Das Unternehmer-Interview

Contaclip-Chefin Bianca Klaß stellt sich den Fragen von Dorothee Kipp.

Seiten 12/13

Die Sound-Macher bei Claas

Auch bei Landmaschinen ist der Sound wichtig. Ein kleines Team arbeitet daran.

Seite 14

Der Schüco-Chef im Portrait

Andreas Engelhardt hat eine steile Karriere gemacht – ohne Abitur.

Seite 9

OWL-WIRTSCHAFT

WESTFALEN-BLATT die Lokalzeitung

Nr. 11 | Herbst 2017 2,00 Euro

Benefits für alle

Homeoffice, Kita, Wäscheservice: Wie Unternehmen in OWL auf den Fachkräftemangel reagieren

In den Personalabteilungen vieler Unternehmen herrscht Alarmstufe Rot. Die Demografie macht es immer schwieriger, freie Stellen mit guten Leuten zu besetzen. Um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken, sind die Firmenchefs darauf angewiesen, ihren Beschäftigten attraktive Jobs zu bieten – erst recht in einer eher ländlich geprägten Region wie OWL.

Flexible Arbeitszeiten, Homeoffice, eine betriebliche Kindertagesstätte, moderne Arbeitsplätze, Gesundheitsförderung, Prämien – vor allem größere Unternehmen spielen inzwischen die gesamte Klaviatur von Benefits für ihre Angestellten aus.

Der Fantasie sind keine Grenzen gesetzt. Bei Gerry Weber in Halle (Kreis Gütersloh) und Melitta in Minden gibt es sogar einen »Persil-Service«. Die Beschäftigten geben ihre Kleidung in der Firma ab und bekommen sie nach einigen Tagen gereinigt wieder – zwar nicht umsonst, aber mit einem Rabatt. »Der Service wird von vielen Mitarbeitern genutzt«, sagt eine Sprecherin. Gerry-Weber-Personalchef Dirk Wefing betont: »Es ist jedoch wichtig, die Attraktivität des Unternehmens kontinuierlich zu überprüfen, zu verbessern und immer wieder an die Bedürfnisse der Mitarbeiter anzupassen.«

Beim Werkzeugmaschinenhersteller DMG Mori, früher Gildemeister, werden sämtliche Mitarbeiter – auch Azubis, Studenten, Aushilfen und Leiharbeiter – mit einem weltweiten Prämienmodell am Unternehmenserfolg beteiligt. Daneben spielen hochmoderne Arbeitsplätze, Sportangebote und eine Kantine mit gesundem und günstigem Essen eine große Rolle.

Zu den wohl wichtigsten Bedürfnissen im Spannungsfeld zwischen Familie und Karriere zählt heute die Möglichkeit, flexibel zu arbeiten. So bietet der Nahrungsmittelkonzern Dr. Oetker seinen Beschäftigten allein am Stammsitz Bielefeld 400 verschiedene Arbeitszeitmodelle an. Zur Fürsorge gehört auch, dass werdende Mütter vor Beginn ihres Mutterschutzes zwei Wochen bezahlten Sonderurlaub erhalten.

Der Gütersloher Hausgerätehersteller Miele hat angekündigt, 2018 am Stammsitz in Gütersloh eine Kindertagesstätte mit 65 Plätzen zu eröffnen und dafür drei Millionen Euro zu investieren. Allerdings gehört Miele aufgrund des hohen Ansehens, das die Marke genießt, zu den Unternehmen, die nach eigenen Angaben keine Schwierigkeiten haben, qualifizierte Mitarbeiter für sich zu gewinnen.

Das sieht aber bei sehr vielen anderen Unternehmen, vor allem den kleineren, ganz anders aus. »Wir steuern auf die Hochphase des Fachkräftemangels zu«, ist Christoph von der Heiden von der Industrie- und Handelskammer (IHK) Ostwestfalen überzeugt. »Die nächsten zehn Jahre werden extrem anstrengend.« Einige Unternehmen stießen bereits an ihre Wachstumsgrenzen. »Wenn ein Unternehmen zum Beispiel keinen Zerspanungstechniker findet, hält es sich mit dem Kauf einer neuen Maschine zurück.«

So stellt man sich angenehmes Arbeiten vor: Das Foto zeigt eine Schulungsszene beim Paderborner Softwarespezialisten dSpace. Weiterbildung nimmt einen immer wichtigeren Stellenwert ein.

Die Branchen, die laut Arbeitsagentur am meisten unter dem Fachkräftemangel zu leiden haben, sind Informatik, Klempner-, Sanitär- und Heizungstechnik, Mechatronik und Automatisierungstechnik sowie die Medizin-, Orthopädie- und Rehatechnik.

Laut Thomas Richter, Chef der Agentur für Arbeit für Bielefeld und den Kreis Gütersloh, dauert es immer länger, bis offene Stellen bei den Unternehmen besetzt werden könnten. Bundesweit beträgt die Vakanzzeit aktuell durchschnittlich 100 Tage, in NRW 97 Tage – das sind zehn Tage mehr als im Vorjahr, sagt Richter. Im Herbst 2017 zeigt Ostwestfalen-Lippe mit 85 Tagen die geringste Vakanzzeit Nordrhein-Westfalens. Allerdings bleiben in der Berufsgruppe Informatik offene Stellen im Schnitt 155 Tage unbesetzt. Bundesweit sind es 140 Tage.

Edgar Fels

Lesen Sie weiter auf den Seiten 4, 5 und 6

Foto: Colourbox

Kommentar

Längst ist der Kampf um gute Mitarbeiter entbrannt. Die Frage, ob sich Unternehmen heutzutage auch als attraktiver Arbeitgeber präsentieren müssen, stellt sich nicht mehr. Es handelt sich schlicht um eine Notwendigkeit, um Fachleute und Auszubildende für sich zu gewinnen.

Die meisten Konzerne handeln bereits vorbildlich. Sie bieten jenseits des Dienstwagens für einen auserwählten Kreis auch für alle anderen Beschäftigten eine Reihe von Annehmlichkeiten, Benefits und Weiterbildungsmöglichkeiten. Aber auch immer mehr kleinere Firmen setzen auf ein möglichst motivierendes Betriebsklima – um die besten Köpfe bei Laune, die Krankheitsquote gering und die Effizienz hoch zu halten.

Vor allem die Vereinbarkeit von Beruf und Familie genießt einen immer höheren Stellenwert. Homeoffice und flexible Arbeitszeitmodelle werden selbstverständlich. Das alles zeigt, wie sich unsere Gesellschaft wandelt. Gut, wenn am Ende möglichst viele Arbeitnehmer und Arbeitgeber zufrieden sind.

Edgar Fels

4 198964 302004 00011

AUS DEM INHALT

Engeraner Brückenprüfer gehören deutschlandweit zu den Top 10

Ist die Brücke noch stabil? Das überprüfen die Ingenieure des Engeraner Unternehmens Bockermann und Fritze – und zwar bei Bauwerken deutschlandweit. 10

Milliarden für den Finanzminister: Bünder ziehen die Tabaksteuer ein

Steuerzeichen für Tabakwaren werden seit 1993 deutschlandweit in Bünde verwaltet. 2016 zog die kleine Zolldienststelle 14,2 Milliarden Euro an Tabaksteuer ein. 17

Erfolgreiche Straußenzucht in Delbrück seit 25 Jahren

Ihr Fleisch ist schmackhaft, ihre Eier sind riesig und dekorativ: Sträuße lassen sich gut vermarkten. Wie's geht, sagt Züchterin Maria Daniel aus Delbrück. 18

Mitten in Lippe duftet es nach Lavendel

Detmolds Lavendelfelder erbringen den Ausgangsstoff für Duftöle und andere Aromaprodukte von Taoasis. An der Spitze stehen Vater und Sohn Axel und Govinda Meyer. 26

So erreichen Sie uns

Redaktion:

Edgar Fels
05 21 / 585-240

E-Mail:
owl-wirtschaft@westfalen-blatt.de
Sekretariat:
Ulrike Brauer: 05 21 / 585-228

Anzeigen:

Dirk Echterhoff
05 21 / 585-386

E-Mail:
d_echterhoff@westfalen-blatt.de
Internet:
www.westfalen-blatt.de

IMPRESSUM OWL-WIRTSCHAFT
aus dem Haus WESTFALEN-BLATT

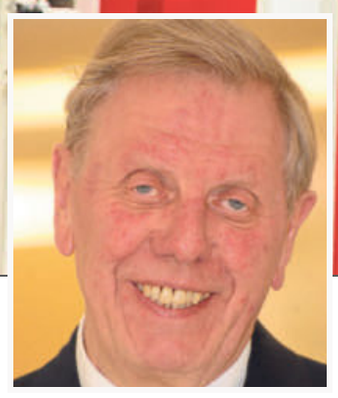
Redaktionsleitung: André Best, Ulrich Windolph
Redaktion/Produktion: Edgar Fels, Stephan Scholz

Verlagsleitung und für Anzeigen verantwortlich: Gabriele Förster
Anzeigenpreisliste Nr. 28 vom 1. 1. 2017

Vertrieb: ZVG Zeitungsvertriebs- und Servicegesellschaft mbH
Geschäftsführung: Lutz Klausmeier, Ulrich Baumbach

Geschäftsführung: Frank Best, Harald Busse

Verlag: Westfalen-Blatt, Vereinigte Zeitungsverlage GmbH
Sudbrackstraße 14-18, 33611 Bielefeld, Telefon: 05 21 / 58 50
Druck: Westfalen-Druck GmbH, Am Beckhoff 1, 33689 Bielefeld
Geschäftsführung: Frank Best, Wolfgang Sokol



Thilo C. Pahl ist Geschäftsführender Gesellschafter der Bette GmbH & Co. KG in Delbrück. Links: Fritz-Wilhelm Pahl leitete viele Jahrzehnte das Unternehmen und ist Ehrenpräsident der Industrie- und Handelskammer OWL. Fotos (4): Jörn Hannemann

Badspezialist aus OWL

Firma Bette stellt Duschen und Wannen für den Weltmarkt her

Als Spezialist für Bade- und Duschwannen sowie Waschtische aus glasiertem Titanstahl genießt das Delbrücker Familienunternehmen Bette einen exzellenten Ruf. Vor fünf Jahren ging der Betrieb vom Vater auf den Sohn über. Thilo C. Pahl (37) hat seitdem weiter kräftig investiert.

Rund zehn Millionen Euro flossen in den vergangenen zwei Jahren vor allem in neue Maschinen, in Verbesserungen an Arbeitsplätzen in der Produktion und in ein neues Verwaltungsgebäude im Industriegebiet Delbrück-Ost. Zuvor wurden etwa 15 Millionen Euro in das 2014 in Betrieb genommene neue Emaillierwerk investiert.

»Das hat uns eine noch flexiblere Fertigung als ohnehin schon ermöglicht«, betont der Geschäftsführende Gesellschafter Thilo Pahl, dessen Vater Fritz-Wilhelm Pahl (76), Ehrenpräsident der Industrie- und Handelskammer Ostwestfalen, das Unternehmen zuvor jahrzehntelang sehr erfolgreich leitete und ausbaute. Heinrich Bette und Günther Schlichtherle hatten den Betrieb zu Beginn der 50er Jahre gegründet. Bette beschäftigt heute 370 Mitarbeiter und setzt 85 Millionen Euro um.

