

Risiken bei der Arbeitnehmerüberlassung

Was entleihende Betriebe beachten müssen

Führung an Werten orientieren

Interview mit Firmenlenker Michael C. Wissner

► www.unternehmerverband.org

[unternehmen!]

Nr. 3_2011 | Jahrgang 11 | Zeitung des Unternehmerverbandes

Der Kommentar

Nicht übertreiben

Seit April 2010 sind deutschlandweit in der Metall- und Elektroindustrie 120.000 Stammarbeitsplätze entstanden; bis zum Jahresende werden voraussichtlich noch einmal rund 70.000 weitere hinzukommen. Dadurch wird der von der Krise verursachte Stellenverlust fast wieder ausgeglichen. Dieser positive Ausblick darf die Gewerkschaften aber nicht dazu verleiten, übertriebene Forderungen zu stellen.

Entschieden lehnt der Unternehmerverband Metall, der zu den größten Arbeitgeberverbänden der Branche in NRW zählt, eine Übernahmepflicht für Auszubildende ab. Denn schon jetzt ist die Übernahme von Auszubildenden faktisch die Regel. Eine gesetzliche Verpflichtung kann schlimmstenfalls Ausbildungsplätze vernichten und den Austritt ausbildungsfreundlicher Unternehmen aus der Tarifbindung provozieren. Kein Betrieb investiert 30.000 Euro in die Ausbildung und setzt die jungen Menschen dann einfach vor die Tür. Mein Gegenvorschlag: ausbildungsschwache Jugendliche stärker fördern, denn demografiebedingt werden auch sie unsere künftigen Fachkräfte sein.

Den von Gewerkschaftsseite erhobenen Prekarisierungsvorwurf weisen wir ebenfalls entschieden zurück. Lediglich 3,2 Prozent der Beschäftigten unserer Branche haben befristete Verträge und weniger als fünf Prozent sind Zeitarbeiter. Was mich besonders erstaunt: Als „prekär“ gelten für die Gewerkschaft auch Arbeitsplätze in Teilzeit. Aber diese sind doch notwendig, um z. B. Beruf und Familie miteinander vereinbaren zu können. Wäre es nicht im wahrsten Sinne prekär, diese eindämmen zu wollen?

Mit Blick auf die anstehende Tarifrunde in der M+E-Industrie bin ich sicher, dass es Tarifierhöhungen geben wird. Doch unser primäres Ziel muss sein, die Beschäftigungsrate zu halten und die Unternehmen für die Zukunft noch krisensicherer zu machen. Die jüngsten Turbulenzen am Finanzmarkt zeigen doch, wie fragil der Aufschwung ist.

Wim Abbing,
Vorstandsvorsitzender
des Unternehmerverbandes Metall

Mit einer Kultur des Wissens den Erfolg langfristig sichern

Der Rohstoff des 21. Jahrhunderts ist auch für Mittelständler eine Herausforderung

Wenn vom „Altersbauch“ die Rede ist, ist nicht etwa jenes Plus an Pfunden gemeint, das sich von Geburtstag zu Geburtstag deutlicher um die Körpermitte konzentriert. Es handelt sich um einen Ausdruck aus der Demografie und meint jenen Bauch in der Alterspyramide vieler Belegschaften, der anzeigt, dass sich ein großer Teil der Mitarbeiter bereits in der zweiten Hälfte der Erwerbsfähigkeit befindet. In der Metall- und Elektroindustrie steigt die Zahl der Betriebe, in denen das Durchschnittsalter jenseits der 50 Jahre liegt. Aktuell scheiden die geburtenstarken Jahrgänge der 1960er-Jahre aus dem Erwerbsleben aus. Ohne Gegenmaßnahmen wäre ein drastischer Kompetenzverlust für die Betriebe die Folge.

Der Transfer von Wissen ausscheidender Mitarbeiter stellt eine riesige Herausforderung dar. Schaut man genauer hin, handelt es sich allerdings um ein Problem, das keineswegs nur demografiebedingt, sondern viel grundsätzlicher Art ist: Abgebrochene Wissensbrücken können sich quer durch das Unternehmen ziehen.

Wissen ist der bedeutendste Rohstoff des 21. Jahrhunderts. Untersuchungen belegen, dass der Anteil des Produktionsfaktors Wissen an der Gesamtwertschöpfung in einem Großteil der Unter-

nehmen schon 50 bis 70 Prozent beträgt. Bis heute taucht Wissen allerdings in keiner Firmenbilanz auf. In spätestens 20 Jahren aber setzen sich vermutlich die bereits bestehenden Verfahren für so genannte Wissensbilanzen – die Erfassung aller immateriellen Vermögenswerte – sowohl als gängige strategische Managementinstrumente wie auch als Standard in der

Unternehmensbewertung an Börsen und durch Banken und Investoren durch. Wird derzeit nur spekuliert, dass Apple das kreativste – und deshalb wertvollste – Unternehmen der Welt ist, werden wir es dann genau wissen.

Aber zurück zu den Problemen des Mittelstandes: Eingebunden sind Lösungen für das betriebliche Generationenproblem in ein

viel umfassenderes Konstrukt, das aber in der Wirtschaft erst selten Anwendung findet: das Wissensmanagement und – darin enthalten – der Wissenstransfer. Es hat die Aufgabe, das für das Unternehmen wichtige „Wissenskapital“ zu ermitteln (und nicht selten erst einmal zu entdecken), es nutzbar zu machen, zu verteilen und für die Zukunft sicher zu stellen.



Während der Einarbeitungszeit werden Sie erstmal neben mir Platz nehmen...

Wenn doch nur alles so einfach zu verwalten wäre wie das, was sich „explizites Wissen“ nennt, Faktenwissen also in Handbüchern, Bedienungsanleitungen, Dienstleistungsanweisungen und vielem mehr. Man kann es im IT-System hinterlegen oder in den Schrank stellen. Braucht jemand eine Information, so kann er sich diese mit einem Griff besorgen.

Das „implizite Wissen“ hingegen beinhaltet all das, was kaum dokumentiert werden kann. Das Problem steckt darin, dass gerade dieses Wissen oft entscheidender zum Unternehmenserfolg beiträgt als das explizite. Denn es steckt in den Köpfen. Denken wir nur an einen Meister in der Werkhalle, der „seine“ Maschine in- und auswendig kennt und an der leisesten Änderung des Laufgeräusches ein Problem feststellen – und beseitigen kann –, lange ehe elektronische Messfühler Alarm geben. Oder der Vertriebsmitarbeiter, der genau weiß, für welchen Fußballverein der Kunde schwärmt und wie sein Hund heißt.

Einem Unternehmen stehen gleichzeitig mehrere Wege zur Wissenssicherung offen, nämlich durch Organisation, Technik und/oder Personal. Alles, was formuliert werden kann, ist auf techni-

Fortsetzung Seite 2

Unternehmerpreis geht an Erich Staake

Hafenchef für beispielhaften unternehmerischen Geist ausgezeichnet

Erich Staake ist mit dem Unternehmerpreis des Jahres 2011 ausgezeichnet worden. Der Vorstandsvorsitzende der Duisburger Hafen AG erhielt den „Traum vom Fliegen“ – eine Plastik der Ruhrgebiets-Künstlerin Annette Seiler. Überreicht wurde sie von Heinz Lison, dem Sprecher der regionalen Wirtschaft der Unternehmerverbandsgruppe, mit den Worten „Du bist ein Mann mit beispielhaftem unternehmerischen Geist.“ Warum sich das Vorstandsgremium für den 58-jährigen Hafenchef als Preisträger entschied, brachte

Lison so auf den Punkt: „Wer so erfolgreich ist, wer seiner neuen Heimatstadt so viel Segensreiches gebracht, sie so fest in das weltweite Netzwerk der Warenströme eingeflochten hat und so viele Arbeitsplätze geschaffen hat, an dem kommen wir nicht vorbei!“

In der Laudatio, die im Rahmen des Unternehmertages Anfang Juli stattfand, wurde deutlich, dass Erich Staakes Karriereleiter große Namen wie Preussag, Bertelsmann, Philipp Holzmann oder Wella aufweist. Schon mit zarten 28 Jahren war der gebürtige Hildesheimer

Geschäftsführer im Medienkonzern Bertelsmann. Den erfolgreichen Fernsehsender RTL brachte Erich Staake als kaufmännischer Chef gemeinsam mit Programmleiter Helmut Thoma Anfang 1984 auf Sendung. 1998 verschlug es Erich Staake auf Werben von Otto Graf Lambsdorff als Hafenchef nach Duisburg. „Als Branchenfremder in der Logistik ging es für Dich immer darum, etwas zu gestalten, Pionierarbeit zu leisten, Herausforderungen zu suchen und die Dinge voran zu bringen“, sagte Lison. Das ehemalige Krupp-Hüt-

tenwerk machte Staake innerhalb der Rekordzeit von zwei Jahren zum heutigen Logport-1-Gelände baureif, heute entspricht die hafeninterne Infrastruktur samt Gleisen, Bahnhöfen und Fertigungshallen den Herausforderungen der Moderne. „Es haben sich insgesamt über 300 Firmen im Hafen angesiedelt, über 40.000 Menschen sind direkt und indirekt vom Hafen abhängig beschäftigt – nicht zuletzt aufgrund Deines Akquisetalentes“, so Lison. Ebenso stellte der neue Preisträger reges Gründertalent unter Beweis: Auf ihn gehen



Preisträger Erich Staake

etwa die duisport consult GmbH oder die duisport packing logistics GmbH zurück.

Jennifer Middeldkamp



Effizienz

Rohstoffe werden heute nicht verbraucht, sondern genutzt – und das per Recycling immer wieder. Die Ressourceneffizienz ist das Unternehmensziel der Metallwerk Dinslaken GmbH & Co. KG, dem in Deutschland führenden Hersteller von hochwertigem Sekundärzink.

► Seite 4



Ökonomie

Die Ökonomisierung der Medizin, verstärkt auch in der Psychiatrie, macht auch vor den Kreiskliniken Darmstadt-Dieburg nicht Halt. Dennoch soll der Mensch im Mittelpunkt stehen – so etwa im für 13,6 Mio. Euro neu erbauten „Zentrum für seelische Gesundheit“.

► Seite 5



Qualität

Für die Auto Service Pflegecenter GmbH hat sich in der jungen Firmengeschichte vor allem die gute und gleichbleibende Qualität der Kfz-Dienstleistungen ausgezahlt. Investiert wurde sowohl in den Maschinenpark als auch in die Qualifizierung und Motivation der Mitarbeiter.

► Seite 6

Fortsetzung von Seite 1

sche Art zu sichern: Handbücher, Dokumentationen etc. Dazu gehören auch alle in Schulungen verwendeten Materialien. Implizites Wissen hingegen wird von Kopf zu Kopf transportiert. Modelle, wie das Gelingen kann, gibt es genug, angefangen vom Tandem-Team aus älterem und jungem Mitarbeiter über Mentoring innerhalb des Betriebes, durch die der Nachwuchs eingearbeitet wird, bis hin zu Veranstaltungen, auf denen die Erfahrungen der Älteren im Unternehmen erzählerisch verarbeitet werden.

Die sicherlich am ungewöhnlichsten anmutende Methode ist organisatorischer Art, greift nicht in die Wissensübermittlung ein, sondern zielt auf Transparenz. Es geht darum, die Träger von Wissen zu identifizieren und dies dann im Unternehmen zu kommunizieren. Wer eine Information benötigt, kann mit Hilfe einer Art von Wissenslandkarten bzw. „skill maps“ herausfinden, wer im Betrieb ihm diese Auskunft geben kann. Wie aber bringt man die Mitarbeiter überhaupt dazu, ihr Wissen freiwillig zu teilen? Verbinden wir nicht Wissen mit Macht und Einfluss? Ist das Betriebsklima von Rivalitäten, Intrigen und vertikaler Hierarchie geprägt, dürfte die Aufgabe kaum zu bewältigen sein.

Das Internet ist der beste Beweis dafür, dass Menschen freiwillig ihr

Wissen mit anderen teilen. Völlig uneigennützig sieht die Psychologie solches Verhalten allerdings nicht. Es sind stets bestimmte Werte, nach denen Menschen streben: Aufmerksamkeit, Anerkennung und Lob sind einige davon – Erfolge also, die man im Kreise der Kollegen und auch vor dem Chef erringen kann. Aber auch finanzielle Anerkennung für ein gelungenes Projekt kann treibende Kraft sein. An dieser Stelle allerdings sei ausdrücklich davor gewarnt, Wissenstransfer mit Prämien zu fördern. Denn das verführt leicht zur Einschätzung, dass man nichts zu verschenken hat und seine Kenntnis daher besser verkauft.

Wissensteilung erleichtert die Arbeit und sichert Jobs

Der Erfolg stellt sich nur ein, wenn eine „Wissenskultur“ entwickelt wird. An seinem Ende steht ein gemeinsames Verständnis davon, dass Wissensteilung die Arbeit erleichtert, das Betriebsklima verbessert und nicht zuletzt die Arbeitsplätze sichert und die wirtschaftliche Teilhabe am Unternehmenserfolg ermöglicht. In solchen Prozessen greifen die aktiven Unternehmen auch durchaus zu ungewöhnlichen Mitteln bis hin zu „Unternehmensakademien“ oder zur „Wissenskneipe“ bzw. Kaminabenden, wo man sich über All-

tags Sorgen ebenso austauscht wie zu komplizierten technischen Problemen. Eher zu den Standards gehören hingegen spezielle IT-Tools, mit denen abrufbares Wissen kommuniziert wird, etwa elektronische „Schwarze Bretter“.

Am Anfang des Prozesses stehen die ersten, rein analytischen Schritte des Wissensmanagements. Untersucht wird, welches Wissen – und in welcher Form – im Betrieb vorhanden ist, und zwar sowohl das explizite wie das implizite. Also eine Generalinventur, die nicht nur in die Schränke schaut. Nicht zuletzt geht es um die Identifizierung dessen, was als „erfolgs-kritisches und marktrelevantes Wissen“ bezeichnet wird.

Es bedarf auch einer Beschreibung für jeden Arbeitsplatz, um den jeweils erforderlichen Wissensbestand zu klären. Das wird zugleich die Grundlage für Stellenbeschreibungen. Dass dieser Klärungsprozess nicht schematisch abgehandelt werden kann, zeigt sich an folgendem Beispiel: Wenn Spezialwissen, das sehr selten für eine Sonderanfertigung außerhalb der normalen Produktpalette benötigt wird, nicht erfasst wird und der darin erfahrene Mitarbeiter scheidet aus, entsteht unmittelbar ein schwer zu behebender Schaden.

Wissensmanagement versucht auch, verborgenes Wissen als einen Schatz zu heben. Es entdeckt übersehene Talente in der Belegschaft ebenso wie bisher nicht kommunizierte Ideen, die neue Wege in

Halbwertszeit des Wissens

Mit 50 Prozent Wertverlust des Wissens rechnen Experten:

bei Schulwissen nach 20 Jahren
bei Hochschulwissen nach 5 bis 10 Jahren
bei berufsbezogenem Fachwissen nach 2 bis 10 Jahren
bei technologischem Wissen nach 2 bis 5 Jahren
bei IT-Wissen nach 1 bis 2 Jahren

Produktion oder Organisation aufzeigen. Spätestens an dieser Stelle wird deutlich, dass Wissensmanagement zwar zunächst den Ist-Zustand beschreibt, gleichzeitig jedoch untrennbar mit der Frage verbunden ist, wohin das Unternehmen will und welches Wissen das Unternehmen besitzen müsste, um die Herausforderungen der Zukunft zu bewältigen. Daher ist der nächste Schritt die Festlegung des Wissensbedarfes – sowohl aktuell zur Nachqualifizierung als auch perspektivisch etwa durch duale Ausbildungsplätze für den Ingenieursnachwuchs.

Eine der wichtigsten Aufgaben ist die Identifizierung von bedrohtem Wissen. Das kann der erfahrene Mitarbeiter sein, der das Unternehmen verlässt und sein Spezialwissen mitnimmt. Besonders gefährlich wird es, wenn eine einzelne Person eine Schlüsselfunktion einnimmt – und sei es nur, dass allein dieser Mitarbeiter an einer bestimmten Maschine geschult wurde. Folglich gehört zum Wissensmanagement neben der

Schaffung von Redundanz auch die Strategie, wichtige Mitarbeiter an das Unternehmen zu binden. Zum bedrohten Wissen gehört ebenso das ungenutzte: Etwa eine kostspielige Schulung, der jedoch am Arbeitsplatz kein Einsatz der erlernten Fähigkeiten folgt.

Offene Kommunikation der Prozesse erforderlich

Schließlich muss festgelegt werden, wie das Wissen künftig im Unternehmen verteilt wird. Was kann in welcher Form abrufbar gespeichert werden, wer soll wem seine Kenntnisse weitergeben und wie soll das geschehen? Können die derzeitigen Inhaber des Wissens Anleitungen erstellen, kann die Basis durch Schulungen oder durch speziell gebildete Teams verbreitert werden?

Wer Wissensmanagement im Unternehmen einführt, muss sich – und der Belegschaft – klar machen, dass Konflikte vorprogrammiert sind. An einer Stelle geben Mitarbeiter Aufgaben ab, für die

sie hervorragend qualifiziert sind und schon viele Jahre die Verantwortung hatten. Andere müssen sich nun rotierend um Aufgaben kümmern, manche klettern schnell die Karriereleiter hinauf – oder hinunter – und jemand, der bisher vielleicht nur Spezialist in seinem Elfenbeinturm war, soll künftig ein kreatives, kommunikatives Team leiten. Und dafür muss er per Kommunikations- und Führungstraining befähigt werden. Keine Frage, dass die gesamte Belegschaft „mitgenommen“ werden muss, dass für die Berater, die Chefs und die Personaler aber viel Arbeit in Einzelgesprächen ins Haus steht.

Das weltumspannende Konzerne seit Jahren Wissensmanagement praktizieren, darf den Mittelstand keineswegs abhalten. Inzwischen kann eine ganze Reihe von Mittelständlern Best-practice-Beispiele liefern. Umso wichtiger für KMU ist allerdings die Regel, dass die Prozesse nicht auf einzelne Abteilungen beschränkt sein dürfen, sondern die gesamte Belegschaft einbeziehen müssen. Um es auf ein Beispiel herunter zu brechen: Was nützt es dem Wissenschaftler im Labor, wenn er Minuten vor dem nobelpreisverdächtigen Experiment steht – der Hausmeister in seinem grauen Kittel aber weiß, dass gleich die Sicherungen herausfliegen? Wissen ist eben manchmal wirklich Macht.

Rainer Rehbein

Heidmeier neu in der Pressestelle

Neues Gesicht in der Pressestelle des Unternehmensverbandes: Matthias Heidmeier ist seit September für die sechs Arbeitgeberverbände tätig. Neben Pressesprecherin Jennifer Middelkamp ist Heidmeier weiterer Pressesprecher des Unternehmensverbandes. Beide sind gleichberechtigt mitverantwortlich für die Presse- und Öffentlichkeitsarbeit der Verbände, die Verbandskommunikation sowie das verbandliche Veranstaltungsmanagement. Auch die hauseigene Zeitung [Unternehmen!] sowie das Marketing für das Tochterunternehmen, die HAUS DER UNTERNEHMER GmbH, liegen künftig in Middelkamps und Heidmeiers Händen. Zugleich scheidet Pressesprecher Rainer Rehbein nach über zehn Jahren in Diensten des Verbandes mit dem



Matthias Heidmeier

Erreichen des 65. Lebensjahres aus. Er ist künftig freiberuflich als PR-Berater tätig.

Matthias Heidmeier studierte Politik, Geschichte und Soziologie an der Westfälischen Wil-

helms-Universität in Münster und schloss mit dem Magister Artium ab. Nach Stationen als politischer Referent bei der CDU in Hessen und Nordrhein-Westfalen war er seit 2005 Leiter der Abteilung Politik und Kommunikation der CDU NRW. In diese Zeit fiel der Landtagswahlkampf 2010, in dem Heidmeier Kampagnen koordinierte, die Parteil Kommunikation plante und die Pressearbeit erledigte. Matthias Heidmeier lebt in Willich, ist verheiratet und hat zwei Kinder.

Info

Matthias Heidmeier
0203 99367-225
heidmeier@unternehmerverband.org

Rekord bei Ausbildungsquote



(v.l.) Sarah Jessie Laßwitz, Marielen Metzger, Marvin Seidl, Ausbildungsleiterin Regina Weiß-Fernekes, Linda Schwarz und Lisa Woytana (Foto: Unternehmensverband)

Am 1. September fiel der Startschuss für fünf neue Auszubildende im HAUS DER UNTERNEHMER. Linda Schwarz und Lisa Woytana wollen Kauffrauen für Bürokommunikation werden. Die 19-Jährigen haben im April dieses Jahres ihr Abitur abgeschlossen. Linda Schwarz kommt aus Krefeld und spielt in ihrer Freizeit gerne Badminton. Ihre zweite Leidenschaft – das Shoppen – teilt sie mit Lisa Woytana. Die Duisburgerin reist außerdem gerne und singt in einer Rockband.

Drei weitere Auszubildende verstärken als angehende Veranstaltungskaufleute das Team der HAUS DER UNTERNEHMER GmbH. Sarah Jessie Laßwitz aus Oberhausen hat in diesem Jahr ihr Fachabitur gemacht und in Praktika schon erste Erfahrung im kaufmännischen Bereich sammeln können. Die 18-Jährige betreibt Judo, malt auf Leinwänden und hat eine Schwäche für Schokolade. Marvin Seidls Leidenschaft ist der Fußball. Das Herz des Duisburgers schlägt für Borussia Dortmund. Für den Start ins Berufsleben wünscht sich der Abiturient Teamwork, Abwechs-

lung und ein gutes Betriebsklima. Marielen Metzger kommt ebenfalls frisch von der Schule. Die 21-jährige Essenerin kümmert sich in ihrer Freizeit um ihr Pferd und trifft sich gerne mit Freunden.

„Zum ersten Mal haben wir fünf Auszubildende gleichzeitig eingestellt. Mit den weiteren vier jungen Frauen, die sich im dritten Lehrjahr befinden, liegt die Ausbildungsquote von neun Azubis bei rund 50 Mitarbeitern weit über Durchschnitt“, erklärte Hauptge-

schaftsführer Wolfgang Schmitz. Ausbildungsleiterin Regina Weiß-Fernekes hat die vielfältige Lehrzeit organisiert: „In beiden Bereichen durchlaufen die Auszubildenden alle Abteilungen des Unternehmensverbandes und der HAUS DER UNTERNEHMER GmbH. So erhalten sie ein abgerundetes Bild unternehmerischer Abläufe – von Sekretariat über Buchhaltung und Recht bis hin zu Marketing, Pressearbeit, Service und Projektmanagement.“

Verstärkung im Service

Neu im Service der HAUS DER UNTERNEHMER GmbH ist Caroline Heppner. Die 24-Jährige absolvierte in Essen eine Ausbildung zur Hotelfachfrau und arbeitete im Anschluss auf einem Kreuzfahrtschiff. Zuletzt war sie bundesweit für einen Veranstaltungsservice im Einsatz – unter anderem bei Großevents wie dem Eurovision Song Contest in Düsseldorf oder Boxkämpfen der Klitschko-Brüder. Auch das HAUS DER UNTERNEHMER hat sie auf diese Weise bereits

kennen gelernt. Die gebürtige Bottroperin lebt in Essen und malt in ihrer Freizeit gerne zusammen mit ihren WG-Mitgliedern.



Caroline Heppner

Neue Mitglieder

Unternehmensverband Mülheimer Wirtschaft

Hermann Uhlenbruck
Mineralölvertrieb GmbH
Mineralölhandel, Heizöl,
Diesel, Schmierstoffe,
Tankstellen

Unternehmensverband Industrieservice

Drawin Recycling GmbH
Dienstleistung „mobile Vermahlung“
(mobile Schreddermühle und Personal vor Ort beim Kunden) sowie
Handel mit Kunststoffgranulat

Unternehmensverband Soziale Dienste und Bildung

Mülheimer SeniorenService GmbH
Arbeitnehmerüberlassung im Konzernverbund mit der Stadt Mülheim an der Ruhr

Impressum

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

Chefredakteurin (v.i.S.d.P.):
Jennifer Middelkamp
middelkamp@unternehmerverband.org

Redaktion: Jennifer Middelkamp,
Matthias Heidmeier, Dorte Becker
Düsseldorfer Landstr. 7
47249 Duisburg
Telefon 0203 99367-205
Telefax 0203 355714

Gestaltung, Layout:
BELAU Werbung und visuelle
Kommunikation, Duisburg
Telefon 0203 7567200
info@belau.biz

Anzeigen:
cantaloop GmbH, Duisburg
Tel. 0203 2990-47
Fax 0203 2990-55
info@cantaloop.de

Druck:
Druck- und Verlagszentrum GmbH, Hagen

Auflage: 16.000
Nachdruck nur mit ausdrücklicher
Genehmigung des Herausgebers

Manager-Ikone Schulz: „Die Welt beneidet uns um unsere Industrie“

Sommerlicher Unternehmertag mit über 350 Gästen

Über 350 geladene Gäste strömten Mitte Juli in das Duisburger HAUS DER UNTERNEHMER. Der Unternehmerverband hatte zu den Mitgliederversammlungen der sechs Einzelverbände (s. Berichte rechts) sowie zum Sommer-Unternehmertag eingeladen. Nachdem der diesjährige Unternehmerpreis „Der Traum vom Fliegen“ an Hafenchef Erich Staake vergeben worden war (siehe Bericht auf Seite 1), stand der Gastvortrag von Prof. Dr.-Ing. Ekkehard D. Schulz auf dem Programm. Schulz, langjähriger Vorstandsvorsitzender und nun Aufsichtsrats-Mitglied der ThyssenKrupp AG, sprach zum Thema „Herausforderungen für den Industriestandort Deutschland“.

