



Betriebsrätemodernisierungsgesetz, elektronische „AU“ und die „Arbeitsvertragliche Ausschlussfrist“: Unsere vier Verbandsjuristinnen und fünf Verbandsjuristen beraten dazu.

► www.undernehmerverband.org

[unternehmen!]

Nr. 2_2022 | Jahrgang 22 | Zeitung des Unternehmerverbandes

Der Kommentar

#WirtschaftistdieBasis

Die Wähler in NRW haben gesprochen. Zwei Parteien können sich vor den Koalitionsverhandlungen als Sieger fühlen – ob auch danach, das werden wir sehen. Die Herausforderungen sind riesig, deshalb muss die neue Landesregierung direkt loslegen und Tempo machen. Dabei geht es um strukturelle Veränderungen, die uns – die Wirtschaft – unsere Arbeit machen lassen. Denn eines ist klar geworden in den vergangenen Krisenjahren: Ohne Unternehmen, die Geld verdienen und Steuern bezahlen, funktioniert dieses Land nicht. Deshalb werden wir schon länger für eine neue Industrie- und Wirtschaftsakzeptanz mit dem Hashtag #WirtschaftistdieBasis.

Was kann das Land tun? Wie wäre es mit echtem E-Government, das aus NRW ein modernes, digitales Land mit schnellen und verlässlichen Planungs- und Genehmigungsverfahren macht? Im Zuge der Digitalisierung müssen Verwaltungsprozesse und -strukturen auf den Prüfstand – immer mit Blick auf die Bedürfnisse der Nutzer. Auf keinen Fall darf es nur eine 1:1 Überführung schlechter analoger Verfahren in eine digitale Umgebung werden. Mit im Schnitt rund 200 Verwaltungskontakten pro Jahr sollten die Bedürfnisse der Firmen eine ausschlaggebende Rolle spielen.

Werden wir in NRW agil: Legen wir einfach los und denken diese Prozesse neu – eingetrahmt in einen ehrgeizigen Zeitplan. Werden wir schnell und beschleunigen wir Entscheidungsprozesse durch Verzicht auf kleinteilige staatliche Mitwirkung. Werden wir einfach und fokussieren wir uns auf Ermöglichen statt Verhindern. Werden wir transparent und bündeln wir die Zuständigkeiten für eGovernment samt echtem „eGovernment-Monitoring“ im Digitalministerium. Gehen wir jene Verwaltungsprozesse mit Prio an, deren Digitalisierung erkennbare Vereinfachungen und Zeitersparnisse mit sich bringt. Das wäre ein guter Start.

Dr. Marcus Korthäuer
Vorstandsvorsitzender der
Unternehmerverbandsgruppe



Feld für Adressaufkleber

Digital, mobil, flexibel, vernetzt – wie arbeiten wir morgen?

„New Work“ Schwerpunktthema 2022 / Unternehmertag mit Unternehmerin und Gründerin Rona van der Zander / 14. Bocholter Personalfor[u!]m am 18. August 2022

Digital, mobil, flexibel, vernetzt – dieser Vielklang neuer Arbeitsweisen wurde durch die Corona-Pandemie für zahlreiche Menschen und Unternehmen ad hoc erforderlich. Im Grunde ist sie aber nur ein Beschleuniger, denn schon viel länger zeichnen sich vielschichtige und grundlegende Herausforderungen für die Arbeitswelt ab. Die zentrale Frage formulieren Swantje Allmers, Michael Trautmann und Christoph Magnessen in ihrem Buch „On the way to New Work“: „Wie wird Arbeit zu etwas, das Menschen stärkt, Organisationen resilient macht und zur Lösung unserer gesellschaftlichen Herausforderungen beiträgt?“ Dieser Ansatz wirkt viel breiter als die übliche Vermutung, bei New Work gehe es nur um Tischkicker und kostenlose Äpfel im Büro. Er bringt die großen Themen unserer Zeit in einen Zusammenhang: „Wir brauchen mehr denn je nachhaltige Formen des Wachstums und Wirtschaftens, um die Herausforderungen unserer Gesellschaft zu bewältigen und in Chancen für uns alle zu verwandeln.“

Die Ansprüche der nachrückenden Generationen haben in verschiedenen Unternehmen bereits zu einem Umdenken geführt: Sie haben sich aufgemacht, eben jene Chancen in den Mittelpunkt zu stellen und den Sinn der Arbeit dadurch neu zu definieren. Andere öffnen sich zunächst Themen

■ „Wir bilden immer noch für das Industriezeitalter aus.“

Rona van der Zander



Familienfreundlichkeit, Work-Life-Balance, Corona-Pandemie, Bewerbermangel – aus vielfältigsten Gründen sind neue Arbeitsweisen erforderlich. „New Work“ ist also für viele Unternehmen kein Modewort, sondern ein Must-have in der Firmenkultur. (Foto: Depositphotos)

wie Work-Life-Balance, familienfreundlichen Arbeitsbedingungen und Flexibilität oder einer modernen Bürogestaltung. Manche mögen sich erst einmal gezwungen fühlen, weil sie sich sonst im Kampf um Talente angesichts des immer stärker werdenden Fachkräftemangels im Nachteil wähnen. Aber auch sie werden erkennen, dass die Standards der Vergangenheit sie nicht in die Zukunft bringen werden.

Der Unternehmerverband hat „New Work“ dieses Jahr also aus gutem Grund als Schwerpunktthema gesetzt. Den Auftakt bildete im April das digitale Netzwerk-Forum „New Work – wie machen’s die anderen?“

Quintessenz der Impulsvorträge und des Austauschs in Breakout Rooms für die 80 Teilnehmenden: Agilität ist mehr als die Werkzeuge wie Scrum und Kanban. Agilität ist zuallererst eine Haltung – eine Haltung von Mut, Transparenz und Selbstverantwortung. Wer diese Gelegenheit zum Impulse-Sammeln verpasst hat, liest in dieser Ausgabe der Verbandszeitung einige Interviews mit den Referenten. Über ihre New-Work-Reise und -Philosophie berichten Chefs und Führungskräfte aus vier unserer Mitgliedsunternehmen: TARGOBANK, düsseldorf, Haniel und ROOTS 48. Ihre Belegschaften reichen von 22 bis 2.000 Mitarbeitenden – was naturgemäß zu ganz unterschiedlichen Beweggründen, Erfahrungen und Zielen führt. In den Interviews (Seiten 12 bis 16) geht es u. a. um Collaboration-

Tools, Raumgestaltung und Kulturwandel bottom-up.

Bildungssysteme für die neue Arbeitswelt anpassen

Am 20. Juni liegt der Fokus des Unternehmertags auf „NEW WORK vs. Fachkräftemangel – ohne bessere Ausbildung ist alles nichts“. Referentin Rona van der Zander – Unternehmerin, Gründerin, TEDx Speakerin und Dozentin – sagt: „Auch unsere Bildungssysteme müssen endlich angepasst werden – wir bilden immer noch für das Industriezeitalter aus, während sich die (Arbeits-)Welt immer schneller verändert und immer digitaler wird.“ Im Interview auf Seite 12 schlägt sie den Bogen von den aktuellen Veränderungen der Arbeitswelt über die Defizite im Bil-

dungssystem, den Konsequenzen für Unternehmen bis hin zu einem Ausblick, was das Thema New Work noch alles bringen wird.

Jetzt anmelden: Forum für Personal in Präsenz

Und noch eine weitere Veranstaltung widmet sich – konkret aus Sicht von Personalern – dem Thema New Work: Nach zwei Jahren Corona-bedingter Pause findet das Bocholter Personalfor[u!]m am 18. August wieder in Präsenz statt – lesen Sie dazu mehr auf Seite 17. In der 14. Auflage lautet der Titel „Digital, mobil, flexibel, vernetzt – wie arbeiten und rekrutieren wir künftig?“. Das Programm (www.undernehmerverband.org/personalforum) nähert sich dieser Kernfrage von verschiedenen Seiten: Wie muss sich Ausbildung verändern, um junge Leute zu interessieren und vor allem zu halten? Rekrutieren wir künftig nur noch online auf LinkedIn, Xing & Co.? Wie hilft eine gute Beobachtung von Mimik und Gestik beim Recruiting? Welche Tools braucht mobiles, welche Methoden dezentrales Arbeiten? Und wie erhält man den Teamspirit ohne Präsenzkultur?

Christian Kleff und
Jennifer Middeldkamp

Lesen Sie weiter
auf den Seiten 13 bis 17.

► www.undernehmerverband.org/newwork

„Den Modernisierungsprozess in NRW fortführen!“

CDU und Grüne sind die Gewinner der NRW-Landtagswahl

Bei der Landtagswahl in Nordrhein-Westfalen am 15. Mai 2022 gingen die CDU und Bündnis 90/Die Grünen als Wahlsieger hervor: Die CDU erreichte 35,7 Prozent (+ 2,7 im Vergleich zu 2017) und die Grünen 18,2 Prozent (+ 11,8). Die anderen Parteien verloren Stimmen: SPD 26,7 Prozent (- 4,5), FDP 5,9 Prozent (- 6,7) und AfD 5,4 Prozent (- 2,0). Ministerpräsident Hendrik Wüst, der im Oktober 2021 in diesem Amt auf Armin Laschet nachgefolgt war, wurde in seinem Wahlkreis Borken I, der in unserem Verbandsgebiet liegt, mit einer großen Mehrheit von 60,7 Prozent der Stimmen gewählt.

Die 18. Wahlperiode begann mit der konstituierenden Sitzung des neu ge-

wählten Parlaments am 1. Juni 2022, bei der die neuen Abgeordneten verpflichtet wurden. Da dieser Termin mit dem Druckschluss dieser Ausgabe der Verbandszeitung [unternehmen!] zusammenfiel, können die möglichen Koalitionsverhandlungen an dieser Stelle nicht eingeordnet und kommentiert werden. Naheliegend zum Wahlergebnis ist allerdings eine erstmals im NRW-Landtag zu schmiedende schwarz-grüne Koalition, die mit 115 der 195 Sitze eine deutliche Mehrheit hätte. „Trotz programmatischer Unterschiede kann in einer schwarz-grünen Koalition eine echte Chance liegen. Vielleicht wird gerade ein solches Bündnis bisher nur schwer überbrückbare Spannungsfelder auflösen und bestehende ge-

sellschaftspolitische Blockaden überwinden“, sagt Arndt G. Kirchhoff, Präsident von unternehmer nrw. Lesen Sie auf Seite 3 sein Statement direkt nach der Wahl, in dem der Iserlohner Unternehmer die Hoffnung ausdrückt, „dass es uns in Nordrhein-Westfalen gelingt, die riesigen energie- und klimapolitischen Herausforderungen pragmatisch und umfassend zu bewältigen und gleichzeitig als Industrieland noch stärker zu werden“.

Mit Ehrgeiz und Tempo weiter aufholen

Wolfgang Schmitz, Hauptgeschäftsführer des Unternehmerverbandes, unterstreicht dies: „Wirtschaft ist die Basis für ein zukunftsfähiges Gemein-

wesen. Das haben wir in den vergangenen Jahren des Ausnahmezustands gelernt. Umso wichtiger ist es, dass wir den angestoßenen Modernisierungsprozess in Nordrhein-Westfalen nun mit noch mehr Ehrgeiz und Tempo fortführen.“ NRW habe in den vergangenen fünf Jahren aufgeholt, bis zur Spitze sei es aber noch ein weiter Weg. Deshalb plädiere die Wirtschaft für zügige Koalitionsge-

Jennifer Middeldkamp

Lesen Sie weiter
auf den Seiten 3 und 4.

► www.undernehmerverband.org/ltw22



Hendrik Wüst MdL (Foto: CDU)



Mona Neubaur MdL (Foto: Grüne)



Handarbeit

move:elevator in Oberhausen optimiert als Top 10 Werbe-Unternehmen digitale Vertriebskanäle.

► Seite 5



Kopfarbeit

CBDL Patentanwälte in Duisburg sind Experten dafür, Schutzrechte zu erlangen und durchzusetzen.

► Seite 11



(Foto: Freepik.com)

Digitalisierung

Stella Vitalis und Casa Mia in Dinslaken gehen neue (digitale) Wege in der Altenpflege.

► Seite 10

Ausblick auf die Tarifrunde in der Metall- und Elektroindustrie

Metallvorstand tagte bei der PIERON GmbH in Bocholt

Der Vorstand des Unternehmerverbandes Metall Ruhr-Niederrhein traf sich Ende April geschlossen zu seiner Frühjahrssitzung bei der PIERON GmbH in Bocholt. Auf dem Bild zu sehen sind von links: Gastgeber Sven Pieron, Ulrich Grillo (Grillo-Werke AG, Duisburg), Dr. Marcus Korthäuer (Espera-Werke GmbH, Duisburg), Johannes Pöttering (METALL NRW), Christian Fehler (PIERON GmbH), Ronald Seidelman (Gutehoffnungshütte Radsatz GmbH, Oberhausen), Michaela Schnippe (Siemens Energy Global GmbH & Co., Mülheim an der Ruhr), Wolfgang Schmitz und Martin Jonetzko (beide Unternehmerverband) sowie Wim Abbing (PROBAT-WERKE von Gimborn Maschinenfabrik GmbH).

Die Gastgeber, der geschäftsführende Gesellschafter Sven Pieron und Geschäftsführer Christian Fehler, stellten dem Metallvorstand das Familien-Unternehmen in vierter Generation bei dem Rundgang vor: In Bocholt werden seit 97 Jahren

und heute mit insgesamt 270 Beschäftigten technische Federn hergestellt – schwerpunktmäßig für die Automotive-Industrie, aber auch z. B. für Sportartikel wie Ski-bindungen. Innovation aus dem Hause PIERON waren jüngst z. B. über ein Meter lange Schrauben-druckfedern in ungespannter Länge. Sie werden in elektromechanischen Antrieben von Heckklappen verbaut. Auf 800 Millionen Einzelteile und 4.000 Artikel bringen es die Westmünsterländer heute. „Der Markt ist mit vielen traditionsreichen Firmen besetzt; es gibt rund 200 Federnhersteller in Deutschland bzw. 800 in Europa. Das funktioniert, weil der Markt für Metallteile groß und nischenreich ist“, analysierte Fehler. „Und wir haben ein wesentliches Pfund in die Waagschale zu werfen“, findet Sven Pieron: „Wir sind ein Familienunternehmen, dank flacher Hierarchie sind die Entscheidungswege schnell. Anders als bei anonym geführten Großkonzernen können Investitionen schnell getroffen werden, um neue

Märkte zu erschließen.“

Corona, Lieferketten, Energie, Rohstoffe, Fachkräfte

Um Luft für Investitionen zu haben, schauen alle Vorstandsmitglieder ganz genau auf die aktuellen Vorzeichen der Tarifrunde in der Metall- und Elektroindustrie, die im Herbst beginnt. Gefragter Gesprächspartner bei der Vorstandssitzung war deshalb Johannes Pöttering. Er ist Hauptgeschäftsführer von METALL NRW, das ist die Landesvereinigung aller regionalen Metallverbände, zu denen auch der Unternehmerverband Metall Ruhr-Niederrhein zählt. Pöttering, der mit dem ehrenamtlichen Vorstand aus Unternehmerinnen und Unternehmern dieser Branche in der Tarifrunde verhandelt wird, nahm wertvolle Einblicke aus den tarifgebundenen Unternehmen mit. Sie stehen gerade extrem vielen Herausforderungen gleichzeitig gegenüber: Corona-Pandemie, unterbrochene Lieferketten, explodierende Strom-, Energie- und Rohstoffkos-



Unternehmerinnen und Unternehmer, die dem Vorstand des Unternehmerverbandes Metall angehören, trafen sich zur Frühjahrssitzung bei der PIERON GmbH in Bocholt. (Foto: Schulte)

ten, fehlender Nachwuchs... Wolfgang Schmitz, Hauptgeschäftsführer des Unternehmerverbandes, schaut deshalb mit etwas Sorge auf die Tarifverhandlungen: „Die Unternehmen müssen diese Herausforderungen meistern, da ziehen sie mit vereinten Kräften gerade mit den Beschäftigten an einem Strang. In diese Zeit passen dann aber nicht utopische Gehaltsforderungen. Angesichts der vielen Krisen darf ein

neuer Kostenblock nicht jeglichen Aufschwung und jegliche Investition abwürgen.“

Jennifer Middelkamp

► www.unternehmerverband-metall-ruhr-niederrhein.org

Neuer Vizepräsident



Dr. Marcus Korthäuer

Die NRW-Metallarbeitsgeber haben auf ihrer Mitgliederversammlung im Mai Dr. Marcus Korthäuer, den Vorstandsvorsitzenden der Unternehmerverbandsgruppe, zum Vizepräsidenten gewählt. Korthäuer führt den Unternehmerverband mit Sitz in Duisburg seit 2018, er war bislang schon Mitglied im Vorstandsrat von METALL NRW, dem bundesweit mitgliederstärksten Metallarbeitsgeberverband. „Ich freue mich, auf Landesebene noch mehr Verantwortung für die Metall- und Elektroindustrie an Rhein und Ruhr übernehmen zu dürfen“, sagte Korthäuer nach seiner Wahl.

► www.metall.nrw

Große Anteilnahme nach plötzlichem Tod von Pietro Bazzoli

Bocholter IG-Metall Chef und früherer Mülheimer Siemens-Betriebsratsvorsitzender verstirbt mit 53 Jahren

Überraschend ist Ende März Pietro Bazzoli im Alter von 53 Jahren verstorben. Der Mülheimer war 21 Jahre lang der Betriebsratsvorsitzende bei Siemens in Mülheim, die letzten drei Jahre 1. Bevollmächtigter der IG Metall Bocholt und seit 1988 bei der SPD in Mülheim in verschiedenen Ämtern aktiv, zuletzt im Ortsverein Holthausen/Menden-Raadt.

Der Westdeutschen Allgemeinen Zeitung (WAZ), Ausgabe Mülheim, zitierte mehrere Weggefährten. Jürgen Bosse, der zweite Bevollmächtigter der IG Metall Bocholt, formulierte sein Andenken an seinen Kollegen so: „Mit Pietro Bazzoli verlieren wir einen sehr guten Freund und einen herausragenden Ge-

werkschafter. Seine Menschlichkeit, sein Gerechtigkeitssinn und seine Klugheit werden uns immer unvergessen bleiben.“ Eine Mitarbeiterin ergänzte: „Wir wussten, dass er beliebt war, aber die Anteilnahme, die wir nun zu spüren bekommen, ist überwältigend.“ Nevzat Özcan, Standortleiter von Siemens Energy in Mülheim, zeigte sich schockiert: „Der plötzliche Tod von Herrn Bazzoli hat uns alle fassungslos gemacht, der ganze Standort ist in Trauerstimmung.“ Der heutige Betriebsratsvorsitzende am Siemens-Standort Mülheim Jens Rottbauer sagte über Pietro Bazzoli, dem er vor rund vier Jahren im Amt gefolgt war: „Er war ein Denker und Lenker, ein prägender Charakter des Standortes, den er mit entwickelt hat.

Das Thema Entwicklung bezog sich für Bazzoli nie nur auf den Standort, sondern auch auf den Betriebsrat als Gremium.“

Zusammenarbeit über zwei Jahrzehnte

Durch Bazzolis Tätigkeiten in Mülheim und Bocholt hatte unser Unternehmerverband viele und langjährige Berührungspunkte. Hauptgeschäftsführer Wolfgang Schmitz äußerte seine Bestürzung über den plötzlichen Tod: „Pietro Bazzoli war bis 2019 insgesamt 21 Jahre Betriebsratsvorsitzender bei Siemens in Mülheim an der Ruhr. In dieser Zeit haben wir ihn als überaus kompetenten Vertreter der Arbeitnehmerinteressen kennen- und schätzen gelernt. Er

hat nicht nur unseren Einsatz für die duale Ausbildung ausdrücklich unterstützt und begleitet, er konnte und wollte sich auch in die Arbeitgeberlage hineinsetzen, um stets das Machbare realistisch im Blick zu haben. Pietro Bazzoli hat für sein Unternehmen gelebt und dabei auch Themen durchsetzen müssen, die für die Belegschaften nicht immer nur angenehm waren. Dabei half ihm seine einfühlsame Rhetorik, mit der er Sachverhalte mehr als präzise auf den Punkt bringen konnte. Zudem war Pietro Bazzoli über viele Jahre hinweg Mitglied der Tarif- und Verhandlungskommission der IG Metall in Nordrhein-Westfalen. In den Tarifrunden fiel er stets durch klare Positionen auf, aber auch durch sein Verständnis für die andere

Seite – er war immer kompromissorientiert mit dem Ziel, bestmögliche Lösungen zu erreichen, die für Arbeitnehmer und Arbeitgeber den Weg in die Zukunft weisen. Auch nach seinem Wechsel als 1. Bevollmächtigter zur IG Metall Bocholt ist er sich treu geblieben: Die Zusammenarbeit mit Pietro Bazzoli war gelebte Sozialpartnerschaft. Er war ein stets fairer, verlässlicher und konstruktiver Gesprächs- und Verhandlungspartner – einfach ein feiner Mensch, auf den man sich verlassen konnte. Wir werden ihn als kompetenten Ansprechpartner und als Mensch sehr vermissen! Unsere besondere Anteilnahme gilt seiner Familie.“

Christian Kleff und Jennifer Middelkamp

Impressum

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

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

Redaktion:
Christian Kleff, Jennifer Middelkamp,
Geraldine Klan
Düsseldorfer Landstr. 7
47249 Duisburg
Telefon 0203 99367-205

Gestaltung, Layout:
Manon May, 61462 Königstein/Ts.

Verlag und Anzeigenvertrieb:
BK Kommunikation GbR
Voltaire-Weg 6
76532 Baden-Baden
Telefon 07221 276027
info@bk-kommunikation.de

Druck:
Rheinisch-Bergische Druckerei GmbH,
40196 Düsseldorf

Auflage: 15.000
Nachdruck nur mit ausdrücklicher
Genehmigung des Herausgebers

Neue Mitglieder

- **Unternehmerverband Ruhr-Niederrhein**
Setter Holding GmbH
- Papierverarbeitung
- **Unternehmerverband Soziale Dienste und Bildung**
WDS Zum Weinberg Asel gGmbH
- Seniorenpflege in Hausgemeinschaften

Neu im Unternehmerverband Soziale Dienste und Bildung

„Im Februar 2022 haben wir unsere inklusive Kindertageseinrichtung „LebensFreude“ unter dem Leitsatz „gemeinsam spielen, lernen, wachsen“ eröffnet. Große Bedeutung sprechen wir der Vielfalt in kultureller, ethnischer und sozialer Hinsicht zu. Die Kita trägt Sorge dafür, dass jedes Kind unter besonderer Berücksichtigung der Bildungsvereinbarung NRW in der Einrichtung Chancengleichheit erfährt. Unser Anliegen im pädagogischen Alltag ist die Integration mit dem Ziel der Inklusion.“



Dr. Kerstin Adolf-Wright,
Geschäftsführerin
LebensFreude gGmbH

Die Lebenshilfe Mönchengladbach vertritt konfessionsungebunden die Interessen von Menschen mit geistiger Behinderung. Die Angebote umfassen: besondere Wohnformen, Betreutes Wohnen, Alltag- und Freizeitangebote. Mit der Gründung der LebensFreude gGmbH 2021 kommt die inklusive Kindertagesstätte „LebensFreude“ hinzu.

► www.lebenshilfe-mg.de

Neu bei Wirtschaft für Duisburg

„PKF Fasselt hat in Duisburg starke Wurzeln. Die Dynamik in der Stadt hat in den vergangenen Jahren spürbar zugenommen. Wirtschaft für Duisburg vereint Unternehmerinnen und Unternehmer, die den Wirtschaftsstandort Duisburg mitgestalten wollen – für uns der perfekte Rahmen!“



Nadim Ahmad
Associate Partner
PKF Fasselt Partnerschaft mbB

PKF Fasselt gehört zu den führenden Unternehmen der deutschen Prüfungs- und Beratungsbranche. Wir beschäftigen an 17 Standorten rund 580 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, davon rund 150 Berufsträger (Wirtschaftsprüfer, Steuerberater und Rechtsanwälte). Als eine unabhängige Partnerschaft dieser Berufsträger und in 80-jähriger Tradition unterstützen wir unsere Mandanten mit unserem Serviceangebot.

► www.pkf-fasselt.de

Neu im Unternehmerverband Ruhr-Niederrhein

„Um die eigenen Produkte und Leistungen stetig verbessern, und auf die sich schnell ändernden Rahmenbedingungen reagieren zu können, bietet ein reger Austausch mit anderen Mitgliedsunternehmen eine gute Plattform.“



Udo Schulte Lünzum,
Geschäftsführer / General Manager,
Probat Service GmbH

Die Probat Service GmbH ist ein Unternehmen der Probat Gruppe. Es bietet seinen Kunden aus der Kaffee- und Nahrungsmittelindustrie passgenaue Service-Leistungen und betreut sie von der Errichtung der Maschinen und Anlagen bis hin zur Demontage und Entsorgung.

► www.probat.com

Neu bei Wirtschaft für Duisburg

„Start-ups brauchen Partner, um sich weiterentwickeln zu können. In der Zusammenarbeit mit Wirtschaft für Duisburg sehen wir zahlreiche Optionen, junge und etablierte Unternehmen sowie Finanzierungspartner zusammenzubringen. Wir wollen Win-win-Situationen für alle Seiten schaffen – und so gemeinsam am Image Duisburgs als Start-up-Standort arbeiten.“



Johannes Franke
Geschäftsführer
startport GmbH

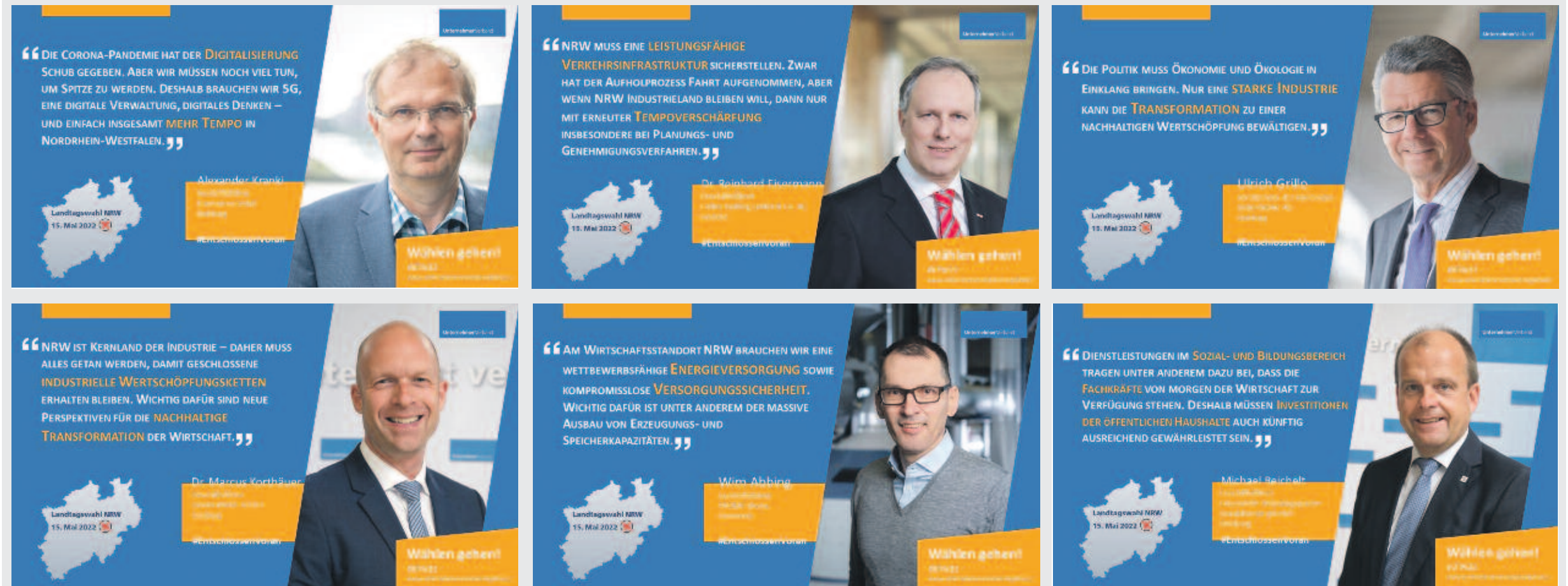
Wie kann man über die Logistik und Supply Chain einen Mehrwert für die Wirtschaft und die Gesellschaft schaffen und gleichzeitig die Umweltbelastung reduzieren? Unsere Antwort: Nur durch Innovationen. Bei startport gestalten wir diese Zukunft mit: Durch Start-ups mit spannenden Technologien, Unternehmen mit Visionen und Antrieb und Investoren, die in die Zukunft investieren.

► www.startport.net

Das erwartet die Wirtschaft von der neuen Landesregierung

Anlässlich der NRW-Landtagswahl haben wir bei unseren Mitgliedunternehmen nachgefragt, was sie von der neuen Landesregierung erwarten und fordern. Die Kernaussagen haben wir Social-Media-tauglichen „Sharepics“ zusammengefasst.

► www.unternehmerverband.org/ltw22



Was der Wirtschaft auf den Nägeln brennt

Energie, Digitalisierung, Entbürokratisierung – Video-Statements aus der Mitte der Wirtschaft

Die Funken sprühen, es zischt, orange-rot glühend wird das Eisen abgestochen – zwischen Schmelzöfen und Gussteil, aber auch an Werkbank und Hebe-Kran oder in Loungemöbeln und Café-Atmosphäre: unternehmer nrw machte sich im Frühjahr wieder auf in hiesige Unternehmen, um live und authentisch Stimmen einzufangen: Was erwartet die Wirtschaft von einer neuen Landesregierung? Wo kann, wo muss NRW besser werden? Was sind gerade die Herausforderungen, die Unternehmen bewältigen müssen, um Arbeitsplätze, Wachstum und Wohlstand zu erhalten? Herausgekommen sind 35 Statements, die im Vorfeld der Landtagswahl in der Social-Media-Kampagne #entschlossenvoran #ltw22 ausgestrahlt wurden.

Stimmen aus Isselburg, Rhede und Duisburg

Vier Unternehmer, die als Mitglied unseres Verbandsgebiets an Rhein, Aa und Issel ansässig sind, waren mit von der Partie: Dirk Engels, Geschäftsführer der Industrie Holding Isselguss GmbH in Isselburg widmete sich der Energiepolitik: „Die Landesregierung muss sich für eine faire Besteuerung der Energie einsetzen!“ Bei unserem Mitgliedsun-

ternehmen Kromberg & Schubert GmbH Cable & Wire GmbH in Rhede äußerte Geschäftsführer Dr. Martin Greiner, dass NRW ein „Upgrade bei den Planungsverfahren“ braucht. Zwei Duisburger Unternehmer schlossen den Reigen: Dr. Tomass Grass, Geschäftsführer der Teba GmbH & Co. KG, forderte in Sachen Gesetze, Auflagen und Regulierung: „Wir müssen noch schneller und effizienter werden.“ Und Alexander Kranki, Geschäftsführer der Krankikom GmbH, erwartet: „NRW braucht die beste digitale Infrastruktur der Welt.“

Diese Forderungen und Erwartungen gelten nach der Wahl mit Blick auf die Koalitionsverhandlungen umso mehr. Wolfgang Schmitz, Hauptgeschäftsführer des Unternehmensverbandes, wünscht sich von der hiesigen Wirtschaft: „Bitte beteiligen Sie sich auch nach dem heißen Wahlkampf an der wirtschaftspolitischen Debatte in diesem Land. Nur so kann der Erneuerungs- und Modernisierungsprozess unseres Landes mit noch mehr Tempo fortgesetzt werden!“

Jennifer Middelkamp

► www.youtube.com/hashtag/entschlossenvoran



Aus der Mitte der Wirtschaft, im Bild Dirk Engels vor den Schmelzöfen von Isselguss, kommen die Video-Statements, in denen Unternehmerinnen und Unternehmer ihre (Heraus)Forderungen formulieren. (Foto: Middelkamp)

Landtagskandidatinnen und -kandidaten im Dialog in Duisburger Unternehmen

Der Verein Wirtschaft für Duisburg und die Wirtschaftsunioren Duisburg luden zu „Wahlzeiten“ / Konkrete Forderungen der Wirtschaft an die Politik

Zwei Unternehmen in Duisburg, die unterschiedlicher nicht sein könnten: Auf der einen Seite die Kreativweide KS36, der noch recht frische Co-Working-Space in den ehemaligen Hild Werkstätten an der Kammerstraße. Auf der anderen Seite, gar nicht weit entfernt in Neudorf, die Duisburger Kettenfabrik – „Duisburgs ältestes Industriemuseum“, so die augenzwinkernde Selbstbeschreibung des Inhabers Volker Domagala. Während sich auf der Kreativweide junge Wissensarbeiterinnen und -arbeiter treffen, um ihre digitalen Dienstleistungen und Lösungen weiterzuentwickeln, produzieren rund 30 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der Wildstraße bis zu 20 Tonnen schwere Anker für Überseeschiffe. Die Kettenfabrik ist das einzig in Europa verbliebene Unternehmen, das der chinesischen Anker-Übermacht die Stirn bietet.

Explodierende Stahlpreise im Anker-Geschäft

Und die Geschäfte laufen gut, berichtete Volker Domagala einigen der 16 Duisburger Landtagskandidatinnen und -kandidaten im Rahmen einer Wahlzeit, die kurz vor der

Landtagswahl in NRW im Mai stattfand. Eigentlich. Denn obwohl immer mehr große Reedereien auf die speziell geschmiedeten und qualitativ überlegenen Anker aus Duisburg setzen, muss das Unternehmen mit den Konsequenzen des Ukraine-Kriegs umgehen – beispielsweise den explodierten Stahlpreisen. „So etwas habe ich in 30 Jahren noch nicht erlebt – von einem Tag auf den anderen wurde unser Geschäft auf den Kopf gestellt“, sagte Geschäftsführer Domagala. Und nicht nur seinem Unternehmen gehe es so, sondern nahezu allen, die auf Rohstoffe und Vorprodukte angewiesen seien. „Das ist für produzierende Branchen schlimmer als Corona.“ Der Tenor der Diskussion: Der Krieg und die Folgen sind nicht einfach unternehmerisches Pech. Die Politik ist in der Verantwortung, insbesondere den industriellen Mittelstand kurzfristig und unbürokratisch zu unterstützen.

