso regelmäßig unterstützt wie das Kinder- und Jugendhospiz Düsseldorf und der Verein für Menschen mit Körper- und Mehrfachbehinderung. „Im Jahr 2012 haben unsere Mitarbeiter Material für neue Sitzbänke auf dem Kita-Spielplatz besorgt und auch selbst zusammengebaut“, erinnert sich Schnipper.

## Fakten

Gründungsjahr	1967
Mitarbeiter	110
Umsatz 2017	35 Mio Euro

Mitglied im Unternehmensverband wurde das Unternehmen 2017. „Der Netzwerkgedanke ist für uns enorm wichtig“, erläutert Schnipper. Und natürlich wolle man auch etwas für Duisburg tun: „Wir wollen unsere Aktivitäten zum Wohle des Wirtschaftsstandortes Duisburg bewusst ausbauen. Hier ist unsere Basis seit über 50 Jahren.“

Geraldine Klan

## Info

**Bremer & Leguil GmbH**  
Am Burgacker 30 – 42  
47051 Duisburg  
0203 99230  
info@bremer-leguil.de



Export-Manager Jürgen Bleul erläutert einem Kunden die Vorzüge der Produkte von Bremer & Leguil. (Alle Fotos: Bremer & Leguil)



Geschäftsführer Frank Schnipper

# Vollmergruppe freut sich über Auszeichnung

Bereits zum dritten Mal wählte die „Sicherheitspartnerschaft RUHR“ einen Mitarbeiter der Vollmergruppe Dienstleistungen zum „Mitarbeiter des Jahres“. Im Rahmen einer feierlichen Ehrung bekam der Preisträger am 22. Februar im Polizeipräsidium Essen die Urkunde für seinen lobenswerten Einsatz überreicht. In später Nacht zum 30. Oktober 2017 gelang es der mobilen Sicherheitskraft nach Auslösung einer Alarmanlage in einem Lebensmittel-Markt in Mülheim bereits nach zwei Minuten vor Ort zu sein und das Täterfahrzeug zu blockieren.

## Modernisierte Leitstelle

Dieser, aber auch viele weitere Vorfälle belegen abermals die gute und vertrauensvolle Kooperation zwischen der Polizei und der Vollmergruppe im Rahmen der bestehenden Sicherheitspartnerschaft RUHR.



Die Notruf-Service-Leitstelle der Vollmergruppe Dienstleistung (Foto: Vollmergruppe)

Die nach dem neuesten Stand der Technik aufwendig modernisierte Notruf- und Service-Leitstelle (NSL) der Vollmergruppe Dienstleistung wurde im Mai 2018 von der VdS Schadenverhütung GmbH nach der VdS-Richtlinie 3138 zertifiziert. Im Rahmen der Zertifizierung wurde das Sicherheitskonzept im Hinblick auf die Umsetzung der baulichen, organisatorischen, personellen und

technischen Vorgaben der Richtlinie überprüft. Die Zielsetzung ist dabei ein bestmöglicher Schutz vor böswilligen Angriffen, Unwetterschäden sowie menschlichem und technischem Versagen, um die mit den Auftraggebern vereinbarten Maßnahmen zur Gefahrenabwehr störungsfrei zu realisieren.

➤ [www.vollmergruppe.de](http://www.vollmergruppe.de)

# Lobbe einer der besten Ausbildungsbetriebe

Lobbe zählt zu den besten Ausbildungsbetrieben in Deutschland: Laut der Studie „Deutschlands beste Ausbildungsbetriebe“ von DEUTSCHLAND TEST und dem Wirtschafts\_magazin FOCUS-MONEY erreichte Lobbe Entsorgung West GmbH & Co KG im Bereich „technische Dienstleistungen“ einen Score von 89,1 Punkten. Die Berechnung des Gesamtergebnisses erfolgte branchenspezifisch auf einer Skala von 0 bis 100 Zählern. Die je-

weiligen Branchensieger bekamen den maximalen Score von 100 Punkten.

## Viele Aufstiegsmöglichkeiten

„Wir freuen uns über diese Auszeichnung. Lobbe ist ein Unternehmen, das sich ständig weiter entwickelt, sich neue Bereiche erschließt, in moderne Technik und Verfahren investiert und damit ein attraktiver Arbeitgeber; auch, weil Lobbe kon-

tinuierlich Aus- und Weiterbildungen anbietet. In den meisten Fällen werden die Absolventen nach einer Ausbildung übernommen“, sagt Heike Vangerow, Gesellschafterin Lobbe Holding GmbH & Co KG. Lobbe rekrutiert zudem in aller Regel Führungskräfte aus den eigenen Reihen – so bieten sich den Nachwuchskräften auch entsprechende Aufstiegsmöglichkeiten.

➤ [www.lobbe.de](http://www.lobbe.de)

# Netzwerk ZENIT e.V. vergibt Innovationspreis

Am 6. März überreichte NRW-Wirtschaftsminister Prof. Dr. Andreas Pinkwart den von Netzwerk ZENIT e. V. zum achten Mal ausgeschriebenen Innovationspreis. Unter dem Motto „Erfolg durch Kooperation“ wurde nach Produkt- und Dienstleistungsideen gesucht, die in Zusammenarbeit zwischen einem mittelständischen Unternehmen zusammen mit einer Hochschule oder einer Forschungseinrichtung entstanden sind. Um den Innovationspreis hatten sich dieses Jahr 22 Projekte mit hoch interessanten Wettbewerbsbeiträgen beworben. Aufgrund der außergewöhnlich hohen Qualität der eingereichten Projekte, wurden gleich sechs Projekte ausgezeichnet, u. a. die des Unternehmens Lenord, Bauer und Co. GmbH. Gewinner des mit 5.000 Euro dotierten Innovationspreises ist die Cornelsen Umwelttechnologie GmbH aus Essen. Gemeinsam mit dem Fraunhofer-Institut für Umwelt-, Sicherheits- und Energietechnik Um-



Minister Pinkwart (links) und der Juryvorsitzende Prof. Dr. Oliver Koch (rechts) von der Hochschule Ruhr West freuen sich mit dem Sieger Martin Cornelsen (Foto: ZENIT e. V.)

sicht aus Oberhausen entwickelte das mittelständische Unternehmen eine innovative Technologie für eine effiziente und ressourcenschonende Reinigung PFC-verunreinigter Wässer. Das Wettbewerbsthema „Innovation durch Kooperation“ war gewählt worden, um die großen Potenziale aufzuzeigen, die sich durch die Zusammenarbeit von Akteuren aus Wirtschaft

und Wissenschaft oder Unternehmen untereinander erschließen lassen. Die Laudatio vor über 100 Gästen hielt der Juryvorsitzende Prof. Dr. Oliver Koch von der Hochschule Ruhr West. Alle sechs Unternehmen dürfen sich über eine einjährige kostenlose Mitgliedschaft im Netzwerk ZENIT e. V. freuen.

➤ [www.netzwerk.zenit.de](http://www.netzwerk.zenit.de)

# Erfolgreiche Azubis und ein neuer Chef

Im Frühling dieses Jahres durfte die Industrie- und Handelskammer (IHK) und die Siemens AG 88 jungen Erwachsenen zur bestandenen Abschlussprüfung gratulieren. Die „Nicht-mehr-Azubis“ aus dem Siemens-Werk Mülheim, darunter 70 Lobbe rekrutiert zudem in aller Regel Führungskräfte aus den eigenen Reihen – so bieten sich den Nachwuchskräften auch entsprechende Aufstiegsmöglichkeiten.

sätzlich gab es bei Siemens in Mülheim eine personelle Veränderung: Erhard Eder (52) übernahm zusätzlich zu seinen bisherigen Aufgaben als Leiter des globalen Service für Industrie-Dampfturbinen und -generatoren die Leitung des Siemens-Standorts Mülheim an der Ruhr. Er folgt damit auf Uwe Wittig, der weiterführende Aufgaben im Unternehmen übernahm.

➤ [www.siemens.com](http://www.siemens.com)



Erhard Eder (Foto: Siemens AG)

# Raffinesse, Ingenieurskunst und Erfahrung

HBT-Hohlbohrtechnik GmbH in Mülheim wendet sich neuen Branchen und Produkten zu

Öl: Nachfrage sinkt. Gas: Preisverfall. Militärschiffe: derzeit nicht gefragt. Russland: Embargo. Wenn althergebrachte Märkte und damit Aufträge wegfallen, sind Ideen und Unternehmertum gefragt, wie ein Beispiel aus Mülheim zeigt: Die HBT-Hohlbohrtechnik Gebrüder Krug GmbH entwickelt neue Technologien, fertigt Bauteile für Forschungs- und Entwicklungsaufträge etwa von Universitäten oder baut Prototypen für völlig neue Anwendungen. „In der Unternehmensgeschichte haben wir schon einige Krisen, die über die Metallindustrie, ihre Kunden und Lieferanten eingebrochen sind, gemeistert. Wir sind vielen Mitarbeitern über mehrere Jahrzehnte verbunden und wollen unsere Industrie-Arbeitsplätze in Mülheim erhalten“, sagt Ulrich Krug, Geschäftsführender Gesellschafter der HBT-Hohlbohrtechnik.

Der Firmenname bringt den Geschäftsgegenstand exakt auf den Punkt: HBT bohrt Löcher in Metall – ob in Rohre oder geschmiedete Werkstücke. Die passenden Verfahren heißen Kern-, Auf-, Voll-, Sackloch- oder

Stufenbohren „Physikalisch betrachtet sind Rohre stabiler als Vollmaterial, außerdem läuft die Rotation – das Endprodukt sind z. B. Kurbelwellen in Motoren – ruhiger“, erläutert Ulrich Krug. Über die 55 Jahre Firmengeschichte – Ulrich und sein inzwischen verstorbener Bruder Heinz übernahmen das Unternehmen im Jahr 1983 – habe man sich das Know-how dazu aufgebaut bzw. die technischen Möglichkeiten dazu geschaffen.

## Maschinenbau, Öl- und Gasindustrie sowie Marine

Das Mülheimer Unternehmen kann bis zu 18 Meter lange Rohre durchbohren, „das heißt, dass unsere Anlage natürlich doppelt so lang ist, um Werkstück und Bohrer horizontal und nebeneinander zu rüsten“, verdeutlicht Krug, der von Haus aus Maschinenbau-Meister ist. Das Bohrloch selbst kann zwischen sechs Millimeter und 500 mm im Durchmesser sein. Höchste Anforderungen – etwa 3.500 bar Innen-Druck – müssen die Endprodukte später aushalten. Haupt-

abnehmer der Metallbauteile stammen aus Großindustrie, Maschinenbau, Marine bzw. Öl- und Gasindustrie. HBT bearbeitet etwa Kurbelwellen für größere Dieselmotoren oder Schiffsdiesel wie auch Bauteile für Gasturbinen, Pumpen und Hydraulik-Zylinder. Neben den skandinavischen Ländern kommen die Kunden z. B. auch aus Texas, für die HBT beispielsweise Gestänge zur Erdölförderung aus großen Tiefen fertigt. „Know-how und handwerkliches Können waren gefragt, um die Bohrungen besonders glatt – durch Schälen und Rollieren – zu fertigen.“

Doch um alle Kapazitäten auszulasten – 2004 baute HBT eine neue Fertigungshalle und investierte 3,6 Mio. Euro in Halle und neue Anlagen –, werden neue Anwendungen erarbeitet. Ulrich Krug tüfelte z. B. Technologien aus, um Rohre nicht nur linear zu durchbohren, sondern auch konische Auslassungen einzufügen; die Werkzeugköpfe dafür werden in der eigenen Werkzeugmacherei hergestellt. „Als wir das jüngst auf einer Messe präsentierten, fragten die Kun-



Der Prototyp eines mannshohen Metallbehälters, in dem Brennelemente-Stäbe transportiert werden sollen: Die HBT-Hohlbohrtechnik konnte ihn dank ihrer Erfahrung und Expertise mit vier exzentrischen Bohrungen versehen. (Foto: HBT)

den, wofür das gebraucht werde. Meine Antwort: Sagen Sie mir es!“

## Behälter für den Transport von Brennelementen gebohrt

In einem solchen Ping-Pong-Spiel mit dem Ziel, gemeinsam mit dem Kunden ein neues Produkt zu entwickeln, befindet sich HBT auch gerade mit einem Partner aus der Marineindustrie. „Auch dieser wendet sich neuen Branchen zu, um – in seinem Fall neben dem schwächelnden Schiffbau – ein neues Geschäftsfeld

aufzubauen.“ Der Schiffbauer nutzt derzeit sein Know-how bei der Metallbearbeitung und baut massive Stahl-Quader, in denen Brennelemente aus Atomkraftwerken strahlungs- und erschütterungsfrei transportiert werden sollen. Mannshoch sind die Kolosse, 21 Tonnen schwer. „In das geschmiedete Vollmaterial haben wir vier exzentrische Bohrungen, 200 mm im Durchmesser und 1.750 mm tief, gebohrt“, berichtet Krug. Gleich mehrere Herausforderungen galt es dabei zu bewältigen: Die Krane haben eine Maximallast von 20 Tonnen, das Maschinenbett war viel schmaler als das Werkstück, bis zu 800 Grad Hitze entstehen im Prozess. „Da war schon Raffinesse, Ingenieurskunst und Erfahrung gefragt“, betont der Geschäftsführer.

## 48 Meter langer Stoßwellenkanal

Als innovativer Partner versteht sich das Unternehmen auch bei Forschungs- und Entwicklungsprojekten. Bei einem Stoßwellenkanal, der im Labor an der Universität der Bundeswehr in München errichtet wurde, wirkte HBT maßgeblich mit. In der 48 Meter langen Anlage, einer Art Kanone, wird der Raketenflug im All simuliert. Mit einer Gasgeschwindig-

keit von maximal sieben Kilometern pro Sekunde wird der innenliegende Kolben auf 300 Meter pro Sekunde beschleunigt. Als Buffer fungiert eine Metallhülle am letzten Rohrschnitt. „Sechs Meter lang musste der Buffer über das Rohr gestülpt werden. Wegen dieser Dimensionen fiel die vertikale Umsetzung aus – wir hätten ja eine Grube von sechs Metern Tiefe und eine Halle von mehr als sechs Metern Höhe benötigt“, verdeutlicht Krug die besondere Herausforderung. Auf der Mülheimer Anlage konnten die Bauteile horizontal zusammengeführt werden. Nach zehnjährigem Betrieb kamen beide Teile kürzlich auch wieder zurück nach Mülheim. Zur Instandhaltung wurden sie auseinander montiert, mit einem Wasserstrahl von 3.000 bar gereinigt und mit neuen Dichtungen ausgestattet. Krug: „Solch individuellen Aufträge sind unsere Spezialität. Wir können das, was andere nicht können. Damit sind wir immer gut gefahren.“

Jennifer Middelkamp

### Info

HBT-Hohlbohrtechnik  
Gebrüder Krug GmbH  
Langekamp 12 – 14  
45475 Mülheim  
0208 74076-0  
www.hbt-hohlbohrtechnik.de



Ulrich Krug, Geschäftsführender Gesellschafter der HBT-Hohlbohrtechnik Gebrüder Krug GmbH, in der neuen Halle am Langekamp in Mülheim: An der knapp 40 Meter langen Anlage kann der gewerbliche Mitarbeiter Rainer Gynowsky 18 Meter tiefe Löcher in geschmiedetes Metall bohren. (Foto: Middelkamp)



Der Raketenflug im All wird in einem 48 Meter langen Stoßwellenkanal simuliert, den HBT im Labor an der Universität der Bundeswehr in München errichtet hat. Besonderes Know-how war beim Anbringen des Buffers als Druckluftreservoir gefragt. (Foto: Mundt / Universität der Bundeswehr München)

## Jubiläum mit inklusivem Festival

Zum 55-jährigen Bestehen in den Freizeitpark Langfort

Zum 55-jährigen Bestehen feierte die Lebenshilfe Kreisvereinigung Mettmann in Langenfeld ihr „Inklusives Festival im Park“. Bei strahlendem Sonnenschein lockten Live-Musik, Food Trucks und Aktionen viele Besucher. Der Termin war mit dem 5. Mai bewusst gewählt: Passenderweise war dies auch der Europäische Protesttag zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderung.



Ihr 55-jähriges Bestehen feierte die Lebenshilfe Kreisvereinigung Mettmann in Langenfeld. (Foto: Lebenshilfe)

Gekommen waren zirka 700 Mitglieder, Förderer, Klienten, Angehörige, Mitarbeiter, Interessierte und Bürger Langenfelds. Unter den Gästen waren auch Bundestagsabgeordnete Michaela Noll (CDU) und Ernst Buddenberg (CDU), dritter stellvertretender Landrat des Kreises Mettmann, ehemaliger Bundestagsabgeordneter Heinz Schemken (CDU) und Jörg Saborni, stellvertretender Amtsleiter für Soziales, Wohnen und Integration in Ratingen.

### Inklusive Bands spielen

Der Freizeitpark Langfort, den die Stadt Langenfeld zur Verfügung gestellt hatte, war bei schönstem Wetter ein geeigneter Veranstaltungsort. Auf der Festwiese fand ein abwechslungsreiches Programm statt: Durchgängig spielten Bands – mit dabei waren die inklusive Waltröper Band „Die Kumpels“, die schon unter den Finalisten von Guildo Horns Band-

contest „Guildo sucht die Superband“ war, der Wülfrather „Vinku“, der mit Loop Station und Gitarre in die musikalischen Fußstapfen von Ed Sheeran tritt, und die inklusive Essener Coverrock-Band „Dr. Mahockta“, die sogar schon Auftritte in Peking hatte. Aus Langenfeld traten zwei Bands der Musikschule (die „Folk-Rock-Band“ und „Miracle“), die Schulband „Burghelden“ der Virneburgschule, der Solo-Künstler Michael Grimm und die Band der WfB-Werkstätten „Keller Gang“ auf.

### Special Olympics & mehr

Kulinarisch versorgten mehrere Food Trucks die Besucher. Besonders angenommen wurde die Photobooth, ein Fotoautomat, an dem Selfies mit Verkleidung gemacht werden konnten. Spezialfahrrad-Anbieter Appel-

baum aus Hilden drehte mit Interessierten kurze Rundfahrten mit dem Rollstuhlfahrrad, dem Rollstuhltransporter oder Paralleltandems. Special Olympics, die internationale Sportorganisation für Kinder, Jugendliche und Erwachsene mit geistiger Behinderung, bot ein Gesundheitsförderungs- und Präventionsprogramm an. Die Graf-Recke-Stiftung führte einen Cowboy-Tanz auf und am Aktionsstand der Behinderten Sport-Gemeinschaft (BSG) Langenfeld e.V. gab es Tischtennis und XL-Bausteine für Kinder.

### Info

Lebenshilfe für Menschen mit geistiger Behinderung e.V.  
Kreisvereinigung Mettmann  
Auguste-Piccard-Weg 21  
40764 Langenfeld  
www.lebenshilfe-mettmann.de

## Lebenshilfe freut sich über Spende

Geld für Kinder und Jugendliche mit Behinderung

Mit einer Spende in Höhe von 5.000 Euro wurde die Lebenshilfe Mönchengladbach bedacht: Der Soziale Dienstleister hatte sich bei der Aktion „Radio 90,1 bewegt Freunde“ beworben. „Das Geld kommt Kindern und Jugendlichen mit sozial-emotionaler Behinderung zu Gute“, freut sich Geschäftsführerin Dr. Kerstin Adolf-Wright. Damit diese die Angebote in einem Regelsportverein nutzen können, soll eine sogenannte Sportassistenz bereitgestellt werden. Die Sozialpädagogin Lisa Reinhardt koordiniert die Einsätze der Mitarbeiter und stellt die Kontakte zu den Vereinen her. „Mit einem Schwimmangebot hat es angefangen, mittlerweile sind auch andere Sportarten, wie Handball und Fußball hinzugekommen.“

Fußball ist bei der Lebenshilfe Mönchengladbach auch auf andere Weise ein großes Thema: Seit März 2016 hat sie einen von Borussia Mönchengladbach anerkannten Fanclub. Seit vielen Jahren haben die Mitglieder der „LebensRaute“ Borussia Mönchengladbach im Blick und Wissen über jeden Hintergrund des Fußballvereins Bescheid. „Einmal im Monat treffen wir uns im Café LebensRaum der Lebenshilfe und reden über Borussia und unsere Leidenschaft zum Fußball“, so der erste Vorsitzende des Fanclubs Ralph Bamba.



Die Lebenshilfe Mönchengladbach machte bei der Aktion „Radio 90,1 bewegt Freunde“ mit und bekam nun einen Scheck über 5.000 Euro. (Foto: Lebenshilfe)

Das Ziel der LebensRaute ist es, ein Forum für Menschen mit und ohne Behinderung zu schaffen, um die Leidenschaft zu Borussia ausleben zu können. Für die Mitglieder werden regelmäßige Treffen angeboten, darüber hinaus wird das Angebot von Borussia (Stadionführungen, Trainingsbesuche, Fanshop, Sportsbar) gerne genutzt.

### Vier Wohnstätten und Betreutes Wohnen

Der Verein Lebenshilfe Mönchengladbach vertritt seit 1966 mit großem Engagement die Interessen von Menschen mit geistiger Behinderung. In vier Wohnstätten gibt er Menschen mit Behinderung ein Zuhause. Zudem begleiten und unter-

stützen die Mitarbeiter des Betreuten Wohnens Menschen, die in ihrer eigenen Wohnung leben. Der familienunterstützende Dienst plant und organisiert individuelle Hilfsangebote für Familien. Die „TourZeit“ bietet darüber hinaus Kurztrips und Urlaubsfahrten an. Im Café sowie bei Veranstaltungen im Rahmen des Fortbildungs- und Freizeitprogramms treffen sich Menschen mit und ohne Handicap.

### Info

Lebenshilfe Mönchengladbach e.V.  
Bödikerstraße 74  
41238 Mönchengladbach  
02166 39977 0  
verwaltung@lebenshilfe-mg.de  
www.lebenshilfe-mg.de

# Vorsorge in guten Händen

discovering hands aus Mülheim setzt blinde Frauen in der Brustkrebsfrüherkennung ein / Innovative BGM-Maßnahme

Mit geübten Bewegungen, langsam und sorgfältig, tasten sich die Hände vorwärts. Akribisch, Zentimeter für Zentimeter, um möglichst genaue Ergebnisse zu erzielen. Ergebnisse, die über Leben und Tod entscheiden können. Die Dame, die tastet, ist eine Medizinisch-Taktile Untersucherin (MTU). In einer neunmonatigen Ausbildung hat sie sich darauf spezialisiert, Knoten in der Brust zu ertasten. Das Besondere: Die MTU ist sehbehindert, so wie alle 40 Medizinisch-Taktilen Untersucherinnen, die mittlerweile für das Unternehmen „discovering hands“ arbeiten.

„Alles begann vor zehn Jahren in der Praxis von Dr. Frank Hoffmann in Duisburg“, erinnert sich Arndt Helf, der seit zweieinhalb Jahren Geschäftsführer von discovering hands mit Sitz im HAUS DER WIRTSCHAFT in Mülheim ist. Beim Gynäkologen dauere die Krebsvorsorge-Tastuntersuchung in der Regel nur

wenige Minuten. „In dieser Zeit sind kleinere Knoten selbst von den erfahrensten Gynäkologen kaum aufzuspü-



Eine Perlenkette dient als Beispiel für die verschiedenen Tumorgrößen. (Fotos: discovering hands)

ren“, so Helf. Mit dieser Situation war Frank Hoffmann seinerzeit unzufrieden. „Vorsorge- und Krebsfrüherkennungsangebote in Deutschland müssen verbessert werden: Das Mammographie-Screening wird zum Beispiel erst für Frauen ab 50 Jahren angeboten – eine präventive Mammographie ist vor diesem Zeitpunkt nicht vorgesehen, obwohl etwa 20 Prozent der Brustkrebsneuerkrankungen

auf Frauen unter 50 Jahren entfallen“, gibt Helf zu bedenken. Dr. Hoffmann suchte eine Ergänzung zur normalen Tastuntersuchung in der gynäkologischen Praxis. Mit Erfolg: „MTUs ertasten circa 30 Prozent mehr Gewebeveränderungen als Ärzte“, erklärt Helf.

## Überlebenschance steigt erheblich

Anhand einer Perlenkette mit unterschiedlich großen Holzperlen macht er deutlich, was die MTUs von discovering hands leisten. Die größte Holzperle – etwas so groß wie eine Kirchsche – können Frauen in Form eines Knotens in der Brust selbst ertasten – der so genannte Zufallsbefund. Der Gynäkologe tastet auch kleinere Knoten. Die MTU sind aber in der Lage, Knoten zu ertasten, die kleiner als eine Erbse sind. „Die Überlebenschance steigt so erheblich“, so Helf. Brustkrebs sei nach wie vor die häufigste Krebserkrankung und eine der häufigsten Todesursachen von Frauen. „Jedes Jahr erkranken in Deutschland knapp 70.000 Frauen an Brustkrebs. Lebensgefährlich ist aber nicht der Tumor selbst, sondern seine Streuung in den Körper. Deshalb ist Früherkennung so wichtig: Werden bösartige Veränderungen in der Brust durch eine gute Vorsorge rechtzeitig erkannt, können sie durch eine Therapie an der Ausbreitung gehindert werden.“

30 bis 60 Minuten dauert eine solche Untersuchung. Um die Stelle, an der die MTU einen Knoten getastet hat,



Ein Teil des Teams (v.l.): Sandra Jansen, Bereichsleiterin MTU- und Ärztebetreuung, Andrea Lüling, Medizinisch-Taktile Untersucherin (MTU) und Anleiterin zur Taktile Selbstuntersuchung der Brust, Katja Khalidi, Assistentin der Geschäftsführung und Geschäftsführer Arndt Helf. (Foto: Klan)

möglichst präzise benennen zu können, wird eine Art Koordinatensystem auf die Brust geklebt – weiß-rote Orientierungstreifen, versehen mit Blindenschrift. 60 gynäkologische Praxen in Deutschland nehmen schon die Unterstützung der MTUs in Anspruch, 21 Krankenkassen sind mit im Boot, die die Kosten der Untersuchung erstatten.