Zur Einleitung des Gastvortrages von Prof. Schulz warb der Vorsitzende der Unternehmerverbandsgruppe, Michael J. Walter, Mitglied des Beirates der GHH Radsatz International Holding GmbH (Oberhausen), für eine bessere Kommunikation bei Industrieprojekten: „Wir Unternehmer, flankiert von der Politik, müssen neue Formen des Dialogs erproben, viel weiter im Vorfeld beginnen, für unsere Sache zu werben, viel offener, ehrlicher und intensiver mit den Bürgern diskutieren. Unsere Dia-

Industrie“, deren Gründungsmitglied der Unternehmerverband Metall ist und dessen stellvertretender Vorstandsvorsitzender Walter ist. „Das ist keine Organisation, die ein Propagandainstrument der Industrie sein will und vielleicht verpatzte Öffentlichkeitsarbeit ausbügeln soll. Nein, es ist eine sehr ehrlich gemeinte Kommunikationsplattform.“

Den Gastvortrag unter der Überschrift „Herausforderungen für den Industriestandort Deutschland“ hielt Prof. Dr.-Ing. Ekkehard D. Schulz. Als Ikone unter den erfolgreichsten Industriemanagern Deutschlands blickt er auf eine bemerkenswerte Karriere zurück, zunächst bei Thyssen in Oberhausen und in Duisburg und dann seit dem Ende der 1990er-Jahre als Vorstandsvorsitzender der mit dem Krupp-Hoesch-Konzern fusionierten ThyssenKrupp AG. Im Januar 2011 ist er aus dieser Position in den Aufsichtsrat des Unternehmens gewechselt.

Mittelstand ist Schlüsselfaktor für den Standort Deutschland

Professor Schulz hielt mit seinen Meinungen nicht hinter dem Berg. So kritisierte er in Duisburg das Energiewende-Konzept der Bundesregierung als eine übereilte Maßnahme. Zunächst aber erläuterte er, wie schnell und gut sich Deutschland von der tiefen Finanz- und Wirtschaftskrise erholt habe. Dabei legte er besonderes Gewicht auf den Beitrag der Industrie zu diesem Boom. Während andere Nationen auf Dienstleistungen und Finanzgeschäfte gesetzt haben, beneidet man Deutschland nun um seine Industriekapazität. „Bei uns stammen 27 Prozent der gesamtgesellschaftlichen Wertschöpfung aus dem produzierenden Gewerbe, in den USA sind es inzwischen weniger als 15 Prozent.“ Er lobte zudem das „gute Zusammenspiel von Politik, Unternehmerschaft und Gewerkschaften in der Krise.“ Der Verlängerung des Kurzarbeitergeldes etwa sei es zu verdanken, dass die Betriebe ihre kostbaren Fachkräfte halten konnten. Schulz wies dabei auf die besondere Rolle des Mittelstands hin: Nicht die großen Industrieunternehmen, sondern der Mittelstand sei der Schlüsselfaktor für den Standort Deutschland.

Als die größten Herausforderungen für die Zukunft bezeichnete Professor Schulz Lösungen gegen die Verknappung und Verteuerung



Ekkehard D. Schulz sprach über den Industriestandort Deutschland

der Rohstoffe, die Erhaltung und Förderung der Innovationskraft in Deutschland, Strategien gegen den immer deutlicher werdenden Fachkräftemangel sowie Sicherheit und Preisstabilität in der Energieversorgung. Er brachte dazu selbst Ideen ein, beispielsweise forderte er, sich darum zu bemühen, ausländische Ingenieursstudenten Aufenthaltserlaubnisse zu erteilen und sie zumindest eine Zeitlang im Lande zu behalten. Die Rohstoffproblematik müsse eines der Kernthemen für die G8- bzw. G20-Konferenzen werden. Kritik gab es für die Bürokratie in Deutschland: „Im US-Bundesstaat Alabama hatten wir in sieben Monaten die Genehmigung für ein neues Stahlwerk – in Duisburg brauchten wir drei Jahre, um die Modernisierung eines einzigen Hochofens beginnen zu dürfen.“

In der anschließenden Diskussionsrunde mit Michael J. Walter, Professor Schulz, Dr. Henning Frieger (Stadtwerke Düsseldorf) und dem Kommunikationsmanager Kai vom Hoff ging es um die Akzeptanz von Industrie- und anderen Großprojekten in der Bevölkerung. Frieger erinnerte daran, dass „grüne“ Technologie stets etwas mit „normaler“ Technik zu tun habe – auch ein Sonnenkollektor bestehe nun einmal aus Aluminium, Glas und anderen Rohstoffen – was aber zu wenig in der Öffentlichkeit vermittelt werde. Professor Schulz forderte, dass der Technikunterricht schon im Kindergarten beginnen müsse. Walter berichtete in diesem Zusammenhang von seinen Erleb-

nissen in Schulen, wo es zwar Öko-Gärten und Kuschelecken gebe, ihm auf seine Fragen nach spielerischem Umgang mit Technik aber eher Verständnislosigkeit begegne. Natürlich drehte sich die Diskussion bald um die sogenannten „Nimbys“ – entlehnt aus dem englischen Satz „Not in my backyard“. Gemeint sind damit Bürger, die beispielsweise Kernenergie ablehnen, aber nicht bereit sind, die Überlandleitung für aus Windenergie gewonnenen Strom in Sichtweite ihres Hauses zu akzeptieren.

Podiumsrunde: In Energiefrage schnell entscheiden

Einig waren sich alle Diskutanten, dass man – so Frieger – den Menschen „keinen Schwachsinn erzählen darf“ und ihnen „von Anfang an die Wahrheit, und zwar pessimistischer als man erwartet, sagen muss“ (Professor Schulz). Einmütig forderten sie aber auch, dass Unternehmen Kritik aushalten müssen und die Politik nicht wendehalisig sein darf, sondern zu einmal getroffenen Entscheidungen stehen muss. So auch Walter: „Wir können in der Energiefrage nicht diskutieren, Schlichtungsdialoge führen und dann mit jenen weiter verhandeln, die auch das Ergebnis von Einigungsprozessen nicht anerkennen wollen – sonst diskutieren wir am Ende bei Kerzenschein.“

Der Unternehmertag klang mit vielen persönlichen Gesprächen am Büffet, an den Wein- und Bierbars sowie am Frontcooking-Pavillon aus. Vor dem HAUS DER UNTERNEHMER sorgte die Jazzband „Bima“ für karibisch angehauchte Klänge. Viele Gäste lieferten sich temporeiche Duelle auf einer riesigen Carrera-Bahn, wobei der Sieger erst am späten Abend feststand und sich über ein Wochenende mit einem echten Porsche freuen konnte – gesponsert vom Sportwagen Zentrum Niederrhein in Moers. Auf jeden Fall schadeten nicht einmal sporadisch einsetzende Regenschauer der guten Stimmung – man rückte einfach unter dem großen Zeltdach ein wenig zusammen.

Rainer Rehbein

Neuer Vorstand beim Industrieservice

Der Unternehmerverband Industrieservice hat einen neuen Vorstand: Die Mitgliederversammlung in Duisburg hat im Juli Dr. Reinhard Eisermann, Leiter Geschäftsführung der Lobbe Industrieservice GmbH & Co. KG in Iserlohn, einstimmig zum neuen Vorsitzenden gewählt. Dr. Reinhard Eisermann gehört dem Gremium bereits seit einem Jahr als Vorstandsmitglied an. Nun steht er an der Spitze des Vorstandes und folgt damit Stephan Beckers nach. Dieser war als Geschäftsführer aus dem Mitgliedsunternehmen Veolia Umweltservice Industrie-Reinigung GmbH & Co. KG (Duisburg und Dormagen) ausgeschieden und gab deshalb auch das Ehrenamt ab. Das Unternehmen selbst bleibt dem Verband aber im Vorstand erhalten: Der neue Veolia-Geschäftsführer Jean-Luc Robin wurde neu in den Vorstand gewählt. Das Gremium vervollständigen Franz Frenk, Personalleiter der Belfor Europe GmbH (Duisburg), Wolfgang Winter, Vorsitzender der Geschäftsführung der WISAG Produktionservice GmbH (Düsseldorf), sowie Dr. Uwe Sehlbach, Mitglied des Bereichsvorstandes der ThyssenKrupp AG (Düsseldorf).

Als wichtige Themen hat sich der neu formierte Vorstand den Mindestlohn, die Arbeitssicherheit und die Ausbildung vorge-



Dr. Reinhard Eisermann



Jean-Luc Robin

nommen. Während sich der Verband klar gegen einen gesetzlichen und branchenübergreifenden Mindestlohn ausspricht, will er sich weiter für die gesetzliche Anerkennung eines tariflich vereinbarten Mindestlohns speziell für den Industrieservice einsetzen. Denn im Wachstumsmarkt für industrielle Dienstleistungen existieren Tätigkeitsfelder, denen die Abdeckung durch klassische Branchen und deren tarifpolitische Vertreter fehlt. „Mit einer Lohnuntergrenze soll nicht der Markt protektioniert, sondern es sollen gleiche Bedingungen für alle in Deutschland tätigen Unternehmen geschaffen werden“, sagt Dr. Reinhard Eisermann auch vor dem Hintergrund der Arbeitnehmerfreizügigkeit und Dienstleistungsfreiheit seit Mai dieses Jahres. Wegen des drohenden Fachkräftemangels rückt für die Unternehmer außerdem das Thema Aus- und Weiterbildung in den Fokus. Mit Unterstützung des Unternehmerverbandes, der einst schon den Ausbildungsberuf „Fachkraft für Rohr-, Kanal- und Industrieservice“ auf Bundesebene initiiert hatte, sollen Angebote transparent gemacht und weiterentwickelt werden. Eine Idee: Die Qualifizierung angelernter Arbeitskräfte, sozusagen ein kleiner Gesellenbrief im Industrieservice. Jennifer Middelkamp

▶ www.unternehmerverband-industrieservice.org

Holger Gerstel im Mülheimer Vorstand

Holger Gerstel, geschäftsführender Gesellschafter der Gerstel GmbH & Co. KG in Mülheim an der Ruhr, ist in der Mitgliederversammlung des Unternehmerverbandes Mülheimer Wirtschaft einstimmig in den Vorstand gewählt worden. Er folgt damit Lothar Arnold nach, der mit dem Ausscheiden als Geschäftsführer der RWW Rheinisch-Westfälischen Wasserversorgungsgesellschaft mbH auch das Amt im Unternehmerverband abgab.

Ein Kriterium für den Vorschlag war, dass sich Gerstel als Mülheimer Traditionsunternehmen zum hiesigen Standort bekennt. „Ihr Familienunternehmen führen Sie in zweiter Generation ebenso nachhaltig wie innovativ und umweltbewusst“, so der Vorsitzende Hanns-Peter Windfeder. Holger Gerstel vervollständigt das ehrenamtlich tätige Gremium, bestehend aus dem Vorsitzenden Hanns-Peter Windfeder (Qmarketing), dem stellvertretenden Vorsitzenden Florian G. Schauenburg (Schauenburg International) sowie den Vorstandsmitgliedern Jörg Enaux (Sparkassendirektor i.R.), Frank Esser (MWB

Mülheimer Wohnungsbau), Heinz Lison (Lison-Systemtechnik), Dr. Ilesore Paschmann (EDEKA Märkte Paschmann) und Thomas Wohlfarth (IMMOBA Immobilien).

Ebenfalls in der Mitgliederversammlung im Juli wurde das Kuratorium der Bildungsstiftung wiedergewählt – alle fünf bisherigen Mitglieder stellten sich zur Wiederwahl und wurden einstimmig für weitere zwei Jahre in die Ämter gewählt: Heinz Lison, Hanns-Peter Windfeder, Jörg Enaux, Florian Georg Schauenburg und Thomas Wohlfarth.

Jennifer Middelkamp

▶ www.unternehmerverband-muelheimer-wirtschaft.org



Holger Gerstel

Termin

Bitte merken Sie sich schon den Termin des Unternehmertages Herbst 2011 vor: Am Montag, 5. Dezember 2011, findet ab 18 Uhr der nächste Unternehmertag statt. Den Gastvortrag hält der Trendanalytiker Dr. David Bosshart, CEO des Gottlieb-Duttweiler-Instituts für Wirtschaft und Gesellschaft in Zürich; sein Thema: „Die Zukunft der Innovation. Führung, Arbeit, Wertschöpfung zwischen wirtschaftlichen Instabilitäten und politischen Zwängen“. Die Mitglieder des Unternehmerverbandes erhalten die Einladung im November.

logpartner sind nicht mehr allein die Behörden und Verwaltungen, sondern immer stärker die Bevölkerung, die sich dank neuer Internet-Plattformen immer besser vernetzen und organisieren kann.“ Als ein Schritt in diese Richtung bezeichnete Michael J. Walter die Gesellschaftsinitiative „Zukunft durch



Schulz' Vortrag schloss sich eine fachkundig besetzte Podiumsdiskussion an (Fotos: Özcan)

Ressourceneffizienz als Unternehmensziel

Metallwerk Dinslaken Marktführer für Zink-Recycling / 2,5 Mio. Euro in neue Anlage investiert

Ein Tagesbedarf von ziemlich genau einer Tonne Zink hat die Bevölkerung Deutschlands – als essenzielles Spurenelement aktiviert Zink Hormone, beeinflusst das Wachstum und ist wichtig für Nerven, Augen, Haut und Wundheilung. Mit der Jahreskapazität des Metallwerks Dinslaken – diese beträgt 45.000 Tonnen – könnte man alle Deutschen gute 123 Jahre lang versorgen. Die Betonung liegt auf „könnte“. Denn das in Dinslaken hergestellte Sekundärzink ist ein reines (Recycling-)Produkt für die Industrie und wird hauptsächlich an Feuerverzinker und Messinghersteller geliefert. Ein Teil geht jedoch auch an die chemische Industrie, die daraus Zinkoxid herstellt, das etwa in Pflegecremes enthalten ist. „Wir sind in Deutschland der führende Hersteller von hochwertigem Sekundärzink, das wir aus Vorstoffen aus ganz Europa gewinnen“, erläutert Bodo Schauries, Geschäftsführer der Metallwerk Dinslaken GmbH & Co. KG.



Geschäftsführer Bodo Schauries und Sekretärin Birgit Scholz umgeben von Zink – in Form von Barren, Platten und Blöcken (Foto: Middelkamp)

Hauptabnehmer des Sekundärzinks sind Feuerverzinker

Damit aus den metallischen Schrotten – auf dem Firmengelände stapeln sich Dachrinnen, Fassadenbleche, Kabelkanäle und viele weitere Schrottsorten bis zu zwölf Meter hoch – ein wiederverwertbarer Rohstoff wird, hat Metallwerk Dinslaken jüngst 2,5 Mio. Euro in eine neue Anlage investiert. „Hinter uns liegen zwei Jahre Entwicklungsarbeit. Nun können wir den Schrott automatisiert aufarbeiten und trennen; die Handarbeit ist abgelöst“, erklärt Schauries. Weil die Anlage einzigartig ist, beschreibt der Diplom-Ingenieur die Technik nur in groben Zügen: Nach dem Zerkleinern des Schrotts wird dieser zunächst mit den üblichen Verfahren – Magnetabscheidung und Sieben – vorbehandelt. Dann kommt Hightech zum Einsatz: Durch ein physikalisches Verfahren und eine extrem schnelle und

hochauflösende Kamera werden rechnergestützt die unterschiedlichen Metalle aufgrund ihrer spezifischen atomaren Dichte erkannt und separiert. Dann landen die Schokoladen-Tafel-großen Stücke in Öfen, in denen sie gasbefeuert bei 450 Grad Celsius schmelzen. Abgegossen wird der Rohstoff in Barren, Platten oder Blöcke, so genannte Jumbos mit bis zu 1,6 Tonnen Gewicht. „Die gründliche Vorsortierung des Schrotts ist einfacher und damit günstiger, als die ‚Spreu vom Weizen‘ nach der Schmelze per Raffination zu trennen“, erklärt Schauries. Dennoch wendet das Unternehmen, das in der Produktion 55 Mitarbeiter beschäftigt, auch die Teil-Raffination an, um eine bestimmte Zink-Güte für die Anwendungen zu erzielen.

Die Kunden des Betriebes an der Georg-Weddige-Straße – im Ge-

werbegebiet Thyssenstraße gelegen wurde die Zufahrt nach dem Firmengründer benannt, dessen Nachfolger weiterhin im Firmenbeirat tätig sind – kommen aus unterschiedlichsten Branchen. Hauptabnehmer sind Feuerverzinker, die Stahl – vom Autobauteil bis hin zum Brücken-Geländer – so vor Korrosion schützen. Anders als der Korrosionsschutz per Anstrich oder Beschichtung verbindet sich beim Feuerverzinken das Eisen beim Eintauchen in die Zinkschmelze chemisch. „Dieses Verfahren ist extrem und über Jahrzehnte haltbar, weshalb zum Beispiel die Wuppertaler Schwebebahn auf diese Weise saniert werden kann“, weiß Schauries. Das von ihm produzierte Zink wird außerdem in der Messing-Industrie verwendet, aus Kupfer-Zink-Legierungen werden Armaturen insbesondere für die Trinkwasserin-

stallation. Auch in Autoreifen, Arzneimitteln oder Kosmetik steckt Zink; für die Zinkgießereien werden diverse Zinklegierungen hergestellt. Ein weiteres Geschäftsfeld für Metallwerk Dinslaken ist der Umarbeitungsservice: Für Druckgießereien schmilzt man deren Bruchstücke wieder zu Barren ein. Was früher der „Klüngels-Kerl“ war, der auf dem offenen Wagen Schrott in den Wohngebieten einsammelte, ist heute ein hochprofessionelles Geschäft – „urban mining“ ist das Stichwort. So werden nicht nur beim Müll, sondern mittlerweile auch beim Gebäuderückbau oder aus dem Sperrmüll alle Stoffe peinlichst genau getrennt. „Rohstoffe werden heute nicht mehr verbraucht, sondern genutzt – und das per Recycling eben immer wieder“, verdeutlicht Bodo Schauries die Entwicklung. Bei Zink ist die

Rechnung einfach: Im Gegensatz zur Gewinnung des Primär-Rohstoffs aus Erz benötigt man beim Recycling nur zehn Prozent Energie sowie produziert auch nur zehn Prozent der Emissionen. Schauries bezeichnet die Ressourceneffizienz als Unternehmensziel: „Wir leisten einen erheblichen Beitrag zur Schonung unserer natürlichen Ressourcen, Energieeinsparung sowie CO₂-Vermeidung – und damit zum nachhaltigen Schutz der Umwelt.“ Metallwerk Dinslaken ist nicht nur nach dem Umweltmanagementsystem EN 14001 zertifiziert, sondern betreibt als einer der ersten Betriebe in Deutschland auch ein Energiemanagement nach DIN EN 16001:2009. „Die Zertifizierung ist mir wegen des Images und der Kunden wichtig, vor allem aber für uns selbst: Unsere Mitarbeiter sind sehr sensibilisiert, keine Energie zu verschwenden – was nicht zuletzt natürlich auch Geld spart“, freut sich Schauries.

Eine Herausforderung für Metallwerk Dinslaken sind die starken Preisschwankungen an der Londoner Börse, an der neben Kupfer, Aluminium, Blei und Stahl auch Zink gehandelt werden. „Heute kostet eine Tonne Zink rund 1.500 Euro; vor einigen Tagen waren es noch 1.800 Euro“, sagt Schauries, der seit 30 Jahren in der Zinkherstellung tätig ist, 1996 als Werksleiter zum Metallwerk kam und seit 2004 dessen Geschäftsführer ist. Viel Zeit verbringt er mit der Beobachtung der Märkte und der technologischen Weiterentwicklung. „Wir möchten unser Geld nicht mit Spekulation, sondern mit der Produktion und dem Verkauf von Zink verdienen“, stellt Schauries klar. Mit

fast 30.000 m² Grundfläche, entsprechenden Kapazitäten für Material- und Produktvorrat und nicht zuletzt der Finanzkraft einer starken Unternehmensgruppe fühlt sich das Unternehmen gut aufgestellt für die Zukunft.

Ehrenamtliches Engagement bei „Zinc saves kids“

Das Familienunternehmen legt großen Wert auf Beständigkeit, „einige Mitarbeiter sind seit über 30 Jahren für uns tätig“, betont Bodo Schauries. Ein Grund dafür liegt in der langfristigen Strategie in Zeiten des demografischen Wandels. „Fachkräfte gewinnen und halten wir durch unsere Ausbildungsquote von zehn Prozent, unsere attraktiven Arbeitsplätze und unser angenehmes Betriebsklima.“ Mit 55 Mitarbeitern in der Produktion und einer Handvoll weiteren in der Holding ist das Unternehmen schlank aufgestellt. Die Idee: Das Spezialistentum baut Schauries auf den Neigungen seiner Mannschaft auf, sodass Hobbies zum Tätigkeitsfeld werden – etwa als Beauftragter für Qualitätsmanagement, Umweltschutz, Unternehmenskommunikation oder Ladungssicherung. „In einem ‚familienbesessenen‘ Unternehmen und mit viel Motivation geht das“, sagt Schauries. Ebenso engagiert zeigt sich der 53-Jährige in der Initiative Zink, einem Zusammenschluss von Zinkerzeugern, -recyclern und -anwendern. „Wir wollen den Rohstoff Zink, der so vielseitig und so haltbar ist, noch bekannter machen. Zink ist pures Leben.“ In einer weltweiten Initiative der Zinkindustrie „zinc saves kids“ unterstützt die Branche in Zusammenarbeit mit Unicef eine Kampagne zur Beseitigung des Zinkmangels bei Kindern in Entwicklungsländern und trägt damit dazu bei, tausende Kinder vor Mangelernährung zu schützen.

Jennifer Middelkamp

Info

Metallwerk Dinslaken GmbH & Co. KG
Georg-Weddige-Straße 1
46535 Dinslaken
02064 416-0
www.metallwerk-dinslaken.de

Spaleck eröffnet betriebseigenes Gesundheitszentrum

Die Spaleck GmbH & Co. KG in Bocholt hat einen Meilenstein in Sachen Mitarbeitermotivation und -bindung gesetzt: Ende August eröffnete das Unternehmen sein betriebseigenes Gesundheitszentrum. „In Zeiten zunehmender Ar-

beitsbelastung haben wir uns entschlossen, nachhaltig etwas für die vorbeugende Gesunderhaltung unserer Mitarbeiter zu tun“, begründete Carsten Sühling, Geschäftsführer der Spaleck GmbH & Co. KG, das Engagement des Mittel-

ständlers. Um das Betriebliche Gesundheitsmanagement zu etablieren, wurde ein Gesundheitszirkel gegründet, dem Mitarbeiter aus jeder Abteilung sowie je ein Mitglied des Betriebsrates und der Geschäftsleitung angehören. Das Ergebnis des Zirkels: Multitasking, Entgrenzung der Arbeit und eine nicht abreißende Informationsflut erhöhen die Bedeutung eines regelmäßigen Ausgleichs. Deshalb bietet Spaleck seinen Mitarbeitern nun die Möglichkeit, während der Mittagspause sowie vor oder nach der Arbeit im betriebseigenen Fitness-Center an den verschiedensten Geräten einen Ausgleich zu schaffen. Darüber hinaus werden im neuen Kursraum Gesundheits- und Fitnesskurse angeboten, so starteten jüngst 30 Mitarbeiter ihr Wirbelsäulen-Aktiv-Training sowie Goshindo Bewegungskunst. „Bald wollen wir zudem besondere Angebote zur Stressbewältigung etablieren, um dem weit verbreiteten Burn-Out schon weit im Vorfeld zu begegnen“, so Sühling. www.spaleck.de



Die Spaleck-Geschäftsführer Carsten Sühling (links) und Andreas Ahler sowie der Betriebsratsvorsitzende Michael Wolf eröffnen das Gesundheitszentrum (Foto: Spaleck)

Probat investiert

Probat investiert in den Standort Emmerich einen siebenstelligen Betrag und wird bis Mitte 2012 ein Technologiezentrum errichten. Als Aushängeschild am Emmericher Stammsitz des Röstmaschinen- und Anlagenspezialisten wird der mit einer Glasfassade versehene Komplex vor dem Verwaltungsgebäude gebaut. Probat-Geschäftsführer Wim Abbing erläutert: „Besucher können sich so auf ihrem Weg zum Haupteingang bereits ein Bild von unserem Maschinenportfolio machen, das voll einsatzfähig in der Vorführrosterei installiert wird. Die große Glasfläche wirkt offen und innovativ und transportiert damit, dass Probat bei all seiner Historie ein hochmodernes Unternehmen ist.“ Neben dem bereits erwähnten Maschinenpark wird das Technologiezentrum auch eine Werkstatt, ein mit fortschrittlichster Technik ausgestattetes Lebensmittellabor sowie einen Schulungsraum enthalten. www.probat.com

RRR feiert 40-Jähriges

Die Regh-Gruppe in Oberhausen schaute am 1. September auf ein 40-jähriges Bestehen zurück. Im Sommer 1971 legten die Eheleute Hans und Ursula Regh den Grundstein für die REGH-GRUPPE. Zu der Zeit produzierten sie in ihrem Privathaus in Mülheim Teppichshampoo. Als es im Keller der Produktionsstätte zu einem Rückstau in der Abwasserleitung kam, bot nur eine einzige Firma die Reinigung von Kanälen an – der fehlende Wettbewerb wurde die Wiege der eigenen Unternehmung. In den 1980er-Jahren erfolgte der Umzug nach Oberhausen. 1986 erfolgte die Gründung der Tochterfirma BAD-TECHNIK (Geschäftsidee: Badewannenaustausch ohne Fliesenschaden), Anfang der 1990er-Jahre die RRS Regh-Reparatur-Service (Geschäftsidee: Inliner). Die Regh-GRUPPE beschäftigt aktuell rund 80 Mitarbeiter; die Kunden sind im gesamten Ruhrgebiet anzutreffen. www.rrr24.de

Neu im Grillo-Vorstand



Dr. Christian Ohm

Mit Wirkung zum 1. Juli 2011 ist Dr. Christian Ohm zum Mitglied des Vorstandes der Grillo-Werke AG in Duisburg bestellt worden. Damit folgt er Klaus Driemel nach, der zum 1. Oktober nach 40 Jahren Tätigkeit in der Gesellschaft in den Ruhestand tritt. Ohm war lange Jahre in verschiedenen Geschäftsbereichen – unter anderem als Marketing- und Vertriebsleiter – der Bayer AG tätig, bevor er 2008 als Marketing Director European Specialities zur Brenntag Holding GmbH wechselte. www.grillo.de

Ökonomisch, aber vor allem menschlich handeln

Kreiskliniken Darmstadt-Dieburg eröffnen Zentrum für seelische Gesundheit

Steinböden im Flur; Laminat auf den Zimmern; bodentiefe Fensterfronten – so sieht das neue Zentrum für seelische Gesundheit der Kreiskliniken Darmstadt-Dieburg aus, welches vor wenigen Wochen eröffnet wurde. „Das Ambiente ist gerade für psychisch Erkrankte außerordentlich wichtig. Die Räumlichkeiten sollten einladend wirken und keine Angst einflößen, damit der Patient sich geborgen fühlt und öffnen kann“, begründet der neue Chefarzt Privatdozent Dr. med. Thomas Wobrock die Entscheidung für die wohnliche Innenausstattung und fügt hinzu: „Bei aller Ökonomisierung der Medizin, die zurzeit verstärkt auch in der Psychiatrie stattfindet, steht für mich der Mensch nach wie vor im Mittelpunkt.“ Wobrock war zuvor Oberarzt an der Abteilung für Psychiatrie und Psychotherapie der Universitätsmedizin Göttingen und lehrt seit einigen Jahren das Fach Psychiatrie und Psychotherapie an der Georg-August-Universität Göttingen.