Probleme mit Genehmigungen und Internetanschluss

Im Co-Working-Space KS36 spielte der Krieg hingegen kaum eine Rolle. Geschäftsführer Sebastian Haak berichtete über die zahlreichen Hürden



Wahlzeit auf der Kreativweide KS36: (v. l.) Sebastian Haak (KS36), Britta Söntgerath (Volt), Benedikt Falszewski (SPD), Sven Benentreu (FDP), Deniz Güner (CDU), Stefan Dase (CDU), Dennis Erle (FDP), Jule Wenzel (Grüne), Kai Lehmkuhler (KS36). (Foto: Kleff)

bei der Realisierung der Kreativweide: komplexe Genehmigungsverfahren, die zu hohe Grunderwerbssteuer in NRW, zu langsames und instabiles Internet am Standort in Duisburg sowie die zähe, analoge Bürokratie. „Wir haben erst nach sechs Monaten überhaupt eine Rückmeldung auf unsere digitale Gewerbeanmeldung erhalten – hier brauchen wir funktionierende digitale Prozesse und insgesamt viel mehr E-Government!“ Aktuell kämpfen er und seine Mitstreiter intensiv mit dem Fachkräftemangel: Es sei in der Branche grundsätzlich nicht einfach, Fachkräfte zu gewinnen und zu halten – umso wichtiger seien die Rahmenbedingungen am Standort, etwa die ÖPNV-Anbindung, qualitativer Wohnraum oder ein attraktiver Kulturbereich. „Hier muss sich auch die Politik auf Landesebene für Städte wie Duisburg einsetzen“, so Haak. Ein Schuldenschnitt sei dringend notwendig, damit diese Städte wieder Luft zum Atmen und Agieren bekämen.

Verständnis für die Bedürfnisse der Wirtschaft entwickeln

„Die Wahlzeiten sind für uns ein wichtiges Instrument, um Politike-

rinnen und Politiker mit Entscheidungen aus der Wirtschaft zusammen zu bringen“, sagt Christian Kleff, Geschäftsführer von Wirtschaft für Duisburg. „Uns geht es dabei nicht um den Austausch von politischen Statements, sondern darum, Verständnis für die Bedürfnisse der Wirtschaft zu entwickeln.“

Erstmals haben die Wahlzeiten in Kooperation mit den Wirtschaftsunioren Duisburg stattgefunden. Deren Sprecher Patrick Weiß ergänzte: „Das Format Wahlzeit zeigt, wie wichtig der Austausch zwischen Politik und Wirtschaft ist. Die Herausforderungen insbesondere für die kleinen und mittelständischen Unternehmen sind größer denn je.“

Christian Kleff

► www.wirtschaft-fuer-duisburg.de

► www.wjd.de

„Energie- und klimapolitische Herausforderungen bewältigen“

Arndt G. Kirchhoff,
Präsident von unternehmer nrw

Ich gratuliere der CDU und Ministerpräsident Hendrik Wüst zum Wahlsieg und zum klaren Wählerauftrag, die nächste Landesregierung anzuführen. Ebenso herzlich gratuliere ich Bündnis 90 / DIE GRÜNEN und ihrer Spitzenkandidatin Mona Neubaur zu den enormen Zugewinnen ihrer Partei. Wenn ich mir das Wahlergebnis anschau, spricht nun sehr viel für ein schwarz-grünes Regierungsbündnis. Ich wünsche mir, dass nun zügig Sondierungsgespräche aufgenommen werden mit dem Ziel, möglichst schnell eine stabile Landesregierung zu bilden.

Als Industrieland stärker werden – aber klimafreundlich

Trotz programmatischer Unterschiede kann in einer solchen Koalition eine echte Chance liegen. Vielleicht wird gerade ein solches Bündnis bisher nur schwer überbrückbare Spannungsfelder auflösen und bestehende gesellschaftspolitische Blockaden überwinden. Ich verbinde mit einem schwarz-grünen Projekt die Hoffnung, dass es uns in Nordrhein-Westfalen gelingt, die riesigen energie- und klimapolitischen Herausforderungen pragmatisch und umfassend zu bewältigen und gleichzeitig als Industrieland noch stärker zu werden. Es bleibt dabei: Die Modernisierung unseres Landes muss noch konsequenter fortgesetzt werden. Wir Unternehmer brauchen eine Politik, die die digitale und nachhal-



Arndt G. Kirchhoff (Foto: Kerstin Kokoska)

tige Transformation entschieden weiter vorantreibt und endlich das Tempo bei Planungs- und Genehmigungsverfahren deutlich erhöht.

Wirtschaftspolitischer Aufholprozess auch dank der FDP

Die FDP hat in einem für sie schwierigen Umfeld ein für sie enttäuschendes Ergebnis erzielt. Umso deutlicher möchte ich aber ausdrücklich sagen, dass der sichtbare wirtschaftspolitische Aufholprozess der vergangenen fünf Jahre auch der guten Regierungsarbeit der FDP entscheidend zu verdanken ist.

Ausdrücklich danken möchte ich an dieser Stelle den vielen hundert Kandidatinnen und Kandidaten der demokratischen Parteien für ihren Ein-

satz für unsere freiheitliche Grundordnung und die politische Debatte über die Zukunft unseres Landes. Ihr Engagement in diesen schwierigen und ruppigen Zeiten verdient höchste Anerkennung. Und deshalb zolle ich auch gerade all jenen Respekt, die ihre Wahlziele nicht erreicht haben.

unternehmer nrw stellte rund um die #ltw22 eine Reihe an Informationen zur Verfügung – u. a. wirtschaftspolitische Papiere und ein IW-Gutachten. Die darin formulierten Erwartungen der NRW-Wirtschaft an die neue Landesregierung haben auch nach der Wahl nichts an ihrer Aktualität verloren.

► www.unternehmer.nrw

„Den Modernisierungsprozess in NRW fortführen!“

Wolfgang Schmitz,
Hauptgeschäftsführer des Unternehmerverbandes

Wirtschaft ist die Basis für ein zukunftsfähiges Gemeinwesen. Das haben wir in den vergangenen Jahren des Ausnahmezustands gelernt. Umso wichtiger ist es, dass wir den angestoßenen Modernisierungsprozess in Nordrhein-Westfalen nun mit noch mehr Ehrgeiz und Tempo fortführen. NRW hat in den vergangenen fünf Jahren aufgeholt, bis zur Spitze ist es aber noch ein weiter Weg. Deshalb plädiert die Wirtschaft für zeitnahe Koalitionsgespräche, in denen die Sache und nicht Ideologie im Mittelpunkt steht. Es darf auf keinen Fall eine Rückkehr zu einer Politik von Argwohn und Misstrauen gegenüber den Unternehmen führen, die vor 2017 herrschte. Dams war Nordrhein-Westfalen Sinnbild für bürokratische Sonderwege



Wolfgang Schmitz (Foto: Archiv)

und wirtschaftsfeindliche Überregulierung. Das können wir uns nicht leisten! Wir brauchen eine sachorien-

tierte Politik, die unkompliziert entscheidet und ermöglicht statt verhin-

Gewählte Abgeordnete im Verbandsgebiet

CDU

- Dr. Jan Volker Heinisch, Mettmann III – Mülheim II
- Charlotte Quik, Wesel III
- Hendrik Wüst, Borken I
- Dr. Günther J. Bergmann, Kleve II

BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

- Jule Wenzel, Duisburg I
- Dr. Volkhard Wille, Kleve II

SPD

- Sarah Philipp, Duisburg I
- Benedikt Falszewski, Duisburg II
- Frank Börner, Duisburg III
- Sonja Bongers, Oberhausen I
- Stefan Zimkeit, Oberhausen II – Wesel
- Rodion Bakum, Mülheim I
- Elisabeth Müller-Witt, Mettmann III – Mülheim II
- René Schneider, Wesel II
- Nina Andrieshen, Borken I

Menerga GmbH organisiert wöchentliche Hilfskonvois

Die Menerga GmbH, Spezialist für Lüftungs- und Klimatechnik mit Sitz in Mülheim an der Ruhr, hat eine wöchentliche Transportlinie in die Krisenregion in der Ukraine eingerichtet. Gemeinsam mit zwei Geschäftspartnern, dem Logistikunter-

nehmen HTL und dem FC Kray, werden Hilfsgüter kostenneutral transportiert. Dafür stellt das Unternehmen Lagerflächen zur Verfügung, um die gespendeten Güter wie Hygiene-Artikel, Lebensmittel und Kleidung in die Transportmittel der

HTL zu verladen. Für die Entgegennahme der Sachspenden wurde eine Annahmestelle eingerichtet.

► www.menerga.com

Lebenshilfe NRW appelliert an die Politik

Hohe Preise bei Lebensmitteln sowie Produkten und Dienstleistungen des täglichen Bedarfs sind für alle derzeit eine große Belastung, insbesondere für Menschen mit Behinderung. Die Lebenshilfe Nordrhein-Westfalen e.V. weist darauf hin, dass für Menschen mit Behinderung zusätzlich auch die Kosten für

unterstützende Dienstleistungen, auf die sie angewiesen sind, wie zum Beispiel Assistenzleistungen oder Fahrtkosten, steigen. Die Lebenshilfe NRW appellierte anlässlich des europäischen Protesttages zur Gleichstellung der Menschen mit Behinderung, am 5. Mai, die finanzielle Situation anlässlich des Krieges in der Ukraine

im Blick zu halten. Der Landesvorsitzende Prof. Dr. Gerd Ascheid forderte eine vorgezogene, im Koalitionsvertrag der Ampel angekündigte Reform der Werkstattlöhne für Menschen mit Behinderung, um zu einer finanziellen Verbesserung beizutragen.

► www.lebenshilfe-nrw.de

Duisburger Hafen zieht sich aus Belarus zurück

Die Duisburger Hafen AG zog sich im Frühjahr aus sämtlichen geschäftlichen Aktivitäten in Belarus zurück. „Wir ziehen einen klaren Schlussstrich“ verkündete duisport-CEO Markus Bangen im März. Das Unternehmen trennte sich sowohl von der Minderheitsbeteiligung (0,59 Prozent) an der internationalen Entwicklungsgesellschaft des Indus-

trie- und Logistikparks Great Stone als auch von der Beteiligung an der Eurasian Rail Gateway CJCS (38,9 Prozent), welche den Bau und Betrieb eines bimodalen Terminals planen. Vorstand, Aufsichtsrat und Gesellschafter trafen diese Entscheidung vor dem Hintergrund des Kriegs in der Ukraine und der Unterstützung durch Belarus. Bereits

geschlossen wurde das Repräsentations-Büro in Minsk. „Unsere Gedanken sind bei den Menschen in der Ukraine, und wir hoffen auf ein schnelles Ende des Krieges“, sagte Bangen.

► www.duisport.de

Caramba unterstützt Initiative „Schnelle Hilfe für die Ukraine“

Der Duisburger Chemie-Spezialist Caramba unterstützt seit April die Initiative „Schnelle Hilfe für die Ukraine“, welche es sich zur Aufgabe macht, ein Netzwerk aufzubauen, dass Anbieter privater Unterkünfte mit Spendern und Helfern zusammenbringt. Insgesamt sollen so 200 Wohnungen für ukrainische Flüchtlinge bereitgestellt werden. Jeden Montag werden die Mitarbeiter der Caramba Chemie GmbH freigestellt, um tatkräftig mit anzu-

packen. „Das Besondere: Man hilft direkt und konkret, das ist keine anonyme Spende. Und – bei aller Schrecklichkeit der Gründe dafür – diese Art der Hilfe macht deshalb auch Freude“, sagt Wilfried Hülser, Logistikmanager bei Caramba. Dem Chemie-Spezialisten ist es auch ein Anliegen, vor Ort zu helfen. Rund 75 Paletten mit Desinfektionsmitteln, Erste-Hilfe-Koffern und Verbandstaschen wurden auf den Weg gebracht. Reiner Eckhardt,

CEO der Caramba Chemie-Gruppe freut sich über das große Engagement innerhalb seines Unternehmens. Ihm sei es beruflich und privat eine wichtige Herzensangelegenheit, die unter dem Krieg leidende Zivilbevölkerung in der Ukraine zu unterstützen, sei es hier oder direkt vor Ort.

► www.caramba.eu

DRK Mülheim kocht für Geflüchtete und freut sich über Spende

Die Stadt Mülheim an der Ruhr hat an der Mintarder Straße Unterbringungsmöglichkeiten für Geflüchtete aus der Ukraine bereitgestellt. Im Auftrag für die Stadt ist das Deutsche Rote Kreuz, Kreisverband Mülheim an der Ruhr e.V., für die Verpflegung der Flüchtlinge zuständig. Ehrenamtliche Helferinnen und Helfer versorgen die Menschen mit drei Mahlzeiten am Tag, die vor Ort durch Helferinnen und Helfer frisch zubereitet und ausgegeben werden. Die Rotkreuzler arbeiten im 3-Schicht-System. Täglich sind bis zu 15 Helfer vor Ort. Freiwillige unterstützen die ehrenamtlichen Feldköche beim Zubereiten der Mahlzeiten. „Wie lange der Einsatz andauert, hängt

von der Beauftragung der Stadt Mülheim ab. Vorgesehen ist, dass die Bewohner sich perspektivisch selbst versorgen werden“, berichtet Nina Rasche, Kreisgeschäftsführerin und Vorstand des Deutschen Roten Kreuzes Mülheim, die sich noch über eine unerwartete Spende freuen durfte: Bei einem Konzert der Band FKK im Haus Bürgergarten wurden Spenden für Geflüchtete aus der Ukraine gesammelt. Musiker Kim Merz und Jörg Thon, Gastwirt und Organisator des Haus Bürgergarten, übergaben den Scheck an das DRK Mülheim. „Wir freuen uns sehr über die Spende und wertvolle Unterstützung und werde diese gezielt für die Geflüchteten in der Unterkunft



Spende für den guten Zweck (v.l.): Jörg Thon, Bürgergarten, Kim Merz, Band FKK, und Nina Rasche, DRK (Foto: DRK)

an der Mintarder Straße einsetzen“, so Nina Rasche.

► www.drk-muelheim.de

Manufaktur für Marktwirkung

In 22 Jahren vom Start-up zum Top 10 Werbe-Unternehmen: Oberhausener Agentur move:elevator optimiert digitale Vertriebskanäle / Team-Spirit vor, während und nach Corona stärken

Der Fahrstuhl in Oberhausen fährt immer noch. Und er fährt kontinuierlich weiter nach oben. Was vor 22 Jahren noch eine Zwei-Mann-Agentur war, ist mittlerweile zu einer „Manufaktur für Marktwirkung“ geworden – move:elevator. Eine Agentur zu leiten, die liefert, ist das Ziel von Gründern und Geschäftsführer Hans-Jürgen Piechatzek. Gemeinsam mit Marcus Lacum und Managing Director Alexander Hippe ist er mit rund 100 kreativen Köpfen für viele namhafte Kunden im Einsatz.

Auch in der Corona-Pandemie ist das Unternehmen weitergewachsen – und hat die Not zur Tugend gemacht: „Die Pandemie hat das Business nachhaltig verändert. Persönliche Kundenansprache war durch Corona plötzlich kaum noch möglich. Auch die klassischen Marketing-Printprodukte rückten mehr in den Hintergrund“, so Hans Piechatzek. „Wir selbst haben unsere Dienstleistungen früher klassisch auf Messen angeboten. Das fiel jetzt alles weg.“ Eine neue Strategie musste her: „Wir sind auch nicht mit zwei Schiefertafeln vom Berg gekommen“, schmunzelt Piechatzek, „sondern haben überlegt: Wie können digitale Vertriebskanäle optimiert werden?“ Dabei gehe es konkret

darum, potenzielle Kunden nicht durch mühsame und kalte Akquise zu gewinnen, sondern den Spieß umzudrehen: „Digitale Vertriebskanäle müssen so gut sein, dass der Kunde von sich aus Interesse am Produkt bekundet und seine E-Mail-Adresse oder Telefonnummer hinterlässt“, erläutert Piechatzek. „Dann wird es für die Vertriebsmitarbeiter viel einfacher, da sie Kunden mit konkreter Kaufabsicht, also so genannte Leads, kontaktieren.“ move:elevator arbeitet genau an dieser Optimierung der Vertriebskanäle – mit Erfolg. „Wir legen für unsere Kunden die Bälle sozusagen auf den Elfmeterpunkt, den Torsschuss übernehmen sie dann selbst.“

40.000 Klicks in vier Monaten

Konkret wird es am Beispiel einer Betriebskrankenkasse. „Für sie haben wir die Kampagne ‚Fit im Kopf‘ entwickelt“, so Piechatzek. Entstanden ist eine Microsite mit unterhaltsamen Inhalten rund um das menschliche Gehirn. Beworben wurde diese dann mit einer Social-Media-Kampagne auf Instagram und Facebook sowie einer Online-Marketing-Kampagne. „Im viermonatigen Kampagnenzeitraum erreichte ‚Fit im Kopf‘ über

40.000 Klicks und es wurden fast doppelt so viele Leads erreicht wie ursprünglich angepeilt.“

Nicht der einzige zufriedene Kunde: Die Referenz-Liste der Agentur, die zu den Top 100 der größten Digitalagenturen und sogar zu den Top 40 der größten Werbeagenturen gehört, kann sich sehen lassen. Namen wie Coca-Cola tauchen hier auf. Für den Großkonzern entwickelte move:elevator seinerzeit eine digitale Plattform um die Ticket-Verwaltung für Events zu optimieren. „Wer, wo, welches Ticket in Händen hält, musste jederzeit online abrufbar sein. Zudem war es wichtig, steuerrechtliche Aspekte wie geldwerte Vorteile und Lohnsteuerabzug zu berücksichtigen“, erinnert sich Piechatzek. Eine knifflige Aufgabe, die sich aber lösen ließ: „Sämtliche Tickets werden nun zentral gelagert. Über ein Online-Portal können die Coca-Cola-Mitarbeiter ihre Kontingente sehen und Tickets im Tool ordern. Zudem können sie den Versand zum Kunden zum Wunschtermin veranlassen – bei Bedarf mit dem passenden, individualisierten Anschreiben im Anhang. Das von uns entwickelte Tool bündelt alle zentralen Verwaltungsvorgänge und Worksteps rund um das Coca-Cola-Ticketing“, fasst Piechatzek zusammen.

Präsenz und mobile Arbeit im Mix

Dabei war Gesundheitskommunikation ursprünglich der Branchenschwerpunkt von move:elevator. Im Laufe der Zeit kamen die Bereiche Immobilienmarketing, Mobilität – Autovermietungen und Verkehrsunternehmen – und Maschinenbau hinzu. Um brillante Ideen zu entwickeln, stecken die Beschäftigten von move:elevator aber schon länger nicht mehr die Köpfe zusammen: „Die Pandemie hat alles verändert. Manche Mitarbeiterinnen und Mit-



Erfolgsteam (v.l.): Alexander Hippe, Marcus Lacum und Hans-Jürgen Piechatzek leiten die Oberhausener Agentur move:elevator. (Alle Fotos: move:elevator)

arbeiter habe ich seit zwei Jahren kaum gesehen“, bedauert der Chef. Das klassische Arbeiten am Schreibtisch an fünf Tagen in der Woche werde es bei move:elevator in der Form künftig nicht mehr geben: „Geplant ist, einen Mix aus mobiler Arbeit und Präsenz im Büro zu etablieren.“ Denn natürlich sei der persönliche Austausch nach wie vor unverzichtbar.

Format „me:e Open Space“

Um möglichst viel „Team-Spirit“ trotz räumlicher Trennung zu erhalten, hat sich die Agentur in den ver-

gangenen zwei Jahren einiges einfaches lassen. Dazu zählt das Format „me:e Open Space“. „Der Ursprung war unser Format ‚Open Friday‘. Einen Tag im Monat haben wir nicht für unsere Kunden, sondern an Projekten für unsere Agentur gearbeitet, uns also um uns selbst gekümmert“, erinnert sich Piechatzek. Vernetzt habe man sich über eine virtuelle Plattform. „In dieser virtuellen Welt gibt es Inseln, Boote, Lagerfeuer und kleine Zelte, die aussehen wie bei Super Mario“, erklärt der Chef. Irgendwann sei dem Team die Idee gekommen, auch die Kunden in diese virtuelle Welt einzuladen. Es entstand das „me:e Open Space“-Format, das mittlerweile regelmäßig mit unterschiedlichen Themen-Schwerpunktthemen stattfindet. „In den kleinen Zelten kann man sich Impuls-Vorträge anhören.“ 200 bis 250 Teilnehmende seien in der Regel dabei, die sogar nach dem offiziellen Ende noch ein wenig in der virtuellen Welt verweilen: „Die kleinen Avatare sitzen dann auf Sesseln in den Zelten und tauschen sich noch aus“, schmunzelt Piechatzek.

Der Aufwand, um den Team-Spirit zu erhalten, zahlt sich aus: Der 8. Platz unter den am besten bewerteten deutschen Marketing-, Werbe- und PR-Unternehmen ging jüngst an move:elevator.



Gute Noten von den Mitarbeitenden: Der 8. Platz unter den am besten bewerteten deutschen Marketing-, Werbe- und PR-Unternehmen ging jüngst an move:elevator.

Geraldine Klan

Info

move elevator GmbH
Zum Aquarium 6a
46047 Oberhausen
0208 377110
www.move-elevator.de

Neuer Leiter für LebensRäume-Wohnstätte

Die Wohnstätte für Menschen mit geistiger Behinderung in Duisburg-Walsum ist nun unter der Leitung von Matthias Mahlke. Der staatlich anerkannte Heilerziehungspfleger stellt sich der Herausforderung, Wohnen für Menschen mit Behinderung so schön und normal wie möglich zu gestalten – auch während der Corona-Pandemie. Zum Antritt begrüßt ihn Marcus Gutmacher-Jendges, Geschäftsführer der LebensRäume. „Wir wollen unseren Bewohnerinnen und Bewohnern auch in ihrem Zuhause viele Möglichkeiten zur Erholung und Entwicklung bieten“, beschreibt Gutmacher-Jendges den Anspruch des Duisburger Sozialunternehmens und verweist auf bisher umgesetzte Punkte. Um während der Pandemie weitestgehend Normalität zu ermöglichen, richteten die LebensRäume zeitweise einen eigenen Kiosk in der Wohnstätte ein, enga-



Matthias Mahlke (links) wird von Marcus Gutmacher-Jendges begrüßt (Foto: LebensRäume)

gierten einen Fitnesstrainer und modernisierten derzeit einen Mehrzweckraum. Dort können Kinoabende organisiert, Partys gefeiert oder Sportangebote umgesetzt werden. „Ich freue mich über die vielen Gestaltungsmöglichkeiten in einem solchen lebendigen Haus“, sagt Matthias Mahlke mit Blick auf die neue Stelle. Zuletzt arbeitete Mahlke in

einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung am Niederrhein und verantwortete dort den Fachbereich Autismus. Seit 40 Jahren betreibt LebensRäume das Haus, in dem 45 Bewohnerinnen und Bewohner auf zwei Etagen wohnen.

► www.lebensraeume-duisburg.de

Comeback des Duisburger TARGOBANK Runs

Nach zwei Jahren Corona-Pause ist der TARGOBANK Run endlich zurück! Der Startschuss für die Anmeldung zur 15. Auflage des Firmenlaufs am 11. August 2022 ist gefallen. Die Startplätze sind wie in den vergangenen beiden Jahren auf 6.000 begrenzt; 2019 dauerte es keine fünf Wochen, bis das Teilnehmerlimit erreicht war. Auch in diesem Jahr re-

nen die Veranstalter wieder mit einem Run auf das Rennen, denn es seien bereits viele Anfragen gekommen, ob und wann der TARGOBANK Run wieder stattfindet. Die Läuferinnen und Läufer aus den Unternehmen seien erpicht darauf, nach der Streckbrechung endlich auf die Strecke gehen zu können“, so die Veranstalter. Die Strecke führt über 5,8 Kilo-

meter durch den Innenhafen und die Innenstadt. Jeweils drei Läuferinnen und Läufer bilden ein Team. Veranstalter des Firmenlaufs ist die TARGO Dienstleistungs GmbH Duisburg. Ausrichter ist der Stadt-sportbund Duisburg in Zusammenarbeit mit Bunert Events.

► www.unser-unternehmen-laeuft.de

SPALECK in Bocholt digitalisiert Recyclingtechnik

Zur IFAT 2022 präsentiert der Siebmaschinenhersteller SPALECK seine neue IIoT-Technologie SPALECK CONNECT. Diese bietet Betreibern von Recyclinganlagen ein umfassendes Werkzeug zur Überwachung ihrer SPALECKSiebmaschinen, Förderrinnen und Schwingtechnik. Ziel des CONNECT Systems ist es, den Anlagenbetrieb mit Hilfe von Maschinendaten zu optimieren und so die Verfügbarkeit der Anlage weiter zu steigern.

Bereits seit über einem Jahrzehnt arbeitet SPALECK an der Digitalisierung und Vernetzung seiner Anlagen. Konkret überwacht SPALECK CONNECT mittels Sensoren in und an den Schwingensiebmaschinen die Anlagen. Bei wichtigen Ereignissen sendet das System vordefinierte Benachrichtigungen an den Anlagen-



SPALECK CONNECT bietet smartes Anlagenmanagement und Condition Monitoring von Recyclinganlagen. (Foto: SPALECK)

betreiber. Zugleich profitiert der Nutzer von einem umfassenden Wissensmanagement zur eingesetzten Technik und einer vorausschau-

enden Wartungsplanung und dem Condition Monitoring.

► www.spaleck.de

Nachhaltige Unternehmensführung

Arbeiten im Industrieservice finden häufig in sensiblen Arbeitsbereichen statt. Hier steht der Schutz der Mitarbeiter durch ein Höchstmaß an Arbeitssicherheit an erster Stelle. „Wir reduzieren Nachhaltigkeit nicht nur auf den Klimaschutz, auch weitere Faktoren wie z.B. Arbeitsbedingungen, die die Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter in den Fokus stellen, sollten hier genauso betrachtet werden“, sagt Adrian Bernard, Ge-

schaftsführer Lobbe Industrieservice GmbH & Co KG, mit Sitz in Iserlohn. Diese Säulen der Nachhaltigkeit waren für Lobbe Industrieservice schon immer die wichtigsten Innovationstreiber. Ende Juli 2019 hat Lobbe ein Tfs Audit mit einem leistungsstarken Ergebnis abgeschlossen. Die Auditergebnisse haben eine Gültigkeit von drei Jahren, derzeit erfolgt bis Ende Juni 2022 ein erneutes Audit, das neben den vor-Ort-Prüfun-

gen 145 Fragen umfasst. Damit stellt Lobbe seine nachhaltige Unternehmensführung unter Beweis. Ein Beispiel dafür ist das von Lobbe gemeinsam mit der spanischen Beteiligungsgesellschaft Lagupres durchgeführte Projekt in der DOW-Raffinerie in Tarragona. Hier haben die Unternehmen gemeinsam 38 Wärmetauscher mit robotergestützter Technik gereinigt.

► www.lobbe.de

Unter Spannung: Chemielieferkette made in Duisburg

Die Köppen GmbH hat sich als Logistikdienstleister für die chemische Industrie und den Handel positioniert

Corona und der Ukraine-Krieg haben sie in die Schlagzeilen gebracht: die Liefer- und Wertschöpfungsketten. Seit sie ständig reißen, seit Regale in den Supermärkten leer bleiben und Unternehmen darüber klagen, dass sie keine Vorprodukte oder Rohstoffe bekommen, ist klar, dass die globale Wirtschaft zahlreiche schwache Kettenglieder beinhaltet. Eine davon: die Logistik. Der Transport von A nach B war in der Vergangenheit selbstverständlich – und günstig. Einer, der schon vor Jahren vor vielfältigen Problemen gewarnt hat, ist Jochen E. Köppen, CEO der Duisburger Köppen GmbH. Er führt den Tankcontainer-Dienstleister in der fünften Generation.

„Die Fahrer sind heute ein rares Gut – das hat sich aber schon über viele Jahre angekündigt. Wir bilden deshalb unseren eigenen Nachwuchs aus“, sagt Köppen. 17 Azubis bei insgesamt rund 160 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sind es aktuell – die

Quote kann sich sehen lassen. Trotzdem kämpft er gegen den Mangel, auch weil viele langjährige Fahrer schon älter sind und mit gesundheitlichen Problemen zu kämpfen haben. „Die Fixkosten sind unsere Herausforderung. Jeder Lkw, der nicht fährt, kostet. Und neue Fahrer findet man einfach nicht – man mutet den Fahrern gezwungenermaßen extreme Unsicherheiten zu: Wenn sie morgens zur Arbeit kommen, wissen sie nicht, wann es abends wieder nach Hause geht.“ Zudem müssten die Fahrer mit sehr dürtigen sanitären Rahmenbedingungen an Terminals und in den Kundenwerken umgehen. „Fernverkehr will überhaupt niemand mehr“, sagt Köppen. In die Lücke sind in den vergangenen Jahren osteuropäische Expeditionen gesprungen, zu Dumpingpreisen. Die Fahrer seien immer weiter aus dem Osten gekommen, viele aus der Ukraine. „Der Krieg hat dieser Entwicklung von einem Tag auf den anderen einen Riegel vorge-schoben“, sagt Köppen. „Für die

Wirtschaft ein Riesenproblem! Sogar, wenn Vorprodukte oder Rohstoffe beim Hersteller verfügbar sind – es gibt sehr häufig niemanden, der sie kurzfristig transportiert.“

Tankcontainer transportieren, reinigen, warten und lagern

In den vergangenen Jahren hat Köppen das Geschäftsmodell des Duisburger Traditionsunternehmens stetig weiterentwickelt: Nach einer Zensur Anfang der 1990er Jahre setzte zuerst sein Vater Wim den Fokus neu – auf Tankcontainer. In Meiderich wurden diese sehr speziellen Transportmittel von nun an gereinigt und gewartet, später auch gelagert. Und letztlich auch wieder mit eigenen Fahrzeugen transportiert. Große europäische Container-Dienstleister standen nun ebenso auf der Kundenliste wie Industrie und Handel. Köppen: „Heute entwickeln wir auf der Basis unserer vorhandenen Infrastruktur und technischen Kompetenz im Umgang mit Tankcontainern sowie Chemieprodukten individuelle Supply-Chain-Lösungen für die Chemieindustrie und den Handel.“ Und das nicht nur von Duisburg aus, sondern auch mit Büros in Hamburg, Dessau und Ludwigshafen. Pro Jahr werden derzeit 7.500 Tankcontainer repariert, über 10.000 gereinigt und rund 30.000 insgesamt bewegt.

Das ist allerdings nur eine Situationsbeschreibung, denn die Firma muss stetig neue Geschäftsfelder erschließen. Nicht nur die aktuelle Marktlage, die explodierenden Energiekosten und die Mangelressource Fahrer setzen ihr zu – auch immer neue Auflagen machen das Geschäft mit den Tankcontainern komplexer. „Der Lagerbetrieb bringt uns in die obere Klasse des Störfallrechts“, sagt Köppen – entsprechend genau wird geprüft, entsprechend lang dauern die Genehmigungsverfahren; auch weil so viele Instanzen und Fachleute an den Prozessen beteiligt sind. Hier müsse er als Unternehmer genau



Die Köppen GmbH ist der regional führende Tankcontainer-Dienstleister in Nordrhein-Westfalen. Am Standort Duisburg, dem bedeutendsten Knotenpunkt des kombinierten Verkehrs entlang des Rheins, bietet das Unternehmen die spezifische Infrastruktur zum Betrieb von Tankcontainern. (Fotos: Köppen GmbH)

rechnen – wenn ein Geschäftsbereich durch Auflagen unrentabel werde, dann müsse er Leistungen zurückfahren oder ihn letztlich schließen. „Selbst offensichtliche Verbesserungen der Sicherheit sind nur mit umfangreichen Dokumentationen und zeitaufwendigen Vorgängen umzusetzen. Das ist schon paradox! Ein Ausbau der Lagerhaltung hier in Meiderich ist aus heutiger Sicht nicht genehmigungsfähig. Für deutliche Erweiterungen unserer drei betrieblichen Tätigkeiten bräuchten wir eine hafennahe BImSchG-fähige Industrie- und Lagerfläche, die zudem mit LKW-Verkehr belastbar ist.“

Potenzielle Konsequenzen für den Wirtschafts- und Logistikstandort Duisburg: „Ohne einen Betrieb wie



Jochen E. Köppen

uns drehen sich die Tankcontainer nicht über einen Standort wie Duisburg – dann übernehmen andere. Der kombinierte Verkehr würde verlieren und Transportstrecken über die Straße würden länger werden! Das ist das Gegenteil von dem, was wir gesellschaftlich erreichen möchten.“ Das Vorhalten von Containern für die Chemieindustrie im Rheinland sei nur dort möglich, wo man auch ein Depot habe. Und eben das sei mittelfristig mittlerweile mehr als schwierig. Der Wettbewerb sitzt in den Niederlanden und perspektivisch auch in Hamm. „Die niederländischen Wettbewerber haben einen großen Vorteil – dort arbeiten Kommunen und das Land gemeinsam daran, Unternehmen am Standort anzusiedeln, zu halten und weiterzuentwickeln. Behörden verstehen sich als Dienstleister und Ermöglicher – als Partner.“ In Hamm stärkt derweil die Deutsche Bahn einen Knotenpunkt, zudem wurde ein Tankcontainerdepot und -lagerbetrieb errichtet. „Wir müssen uns darauf einstellen, dass damit perspektivisch ein Teil der Chemietransporte aus dem mittleren Ruhrgebiet vom Umschlagspunkt Duisburg abgezogen werden.“

Aber auch Anfahrt- und Abfertigungszeiten zu und in den Duisburger Terminals sind ein stetes Problem in

der Logistik. Vieles westlich von Duisburg könne nach Venlo abwandern. „Da schauen wir auch hin“, sagt Köppen. „Den lokalen Fuhrpark rechne ich ausschließlich in Zeiteinheiten: Wenn der Transport eines Tankcontainers per Lkw nach Venlo samt Abfertigung schneller ist als die Anfahrt und Abfertigung an einem Terminal in Duisburg – dann fahren wir nach Venlo.“

Die jüngsten geopolitischen Ereignisse haben gezeigt, wie wichtig zuverlässige Lieferketten und die dazugehörigen Dienstleistungen sind. Da drängt sich diese Frage einfach auf: Können es sich die Wirtschaftsnation Deutschland und das Industrieland Nordrhein-Westfalen gerade auch mit Blick auf die Umweltziele leisten, Dienstleistern wie der Köppen GmbH dauerhaft kaum Perspektiven zu bieten?