## Zweite Säule: BGM

Eine zweite Säule ist das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM). „Im Rahmen des BGM größerer Betriebe kommt eine MTU in das Unternehmen. Es werden dann an mehreren Tagen in geeigneten Räumlichkeiten Tastuntersuchungen durchgeführt. Mit dabei sind zeitweise ein Gynäkologe sowie ein Ultraschallgerät, um im Verdachtsfall direkt reagieren zu können“, erläutert Helf. Er selbst kommt eigentlich aus dem kaufmännischen Bereich, arbeitete in der Automobilbranche. Zum Gesundheitswesen kam er rein zufällig, ist aber begeistert von der Branche. Neben dem Aspekt der verbesserten Vorsorge sei ihm vor allem eines wichtig: „Durch die Tätigkeit als MTU kommen die sehbehinderten Frauen komplett raus aus der Mitleidsecke, in die sie leider oft gestellt werden“, so Helf.

„Sie erfahren große 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.



Die Medizinisch-Taktilen Untersucherinnen ertasten circa 30 Prozent mehr Gewebeveränderungen als Ärzte.

## MTUs bieten Schulungen an

Im Rahmen der dritten Säule des Angebots von discovering hands werden die sehbehinderten Frauen dann sogar zu Lehrerinnen: Die MTUs schulen Frauen, ihre Brust selbst möglichst professionell abzutasten. „Wer unter professioneller Anleitung an sich selbst lernt, die Brust systematisch abzutasten, spürt schon früh Veränderungen im Gewebe. Das kann lebensrettend sein. Deshalb haben wir die Anleitung zur Taktile Selbstuntersuchung der Brust (ATS) entwickelt und

zeigen Frauen in unseren Schulungen, wie einfach das geht.“ Auch eine solche Schulung könne im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements angeboten werden.

Amdt Helf hofft, dass die Wichtigkeit der Arbeit von discovering hands sich herumspricht. Unter anderem deshalb wurde das Unternehmen auch Mitglied im Unternehmensverband. „Es ist für uns extrem wichtig, uns mit anderen Unternehmen zu vernetzen und unseren Bekanntheitsgrad zu erhöhen“, so Helf. Mit einigen großen Firmen der Region arbeite man schon zusammen, es sollen noch mehr werden. Er verweist noch einmal auf die Vorteile für die Unternehmen wie erhöhte Mitarbeitermotivation, verminderte Ausfallzeiten im Krankheitsfall und gelebte Inklusion. „Schützen Sie den größten Wert Ihres Unternehmens: Ihre Mitarbeiterinnen“, so Helf. „Bei uns ist Vorsorge im wahrsten Sinne des Wortes in den besten Händen.“

Geraldine Klan

### Info

discovering hands  
Wiesenstraße 35  
45473 Mülheim an der Ruhr  
0208 3099618-0  
[www.discovering-hands.de](http://www.discovering-hands.de)

## „Ausgezeichnete Orte 2017“

Die Initiative „Land der Ideen“ und die Deutsche Bank haben 2017 bundesweit 100 Projekte im Rahmen des Wettbewerbs „Ausgezeichnete Orte“ prämiert. Die Jury betonte, dass discovering hands passend zum Jahresmotto „Offen denken – damit sich Neues entfalten kann“ zeige, wie durch Experimentierfreude und Mut zum Umdenken Innovationen im Bereich Brustkrebsfrüherkennung entstehen können. Der Wettbewerb „Ausgezeichnete Orte im Land der Ideen“ prämiert Ideen und Projekte aus Deutschland, die dem Gemeinwohl dienen.

► [www.land-der-ideen.de](http://www.land-der-ideen.de)

Anzeige



# Prävema – Präzision aus Nordhessen

Die Prävema Antriebstechnik GmbH stellt als mittelständisches Unternehmen mit 320 Mitarbeitern hochpräzise Werkzeugmaschinen für die Zahradbearbeitung her.

PRÄWEMA bietet seinen Kunden Maschinen für das Verzahnungshonen, Verzahnungsschleifen und Verzahnungsfräsen an. Im Bereich Honmaschinen hat sich PRÄWEMA als Weltmarktführer etabliert. Zum Kundenstamm von PRÄWEMA gehören einige namhafte Hersteller aus der PKW und Nutzfahrzeug-industrie sowie Hersteller von Antriebssystemen. Die Kernkompetenz von PRÄWEMA liegt in der Zerspanungstechnik, in der durch kundenspezifische Lösungen sowie ein außergewöhnlich hohes Maß an Präzision, Qualität und Zuverlässigkeit eine führende Marktposition erreicht werden konnte. Ständige Entwicklung und Innovation sind ebenfalls ein Markenzeichen von PRÄWEMA: So wurde in den letzten Jahren eine XXL Verzahnungsschleifmaschine entwickelt, auf

der Zahnräder für Windkraftanlagen mit einem Durchmesser von bis zu 2000 mm bearbeitet werden können. Prävema gehört zur Unternehmensgruppe DVS. Die DVS-Gruppe besteht aus mehreren eigenständigen Unternehmen des Sondermaschinenbaus. In der Zerspanungstechnik hat die DVS Gruppe durch intelligenten Synergieeinsatz ein Novum an Präzision, Zuverlässigkeit und Wirtschaftlichkeit geschaffen. Die Bezeichnung DVS steht dabei für die Bearbeitungsverfahren Drehen-Verzahn-Schleifen. Die gesamte DVS-Gruppe hat knapp 1000 Beschäftigte und hat ihren Hauptsitz in Frankfurt am Main. Die Ausbildung der Prävema Antriebstechnik GmbH genießt aufgrund ihres hohen technischen Standards und fachlicher Qualifikation große Anerkennung weit über die Kreisgrenzen hinaus. Derzeit bildet PRÄWEMA 16 Auszubildende in den Berufsbildern Industriemechaniker, Mechatroniker und Zerspanungsmechaniker sowie 1 BA-Studenten im Bereich Konstruktion aus.

## Kompetenzen

- Kundenspezifische Lösungen im Bereich der Zerspanungstechnik – Schwerpunkt Verzahnung
- Weltweiter Kundenstamm (Schwerpunkt Automobilindustrie)
- Weltmarktführer im Bereich Verzahnungshonen
- Ausbildung eigener Fachkräfte
- Ausbildungspartner in Form von Kooperationen



A company of the  
**DVS**  
GROUP



# Loslassen können und sich beweisen müssen

Interview über Familienunternehmen und Generationenwechsel mit Hartmut und Dennis Buhren, Inhaber des Familienunternehmens Baustoffzentrum Wilhelm Harbecke GmbH in Mülheim

Im Jahr 1953 gründete der 21-jährige Horst Buhren gemeinsam mit seinem Seniorpartner Wilhelm Harbecke das gleichnamige Baustoffzentrum in Mülheim an der Ruhr. 1980 stieg sein Sohn Hartmut, ebenfalls mit 21 Jahren, ein. Dessen Söhne Dennis (35), Marc (34) und Timo (28) folgten in den vergangenen Jahren. Ein Mülheimer Familienunternehmen durch und durch.

**[u!]:** Was zeichnet Familienunternehmen besonders aus?

**Hartmut Buhren:** „Ein Familienunternehmen ist Fluch und Segen zugleich. Nicht jeder Mitarbeiter möchte diese persönliche Bindung an die Geschäftsleitung. Diese ist ja zwangsläufig kontinuierlich; auf einen Wechsel – wenn es menschlich eben mal nicht passt – kann man nicht hoffen. Aber die Beständigkeit ist eben auch der Segen. Denn wir setzen natürlich alles an das Gelingen unseres Geschäfts, weil wir selbst viel investieren.“

**Dennis Buhren:** „Anders als in Konzernen sind wir in unserem Familienunternehmen näher am Kunden und näher am Mitarbeiter. Viele Firmen in dieser Region sind auch in Familienhand, man kennt sich, man schätzt sich. Da ist einfach eine sehr langjährige und damit vertrauensvolle Zusammenarbeit. Und die Branche legt nahe, dass man sich eher als Kumpel in der Geschäftsbeziehung sieht. Es geht nicht nur unter uns, sondern insgesamt sehr familiär zu.“

**Hartmut Buhren:** „Was uns auch von Konzernen unterscheidet, ist, dass wir unsere Position nicht ständig absichern, kein Marketing in eigener Sache machen, keine Karrieren anstreben müssen. Wir können uns auf das Wesentliche konzentrieren, den Betrieb zu sichern. Das ist

wirklich ein wesentlicher Vorteil von Familienunternehmen.“

Die Werdegänge der heutigen vier Firmeninhaber sind Abziehbilder: Alle absolvierten eine Lehre in der Baustoffindustrie, stets in Unternehmen befreundeter Händler. Die Devise: Unbedingt branchennah, aber in einem fremden Betrieb anfangen, um etwas anderes als das eigene Unternehmen zu sehen. Zusätzlich hängte der jüngste Spross Timo ein BWL-Studium an; er ist als kaufmännischer Geschäftsführer im Familienbetrieb avisiert.

**[u!]:** Warum haben sich diese Lebensläufe so bewährt?

**Dennis Buhren:** „Ich habe als Kind ja schon in den Schüttboxen gespielt, viele Mitarbeiter kennen mich von klein auf. Natürlich ist man deshalb zu allererst Sohn und erst später Unternehmer. Aber wir haben extern gelernt und damit bewusst den Bruch gesucht, nicht als ewiger Azubi zu gelten. Wir Junioren kamen dann als fertige Kaufleute mit Ideen in den Familienbetrieb zurück. Das Wichtigste ist dann, sich immer wieder zu beweisen, sich nicht auf der Rolle als Nachfolger auszuruhen. Die Tätigkeit im Baustoffhandel war auch zu keinem Zeitpunkt in meinem Leben vorgezeichnet, ich konnte frei entscheiden. Als ältester der drei Brüder war ich aber dann so ein bisschen der Vorreiter.“

**Hartmut Buhren (schmunzelt):** „Nach der Lehre ist Dennis sofort in den Betrieb hineingezogen worden, er wurde gebraucht. Genauso war es bei Marc. Bei Timo haben wir es anders gemacht und ihm die Zeit in einem Studium sozusagen gegönnt. Wir vier

„Viele Mitarbeiter kennen mich von klein auf. Natürlich ist man deshalb zu allererst Sohn und erst später Unternehmer.“

Dennis Buhren

denplattform für unsere Produkte gibt...“

**Dennis Buhren:** „...was heute nur ein Add-on, ein zusätzlicher Vertriebskanal, ist. Aber wir merken, dass auch Bauherren abends auf dem Sofa kalkulieren oder Handwerker sonntags bestellen wollen. Deshalb sind wir 24 Stunden / 7 Tage auch online für sie da.“

**[u!]:** In vielen Dingen ergänzen Sie sich offenbar gut. Aber „knallt“ es nicht mal, schließlich geht es im wörtlichen Sinn um Generationen, um Wechsel?

**Hartmut Buhren:** „Mein Vater war mir bei einem harmonischen Generationenwechsel ein Vorbild. Er hat stückweise Verantwortung abgegeben und selbst losgelassen. Er hat mir Vertrauen geschenkt und mich als seinen Nachfolger auch meine eigenen Fehler machen lassen. Genauso halte ich es auch. Der größte Reibungspunkt beim Generationenwechsel ist doch, Aufgaben abzugeben, aber trotzdem immer wieder reinzugrätchen.“

**Dennis Buhren:** „Wir Junioren wollen genau diesen fließenden Über-

gang. Unser Vater kennt den Generationenwechsel am eigenen Leib und inzwischen von beiden Seiten, was besonders angenehm ist. Er lässt zu, dass wir uns entfalten. Und wir wären schön doof, wenn wir eine Deadline für seinen Ausstieg setzen würden, denn mein Vater hat nun mal 40 Jahre Erfahrung im Baustoffhandel.“

**Im Wortsinn „nah dran“ sind alle vier Buhrens. Wie jeder andere Mitarbeiter auch sitzen sie im Baustoffhandel an der Xantener Straße im Großraumbüro, wo Tisch an Tisch gearbeitet wird. Kurze Wege, direkte Ansprache, flache Hierarchie – das schätzen hier alle.**

**[u!]:** Was lernen Sie von der jungen Generation?

**Hartmut Buhren:** „Digitalisierung, Web-Shop, neue Verkaufsmethoden – ich bin froh, dass ich das nicht selbst umsetzen muss. Ganz ehrlich: Darauf habe ich einfach keine Lust. Marc ist da unser Fachmann. Er hat wesentlich daran mitgewirkt, dass es eine B2B-Kunden-

plattform für unsere Produkte gibt...“

**Dennis Buhren:** „...was heute nur ein Add-on, ein zusätzlicher Vertriebskanal, ist. Aber wir merken, dass auch Bauherren abends auf dem Sofa kalkulieren oder Handwerker sonntags bestellen wollen. Deshalb sind wir 24 Stunden / 7 Tage auch online für sie da.“

**[u!]:** In vielen Dingen ergänzen Sie sich offenbar gut. Aber „knallt“ es nicht mal, schließlich geht es im wörtlichen Sinn um Generationen, um Wechsel?

**Hartmut Buhren:** „Mein Vater war mir bei einem harmonischen Generationenwechsel ein Vorbild. Er hat stückweise Verantwortung abgegeben und selbst losgelassen. Er hat mir Vertrauen geschenkt und mich als seinen Nachfolger auch meine eigenen Fehler machen lassen. Genauso halte ich es auch. Der größte Reibungspunkt beim Generationenwechsel ist doch, Aufgaben abzugeben, aber trotzdem immer wieder reinzugrätchen.“

**Dennis Buhren:** „Wir Junioren wollen genau diesen fließenden Über-



Zwei Unternehmer-Generationen (von links): Timo, Hartmut, Marc und Dennis Buhren führen gemeinsam die Wilhelm Harbecke GmbH in Mülheim. (Foto: Middelkamp)

gang. Unser Vater kennt den Generationenwechsel am eigenen Leib und inzwischen von beiden Seiten, was besonders angenehm ist. Er lässt zu, dass wir uns entfalten. Und wir wären schön doof, wenn wir eine Deadline für seinen Ausstieg setzen würden, denn mein Vater hat nun mal 40 Jahre Erfahrung im Baustoffhandel.“

**Hartmut Buhren:** „Was mir dieser langfristige Übergang überhaupt erst ermöglicht, ist Zeit für Ehrenämter. Ich bin Vorsitzender des Handelsverbandes Ruhr und im hagebau-Aufsichtsrat. Für diese Aufgaben kann ich das Haus immer mit einem guten Gefühl verlassen.“

**[u!]:** Wo leidet als Familienunternehmer das Familienleben?

**Hartmut Buhren:** „Als Kind bin ich nie in den Sommerurlaub gefahren, da war ja immer Saison. Unser Geschäft ist heute davon glücklicherweise nicht mehr so abhängig, da Modernisierungen im Bestand, die inzwischen mehr als die Hälfte unseres Geschäfts ausmachen, ganzjährig laufen.“

**[u!]:** Apropos Urlaub: Regelmäßig geht es zusammen in den Familien-

urlaub, jüngst nach Sylt. Bleibt das Geschäftliche dann in Mülheim oder ist es Thema?

**Dennis Buhren:** „Wir verstehen uns auch privat gut, wir arbeiten nicht nur in Mülheim, sondern leben auch alle hier. Das hilft, strategische Entscheidungen sowie auch das Tagesgeschäft zu bewältigen. Während das Telefon aber während des Urlaubs ausbleibt, checke ich täglich die Mails. Das ist mir lieber, als wenn am ersten Arbeitstag nach dem Urlaub mein Postfach überquillt.“

**„Der größte Reibungspunkt beim Generationenwechsel ist doch, Aufgaben abzugeben, aber trotzdem immer wieder reinzugrätchen.“**

Hartmut Buhren

Nachdem Horst Buhren 1953 auf 1.000 qm Fläche angefangen hatte, bot der Firmensitz am Hafen schon 8.000 qm und wurde im Laufe der Jahre auf knapp 13.000 qm durch Zukäufe erweitert. 2014 wurde das jetzige Firmengelände an der Xantener Straße bezogen. Neben den zwei ehemaligen Lagerhallen eines Sicherheitsschuhe-Herstellers verfügt das Gelände mit seinen 26.000 qm Lagerfläche über 12.000 Paletten-Stellplätze. Groß und luftig wurde das Großraumbüro mit einem gläsernen Vorbau versehen, der auch Platz für eine Cafeteria mit Imbiss bietet, um den Kunden weitere Gründe zum Kommen bzw. Bleiben zu bieten.

**[u!]:** Was macht den Standort Mülheim unternehmerisch so attraktiv?

**Hartmut Buhren:** „Der Baustoffhandel lebt vom Standort, von der Bauaktivität in der direkten Umgebung. Wir haben uns in Mülheim etabliert. Als wir vor vier Jahren die 1,5 Kilo-

meter vom Hafen an die Xantener Straße gezogen sind, war das schon ein Einschnitt, der wohlüberlegt sein wollte. Aber wir sind mitten im Ruhrgebiet, haben für alle Standorte eine Glasfaseranbindung. Das sind schon richtig gute Standortbedingungen.“

**[u!]:** Wie geht es mit dem Familienunternehmen Harbecke weiter?

**Dennis Buhren:** „Wir bauen weiter am Familienwerk. Mein Bruder Timo hat seine Verlobte, die er während der Lehre im hagebaumarkt in Hamburg kennengelernt hat, mit hierher gebracht. Auch sie arbeitet inzwischen also im Familienbetrieb.“

**Hartmut Buhren:** „Mit dem neuen Standort und dem neuen Markt in Ratingen sind wir jetzt insgesamt in drei Städten vertreten. Wir beschäftigen 200 Mitarbeiter. Das ist schon eine große Verantwortung. Diese empfinden wir auch für unsere Stadt Mülheim, in der wir mit unseren Familien leben. Zu dieser Stadt, seinen Menschen, seinen Vereinen und Institutionen haben wir eine enge Bindung. Es gehört zu meinem Verständnis eines familiär geführten Unternehmens, dass ich nicht von Montag bis Freitag in die Stadt einpendle, sondern hier auch eine gesellschaftliche Verantwortung wahrnehme. Das zeichnet nicht zuletzt ein Familienunternehmen aus.“

Das Interview führte Jennifer Middelkamp

## Info

**Baustoffzentrum Wilhelm Harbecke GmbH**  
Xantener Straße 7  
45479 Mülheim an der Ruhr  
0208 5808-0  
[www.harbecke.hagebau.de](http://www.harbecke.hagebau.de)



Der 2014 bezogene Firmensitz an der Xantener Straße in Mülheim steht für Nachhaltigkeit nicht nur in Bezug auf das Familien-Unternehmertum. Auf dem Vordach wurde gemeinsam mit dem örtlichen Energieversorger medl eine 99,64 kWp Photovoltaik-Anlage gebaut. (Foto: Hartmut Buhren)

## „Duisburg ist eine versteckte Schönheit“

3 Fragen an... Frank Wittig, Geschäftsführer der Wittig GmbH



Frank Wittig, Geschäftsführer der Wittig GmbH (Foto: Heidmeier)

3.500 Quadratmeter Lagerfläche, 1.100 Quadratmeter Bürofläche und

rund elf Monate Bauzeit: Am Bunkerhafen in Duisburg-Ruhrort entstand der Neubau der Wittig GmbH, einem Spezialisten für Schiffs- und Industriebedarf sowie Technischem Handel. Die beiden Brüder Ralf und Frank Wittig führen das Unternehmen gemeinsam.

**[u!]:** Warum der Neubau am Bunkerhafen?

**Frank Wittig:** Vor ca. drei Jahren haben mein Bruder und ich begonnen zu überlegen, wie „Wittig 5.0“ aussehen könnte. Wir führen unser Unternehmen in vierter Generation und haben uns gefragt, was nach un-

serer Zeit kommt. Auf jeden Fall sahen wir die Notwendigkeit, Prozesse zu zentralisieren und Kapazitätsprobleme zu lösen. Deshalb haben wir vor etwas mehr als einem Jahr den Bauantrag gestellt.

**[u!]:** Mit dem Neubau bekennen Sie sich abermals klar zum Standort Duisburg. Warum?

**Frank Wittig:** Duisburg ist für mich eine versteckte Schönheit. Hier liegen unsere Wurzeln, hier leben wir. Wir engagieren uns in verschiedenen Bereichen für den Wirtschaftsstandort. Es wäre nicht authentisch gewesen, woanders zu bauen. Zusätzlich

verbindet uns mit dem Bunkerhafen ein Stück Geschichte: Es ist der Ursprungshafen Duisburgs, dort, wo die Geschichte der Schifffahrt in der Stadt begann und unsere Mutter als Kind spielte. Neben der Vergangenheit spielt natürlich die Zukunft eine große Rolle. Die Kapazitäten sind nun ausreichend um in anderen Bereichen tätig zu werden und Geschäftsmodelle neu zu definieren.

**[u!]:** Wie wurde die Eröffnung gefeiert?

**Frank Wittig:** Mehrfach. Einmal mit Geschäftspartnern und allen, die mit dem Bau zu tun hatten. Da-



Die Wittig GmbH hat am Bunkerhafen neu gebaut. (Foto: Wittig GmbH)

rüber hinaus mit einem „Family & Friends“-Event mit allen unmittelbaren Nachbarn. So konnte sich jeder einen Eindruck verschaffen. Für alle anderen eignen sich die Podcasts auf unserer Homepage. Mit diesen kleinen Videos haben wir die Entstehung des Neubaus

stück für Stück dokumentiert und so für die Ewigkeit festgehalten.

Die Fragen stellte Geraldine Klan

➔ [www.wi-du.de](http://www.wi-du.de)

# Wirtschaft für Duisburg legt Arbeitsschwerpunkte fest

Neuer Unternehmerverband wächst und lädt zum Mitmachen ein

Fast 40 Mitglieder und Interessierte kamen im April zur zweiten Mitgliederversammlung des neuen Unternehmerverbandes Wirtschaft für Duisburg ins HAUS DER UNTERNEHMER. 11 Mitglieder zählte der neue Verein bei seinem Start im Dezember des vergangenen Jahres. Mittlerweile ist Wirtschaft für Duisburg auf 30 Unternehmen aller Branchen und Größenordnungen angewachsen. „Das ist ein guter Start, aber wir wollen weiter wachsen und mit starker Stimme sprechen“, sagt Matthias Heidmeier, Geschäftsführer des Vereins. Die Mitgliederwerbung wird deswegen gerade in der Anfangsphase ein wichtiges Thema bleiben. Damit diese gelingt, haben die Mitglieder der neuen Initiative umfangreiche Mitsprache- und Mitmachmöglichkeiten.

## Campus Wedau im Fokus

So haben die Mitglieder bereits das Arbeitsprogramm 2018 erstellt. Nun wurde in der jüngsten Sitzung über seine Umsetzung beraten. Der Vorstand, um seinen Vorsitzenden Alexander Kranki (KRANKIKOM -

Alexander Kranki Kommunikation GmbH) und seine Stellvertreter Jutta Stolle (Franz Haniel & Cie. GmbH) und Frank Wittig (Wittig GmbH), wurde beauftragt, insbesondere drei Schwerpunktthemen anzupacken. Als konkretes Projekt will man die Realisierung des Campus Wedau vorantreiben. Dazu wird Wirtschaft für Duisburg einen Initiativkreis gründen, der konkrete, konzeptionelle

Vorschläge zur Campus-Entwicklung machen soll. Ebenfalls wird sich der Verein aktiv an der Entwicklung des Masterplans Digitalisierung in Duisburg beteiligen. Das von Oberbürgermeister Sören Link ausgegebene Ziel, Duisburg zur Smart City zu machen, wird von Wirtschaft für Duisburg ausdrücklich unterstützt. Und drittens will der Verein aktiv am Image des Standorts Duisburg arbeiten. Viele Mitglieder des neuen Unternehmerverbandes haben Ideen, wie sie das nach wie vor problematische Image

den, der konkrete, konzeptionelle Vorschläge zur Campus-Entwicklung machen soll. Ebenfalls wird sich der Verein aktiv an der Entwicklung des Masterplans Digitalisierung in Duisburg beteiligen. Das von Oberbürgermeister Sören Link ausgegebene Ziel, Duisburg zur Smart City zu machen, wird von Wirtschaft für Duisburg ausdrücklich unterstützt. Und drittens will der Verein aktiv am Image des Standorts Duisburg arbeiten. Viele Mitglieder des neuen Unternehmerverbandes haben Ideen, wie sie das nach wie vor problematische Image

der Stadt durch konkrete Beiträge verbessern können.

## Ideen anstoßen und realisieren

Neben diesen Vorstandsthemen gibt es weitere Initiativen für Projekte aus den Reihen der Mitgliedschaft. „Unsere Mitglieder wollen dabei den neuen Verein als Plattform nutzen, um Ideen zu realisieren und anzustoßen“, so Heidmeier. Ziel dabei sei es immer, den Wirtschaftsstandort Duisburg nach vorn zu bringen. Bei den ersten Mitgliederinitiativen geht es konkret zum Beispiel um Themen der Stadt- und Immobilienentwicklung, der Existenzgründung und Fragen einer verbesserten Zusammenarbeit zwischen Wirtschaft und Verwaltung. Das nächste Mitgliedertreffen von Wirtschaft für Duisburg wird am 9. Juli um 16 Uhr im HAUS DER UNTERNEHMER stattfinden.

## Kontakt

Matthias Heidmeier  
0203 99367-225  
heidmeier@unternehmerverband.org



# „6 Seen Wedau“ ist eine riesige Chance

Kräftiger Impuls für den Standort

Es tut sich was in Duisburg. Verschiedene große Stadtentwicklungsprojekte sind auf dem Weg. Nach Ansicht des Unternehmerverbandes Wirtschaft für Duisburg sind die Entwicklungen an der Wedau dabei von besonderer Bedeutung. Denn eines der größten städtebaulichen Projekte in Nordrhein-Westfalen ist „6 Seen Wedau“. Hier sollen auf rund 70 Hektar über 3.000 Wohnungen und damit ein neuer Stadtteil entstehen.

## Attraktiven Wohnraum für junge Familien schaffen

Alexander Kranki, der Vorsitzende von Wirtschaft für Duisburg, unterstützt das Projekt: „6 Seen Wedau wird Duisburg einen kräftigen Schub nach vorne bringen. Hier wird attraktiver Wohnraum für junge Familien geschaffen. Das ist genau das, was unsere Stadt braucht.“ Kranki lobt auch den bisherigen Planungsprozess. „Der geplante Spatenstich im Mai könne zeigen, dass Duisburg auch Großprojekte kann“, so Kranki, der auf

einen insgesamt nur rund 2-jährigen Diskussions-Prozess verweist.