Die Bette-Fertigung verbindet Hightech-Industrieproduktion mit maßgeschneiderter Manufakturarbeit. »70 Prozent unserer Produkte werden heute auf Kundenwunsch produziert«, sagt Thilo Pahl. Der Exportanteil beträgt 35 Prozent.

Wanne im Rahmen – Überlauf unsichtbar.

Die recyclingfähigen Bette-Produkte seien Unikate – und bestehen aus natürlichem glasierten Titanstahl. Die dauerhaft brillanten Oberflächen der Bette-Glasur seien härter als Marmor, Kunststoff oder Stahl, kratzfest, porenfrei, UV-beständig und resistent gegen Chemikalien wie etwa Nagellack.

Aus den natürlichen Rohstoffen Glas, Wasser und Stahl entstehen hochwertige Produkte, die Bette in einer großen Vielfalt an Formen, Abmessungen und Farben anbietet und mit der Bette-Glasur zu langlebigem Stahl/Email veredelt. Wenn es um Langlebigkeit, Wertigkeit, innere Flexibilität und Formbeständigkeit geht, gilt glasierter Titanstahl als Maß der Dinge.

Das spezielle Tiefziehverfahren des Stahls ermöglicht eine fließende Formgebung in höchster handwerklicher Präzision. So lassen sich Farben und Abmessungen verblüffend vielfältig variieren. Für die mehr als 600 verschiedenen Wannen- und Waschtischmodelle bietet Bette mehr als 500 verschiedene Farben an. Die Variationsmöglichkeiten sind immens.

Bei Bette werden zu 95 Prozent weiße Badewannen, aber zu mehr als 50 Prozent farbige Duschflächen hergestellt. Hier hat das Unternehmen speziell eigene Farben entwickelt.

Den hohen Spezialisierungsgrad hat Bette ganz bewusst weiter ausgebaut, zumal der Trend längst dahin geht, das Bad daheim zu einer Wohlfühloase zu machen – weg von den Standardmaßen. Immer stärker nachgefragt werden zudem freistehende Badewannen. Größter Marktbereich für Bette ist das Renovierungsgeschäft.

Stark im Kommen ist ferner der Objektbereich. Zwei Beispiele: Auf Kreuzfahrtschiffen und in noblen Hotels werden zunehmend Bette-Badelemente verbaut. Auch deshalb hat das Unternehmen unlängst weiteres Personal im Bereich Marketing/Vertrieb eingestellt.

Thilo Pahl: »Für uns als Marke ist es wichtig, eigenständige Attribute in Produkte umzusetzen, markant zu sein. Unsere Innovationen haben in den vergangenen Jahren den Markt schon verändert: Bette fertigte die erste freistehende fugenlose Badewanne, war erster Anbieter einer im Design abgestimmten Serie bestehend aus Badewanne, Waschtisch und Duschwanne aus glasiertem Titanstahl, wir präsentierten die erste bodengleiche Duschfläche und entwickeln wegweisende Systemlösungen für den dauerhaft perfekten Einbau.«

Sorge bereitet Thilo Pahl, dass so viele Schulabgänger wenig Interesse an einem handwerklichen Beruf haben. »Es gibt viele tüchtige Handwerksbetriebe, aber denen geht leider bald der Nachwuchs aus«, bedauert Pahl und ergänzt: »Dabei verdienen gute Handwerker oft mehr als Akademiker!«

Jürgen Spies

Roboter tragen die Glasur auf, danach wird das Email bei 850 Grad Celsius eingebrannt.

Marketingchef Sven Rensinghoff demonstriert, dass die Bette-Oberflächen äußerst widerstandsfähig sind.

Flexibilität gefragt

Schnelle Verfügbarkeit ist Trumpf: Wie sich Niemann Möbelteile in der Zuliefererbranche behauptet

Hedem, heute ein Stadtteil von Preußisch Oldendorf im Kreis Minden-Lübbecke, ist seit 132 Jahren der Sitz der Firma Niemann Möbelteile. Wo einst eine Dorftischlerei Türen, Tische und Rechen baute, leitet heute Mark Niemann in der sechsten Generation einen modernen Möbelzuliefererbetrieb.

»Wir setzen auf Innovation und Individualität: Bei uns gibt es für die Kunden den Maßanzug und nicht die Ware von der Stange«, sagt der 41-jährige Firmenchef. Die Kunden können aus 1000 verschiedenen Oberflächenbeschichtungen die gewünschte Farbe und Beschaffenheit für ihre Möbelplatten auswählen.

»60 Prozent der Oberflächen haben wir selbst entwickelt«, sagt Niemann. Unter anderem habe die Firma kürzlich eine extrem matte Oberfläche kreiert. »Sie schluckt das Licht, so dass Produkte wie etwa Schmuck besonders gut zur Geltung kommen.« Das sei etwa im Ladenbau wertvoll. »Das ist für uns ein besonders spannender Markt.«

Niemann beliefert Kunden entweder mit fertig zugeschnittenen Möbelteilen oder mit nach Wunsch beschichteten Platten, die noch konfektioniert werden müssen. Viele seiner Abnehmer sitzen in der europäischen Möbelregion Nummer eins – in Ostwestfalen.

»Was Innovation angeht, ist die Möbelbranche in OWL unschlagbar«, ist Niemann überzeugt. Die Kommunikation sei – anders als im internationalen Geschäft – dank fehlender Sprachbarrieren einfach und die Kompetenz »extrem hoch«.

»Entscheidend ist für uns, dass wir eine Lieferzeit von fünf bis zehn Tagen einhalten können«, sagt Niemann. Er sieht auf dem Markt einen klaren Trend, dass die schnelle Verfügbarkeit immer ausschlaggebender wird. »Während noch vor ein paar Jahren die ›Geiz-ist-geil‹-Mentalität vorherrschte, ist es heute eher eine ›Amazon-Mentalität‹: Ich entscheide mich für etwas, dann möchte ich es auch sofort haben.« Auch Möbelkäufer, die individuelle Wünsche hätten, würden nicht mehr zehn Wochen warten wollen. »Unser Ziel ist es, unseren Kunden zu helfen, dass sie das leisten können.« Dafür hält Niemann ein großes Lager vor. So könne der Betrieb flexibel reagieren. Der Unternehmer sieht die Firma in einer Sandwich-Position zwischen Lieferant und Kunden. »Was andere sich nicht auf Lager legen, müssen wir kurzfristig zur Verfügung stellen können.«

Gleichzeitig bedeute dies, dass die Mitarbeiter besonders flexibel sein müssen. »Es kommt vor, dass in zwei Wochen in zwei verlängerten Schichten gearbeitet wird und kurze Zeit später vorübergehend verkürzte Schichten angesagt sind.« Daher sei es für sein Unternehmen besonders wichtig, dass es sehr viele Kunden habe, um das Niveau regulieren zu können. Der Betrieb arbeitet inzwischen nicht nur mit regionalen Herstellern zusammen: »Die Hälfte unserer Kunden sitzt im Ausland. Wir liefern in mehr als 50 Länder – von Dänemark bis Australien«, sagt der Firmenchef.

Mark Niemann vor einer Wand mit Mustern. Sein Unternehmen bietet eine Auswahl von etwa 1000 verschiedenen Varianten, 60 Prozent selbst entwickelte Kunststoffoberflächen. Foto: Arndt Hoppe

Niemann Möbelteile beschäftigt 120 Mitarbeiter an zwei Standorten in Preußisch Oldendorf. Weitere 100 Beschäftigte sind in Werken in Polen, Tschechien und Südafrika tätig. Zudem gibt es ein Verkaufsbüro in Indien.

Um Schnelligkeit und Flexibilität gewährleisten zu können, setzt Niemann Möbelteile zunehmend auf die digitale Verknüpfung mit den Kunden. »Wenn Bestellungen oder Anfragen digital reinkommen, können wir beispielsweise die Platten, mit Barcode versehen, direkt in der richtigen Reihenfolge gestapelt ausliefern«, sagt Mark Niemann. »Je fehlerfreier und schlanker die Prozesse, umso mehr Geld können alle am Ende verdienen.«

Arndt Hoppe

terra
IT. MADE IN GERMANY.

+ 30 JAHRE ERFAHRUNG
+ 600 MITARBEITER
+ 20 % AUSBILDUNGSQUOTE

IT – Made in Germany

Die WORTMANN AG ist mit ca. 650 Mio. € Umsatz in 2016 eines der erfolgreichsten unabhängigen deutschen IT Unternehmen. Als Distributor und Hersteller bedient die WORTMANN AG mit ihren 600 Mitarbeitern über 15.000 Fachhändler und Systemhäuser in ganz Europa.

since 1986 30 WORTMANN AG

Nur über Systemhäuser erhältlich. Jetzt finden: www.wortmann.de/partner

www.wortmann.de

WORTMANN AG
IT. MADE IN GERMANY.

Wie sich Unternehmen attraktiv machen

Betriebssport hat einen hohen Stellenwert, aber auch Kinderbetreuung, Weiterbildung, Prämien, eine gute Kantine und moderne Büros

»Der Wettbewerb um qualifizierte und engagierte Mitarbeiter wird immer schärfer«, sagt Dr. Silvia Bentzinger, Mitglied der Unternehmensleitung bei Seidensticker. Weil Mitarbeiter der Schlüssel zum Erfolg eines jeden Unternehmens seien, »sehen wir uns in der Verpflichtung, Anreize zu schaffen und uns als Arbeitgeber durch verschiedene Modelle, die wir stetig ausbauen möchten, attraktiv zu präsentieren.« Was Seidensticker und andere Unternehmen machen, zeigt diese Übersicht.

En garde – an die Waffen! Es dürfte nicht viele Firmen in Deutschland geben, die unter ihren Mitarbeitern eine so große Fechtmannschaft haben wie DMG Mori.

Harting Espelkamp

Das Technologieunternehmen hat seinen Sitz im ländlichen Espelkamp im Kreis Minden-Lübbecke – und ist damit hinsichtlich Verkehrsanbindung, schnellem Internet oder auch Einkaufsmöglichkeiten nicht vergleichbar mit ostwestfälischen Oberzentren wie Bielefeld oder Paderborn. Daher bietet man einen ganzen Strauß an Angeboten für Bewerber und ihre Familien, um sie für Harting zu gewinnen. Dazu gehören auch niedrige Immobilienpreise, Mieten und Lebenshaltungskosten in der Region. Bei bestimmten Fachkräften beteiligt Harting sich auch an den Umzugskosten. Sehr beliebt sei das betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM). Zudem bietet das Familienunternehmen »über 50 verschiedene Gleitzeit- und über 100 Teilzeitmodelle sowie Homeoffice an«, betont Personalvorstand Dr. Michael Pütz.