69 Betten auf drei Stationen

Die Baukosten von insgesamt 13,6 Millionen Euro wurden vom Bund mit acht Millionen Euro, dem Land Hessen mit 1,7 Millionen Euro sowie dem Landkreis Darmstadt-Dieburg mit 2,6 Millionen Euro bezuschusst. Ein zusätzlicher Kredit der hessischen Landesregierung über 1,3 Millionen Euro und die Tatsache, dass der Kostenplan weitgehend eingehalten wurde, tragen dazu bei, dass sich der finanzielle Eigenanteil der Kreiskliniken äußerst gering hält. In dem zweieinhalbstöckigen Gebäude sind 69 Betten vorhanden, die auf drei Stationen verteilt sind. Das Zentrum verfügt zusätzlich über eine Institutsambulanz und 17 Plätze in einer angeschlossenen Tagesklinik in Dieburg.

In der Station für Krisenbewältigung P1 werden Menschen mit depressiven Erkrankungen, Psy-

chososen, Ausnahmezuständen und akuten psychischen Belastungen behandelt. Daneben existiert auf der Station noch eine Einheit für psychische Erkrankungen des höheren Lebensalters. Vielfältige Therapieangebote wie ärztliche und psychologische Einzel- und Gruppengespräche, Krankengymnastik und Physiotherapiemaßnahmen bis hin zu betreuten Freizeitaktivitäten werden dabei eingesetzt. Die auf Abhängigkeitserkrankungen

Die neue psychiatrische Tagesklinik in Dieburg bietet für schon gebesserte depressive Patienten eine teilstationäre Betreuung an, bei der die Patienten lernen, sich genauso wichtig zu nehmen wie andere: montags bis freitags werden sie tagsüber für maximal 40 Stunden pro Woche stationär behandelt, verbringen jedoch die Nächte und Wochenenden im gewohnten Umfeld. „Diese Behandlungsform ist besonders für Patienten geeignet,

Der studierte Volkswirt war von 1998 bis 2010 Partner in einer Unternehmensberatung, die sich auf Krankenhäuser und Kliniken spezialisiert hat. In diesem Zeitraum unterstützte er über 200 Einrichtungen vor allem in den Bereichen Management und Strategie; auch die Kreiskliniken profitierten von dem Know-how des Branchenkenners. Mit Keller entwickelten sich die Kreiskliniken strategisch weiter; bauliche Modernisierung,

te. Am Standort Groß-Umstadt sind allein zwei Drittel der über 750 Mitarbeiter beschäftigt, wo sich auch elf der zwölf Klinikbereiche mit rund 340 Betten befinden; in Seeheim-Jugenheim sind es noch einmal 120 Betten. Im Jahr 2010 wurden über 12.000 Patienten stationär und über 15.000 ambulant versorgt. Um diese optimal zu versorgen, bilden die Kreiskliniken ihr Pflegepersonal größtenteils an der eigenen Krankenpflegeschule aus. Dort

ken organisiert, um Synergieeffekte im medizinischen Bereich zu nutzen. Bei Personalengpässen helfen sich die Häuser ebenfalls gegenseitig aus.

Auf weibliche Mediziner-generation einstellen

Für die nächsten Jahre hat Betriebsleiter Christian Keller noch weitere Großprojekte geplant. 2012 soll das Bettenhaus in Groß-Umstadt für fünf Millionen Euro um 40 Plätze erweitert und ein angrenzendes Ärztehaus für zehn Millionen Euro gebaut werden. Ab den Jahren 2014/2015 wird voraussichtlich mit dem Neubau des Bettenhauses begonnen. Das Investitionsvolumen beläuft sich auf rund 100 Millionen Euro bei einer voraussichtlichen Bauzeit von vier bis fünf Jahren. Mit diesen Investitionen wappnen sich die Kreiskliniken für die aktuellen Herausforderungen auf dem Klinikmarkt. Als solche nennt Keller den harten Wettbewerb um die Gunst der Patienten sowie die Finanzierungsprobleme, welche sich aufgrund des demografischen Wandels ergeben. Auch künftige Problemfelder hat Keller im Blick: „Momentan ist die Medizin noch eine Männerdomäne, aber an den Universitäten sind derzeit über 70 Prozent der Studierenden weiblich. Dies wird die Krankenhäuser künftig vor neue Herausforderungen stellen, besonders bezüglich der Kinderbetreuung und einer flexiblen Arbeitszeitregelung.“ Denn für die Mitarbeiter gilt das Gleiche wie für den Patienten: Der Mensch steht bei aller Wirtschaftlichkeit der Branche im Mittelpunkt.

Christian Rickes



Das für 13,6 Mio. Euro neu erbaute „Zentrum für seelische Gesundheit“ in Groß-Umstadt (Foto: Kreiskliniken)

und Psychosen spezialisierte Station P2 richtet sich gezielt an Suchterkrankungen. Als eine der häufigsten gilt neben der Tabak- die Alkoholabhängigkeit. Eine reine körperliche Entgiftung innerhalb von zehn Tagen sei laut Wobrock jedoch nur selten erfolgreich. Deshalb setzt die Station auf eine 21-tägige, qualifizierte Entzugsbehandlung, die zu einer deutlich höheren Abstinenzquote führt. Hierbei spielen neben der ärztlichen Visite motivierende Einzelgespräche und Gruppensitzungen eine wichtige Rolle. In der Station P3 werden affektive Störungen behandelt, wie etwa depressive Erkrankungen.

bei denen die psychische Erkrankung schon gebessert, aber noch nicht ambulant therapiert werden kann oder noch nicht so schwerwiegend ist, dass sie vollstationär behandelt werden muss“, erklärt der Chefarzt die Möglichkeiten der Tagesklinik.

„Das Leistungsspektrum der Kreisklinik Groß-Umstadt wird durch die neue Psychiatrie erheblich aufgewertet und dies bietet große Vorteile für die Patienten aus dem Landkreis, die jetzt wohnortnah versorgt werden können“, berichtet Christian Keller, der seit 2010 Betriebsleiter der Kreiskliniken Darmstadt-Dieburg ist.

klare Strategie und Reorganisation – das sind für ihn die Garantien eines nachhaltigen, wirtschaftlichen Wachstums. Seit 2008 kamen daher weitere medizinische Bereiche hinzu. Die neu geschaffene Stabstelle Personalentwicklung wurde der Betriebsleitung angegliedert und überarbeitet zurzeit die Fort- und Weiterbildungsprogramme. Darüber hinaus wurde ein verpflichtendes Coaching für die Führungskräfte etabliert.

Zu den Kreiskliniken gehört neben der neuen Psychiatrie und den Kliniken in Groß-Umstadt sowie in Seeheim-Jugenheim eine eigene Service- und Hotelleriespar-

stehen an die 70 Plätze für die Ausbildungsberufe Krankenschwester und Krankenpfleger bereit. Darüber hinaus werden noch einmal rund 50 Facharztanwärter ausgebildet.

Gerade in ländlichen Gebieten ist die Vollversorgung eine Aufgabe vieler Partner. Aus diesem Grund pflegen die Kreiskliniken einen engen Kontakt zu den niedergelassenen Zuweisern, anderen regionalen Krankenhäusern und betreiben partnerschaftliche Projekte. Um Kosten einzusparen, wurde z. B. ein gemeinsamer Einkauf von medizinischen Geräten durchgeführt. Außerdem werden Fachkonferenzen mit Ärzten aus anderen Klini-

Info

Kreiskliniken und Dienstleistungsgesellschaft GmbH
Krankenhausstr. 11
64823 Groß-Umstadt
060 7879-0
www.kreiskliniken-darmstadt-dieburg.de

100 neue Arbeitsplätze

Die Vollmergruppe Dienstleistung mit Sitz in Mülheim an der Ruhr hat allein in den zurückliegenden beiden Monaten 103 neue Arbeitsplätze in NRW geschaffen. Damit steigt die Gesamtzahl der seit 1946 familiengeführten mittelständischen Unternehmensgruppe auf 1.390 Mitarbeiter. So wurden in den Sparten „Sicherheits- sowie Geld- und Wertdienste“ und „Personaldienstleistungen“ 86 neue Mitarbeiter eingestellt und qualifiziert. Hintergrund für den Personalzuwachs sind zahlreiche Auftragsverlängerungen bestehender Großkunden, sowie neuer Auftraggeber“, so der geschäftsführende Gesellschafter Christian Vollmer. Zukünftig erwartet er durch die im Juli erfolgte Einführung des Mindestlohns in der Sicherheitsbranche eine weitere Konsolidierung des Markts und eine daraus resultierende Qualitätssteigerung durch zielgerichtete Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter.

► www.vollmergruppe.de

20 Jahre EUROPIPE

Jubiläum bei der EUROPIPE GmbH und der MÜLHEIM PIPECOATINGS GmbH: Seit 1991 lieferten die Mülheimer Unternehmen insgesamt mehr als 18 Mio. Tonnen oder 40.000 Kilometer Rohr einmal rund um den Globus. Im Rahmen der Jubiläumsfeierlichkeiten zeigten die Mitarbeiter ihren Angehörigen ihre Arbeitsplätze. Unter fachkundiger Führung ging es bei laufender Produktion durch das EUROPIPE Großrohrwerk und das Beschichtungswerk MPC gleich nebenan. Allein die Größe des Rohrwerks von zwölf Fußballfeldern ließ staunen. Die Werksführer erklärten die Jahresproduktion von über einer Mio. Tonnen Rohr mit der Fertigung von fünf Kilometern pro Tag. MPC beschichtet 24.000 m² pro Tag, das ist das Zwölffache der gesamten Gorch-Fock-Segelfläche. Die Mülheimer EUROPIPE GmbH ist Weltmarktführer in der Herstellung von geschweißten Großrohren aus Stahl.

► www.europipe.com

NRW.Europa berät Wirtschaft

Wer in Nordrhein-Westfalen Geschäftspartner im Ausland sucht oder Orientierungshilfe in der europäischen Förderlandschaft benötigt, ist bei den Experten des weltweit größten Technologietransfernetzwerkes und seinem nordrhein-westfälischen Partner genau richtig. Rund 600 Organisationen in mehr als 50 Staaten arbeiten im Enterprise Europe Network mittlerweile zusammen. Die ZENIT Zentrum für Innovation und Technik in NRW GmbH; Mitglied des Mülheimer Unternehmerverbandes, und die NRW.BANK sind unter dem Namen NRW.Europa Teil dieses Netzwerks und Ansprechpartner für Interessenten in Nordrhein-Westfalen. Das Konsortium unterstützt vor allem kleine und mittlere Unternehmen, aber auch Hochschulen, Forschungseinrichtungen und Großunternehmen bei innovativen Vorhaben und grenzüberschreitenden Aktivitäten.

Das Netzwerk versteht sich dabei als „One-Stop-Shop“. Dank seiner internationalen Einbindung

und der institutionalisierten Zusammenarbeit mit der EU-Kommission können sämtliche Anfragen zu Förderung, Innovation, Internationalisierung sowie Technologie- und Know-how-Transfer kompetent beantwortet werden. Wichtigstes Ziel aller Angebote ist es, dabei zu helfen, Innovationspotenziale und Marktchancen europaweit zu nutzen. Seit Anfang 2008 wurden dafür von den NRW.Europa-Akteuren rund 200 Veranstaltungen mit 6.000 Teilnehmern sowie 65 Kooperationsbörsen mit 400 Unternehmensvertretern organisiert, 2.600 meist telefonische Anfragen zu EU-Themen und 2.500 Anfragen zu EU-Förderprogrammen beantwortet sowie 900 Unternehmen besucht. Finanzielle Unterstützung erhält das Konsortium auch von der Landesregierung.

Ein zentrales Element des Netzwerks ist eine Datenbank, die zurzeit rund 13.000 Technologieangebote und -gesuche aus 45 Ländern enthält. Gelistet ist dort auch das Profil der Duisburger TraffGo HT GmbH, die sich mit der Frage be-

schäftigt, wie große Personenströme beispielweise in Fußballstadien oder auf Kreuzfahrtschiffen gelenkt werden können. Dafür entwickelte sie unter anderem eine Simulationssoftware für Evakuierungskonzepte. Im Gebäudebereich wird diese vor allem im Rahmen des vorbeugenden Brandschutzes eingesetzt. Auf der Suche nach geeigneten Kooperations- und Entwicklungspartnern in Europa veröffentlichte das Unternehmen mit Hilfe der Europa-Experten bei ZENIT ein Kooperationsprofil. „Schon nach kurzer Zeit bekamen wir die Anfrage der Oberösterreichischen Brandverhütungsinstitution aus Linz. Ohne die Unterstützung durch das Enterprise Europe Network wären die Österreicher nicht so schnell auf uns aufmerksam geworden. Aufgrund un-

Info

ZENIT Zentrum für Innovation und Technik in NRW GmbH
Anja Waschkau
0208 30004-990
www.nrw-europa.de

seres komplementären Know-hows versprechen wir uns eine grenzüberschreitende technische Zusammenarbeit, von der beide Seiten profitieren“, so TraffGo-HT Geschäftsführer Dr. Hubert Klüpfel.

Sehr aktiv ist ZENIT auch im Bereich des 7. Forschungsrahmenprogramms der EU, mit dem exzellente, internationale Forschungsprojekte gefördert werden. Im Juli startete die aktuelle Ausschreibungsrunde, in der 7 Mrd. Euro zur Verfügung stehen. ZENIT berät allgemein zu Fragen rund um das Programm, ist aber im Auftrag des Bundeswirtschaftsministeriums außerdem Nationale Kontaktstelle für das Teilprogramm „Forschung zu Gunsten von KMU“. Das Programm stellt KMU Geld zur Verfügung, damit diese Forschungsaufträge an F&E-Dienstleister vergeben können. Die Förderchancen sind – auch für kleine und mittlere Unternehmen – so gut wie noch nie. F&E-Akteure aus Wirtschaft und Wissenschaft sollten diese Angebote nutzen, um aus guten Ideen marktfähige Produkte zu entwickeln.

Qualität zahlt sich aus

Oberhausener Auto Service Pflegecenter GmbH leistet Dienste rund ums Kraftfahrzeug

Unternehmensgründung 2007 mit fünf Mitarbeitern; Personalbestand heute: 90 Mitarbeiter; Ausbau des Firmensitzes noch in diesem Jahr. Auf diese Kurzformel lässt sich die zwar kurze, aber sehr erfolgreiche Firmengeschichte der Oberhausener Auto Service Pflegecenter GmbH, kurz: ASP, bringen. Diese Entwicklung ist umso erstaunlicher, weil die Krise im Jahr 2009 den jungen Familienbetrieb besonders hart traf – schließlich brachen in der Automobilbranche sowohl der Neu- als auch der Gebrauchtwagenmarkt dramatisch ein. Und mitten drin: Die ASP mit dem Kerngeschäft professionelle Fahrzeugaufbereitung, Kfz-Meisterbetrieb sowie Karosserie- und Lackinstandsetzung.

„Ganz abgesehen von der Krise war der Markt in der Fahrzeugaufbereitung lange Zeit stark vom Preiskampf bestimmt“, analysiert Jürgen Neyenhuize, Firmengründer, Gesellschafter und Geschäftsführer von ASP in einer Person. „Viele Leute meinten, ein Auto aufzubereiten sei einfach – eben wie das Autoputzen an der Tankstelle.“ Unterstützt vom Staat, der in diesem Dienstleistungsbereich Firmengründungen per Ich-AG förderte, gab es nach Neyenhuizes Beobachtung plötzlich unzählige Kleinstunternehmer, die die Preise drückten. „Der Markt hat sich aber ein wenig konsolidiert“, freut sich der ASP-Geschäftsführer – und weiß auch den Grund: „Nur mit Investitionen in Maschinen und Mitarbeiterqualifizierung kann man Qualität liefern.“ Der Geschäftsführer nennt als Beispiel zwei Spezialgeräte: ASP verfügt über Ozongeräte, die Gas erzeugen und damit im Fahrzeug angesiedelte Bakteri-

en abtöten. „Viele Autofahrer werden das kennen: Es stinkt, wenn man die Klimaanlage nach längerer Zeit anstellt; Verursacher sind Bakterien“, erläutert Neyenhuize. Angeschafft hat ASP außerdem Shampooergeräte, die in einem Gang z.B. am Autohimmel Reinigungsmaterial aufbringen und absaugen.

Familienbetrieb durch und durch

Keimzelle des Familienbetriebes ASP sind die Gesellschafter Jürgen Neyenhuize, seines Zeichens auch Geschäftsführer, und sein Sohn Oliver Heisterkamp, der für die kaufmännische Leitung verantwortlich zeichnet, sowie sein Schwiegersohn, der Geschäftsführer Ahmet Urtenur. Mit im Boot sind außerdem Ehefrau Gerda Neyenhuize und Tochter Solveig Urtenur als Miteigentümerin des 3.500 qm großen Firmengeländes an der Waldteichstraße. Mit fast 50 Jahren Berufserfahrung in der Kfz-Branche – Neyenhuize machte seine Lehre als Kfz-Mechaniker und wechselte später in den Dienstleistungsbereich u.a. als Serviceleiter für 19 Autohäuser – lag der Schritt in die Selbstständigkeit nahe. Für die passende Ergänzung des Teams in Sachen Marketing und IT sorgt Ahmet Urtenur, der als Kaufmann in einem Autohaus begann – damals war Jürgen Neyenhuize sein Vorgesetzter – und sich später in den Bereichen Service, Ersatzteile und Garantie weiterentwickelte.

„Fahrzeugpflege vor Ort als Dienstleistung – das war 2007 einfach sehr stark nachgefragt“, erinnert sich Urtenur. Während sich ASP die beiden Zielgrup-



Jürgen Neyenhuize (Mitte) und Ahmet Urtenur am Hauptsitz in Oberhausen; ASP betreibt weitere 20 Standorte in NRW (Foto: Middelkamp)

pen Privatkunden und Geschäftskunden schnell eröffnet habe, sei es sehr viel schwieriger gewesen, bei den Autohäusern zu landen. „Hier braucht man ein gutes Standing, die Qualität der Dienstleistung muss sich erst einmal herumersprechen.“ Heute ist ASP exklusiver Partner von Autohäusern wie etwa der Mercedes-Benz-Niederlassung Rhein-Ruhr. Das heißt, dass vor Ort eine Halle angemietet ist, um im klassischen Outsourcing die Dienstleistungen Hand in Hand mit dem Autohaus zu erledigen. Insgesamt hat die Auto Service Pflegecenter GmbH rund 20 Standorte von Mönchengladbach

bis Osnabrück mit Schwerpunkt in Ruhrgebiet und Münsterland.

Weil sich für ASP in der Firmengeschichte vor allem die gute und gleichbleibende Qualität ausgezahlt hat, investiert das Unternehmen viel in die Qualifizierung und Motivation seiner Mitarbeiter: dreimonatige Einarbeitungszeit für Quereinsteiger, ein Handbuch mit dem Know-how zu Maschinen und Prozessen, Qualitätsprüfer mit aufwendigen Checklisten, regelmäßige Produktschulungen sowie vermögenswirksame Leistungen für alle Mitarbeiter. „Wichtig ist uns, dass Einsatz belohnt wird“, berichtet Urtenur. So seien beste Auf-

stiegsmöglichkeiten selbstverständlich; „ein früherer Mechaniker ist heute Teamleiter von sieben Kollegen und damit verantwortlich für Personaleinsatz, Ersatzteile, Rechnungen und Kundenanfragen.“ Als weitere Motivation erlaubt es ASP seinen Mitarbeitern, am Wochen-

Info

Auto Service Pflegecenter GmbH
Waldteichstraße 95
46149 Oberhausen
0208 666021
www.asp-nrw.de

ende Werkstatt und Geräte für die Pflege und Reparatur der eigenen Fahrzeuge zu benutzen.

10.000 Fahrzeuge durchlaufen Monat für Monat die ASP-Werkstätten – sei es zur Pflege, zur Aufbereitung von Lackkratzern oder Parkreplern, zur Sanierung etwa der Heizung oder zur Reparatur in der eigenen Kfz-Meisterwerkstatt. „Wir machen aus gebrauchten Autos neuwertige“, ist der Leitgedanke des Familienbetriebs. Wobei: Auch Neuwagen bekommen die peniblen Hände der ASP-Mitarbeiter – und übrigens auch vieler Mitarbeiterinnen – zu spüren, denn vor dem Verkauf müssen die Spuren der teils wochenlangen Lagerung unter freiem Himmel und des Transports beseitigt werden.

Firmengebäude wird um Bürofläche erweitert

In der Zukunft möchte das Oberhausener Unternehmen zwar weiter wachsen, aber nicht um jeden Preis. „Wir werden sicher nicht mit Sub-Unternehmern zusammenarbeiten wie es in der Branche häufig üblich ist. Für uns zählt ‚seiner Preis-werte‘ Qualität; wir werden unsere Kunden auch weiterhin als Familienbetrieb überraschen“, ist sich Geschäftsführer Jürgen Neyenhuize sicher. Ein wichtiges Projekt läuft noch in diesem Jahr an: die Aufstockung des Firmengebäudes an der Waldteichstraße, sodass weitere 140 m² Bürofläche entstehen. Das passt ins Bild eines ebenso gesunden wie selbstbewussten Betriebes, der trotz des großen Wachstums in den vergangenen Jahren in aller Bescheidenheit auf seine Kernkompetenzen setzt.

Jennifer Middelkamp

Alternative für den Firmen-Fuhrpark

Stadtwerke Duisburg AG im Fahrtwind der Elektromobilität

Elektrofahrzeuge stehen für umweltschonende und innovative Mobilität. Besonders vor dem Hintergrund, dass Deutschland Leitmarkt für Elektromobilität werden soll und bis 2020 rund eine Million Elektrofahrzeuge auf Deutschlands Straßen fahren sollen, hat die Stadtwerke Duisburg AG dieses Thema für sich erkannt und unterstützt den Ausbau von Elektromobilität in Duisburg – für Privatverbraucher und auch für Geschäftskunden.