## Reizvolles Umfeld mit optimalen Verkehrsanbindungen

Auch der Wirtschaftsstandort Duisburg werde von den Plänen profitieren. „Die Wirtschaft wird ihren Beitrag leisten, damit an der Wedau einer der modernsten Stadtteile Deutschlands entsteht“, so Kranki. Ebenso entstünde hier Wohnraum für qualifizierte Fachkräfte, die auch die Duisburger Wirtschaft so dringend benötige. „Besser gelegen als im Wohngebiet 6 Seen Wedau, kann man in Nordrhein-Westfalen nicht leben. Hier verbindet sich eine einmalige strategische Lage mit einer optimalen Verkehrsanbindung und einem landschaftlich reizvollem Umfeld“, erläutert Kranki, der auf die Nähe zum Flughafen, aber auch zur Duisburger Innenstadt verweist. Es könne im Norden der Fläche mit dem geplanten „Campus Wedau“ zudem gelingen, eine weitere Erfolgsgeschichte bei den Themen Forschung und Entwicklung zu schreiben.



Auf rund 70 Hektar sollen bei „6-Seen-Wedau“ über 3.000 Wohnungen entstehen. Damit ist es eines der größten städtebaulichen Projekte in NRW. (Foto: BEG NRW / DB Immobilien)

Kranki warnt davor, die vorliegenden Pläne für das Wohngebiet zu verwässern. „Es muss gelingen, dieses landschaftlich attraktive Gebiet für viele Menschen lebenswert zu machen. Dazu gehört ganz klar auch der Aspekt ‚Wohnen am Wasser‘ – und genau das erreicht die aktuelle Planung“, meint Kranki. Das Allgemeinwohl, für das das Projekt 6 Seen Wedau stehe, müsse größeres Gewicht haben als Einzelinteressen.

## Zur Decke strecken

Diese seien zwar verständlich, aber sie dürften die Stadt nicht aufhalten. „Wir müssen ganz klar sehen: Duis-

burg muss sich zur Decke strecken“, erklärt Kranki. Angesichts hoher Arbeitslosigkeit und einer ebenfalls zu hohen Abwanderung qualifizierter Fachkräfte, müsse es attraktiver werden in Duisburg zu leben. „In den letzten zwanzig Jahren konnten in Duisburg mit dem Hafen, der Universität oder dem Landschaftspark Nord viele erfolgreiche Projekte auf den Weg gebracht werden. Darauf aufbauend hat die Stadt jetzt die Chance, wirtschaftlich wieder Anschluss zu gewinnen. Diese Chance müssen wir nutzen!“

Matthias Heidmeier

➤ [www.6-seen-wedau.de](http://www.6-seen-wedau.de)

# Mahmut Özdemir, MdB, bei Wirtschaft für Duisburg

SPD-Bundestagsabgeordneter beim neuen „Mercator-Treff“

Bei der Auftaktveranstaltung des neuen „Mercator-Treffs“ haben Vertreter des Unternehmerverbandes Wirtschaft für Duisburg mit dem Bundestagsabgeordneten Mahmut Özdemir die drängenden wirtschaftlichen Herausforderungen der Stadt diskutiert. Özdemir lobte vor rund 20 Unternehmern die Ideen des neuen Verbandes und sicherte eine gute Zusammenarbeit zu. „Mit Hilfe des Bundes können wir in Duisburg einiges auch für den Wirtschaftsstandort bewegen. Ich will dafür sorgen, dass die Stadt die Unterstützung bekommt, die sie benötigt“, erklärte Özdemir. Er verwies auf die vielfältigen Möglichkeiten,

die der Koalitionsvertrag zwischen Union und SPD für Duisburg biete. So stünden zum Beispiel für die Bereiche Bildung und Städtebau erhebliche Finanzmittel zur Verfügung, die nun auch in Duisburg ankommen müssten.

## Brücke zwischen Politik und Wirtschaft

Der Vorsitzende von Wirtschaft für Duisburg Alexander Kranki freute sich über den Rückenwind aus Berlin. „Ein ‚Weiter so‘ wird Duisburg nicht entscheidend helfen“, meint Kranki. Gemeinsam sollten Bund, Land und Kommunen an einem

Strang ziehen und Duisburg sowie dem gesamten Ruhrgebiet nun einen Wachstumsschub geben. Dafür sei die Ausgangslage so gut wie lange nicht, denn die Situation der öffentlichen Finanzen habe sich deutlich verbessert.

Mit dem neuen „Mercator-Treff“ will der Unternehmerverband Wirtschaft für Duisburg die Netzwerke in der Stadt stärken. „Wir wollen mit diesem Veranstaltungsformat Brücken zwischen Politik, Wirtschaft und Gesellschaft bauen“, sagt der Geschäftsführer des Verbandes, Matthias Heidmeier.



1. Mercator-Treff von Wirtschaft für Duisburg (von links): Frank Wittig, Alexander Kranki (beide Wirtschaft für Duisburg), Wirtschaftsförderer Ralf Meurer, Gast Mahmut Özdemir, Wolfgang Schmitz und Matthias Heidmeier (beide Wirtschaft für Duisburg) (Foto: Köhler)

# Olympia und das Ruhrgebiet würden voneinander profitieren

Wirtschaft für Duisburg unterstützt NRW-Olympiabewerbung

Olympische Spiele an Rhein und Ruhr könnten eine doppelte Chance sein: Für die Region ebenso wie für die Olympische Bewegung. Deren Ansehen hat in den vergangenen Jahrzehnten stark gelitten unter einem ausgefachten Gigantismus, der zuletzt zur Ablehnung von Olympia-Bewerbungen durch die Bevölkerung führte. Alexander Kranki, Vorsitzender des Vereins Wirtschaft für Duisburg, ist sicher, dass sich das ändern wird: „Wenn die Olympischen Idee überleben soll, muss sie einen neuen, bürgernäheren Ansatz finden.“

Als Startpunkt hierfür sieht Kranki Duisburg und das Ruhrgebiet ideal geeignet. „Unsere Region ist ehrlich und verlässlich, hier wird es keinen abgehobenen Glitzer-Zirkus geben, sondern nachhaltige und umweltverträgliche Spiele.“ Über 80 Prozent der benötigten Sportstätten und Veranstaltungsorte zur Durchführung Olympischer und Paralympischer Spiele seien in der Metropolregion bereits heute vorhanden. „Duisburg könnte mit seiner einzigartigen Regattabahn an der Wedau einen wertvollen Beitrag für gelungene Spiele leisten, die die Olympische Bewegung auf bodenständige Weise neu definieren.“

## Kein Glitzer-Zirkus

Zugleich sieht Kranki in der Ausrichtung Olympischer Spiele auch für die Region eine riesige Chance: „München und Tokio haben gezeigt, wie sehr Städte von Olympia profitieren können. Beide haben aus diesem Anlass ihren Nahverkehr erneuert, Fremdenverkehrs-Kapazitäten ausgebaut und Wohnviertel geschaffen, vor allem aber ihr weltweites Image verbessert“. Derartige Ent-

wicklungen seien auch an Rhein und Ruhr vorstellbar. Gerade das Ruhrgebiet könne einen olympischen Investitionsschub gut gebrauchen. „Natürlich könnte man den Nahverkehr auch ausbauen, ohne Olympische Spiele zu veranstalten – man tut es nur nicht. Die Erfahrung zeigt, dass es einen Anlass braucht, um alle Beteiligten auf eine solche Kraftanstrengung zu fokussieren“, meint Kranki.

## Planung umfasst 13 Städte im Ruhrgebiet

Kranki ist deshalb sicher, dass es hier im Ruhrgebiet und in Duisburg breite gesellschaftliche Unterstützung und großes Wohlwollen in der Bevölkerung für eine Olympia-Bewerbung geben werde: „Für Olympia an Rhein und Ruhr lohnt es sich zu kämpfen.“ Deshalb wird der Verein Wirtschaft für Duisburg die Rhein Ruhr Olympic City-Initiative des Sportmanagers Michael Mronz zu einer möglichen Bewerbung Nordrhein-Westfalens für Olympische und Paralympische Spiele im Jahr 2032 unterstützen. Insgesamt umfasst die Planung die folgenden 13 Städte: Aachen, Bonn, Dortmund, Düsseldorf, Essen, Gelsenkirchen, Köln, Krefeld, Leverkusen, Mönchengladbach, Oberhausen, Recklinghausen und Duisburg als Standort vor allem für den Kanu- und Rudersport.

Matthias Heidmeier

➤ [www.land.nrw.de/planungspapier-der-privat-initiative-landespolitik-uebergeben](http://www.land.nrw.de/planungspapier-der-privat-initiative-landespolitik-uebergeben)

Neu im Unternehmerverband Wirtschaft für Duisburg e.V.

„Ich bin der festen Überzeugung, dass die entscheidenden Impulse, die unsere Stadt nach vorne bringen werden, aus der Wirtschaft kommen. Als Unternehmer mit offenen Augen und Ohren engagiere ich mich daher gerne im Unternehmerverband Wirtschaft für Duisburg.“



Frank Oberpichler, Geschäftsführer Durian GmbH

Die Durian GmbH ist eine Agentur für Öffentlichkeitsarbeit, Public Relations, Textredaktion und Marketingkonzeption. Durian steht für Management und Realisation von (Auftrags-)Kommunikation.

➤ [www.durian-pr.de](http://www.durian-pr.de)

„Für uns steht Duisburg absolut im Fokus unserer Arbeit. Wir wollen die Entwicklung der Stadt unterstützen und vorantreiben. Dafür ist uns auch eine Vernetzung in der Duisburger Wirtschaft wichtig. In der Mitgliedschaft im Unternehmerverband sehen wir eine wunderbare Grundlage.“



Bernd Wortmeyer, Geschäftsführer der GEBAG Duisburger Baugesellschaft mbH

Wohnraumentwicklung mit sozialer Verantwortung: Gegründet im Jahr 1872 als Duisburger Gemeinnützige Baugesellschaft AG, ist die GEBAG bis heute das größte Immobilienunternehmen mit Sitz in Duisburg.

➤ [www.gebag.de](http://www.gebag.de)

# Fähigkeiten statt Jobprofil im Fokus

Interview über „Social Media Recruiting“ mit Klaus Goczol, Gründer vom Video-Recruiting-Portal tanedo.de, sowie Sascha Devigne (STUDIO 47) und Frank Oberpichler (Durian PR), die Macher des Portals www.dein-job-in.nrw

**[u!]:** Stellenanzeigen in Zeitung und Internet sind ein probates Mittel, um Mitarbeiter zu finden. Haben diese aber für Sie ausgedient?

**Klaus Goczol:** „Unternehmen können auf dem konventionellen Standard-Weg mit Anzeigen nicht alle Stellen besetzen. Viele stellen fest, dass die Zahl und vor allem Qualität passender Bewerber zurückgeht. Dabei gibt es sie: die genau passenden, die motivierten, die richtigen Bewerber. Sie finden sie so nur nicht.“

**[u!]:** Und wie kann es besser gelingen?

**Klaus Goczol:** „Das Problem ist der schriftliche Bewerbungsprozess. Menschen mit ungeraden Lebensläufen, Arbeitslose oder Migranten: Sie alle haben keine seitenlangen Lebensläufe, keine vorzeigbaren Zeugnisse. Sie anhand eines Stückes Papier, das sie aufgrund ihrer Probleme womöglich gar nicht selbst verfasst haben, zu bewerten, ist unmöglich und unrealistisch. Deshalb sollte nicht vom Jobprofil ausgehend gesucht werden, sondern von den Fähigkeiten. Einzelne Talente lassen sich mit einem Video authentisch darstellen.“

**[u!]:** Genau Ihr Grundgedanke von tanedo.de, die Kurzform von „Talent Next Door“...

**Klaus Goczol:** „Wir geben Menschen eine Plattform, ihre Talente anhand selbst produzierter Videos kostenlos sichtbar zu machen. Auf die Idee kam ich, als ich einen 25-jährigen Mann in Spanien kennenlernte, der Ausbildung und Studium abgebrochen hat, aber ein begnadeter Programmierer ist. Seine schriftlichen Bewerbungen in IT-Unternehmen kamen, so sein Gefühl, immer nur bis zum Pförtner. Kein Wunder: Diese Fähigkeit lässt sich nicht verschriftlichen, man muss sie sehen. In einem Video kann er sein Können, gespickt mit Screenshots, live zeigen. Der Fachmann auf der anderen Seite des Bewerbungsprozesses sieht sofort, ob der Bewerber über die gesuchten Fähigkeiten verfügt.“

**[u!]:** Herr Devigne, einen ähnlichen Ansatz verfolgen Sie mit der Zielgruppe Unternehmen. Warum hat Recruiting per Video so viel Potenzial?

**Sascha Devigne:** „Weil das bewegte Bild die beste Möglichkeit ist, sich als

Arbeitgeber zu positionieren, sein Unternehmen und seine Stellenangebote zu präsentieren. Im Video passiert das ganz unmittelbar, sehr authentisch und sehr attraktiv. Eine Stellenausschreibung im klassischen Sinn, also reiner Text, kann das nicht in diesem Maße leisten. Mit einem Recruiting-Video zeigt ein Unternehmen, dass es modern ist, dass es offen und direkt kommuniziert, dass es sich im besten Sinne des Wortes sehen lassen kann. Wenn potenzielle Bewerber bereits im ersten Schritt auf eine audiovisuelle Tour durch das Unternehmen mitgenommen werden, wo sie ihren künftigen Arbeitsplatz, ihre künftigen Arbeitskollegen kennenlernen, dann können sie für sich erkennen, ob es der passende Job ist.“

„Mit einem Recruiting-Video zeigt ein Unternehmen, dass es modern ist, dass es offen und direkt kommuniziert, dass es sich im besten Sinne des Wortes sehen lassen kann.“

Sascha Devigne

**Frank Oberpichler:** „Ich würde eher sagen: Recruiting heute. Besonders bei jüngeren Zielgruppen ist deutlich zu beobachten, dass Informations- und Unterhaltungsinhalte lediglich am Bildschirm und kaum noch in gedruckter Form konsumiert werden. Was macht also mehr Sinn, als sich genau dort mit seinen Angeboten zu platzieren, wo diese jungen Talente – und somit potenzielle Arbeitnehmer – sich sowieso täglich aufhalten? Wichtig ist dabei, dass unterschiedliche Angebote für die jeweilige Zielgruppe auch in den geeigneten Kanälen präsentiert werden und die einzelnen Präsentationen,



Sascha Devigne, Chefredakteur von STUDIO 47, hilft Unternehmen bei der Personalsuche mit Recruiting-Videos. (Foto: Studio 47)

gleich welcher Form, miteinander vernetzt sind. Dem Video kommt diesbezüglich eine enorme Aufmerksamkeit zugute – vorausgesetzt es ist „irgendwie gut gemacht“. Das kann im Einzelfall sehr unterschiedlich ausfallen. Aber nur ein Video auf irgendeinen Web-Kanal stellen, ist auch kein Heilsbringer. Inhalte müssen heute in unterschiedlichen Formen und Formaten auf diversen Kanälen ausgespielt werden, um die gewünschte Zielgruppe möglichst interessant und flächendeckend anzusprechen.“

**[u!]:** Sind Unternehmen auch auf tanedo.de willkommen?

**Klaus Goczol:** „Ebenfalls mit Videos, in denen sie ihre Berufe, ihr Unternehmen und ihre Produkte vorstellen können. Vor allem aber, um nach passenden Talenten zu suchen: einerseits über die klassischen Berufe-Kategorien, andererseits über ‚Tags‘, also Schlagworte, die die Fähigkeiten und Tätigkeiten nennen. Gutes Beispiel ist die Hotellerie oder Gastronomie; sie suchen sympathische, eloquente, höfliche, souveräne Bewerber. Solche finden sie mit Tags wie ‚Umgang mit Menschen‘ oder ‚hilfsbereit‘. Und dann ist in Ton und Bild der erste Eindruck doch sehr anschaulich.“

**[u!]:** Welche Firmen machen denn schon mit?

**Klaus Goczol:** „Zum Beispiel ein Maschinenbauunternehmen für Kühlmöbel. Der 63-jährige Geschäftsführer, selbst Ingenieur, sucht Nachwuchskräfte. Von ihnen wünscht er



Klaus Goczol, Gründer von tanedo.de, kommt aus der Unternehmensberatung mit Schwerpunkt Marketing, Strategie und Diversifizierung. (Foto: tanedo.de)



Die Web-Portale dein-job-in.nrw und tanedo.de haben die gleiche Idee: Mit bewegten Bildern lässt es sich besser rekrutieren. Arbeitgeber stellen in Videos ihre Stellen, die Aufgaben und Kollegen vor, Bewerber ihre besonderen Fähigkeiten und Begabungen.

sich beispielsweise ein Video, wie sie ihr Fahrrad reparieren. So kann er begutachten: Ist er handwerklich begabt? Arbeitet er systematisch? Ist er gründlich?“

**[u!]:** Herr Devigne, eine Erfolgsgeschichte von Ihnen?

**Sascha Devigne:** „Dentsply Sirona, einer der weltweit größten Hersteller von Zahnmedizin-Technik. Die Firma sitzt in Bensheim an der Bergstraße, sehr idyllisch, aber auch ziemlich abseits der großen Metropolen. Für junge, hochqualifizierte Fachkräfte ist das zunächst mal nicht das spannendste Umfeld, viel zu provinziell, keine Urbanität, keine bekannte Marke. Wir haben für Dentsply Sirona Recruiting-Videos produziert, gesucht wurden Softwareentwickler, Sales Manager, Techniker. Die Filme haben extrem gut funktioniert, die HR-Abteilung von Dentsply Sirona hat das sowohl von der Anzahl als auch hinsichtlich der Qualität der Bewerbungen gemerkt.“

**[u!]:** Was müssen Firmen im Video-Recruiting besonders beachten?



Frank Oberpichler ist Geschäftsführer der Durian PR-Agentur und entwickelt Stories, Veranstaltungsformate sowie Konzepte. (Foto: Durian PR)

**[u!]:** Beim derzeitigen Beschäftigungsrekord rücken neben Bewerbern mit ungeraden Lebensläufen auch Arbeitslose und ältere Menschen ins Interesse der Unternehmen. Können auch sie am Videoportal teilhaben?

**Klaus Goczol:** „Wir stehen in Kontakt mit der Bundesagentur für Arbeit, weil tanedo.de genau für diese Zielgruppe ein tolles Instrument sein könnte. Auf herkömmlichen Jobportalen sind ja reichlich Unternehmen unterwegs, allein es fehlen die Bewerber. Nachvollziehbar, wenn sie seitenweise Angaben machen müssen und so schnell das Gefühl bekommen, nicht mithalten zu können. Zudem sind sie frustriert, weil sie viel Ablehnung erfahren. Wenn sie ihre besondere Begabung zeigen können, erhalten sie unvoreingenommen eine ganz neue Chance.“

**[u!]:** Was macht also mehr Sinn, als sich genau dort mit seinen Angeboten zu platzieren, wo diese jungen Talente – und somit potenzielle Arbeitnehmer – sich sowieso täglich aufhalten?“

**Frank Oberpichler:** „Viele Unternehmen haben Respekt vor den ersten Schritten in Sozialen Medien, teils auch aus Angst vor peinlichen Fehlern oder bösen Kommentaren. Was raten Sie?“

**Frank Oberpichler:** Aber der größte Fehler ist doch, nichts zu machen. Wenn man sich dazu entschieden hat, diesen Weg zu gehen, dann sollte man sich darüber im Klaren sein, dass diese Form der Kommunikation eine aufwändige und zeitraubende, weil eben auch wichtige ist. Das heißt: ‚Frau Müller oder Herr Kaiser, machen Sie mal eben unser Facebook‘ funktioniert nicht. Es braucht eine Strategie, Ziele, Zuständigkeiten und Arbeitskraft. Kann ein Unternehmen dies nicht aus eigenen Ressourcen stemmen, lohnt das Gespräch mit einer entsprechenden Agentur.“

**[u!]:** Was müssen Firmen im Video-Recruiting besonders beachten?

**Sascha Devigne:** „Authentisch sein. Das ist das A und O. Echte Leute vor die Kamera lassen, also die Mitarbeiter, die künftigen Kollegen oder auch Vorgesetzten. Ein reportagehafter Ansatz ist wichtig, also wirklich am Ort des Geschehens zu filmen, im Betrieb. Das sorgt für den beschriebenen Effekt, dass Bewerber sich vom Unternehmen eingeladen fühlen. Klappt natürlich nur dann wirklich gut, wenn man's professionell angeht, also mit redaktioneller Begleitung und mit gestalterischem und technischem Know-how. Recruiting-Videos können keine verwackelten, schlecht ausgeleuchteten Handy-Bilder gebrauchen, das sorgt nur dafür, dass aus dem authentischen Einblick eine peinliche Nummer für das Unternehmen wird.“

**[u!]:** Viele Unternehmen haben Respekt vor den ersten Schritten in Sozialen Medien, teils auch aus Angst vor peinlichen Fehlern oder bösen Kommentaren. Was raten Sie?

**Frank Oberpichler:** Aber der größte Fehler ist doch, nichts zu machen. Wenn man sich dazu entschieden hat, diesen Weg zu gehen, dann sollte man sich darüber im Klaren sein, dass diese Form der Kommunikation eine aufwändige und zeitraubende, weil eben auch wichtige ist. Das heißt: ‚Frau Müller oder Herr Kaiser, machen Sie mal eben unser Facebook‘ funktioniert nicht. Es braucht eine Strategie, Ziele, Zuständigkeiten und Arbeitskraft. Kann ein Unternehmen dies nicht aus eigenen Ressourcen stemmen, lohnt das Gespräch mit einer entsprechenden Agentur.“

**[u!]:** Was müssen Firmen im Video-Recruiting besonders beachten?

Das Interview führte Jennifer Middelkamp

➤ [www.tanedo.de](http://www.tanedo.de)  
➤ [www.dein-job-in.nrw](http://www.dein-job-in.nrw)

## Digitalisierung als wichtiger Job-Motor

Schule, Ausbildung und Weiterbildung stärken

Von wegen German Angst: Die These vom Ende der Arbeit, das Gewerkschaften gerne mit immer neuen Studien voraussagen, scheinen 75 Prozent der Deutschen nicht so recht glauben zu wollen. Das geht aus einer Online-Umfrage auf civey.com hervor, bei der knapp 90.000 Arbeitnehmer zur Frage „Fürchten Sie, dass die zunehmende Digitalisierung Ihren Arbeitsplatz gefährden könnte?“ abstimmten.

Jeder Fünfte (20 Prozent) stimmte der Aussage zwar zu, aber 33,3 Prozent sagten „Eher nein“ und sogar weitere 39,8 Prozent „Nein, gar nicht“. Schon länger wünscht sich der Unternehmensverband das Ge-

genteil einer Panikmache, wie dessen Hauptgeschäftsführer Wolfgang Schmitz sagt: „Wir können den digitalen Wandel nicht aufhalten, wir müssen ihn gestalten.“

### Händeringend Programmierer und Informatiker gesucht

Die Digitalisierung habe weite Teile der Arbeitswelt längst erfasst. „Und trotzdem haben wir Beschäftigungsrekorde und hundertausende offene Stellen in Deutschland. Das zeigt, dass die Digitalisierung allen Unkenrufen zum Trotz ein wichtiger Job-Motor ist“, meint Schmitz. Die Entwicklung schaffe eben tausende neue Stellen. So suchten die Unter-

nehmen händeringend nach Programmierern und Informatikern. Diese Entwicklung erfordert es, das Thema Bildung mit all seinen Facetten stärker in den Blick zu nehmen. So müsse in der schulischen Bildung das Lernen von Programmiersprachen so wichtig sein wie das Lernen von Fremdsprachen. In der beruflichen Ausbildung müssen sich darüber hinaus Berufsbilder und Lehrmethoden modernisieren; in der betrieblichen Weiterbildung müssen Angebote stärker angenommen werden.

Jennifer Middelkamp

## Programmierer und Mechatroniker gleichermaßen gefragt

Neuer Höchststand bei der „MINT-Lücke“

Jeder Jugendliche hat ein Smartphone, Programmierer sind aber Mangelware. Viele Jugendliche lieben es, an Autos oder Fahrrädern zu schrauben, in technischen Berufen aber fehlen Azubis und Gesellen. „Wenn wir nicht bald die Berufsorientierung und die MINT-Bildung an den Schulen systematisch ausbauen, die Lehrerausbildung ändern und die Berufsschulen stärken, wird die Fachkräftelücke zum Nadelöhr des digitalen Wandels“, warnt Wolfgang Schmitz, Hauptgeschäftsführer des Unternehmensverbandes. Für diese Maßnahmen stünde Geld z. B. aus dem Digitalpakt zur Verfügung, „jetzt ist die Politik gefragt, unmittelbar und entschlossen zu handeln“.

Anlass zur Sorge gibt der aktuelle MINT-Report, der zweimal jährlich vom Institut der deutschen Wirtschaft Köln erstellt wird. Demnach fehlten den Unternehmen im April 314.800 Arbeitskräfte im so genannten MINT-Bereich; diese „MINT-Lücke“ hat damit ein neues Allzeit-Hoch seit Beginn der Erhebungen im Jahr 2011 erreicht. Die Kernforderung des Unternehmensverbandes heißt deshalb schon seit langem: „Wir müssen die duale Ausbildung stärken. Deshalb muss jetzt in die Modernisierung und bessere technische Ausstattung der Berufsschulen investiert werden.“ Schmitz schlägt außerdem vor, die Ausbilder in den Betrieben digital weiterzubilden oder kleinere Betriebe

zu unterstützen, damit diese die Ausbildungsseignung erhalten.

### Zu viele unbesetzte Lehrstellen

Ihrerseits auf die MINT-Lücke reagiert haben die Unternehmen: Seit 2013 wurden insgesamt 7.500 MINT-Ausbildungsplätze mehr zur Verfügung gestellt. „Leider konnten allein 2017 fast 10.000 MINT-Ausbildungsplätze, also etwa zum Mechatroniker oder Zerspanungsmechaniker, nicht besetzt werden“, kritisiert Wolfgang Schmitz. Er fordert: „Insgesamt brauchen wir aber eine deutliche Aufwertung der MINT-Fächer in den Schulen.“

Jennifer Middelkamp



[unternehmen!]