Dr. Oetker Bielefeld

Das Familienunternehmen sieht sich als Arbeitgebermarke »Dr. Oetker« im Arbeitnehmermarkt gut positioniert, betont die Personalabteilung. Bei neuen Mitarbeitern gehe es darum, nicht die besten, sondern die bestgeeigneten Kandidaten für sich zu gewinnen und zu binden. Ein Hauptaugenmerk liegt auf den Auszubildenden. Man arbeite stets an der Weiterentwicklung erfolgreicher Konzepte. Ein aktuelles Beispiel sei die Initiative #azubidigital, die jetzt startet. Ziel: Die jungen Leute in den kaufmännischen Ausbildungsberufen sollen sich in Zeiten der zunehmenden Digitalisierung und Internationalisierung auf die Anforderungen des Arbeitsmarktes vorzubereiten und die digitale Transformation aktiv mitzugestalten. »Auf diese Weise möchten wir Talente gewinnen und motivieren, unseren Erfolg mitzugestalten. Dabei spielen unsere internationale Ausrichtung und digitale Themenfelder eine zunehmend wichtige Rolle«, sagt Dirk Schlautmann, Leiter der Personalentwicklung der Dr. August Oetker Nahrungsmittel KG.

Arbeiten bei Dr. Oetker. Wer hier einen Ausbildungsplatz erhält, hat viele Möglichkeiten.

Seidensticker Bielefeld

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Work-Life-Balance sind zentrale Themen. Hinzu kommt ein wichtiger Faktor speziell bei Seidensticker: Etwa 75 Prozent der Belegschaft sind Frauen. Es gebe eine hohe Anzahl wiederkehrender Mütter aus der Elternzeit. Jobsharing sei ein gerne genutztes Modell. Gleitzeit und flexible Arbeitszeiten können Mitarbeiter in der Verwaltung nutzen. Überstunden können durch freie Tage abgebaut werden. Seit Januar 2017 gibt es eine Kindertagespflege auf dem Werksgelände von Seidensticker. Bis zu neun Kinder werden von zwei Tagesmüttern 35 bis 40 Stunden wöchentlich betreut. Auch eine Kindernotfallbetreuung in Kooperation mit Schüco und der AWO gebe es. Vergünstigte Konditionen für Fitnessstudios oder die Teilnahme an VHS-Kursen sind weitere Benefits, ebenso Kino- und Theater-Abende, regelmäßige Führungen in der Kunsthalle oder Tagesausflüge – etwa zur Documenta in Kassel.

Miele Gütersloh

Miele bietet seinen Beschäftigten nach eigenen Angaben alle Vorteile eines Familienunternehmens und zugleich die eines weltweit erfolgreichen Global Players: einen sicheren und gut bezahlten Arbeitsplatz, spannende Aufgaben mit viel Eigenverantwortung in einem Umfeld flacher Hierarchien und kurzer Entscheidungswege sowie internationale Karriereperspektiven. Hinzu kommen umfangreiche Sozialleistungen, eine eigene Betriebskrankenkasse, betriebliche Altersvorsorge und die offene Weiterbildung mit Sportangeboten, Sprach-, IT- und Persönlichkeitsentwicklungskursen. Daran können alle Beschäftigten kostenlos in ihrer Freizeit teilnehmen.

Gerade im Bereich der Ingenieure kann Miele als innovations- und technologieorientiertes Unternehmen punkten. Die Fluktuationsquote liegt unter einem Prozent. »Sowohl national als auch international können wir unsere Stellen mit geeigneten Fachkräften besetzen«, sagt Personalchef Michael Bruggesser. Die Personalpolitik beinhalte unter anderem, besonders talentierte Mitarbeiter so zu fördern, »dass wir etwa 70 Prozent der frei werdenden Führungspositionen aus den eigenen Reihen besetzen können.«

Gerry Weber Halle

Auch beim Haller Modekonzern Gerry Weber sorge die Kita für den schnellen und flexiblen Wiedereinstieg von Müttern. 92 Mitarbeiter sind derzeit in Elternzeit, vorwiegend Frauen, aber auch ein paar Männer. Viele arbeiten ganz oder vorübergehend Teilzeit. 80 Mitarbeiter nutzen die Möglichkeit des Homeoffices. Die Kantine ist sehr gut frequentiert: Viele Mitarbeiter holen sich gerne mittags auch ein Essen für den Abend. Insgesamt würden die gebotenen Möglichkeiten und Benefits gut angenommen, betont eine Sprecherin.

Melitta Minden

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf spielt auch bei Melitta eine große Rolle. Der Filter- und Kaffeespezialist aus Minden hat ein Eltern-Kind-Arbeitszimmer eingerichtet. Es bietet Platz zum Arbeiten für den Mitarbeiter und zum Spielen für das Kind – wenn Mutter oder Vater in einer Notsituation den Nachwuchs mal nicht allein lassen können.

Die Beispiele hat Edgar Fels zusammengetragen.

DMG Mori AG Bielefeld

Hochmoderne Arbeitsplätze, attraktive Vergütungspakete, ein weltweites Prämienmodell, flexible Arbeitszeiten, Karrierechancen: Das und noch weit mehr bietet der Werkzeugmaschinenhersteller allen Mitarbeiter. Dazu gehören Homeoffice, Altersteilzeit-Modelle und höhenverstellbare Schreibtische. Mehr als 50 Elektro-Fahrzeuge stehen den Mitarbeitern deutschlandweit kostenfrei für Fahrgemeinschaften zur Verfügung. Ein Schwerpunkt ist Gesundheitsmanagement. Hierzu zählen subventionierte Sportangebote und speziell entwickelte Rückenprogramme. Die Kantine bietet frisches, gesundes und günstiges Essen für die Mitarbeiter – keine Verwendung von Geschmacksverstärkern und Konservierungsstoffen. Im Bereich der Weiterbildung gehören Englischkurse zum Standard-Angebot. Jeder Mitarbeiter kann jederzeit Weiterbildungen in Anspruch nehmen, die für den Ausbau seiner persönlichen und beruflichen Entwicklung notwendig sind. Im Rahmen eines Austauschprogramms entsendet der frühere Gildemeister-Konzern Manager, Nachwuchskräfte und Auszubildende in die japanischen wie deutschen Produktionswerke – auch um das gegenseitige Verständnis weiter zu fördern. Auszubildende des dritten Lehrjahrs haben ihr eigenes Azubi-Fahrzeug erhalten – einen E-Golf, mit dem sie zur Berufsschule fahren können. Vorab absolvierten sie gemeinsam ein Fahrsicherheitstraining.

ZF AG Lemförde

Die ZF Friedrichshafen AG bietet für ihren Standort in Dielingen und Lemförde unweit des Dümmer mannigfaltige Maßnahmen an, um als Arbeitgeber gerade im ländlichen Raum attraktiv zu sein. Dazu zählt insbesondere das betriebliche Gesundheitsmanagement. Ein weiterer Schwerpunkt ist das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie – auch getragen von einer individuellen Arbeitszeitgestaltung bis zur Vereinbarung von Sabbaticals. Für Pflegesituationen zu Hause bieten betriebliche Pflegelotsen hilfreiche Hinweise und Ratschläge, um die Situation schnell in den Griff zu bekommen. Eine Kurzzeit- und Notfallbetreuung für Mitarbeiterkinder hilft, überraschende Betreuungsengpässe zu meistern.

Phoenix Contact Blomberg

Bei dem Elektronikunternehmen aus dem lippischen Blomberg läuft in diesen Tagen ein Pilotprojekt für ein neues Bürokonzept an – auch beeinflusst durch die Digitalisierung. Das heißt: Rechnerarbeitsplätze ohne Schrankburgen, kleine Besprechungsräume, Ruhe- und Kreativräume mit ganz andersartiger Ausstattung. Hinzu kommen Telefon-»Zellen« für Mitarbeiter, die ein Privatgespräch auf dem Mobiltelefon diskret führen wollen, Lounges für Kaffeegespräche, spezielle Möbel mit Sicht- und Klangschutz – und das Ganze mit Farben und dekorativer Wandgestaltung. Leinwände für Präsentationen gehören ebenso dazu wie mobiles Arbeiten im Homeoffice oder an unterschiedlichen Firmenstandorten.

Groß, modern: So sieht das Ausbildungszentrum von Phoenix Contact in Schieder-Schwalenberg aus.

Ein Bauunternehmen setzt auf »echte Goldbecker«

Mitarbeitermotivation wird bei Goldbeck in Bielefeld groß geschrieben – Personalchef Jürgen Eggers gibt Einblick in seine Tätigkeit

Goldbeck baut mit System. Das gilt für Konzeption, Bau und Betreuung von Bürogebäuden, Hallen, Parkhäusern. Goldbeck baut aber auch mit System, wenn es um Personalmanagement geht. Das verantwortet Jürgen Eggers. Sein Ziel: dass die 5000 Mitarbeiter – davon 1065 in Bielefeld-Ummeln – echte »Goldbecker« sind. Mitarbeitermotivation ist ein hohes Gut.

1969 hatte Ortwin Goldbeck seine Firma mit einer Handvoll Facharbeitern als Stahlbauunternehmen gegründet. Heute hat das Unternehmen 31 Standorte in Deutschland, zwölf im Ausland, betreibt vier Werke in Deutschland und zwei im Ausland. Die Firmenzentrale ist modern, transparent, gläsern, eingebettet in viel Grün. Was auffällt: Es gibt keine Zäune drumherum. Zu guter Nachbarschaft gehört für Jürgen Eggers (51) auch eine große Offenheit. So wie man als großes Unternehmen am Stammsitz nicht als Fremdkörper wirken will, sondern einladend sein möchte für die Nachbarn, bietet man auch den Mitarbeitern eine neue Dimension von Arbeitsplatz.

> »Alle mitzunehmen, zu begeistern und zu motivieren ist ein wichtiges Ziel.«
>
> Personalleiter Jürgen Eggers

Was geblieben ist: Ortwin Goldbeck ist auch im 48. Jahr der Firmengeschichte täglich im Betrieb, in dem Identifikation mit Aufgabe, Familie, Kollegen und Arbeitsplatz einen besonderen Stellenwert genießen. »Alle mitzunehmen, zu begeistern und zu motivieren, ist ein wichtiges Ziel«, erzählt Eggers. Aber auch zusammen zu feiern. Schon im ersten Jahr der Gründung habe es eine Weihnachtsfeier gegeben – mit neun Kollegen. Heute kommen zum Sommerfest 1000 Mitarbeiter. Und ein großes Augenmerk gehört den Rentnern. Eggers: »Wir haben immer einen Draht zu unseren Goldbeckern.«

Jürgen Eggers ist seit über neun Jahren Personalleiter. Die Stelle gab es vorher nicht. Er baute den Bereich auf, hat heute ein Team von 35 Mitarbeitern. Sie kümmern sich nicht nur um Abrechnung und Organisation, sondern auch um das Personalkonzept, mit dem der Familienbetrieb – nach eigenen Angaben Deutschlands größtes Hochbauunternehmen – weiter so dynamisch wachsen will.