Der Energiedienstleister testet im eigenen Fuhrpark verschiedene Elektrofahrzeuge – vom Pkw über Motorroller bis hin zu Fahrrädern, den so genannten Pedelecs (Pedal Electric Cycles). Derzeit sind drei Autos, ein Motorrad, fünf Roller und zehn Fahrräder mit Elektromotor im Einsatz. „Wir stellen Unternehmen bei Interesse unseren Fuhrpark vor und geben die Gelegenheit, verschiedene Elektrofahrzeuge zu testen“, erklärt Johannes Gössling, Vertriebsvorstand der Stadtwerke Duisburg AG. „Insbesondere für Unternehmen, die im innerstädtischen Bereich kurze Distanzen zurücklegen, sind Elektrofahrzeuge schon heute eine sinnvolle Alternative zu konventionellen Fahrzeugen.“



Ein E-Roller an der Ladestation im Innenhafen (Foto: Stadtwerke Duisburg AG)

Sowohl für Geschäfts- als auch Privatkunden bieten die Stadtwerke Duisburg zudem das Fahrstromprodukt e² mobil an.

Interessenten erhalten eine Elektroladekarte, mit der sie an den Ladestationen des Unternehmens in Duisburg, deutschlandweit und

auch in Teilen Europas im Rahmen des Verbunds www.ladnetz.de Strom für ihr Elektrofahrzeug „tanken“ können. Anhand

der Ladekarte erkennt die Station den Kunden und die Ladepunkte werden freigeschaltet. Der Fahrstrom der Stadtwerke Duisburg stammt zu 100 Prozent aus erneuerbaren Energien, nämlich Wasserkraft. Somit schonen die Fahrer die Umwelt, indem sie bei jedem Ladevorgang Feinstaub, Kohlendioxid und andere Schadstoffe sparen. Das Versorgungsunternehmen fördert Elektromobilität, indem Kunden noch bis Ende 2011 kostenlos Strom laden können. Bislang wurden drei Ladestandorte in Duisburg eröffnet: auf dem Besucherparkplatz der Stadtwerke Duisburg an der Bungertstraße, am Philosophenweg im Innenhafen und am Stadthaus in der City. Drei weitere Standorte befinden sich aktuell in Planung.

Umweltschonende und innovative Mobilität

„Darüber hinaus fördern wir auch die Anschaffung eines Elektrofahrzeugs: Gewerbekunden der Stadtwerke Duisburg erhalten beim Kauf eines E-Rollers oder -Fahrrads einen Zuschuss von 100 Euro“, erklärt Gössling. Elektro-Pkw werden mit 300 Euro gefördert. Kun-

den, die bereits PartnerStrom Profi Natur, das Ökostrom-Produkt der Stadtwerke Duisburg, beziehen, erhalten zusätzlich einen Bonus von 50 Euro. Die Förderung ist zunächst auf zehn Fahrzeuge im Jahr 2011 begrenzt.

Das Thema Elektromobilität stellt alle Stadtwerke vor die Herausforderungen eine bedarfsgerechte Ladeinfrastruktur aufzubauen, moderne IT-Systeme zu entwickeln und dies in intelligente Stromnetze (smart grids) und das intelligente Haus (smart home) zu integrieren. Darüber hinaus bietet dieses innovative Zukunftsthema auch großes Potenzial für überregionale Kooperationen zwischen Stadtwerken und die gemeinsame Entwicklung neuer Tarifmodelle und Dienstleistungen. Durch ihre Bürgernähe haben Stadtwerke die Möglichkeit Elektromobilität in der Bevölkerung zu etablieren und erlebbar zu machen. Elektrofahrzeuge stehen für umweltschonende und innovative Mobilität.

Info

www.e2-programm.de/swdu_e-mobility.0.html

„Schiff ahoi“ an der Uni Duisburg-Essen

Ingenieure tüfteln an der Schifffahrt der Zukunft

Was wäre die Stadt Duisburg mit Europas größtem Binnenhafen ohne die entsprechende Forschung zur Schiffstechnik? Am an der Bismarckstraße ansässigen Institut der Universität Duisburg-Essen für Schiffstechnik, Meerestechnik und Transportsysteme (ISMT) forscht man seit 1960. Das Fachgebiet der Schiffstechnik hat eine lange Tradition in Duisburg, bereits 1954 existierte es an einer Ingenieurschule.

Professor Dr. Bettar Ould El Moctar, seit 2008 Leiter des ISMT, betont vor allem den Praxisbezug der hiesigen Ausbildung und Forschung. „Schon früh“, so El Moctar, „bieten wir den Studierenden die Möglichkeit, aktiv an Forschungsprojekten teilzunehmen.“ Durch die enge Zusammenarbeit des Instituts mit Großunternehmen aus dem maritimen Bereich – darunter Werften, Zulieferindustrie, Klassifikationsgesellschaften, Versuchsanstalten, Ingenieurbüros – ist die Orientierung des universitären Betriebs in Lehre und Forschung an die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes möglich. „Zu unseren Kooperationspartnern gehören zum Beispiel der Germanische Lloyd, Shell oder auch Siemens“, berichtet Professor El Moctar.

„Bereits in diesem Jahr haben wir schon unsere ersten Bachelor-Absolventinnen und Absolventen“, sagt El Moctar. Die meisten werden danach weitermachen und ihren Master-Abschluss in Angriff nehmen.

Erforschung des Schwappens

Im von der DFG-geförderten Sloshing-Labor des ISMT – das englische Wort „sloshing“ bedeutet „Schwappen“ – untersucht Diplom-Ingenieur Jens Neugebauer die Bewegung von Flüssigkeiten in teilgefüllten Tanks und Behältern. Durch Sloshing sind die Flüssigladetanks von beispielsweise Gas- oder Chemikalien-Tankern sehr hohen Belastungen ausgesetzt. Das Bedürfnis der Industrie, auch mit teilgefüllten Tanks zu fahren, verlangt nach numerischen, in erster Linie aber experimentellen Untersuchungen des Verhaltens der Flüssigkeiten in den Tanks.

Heute schon geschwappt?

Das Kernstück des Sloshing-Labors ist eine so genannte Stewart-Plattform, die auch als Hexapod bezeichnet wird. Auf ihr werden entsprechende Versuchsbehälter montiert und in sechs Freiheitsgraden bewegt. Zur Messung von Drücken steht eine Vielzahl an Drucksensoren zur Verfügung, deren Messwerte simultan und mit hoher Abtastrate erfasst werden. Zur berührungslosen Messung von Größen innerhalb eines Behältnisses steht ein zeitlich auflösendes Particle-Image-Velocimetry-System (PIV-System) zur Verfügung. Dieses optische Verfahren bestimmt Geschwindigkeitsfelder in der Strömungsmechanik. Dabei werden in zeitlich kurzem Abstand Partikel in der Flüssigkeit fotogra-

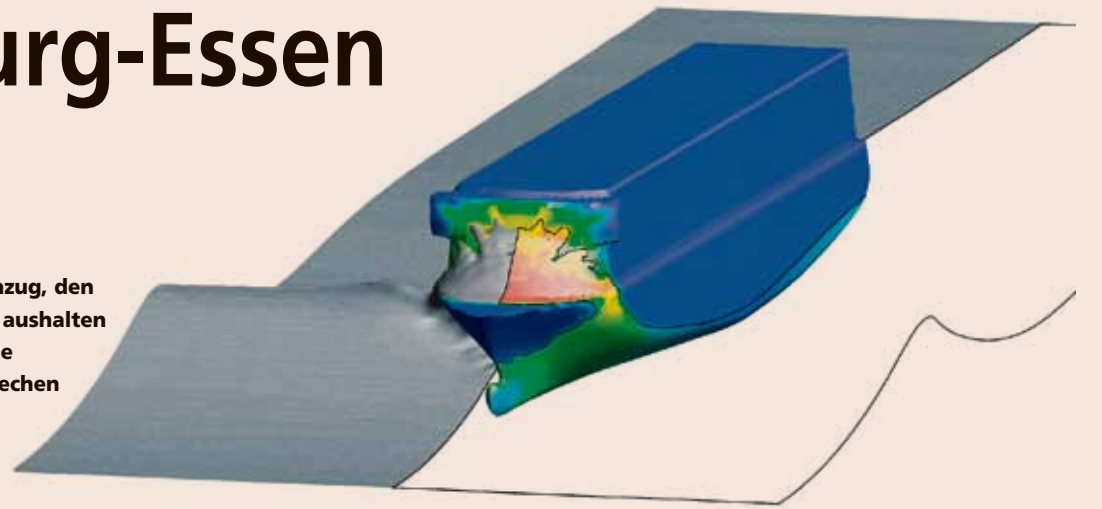
fiert. Durch ihre Positionen auf den Bildern kann man die Bewegungsrichtung und -geschwindigkeit der Partikel näherungsweise ermitteln.

Simulation der Belastungen

Das Verbundprojekt PropSeas entwickelt Prozeduren und Methoden, um Lastkollektive für Propeller auf Basis des Fahrprofils, der Seegangbedingungen im befahrenen Revier und der typischen Manövrierbedingungen zu erstellen. Dazu werden am Propeller eines Bohrselversorgers Dehnungsmessstreifen installiert. Die Belastungen am Propeller werden zusammen mit der Motorleistung und den Schiffsbewegungen aufgezeichnet. Auf Basis dieser Daten kann dann ein Lastkollektiv für das untersuchte Schiff erstellt werden. Die Belastungen am Propeller werden auf der Grundlage der Seegangbedingungen und der Geometrie des Schiffes ebenfalls mit numerischen Methoden bestimmt. Daraufhin werden die Ergebnisse aus den Berechnungen anhand der Messergebnisse und von Modellversuchen validiert. Aus den Ergebnissen der Messung, des Modellversuchs und der Simulation kann man schließlich Regeln und Empfehlungen ableiten, die die Konstruktion von Propellern für verschiedene Belastungssituationen sicherer machen.

Mit im Boot bei diesem Projekt sind in Deutschland die Developic GmbH, die Germanische Lloyd AG sowie die Technische Univer-

Ein Wellenzug, den das Schiff aushalten muss, ohne durchzubrechen



sität Hamburg-Harburg und in Norwegen das Forschungsinstitut MARINTEK, Norwegens Technisch-Naturwissenschaftliche Universität, die Rolls-Royce Marine AS und die Reederei Farstad Shipping ASA.

Das Projekt wird vom Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (BMWi) im Rahmen von MARINTEK finanziert und am ISMT von Dipl.-Ing. Klemens Hitzbleck, Erwin van Heumen, B. Sc., und Dipl.-Math. Julia Dohmen bearbeitet.

Folgen des Seegangs

Neben dem Propeller wird natürlich auch der eigentliche Schiffskörper im Seegang belastet. Das ISMT ist über das von der EU geförderte Forschungsvorhaben ExtremeSeas und über ein vom Germanischen Lloyd finanziertes Forschungsprojekt an der Entwicklung verbesserter numerischer Verfahren zur Berechnung seegangsregter Lasten beteiligt. Hier werden Methoden entwickelt, die die Verformungen und Vibrationen der Schiffsstruktur im Seegang berücksichtigen. Dynamische Spannungsüberhöhungen durch Vibrationen sind nicht nur rele-

vant für die Maximalbelastungen bei extremen Seegangereignissen wie einem Seeschlag in schwerer See, sie tragen auch zur Materialermüdung bei und sind damit von großer Bedeutung für die Betriebsfestigkeit.

Dipl.-Ing. Jan Oberhagemann, der mit seinem Kollegen Dipl.-Ing. Jens Ley das Projekt bearbeitet: „Das Wissen um diese Belastungen ist von zentraler Bedeutung für die Dimensionierung der Stahlstruktur. Unsere numerischen Untersuchungen und deren statistische Bewertung tragen dazu bei, genauere Lastkollektive für Schiffsstrukturen prognostizieren zu können, und unterstützen damit die Arbeit der Klassifikationsgesellschaften.“

Blick in die Zukunft

Die Schifffahrtsbranche hat in der letzten Zeit stark unter der Wirtschafts- und Finanzkrise gelitten; dies gilt insbesondere für die Werften. Insgesamt hat sich die Branche aber von der Krise erholt. Werften, die Frachtschiffe wie beispielsweise Containerschiffe gebaut hatten, haben umgedacht und bieten nun Spezialschiffe für Offshore-Windenergieanlagen an. Denn bereits heute ist die Nachfrage nach Spezi-

alschiffen zur Errichtung und Unterhaltung der Windenergieanlagen auf dem Meer groß. Dies wird sich in Zukunft noch verstärken. Die Entwicklung der Windenergieanlagen von Onshore zu Offshore bringt also eine Reihe von technischen Problemen mit sich. Prof. Bettar El Moctar: „Hier kommen wir und unsere Absolventinnen und Absolventen ins Spiel. Die neuen Entwicklungen in der Schifffahrtsbranche warten nur darauf, wissenschaftlich bearbeitet zu werden.“

Info

Prof. Dr. Bettar Ould El Moctar
Leiter des Instituts für Schiffstechnik, Meerestechnik und Transportsysteme (ISMT)
Universität Duisburg-Essen
0203 379-2539
ould.el-moctar@uni-due.de

SCIENCE SUPPORT CENTRE

Oliver Locker-Grütjen
Leiter des Science Support Centre (SSC)
Universität Duisburg-Essen
0201 183-3669
o.locker-gruetjen@uni-due.de
www.uni-due.de/ssc

Hochschule trägt zdi-Zentrum

Schon Kinder für Technik begeistern

Zdi – Zukunft durch Innovation: Die Gemeinschaftsoffensive des Landes NRW will möglichst viele Kinder und Jugendliche für Technik und Naturwissenschaften begeistern. So soll fehlendem Nachwuchs in ingenieurwissenschaftlichen Disziplinen und technischen Ausbildungsberufen entgegengewirkt werden. Das zdi-Zentrum Kamp-Lintfort wurde Ende 2010 gegründet; Träger ist die Hochschule Rhein-Waal.

Bereits die Gründung der Hochschule war in einer Region, in der der Bergbau zu Ende geht

oder gegangen ist, ein wichtiger Impuls zur Stärkung der regionalen Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit. Die duale Ausrichtung der Hochschule, Praktika

und Praxissemester, Semester-, Bachelor- und Masterarbeiten mit hohem Anwendungsbezug sowie Forschungsanträge bilden den Rahmen für eine intensive Zusammenarbeit von Hochschule und Unternehmen und einen praxisnahen, bedarfsorientierten Technologietransfer. Dem dient auch das zdi-Zentrum Kamp-Lintfort. Ziel ist es, dass mehr junge Menschen zu Ausbildungs- und Studienzwecken in der Region verbleiben bzw. zuziehen und so der Technologie- und Bildungsstandort Niederrhein dauerhaft gestärkt wird.

Info

Hochschule Rhein Waal
Dr. Martin Kreymann
02842 90825-271
martin.kreymann@hochschule-rhein-waal.de
www.zdi-kamp-lintfort.de

Technologietransfer in Betriebe

Westfälisches Institut für Gesundheit gegründet

Schon seit mehreren Jahren arbeitet die Fachhochschule Gelsenkirchen, die auch einen Standort in Bocholt hat, auf dem Sektor der Gesundheit. Themen sind beispielsweise die Medizintechnik, für die die Hochschule erst kürzlich hohe Förderbeträge im technischen Kampf gegen den Krebs für sich gewinnen konnte, wie auch die Molekularbiologie, in der Forschungsarbeiten zur Tumordetektion oder zur Synthese therapeutischer Proteine laufen.

Als materialtechnisches Thema besetzt die Fachhochschule die

Entwicklung biologisch besser verträglicher Zahnimplantate oder antibakterieller Oberflächen, wie sie etwa in der Wasserreinigung wichtig sind. Über alle Fachbereiche und Organisationseinheiten

hinweg hat die Fachhochschule Gelsenkirchen jetzt das „Westfälische Institut für Gesundheit“ gegründet, das alle Forschungs- und Entwicklungsarbeiten auf diesem Sektor bündeln soll, so auch den Technologietransfer in Betriebe und damit in den hiesigen Markt.

Die Neuorganisation ihrer Forschungsinstitute geht einher mit der neuen Namensgebung: Ab 1. März 2012 wird die FH offiziell „Westfälische Hochschule Gelsenkirchen, Bocholt, Recklinghausen“ heißen.

Info

Fachhochschule Gelsenkirchen
Prof. Dr. Michael Brodmann
0209 9596-355
vp.brodmann@fh-gelsenkirchen.de
www.fh-gelsenkirchen.de



Mädchen können im neuen zdi-Zentrum technische Berufe und Experimente kennen lernen (Foto: HSRW)

Marketing maßgeschneidert

Kostenloses Angebot von HRW-Studierenden

Studierende der Hochschule Ruhr West (HRW) entwickeln kostenlos Marketingkonzepte – dafür werden Kooperationspartner aus kleinen und mittelständischen Unternehmen, Non-Profit Organisationen oder Existenzgründer aus dem westlichen Ruhrgebiet gesucht. Denn gerade für sie ist es im Alltagsgeschäft aus Zeitgründen oft schwer, funktionierende und langfristige Marketingkonzepte zu erarbeiten. Die HRW bietet deshalb in Zusammenarbeit mit der Wirtschaftsförderung Mülheim & Business GmbH Unterstü-

tzung an: BWL-Studierende erstellen im Rahmen einer Projektarbeit für Unternehmen einen Marketingplan.

Der Marketingplan umfasst eine Umweltanalyse, die Erarbeitung einer Marketing-Zielsetzung, die Festlegung einer Marketingstrate-

gie sowie die Bestimmung der auf das Unternehmen zugeschnittenen Marketinginstrumente. Die Projekte sollen im Oktober 2011 beginnen und über einen Zeitraum von drei Monaten von den Studierenden erstellt werden. Unternehmen und Organisationen mit wenig Personal und Mitteln bietet die Kooperation einige Vorteile: Die Studierenden haben einen unbefangenen Blick auf das Unternehmen und können neue Anregungen liefern. Sie helfen dem Unternehmen neue Gedanken zu formulieren und betriebswirtschaftlich fundierte Ideen zu entwickeln.

Info

Hochschule Ruhr West
Anna Langos
0208 88254-376
anna.langos@hs-ruhrwest.de

Emmerich am Rhein: Hanse- und Europastadt mit Zukunft

Die Stadt mit Hafen ist Standort für Weltmarktführer



Emmerich am Rhein liegt am unteren Niederrhein, rechtsrheinisch, an der Grenze zu den Niederlanden. Im Jahre 828 erstmal als „villa Embrici“ urkundlich erwähnt, erhält Emmerich am 31. Mai 1233 Stadtrechte.

Wirtschaft im Wandel

Als ehemaliges Mitglied der Hanse im Niederrheingebiet blickt Emmerich am Rhein auf eine Jahrhunderte lange Geschichte als Industrie- und Wirtschaftsstandort zurück. Bereits Mitte des 17. Jahrhunderts sind Verladeaktivitäten im Emmericher Hafen dokumentiert, die ideale Lage am Rhein mit seiner Verbindung zum Seehafen Rotterdam begründet die exponierte Stellung, die Emmerich auch heute noch als bevorzugter Standort nicht nur der Chemieindustrie einnimmt. Inzwischen ist die Trimodalität der Verkehrswege-Infrastruktur ein Alleinstellungsmerkmal, über das kein weiterer Wirtschaftsstandort am unteren Niederrhein verfügt.

In zahlreichen historischen Dokumenten ist Emmerich schon früh als bevorzugter Standort für Chemieunternehmen dargestellt. Viele der noch heute ansässigen Firmen sind seit über 100 Jahren mit dem Standort verbunden. Einen besonderen Schwerpunkt setzte immer schon die Oleochemie. Aber auch Druckereien, Pergament- und Papierfabriken, die Herstellung von Tauen, die Fabrikation von Blechwaren, Pinseln und Bürsten prägen die Geschichte der wirtschaftlichen Entwicklung. Über die Landesgrenzen hinaus bekannt war die Emmericher Spirituosenfabrikation – große Namen wie Bols, Westhooen oder Löwentor-Fleischhauer sind mit Emmerich am Rhein untrennbar verbunden. Aber auch Handel und Logistik sowie das damit verbundene Zollwesen ver-



Der Hafen ist Drehscheibe für den Warenumsatz

Mit der Öffnung der Grenzen wurde ein Strukturwandel der Grenzregion am rechten unteren Niederrhein eingeleitet, den Emmerich als ehemals letzte Zollstation auf dem Rhein vor der niederländischen Grenze Herausforderung begriffen und als Chance zur verstärkten Ansiedlung neuer Industriezweige genutzt hat. Längst sind die Fabrikschlote des historischen Stadtbildes hochmodernen Industrieanlagen und Produktionsstätten gewichen, für die der Schutz der Umwelt, der Mitarbeiter und der Bevölkerung Teil der Unternehmensphilosophie und Grundlage des wirtschaftlichen Erfolgs ist.

Ansiedlung

Immer schon prägten Industrieanlagen den Charakter der Rhein- und waren und sind Garant für wirtschaftlichen Wohlstand

Auch die Deutsche Giessdraht mit ihrer Kupferdrahtproduktion liegt unmittelbar am Rhein.

Im Emmericher Osten finden sich nicht nur der Gewerbelogistik-Park (GLP) mit einer Gesamtfläche von 155.000 qm, sondern auch die Gewerbegebiete Ost I – III mit einer Gesamtfläche von insgesamt 94 ha. Diese Gewerbegebiete sind bereits voll erschlossen. Handwerksbetriebe sind hier ebenso zu finden wie mittelständische Produktionsunternehmen u.a. aus den Bereichen Lebensmittelindustrie, Metallverarbeitung, Tierernährung, Papierverarbeitung, Baumärkte oder Logistik-Dienstleister. Im Gewerbegebiet Nettpark betreibt Konica Minolta seit 2008 auf 20.000 qm Fläche die Endfertigung und das europaweite Verteilcenter für Drucker, Kopierer und Multifunktionsgeräte aus Fernost.

Zahlreiche Emmericher Unternehmen sind Familienbetriebe oder traditionsreiche Konzerne, die an internationalen Märkten agieren

testen Kaffeerösterei Deutschlands ebenfalls ihren Standort seit der Gründung in Emmerich am Rhein.

Die Stadt Emmerich mit ihrer Tochtergesellschaft Port Emmerich Immobilien- und Infrastruktur GmbH sowie die Partnerunternehmen Stadtpark Emmerich-Rees und Volksbank-Emmerich-Rees e.G. sind kompetente Ansprechpartner, wenn es um eine rasche und unbürokratische Entwicklung und den Erwerb von Gewerbegrundstücken mit individuellem Zuschnitt geht.

Ein Areal mit einer Größe von mehr als 300.000 qm sieht derzeit einer Umnutzung entgegen. Hier war seit mehr als 30 Jahren die Moritz-von-Nassau-Kaserne angesiedelt. Dieses liegt ca. zwei km nordwestlich des Stadtzentrums an der B 220 mit Anschluss an die A3. Die Konversionspläne, die mit der Stadt Emmerich erarbeitet wurden, lassen eine wohnbauliche Nachnutzung ebenso denkbar erscheinen wie eine moderate gewerbliche Nutzung oder die Nutzung von Teilflächen für Konzepte auf dem Tourismus- oder Freizeit-Sektor.

Einen Schwerpunkt legt die Wirtschaftsförderungs- und Stadtmarketing-Gesellschaft Emmerich am Rhein mbH auf den Ausbau von Handel und Gewerbe im Innenstadtbereich. Mit der Eröffnung der Rheinpromenade im Sommer 2007 hat das größte städtebauliche Projekt nach dem Zweiten Weltkrieg seinen Abschluss gefunden. Die Emmericher Rheinpromenade, ein Schmuckstück der Rhein- und Stadt, braucht den Vergleich mit der „großen Schwester“ in Düsseldorf nicht zu scheuen. In den Einkaufsstraßen finden die Besucher einen bunten Mix aus Textilhandels- und Lebensmittelketten, darüber hinaus traditionsreiche Einzelhandels- und Fachgeschäfte sowie Dienstleister unterschiedlicher Branchen, Eisdielen und Cafés. Begrünung, Sitzgruppen und Skulpturen lockern das Stadtbild auf. Ebenfalls binnen weniger Minuten fußläufig vom Stadtzentrum erreichbar ist der am Hafen malerisch gelegene Stadtpark mit der Galerie „Haus im Park“ und einem Kinderspielplatz der nach seiner diesjährigen Umgestaltung einen gelungenen Abschluss der Rheinpromenade bildet.

Verkehrs-anbindung

Emmerich am Rhein zeichnet sich durch eine ideale Anbindung an die Verkehrswege Wasser, Straße, Schiene und Luft aus. Die Stadt hat einen eigenen Hafen, die Gewerbegebiete und die Innenstadt sind binnen weniger Minuten von der Autobahnabfahrt A3 zu erreichen. Der Airport Weeze ist mit dem Auto in einer halben Stunde zu erreichen.

Die in Emmerich am Rhein angesiedelten Industrieunternehmen schätzen die verkehrsgünstige Lage. Umfangreiche Lager- und Verladekapazitäten stehen im Containerhafen Rhein-Waal Terminal zur Verfügung, der über eine unmittelbare Schienenanbindung verfügt. Der Personennah- und -fernverkehr kommt im Emmericher Bahnhof an. Dies ist die letzte Station vor der niederländischen Grenze. Der Bahnhof ist fußläufig von der Innenstadt zu erreichen. Die

Das Freizeit- und Erlebnisbad „Embricana“ bietet mit der Saunalandschaft Urlaub für die Seele



Ortsteile sind durch Buslinien mit dem Stadtzentrum Emmerich am Rhein ebenso verbunden wie Schulbusse aus Emmerich und den Ortsteilen sowie aus Rees kommend die Schulen in Emmerich anfahren. Busverbindungen zu den berufsbildenden Schulen des Kreises Kleve in der Kreisstadt Kleve sind ebenfalls eingerichtet.