## Wirtschaftsvertreter aus ganz Deutschland bei BDA-Konferenz in Duisburg

Geschäftsführerkonferenz der BDA tagte erstmals im HAUS DER UNTERNEHMER / Auch Ministerpräsident Armin Laschet sprach zu den 120 Teilnehmern

Rund 120 Geschäftsführer von Arbeitgeberverbänden aus ganz Deutschland trafen sich Anfang Juni im Duisburger HAUS DER UNTERNEHMER, dem Sitz der Unternehmerverbandsgruppe. Auf der zweitägigen Konferenz der Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) wurden aktuelle Themen der Wirtschafts- und Arbeitswelt diskutiert.

Hochrangige Vertreter aus Politik und Wirtschaft sprachen auf Einladung der BDA und ihres Hauptgeschäftsführers Steffen Kampeter zu den Teilnehmern. Unter ihnen war der Ministerpräsident des Landes Nordrhein-Westfalen Armin Laschet, der Europapolitiker Elmar Brok, der Präsident von Unternehmer nrw Arndt Kirchhoff sowie Janina Kugel, Mitglied des Siemens Vorstands und verantwortlich für über 300.000 Beschäftigte.

### Werbung für den Standort

Bewusst wählte die BDA Duisburg und das Ruhrgebiet als Tagungsort aus. Schließlich sollte den Gästen aus allen Teilen der Republik auch der hiesige Wirtschaftsstandort vorgestellt werden. Für den Unternehmerverband nutzte Martin Jonetzko, stellvertretender Hauptgeschäftsführer der Unternehmerverbands-

gruppe, die Gelegenheit, für die Qualitäten Duisburgs und des Ruhrgebiets zu werben.

### Das Ruhrgebiet setzt zur Aufholjagd an

„Das Ruhrgebiet setzt wieder zur Aufholjagd an“, ist Jonetzko überzeugt. In vielen Bereichen seien positive Entwicklungen zu verzeichnen. Für Duisburg nannte Jonetzko den Erfolg des von der Wirtschaft angeschobenen Masterplan-Prozesses. „Wir haben es geschafft, die Agenda in der Stadt zu verändern. Die Frage, wie es gelingt, Arbeitsplätze an den Standort zu holen, steht wieder im Mittelpunkt“, so Jonetzko. Praktischer Erfolg des Masterplan-Prozesses sei zum Beispiel, dass Duisburg ab dem 1. Juli ein eigenes Wirtschaftsdezernat bekomme. Dies sei ein „Lockruf“ für Investitionen. Dass sich selbige lohnen, stellte Jonetzko heraus: „Duisburg verfügt über eine einmalige Lage im Herzen Europas. Das zeigt der Erfolg des größten Binnenhafens Europas. Daran wollen wir anknüpfen.“ Für den Unternehmerverband sei es wichtig, eine starke Stimme für die Unternehmen am Standort zu sein. Deswegen habe man in Duisburg auch den Unternehmerverband „Wirtschaft für Duisburg“ gegründet, der sich ganz



Konferenz im HAUS DER UNTERNEHMER mit Ministerpräsident Armin Laschet, Dr. Luitwin Mallmann (unternehmer nrw, ganz links), Martin Jonetzko (Unternehmerverband, 2.v.links) und Steffen Kampeter (BDA, ganz rechts). (Alle Fotos: BDA / Wilfried Meyer)

der wirtschaftlichen Entwicklung der Stadt verschrieben habe.

Ministerpräsident Armin Laschet, Unternehmer-Präsident Arndt Kirchhoff und Martin Jonetzko betonten in ihren Reden die Chance der Ruhrgebietskonferenz, die die Landesregierung im Herbst dieses Jahres starten will. Die Rahmenbedingungen seien so gut wie lange nicht, um dadurch Impulse für Wachstum und

Beschäftigung geben zu können, betonte Kirchhoff, der sich persönlich für den Erfolg der Konferenz einsetzen will.

### Abendveranstaltung auf dem Haniel-Campus in Ruhrort

Die große Abendveranstaltung der Konferenz, zu der unternehmer nrw eingeladen hatte, fand auf dem Haniel-Campus in Duisburg Ruhrort

statt, wo Haniel-Vorstand Dr. Florian Funck die Gäste begrüßte und das Traditionsunternehmen vorstellte. „Eine bessere Visitenkarte hätte Duisburg nicht abgeben können“, betonten die Organisatoren sämtlich.

Matthias Heidmeier

▶ [www.bda-online.de](http://www.bda-online.de)  
▶ [www.haus-der-unternehmer.de](http://www.haus-der-unternehmer.de)

### Auf ein Wort

## Bürokratie

Der nordrhein-westfälische Landtag hat im März das „Entfesselungspaket I“ beschlossen. Das ist ein wichtiger erster Schritt zum Bürokratieabbau und sorgt für mehr Aufbruchsstimmung an Rhein und Ruhr. Es ist gut, dass die Überregulierung der vergangenen Jahre jetzt Schritt für Schritt abgebaut wird. Gerade das Tariftreue- und Vergabegesetz und die Hygieneempfehlungen sind über die Landesgrenzen hinaus zu einem Sinnbild für überbordende Regulierungspolitik geworden.

Die Unternehmer im Land erwarten jetzt, dass die Landesregierung den eingeschlagenen Weg für mehr Investitionsanreize und Wachstumsimpulse zügig und konsequent fortsetzt. Nordrhein-Westfalen hat keine Zeit zu verlieren. Es ist begrüßenswert, dass die dringend erforderlichen Korrekturen der wirtschaftsfeindlichen Regelungen im Landesentwicklungsplan bereits in Angriff genommen worden sind. Eine noch offene Großbaustelle sind hingegen die zahlreichen investitions- und beschäftigungsfeindlichen Sonderwege im NRW-Umweltrecht. Das Thema drängt. Grundsätzliches Ziel der Landesregierung muss es sein, mit schlanken, schnellen und verlässlichen Genehmigungs- und Planungsverfahren wieder mehr Investitionen und Arbeitsplätze nach Nordrhein-Westfalen zu holen.

Handlungsbedarf sehen wir weiterhin beim Thema digitale Verwaltung. Antragsabläufe sind zu oft intransparent und nur eingeschränkt online verfügbar, zeitliche Vorgaben gibt es nur in seltenen Fällen, obwohl es längst gute digitale Lösungen gibt.

Wolfgang Schmitz  
Hauptgeschäftsführer  
des Unternehmerverbandes



Reden und Diskussionen im Auditorium



Messe im Bankettrestaurant



Netzwerken auf der Terrasse

## Produkte, Prozesse und Perspektiven in der Industrie

### 8. LANGE NACHT DER INDUSTRIE am 11. Oktober 2018

Die 8. LANGE NACHT DER INDUSTRIE findet an Rhein und Ruhr am Donnerstag, 11. Oktober 2018, statt. Zahlreiche Unternehmen öffnen dabei Menschen und Medien die Tore; die Anmeldephase für Besucher beginnt im Sommer 2018. „Die Region Rhein-Ruhr zählt zu den größten industriellen Ballungsgebieten Europas – zeigen wir ihre tollen Perspektiven“, so Wolfgang Schmitz, Hauptgeschäftsführer des Unternehmerverbandes.

3.500 Besucher strömten im vergangenen Jahr in die 87 Unternehmen, um dort Produkte, Prozesse und Perspektiven für Karriere und Ausbildung kennenzulernen. Die Motive der Unternehmen fürs Mitmachen sind vielfältig: Bedarf an Auszubildenden, Studierenden bzw. Fach- und

Arbeitskräften, mehr Akzeptanz von Industrie in der Bevölkerung, Image-



Dr. Karl-Josef Sassen, Vorsitzender der Geschäftsführung der DK Recycling und Roheisen GmbH, ist ehrenamtlich engagiert als Vorstandsmitglied des Unternehmerverbandes Ruhr-Niederrhein sowie in der Gesellschaftsinitiative „Zukunft durch Industrie“.

pflege, Employer Branding, Mitarbeiterbindung / -motivation, öffentliche Wahrnehmung des Unternehmens oder mediale Präsenz. „Wir unterstützen die LANGE NACHT DER INDUSTRIE seit ihrem Start im Jahr 2010“, so Schmitz. „Die LANGE NACHT ist eine große Chance für die Industrie. Sie hat in den vergangenen Jahren bereits entscheidend dazu beigetragen, den Dialog zwischen Industrie und Bevölkerung zu verbessern. Daran wollen wir weiter arbeiten.“

### Scharnier zwischen Industrie und Bevölkerung

Das bestätigt auch Dr. Karl-Josef Sassen, Vorsitzender der Geschäftsführung der DK Recycling und Roheisen GmbH sowie ehrenamtliches

Vorstandsmitglied des Unternehmerverbandes Ruhr-Niederrhein: „Die LANGE NACHT DER INDUSTRIE ist ein Scharnier zwischen Industrie und Bevölkerung. Wir als Unternehmen sollten zeigen, was die Region zu bieten hat.“ Sein Unternehmen DK ist von Anfang an mit dabei: „Auch nach der siebten LANGEN NACHT macht die Veranstaltung unserem gesamten Team noch richtig Spaß“, bilanziert Sassen.

### Unternehmen sind zur Teilnahme aufgerufen

Die LANGE NACHT DER INDUSTRIE wird von der Gesellschaftsinitiative Zukunft durch Industrie getragen. Zukunft durch Industrie versteht sich als Plattform, um den Dialog zwischen Gesellschaft und Industrie



Am 11. Oktober öffnen wieder viele produzierende Unternehmen an Rhein und Ruhr ihre Pforten für interessierte Besucher, Nachbarn und Medienvertreter. (Foto: Arne Vollstedt / prima events gmbh)

in Gang zu bringen. Aufgerufen zur Teilnahme an der LANGEN NACHT sind alle Industrieunternehmen bzw. industrienahen Unternehmen in der Region, so in Duisburg, Oberhausen, Mülheim an der Ruhr, im Kreis

Wesel, im Kreis Kleve und im Kreis Borken.

Geraldine Klan

▶ [www.langenachtder-industrie.de](http://www.langenachtder-industrie.de)

# „Das Feuer im Revier wieder neu entfachen“

NRW-Unternehmerpräsident Arndt G. Kirchhoff unterstützt leidenschaftlich die Ruhrgebietskonferenz der Landesregierung

**[u!]:** Warum engagiert sich ein Saarländischer Unternehmer für das Ruhrgebiet?

**Arndt G. Kirchhoff:** Ich bin in Essen geboren, dort aufgewachsen und habe da auch mehrere Jahre gearbeitet. Insofern bin ich wohl das, was man einen Ruhrgebiets-Ureinwohner nennt. Auch wenn ich seit vielen Jahren in Südwestfalen lebe, habe ich meine Wurzeln nie vergessen. Ich mag die direkte, ehrliche Art der Menschen dort und weiß, was das Ruhrgebiet für unser Land getan hat – insbesondere in den Aufbauphasen nach dem Zweiten Weltkrieg. Das wird mir zu oft vergessen. Übrigens insbesondere in Regionen Deutschlands, die wir heute zu den besonders prosperierenden Gebieten unseres Landes zählen. Das Ruhrgebiet hat nach wie vor eine enorme Kraft und Energie. Beides muss aber neu entfesselt werden. Das soll jetzt geschehen – und dabei will ich mich gern engagieren. Abseits von alledem: Ich bin bekennender Schalke-Fan, wie übrigens fast alle in meiner Familie.

**[u!]:** Die Landesregierung plant eine große Ruhrgebietskonferenz. Brauchen wir wirklich neue Diskussionsrunden oder sind die Probleme nicht längst bekannt?

**Arndt G. Kirchhoff:** Ja und nein. In der Tat sind die Probleme des Ruhrgebiets nicht neu. Insofern besteht kein Erkenntnisproblem. Was allerdings fehlt, ist ein strategischer Ansatz, der für Aufbruchsstimmung sorgt und in der Region neuen Schwung entfacht. So verstehe ich die Ruhrgebietskonferenz, die die Landesregierung angekündigt hat: Als einen

mehrwöchigen, strukturierten und nachhaltigen Prozess, der das Ruhrgebiet und damit auch Nordrhein-Westfalen insgesamt wieder nach vorn bringt. Wenn unser Land im Wettbewerb der Wirtschaftsstandorte wieder die Spitzenplätze erklimmen will, wird dies ohne ein starkes Ruhrgebiet nicht gelingen. So viel steht mal fest. Und deshalb unterstütze ich das Vorhaben des Ministerpräsidenten

aus voller Überzeugung. Ich habe nicht den Eindruck, als wollte Herr Laschet neue Kaffee-Runden einrichten. Dafür stünde ich auch nicht zur Verfügung. Am Ende muss etwas Zählbares dabei rauskommen, dass das Zeug hat, das Ruhrgebiet sowohl wirtschaftlich als auch gesellschaftlich nach vorn zu bringen. Und ich freue mich sehr darüber, dass die Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände des Ruhrgebiets sich daran intensiv beteiligen wollen. Das ist genau das Zeichen, das die Wirtschaft an die Politik senden muss. Miteinander für ein gemeinsames Ziel!

**[u!]:** In weiten Teilen des Ruhrgebiets verzeichnen wir immer noch Massenarbeitslosigkeit mit zweistelligen Arbeitslosenquoten. Was fehlt den Unternehmen, damit sie endlich im Ruhrgebiet investieren?

**Arndt G. Kirchhoff:** Ich habe manchmal den Eindruck, als würden Investoren noch zu wenig die großen Potenziale des Ruhrgebiets wahrnehmen. Genau hier liegt auch die große Chance der Ruhrgebietskonferenz, nämlich echten Optimismus zu erzeugen und in großen Linien zu denken. Das ist die eigentliche Herausforderung. Unternehmen müssen das

Gefühl haben, in einer Region willkommen zu sein. Das Ruhrgebiet muss sich aber im Wettbewerb um Investitionen, Innovationen und Arbeitsplätze auch selbst deutlich mehr anstrengen als bisher. Das gelingt aber

nicht mit Kirchturmdenken innerhalb der eigenen Stadtgrenzen, sondern nur mit Gemeinschaftsgeist. Eine größere Investition etwa in Duisburg könnte auch im benachbarten Mülheim zu zusätzlichen Einkommens- und Beschäftigungseffekten führen. Diese Erkenntnis muss sich durchsetzen. Übrigens liegt in Zeiten des Fachkräftemangels in der vergleichsweise hohen Arbeitslosigkeit im Re-

vier auch eine große Chance: Mit einer umfassenden Fachkräftestrategie und einer Leitlinie des „Forderns und Förderns“ könnte die regionale Arbeitsmarktpolitik richtig punkten. Dazu gehört auch, Absolventen der Hochschulen an das Ruhrgebiet zu binden und ihnen dessen Attraktivität schmackhaft zu machen.

■ „Das Ruhrgebiet muss sich aber im Wettbewerb um Investitionen, Innovationen und Arbeitsplätze auch selbst deutlich mehr anstrengen als bisher.“

**[u!]:** Die Ruhrgebietsstädte haben bundesweit die höchsten Steuersätze. Gleichzeitig werden Kooperationschancen, etwa beim Nahverkehr, noch nicht hinreichend genutzt. Sind die Städte des Reviers die Hauptschuldigen für die Lage im Ruhrgebiet?

**Arndt G. Kirchhoff:** Wissen Sie, Schulzuweisungen sind immer ein schlechter Ratgeber, wenn man Aufbruchsstimmung erzeugen will. Natürlich sind die hohen Grund- und Gewerbesteuerbesätze ein echtes Investitionshemmnis. Das müssten aber die Verantwortlichen vor Ort auch selbst wissen. Kommunalpolitiker es nicht, weil sie Sorgen haben, dass ihnen noch mehr Einnahmen wegbrechen. Darum braucht das Ruhrgebiet einen umfassenden „Gewerbesteuerentlastungspakt“. Überdies sind Bund und Land in der Pflicht, die Finanzausstattung der Kommunen zu verbes-

ern. Es kann aber nicht in erster Linie darum gehen, kurzfristige Haushalts-Defizite zu senken. Wir brauchen stattdessen zusätzliche öffentliche Investitionen, die die Standortbedingungen verbessern und damit private Investitionen anlocken. Und was den Nahverkehr angeht: Natürlich ist es kein Zeichen für Zukunftsfähigkeit, wenn die Straßenbahn von Essen nicht nach Oberhausen fahren kann, weil an der Stadtgrenze die Spurbreite wechselt. Dieser Blödsinn muss schnellstens aufhören. Die Region braucht im Öffentlichen Personenverkehr endlich einen leistungsfähigen, modernen und effizienten Verbund.

■ „Warum sollte hier nicht das neue Stanford oder Harvard Europas entstehen?“

**Arndt G. Kirchhoff:** Ich bin sehr dafür, wirklich in großen Linien zu denken. Ganz nüchtern betrachtet, bietet sich diese Region mit ihren sechs Millionen Einwohnern dafür auch hervorragend an. Deshalb



Arndt G. Kirchhoff, Präsident der Landesvereinigung der Unternehmensverbände Nordrhein-Westfalen (Foto: unternehmer nrw)



Der Campus der Universität Duisburg-Essen, unmittelbar an der A3 gelegen, ist ein wichtiger Baustein der hiesigen Hochschullandschaft, die riesiges Potenzial für das Revier hat. „Warum sollte im Ruhrgebiet nicht das neue Stanford oder Harvard Europas entstehen?“, fragt auch Arndt Kirchhoff. (Foto: UDE)

Sie dem Ruhrgebiet Wachstumsimpulse geben?

**[u!]:** Mit welchen Projekten wollen

Sie dem Ruhrgebiet Wachstumsimpulse geben?

**Arndt G. Kirchhoff:** Ich bin sehr dafür, wirklich in großen Linien zu denken. Ganz nüchtern betrachtet, bietet sich diese Region mit ihren sechs Millionen Einwohnern dafür auch hervorragend an. Deshalb

würde es dem Revier nicht schlecht zu Gesicht stehen, wenn die Ruhrgebietskonferenz Projekte mit internationaler Strahlkraft auf den Weg bringen würde. Ich nenne drei Beispiele: Erstens die unglaublichen Chancen der Digitalisierung. Warum wollen wir nicht das Ruhrgebiet zur „Smart City“ Europas machen, die Arbeiten, Wohnen und Mobilität auf engstem Raum intelligent digital miteinander vernetzt? Ich halte das für realistisch. Zweitens die riesigen Potenziale der Hochschullandschaft im Revier. Warum sollte hier nicht das neue Stanford oder Harvard Europas entstehen? Ich halte das für möglich. Und drittens: Viele Sportstätten an Rhein und Ruhr müssen den internationalen Vergleich wahrlich nicht scheuen – etwa die Regattabahn in Duisburg-Wedau, die Fußball-Tempel in Dortmund und auf Schalke oder große Mehrzweck-Arenen wie in Oberhausen. Warum also wollen wir uns nicht intensiv um eine Olympia-Bewerbung des Ruhrgebiets bemühen? Ich halte das für machbar. Wenn es gelingt, solche Projekte umzusetzen, wird das Ruhrgebiet mittelfristig eine der Zukunftsregionen Europas, da bin ich ganz sicher.

**[u!]:** Wer soll das alles bezahlen? Die Landesregierung warnt schon und sagt, dass es sich bei der Ruhrgebietskonferenz nicht um eine Geberkonferenz handelt?

**Arndt G. Kirchhoff:** Zunächst einmal verstehe ich die Konferenz nicht als eine einmalige Schönwetter-Veranstaltung, sondern als ein Großprojekt, das die volle Aufmerksamkeit und Professionalität aller Beteiligten erfordert – in der Organisation und in der Koordination. Wir brauchen eine breit angelegte Meinungsbildung, bei der sich alle Bürger und gesellschaftlichen Gruppen einbringen können. Ergebnisoffen, hierarchiefrei, gern auch mit unkonventionellen Vorschlägen und neuen

Konzepten. Wichtig ist, dass dieser Prozess gut moderiert wird und von einem professionellen Projektmanagement organisiert wird. Natürlich braucht es auch Geld. Aber bitte nicht mit dem Ziel, möglichst viele Einzelinteressen mit möglichst vielen Einzelmaßnahmen zu bedienen. Das wäre ein Rückfall in altes Kirchturmdenken – und das hilft dem Ruhrgebiet am allerwenigsten. Im Übrigen bin ich optimistisch, dass sowohl Bundes- als auch Landespolitiker um die Bedeutung des Reviers für unser Land wissen. Das ernsthafte Bemühen aller Beteiligten vorausgesetzt, bin ich sicher, dass wir wirklich erfolgreich sein können.

**[u!]:** Welche Veranlassung sollte der Bund haben, dem Revier besonders unter die Arme zu greifen?

**Arndt G. Kirchhoff:** Es wird sich auch in Berlin die Erkenntnis durchsetzen, dass es für Deutschland wirklich nicht so schlecht ist, wenn Nordrhein-Westfalen wieder stärker wird. Und das wird nur gelingen, wenn das Ruhrgebiet nachhaltig gestärkt wird.

Deutschland kann sich auf Dauer keinen Ballungsraum mit rund sechs Millionen Einwohnern leisten, dessen Image von hohen Arbeitslosenzahlen und Stadtteilen mit besonderen sozialen Herausforderungen bestimmt wird – mal ganz abgesehen von den gesellschaftspolitischen Folgen für unser Land. Ungeachtet dessen wird das dem riesigen Potenzial des Ruhrgebietes und seinen großartigen Menschen auch nicht gerecht.

## Vita

Arndt G. Kirchhoff ist seit 2016 Präsident von unternehmer nrw. Er stammt aus Essen und lebt in Attendorn. Er ist CEO der Kirchhoff-Gruppe, die einen Jahresumsatz von 2,1 Mrd. Euro hat und weltweit rund 13.000 Mitarbeiter beschäftigt. Der 63-Jährige führt das Familienunternehmen in der Automobil-Zulieferer-Industrie gemeinsam mit seinen beiden Brüdern.

**[u!]:** Rund um die Ruhrgebietskonferenz beginnt bereits der Parteienstreit, auch die Vertreter anderer NRW-Regionen sind misstrauisch. Wie begegnen sie den Kritikern der Ruhrgebietsinitiative?

**Arndt G. Kirchhoff:** Mit großem und hoffentlich ansteckendem Optimismus. Wir erleben in Deutschland jetzt das achte Jahr eines nachhaltigen und robusten Aufschwungs. Manche sagen, dass es besser nicht mehr wird. In einer solchen Situation eine nachhaltige Initiative zu starten, die das Ruhrgebiet richtig nach vorn bringt – ganz ehrlich, da gibt es schlechtere Zeitpunkte und Voraussetzungen. Ich halte übrigens gar nichts davon, schon Skepsis zu verbreiten, bevor die Konferenz überhaupt gestartet ist.

Was soll das? Es geht doch um die wirtschaftliche und gesellschaftliche Zukunftsfähigkeit des Ruhrgebiets. Die Aufgabe selbst ist doch so groß, dass sich eigentlich alle dahinter versammeln müssten, die aufrichtig guten Willens sind. In Chancen und Potenzialen denken, nicht in Problemen und Risiken! Korpsgeist ist jetzt angesagt – parteiübergreifend unter Einbeziehung aller Interessengruppen. Und was andere NRW-Regionen anbelangt: Mir ist total wichtig, dass die Interessen und Bedürfnisse benachbarter Regionen – ich denke da etwa an den Niederrhein oder an das Bergische Land – einbezogen werden. Es geht letztlich nur mit einer landesweiten Akzeptanz.

**[u!]:** Welche Schlagzeile wünschen Sie sich am Ende der Ruhrgebietskonferenz?

**Arndt G. Kirchhoff:** Das Ruhrgebiet – eine europäische Zukunftsmetropole entsteht!

Das Interview führte Matthias Heidmeier

## „Diese große Chance müssen wir nutzen“

Auch der Unternehmensverband sieht in der geplanten Ruhrgebietskonferenz der Landesregierung eine „große Chance“ für die Region.

„Wir brauchen konkrete Wachstumsimpulse für das Ruhrgebiet, damit unsere Region endlich aufholen kann“, erklärt Wolfgang Schmitz, Hauptgeschäftsführer des Unternehmensverbandes. Schmitz verweist auf die immer noch zu hohe Arbeitslosigkeit und die im Vergleich zu anderen Regionen geringere Wachstumsdynamik.

Schmitz erwartet von der Konferenz deswegen substantielle Ergebnisse. „Reden ist gut, aber am Ende des Tages wird die Konferenz an Umsetzungserfolgen gemessen“, meint Schmitz. Der Unternehmensverband weist auf seine erfolgreichen Standortinitiativen in den Städten Duisburg und Mül-

heim an der Ruhr hin, die in ihrer Umsetzungsorientierung Vorbild für die Ruhrgebietskonferenz sein könnten.

Damit auch die Ruhrgebietskonferenz ein Erfolg wird, bietet die Wirtschaft der Politik eine umfassende Zusammenarbeit an. Hierfür haben die Unternehmensverbände im Ruhrgebiet gemeinsam mit unternehmer nrw ein Zehn-Punkte-Papier vorgestellt. Unter dem Titel „Das Feuer neu entfachen“ legen die Unternehmensverbände konkrete Vorschläge für die Konferenz vor.

Die Wirtschaft fordert darin eine Abkehr vom Klein-Klein und stattdessen ein Denken in großen Linien. Die Digitalisierung etwa bietet eine echte Chance für eine große Smart City, in der Smart Mobility, Smart Living und Smart Working intelligent miteinander vernetzt seien. Mit Blick auf die

enormen Potenziale der Hochschullandschaft im Ruhrgebiet fordern die Unternehmensvertreter, sie zu einer starken Marke mit internationalem Ruf weiterzuentwickeln. „Warum sollte im Ruhrgebiet nicht das Harvard oder Stanford Europas entstehen?“, fragt Schmitz.

Die Unternehmensverbände werben für zentrale Projekte mit internationaler Strahlkraft. Dies gelte auch etwa für industrielle Großansiedlungen in Zukunftsbranchen oder für Überlegungen einer Olympia-Bewerbung des Ruhrgebiets. Stadtgrenzen dürften – wie immer noch im Öffentlichen Personenverkehr – künftig keine Rolle mehr spielen. „Das Ruhrgebiet braucht neuen Gemeinschaftsgeist statt altes Kirchturmdenken“, erklärte Schmitz.