»Die vergangenen Jahre waren einfach krass«, sagt Eggers über die Erfolgsgeschichte: Im Geschäftsjahr 2015/16 wuchs Goldbeck um 800 Mitarbeiter, im Jahr darauf noch einmal um 600. Die Firma im Ortsteil Ummeln hat sich zu einer echten Arbeitgebermarke entwickelt. Die Fragen, wie man ist und wie man wahrgenommen wird, beantworten sich für die »Goldbecker« in einer Vielzahl von Angeboten, Chancen, Willkommenskultur lange vor dem ersten Arbeitstag und »Nachsorge« lange über den Renteneintritt hinaus.

Die meisten, weiß das Führungsteam, seien stolz, bei Goldbeck zu arbeiten, geben die Faszination an ihre Kinder weiter. Die bewerben sich um eine Ausbildung oder einen Job. Die Partnerschaft mit 40 Hochschulen und daraus resultierend die Verzahnung mit Forschung und praktischer Projektplanung ebnet vielen jungen Leuten den Weg in die Firma. Die aber auch, wie Eggers betont, nicht auf die Erfahrung der Generation 55plus verzichtet und auch 60-Jährige einstellt.

Was Goldbeck seinen Mitarbeitern bietet, bekommen Bewerber in einer Broschüre in gedruckter Form. Wer sich als Auszubildender beworben hat, verliert nicht den Draht zum Betrieb, bis er fast ein Jahr später anfängt. Schon vorab pflege man intensiven Kontakt zu den künftigen Kollegen, die auch »Goldbecker« werden sollen.

Der Arbeitstag bei Goldbeck beginnt für die meisten Mitarbeiter mit dem Weg ins betriebseigene Parkhaus, erklärt Jürgen Eggers. Selbstverständlich ist auch die Kita mit aktuell 55 Plätzen und bilingualer Betreuung der Kleinen. An die nächste Expansion wird bereits gedacht. Die Büros sind neu, die Technik ist hochmodern. Ein Laptop selbstverständlich. Weshalb viele Dinge papierlos online oder via Skype erledigt werden.

Unternehmenskultur fasst man bei Goldbeck unter drei großen Begriffen zusammen. Da ist zunächst die Menschlichkeit, die Frage, wie man miteinander umgeht. Zweiter Aspekt: Leistungsbereitschaft, die natürlich erwartet wird. Dazu kommt als Aspekt Nummer drei Vertrauen und Verantwortung. Es gibt einen größtmöglichen Vertrauensvorschuss. Und Einarbeitung ist eine Schlüsselaufgabe. Eggers: »Schon vor dem ersten Arbeitstag definieren wir für eine neue Kraft ein Seminarprogramm – exakt auf sie zugeschnitten.«

> Unternehmenskultur fasst man bei Goldbeck unter drei großen Begriffen zusammen: Menschlichkeit, Leistungsbereitschaft sowie Vertrauen und Verantwortung.

Insgesamt bietet Goldbeck seinen Mitarbeitern pro Jahr 350 Seminare an. Gewinnbringend ist ein Job bei Goldbeck aber auch rein finanziell. Es gibt die Unternehmensbeteiligung, die jährlich von der Firma zweistellig verzinst wird. Und es gibt renditeabhängig Boni-Zahlungen.

Bei allen Vorteilen für die Mitarbeiter, betont Eggers, müsse am Ende aber der Kundennutzen ganz oben stehen. Und dessen Zufriedenheit. Dafür braucht es die besten Mitarbeiter – eben echte »Goldbecker«.

Michael Diekmann

Jürgen Eggers ist bei Goldbeck seit mehr als neun Jahren Personalleiter. Foto: Michael Diekmann

Bei dSpace sind alle per Du

Paderborner Softwareschmiede würde gerne weitere Ingenieure einstellen – Suche nach dem Wohlfühlfaktor

»Paderborn hat alles – bis auf das Meer.« Wenn neue Mitarbeiter eines Unternehmens zu einem solch positiven Fazit gelangen, dann sind sie angekommen – und das nicht nur an ihrer Arbeitsstelle, sondern auch an ihrem neuen Zuhause. Dafür sorgt der Arbeitgeber dSpace in Paderborn ganz gezielt.

Das Unternehmen dSpace kämpft um eine rare Spezies, der man einiges bieten muss: Gesucht werden Ingenieure, die an der Entwicklung von Steuergeräten und Software für Regelungssysteme im Automobilbereich mitarbeiten wollen. Bis Ende 2018 sollen 150 neue Arbeitskräfte eingestellt werden. Dann liegt die Zahl der Belegschaft weltweit bei 1500. 37 Nationen sind vertreten, das Durchschnittsalter liegt bei 37 Jahren. Und: Alle sprechen sich ohne Ausnahme von der ersten Minute an mit Du an – vom Geschäftsführer Dr. Herbert Hanselmann angefangen über die Mitarbeiter in der Entwicklung bis hin zum Hausmeister und den Auszubildenden.

Personalleiter Harald Wilde erklärt selbstbewusst: »Wir ticken anders, wir sind speziell.« Bei dem mit fast 30 Jahren noch jungen Unternehmen stehen nicht etwa Dienstwagen oder ähnliche Statussymbole als Belohnung im Fokus. Hier geht es um andere Dinge. Das fängt bei der außergewöhnlichen Architektur des Gebäudes in Paderborn an, das wie ein X-förmiger Campus angelegt ist. Wohlfühlen ist in der Café-Lounge angesagt und freitags wird auf der Terrasse gegrillt. Parkplätze für die Autos der Mitarbeiter und ein abschließbarer Raum für Fahrradfahrer werden bereitgestellt. Für mögliche Dienstreisen stehen Poolfahrzeuge zur Verfügung. Mitarbeiter der Geschäftsleitung bekommen keine eigenen Parkplätze zugeteilt: »Es wird dort geparkt, wo Platz ist», räumt Bernd Schäfers-Maiwald, seines Zeichens Chef der Abteilung Marketing und Kommunikation, mit Statussymbolen auf.

Offen, freundlich: So begegnen sich die Menschen hier. »Wer bei uns anfängt, hat gleich seinen voll ausgestatteten Arbeitsplatz und einen persönlichen Mentor an seiner Seite. Der ist nicht nur da, fachlich zu helfen, sondern auch dafür zu sorgen, dass man privat Anschluss bekommt«, betont Harald Wilde. Daher ist auch der monatliche Stammtisch in unterschiedlichen Paderborner Lokalitäten so gefragt. Hier lerne man sich abseits des Alltags kennen und stelle gemeinsame Interessen fest.

Mitarbeiter aus 37 Nationen sind derzeit bei dSpace in Paderborn vertreten. Es ist ein äußerst junges Unternehmen, das stetig weiter wächst.

Zum Unternehmen gehört ein eigener Kindergarten mit 60 Plätzen, englischsprachigen Erziehern, einem eigenen Kindergartenhund und flexiblen Öffnungszeiten. Und auch schon im Kindergarten fängt dSpace an, den Nachwuchs für das Thema »MINT« zu begeistern. Weitere Projekte gibt es in Schulen bis hin zu Stipendien für Studenten. »120 Praktikanten haben wir pro Jahr», betont der Personalleiter. Zur Nachwuchsförderung gehöre auch, dass man zum Beispiel gemeinsam klettern gehe.

Und noch etwas wirft dSpace im Kampf um Bewerber in die Waagschale: Dazu gehören flexible Arbeitszeiten, die der Beschäftigte weitgehend selbst bestimmen kann. »Es gibt eine Rahmenarbeitszeit von 7 bis 19 Uhr, und es wird inzwischen auf eine Kernarbeitszeit gänzlich verzichtet«, sagt Harald Wilde. Es ist also vollkommen in Ordnung, wenn jemand auch mal um 10 Uhr kommt. Zu den Meetings seien aber immer alle pünktlich da.

Gutscheine zur Massage oder für die Paderborner Werbegemeinschaft gibt es alljährlich zum Geburtstag sowie in der Regel einen jährlichen Bonus für alle. Die Höhe wird im Rahmen einer Mitarbeiterversammlung von Geschäftsführer Dr. Herbert Hanselmann bekannt gegeben. Das hausinterne Internet darf für private Zwecke genutzt werden, allerdings sollte der Betreffende die Zeit als Pause notieren. Auch hier geht alles auf Vertrauensbasis. Gehaltserhöhungen sind Bestandteil eines jährlichen Mitarbeitergesprächs.

Zum Unternehmen gehört eine eigene Kita.

Dass der »Spirit« von dSpace bei der Belegschaft ankomme, das zeige die Fluktuations-Quote, meint der Personalleiter. Sie liege am Stammsitz Paderborn bei nur 3,5 Prozent.

Für neue Leute gibt es jährlich einen Karriere-Tag. Bei knapp 200 Bewerbungen können nur 60 Interessenten teilnehmen. Zum Besuch bei dSpace gehört dann auch ein Gang in die Stadt. »Wenn jemand bei uns arbeiten möchte, soll er sich auch in seiner neuen Heimat wohlfühlen«, meint Harald Wilde.

Ingo Schmitz

Engpass in der Informatik

Auf 100 Stellen kommen nur noch 90 Bewerber

Vor allem in der Informatik fehlen Fachkräfte. Hier weist Ostwestfalen-Lippe innerhalb Nordrhein-Westfalens als einzige Wirtschaftsregion einen Engpass auf, wie die Arbeitsagentur Bielefeld aufgrund aktueller Zahlen berichtet. Kamen im vergangenen Jahr noch 186 Bewerber auf 100 Stellen, so sind es derzeit nur noch 90 Bewerber auf 100 Stellen – nicht einmal theoretisch könnte jede freie Stelle besetzt werden.

Unternehmen, die Experten im Bereich Softwareentwicklung und Programmierung suchen, warten im Schnitt 136 Tage. Das sind im Vergleich zum Vorjahr immerhin 17 Tage weniger. 156 Arbeitslose kommen auf 100 gemeldete Stellen. Dies seien 34 weniger als ein Jahr zuvor.

Deutlich zu wenig Fachkräfte gibt es ferner bei Mechatronikern und Automatisierungstechnikern. Hier registriert die Arbeitsagentur auf 100 gemeldete Arbeitsstellen lediglich 49 arbeitslose Bewerber. Unternehmen warten im Schnitt 148 Tage, bis sie die Stelle wieder besetzt haben. Dies sei im Jahresvergleich ein Anstieg um 60 Tage und »starkes Anzeichen für einen Fachkräfteengpass«.

Der Engpass im Bereich »Medizin-, Orthopädie- und Rehatechnik« – Anforderungsniveau Spezialist – habe sich weiter verschärft: Aktuell beträgt die Vakanzzeit 266 Tage – 49 Tage mehr als im Vorjahr, so die Behörde. Die Anzahl der arbeitslosen Bewerber auf 100 Stellen habe sich um 14 verringert und liege derzeit bei 33.

Weiterhin auffällig sei die Berufsgruppe »Klempnerei-, Sanitär-, Heizungs-, und Klimatechnik«, die Spezialisten sucht. Hier ist die Vakanzzeit auf mittlerweile 150 Tage gestiegen. Auf 100 Arbeitsstellen kommen 105 Arbeitslose. Aufgrund der aktuell geringen Fallzahlen sei die Aussagekraft hinsichtlich eines Engpasses jedoch eingeschränkt.