Christian Kleff

Info

Köppen GmbH
Arnold-Dehnen-Str. 20-24
47138 Duisburg
0203 42993-0
www.koeppen-du.de

Über 150 Jahre Köppen

Um 1860: Gerhard Köppen transportiert via Pferdegespann Waren für Dritte

Ab 1911: Sohn Johann Köppen baut das Transportgeschäft des Vaters aus und wird mit 28 Pferden größter Transporteur in Meiderich

1930er-Jahre: Enkel Ewald Köppen setzt auf Motorisierung

1950er-Jahre: Ur-Enkel Hans-Wilhelm Köppen, genannt Wim, steigt in das Unternehmen ein, der Fokus liegt in den kommenden Jahrzehnten auf Mineralöltransporten

1969: Wim Köppen übernimmt die Firmenanteile seines Vaters und baut das Unternehmen zu einer Flüssigkeitsfachspedition aus

Anfang 1990er-Jahre: Jochen E. Köppen tritt in das Unternehmen ein

1993: Neubeginn nach dem Wegfall des größten Kunden; Neugründung der Köppen GmbH und Einrichtung eines Tankcontainerdepots in Meiderich

Seitdem: Entwicklung hin zu einem Komplettanbieter von Supply-Chain-Lösungen für die Chemieindustrie

Flender schließt Moventas-Übernahme ab

Windturbinen-Getriebehersteller jetzt in vollständigem Besitz des weltweit tätigen Antriebsspezialisten

Als wichtigen strategischen Schritt am Windmarkt zur Unterstützung der Energiewende wertet der weltweit tätige Antriebsspezialist Flender den Abschluss der Transaktion zur Übernahme des finnischen Windturbinen-Getriebeherstellers Moventas. Dem vorausgegangen war die Genehmigung der zuständigen Behörden. Moventas befindet sich nun im vollständigen Besitz von Flender mit Sitz in Bocholt. Die Übernahme ist der nächste Schritt in Flenders Wachstumsstrategie nach dem Schritt in die Eigenständigkeit im vergangenen Jahr. „Wir freuen uns sehr, den Abschluss dieser strategischen Akquisition bekannt geben zu können. Die Expertise und das Produktportfolio von Moventas passen perfekt in un-



Moventas-Getriebe und -Services gehören zu den bekannten und bewährten Antriebslösungen in der Windindustrie. (Foto: Flender)

sere Strategie, der verlässliche Partner für den Windmarkt und die immer wichtiger werdende Energiewende zu sein“, sagte Andreas Evertz, CEO der Flender-Gruppe. „Wir freuen uns, dass die Kollegen von Moventas zu unserem Team gestoßen sind. Gemeinsam werden wir den Windmarkt

weiterhin mit Spitzentechnologien versorgen und unsere Servicekompetenz erweitern, um die Bedürfnisse unserer Kunden noch besser zu unterstützen“, sagt Aarnout Kant, Präsident Wind Gears bei Flender.

➤ www.flender.com

Lebenshilfe Duisburg mit digitalem Pionierprojekt

Kinder, die über Wochen nicht an Keiner Frühförderung teilnehmen konnten. Eltern, die verzweifelt die Rückschritte in der Entwicklung bei ihren Kindern feststellten. Die Corona-Pandemie sorgt seit zwei Jahren weltweit und in allen Berufszweigen für große Herausforderungen. Die Lebenshilfe Duisburg suchte nach Lösungen und brachte durch die Unterstützung der Stiftung Wohlfahrts-pflege NRW und mit Eigenmitteln einen zukunfts-fähigen Stein ins Rollen: Im Rahmen des Pilotprojektes

Therapie 2.0 wurden innerhalb eines Jahres digitale Medien als ergänzendes Tool bei der Beratung und den therapeutischen Angeboten für Kinder bis sechs Jahren eingesetzt.

Digitale Diagnostik und Therapie als zweites Standbein

Teilnehmende Familien wurden mit Tablets ausgestattet und von dem therapeutischen Fachpersonal bei der Durchführung von Untersuchungen und Therapie unterstützt. Ziel war es,

die digitale Diagnostik und die digitale Therapie neben den üblichen Diagnoseverfahren langfristig als zweites Standbein zu implementieren. Aus den gewonnen Erkenntnissen erweitert die Lebenshilfe Duisburg die digitalen Angebote auch für das Autismus-Therapiezentrum (ATZ) sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der interdisziplinären Frühförderung.

➤ www.lebenshilfe-duisburg.de

STUDIO 47 stärkt Ausbildung und Online-Distribution

Skrynecki neuer Chef vom Dienst im STUDIO 47

Die Zuschauerinnen und Zuschauer von STUDIO 47 kennen ihn schon seit Längerem als „Anchor-man“, seit Anfang Mai ist Jan Skrynecki zudem der neue Chef vom Dienst (CvD) in der Redaktion von Duisburgs regionalem Fernsehsender. Er übernimmt die Position von seinem Vorgänger Alrik Seidel, der zu einer Kölner TV-Produktionsfirma wechselt. „Ich freue mich sehr auf diese neue Aufgabe“, so Skrynecki. „Es ist eine große Ehre für mich, unser Programm federführend gestalten zu dürfen.“ Als gebürtiger Duisburger „mit Herz und Seele“ ist es ihm ein besonderes Anliegen, „die Ereignisse und Entwicklungen meiner Heimatstadt abzubilden und einzuordnen“.

Der 28-Jährige ist seit seiner Jugend journalistisch tätig, u.a. gründete er die mehrfach ausgezeichnete Schülerzeitung „Abbey Today“. Nach seinem Soziologie-Studium absolvierte er sein Volontariat bei STUDIO 47 und war dort anschließend Redakteur und Moderator. „Mit Jan Skrynecki haben wir die ideale Besetzung für die Position des CvD“, freut sich STUDIO 47-Chefredakteur Sascha Devigne. „Er kennt Duisburg und die Region wie seine Westentasche, hat einen scharfen Blick auf die Themen vor Ort und ist ein TV-Journalist durch und durch.“

Auch an anderer Stelle verstärkt sich STUDIO 47 in diesem Jahr: Neben



Er ist TV-Journalist „durch und durch“ und Duisburger „mit Herz und Seele“ – Jan Skrynecki, der neue Chef vom Dienst bei STUDIO 47. (Foto: STUDIO 47)

vier Redaktionsvolontärinnen und -volontären stößt ein neuer Mediengestalter Bild & Ton zum Team. „Für uns sind Ausbildung und Qualifizierung im Medienbereich ganz zentrale Themen“, so Devigne. „Schließlich geht es um nicht weniger als den journalistischen Nachwuchs, der gerade in unserer Region dringend benötigt wird.“

Fünf Millionen Aufrufe im Jahr

STUDIO 47 ist der regionale TV-Sender für das westliche Ruhrgebiet und den Niederrhein. Das Programm wird von rund 650.000 Zuschauerinnen und Zuschauern empfangen und wurde mehrfach mit dem Deutschen Regionalfernsehpreis ausgezeichnet. Vor einem Jahr hatte der TV-Sender eine neue Online-Strategie gestartet und kann nun erste Erfolge nachweisen: Online-Videos von STUDIO 47 erzielen rund fünf Millionen Aufrufe

– und damit vergrößert Duisburgs regionaler TV-Sender seine digitalen Reichweiten. Pro Monat erzielen die Videos im Durchschnitt 420.000 Aufrufe. Die mittlere Verweildauer pro Video liegt bei zweieinhalb Minuten – was einer Audience Retention von fast 80 Prozent entspricht. „Das sind wirklich äußerst bemerkenswerte Zahlen, die bei STUDIO 47 erreicht werden“, stellt Ulrich Pösselt fest, Vorstandsvorsitzender des Bundesverbands Lokal-TV (BLTV). „Und sie zeigen deutlich, dass regionales Fernsehen spannende und relevante Inhalte bietet, die ein großes Publikum ansprechen.“ Bestandteil der Online-Strategie sind auch eigene Distributionswege, sodass die TV-Beiträge z. B. auch auf den News-Portalen von MSN, der Rheinischen Post und weiterer regionaler und nationaler Online-Medien veröffentlicht werden.

➤ www.studio47.de

Zerres und Sohn steht seit 100 Jahren auf solidem Fundament

Mülheimer Immobilien-Traditionsunternehmen feiert Jubiläum mit einem großen Fest / Keine wirtschaftliche Delle durch Pandemie / Drei Vertriebswege

Der Zweite Weltkrieg, Wirtschaftskrisen, die Corona-Pandemie – wer ein Traditionsunternehmen leitet, muss Tiefpunkte meistern, darf nicht den Mut verlieren, muss nach vorne blicken und sich immer wieder auf veränderte Gegebenheiten einstellen. Der Familie Zerres, Immobilienspezialisten aus Mülheim an der Ruhr, ist dies gelungen. Jens Hendrik Zerres führt das Unternehmen in dritter Generation und darf in diesem Jahr das 100-jährige Jubiläum seines Unternehmens „Zerres u. Sohn“ feiern.

Unternehmen 2008 übernommen

„Die erste Generation schafft das Vermögen, die zweite verwaltet es, und die dritte studiert Kunstgeschichte“ – das bekannte Bonmot von Otto Fürst von Bismarck deutet darauf hin, dass die Enkel von Firmengründern ein schlechtes Image haben und im Ruf stehen, geerbte unternehmerische Substanz unbekümmert zu verjubeln, statt zu vergrößern. „Das trifft auf mich zum Glück nicht zu“, schmunzelt Jens Hendrik Zerres. Im Gegenteil, seit er das Unternehmen leitet, ging ein „Digitalisierungs-Ruck“ durch die Traditionsfirma. „Mein Vater hatte noch nicht einmal einen PC“, erinnert sich der 45-jährige Diplom-Kaufmann, der Betriebswirtschaftslehre studiert hat und während seiner ersten Berufsjahre gar nicht sicher war, ob er das Unternehmen vom Vater übernehmen wird. „Ich habe nach dem Studium international im Bereich des gewerblichen Immobilien- und Portfoliomanagements gearbeitet“, erinnert sich Zerres. 2008 zog es ihn dann doch zurück nach Mülheim, wo er mit seiner Frau und drei Kindern lebt. „Ich bin froh, die-

sen Schritt gegangen zu sein“, so Zerres.

Drei Vertriebswege

Mit Immobilien ist er groß geworden und steckt viel Herzblut in sein Geschäft, das auf drei Säulen basiert: „Wir bieten drei Vertriebswege an, von denen wir jeweils den passenden empfehlen“, so Zerres. Zunächst einmal sei das der klassische On-Market-Vertriebsweg. Dabei werden Immobilien mit allen zur Verfügung stehenden Medien am Markt platziert. Inbegriffen sind unter anderem Online- und Print-Inserate, Vermarktungsschilder und Mailings. „Neben diesem sehr klassischen Weg haben wir aber auch den diskreten Off-Market-Vertrieb“, so der Chef. „Unsere dafür über Jahrzehnte entwickelte Kundenkartei erstreckt sich vom privaten bis zum institutionellen Investor mit Volumina zwischen 500.000 und 50 Millionen Euro“, nennt Zerres beeindruckende Zahlen. Diskret könne so Investoren ein auf sie zugeschnittenes Objekt angeboten werden, ohne dass dies am Markt überhaupt auftauche. Der Vorteil für den Auftraggeber sei, dass er als Verkäufer nicht wahrgenommen werde. Der dritte Vertriebsweg und gleichzeitig einer, der Zerres und Sohn von der Konkurrenz abhebe, sind öffentliche und freiwillige Auktionen,



Blick in die Geschichte: Firmengründer Johann Zerres.

nicht zu verwechseln mit der Zwangsversteigerung. „Mehrere im Jahr führen wir Immobilienauktionen in der Philharmonie Essen durch. Hierfür haben wir eigens zusammen mit erfahrenen Kollegen die ‚Auktionshaus Grundstücksbörse Rhein-Ruhr AG‘ gegründet“, berichtet Zerres, der auch selbst Auktionator ist. Zu den Auktionen können bis zu 400 Personen live vor Ort teilnehmen – man kann aber auch per Telefon oder Bietungsauftrag mitmachen.

Keine wirtschaftliche Delle durch Pandemie

Auch in diesem Jahr sind wieder Auktionen geplant – vermutlich vor vollem Haus. Die Corona-Einschränkungen ließen zuletzt nur wenige Teilnehmer zu. Eine Einschränkung, die Zerres durch die Pandemie erfahren hat. Ansonsten sei man gut durch die herausfordernde Zeit gekommen: „Die Maklerbranche blieb von einer wirtschaftlichen Delle verschont.“ Zu Beginn des ersten Lockdowns im März 2020 sei die Branche schon sehr versichert gewesen, erinnert sich der Immobilienexperte. „Aber das Kapital blieb am Markt, die Zinsen waren weiterhin niedrig und die erwartete Insolvenzwelle blieb aus“, so Zerres. Im Bereich der Hallenvermietungen habe man keinen Einbruch gespürt, auf Ladenlokale habe sich die Situation natürlich ausgewirkt. Aber: „Wir haben in der Mülheimer Innenstadt auch Ladenlokale nachvermietet.“ Besichtigungen fanden virtuell statt, was für die Kunden kein Problem darstellte. „Bei Bedarf habe ich in jede Ecke hineingefilmt“, erinnert sich Zerres schmunzelnd. Das Land Nordrhein-Westfalen ist das Kerngebiet von Zerres u. Sohn für den Verkauf und die Vermietung von Gewerbe- und Kapi-

talanlageimmobilien, was gleichzeitig den Schwerpunkt der Tätigkeit darstellt. In Mülheim an der Ruhr und Umgebung vermittelt Zerres u. Sohn auch Einfamilienhäuser und Eigentumswohnungen.

Angefangen hat alles im Jahr 1922: Johann Zerres gründete die Firma Mülheimer Häuser- und Grundstücksverwertung. Die Tätigkeit als Makler war der Schritt in die Selbstständigkeit, nachdem er jahrelang die Immobilienabteilung der weltweit tätigen Firma Thyssen geleitet hat. „Bis zum Jahr 1939 entwickelte sich das Geschäft sehr gut. Kriegs- und politische Wirren verursachten aber deutliche geschäftliche Probleme, zumal mein Großvater keiner Organisation der damaligen Partei beitrug“, blickt Zerres auf die Firmengeschichte. Nach 1945 galt es, alle Kräfte für den Wiederaufbau einzusetzen. Johann Zerres wurde in dieser Zeit zum vereidigten Sachverständigen des hiesigen IHK-Bezirks bestellt. 1966 trat sein Sohn Hans Dieter Zerres in die Firma ein. Er legte den Schwerpunkt auf die Vermittlung von Gewerbeimmobilien und Kapitalanlagen und gehörte lange Zeit dem Vorstand der Grundstücksbörse Ruhr e.V. sowie dem Gutachterausschuss der Stadt Mülheim an. Im Jahr 2008 übernahm Jens Hendrik Zerres die Leitung des Unternehmens und stellte die Firma für das kommende Jahrhundert digital auf.

Hoher Anteil an Stammkunden

Der Blick in die Zukunft fällt positiv aus. „Den zukünftigen Herausforderungen begegnen wir mit hoher Motivation und Flexibilität“, so Zerres. „Wir stellen immer wieder dankbar



Diplom-Kaufmann Jens Hendrik Zerres leitet das Unternehmen Zerres u. Sohn seit 2008. (Fotos: Zerres u. Sohn)

fest, dass wir einen hohen Anteil an Stammkunden haben, für die wir teilweise auch schon generationenübergreifend arbeiten.“ Allerdings gibt es auch mahnende Worte. Es gebe nach wie vor zu wenige Grundstücke. „Für Neubauten müssen Altbauten abgerissen werden.“ Weitere Preistreiber seien die gestiegenen Baukosten, ausgelöst durch die Pandemie und die Ukraine-Krise. Hinzu kämen steigende Zinsen, eine Inflation von sieben Prozent auf Bundesebene und der Wechsel der Bundesregierung. „Wir waren überrascht, wie schnell Förderprogramme gestrichen wurden“, kritisiert Zerres. Mangelnde Planungssicherheit führe zu Unsicherheit bei den Investoren. Eine weitere Herausforderung: „Die Zinsen sind in den letzten Wochen stetig gestiegen. Aus diesem Grund erleben wir gerade einen Seitwärtstrend in der Preisentwicklung. Sofern sich Kaufobjekte nicht in Toplagen befinden, müssen die Verkäufer mit Abschlägen rechnen, auch bedingt durch eine restriktive Betrachtung der Banken bei der Finanzierung. Eines muss allerdings auch betont werden:

die Zinsen entwickeln sich gerade auf ein normales Niveau, sofern sie sich bei 3 bis 4 Prozent einpendeln. Die Niedrigzinsphase war nicht normal, so dass sich alle wieder auf ein Zinsniveau einstellen müssen, das vor der Null-Zins-Politik der Europäischen Zentralbank Standard war“, so Zerres. All das seien Entwicklungen, die es zu meistern gelte. „Aber mein Großvater und Vater haben auch ganz andere Herausforderungen bewältigt“, blickt Jens Hendrik Zerres noch einmal stolz auf die Firmengeschichte. Gefeierte wird das besondere Jubiläum Ende September mit einem großen Fest.

Geraldine Klan

Info

Zerres u. Sohn
Wittekindstraße 24
45470 Mülheim an der Ruhr
0208 34906
www.zerres-und-sohn.de

Bilanzsumme der Volksbank Rhein-Ruhr steigt um elf Prozent

Auszeichnung zur „BESTEN BANK“ vor Ort mit dem Prädikat „Geprüfter Verbraucherschutz“

Die Volksbank Rhein-Ruhr erreichte trotz widriger Umstände wie Corona-Pandemie, Konjunkturunbruch und dämpfenden Faktoren wie steigenden Rohstoffpreisen und Materialknappheit im vergangenen Geschäftsjahr ein Betriebsergebnis nach Bewertung in Höhe von 14,8 Millionen Euro, dies ermöglicht eine weitere Stärkung der Eigenkapitalbasis um ca. 11 Mio. Euro. Die Bilanzsumme der Bank ist um 11 % von 1.959 Mio. Euro auf 2.171 Mio. Euro gestiegen. Die Kundenvolumina sind ebenfalls weiter gestiegen. Am Jahresende zeichnete die Bank einen Gesamtbestand von 3.891 Mio. Euro – dies bedeutet einen Anstieg von 10 %.

Mit dem Wachstum im Fondsgeschäft von fast 58 Mio. Euro zeigt sich der Vorstand der Bank mehr als zufrieden,

im Vergleich dazu wurden in 2020 „nur“ knapp 17 Mio. Euro abgesetzt. Im Gegensatz dazu verzeichneten die Einlagen der Bank ein Plus von 6 % auf insgesamt 1.514 Mio. Euro. Im Jahr 2021 vergab die Bank 7,6 % mehr Kundenkredite als im Vorjahr. So wurden im vergangenen Jahr 342 Mio. Euro an Neukrediten an Privat- und Firmenkunden aus der Region vergeben.

Mit rund 298 Mio. Euro für die Finanzierung von Wohnbauten konnten viele Wohnträume in der Region realisiert werden. Eine Entwicklung, die das Vertrauen in das Geschäftsmodell bestätigt. „In den schweren Zeiten der Pandemie spüren wir eine deutliche Bestätigung durch unsere Mitglieder und Kunden, das macht uns zutiefst stolz“, betont Thomas

Diederichs, Sprecher des Vorstandes der Volksbank Rhein-Ruhr.

Beste Bank in Duisburg und Mülheim

Diese Bestätigung hat die Volksbank Rhein-Ruhr nicht nur von ihren Kundinnen und Kunden bekommen: Die Gesellschaft für Qualitätsprüfung mbH – eine unabhängige Gesellschaft zur Qualitätsmessung in Banken – führte den verbraucherschutzorientierten Bankentest „BESTE BANK vor Ort“ auch im vergangenen Jahr in über 200 Standorten durch. Seit vielen Jahren beschäftigt sich diese Institution mit den Themen Beratungsqualität und Servicequalität in Filialbanken und führt den einzigen Bankentest durch, der sich bereits seit 2016 an den DIN-Standards orientiert.



Thomas Diederichs, Sprecher des Vorstandes, ist stolz auf den Sieg der Volksbank Rhein-Ruhr eG in Duisburg und Mülheim an der Ruhr bei Deutschlands größtem und einzigen Bankentest mit dem Prädikat „Geprüfter Verbraucherschutz“. (Foto: Volksbank)

tiert. Die Volksbank Rhein-Ruhr eG holte sich den Sieg in Duisburg und in Mülheim an der Ruhr in Deutschlands

größtem und einzigen Bankentest mit dem Prädikat „Geprüfter Verbraucherschutz“. „Ich bin unfassbar stolz auf diese Auszeichnung – eine Wertschätzung an die gute Leistung aller Kolleginnen und Kollegen, die für die Erfüllung der Kundenwünsche in unserer Bank zuständig sind“, äußert sich Thomas Diederichs, Sprecher des Vorstandes, zu dieser Auszeichnung der Volksbank. „Die ganzheitliche genossenschaftliche Beratung bildet in unserer Bank das Fundament einer funktionierenden Kunde/Bank-Beziehung. Daher ist es umso erfreulicher, dass unsere Beratungsleistung im Test nicht nur vor Ort, sondern auch digital so gut abgeschnitten hat“, betont Thomas Diederichs.

Im vergangenen Jahr vergab die Bank rund 661.867 Euro an Spenden – in

der Region aber auch an die Opfer der Flutkatastrophe im Ahrtal. Thomas Diederichs erklärt: „Dass wir uns unserem Förderauftrag verpflichtet fühlen, brauche ich nicht zu betonen. Für uns steht es außer Frage, da zu helfen wo Hilfe benötigt wird! Die Flutkatastrophe im vergangenen Jahr zeigte wie eng Menschen in der Not zusammenrücken können. So hat mich auch das mit Stolz erfüllt: Neben diversen Sachspenden – die wir selbst zu einer befreundeten Bank zur weiteren Verteilung ins Ahrtal gebracht haben – konnten wir 50.000 Euro für den Wiederaufbau spenden. Denn eins ist klar: Genossenschaften halten zusammen.“

➤ www.volksbank-rhein-ruhr.de

Grün statt Grau

Künftig „summt und brummt“ es bei den Bocholter Unternehmen, die sich am bundesweiten Projekt „Grün statt Grau – Gewerbegebiete im Wandel“ des Bundeswirtschaftsministeriums beteiligt haben. Denn für neun Unternehmen, unter ihnen auch GRUNEWALD und PIERON, gab es jetzt zum Abschluss der Förderperiode Insektenhotels. Im Fokus der nachhaltigen Weiterentwicklung standen die Begrünungspotenziale in den Bereichen Gebäude und Firmengelände sowie auf kommunalen Flächen in den Gewerbegebieten wie zum Beispiel im Technologiepark. Um die Biodiversität in Gewerbegebieten zu steigern und die Aufent-

haltsqualität zu fördern, wurden Außenanlagen, Fassaden und Straßengrün von Unternehmen naturnah umgestaltet.

Insektenhotels in Gewerbegebieten aufgestellt

Die Stadt Bocholt hat als Modellkommune am Projekt teilgenommen. Zum Ende der Förderperiode soll ein Zeichen gesetzt werden, dass der ökologische Gedanke nicht mit der Förderung endet. Daher wurden an neun Unternehmen, die mit Hilfe der städtischen Förderung Business und Biodiversität in der Projektlauzeit Maßnahmen umgesetzt haben, Insek-



Grunewald-Azubi Jan Kasenbrink stellt das Insektenhotel vor dem Firmengebäude auf. (Foto: Stadt Bocholt)

tenhotels verteilt. Unternehmen können sich weiter melden.

➤ www.bocholt.de

Zwei Preise für Gigaset

Gigaset hat den Plus X Award 2022 erhalten und ist damit erneut Fachhandelsmarke des Jahres. Der Plus X Award ist der weltweit größte Innovationspreis für Technologie, Sport und Lifestyle. Die Auszeichnung basiert auf einer deutschlandweiten Umfrage, in deren Rahmen der Plus X Award den Fachhandel aufruft, für die favorisierte Marke abzustimmen. Der Award belegt: Trotz Corona-Pandemie und Chip-Krise ist und bleibt Gigaset der Partner für den Telekommunikations-Fachhandel. Mit der Sonderauszeichnung „Fachhandelsmarke des Jahres“ würdigt der Plus X Award Unternehmen,

die sich in besonderem Maße mit Blick auf die partnerschaftliche Zusammenarbeit verdient gemacht haben. Gigaset hat den Handel mit Schulungsprogrammen, Webinaren, Informationsmaterial, verschiedenen Videoformaten, bei Events und mit zahlreichen absatzfördernden Maßnahmen unterstützt.

Weltweiter Designpreis geht nach Bocholt

Darüber hinaus holte sich Gigaset auch den iF Design Award, einen der renommiertesten Designpreise weltweit, mit vier Auszeichnungen

für Mobilteile, Tischtelefon und Betriebssystem. Sie beweisen, dass das Traditionsunternehmen aus Bocholt Design auch im Jahr 2022 beherrscht und immer wieder neue Impulse bei Produkten wie auch bei Software setzt. Die Auszeichnungen gehen an die neue Comfort 500 Serie, das UC-Mobilteil ION, ein innovatives multifunktionales Tischtelefon, das Ende des Jahres auf den Markt kommt, sowie das User Interface Gigaset OS.

➤ www.gigaset.de

TARGOBANK Duisburg wächst

Kreditnachfrage und Anlagegeschäft legten zu / Filialen bedeutendster Vertriebsweg

Allem voran die Corona-Pandemie, aber auch Lieferengpässe und die steigende Inflation haben 2021 erneut für erhebliche wirtschaftliche Herausforderungen gesorgt. Die TARGOBANK in Duisburg blickt trotz der andauernden Ausnahmesituation auf ein erfolgreiches Jahr zurück. „War der Start ins Jahr 2021 noch stark von der Pandemie belastet, erholte sich die Geschäftstätigkeit ab der Jahresmitte in breitem Umfang“, resümiert Dirk Volk, Vertriebsdirektor in Duisburg. Die Filiale mit der Möglichkeit des persönlichen Kontakts und der Vor-Ort-Beratung blieb dabei der bedeutendste Vertriebsweg für die Bank. Möglich war dies durch ein konsequentes Schutz- und Hygienekonzept, mit dem die TARGOBANK der Gesundheit von Kundschaft und Mitarbeitenden auch 2021 höchste

Priorität einräumte. „Großer Dank gilt unseren Kundinnen und Kunden, die unsere Auflagen mit Umsicht und großem Verständnis mitgetragen haben“, so Volk.

Filialvertrieb durch Online-Angebot ergänzt

Ergänzend zum Filialvertrieb hat die TARGOBANK bereits lange vor der Pandemie die Online-Kreditvergabe sowie die telefonische Beratung als weitere Standbeine fortentwickelt. Die etablierten papierlosen Prozesse konnten so Lücken schließen, die durch die zeitweisen Einschränkungen der persönlichen Kontakte im Filialbetrieb entstanden waren. Volk: „Uns ist es wichtig überall da zu sein, wo unsere Kundinnen und Kunden mit uns in Kontakt treten möchten.

Deshalb kombinieren wir die Vorteile einer Digitalbank mit der persönlichen Beratung vor Ort oder bei unseren Kundinnen und Kunden zuhause.“

Als stabil erwies sich im Geschäftsjahr 2021 insbesondere das Kreditgeschäft. Zum Stichtag 31. Dezember 2021 belief sich das Kreditvolumen in Duisburg auf 179 Millionen Euro. Auch im Wertpapiergeschäft setzte sich der Wachstumstrend des Vorjahres fort und sorgte für einen Anstieg des Depotvolumens auf 128 Millionen Euro. Zu beobachten war auch ein steigendes Interesse an nachhaltigen Fonds, also an Wertpapieren, die nicht nur Rendite bringen, sondern auch ökologischen und sozialen Werten Rechnung tragen. In Duisburg betreute die TARGOBANK zum 31.

Dezember insgesamt 45.400 Kundinnen und Kunden.

Mitarbeitende gesucht

Unterm Strich blickt die TARGOBANK auf ein erfolgreiches Geschäftsjahr 2021 zurück. Um diese Entwicklung auch für die Zukunft zu sichern, sucht die TARGOBANK entgegen dem Branchentrend bundesweit Mitarbeitende für den Filialvertrieb sowie für die mobile Beratung. Auch ein Quereinstieg ist möglich. Für ihren Einsatz für Mitarbeitende ist die Bank im vergangenen Jahr zum 15. Mal in Folge als Top-Arbeitgeber ausgezeichnet worden.

► www.targobank.de

Petition: #43aMussWeg

Lebenshilfe Lüdenschied startete Petition

Seit Jahren kämpfen die Fachverbände für eine Abschaffung des Paragraphen 43a im Elften Sozialgesetzbuch (SGB XI). Dieser Paragraph behandelt Menschen mit Behinderung bei der Pflege deutlich schlechter, wenn sie in einem „Wohnheim“ leben. Die Lebenshilfe Lüdenschied forderte in einer Petition im Bundestag: #43aMussWeg – faire Pflege für alle! Mindestens 50.000 Unterschriften waren das Ziel, damit die Petition Erfolg hat. Innerhalb der Zeichnungsfrist vom 22.2.2022 bis 13.4.2022 erreichte die Petition 2791 Stimmen.

Ungerechtigkeit und Diskriminierung vermeiden

Beim Einreichen der Petition hatte die Lebenshilfe Lüdenschied mit

einer bekannten Politikerin eine prominente Mitstreiterin gefunden. „Die Ungerechtigkeit und Diskriminierung, die mit dem immer noch existierenden § 43a einhergehen, ist für uns in keiner Form nachvollziehbar“, betonen Ulla Schmidt, MdB und Bundesministerin a.D. (Bundvorsitzende Bundesvereinigung Lebenshilfe), Gerd Ascheid (Landesvorsitzender Lebenshilfe NRW) und Stephan Thiel (Vorstandsvorsitzender Lebenshilfe Lüdenschied und Einreicher der Petition) gemeinschaftlich. „Alle sollen dieselbe Unterstützung erhalten, egal, wo sie leben!“

► <https://lebenshilfe-luedenschied.net/>

Volksbank übernimmt MINT-Bildungsbus

Nach drei Jahren Projektbegleitung übergibt thyssenkrupp den Staffelfstab nun an die Volksbank Rhein-Ruhr, die ab sofort den Bildungsbus der Bürgerstiftung Duisburg auf die Straße bringt – und damit kostenlose Experimente aus dem MINT-Feld direkt an Duisburgs Grundschulen. Vollgepackt ist der Bildungsbus mit Experimenten, Modellen und allerlei Material, mit dem die sechs- bis elfjährigen Schülerinnen und Schüler Naturwissenschaft „begreifen“ können. Für die ersten drei Jahre hat der Duisburger Stahlhersteller die Betriebs-, Personal- und Sachkosten für den Bus übernommen. Damit konn-

ten der Bus und sein buntgemischter, kindgerechter Inhalt angeschafft und anfänglich betrieben werden. Nun geht die Fahrt mit einem neuen Partner weiter:

Ab sofort bringt die Volksbank Rhein-Ruhr den Bildungsbus mit seinen vielen Experimenten auf die Straße und an Duisburgs Schulen. „Wir freuen uns, neuer Partner des Bildungsbusses und der Bürgerstiftung zu sein. Für das kommende Jahr sichern wir die Weiterfahrt“, sagt Thomas Diederichs, Sprecher des Vorstandes der Volksbank Rhein-Ruhr.



Der Bildungsbus bringt kostenlose Experimente auf vier Rädern direkt an die Schulen in Duisburg. (Foto: Bürgerstiftung)

SBRS rüstet KVB um

Die SBRS GmbH mit Sitz in Dinslaken hat 33 Stadtbahnfahrzeuge für die Kölner Verkehrs-Betriebe AG mit neuen ABB-Traktionsumrichtern ausgerüstet und in Betrieb gesetzt. Gemeinsam mit der ABB erfolgte im ersten Schritt eine Prototypausrüstung in ein Fahrzeug, welches anschließend ausgiebig im

Fahrbetrieb erprobt und dann zugelassen wurde. Auf Basis einer detaillierten Anweisung baute die SBRS Montage die restlichen 32 Fahrzeuge anschließend in einem zehntägigen Rhythmus um. Mit dem letzten Fahrzeug Nr. 2316 fand im Mai nach vier Jahren der Abschluss des Projektes.

► www.sbrs.com



Insgesamt 32 Fahrzeuge der Kölner Stadtbahn rüstete SBRS aus Dinslaken um. (Foto: SBRS GmbH)

Anzeige

WWW.HYGIENELICHT.DE

WIR REINIGEN IHRE LUFT UND IHRE FLÄCHEN ZU 99 PROZENT: VIREN, KEIME, BAKTERIEN UND PILZE HABEN KEINE CHANCE. KEIMFREI AUF KNOPFDRUCK.



Unsere Geräte zerstören die DNS der Kleinstlebewesen (Viren, Keime, Bakterien und Pilze) mit Hilfe von künstlich hergestellten UV-C Wellen. Die Sterilisation erfolgt zu 99 Prozent – gerade während der Corona-Epidemie spielt dieser Faktor für die Gesundheit Ihrer Mitarbeiter und Kunden eine entscheidende Rolle. Menschen kommen bei unserer Lösung mit den Wellen nicht in Berührung. **Sicher, wirksam, wissenschaftlich erprobt!**

Bereits im Einsatz bei der Bahn und Bundespolizei! Werden Sie zertifizierter Hygienepartner!