Matthias Heidmeier

### Die Überschriften des 10-Punkte-Papiers

1. Mit ehrgeizigen Zielen und neuem Optimismus Aufbruchsstimmung entfachen
2. Freiräume für neues Denken und Leitlinien für klares Handeln miteinander verbinden
3. Das Ruhrgebiet zur „Smart City“ Europas machen
4. In beste Bildungschancen investieren
5. Ruhrgebiet zum Top-Hochschulstandort Europas ausbauen
6. Gründungs- und Innovationsgeist entfachen
7. Fachkräfte zum Wettbewerbsfaktor für das Ruhrgebiet machen
8. Weltweit modernste Verkehrsinfrastruktur schaffen
9. Neue Anziehungskraft für den Wirtschaftsstandort entfachen
10. Finanzielle Handlungsfähigkeit zurückerobern

➤ [www.undernehmer.nrw](http://www.undernehmer.nrw)

## Wie Digitalisierung auch die Stahlrecyclingbranche verändern wird.

Mit über 640 Mitgliedern ist die BDSV Bundesvereinigung Deutscher Stahlrecycling- und Entsorgungsunternehmen e. V. (BDSV) mit Sitz in Düsseldorf und einem Hauptstadtbüro in Berlin der größte Stahlrecycling-Verband in Europa. Als Wirtschaftsverband vertritt die BDSV die Interessen von deutschen bzw. in Deutschland tätigen Unternehmen, die in den Bereichen Stahlrecycling und weiteren Entsorgungsdienstleistungen tätig sind. Im Mittelpunkt der Verbandsziele stehen die ökonomischen und ökologischen Rahmenbedingungen der Recyclingwirtschaft. Die Vereinigung steht für die Erhaltung der Umwelt und die Schonung von Rohstoffreserven.

Die Unternehmen der Stahlrecyclingwirtschaft erfassen und bereiten den (Edel-)Stahlschrott qualitativ so auf, dass diese als Sekundärrohstoffe von Stahlproduzenten und Gießereien verwertet werden können. Die Stahlwerke und Gießereien schaffen daraus hochwertige Produkte. Das Know-how und die Qualitätssicherung der Schrottwirtschaft werden für die Lieferung der Sekundärrohstoffe immer wichtiger. Für die Schrottwirtschaft ist dabei von großer Bedeutung, dass sich die Erreichung der gesetzten ökologischen Ziele in ein wirtschaftlich realistisches und wettbewerbsförderndes Umfeld einfügen lässt.

Die rund 520 deutschen Stahlrecyclingunternehmen, die in ihrer Größe von internationalen Konzernern bis hin zu Kleinbetrieben reichen, machen den größten Anteil der BDSV-Mitglieder aus. Die rund 140 außerordentlichen Mitglieder sind überwiegend in- und ausländische Dienstleistungsunternehmen sowie Hersteller von Maschinen und Einrichtungen für die Stahlrecyclingwirtschaft. Hinzu kommen einige ausländische Stahlrecyclingunternehmen, die ebenfalls außerordentliches Mitglied in der BDSV sind. In der der BDSV angegliederten FAR Fachgruppe Autorückmontage sind rund 90 Autodemontagebetriebe Mitglied.

Auf europäischer Ebene besteht eine enge Zusammenarbeit mit dem europäischen Dachverband EuRIC (European Recycling Industries' Confederation) bzw. mit deren Unterorganisation EFR European Ferrous Recovery & Recycling Federation, Brüssel. Auf internationaler Ebene engagiert sich die BDSV im Weltrecyclingverband BIR (Bureau of International Recycling), Brüssel. Die BDSV hat einen Vertreter in den dortigen Vorstand der Abteilung für Eisen und Stahl (Ferrous Division) entsandt.

### Stahlrecycling: Geliebte Kreislaufwirtschaft

Die Stahlrecyclingbranche und die Stahlbranche leben Kreislaufwirtschaft und setzen die in vielen Bereichen noch als Vision verstandene zirkuläre Wirtschaft bereits seit langer Zeit aktiv, wirtschaftlich und ökologisch um. Die zirkuläre Wirtschaft hat ihre Ursprünge in der Gründung der Europäischen Gemeinschaft für Kohle und Stahl, der sog. Montanunion, im Jahr 1951. Ziel der Montanunion war einst die Schaffung eines gemeinsamen Marktes für Kohle, Stahl, Eisenerz und Schrott sowie das zollfreie Handeln im Warenkreis Montanindustrie.

Zur Weiterentwicklung der zirkulären Wirtschaft in Europa müssen Erfassung, Sortierung und Aufbereitung von Schrotten kontinuierlich optimiert werden. Bedingt durch die hohen Anforderungen an Produkte mit Stahl und deren Funktionalität nimmt die Komplexität bei der Zusammensetzung ständig zu. Die Kombination von Stahl mit anderen Materialien, wie Kunststoff aber auch NE-Metallen (sog. Komposite) wächst an, um die Bedürfnisse der Industriegesellschaft zu bedienen. Das wiederum bringt neue Herausforderungen für die Pyrometallurgie in den Elektrostahlwerken und den Sauerstoffstahlwerken mit sich. Entsprechend muss auch die Stahlrecyclingwirtschaft als Dienstleister und Sekundärrohstofflieferant mit diesen Herausforderungen umgehen und sich an die Anforderungen anpassen. Das allerdings kann nur im ständigen Dialog mit den Produzenten geschehen. Zudem ist hoher Forschungsbedarf erkennbar, wobei auch die Politik gefordert ist.

Der Prozess der Trennung und Separierung von ausgedienten Stahlprodukten folgt strikten Qualitätsanforderungen. Durch die Analytik und die Sortiertechnologie ist es möglich, die hohen Spezifikationen der Stahlwerke und Gießereien hinsichtlich der Anteile von Chrom, Nickel, Molybdän, Kupfer sowie zahlreicher Legierungselemente einzuhalten. Ein Legierungselement kann in einem Produkt gewünscht sein, in einem anderen Stahlprodukt dürfen jedoch bestimmte Grenzwerte nicht überschritten werden.

Es gibt es nur wenige andere Rohstoffe, die wie Stahl prinzipiell ohne Qualitätsverlust recycelt werden können. Manchmal wird aus einem Automobilblech die Umkleidung einer Waschmaschine, die am Ende des Lebenszyklus zu einem Roh-

stoff für Baustahl wird. Nicht ausgeschlossen ist, dass der Baustahl dann wieder als Sekundärrohstoff für Automobilbleche dient. Solches Multirecycling ohne Qualitätsverlust erhöht die Ökobilanz von Stahl ganz entscheidend.

Mit den immer komplexeren Produkten wächst allerdings auch die Gefahr, dass sich in die Sekundärrohstoffe für Stahlwerke und Gießereien unerwünschte Stoffe, z. B. Kupfer, einschleichen. Kupfer ist für die Stabilität von Stahl prinzipiell schädlich. Gerade dieses Beispiel zeigt, welche enormen Anstrengungen von Recyclern, Produzenten und der Forschung erforderlich sind.

### Bedeutender Beitrag zum Umwelt- und Ressourcenschutz

Mit der Bereitstellung von Sekundärrohstoffen leistet die Stahlrecyclingwirtschaft einen bedeutenden Beitrag zum Umwelt- und Ressourcenschutz. Insbesondere die Verringerung von CO<sub>2</sub>-Emissionen ist bedeutungsvoll. In Deutschland beträgt der Anteil von eingesetztem Stahlschrott rund 43 Prozent, in China, wo knapp die Hälfte des Weltrohstahls hergestellt wird, derzeit jedoch nur etwa 15 Prozent, Tendenz allerdings steigend.

Man muss sich indessen vergegenwärtigen, dass die Verfügbarkeit von Schrott nicht unbegrenzt ist. Viele Stahlprodukte zeichnen sich durch besondere Langlebigkeit aus, gelangen deshalb erst nach Jahrzehnten in die Verwertung. Ohne die Primärrohstoffe Eisenerz und Kohle geht es nicht. Es kommt darauf an, den richtigen „Mix“ zu finden und dabei die Möglichkeiten der Schrotterzeugung, etwa aus „anthropogenen Lagern“, auszuschöpfen. Wichtiges Stichwort dazu ist das urban mining. Schädlich wäre es, wenn die Gewinnung von Schrott, etwa durch erweiterte Überlassungspflichten gegenüber öffentlich-rechtlichen Entsorgungsträgern, reglementiert würden. Die Schrottreyclingwirtschaft braucht den freien Wettbewerb zum Atmen.

### Kreisläufe auch in Zukunft mit Stahlschrott schließen

Obwohl die Rohstahlerzeugung in Deutschland in den vergangenen Jahren nahezu konstant war, unterliegt der Stahlschrottmarkt starken Schwankungen. Da Stahlschrott ein globales Handelsgut ist und somit auch externen Einflüssen unterliegt, sind dessen Entwicklungsprognosen grundsätzlich schwierig. Nach wie vor haben die heutigen Überkapazitäten bei der chinesischen Stahlproduktion starken Einfluss auf die globalen Rohstoff- und Stahlmärkte.

Während die Metallgehalte in den geförderten Erzen tendenziell abnehmen und die Annahme einer Steigerung der Gewinnungskosten als auch des eingesetzten Energieaufwands nahe liegt, wird Schrott als Sekundärrohstoff zukünftig auch unter



Foto: BDSV

ökonomischen Aspekten immer wichtiger. Das Elektrolichtbogenverfahren als aktuell wichtigstes Stahlproduktionsverfahren auf der Basis des Sekundärrohstoffs Stahlschrott wird seine dominierende Stellung neben der Hochofenroute bewahren und den Absatz sichern.

Sind die Entwicklungsperspektiven der Stahlrecyclingwirtschaft auch prinzipiell positiv, so muss sich die Branche mit einigen Herausforderungen auseinandersetzen:

- Sicherstellung einer flächendeckenden sortenreinen Erfassung und Aufbereitung von Schrotten
- Umgang und Aufbereitung komplexer Verbundmaterialien
- Gewährleistung einer legierungsspezifischen Trennung trotz zunehmender Materialvielfalt in den Inputströmen zur Minimierung von Qualitätsverlusten
- Digitalisierung der Produktionsprozesse in der Stahlrecyclingbranche (dazu mehr unten).

Als wichtiger Sekundärrohstofflieferant und Dienstleister für die Stahlindustrie und die Gießereiwirtschaft stellt die Stahlrecyclingbranche einen wesentlichen Standortfaktor für die zirkuläre Wirtschaft dar. Das bestehende Know-how im Bereich der Sammel- und Separationsverfahren auszubauen und durch intelligentes Stoffstrommanagement auch weiterhin verlässlich qualitätsgesicherte Sekundärrohstoffe für die Stahlindustrie

bereitzustellen, sichert die Basis für eine zirkuläre Wirtschaft.

### Digitalisierung der Stahlschrottwirtschaft:

Vor nicht allzu langer Zeit gab es in der Recyclingindustrie eine weit verbreitete Zurückhaltung, die Potenziale der Digitalisierung zu erkennen und diese effektiv zu nutzen. Ebenso wie in anderen Branchen sind die Chancen und Herausforderungen der Digitalisierung in der Stahlrecyclingbranche zu einem zentralen Thema avanciert. Mit dem Ziel, zukünftige Standards im Bereich der Digitalisierung zu analysieren und zu setzen, hat die BDSV einen eigenen Fachausschuss für Digitalisierung eingerichtet. Für dessen zukünftige Arbeit wurden drei relevante Handlungsfelder identifiziert: Die Digitalisierung der Stahlrecyclingindustrie, der Recyclingtechnologie, die in den Stahlrecyclingprozessen verwendet wird sowie die Digitalisierung der Verbandsarbeit.

### Digitalisierung der Stahlrecyclingbranche

Obwohl sich Online-Märkte für zahlreiche Produkte und Dienstleistungen großer Beliebtheit erfreuen, schien dies für den Handel mit Schrott und anderen Wertstoffen bislang weniger der Fall zu sein. Einer der Gründe dafür könnte sein, dass Recycler und Wertstoffhändler es eher gewohnt waren, die Pflege persönlicher Beziehungen mit ihren Kunden in den Mittelpunkt zu stellen und auf langjäh-

rige Kundenbeziehungen zu setzen. Immerhin birgt der anonyme Charakter des Online-Handels das Risiko, dass Unternehmen mit unläuteren Absichten Zugang zum Online-Markt erhalten.

Dennoch - mit modernen Kommunikationsmedien ist eine neue Generation von Schrotthändlern herangewachsen, die nicht nur eine völlig andere Einstellung gegenüber dem Online-Handel hat und es daher für selbstverständlich erachtet, das Internet für die Anknüpfung ihrer Geschäfte zu nutzen. Auch in der Stahlrecyclingbranche wird dadurch die Art und Weise, wie Unternehmen verschiedene Arten von Material kaufen und verkaufen können, revolutioniert. Potenzielle Käufer und Verkäufer erhalten Zugang zu einem breiteren Netzwerk von Händlern sowie einen permanenten Zugang zu Kauf- und Verkaufsmöglichkeiten. Heute sucht eine stetig wachsende Anzahl von Unternehmen, Käufer und Verkäufer von verschiedenen Schrottmaterialien zu verbinden. Zusätzlich zum Zugriff können Mitglieder den Markt nutzen, um Preise für verschiedene Materialien und in verschiedenen Bereichen zu überwachen. Eine solche Transparenz könnte dazu beitragen, die Wettbewerbsbedingungen einheitlicher zu gestalten. Die Digitalisierung könnte auch in der Stahlrecyclingbranche bestimmte Geschäftsmodelle verändern und somit neue Umsatz- und Wertschöpfungschancen entlang der gesamten Wertschöpfungskette bieten. Unabhängig davon dient die Digitalisierung sicherlich als ein Motor der Kreislaufwirtschaft.

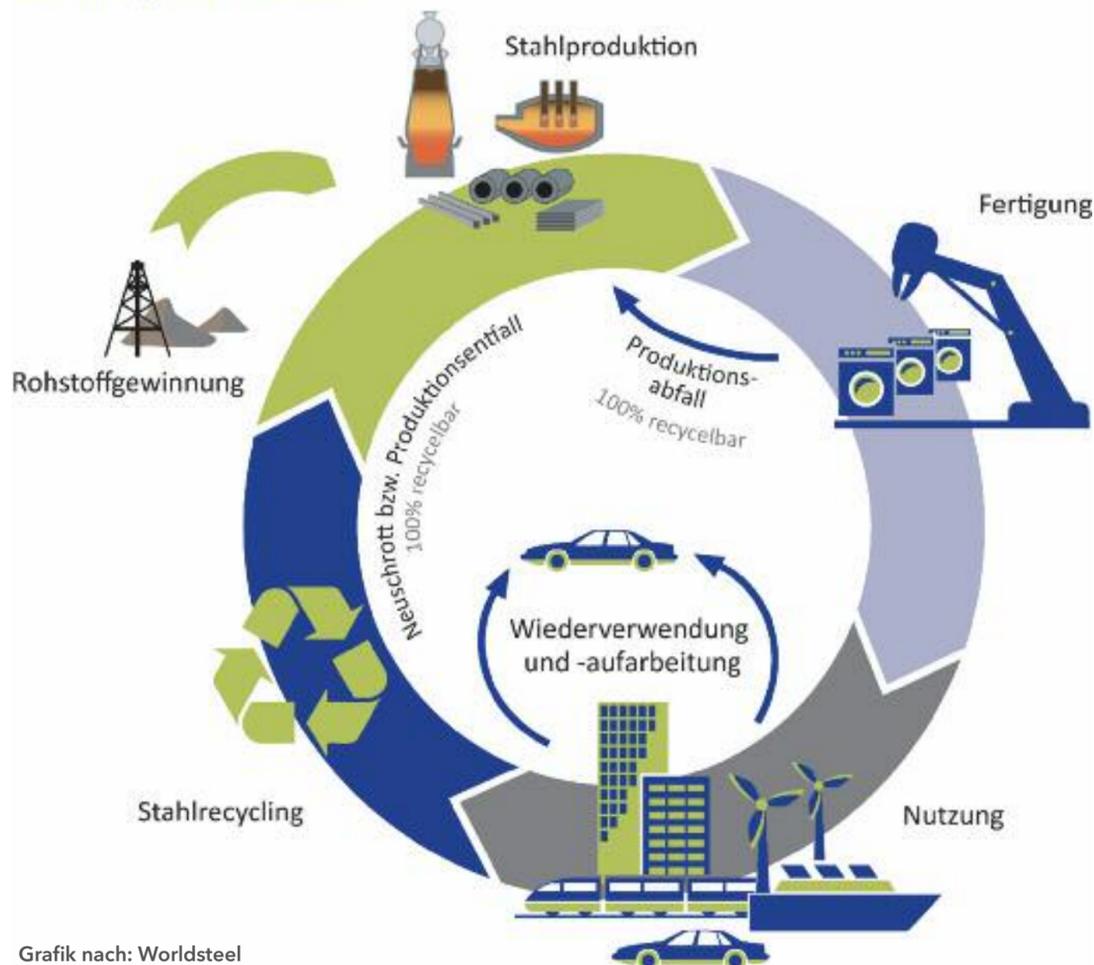
### Digitalisierung im Bereich der Umwelttechnologie

Auch die Entwicklung von Recyclingtechnologien nimmt rasant zu. Stetiges Wachstum des Datenvolumens, digitale Transformation, technologische Fortschritte, verbesserte Prozesse sowie mehr und mehr Start-ups bieten die Chance, die Produktivität zu erhöhen und bestehende Arbeitsprozesse zu verbessern.

Im Bereich des Recyclings können automatisierte Prozesse, wie z. B. intelligente Maschinen mit vorausschauender Wartung oder unterstützende Werkzeuge, dazu beitragen, die Nutzung durch den Bediener zu erleichtern. So wird bereits heute unterstützende Robotik zum Sortieren von Materialströmen verwendet. Diese digitale Verknüpfung von Objekten und Prozessen oder anderen Objekten wird auch als Internet der Dinge (IoD) bezeichnet. Die Kombination dieser IoD mit neu entstehender künstlicher Intelligenz beeinflusst derzeit zum Beispiel die Entwicklungen im Bereich des autonomen Fahrens maßgeblich. Im Hinblick auf die Stahlrecyclingbranche könnte sich in Zukunft das Logistikmanagement und der Transport von Abfällen in das Recycling- oder Stahlwerk ändern. Inzwischen werden jedoch nicht nur im Transportbereich Sensoren zur Vereinfachung und Automatisierung von Prozessen eingesetzt: In intelligenten Abfallbehältern implementiert, können Sensoren, die u. a. Füllstände erkennen, zwecks Leerung mit internen Netzwerken effektiver kommunizieren. Diese und andere Entwicklungen könnten sicherlich auch in Stahlrecycling-Anlagen Verwendung finden.

Im Kern geht es stets um die optimale Verwertung von Informationen: Erkennung von Qualitäten mittels Röntgen, Bilderkennung und künstlicher Intelligenz sowie bessere Verbindungen in den Liefer- und Nachfrageketten. Je effektiver die neuen Technologien genutzt und transformiert werden, desto effizienter werden die damit verbundenen Prozesse.

## Lebenszyklus von Stahl



Grafik nach: Worldsteel

# Fachkräfte locken – aber wie?

## 50 Teilnehmer beim 12. Bocholter Personalforum „Generation Y, 60+ oder digital“

Die Herausforderungen für die hiesigen Unternehmen sind groß: „Fachkräfte müssen in eine ländliche Region gelockt werden, die nicht jeden Komfort einer Großstadt bietet. In einigen Berufen wie Ingenieure, Pflegekräfte oder IT-Fachleute ist der Markt leergefegt. Die kleinen und mittelständischen Unternehmen warten nicht mit großen Marken, bekannten Produkten oder angesagter Start-up-Mentalität auf“, lautete die Bestandsaufnahme von Jürgen Paschold, Verbandsingenieur beim Unternehmerverband.

Dieser hatte Ende Mai das 12. Bocholter Personalforum organisiert; 50 Geschäftsführer, Personalleiter und Führungskräfte diskutierten rund um das Thema „Generation Y, 60+ oder digital – Fachkräfte sichern“. Ideen, Impulse und Wissenswertes, um quer durch alle Generationen Fachkräfte zu gewinnen, lieferte die ganz-

tägige Veranstaltung, bei der sechs Referenten die unterschiedlichen Zielgruppen beleuchteten. Wie begeistert man Jugendliche, die sich aus mehreren Angeboten eine Ausbildungsstelle aussuchen können, genau für sein Unternehmen? Wie gestaltet man die Arbeitsbedingungen in einer digitalisierten Zeit? Wie motiviert man ältere Mitarbeiter, beweglich im Kopf – Stichwort: Wissen teilen – und in den Beinen – Stichwort fit im Alter – zu bleiben?

**Wertschätzende Firmenkultur ist das A und O**

Jennifer Middelkamp, Pressesprecherin des Unternehmerverbandes, moderierte das Forum und stellte fest: „Familienfreundlichkeit, Betriebliches Gesundheitsmanagement, eine wertschätzende Firmenkultur – das alles ist nicht mehr nice-to-have, sondern das alles sind handfeste und

wirksame Argumente, um Fachkräfte von sich zu überzeugen.“

**GenY will reale Vorbilder, etwa die Azubis selbst**

Los ging es bei der Generation Y: Die heutigen Mitt-Zwanziger wollen schnell selbst Ideen in flachen Hierarchien umsetzen und zugleich Zeit für die Familie haben. „Die besten und realen Vorbilder, um z. B. für einen Beruf im Maschinenbau zu werben, sind die eigenen Azubis. Sie holen mögliche Nachwuchskräfte am besten aus ihrer Lebenswelt ab“, riet Armin Skladny vom Institut der Deutschen Wirtschaft. Nach einem Best-Practice-Beispiel – die TARGO-BANK ist für ihre Familienfreundlichkeit und das betriebliche Gesundheitsmanagement mehrfach preisgekrönt – und einem Ausflug zum Umgang mit Kommentaren auf Facebook & Co. ging es um die Genera-



Referenten und Organisatoren des 12. Bocholter Personalforums. Im Bild (oben 2. v. l.) Verbandsingenieur Jürgen Paschold und (Mitte links) Moderatorin Jennifer Middelkamp vom Unternehmerverband. (Foto: Eisenkrein)

tion digital. Referent Horst Pütz von SichtWeise in Köln verglich deren Arbeitsweise mit dem Wassersport: „Wir haben keine Achter-Ruderboote mehr, die auf Kommando das Gleiche tun. Wir haben Rafting-Boote, bei denen jeder autark entscheidet, was er, im Vertrauen auf das Team, für das Gelingen tut.“ Pütz stellte agile Methoden vor und zeigte experimentell, dass es dabei auf Spaß und schnelle Ergebnisse ankommt, nicht auf Detailplanung und Null-Fehler-Toleranz.

Der Nachmittag des Personalforums drehte sich um die Generation 60+. Nach zwei Praxisbeispielen für einen organisierten Wissenstransfer gab eine prominente Rednerin einen inspirierenden Ausblick auf unsere Welt, in der mehr und mehr über 100-Jährige leben. Margaret Heckel, bekannt aus Funk und Fernsehen z. B. mit ihrem Buch „Aus Erfahrung gut. Wie die Älteren die Arbeitswelt erneuern“, sagte: „Es kommt nicht auf Geld, Posten oder Dienstwagen

an. Entscheidend sind Wertschätzung, Autonomie und Flexibilität.“ Heckel brachte als Beispiel den Automobilhersteller, dessen Mitarbeiter mit ihren Ideen das Arbeitsumfeld, z. B. mit einem federnden Holzboden, aktiv verbessern können.

Jennifer Middelkamp

► [www.unternehmerverband.org/bocholt](http://www.unternehmerverband.org/bocholt)

## Im Gespräch mit Studierenden des Arbeitsrechts

Über die Tätigkeitsbereiche von Verbandsjuristen mit dem Schwerpunkt der arbeitsrechtlichen Beratung und Vertretung informierten sich Studierende mit dem Schwerpunkt Arbeitsrecht der Ruhr-Universität Bochum im HAUS DER UNTERNEHMER. Begleitet wurden sie von Prof. Dr. Claudia Schubert, Lehrstuhl für Bürgerliches Recht, Arbeitsrecht, Handels- und Gesellschaftsrecht. Martin Jonetzko, stellvertretender Hauptgeschäftsführer des Unternehmerverbandes (im Bild 3.v.r.), erläuterte Funktion und Aufgaben von Arbeitgeberverbänden und Einordnung des Duisburger Unternehmerverbandes in das große Gefüge der Arbeitgeberorganisationen. Die Verbandsjuristen Heike Zeitel (rechts im Bild) und Erhan Köse (2.v.r.) informierten die Studenten über die Arbeit des Unternehmerverbandes im Allgemeinen und den Schwerpunkt Arbeits- und Tarifrecht. Von der Möglichkeit zu Nachfragen und Diskussion wurde reger Gebrauch gemacht. „Es war für uns alle ein interessanter Austausch. Es kommt darauf an, dass hochqualifizierte Fachkräfte – das trifft auch auf Juristen zu – in der Region bleiben; dabei hilft ein enger Kontakt zu den Universitäten und Hochschulen“, fasst Martin Jonetzko zusammen. „Darüber hinaus möchten wir beim juristischen Nachwuchs für den Beruf des Verbandsjuristen werben.“ (Foto: Klan)



# Vision entwickeln, um attraktiv zu bleiben

## Unternehmer diskutierten über den Wettbewerb Zukunftsstadt 2030+ und „BOHRIS“

Menschen, Stadtteile und verantwortliche Planungsstellen zusammenbringen, um durch eine solche urbane Partizipation eine Stadt als Lebensraum zu gestalten – das ist das Ziel des Wettbewerbs Zukunftsstadt 2030+. „Bocholt hat – und das ist bemerkenswert – die Chance, auch die dritte Stufe dieses Wettbewerbs zu erreichen und damit siebenstellige Summen für die Stadtentwicklung zu erhalten“, erläuterte Professor Dr. Hans J. Lietzmann von der Bergischen Universität Wuppertal beim jüngsten Business Break. Dazu hatten Unternehmerverband und Wirtschaftsförderung Bocholt Ende Mai eingeladen; die gut 60 Unternehmer und Geschäftsleute diskutierten über die Pläne sowie die künftige hausärztliche Versorgung. „Damit Bocholt für Fachkräfte attraktiv bleibt, müssen wir Visionen entwickeln, müssen wir unsere wirtschaftlichen Rahmenbedingungen immer wieder auf den Prüfstand stellen“, hob Jürgen Paschold vom Unternehmerverband hervor.