Über alle Berufsgruppen hinweg sieht das Verhältnis in OWL anders aus: Hier kommen auf 100 gemeldete Arbeitsstellen 382 arbeitslose Fachkräfte – mit stark sinkender Tendenz, wie die Arbeitsagentur betont.

Agentur-Chef Thomas Richter warnt derweil davor, in den Zahlen ein Horrorszenario zu sehen.

»Wir haben in Deutschland keinen Fachkräftemangel, wohl aber in einigen Regionen und Branchen einen großen Fachkräftebedarf. Daher sprechen wir lieber von Fachkräfteengpässen. Solch ein Engpass macht sich in OWL zum Beispiel in der Berufsgruppe Informatik bemerkbar, wenn Arbeitgeber Fachkräfte auf Expertenebene suchen oder im Bereich Medizin-, Orthopädie- und Rehatechnik, wenn es darum geht, Spezialisten einzustellen.« Edgar Fels

60 Jahre Gauselmann Gruppe

Vom Feierabend-Unternehmer zum Branchenprimus

Die 60-jährige Geschichte der Gauselmann Gruppe ist vor allem auch die Geschichte ihres Gründers Paul Gauselmann, der auch heute noch die Geschicke des Unternehmens entscheidend lenkt und gestaltet. Vom einstigen Einmannbetrieb im Jahr 1957 hat sich die Gauselmann Gruppe innerhalb von 60 Jahren zu einem weltweit tätigen Konzern entwickelt. So hervorragend aufgestellt feiert das Unternehmen 2017 sein Jubiläum und präsentiert sich dabei einem breiten Publikum.

Neben der Entwicklung, Produktion und dem Vertrieb von Unterhaltungsspielgeräten und Geldmanagementsystemen betreibt die Gauselmann Gruppe die bekannte Spielstättenkette CASINO MERKUR-SPIELOTHEK. Zudem ist die Unternehmensgruppe auch in vielen weiteren Geschäftsbereichen, wie z. B. Sportwetten, Online-Gaming und Spielbanken, tätig. Ihr Markenzeichen ist die lachende Merkur Sonne, Deutschlands wohl beliebtestes Spiel- und Glückssymbol, das auch über die deutschen Grenzen weit hinaus an Bekanntheit gewinnt.

GAUSELMANN AG · adp Gauselmann · Gauselmann Großhandel · Casino MERKUR SPIELOTHEK · Casino MERKUR INTERNATIONAL · MERKUR GAMING · CASINO SPIELBANKEN · gebrüder gauselmann · GeWeTe cash handling technology · HESS

:mfl Merkur Freizeit Leasing · MERKUR IMMOBILIEN UND BETEILIGUNGS GMBH · BEIT Systemhaus Let's do IT together! · adp merkur service · MEGA Spielgeräte · MEGA WEB · KAISER SPIELE · SCHNEIDER · MERKUR INTERACTIVE · edict

CASHPOINT · XTiP SPORTWETTEN · blueprint GAMING · praesepe · REGAL GAMING AND LEISURE · MERKUR DOSNIHA · betcom · ROYAL CASINO DBB GMBH · Euro Payment Group · msp GRUPPE

EIN CHALET FÜR IHR ZUHAUSE

KITZALM

POLSTERMÖBEL 100 % HANDMADE IN GERMANY

Fordern Sie noch heute Ihren kostenlosen „Ein Chalet für Ihr Zuhause“ Katalog an und entdecken Sie die KITZALM Kollektion von Schröno. Bestellen Sie jetzt auf **www.schroeno.de** oder telefonisch unter **05250-9795-0.**

SCHRŐNO®
Vorsprung durch Qualität

»Was wir brauchen, sind Typen«

Schüco-Konzernchef Andreas Engelhardt (57) hat Karriere ohne Abitur gemacht – sechs Firmen geführt

Bereits mit 26 war er Prokurist bei einem Autozulieferer, mit 29 der jüngste Abgeordnete im Landtag, mit 33 Geschäftsführer eines Familienunternehmens. Andreas Engelhardt, heute 57 und Konzernchef des Fensterspezialisten Schüco, hat eine steile Karriere hinter sich – ohne Studium und ohne Abitur.

Die Welt verändert sich rasant schnell, sagt Schüco-Chef Andreas Engelhardt, hier im Kundenzentrum. Foto: Mike-Dennis Müller

Bei sechs Unternehmen stand Engelhardt an der Spitze. Seit 2012 ist der unverheiratete und kinderlos gebliebene Top-Manager Chef von 4760 Mitarbeitern bei Schüco. Der Konzern, der seit 1964 zur Otto-Fuchs-Gruppe gehört, setzte zuletzt 1,46 Milliarden Euro um. »In Bielefeld fühle ich mich sehr wohl, auch wenn ich hier das Wasser vermisse.«

Engelhardt ist ein Manager, der trotz seiner vielen Jahre in der Chefposition die Bodenhaftung nie verloren hat. Wann immer es geht, sucht er das Gespräch mit Kunden und Mitarbeitern – auch mal in der Kantine. Sich selbst beschreibt er als anpackend, unkompliziert, einfach denkend, aber auch fordernd. »Ich arbeite unglaublich gerne mit Menschen zusammen. Ein Tag ohne Menschenkontakte ist für mich ein verlorener Tag.«

Zum Konzernchef ohne Abitur – ist das heute noch denkbar? »Es ist jedenfalls schwieriger als früher«, glaubt der gebürtige Wuppertaler, der nach seinem Realschulabschluss eine Lehre als Industriekaufmann absolvierte. Er hatte »keinen Bock« mehr auf Schule gehabt, wollte Geld verdienen, erzählt er.

Schwieriger sei eine solche Karriere heute auch, weil sich die Bildungsstandards verändert hätten. »Die Gleichmacherei – alle müssen Abitur haben – hilft doch keinem«, ist er überzeugt. »Wir brauchen keine Einser-Abiturienten, sondern Typen – junge Frauen und Männer, die Charakter haben, die Lust haben, in der Weiterentwicklung des Unternehmens Aufgaben zu übernehmen und die Spaß an ihrem Job haben.« Dann könne man auch Karriere machen. In seinem Führungsteam habe er solche Typen – Typen, die auch mal eine Entscheidung des Chefs kritisch hinterfragen. Wichtig sei es, diese auch zu erkennen, betont der Konzernmanager.

Die Frage nach dem beruflichen Erfolg sieht er nicht so sehr mit der Schullaufbahn verknüpft. Abitur sei wohl auch heute wichtig. Vor allem aber müssten sich junge Leute für die Welt interessieren, wissen, was draußen los ist und nicht in den Tag chillen«, sagt Engelhardt.

Er selber habe das Glück gehabt, dass er als junger Mann einen Chef hatte, der nicht nur viel von ihm verlangt, sondern der ihm auch Vertrauen geschenkt und ihn mit Projekten beauftragt habe. Engelhardt: »Ich habe nie nein gesagt – auch wenn ich anfangs nicht wusste, was ich da zu tun hatte.« Mit dieser Einstellung sei er stets gut gefahren. So sei er mit 26 Jahren Prokurist beim Autozulieferer Devalit in Wuppertal geworden.

Bevor Engelhardt als Top-Manager durchstartete, gab es ein politisches Intermezzo: Von 1990 bis 1995 saß er als damals jüngster CDU-Abgeordneter im Landtag. Das Mandat hatte er Norbert Blüm, damals Landeschef der CDU in NRW, zu verdanken. Blüm wollte für den Landtag nicht nur Akademiker gewinnen, sondern auch junge Leute mit Berufserfahrung. So redete Blüm mit Engelhardts Chef, dieser gab grünes Licht und Engelhardt rutschte auf den sicheren Listenplatz 51.

Als sich noch während seiner nebenberuflichen Tätigkeit als Politiker die Chance auf einen Chefposten in einem Familienunternehmen abzeichnete, war die Entscheidung für die Wirtschaft gefallen. Von Devalit wechselte er zu Illbruck, wo Engelhardt zehn Jahre Geschäftsführer war. Er folgten Chefpositionen bei HP Pelzer, Bürger, Prym und schließlich Schüco. CDU-Mitglied ist er geblieben, aber passiv, wie er betont.

Andreas Engelhardt beschreibt seine Arbeit bei Schüco als sehr abwechslungsreich. Der Terminkalender ist prall gefüllt. Kein Tag sei wie der andere. Gespräche mit Kunden im In- und Ausland seien wichtig. Telefonate und Besuche vor Ort. Aber auch die vielen internen Meetings und Vier-Augen-Gespäche – etwa wenn es um die Erweiterung oder Strategie des Unternehmens geht. Es sei auch keine Last für ihn, am Wochenende auf dem Sofa Anfragen abzuarbeiten. »Das mache ich jetzt 30, 40 Jahre so. Ich kenne das gar nicht anders.« Er erwarte aber nicht eine umgehende Antwort seiner Mitarbeiter per E-Mail. »Da nehme ich schon mal den Druck raus.«

> »Kluges Austarieren ist unsere gemeinsame Kunst bei Schüco. Ich überlege jeden Morgen, ob ich das richtig mache.«
>
> Andreas Engelhardt

Auf welche menschlichen Qualitäten kommt es an, wenn man Chef von 4760 Mitarbeitern ist, darunter 260 Führungskräften? »Auf Respekt und Wertschätzung gegenüber den Mitarbeitern«, antwortet Engelhardt. Ebenso wichtig sei es, zu erkennen, wo Talente liegen und die Kommunikation so zu gestalten, dass Ideen und das Engagement nicht verloren gehen.

Als Engelhardt nach Bielefeld kam, war ihm wichtig, eine Führungskultur zu formulieren. Die wichtigsten Sätze sind in einer Broschüre gebündelt. Die Einhaltung der gemeinsam entwickelten ethischen Grundsätze soll zum Wachstum der Gruppe beitragen. Wachstum aus eigener Kraft zählt für den Konzernchef zum Programm. »Wir wollen in unserem Kerngeschäft der Gebäudehülle – Türen, Fenster, Fassaden und angrenzende Gewerke – mit Abstand der Beste sein«, betont er. Und wenn er dann über die CO_2-Bilanz, über den Energieverbrauch von Gebäuden spricht und wieviel allein in Deutschland noch zu tun sei, kommt er richtig in Schwung, ist in seinem Element.

Apropos CO_2: In der Dieseldebatte sieht Engelhardt eine große Chance für die deutsche Wirtschaft. »Hier kann die Automobilindustrie zeigen, was sie drauf hat.« Die Dieselverteufelung bringe gar nichts, sagt der Schüco-Chef, der selbst einen Diesel fährt.