Wir haben die Methode weiter entwickelt, die seit 1931 zum Desinfizieren von OP-Räumen genutzt wird und wissenschaftlich bewiesen ist: für viele Bereiche, schnell einsetzbar, erschwinglich und äußerst effektiv. Profitieren Sie von unseren langjährigen Erfahrungen aus dem lichttechnischen- und medizinischen Bereich.

Entdecken Sie, wie Sie unsere Produkte in Ihrem Unternehmen zum Wohle Aller einsetzen können.



Die Vorteile unserer Rocket 1 im Überblick:

- Geringer Verbrauch wie eine Glühbirne
- 40 dB leise nach Arbeitsstättenrichtlinien
- Unabhängig wissenschaftlich bewiesene Wirkung von 99,999%
- Wirksam in jeder Welle von Covid, Influenza, Masern, Lungenentzündung
- CE Zertifiziert
- Nach VDE in Deutschland hergestellt
- Optional mit CO2 Ampel
- Kein OZON!

Die Rocket 1 Ihr „Gamechanger“ im Arbeitsschutz:

- Geringere Heizkosten durch geringere Öffnungszeiten der Fenster
- Mitarbeiterschutz und Besucherschutz
- Auf Wunsch jährliche Wartung und DGUV-V3 Prüfung
- Geringere Krankheitsausfallkosten
- Kaum Folgekosten, da kein teurer Filterwechsel nötig

HYGIENELICHT.de
 99% Bakterien- und Virenfrei

Wie Frank Goosen der Lebenshilfe Dortmund zu Fachkräften verhalf

Kampagne zur Mitarbeitergewinnung auf Bussen und in Bahnen / 500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kümmern sich um die Belange von Menschen mit Behinderung

Wenn Unternehmen neue Mitarbeiter suchen, haben die Stellenausschreibungen in der Regel eins gemeinsam: Sie sind positiv formuliert, sollen neugierig machen und die Vorzüge des potenziellen neuen Arbeitgebers in den Vordergrund rücken. „Dabei sollte das erste Ziel doch sein, überhaupt wahrgenommen zu werden“, so Andreas Schwohnke, seit 26 Jahren Geschäftsführer der Lebenshilfe Dortmund. Er und sein Team beschränkten sich mit einer Kampagne zur Mitarbeitergewinnung einen anderen, durchaus provokativen Weg.

Sie wählten das Zitat des bekannten Kabarettisten und Buch-Autors Frank Goosen „... woanders ist auch scheiße“ für ihre Stellenausschreibung. Im Ruhrgebiet durchaus eine vertraute Wortwahl – aber als Slogan zur Mitarbeitergewinnung? „Es gab auch Gegenwind“, erinnert sich der Geschäftsführer und Goosen-Fan. Doch schließlich konnte er sein Team mit dem Vorstoß überzeugen. Nach Freigabe seitens der Agentur von Frank Goosen wurde der Spruch zusammen mit einem QR-Code und dem Foto von einem Betriebsausflug des Lebenshilfe-Teams aus dem Jahr 2017 auf Bussen und in Bahnen publiziert – mit Erfolg: „Innerhalb kürzester Zeit konnten wir alle Stellen für eine neue Einrichtung zum Kurzzeit- und Langzeitwohnen für Menschen mit Behinderung besetzen“, berichtet Schwohnke. Auch wenn er nicht wisse, ob das nur der Kampagne zu verdanken sei, hat er den Schritt nicht bereut. Es habe auch über die Bewerbungen hinaus viele positive Rück-

meldungen gegeben, beispielsweise wurden die Medien auf die Kampagne aufmerksam und berichteten über die wichtige Arbeit der Lebenshilfe Dortmund.

Leben selbstständig gestalten

In der Ruhrgebietsstadt kümmern sich rund 500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter um die Belange von Menschen mit Behinderung. Die Lebenshilfe Dortmund fördert und unterstützt Kinder, Jugendliche und Erwachsene mit Beeinträchtigung. Sie sollen ihr Leben möglichst selbstständig gestalten können und gleichberechtigt in der Gesellschaft leben. Die Lebenshilfe fördert Inklusion in

allen Lebensbereichen. Schwerpunkte der Lebenshilfe Dortmund sind zwei Tageseinrichtungen für Kinder, Pflegefamilien, (Kurzzeit-) Wohnen für Kinder und Jugendliche mit Behinderung, Betreutes Wohnen, Freizeit und Sport und Schulbegleitung.

Online-Schulbegleitung während der Schließungen

Bei der Schulbegleitung beispielsweise habe man auch in Zeiten der Corona-Pandemie gute Erfahrungen gemacht, berichtet Schwohnke: „Wir haben bei der Stiftung Wohlfahrtspflege frühzeitig Anträge gestellt, so konnten Schulbegleiter in einem Pilotprojekt zeitnah mit Tablets ausge-

stattet werden.“ Die Schülerinnen und Schüler konnten so auch online mit ihren Betreuenden zusammenarbeiten. „In Abstimmung mit den Schulen lief das sehr gut“, bilanziert Schwohnke. Neben dem guten Kontakt zu den Schulen habe man vor der Corona-Pandemie auch von einer engen Zusammenarbeit mit der Universität und Fachhochschule in Dortmund profitiert, was kontinuierlich zu Bewerbungen geführt habe. Diese „Quelle“ sei in Zeiten der Pandemie aber fast versiegt. Das sei ein Problem, denn Personal-Bedarf gebe es bei der Lebenshilfe Dortmund nach wie vor: „Wir sind gerade dabei, sehr viele Bereiche zu professionalisieren“, berichtet der Geschäftsführer. Beispiel Nummer eins sei der Bereich Ernährung. „In unseren Kitas haben wir Köchinnen und Köche, in den Wohneinrichtungen übernahmen in der Vergangenheit das Betreuungspersonal bzw. Hauswirtschaftler das Einkaufen und Kochen“, berichtet Schwohnke. Das sei aber zunehmend schwierig geworden. „Also haben wir einen Verpflegungsbetriebswirt eingestellt“, berichtet der Chef. „Er führte dann beispielsweise ein genaues Wiegen der Produkte, die verwendet werden, ein. So können wir viel Überschuss und daraus resultierenden Abfall vermeiden“, lobt Schwohnke.

Beispiel Nummer zwei sei der Bereich Hausverwaltung. „Wir haben einige Mehrfamilienhäuser, die wir als Vermieter betreiben. Auch das war auf Dauer nicht nebenbei zu schaffen.“ Eine Immobilienkauffrau küm-



Andreas Schwohnke ist seit 26 Jahren Geschäftsführer der Lebenshilfe Dortmund (Foto: Klan)

mert sich mit ihrem Know-how jetzt um den Bereich Hausverwaltung. Und in einem dritten Bereich hat Schwohnke die Lebenshilfe Dortmund ebenfalls auf professionellere Füße gestellt: „Der Bereich Human Resources hat sich stark verändert. Bewerbermanagement ist längst nicht mehr das, was es vor zwanzig Jahren war“, so Schwohnke – auch mit Blick auf die Kampagne. Deshalb gibt es seit kurzem auch eine Personalfachfrau im Team der Lebenshilfe, die sich als Hauptaufgabe um den Bereich Human Resources kümmert.

Geraldine Klan

Info

Lebenshilfe für Menschen mit Behinderung Dortmund e.V.
Brüderweg 22-24
44135 Dortmund
0231 13889-120
www.dortmund-lebenshilfe.de



Ungewöhnliche Kampagne zur Mitarbeitergewinnung: Mit dem Zitat des Kabarettisten Frank Goosen sorgte die Lebenshilfe Dortmund für viel Aufmerksamkeit. Der Erfolg gibt dem Sozialen Dienstleister recht: Innerhalb kürzester Zeit waren alle freien Stellen besetzt. (Foto: LH Dortmund)

Krisenfest und zukunftsfähig aufgestellt

Starke Zahlen in herausfordernden Zeiten: duisport-Gruppe zieht positive Jahresbilanz

Die duisport-Gruppe hat sich auch im zweiten Jahr der Corona-Pandemie erfolgreich behauptet und bewiesen, dass sie krisenfest und zukunftsfähig aufgestellt ist. Obwohl das Geschäftsjahr 2021 stark von den Auswirkungen und Beschränkungen rund um die dritte und vierte Pandemie-Welle sowie weltweit gestörten Logistikketten und einem massiven Mangel an Rohstoffen und Vorprodukten geprägt war, überzeugte das breit aufgestellte Geschäftsmodell von duisport mit einer deutlich spürbaren Resilienz. Vor diesem Hintergrund ist das Ergebnisplus von mehr als 33 Prozent bei einem Umsatzplus von fast 19 Prozent umso beeindruckender.

„Wir haben in stürmischen Zeiten Kurs gehalten“, sagt CEO Markus Bangen, der sein Amt am 1. August 2021 übernommen und seitdem intern

wie extern zahlreiche Impulse zur Weiterentwicklung und Modernisierung des Duisburger Hafens gesetzt hat. „Die positive Bilanz 2021 ist das Ergebnis von vertrauensvoller Teamarbeit, einem offenen Austausch untereinander und vor allem vom herausragenden Engagement aller Kolleginnen und Kollegen bei duisport. Ihnen gilt ein weiteres Mal der Dank des gesamten Vorstands, denn ohne ihren unermüdlichen Einsatz – egal ob im Büro, zu Hause, auf den Terminals oder in unseren Hallen – hätten wir unseren Betrieb nicht aufrechterhalten können“, so Bangen.

Umsatz und Ergebnis deutlich gesteigert

Die Umsatzerlöse der duisport-Gruppe lagen 2021 mit 346,8 Millionen Euro deutlich oberhalb des Vorjahreswerts von 291,7 Mio. Euro –

ein Plus von 18,9 Prozent. Auch die Prognose von 315 Mio. Euro wurde damit klar übertroffen. In Folge der gestiegenen Umsätze verbesserte sich das EBITDA auf nunmehr 54,6 Mio. Euro (2020: 44,3 Mio. Euro). Das Ergebnis vor Steuern liegt bei 29,5 Mio. Euro und somit oberhalb des Vorjahreswerts von 22,3 Mio. Euro. Der Jahresüberschuss nach Steuern wuchs von 14,2 Mio. Euro um 33,1 Prozent auf 18,9 Mio. Euro.

Containerumschlag weiter auf Rekordniveau

Im Geschäftsjahr 2021 stieg der Containerumschlag ein weiteres Mal leicht um 2 Prozent auf rund 4,3 Mio. TEU (Vorjahr 4,2 Mio.) an. Der Gesamtgüterumschlag bleibt stabil: Insgesamt hat die duisport-Gruppe im vergangenen Jahr 58,2 Mio. Tonnen Güter per Schiff, Bahn und Lkw umgeschlagen.

In allen Duisburger Häfen zusammen waren es insgesamt 111,1 Mio. Tonnen (Vorjahr: 110,4 Mio. Tonnen). Markus Bangen blickt zuversichtlich in die Zukunft: „Aktuell ist es nahezu unmöglich, seriöse Prognosen über den weiteren Verlauf des Geschäftsjahres 2022 abzugeben. Durch den Ukraine-Krieg und die enorm gestiegenen Energiepreise hat sich die Stimmung in der gesamten deutschen Wirtschaft stark eingetrübt. Dennoch bin ich davon überzeugt, dass die duisport-Gruppe auch diese Krise gefestigt überstehen wird und wir in vielen Bereichen bereits die richtigen Schritte unternommen haben, um uns modern und zukunftsfähig aufzustellen und die Position des Duisburger Hafens als zentrale Logistik- und Energiedrehscheibe in Europa weiterhin nachhaltig zu stärken.“

► www.duisport.de



Der duisport-Vorstand stellte die duisport-Bilanz 2021 vor (v. l.): Prof. Thomas Schlipköther (Mitglied des Vorstands), Markus Bangen (Vorstandsvorsitzender) und Dr. Carsten Hinne (Mitglied des Vorstands). (Foto: duisport/krischerfotografie)

Baumpflanzaktionen der Stadtwerke Duisburg

Mit der elften Baumpflanzaktion der Stadtwerke Duisburg AG ist die magische Marke von 12.000 neu angepflanzten Bäumen an verschiedenen Stellen im Stadtgebiet übertroffen. Mit den Baumpflanzaktionen schützt der lokale Energiedienstleister nachhaltig das Klima vor Ort. Langfristig werden die Bäume in der Lage sein, jährlich circa 154 Tonnen CO₂ der Atmosphäre zu entziehen.

Grün und nachhaltig leben

Die Baumpflanzaktion war eine von zahlreichen Aktionen im grünen Monat März bei den Stadtwerken



Die Stadtwerke-Mitarbeiterinnen Lea Elsenberg (links) und Meral Alici haben gemeinsam mit weiteren Helferinnen und Helfern die vielen Bäume für die Baumpatinnen und Baumpaten der Baumpflanzaktion 2022 der Stadtwerke Duisburg eingepflanzt. (Foto: DVV)

Duisburg. Auf dem Facebook- und Instagram-Kanal des lokalen Energiedienstleisters gibt es täglich Tipps

und Tricks zum Thema „grünes und nachhaltiges Leben“.

► www.dvv.de

PROBAT gewinnt erneut Preis für hervorragende Unternehmensführung

PROBAT, Weltmarkt- und Technologieführer im Bereich Maschinen- und Anlagenbau für die kaffeeverarbeitende Industrie, wurde zum zweiten Mal in Folge mit dem Best Managed Companies Award ausgezeichnet. Der Award ist das Gütesiegel für vorbildliches unternehmerisches Denken und Handeln. Vergeben wird diese besondere Auszeichnung von Deloitte, der Frankfurter Allgemeine Zeitung und Credit Suisse in Kooperation mit dem Bundesverband der Deutschen Industrie. Gremien aus Wirtschaft, Wissenschaft und Medien begleiten den mehrstufigen Coaching- und Auswahlprozess.

Am Ende nominierte der Expertenrat PROBAT zunächst als Finalist, bevor die Award-Jury dann schließlich den Weltmarktführer vom Niederrhein erneut zu einer Best Managed Company kürte. Jan Molitor, EVP Marketing PROBAT, betonte die Bedeutung der Auszeichnung für die Fortführung bereits angestoßener Veränderungsprozesse: „Die erneute Anerkennung unserer Arbeit ist eine äußerst wertvolle Bestätigung für unser Unternehmen und gleichzeitig ein wichtiger Impuls, angestoßene Veränderungsprozesse fortzuführen und den Status quo kontinuierlich und kritisch zu hinterfragen.“

Wenige Tage zuvor hatte PROBAT eine neue Generation industrieller Trommelröster vorgestellt: Der NEPTUNE 1000 Röster kombiniert Flexibilität und Prozesssicherheit, gekleidet in ein Hygiene-Design. Ausgestattet mit Hochleistungszyklen und einem Rezirkulationssystem, trägt die Röstmaschine auch der zunehmenden Bedeutung einer nachhaltigen Kaffeeverarbeitung Rechnung.

► www.probat.com

„Würdevolles Altern statt satt, sauber, still“

Interview mit Marvin Schell, der neue (digitale) Wege in der Altenpflege geht

Marvin Schell ist stellvertretender Geschäftsführer bei Stella Vitalis und Casa Mia, einem privaten Anbieter für Dienstleistungen in der Altenhilfe mit insgesamt 27 ambulanten und stationären Einrichtungen. [unternehmen!] sprach mit dem 34-jährigen gelernten Intensivkrankenschwäger über würdevolles Altern, Digitalisierung und seinen TikTok-Account krassaltenheim.

[u!]: Was bedeutet würdevolles Altern für Sie?

Marvin Schell: Auf jeden Fall nicht das, was der Ist-Situation entspricht. Würdevolles Altern hat viele Aspekte. Einer ist, dass man mit dem Einzug ins Altenheim nicht gleichzeitig in die Steinzeit zurückversetzt wird. Warum werden im Jahr 2022 immer noch Einrichtungen ohne WLAN gebaut? Sprachassistenten wie Alexa könnten Pflegebedürftigen zu viel mehr Selbstständigkeit verhelfen. Sensorik-Böden in den Einrichtungen könnten Pflegepersonal entlasten, da immer klar wäre, wo gerade Bewegung ist und die Pflegekraft hier gezielt ansetzen kann. Fakt ist: Wir werden nicht mehr Pflegekräfte bekommen. Jetzt nicht und in Zukunft nicht. Zumindest nicht in dem Maße, in dem wir sie bräuchten. Weil es eine Branche ist, in der Interaktion zwischen Mensch und Mensch immer bestehen bleibt, müs-

sen wir einem "ich kann gerade nicht" endlich konstruktiv entgegen treten. Dabei kann Digitalisierung helfen.

[u!]: Und warum gibt es so etwas nicht in den Einrichtungen? Alexas oder zumindest flächendeckendes WLAN?

Marvin Schell: Weil Standards gar nicht definiert sind. Investoren kann man da nicht den Vorwurf machen. Sie finanzieren das, was ihnen als Konzept vorliegt. Und was natürlich auch den Anforderungen der Pflegekasse entspricht. Aber wollen wir wirklich nur „Satt-Sauber-Still-Buden“? Wir brauchen keine Insel-Lösungen mit einzelnen Einrichtungen, die besser ausgestattet werden, sondern ganzheitliche Ansätze. Bei der Planung einer neuen Einrichtung müssen Internet, Apps, Tools etc. direkt berücksichtigt werden. Später nachzurüsten ist der kompliziertere Weg und stößt auf wenig Bereitschaft. Deshalb gilt weiterhin: Wenn Sie als Träger die gesetzlichen Verpflichtungen an eine Senioreneinrichtung erfüllen, haben sie zwar mehr Anforderungen erfüllt als die an ein Atomkraftwerk gestellt – sind aber dennoch weit weg vom Zahn der Zeit.

[u!]: Einen großen Teil der Lebensqualität im Alter macht natürlich das

Personal in den Einrichtungen aus.

Marvin Schell: Und hier liegt ein großer Teil des Problems. Stichwort Arbeitsbelastung und Arbeitsdichte. Wenn es 2035 laut Statista heißt, wir haben eine halbe Million offene Stellen in der Pflege zu erwarten – sind damit Vollzeitstellen gemeint? In der Pflegebranche arbeiten viele Teilzeitkräfte. 500.000 offene Stellen zu besetzen, hieße dann schon, eine Million Menschen zu finden, die in diesem Bereich arbeiten wollen. Dies ist nur eines der statistischen- und faktisch dargestellten Szenarien, denen wir uns in Deutschland nur gemeinsam stellen können.

[u!]: Wie gehen Sie in Sachen Fachkräftegewinnung vor?

Marvin Schell: Ausländische Fachkräfte zu gewinnen, hat sich auf jeden Fall nicht bewährt. Kultursensible Pflege ist ebenso ein Fremdwort wie kultursensible Personal-Integrationsmaßnahmen. Generell müssen wir uns als Träger in der Verantwortungsübernahme gegenüber unserer Dienstleistung die Frage stellen, ob wir Konformität erfüllen wollen oder tatsächlich eine Fachkraft gewinnen und binden möchten. Das ist eine Haltungsfrage.

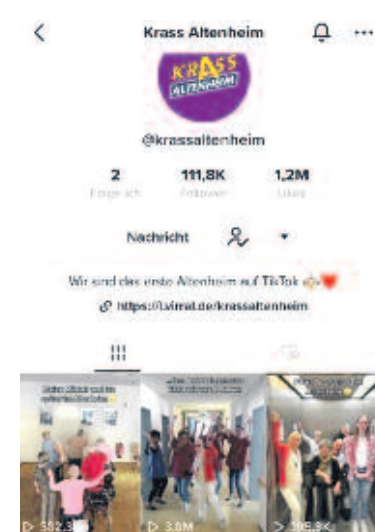
[u!]: Sie sind jetzt auf TikTok aktiv...

Marvin Schell: Genau. Unter dem Account „krassaltenheim“ zeigen wir als Unternehmen, warum es sich lohnt, den Sozialen Dienst weiterzuentwickeln und auf den Kompetenzaufbau dieser wichtigen Ressource zu setzen. Die Programmgestaltung des Sozialen Dienstes unterliegt ebenso dem Change Management. Ältere Menschen und Pflegekräfte verkleiden sich, erzeugen ein kleines Drehbuch und erfüllen auch so Konformität – um in der Sprache zu bleiben. Viel mehr jedoch sind wir mit dieser Maßnahme am Zahn der Zeit. Soziale Teilhabe, die Tätigkeiten der Funktionen erfrischen und den Be-

wohnern ein würdevolles Altern ermöglichen. „Hoch auf dem gelben Wagen“ – die Zeit ist bei uns vorbei.

[u!]: !]: TikTok... da denke ich zunächst an lustige, witzige, ironische Videos. Wie schaffen Sie es, hier den richtigen Grät und Ton zu treffen – Sie wollen ja Altsein nicht lächerlich machen...

Marvin Schell: Wir haben in unserem Netzwerk Menschen identifiziert, die Bedürfnisse von jungen Menschen kennen und die Plattform TikTok adäquat bedienen können. Wir sind diejenigen, die von Datenschutz, über Grät und Ton eine wohlfeulende Atmosphäre schaffen und Verantwortung übernehmen. Hier wird sich nicht lustig gemacht. Miteinander statt übereinander. Keiner wird gezwungen. Wenn Sie die Videos sehen – alle haben Spaß und fast vier Millionen Menschen haben die Videos bereits gesehen.



Selbst auf TikTok erfolgreich: Unter dem Account „krassaltenheim“ zeigt das Unternehmen, warum es sich lohnt, den Sozialen Dienst weiterzuentwickeln.

[u!]: Wofür haben Sie den Care for Innovation Award gewonnen? Oder was ist das Innovativste, was Sie derzeit tun?

Marvin Schell: Wir errichten gerade ein Skills Lab, welches als Praxiszimi-



Marvin Schell, stellv. Geschäftsführer bei Stella Vitalis und Casa Mia mit Sitz in Dinslaken. (Alle Fotos: Stella Vitalis)

mer für Auszubildende dient, Präsentationsfläche für alle Insellösungen der Pflegebranche ist, Workspace für unsere Mitarbeiter und Kunden ist und vor allem als Konzepttreiber dienen wird. Ganzheitliche Lösungen entwickeln, in Standards überführen und unserer Kultur Ausdruck verleihen. Dafür benötigen wir die Kraft der Unternehmer mit Hilfe ihrer Produkte. Wir wollen es nämlich nicht besser machen, das wollen alle. Wir machen es anders.

[u!]: Was erhoffen Sie sich für die Zukunft?

Marvin Schell: Erstmal, dass wir mehr Preise für unsere Arbeit gewinnen. Im Ernst: Mit dem Gewinn des

„Care for Innovation“-Award auf der Altenpflegemesse 2022 haben wir sehr viel Bestätigung für die vielen kleinen Schritte unserer Arbeit erhalten. Das macht Mut und ist eben auch das, was wir uns für die Zukunft wünschen. Betreiber, Verbände und vor allem Politik benötigen Mut und Integrität, wenn sich mit dem Problem beschäftigt wird. All das, was wir als Betreiber an Innovationen vorantreiben, ist nicht das, was wir tun müssen, sondern etwas, was wir tun wollen. Eine Frage der Haltung, mit der wir in unserer Personalführung und -entwicklung sehr erfolgreich sind.

Die Fragen stellte
Geraldine Klan

► www.stellavitalis.de

Der Digital-Podcast für die Pflege

Im Podcast „Pflege Digital Jetzt“ erzählen Führungskräfte, Fachkräfte, Azubis, Politik und Start-ups alle zwei Wochen über ihre Digital-Herausforderungen. Hier berichtete Marvin Schell unter der Überschrift „Anders sein, nicht besser machen“ über seinen Werdegang, die Vision für Stella Vitalis und wie sich der Betreiber am Markt durch smarte Digitalisierungsmaßnahmen abhebt. Schwerpunktthemen der Podcast-Folgen sind digitale Infrastruktur, digitales Recruiting, moderne Betreuung & Beschäftigung, technische Hilfen im Pflegeprozess, Online-Marketing für die Pflege und digitale Verwaltung.

► www.pflege-digital.jetzt

#WirfürSie – was Mitglieder am Unternehmerverband schätzen

Die sieben Einzelverbände der Unternehmerverbandsgruppe beraten und vertreten bundesweit 700 Arbeitgeber. Werden auch Sie mit Ihrem Unternehmen Teil dieser starken Gemeinschaft! Alle Referenzen – vielen Dank an alle Mitglieder, die für uns sprechen – online unter www.unternehmerverband.org/wirfuersie

„In Zeiten von überbordenden Zunahmen an Vorschriften und Regelungen hat man mit dem Unternehmerverband ein Team an der Seite, das einem die Plattform gibt, um sich untereinander auszutauschen, zu informieren und weiterzubilden. Diese Plattform ist eine wichtige Entscheidungshilfe, um sein Unternehmen weiterhin erfolgreich führen zu können.“

Dirk Engels
Geschäftsführer
Isselguss GmbH, Isselburg
Mitglied im Unternehmerverband
Metall Ruhr-Niederrhein



„Suche Kontakte, biete Leistungen, so einfach und unpersönlich geht's im Social Media Bereich. Rege und substanzvoll ist hingegen der Erfahrungsaustausch beim Unternehmerverband.“

Michael Kutscher
Geschäftsführender Gesellschafter
Oilgate 1 GmbH, Mülheim an der Ruhr
Mitglied im Unternehmerverband
Mülheimer Wirtschaft



„Als ehrenamtlicher Richter entscheide ich am Arbeitsgericht Oberhausen gleichberechtigt an der Seite von Berufsrichtern mit. Es ist gut, dass über die Unternehmer und ihren Unternehmerverband die Arbeitgeber-Interessen zum Wohle des Wirtschaftsstandortes stärker wahrgenommen werden.“

Stefan Michel
Geschäftsführer
Ed. Fritscher GmbH & Co. KG, Oberhausen
Vorstandsmitglied im Unternehmerverband
Ruhr-Niederrhein



„Ich bin und bleibe Mitglied im Unternehmerverband, weil ich sehe, dass unsere unternehmerischen Interessen dort professionell und engagiert vertreten werden.“

Crispin Mühlich
Geschäftsführer
Mühlich GmbH & Co. KG, Laichingen
Vorstandsmitglied im
Unternehmerverband Dienstleistungen



„Die Stadt Duisburg liegt mir am Herzen. Wenn es um die Zukunft des Standorts geht, bringe ich mich ein. Nicht abstrakt, sondern konkret.“

Frank Wittig
Geschäftsführender Gesellschafter
WITTIG GmbH / Meuthen GmbH, Duisburg
Vorstandsmitglied im Unternehmerverband
Ruhr-Niederrhein und bei Wirtschaft für
Duisburg



„Die Juristen des Unternehmerverbandes stehen uns immer sofort zur Seite – ob wir Rat brauchen oder auch Beistand bei Gericht. Dank ihrer Hilfe haben wir noch keine arbeitsrechtliche Auseinandersetzung verloren.“

Hans-Jürgen Piechatzek
Geschäftsführer
move elevator GmbH, Oberhausen
Mitglied im Unternehmerverband
Dienstleistungen



Innovationen bestmöglich schützen

Duisburger CBDL Patentanwälte sind Experten für die Erlangung und Durchsetzung von Schutzrechten

Die Thermoskanne der dänischen Designfirma in strenger Zylinderform fällt ins Auge. Ein Schwenkdeckel sorgt dafür, dass sie einfach zu handhaben und trotzdem thermisch dicht ist. Der bekannte Markenname prangt auf dem Boden. „Mein Lieblingsbeispiel für das Zusammenspiel dreier völlig verschiedener Schutzrechtsarten zum Schutz eines einzigen innovativen Produkts“, erläutert Ulrich Kreutzer, geschäftsführender Partner der Kanzlei CBDL Patentanwälte mit Sitz in Duisburg und weiteren Büros in München, Frankreich und England. „Die technische Besonderheit, der Verschluss, könnte völlig unabhängig von der Form der Kanne durch ein Patent oder Gebrauchsmuster geschützt werden. Das Design lässt sich, völlig unabhängig von der technischen Funktion, z.B. durch ein europäisches Geschmacksmuster schützen. Und dass Dritte unter dem selben oder einem ähnlichen Namen Haushaltsprodukte anbieten, verhindert man durch eine Marke“.

Nachahmung vermeiden

„Wer eine innovative Idee hat, daraus ein Produkt entwickelt und dieses auf den Markt bringt, der möchte eins vermeiden: Nachahmer, die sich die Entwicklungskosten sparen und evtl. sogar den guten Ruf des Originalproduktes ausnutzen“, fasst Kreutzer zusammen. Damit das innovative Produkt möglichst nicht kopiert wird,

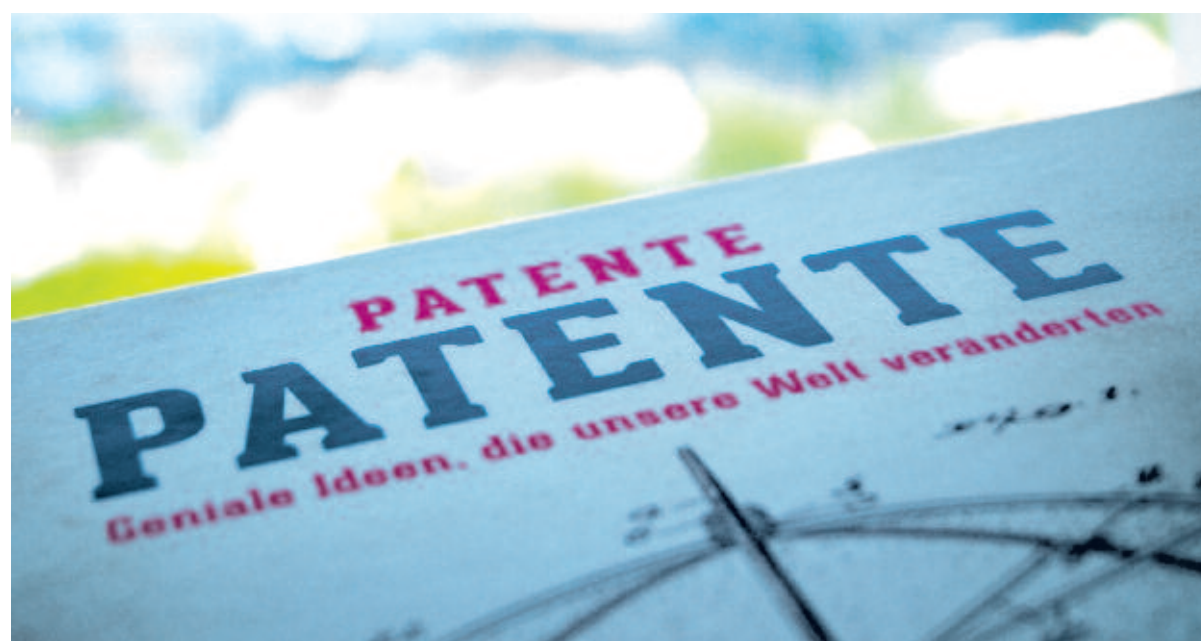
könnte man Patente, Designs und Marken anmelden. Hier kommen die CBDL Patentanwälte ins Spiel. Das Juristenteam kennt sich mit gewerblichem Rechtsschutz bestens aus. Acht CBDL-Experten sitzen in Duisburg und München, europaweit sind es sogar rund 70, die sich ausschließlich mit Schutzrechten beschäftigen. Ulrich Kreutzer und sein Team bieten ihren Mandanten ein großes Portfolio an Dienstleistungen – sie unterstützen Start-ups und kreative Köpfe sowohl dabei, eigene Schutzrechte zu erlangen, durchzusetzen und zu lizensieren, als auch unberechtigte Ansprüche abzuwehren – in Deutschland, Europa und auf internationaler Ebene. Und Ulrich Kreutzer klärt auch auf, wenn die Politik neue Beschlüsse fasst, die aus seiner Sicht nicht immer halten, was sie versprechen. Er nennt hier beispielsweise das neue Einheitspa-

tent, das EU-weiten Schutz für Ideen verspricht.

Einheitspatent auf den Prüfstand stellen

„Was würden Sie sagen, wenn Sie beim Bäcker drei Brötchen bestellen, es aber ab sofort nur noch 10er-Packungen gibt, die dafür aber nur so viel kosten wie sieben? Für Ihren Drei-Brötchen-Hunger bringt Ihnen das herzlich wenig. Die Kosten wachsen, aber Ihr Hunger nicht“, veranschaulicht Kreutzer. „Ähnlich verhält es sich mit dem Einheitspatent, das mit völlig unrealistischen Zahlen als angeblicher Kostensenker angepriesen wird“, gibt Kreutzer zu bedenken. Lohnend könne es nur für den Bruchteil der Unternehmen sein, die in vielen Staaten der EU ein Patent benötigen. Das seien in der Regel aber keine Mittelständler. „Für mittelständische Unternehmen sind oft nur Deutschland, Frankreich und Großbritannien von Interesse.“ Deshalb sollten laut Kreutzer mittelständische Unternehmen genau überlegen, ob für sie bei Anmeldung eines europäischen Patentes das Einheitspatent tatsächlich vorteilhaft ist, oder ob durch ein sogenanntes „Opting Out“ die „klassische“ Variante gewählt wird.

Oft bestehen auch falsche Vorstellungen über die Kosten eines Patents. Bei strategisch geschickter Platzierung der Schutzrechte lassen sich auch mit kleinen Budgets wichtige Märkte



Erlangung und Durchsetzung von Schutzrechten sind die Schwerpunkte der CBDL Patentanwälte (Fotos: CBDL)

schützen, erläutert Kreutzer, und viele mittelständische Unternehmen überschätzen immer noch die Anforderungen an die sogenannte Erfindungshöhe, obwohl es regelmäßig die „kleinen“ Erfindungen sind, die sich als schnell realisier- und gewinnbringend vermarkten lassen. „Eine geringfügig verbesserte Steuerung z.B., die eine bestehende Anlage wenige Prozent effizienter oder umwelt-

freundlicher macht, ist für den Markt meist interessanter als eine komplett neue Anlage“.