Als eine von 52 Kommunen nimmt Bocholt seit 2015 am Wettbewerb



Wie kann man sich in Bocholt besser vernetzen – dazu diskutierten mit Unternehmern (von links) Professor Dr. Hans J. Lietzmann (Bergische Universität), Simon Koller (Wirtschaftsförderung Bocholt), Dr. Michael Adam (Ärzt Netzwerk BOHRIS) und Jürgen Paschold (Unternehmerverband). (Foto: Middelkamp)

„Zukunftsstadt 2030+“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung teil. Dabei diskutierten bereits 80 zufällig ausgewählte Bocholter Bürger sowie Vertreter von Interessengruppen, z. B. engagierte sich hier auch der Unternehmerverband, in Gruppen über lokale Themen. Ein 100-seitiges Bürgergutachten ent-

stand, das die Stärken und Potenziale der Stadt aufzeigt. Lietzmann: „Bocholt ist als Fahrradstadt und mit seinen heimatverbundenen Bürgern sehr lebenswert. Auch ist diese Stadt ein starker Wirtschafts- und Bildungsstandort.“ Als vorbildlich werden auch das Städtebauprojekt kubaaai oder die Junge Uni wahrgenommen. „Wünschenswert wäre eine Art Zukunftsbüro, das als ständige Anlaufstelle für Fragen, z. B. zur digitalen Infrastruktur, dient.“ Weitere Ideen aus dem Bürgergutachten sind vernetzte Bildung, grenzüberschreitende Kontakte und eine verkehrsberuhigte Innenstadt.

**Ärzt Netzwerk als Leader-Projekt gefördert**

Sich besser zu vernetzen und langfristiger zu planen – darum ging es auch beim zweiten Kurzvortrag des Business Breaks. Nicht nur die hausärztliche Versorgung in Bocholt, Rhede und Isselburg ist mit 85 Prozent nicht ideal, machte Dr. Michael Adam

deutlich: „Es ticken zwei Zeitbomben: 13 der 56 hiesigen Hausärzte sind über 65 Jahre alt. Und auch die Patienten werden älter, sodass der Aufwand für Versorgung und Pflege steigt.“ Deshalb wurde das Ärztenetzwerk BOHRIS gegründet, das inzwischen als Leader-Projekt finanziell sowie organisatorisch von der Stadt mitgetragen wird. „Es ist einmalig in Westfalen-Lippe und vielleicht sogar bundesweit, dass eine Stadt so ein Projekt gemeinsam mit Ärzten anpackt“, zeigte sich Dr. Michael Adam optimistisch, dass gemeinsame Anstrengungen die ärztliche Versorgung künftig sicherstellen werden. Im Fokus von BOHRIS stehen junge Fachkräfte, die auf Jobmessen und Kongressen erreicht werden, außerdem setzt man auf zugewanderte Ärzte und die Weiterbildung medizinischen Personals, was zur Entlastung der vorhandenen Ärzte führen soll.

Jennifer Middelkamp

► [www.idpf.eu](http://www.idpf.eu)  
► [www.bocholt.de/bohris](http://www.bocholt.de/bohris)

# Chinesische Delegation im HAUS DER UNTERNEHMER

## Unternehmerverband wirbt für Investitionen in der Region

Rund 60 Gäste aus China waren im April im HAUS DER UNTERNEHMER zu Gast: Eine Delegation aus der „Xuzhou Economic and Technological Development Zone (XEDZ)“ – eine wirtschaftliche und technologische Entwicklungszone im östlichen Teil der Stadt Xuzhou – war zu einer Wirtschaftskonferenz gekommen. Organisiert wurde die Wirtschaftskonferenz von der ChiCoDu GmbH in Kooperation mit der Duisburger Werbeagentur ROOTS 48 GmbH. Die ChiCoDu GmbH hat sich auf die Geschäftsanbahnung zwischen chinesischen und deutschen Unternehmen und Investoren spezialisiert.

**Duisburg als Tor nach Westeuropa**

Der Unternehmerverband nutzte die Gelegenheit, bei den Gästen aus China für Investitionen in Duisburg zu werben. Martin Jonetzko, stellvertretender Hauptgeschäftsführer des Unternehmerverbandes, infor-

mierte die Gäste in seiner Begrüßung über die Arbeit des Unternehmerverbandes und die Stadt Duisburg. „Duisburg wird mehr und mehr für China das Tor nach Westeuropa. In Duisburg beginnt die neue Seidenstraße nach China bzw. aus chinesischer Sicht endet sie hier. Deswegen ist Duisburg so interessant für chinesische Investitionen.“ Jonetzko zeigte sich am Ende mit dem Verlauf der Konferenz sehr zufrieden, ebenso wie Marco Pfothauer, Managing Partner der ChiCoDu GmbH und Inhaber von ROOTS 48: „Wir können viel voneinander lernen, Voraussetzung dafür ist, dass man die Zusammenarbeit kooperativ und partnerschaftlich gestaltet. Dafür haben wir heute eine gute Grundlage geschaffen.“ Delegationsleiter Lei Dia, stellvertretender Direktor der XEDZ, pflichtete den beiden bei: „Das war die beste Wirtschaftskonferenz, die wir je hatten. Wir möchten im nächsten Jahr an gleicher Stelle an diesen Erfolg anknüpfen.“

Geraldine Klan



Zusammenarbeit vereinbart (v. l.): Martin Jonetzko, Lei Dia und Marco Pfothauer. (Foto: ROOTS 48)

## Der Wert einer starken Marke Münsterland

Ebenfalls um ein regionales und standortpolitisches Thema ging es beim ersten Unternehmerfrühstück des Jahres. Dabei referierte Bocholts ehemaliger Bürgermeister und Vorstand des Münsterland e.V., Klaus Ehling. Er informierte die 70 Vertreter der hiesigen Wirtschaft über den aktuellen Stand zum Markenbildungsprozess des Münsterlandes. Als vorläufiges Ergebnis hielt Ehling fest, dass das Münsterland eine Mischung aus Land und Urbanität ist. „Wenn man das gesamte Münsterland in einem Wort zusammenfassen müsste, dann wäre es souverän.“ Mit diesem Wort soll das Münsterland künftig assoziiert werden, wobei Ehling betonte, nicht im wörtlichen Sinne z. B. als Teil eines Slogans. Im Anschluss an den Hauptvortrag stellte Hans-Karl Eder die „Junge Uni Bocholt“ vor. (Foto: Wirtschaftsförderung Bocholt)

# Kaufmannstugenden an die nächste Generation weitergeben

Kulinarisches Unternehmerfrühstück bei der Kochschule „Essthetik KOCHT“ in Mülheim an der Ruhr

Größter Ausbilder in Deutschland, umsatzstärkste Supermarktkette in Deutschland, eigene Fleischwerke, Blumenkontor, Weinkellerei und sogar eine eigene Bank – die rund 4.000 selbstständigen Kaufleute, die im EDEKA-Verband in ganz Deutschland 7.000 EDEKA-Märkte betreiben, sind eine echte Wirtschaftskraft. „Wir sind aber kein Konzern und keine Franchisenehmer. Wir sind echte Mittelständler - und die machen doch das Rückgrat der lokalen Wirtschaft aus“, betonte Dr. Ilse Paschmann. Die Geschäftsführerin der EDEKA-Märkte Paschmann GmbH & Co. KG, die insgesamt acht Einkaufsmärkte an Rhein und Ruhr betreibt, lud gemeinsam mit ihrem Mann Heinz-Wilhelm und Sohn Falk 60 Unternehmer in die Kochschule „Essthetik KOCHT“ zum Business Break von Unternehmerverband und Mülheim & Business GmbH ein.

## Karrieremodell: Ehemalige Azubis werden später Filialleiter

Insbesondere der Nachwuchs liegt der Kaufleute-Familie am Herzen; 100 der 600 Mitarbeiter befinden sich noch in der Ausbildung. „Unter ihnen sind immer künftige Filialleiter, die

wir selbst ausbilden und fördern wollen“, berichtet die Geschäftsführerin. Um sie und auch die anderen Mitarbeiter besonders auszubilden und zu schulen, gibt es beim Mülheimer EDEKA an der Bülowstraße eine neue, eigene Kochschule. In der Kochschule „Essthetik KOCHT“ lernen sie mit dem eigens eingestellten Chefkoch Dennis Frey, wie die Produkte zubereitet werden können. „Die Kunden versiert zu beraten und eine angenehme Atmosphäre beim Einkaufen zu schaffen, ist unsere Kernkompetenz“, betont Falk W. Paschmann, Juniorchef des Familienunternehmens. So setze man sich im Konkurrenzkampf der Supermärkte ab. Zudem orientiere man sich an den verschiedenen Standorten stark an den jeweils lokalen Bedürfnissen: „In Düsseldorf, in Oberhausen und bald in unserem neuen Markt in Duisburg-Hochheide ist der Kundenbedarf sehr unterschiedlich. Darauf gehen wir spezifisch ein.“

## Mit Fachwissen und Atmosphäre von Discontern absetzen

Mit der Kochschule „Essthetik KOCHT“, die mit Restaurant und Seminarraum auch öffentlich für

Kurse und Veranstaltungen gebucht werden kann, grenzt sich EDEKA Paschmann auch von der Konkurrenz ab. „Im Discounter gibt es heute ebenfalls Markenprodukte und die Einkaufsatmosphäre wird verschönert; zudem wächst der Online-Handel für Lebensmittel“, gibt Dr. Ilse Paschmann Einblick in die bedeutenden Veränderungen ihrer Branche. Einst hatte ihr Mann Heinz-Wilhelm 1960 einen Tante-Emma-Laden mit 45 Quadratmeter übernommen; heute haben die neun Märkte eine Gesamtfläche von 16.000 Quadratmetern und mehr als 20.000 Kunden am Tag. Mit weiteren Veränderungen, die von außen auf die Mittelständler zukommen, kann Juniorchef Falk Paschmann gar nicht leben. „Uns lähmen Regularien, Dokumentationspflichten und steigende Kontrollen. Man macht sich ja kein Bild davon, welchen Aufwand allein die neuen Datenschutz-Gesetze für unsere Supermärkte mit sich bringen!“ Dabei stehe bei den Kaufleuten doch das Wohl des Kunden an erster Stelle, „aber die Gesetzgebung zwingt uns leider zunehmend, uns mit anderen Dingen zu beschäftigen“, kritisiert Paschmann.



Die Kaufleute-Familie Paschmann, (von rechts) Falk, Heinz-Wilhelm und Dr. Ilse, lud 60 Unternehmer in ihre neue Kochschule „Essthetik KOCHT“ ein. Organisiert wurde das Unternehmerfrühstück von Unternehmerverband, im Bild Geschäftsführerin Kerstin Einert-Pieper und der Vorsitzende Hanns-Peter Windfeder, sowie von Mülheim & Business mit Geschäftsführer Jürgen Schnitzmeier. (Foto: Middelkamp)

Grund zum Lob hingegen gab für Hanns-Peter Windfeder, Vorsitzender des Mülheimer Unternehmerverbandes, nicht nur das „Wahnsinnsbüffet“, das Koch Frey zu nachtschlafender Stunde vorbereitet hatte: „Sie verkörpern vorbildlich die guten Kaufmannstugenden, sie zei-

gen Verantwortungsgefühl für den Nachwuchs und für den Standort, und sie sorgen dafür, dass der hiesige Mittelstand die Anerkennung erfährt, die ihm gebührt.“ Zudem zeige die Unternehmerfamilie, wie ein gelebter Generationenwechsel funktionieren kann – ein Thema, das

der Verband bei seiner nächsten Mitgliederversammlung im Frühsommer in den Mittelpunkt stellt.

Jennifer Middelkamp

► [www.essthetik-kochschule.de](http://www.essthetik-kochschule.de)

## Ein „Tacken“ für Starbuzz

Marketing Club Ruhr e.V. zeichnet Mülheim & Business aus

Der Marketing Club Ruhr hat bei einer Galaveranstaltung die Tacken 2018 vor rund 200 Gästen aus Stadtgesellschaft, Wirtschaft, Politik und Kultur im neuen Foyer der Messe Essen verliehen. Der Name Tacken leitet sich aus dem Ruhrdeutschen ab und beschreibt das alte Zehn-Pfennig-Stück. Aber der Begriff bedeutet noch mehr: Tacken steht für das entscheidende Bisschen, das Produkte und Unternehmen von anderen abhebt.

## Mentoren beraten Start-ups

Mit dem Unternehmens-Tacken für ihr Startup-Projekt „Starbuzz“ wurde die Mülheim & Business GmbH Wirtschaftsförderung ausgezeichnet, die damit die beste Marketingleistung von kleinen, mittelständischen und großen Unternehmen lieferte. „Starbuzz“ ist ein unabhängiger Accelerator. In einem intensiven Programm bringt „Starbuzz“ etablierte Persönlichkeiten und Unternehmen aus Handel, Industrie und Logistik mit Startup-Unternehmen zusammen. Zudem werden intensive Beratungen

mit erfahrenen Mentoren angeboten, sowie Zugänge zu Beteiligungskapital geschaffen. Dieses neue Konzept überzeugte den Marketing Club Ruhr e.V., dessen Präsident Hans Piechatzek sagte: „Besonders freut mich, dass wir in diesem Jahr mit der Mülheim & Business GmbH Wirtschaftsförderung wieder einen Preisträger auszeichnen dürfen, der unseren Anspruch als Marketing Club für die gesamte Metropole Ruhr über die Essener Stadtgrenzen hinaus unterstreicht.“

Der Tacken wurde in drei Kategorien verliehen. Neben der M+B erhielt die giv Gesellschaft für Informationen aus der und für die Wirtschaft mbH den Agentur-Tacken für die beste Leistung einer Agentur aus der Region; den Gründer-Tacken erhielt LOOKABE für die beste Leistung eines Startup-Unternehmens. Zum „Kopf des Jahres“ wurde die Kinobetreiberin Marianne Menze gekürt.

Lena Bongartz

## Selbstbewusst mit individueller Familienfreundlichkeit auftreten

„Bündnis für Familie“ stellt Jahresprogramm vor / Familienfreundliche Unternehmen gesucht

Wenn Kita und Schule in den Ferien schließen, nehmen Mitarbeiter und Geschäftsleitungen hiesiger Unternehmen in der Regel in Sachen Urlaubsplanung Rücksicht auf Eltern, die schulpflichtige Kinder haben. „Manche Arbeitgeber bieten zudem eine betriebliche Ferienbetreuung an, Kinder können tageweise mit in den Betrieb genommen werden oder Arbeit kann von zu Hause aus erledigt werden“, zählt Hinrich Köpcke, stellv. Leiter des Jugendamtes Duisburg, auf. In vielen hiesigen Unternehmen seien solche familienfreundlichen Maßnahmen selbstverständlich, man rede aber nicht groß darüber. „Dabei können Firmen – werden alle Maßnahmen mal im Detail zusammengetragen – selbstbewusst mit einer familienorientierten Unternehmenskultur auftreten und so Fach- und Führungskräfte für sich begeistern.“

Dieses Resümee zog das „Bündnis für Familie Duisburg“ im Frühjahr im HAUS DER UNTERNEHMER, in dem 20 Bündnispartner zusammenka-

men. Neben Hinrich Köpcke berichteten Judith Hemeier von der Niederrheinischen IHK und Jennifer Middelkamp vom Unternehmerverband. Die Drei bildeten die Jury für die Auszeichnung „Familienfreundliches Unternehmen Duisburg“ und besuchten alle Bewerber. „Bei vielen Gesprächen kam zutage, dass gerade erst unsere Auszeichnung dazu bewegt hat, die gelebte Familienfreundlichkeit auch nach außen zu tragen. Das sollte auch andere Duisburger Unternehmen zu einer Bewerbung ermuntern“, findet Middelkamp. Auch in diesem Jahr wird das Bündnis wieder familienfreundliche Unternehmen auszeichnen, der Bewerbungsschluss ist am 31. August 2018.

## Bis zum 31. August 2018 für die Auszeichnung bewerben

Neben der Auszeichnung wird es auch in diesem Jahr zwei „Netzwerk-Frühstücke Familienfreundlichkeit“ geben (s. untenstehender Bericht). „Dazu lädt das Bündnis Unternehmen ein, die an Familienfreundlichkeit In-



Die Partner des „Bündnisses für Familie“ trafen sich nun im HAUS DER UNTERNEHMER, um neue Ideen für mehr Familienfreundlichkeit in Duisburg zu entwickeln. (Foto: Marquardt)

teresse haben, hier bereits vorbildlich agieren oder neue Ideen für ihren Betrieb suchen“, erläutert Hemeier.

## Bündnis wurde 2014 gegründet

Das „Bündnis für Familie“ wurde 2014 auf Initiative des Unternehmerverbandes und der Niederrheinischen IHK von der Stadt Duisburg gegründet. Neben den drei Initiatoren engagieren sich von Beginn an die Wirt-

schaftsjunioren Duisburg e. V., der DGB Deutscher Gewerkschaftsbund Region Niederrhein, die Arbeitsgemeinschaft der Verbände der Freien Wohlfahrtspflege in Duisburg, das Jobcenter Duisburg und die Agentur für Arbeit Duisburg.

Jennifer Middelkamp

► [www.duisburg.de/familienfreundlichesunternehmen](http://www.duisburg.de/familienfreundlichesunternehmen)

## Kooperationen führen zu einer familienfreundlichen Stadt

„Bündnis für Familie“ lud zu Haniel ein, um voneinander zu lernen

Unternehmen können alleine nicht erfolgreich sein, sie sind auf Kooperationen angewiesen, auf ihr Umfeld, auf ihre Stadt, diese Region.“ Peter Sticksel, Direktor Personal bei der Franz Haniel & Cie. GmbH in Duisburg, warb vor den rund 30 Unternehmern und Personalexperten, die zum 3. Netzwerk-Frühstück Familienfreundlichkeit im Mai in das 1756 in Duisburg gegründete Familienunternehmen kamen, genau für solche Treffen. „Anders als früher fragen mich heute Bewerber zunehmend, welche Chancen Kinder in dieser Stadt haben, wie man hier wohnen und leben kann.“ Deshalb, so Sticksel, sei die Kooperation aller Partner, wie beim Bündnis für Familie vorgelebt, so wichtig.

Das Netzwerkfrühstück ist eine Initiative des Lokalen Bündnisses für Familie, das die Stadt Duisburg, die Niederrheinische IHK und der Unternehmerverband gemeinsam mit weiteren Partnern organisieren. Ziel ist es, familienfreundliche Unternehmen in Duisburg sichtbar zu machen und diesen eine Plattform zu bieten, sich untereinander auszutauschen sowie mit und voneinander zu lernen. „Sie sind ein im doppelten Wortsinn ausgezeichnetes, familienfreundliches Unternehmen“, betonte dann auch Hinrich Köpcke, Leiter des Jugendamtes der Stadt. Denn nicht nur die vorgestellten Maßnahmen beeindruckten die Teilnehmer; 2015 hatte das Bündnis für Familie Haniel als „Familien-

freundliches Unternehmen Duisburg“ ausgezeichnet.

## Große Mitarbeiterorientierung

Das Family Equity-Unternehmen mit seinen rund 200 Mitarbeitern am Standort Duisburg hat ein umfassendes und innovatives Konzept, das Martina Tinnefeld, Referentin Personalbetreuung, vorstellte: „Unsere familienfreundlichen Maßnahmen reichen von freiwilligen Sozialleistungen über flexible Arbeitszeiten und Notfall-Betreuungsangeboten bis hin zur Gesundheitsförderung.“ Beispielhaft stellte sie z. B. heraus, dass Mitarbeiter nicht nur Fortbildungen während der Arbeitszeit machen können,



Unternehmer, Personalexperten und die Partner des „Bündnisses für Familie Duisburg“ diskutierten bei der Franz Haniel & Cie. GmbH über familienfreundliche Betriebe. Martina Tinnefeld (1. Reihe, 2. von links), Referentin Personalbetreuung bei Haniel, stellte entsprechend Maßnahmen ihres Unternehmens vor. (Foto: Haniel)

sondern auch kurzfristig z. B. zur Pflege der Eltern frei bekommen oder sich sozial z. B. in der Schule der Kinder engagieren können. „Unser externer Familienservice wird auch gut genutzt, etwa um Feriangebote oder Au-pairs zu organisieren oder sich anonym bei persönlichen Problemen,

wie Sucht oder Geld, beraten zu lassen.“ Alle Maßnahmen drehen sich bei Haniel, so das Resümee von Peter Sticksel, um den Faktor Mensch: „Die sehr große Mitarbeiterorientierung hat Haniel in seiner DNA verinnerlicht.“ Im Anschluss an die Vorträge erkundeten die Teilnehmer das „Social Im-

pact Lab“. Hier ist Haniel einer der wichtigsten Förderpartner; unterstützt werden sozial-innovative Gründer in der Start- und Gründungsphase.

Jennifer Middelkamp

► [www.duisburg.de/familienfreundlichesunternehmen](http://www.duisburg.de/familienfreundlichesunternehmen)

# Mitmachen beim Qualitätsanspruch „Made in Germany“

## InfoTruck bot 686 Plätze für Schüler und deren Berufsfelderkundungen und Berufsorientierung

Getriebe für Windräder, Komponenten für effiziente Motoren, Maschinen mit digitaler Steuerung – solche Produkte, die das Siegel „Made in Germany“ tragen, werden an Rhein und Ruhr hergestellt. Dafür benötigen die Unternehmen der Metall- und Elektroindustrie Fachkräfte, die sie selbst ausbilden. „Wer bei ‚Made in Germany‘ mitmachen möchte, kann sich in unserem InfoTruck über technische Ausbildungsberufe und in den Betrieben selbst über die Chancen informieren“, wandte sich Wolfgang Schmitz, Hauptgeschäftsführer des Unternehmensverbandes, an Schüle-

rinnen und Schüler in der Berufsorientierung.

Der Unternehmensverband Metall Ruhr-Niederrhein schickte den InfoTruck im Frühjahr wieder auf Firmen- und Schulhöfe seines Verbandsgebietes. Der Unternehmensverband bot so Schülerinnen und Schülern an Rhein und Ruhr die Gelegenheit, praxisnah die Berufe in der Metall- und Elektroindustrie vor Ort kennen zu lernen. Insgesamt machte er 25 Tage in acht Städten Station. Für die Schülerinnen und Schüler ist diese Erkundung gleichzeitig eine so genannte

„Berufsfelderkundung“ im Rahmen des Übergangssystems Schule – Beruf NRW „Kein Abschluss ohne Anschluss“, kurz: KAoA.

Eine Frage stellen die Schülerinnen und Schüler im InfoTruck immer: Was verdient man denn als Azubi in den Unternehmen? „Die Azubi-Vergütung ist höher als in vielen anderen Berufen und steigt von Jahr zu Jahr; das Durchschnittsgehalt nach der Ausbildung als Facharbeiter liegt bei rund 43.500 Euro je nach Arbeitsaufgabe“, erläuterte Verbandsingenieur Jürgen Paschold. Neben den überdurchschnittlichen Verdienstmöglichkeiten in der Metall- und Elektroindustrie stellte er auch die guten Bedingungen heraus: flexible Arbeitszeiten bei einer 35 Stunden-Woche, Aufstiegsmöglichkeiten zum Meister oder Techniker und spannende Auslandseinsätze.

### Zukunftschancen vorstellen

Um die aussichtsreichen Perspektiven vor Ort deutlich zu machen, stellte der Unternehmensverband in seinem InfoTruck insgesamt 686 Plätze zur Verfügung. Die meisten



Der InfoTruck der Metall- und Elektroindustrie bietet praktische und multimediale Möglichkeiten, um technische Berufe auszuprobieren und kennenzulernen: Beim Schalten von Elektroverbindungen hilft der stellvertretende Hauptgeschäftsführer Martin Jonetzko (rechts), beim virtuellen Gang durch eine Fabrik am Touchtable Pressesprecherin Jennifer Middelkamp (2. v. r.). (Fotos: Klan / Bongartz)



Schülerinnen und Schüler waren Achtklässler, für die die Aktion eine „Berufsfelderkundung“ war.

Für alle Schülerinnen und Schüler gliederte sich der Vormittag rund um die Berufsorientierung in InfoTruck-Erkundung und Firmenrundgang, bei dem elf Firmen (s. Kasten) ihre Ausbildungsberufe, Werkstätten und Zukunftschancen vorstellten. „So lernen die Schülerinnen und Schüler 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. Zudem kommen sie auch mit den Azubis ins Gespräch, die auf

Augenhöhe von ihren Erfahrungen berichten.

### Technische Berufe durch Anfassen und 3D-Animationen erleben

Im InfoTruck konnten die Schülerinnen und Schüler auf zwei Etagen mit 80 Quadratmetern Präsentationsfläche die Berufe der Branche kennenlernen – in Bild, Text, Ton und mit computergesteuerten, laufenden Maschinen, wenn auch in Miniatur. Dabei kommen modernste Medien und zum Beispiel eine 3D-Animation zum Einsatz. Am allerwichtigsten ist den Organisatoren aber, dass die Berufe durch „Anfassen und Selbermachen“ konkret erlebt werden. Wie kann ein Aufzug

gesteuert werden? Wozu dienen Wechselschalter? Und wie muss eine computergesteuerte CNC-Fräse programmiert werden? Die einzelnen Lern- und Erlebnisstationen sind zu diesem Zweck wie typische Arbeitsplätze in der Metall- und Elektroindustrie konzipiert.