Schüco und Arminia – auch diese Verbindung hat Engelhardt inzwischen adaptiert. Nach fünf Jahren Bielefeld ist er längst Fan des Clubs geworden, lässt sich von der Stimmung im Stadion, das den Namen Schüco-Arena trägt, anstecken. »Das ist einfach toll. Gänsehaut.« Wie alle anderen Fans »fiebere und leide« er mit. Er sei zwar kein Experte, sehe aber eine Parallele zwischen der Unternehmenskultur bei Schüco und Arminia. »Wir sagen: In guten wie in schlechten Zeiten stehen wir zu euch.«

Edgar Fels

Beruflicher Werdegang

1980-1993: Devalit
1990-1995: CDU-Abgeordneter im Landtag (nebenberuflich)
1993-2001: Geschäftsführer der Illbruck-Gruppe
2001-2002: Interimsgeschäftsführer HP Pelzer, Witten
2002-2005: Vorstand, 2003 Vorstandsvorsitzender der Bürger AG, Hildesheim
2005-2012: Leiter der Geschäftsführung bei Prym in Stolberg
seit 2012: Schüco, Vorsitzender der Geschäftsführung, seit 1. September 2014 geschäftsführender persönlich haftender Gesellschafter.

Bockermann und Fritze hat die Berliner Glienicker Brücke, die über die Havel führt, von einem extra dafür gemieteten Spezialboot aus genau überprüft.

Die Brückenprüfer

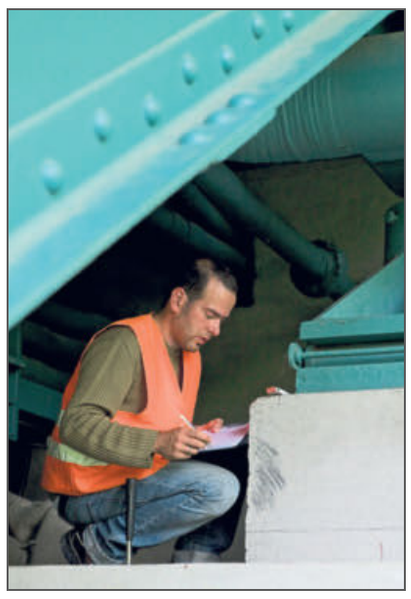
Bockermann und Fritze Ingenieur Consult in Enger gehören deutschlandweit zu den Top-10 Spezialisten

Viele Brücken bundesweit sind inzwischen in die Jahre gekommen, sie müssen regelmäßig kontrolliert werden. Sind sie noch sicher? Wie lange können sie noch befahren werden? Und wie schwer dürfen die Fahrzeuge sein, die sie passieren?

Bockermann und Fritze Ingenieur Consult ist eines der zehn größten Unternehmen in Deutschland, das im Bereich der Brücken- und Bauwerkeprüfung arbeitet. Experten der Firma in Enger (Kreis Herford) haben große Bauten wie die Stößensee-Brücke in Spandau, die über zwölf Bahngleise führt, oder die Berliner Glienicker Brücke über die Havel schon unter die Lupe genommen.

Das sei nicht immer einfach, denn das Material müsse von allen Seiten getestet werden. »Liegen Gleise unter der Brücke, muss der Bahnverkehr für den Prüf-Zeitraum angehalten und der Strom in den Oberleitungen abgeschaltet werden. Das müssen wir manchmal Wochen oder Monate vorher anmelden. Wir benötigen dann einen Spezial-Hubwagen auf Schienen, bei Brücken, die über Wasser führen, sogar ein Spezialboot«, sagt Ralf Fritze (53), Geschäftsführer der Bockermann und Fritze Gruppe. Die Planung für die Brückenprüfung erfordere einen hohen Koordinationsaufwand, der mit über Erfolg oder Misserfolg eines solchen Projektes entscheide. Geprüft werden nicht nur offensichtliche Schäden wie Risse im Mauerwerk, sondern auch mögliche verdeckte Schwachstellen wie beispielsweise die Stärke des Korrosionsschutzes. »Es ist schon vorgekommen, dass wir nach einer Kontrolle beim Auftraggeber angerufen und empfohlen haben, die Brücke sofort zu sperren, weil sie nicht mehr sicher war«, sagt Geschäftsführer Dr. Klaus Bockermann (54).

Entwurfsvermessung, die Objekt- und Tragwerksplanung sowie das Überwachen der Bauausführung vor Ort – die Experten aus Enger bieten alles aus einer Hand an. »Wir scheuen auch hoch komplexe Aufgabenstellungen nicht. Selbst den Abbruch und Neubau von Brückenbauwerken im Zuge von mehrgleisigen DB-Strecken unter laufendem Bahnbetrieb haben wir schon realisiert«, sagen die Geschäftsführer. Ein Beispiel für eine komplette Neubauplanung ist die etwa 50 Meter lange Straßenbrücke Steetsberg über die Möhne.



Ein Mitarbeiter notiert alle Prüf-Details zur Stößenseebrücke.

Ingenieure, wie die, die bei Bockermann und Fritze arbeiten, sind auf dem Arbeitsmarkt stark nachgefragt. Viele können sich inzwischen aussuchen, wo sie arbeiten wollen. Oft sind für sie eher die Großstädte attraktiv. Bockermann und Fritze hat eine Strategie entwickelt, wie die Gruppe selber gute Mitarbeiter ausbildet und neue Kräfte werben und halten kann. Bockermann: »Wir stellen jährlich drei Auszubildende als Bauzeichner ein. Meist übernehmen wir sie im Anschluss.«

Das Unternehmen ermöglicht ein Duales Studium ebenso wie ein Studium nach einer Ausbildung. Fritze: »Das läuft dann nebenberuflich.« Bockermann und weitere Kollegen arbeiten eng mit Hochschulen zusammen, kommen so mit angehenden Ingenieuren ins Gespräch. Praktika, Bachelor- und Masterarbeiten im Hause Bockermann und Fritze führten am Ende nicht selten zu Arbeitsverhältnissen.

»Junge Leute zu werben, das bekommen wir sehr gut hin. An erfahrene Kräfte zu gelangen, ist nicht ganz so einfach. Enger ist eben nicht der Nabel der Welt. Mit unseren Softskills können wir aber punkten«, meint Fritze. So gebe es neben einem Betriebsgesundheitsmanagement, Sport-, Massage- und Physioangeboten Aktionen wie ein regelmäßiges gemeinsames Frühstück, bei dem auch immer einer der Geschäftsführer sowie etwa zehn wechselnde Kollegen dabei sind. »So sollen alle, die sonst auch nicht so viel miteinander zu tun haben, über Berufliches und Privates ins Gespräch kommen«, sagt Bockermann.

Einmal im Jahr gehe es für ein Wochenende mit einem Schiff auf die Ostsee. Motto: »Alle in einem Boot – vom Geschäftsführer bis zum Azubi.« »Das machen wir als Teambuildingsmaßnahme schon seit zehn Jahren. Es kann natürlich nicht das gesamte Unternehmen gleichzeitig mitfahren. Auf den drei Schiffen ist aber für jeweils neun Leute Platz«, berichtet Bockermann, der selber eines der Schiffe steuert.

»Die Zufriedenheit der Kollegen ist hoch, die Fluktuation sehr gering«, sagt Fritze. Grund dafür seien sicher auch die regelmäßigen Mitarbeitergespräche und die flexiblen Arbeitszeitmodelle. Stunden können reduziert und später wieder aufgestockt werden. »Bei uns lassen sich Beruf und Familie vereinen. Das belegen die Zahlen. 50 Prozent unserer Mitarbeiter sind weiblich. Das ist besonders bei den Ingenieurberufen eine hohe Quote«, betonen die beiden Geschäftsführer. Kartin Weege

Zur Firma

Die Bockermann und Fritze Gruppe beschäftigt 137 Mitarbeiter. Hauptstandort ist in der Dieselstraße in Enger, zwei kleinere Niederlassungen sind in Gladbeck und Potsdam. Als Einzelunternehmen wurde das Ingenieurbüro vor knapp 50 Jahren gegründet. 2017 feiert es 25-jährige Kammerzugehörigkeit. Die Gruppe gliedert sich in drei Teile: Ingenieur Consult GmbH, DesignHaus GmbH und Plan4Building GmbH. Die übergeordnete Bockermann und Fritze Holding wird geleitet von den Geschäftsführern Dr. Klaus Bockermann, Ralf Fritze und Ralf Bockermann. Gruppen-Jahresumsatz 2016: etwa 10 Millionen Euro.

Die Geschäftsführer Klaus Bockermann (54, rechts) und Ralf Fritze (53) stehen hier im Treppenhaus der Firmenzentrale in Enger im Kreis Herford. Foto: Oliver Schwabe

Trotz Schienen muss die Swinemünder Brücke auch von unten kontrolliert werden – dafür ist ein Schienenhubwagen im Einsatz.

Der richtige Zungenschlag

Traduco Fachübersetzungen in Halle beschäftigt Sprachprofis mit Kontakten in alle Welt

Wer die Antriebstechnik für einen Lift weltweit vermarkten will, ist gut beraten, wenn er für sein Produkt in der Weltsprache Englisch wirbt. Möglicherweise verstehen die Monteure die Gebrauchsanweisung für das komplexe Produkt aber besser, wenn sie in Ungarisch verfasst ist, in Koreanisch oder Isländisch. Kurz: in ihrer Muttersprache.

Das gilt im Grunde für viele weitere Produkte. Die Hersteller verlassen sich deshalb gern auf die Dienste eines Spezialisten für den richtigen Zungenschlag: Traduco Fachübersetzungen heißt eine Agentur mit Sitz in Halle (Kreis Gütersloh). Sie versteht sich als Team hoch qualifizierter Sprachprofis und Übersetzungsspezialisten mit Kontakten in alle Welt.

Gegründet hat sie Dr. Elke Molterer (58). Schon als Dozentin für Hispanistik (Spanien- und Lateinamerika-Studien) hat die gelernte Zeitungsredakteurin den Bedarf an Fachübersetzungen in der Wirtschaft gesehen und sich 1999 mit Traduco selbstständig gemacht. Seitdem sorgt sie dafür, dass Projekte und Produkte in mehr als 50 Sprachen richtig verstanden werden.

Hinter ihrem nur siebenköpfigen Team in Halle steht ein ganzer Stab von Muttersprachlern und Profis. Mitunter sind es Allrounder, manchmal auch Übersetzer, die sich auf eine Branche spezialisiert haben. »Jede Firma hat eine eigene Sprache im Umgang mit ihrem Produkt und eine spezifische Branchenterminologie. Wir arbeiten mit 442 freien Mitarbeitern zusammen sowie über geschlossene Portale auch mit zugelassenen professionellen Übersetzern«, sagt Elke Molterer.

Gute Übersetzungen entstehen im Dialog. Darum hört man in Halle erst einmal genau zu. Verstehen, übersetzen, globalisieren – das betrifft Bedienungsanleitungen und Prospekte, Kataloge und Websites, Finanz- und Geschäftsberichte von Spezialisten, aber auch von spanischen Weingütern oder französischsprachiges Unterrichtsmaterial für Drogisten in der Schweiz.