1930 in Paris gegründet

CBDL – die Abkürzung steht für „Cabinet Beau de Loménie“ und geht auf die Anfänge der Kanzlei zurück. Sie wurde 1930 von Freiherr Beau de Loménie in Paris gegründet. Die deutsche Dependence in Duisburg existiert seit rund 20 Jahren. Sich im Ruhrgebiet angesiedelt zu haben, hat Ulrich Kreutzer nie bereut: „Hier gibt es viele Hidden Champions und Weltmarktführer“, erläutert er. Er schätze die räumliche Nähe zu den Mandanten. Um sich noch umfassender für diese zu engagieren, trat er kürzlich mit seiner Kanzlei dem Mitmachverein Wirtschaft für Duisburg e.V. bei. Von der Medizintechnik und Bildgebung über den Maschinenbau bis hin zu komplexen Anwendungen aus dem Bereich der künstlichen Intelligenz – über Ulrich Kreutzers Tisch sind schon viele innovative Produkte

gewandert. Dabei hilft seine Ausbildung als Diplom-Physiker, sich schnell in unterschiedliche technische Gebiete einzudenken. „Unser Standort im Ruhrgebiet bedeutet kurze Wege zu vielen Firmen, und gerade im jetzt wieder möglichen persönlichen Gespräch entwickeln sich innovative Ideen“, freut sich Kreutzer und dreht dabei ein zweistufiges Riemengetriebe in den Händen. Eines der Produkte, das dank seiner Kanzlei in der Ursprungsform nicht nachgeahmt wurde. Hier trifft zu, was der Leitspruch der CBDL Patentanwälte ist: „Alles, was wert ist, kopiert zu werden, ist auch wert, geschützt zu werden.“

Geraldine Klan



Manche Fälle von Ulrich Kreutzer erzeugen mediales Aufsehen.



Vor Nachahmern geschützt: Die Thermoskanne der dänischen Designfirma.

Info

**CBDL Patentanwälte
Duisburg**
Königsstraße 57
47051 Duisburg
0203 4499080
www.cbdl.de

Anzeige

In Sicherheit sind wir Experten



VdS-anerkannter Facherrichterbetrieb

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



24/7 Notruf-Service-Leitstelle

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



WSS GmbH

Wissollstr. 15 • PARKSTADT MÜLHEIM • 45478 Mülheim-Ruhr
Telefon 0208 / 40 99 6 - 0 • www.wss-security.de • www.wss-elektro.de



Seminarangebot 2022 / Auszug

Kompetenz entscheidet – Nutzen Sie unser exklusives Bildungsangebot!

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



Andrea
Konhardt

01. + 02.09., 9:00 – 17:00 Uhr
Vom Kollegen zum Vorgesetzten
Führungsverantwortung in der neuen
Position übernehmen
P532022*

14.09., 09:00 – 17:00 Uhr
Telefontraining für Auszubildende
Fit am Telefon
A052022*

25.10., 09:00 – 17:00 Uhr
Der Ausbilder als Coach
Auszubildende führen, begleiten und weiterentwickeln
P552022*



Stefan
Schulte ter
Hardt

06. + 07.09. (je 2,5 Stunden online) / 27.09., 9:00 – 17:00 Uhr (Präsenz)
Online: Vom Kollegen zur Führungskraft
Führungsverantwortung in der neuen
Position übernehmen
D442022*



Peter
Diekmann

13.09., 9:00 – 16:00 Uhr
Präsentationstraining: Faktoren für einen überzeugenden Auftritt
Platzieren Sie Ihre Botschaften genau auf den Punkt
P682022*

AB 18.10., 9:00 – 12:00 Uhr
Online: Social-Media für Unternehmen, 3 Module (weitere Termine werden mit den Teilnehmern abgestimmt)
Strategie und Themen für einen geeigneten Social-Media-Auftritt entwickeln
D432022*



Felix
Behm

15.09., 09:00 – 13:00 Uhr
Online: Ausbildungsmarketing heute
Neue Auszubildende gewinnen
D412022*



Dr. Claudia
Egen

22. + 23.09. / 20. + 21.10., 9:00 – 17:00 Uhr
New Work erfordert psychologisches Leadership
Menschenkenntnis als Schlüsselkompetenz für Führungskräfte
P512022*



Corona-konformes Seminar im großen Auditorium im HAUS DER UNTERNEHMER: Wie hier bei mehrtägigen Führungskräftebildungen können die Teilnehmer entscheiden, ob sie digital, in Präsenz oder wechselnd in hybrider Form teilnehmen. (Foto: www.weiterfuehren.de)



Thomas
Leibrecht

23.09., 9:00 – 17:00 Uhr
Die Chancen der betrieblichen Altersversorgung (bAV)
Praxistipps, Entscheidungshilfen und bAV-Reform
S072022*

26.10., 9:00 – 17:00 Uhr
Kleines Controlling für nichtkaufmännische Führungskräfte
Das Lesen „zwischen den Zeilen“ betriebswirtschaftlicher Unternehmensdaten
U052022*



Rainer
Brandt

27.09., 9:00 – 17:00 Uhr
Change-Management für den Personalbereich
Veränderungen erfolgreich gestalten
P632022*

27. + 28.10., 9:00 – 17:00 Uhr
Neu in der Führung
Gelungener Wechsel vom Mitarbeiter zum Chef
P622022*



Hans-Jürgen
Bathe

28.09., 9:00 – 14:00 Uhr
Online: Umsatzsteuer International
Lieferungen und sonstige Leistungen im Inland, aus dem Drittland, in das Drittland, aus der Europäischen Union und in die Europäische Union. Besonderheiten und Abgrenzung B2C- und B2B-Umsätze
D352022*

23.11., 9:00 – 16:30 Uhr
Hybrid: Jahresendseminar Umsatzsteuer
Aktuelles zum Jahresende, Ausblick auf 2023 und die wahrscheinliche Zukunft der Umsatzbesteuerung in der EU
D362022*



Genevieve
Besser

28. + 29.09., 9:00 – 17:00 Uhr
English Business Conversation – Kundenbetreuung per Telefon, E-Mail und persönlich
Verstärkte Kundenbindung durch exzellenten, englischsprachigen Service
P452022*

06. + 07.12., 9:00 – 17:00 Uhr
Englisch für Assistenz und Sekretariat
Kompetent auch im englischsprachigen Geschäftsalltag
B022022*



Martin Gil-
Wünschmann

AB 29. + 30.09., 07:30 – 15:30 Uhr
Meisterhaft führen in Produktion und Logistik, 3 Module à 2 Tage (weitere Termine werden mit den Teilnehmern abgestimmt)
Führungskräfteprogramm für den betrieblichen Bereich
P502022*



Jürgen
Preussig

19.10., 10:00 – 16:00 Uhr
Online: Zoll-Intensivtraining EXPORT inkl. BREXIT- Auswirkungen
Machen Sie sich vertraut mit den aktuellen außenwirtschafts-, zoll- und steuerrechtlichen Vorschriften
R172022*



Erhan Köse

25.10., 10:00 – 17:00 Uhr
Die Grundlagen des Betriebsverfassungsgesetzes
Vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer
R262022*

Corona-Hinweis

Sollte es aktuelle rechtliche Corona-Schutzrichtlinien zu Terminen geben, führen wir die Präsenzseminare online durch und werden Sie vorher informieren und um Ihr Einverständnis bitten. Sie haben dann auch die Möglichkeit, das Seminar kostenfrei zu stornieren.

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

„Wer beim Projektmanagement spart, bereut es später“ 3 Fragen an...Robert Düsterwald



Referent Robert
Düsterwald
(Foto: UPB)

[u!]: Was genau macht erfolgreiche Projekte aus?

Robert Düsterwald: Erfolgreiche Projekte erreichen ihre vorher definierten Ziele in Bezug auf die

gewünschten fachlichen Anforderungen, im geplanten Zeitrahmen und im geplanten Budgetrahmen, wobei eine Überschreitung bei Zeit und Budget bis maximal 10 bis 15 Prozent im Rahmen der üblichen Toleranz liegen. Wie schaffen sie das? Nun, sehr viel liegt an der Auswahl geeigneter Personals, das vor allem über gute praktische und theoretische Kenntnisse im Projektmanagement verfügen muss. Darüber hinaus muss eine geeignete Projektorganisation, also auch ein funktionierender Lenkungsausschuss

vorhanden sein, die ihre Aufgaben kennen und aktiv wahrnehmen. Eine gute, realistische, an Ergebnistypen orientierte Projektplanung rundet das Bild ab. Natürlich muss die Projektarbeit anschließend auch gut unterstützt und beaufsichtigt werden, im Fall von – in der Praxis unvermeidlichen – Planabweichungen müssen schnell geeignete Korrekturen eingeleitet werden. Das gelingt nur mit wirklich gutem Projektpersonal.

[u!]: Was sind K.O.-Gründe für das Scheitern von Projekten?

Robert Düsterwald: Leider scheitern die meisten Projekte – bei strenger Auslegung – immer noch im Hinblick auf die oben genannten Ziele. Hierfür gibt es unzählige Gründe. Der Hauptfehler ist aus meiner Erfahrung, dass die besonderen Anforderungen an das Projektmanagement als eigener, und nicht gerade einfacher Fach-

disziplin von Laien oft massiv unterschätzt werden. Da werden reine Fachspezialisten ohne jede echte Projekterfahrung zu Projektleitern ernannt, da werden Pläne, die im Detaillierungsgrad vollkommen unerfüllbar sind, vom Lenkungsausschuss akzeptiert und die vorher festgelegten Projektziele und -grenzen werden während der Projektlaufzeit mal eben nach Belieben abgeändert. Das ist ungefähr so, als wenn der Fahrplan eines Zuges während der Fahrt und mit Passagieren an Bord immer wieder geändert wird – so was geht gar nicht. Aus diesem Grund habe ich mich als langjähriger ehemaliger Projektleiter und späterer Projektrevisor mit dem Thema Früherkennen von Projektmanagement-Fehlern intensiv auseinandergesetzt und Publikationen dazu verfasst. Hiermit lassen sich gravierende und ggf. sehr teure Fehlentwicklungen vermeiden und korrigieren. Das Problem ist nur, dass viele

Führungskräfte das Projektthema für „einfach“ halten und kein Geld dafür ausgeben wollen, aber später ihren Irrtum stark bereuen. Das ist wie nicht zur Vorsorgeuntersuchung beim Arzt zu gehen, weil man sich so stark und gesund fühlt. Mit unseren Seminaren im HAUS DER UNTERNEHMER wollen wir hier auch ein wenig Aufklärungsarbeit leisten.

[u!]: In Corona-Zeiten haben auch viele Ihrer Seminare im Programm der HAUS DER UNTERNEHMER GmbH digital stattgefunden. Sind digitale Schulungen genauso effektiv wie Präsenzschulungen?

Robert Düsterwald: Absolut! In Teilen sogar besser, weil bestimmte Ablenkungen durch das übliche Kaffeholen, Raum-Verlassen und Raum-Wiederaufsuchen in Pausenzeiten, Smart-Phone-Daddeln usw. wegfallen und Pausen wirklich Pausen

sind, wenn Bild und Ton abgestellt werden. Aber trotzdem sind Präsenzveranstaltungen in einem begrenzten Rahmen immer noch zu empfehlen, weil Menschen sich auch mal gern persönlich sehen und unterhalten

möchten und ein Flipchart-Bild auf Papier einfach noch mal was anderes als ein digitaler Strich ist.

Die Fragen stellte
Geraldine Klan

Robert Düsterwald ist Diplomkaufmann und Partner der UPB Schürer & Düsterwald Unternehmensberater PartG. Er hat u.a. viele Jahre große Projekte erfolgreich geleitet und auditiert und sich mit dem Thema in eigenen Publikationen beschäftigt.

Die kommenden Seminare zum Thema Projektmanagement im HAUS DER UNTERNEHMER:
• **21.10. und 28.10.2022, 9:00 bis 17:00 Uhr**
Agiles Projektmanagement für Fach- und Führungskräfte
Die Basics für erfolgreiche Projektsteuerung in der heutigen Zeit

• **06., 13., 20. und 27.09., 9:00 bis 12:30 Uhr**
Online: Projektmanagement für Fach- und Führungskräfte, 4 Module
Die Basics erfolgreicher Projektsteuerung

• **11.11., 9:00 bis 17:00 Uhr**
Führen in Projekten
Führungsstile und persönliche Eigenschaften des Projektmanagers sind maßgeblich bedeutend, um Projekte erfolgreich durchzuführen



Seite 24

Ist das New Work oder kann das weg?

Unsere Kolumne „Das Allerletzte“ widmet sich dem sagenumwogenen Tischkicker, der als Inbegriff für New Work gilt. Dabei sind es doch auch nur uniformierte Plastik-Männchen, die nicht aus ihrer Reihenförmigkeit ausbrechen können und zu Salto gezwungen werden.

Unternehmerverband I regional I Arbeitsrecht I Schule/Wirtschaft

2_2022 ▶ www.unternehmerverband.org 13

[unternehmen!]

„Herzlich willkommen in der VUCA Welt!“

Rona van der Zander ist New Work- und Bildungsexpertin. Im Gespräch gibt sie einen Vorgeschmack auf ihre Keynote im Rahmen des Unternehmertages am 20. Juni.

[u!]: Frau van der Zander, was passiert gerade in der Arbeitswelt?

Rona van der Zander: Herzlich Willkommen in der VUCA Welt! VUCA steht für Volatility, Uncertainty, Complexity und Ambiguity. Das beschreibt unsere aktuelle Welt – und eben auch die Arbeitswelt – sehr gut: Alles verändert sich unglaublich schnell, wird immer komplexer und unsicherer. Für die Menschen eine große Herausforderung und für Unternehmen auch, denn die Wirtschaft wünscht sich natürlich Planbarkeit, Garantien und Sicherheit.

Das Gegenteil ist der Fall. Vieles ordnet sich gerade in rasantem Tempo neu: Arbeitszeit und Ort, Verträge, Bedingungen, Qualifizierungen. Die Innovationszyklen werden immer kürzer, die Halbwertszeit von Wissen schrumpft immer schneller. Was gestern an Wissen noch aktuell war ist morgen schon ‚out-dated‘. In der VUCA Welt werden dezentrale Beziehungen, Netzwerke, Kollaboration und Transparenz immer wichtiger, um dieser Schnelligkeit und Komplexität zu begegnen.

[u!]: Und um VUCA zu bewältigen ist New Work die Lösung?

Rona van der Zander: New Work ist in den letzten Jahren zu einem Buzzword geworden. Ich habe das Gefühl, dass es für viele für hippen Arbeiten in einem Berliner Start-up steht – mit Obstkorb, Tischkicker und flachen Hierarchien. Dabei ist das ursprüngliche Konzept ja schon relativ alt und stammt aus den frühen 1980er-Jahren. Fritjof Bergmann entwickelte es in den USA gemeinsam mit Automobilherstellern, da im Zuge der zunehmenden Automatisierung die Arbeitsaufgaben der Produktionsmitarbeitenden immer monotoner wurden. Bergmann fragte sich also, wie man die Arbeit in den Fabriken motivierend gestalten könnte. Dieser Grundgedanke ist nach wie vor die Basis.

In den vergangenen 40 Jahren hat sich das Verständnis aber gewandelt und erweitert. Hier und heute stehen wir an dem Punkt, dass wir den Sprung von der Industriegesellschaft in die Wissensgesellschaft schaffen müssen. Ich denke, wir stehen hier an einer Zeitenwende! Und gerade, weil wir jetzt an dieser Zeitenwende stehen, ist das Thema in den letzten Jahren so in den Fokus gerückt.

Für mich ist New Work heute die Frage nach wirklich modernem, neuem Arbeiten – wie wollen wir in Zukunft, im digitalen Zeitalter, in dieser VUCA Welt zusammenarbeiten? Diese neue Arbeitswelt, dieses New Work, dieses neue Arbeiten, das gilt es jetzt zu gestalten – auch um Talente zu halten und dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Das wird aber nur funktionieren, wenn man das Thema ernst nimmt und auch so angeht: New Work muss alle erreichen – Mitarbeitende in der Fabrik, in der Pflege und in der Vorstandsetage. Wer New Work lediglich als Feigenblatt und Marketinginstrument für Employer Branding versteht, wird hier nicht weit kommen.

[u!]: Wir beobachten trotz Corona-Krise und Ukraine-Krieg einen Ar-

beitsmarkt, der, zahlenmäßig betrachtet, sehr entspannt bleibt – wie passt das zusammen?

Rona van der Zander: Bleibt der Arbeitsmarkt wirklich sehr entspannt? Ich habe das Gefühl, wir sind schon seit ein paar Jahren im VUCA Modus. Die Krisen reißen ja auch nicht ab, sondern kommen immer schneller: Klima, COVID, Krieg. Die Verunsicherung ist deutlich zu spüren und gleichzeitig werden die Fragen immer drängender: Wie gehen wir damit um? Wie werden wir flexibler, agiler? Wie stellen wir uns zukunftsfähig auf? Der

■ „Verstehen zu wollen, warum es den jungen Menschen eigentlich geht, kann sehr wertvoll sein und alle nur weiterbringen.“

Fachkräftemangel ist schon seit Jahren ein großes Thema und wird auch in diesem Zusammenhang eine immer größere Herausforderung. Es fehlen schon jetzt an allen Ecken und Enden Talente. Nun kommt hinzu, dass auch bestehende Jobs sich immer schneller wandeln und Talente mit den benötigten Fähigkeiten, z.B. für Digitalisierungsthemen, schwer zu finden sind. Aber dieser Wandel, diese Zeitenwende ist na-



türlich auch eine tolle Möglichkeit, Dinge neu zu denken – viele Unternehmen machen sich mit spannenden Ideen, Projekten und Produkten auf den Weg. Die reinen Zahlen sind also nur ein Teil der Wahrheit.

[u!]: Was sind für Sie die großen New Work-Themen?

Rona van der Zander: Hier müssen wir uns alles anschauen: Wo, wann und wie arbeiten wir? Und auch die Frage ‚was‘ arbeiten wir, was tun wir eigentlich? Es geht sicherlich viel um den Sinn und Inhalt von Arbeit („Purpose“) und um die Motivation, mit der sich Bergman ursprünglich beschäftigte. Aber auch um die konkrete Zusammenarbeit, Kommunikation und Frage, wie die Digitalisierung unsere Arbeit verändert und wie wir dies gestalten möchten.

[u!]: Landläufige Meinung: Bürojobs werden im Rahmen von New Work aufgehübscht, gewerbliche Berufe bleiben, wie sie sind. Richtig oder falsch?

Rona van der Zander: Wenn die Bürojobs nur ‚aufgehübscht‘ werden und keine wirkliche, tiefgreifende Transformation stattfindet, dann bringt das auch nichts. Grundsätzlich können Bürojobs an einigen Stellen natürlich erstmal schneller von New Work, also etwa Digitalisierungsthemen wie mobilem Arbeiten, profitieren. Aber es geht hier ja um unsere zukünftige Zusammenarbeit in der VUCA Welt – deshalb müssen wir an alle Jobs ran und schauen, wie wir diese zukunftsfähig und eben auch attraktiv machen können.

[u!]: Was konkret können Unternehmen für die gewerblichen Arbeitsplätze in Sachen New Work tun?

Rona van der Zander: Bei New Work geht es ja auch immer viel um einen neuen Führungsstil und Kommunikation auf Augenhöhe mit einer gewissen Offenheit und Experimentierfreude. Also die Leute einfach mal konkret fragen: Was können wir für Euch anders und besser gestalten? Wo könnte die Digitalisierung auch euch helfen, euren Job einfacher zu machen? Wo können wir euch die Flexibilität, die die Bürojobs durch mobiles Arbeiten erfahren, auch zumindest im Ansatz bieten?

Ich erlebe noch oft Firmen, wo die gewerblich Mitarbeitenden keinen digitalen Zugang zu der internen Kommunikation des Unternehmens haben. Das geht nicht! Gleiches gilt für die

Aus- und Weiterbildung, ein immer wichtigeres Thema: Im Fokus muss ausnahmslos die Förderung der individuellen Stärken stehen. Bei allen. Ohne Unterschied.

Bergmann beschäftigte sich ja ursprünglich im New-Work-Kontext mit Produktionsarbeitenden in Fabriken und erarbeitete fünf Kernziele für New Work: Selbstständigkeit, Freiheit, Teilhabe an der Gemeinschaft, Freiräume für Kreativität und Entfaltung der eigenen Persönlichkeit mit dem Ergebnis von echter Handlungsfreiheit. Auch 40 Jahre später haben wir hier noch sehr viel Luft nach oben!

[u!]: HR-Professionals stöhnen über Anmaßungen der nachrückenden Generationen: Millennials, Y, Z – sie starten in den Beruf und fordern, fordern, fordern, ohne auf der Habenseite schon ein Erfahrungsgut haben aufgebaut zu haben. Ist New Work vielleicht auch ein bisschen ein Ausweg, um die Berufseinsteiger bei Laune zu halten?



Rona van der Zander (Foto: Privat)

Rona van der Zander: Die nächste Generation hat sicherlich einen anderen Blick auf viele Dinge – und das ist auch gut so. Sich darauf einzulassen und verstehen zu wollen, worum es den jungen Menschen geht, kann sehr wertvoll sein und alle nur weiterbringen: mehr Augenhöhe, weniger Senioritätsprinzip!

■ „Die größte Hürde für die Veränderungsbereitschaft ist die Kultur des Unternehmens.“

Ich würde also nicht sagen, dass es hier um Anmaßungen geht, sondern um ein anderes Verständnis von vielen Dingen. Warum soll ich beispielsweise ins Büro kommen, wenn ich doch von überall arbeiten kann – vielleicht sogar besser als im Büro? Sich dann gemeinsam einzusetzen und zu sagen: „OK, du willst von überall arbeiten, aber wie machen wir das mit dem Teamgefühl, wie kriegen wir das hin, dass sich alle kennen und vertrauen?“ Diese Diskussion und das Ergebnis sind doch das Spannende! Das kann dann eben auch nicht mehr ein bisschen New Work sein, sondern da geht es um tiefgreifende kulturelle und kommunikative Veränderungen. Wenn meine Chefin mich einen Tag von zu Hause arbeiten lässt, um mich bei Laune zu halten, sie es aber eigentlich blöd findet und die Prozesse auch überhaupt nicht darauf ausgelegt sind, dann funktioniert das natürlich auf Dauer nicht.

[u!]: Sie beschäftigen sich intensiv mit dem Thema Bildung und werfen Schulen und Universitäten vor, sich noch gar nicht auf die neuen Herausforderungen im Berufsleben eingestellt zu haben. Woran hapert es?

Rona van der Zander: An (fast) allem. Unser Bildungsverständnis und System steckt leider noch im industriellen Zeitalter fest und bereitet gar nicht auf die Herausforderungen der VUCA Welt vor. Es geht immer noch um auswendig lernen, Abschlüsse machen, in Fächern denken. Dabei leben wir eben in einer hochvernetzten, sich rasant verändernden Welt, in der Abschlüsse schon heute praktisch nichts mehr wert sind. Die Halbwertszeit von Wissen sinkt so schnell – was ich heute weiß, ist morgen schon nicht mehr aktuell. ‚Lebenslanges Lernen‘ ist auch so ein

Auf ein Wort

Neue Arbeitszeit



Der Wandel – Digitalisierung, Automation und eben auch New Work – wartet nicht darauf, bis wir uns angepasst haben. Im Gegenteil: Entwicklungen müssen antizipiert werden. Das macht gute Unternehmerinnen und Unternehmer aus, aber auch gute Politikerinnen und Politiker.

Die Zeit ist reif für eine neue Arbeitszeit; meine drei Vorschläge zu Ruhezeiten, Höchstarbeitszeit und Aufzeichnungspflichten: Die Ruhezeit sollte – unabhängig von der „Art der Arbeit“ – von elf auf neun Stunden reduziert und in zwei Blöcken gewährt werden können (davon ein zusammenhängender Block von mindestens sieben Stunden). Die Höchstarbeitszeit sollte auf die Woche bezogen berechnet werden statt wie bisher bezogen auf die tägliche Arbeitszeit. Die Aufzeichnung von Arbeitszeiten darf moderne Arbeitsformen nicht beeinträchtigen. Der Arbeitgeber muss auch künftig die Möglichkeit haben, die Aufzeichnung der Arbeitszeit an die Beschäftigten zu delegieren.

Durch weitere gesetzliche Öffnungen müssen diese betrieblichen Spielräume vergrößert werden. Arbeitsvertragsparteien, Betriebsrat und Arbeitgeber sowie die Tarifvertragsparteien brauchen neue Möglichkeiten, um Chancen für mehr Flexibilität auszuloten und betriebliche Lösungen zu entwickeln. Hier gilt wie wir immer betonen: Die Sozialpartner wissen genau, welche Spielräume für Beschäftigte und Unternehmen notwendig sind, um die digitale Arbeitswelt in ihre Branche und in ihren Betrieben zu gestalten. Lassen wir sie machen!

Wolfgang Schmitz
Hauptgeschäftsführer
des Unternehmerverbandes

„On the way to New Work – Wenn Arbeit zu etwas wird, was Menschen stärkt.“

Was auf dem Buchrücken durch Philipp Westermeyer, Gründer und CEO Online Marketing Rockstars, vollmundig als Goldstandard deutscher Literatur zum Thema New Work angekündigt wird, hält im Innern, was es verspricht. Das Buch erweitert die Grenzen über das hinaus, was in der Regel unter New Work verstanden wird, nämlich häufig das nächste Incentive-Programm, um Mitarbeitende bei Laune zu halten: Es möchte Menschen für das Arbeitsleben stärken. Die 402 Seiten sind ein Begleiter auf dem Weg zu New Work und liefern einen fundierten Überblick sowie konkrete Tools, um den Begriff mit Leben zu füllen. Das Buch inspiriert, Neues auszuprobieren und umzudenken, und bietet dabei zahlreiche Ansatzpunkte, wie dies im Alltag aussehen kann. Und es geht einen Schritt weiter: Es betrachtet New Work vor dem Hintergrund der gesellschaftlichen Veränderungen und zeichnet so ein fassbares Gesamtbild.



„Die größte Herausforderung ist die Akzeptanz“

Im duisport sind die Büroarbeitsplätze verstreut. New Work zu etablieren, gelang mit der eigenen Innovationsplattform startport GmbH im Innenhafen. Wie – darüber berichtet Alexander Garbar.

[u!]: Ihre Abteilung ist sozusagen das „Experimentierlabor“ für New Work bei der Duisburger Hafen AG. Was bedeutet das konkret?

Alexander Garbar: Schaut man sich die Struktur des Unternehmens an, wird schnell deutlich, warum der Prozess bei uns schwieriger ist als in anderen Unternehmen. Es gibt rund 1.600 Beschäftigte in der duisport-Gruppe. Nur ein Bruchteil der Mitarbeiter sitzt in Büros, und auch die sind sehr unterschiedlich. Es gibt nicht den einen typischen Arbeitsplatz. Die Mitarbeitenden sind sozusagen „verstreut“. Dieser Vielfältigkeit gerecht zu werden, ist eine Herausforderung.

[u!]: Mit welchen Maßnahmen gehen Sie das konkret an?

Alexander Garbar: Früher saßen die Mitarbeitenden hauptsächlich in Einzelbüros, höchstens mal zu zweit. Es fand kaum Austausch statt. Die Konferenzräume luden auch nicht dazu ein. Die Gründung der Innovationsplattform startport GmbH war dann 2017 ein Game-Changer. Die Duisburger Hafen AG beschaffte sich erstmals intensiver mit dem Thema New Work. Offenheit und Transparenz traten in den Fokus, externe Dienstleister wurden herangezogen, um neue Strukturen zu etablieren. Für die startport-Büros gab es neue Maßgaben. Und natürlich haben die Mitarbeitenden in der Hauptverwaltung auch gesehen, dass ein Arbeitsplatz mehr sein kann als vier Wände und ein Schreibtisch in der Mitte. Ein Prozess des Umdenkens wurde in Gang gesetzt.

[u!]: Was ist in der Folge passiert?

Alexander Garbar: Zunächst wurde der Haupt-Pausenraum mithilfe von externen Fachkräften umgestaltet. 2019 haben wir angefangen. Dann kam Corona. Die Motivation, beispielsweise Räume gemeinsam zu nutzen, war weg. Der Duisburger Hafen wurde – wie so viele Unternehmen – in eine Situation versetzt, die er nicht kannte. Mobiles Arbeiten und Homeoffice traten nun in den Fokus.

[u!]: Wie sind die Mitarbeitenden mit der veränderten Situation umgegangen?

Alexander Garbar: Die Kollegen aus der Unternehmensentwicklung kamen zunächst auf mich zu. Sie stellten die Frage, wie es in Zukunft – also nach der Pandemie – weitergehen wird, ob dann wieder alle in ihre kleinen Büros zurückkehren. Also



Alexander Garbar, Leiter Unternehmensentwicklung und Strategie, duisport - Duisburger Hafen AG (Foto: duisport)

haben wir konkret überlegt und sind in den Austausch gegangen. Wie können wir beispielsweise Akzeptanz für ein Großraumbüro schaffen? Das war aber nur ein Aspekt. Wir haben als nächsten Schritt Räume speziell für den Austausch geschaffen, in denen man den Druck des Arbeitens nicht spüren soll.

[u!]: Wie sieht „New Work“ darüber hinaus bei Ihnen aus?

■ „Wir haben uns von der Arbeitsweise ‚Jeder für sich selbst‘ verabschiedet, zugunsten einer offenen und transparenten Atmosphäre. Es ist sowas wie ein ‚Heimatgefühl‘ entstanden, da sich alle am Arbeitsplatz wohler fühlen.“

Alexander Garbar: Ein Tool, das wir eingeführt haben, gibt jedem Mitarbeitenden das Gefühl, frei zu entscheiden, wann und wo er oder sie sitzt. Mithilfe dieses Tools kann man sich sozusagen für kurze Zeit einen Arbeitsplatz reservieren – bewusst nur für kurze Zeit, nicht für die nächsten drei Monate. Wir wollen den Austausch auf diese Art fördern, da immer unterschiedliche Kolleginnen und Kollegen zusammenkommen. Wir sind davon überzeugt, dass ein reger Austausch unabdingbar für die Qualität der Arbeit ist. Zentrale Bestandteile von New Work sind Offenheit und Transparenz.

[u!]: Können Sie ein erstes Fazit nach der Umgestaltung ziehen?

Alexander Garbar: Wir haben uns von der Arbeitsweise „Jeder für sich selbst“ verabschiedet, zugunsten

einer offenen und transparenten Atmosphäre. Es ist sowas wie ein „Heimatgefühl“ entstanden, da sich alle am Arbeitsplatz wohler fühlen. Wir wollen möglichst lange in den bestehenden Teams zusammenarbeiten und voneinander lernen. Deshalb ist aus meiner Sicht dieser Prozess exorbitant wichtig. Ich bin froh, dass meine Abteilung die Möglichkeit bekommen hat, diesen Weg zu gehen und beispielhaft für den ganzen Konzern voranzuschreiten.

[u!]: Auf welche Schwierigkeiten stoßen Sie?

Alexander Garbar: Die größte Herausforderung sind nicht die Maßnahmen, sondern die Akzeptanz. Bei uns gibt es viele Mitarbeitende, die einen eigenen Schreibtisch als Notwendigkeit ansehen. Ich habe es mir zum Leitgedanken gemacht, die mitzunehmen, die es auch wollen. Beispiel Corona und Homeoffice: Bei uns im Unternehmen waren vor der Pandemie praktisch alle Mitarbeitenden fünf Tage pro Woche im Büro. Jetzt, wo sich die Lage entspannt hat, sind die Homeoffice-Regelungen von Abteilung zu Abteilung verschieden. Ich biete meinen Mitarbeitenden drei Tage Homeoffice pro Woche an. Andere Abteilungsleiter fragen mich deshalb, wie ich mein Team kontrolliere. Aber ich sehe die Arbeitsergebnisse und würde auch nicht hinter meinen Mitarbeitenden stehen und ihnen über die Schulter blicken, wenn sie am Schreibtisch saßen. In unserer Abteilung haben wir die Infrastruktur erfolgreich zusammenarbeiten zu können. Das regt dann andere vielleicht auch noch zum Umdenken an.

Das Interview führte Geraldine Klan

#enkelfähig durch die neue Arbeitswelt

Haniel braucht ein diverses, unternehmerisch denkendes, leistungsbereites und engagiertes Team für seine Ziele. New Work ist dabei ein Vehikel für notwendige Veränderungen, sagt Peter Weidig, Leiter Holding Services.

[u!]: New Work, richtig gemacht, ist in Unternehmen ein bisweilen recht großer Change-Prozess. Bei Haniel ist der Weg in die neue Arbeitswelt aber nur ein überschaubarer Teil einer grundlegenden Transformation – was passiert gerade in Duisburg-Ruhrort?

Peter Weidig: Als Unternehmen stehen wir an einem Wendepunkt. Wir hatten über eine Dekade hinweg keine Werte mehr geschaffen und uns auch mit Blick auf unseren Führungsansatz und unsere Kultur zuletzt kaum weiterentwickelt. Unsere Zusammenarbeit war geprägt durch indirekte Kommunikation und wenig Feedback, was Leistung und Leistungserwartung angeht. Seit dem Wechsel auf der CEO-Position vor drei Jahren hat sich das komplett gedreht: Wir wollen den Pioniergeist des Unternehmens aus der Vergangenheit wiederbeleben. Aber als vielfältiges und agiles Unternehmen, das klar ausgerichtet ist und konsequent agiert – und das somit auch attraktiv für unterschiedliche Talente ist.

[u!]: Das Unternehmen geht aber noch einen Schritt weiter und hat einenkelfähig als seinen Purpose definiert.

Peter Weidig: Genau. Wir wollen beweisen, dass nachhaltige Geschäftsmodelle nicht nur profitabel sind, sondern langfristig sogar besser abschneiden als nicht-nachhaltige Geschäftsmodelle – und Wert schaffen für Generationen. Dafür wollen wir den Markt übertreffen mit nachhaltigen Unternehmen, die eine lebenswerte Zukunft sichern.

[u!]: Und was hat das mit New Work zu tun?

Peter Weidig: Um unsere ambitionierten Ziele zu erreichen, entwickeln wir auch unsere Kultur aktiv weiter – hin zu einer modernen, leistungsorientierten Organisation, in der die Bereitschaft mutige Entscheidungen zu treffen belohnt wird. Dafür brauchen wir ein diverses, unternehmerisch denkendes, leistungsbereites und engagiertes Team. New Work ist dabei ein Vehikel für die notwendigen Veränderungen.



[u!]: Also ein Change im Change-Prozess...