Jennifer Middelkamp  
und Geraldine Klan

### Kontakt

Elisabeth Schulte  
0203 99367-125  
schulte@unternehmerverband.org

### 11 Firmen in 8 Städten machten mit

- Clyde Bergemann GmbH in Wesel
- MAN Diesel & Turbo SE in Oberhausen
- Lenord, Bauer & Co. GmbH in Oberhausen
- Grunewald GmbH in Bocholt
- PIERON GmbH in Bocholt
- PROBAT-Werke in Emmerich
- Siemens AG in Duisburg
- Standardkessel Baumgarte GmbH in Duisburg
- Siemens AG in Mülheim
- BENTELER Steel/Tube GmbH in Dinslaken
- Novoferm GmbH in Isselburg



„Gerne können die Schüler bei uns auch ein freiwilliges bzw. ihr Pflichtpraktikum absolvieren. Nur wer einmal in eine Fertigung hineingeschaut hat, weiß, ob er auch wirklich in diesem Bereich arbeiten möchte.“

Thorsten Rogmann  
Leiter Personal & Recht  
der Clyde Bergemann GmbH



„Wir hoffen, mit der Aktion Nachwuchs hier in der Region zu finden.“

Thomas Wischermann,  
Ausbildungsleiter  
bei MAN Diesel & Turbo SE



„Schon in der Ausbildung kommen die jungen Leute an unseren vollautomatischen und hochmodernen Maschinen zum Einsatz. So schmutzig, wie vor vielen Jahren, macht man sich da nicht mehr.“

Sven Pieron,  
Geschäftsführender Gesellschafter  
der PIERON GmbH

Achtklässler der Konrad-Duden-Realschule in Wesel informierten sich bei der Clyde Bergemann GmbH über die Ausbildungsberufe. (Foto: Klan)

Nach der Werksführung bei MAN Diesel & Turbo SE in Oberhausen erkundeten die Schülerinnen und Schüler der Friedrich-Ebert-Realschule den InfoTruck. (Foto: Klan)

Schülerinnen und Schüler der Israel-van-Meckenen-Realschule arbeiteten mit ihren Lehrern am großen Touchscreen-Bildschirm. (Foto: Middelkamp)



„Wir suchen Jugendliche, die eine gute Auffassungsgabe, Teamfähigkeit und Freude an Technik mitbringen.“

Jörg Gabriel,  
Ausbildungsleiter  
der PROBAT-Werke von Gimborn  
Maschinenfabrik GmbH



„Schülerinnen und Schülern, die sich für technische Zusammenhänge und moderne Technologien interessieren, bietet die Siemens AG spannende und praxisnahe Ausbildungsmöglichkeiten mit besten Zukunftsperspektiven.“

Silvana von der Weppen  
Leiterin der Siemens Berufsbildung  
in Duisburg



„Eine abgeschlossene Berufsausbildung stellt eine solide Basis für eine berufliche Karriere dar und eröffnet viele Chancen. Wir unterstützen es, dass unsere Auszubildenden ihre gesammelten Erfahrungen an die Schüler weitergeben und ihnen so eine Orientierungshilfe geben.“

Margit Malicki,  
Personalleiterin  
bei der Standardkessel Baumgarte GmbH

Emmericher Gesamtschülerinnen und -schüler lassen sich eine automatisierte Serienproduktion erklären. Die Achtklässler durften den Roboter auch selbst bedienen. (Foto: Middelkamp)

Warfen gemeinsam einen Blick auf die Berufe der Metall- und Elektroindustrie: Schülerinnen und Schüler, Vertreter des Unternehmensverbandes und Macher des InfoTrucks, der bei Siemens in Duisburg hielt. (Foto: Heidmeier)

High-Tech auf einem Duisburger Schulhof: Der InfoTruck der Metall- und Elektroindustrie machte Station an der Gesamtschule Emschertal. (Foto: Heidmeier)



„Uns ist es wichtig, bei den Schülern die Neugier an technischen Berufen zu wecken. Gerade auch Mädchen haben oftmals falsche Vorstellungen.“

Holger Bentler,  
Leiter der Siemens  
Berufsbildung in NRW



„Wir bieten eine Vielzahl an Ausbildungsberufen und genügend Raum für die eigene Weiterentwicklung in einem international tätigen Konzern. Die Gewinnung und Weiterentwicklung unserer Mitarbeiter ist der Schlüssel zu unserem Erfolg.“

Thomas Koch,  
Leiter der Ausbildung  
bei BENTELER Steel/Tube



„Eine Duale Ausbildung ist ein sehr guter Einstieg. Weitere Qualifizierung über den zweiten Bildungsweg, also etwa Meisterschule oder Studium, sind natürlich nicht ausgeschlossen.“

Kai Busskamp,  
verantwortlich für die  
gewerbliche Ausbildung  
bei der Novoferm GmbH

Blick in das Innere einer CNC-Fräse: Schülerinnen und Schüler der Städtischen Realschule an der Mellingerstraße erkundeten den InfoTruck bei Siemens in Mülheim. (Foto: Heidmeier)

Am überdimensionalen Touchscreen lernten Schüler der Ernst-Barlach-Gesamtschule in Dinslaken interaktiv Berufsbilder und -aufgaben in produzierenden Betrieben kennen. (Foto: Klan)

Ihr eigenes Metallwerkstück bearbeiteten zwei Neuntklässlerinnen der Verbundschule Isselburg computergesteuert an einer Fräsmaschine im InfoTruck. (Foto: Bongartz)

# Schülerideen sorgen für mehr Sicherheit

## 15 Teams aus Bocholt, Borken und Wesel tüfteln

Safety first – diese Devise gilt immer mehr im Alltag: elektronische Sicherheitssysteme im Auto, Brandschutz, Sicherheitskleidung und technische Assistenten aller Art sollen Risiken minimieren. Mit Innovationen rund ums das Thema Si-

cherheit beschäftigten sich über mehrere Monate hinweg insgesamt 15 Schülerteams aus Bocholt, Borken und Wesel im Rahmen des Wettbewerbs „Schüler macht MI(N)TI!“. Der Unternehmerverband unterstützt diesen Wettbewerb



Mit einer Chipkarte Fahrraddiebstahl verhindern: Neuntklässler der Konrad-Duden-Realschule tüftelten an ihrem Projekt für den Wettbewerb „Schüler macht MI(N)TI!“. Begleitet wurden sie von ihrem Lehrer Harald Welz (2. v. l.) und Thorsten Rogmann von der Clyde Bergemann GmbH. (Foto: Bongartz)

in seiner bereits 13. Auflage; seit 2009 mit von der Partie sind die beiden Bocholter Firmen Grunewald GmbH & Co. KG sowie der Weseler Clyde Bergemann GmbH. „Die Schüler entwickeln rund um das Thema Sicherheit eine Idee, die mechanisch oder elektronisch funktioniert. So wecken wir Erfindergeist, fördern unternehmerisches Denken und stellen Kontakt zu hiesigen Unternehmen her, die Nachwuchskräfte im technischen Bereich suchen“, erläuterte Elisabeth Schulte, die beim Unternehmerverband u.a. für den Bereich Schule/Wirtschaft verantwortlich ist.

### Elf Ideen aus Bocholt und Borken

Die elf Teams aus Bocholt und Borken haben sich einiges einfällen lassen: spezielle Sensoren für die Feuerwehr, ein Sicherheits-Spanngurt, ein intelligentes Brandlöschsystem, eine innovative Tür, ein erweitertes Sicherheitssystem fürs Auto, eine beheizbare Jacke, eine App für Verkehrsteilnehmer, eine autonome Drohne, Schutzmechanismen für Häuser, ein Notfallsystem für Fahrradfahrer und Roboter „Charlie“. Zu den teilnehmenden Schulen gehören das Berufskolleg Borken mit zwei Teams, das Borkener Gymnasium Remigianum sowie das Mariengymnasium, das St. Georg-Gymnasium (3



Die Schüler des St. Georg Gymnasiums tauschten sich mit Azubis der Firma Grunewald GmbH & Co. KG zu ihrer Erfindung aus. Sie programmierten die Steuerung für ihr intelligentes Brandlöschsystem. Grunewald-Ausbildungsleiter Wolfgang Overbeck (von links) und Lehrer Dr. Alexander von Dusterlohe beraten sie dabei. (Foto: Middelkamp)

Teams), das St. Josef-Gymnasium (2 Teams), die Gesamtschule und das Euregio-Gymnasium aus Bocholt.

### Vier Teams aus Wesel

Eine Uhr mit Notruf Funktion entwickelten sieben Neuntklässler des Andreas-Vesalius-Gymnasiums. Konkurrenz machten ihnen das dreiköpfige Team des Konrad-Duden-Gymnasiums mit einem innovativen Schutz für Kabel sowie vier Zehntklässler der Gesamtschule Am Lauerhaas. Letztere hatten es sich zum Ziel gesetzt, Fahrräder sicherer fahren zu lassen. Das fünfköpfige Team der Konrad-Duden-Realschule kämpfte ebenfalls um einen Platz auf dem Treppchen: Die Neuntklässler gehen mit Chipkarten gegen Fahrraddiebstahl vor.

Die beiden Firmen begleiteten die Schüler bei ihren Tüftelarbeiten und standen mit Rat und Tat zur Seite. Wolfgang Overbeck, Ausbildungsleiter bei der Grunewald GmbH, und Thorsten Rogmann, Leiter Personal

und Recht der Clyde Bergemann GmbH, waren sich einig: „Wir wollen den Schülern praxisnahe Einblicke in die Technik ermöglichen. Ein Wettbewerb hat durch sein spielerisches Konzept enormes Potenzial, bei den Teilnehmern echte Begeisterung zu wecken.“ Sie lobten die guten Ideen der Schüler sowie die Fortschritte: „Alle Schüler und die begleitenden Lehrer sind hochmotiviert.“

### Preisverleihung im Juni

Am 22. Juni – der Termin lag kurz nach Druck dieser Ausgabe [unternehmen!] – wurde es dann ernst, als die Teams ihre Ideen präsentierten. Die Jury bestand aus Prof. Dr. Heike Beismann von der Westfälischen Hochschule (Fachbereich Maschinenbau), Dr.-Ing. Wolfgang Brockerhoff, Fakultät für Ingenieurwissenschaften an der Universität Duisburg-Essen sowie Prof. Dr. Karsten Nebe, (Fakultät Kommunikation und Umwelt) und Prof. Dr. Peter Kisters (Fachbereich Maschinenbau) von der Hochschule Rhein-Waal. Zu

vergeben waren die Plätze eins bis drei sowie ein Publikumspreis.

Der Unternehmerverband koordinierte den Wettbewerb, der bereits zum 13. Mal stattfand. Mit dem Wettbewerb möchten die ausrichtenden mittelständischen Unternehmen Grunewald GmbH & Co. KG aus Bocholt und die Clyde Bergemann GmbH aus Wesel gemeinsam mit dem Unternehmerverband potenziellen Nachwuchs für Ausbildung und Studium in technischen Berufen begeistern. Elisabeth Schulte vom Unternehmerverband lobt auch noch einmal ausdrücklich das Engagement der teilnehmenden Firmen: „So erhalten die jungen Leute die einmalige Gelegenheit, Technik, Projekt- und Zeitmanagement, Teamarbeit wie auch die Firmen vor Ort mit ihrer Ausbildung und ihren Mitarbeitern bzw. Berufen kennen zu lernen.“

Geraldine Klan

➤ [www.undernehmerverband.org/leistungen/schulewirtschaft](http://www.undernehmerverband.org/leistungen/schulewirtschaft)

# Deutlich mehr Ausbildungsplätze sind ein starkes Signal

## Berufsorientierung muss praxisorientierter werden, um Abbrüche zu vermeiden

Die Zahl der betrieblichen Ausbildungsplätze in NRW ist deutlich gestiegen, im März liegt sie bei plus 4,6 Prozent. „Das ist ein starkes Signal für ein gutes Ausbildungsjahr“, sagt Wolfgang Schmitz, Hauptgeschäftsführer des Unternehmerverbandes. Wenn dieser Trend in den nächsten Monaten anhält, wäre es der vierte Zuwachs innerhalb von fünf Jahren. „Die Zahlen beweisen den hohen Stellenwert der Ausbildung und der Auszubildenden für die hiesigen Unternehmen.“

Anlass zur Sorge bereitet dem Unternehmerverband jedoch, dass die Bewerberzahl aktuell um rund drei Prozent zurückgegangen ist. „Dies verschärft das Problem, dass die Stellen auf dem Ausbildungsmarkt auch besetzt werden“, vermutet Schmitz. Im Jahr 2017 war die Zahl der unbesetzten Ausbildungsplätze auf den höchsten Stand seit 20 Jahren gestiegen. „Dadurch besteht die Gefahr, dass Betriebe zwar ausbilden wollen, es aber mangels Bewerber nicht können. Deshalb bieten sie

mittelfristig womöglich weniger Plätze an oder ziehen sich ganz aus der Ausbildung zurück“, befürchtet der Hauptgeschäftsführer.

### Reine Statistik täuscht

Deutschlandweit wird in Sachen Ausbildung gerade der aktuelle Berufsbildungsbericht des Bildungsministeriums diskutiert. Demnach wird mehr als jede vierte berufliche Ausbildung in Deutschland abgebrochen. Beim genauen Blick hin-

ter die reine Statistik relativiert Hauptgeschäftsführer Wolfgang Schmitz diese Zahl allerdings: „Über die Hälfte der bundesweit 146.000 Vertragslösungen sind keine endgültigen Ausbildungsabbrüche. Die Azubis wechseln vielmehr den Ausbildungsbetrieb bzw. den -beruf, verbleiben also weiter im Qualifizierungsprozess als berufliche Fachkräfte.“ Auch ein Vergleich mit der Abbruchquote im Hochschulbereich – sie liegt dort bei 29 Prozent – rückt den Wert von

rund 12 Prozent bei der Ausbildung in ein anderes Licht. Nicht zuletzt sei gerade die gute Ausbildungsmarktlage ein Auslöser: Bei einem größeren Angebot wechseln junge Menschen eher in ein anderes Ausbildungsverhältnis.

### Berufsorientierung persönlicher gestalten

Trotzdem besteht laut Unternehmerverband Handlungsbedarf: Damit Ausbildungsverhältnisse bis

zum Abschluss bestehen bleiben und um überhaupt die vielen vorhandenen Stellen zu besetzen, nennt Schmitz die Schulen als wichtigen Akteur. Von ihnen wünschen sich Jugendliche vor allem eine gut strukturierte, breit aufgestellte und persönliche Berufsorientierung.

Jennifer Middelkamp

# Digital, gedruckt, gepostet

## Neuer Ausbildungsberuf beim Unternehmerverband

Pressemeldungen, Newsletter, Flyer und Broschüren, Internetauftritte, Social Media, Messen, Veranstaltungen – in der Kommunikationsabteilung des Unternehmerverbandes im HAUS DER UNTERNEHMER fallen eine Menge spannender Aufgaben an. Erstmals werden deshalb für den Ausbildungsstart am 1. September 2018 zwei Kaufleute für Marketingkommunikation gesucht. „Wir suchen begeisterungsfähige und ideenreiche Bewerber, die unsere Öffentlichkeitsarbeit mitgestalten möchten. Dabei ist Vielseitigkeit gefragt – etwa die Freude am Schreiben, Organisieren und Planen“, umreißt Regina Weiß-Fernekes, Ausbildungsleiterin des Unternehmerverbandes, das Profil.

Die Ausbildung junger Menschen hat bei Unternehmerverband und HAUS DER UNTERNEHMER GmbH gute Tradition: Während früher hauptsächlich Rechtsanwalts- und Notarhilfen ausgebildet wurden, sind es heute Veranstaltungskaufleute sowie Kaufleute für Büromanage-

ment. „Mit dem neuen Ausbildungsberuf ‚Kaufmann/-frau für Marketing-kommunikation‘ reagieren wir auf Veränderungen, die etwa Internet und Soziale Netzwerke mit sich bringen“, so Regina Weiß-Fernekes. Denn auch auf Facebook, Twitter & Co. sind die Arbeitgeberorganisation und das Kongress- und Veranstaltungszentrum inzwischen unterwegs. Neben dem Posten eigener Nachrichten geht es ums Beobachten, Trends ausfindig machen und Kommentare beantworten.

### Eigene Fachkräfte sichern Qualität bei Veranstaltungen

Mit insgesamt zehn Auszubildenden bietet das gut 50 Mitarbeiter starke Haus im Vergleich zu anderen Betrieben dieser Größenordnung sehr viele Ausbildungsplätze. „Das Thema Ausbildung gehört zu den größten Herausforderungen der Wirtschaft und ist damit eines der wichtigsten Themen des Unternehmerverbandes“, unterstreicht der Hauptgeschäftsführer des Verbandes, Wolf-



Regina Weiß-Fernekes

gang Schmitz. Doch Schmitz sieht auch die große Bedeutung der Ausbildung für die eigenen Nachwuchsgewinnung: „Wir bilden unsere Fachkräfte von morgen aus und sichern die Qualität unseres Büro- und Veranstaltungsmanagements dauerhaft.“

Jennifer Middelkamp

# Hohe Investitionen in Ausbildung

## Unternehmerverband warnt vor Mindestausbildungsvergütung

Die Große Koalition plant laut Koalitionsvertrag, ab 2020 eine Mindestvergütung für Lehrlinge einzuführen. Das stößt auf Arbeitgeberseite auf Ablehnung, liegt aus Sicht des Unternehmerverbandes doch ein ganz grundlegendes Missverständnis vor, wie dessen Hauptgeschäftsführer Wolfgang Schmitz erläutert: „Die Ausbildungsvergütung ist kein Lohn und auch kein Gehalt.“ Vielmehr handele es sich um einen Zuschuss zum Lebensunterhalt. „Dies entspricht dem Sinn und Zweck einer Ausbildung, in der das Lernen im Vordergrund steht.“

Die Unternehmen beschäftigen Auszubildende, um ihre Fachkräfte von morgen selbst heranzuziehen. Über die Ausbildungsvergütung hinaus lassen sich Betriebe das einiges kosten, weiß Schmitz: „Viele Unternehmen z. B. in der Metall- und Elektroindustrie haben eine eigene Ausbildungswerkstatt, in der die Jugendlichen in einer geschützten Atmosphäre zunächst die beruflichen Tätigkeiten erlernen. Eigens dafür abgestellte Mitarbeiter leiten sie dazu an.“ Erst

Schritt für Schritt würden die Nachwuchskräfte dann in der eigentlichen Produktion eingesetzt. „Ausbildungsleiter, -werkstätten, -materialien ... all das kostet Geld, das Ausbildungsbetriebe investieren.“ Eine höhere Ausbildungsvergütung sei deshalb nicht zu leisten und ginge vermutlich mit sinkendem Engagement bei den angebotenen Ausbildungsplätzen einher, warnt Schmitz.

### Politik darf sich nicht in die Lohngestaltung einmischen

2017 betrug die durchschnittliche Ausbildungsvergütung 876 Euro pro Monat. „Gut die Hälfte der Auszubildenden bekommt eine Vergütung von 750 bis 1000 Euro, weitere 26 Prozent erhalten sogar 1000 Euro oder mehr“, entnimmt Schmitz der Statistik. Er gibt zu bedenken: „Von einem solch hohen Zuschuss zum Lebensunterhalt können Abiturienten oder Studierende nur träumen.“ Der Unternehmerverband warnt davor, dass sich die Politik in die Lohngestaltung einmische. „Die Ausbildungsvergü-



Wolfgang Schmitz

tung zu gestalten, muss weiterhin Sache der Tarifparteien sein. Nur sie können austarieren, was jeweils sinnvoll und angemessen ist“, so Schmitz. Wie auch beim Mindestlohn gelte: Wenn mit gesetzlichen Vorgaben eingegriffen wird, wird die Tarifautonomie, die im Grundgesetz verankert ist und auf die Arbeitgeber wie Gewerkschaften großen Wert legen, massiv beschädigt.

Jennifer Middelkamp

## Aussichtsreich kombiniert: Ausbildung und Studium

Unternehmerverband fördert zwei Stipendiaten an der Hochschule Ruhr West in Mülheim

Ein 20-Jähriger, der Ausbildung, Studium und studentische Tutorien-Tätigkeit unter einen Hut bringt, und eine gelernte Bankkauffrau mit brasilianischen Wurzeln, die ihr interkulturelles BWL-Wissen in einem internationalem Unternehmen einbringen möchte: Die zwei Stipendiaten des Unternehmerverbandes an der Hochschule Ruhr West (HRW) haben mit der Kombination aus Ausbildung und Studium einen vielversprechenden Weg eingeschlagen, findet Martin Jonetzko, stellvertretender Hauptgeschäftsführer des Unternehmerverbandes. „Dazu gehören Fleiß und Zielstrebigkeit. Die beiden verkörpern das, was die hiesige Wirtschaft als Mitarbeiter sucht.“

Der 20-jährige Mülheimer Nicolas Schneider und die 29-jährige Essenerin Joana Biallas sind zwei von

insgesamt sieben Studierenden aus der Region, die der Unternehmerverband Metall Ruhr-Niederrhein mit einem Deutschlandstipendium unterstützt. „Mit den Stipendien finden wir die Nähe zu potenziellen Nachwuchskräften, die wir über Praktika oder Themen für Bachelorarbeiten mit unseren Mitgliedsunternehmen zusammenbringen“, erläutert Jonetzko.

### Märkte in Brasilien erkunden

Der Master-Studiengang „Internationale Wirtschaft / Emerging Markets“ an der HRW scheint wie gemacht für Joana Biallas, deren Mutter Brasilianerin ist. „Zu den wachsenden BRIC-Staaten zählt ja auch Brasilien. Gerne würde ich für international tätige Unternehmen dort Märkte und Kunden analysieren oder hiesige Mitarbeiter

fit für die Auslandsentsendung machen.“ Das Rüstzeug bieten ihr eine Banklehre, das betriebswirtschaftliche Bachelor-Studium in Mülheim sowie nun der Master-Studiengang an der jungen Hochschule, den sie berufsbegleitend fünf Semester lang absolviert. Eine Halbtagsstelle hat die 29-Jährige an der Hochschule selbst; sie leitet Bachelor-Studierende bei Übungen und wissenschaftlichen Arbeiten an. „Ich habe die HRW wegen ihres Praxisbezugs und des Standortes im Ruhrgebiet ausgewählt – das war eine gute Entscheidung“, freut sich die heimatverbundene Studentin.

Ebenfalls eine Berufsausbildung, hier als Elektroniker, und parallel ein Maschinenbau-Studium absolviert Nicolas Schneider. Möglich macht das ein duales Studium an der HRW, festgestellt ist der gebürtige



Martin Jonetzko (rechts) empfängt die Stipendiaten Joana Biallas und Nicolas Schneider im HAUS DER UNTERNEHMER. (Foto: Middelkamp)

Leipziger bei Siemens in Mülheim. „Durch meine Ausbildung weiß ich genau und ganz praktisch, wovon in den Vorlesungen die Rede ist.“ Abgeschlossen hat der 20-Jährige die Berufsausbildung vor kurzem als Kammer- und landesbester Azubi. „Mein Studium würde ich am liebsten auf acht statt neun Semester verkürzen und im Anschluss noch den Master machen.“ Das Stipendium des Unternehmerverbandes, monatlich erhalten beide Stipendiaten 300

Euro, verschaffe ihm für dieses Vorhaben Freiraum und Sicherheit.

### Mittelständler bieten tolle Perspektiven

„An Rhein und Ruhr gibt es etwa in der Metall- und Elektroindustrie mittelständische Unternehmen, die zwar nicht so bekannt sind, aber tolle Perspektiven bieten“, wirbt Martin Jonetzko vom Unternehmerverband. Neben den beiden Mülheimer Studie-

renden unterstützt der Unternehmerverband fünf weitere Stipendiaten an der Universität Duisburg-Essen, an der Hochschule Rhein-Waal (Standort Kleve) und an der Westfälischen Hochschule (Standort Bocholt).

Jennifer Middelkamp

### Kontakt

joana.biallas@stud.hs-ruhrwest.de  
schneidnici@aol.com

## Sieger entwickelten Verfahren zur Flaschenetikettierung

Innovationsnetzwerk am Niederrhein

Im Februar fand in den neuen Räumen der Innovationsplattform startport im Duisburger Innenhafen die erste Veranstaltung der Gründungsinitiative IGNI – Innovations- und Gründungsinitiative Niederrhein – statt. Ziel ist es, ein Innovationsnetzwerk am Niederrhein aufzubauen und Neugründungen zu unterstützen.

### Geschäftsidee drei Monate lang bearbeitet

Die Ideen entstammen dabei entweder den Köpfen der Studierenden oder werden von den Unternehmen selbst

mitgebracht. Knapp drei Monate arbeiteten die ersten fünf Teams aus regionalen Unternehmen und Masterstudierenden der Universität Duisburg-Essen an innovativen Geschäftsmodellen. Die Ideen beschäftigten sich mit 360°-Automatisierung, einer Tourenplanungs-App für die ambulante Pflege, Foot-ID für den passenden Schuh, neuen Materialien bei Steckverbindern sowie ökologischen Produktionsprozessen in der Chemieverarbeitung. Letztere Idee entstand im Team mit dem Unternehmer Gerwin Schüttelz, Geschäftsführer der Essener CPH Group.

Das Siegerteam entwickelte ein Geschäftsmodell, bei dem Klebstoff für Flaschenetikettierung beispielsweise in Brauereien zukünftig mit einer von CPH zur Verfügung gestellten Maschine direkt vor Ort und bedarfsgerecht angerührt werden kann. Durch das neue Verfahren wird zukünftig nur noch das Pulver transportiert. Das senkt sowohl die Transportmenge als auch die Kosten und schont damit gleichzeitig die Umwelt. Für das Team CPH geht es nun gut vorbereitet bald nach Belgien zum Pitch vor einem Brauereiverband.



Die Teilnehmer des ersten IGNI-Kurses bei der Abschlusspräsentation. Ganz links im Bild die vier Gewinner. (Foto: UDE)

Anzeige

## Bremer & Leguil hält Dinge in Bewegung

Experte für Korrosionsschutz, Schmierstoffe und Reiniger. Und ein bisschen mehr



Mehr als 15.000 Kunden weltweit setzen auf die Produkte der Bremer & Leguil. Sie kommen aus der Industrie und der Energieversorgung, aus Luft- und Raumfahrt, zu ihnen gehören namhafte Konzerne genauso wie die vielen kleinen Mittelständler und immer mehr Städte und Gemeinden. Sie alle haben eins gemeinsam: Sie vertrauen der Qualität und dem Service von Bremer & Leguil.

Warum? Bestimmt, weil sie für ihre Kunden da ist. Mit einem hochwertigen Sortiment, das zwei ganz elementare Dinge garantiert: Es hilft Kunden dabei, ihre Maschinen instandzuhalten und sichert so eine reibungslose Produktion.

Die Bremer & Leguil setzt ausschließlich auf Qualitätsprodukte, die effizient sein müssen und so viel Sicherheit wie nur möglich bieten – und zwar für ihre Kunden und für die Umwelt. Dazu gehört ein Grundsatz im Hause Bremer & Leguil: Es werden grundsätzlich keine Inhaltsstoffe mit CMR-Eigenschaften – und das gilt vom ersten Moment an, also schon bei der Entwicklung der Schmieröle und Fette sowie Spezialreiniger und Korrosionsschutzmittel.