Wirtschaftsförderung

Die Wirtschaftsförderungs- und Stadtmarketing-Gesellschaft Emmerich am Rhein mbH engagiert sich im Dienste der heimischen Wirtschaft. Die Stadt Emmerich am Rhein ist mit 55 Prozent Mehrheitsgesellschafterin, die Emmericher Tochtergesellschaft Port Em-

merich GmbH, die Stadtparkasse Emmerich-Rees und die Volksbank Emmerich-Rees sind mit je 15 Prozent der Anteile Mitgesellschafter. 42 Logistik-Dienstleister und Speditionen, zehn Unternehmen der Lebensmittelindustrie, fünf Maschinenbauunternehmen und sechs Chemieunternehmen haben – neben anderen – ihren Firmensitz in Emmerich.

Wer sich entschließt, in Emmerich ein Unternehmen zu gründen, darf von Anfang an mit einer engagierten, individuellen Beratung und Begleitung rechnen. Die Wirtschaftsförderungs- und Stadtmarketing-Gesellschaft Emmerich am Rhein mbH versteht sich als Partner der Unternehmen bei allen betrieblichen Entscheidungen und Problemen. Das kompetente Team begleitet und koordiniert die Verhandlungen mit Behörden und organisiert den raschen Kontakt zu lokalen und regionalen Entscheidungsträgern.

Darüber hinaus bietet die Wirtschaftsförderungs- und Stadtmarketing-Gesellschaft ein breit gefächertes Service-Angebot, das von

Fachveranstaltungen über Existenzgründungsberatungen bis hin zur Vermittlung von Gewerbeimmobilien reicht. Ziel ist es, die Marke „Emmerich am Rhein“ auch bundesweit und grenzüberschreitend erfolgreich zu positionieren.

Herbert Kleipaß

Info

Wirtschaftsförderung- und Stadtmarketing-Gesellschaft Emmerich am Rhein mbH

Rheinpromenade 27
46446 Emmerich am Rhein
02822 9310-0

wirtschaftsfoerderung@stadt-emmerich.de



Die Fußgängerzone ist immer wieder einen Besuch wert

halben Emmerich am Rhein schon frühzeitig zu wirtschaftlicher Blüte: Der Handel mit Kaffee, Kakao, Gewürzen und Tabak war ebenfalls durch die ideale Lage an der historischen Hauptverkehrsader, dem Rhein, bedingt.

und sie tun es heute noch. Rheinseitig sind traditionsreiche Chemiekonzerne, darunter Akzo, Kao Chemicals oder KLK angesiedelt, die über eigene Häfen verfügen. Diese Unternehmen haben am Standort Emmerich eine mehr als 100-jährige Geschichte und sind fest im Bewusstsein und in der Wertschätzung der Bevölkerung verwurzelt.

und für sich in Anspruch nehmen dürfen, mit ihren Produkten europä- oder gar weltweite Marktführer zu sein. Traditionsunternehmen wie Katjes oder der weltweit führende Hersteller von Kaffeeröstmaschinen Probat sind auch heute noch inhabergeführte Familienbetriebe, und mit der Kaffeerösterei Lensing & van Gülden hat die äl-

Emmerich am Rhein in Zahlen

Fläche insgesamt 8.012 ha

Siedlungs- und Verkehrsfläche 1.787 ha

Gebäude- und Freifläche,

Betriebsfläche 1.096 ha

Erholungsfläche u.a. 108 ha

Verkehrsfläche. 583 ha

Freifläche außerhalb Siedlungs- und Verkehrsfläche . . . 6.225 ha

Landwirtschaftsfläche . . . 4.954 ha

Waldfläche 594 ha

Wasserfläche 587 ha

Moor, Heide, Unland 25 ha

Abbauland 12 ha

Andere Nutzung 52 ha



[Unternehmen!]

Urlaubsansprüche von Langzeiterkrankten

EuGH beschert Arbeitgebern möglicherweise eine Risikobegrenzung

Der Europäische Gerichtshof und in Folge auch das Bundesarbeitsgericht hatten mehrfach in den vergangenen beiden Jahren entschieden, dass der Verfall von Urlaubsansprüchen gemäß § 7 Abs. 3 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG), die wegen Krankheit nicht geltend gemacht werden konnten, gegen Artikel 7 der Richtlinie 2003/88/EG verstoße und somit ein betroffener Arbeitnehmer seinen Anspruch auf den zu bezahlenden gesetzlichen Jahresurlaub, einschließlich eventueller Abgeltungsansprüche bei Ausscheiden nicht verliert.

Streitig blieb infolge, ob dies auch für den zusätzlichen Urlaub aus Tarif- oder Arbeitsvertrag über den Mindesturlaub nach BUrlG hinaus gilt. Verneint wurde dies überwiegend für den Fall, dass in den einschlägigen Vertragswerken ausdrücklich differenziert werde zwischen dem gesetzlichen Mindesturlaub und dem zusätzlichen Urlaub aus Tarif- oder Arbeitsvertrag. Formulierungsvorschläge lauten z. B. „über den gesetzlichen Mindesturlaub von derzeit 24 Werktagen hinaus werden zusätzliche zehn Arbeitstage Urlaub gewährt.“ Dies ist in vielen Millionen Arbeitsverträgen nicht der Fall.

Durch diese Entscheidungen werden Unternehmen durch einen langzeiterkrankten Arbeitnehmer oftmals mit Ansprüchen aus mehreren Jahren belastet. Für diese müssen bekanntlich auch Rückstellungen gebildet werden, welche das bilanzielle Jahresergebnis



Mehrere Gerichtsentscheidungen deuten darauf hin, dass das Ansammeln von Urlaubsansprüchen begrenzt wird (Foto: iStock)

verschlechtern. Wohlmöglich hatte man in der Vergangenheit aus sozialen Erwägungen sogar mehrere Arbeitsvertragsverhältnisse weiterbestehen lassen, da man nur mit dem Urlaubsanspruch aus dem Jahr der Wiedergenesung bzw. des Ausscheidens konfrontiert werden konnte. Resultat: Unternehmen beginnen heute zeitlich viel früher, erkennbar langzeiterkrankten Arbeitnehmern personenbedingt zu kündigen – diese Rechtsentwicklung ist auch für Arbeitnehmer letztlich kontraproduktiv.

Nun deuten mehrere Entscheidungen aus dem Jahr 2011 auf eine Begrenzung des Ansammelns von Urlaubsansprüchen hin. Die Generalanwältin schlägt dem EuGH in der Rechtssache C-214/10 (KHS) vor, eine Vorlagefrage des LAG Hamm dahingehend zu beantworten, dass eine Begrenzung von Urlaubsansprüchen auch bei lang andauernder Krankheit erfolgen kann, soweit der Zweck des Anspruchs auf Erholung gewahrt wird. Dabei soll es den Mitgliedsstaaten freistehen, unter Beachtung der Gren-

zen der Richtlinie auch eine Übertragungsmöglichkeit unterhalb des Zeitraums von 18 Monaten vorzusehen. Die mit Spannung erwartete Entscheidung des EuGH wird voraussichtlich frühestens Ende des Jahres 2011 vorliegen. Sodann

Info
Peter Wirtz
0203 99367-172
wirtz@unternehmerverband.org

müssten erst die nationalen Gesetzgeber entsprechende Grenzen der Übertragungsmöglichkeiten schaffen.

Das BAG hat am 9. August 2011 – 9 AZR 365/10 – entschieden, dass einzel- und tarifvertragliche Ausschlussfristen auch auf Urlaubsabgeltungsansprüche Anwendung finden. Der Urlaubsabgeltungsanspruch sei nicht Surrogat des Urlaubsanspruchs, sondern eine reine Geldforderung und unterliege damit – wie andere Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis – einzel- und tarifvertraglichen Ausschlussfristen. Das gelte auch für die Abgeltung des nach BUrlG unabdingbaren gesetzlichen Mindesturlaubes.

Wenn ein erkrankter Arbeitnehmer so rechtzeitig gesund wird, dass er im Kalenderjahr einschließlich des Übertragungszeitraums den Urlaub hätte nehmen können, dann erlischt er. Dies hat das BAG mit Urteil vom 9. August 2011 – 9 AZR 425/10 – entschieden; dies gelte sowohl für aus früherer Zeit stammende Urlaubsansprüche, als auch bezüglich des am Jahresanfang neu entstandenen Urlaubsanspruchs. Urlaubsabgeltungsansprüche sind nicht vererbbar, so das BAG am 20.09.2011 – 9 AZR 416/10. Es bleibt abzuwarten, ob diese Entscheidungen eine insgesamt positive Tendenz für die Arbeitgeberseite einleiten.

RA Peter Wirtz, Fachanwalt für Steuer- und Arbeitsrecht



Auf ein Wort

Prekär, ausbeuterisch, menschenunwürdig – die Drogkulisse ist wortreich, wenn Gewerkschaften oder linksorientierte Parteien über den Niedriglohnsektor sprechen. Aber jetzt haben wir es Schwarz auf Weiß: Der Niedriglohnsektor – definiert als Arbeitsmarkt, in dem maximal neun Euro Stundenlohn gezahlt wird – führt Millionen Menschen in Beschäftigung und eben nicht in Armut. Das zeigen die Ergebnisse eines vom Institut der Deutschen Wirtschaft Köln erstellten Gutachtens im Auftrag der Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft.

Demnach steigt Jahr für Jahr jeder vierte Geringverdiener in den Normalverdiener-Status auf. In umgekehrter Richtung ist es nur knapp jeder 20. Das zeigt: Die so genannten Niedriglöhne sind in Deutschland für viele Menschen vor allem eines: Einstiegslohne! Und sie schützen vor Armut: Das Armutsrisiko bei Arbeitslosen (60 Prozent) liegt fast viermal so hoch wie bei den Geringverdienern (16 Prozent), auch weil Jobs im Niedriglohnbereich häufig Zuverdienste zum Haushaltseinkommen sind.

Auch die Angst der Mittelschicht vor einem Abrutschen in einen so genannten Niedriglohnbereich ist laut IW-Studie unbegründet. Zwar ist der Niedriglohnsektor in den vergangenen Jahren größer geworden, aber eben nicht auf Kosten der Normalverdiener – letzterer ist in den vergangenen Jahren sogar leicht angestiegen und liegt relativ konstant bei rund 45 Prozent der Erwerbsbevölkerung. Somit hat der Niedriglohnsektor neue, zuvor nicht existente Beschäftigungsgelegenheiten geschaffen.

Jeder Job ist besser als kein Job – für viele Arbeitslose ist der Niedriglohnsektor die einzige und letzte Möglichkeit, überhaupt wieder in Beschäftigung zu kommen. Deshalb darf es auch keine staatlich verordnete Lohnuntergrenze geben: Mindestlöhne verhindern nicht nur den Einstieg in den Arbeitsmarkt, sondern auch den finanziellen wie sozialen Aufstieg.

Wolfgang Schmitz
Hauptgeschäftsführer des
Unternehmerverbandes

Risiken bei der Arbeitnehmerüberlassung

Namhafter Arbeitsrechtler referierte im HAUS DER UNTERNEHMER

Der Sündenfall „Schlecker“ und vermeintliche „Dumping-Tarifverträge“ der CGZP (Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften für Zeitarbeit und Personalserviceagenturen) riefen medial wie politisch einen Aufschrei hervor. Mit schwerwiegenden Folgen nicht nur für die Zeitarbeitsbranche, die massiv an Ansehen einbüßte, sondern auch für die Unternehmen, die Zeitarbeitnehmer einsetzen: Neue Regelungen müssen künftig beachtet werden. Womöglich müssen auch rückwirkend Forderungen der Zeitarbeitnehmer und/oder der Sozialversicherungsträger erfüllt werden. Darüber informierte Anfang September ein ausgewiesener Experte die Mitglieder des Unternehmerverbandes. Rechtsanwalt Dr. Mark Lembke ist ein deutschlandweit bekannter Arbeitsrechtler und Autor zahlreicher Fachpublikationen, u. a. auf dem Gebiet der Arbeitnehmerüberlassung. Er war als Verfahrensbevollmächtigter des Arbeitgeberverbandes AMP



Dr. Mark Lembke

an dem Beschlussverfahren beteiligt, in dem das Bundesarbeitsgericht die Tarifunfähigkeit der CGZP feststellte.

Zunächst zeigte Lembke den rechtlichen Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung und die Rechtsbeziehungen zwischen Leiharbeiter, Verleiher und Entleiher auf. Die Hartz-Reform brachte einerseits Liberalisierungen – etwa die Möglichkeit zeitlich unbe-

grenzter Arbeitnehmerüberlassung – mit sich, andererseits den Equal-Pay-/Equal-Treatment-Grundsatz. „Damit Zeitarbeit sowohl für Verleiher als auch für Entleiher attraktiv bleibt, hat der Gesetzgeber vorgesehen, dass von diesem Grundsatz durch einen Tarifvertrag abgewichen werden kann“, erläuterte Lembke. Solche abweichenden Tarifverträge schloss u. a. die CGZP ab; nach dem Beschluss des Bundesarbeitsgerichts Ende 2010 darf die CGZP jedoch keine Tarifverträge abschließen, weil sie nicht tariffähig ist. Was dies für die Unternehmen bedeutet, skizzierte Lembke folgendermaßen: „Im Raum stehen nicht nur Lohnnachforderungen von Zeitarbeitnehmern, sondern auch etwa zwei Milliarden Euro an Sozialversicherungskosten, für die die Entleiher bei Insolvenz der Verleiher subsidiär haften. Das könnte eine Insolvenzwellen ungeahnten Ausmaßes hervorrufen, und zwar auf Verleiher- wie auf Entleiherseite.“ Griffe der Equal-

Pay-/Equal-Treatment-Grundsatz ein, drohte überdies ein immenser Aufwand: Zur Lohnfindung müsste für jeden einzelnen Überlassungsfall ein Stamm-Arbeitnehmer mit vergleichbarer Tätigkeit sowie dessen Arbeitsentgelt während der jeweiligen Überlassung ermittelt werden. „Es geht um mehrere Millionen Fälle. Dies ist praktisch überhaupt nicht zu bewältigen“, so der Experte. Bei der Abwicklung der vom BAG entschiedenen Tarifunfähigkeit der CGZP appellierte Lembke an alle Träger der öffentlichen Gewalt, insbesondere die Arbeitsgerichte, das rechte Augenmaß zu wahren und die Bindung an Gesetz und Recht zu achten.

Sehr konkret zeigte Dr. Lembke danach die Änderungen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) auf, die größtenteils ab 1. Dezember 2011 gelten werden und zumindest teilweise eine Umsetzung der EU-Leiharbeitsrichtlinie zum Gegenstand haben. Neu sind Geldbußen bis zu 500.000 Euro, wenn

der Equal-Pay-/Equal-Treatment-Grundsatz nicht beachtet wird. Auch hat der Leiharbeiter mehr Rechte gegenüber dem Entleiher: Dieser muss beispielsweise den Leiharbeiter über freie Stellen im Hause des Entleihers informieren. Auch muss der Leiharbeiter Zugang zu „Gemeinschaftseinrichtungen oder -diensten“ haben. Dazu zählen etwa Kantine oder Kinderbetreuung, „nicht aber die Altersversorgung“, verdeutlichte Lembke. Neu ist im Gesetz auch, dass es keine „Drehtür“ wie im Schlecker-Fall geben darf: Der Leiharbeiter darf sechs Monate vor der Überlassung nicht beim Entleiher oder bei einem mit diesem konzernmäßig verbundenen Unternehmen tätig gewesen sein, andernfalls gilt der Gleichbehandlungsgrundsatz. Abschließend resümierte Lembke, „dass die Arbeitnehmerüberlassung wieder in der Schmutzlecke gelandet ist“.

Jennifer Middelpamp

„Die Werte sind, was uns als Unternehmen ausmacht“

Interview mit Michael C. Wisser, Vorsitzender der Geschäftsführung der WISAG

Claus Wisser gründete 1965 – nur mit Eimer, Schrubber und einer Schreibmaschine gerüstet – das Unternehmen WISAG. Dieses ist heute eines der größten Dienstleistungsunternehmen in Deutschland: Mit mehreren zehntausend Mitarbeitern werden Facility und Industrie Services sowie Flughafenleistungen erbracht. [Unternehmen!] sprach mit Michael C. Wisser, Sohn des Unternehmensgründers, über Werteorientierung, Unternehmenskultur, Zeitarbeit und Mindestlohn.

[Unternehmen!]: Wertschätzung, Einsatz, Bunt – im Imagefilm der WISAG sind das wichtige Schlagworte. Warum stellen Sie solche Werte in den Vordergrund Ihres Unternehmerverständnisses?

Michael C. Wisser: Diese drei Werte sind ein wesentliches Führungselement innerhalb unseres Unternehmens. Alles beginnt mit der „Wertschätzung“: Wir gehen mit unseren Kunden, Mitarbeitern und anderen Menschen in unserem Umfeld offen um und bringen ihnen Respekt und Vertrauen entgegen. Wir wollen unseren Mitarbeitern eine angemessene Vergütung zahlen. Dazu ist es erforderlich, dass wir unsere Kunden begeistern. Nur dann werden sie unsere Arbeit und unsere Mitarbeiter wertschätzen und nur dann

wird sich diese Wertschätzung in fairen Preisen auszahlen.

Um unsere Kunden zu begeistern, ist ununterbrochener „Einsatz“ notwendig. Wir sind fleißiger, engagierter und motivierter als alle anderen Dienstleistungsunternehmen. So können wir bei unseren Kunden Begeisterung auslösen, Kundenbeziehungen festigen und sicherstellen, dass der Preis nicht mehr alleiniges Entscheidungskriterium ist.

Dies für sich ist jedoch nicht genug. Um das gefühlte Mehr an Dienstleistungsqualität bei unseren Kunden auszulösen, handeln unsere Mitarbeiter jederzeit mit Eigeninitiative und Kreativität. Die Voraussetzung für ein solches Handeln ist Freiraum vor Ort im beruflichen Alltag. Individualität und Kreativität drücken sich wiederum in unserem Wert „Bunt“ aus.

Die WISAG verbindet vielfältige Menschen, Kulturen und Religionen mit den verschiedensten Dienstleistungen. Sie bietet Freiräume, die wir für nachhaltig erfolgreiche Dienstleistungen brauchen. Wir können diese Vielfalt aber nur deshalb so erfolgreich leben, weil wir ehrlichen Respekt vor dem Anderen und dem Anderssein haben. Unser Verständnis von „Bunt“ und unsere innere Einstellung hierzu sind deshalb untrennbar mit der „Wertschätzung“ füreinander verbunden.



Die WISAG-Mitarbeiter waren eng in den Prozess der „Werte“-Entwicklung eingebunden (Fotos: WISAG)

[u!]: Welcher Prozess ist der Definition dieser drei Werte vorausgegangen und inwiefern waren die Mitarbeiter in den Prozess involviert?

Wisser: Wir haben eine groß angelegte Untersuchung durchgeführt: Über 2.000 Mitarbeiter wurden befragt; wir haben mit allen Führungskräften Interviews geführt; Kunden, Lieferanten und Marktexperten wurden intensiv einbezogen. Die Ergebnisse haben wir schließlich verdichtet und am Ende standen sie da, unsere drei Werte: „Wertschätzung“, „Einsatz“ und „Bunt“. Ob wir nun den Techniker oder den Geschäftsführer befragt haben, die Kurven, die man malen konnte, verliefen zwar nicht gleich, aber immer parallel. Das machte uns Mut, denn wir wussten, dass die Werte wahrgenommen werden, wenn auch in unterschiedlichen Ausprägungen. Die Werte sind, was uns als WISAG ausmacht.

[u!]: Die WISAG hat mehrere zehntausend Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die bundesweit bei Ihren Kunden arbeiten. Wie stellen Sie sicher, dass Ihr Werteverständnis bei jedem Menschen richtig ankommt und auch im Alltag gelebt wird?

Wisser: Wir haben dazu mehrere Projekte angestoßen. Als erstes kommunizieren wir überhaupt einmal unsere Werte. Eine besondere Rolle spielen dabei unsere Markenbeauftragten, die ausgewählte Mitarbeiter sind und inner-

halb ihrer Dienstleistungsbereiche als Multiplikatoren agieren.

Ich persönlich bin 2011 im Rahmen der „Wertvoll-Tour“ an 22 Standorten gewesen und habe vor über 5.000 Mitarbeitern in Summe gesprochen. Meine Absicht war, zu transportieren, was mit den WISAG-Werten gemeint ist und darzustellen, wie man die Werte im Arbeitsalltag leben kann. Im Augenblick stehen unsere Führungskräfte im Mittelpunkt unserer Aktivitäten, denn diese müssen die Werte vorleben. Wir möchten messbar machen, ob und wie sehr sich die einzelne Führungskraft und die Führungskräfte in Summe mit diesen Werten identifizieren, sie vorleben und damit erlebbar machen.

[u!]: Wie schnell verändert sich wirklich etwas in der Organisation, vor allem in den zugekauften Unternehmen?

Wisser: Wirft man einen Blick auf neu hinzugekaufte Unternehmen, wie zum Beispiel die ThyssenKrupp HiServ 2004 oder die ThyssenKrupp Industrieservice 2009, so sind diese verständlicherweise noch nicht so stark integriert und müssen jetzt mit ins Boot geholt werden. Das geht nur über Einbeziehen, Erklären und Vorleben. Dieser Prozess kann über Jahre dauern, vor allem in großen Unternehmen, die eine starke eigene Kultur hatten. Am Ende sind Mischformen verschiedener Kulturen nicht ganz ausgeschlossen.

[u!]: In der Industrieservice-Branche werden auch Zeitarbeitnehmer eingesetzt. Wie lässt sich das mit Ihrer Unternehmenskultur vereinbaren?

Wisser: Ich glaube nicht, dass ein werteorientiertes Unternehmen, wie wir es sind, Zeitarbeit verteuern muss. Es ist immer eine Frage des Wie und nicht des Ob. Wir setzen Leiharbeit nicht ein, um Dumping-Löhne zu nutzen. Es geht darum, bestimmte konjunkturelle Schwankungen, die wir in den letzten Jahren in ausgeprägtester Form erlebt haben, ein Stück zu kompensieren. Indem man Zeitarbeitsunternehmen beschäftigt, kann man relativ schnell Kapazitäten anpassen, wenn es zu einer konjunkturel-

len Delle kommt. Auf diese Weise unterstützt man auch seine Stamm-Mannschaft.

[u!]: Wenn Sie sich entscheiden müssten, Ihre Energie darauf zu verwenden, einen gesetzlichen Mindestlohn Realität werden zu lassen oder das, was man so landläufig unter industrielle Dienstleistung summiert, als Branche zu formieren und auch mit tarifpolitischen Partnern auszustatten, für welchen Weg würden Sie sich entscheiden?

Wisser: Ich würde mich grundsätzlich für die Tarifpolitik entscheiden, weil sie wesentlich präziser und dezidierter auf das eingeht, was betroffen ist. Flächentarifverträge stellen für alle Wettbewerber letztlich Waffengleichheit sicher und dann geht es nicht mehr um die Frage nach dem günstigsten Haustarifvertrag, sondern um die besten Konzepte, Prozesse und qualifizierte Mitarbeiter.

Das ist jedoch relativ kompliziert. Warum? Weil ich dann immer noch keinen Flächentarifvertrag für Gärtner oder Köche beispielsweise habe. Für industrielle Dienstleistungen sind diese Anstrengungen sicherlich sinnvoll, doch mein Feld ist ein breiteres und im Zweifel müsste ich abwägen, ob das Wohl der Industrie stärker wiegt als das der anderen Geschäftsfelder. Das macht die Situation kompliziert. Insofern halte ich einen gesetzlichen Mindestlohn auf einem bestimmten Niveau in der jetzigen Diskussion für sinnvoll. Ich würde ihn allerdings immer wieder auf den Prüfstand stellen und seine Notwendigkeit regelmäßig in Frage stellen.

Das Interview führte Jennifer Middelkamp.



Michael C. Wisser

3. IE-Forum

Am Montag, 14.11.2011, findet im HAUS DER UNTERNEHMER das 3. Industrial Engineering Forum unter dem Leitgedanken „Veränderungen in Unternehmen gestalten“ statt. Nach zwei erfolgreichen Auflagen des „IE-Forums“, an denen jeweils rund 80 Personen teilgenommen haben, spricht der Unternehmerverband mit dieser Veranstaltung in Duisburg wieder Geschäftsführer produzierender Unternehmen sowie Betriebs- und Produktionsleiter an. Die Einladungen werden im Oktober versandt; weitere Informationen beim Verbandsingenieur Jürgen Paschold, Tel. 0203 99367-133.