Peter Weidig: Oder eben New Work in der Transformation. Und damit vielleicht ein anderer Ansatz als bei vielen Unternehmen, die hier in erster Linie auf die Bedürfnisse ihrer Mitarbeitenden reagieren. Bei Haniel wurde New Work als ein strategischer Top-Down-Prozess aufgesetzt. Wir nutzen die Ideen und Lösungen aus diesem Bereich, um unsere strategischen Ziele zu erreichen. Unsere Veränderung geht einher mit globalen und gesellschaftlichen Veränderungen – wir nennen das Turning Points, etwa den Klimawandel, die Coronapandemie oder ganz aktuell der Ukraine-Krieg. Krisen sind Beschleuniger für Veränderungen in Unternehmen.



„Wir nutzen die Ideen und Lösungen aus New Work, um unsere strategischen Ziele zu erreichen“, sagt Peter Weidig. (Foto Haniel)

[u!]: Da kommen Sie der ursprünglichen Idee des New Work-Ansatzes ja recht nah, der der Frage nachgeht, wie Arbeit zu etwas wird, das Menschen stärkt, Organisationen resilienter macht und zur Lösung unserer gesellschaftlichen Herausforderungen beiträgt.

■ „Ich bin überzeugt, ein Office braucht heute ein neues Narrativ, das Zusammengehörigkeit und unternehmerische Heimat vermittelt.“

Peter Weidig: Das könnte ich für Haniel so sicher unterschreiben. Wir definieren New Work in unserem Projekt NewOne als Unterstützung der agilen Arbeitsweise in kleinen weitestgehend selbstorganisierten Teams zur Förderung von mehr Eigenverantwortung, übergreifender Zusammenarbeit und gesteigerter Performance – eben mit dem Ziel, überdurchschnittlich erfolgreich zu sein. Gleichzeitig achten wir bei NewOne auf Nachhaltigkeitsziele – angefangen bei der Energieversorgung bis hin zum Mobiliar.

[u!]: Wie sind Sie vorgegangen?

Peter Weidig: Die Transformation ist 2019 in der Holding in Duisburg gestartet – wir haben rund 40 Prozent der bisherigen Stellen abgebaut; im

Peter Weidig: Nein, natürlich nicht, aber er ist die zentrale Klammer. Grob beschrieben kommen wir aus einer Welt der langen Flure mit lauter Einzelbüros links und rechts. Da telefonierte man eher, als zum Kollegen kurz rüberzugehen. Diese Barrieren brechen wir konsequent auf: Wir werden künftig Arbeitszonen statt Arbeitsplätze haben. Es gibt keine Einzelbüros mehr, auch nicht für den Vorstand – das ist zentral für die Glaubwürdigkeit. Also Desksharing total und eine weitestgehend digitale Arbeitsweise. Der Fokus liegt darauf, dass unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in NewOne zusammenkommen, um gemeinsam an Projekten zu arbeiten. Darüber hinaus werden wir unseren Campus weiter öffnen. Unser Flächenbedarf hat sich mit dem neuen Konzept drastisch reduziert, so dass wir nicht nur Raum für neue Mieter schaffen. Vielmehr wollen wir den Campus als ein offenes Ökosystem mit Partnern gestalten, quasi als Spiegelbild unserer neuen Kultur.

[u!]: Wer steuert NewOne?

Peter Weidig: Wir haben ein Team „Change by NewOne“ aufgesetzt, das den Prozess begleitet. Während des Umbaus haben wir die Holding provisorisch in unserer Akademie untergebracht und dort bereits die neuen Arbeitsprinzipien umgesetzt. Die zentrale Erkenntnis: Alle haben sich superschnell auf die neue Situation eingestellt – sie fördert das Zusammenwachsen von alten und neuen Kolleginnen und Kollegen zu einem Team spürbar. Natürlich gibt es auch Regeln, die die gegenseitige Rücksichtnahme gewährleisten.

[u!]: Sind Sie mit dem aktuellen Stand der Dinge zufrieden?

Peter Weidig: Wir hatten natürlich zu Beginn eine große Verunsicherung – aber das hat die Veränderung auch erst möglich gemacht. Unseren Transformationsprozess muss man dabei gesamtheitlich betrachten. Mit unserem Ziel, ein enkelfähiges Unternehmen sein zu wollen, haben wir eine Haltung definiert: So soll unternehmerisches Handeln für uns zukünftig aussehen! Das ist zentral für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, es stiftet Sinn und schafft Identifikation mit dem Unternehmen. Und es erleichtert uns aktuell auch die Argumentation, warum neben dem Arbeiten von zu Hause auch das Office eine wichtige Rolle hat: Hier machen wir unsere enkelfähige Kultur erlebbar. Ich bin überzeugt, ein Office braucht heute ein neues Narrativ, das Zusammengehörigkeit und unternehmerische Heimat vermittelt.

Das Interview führte Christian Kleff



Vielfältigkeit zeichnet duisport – im Duisburger Innenhafen hat die 2018 gegründete Innovationsplattform startport GmbH ihren Sitz – aus, eine Herausforderung bei der Etablierung von „New Work“. (Foto: Hans Blosssey)

New Work ist mehr als Homeoffice, Tischkicker und kostenlose Limonade

Die Agentur ROOTS 48 mit heute 22 Beschäftigten gibt es seit 74 Jahren. In den vergangenen beiden Jahren vollzog sich ein rasanter Wandel in der Art der (Zusammen-) Arbeit – darüber berichten Marco Pfothenhauer und Simon Juraschek.

[u!]: ROOTS 48 blickt auf 74 Jahre Erfahrung in der Werbewelt zurück. Findet gerade einer der stärksten Umbrüche in der Wirtschaft statt?

Marco Pfothenhauer: Die digitale Revolution ist in vollem Gange. Wie schon bei der industriellen Revolution wird es auch bei dieser disruptiven Entwicklung Gewinner und Verlierer geben. Wir versuchen unsere Kunden natürlich auf die Gewinnerstraße zu bringen. Anforderungen an Websites ändern sich stetig, beispielsweise bei der Seiten-Aufbaugeschwindigkeit, Sprungpunkten und der Nutzerführung.

■ „Der ‚War for talents‘ ist in vollem Gange.“
Marco Pfothenhauer

[u!]: Wie wirkt sich New Work in Ihrem Unternehmen aus?

Simon Juraschek: Bei ROOTS 48 setzen wir schon länger auf flache Hierarchien und legen den Fokus auf die Individualität der einzelnen Mitarbeitenden. Auch mobile Arbeit ist bei uns schon lange fester Bestandteil. Insofern sind Veränderungsprozesse bei uns schon im Gange oder bereits abgeschlossen. Aber das sind ja nicht

die einzigen Aspekte von „New Work“.

[u!]: Sondern außerdem...

Simon Juraschek: Zunächst einmal ist New Work mehr als Homeoffice oder ein paar gut gemeinte Extras wie der vielzitierte Tischkicker oder die kostenlose Limonade durch den Chef. New Work lässt Raum für flexible Organisationsmodelle, Selbstständigkeit und Selbstverwirklichung. Das hat auch viel mit Vertrauen zu tun und manche Chefs müssen hier noch umdenken. Denn dieser „Trend“ ist gekommen, um zu bleiben.

[u!]: Wie hat sich aus Ihrer Sicht die Einstellung zur Arbeit geändert?

Simon Juraschek: Früher schien es Arbeitnehmern erstrebenswert, im Zuge von 40 Jahren Betriebszugehörigkeit stetig im Unternehmen aufzusteigen. Dafür wurden Überstunden etc. in Kauf genommen. Arbeitnehmer von heute wollen in ihrer Freizeit Ausgleich finden, diese also nicht zugunsten der Arbeit aufgeben. Sie wollen Sinnhaftigkeit in ihrem Tun entdecken, etwas bewegen bzw. verändern. Dafür sind sie bereit, auf die Gehaltserhöhung oder den Firmenwagen zu verzichten. Agilität ist zur Haltung geworden. Füh-

rungskräfte haben nun die Aufgabe, dies vorzuleben und es auch nach außen zu tragen, um als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen zu werden.

■ „New Work lässt Raum für flexible Organisationsmodelle, Selbstständigkeit und Selbstverwirklichung. Das hat auch viel mit Vertrauen zu tun und manche Chefs müssen hier noch umdenken. Denn dieser ‚Trend‘ ist gekommen um zu bleiben“
Simon Juraschek

[u!]: Apropos attraktiver Arbeitgeber: Eine Ihrer Thesen lautet, dass sich Employer Branding-Strategien noch radikaler verändern müssen. Wie?

Marco Pfothenhauer: Unternehmen können nicht mehr ausschließlich mit einem angemessenen Gehalt und einem sicheren Arbeitsplatz werben. Die bereits genannten Softfacts wie Work-Life-Balance und Sinnhaftigkeit müssen beachtet werden. Nur eine zielgruppengerechte Ansprache

wird auch zum Erfolg führen. Der „War for talents“ ist in vollem Gange.

[u!]: Wie kann man Führungskräfte dabei unterstützen, ihre Haltung zu ändern?

Simon Juraschek: Spezielle Coachings können helfen. Chefs müssen es sich zum Leitgedanken machen, die Mitarbeitenden nicht mehr im klassischen Sinne zu führen, sondern zu begleiten. Dabei müssen sie sich der jeweils eigenen Geschwindigkeit der Beschäftigten anpassen. Rahmenbedingungen sollten zusammen mit ihnen gestaltet und nicht mehr einfach nur vorgegeben werden. Agiles Arbeiten ist gut und „Bottom-up“ in jedem Fall immer besser als „Top-down“.

■ „Agilität ist zur Haltung geworden. Führungskräfte haben nun die Aufgabe, dies vorzuleben und es auch nach außen zu tragen, um als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen zu werden“
Simon Juraschek



Marco Pfothenhauer (rechts), CEO und Owner, und Simon Juraschek, CDO, bei der ROOTS 48 GmbH, Duisburg (Foto: Zoltan/Verhoeven/Leskovar)

[u!]: Was gut klingt, ist vielleicht gerade für ältere Mitarbeitende schwer umzusetzen. Wie können sie unterstützt werden?

Simon Juraschek: Ältere Arbeitnehmer gleich Bremsen, jüngere gleich Treiber – das stimmt so nicht. Gegenseitig von den Skills zu profitieren ist der Schlüssel. Ältere Mitarbeitende haben jahrzehntelange Berufserfahrung, jüngere sind Natives in der digitalen Welt. Diese Potenziale müssen nutzbar gemacht werden. Offene Kommunikation ist ein zentraler Faktor.

[u!]: In Ihrem Breakout Room beim Netzwerk-Forum wurde darüber diskutiert, wie man den Spirit in dezentralen Teams entfacht, den Draht am Glühen hält. Was raten Sie?

Marco Pfothenhauer: Natürlich ist es für die meisten Mitarbeitenden nicht

ausreichend, allein im Homeoffice von nine to five ihre Arbeit zu absolvieren. Die Sehnsucht sich auszutauschen ist da. Dem muss man Rechnung tragen, auch wenn persönliche Zusammenkünfte erschwert werden. Wir haben Barcamps veranstaltet, aber auch ganz ungezwungene digitale Treffen, wie einen täglichen „digital coffee“. Wer mochte, zoomte sich einfach rein. Darüber hinaus gab es auch größere digitale Events, wie Escape Rooms oder sogar Koch-events. All das hat geholfen, den Zusammenhalt im Team zu bewahren. Und manche Formate wurden für so gut befunden, dass wir sie auch in Zukunft fortführen.

Das Interview führte Geraldine Klan

Recht und Praxis „Mobile Work und Homeoffice“

RAin Heike Zeitel berichtet aus ihrer täglichen arbeitsrechtlichen Beratung

[u!]: Homeoffice, Mobile Work, Telearbeit, Desksharing – es kursieren viele Begriffe, meinen sie alle das gleiche?

Heike Zeitel: Sie werden nicht einheitlich und damit nicht scharf voneinander abgegrenzt genutzt. Homeoffice/Telearbeit ist tatsächlich so zu verstehen, dass die Arbeitsleistung ausschließlich zu Hause erledigt wird, während sie beim Mobile Working darüber hinaus überall möglich ist, also auch beim Kunden, im Café, im Hotel oder auf einer Reise. Beim Netzwerkforum New Work stellte die TARGOBANK ihr Modell „Flexoffice“ vor, also alternierend Telearbeit und Präsenz im Büro. Unter Desksharing wird ein Bürokonzept verstanden, bei dem sich die Arbeitnehmer innerhalb einer Organisationseinheit Arbeitsplätze teilen.

[u!]: Während der Corona-Pandemie hat die Politik eine Homeoffice-Pflicht eingeführt, die aber nur vorübergehend galt. Wer hat denn jetzt generell Anspruch auf Homeoffice?

Heike Zeitel: Es gibt keinen gesetzlichen Anspruch und auch die von Ihnen angesprochene Angebotsverpflichtung lief zum 19. März 2022 aus. Zieht man die Gewerbeordnung (§ 106) zu Rate, heißt es: „Der Arbeitgeber kann Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen näher bestimmen, soweit diese Arbeitsbedingungen nicht durch den Arbeitsvertrag, Bestimmungen einer Betriebsvereinbarung, eines anwendbaren Tarifvertrages oder gesetzliche Vorschriften festgelegt sind.“ Einen Anspruch haben also nur Beschäftigte, die mit ihrem Arbeitgeber Homeoffice vereinbart haben oder für die eine entsprechende tarifliche Regelung oder Regelung in einem Tarifvertrag gilt.

[u!]: Wie ist der Betriebsrat beim Thema Mobile Working einzubeziehen?

Heike Zeitel: Es gibt keine Mitbestimmung bzgl. des „Ob“ – die Einführung von mobiler Arbeit ist eine rein unternehmerische Entscheidung, die nicht erzwingbar ist. Natürlich können aber die beiden Betriebsparteien – also Arbeitgeber und Betriebsrat – hierüber eine so genannte freiwillige Betriebsvereinbarung abschließen. Es gibt es aber eine Mitbestimmung bzgl. des „Wie“: Wie mobile Arbeit ausgestaltet und geplant wird, ist mitbestimmungspflichtig, gegebenenfalls über eine Einigungsstelle.

[u!]: Im Homeoffice verschwimmen die Grenzen zwischen Arbeits- und Privatleben. Welche Vorgaben gelten für die Arbeitszeit?

■ „Mit Blick auf neue Arten der (Zusammen-) Arbeit muss das Arbeitszeitgesetz dringend modernisiert werden, es stammt noch von anno dazumal.“

Heike Zeitel: Alle hier erwähnten Formen von „New Work“ sind besondere Arbeitsformen in Bezug auf den Arbeitsort, nicht auf die Arbeitszeit. Es gelten also für die Arbeitszeit grundsätzlich keine Besonderheiten: Arbeitnehmer müssen ihre Arbeitsleistung im gleichen Umfang und zu gleichen Zeiten erbringen, als wenn sie in der Betriebsstätte arbeiten würden. Ob das aber sinnvoll ist, ist eine andere Frage. Daher werden häufig zwischen den Parteien auch diesbezüglich flexiblere Lösungen vereinbart.

[u!]: Was müssen Arbeitgeber im Homeoffice noch alles im Blick haben?



Heike Zeitel, Fachanwältin für Arbeitsrecht beim Unternehmerverband

Heike Zeitel: Ich nenne da mal nur ein paar Stichworte – jedes Thema für sich ist unter Umständen schon sehr umfangreich: Arbeitnehmerhaftung, Datenschutz und Schutz von Betriebsgeheimnissen, notwendige Arbeitsmittel und Kostenerstattung oder Unfallschutz. Auch bei der Beendigung von mobiler Arbeit ist eine Menge zu beachten. Zu diesen Themen bieten wir unseren Mitgliederunternehmen Informationen z. B. per Rundschreiben, per E-Mail und auch telefonisch.

[u!]: Welche Themen rund um „New Work“ müssten oben auf der Prioritätenliste der Politik stehen?

Heike Zeitel: Mit Blick auf neue Arten der (Zusammen-)Arbeit muss das Arbeitszeitgesetz dringend modernisiert werden, es stammt noch von anno dazumal. Es müssen Unsicherheiten beseitigt werden, wie im Homeoffice Datensicherheit sowie Arbeits- und Gesundheitsschutz gewährleistet werden. Und nicht zuletzt sorgen vor allem mehr Betreuungsmöglichkeiten für Flexibilität bei Beschäftigten.

Das Interview führte Jennifer Middelkamp

Arbeits- und Gesundheitsschutz – auch im Homeoffice wichtig

Verbandsingenieur Tobias Fastenrath berichtet aus Sicht der Arbeitswirtschaft

[u!]: Wie sieht es mit dem Arbeits- und Gesundheitsschutz im Homeoffice oder unterwegs aus?

Tobias Fastenrath: Wie bei allen Rechten und Pflichten im Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Verhältnis gilt auch hier: Es sind Arbeitsschutzbestimmungen zu erfüllen, die sich bei Homeoffice und mobiler Arbeit unterschiedlich darstellen. In beiden Fällen muss eine Gefährdungsbeurteilung durchgeführt werden. Ganz praktisch bedeutet es, dass die Betriebe bei Homeoffice den Arbeitsplatz wie einen Büroarbeitsplatz bewerten müssen. Bei mobiler Arbeit ist die Sache etwas kniffliger, denn die Herangehensweise ist eine andere. Im Unternehmerverband bieten wir hierzu entsprechende Unterstützung an.

[u!]: Wo stehen die Unternehmen in Sachen mobiler Arbeit gerade?

Tobias Fastenrath: Die Corona-Politik markiert gerade einen Wendepunkt, weil z. B. die Homeoffice-Pflicht entfallen ist. Die Unternehmen befinden sich dadurch in einer Übergangsphase. Sie überlegen, wo sie stehen, was wie weiterlaufen soll und muss. Viele haben gute Erfahrungen mit mobile Working gemacht und überlegen, es als künftiges Arbeitsmodell anzubieten. Viele Fachkräfte fragen auch danach und entscheiden sich für andere Unternehmen, wenn mobile Arbeit nicht angeboten wird. Es ist ein gutes Signal, dass die Betriebe noch vor allem selbst entscheiden dürfen, wie und in welchem Umfang sie ihrer Belegschaft mobile Arbeit anbieten möchten. Und diese Möglichkeit sichert auch ein hohes Infektionsschutzniveau, das für unsere Unternehmen höchste Priorität genießt.

[u!]: Was müssen Führungskräfte in diesen Zeiten leisten?

Tobias Fastenrath: Ganz elementar umdenken, denn sie müssen führen, ohne die Mitarbeiter zu sehen. Manchmal ist eine gewisse Unsicherheit zu spüren, dass Führungskräfte es als Nachteil empfinden, wenn ihre Mitarbeiter überwiegend bis ausschließlich im Homeoffice sind. Auf Distanz zu führen, ist anders, aber gut machbar: Es muss vor allem gut vorbereitet und begleitet sein. Wir bieten hier im HAUS DER UNTERNEHMER Seminare an, die Instrumente und Wege zeigen, wie dezentrale Teams geführt werden können.

[u!]: Mobile Working lässt sich vor allem für administrative Tätigkeiten umsetzen, aber nicht in der Produktion. Kann das zum Problem werden?

■ „Auf Distanz zu führen, ist anders, aber gut machbar: Es muss vor allem gut vorbereitet und begleitet sein.“

Tobias Fastenrath: Lagerdenken nach dem Motto „Die im Büro dürfen und wir hier nicht“ können Unruhe in einer Belegschaft auslösen. Es ist sehr wichtig, das im Auge zu behalten. Daher sollte das bei der Gestaltung von New Work mitgedacht werden. Vor allem sollte mobile Working transparent im Unternehmen ein- und fortgeführt bzw. mögliche Benefits für Beschäftigte überlegt werden, die nicht ohne Weiteres mobile Arbeit wahrnehmen können.

[u!]: Welche Fassetten bietet New Work darüber hinaus?

Tobias Fastenrath: Mobile Working bedeutet Organisationsentwicklung, da viele Fassetten eines Unternehmens durchleuchtet werden. Dazu

bieten wir gerne entsprechende Checklisten und Beratung an, damit mobile Working zum Erfolgsfaktor und Wettbewerbsvorteil wird.

New Work bedeutet, dass sich Unternehmen auch mit Themen wie agilen Arbeitsformen und Flächenkonzepten beschäftigen müssen, die man als „multivariant“ bezeichnen könnte. Den Bereich der Flächen gilt es „neu zu denken“. Das Büro, das Homeoffice und Co-Working-Spaces werden optionale und wechselnde Arbeitsorte sein, die abhängig von Projekt-, Pro-zess- und Pionierarbeiten in unterschiedlichen Arbeitsräumen stattfinden werden. Das Einzelbüro wird um Team- und Netzwerkflächen erweitert. Daher ist es nur bedingt sinnvoll, sämtliche Büroflächen zu verkleinern, wenn viele künftig mobil arbeiten: Agile Arbeitsmethoden brauchen auch Kooperation, die es räumlich darzustellen gilt.

Das Interview führte Jennifer Middelkamp

Seit 14 Jahren remote

Drei New Work-Spezialisten von der TARGOBANK in Duisburg berichten auf dieser Doppelseite über ihre Reise in die neue Arbeitswelt. Wortwörtlich tut dies Georg Kountourakis in diesem Interview. Das Kundencenter in Duisburg mit rund 2.000 Beschäftigten befindet sich im vierten Jahr seiner digitalen Transformation.

[u!]: Es heißt, in Duisburg schlage das digitale Herz der TARGOBANK...

Georg Kountourakis: Das Kundencenter ist seit 1999 zentral in Duisburg angesiedelt, also mit Einheiten wie Service, Sicherheit, Zahlungsverkehr, Projekt- und Prozessmanagement usw. Deshalb haben wir seit jeher gerade in Duisburg sehr unterschiedliche Mitarbeiterprofile. Das bedeutet, wir müssen kulturell auch immer eine breite Brücke schlagen, um Job- und Menschentypen unter einem Dach zu vereinen.

[u!]: Sie waren der ursprüngliche Impulsgeber für unser Netzwerk-Forum. Was bewegt Sie beim Thema so sehr?

Georg Kountourakis: Wir selbst sind im vierten Jahr unserer agilen Transformation, die dazu dient, die Zukunft zu antizipieren, als Arbeitgeber attraktiv zu sein, die Digitalisierung voranzutreiben und natürlich auch, das Thema Leistungsfähigkeit nach vorne zu stellen. Gerade im Bankenbereich ist vieles im Umbruch, aber ähnliche Umbruchsituationen gibt es natürlich auch in anderen Branchen. Hier ist es gut voneinander zu lernen.

[u!]: Was waren die ersten Schritte in die neue Arbeitswelt?

Georg Kountourakis: Wir haben unseren #onecampus gegründet, um eine Umgebung zu schaffen, wo wir alle neu denken, uns neu erfinden können. Es sollte eine Arbeitsstätte sein, in der Mitarbeitende sich weiterentwickeln können, wo sie lernen können, wo sie gefördert werden. Dazu war es nötig, sich selbst und alte Denkmuster kritisch zu hinterfragen, den Mitarbeitenden die Chance zu geben, sich einzubringen, und am Ende wirtschaftlich erfolgreich und gesellschaftlich engagiert zu sein.

■ „Wenn wir uns neu erfinden und Innovation fördern wollen, um weiterhin erfolgreich zu sein, dann können wir nicht in den Arbeitsmodellen und in der Arbeitsumgebung von gestern verweilen.“

[u!]: Sie haben auf dem #onecampus verschiedenste Fokusthemen identifiziert, Digitalisierung und Automatisierung, Social/Green oder Kundenzentrierung beispielsweise. Was stand für Sie im Zentrum?

Georg Kountourakis: Die Transformation in der Arbeitskultur und in der Raumkultur. Nehmen wir mal



Georg Kountourakis, Ressortleiter Operations for Service & Sales, TARGOBANK in Duisburg (Foto: TARGOBANK)

zwei Themen aus unserer Agilen Charta: Selbstorganisation und Dialogformate. Wir haben in den vergangenen zwei Jahren ein neues Zielsystem eingeführt: Objective and Key Results (OKR). Das Prinzip: Wir formulieren alle drei Monate aus der Belegschaft heraus Ziele fürs nächste Quartal, das Management macht dies ebenso. Dann gibt es einen „Alignment“-Prozess, um die gemeinsamen Ziele zu finden. Nach drei Monaten Arbeit an diesen Zielen wird nachgeschärft: Wo stehen wir? Was haben wir erreicht? Warum ist etwas gescheitert? Was müssen wir für die nächsten drei Monate neu fokussieren? Wichtig: Immer sind die Mitarbeitenden beteiligt! Aus Managementsicht bringt dies den ganz großen Vorteil, dass wir mit den Mitarbeitenden in Kontakt kommen, Impulse erhalten und Transparenz und Teilhabe an Prozessen schaffen.

[u!]: Als Kern Ihrer Transformation bezeichnen Sie die neuen Dialogformate. Wie sehen räumliche Strukturen dafür aus?

Georg Kountourakis: Wenn wir die Mitarbeitenden stärker beteiligen und teilhaben lassen möchten, muss sich das auch in der Arbeitsumgebung widerspiegeln: Wir haben Arenen, Mehrzweckräume und Meetingräume geschaffen. So können sich kleine Teams in angenehmer Atmosphäre und nicht im cleanen Tagungsraum treffen, man kann sich auch mal zurückziehen oder sich ad-hoc informell treffen. Gestartet sind wir mit Versammlungen und Kanban-Boards im Treppenhaus. Mittlerweile haben wir die Kantine umgebaut: Sie hat nun nicht mehr den Charme einer Mensa sondern ist nun eine Mischung aus Gastrobereich und multifunktionalem Meetingort. In dem nun integrierten Café kann man sich bei bei frisch gebrühtem Kaffee und Süßem mit Kollegen treffen oder mit seinem Laptop zum Arbeiten zurückziehen. Weitere Veränderungen, um die einzelnen Etagen aufzulockern, waren z. B. umgebaute Kaffeeeküchen, höhenverstellbare Tische und Geräuschkämmung.

[u!]: Das alles haben Sie schon vor der Corona-Pandemie angestoßen. Inwieweit hat Ihnen das in der Krise geholfen?

Georg Kountourakis: Sehr, denn wir arbeiten seit 14 Jahren remote. Diese bereits vorhandenen Strukturen haben uns sehr geholfen in der Pandemie. Wir sind in der Corona-Zeit aber sehr experimentierfreudig gewesen: Für die hybride Meetingwelt haben wir mobile Tablet-Roboter, unsere „Tele-Präsenz-Roboter“, angeschafft. Die sind bei Workshops

■ „Aus Managementsicht bringt unser neues Zielsystem den ganz großen Vorteil, dass wir mit den Mitarbeitenden in Kontakt kommen, Impulse erhalten und Transparenz und Teilhabe an Prozessen schaffen.“

sehr gefragt, weil sich die Kollegen von extern aufschalten und herumfahren können. Das ist dann also nicht so statisch wie Video-Konferenzen, die ja manchmal recht ermüdend sein können. Wir haben die Corona-Zeit vor allem auch dafür genutzt, weiter umzubauen. Denn uns ist seit jeher klar, dass wir ein attraktives Umfeld brauchen, damit die Mitarbeiter auch ins Büro zurückkommen und nicht generell dem Homeoffice den Vorzug geben.

[u!]: Wie arbeiten Sie (nach Corona) künftig zusammen?

Georg Kountourakis: In den letzten zehn Jahren hatten wir uns auf ca. 15 Prozent der Mitarbeitenden im Homeoffice eingependelt. 2019 haben wir mit dem Flex-Office zu experimentieren begonnen, also einer Mischung aus Office und Homeoffice. Nach einer Mitarbeiterbefragung 2020 haben wir aus den Erfahrungen hier in Duisburg heraus Arbeitsmodelle für alle unseren zentralen Standorte in Deutschland ent-

wickelt. In Duisburg arbeiten die 2.000 Beschäftigten in drei Modellen: 40 Prozent nutzen das Office Modell, 23 Prozent das Homeoffice-Modell mit vier bis fünf Tagen Präsenz im Monat und 37 Prozent das Flex-Office. Natürlich waren während der Hochzeit der Corona Pandemie fast alle Mitarbeiter zuhause. Nun fangen wir an wieder in die ursprünglich gewählten Modelle zurückzukehren. Abhängig davon wie das Zusammenspiel zwischen Office, Flex-Office und Homeoffice läuft und die Wünsche der Belegschaft sind, werden wir die Anteile über die Zeit hinweg anpassen.

[u!]: Gehört zu einem agilen New Work-Projekt auch ein agiles Budget?

Georg Kountourakis: Die Einführung von New Work ist ja, wenn man sie ernst meint, immer eine umfassende Transformation und mehr als nur ein Projekt. Und das erfordert Investitionen, nicht nur finanzielle auch zeitliche. So gesehen ist es schon richtig, sich mit der Frage, wie viel ich investieren möchte – finanziell, zeitlich, kulturell – zu Beginn einer Transformation auseinanderzusetzen. Wissend, dass sich dann auf dem Wege die Dinge anders entwickeln als man sie ursprünglich geplant hat.

[u!]: Beim Netzwerk-Forum wurde eine Frage auch in den Breakout Rooms besonders intensiv diskutiert: Weil New Work auch ein New Mindset aller Beteiligten braucht, sind die Führungskräfte besonders gefragt: Mit welchen Maßnahmen unterstützen Sie es, dass ein neues Denken und andere Einstellungen einsetzen, ohne dass die Leistungsfähigkeit verloren geht?

Georg Kountourakis: Der kleinste Teil ist dabei, dass was man vielleicht als primäre Maßnahmen vermuten würde: Schulungen und Trainings. Tatsächlich viel wichtiger ist, dass sie die Führungskräfte aus die Reise mitnehmen und diese Reise auch gestalten lassen. Da machen dann zu Beginn sicherlich nicht alle mit, aber die Lust auf das Neue haben sind dabei – und nach und nach ziehen mehr nach. Und es ist wichtig, die Rahmenbedingungen zu ändern. Wir haben zum Beispiel auf unserem agilen Weg das Beurteilungssystem abgeschafft und durch ein freiwilliges Peer-Feedbacksystem ersetzt. Und das ist nicht mehr an Bonus-Ausschüttung gekoppelt, hier geht es einzig und alleine um Weiterentwicklung. Das sind wichtige Maßnahmen, die wiederum einer Mindset-Änderung auch den Raum geben.

Das Interview führte Jennifer Middelkamp

Wo wir künftig arbeiten

Sebastian Urra berichtet darüber, wie bei der TARGOBANK in Zukunft das Zusammenspiel von Präsenz, Homeoffice und hybrid funktioniert.



Sebastian Urra, Abteilungsleiter Organization Management, TARGOBANK in Duisburg (Foto: TARGOBANK)

[u!]: Sie haben beim Netzwerk-Forum New Work des Unternehmensverbandes den Breakout Room „Präsenz, Office, Hybrid: Wo werden wir in Zukunft arbeiten und spielen Standorte bald noch eine Rolle?“ moderiert. Was waren die Hauptthemen?

■ „Bei dem Gedanken von New Work geht es weniger um ein entweder oder, sondern vielmehr darum, den Arbeitsprozess in einem komplexen Zusammenspiel aus Mensch, Arbeit und Raum zu verstehen.“

Sebastian Urra: Wir hatten zwei Führungskräfte aus dem produzierenden Bereich dabei, weshalb es zunächst darum ging, wie sich die Erfahrungen mit mobiler Arbeit, die wir im Dienstleistungsbereich gemacht haben, auf den gewerblichen-technischen Bereich übertragen lassen. Im Grunde hatten aber beide Teilnehmer schon ein wichtiges Rezept gefunden: Flexiblere Arbeitszeiten z. B. durch verschobene Schichten oder variable Anfangszeiten, damit man z. B. die Kinder morgens auf den Weg zur Arbeit in die Kita bringen kann. Auf der Hand liegt, dass der Schweißweiß weiß, dass er nicht im Homeoffice arbeiten kann. Trotzdem geht es darum, auch diese Mitarbeiter mitzunehmen. Eine Teilnehmerin brachte es auf den Punkt: Ohne Produktion brauchen wir keine Verwaltung.

[u!]: Und wie lautet Ihre Antwort auf die Frage des Standortes: Präsenz, Homeoffice oder Hybrid?

Sebastian Urra: Als ich vor mehr als zehn Jahren das Thema „Remote Arbeiten“ bei uns im Haus übernommen habe, kam recht schnell der Gedanke auf, wofür benötigen wir als Unternehmen denn eigentlich noch einen Bürostandort: Lasst uns unsere Prozesse so umstellen (Stichwort: Digitalisierung), dass diese auch von zu Hause aus zu

bearbeiten sind. Neben einem Mehr an Nachhaltigkeit liegt die Stärke des Arbeitens im Remote Umfeld doch vor allem auch auf einem konzentrierten Arbeitsumfeld. Aber nicht erst mit der Corona-Situation haben wir gesehen, dass es auf der einen Seite natürlich Kolleginnen und Kollegen gibt, die sich sehr bewusst dafür entscheiden, nicht von zu Hause aus arbeiten zu wollen, und auf der anderen Seite das Büro die Schwächen, die das Arbeiten im Remote Umfeld mit sich bringt kompensiert, z.B. vor allem soziale und sehr wichtige Aspekte des Miteinanders, der Unternehmenskultur vor Ort oder auch der spontane Austausch in der Kaffeeküche.

Bei dem Gedanken von New Work geht es meines Erachtens weniger um ein entweder oder, sondern vielmehr darum, den Arbeitsprozess in einem komplexen Zusammenspiel aus Mensch, Arbeit und Raum zu verstehen. Daher ist das Zusammenspiel von Präsenz vor Ort und dem Arbeiten von zu Hause im gleichberechtigten Miteinander in unserem Umfeld genau das Richtige.

■ „Offen im Denken zu sein, bestehende Prozesse und Abläufe kritisch zu hinterfragen ist definitiv keine Frage des Alters. Etwas provokant formuliert halte ich es eher für eine Frage der persönlichen Bequemlichkeit.“

[u!]: Was sind Ihre Tipps, um alle Mitarbeiter, also alt und jung, erfahren und Newcomer, Sachbearbeiter und Führungskraft, in die neue Arbeitswelt mitzunehmen?

Lesen Sie weiter auf Seite 17.