Bei Texten über komplexe Produkte kommt es auf Nuancen an. Normen und Richtlinien sind zu beachten. Auch wenn es um einen Antrieb für ein Industrietor geht, dessen Gebrauchsanweisung vom Dänischen ins Ungarische übersetzt werden muss. Molterer: »Viele Firmen mit einem hohen Exportanteil benötigen Übersetzungen mit besonderen Vorgaben. Wir bieten darum passgenaue Lösungen. Wir legen für jeden Kunden eine Datenbank an, die ständig aktualisiert wird.« Fachtexte verdienen Fachkompetenz. Darum setzt man bei Traduco auf Format- und Faktenchecks.

Weil die Fachübersetzer am Ende der Produktions- beziehungsweise Handelskette stehen und vieles schon unter hohem Zeitdruck passiert ist, wird das fertige Produkt für den Export oft heiß erwartet. Kein Problem in Zeiten elektronischer Vernetzung. Bei Traduco hat man die Mailbox fest im Blick. Ein Express-Service gehört dazu. Absolute Erreichbarkeit sei für professionelle Übersetzer Grundvoraussetzung. Das gilt auch für die Schweden und Finnen, die im Sommer eben in ihrer Blockhütte am See arbeiten. »Unsere beste Italienisch-Übersetzerin sitzt übrigens in Barcelona«, sagt Molterer.

Für bestimmte Textarten kann eine maschinelle Übersetzung (Vorsicht, hier lauern kuriose Fehler wie etwa: »Er schraubt die Deckel durch die Öffnung«) eine gute Lösung sein. Nämlich dann, wenn speziell trainierte Programme zusätzlich verwendet werden.

»Der Übersetzer von heute erhält oft schon zum Teil bearbeitetes Material«, sagt Elke Molterer. Je größer eine Datenbank sei, desto schneller und effizienter könne der Fachmann arbeiten. Das spiegele sich natürlich im Preis. Kataloge mit einer hohen Textwiederholung der Artikel können für den Kunden günstiger sein als andere Textarten. Wenn nämlich unter 17125 Wörtern nur 5689 neu übersetzt werden müssen, rechnet es sich für den Kunden natürlich eher.

Klaudia Genuit-Thiessen

Dr. Elke Molterer hat das Übersetzungsbüro 1999 gegründet. Foto: Oliver Schwabe

MESTEMACHER PREIS
GEMEINSAM LEBEN

seit 2001 sozialer Stifter
www.mestemacher.de/soziale Projekte

„Wir zeigen offene Lebensmodelle,
in denen die Menschen füreinander da sind,
sich gegenseitig helfen,
sich gegenseitig fördern und
demokratisch-liberal miteinander umgehen.

Neue offene Lebensmodelle
sind beispielsweise Großfamilien,
Mehrgenerationenhäuser,
Wohngemeinschaften, religiös-liberale
Einrichtungen zur Förderung
von religiöser Gleichstellung oder
Gentlemen's Clubs, die
Frauen als Mitglieder willkommen heißen."

Prof. Dr. Ulrike Detmers
Initiatorin Mestemacher Preis „GEMEINSAM LEBEN

**Festakt am
24. November 2017
im Rocco Forte Hotel,
Hotel de Rome in Berlin.**

Mehr Informationen finden Sie
auf unserer Website
www.mestemacher.de

Mestemacher
the lifestyle-bakery

Mestemacher GmbH • 33254 Gütersloh
Telefon +49 (0) 5241 / 8709-0
www.mestemacher.de

»Unsere Stärke ist die Flexibilität«

Das Unternehmerinterview: Contaclip-Geschäftsführerin Bianca Klaß stellt sich den Fragen von Le-Picant-Chefin Dorothee Kipp

Mit Bianca Klaß, Geschäftsführerin beim Verbindungsspezialisten Contaclip, und Dorothee Kipp, Chefin beim Feinkosthersteller Le Picant, treffen zwei erfolgreiche Unternehmerinnen aufeinander. Bianca Klaß erzählt, wie sich das verhältnismäßig kleine Unternehmen am umkämpften Markt behauptet. Das Interview begleitete Edgar Fels.

Souverän: Bianca Klaß ließ keine Fragen unbeantwortet – weder zu den Plänen des Hövelhofer Unternehmens im Ausland noch zu US-Präsident Donald Trump. Fotos: Jörn Hannemann

Frau Klaß, das Unternehmen wurde vor genau 40 Jahren von Ihrem Vater gegründet. Was war die ursprüngliche Idee von Contaclip?

Bianca Klaß: Mein Vater war im Außendienst bei einem Hersteller von Spritzgussmaschinen tätig. Er war jung und erfolgreich. Als einem älteren Kollegen um die 50 gekündigt wurde, war das für ihn ein Schlüsselerlebnis. Es zeigte ihm, wie unsicher das Arbeitsverhältnis als Angestellter sein kann. Da hat er sich gedacht: Ich bin mutig! Ich kenne mich in der Branche aus! Ich mache mich selbstständig in der Produktion von Kunststoffartikeln! Damals hat er etwa Kunststoffteile für Thermostatventile produziert.

Welche Produkte stellen Sie heute her?

Klaß: Das hat sich tatsächlich gewandelt. Wir stellen heute zu 98 Prozent eigene Produkte her – also elektrische und elektronische Verbindungstechnik. Alles, was in den Schaltschrank passt und noch viel mehr. Wir haben über 15 000 verkaufsfähige Artikel.

Bringen Sie Innovationen hervor?

Klaß: Eigentlich ist die Branche nicht so innovationsfreudig. Aber es gibt immer mal etwas Neues – auch bei uns. Wir sind stolz auf unsere Patente und Gebrauchsmuster. Gerade haben wir ein Kabeldurchführungssystem auf den Markt gebracht. Das ist für die Branche interessant.

Kommen die Ideen von den eigenen Mitarbeitern oder eher von den Kunden?

Klaß: Sowohl als auch. Wir entwickeln für viele Kunden spezifische Produkte. Dabei entstehen auch Ideen für den Weltmarkt. Natürlich haben wir selbst eine Forschungs- und Entwicklungsabteilung, die Ideen entwickelt. Wir haben sehr starke Marktbegleiter in der Region. Da schauen wir ebenfalls hin, da erhalten wir auch Impulse.

Sie erwirtschaften 60 Prozent Ihres Umsatzes im Ausland. Wie sieht Ihre Internationalisierungsstrategie aus? Gibt es noch Lücken auf der Weltkarte, die Sie gerne besetzen würden?

Klaß: Ja, es gibt Lücken. So machen wir etwa in Japan weniger Umsatz als wir uns das erhoffen. Das wollen wir mit neuen Produkten ändern und dort stärker Fuß fassen. Aber eigentlich konzentrieren wir uns auf den nordamerikanischen und europäischen Markt. Wir wissen, was wir können und was wir nicht können. Wir produzieren hauptsächlich in Deutschland und nicht wie andere in der ganzen Welt. Gleichwohl sind wir etwa in China trotz des starken Preiskampfes erfolgreicher als wir das selbst vermutet hätten.

Stellen politische Unruhen wie etwa der Brexit in Großbritannien oder US-Präsident Donald Trump eine Gefahr für Contaclip dar?

Klaß: Natürlich ist die protektionistische Haltung, die Trump einnimmt, für uns ein Problem. Etwa wenn er sagt, er möchte Importe versteuern. Wir haben eine eigene Tochtergesellschaft in den USA, die alles importiert. Für uns wäre so eine Steuer ein ordentlicher Schlag. Aber ich glaube, dass Trump für seine Pläne keine Unterstützung im Kongress erhält. Bezogen auf den Brexit gibt es Auswirkungen, die wir spüren. Wir haben Vertretungen in England, die mit den Wechselkursen zu kämpfen haben. Das wird anderen auch so gehen.

Mit welchen anderen Herausforderungen hat Ihr Unternehmen zu kämpfen? Digitalisierung, Fachkräftemangel, Cyberattacken?

Klaß: Was die Cyberattacken angeht, haben wir uns schon früh entschieden, unsere Server outzusourcen. Da hoffen wir, dass wir auf der sicheren Seite stehen. Zudem sensibilisieren wir unsere Mitarbeiter für das Thema. Bisher gab es hier keine Probleme. Fachkräftemangel ist ein Thema. Wir sind ein kleines mittelständisches Unternehmen am Standort Hövelhof. Das Unternehmen kennt keiner, Hövelhof auch nicht. Da haben wir in einigen Bereichen enorme Probleme, Fachkräfte zu finden.

Sie bilden in Ihrem Betrieb aus. Und seit 2016 machen Sie bei dem IHK-Projekt »Einstiegsqualifizierung und Sprache« mit und bieten Flüchtlingen eine duale Ausbildung in Ihrem Betrieb an. Welche Erfahrung haben Sie damit bislang gemacht?

Klaß: Vielfältige. Man hat als Unternehmer gesellschaftspolitische Verantwortung. Es war mir ein Anliegen, in der Flüchtlingskrise zu helfen. Ich habe der Belegschaft meinen Standpunkt erläutert und ein Statement abgegeben, dass wir Tendenzen in Richtung Rechts nicht möchten. Das haben alle verstanden. Da sind wir auf das IHK-Projekt gestoßen. Wir haben jemanden gefunden, der seine Einstiegsqualifizierung bei uns macht. Damit haben wir positive Erfahrungen gemacht. Die Mitarbeiter freuen sich, jemandem helfen zu können. Der junge Mann hat sich bei uns gut integriert. Es gab keine Konflikte. In anderen Unternehmen hat es auch kritische Stimmen gegeben. Da hieß es etwa: Den Flüchtling habt ihr eingestellt, aber den Sohn von meinem Nachbarn nicht.

Wie binden Sie Ihre Mitarbeiter an das Unternehmen?

Klaß: Zu allererst durch einen wertschätzenden Umgang. Aber auch durch diverse Aktivitäten und Angebote. Dazu gehören etwa das betriebliche Gesundheitsmanagement aber auch zusätzliche Benefits wie die kostenlose Mitgliedschaft bei Sport-Navi oder Ticket-Plus – eine Gutscheinkarte die monatlich zum Einkaufen aufgeladen wird. Seit neuestem haben wir das Angebot eines Dienstrades. Unsere Mitarbeiter können sich bis zu zwei Fahrräder über Jobrad leasen. Wir geben einen Zuschuss dazu. Zudem versuchen wir die Work-Life-Balance zu fördern. Dazu gehören viele Arbeitszeitmodelle. Man kann auch mal sein Kind oder seinen Hund mitbringen. Und Elternzeit für Männer ist bei uns ebenfalls kein Fremdwort. Wir geben uns viel Mühe, aber wir erwarten dafür auch eine leistungspartnerschaftliche Zusammenarbeit.

In der nächsten Ausgabe der OWL-WIRTSCHAFT (30. November) interviewt Bianca Klaß Leif Adelt, Geschäftsführer des Werbe- und Präsentationsmittelherstellers IP Adelt.

Ihre Branche ist hart umkämpft. Und es gibt große Wettbewerber. Worin liegt Ihr Schlüssel zum Erfolg?