Technologie-Partner finden

Netzwerk startet Erfahrungsaustausch in MEO-Region

Das meotec Technologie-Netzwerk für Innovation richtet sich an technologieorientierte mittelständische Betriebe, die in Mülheim an der Ruhr, Essen und Oberhausen (MEO-Region) ansässig sind. Getragen wird das Netzwerk von den Wirtschaftsförderungen der drei Städte. Neben der persönlichen Betreuung und Vernetzung hilft meotec dabei, Anbieter und Anwender aus dem Bereich der nachhaltigen Technologien zusammenzuführen. So genannte Marktteams unterstützen bei der Bildung von Partner-

schaften mit anderen Unternehmen, Forschungsinstitutionen und Hochschulen. Wie attraktiv die MEO-Region als Wirtschaftsstandort ist, erhob meotec bei einer Unternehmensbefragung: 90 Prozent der Unternehmen äußerten, dass sie mit ihrem Standort zufrieden seien. Gründe sind die gute Verkehrsanbindung bzw. Infrastruktur sowie die Nähe zu den Kunden und Zulieferern. Als wünschenswert nannten die Befragten, das Netzwerk vor Ort zu intensivieren, also z. B. Dialog, Erfahrungsaustausch und Wissenstransfer. Frank Greven,

Leiter Regionalentwicklung meotec: „Für viele Dienstleister ist ein Erfahrungsaustausch, der unabhängig von den Herstellern gewisser Systemkomponenten stattfindet, von Bedeutung. Diese serviceorientierten Themen werden wir aufgreifen und einen konkreten Austausch initiieren.“

Info

meotec
Frank Greven
0208 4848-65
www.meo-tec.de

Studierende binden

Stipendien-Programm der HRW

Die Hochschule Ruhr West (HRW) startet gemeinsam mit dem Förderverein zum Wintersemester das Stipendienprogramm HRW TALENTS. Unternehmen haben so die Chance, Studierende der MINT-Fächer frühzeitig an sich zu binden. Vergeben werden Vollstipendien mit einer monatlichen Förderung von 300 Euro und einer Mindestlaufzeit von einem Studienjahr. Beim so genannten Firmenstipendium finanziert ein Unternehmen einen Stipendienplatz, welcher auf das jeweilige Unternehmen zugeschnitten

ist. Es können aber auch geringere Geldzuwendungen in einen Studienfond eingezahlt werden. Heinz Lison, Vorsitzender des Fördervereins: „HRW TALENTS bietet Unternehmen eine gute Möglichkeit, sich für die Ausbildung des qualifizierten Nachwuchses einzusetzen und talentierte Studierende zu unterstützen.“

Info

Hochschule Ruhr West
www.hochschule-ruhr-west.de/talente

Von Autos, Finanzen und Spinat

Arbeitskreise Schule/Wirtschaft auf Unternehmenstour im Verbandsgebiet

Autos, Finanzen und Spinat – darum drehen sich die jüngsten Arbeitskreise Schule/Wirtschaft, zu denen der Unternehmerverband Lehrer in die Unternehmen einlädt.

Autohaus Maibom, Wesel

Nicht nur die Neuwagen, die Familie Maibom in ihren Autohäusern vorstellte, interessierten die Mitglieder des Arbeitskreises Schule/Wirtschaft Wesel, sondern auch die Ausbildungsmöglichkeiten als Kfz-Mechatroniker. Hierbei diskutierten die Pädagogen mit den Firmenvertretern die Möglichkeiten, Schüler für die duale Ausbildung zu gewinnen, die oft kein ausreichendes Durchhaltevermögen und Probleme der Konzentrationsfähigkeit aufwiesen. Diese gesamtgesellschaftlich problematische Entwicklung könne nur gemeinsam von Eltern, Politik, Schulen und Wirtschaft aufgefangen werden.

Volksbank Duisburg

Die Bank wurde wahrlich überfallen – von den vielen Fragen der



Pädagogen aus Bocholt und Umgebung im iglo-Werk in Reken (Foto: Middelkamp)

Duisburger Lehrer, die mit dem Arbeitskreis Schule/Wirtschaft Duisburg die Volksbank Rhein-Ruhr in Duisburg-Mitte erkundeten. Vorstandsmitglied Thomas Diederichs führte persönlich durch die genossenschaftlich strukturierte Volksbank. In den einzelnen Abteilungen standen beispielsweise die Schul-

den der Kunden und vor allem auch Jugendlicher, aber auch die Griechenlandverschuldung und Börsenkurse im Fokus der wissbegierigen Lehrer. Zudem interessierten sie sich natürlich für die Anforderungen an Auszubildende, die längst nicht alle ein Abitur bei der Bewerbung mitbringen.

Auto Wolf, Mülheim

Der Arbeitskreis Schule/Wirtschaft Mülheim erkundete das Autohaus Wolf mit seinen Audi-Fahrzeugen an seinem separaten Standort an der Düsseldorfer Straße in Mülheim in modernster Hangar-Optik. Welchen Anteil die mittlerweile

insgesamt rund 60 Mitarbeiter und Auszubildenden an der eindrucksvollen Entwicklung des Familienbetriebs haben, welche Anforderungen an sie in der Ausbildung und im späteren Berufsleben gestellt werden, erfuhren die Pädagogen im Anschluss an einen Rundgang durch die Verkaufsräume von Geschäftsführerin Pamela Veltman.

iglo, Reken

Wie kommt der Blubb in den Spinat? Und wie kommt das grüne Gemüse überhaupt vom Feld in die Verpackung? Das erfuhren Lehrer aus Bocholt und Umgebung beim Arbeitskreis Schule/Wirtschaft. Ziel war das Werk der iglo GmbH, mit deren Ausbilder Gregor Spierrefka die 20 Pädagogen ins Gespräch kamen. iglo bildet u.a. zur Fachkraft für Lebensmitteltechnik aus; auf die insgesamt über 500 Mitarbeiter kommen 25 Azubis. „Bewerber mit einem Hauptschulabschluss A sind bei uns willkommen. Was ich mir bei den Bewerbungsschreiben wünschen würde, wären Auskünfte über Hobbys, so-

ziales Engagement... Ihre Schüler sollten erwähnen, wenn sie sich für etwas einsetzen oder ehrenamtlich aktiv sind“, war Spierrefkas Empfehlung.

Elisabeth Schulte, die beim Unternehmerverband die Arbeitskreise Schule/Wirtschaft organisiert, resümierte zufrieden: „Der Einblick in solche Handels- oder Produktionsbetriebe ist Gold wert – denn meist haben die Lehrer ja selbst nie in einem Unternehmen gearbeitet. So können sie ihren Schülern vermitteln, worauf es im Berufsleben und bei der Bewerbung ankommt.“ Genau dieser Kontaktaufbau zwischen Schulen und Wirtschaft ist Ziel der Arbeitskreise, die bereits seit Jahrzehnten in fünf Regionen des Verbandsgebietes existieren.

Elisabeth Schulte,
Jennifer Middelkamp

Info

Elisabeth Schulte
0203 99367-125
schulte@unternehmerverband.org

Berufe hautnah erleben

Unternehmen gehen in die Schulen

Dass den Unternehmen nicht die Türen von Bewerbern für eine Ausbildungsstelle eingerannt werden, ist nicht neu. Aber einen intensiven Ansatz wagen immer mehr Unternehmen: Sie gehen aktiv in die Schulen, um die von ihnen angebotenen Berufsbilder und die Chancen für Mitarbeiter aufzuzeigen. Beim Kontaktknüpfen hilft der Unternehmerverband mit wirtschaftsbezogenen Schulprojekten im Rahmen der „Vertieften Berufsorientierung“. Diese läuft an 37 Schulen in Duisburg, Mülheim, Oberhausen und im Kreis Wesel in Kooperation mit den jeweiligen Agenturen für Arbeit.

Otto Kemna GmbH & Co KG, Duisburg

Füllfederhalter und Lineal tauschten 45 Schüler der Herbert-Grillo-Gesamtschule in Duisburg kurz vor den Sommerferien gegen Schaufel und Harke: Die Acht- und Neuntklässler gestalteten in einer Themenwoche ihren Schulgarten neu – und lernten dabei spielerisch verschiedene Berufsbilder kennen. Unterstützt wur-

den sie dabei von der Duisburger Otto Kemna GmbH & Co. KG Garten- und Landschaftsbau. Fachkundige Anleitung gaben der Betriebsleiter Michael Lengling, zwei Azubis des Betriebes sowie die Geschäftsführerin Bärbel Kemna, die den Umbau unentgeltlich und ehrenamtlich unterstützte: „Wir wollen den beteiligten jungen Menschen die Schönheit und, was wenig bekannt ist, die anspruchsvolle Seite eines gärtnerischen Berufes nahe bringen. So möchten wir das Interesse der jungen Leute für diesen Beruf wecken, und hof-

fentlich auch eine nächste Generation „Landschaftsgärtner“ gewinnen.“ Für ihren neuen Innenhof legten sich alle mächtig ins Zeug: Zunächst wurde der Innenhof entkernt und mit neuem Mutterboden aufgefüllt. Dann wurden die Beete angelegt und die Wege gepflastert. Parallel arbeiteten die Schüler an Sitzgelegenheiten. Auf Vorschlag der Kemna GmbH wurde ein Hochbeet angelegt, das den idealen Ort für den Biologie-Unterricht im Freien bietet. „Für die endgültige Bepflanzung sowie die weitere Pflege und Reinigung möchten die Schüler eine ‚Garten-AG‘ gründen. So bleibt der schöne Garten auch langfristig erhalten – und die Schüler lernen Verantwortungsbewusstsein“, freut sich Organisatorin Dagmar Raberg vom Unternehmerverband über die Nachhaltigkeit.

GHH Radsatz GmbH, Oberhausen

Raus aus dem Klassenzimmer, rein in Werkstatt und Büros: 120 Neuntklässler des Freiherr-vom-Stein-Gymnasiums erhielten im Juli die Chance, insgesamt neun Oberhausener Unternehmen zu erkunden. Betriebe aller Branchen öffneten den Schülern die Türen, um ihre Abteilungen, Berufsbilder und Möglichkeiten für eine Ausbildung vorzustellen. Die teilnehmenden Unternehmen aus Oberhausen waren: GHH Radsatz, Bassier, Bergmann & Kindler, Autohaus Kruft, Bischof-Ketteler-Heim, Max-Planck-Institut für Bioorganische Chemie, Babcock Borsig Steinmüller, Ing.-Büro Diekmann, Galeria Kaufhof GmbH und die Stadt Oberhausen. Bei der GHH Radsatz GmbH beispielsweise bekamen die Schüler einen Einblick in die Organisation eines Maschinenbauunternehmens der Schienenfahrzeugindustrie. Werkslei-



Im neuen Schulgarten der Herbert-Grillo-Gesamtschule in Duisburg

ter Donato Caputo berichtete: „Wir haben den Schülern die wesentlichen Funktionen und Berufsbilder – das sind Ingenieure, Kaufleute, Facharbeiter und weitere mehr – unseres Unternehmens vorgestellt, darüber hinaus auch die Anforderungen aus dem Schienenfahrzeugbau.“ Nach der Vorstellung der Anwendungen, in denen GHH Radsatz-Produkte zum Einsatz kommen, wurde den Schülern im Rahmen eines Werkrundganges der Produktionsablauf von Radsätzen, Fahrwerken, Achsen und Rädern erläutert.

Abfluss-Kanal-Rohrreinigung RRR GmbH, Oberhausen

Was man sich unter dem Berufsbild „Fachkraft für Rohr-, Kanal- und Industrieservice“ vorstellen muss, erfuhren acht Schüler der Kath. Hauptschule St. Michael auf ihrem eigenen Schulhof: Sie bekamen einen Vormittag lang Besuch von Vertretern der Oberhausener Abfluss-Kanal-Rohrreinigung RRR GmbH, um Berufe, Ausbildungsmöglichkeiten und Anforderungen kennen zu lernen. „Wir haben die Schülergruppe ganz

bewusst klein gewählt, damit alle Fragen individuell beantwortet und detaillierte Informationen zu den Ausbildungsinhalten gegeben werden können“, erläutert Thomas Löhr, der Projektleiter vom Unternehmerverband.

Zunächst stellten Björn Behrend und Patrick Roemer von RRR das Instrumentarium vor, mit dem Rohr- und Kanalreiniger tagtäglich arbeiten. Als Anschauungsobjekt diente das Kanalnetz der Schule; auf einem Laptop verfolgten die Schüler den Weg der Minikamera durch den Untergrund. Nach diesem praktischen Einblick informierte Friedhelm Tillmanns, Prokurist von RRR, die Schüler über die Ausbildungs- und Spezialisierungsmöglichkeiten in diesem Beruf. „Nutzt die Möglichkeit eines Praktikums und lernt den Beruf kennen“, so Tillmanns. Zwei anwesende Schüler werden demnächst ein Praktikum bei der REGH HOLDING GmbH, zu der RRR gehört, machen. Tillmanns forderte die jungen Leute auf, sich bei ihm für eine Ausbildung zur Fachkraft zu bewerben.

Jennifer Middelkamp

Bocholter Campus – und Betriebsluft

In wenigen Wochen starten Gymnasiasten und Schüler des Berufskollegs in ein zweigliedriges Praktikum im technisch-naturwissenschaftlichen Bereich: Eine Woche lang werden sie die Hochschule in Bocholt kennen lernen. Hier werden sie von Studierenden und Professoren gezielt an technische Projekte, kleine praktische Arbeiten, Labor und Grundlagenversuche herangeführt.

Nachdem sie Campusluft geschnuppert haben, geht es für eine weitere Woche in einen von neun Bocholter Betrieben. Hier werden den Schülern des Doppeljahrgangs 11/12 technische Berufsfelder sowie Produkte und Fertigungsprozesse vorgestellt. „Für Schüler wie auch die Betriebe ist das eine tolle Möglichkeit, sich kennen zu lernen. Der Unternehmerverband hat dieses ‚Duale Orientierungspraktikum‘ initiiert, um nicht nur theoretisch über Maßnahmen gegen den Fachkräftemangel zu sprechen“, sagt Jürgen Paschold von der Regionalgeschäftsführung des Unternehmerverbandes für die Kreise Borken und Kleve.

Mit von der Partie sind die Firmen Siemens, Spaleck Oberflächentechnik, Grunewald, Gigaset, Olbrich, Otto Spaleck, Pieron, Benning und Verfahrenstechnik Hübers. In diesen Unternehmen werden die Schüler z.B. mit einem Ingenieur „mitlaufen“ oder Kollegen mit anderen technischen Berufsschwerpunkten begleiten. Auch der Kontakt zu den Auszubildenden wird beim Mitmachen in der Produktion ein wichtiger Bestandteil des Praktikums sein.

Info

Jürgen Paschold
02871 23698-11
paschold@unternehmerverband.org



Bei der Radsätze-Produktion über die Schulter geschaut: Oberhausener Gymnasiasten bei GHH Radsatz (Fotos: Middelkamp)

Der Dialog nimmt Fahrt auf

Fachkräftebedarf Thema bei „Sozialpartner im Dialog“

Wir alle wollen, dass die Bude brummt – so fasste der Vorsitzende der DGB-Region Niederrhein, Rainer Bischoff, am Ende der Diskussion das gemeinsame Anliegen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern auch mit Blick auf die Fachkräfte-Frage zusammen. Beide Seiten hätten ein großes Interesse daran, dass die Betriebe in der Region die notwendigen Fachkräfte finden und damit auch den Standort sichern. „Die Unternehmen wollen hier bleiben und wir wollen an diesem Standort weiter wachsen“, so Walter.

„Die Frage ist heute nicht mehr, ob es einen Fachkräftebedarf gibt. Es gibt ihn, auch wenn die Situation regional und sektoral sehr unterschiedlich ist“, so Roland Matzdorf, Abteilungsleiter im NRW-Arbeitsministerium, der kurzfristig für den erkrankten Minister Guntarm Schneider an der Veranstaltung teilnahm. Matzdorf nutzte seinen Vortrag, um die Fachkräfteinitiative des Landes vorzustellen: „50 Millionen Euro stehen bis 2015 zur Verfügung, um den Fachkräftebedarf in den Regionen sehr konkret zu ermitteln.“ Das Land will so passgenaue Lösungen erarbei-

ten. „Hier ist es wichtig, dass vor allem die Unternehmen mitmachen. Sagen Sie uns, wo es konkret mangelt, welche Qualifikationen Sie benötigen“, so Matzdorf.

Christiane Schönefeld, Vorsitzende der Geschäftsführung der Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit machte in ihrer Rede auf die Ursachen des steigenden Fachkräftebedarfs aufmerksam. Das „Dreieck“ von demografischer Entwicklung (Arbeitskräfteangebot sinkt altersbedingt), technologischem Wandel (technische Entwicklung fordert höhere Qualifizierung) und Globalisierung (durch internationalen Wettbewerb wachsen Anforderungen an den Einzelnen) führe zu dieser Entwicklung.

Heinz Lison, Sprecher der regionalen Wirtschaft, brachte in der anschließenden Podiumsdiskussion die veränderte Unternehmerwirklichkeit bei Fachkräften auf den Punkt: „Wir werden uns in Zukunft um gute Azubis bewerben müssen.“ Lison machte auf erhebliche Bildungsdefizite vieler Bewerber aufmerksam. Zwar müsse sich auch in den Schulen vieles verbessern, doch entscheidend seien die

Elternhäuser: „Die Eltern sind gefordert, sich um die Bildung ihrer Kinder zu kümmern. Und selbstverständlich sind die Kindergärten und Grundschulen gefragt: Wir brauchen dort mehr Begeisterung für Naturwissenschaften und Technik“, so Lison.

Thomas Schlenz, Konzernbetriebsratsvorsitzender der ThyssenKrupp AG, verwies in der Diskussion auf konkrete betriebliche Erfahrungen. „Fachkräftemangel ist natürlich auch eine Folge davon, dass man in der Vergangenheit zu wenig ausgebildet hat.“ Heute dürfe man nicht mehr nur auf Schulnoten schauen, sondern müsse die gesamte Persönlichkeit des Bewerbers erfassen. „Beim 16- oder 17-jährigen, der Mechatroniker werden will, gibt es einen Pluspunkt, wenn der sein Fahrrad auch mal selber repariert.“ Pädagogik, so Schlenz, sei heute zudem ein wichtiger Pfeiler der Ausbildung bei ThyssenKrupp. Hier müsse zum Teil das nachgeholt werden, was in Elternhäusern und Schulen versäumt werde.

Christiane Schönefeld forderte in der Runde die Arbeitgeber auf, ihre Anforderungsprofile einer

Überprüfung zu unterziehen, um die Kompetenzen der heutigen Bewerber besser zu erfassen. Roland Matzdorf unterstützte sie dabei: „Wir brauchen sicherlich seitens der Bewerber Qualifizierung, Mobilität und Flexibilität, doch es ist auch ein gegenseitiger Prozess. Flexibilität wird auch von den Unternehmen verlangt, die sich auf das Arbeitsmarktangebot einstellen müssen.“

Die Unternehmer-Vertreter Walter und Lison wiesen die Forderung zurück, dass die Betriebe ihre Anforderungen an Bewerber der Lage auf dem Arbeitsmarkt anpassen. „Es ist undenkbar, dass ich weniger Ansprüche an Fachkräfte stelle. In meiner Firma werden für den Schienenverkehr sicherheitsrelevante Bauteile hergestellt. Ich kann mir keine Abstriche an der Qualität – auch beim Personal – erlauben.“ Walter verwies darauf, dass Unternehmen, wenn sie keine Fachkräfte bekommen, auch im Ausland schauen müssten. „Die Verlagerung der Produktion will keiner, aber es wäre ein letztes Mittel, wenn wir keine Fachkräfte bekommen.“

Matthias Heidmeier



V.l.: Heinz Lison, Thomas Schlenz, Roland Matzdorf, Markus Augustiniak, Christiane Schönefeld, Michael J. Walter und Rainer Bischoff (Foto: Heidmeier)

„Forum Industrieservice“ im November

Vorträge zu Arbeitsrecht, Technik und Qualifizierung

Wie gestaltet man Arbeitsverträge, wenn zugleich der Preisdruck und die fachlichen Anforderungen steigen? Wie stellt man eine energieeffiziente Versorgung sicher? Wie kommt man an fachlich ausgebildeten Nachwuchs? Diese und viele weitere Fragen verbindet eine Branche, die stark wächst: der Industrieservice. Einige Antworten wird eine gemeinsame Veranstaltung des Unternehmensverbandes Industrieservice und des Forums Vision Instandhaltung, kurz: FVI, geben. Dazu laden die beiden Partner Industrie-Dienstleister und Instandhalter für Mittwoch, 16. November 2011, von 14 bis 17.30 Uhr in das HAUS DER UNTERNEHMER in Duisburg ein.

Die Vorträge gliedern sich in die Themenbereiche Arbeitsrecht, Technik und Qualifizierung. So werden die Fachleute des Unternehmensverbandes über arbeitsrechtliche Fra-

UnternehmerVerband.

Industrieservice

gestellungen referieren. Die beiden Themen des FVI werden „Paradigmenwechsel in der Instandhaltung – vom Kostenfaktor zum Wettbewerbsfaktor“ sein sowie „Energieeffizienz und Innovation in der Instandhaltung: Brennstoffzellen-technologie zur „Unterbrechungsfreien Stromversorgung“. Ein Vortrag wird sich zudem der Qualifizierung bzw. Ausbildung im Industrieservice widmen: Ein Vertreter der Fachhochschule Dortmund wird den Dualen Studiengang „Industrielles Service-Management“ vorstellen. Die genaue Agenda wird zeitnah auf unserem Internetauftritt abzurufen sein.

Mit dem FVI hat der Unternehmensverband Industrieservice einen ebenso fachlich versierten sowie in der Branche breit akzeptierten Partner für die Veranstaltung gefunden: Das gemeinnützige Forum Vision Instandhaltung vereint mehr als 350 Mitglieder aus Mittelstand, Großindustrie, Wissenschaft und Politik. Namhafte Mitglieder sind u.a. Evonik, ThyssenKrupp, Alstom, Strabag, RWE, Siemens oder SMS Meer. FVI ist initiativ in der industriellen Instandhaltung, in der Wissensvermittlung und bei Zukunftstrends tätig.

Jennifer Middelkamp

Info

Nando Spitznas
0203 99367-233
www.unternehmerverband.org

Im „Spagat“ zwischen Qualität und Kosten

Symposium für soziale Dienstleister und Kliniken

Im Spagat zwischen Qualität und Kosten befinden sich alle, die einen sozialen Auftrag erfüllen wollen, aber von leeren Kassen öffentlicher Haushalte hinsichtlich der Refinanzierung abhängen. Zahlreiche Faktoren spielen eine Rolle, die nur zum Teil von einer Einrichtung, einer Klinik bzw. einem sozialen Dienstleister zu beeinflussen sind. Über Handlungsmöglichkeiten informiert ein Symposium, zu dem der Unternehmensverband Soziale Dienste und Bildung für Montag, 24. Oktober 2011, von 9 bis 17 Uhr in das HAUS DER UNTERNEHMER einlädt. Der Arbeitgeberverband für Behinderteneinrichtungen, Seniorenheime, ambulante Pflege, Krankenhäuser, Wohlfahrtsverbände, Bildungseinrichtungen und andere soziale Dienstleister hat dazu namhafte Experten aus Theorie

UnternehmerVerband.

Soziale Dienste und Bildung

und Praxis gewonnen, die von der Qualitätssicherstellung über Fachkräftemangel-Bekämpfung bis hin zu Outsourcing, Zeitarbeit und Tarifpolitik referieren und mit den Teilnehmern in den Erfahrungsaustausch treten.

Das Symposium ist in vier Blöcke unterteilt. Im ersten Block, bei dem u.a. ein Professor für Krankenhausmanagement referiert, geht es um die Qualität und den europäischen Qualifikationsrahmen. Der zweite Block widmet sich dem Fachkräftemangel; nach einem Vortrag gibt es zwei Workshops „Klinik“ und „Pflege“, in denen sich die Teilnehmer darü-

ber austauschen, wie Fachkräfte gewonnen werden können. Outsourcing, Zeitarbeit und Personalgestellung sind die Themen im dritten Block des Symposiums. Dabei geht es um die rechtlichen Rahmenbedingungen, praktische Beispiele und das Thema Zusatzversorgungskasse bei Outsourcing. Im letzten Block werden tarifpolitische Gesichtspunkte diskutiert. Die Teilnahme am Symposium kostet 75,- Euro (ermäßigt für Mitglieder des Unternehmensverbandes: 50,- Euro); in diesem Preis ist die Verpflegung enthalten.

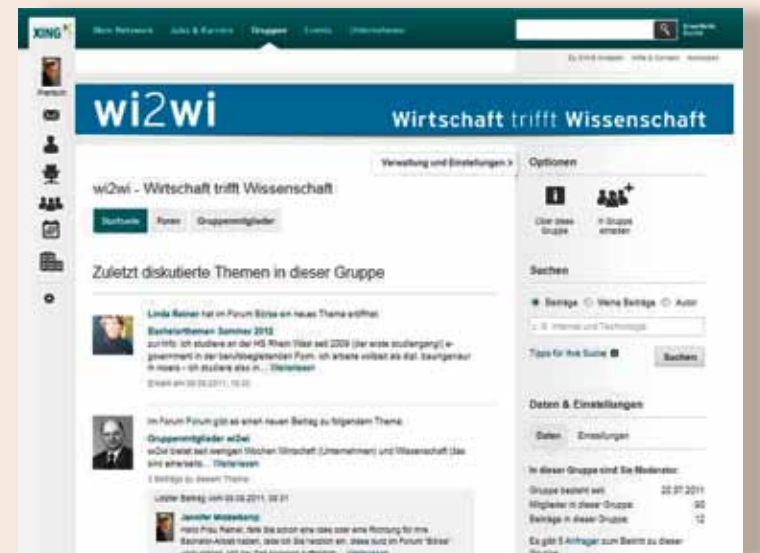
Jennifer Middelkamp

Info

Elisabeth Schulte
0203 99367-125
schulte@unternehmerverband.org

Nachwuchs im Web 2.0 finden

Neue Wege des Recruiting



Im Sozialen Netzwerk „XING“ ist die wi2wi-Gruppe zu Hause

Studien-Absolventen und Mittelständler passgenau und kostenlos zusammenbringen – das ist das Ziel des neuen Netzwerks „wi2wi – Wirtschaft trifft Wissenschaft“, das der Unternehmensverband gestartet hat. Beide Zielgruppen haben ein Problem: Für die Studierenden stehen kurz vor dem Abschluss Prüfungen an und die Bachelorarbeit will beendet werden; da bleibt wenig Zeit zum Bewerbungen schreiben. Auf der anderen Seite sind die hiesigen Mittelständler, die nicht so bekannt wie Siemens, Hitachi oder ThyssenKrupp sind und deshalb keinen vergleichbaren Bewerber-Sog ausüben. Die Lösung ist die wi2wi-Plattform, auf der kostenlos Angebote und Gesuche eingestellt werden können.