Neue Meeting-Atmosphäre



Neue Orte zur Zusammenarbeit



Freiraum für frische Ideen

Die rund 2.000 Beschäftigten bei der TARGOBANK in Duisburg arbeiten bereits seit 14 Jahren remote. Im nunmehr vierten Jahr der agilen Transformation sind viele Themen angepackt: Raumgestaltung, Meeting-Formate und Feedback-System. (Alle Fotos: TARGOBANK)

Fortsetzung von Seite 16.

Sebastian Urra: Kommunikation – nur im Austausch miteinander finden Teams, die für sich und ihre individuelle Situation richtige Form der Zusammenarbeit. Hier gibt es in meinen Augen keine einheitliche Schablone, die auf alle passt. Wichtig hierbei ist allerdings immer, offen für die Gedanken, Ideen und Argumente der anderen zu sein und Entscheidungen transparent und nachvollziehbar zu machen.

[u!]: Ihre Erfahrung im fortgeschrittenen New Work-Prozess: Ist Transparenz und Offenheit eine Generationenfrage? Sprich: Tun sich ältere Kolleginnen und Kollegen schwerer mit der schönen neuen Arbeitswelt?

Sebastian Urra: Ganz klar: nein. Offen im Denken zu sein, bestehende Prozesse und Abläufe kritisch zu hinterfragen ist definitiv keine Frage des Alters. Etwas provokant formuliert, halte ich es eher für eine Frage der persönlichen Bequemlichkeit. Also der Bereitschaft, sich selbst und die häufig lieb gewonnenen Abläufe und Handlungsrouniten neu denken zu wollen. Fast alle, die sich auf den Weg machen, können im Rückblick von überaus positiven Erfahrungen und Entwicklungen berichten.

[u!]: Was ist wichtiger: Sich durch New Work effektiver zu organisieren oder dadurch attraktiver im Kampf um die guten Köpfe zu sein?

Sebastian Urra: Wie auch Agilität ist New Work kein Selbstzweck. Man arbeitet genau so wenig agil, nur weil man ein Kanban-Board nutzt, wie man New Work als Entwicklungs- und Progressionskonzept nicht vollständig erfasst, wenn die Leute jetzt auch von zu Hause arbeiten können. Die erste Frage sollte doch immer sein, warum muss ich mich mit der von außen an mich herangetragenen Veränderung auseinandersetzen? Was bedeutet diese für mein Unternehmen und für mich persönlich? Sowohl Prozessoptimierungen als auch Steigerung der Arbeitgeberattraktivität wollen Unternehmen doch immer, weil sie damit ein Ziel erreichen möchte – best in class, mehr Umsatz, mehr Nachhaltigkeit. Und am Ende ist es letztlich vollkommen egal, wie man diesen Veränderungsprozess nennt.

[u!]: Was ist Ihr Rat an Unternehmerinnen und Unternehmer, die sich durch die Corona-Pandemie „erzwungen“ auf eine New Work-Reise gemacht haben, aber weiterhin skeptisch sind?

Sebastian Urra: Hinterfragen Sie sich kritisch, was die Gründe Ihrer Skepsis sind. Gibt es sachliche Argumente oder sind es eher emotionale Vorbehalte? Konzentrieren Sie sich auf die Aspekte, die in der Pandemie gut funktioniert haben. Setzen Sie sich offen mit den Wünschen aus der Belegschaft auseinander und versuchen Sie, deren Argumente und Beweggründe nachzuvollziehen. Überlegen Sie gemeinsam, wie die Dinge, die nicht so optimal gelaufen sind, verbessert werden können. Die Anforderungen des individuellen Marktumfeldes sind hierbei sicher ein weiterer Blickwinkel, den es zu berücksichtigen gilt. Und am Ende dieses Prozesses seien Sie ehrlich zu sich selbst und vor allem transparent gegenüber Ihren Beschäftigten.

Das Interview führte
Jennifer Middelkamp

Raumgestaltung geht Hand in Hand mit neuer Unternehmenskultur

Daniel Gärtner arbeitet mit daran, die 13 Stockwerke des „Towers“ am Duisburger Hauptbahnhof etagenweise umzubauen. Das Ziel: eine Arbeitswelt, in der man sich unter neuen Bedingungen wohlfühlt.

[u!]: Sie gestalten derzeit „den großen Turm“ der TARGOBANK direkt am Duisburger Hauptbahnhof Etage für Etage um. Welcher Leitgedanke steht dabei im Vordergrund?

Daniel Gärtner: Wir haben uns vor vier Jahren für New Work entschieden und uns wurde schnell klar, dass unser altes Raumkonzept nicht mehr passt: Etagenweise arbeiteten 145 Personen in Großraumbüros mit hohen Schallschutz-Dämmwänden, an üblichen Schreibtischen, eng nebeneinander stehend und in einer Atmosphäre von Grau in Grau zusammen. Der Leitgedanke von New Work lautete für uns aber: Wer sich frei und wohl in seiner Atmosphäre fühlt, der ist innovativ.

■ „Der Leitgedanke von New Work lautete für uns aber: Wer sich frei und wohl in seiner Atmosphäre fühlt, der ist innovativ.“

[u!]: Wie sehen die Großraumbüros jetzt umgestaltet aus?

Daniel Gärtner: Wir arbeiten uns durch die 13 Stockwerke etagenweise durch, pro Etage brauchen wir rund vier Monate. In allererster Linie sorgen wir für Luft auf den Etagen und reduzieren die Anzahl der Sitzplätze deutlich. Bodentiefe Trennwände und strenge Aufbauformen der Tische werden entfernt. Es entstehen kleinere Arbeitsinseln mit höhenverstellbaren Tischen, die Monitore hängen an den Tischen und sind dadurch individuell zu arrangieren. Wir gestalten mit viel Farbe, sowohl an den Wänden als auch durch die Möbel selber. Alles wirkt jetzt lichtdurchflutet und damit heller und offener. Kommunikationsbereiche sind nicht mehr mit Holz, sondern Polstern ausgestattet.

[u!]: Was löst das bei den Mitarbeitenden aus?

Daniel Gärtner: Wir empfinden die neu gestalteten Etagen wie nach einer „Frischzellenkur“ – in diesem Arbeitsumfeld kann man sich so richtig wohlfühlen. Das Spannende ist, dass die Planung der nächsten Etage ganz automatisch sehr kollaborativ angegangen wird: Die Mitarbeitenden holen sich Inspiration aus den bereits umgestalteten Etagen und bringen Ideen aus ihren eigenen vier Wänden oder von vorherigen Arbeitgebern ein. Da hat sich unglaublich viel Mut, Dynamik und Teilhabe entwickelt.

[u!]: Apropos kollaborativ: Wo und wie sind die Flächen für die Teamarbeit gestaltet?

Daniel Gärtner: Die neue, offene Kantine inklusive dem (Neu-)Anbau in Form eines Wintergartens kann und soll für ad-hoc-Meetings genutzt werden, ebenso wie für große Veranstaltungen. Die gesamte erste Etage wird eine riesige Freifläche für Kollaboration. Und auf allen Etagen gibt es Ecken, um sich zurückzuziehen, sowie Teeküche und Sozialraum z. B. mit Tischkicker.

[u!]: Also gehört der im Zusammenhang mit New Work so oft zitierte Tischkicker tatsächlich und unvermeidlich zum neuen Arbeitsumfeld?

Daniel Gärtner: Den hat sich eine Mitarbeiterin gewünscht. Es spricht doch nichts dagegen, sich in der Bildschirmpause auszupowern – und vielleicht ganz nebenbei über die Lösung eines Kundenproblems zu schnacken. Natürlich soll bei uns gearbeitet und nicht geklickt werden. Aber wir sind in einer schnelllebigen Zeit gefordert, immer neue Anreize dafür zu setzen, dass die Mitarbeitenden gerne hierherkommen. Und selbst wenn das heute ein Tischkicker ist, der morgen im Tausch gegen eine Indoor-Tischtennisplatte zur nächsten Etage weiter wandert...

[u!]: Ist es wirklich so schwierig, die Mitarbeitenden (wieder) aus dem Homeoffice ins Büro zu holen?

Daniel Gärtner: In der Corona-Zeit haben sich viele daran gewöhnt, im Homeoffice zu arbeiten, das ist die neue Normalität. Sie kommen nicht mit wehenden Fahnen zurück ins Büro, gerade auch angesichts der hohen Energiepreise nicht, erleben dann aber auch die Vorteile der persönlichen Zusammenarbeit. Gerade wenn es um Kreativität geht, um ein schnelles Zurufen oder Fragen nach Informationen, macht die Nähe viel aus. Nicht zuletzt ist Nähe entscheidend für den Team-Spirit. Aktuell testen wir neue Tools für eine hybride Konferenzkultur. Das sind z. B. Tele-Präsenz-Roboter, auf die sich Kollegen von zu Hause in Workshops hier vor Ort aufschalten können. Oder große Touchscreens an denen vor Ort gearbeitet wird, während gleichzeitig auf das gleiche Whiteboard im remote Umfeld zugegriffen wird.

■ „Natürlich soll bei uns gearbeitet und nicht nur am Tischkicker gespielt werden. Aber wir sind in einer schnelllebigen Zeit gefordert, immer neue Anreize dafür zu setzen, dass die Mitarbeitenden gerne hierherkommen.“

[u!]: Flexibel arbeiten, sich wohlfühlen, innovativ sein... schön und gut. Aber die Aufgaben, nehmen wir einen Sachbearbeiter im Kundenkontakt, haben sich doch überhaupt nicht verändert: Er arbeitet Fall für Fall ab; fertig. Warum ist New Work für genau diesen Sachbearbeiter dennoch so wichtig?

Daniel Gärtner: Es stimmt: Die Arbeit von Kunde zu Kunde bleibt. Wir haben aber z. B. die Arbeitsverteilung verändert: Es gibt nicht mehr nur die, die telefonieren, die Schriftstücke bearbeiten etc. Jeder arbeitet im Multi-Kanal, was viel auflockernd und abwechslungsreicher ist. Wir brauchen außerdem Raum für Austausch: Für



Daniel Gärtner, Projekt Manager, TARGOBANK in Duisburg (Foto: TARGOBANK)

die ganz konkreten inhaltlichen Fragen, das voneinander Lernen. Aber auch für die Selbstorganisation: Wie teilen wir uns im Team auf? Wer schaltet sich wann in die Telefonschleife ein? Wie planen wir die Urlaubszeiten? Und nicht zuletzt unsere New Work-Philosophie: Welche Ziele setzen wir uns als Team? Während das früher rein top down ging, sind heute die Teams gefordert, alle drei Monate diese zu definieren. Und dafür brauchen wir adäquaten Raum und ansprechende Orte.

[u!]: Wie genau helfen da die neuen Räume?

Daniel Gärtner: Sterile Konferenzräume und große Tische mit kaltem Mobiliar sind nicht förderlich für Aktion, Bewegung und Inspiration. Weder für den Kopf noch für den Körper. Dazu brauchen wir flexibles Mobiliar und Räume, die sich anpassen können, sowie kleine Rückzugsräume. Nehmen wir das Thema Beschränkte-Management: Gerade die Corona-Zeit hat gezeigt, dass unsere Kunden angespannt sind, Sorgen z. B. um ihre finanzielle Situation haben. In einer abgeschotteten Polster-Ecke oder bei einem frisch gebrühten Kaffee in der Kantine kann man sich untereinander austauschen: Was ist Deine Strategie bei einem Kunden mit diesem schwierigen Problem?

Muss ich das alleine lösen oder geht das vielleicht besser im Team? Oder man powert sich eben am Tischkicker aus, um den Kopf für den nächsten Kunden freizubekommen.

[u!]: Welche weiteren Elemente helfen, auf allen Ebenen – von der Sachbearbeitung bis zur Führungskraft – das „New Mindset“ zu leben?

Daniel Gärtner: Ein gutes Beispiel ist unser Beurteilungssystem, das wir komplett abgeschafft haben. Neu ist unser kontinuierliches Wachstumsmanagement; ein Feedbacksystem bei dem es darum geht, untereinander Rückmeldung zu geben, sich gegenseitig zu coachen. Dazu braucht es andere räumlichen Gegebenheiten. Man kann sagen: Genau da gehen Raumveränderung und unsere neue Unternehmenskultur Hand in Hand.

[u!]: Wie lautet Ihr Resümee aus vier Jahren New Work?

Daniel Gärtner: Eine Leitfrage führt mich: Wie finden Menschen zusammen und zueinander, damit fruchtbare Diskussionen entstehen? Dafür Orte zu schaffen, erfordert Mut, sich ändern zu wollen. Dieser Mut erfordert Konsequenzen. Und das bedeutet gestalten.

Das Interview führte
Jennifer Middelkamp

Wie arbeiten wir künftig? Und wie rekrutieren wir?

14. Bocholter Personalfor[u!]m am 18. August dreht sich um Ausbildung, LinkedIn und New Work

Nach zwei Jahren Corona-bedingter Pause findet das Bocholter Personalfor[u!]m am Donnerstag, 18. August 2022, ganztägig wieder in Präsenz statt. In der 14. Auflage lautet der Titel „Digital, mobil, flexibel, vernetzt – wie arbeiten und rekrutieren wir künftig?“. Dieser Vielklang neuer Arbeitsweisen wurde durch die Pandemie ad hoc erforderlich. Im Grunde ist sie aber nur ein Beschleuniger, denn schon viel länger zeichnen sich die vielschichtigen Herausforderungen für die Unternehmen ab: Eltern brauchen familienfreundliche Arbeitsbedingungen. Der nachwachsenden Generation

ist häufig die Work-Life-Balance sehr wichtig; genauso möchte die ältere wahlweise kürzer / länger, also rund um den Ruhestand flexibler arbeiten. Und natürlich sorgt der generelle Bewerbermangel dafür, dass potenzielle Beschäftigte höhere Erwartungen an künftige Arbeitgeber stellen können.

Sieben Impulsreferate

Das Programm des 14. Bocholter Personalfor[u!]m, das Personal, Unternehmer und Führungskräfte anspricht, umrundet die Fragen, wie wir künftig arbeiten und rekrutieren, deshalb von

verschiedenen Seiten: Wie muss sich Ausbildung verändern, um junge Leute zu interessieren und vor allem zu halten? Rekrutieren wir künftig nur noch online auf LinkedIn, Xing & Co.? Welche Tools braucht mobiles, welche Methoden dezentrales Arbeiten? Wie kann eine gute Beobachtungsgabe, Stichwort Gestik, Mimik, Gesicht, in Interviews helfen, den richtigen Bewerber herauszuspicken? Und wie erhält man den Teamspirit ohne Präsenzkultur?

Melden Sie sich jetzt für das 14. Bocholter Personalfor[u!]m an, die Teil-

nahme kostet 275,- Euro inkl. Verpflegung im Landhaus Ridder. Einen Rabatt von 25 Prozent auf diese Gebühr gewähren wir den Vertreterinnen und Vertreter aus den Mitgliedsfirmen des Unternehmensverbandes.

Kontakt

Jennifer Middelkamp
02871 23698-11
middelkamp@unternehmerverband.org

Das Programm im Überblick:

- **Ausbildung goes digital**
Im Netzwerk Q4.0 werden Ausbilderinnen und Ausbilder fachlich und persönlich für die digitaler werdende Arbeitswelt qualifiziert
- **Best-practice Ausbildung/Recruiting**
Moderierte Gesprächsrunde mit Praktikerinnen und Praktikern aus Ausbildungs- und Personalabteilungen
- **LinkedIn – Wer spricht wie über was?**
Impulse für einen Social Media-Kanal, mit dem man Kundschaft und Fachkräfte akquirieren und das Employer Branding stärken kann
- **Die Arbeitszeit der Zukunft**
Lösungsansätze, um die flexiblen, wirtschaftlichen Erfordernisse und die individuellen Beschäftigten-Wünsche zu vereinen
- **Die Kunst der Menschenkenntnis**
Wie man sein Gegenüber besser und realistisch einschätzen kann
- **New Work, das neue Normal**
Wie macht uns die Arbeit zukünftig glücklicher?
- **Teamspirit auch dezentral entfachen**
Wie man mobile und flexible Teams zusammenschweißt



Zeitwirtschaftsanalysen „MTM“ leicht gemacht

Arbeitskreis Arbeitswirtschaft tagte digital

MTM-Easy – das „Leicht“ im Namen ist Programm beim „methods-time measurement“, zu Deutsch: Arbeitsablauf-Zeitanalyse. Bei der Sitzung des Arbeitskreises Arbeitswirtschaft im Frühjahr stellten Dr. Thomas Finsterbusch und Andreas Bochmann vom MTM-Institut eine Lösung dar, wie man die MTM-Analysen ohne die notwendige MTM-Ausbildung anwenden kann. „MTM-Easy stellt damit eine interessante Möglichkeit insbesondere für Unternehmen dar, die sich noch nicht oder kaum mit Zeitwirtschaftsanalysen beschäftigen haben“, sagt Verbandsingenieur Tobias Fastenrath, der den Arbeitskreis organisiert und moderiert. Das Prinzip ist einfach: Das Verfahren

ermittelt über vordefinierte Bausteine, die mit einer Arbeitgebervereinigung erarbeitet wurden, eine Benchmarkzeit und zeigt die Abweichung zur tatsächlich verbrauchten Zeit an. Andreas Bochmann erläuterte anhand eines praktischen Beispiels aus der Industrie, wie die Methodik ohne Vorkenntnisse angewendet werden kann.

Verschwendungen reduzieren

Im nächsten Schritt kann die Reduzierung der Verschwendung angegangen werden. Die wichtigsten Komponenten zur Effizienzsteigerung sind zum Beispiel Materialbereitstellung, Arbeitsplatzlayout und Arbeitszeuteilung. Für eine tiefergehende Analyse kann

man sich dann der bekannten MTM-Prozessbausteine bedienen (z.B. MTM-MEK, MTM-AUS). Die praktischen Erfahrungen von MTM zeigen, dass die Methodik häufig auch Messgrößen bei Vergütungsfragen herangezogen wird. „MTM-Easy bietet damit auch einen guten Ausgangspunkt, um Leistungsentgelte zu evaluieren und neu zu gestalten“, so der Verbandsingenieur, der regelmäßig Unternehmen bei Vergütungsfragen berät.

Wer meint, das System werde nur von Einsteigern angewendet, wurde schnell eines Besseren belehrt: „Auch wenn MTM-Easy natürlich gewisse Ungenauigkeiten aufweist, kann es

problemlos für Angebotskalkulationen oder im Prototypenbau eingesetzt werden“, so Dr. Thomas Finsterbusch. Entsprechend groß war also das Interesse: Die Teilnehmer des Arbeitskreises, die erfahrene REFA- und MTM-Experten sind, möchten das Programm, das es für eine begrenzte Dauer als kostenfreie „Software as a Service“ gibt, für Ihre Zwecke testen. Der Unternehmerverband wird sie dabei begleiten.

Kontakt

Tobias Fastenrath
0203 99367-233
fastenrath@unternehmerverband.org

Wirtschaft für Duisburg als Partner der DU.INVEST-Unternehmensreise nach Arnheim

Am 12. Mai ist Wirtschaft für Duisburg als Partner der DBI mit einer Wirtschaftsdelegation nach Arnheim aufgebrochen. Das Programm umfasste den Besuch des Industrieparks Kleefse Waard mit dem Schwerpunkt Wasserstoff, die Besichtigung der denkmalgeschützten Eusebiuskirche (die „Grote Kerk“ dominiert seit über 500 Jahren die Silhouette der Stadt und wird mit grünem Wasserstoff beheizt), Fachvorträge sowie individuelle Networking-Möglichkeiten im WTC Arnheim Nijmegen. Duisburg und Arnheim – das könnte sehr gut passen. Ein Gegenbesuch wurde direkt vereinbart.



Aufbruchstimmung in Arnheim: Business-Talk mit Wirtschaft für Duisburg-Vorstand Frank Wittig (2. v.l.). (Foto: Kleff)

Austausch mit SPD-Bundespolitikerin

Nadine Heselhaus MdB zu Gast beim Unternehmerverband in Bocholt

Lieferketten-Probleme nicht nur als Folge von Osteuropa-Krise und Corona-Pandemie, Fachkräftenachwuchs und weitere Herausforderungen wie Energie- und Rohstoffpreise hiesiger Unternehmen – diese Themen standen im Mittelpunkt eines Austauschs mit Nadine Heselhaus. Die im vergangenen Herbst neu gewählte SPD-Bundestagsabgeordnete für den Kreis Borken traf dazu Martin Jonetzko, stellv. Hauptgeschäftsführer, und Jennifer Middelkamp, Regionalgeschäftsführung, im Bocholter Büro des Unternehmerverbandes.

Viele der aktuellen unternehmerischen Herausforderungen erfordern individuelle Lösungsansätze; aber beim Thema Fachkräftenachwuchs ist eine gesamtgesellschaftliche Gemeinschaftsaktion nötig, so der schnelle Konsens. Gerade für die Wirtschaft in dieser ländlichen Region ist ausreichender Fachkräftenachwuchs enorm wichtig. Mit vielen Aktivitäten in Sachen Berufsorientierung, die endlich wieder in Präsenz stattfinden können, ist ein wichtiger Schritt getan. Neben Unternehmerinnen und Unternehmer müssen vor allem aber Lehrerinnen

und Lehrer sowie Eltern noch stärker den Wert einer Dualen Ausbildung betonen. „Nicht nur Abitur und Studium führen zu einem auskömmlichen und anerkannten Berufsleben, sondern auch eine klassische Berufsausbildung. So verdient man in der Metall- und Elektroindustrie als Facharbeiter richtig gutes Geld und hat Weiterentwicklungsperspektiven“, betonte Jonetzko.

Offen für Tagespraktika und Unternehmensbesuche

Nadine Heselhaus berichtete während des Austauschs über ihre ersten Monate in Berlin. Dabei schilderte sie, dass auch Bundestagsabgeordnete durchaus Probleme haben, eine passende und bezahlbare Unterkunft in der Hauptstadt zu finden. Die 43-jährige Politikerin ist offen für Gespräche in Unternehmen und wiederholte auch ihren Wunsch, bei Tagespraktika „echte“ Betriebsluft zu schnuppern.

Kontakt

Jennifer Middelkamp
02871 23698-11
middelkamp@unternehmerverband.org



Nadine Heselhaus (Mitte), die im vergangenen Herbst neu als SPD-Bundestagsabgeordnete für den Kreis Borken gewählt wurde, tauschte sich mit Martin Jonetzko, stellv. Hauptgeschäftsführer, und Jennifer Middelkamp, Regionalgeschäftsführung, im Bocholter Büro des Unternehmerverbandes aus. (Foto: SPD)

Familien-Bündnisse laden zu „Abenteuer Unternehmen“ ein

Kinder von 6 bis 18 Jahren erkunden rund 35 Unternehmen in Bocholt und Rhede / Anmeldung bis 31. Juli 2022

Wo schlafen die Stadtbusse? Wie sieht es im Tresor einer Bank aus? Wie entsteht ein Weckmann? Wo landen die Einwegflaschen im Supermarkt? Wie wird eine Metallfeder produziert? Auf solche Fragen erhalten Kinder von sechs bis 18 Jahren bei „Abenteuer Unternehmen“ Antworten. Viermal schon organisierten die drei „Bündnisse für Familie“ in Bocholt, Rhede und Iselburg diese besondere Aktion. 2018 nahmen daran 920 Kinder und 46 Firmen in den drei Städten teil; bei insgesamt 61 Besichtigungsterminen wurde den Kindern ein abenteuerlicher Blick hinter die Kulissen dieser Unternehmen geboten. Nachdem die Aktion 2020 Corona-bedingt ausfiel, wird die fünfte Auflage von „Abenteuer Unternehmen“

direkt nach den Sommerferien stattfinden.

Hinter sonst verschlossene Türen blicken

Vom 22. August bis 2. September 2022 laufen immer nachmittags die 90- bis 120-minütigen Betriebsrundgänge. Dabei bekommen die Schülerinnen und Schüler etwas zu sehen, was sie so noch nicht kennen – z. B. im Supermarkt das Lager, in der Bäckerei die Backstube oder im Industriebetrieb eine laufende Maschine. Die Termine sind nach Altersgruppen gegliedert; die Teilnahme ist kostenlos. Jennifer Middelkamp vom Unternehmerverband, die das Veranstaltungsprojekt als Bocholter Bündnispartnerin mitorganisiert, fasst die Ziele



Mit Azubis ins Gespräch kommen und beim Rundgang deren Aufgaben im Betrieb kennenlernen – darum ging es bei „Abenteuer Unternehmen“ im Jahr 2018 beim Bocholter Unternehmen GRUNEWALD. (Foto: Grunewald)

so zusammen: „Kindern und Jugendlichen Unternehmen auf abenteuerliche Weise vorstellen, ihnen sonst unmögliche Einblicke hinter die Kulissen gewähren, ein Verständnis für die Arbeits- und Geschäftswelt schaffen und Berufsbilder wie auch Ausbildungsberufe vorstellen.“

Die Anmeldung zu „Abenteuer Unternehmen“ läuft in diesem Jahr erstmals digital. „Dazu konnten wir mit der JUNGEN UNI in Bocholt einen neuen Partner gewinnen, der auch noch über beste Kontakte in unsere Zielgruppe verfügt“, berichtet Mid-

delkamp. Das komplette Teilnehmermanagement läuft nun zentral über die Anmeldemaske der JUNGEN UNI, Anmeldeschluss ist der 31. Juli 2022. Aus dem Mitgliederkreis des Unternehmerverbandes sind wieder einige Firmen mit von der Partie: Flender, Grunewald, Olbrich, Pieron, Spaleck und Hübers.

➤ www.buendnis-fuer-familie-in-bocholt.de



Digitale Reichweite so groß wie nie

Business Break über die Transformation von (Medien-) Unternehmen

Die Reichweite einer Tageszeitung war noch nie so groß wie heute – der Digitalisierung sei Dank; dem schnellen Medium Internet zum Trotz ist die klassische, gedruckte Ausgabe allerdings immer noch die Haupteinkaufsquelle von Verlagen. Diesen Einblick in die Transformation eines Medienunternehmens gab beim Bocholter Business Break im Frühjahr Stefan Prinz, Redaktionsleiter des Bocholter Borkener Volksblattes. 45 Unternehmer und Führungskräfte waren der Einladung von Wirtschaftsförderung der Stadt Bocholt und Unternehmerverband gefolgt, die gemeinsam regelmäßig zu diesem Unternehmerfrühstück einladen.

80 Beschäftigte hat die BBV-Mediengruppe heute, 20 davon in der Redaktion. „Mit ihnen müssen wir Reichweite verkaufen; nicht nur Reichweite erzielen wie ein öffentlich-rechtlicher Sender zum Beispiel“, so Prinz, der seit zwei Jahren Redaktionsleiter in Bocholt ist. Deshalb muss das BBV aus seiner Sicht vor allem eins sein: relevant. „Wir wählen die Themen aus, wir ordnen sie ein, wir kommentieren sie – und dabei müssen wir schnell und qualitativ hochwertig sein.“ Die digitale Transformation bewertet er als größte Herausforderung in der 151-jährigen Geschichte der Tageszeitung: „Im Internet hat sich eine Kostenlos-Kultur entwickelt. Wir

müssen echten Mehrwert bieten, wenn andere, unter Umständen unsere Leser selbst, auch schnell und kostenlos Nachrichten auf Social-Media-Kanälen verbreiten.“

Wie mit kritischen Online-Kommentaren umgehen?

Deshalb ist die Tageszeitung auch auf in Sozialen Netzwerken wie Facebook und Instagram unterwegs, ein Redakteur moderiert die Diskussionen. „Denn Sie können nicht etwas online stellen und das dann nicht begleiten“, so der Journalist, der aus Nordhessen stammt und beruflich leitende Funktionen bei Tageszeitungen

sowie im Landtag von Baden-Württemberg hatte. Darum entspann sich dann auch eine Diskussion, etwa wie mit kritischen Online-Kommentaren umzugehen ist. Hiesige Unternehmen sind online vor allem unterwegs, um Fach- und Nachwuchskräfte zu erreichen. „Hier gibt es Parallelen zum sich transformierenden Medienunternehmen BBV: Junge Leute erreicht man auf den digitalen Kanälen und mit der richtigen Ansprache gut“, resümierte Jennifer Middelkamp vom Unternehmerverband.

➤ www.unternehmerverband.org/bor-kle



Digitalisierung, Transformation, Social Media – diese Themen standen im Mittelpunkt des Bocholter Business Breaks: BBV-Redaktionsleiter Stefan Prinz (rechts) referierte bei dem Unternehmerfrühstück, das Ludger Dieckhues von der Wirtschaftsförderung Bocholt und Jennifer Middelkamp vom Unternehmerverband organisiert hatten. (Foto: Boschanski)



Mehr als 120 Jahre Erfahrung.



Vertriebspartner und Großhändler von PPG

- PPG ist seit 135 Jahren am Markt und der weltweit führende Farbhersteller mit Standorten in über 75 Ländern.
- Die umfangreiche Produktpalette deckt verschiedene Anforderungen in atmosphärischen Bereichen (gemäß ISO 12944-6+9; NORSOK etc.) ab.
- PPG hat spezielle Tankinnen- und -außenbeschichtungen sowie Lösungen für den Hochtemperaturbereich inklusive CUI im Angebot.
- PPG bietet schweren Korrosionsschutz von A wie Alkyd bis Z wie Zinksilikat.
- Wir bieten fachlichen Support von höchster Qualität durch konstant geschulte und zertifizierte Anwendungstechniker von PPG.
- Gerne besuchen wir gemeinsam mit PPG Ihren Standort und bieten Ihnen individuelle Lösungen an.

Durchstarten bei der Berufsorientierung mit Roboter „Panda“

InfoTruck der Metall- und Elektroindustrie machte von März bis Juni in acht Städten im Verbandsgebiet Station / Berufsfelderkundungen für insgesamt 530 Achtklässler

Was will ich einmal werden? Diese Frage zu beantworten, war für Jugendliche noch nie leicht. Praktika, Betriebserkundungen oder Bewerbungstrainings können ihnen wichtige Impulse für die Berufswahl geben. All das ist in den vergangenen zwei Jahren wegen Corona aber weggefallen. „Umso froher sind wir, dass sich unser InfoTruck nun wieder auf den Weg machen konnte“, sagt Wolfgang Schmitz, Hauptgeschäftsführer des Unternehmerverbandes. „Und auch die Schulen signalisieren uns, dass die Berufsorientierung in Präsenz für die Schülerinnen und Schüler noch immer einen hohen Stellenwert hat.“ Der Unternehmerverband stellte in acht Städten im Verbandsgebiet rund 530 Plätze im InfoTruck zur Verfügung – selbstverständlich unter Einhaltung der Corona-Hygieneregeln.

Roboter Panda ist neues Mitglied

Für die Achtklässler war die Erkundung eine so genannte „Berufsfelderkundung“ im Rahmen des Übergangssystems Schule – Beruf, „Kein Abschluss ohne Anschluss“, kurz: „KAoA“, des Landes NRW. Mit dabei waren Azubis der jeweiligen Unternehmen, die von ihrer Suche, Entscheidungen und den bisherigen Erfahrungen in ihrer Ausbildung berichteten, sowie ein neues Mitglied des InfoTruck-Teams: Roboter „Panda“, ein so genannter Cobot, der dafür konzipiert ist, mit Menschen zusammenzuarbeiten. Gemeinsam mit ihm bauten die Jugendlichen ein Zahnradgetriebe zusammen. Auf den Besuch im InfoTruck folgte dann ein Rundgang durch den Betrieb.

Die Schülerinnen und Schüler lernten bei diesen Betriebserkundungen, worauf es in produzierenden Unternehmen ankommt und warum eine Ausbildung in der Branche Sinn hat und auch Spaß macht. Mit Blick auf die vielen Fragen der Jugendlichen waren sich die Lehrkräfte der verschiedenen Schulen einig: „Wir wollen den Jungen – und gerade auch den Mädchen – den Blick über den Tellerrand ermöglichen. Wer hier und heute entdeckt, dass man in einem solchen Beruf etwas bewegen kann, der oder die wird sich auch später daran

erinnern, wenn es darum geht, sich um einen Ausbildungsplatz zu kümmern.“

Blick über den Tellerrand

Elisabeth Schulte, die beim Unternehmerverband unter anderem für den Bereich Schule/Wirtschaft verantwortlich ist, resümierte: „Wir unterstützen die Jugendlichen mit diesen praxisnahen Berufsfelderkundungen frühzeitig mit vielfältigen Einblicken über die Chancen in der Metall- und

Elektro-Industrie. So können sie sich ein authentisches Bild über die Ausbildung dort machen als Entscheidungsgrundlage für ihre eigene berufliche Laufbahn.“

Im Juni, nach Redaktionsschluss dieser Verbandszeitung, kehrte der InfoTruck noch einmal in das Verbandsgebiet zurück: Nach Bocholt und Emmerich; die Berichterstattung folgt.