### Ob Rivolta, CASSIDA oder VITROLIS:

In den Produktlinien, die die Bremer & Leguil weltweit vertreibt, kommen ausschließlich hochwertige, halb- oder voll-

synthetische Rohstoffe zum Einsatz. Im Bereich NSF-registrierter Schmierstoffe und Reiniger macht dem Unternehmen ohnehin so schnell niemand etwas vor. In diesem Segment ist die Bremer & Leguil Marktführer in Deutschland.

Die neueste Entwicklung aus dem Hause Bremer & Leguil:



### Rivolta F.L. CPG Spray

– ein umweltverträgliches, vollsynthetisches Korrosionsschutzspray für den Einsatz in hochsensiblen Bereichen wie der Lebensmittel-, Pharma- und Futtermittelindustrie.

## 10 Fragen und Antworten zum Thema ...

## Urlaub

**Welchen Mindesturlaubsanspruch hat ein Arbeitnehmer?**

**1** Der gesetzliche Mindesturlaubsanspruch beträgt 24 Werktage pro Kalenderjahr, vgl. § 3 Abs. 1 BUrlG. Das Gesetz geht hierbei vom Tagesprinzip aus. Der Anspruch besteht auf Tage nicht auf Stunden. § 3 Abs. 1 BUrlG geht von einer Sechstageswoche aus. Für den Arbeitnehmer, der in einer Fünftageswoche arbeitet ergibt sich ein Mindesturlaubsanspruch von 20 Werktagen. Die Umrechnungsformel gilt in gleicher Weise, wenn die Arbeitszeit des Arbeitnehmers regelmäßig auf weniger als fünf Arbeitstage pro Woche verteilt wird.

**Woraus kann sich ein weitergehender Anspruch ergeben?**

**2** Bei der gesetzlichen Regelung des § 3 BUrlG handelt es sich um einen Mindestregelung. Ein weitergehender Urlaubsanspruch kann sich aus einem anwendbaren Tarifvertrag oder dem Arbeitsvertrag ergeben (sog. tarif- oder arbeitsvertraglicher Mehrurlaubsanspruch). Darüber hinaus haben Schwerbehinderte einen Anspruch auf einen bezahlten zusätzlichen Urlaub von fünf Arbeitstagen pro Kalenderjahr gem. § 208 SGB IX. Der Zusatzurlaub stellt eine Verlängerung des Grundurlaubs dar, so dass im Zweifel die Bestimmungen und Grundsätze für den Grundurlaub, insbesondere über Wartezeit, Zwölfteilung, Geltendmachung und Abgeltung auch für den Zusatzurlaub gelten.

**Wann entsteht der Urlaubsanspruch?**

**3** Anspruch auf Erholungsurlaub haben alle Arbeitnehmer und die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten. Dies gilt auch für die Arbeitnehmer die in Teilzeit, zur Aushilfe oder in Nebentätigkeit Beschäftigten. Der volle Urlaubsanspruch entsteht erstmalig nach der Ablauf der Wartezeit von sechs Monaten, vgl. § 4 BUrlG. Sie beginnt regelmäßig mit dem Tag der vereinbarten Arbeitsaufnahme. Maßgeblich für die Erfüllung der Wartezeit ist allein der rechtliche Bestand des Arbeitsverhältnisses, einer Arbeitsleistung des Arbeitnehmers bedarf es während der Wartezeit nicht.

**Wann kommt ein Teilurlaubsanspruch in Betracht?**

**4** Nach § 5 BUrlG hat der Arbeitnehmer Anspruch auf 1/12 des Jahresurlaubs für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses, wenn er

a) wegen Nichterfüllung der sechsmonatigen Wartezeit in dem Kalenderjahr keinen Urlaubsanspruch erwirbt (Bsp.: Eintritt des Arbeitnehmers am 1. September des Jahres > Anspruch auf 4/12 des Jahresurlaubes für das Eintrittsjahr).

b) vor erfüllter Wartezeit aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet (Bsp.: Eintritt des Arbeitnehmers am 1. Januar; Austritt am 31. Mai. > Anspruch auf 5/12 des Jahresurlaubes).

c) nach erfüllter Wartezeit in der ersten Hälfte eines Kalenderjahres ausscheidet (Bsp.: Eintritt im Jahre 2015; Ausscheiden am 31. März 2018 > Anspruch auf 3/12 des vollen Urlaubsanspruchs des Jahres 2018).

**Kann man auf den Urlaubsanspruch verzichten?**

**5** Der gesetzliche Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers ist nach § 13 Abs. 1 S. 1 BUrlG sowohl für die Arbeits- als auch für die Tarifvertragsparteien unabdingbar und unverzichtbar. Auch durch Tarifvertrag kann deshalb nicht geregelt werden, dass es in bestimmten Arbeitsverhältnissen keinen oder keinen bezahlten Urlaub gibt. Urlaubsansprüche, die den gesetzlichen Mindesturlaub übersteigen, können von den Parteien jedoch grds. frei geregelt werden.

**Wie wird der Urlaub festgelegt?**

**6** Die zeitliche Festlegung des Urlaubs geschieht durch Erklärung des Arbeitgebers gegenüber dem Arbeitnehmer, aus der für den Arbeitnehmer erkennbar sein muss, dass er in Erfüllung der Pflicht zur Urlaubsgewährung für einen bestimmten Zeitraum von seiner Arbeitspflicht befreit ist. Vor der Urlaubsgewährung ist der fällige Urlaubsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber in Form einer Kundgabe seiner Urlaubswünsche gelten zu machen. Das Urlaubsverlangen sollte auf eine bestimmte Urlaubszeit gerichtet sein und so rechtzeitig gestellt werden, dass eine verlässliche Urlaubsplanung des Arbeitgebers möglich ist.

**Welche Gründe können einer Urlaubsgewährung entgegenstehen?**

**7** Der Arbeitgeber kann nur bei Vorliegen der sich aus § 7 Abs. 1 Hs. 2 BUrlG ergebenden Voraussetzungen von den Urlaubswünschen des Arbeitnehmers abweichen.

Ein Leistungsverweigerungsrecht kann insoweit bestehen bei

a) dringenden betrieblichen Belangen: Das BUrlG stellt in erster Linie auf den gesicherten Fortgang des Betriebsablaufs ab. Hier spielen vor allem Saison- und Kampagnezeiten eine Rolle, in denen kein Arbeitnehmer entbehrt werden kann. Dringende betriebliche Belange können aber auch darin gesehen werden, dass Arbeitnehmer, die sich gegenseitig vertreten müssen, nicht gleichzeitig der Urlaub gewährt werden kann. Ebenso liegen dringende betriebliche Belange bei der Festlegung von Betriebsferien (Achtung: Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats beachten!) vor, während der gesamte Betrieb stillgelegt wird. Maßgebend ist immer eine Abwägung der beiderseitigen Interessen des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers.

b) Urlaubswünschen anderer Arbeitnehmer denen aus sozialen Gesichtspunkten der Vorrang zu gewähren ist: Der Begriff „soziale Gesichtspunkte“ ist im weiteren Sinne zu verstehen. Als soziale Gesichtspunkte kommen vornehmlich in Betracht: Lebensalter, Dauer der Betriebszugehörigkeit, Alter und Zahl der Kinder unter Berücksichtigung einer etwaig bestehenden Schulpflicht, der Gesundheitszustand sowie der Urlaub anderer Familienangehöriger. Ein Anhaltspunkt kann auch die Urlaubsregelung der vergangenen Jahre sein.

**Kann der Arbeitnehmer eigenmächtig Urlaub nehmen?**

**8** Ausgehend von der zuvor dargestellten Rechtslage wäre der Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers nicht fällig. Eine sog. „Selbstbeurlaubung“ kommt selbst dann nicht in Betracht, wenn das Urlaubsjahr vergeht, das Ende des Übertragungszeitraumes bevorsteht oder das Arbeitsverhältnis bereits gekündigt ist und nur noch die Dauer der Kündigungsfrist für die Urlaubsgewährung zur Verfügung steht.

Da es grds. kein Recht zur „Selbstbeurlaubung“ gibt, wäre unter Umständen sogar eine fristlose Kündigung des Arbeitnehmers – ggf. ohne vorherige Abmahnung – gerechtfertigt. Hierbei sind jedoch immer die Umstände des Einzelfalls zu berücksichtigen. Der Arbeitgeber ist jedoch auch nicht berechtigt und verpflichtet, die Zeit nachträglich als Urlaub „anzurechnen“.

Hingewiesen sei jedoch darauf, dass der Arbeitnehmer ggf. mit Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung beim Arbeitsgericht seinen Urlaubsanspruch kurzfristig durchsetzen kann.

**Kann der Urlaubsanspruch im bestehenden Arbeitsverhältnis abgegolten werden?**

**9** Im fortbestehenden Arbeitsverhältnis ist eine Abgeltung des gesetzlichen Mindesturlaubs nicht zulässig. Wird entgegen dem Abgeltungsverbot ein noch bestehender Urlaubsanspruch abgegolten, liegt darin keine Erfüllung des Urlaubsanspruchs. Der Arbeitgeber bleibt verpflichtet den Urlaub zu gewähren. Aus einer vorherigen Zustimmung des Arbeitnehmers kann auch nicht der Einwand der rechtsmissbräuchlichen Geltendmachung des Abgeltungsanspruchs hergeleitet werden. Die Rückforderung eines bereits ausgezahlten Abgeltungsanspruchs kann sodann gem. §§ 814, 817 S. 2 BGB ausgeschlossen sein.

**Welche Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats bestehen?**

**10** Dem Betriebsrat steht nach § 87 Abs. 1 Nr. 4 BetrVG ein Mitbestimmungsrecht bezüglich der Aufstellung allgemeiner Urlaubsgrundsätze zu. Darunter fallen bspw. Vereinbarungen über die Verteilung des Urlaubsanspruchs innerhalb des Kalenderjahres, Auswirkungen von Familienstand und Vorhandensein schulpflichtiger Kinder. Auch die Einführung von Betriebsferien fällt darunter.

**Kontakt**

Rechtsanwalt Moritz Streit  
0203 99367-172  
streit@unternehmerverband.org



## Buchbesprechung

**Arbeitsnehmerüberlassungsgesetz**

Der Kommentar von Thüsing zum Arbeitnehmerüberlassungsgesetz bietet eine praxisgerechte Darstellung des aktuellen Gesetzesstandes zum Recht der Leiharbeit. Eingehend erläutert sind die Rechtsbeziehungen zwischen Entleiher, Verleiher und Leiharbeiter, insbesondere das Gebot der Gleichbehandlung von Stammbesetzungs- und Leiharbeitnehmern. Im Mittelpunkt der 4. Auflage steht die AÜG-Reform, so dass

die Themen Equal Pay nach 9 Monaten, neue Überlassungshöchstdauer von grundsätzlich 18 Monaten, Abschaffung der Vorratsverleiherlaubnis sowie die Stärkung der Informationsrechte des Betriebsrates den Schwerpunkt der aktuellen Auflage bilden. Durch die umfassende und praxisnahe gestaltete Aufarbeitung bestehender Rechtsgrundsätze und Probleme findet der Nutzer auf Fragen eine schnelle und ausführliche Antwort sowie fundierte Lösungen. Der Thüsing ist somit ein verlässlicher Ratgeber für alle Personalverantwort-

lichen, die sich mit dem Thema Arbeitnehmerüberlassung beschäftigen müssen.

RA Martin Jonetzko

**Prof. Dr. Gregor Thüsing**  
**Arbeitsnehmerüberlassungsgesetz: AÜG**

Verlag C.H.BECK, 2018  
695 Seiten, Hardcover  
79,- Euro  
ISBN 978-3-406-69611-4

**SGB III Arbeitsförderung**

Der nunmehr in der 8. Auflage erschienene Kommentar von Brand zum Arbeitsförderungsrecht stellt in gewohnter Zuverlässigkeit alle aktuellen Entwicklungen des Arbeitsförderungsrechts mit seinen zahlreichen Verknüpfungen zu den übrigen Bereichen des Sozialversicherungsrechts vor. Berücksichtigt sind auch die angrenzenden Rechtsgebiete, wie das Arbeits- und Steuerrecht, und auch die Besonderheiten des sozial-

rechtlichen Verwaltungs- und Gerichtsverfahrens werden mit einbezogen.

Die Neuauflage berücksichtigt die jüngsten gesetzgeberischen Neuregelungen mit Stand Januar 2018 sowie die aktuelle Rechtsprechung. Dieser Praktikerkommentar stellt in übersichtlicher und gut lesbarer Form die vielfachen Problemstellungen im Bereich der Arbeitsförderung dar und ist ein hilfreicher Ratgeber für Personal- und Rechtsabteilungen größerer Unternehmen,

die auch komplexere Rechtsfragen zu bearbeiten haben.

RA Martin Jonetzko

**Dr. Jürgen Brand**  
**SGB III Arbeitsförderung**

Verlag C.H.BECK, 2018  
1.245 Seiten, Hardcover  
(in Leinen)  
119,- Euro  
ISBN 978-3-406-71887-8

**Betriebsverfassungsgesetz**

Eines der Standardwerke zum Betriebsverfassungsgesetz, der „Fitting“, ist nunmehr in der 29. Auflage erschienen. Dabei wurde der Kommentar auf den aktuellen Stand gebracht. Sämtliche relevante höchstgerichtliche Entscheidungen des BAG als auch des EuGH wurden ebenso wie richtungweisende Instanzgerichtsurteile ausgewertet und um eine reichhaltige Auswahl aus Literatur und Wissenschaft zum Ge-

samtbereich des kollektiven Arbeitsrechts erweitert.

**Neues Arbeitnehmerüberlassungsgesetz thematisiert**

Aktuelle Themenschwerpunkte, wie die praktischen Auswirkungen des Mindestlohngesetzes oder der Tarifeinheit wurden berücksichtigt und um Antworten auf drängende Fragen aus der Praxis ergänzt. Weitere

Schwerpunkte sind die Darstellung der Grundzüge des neuen AÜG und daraus resultierende Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates, die erweiterten Informationsrechte des Betriebsrates bei Fremdpersonaleinsatz, die Neuerungen des Arbeitsschutzes und die Mitbestimmung des Betriebsrates, sowie die Novellierung des Beschäftigtendatenschutzes durch DSGVO und BDSG und daraus resultierende betriebs-

verfassungsrechtliche Auswirkungen.

Auch in der Neuauflage überzeugt der Fitting durch seine Übersichtlichkeit und Praxisrelevanz. Als handliches Nachschlagewerk für alle betriebsverfassungsrechtlichen Fragen ist er als idealer Ratgeber für Personalabteilungen uneingeschränkt zu empfehlen.

RA Martin Jonetzko

**Dr. Gerd Engels / Ingrid Schmidt / Yvonne Trebinger / Prof. Wolfgang Linsenmaier**

**Betriebsverfassungsgesetz: BetrVG**

Verlag Vahlen, 2018  
2.362 Seiten, Hardcover  
82,- Euro  
ISBN 978-3-8006-5594-6





**122.719 PALETTENPLÄTZE**

**365 TAGE LOGISTICS AND MORE**

**100 PROZENT LEIDENSCHAFT**

**HUETTEMANN GROUP. Logistics and More®**

Die HUETTEMANN GROUP ist Ihr Experte im Bereich Lager- und Kontraktlogistik. Dabei wird seit jeher ein besonderes Augenmerk auf Logistikleistungen mit Mehrwert gelegt. Und das bedeutet, dass alles – von der Etikettierung über die internationale Transportlogistik,

effektives IT-Management und kompetente Beratung bis hin zu individuellen Aftersales-Lösungen – selbstverständlich zum Portfolio gehört. So kann die HUETTEMANN GROUP für jeden ihrer Kunden eine maßgeschneiderte und maximal flexible Lösung entwickeln. National und international.



[WWW.HUETTEMANN-LOGISTIK.DE](http://WWW.HUETTEMANN-LOGISTIK.DE)

## Seminarangebot 2018 / 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](http://www.haus-der-unternehmer.de)

## Recht



**13.11., 14 – 17 Uhr**  
**Beschäftigtendatenschutz nach der Datenschutzgrundverordnung und dem BDSG**  
 Auswirkungen der neuen Gesetzeslage und der aktuellen BAG-Rechtsprechung  
 \*R382018  
 Referent: David Hagen

## Digitalisierung



**18.09., 12 – 19 Uhr**  
**Unternehmen digital transformieren**  
 Wie bewältigen wir in unserem Unternehmen die Herausforderungen der digitalen Transformation?  
 \*U132018  
 Referent: Horst Pütz

**10.10., 15.11. + 17.01.19,**  
 jeweils von 9 – 17 Uhr

## Drei Tage rund um die Digitalisierung

**Seminartag 1:** Agile Unternehmen: Agile Methoden und Vorgehensweisen & Prinzipien

**Seminartag 2:** Agilität und Agiler Mindset: Kunden in den Mittelpunkt stellen und Mitarbeiter für Veränderungen gewinnen

**Seminartag 3:** Agile Transformations-Toolbox: Agilität unternehmensweit einführen und verankern

\*P662019

Referent: Horst Pütz

## Unternehmensführung, Controlling, Rechnungswesen



**11.09. 9 – 17 Uhr**  
**Die betriebswirtschaftliche Auswertung (BWA) lesen, verstehen, handeln**  
 Gezielte und systematische Analyse der monatlichen BWA  
 \*U062018  
 Referent: Thomas Leibrecht



**11.10., 14:30 – 17:30 Uhr**  
**Unternehmensnachfolge und Generationenwechsel**  
 Unabhängig davon, ob die Unternehmensnachfolge innerhalb der Familie, als MBO/MBI oder durch einen Verkauf erfolgt, der Wechsel vollzieht sich in allen Unternehmensbereichen!  
 \*U112018  
 Referent: Dr. Andreas Habicht

## Personalmanagement, Führung und Kommunikation



**05.09., 9 – 17 Uhr**  
**Moderation von Meetings und Besprechungen**  
 Zielgerichtete Vorgehensweise mit Engagement und guter Output-Qualität  
 \*P682018  
 Referent: Bärbel Schnurbusch



**21.09., 9 – 17 Uhr**  
**Die Kunst der Führung – Ein Seminar mit Pferden**  
 Ein Führungsseminar mit Pferden als Trainingspartner  
 \*P672018  
 Referent: Anja Schröer



**09.10., 14 – 18 Uhr**  
**Wirksame Kommunikation von Führungskräften**  
 Wie Change Management-Prozesse gelingen können  
 \*P572018  
 Referent: Prof. Dr. Markus Kiefer



**16.11., 13 – 19 Uhr + 17.11., 9 – 15:30 Uhr**  
**Die Wirkung Ihrer Stimme**  
 Es kommt nicht nur darauf an, WAS Sie sagen, sondern WIE Sie es sagen  
 \*P652018  
 Referent: Claudia Duschner

## Büromanagement



**10.10., 9 – 17 Uhr**  
**Assistenz – Kein Stress mit dem Stress**  
 Durch Stressmanagement gelassen und souverän dem Vorzimmertrubel trotzen  
 \*B072018  
 Referentin: Dr. Dagmar Siebecke



**03.12., 12 – 19 Uhr + 04.12., 8 – 15 Uhr**  
**Englisch für Assistenz und Sekretariat**  
 Kompetent auch im englischsprachigen Geschäftsalltag  
 \*B062018  
 Referentin: Genevieve Besser

## Seminare für Auszubildende



**18.09., 9 – 17 Uhr**  
**Telefontraining für Auszubildende**  
 Fit am Telefon  
 \*A092018  
 Referentin: Andrea Konhardt



**05.10., 9 – 17 Uhr**  
**Zeitmanagement für Auszubildende**  
 Arbeitstechniken und Selbstorganisation optimieren  
 \*A072018  
 Referentin: Helga Kleinkorres

\* Die Seminarnummer einfach auf [www.haus-der-unternehmer.de/weiterbilden](http://www.haus-der-unternehmer.de/weiterbilden) eingeben und alle Details lesen!

## Info

Heike Schulte ter Hardt  
 0203 6082-204  
[www.haus-der-unternehmer.de](http://www.haus-der-unternehmer.de)

## Workshop „Führung 4.0“

Erstauflage einer neu konzipierten Seminarreihe

Keine Gruppen, hoher Betriebspräzisionsbezug, versierte Referenten: Die Vorteile, mit denen die HAUS DER UNTERNEHMER GmbH für ihre Seminarangebote wirbt, trafen auf die Erstauflage der neu konzipierten Seminarreihe „Führung 4.0“ exakt zu: Die drei Führungskräfte Dirk Eurskens, MEG Mülheimer Entsorgungsgesellschaft mbH, Stefan Kruska, SODI Industrie Service GmbH, sowie Marvin Roggenkamp, MEG Mülheimer Entsorgungsgesellschaft mbH, erlebten an jeweils zwei Tagen im Januar, März und Mai 2018 im HAUS DER UNTERNEHMER eine besondere Weiterbildung mit der Diplompsychologin Claudia Ages.



Stefan Kruska, Dirk Eurskens und Marvin Roggenkamp (von links) mit Referentin Claudia Ages, Expertin für Arbeits-, Betriebs- und Organisationspsychologie. (Foto: Middelkamp)

## Coaching-Charakter durch kleine Gruppengröße

Marvin Roggenkamp, Vertriebsleitung bei der MEG, empfiehlt das Seminar angehenden Führungskräften sehr: „In unserer kleinen Gruppengröße waren die Tage sehr intensiv, das Seminar war kein solches im wörtlichen Sinn, sondern hatte sogar eher Coaching-Charakter.“ Da er seine eigenen Fragen aus dem konkreten Berufsalltag einbringen konnte, „wurde ich für Verhaltensmuster im täglichen Miteinander sensibilisiert, nehme sie nun anders wahr und kann sie positiv verändern“, resümiert Roggenkamp. Dozentin Ages: „Beim Seminar wurde auch der Austausch der Teilnehmer untereinander angeregt. Diese Netzwerkarbeit können die drei Teilnehmer nun eigeninitiativ in lo-

ckerer, kollegialer Beratungsrunde fortsetzen.“

## Nachwuchs eine Führungsausbildung zugutekommen lassen

Heike Schulte ter Hardt, Referentin für berufliche Qualifikation und Bildung bei der HAUS DER UNTERNEHMER GmbH, hatte genau diesen Bedarf bei der Konzeptionierung des Workshops ausgemacht: „Wenn es um die Zukunft der Arbeitswelt geht, rücken die Führungskräfte ins Zentrum.“ Auf sie komme es entscheidend an, den Wandel zu gestalten, der weg von hierarchischen hin zu Netzwerk-Strukturen führt. „In agilen Unternehmen organisieren sich die Mitarbeiter selbst, es geht viel stärker um Teilhabe und Beteiligung“, weiß

Schulte ter Hardt. Gerade mittelständische Unternehmen haben nur wenige bzw. selten neue Führungskräfte. Die Seminarreihe bot mit seinen Modulen „Führungspersönlichkeit entwickeln“, „Mitarbeiter entwickeln: Lösungsorientierte Kommunikation und Wertschätzung“ sowie „Teamsteuerung & Veränderungsmanagement“ gerade ihnen die Gelegenheit, eine gute Führungsausbildung anzubieten.

Die Seminarreihe wird im Herbst 2018 erneut angeboten. Interessenten können sich jetzt schon anmelden.

Jennifer Middelkamp

► [www.haus-der-unternehmer.de](http://www.haus-der-unternehmer.de)

## Schnell, transparent und wertschätzend kommunizieren

3 Fragen an... Peer Bieber, Gründer, Geschäftsführer, Fachbuchautor und Referent bei der HAUS DER UNTERNEHMER GmbH



Peer Bieber

[u!]: Soziale Netzwerke bieten zusätzliche Kanäle für die Personalsuche. Was sind die Vorteile des E-Recruitings im Vergleich zur klassischen Stellenanzeige?

Peer Bieber: Kurz gesagt ermöglicht E-Recruiting den Unternehmen, die passenden Mitarbeiter zu finden. Durch Online-Jobbörsen und Karrierenetzwerke wie XING und LinkedIn erreichen Arbeitgeber schneller potenzielle Kandidaten – mit weniger Streuverlust als im Print. Dies ist insbesondere für den Mittelstand in Zeiten des Fachkräftemangels von immenser Bedeutung, da sie eine bessere Sichtbarkeit bei Fachkräften erreichen und dadurch auch gegen größere Unternehmen behaupten können.

deutung, da sie eine bessere Sichtbarkeit bei Fachkräften erreichen und dadurch auch gegen größere Unternehmen behaupten können.

[u!]: Welche Schlüsselpunkte sind wichtig im Umgang mit den Generationen Y und Z?

Peer Bieber: Generation Y und Z können wir beide als Digital Natives bezeichnen. Wichtig ist hier eine schnellere, transparentere, wertschätzendere Kommunikation als mit Vorgängergenerationen, da beide Zielgruppen mehr hinterfragen. An Facebook, Kununu und anderen Kanälen zeigt sich das sehr deutlich, denn dort kann sich jeder äußern, wie er möchte. Arbeitgeber

können dies als Chance nutzen, ihre Prozesse und Kommunikation neu und zukunftsorientiert zu gestalten.

[u!]: Wen sprechen Sie mit Ihrem Seminar im HAUS DER UNTERNEHMER an und was vermitteln Sie den Teilnehmern?

Peer Bieber: Das Recruiting-Seminar bietet Entscheidern die Möglichkeit, ihr Unternehmen zukunfts- und wettbewerbsfähig zu gestalten. Die Teilnehmer sollten den starken Wunsch haben, die Digitalisierung auch im Recruiting positiv für sich nutzen zu wollen. Ein umfassender Überblick zu allen Recruiting-Kanälen mit zahlreichen Live-Beispielen vermittelt die Praxistauglichkeit. Es bietet zudem den Austausch mit anderen Entscheidern und hilft bei der Entscheidungsfindung, welche Lösungen zu ihrem Unternehmen am besten passen.

Die Fragen stellte  
 Julia Eisenkrein

## Kontakt

Heike Schulte ter Hardt  
 0203 6082-204  
[www.haus-der-unternehmer.de](http://www.haus-der-unternehmer.de)

## Seminar mit Peer Bieber

**Ihr Recruiting-Fahrplan bis 2020**  
 Wie gewinnen Sie die passenden Fachkräfte für Ihr Unternehmen im Jahr 2020?  
 22. November 2018,  
 9 bis 17 Uhr  
 \*P762018