Die Unternehmen, die z. B. in den Bereichen Ingenieure, Ärzte oder qualifizierte Facharbeiter über Nachwuchsmangel klagen, haben eine weitere Möglichkeit, ihre Angebote gebündelt zu prä-

sentieren. Und für die Studierenden wird es dank wi2wi leichter, einen Platz für das Praxissemester, ein Thema für die Bachelorarbeit oder eine Stelle für den Berufseinstieg zu finden. „Als geeignete Plattform haben wir ‚Xing‘ ausgemacht, ein seriöses, soziales Netzwerk für geschäftliche Kontakte“, erläutert Wolfgang Schmitz, Hauptgeschäftsführer des initiierten Unternehmensverbandes. Sowohl Studierende als auch Unternehmer legen ein Profil mit Informationen zur Person und zum Studium bzw. Unternehmen an, treten der Gruppe „wi2wi“ bei und können direkt mit dem Netzwerk loslegen – dieses Angebot ist selbstverständlich kostenlos.

Info

Jennifer Middelkamp
0203 99367-223
middelkamp@unternehmerverband.org
<https://www.xing.com/net/wi2wi>

Kamingespräch mit Haniel

Den Duisburger Wirtschaftsjuvenoren bot sich im Sommer die besondere Gelegenheit, mit Franz Markus Haniel in Dialog zu treten. Er ist das Familienoberhaupt der mehr als 600 Personen umfassenden Eigentümerfamilie und Aufsichtsratsvorsitzender der Franz Haniel & Cie. GmbH, einer international erfolgreichen Unternehmensgruppe, deren Anfänge als Lagergeschäft in Ruhrort bis in das Jahr 1756 zurückreichen. Zu diesem Gespräch hatte der Unternehmerverband zusammen mit der IHK in das Kaminzimmer im HAUS DER UNTERNEHMER eingeladen.

Prinzipsache bei Haniel ist die Trennung von Eigentum und Management: Kein einziges Familienmitglied ist in der Gruppe tätig. Auf Nachfrage unterstrich Franz Markus Haniel, von dieser Regel würde auch nicht ausnahmsweise



Die Wirtschaftsjuvenoren trafen Franz Markus Haniel im HAUS DER UNTERNEHMER (Foto: Niederrheinische IHK)

abgewichen. Ansonsten wäre sie auf einen Schlag wertlos. Standfestigkeit sei im Übrigen ein ganz wesentlicher Teil des Erfolgsrezeptes von Haniel. Die größere Un-

abhängigkeit von den manchmal von Kurzfristereignissen getriebenen Kapitalmärkten erweise sich als entscheidender Wettbewerbsvorteil von Familienunternehmen.

Trotz der internationalen Ausrichtung fühle sich Haniel seinem Stammsitz Ruhrort, der Stadt Duisburg und dem Umfeld verbunden, schilderte er.

4.315 Euro für das Sterntalerhaus

Beim Golfturnier des Unternehmerverbandes, das im Juli zum zehnten Mal in Mülheim stattfand, waren die Teilnehmer wieder besonders spendenfreudig: Zusammengekommen ist eine Summe von 4.315 Euro, die der Unternehmerverband an das Jugendrotkreuz Duisburg für das „Sterntalerhaus“ zur Verfügung gestellt hat.

Das Kinder- und Jugendzentrum ist Standort für ehrenamtliche und außerschulische Kinder- und Jugendgruppen des Jugendrotkreuzes sowie die zentrale Duisburger Aus- und Fortbildungsstelle. Außerdem werden mit dem Sterntalerhaus Kinder von der Straße geholt: Als offener Kinder- und Jugendtreff gibt es Bastel- und Spielnachmittage, Hausaufgabenbetreuung, Ferienfreizeiten und Bewerbungstrainings sowie als Anlaufstelle Nachbarschaftshilfe und Beratung zu den Themen un-



Die Sieger des Golfturniers „Preis des Unternehmerverbandes“, das im Juli auf der Golfclubanlage Mülheim-Selbeck stattfand (Foto: Schulte ter Hardt)

gewollte Schwangerschaft, sexueller Missbrauch und Erziehung. An dieser Stelle spricht der Unternehmer-

verband allen großzügigen Spendern noch einmal ein herzliches Dankeschön aus!

Das 10. Golfturnier des Unternehmerverbandes Duisburg fand auch in diesem Jahr wieder auf der Golfclubanlage Mülheim-Selbeck statt; eingeladen waren die Mitgliedsunternehmen des Unternehmerverbandes. Tagsüber fand im Spielmodus „Texas Scramble“ ein Turnier statt, bei dem der Spaß an erster Stelle stand.

Am Abend gab es für die Golfer nach der Siegerehrung ein festliches Dinner mit Unterhaltungsprogramm. Für eine humoristische Einlage sorgte der Kabarettist Manfred Degen mit einem Auszug aus seinem derzeitigen Programm „Sylter Spitzen“. Im Anschluss wurde bei Versteigerung und Tombola die Spendensumme in Höhe von 4.315 Euro erzielt.

Jennifer Middelkamp

Veranstaltungen zum Jahresende

Weihnachtsfeiern und mehr

Kerzenschein, Zimtsterne, Glühwein – auch wenn der Spätsommer noch keine Gedanken an Weihnachten aufkommen lässt, so heißt es doch für viele Firmen, schon jetzt die Planung der nächsten Weihnachtsfeier in Angriff zu nehmen. Den perfekten Rahmen für Ihre Weihnachtsfeier – sei es für die Geschäftsführung, das Mitarbeiter-Team, wichtige Geschäftspartner oder Ihre Kunden – bietet Ihnen das HAUS DER UNTERNEHMER: edle Speisen am knisternden Kaminfeuer, stimmungsvolle Musik und festliches Essen unter dem Weihnachtsbaum oder gesellig Speisen und Trinken in Bar und Weinkeller. Sie haben die Wahl zwischen unseren verschiedenen Räumlichkeiten und zwei Arrangements an Speisen und Getränken. Wenn Sie sich einen Vorgeschmack auf Entenkeule, Zander im Wirsingmantel oder Lebkuchen-Mousse holen wollen: Schauen Sie sich unsere Büffetvorschläge doch schon einmal unter www.haus-der-unternehmer.de an. Sie können Ihre Weihnachtsfeier täglich auf Vereinbarung im November und Dezember ausrichten.

Ebenfalls weihnachtlich geht es am Sonntag, 11. Dezember 2011, ab 15 Uhr im HAUS DER UNTERNEHMER zu; an diesem Nachmittag laden wir Groß und Klein zu einer vorweihnachtlichen Märchenstunde ein: Elisabeth Nieskens erfreut die Besucher mit Märchen und Geschichten, musikalisch begleitet von Petra Kessler an Flöte und Akkordeon. Die Einnahmen aus den Eintrittspreisen – Erwachsene zahlen fünf Euro, Kinder haben freien Eintritt – werden vom Unternehmerverband verdoppelt und an die

Kindernothilfe Duisburg e.V. gespendet.

An jedem ersten Dienstag des Monats finden bis zum Jahresende zudem wieder die Business Breaks statt. Neben dem Netzwerken und Frühstück gibt es ein kurzes Impulsreferat; die Themen: Mikrochips aus Duisburg, Energieeffizienz sowie Edle Geigen aus Duisburg (Termine: siehe Kästen). Der Business Break im HAUS DER UNTERNEHMER beginnt immer um 7.30 Uhr, der Impulsvortrag um 8.15 Uhr. Das geschäftige Frühstück richten gemeinsam aus der Unternehmerverband, die HAUS DER UNTERNEHMER GmbH sowie die GfW Gesellschaft für Wirtschaftsförderung Duisburg. Der Teilnahmebeitrag liegt bei 16,50 Euro, der jeweils vor Ort entrichtet werden kann.

Info

Andrea J. Rösner
0203 6082-200
veranstaltung@haus-der-unternehmer.de

Business Breaks

4. Oktober 2011

Mikrochips aus Duisburg – Hightech statt Briketts

8. November 2011

Energieeffizienz – Potenziale erkennen, Innovationen forcieren

6. Dezember 2011

Edle Geigen aus Duisburg – nach dem Vorbild der alten Meister

Seminarangebot 2011

Im Folgenden aufgelistet finden Sie die Seminare bis zum Ende dieses Jahres, die noch nicht in der vergangenen Ausgabe der [unternehmen!] angekündigt wurden. Eine komplette Liste aller Seminare finden Sie wie gewohnt auf unserer Internetseite unter www.haus-der-unternehmer.de

Do, 6. + Fr, 7. Oktober, 9-17 Uhr
Rhetorik und Konfliktmanagement für den gewerblich-technischen Bereich
Steigerung der Arbeitsmotivation – Umgang auch mit schwierigen Mitarbeitern
Referentin: Helga Kleinkorres, HAUS DER UNTERNEHMER GmbH
670,00* | 780,00 Euro

Fr, 14. Oktober, 9-17 Uhr
Kein rotes Tuch!
Grammatik, Zeichensetzung, Satzbau – exakt, sicher und verständlich in allen Geschäftstexten
Referent: Dr. Jürgen Bohle, Sprachstudio und Textberatung
280,00* | 350,00 Euro

Di, 8. November, 9-17 Uhr
Mobbing-Hilfen für Arbeitgeber und Führungskräfte
Maßnahmen gegen Psychoterror am Arbeitsplatz
Referent: Christian Krause, UPB Schnurbusch
370,00* | 460,00 Euro

Mi, 9. November, 13-17 Uhr
Zielvereinbarungen
Nutzen von Zielvereinbarungssystemen für Unternehmen kennen lernen
Referenten: Helga Kleinkorres, HAUS DER UNTERNEHMER GmbH, Nando Spitznas, Unternehmerverband
280,00* | 350,00 Euro

Do, 17. November, 14-17 Uhr
Arbeitsrecht und Datenschutz
Möglichkeiten und Grenzen der Arbeitnehmerüberwachung
Referent: Richter David Hagen, Arbeitsgericht Duisburg
280,00* | 350,00 Euro

Do, 24. November, 14-17 Uhr
Versicherungsmanagement für Unternehmen
Von der Risikoerfassung bis zur Schadenregulierung
Referent: Dr. Mark Wilhelm und Christian Becker, Wilhelm Rechtsanwälte
280,00* | 350,00 Euro

Mi, 30. November, 13:30-17 Uhr
Arbeitsrecht aktuell
Höchstrichterliche Entscheidungen und Wissenswertes für die tägliche Arbeit
Referent: RA Prof. Dr. jur. Bernd Schiefer, Fachanwalt für Arbeitsrecht
280,00* | 350,00 Euro

Kosten: *reduzierter Preis für Mitglieder des Unternehmerverbandes. Preise zuzüglich MwSt.

Info

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

3 Fragen an ... David Hagen

Richter am Arbeitsgericht Duisburg



Sie referieren am 17. November im HAUS DER UNTERNEHMER zum Thema Arbeitsrecht und Datenschutz. Warum ist das Thema so wichtig in den Unternehmen?

Ohne Beachtung des Arbeitnehmerdatenschutzes kann eine Kündigung unwirksam sein, unzulässige Internet-Recherchen bei der Bewerberauswahl können zukünftig ein Bußgeld nach sich ziehen und die private E-Mail-Nutzung kann die Überwachung auch des dienstlichen E-Mail-Verkehrs erschweren. Durch die Datenkandale bei bekannten Großunternehmen ist das Thema Datenschutz nicht nur in der öf-

fentlichen Diskussion, sondern auch in der täglichen Arbeitsrechtspraxis ständig präsent. Von zentraler Bedeutung ist die sich zurzeit im Gesetzgebungsverfahren befindende vollständige Neuregelung des Beschäftigtendatenschutzgesetzes, durch das die Struktur dieses Rechtsgebiets grundlegend verändert wird. Das BAG hat zudem seine Rechtsprechung zu Beweis- und Sachverhaltsverwertungsverboten neu justiert.

Was sind – kurz gesagt – die wichtigsten Hinweise für Unternehmen?

Eine Missachtung des Datenschutzes kann dazu führen, dass eine Kündigung auch bei einem Betrug des Arbeitnehmers un-

wirksam ist. Das Arbeitsgericht Düsseldorf hat deshalb bereits in zwei Verfahren dem Arbeitnehmer Recht gegeben. Eine enge Verbindung besteht zudem zu Compliance-Anforderungen. Will sich ein Unternehmen in jeder Beziehung gesetzeskonform verhalten, ist es verpflichtet, die komplexen Regelungen des Beschäftigtendatenschutzes (einschließlich des neuen Gesetzes) umzusetzen.

An wen richtet sich das Seminar?

Geschäftsführer, Personalleiter, IT-Leiter, Compliance-Beauftragte sowie alle, die mit datenschutzrechtlichen und/oder betriebsverfassungsrechtlichen Themen befasst sind.

Buchbesprechung

Von und für Praktiker

Fundierte Darstellung aller Arbeitsrechtsbereiche

Das Standardformularbuch im Arbeitsrecht, bis einschließlich der 6. Auflage von Prof. Dr. Klaus Hümmerich als Autor herausgegeben, wird weitergeführt von Praktikern und Fachanwälten für Arbeitsrecht, die mit ihm beruflich verbunden sind oder waren.

Das Werk ist um 350 auf nunmehr 2.280 Seiten angewachsen. Die Grundstruktur ist gegenüber der Voraufgabe unverändert geblieben. Es findet eine Aufteilung in acht Paragraphen statt (§1 Verträge mit Arbeitnehmern, freien Mitarbeitern und Gesellschaftsorganen bis §8 Gebühren und Rechtsschutz im Arbeitsrecht), die jeweils drei Kapitel haben. Im ersten Abschnitt eines jeden Kapitels werden rechtliche Hintergrundinformationen und Erläuterungen zum Thema gegeben, im zweiten folgen die Mustertexte, sämtliche Muster befinden sich auf der beigefügten CD-ROM.

Im Vorwort erheben die Herausgeber den Anspruch, ein besonderes Augenmerk auf die exakte „Verortung“ also die Einordnung bzw. Systematisierung der seit der Voraufgabe stürmischen Entwicklung der Rechtsprechung, insbesondere angestoßen durch umwälzende Entscheidungen des EuGH gelegt, und diese in konkreten Formulierungsvorschlägen festgehalten zu haben.

Das Standardwerk wurde umfassend überarbeitet und enthält zahlreiche neue Schriftsatz- und Vertragsmuster. Eingearbeitet sind u.a. das neue PflegeZG und Vorstandsvergütungsgesetz sowie die Neuregelungen des ATeilzG und BDSG. Vertieft wurden die streitbefangenen Themen Kündigungsschutz, Diskriminierung, Betriebsübergang und die Low-Performer-Problematik. Neu aufgenommen wurden die Bereiche zur aktienkursorientierten

Vergütung, zur Nutzung eines geleasteten Dienstwagens und zu den Dualen Studiengängen.

Eingearbeitet ist die aktuelle BAG-Rechtsprechung u.a. zum Freiwilligkeits- und Widerrufsvorbehalt, zum pauschalierten Schadenersatz bei Pfändungen, zur doppelten Schriftformklausel und zur Vertragsstrafe. Erweitert wurden die Ausführungen zu den Anstellungsverträgen mit GmbH-Geschäftsführern und AG-Vorständen.

Der „Hümmerich“ enthält fundierte Darstellungen aller wichtigen Bereiche des Arbeitsrechts, zur Vertragsgestaltung typischer arbeitsrechtlicher Schriftwechsel und Prozessführung in einem Werk mit rund 1.000 Musterschriftsätzen und Vertragsmustern.

Zusammengefasst: Ein Werk von Praktikern für Praktiker, auf welches eigentlich niemand, der



Arbeitsrecht
Vertragsgestaltung | Prozessführung | Personalarbeit | Betriebsvereinbarungen

Herausgegeben von RA Prof. Dr. Klaus Hümmerich†, AArbR, RA Dr. Oliver Lücke, FAArbR und RA Dr. Reinhold Mauer, FAArbR
NOMOS, 7. Auflage 2011, 2.280 Seiten, geb. mit CD-ROM, 128,- EURO, ISBN 978-3-8329-5030-9

im Arbeitsrecht oder im Bereich der Personalwirtschaft Tätigen verzichten sollte.

RA Peter Wirtz,
Fachanwalt für Steuer- und Arbeitsrecht

Arbeitsrechts-Spots

► 3/5 des Urlaubs kollektivrechtlich planbar

Laut Gesetz hat der Betriebsrat u.a. bei der Aufstellung allgemeiner Urlaubsgrundsätze und des Urlaubsplanes mitzubestimmen. Auch die Einführung von Betriebsferien unterliegt seiner Mitbestimmung. Das BAG hat in einer Entscheidung (BAG v. 28.07.1981, 1 ABR 79/79) festgestellt, dass es zulässig sein kann, dass 3/5 des Jahresurlaubs kollektivrechtlich, also mit dem Betriebsrat, verplant werden. Da Betriebsferien für den Arbeitnehmer nachteilig sein können – er kann nicht zu einer ihm genehmen Zeit Urlaub nehmen oder aber er muss den Urlaub in einer „teuren“ Reisezeit z.B. in den Sommerferien nehmen – müssen jedoch die beiderseitigen Interessen gegeneinander abgewogen werden. Das BAG hat in dem entschiedenen Fall berücksichtigt, dass die zugrundeliegende Betriebsvereinbarung eine „Härteklause“ enthielt, die Abweichungen im Einzelfall zuließ und dass Teile des Betriebsurlaubs in den Schulferienzeiten lagen. (HZ)

► Auch Leiharbeit intern ausschreiben

Der Betriebsrat kann verlangen, zu besetzende Arbeitsplätze innerhalb des Betriebs zunächst intern auszuschreiben. Es gilt aber keine generelle Ausschreibungspflicht, sofern der Betriebsrat diese nicht verlangt bzw. diese nicht zwischen den Betriebsparteien vereinbart ist. Es gibt keine ausdrücklichen Bestimmungen zu den Anforderungen die Ausschreibung oder deren Bekanntmachung; die konkrete Ausgestaltung obliegt allein dem Arbeitgeber. Die Mindestanforderungen an Inhalt und Form einer Ausschreibung ergeben sich aus ihrem Zweck. Dieser liegt darin, die Stelle den Arbeitnehmern zur Kenntnis zu bringen und ihnen die Möglichkeit zu geben, sich um diese zu bewerben. Die Ausschreibungspflicht nach §93 BetrVG besteht auch für Arbeitsplätze, die der Arbeitgeber dauerhaft mit Leiharbeitnehmern zu besetzen beabsichtigt. Das folgt nach der Rechtsprechung des BAG (vom 1.2.2011, 1 ABR 79/09) aus dem eindeutigen Wortlaut im Betriebsverfassungsgesetz, der Gesetzssystematik und dem Normzweck. (HZ)

10 Fragen und Antworten zum Thema ...

Betriebliche Übung

1 Was ist unter einer betrieblichen Übung zu verstehen?

Unter einer betrieblichen Übung ist nach der ständigen Rechtsprechung des BAG die regelmäßige Wiederholung bestimmter Verhaltensweisen des Arbeitgebers zu verstehen, aus denen die Arbeitnehmer schließen können, dass ihnen die aufgrund dieser Verhaltensweise gewährten Leistungen oder Vergünstigungen auch künftig auf Dauer gewährt werden sollen.

2 Wie entsteht eine betriebliche Übung?

Die betriebliche Übung entsteht bereits durch die bloße gleichartige, wiederholte Ausübung eines bestimmten Verhaltens des Arbeitgebers. Es kommt dabei nicht darauf an, ob der Arbeitgeber sich zu einer bestimmten Leistung verpflichten möchte, sondern maßgebend ist vielmehr, wie die Arbeitnehmer das Verhalten des Arbeitgebers unter Berücksichtigung sämtlicher Begleitumstände verstehen durften.

3 Welche Rechtsfolgen hat eine betriebliche Übung?

Nach der ständigen Rechtsprechung des BAG wird das Verhalten des Arbeitgebers als ein Angebot angesehen, das durch schlüssiges Verhalten des Arbeitnehmers angenommen wird. Dies führt zu einer inhaltlichen Änderung des Arbeitsvertrages und

somit zu einem individuellen Rechtsanspruch der Arbeitnehmer. Die Arbeitnehmer können daher z.B. Einmalzahlungen geltend machen, die in der Vergangenheit unter den zuvor dargestellten Voraussetzungen ausgezahlt worden sind.

4 Muss der Arbeitgeber eine Leistung vorher ausdrücklich zusagen?

Bei einer betrieblichen Übung muss der Arbeitgeber eine Leistung an die Arbeitnehmer vorher nicht ausdrücklich zusagen. Die gleichartige, wiederholte Ausübung einer bestimmten Verhaltensweise ist bereits ausreichend. An dieser Stelle ist die betriebliche Übung von der so genannten Gesamtzusage abzugrenzen, bei der durch den Arbeitgeber eine bestimmte Leistung bei Vorliegen bestimmter Voraussetzungen zugesagt wird.

5 Was kann Gegenstand einer betrieblichen Übung sein?

Jede Leistung, die arbeitsvertraglich geregelt werden kann, könnte auch Inhalt einer betrieblichen Übung sein. Der „Klassiker“ unter den Leistungen, die sehr oft zu einer betrieblichen Übung werden, ist die Weihnachtsgatifikation. Andere Leistungen, wie z.B. die betriebliche Altersvorsorge, der Essenzuschuss, der Transport zur Arbeitsstelle, der kostenlose Werkbusverkehr, usw. können ebenfalls zu einer betrieblichen Übung werden.

6 Erstattet die dreimalige vorbehaltlose Gewährung denn stets zu einer Verbindlichkeit?

Dieser bekannte Grundsatz wurde für die jährlich an alle Arbeitnehmer geleistete Einmalzahlung, wie z.B. die Weihnachtsgatifikation, entwickelt. Diese Regel ist daher nicht zwingend auf andere Leistungen zu übertragen. Entscheidend ist vielmehr die Art, Dauer und Intensität der Leistung sowie die Zahl der Anwendungsfälle im Verhältnis zur Betriebschaftsstärke. Wann der Arbeitnehmer berechtigterweise erwarten kann, dass eine bestimmte Verhaltensweise fortgesetzt wird, hängt somit von mehreren Umständen ab und ist mithin bezogen auf den Einzelfall zu prüfen.

7 Entsteht eine betriebliche Übung auch bei irrtümlich gezahlten Leistungen?

Es entsteht kein Anspruch auf eine Leistung für die Zukunft, wenn der Arbeitgeber eine Verpflichtung zur Leistung irrtümlich annimmt und deshalb über mehrere Jahre hinweg eine zusätzliche Leistung zahlt und der Arbeitnehmer dabei erkennt, dass der Arbeitgeber sich normgemäß verhalten möchte. Leistet der Arbeitgeber irrtümlich z.B. eine Vergütung, zu der er nicht verpflichtet ist, so kann hingegen eine betriebliche Übung entstehen, wenn der Arbeitnehmer darauf vertraut hat, dass der Arbeitgeber seinen Irrtum hinsichtlich der Verpflichtung erkannt hat und durch die weitere Leistung eine unabhängige arbeitsvertragliche Verpflichtung begründen wollte.

8 Kann eine Änderung einer betrieblichen Übung durch eine gegenläufige betriebliche Übung erfolgen?

Nach der ursprünglichen Rechtsprechung konnte eine betriebliche Übung durch eine geänderte betriebliche Übung beendet werden. Das war bei Gratifikationszahlungen der Fall, wenn der Arbeitgeber bei der Zahlung erklärt, hat, dass diese eine freiwillige Leistung sei, auf die zukünftig kein Anspruch bestehe und die Arbeitnehmer der neuen Handhabung über einen Zeitraum von 3 Jahren hinweg nicht widersprochen haben. Das BAG hat am 18.03.2010, Az.: 10 AZR 281/08 jedoch entschieden, dass ein Schweigen in der Regel keine Willenserklärung darstellt. Die 3-malige widerspruchslose Entgegennahme einer vom Arbeitgeber nunmehr unter dem Vorbehalt der Freiwilligkeit gezahlten Gratifikation reicht nicht aus, um an ein Schweigen eine Fiktionswirkung zu knüpfen. Nach der Änderung der Rechtsprechung aufgrund der Schuldrechtsreform ist die Änderung einer betrieblichen Übung durch eine gegenläufige betriebliche Übung für die Praxis nahezu unmöglich geworden.