Geraldine Klan

> www.me-vermitteln.de

11 Firmen in 8 Städten machten mit

- Siemens Energy Global GmbH & Co. KG (Duisburg)
- Ed. Fetscher GmbH & Co. KG (Oberhausen)
- Lenord, Bauer & Co. GmbH (Oberhausen)
- Grunewald GmbH & Co. KG (Bocholt)
- PIERON GmbH (Bocholt)
- Flender GmbH (Bocholt)
- Novoferm GmbH (Isselburg)
- Siemens Energy AG (Mülheim an der Ruhr)
- BENTELER Steel/Tube GmbH (Dinslaken)
- Clyde Bergemann GmbH (Wesel)
- PROBAT-Werke (Emmerich)

„Unser Ziel ist es, unseren CO₂-Fußabdruck erheblich zu minimieren und so zur Erreichung des Siemens Energy-Klimaziels 2030 beizutragen. Wir brauchen Fachkräfte, die diesen Weg mit uns gehen.“

Silvana von der Weppen,
Ausbildungsleiterin des Trainingscenter
NRW der Siemens Energy Ausbildung

Schüler der Realschule an der Mellinghofer Straße schauten sich im InfoTruck und bei Siemens Energy um. (Foto: Klan)

„Als Facharbeiterin verdient man in der Metall- und Elektroindustrie richtig gutes Geld – das bedenken Mädchen nicht unbedingt bei der Berufswahl mit.“

Sven Pieron,
Geschäftsführender Gesellschafter
der PIERON GmbH

„Bei der Flender GmbH bieten wir unseren Auszubildenden und dualen Studenten in einer eigenen Academy die Möglichkeit, in einem großen Team und unter modernsten Voraussetzungen ihren Beruf zu erlernen. Darüber hinaus bieten wir eine sehr gute Übernahmechance bei bester Bezahlung an.“

Thorsten Fahrland,
Ausbildungsleiter Flender GmbH

„Gut ausgebildete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter spielen eine wichtige Rolle, um qualitativ hochwertige Produkte herzustellen. Daher legen wir viel Wert auf eine qualifizierte Ausbildung auf dem neuesten Stand der Technik. So machen wir unsere Auszubildenden fit für die Anforderungen der Zukunft.“

Wilfried Steinkamp, Ausbildungsleiter
bei der BENTELER Steel/Tube GmbH

„Wir unterstützen die Jugendlichen mit diesen praxisnahen Berufsfelderkundungen frühzeitig mit vielfältigen Einblicken über die Chancen in der Metall- und Elektro-Industrie. So können sie sich ein authentisches Bild über die Ausbildung dort machen als Entscheidungsgrundlage für ihre eigene berufliche Laufbahn.“

Elisabeth Schulte,
Unternehmerverband



Milena Reinhardt, Jaden Wyss und Lukas Keil (im Vordergrund von links) transportierten mit Roboter „Panda“ Zahnräder an die richtige Stelle. Durch die Firmenhallen der Pieron GmbH in Bocholt führten sie anschließend (im Hintergrund von links) Azubi Torben Wiltling, Chef Sven Pieron, Ausbildungsleiterin Jennifer Steffens sowie Jennifer Middelpkamp vom Unternehmerverband. (Foto: Pieron)



Im InfoTruck bei Siemens Energy in Mülheim mit zwei Technik-interessierten Schülerinnen informierten (v. l.): Julia Reimus (Realschule an der Mellinghofer Straße), Silvana von der Weppen (Siemens Energy), Elisabeth Schulte (Unternehmerverband), Petra Dreischulte-Brinkmann (Siemens Energy) sowie Kerstin Einert-Pieper (Unternehmerverband). (Foto: Klan)



Volles Haus: Bei der BENTELER Steel/Tube GmbH in Dinslaken waren u. a. Achtklässler der Ernst-Barlach-Gesamtschule eingeladen. (Foto: Klan)



Daniel Just (rechts) vom Truck-Team erklärte zwei Schülerinnen den Umgang mit der CNC-Fräse. Dabei schauten ihnen (v. l.) Elisabeth Schulte (Unternehmerverband), Lehrerin Tanja Rambach, Martin Jonetzko (Unternehmerverband) sowie Wilfried Steinkamp, Ausbildungsleiter bei BENTELER am Standort Dinslaken, zu. (Foto: Klan)



Fliegende Späne: (v.l.) Stephan Gollasch, didaktischer Leiter, und Christiane Cordes, Lehrerin an der Heinrich-Böll-Gesamtschule in Oberhausen sowie Elisabeth Schulte und Heike Zeitel vom Unternehmerverband schauen einem Schüler an der CNC-Fräse über die Schulmervendband schauen einem Schüler an der CNC-Fräse über die Schulmervendband schauen einem Schüler an der CNC-Fräse über die Schulmervendband. (Foto: Klan)

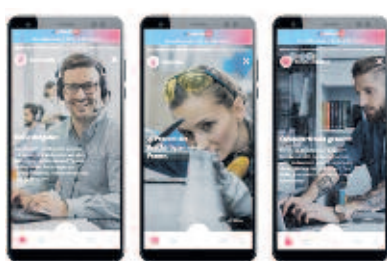
„Ich könnte mir vorstellen, später als Zerspanungsmechaniker zu arbeiten.“
Schüler Steve (13)



Genauigkeit ist Trumpf: Im InfoTruck wurden die Schüler aus Oberhausen professionell vom Truck-Team begleitet, um selbst etwas zu fertigen. (Foto: Klan)



Berufsorientierung live: Im InfoTruck konnten sich Schülerinnen der Gesamtschule Weierheide, Oberhausen, zusammen mit Lehrer Uwe Brinkmann am Multitouchtable über Berufe in der Metall- und Elektroindustrie informieren. Katrin Schulz vom Truck-Team (links im Bild) erklärt ihnen, wie das geht. (Foto: Klan)



Die App „ME-Berufe“ bietet viele spannende Informationen für Schülerinnen und Schüler. (Foto: © pico-Studio - stock.adobe.com)

Per App zum Ausbildungsplatz

Metall- und Elektro-Industrie informiert über freie Ausbildungsplätze und vieles mehr

Ausbildung finden leicht gemacht: Mit der App „ME-Berufe“ finden Schülerinnen und Schüler Informationen zu Berufen, dazu passende freie Ausbildungsplätze sowie Aufgaben und kleine Wettbewerbe, in denen sie ihr Talent unter Beweis stellen können.

Die App bietet darüber hinaus Videos zu den Ausbildungsberufen der Metall- und Elektro-Industrie, Infos zu Gehalt, Ausbildungsinhalten, Voraussetzungen und Karrierechancen, mehr als 3.000 Unternehmensprofile mit Ansprechpartnern für Bewerbungen, Stories und News rund um die Themen Ausbildung, Bewerbung und Berufswahl.

Zusätzlich können Push-Nachrichten aktiviert werden. So informiert die App über neue freie Stellen für Ausbildung, Praktikum und duales Studium in der Nähe. Schülerinnen und Schüler können die App im Vorfeld ihres Besuches im InfoTruck kostenfrei herunterladen, um alle Vorteile zu nutzen. Beispielsweise können QR-Codes an den Stationen abgescannt werden, um alle wichtigen Infos in der App zu speichern. Dazu gehören Videos zu den Ausbildungsberufen oder interessante Stellenanzeigen. Jugendliche, die anonym an den Umfragen teilnehmen, kommen ins Gespräch mit Beratern für Berufsinformation.

Die App gibt es sowohl im Google Play Store als auch im Apple App Store.

„Die Schulen signalisieren uns, dass die Berufsorientierung in Präsenz jetzt unbedingt wieder Fahrt aufnehmen muss.“

Wolfgang Schmitz,
Hauptgeschäftsführer
des Unternehmerverbandes

„Wir wollen den Jungen – und gerade auch den Mädchen – den Blick über den Tellerrand ermöglichen.“

Christin Gromatka,
Studien- und Berufswahlkoordinatorin
der Justus-von-Liebig-Schule

„Technik ist alles andere als graue Theorie – das wollen wir den Schülerinnen und Schülern vermitteln.“

Martin Jonetzko,
stellv. Hauptgeschäftsführer des
Unternehmerverbandes

„Wir investieren in die Zukunft. Dazu benötigen wir Fachkräfte, die diesen Weg mit uns gehen.“

Maik Drost,
Human Resources/Personalwesen
bei der Clyde Bergemann GmbH



Zusammenarbeit mit einem Roboter: Mit Cobot „Panda“ bauten die Schülerinnen und Schüler der Duisburger Justus-von-Liebig-Schule im InfoTruck ein Zahnradgetriebe zusammen. Im Hintergrund Elisabeth Schulte vom Unternehmerverband. (Foto: Klan)



Elektrische Systeme über entsprechende Stecker miteinander verbinden – dabei stellten sich die Schüler der Konrad-Duden-Realschule im InfoTruck sehr geschickt an. Unterstützt wurden sie von Katrin Schulz (rechts) vom Truck-Team und Martin Jonetzko (3.v.l.) vom Unternehmerverband. (Foto: Klan)

Berufe zum Anfassen für 180 Schüler

Neunt- und Zehntklässler der Willy-Brandt-Schule erprobten beim Berufsparcours ihre Talente

Drähte in Form bringen oder richtig verbinden, Kabel abisolieren, sich steril ankleiden, Verkaufsgespräche führen – beim Berufsparcours in der Willy-Brandt-Schule im März konnten 180 Schülerinnen und Schüler an 13 Stationen ihre Talente erproben. Der Berufsparcours wird vom Technikzentrum Minden-Lübbecke e.V. durchgeführt und vom Unternehmerverband wie auch der Agentur für Arbeit sowie der Stiftung TalentMetropole Ruhr finanziell wie organisatorisch unterstützt.

Elomech akquirierte beim Berufsparcours einen Azubi

Technische Berufe, ein Werdegang bei der Polizei, im wichtigen Bereich Pflege oder im Handwerk: Anlässlich der bundesweiten „Woche der Ausbildung“ gewannen die Jugendlichen Einblicke in viele Bereiche. Konstruktionsmechanikerinnen und -mechaniker sucht beispielsweise die thyssenkrupp MillServices & Systems GmbH; bei der ELOMECH Elektroanlagen GmbH sind es Elektronikerinnen und Elektroniker für Energie- und Gebäudetechnik. Die ELOMECH-Ausbildungsbeauftragte Christina Symannek berichtet: „Wir wollen 50 Ausbildungsplätze besetzen und sind froh, hier endlich wieder im 1:1-Kontakt mit den Jugendlichen zu sein. Das baut Hemmschwellen ab – alleine gehen die Schüler selten auf uns als großes Unternehmen zu und sie haben Respekt vor dem Bewerbungsverfahren.“ Sie lobt die Schülerinnen und Schüler, die gerade konzentriert und interessiert die Isolierung von Kabeln abtrennen. Und ermutigt sie sich zu bewerben: „Im vergangenen Herbst haben wir bei einem solchen Berufsparcours einen Schüler



Beim Kabel die Isolation abtrennen und die Kupferadern mit Schraubkabelverbinder ausstatten – wie es geht, zeigte die ELOMECH-Ausbildungsbeauftragte Christina Symannek (links). (Foto: Middelkamp)

kennengelernt, der im Sommer nun seine Ausbildung bei uns anfängt.“

„Das Ausprobieren steht an erster Stelle. Aber auch das Gespräch mit Ausbildern und Azubis ist sehr wichtig, um persönliche Chancen auszuloten und individuellen Einblick in Ausbildung und Beruf zu erhalten“, fasst Elisabeth Schulte, beim Unternehmerverband unter anderem verantwortlich für den Bereich Schule/Wirtschaft, zusammen. „Wir informieren seit Jahrzehnten Lehrer und Schüler über die verschiedenen Ausbildungsmöglichkeiten und Unternehmen vor Ort in vielfältiger Weise – der Kontakt zwischen Schule und Wirtschaft ist uns sehr wichtig.“ Die Corona-Pandemie habe die Bemühungen in den vergangenen zwei Jahren erschwert. „Umso wichtiger ist es, dass Formate wie der Berufsparcours jetzt wieder stattfinden“, so Schulte.

Praktisch arbeiten ist beste Orientierung für eine Ausbildung

Auch seitens der Schule gab es viel Lob für das Format: „Die Schüler sind konzentriert und mit Freude bei

der Sache“, so Jonas Wiedemann, Studien- und Berufswahlkoordinator an der Willy-Brandt-Schule.

„Diese praktischen Einblicke in die Berufswelt sind von großer Bedeutung für die Schülerinnen und Schüler, die in den kommenden Jahren vor wichtigen Weichenstellungen stehen.“ Eine Orientierung hin zur Ausbildung gelinge am besten, wenn die Schüler praktische Anwendungserfahrungen machen könnten. Genau das begeisterte zwei seiner Schülerinnen: Valentina (15) und Franziska (14) erprobten ihr handwerkliches Geschick an der ELOMECH-Station: Sie trennten beim Kabel die Isolation ab und statteten die Kupferadern mit Schraubkabelverbinder aus. Franziska könnte sich einen solchen technischen Beruf vorstellen, bislang hat sie ein Praktikum im Kindergarten gemacht. „Ich finde es besonders schön, hier ganz viele unterschiedliche Sachen auszuprobieren. Ich habe heute auch Berufe kennengelernt, von denen ich zuvor noch nie gehört habe.“

Geraldine Klan und Jennifer Middelkamp

Klischeefreie Berufsorientierung

Zahlreiche Mitgliedsfirmen beteiligten sich an den Aktionstagen „Girls'Day“ und „Boys'Day“

Unter dem Motto „Es zählt, was du willst!“ fanden am 28. April 2022 die bundesweiten Aktionstage Girls'Day und Boys'Day statt – aufgrund der Corona-bedingten Situation als hybrides Event.

Aus dem Verbandsgebiet nahmen eine ganze Reihe Mitgliedsunternehmen teil, viele aus dem produzierenden Bereich, um vor allem auf ihre gewerblich-technische Ausbildung aufmerksam zu machen. Beispiel Siemens Energy: Rund 75 Mädchen nutzten die Gelegenheit, an den Firmen-Standorten Berlin, Erlangen, Hamburg und Mülheim hineinzu-schnuppern. „Nach zwei Jahren mit Einschränkungen konnten wir die Mädchen endlich in Präsenz empfangen und ihnen die Technik näherbringen“, bilanziert Petra Dreischulte-Brinkmann, zuständig für den Bereich Human Resources bei der Siemens Energy Global GmbH & Co. KG in Mülheim an der Ruhr. An verschiedenen Stationen haben die Mädchen programmiert, virtuell geschweißt, ein Schmuckstück gebastelt, mit dem Roboter Wall-E kommuniziert, einen „heißen Draht“ gelötet und den InfoTruck der Metall- und Elektroindustrie besucht. „Wir sind gespannt, ob wir die Mäd-



Spaß mit Roboter WALL-E – bei Siemens Energy wurden Schülerinnen im Rahmen des Girls'Day technische Berufe nähergebracht. (Foto: Siemens Energy)

chen bald, nach einer möglichen Bewerbung zu einem Ausbildungs- oder dualen Studienplatz, wiedersehen. Die Rückmeldungen der Mädchen lassen darauf schließen“, freut sich Dreischulte-Brinkmann.

IT-Expertin und Erzieher

Mehr als 30 Schülerinnen und Schüler waren im Rahmen des Aktionstages beim Deutschen Roten Kreuz in Borken zu Gast. Das Rote Kreuz informierte über fünf verschiedene Berufszweige: „Schülerinnen ab der fünften Klasse hatten die Möglichkeit, Ausbildungsberufe im Bereich

Informationstechnik oder Servicebereich kennenzulernen, in denen Frauen bisher eher selten vertreten sind. Ob Hardware, Software oder Services: Die IT-Systemkauffrau ist Expertin im Bereich der IT-Dienstleistungen. Sie kümmert sich um die Administration und das Management von IT-Systemen“, erklärt Annika Osterkamp, Azubi-Betreuerin aus der Personalabteilung. Die Schüler wiederum konnten sich über die Ausbildungsberufe Büromanagement, Gesundheit oder Kindertageseinrichtungen informieren. „In diesen Jobs sind Männer bisher eher selten vertreten“, bedauert Osterkamp. Auch für das DRK sei der Aktionstag ein voller Erfolg gewesen und man hoffe, in ein paar Jahren Bewerbungen der Schülerinnen und Schüler auf dem Tisch zu haben, so Osterkamp.

Geraldine Klan



Blick in die Berufswelt: Mehr als 30 Schülerinnen und Schüler aus dem Kreis Borken informierten sich beim Roten Kreuz. (Foto: DRK)

➤ www.girls-day.de
➤ www.boys-day.de

Anzeige



WIR SIND 24/7 RUNDUMVERSORGUNG
WIR SIND SICHERHEIT
WIR SIND LEISTUNGSSTARK
WIR SIND ZUVERLÄSSIG
WIR SIND INNOVATIV
WIR SIND ZUKUNFT
WIR SIND IMMER FÜR SIE DA
WIR SIND DIE VOLLMERGRUPPE DIENSTLEISTUNG



vollmergruppe
dienstleistung

security parking cleaning services

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

SEIT 75 JAHREN

10 Fragen und Antworten zum Thema ...

Betriebsrätemodernisierungsgesetz

1 Welche grundlegenden Änderungen hat es gegeben?

Am 21. Mai 2021 hat der Deutsche Bundestag das „Betriebsrätemodernisierungsgesetz“ beschlossen. Inhaltlich wurden insbesondere Änderungen bei der Wahl des Betriebsrats (Wahlrecht ab dem 16. Lebensjahr), bei der Ausgestaltung mobiler Arbeit, bei der Hinzuziehung von Sachverständigen, bei der Durchführung von virtuellen Betriebsratssitzungen sowie bei der Beschlussfassung in Einigungsstellenverfahren vorgenommen. Nachfolgend sollen hierzu einzelne Detailfragen beantwortet werden.

2 Welche Voraussetzungen müssen für eine virtuelle Betriebsratssitzung vorliegen?

In § 30 BetrVG wird zunächst klargestellt, dass Betriebsratssitzungen grundsätzlich weiter als Präsenzsitzungen stattfinden. In den neu eingefügten Absätze 2 und 3 werden sodann Voraussetzungen für eine Teilnahme an Betriebsratssitzungen mittels Video- und Telefonkonferenz festgeschrieben. Dies soll möglich sein, wenn die Voraussetzungen für eine solche Teilnahme in der Geschäftsordnung des Betriebsrats festgelegt sind, nicht mindestens ein Viertel der Mitglieder des Betriebsrats binnen einer zuvor bestimmenden Frist widersprechen und sichergestellt ist, dass Dritte vom Inhalt der Sitzung keine Kenntnis nehmen können. Wenn sowohl die Möglichkeit der Teilnahme mittels Video- und Telefonkonferenz als auch der Teilnahme vor Ort besteht, so gilt auch die Teilnahme vor Ort als erforderlich. Durch das neue Gesetz wird somit dauerhaft geregelt, dass Betriebsratssitzungen virtuell durchgeführt werden können.

3 Kann der Arbeitgeber die virtuelle Durchführung der Betriebsratssitzung verlangen?

Ob und inwieweit die Möglichkeit der Video- oder Telefonkonferenz genutzt wird, steht in der alleinigen Entscheidungsbefugnis des Betriebsrats. Der Arbeitgeber ist nach der Gesetzesbegründung in keinem Fall berechtigt, die Durchführung mittels Video- oder Telefonkonferenz zu verlangen.

4 Was gilt für die weiteren im Betrieb vorhandenen Stellen?

Das Recht zur Teilnahme innerbetrieblicher Stellen – z. B. Schwerbehindertenvertretung, Jugend- und Auszubildendenvertretung – und auch außerbetrieblicher Teilnehmer, z. B. Gewerkschaften nach § 31 BetrVG bleibt unberührt und ist auch in Video- und Telefonkonferenzen sicherzustellen.

5 Wann gilt ein Betriebsrat sodann als beschlussfähig?

In § 33 BetrVG ist vorgesehen, dass Betriebsratsbeschlüsse mit der Mehrheit der anwesenden Mitglieder gefasst werden. Darüber hinaus wurde nun in § 33 BetrVG aufgenommen, dass auch Betriebsratsmitglieder, die mittels Video- und Telefonkonferenz an der Beschlussfassung teilnehmen, als anwesend gelten.

6 Was ist bei der Sitzungsniederschrift zu berücksichtigen?

In § 34 BetrVG wird bezüglich der Sitzungsniederschrift geregelt, dass Betriebsratsmitglieder, die virtuell an der Sitzung teilgenommen haben, ihre Teilnahme gegenüber dem Vorsitzenden in Textform zu bestätigen haben. Diese Bestätigung ist dann der Sitzungsniederschrift beizufügen.

7 Gilt weiterhin das Schriftformerfordernis im Rahmen der Einigungsstelle?

Bisher war in § 76 Abs. 3 S. 4 BetrVG vorgesehen, dass Beschlüsse der Einigungsstelle schriftlich niederzulegen, vom Vorsitzenden zu unterschreiben und Arbeitgeber und Betriebsrat zuzuleiten sind. Durch eine entsprechende Ergänzung des Gesetzes soll die Schriftform durch die elektronische Form des §§ 126a BGB ersetzt werden. § 76 III S. 4 BetrVG lautet nunmehr wie folgt: Die Beschlüsse der Einigungsstelle sind schriftlich niederzulegen und vom Vorsitzenden zu unterschreiben oder in elektronischer Form niederzulegen und vom Vorsitzenden mit seiner qualifizierten elektronischen Signatur zu versehen sowie Arbeitgeber und Betriebsrat zuzuleiten. Da die Sitzungen der Einigungsstelle selbst – einschließlich etwaiger Beschlussfassungen mittels Spruchs – der analogen Welt vorbehalten bleiben, dürfen die praktischen Auswirkungen dieser Regelung gering bleiben.

8 Wie können zukünftig Betriebsvereinbarungen abgeschlossen werden?

Betriebsvereinbarungen sind gemäß § 77 Abs. 2 BetrVG von Betriebsrat und Arbeitgeber gemeinsam zu beschließen und schriftlich niederzulegen. Auch hier soll nunmehr die Schriftform durch die elektronische Form nach § 126 Abs. 1 BGB ersetzt werden können. Hierbei muss sichergestellt werden, dass Betriebsrat und Arbeitgeber abweichend von § 126 Abs. 2 BGB dasselbe Dokument elektronisch signieren.

9 Was gilt bei der Hinzuziehung eines Sachverständigen bei KI-Fragen?

Die Hinzuziehung eines Sachverständigen für künstliche Intelligenz, kurz: KI, gilt immer dann als erforderlich, wenn der Betriebsrat die Einführung oder Anwendung von künstlicher Intelligenz zu beurteilen hat, § 80 Abs. 3 BetrVG. Eine Erforderlichkeitsprüfung entfällt insoweit. In § 90 Nr. 3 BetrVG wird zudem aufgenommen, dass der Arbeitgeber dem Betriebsrat auch rechtzeitig und unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen über den Einsatz künstlicher Intelligenz unterrichten hat.

10 Was gilt bzgl. der Mitbestimmung bei der Ausgestaltung mobiler Arbeit?

In § 87 Abs. 1 BetrVG wird durch eine neue Nr. 14 geregelt, dass die Mitbestimmung des Betriebsrats auch die Ausgestaltung von mobiler Arbeit umfasst, die mittels Information- und Kommunikationstechnik erbracht wird. Hiermit wurde ein gänzlich neuer Mitbestimmungstatbestand geschaffen, der bei Einführung mobiler Arbeit zu beachten ist. Nach dem Regierungsentwurf soll sich das neue Mitbestimmungsrecht ausschließlich auf die inhaltliche Ausgestaltung mobiler Arbeit beziehen. Der Regelungsinhalt betrifft also nicht das „ob“ der Einführung.

Dem Betriebsrat steht auch kein „Initiativrecht“ zu. Die Einführung mobiler Arbeit bleibt daher weiterhin der Entscheidung des Arbeitgebers vorbehalten.

Info

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



Digitalisierung des „gelben Scheins“ – Herausforderung Entgeltfortzahlung

Der Unternehmerverband informierte bei „Arbeitsrecht aktuell“ im HAUS DER UNTERNEHMER

Die elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU) und Krankschreibungen durch „Internetdoktoren“ – diese beiden Themen sorgten bei der jüngsten Ausgabe der Seminarreihe „Arbeitsrecht aktuell“, zu der der Unternehmerverband seine Mitgliedsfirmen regelmäßig einlädt, für großen Gesprächsbedarf. Vor den rund 30 Teilnehmenden im Mai im HAUS DER UNTERNEHMER informierten die Verbandsjuristen Heike Zeitel, Erhan Köse und Katharina Weber außerdem noch über „Arbeitsvertragliche Ausschlussfristen“ sowie zur aktuellen Rechtsprechung. RA Erhan Köse begann seinen Vortrag über die eAU mit den Worten: „Die

Digitalisierung im Zusammenhang mit der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall stellt Arbeitgeber vor eine große Herausforderung.“ Er erläuterte: „Lockerungen bei der Ferndiagnose können missbraucht werden und gleichzeitig werden Arbeitgebern verbliebene Kontrollmöglichkeiten durch die eAU entzogen.“ Es wurden zahlreiche Detailfragen gestellt, beispielsweise wie die Krankenkassen elektronische AUs handhaben oder die künftig noch höheren Hürden Zweifel an einer AU und damit den Beweiswert dieser erschüttern zu können.

Ebenfalls viele Fragen kamen zu einem neuen Urteil des BAG zur

„Haltbarkeit“ des „Betrieblichen Eingliederungsmanagements“ im nachfolgenden Kündigungsschutzprozess, das RAin Katharina Weber vorstellte. Die Nachfragen machten deutlich: Beim BEM müssen die Unternehmen stets auf der Höhe der aktuellen Rechtsprechung sein.

Eine gewichtige Rechtsprechungsänderung zu arbeitsvertraglichen Ausschlussklauseln stellte die RAin Heike Zeitel vor: „Die Rechtsprechungsänderung macht nahezu alle bisher verwendeten Klauseln in Arbeitsverträgen unwirksam.“ Weiterhin wagte sie einen Ausblick in die Zukunft und zeigte weitere aus ihrer

Sicht problematischen Aspekte auf, zu welchen sie weitere Entscheidungen des BAG erwartet. Abschließend riet sie, die aktuellen Muster zu überprüfen.

Die Veranstaltungsreihe „Arbeitsrecht aktuell“, bei der die Juristinnen und Juristen des Unternehmerverbandes regelmäßig über die aktuelle Rechtsprechung informieren, richtet sich exklusiv an Mitarbeitende der Mitgliedsfirmen aus allen sieben Einzelverbänden. Diese Reihe ergänzt die persönliche Beratung bzw. die Vertretung vor den Arbeitsgerichten.

Ricarda Witt



Bei der jüngsten „Arbeitsrecht aktuell“-Veranstaltung des Unternehmerverbandes referierten (von links): RAin Katharina Weber, RA Erhan Köse und RAin Heike Zeitel. (Foto: Kleff)

Buchbesprechung

Betriebsverfassungsgesetz: BetrVG



Der „Fitting“ ist nunmehr in der 31. Aufl. erschienen. Dieser Klassiker unter den Kommentaren zum Betriebsverfassungsgesetz bietet stets ausgewogene Lösungen für Konfliktfälle und genießt in der Praxis sowohl bei Arbeitgebern, Arbeitnehmervertretern und Arbeitsgerichten hohe Akzeptanz. Insbesondere der schnelle Zugriff durch präzisen und praxisbezogenen Stil sowie die Erläuterung durch eine Autorenschaft aus der Judikative und Legislative, die das Betriebsverfassungsrecht in Gesetzgebung und Rechtsprechung maßgeblich mitge-

den praktischen Auswirkungen der Covid-19 Gesetzgebung auf die Betriebsratsarbeit.

Das praxisnahe und gut lesbare Werk ist uneingeschränkt zu empfehlen und sollte in keiner Personalabteilung fehlen.

RA Martin Jonetzko

Fitting / Schmidt / Trebinger / Linsenmaier / Schelz

Verlag C.H.BECK

31. Auflage, 2022
2.487 Seiten, Hardcover
Preis: 89,- €
ISBN 978-3-8006-6547-1

Personalbuch 2022



Das Personalbuch von Küttner ist in der 29. Auflage erschienen. Das Werk ist aufgebaut wie ein Lexikon und enthält über 400 Stichworte aus der betrieblichen Praxis. Es liefert zu jedem Stichwort - von Abfindung bis Zurückbehaltungsrecht - eine richtige Antwort im Hinblick auf arbeitsrechtliche, lohnsteuerrechtliche und sozialversicherungsrechtliche Thematiken. Dies ist der große Vorteil dieses Werkes, da durch diese Betrachtungsweise personalrechtliche Fragestellungen umfassend und richtig gelöst werden können. Im

Preis dieses Werkes ist der Online-Zugriff enthalten. Damit kann online auf den kompletten Küttner, die zitierte Rechtsprechung im Volltext, sämtliche zitierten Gesetze, Verordnungen und Verwaltungsanweisungen sowie die zusätzlichen Musterformulare zum Personalrecht wie z.B. Arbeitsverträge, Abfindungsvereinbarungen, etc. zugegriffen werden. Die Neuauflage 2022 wurde komplett überarbeitet und befindet sich hinsichtlich Gesetzgebung, Rechtsprechung und Literatur auf dem Stand vom 01.01.2022, wobei neue Stichworte wie Krankenversicherungsleistungen, Wegetzeit, Kündigungsschutzprozess und Covid-19 aufgenommen worden sind. Angesichts seiner umfassenden und praxisnahen Darstellung ist dieses Werk ein sehr

hilfreicher Ratgeber und ein Must-have für jede Personalabteilung.

RA Martin Jonetzko

Wolfdieter Küttner
Verlag C.H.BECK

29. Auflage, 2022
3.320 Seiten, Hardcover (in Leinen),
Preis: 159,- €
ISBN 978-3-406-78406-4

Der Unternehmerverband in den Medien



Kolumne – DAS ALLERLETZTE

Ist das New Work oder kann das weg?

Spielen Sie bei Ihrer nächsten Besprechung rund um New Work nebenstehendes Bullshit-Bingo. Eine Hälfte der Kolleginnen und Kollegen wird schmunzelnd mitmachen, die andere schmolle. Denn die Bandbreite der Meinungen zu „New Work“ liegt bei absoluten 360 Grad: Neben Befürwortern und Verfechtern gibt es neugierige Beobachter, neben Gegnern und Hassern skeptische Beäuger. Die positiv gestimmte Gruppe „Pro“ sieht sich durch Teamspirit und neu gewonnene Fachkräfte bestätigt, die negative „Contra“ wundert sich über die Absurditäten der schönen neuen Arbeitswelt und fragt sich, wie man so Geld verdienen kann.

Klischee 1: Tischkicker

Der Tischkicker ist quasi der Inbegriff von New Work, kein Start-up kommt bei der Grundausstattung um ihn herum. Die Pros lieben ihn (bzw. wahlweise die Tischtennisplatte), den Billard-Tisch oder das Dart-Board: Sich nach einer anstrengenden Sitzung kurz auspowern, in einer internen Rangliste oder in Teams um die besten Plätze kämpfen, in der Mittagspause Spaß haben und sich bewe-

gen, um den Kopf völlig freizubekommen und die Kreativität zu entfachen.

Die Contras sind vom Tischkicken einfach nur genervt: Wenn die Nutzung eskaliert, die Arbeit in den Hintergrund gerät und die Geräuschkulisse mit Klackern des Sportgeräts und Johlen der Spielenden hoch ist. Zudem sorgen die verschwitzten Kolleginnen und Kollegen – auf der Gewinner-Seite enthusiastisch und auf der Verlierer-Seite schmolle – für eine angespannte Atmosphäre: In Gedanken sich nur um das zurückliegende Spiel drehend und deshalb unkonzentriert und unkreativ bei der Arbeit. Neben dem Ärger über die vergeudete Arbeitszeit – schließlich hat man selbst währenddessen gearbeitet – fühlen sich die Contras zuweilen als uncoole Spielverderber abgestempelt, weil sie sich von Gruppenzwang und Turniermodus distanzieren. „Der Tischkicker wird überschätzt“ lautet auch das Urteil der FAZ in ihrer Serie „Anders arbeiten“.

Klischee 2: Hoodie

Ein weiterer Mythos des modernen Büroalltags dreht sich um Aussehen

und Auftreten: Kapuzenpulli und Turnschuhe, Skateboard und Rucksack, pinke Haare und Tattoo, Vorname und Kumpel-Sprech... Zwar sind selbst im Bankensektor Kleiderordnungen heute zumeist passé, aber der Verzicht auf den Schlipps bedeutet ja nicht sogleich Shorts und Flipflops. Wer den Hoodie und das Duzen plötzlich und verpflichtend zur Kultur erhebt, kann sich des Gegenwindes seiner Beschäftigten sicher sein, die – nicht ganz grundlos – auf ihre eigene Persönlichkeit und Freiheit Wert legen. Klar: Das „Du“ ist locker, vertraut, nah, verbindend. Zugleich verhindert es die manchmal nötige professionelle Distanz, etwa in der Hierarchie, bei persönlichen Auseinandersetzungen oder bei arbeitsrechtlichen Fragen.

Klischee 3: agil und so

So cool und hip ging es in der Arbeitswelt noch nie zu: Wir organisieren uns agil, sind in Sachen Transformation total innovativ unterwegs, wir suchen den Purpose in unserem Tun und sind vor allem eins: zerstörend. Zerstörend? Das ist die wörtliche Übersetzung von disruptiv in technischer Hinsicht, wobei „disruptive Fä-

bung“ in biologischer Hinsicht vielmehr „grob gemustert“ heißt. Diese Interpretation gefällt: Es gibt neben schwarz und weiß auch grau und bunt, es gibt neben rund und eckig auch durcheinander und kreuz und quer, es gibt neben klein- auch großkariert. Zig Bedeutungen hat das vielzitierte Wörtchen „agil“: von großer Beweglichkeit zeugend, regsam und wendig; verwandt sind: betriebsam, energiegeladene, geschäftig, geschickt und gewandt. Die Fülle an Adjektiven jedenfalls, die New Work beschreiben, ist ebenso vielfältig wie wertend. Nehmen wir ihre Antonyme, scheint es um die gute alte Arbeitswelt glücklicherweise nicht allzu schlecht bestellt zu sein: beständig, altbewährt, erhaltend.

Die Frage aller Fragen lautet nun: Ist das New Work oder kann das weg? New Work sollte niemand nur machen, weil es „in“ ist. Die Arbeitsweisen müssen authentisch sein, zum Unternehmen, zur Philosophie und zum Team passen. Und sie sollten nicht zur starren Vorstellung werden. Hier lässt sich ein letztes Mal der Tischkicker bemühen, der alles andere als ein passendes Sinnbild für Agilität ist: Es sind doch auch nur uniformierte Plas-

Das Zusammenarbeit 2.0
New-Work-Bullshit-Bingo

Innovation	Purpose	Work-Life-Balance
Motivation	Resilienz	Kulturwandel
Selbstorganisation	Kollaboration	Digitale Transformation

Spielen Sie dieses Bullshit-Bingo bei den nächsten Vorträgen, Präsentationen oder Besprechungen: Diese humorvolle Variante des Bingo-Spiels persifliert die New Work, sofern typische Schlagwörter inhaltslos und nervend häufig verwendet werden. (Grafik: Manon May)

tik-Männchen, die nicht aus ihrer Reihenformation ausbrechen können und zu Salto gezwungen werden.

Jennifer Middeldkamp