9 Wie kann das Entstehen einer betrieblichen Übung verhindert werden?

Eine Möglichkeit bietet hier der Freiwilligkeitsvorbehalt. Dabei muss der Arbeitgeber darauf achten, dass er die jeweilige Leistung beweisbar unter dem Vorbehalt der Freiwilligkeit geleistet hat. Eine übliche Formulierung wäre beispielsweise: „Es handelt sich um eine freiwillige Leistung auf die – auch bei wiederholter Gewährung – kein Rechtsanspruch für die Zukunft begründet wird.“

10 Kann auch eine so genannte doppelte Schriftformklausel im Arbeitsvertrag das Entstehen einer betrieblichen Übung verhindern?

Eine doppelte Schriftformklausel ist eine solche, die nicht nur für Vertragsänderungen die Schriftform vorschreibt, sondern auch Änderungen der Schriftformklausel ihrerseits der Schriftform unterstellt. Es gilt jedoch der „Vorrang der Individualabrede“. Das BAG hat hierzu entschieden, dass eine vom Arbeitgeber im Arbeitsvertrag als Allgemeine Geschäftsbedingung aufgestellte doppelte Schriftformklausel beim Arbeitnehmer den Eindruck erwecken kann, dass jede spätere vom Vertrag abweichende mündliche Abrede gemäß §125 Satz 2 BGB nichtig sei. Das entspricht jedoch nicht der wahren Rechtslage, denn gemäß §305b BGB haben individuelle Vertragsabreden Vorrang vor Allgemeinen Geschäftsbedingungen. Dieses Prinzip des Vorrangs (mündlicher) individueller Vertragsabreden setzt sich auch gegenüber doppelten Schriftformklauseln durch. Eine zu weit gefasste doppelte Schriftformklausel ist irreführend. Sie benachteiligt den Vertragspartner deshalb unangemessen und ist unwirksam.

Der Vorrang von Individualabreden gemäß §305b BGB erfasst zwar nicht betriebliche Übungen. Eine zu weit gefasste Schriftformklausel wird aber nicht auf das richtige Maß zurückgeführt, sondern muss insgesamt als unwirksam angesehen werden. Im Ergebnis könnte eine doppelte Schriftformklausel also das Entstehen einer betrieblichen Übung verhindern, sie müsste sich aber – um wirksam zu sein – ausdrücklich auf den Fall der betrieblichen Übungen beschränken. Dieses ist aber nur sehr selten der Fall.

Rechtsanwalt Erhan Köse



Typischer Inhalt einer betrieblichen Übung kann das Weihnachtsgeld sein (Foto: iStock)

Info

Erhan Köse
0203 99367-120
koes@unternehmerverband.org



Geistiges Eigentum erfolgreich managen

Interview mit Philipp Hammans von der Clyde Bergemann Power Group Inc., Wesel

Interview mit Philipp Hammans, Group Intellectual Property & Technology Manager, Clyde Bergemann Power Group Inc., Wesel

[u!] Was fällt unter den Begriff „geistiges Eigentum“?

Philipp Hammans: Unter Intellectual Property, kurz: IP oder übersetzt geistiges Eigentum, versteht man im Allgemeinen Patente und Gebrauchsmuster, Marken, Urheberrechte, Geschmacksmuster, Geschäftsgeheimnisse und Know-how.

[u!] Nicht alles ist gleich schützenswert oder schützenswürdig. Worauf sollte man im Unternehmen achten?

Hammans: Jedes Unternehmen birgt Kern-Know-how – Wissen, Fähigkeiten oder Besonderheiten – welches es einzigartig macht. Diese Alleinstellungsmerkmale gilt es ausfindig zu machen und verstärkt zu schützen. Geistiges Eigentum, insbesondere geistige Eigentumsrechte wie Patente, können dabei helfen, einen „Schutzzaun“ zu errichten. Dabei sollten beide Funktionen von Patenten im Blick sein: So genannte Verbotrechte offerieren auf der einen Seite einen gewissen Schutzzumfang, geben aber auch Information über die geschützte Erfindung preis.

[u!] Sind Patente oder sonstige Schutzrechte die erste Wahl?

Hammans: In jedem Unternehmen muss der Schutz individuell angepasst werden. Verschiede-



Gefahrenquelle: Leichtfertig werden Firmengeheimnisse an Laptop oder Handy im Zug verraten (Foto: iStock)

Hammans: Wenn Alleinstellungsmerkmale an den Wettbewerb verloren gehen und sich ein Unternehmen nicht rechtzeitig auf die veränderte Situation einstellt, kann es im schlimmsten Fall alles verlieren. Auf der Marktseite sollten Sie Schutzrechte nutzen, um den Einfluss von Lieferanten einzugrenzen, Ihre Kunden langfristig an sich zu binden oder Ihre eigene Position ge-

genüber neuen Marktteilnehmern zu verbessern. Verschaffen Sie sich einen Wettbewerbsvorteil im Markt und verhindern Sie potenzielle Substitute. Auf der Ressourcenseite sollten Unternehmen ihre „besonderen“ Ressourcen schützen, um nachhaltig exklusiven Kundennutzen bieten zu können. Man spricht hier vom Schutz der VRIN-Ressourcen: wertvoll, selten, nicht nachahmbar und nicht ersetzbar. Zu ihnen können Mitarbeiter mit Kern-Know-how gehören, aber auch die Rezeptur des Produktes, siehe Coca-Cola.

[u!] Wie lassen sich diese Gefahren minimieren?

Hammans: Der wichtigste Schritt ist, sich der Gefahren, aber

oder bauen Sie Strukturen auf, um Know-how rechtzeitig an die nächste Generation zu übertragen.

[u!] Welchen Schaden kann Geheimnisverrat von Mitarbeitern anrichten?

Hammans: Aktuelle Gerichtsfälle wie Facebook vs. Google oder Apple vs. Samsung, bei denen es wiederholt um Patentverletzun-

gen, aber auch Know-how- Diebstahl oder Marken- und Design-Verletzungen geht, zeigen, welche Dimensionen ökonomische Schäden erreichen können. Schon bald werden wir den ersten Patentverletzungsstreit im Milliarden-Dollar-Bereich erleben. Zum Glück sind die Dimensionen in europäischen Konflikten noch kleiner. Tun Sie aber auf jeden Fall möglichst viel dafür, zukünftigen Patentstreitigkeiten konstruktiv zu begegnen – suchen Sie eine außergerichtliche Lösung. Das spart meist Zeit und Geld.

[u!] Neben der Minimierung von Gefahren sprachen Sie auch von möglichen Chancen durch den gezielten Einsatz von geistigem Eigentum. Wie können Unternehmen diese ausbauen?

Hammans: Mit geistigen Eigentumsrechten können unternehmenseigene Geschäftsmodelle weiter entwickelt und neue Potenziale ausgeschöpft werden. Ein gutes Beispiel dafür ist die Firma Apple. Während anfangs das Design ausschlaggebend für eine Kaufentscheidung war, ist es heute verstärkt der einfache Zugang zu Musik, kleinen Programmen und Helferlein (Apps) und zu Spielen. Selbstverständlich ist das Design dabei noch immer wichtig. Schutzrechte schützen heute die kabellose Kommunikation der Geräte und



Philipp Hammans, Group Intellectual Property & Technology Manager

die Synchronisation von Datenpaketen, außerdem stellen umfangreiche Verträge mit den Anbietern der Inhalte die Rechteverteilung sicher. Die eigentliche Produktion der Geräte ist dabei nach China outsourcet. Sogar in mittelständischen Unternehmen kann mit Schutzrechten neues Potenzial mobilisiert werden. Denken Sie über das Auslizenzieren von Technologien nach. So manche Technologie könnte in verschiedenen Branchen genutzt werden und auf diese Weise neue zusätzliche Wertschöpfungsketten darstellen.

[u!] Zusammengefasst lautet Ihre Empfehlung...

Hammans: Managen Sie Ihr geistiges Eigentum nachhaltig, nutzen Sie die Möglichkeiten die Patente, Marken oder Designschutz bieten und integrieren Sie geistiges Eigentum mit in Ihre Geschäftsstrategie!

Das Interview führte Jennifer Middelkamp.

ANZEIGE

Clyde Bergemann GmbH

Clyde Bergemann mit Stammsitz in Wesel ist innerhalb der Clyde Bergemann Power Group das Kompetenzzentrum für Kesselreinigungssysteme. Typische Anwendungsfelder sind alle thermischen Energieumwandlungsprozesse auf der Basis von Kohle, Öl, Abfall und/oder Biomasse. Ein-

gesetzt in fossil befeuerten Anlagen leistet die Technologie von Clyde Bergemann einen wesentlichen Beitrag zur Optimierung sowie zum effizienteren und emissionsarmen Betrieb und damit zur sauberen Stromerzeugung.

► www.clydebergemann.de

ne Geschäftsmodelle, Wettbewerb, Märkte, Branchen, Technologien oder Produktlebenszyklen beeinflussen die IP-Strategie. Während sich beispielsweise Patente für Technologieprodukte mit langen Produktlaufzeiten eignen, machen sie für kurzlebige Produkte wegen der langen Anmeldezeiten weniger Sinn. Empfehlenswert ist eine ausgewogene Mischung an Schutzrechten. Nutzen Sie die Vorteile, welche Patente, Marken, aber auch Geschmacksmuster und gezielte Geheimhaltung bieten.

[u!] Welche Gefahrenpotenziale lauern, wenn Unternehmen ihr geistiges Eigentum nicht ausreichend schützen?

genüber neuen Marktteilnehmern zu verbessern. Verschaffen Sie sich einen Wettbewerbsvorteil im Markt und verhindern Sie potenzielle Substitute. Auf der Ressourcenseite sollten Unternehmen ihre „besonderen“ Ressourcen schützen, um nachhaltig exklusiven Kundennutzen bieten zu können. Man spricht hier vom Schutz der VRIN-Ressourcen: wertvoll, selten, nicht nachahmbar und nicht ersetzbar. Zu ihnen können Mitarbeiter mit Kern-Know-how gehören, aber auch die Rezeptur des Produktes, siehe Coca-Cola.

[u!] Wie lassen sich diese Gefahren minimieren?

Hammans: Der wichtigste Schritt ist, sich der Gefahren, aber

genüber neuen Marktteilnehmern zu verbessern. Verschaffen Sie sich einen Wettbewerbsvorteil im Markt und verhindern Sie potenzielle Substitute. Auf der Ressourcenseite sollten Unternehmen ihre „besonderen“ Ressourcen schützen, um nachhaltig exklusiven Kundennutzen bieten zu können. Man spricht hier vom Schutz der VRIN-Ressourcen: wertvoll, selten, nicht nachahmbar und nicht ersetzbar. Zu ihnen können Mitarbeiter mit Kern-Know-how gehören, aber auch die Rezeptur des Produktes, siehe Coca-Cola.

[u!] Wie lassen sich diese Gefahren minimieren?

Hammans: Der wichtigste Schritt ist, sich der Gefahren, aber

genüber neuen Marktteilnehmern zu verbessern. Verschaffen Sie sich einen Wettbewerbsvorteil im Markt und verhindern Sie potenzielle Substitute. Auf der Ressourcenseite sollten Unternehmen ihre „besonderen“ Ressourcen schützen, um nachhaltig exklusiven Kundennutzen bieten zu können. Man spricht hier vom Schutz der VRIN-Ressourcen: wertvoll, selten, nicht nachahmbar und nicht ersetzbar. Zu ihnen können Mitarbeiter mit Kern-Know-how gehören, aber auch die Rezeptur des Produktes, siehe Coca-Cola.

genüber neuen Marktteilnehmern zu verbessern. Verschaffen Sie sich einen Wettbewerbsvorteil im Markt und verhindern Sie potenzielle Substitute. Auf der Ressourcenseite sollten Unternehmen ihre „besonderen“ Ressourcen schützen, um nachhaltig exklusiven Kundennutzen bieten zu können. Man spricht hier vom Schutz der VRIN-Ressourcen: wertvoll, selten, nicht nachahmbar und nicht ersetzbar. Zu ihnen können Mitarbeiter mit Kern-Know-how gehören, aber auch die Rezeptur des Produktes, siehe Coca-Cola.

ABRECHNUNGSKONZEPTE
AUS EINER HAND

GEMEINSAM BESSER.

DIENSTLEISTUNGEN FÜR DEN ARZT

Ärzte tragen eine besondere Verantwortung. Patienten helfen und heilen zu können, erfordert ihre uneingeschränkte Aufmerksamkeit. Flexibilität, freie Zeiteinteilung und optimal organisierte Abläufe sind die Voraussetzung dafür.

WIR entlasten Ärzte von allen kaufmännischen und verwaltungstechnischen Arbeiten, die bei der Abrechnung privater Honorarleistungen entstehen. Dadurch versetzen wir sie in die Lage, sich ihren Patienten ungestört widmen zu können.

PVS holding
GEMEINSAM BESSER.

www.ihre-pvs.de

Arbeitsrechts-Spots

► Entgeltfortzahlung bei zwei Krankheiten

Jede Arbeitsunfähigkeit, die auf jeweils einer anderen Krankheit beruht, löst für sich den vollen Anspruch auf Entgeltfortzahlung aus. Zeiten der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit werden nicht zusammengerechnet, wenn sich die Krankheiten zeitlich nicht überschneiden. Es ist dabei nicht erforderlich, dass der Arbeitnehmer zwischen zwei Zeiträumen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit tatsächlich gearbeitet hat (Bei-

spiel: AU bis einschl. Freitag, am Montag der Folgewoche wird der Arbeitnehmer wegen einer neuen Erkrankung arbeitsunfähig krankgeschrieben).

Überschneiden sich jedoch mehrere Krankheiten, die jeweils für sich zur Arbeitsunfähigkeit führen, so ist der Anspruch auf Entgeltfortzahlung auf insgesamt sechs Wochen begrenzt (so genannte „Einheit des Verhinderungsfalles“). Der Arbeitnehmer kann bei entsprechender Dauer der durch beide Erkrankungen verursachten Ar-

beitsverhinderung die Sechs-Wochen-Frist nur einmal in Anspruch nehmen. Er trägt die Darlegungs- und Beweislast, dass die erste Arbeitsunfähigkeit beendet war, bevor die zweite, auf anderer Krankheit beruhende Arbeitsunfähigkeit eingetreten ist. In der Regel wird der Nachweis durch ärztliche Atteste erbracht. Hat der Arbeitgeber an diesen Zweifel, so muss er Tatsachen vortragen und beweisen, die den Beweiswert der ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung erschüttern. (HZ)

Motivierte Mitarbeiter durch attraktive Arbeitgeber

70 Teilnehmer informierten sich beim 5. Bocholter Personalforum

Herrscht ein Fachkräftemangel oder nur eine -knappheit? Ist das Münsterland attraktiv genug für den akademischen Nachwuchs? Wie halten Unternehmen ihre Mitarbeiter, die durch zu viel Arbeitsdruck krank werden? Muss einfach nur die Arbeit neu organisiert werden? Mit diesen Fragen beschäftigten sich rund 70 Geschäftsführer, Unternehmer und Personalleiter beim 5. Bocholter Personalforum unter dem Leitgedanken „Zukunft braucht Personal“. Die Themenschwerpunkte waren betriebliches Gesundheitsmanagement, Arbeitgeber-Attraktivität sowie Arbeitsorganisation; Kurz-Referate hielten dazu Experten aus Instituten, Unternehmen und Wissenschaft. Ihr Plädoyer: Attraktive Arbeitgeber können nicht nur ihre motivierten Mitarbeiter halten, sondern gewinnen auch gute Neue. Das 5. Bocholter Personalforum wurde von der Agentur für Arbeit, der IHK Nord



Vollbesetzte Reihen beim 5. Bocholter Personalforum zum Thema „Zukunft braucht Personal“ (Foto: Middelkamp)

Westfalen und dem Unternehmerverband organisiert.

Mit der guten Nachricht „Wir haben keinen Fachkräftemangel, allerdings werden in einigen Branchen wie Pflege oder Ingenieurwesen die Fachkräfte regional knapp“, startete Dr. Peter Janssen, Geschäftsführer unternehmer nrw,

mit dem ersten von neun Vorträgen. Um eine ausreichende Zahl an qualifizierten Mitarbeitern zu generieren, appellierte er gleichermaßen an Bund, Land, Kommunen, Bundesagentur für Arbeit, die Tarifpartner und die Unternehmen, verschiedene Stellschrauben zu drehen. Diese können sein: Aus-

bildungsreife verbessern, Frauen und Ältere besser integrieren, Ungelernte qualifizieren oder Zuwanderung erleichtern.

Um die innerbetrieblichen Stellschrauben Gesundheitsmanagement, ergonomische Arbeitsplatzgestaltung und Prävention von Burnout ging es in den vier Vor-

trägen von Dr. Stephan Sandrock (Institut für angewandte Arbeitswissenschaft), Rolf Bußmann (Berufsgenossenschaft Holz und Metall), Rainer Ollmann (Gaus GmbH) sowie von Frank Pottthoff, der als Diplom-Sportlehrer beim Automobilzulieferer OKE in Hörstel arbeitet. Er berichtete eindrucksvoll von der „Fitness-Werkstatt“, die bei den 400 OKE-Mitarbeitern keine Wünsche offen lässt: physio-therapeutische Sprechstunden zweimal wöchentlich, Behandlungsangebote eines Heilpraktikers, Präventionsangebote wie Hautscreening, Lungenfunktion oder Impfungen, Azubi-Sport während der Arbeitszeit, dreimal täglich Sportangebote z. B. in der Mittagspause, ein eigenes Gebäude mit Sportplätzen für Basketball, Fußball und Badminton, Freizeitangebote mehrmals pro Monat... „Und nun das Wichtigste“, verriet Pottthoff erst zum Schluss: „Unsere Krankenquote liegt im kaufmänni-

schen Bereich bei unter einem Prozent, im gewerblichen Bereich um 2,5 Prozent.“

Weitere Vorträge hielten Klaus Ehling, Geschäftsführer des Münsterland e.V., der Cartoonist Dirk Meissner, Prof. Dr. Michael Krämer von der Fachhochschule Münster sowie Dr. Bodo Wiegand, Geschäftsführer des lean management Instituts. Die Veranstalter des Personalforums planen für 2012 eine Neuauflage, „die Super-Resonanz in diesem Jahr bestärkt uns, dass wir mit aktuellen Personalthemen den Nerv treffen“, so Jürgen Paschold vom Unternehmerverband.

Jennifer Middelkamp

Info

Jürgen Paschold
02871 23698-11
paschold@unternehmerverband.org

Weniger Dynamik Die Wiege des Stahls

Ergebnisse der Blitzumfrage

Die Wirtschaft des Ruhrgebiets befand sich zur Jahresmitte 2011 auf dem Höhepunkt des Aufschwungs. Das ist das Ergebnis der branchenübergreifenden Konjunkturumfrage von arbeitgeber ruhr unter 1.500 Mitgliedsunternehmen, darunter etwa 330 Mitgliedsunternehmen der Metall- und Elektroindustrie. Die Konjunkturprognosen für das 2. Halbjahr deuten auf eine nachlassende Dynamik hin. Wolfgang Schmitz, Hauptgeschäftsführer der Unternehmerverbandsgruppe: „Die jüngsten Ereignisse auf den Finanzmärkten haben die Angaben der Firmen noch nicht beeinflusst – die Wirkung wird sich erst nach Monaten zeigen.“

Bisher befanden sich die Ruhrgebietsunternehmen auf breiter Front im Aufschwung: 80 Prozent vermeldeten einen guten bzw. noch besseren Auftragseingang als im Herbst des letzten Jahres. Auch mit dem Umsatz waren drei

von vier Unternehmen zufrieden. Allerdings kämpft jeder fünfte bis sechste Betrieb im Ruhrgebiet weiterhin mit schlechter Auftragslage, schwachen Umsätzen und unzureichenden Erträgen.

Immer noch stellen die Unternehmen neue Arbeitskräfte ein: Fast 30 Prozent von ihnen haben ihre Belegschaft im ersten Halbjahr aufgestockt. Allerdings beginnt diese Dynamik schon etwas an Schwung zu verlieren. Einer der Gründe dafür ist, dass freie Stellen für Fachkräfte nicht besetzt werden können, wie fast jede fünfte Firma berichtet. Ebenfalls jedes fünfte Unternehmen hat zugleich die Zahl der Ausbildungsplätze erhöht. Weitere Entwicklungen z. B. zu Wachstumserwartungen und Investitionsbereitschaft stehen im Internetangebot des Unternehmerverbandes zur Verfügung.

► www.unternehmerverband.org

Unternehmer bei ThyssenKrupp Steel

Wie aus Eisenerz funkensprühend und tonnenweise Stahl „made in Germany“ wird, erfuhren Geschäftsführer aus dem Kreis Wesel bei einem regionalen Unternehmertreffen bei ThyssenKrupp Steel Europe in Duisburg. Die Unternehmer, die den Produktionsprozess vom Wareneingang bis zum noch rot glühenden Coil verfolgten, waren der Einladung des Unternehmerverbandes gefolgt, der regelmäßig zu solchen Netzwerk-Treffen einlädt. „Wir haben viele Industriebetriebe in unseren Mitgliedsreihen, die Stahl weiterverarbeiten. Sie wollten wir an die ‚Wiege‘ des Werkstoffes bringen“, sagte Martin Jonetzko, stellvertreter Hauptgeschäftsführer des Unternehmerverbandes.

„TK“ investiert rund 350 Mio. Euro jährlich in den Umweltschutz, sodass Luft und Wasser rund um die hiesigen Firmengelände sehr viel besser sind als

noch vor Jahrzehnten. Auch optisch will ThyssenKrupp das graue Industrie-Image ablegen: Der neue Hochofen 8 ist mit eingefärbtem Stahl – natürlich im eigenen Hause produziert – verkleidet. Die Unternehmer sahen die Warenlieferung in Schmelzern; Koks und Eisenerz werden dann auf ausgeklügelte Weise im Hochofen geschichtet. Das geschmolzene Roheisen wird dann in Torpedopfannen zu Convertern gefahren, wo es mit Schrott und weiteren Metallen zum Stahl mit den gewünschten Spezifikationen veredelt wird. Letzte Station der Unternehmer war die Warmbandanlage, in der die „Brammen“, das sind Stahl-Rohlinge, erhitzt und millimeterdünn am laufenden Band ausgewalzt und aufgerollt werden. „Ein beeindruckender Prozess, den wir Schritt für Schritt begleiten durften“, resümierte Jonetzko.

Jennifer Middelkamp



Markantes Bauwerk an der A 42: Die Unternehmer vor dem Hochofen 8 von ThyssenKrupp (Foto: Middelkamp)

„Kunstpause“ für Unternehmer

Die Kunst, so sagte einst der Schriftsteller Jean Paul, sei zwar nicht das Brot, aber der Wein des Lebens. Nichts spricht also dagegen, einmal kurz über Mittag den anstrengenden Tagesgeschäften zu entfliehen und eine „Kunstpause“ einzulegen. Zu einer solchen lud der Unternehmerverband Mülheimer Wirtschaft seine Mitglieder in das Kunstmuseum Alte Post Mülheim ein. Bei einem Imbiss gab die Museumsleiterin Dr. Beate Reese den Teilnehmern einen Einblick in Geschichte und Auftrag des Museums. Daran schloss sich eine Führung durch die Aus-

stellung „Das Bauhaus und danach – Werner Graeff und die Nachkriegsmoderne“ an. Die mittlerweile beendete Ausstellung zeigte neben seinen späteren Werken,

die zur regionalen Kunstgeschichte gehören, auch Werke von dessen Kunstfreunden. Werner Graeff (1901-1978) hat in Mülheim an der Ruhr gelebt und gearbeitet.



Eine „Kunstpause“ gönnten sich gut 20 Kulturinteressierte im Kunstmuseum Alte Post Mülheim (Foto: Rickes)

Mülheimer Vorstand in Brüssel

Ende September machten sich die Mitglieder des Vorstandes des Unternehmerverbandes Mülheimer Wirtschaft auf den Weg nach Brüssel. Bei einer ausgiebigen Sitzung in der Landesvertretung NRW standen Themen rund um den Verband auf dem Programm, aber auch erste Überlegungen zu einem neuen Leitbild für die Stadt Mülheim, für das sich der Verband künftig stark einsetzen möchte.

Der Sitzung folgte eine Altstadtführung, die in einem Biermuseum endete, wo die Teilnehmer alles erfuhren, was man schon immer über den Gerstensaft wissen wollte. Am Folgetag erhielten die Mülheimer eine Führung durch das Magritte Museum, in dem sich die größte Sammlung von Werken des Künstlers weltweit befindet. An

der Vorstandsfahrt nahmen teil: Jörg Enaux, Frank Esser, Holger Gerstel, Heinz Lison, Dr. Ilesore Paschmann, Florian G. Schauenburg, Hanns-Peter Windfeder und

Thomas Wohlfahrt. Begleitet wurden sie von der Geschäftsführung, Kerstin Einert-Pieper und Wolfgang Schmitz, sowie von Büroleiterin Erika Matschke.



Der Mülheimer Vorstand Ende September auf dem Platz vor dem Magritte Museum in Brüssel

Info

Kerstin Einert-Pieper
0208 30068-0
einert-pieper@unternehmerverband.org