Klaß: Gute Frage. Es wäre sicher gelogen zu sagen, wir sind innovativer oder haben die besseren Produkte. Unsere Stärke ist die Flexibilität. Wir können schnell auf Wünsche unserer Kunden reagieren. Zudem haben wir flache Hierarchien und ein stabiles Management. Darauf können sich Kunden und Mitarbeiter verlassen. Entscheidungen werden schnell im kleinen Kreis getroffen. Wenn wir an eine Idee glauben, dann wird sie auch umgesetzt.

Elektrotechnik ist immer noch eine Männerdomäne und eine Frau an der Spitze sicher die Ausnahme. Sind Sie auf Hindernisse gestoßen?

Klaß: Wenn ja, hätte ich sie nicht bemerkt (lacht). Also ich bin Frau und dann noch Tochter des Chefs – quasi eine doppelte Hürde. Aber es gab in unserem Familienunternehmen keine Hindernisse. Das hätte in einem Konzern anders sein können. Ich habe die Erfahrung gemacht, dass es auch mal gut ist, wenn eine Frau im Kreis der Männer ausgleichend wirken kann. Leider ist es so, dass viele Männer noch der Meinung sind, eine Frau gehört nicht an die oberste Spitze und muss doppelt so viel leisten, um anerkannt zu werden. Das ist sehr schade. Denn wenn Frauen in einem Team mitarbeiten, kommt man oft zu besseren Erfolgen. Ich würde gerne mehr Frauen in den typischen Männerberufen einstellen. Aber es mangelt an Bewerbungen.

Dorothee Kipp (rechts) führt den Feinkosthersteller Le Picant in Schloß-Holte Stukenbrock.

Ihr Vater ist auch noch in der Geschäftsleitung tätig. Gibt es da Generationskonflikte?

Klaß: Wir kommen gut miteinander aus. Mein Vater hat die Devise ausgesprochen: ›Wenn Du ins Unternehmen kommst, dann sollst Du die Entscheidung treffen, denn deine Entscheidung musst Du auch über Jahre begleiten und nicht mehr ich.‹ Das ist eine schöne Herangehensweise an eine Übernahme. In wichtigen Dingen frage ich ihn um Rat. Es klappt gut.

Sie haben eine kleine Tochter. Wie schaffen Sie es, Familie und Beruf unter einen Hut zu bringen?

Klaß: Mein Mann unterstützt mich. Er ist beruflich zurückgetreten, das heißt, er arbeitet halbe Tage. Das hilft sehr.

Eine letzte Frage: Was hat für Sie Priorität: die Familie oder das Familienunternehmen?

Klaß: Montags bis freitags das Unternehmen, am Wochenende ganz klar die Familie. Meine Familie ist als Ort der Ruhe sehr wichtig für mich und ich hoffe, nie vor die Entscheidung Unternehmen oder Familie gestellt zu werden.

Bisherige Interviewer und Interviewte

Der Serienauftakt (Ausgabe Nr. 3): André Mielitz (Werbeagentur Artgerecht) interviewt Jürgen Eckeberg (Videograph).

Ausgabe Nr. 4: Jürgen Eckeberg (Videograph) interviewt Armin Halfar (Halfar Systems).

Ausgabe Nr. 5: Armin Halfar (Halfar Systems) interviewt Norma Bopp-Strecker (Hochbau Detert).

Ausgabe Nr. 6: Norma Bopp-Strecker (Hochbau Detert) interviewt Jessica Brummernhenrich (Firma Brummernhenrich).

Ausgabe Nr. 7: Jessica Brummernhenrich (Firma Brummernhenrich) interviewt Kai Fastabend (Elektro Fastabend).

Ausgabe Nr. 8: Kai Fastabend (Elektro Fastabend) interviewt Nils Kortemeier (Landschaftsarchitekten Kortemeier und Brokmann).

Ausgabe Nr. 9: Nils Kortemeier (Landschaftsarchitekten Kortemeier Brokmann) interviewt Maximilian Braune (Firma Carl Henkel).

Ausgabe Nr. 10: Maximilian Braune (Firma Carl Henkel) interviewt Dorothee Kipp (Geschäftsführerin Feinkost Le Picant).

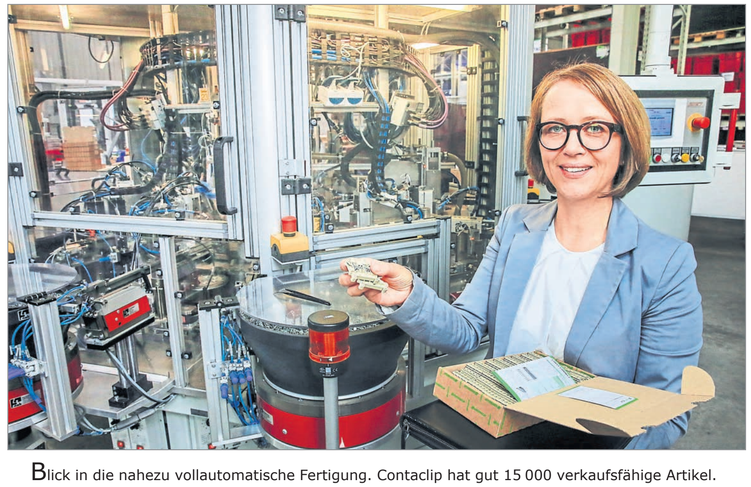
Eingangsbereich der Firma in Hövelhof.

Bianca Klaß

Bianca Klaß wurde am 18. August 1975 in Bielefeld geboren. Nach dem Abitur erlangte sie 2001 ihr Diplom als Sozialwirtin an der Universität Göttingen. Von 2002 bis 2005 zog es sie beruflich ins Rheinland, zunächst in eine Unternehmensberatung für den Mittelstand, danach zu einem Zulieferer der Automobilindustrie als Assistentin der Geschäftsführung. 2005 stieg sie bei Contaclip als Mitglied der Geschäftsführung in das Familienunternehmen ein und ist heute geschäftsführende Gesellschafterin. Das Unternehmen hat weltweit mehr als 300 Mitarbeiter. Bianca Klaß ist verheiratet mit Christian Klaß. Gemeinsam haben sie eine Tochter im Alter von drei Jahren.

Dorothee Kipp

Dorothee Kipp (geb. Lepper) wurde am 12. Dezember 1980 geboren. 2000 machte sie ihr Abitur, studierte Internationale Wirtschafts- und Handelswissenschaften in Bozen in Italien mit Abschluss 2005 als Dipl.-Betriebswirtin. 2010 bis 2012: berufsbegleitendes Masterstudium »Mittelstandsmanagement« in Bielefeld. Von 2005 bis 2010 war sie Einkäuferin bei Spar Österreichische Warenhandels-AG in Padua und Salzburg. Seit 2010 im Familienunternehmen LePicant, seit Juli 2012 Mitglied der Geschäftsführung. Seit 2013 Regionalkreisvorsitzende in OWL von »Die jungen Unternehmer«. Seit Dezember ist sie verheiratet mit Marcel Kipp, sie haben einen Sohn.

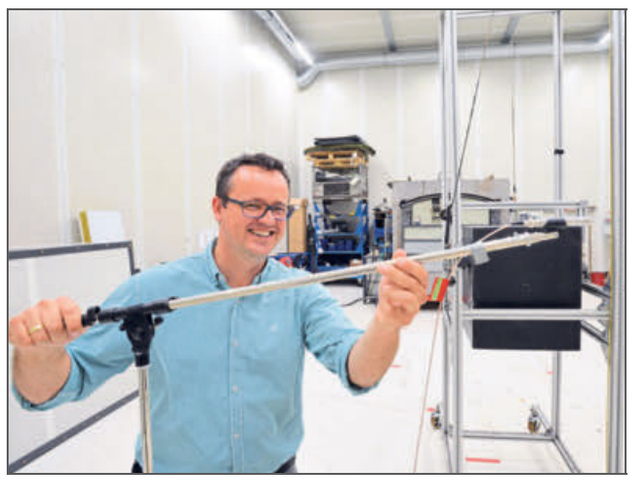


Blick in die nahezu vollautomatische Fertigung. Contaclip hat gut 15 000 verkaufsfähige Artikel.

So klingt der Feldhäcksler

Bei Claas in Harsewinkel analysiert ein Team den Sound der saatgrünen Landmaschinen

In der Akustik-Halle der Firma Claas in Harsewinkel wird unter anderem das Schallverhalten der Landmaschinen untersucht.



Christian Brinkmann und seine Kollegen wollen dafür sorgen, dass der Geräuschpegel bei der Arbeit mit großen Landmaschinen sinkt.

Achtung, Aufnahme: Guido Kövener (links) und Julian Bader analysieren die Lärmbelastung in der Fahrerkabine.

Der Feldhäcksler gehört zu den leistungsstärksten Maschinen, die bei Claas in Harsewinkel produziert werden. Fotos: Oliver Schwabe (3)

In der Autobranche gehören sie längst dazu: Teams, die sich nur um den Sound der Fahrzeuge kümmern. Doch auch bei den Claas-Landmaschinen soll nicht nur die Optik stimmen, sondern auch der Klang.

Der Lärm liegt wie ein Teppich über dem Firmengelände in Harsewinkel. Links walzen knapp 900 PS in einem fast haushohen Feldhäcksler über die schmale Straße, rechts arbeiten Handwerker lautstark an einem neuen Gebäude. Aber wenn Julian Bader (34) die gut 20 Zentimeter dicke Tür zur Akustik-Halle hinter sich schließt, tritt unglaubliche Stille ein.

»Automatisierte Assistenzsysteme übernehmen heute viele Aufgaben.«
Julian Bader

Ein bisschen kleiner als ein halbes Fußballfeld, dafür hoch wie der Innenraum einer Kirche: Hier analysieren Fachmann Bader und seine Kollegen aus der Abteilung Noise Vibration Harshness (NVH, etwa: Geräusch, Vibration, Rauhigkeit) die Fahrzeugkomponenten auf ihr Klang- und Vibrationsverhalten.

Eigentlich scheint das auch nur konsequent, überbieten die Claas-Maschinen dicke Sportwagen problemlos, wenn es um Pferdestärken geht. Also heißt es: Wie reagiert die Fahrerkabine auf Erschütterungen? Wo sind Lärmquellen? Wie breitet sich der Schall aus? Mit Mikrofonen und Beschleunigungssensoren wird jedes Detail aufgezeichnet, anschließend werden die Ergebnisse detailliert ausgewertet.

Bei den landwirtschaftlichen Kolossen im markanten Saatengrün geht es allerdings in erster Linie nicht um die Klang-Ästhetik. Zum einen soll der Arbeitsschutz verbessert werden, erklärt Christian Brinkmann (40), Leiter NVH. Zum anderen seien die Kunden mittlerweile für das Thema sensibilisiert: Auch auf einem Mähdrescher gehört Fahrkomfort dazu. »Automatisierte Assistenzsysteme übernehmen heute viele Aufgaben«, sagt Bader. »Dadurch werden Kapazitäten frei.« Der Fahrer müsse zum Beispiel in Ruhe telefonieren können. Denn moderne Landwirtschaft heißt auch: Manager sein.

Und wie laut ist so eine Landmaschine nun im Innenraum? »Bei Feldhäckslern am Markt entspricht die Lautstärke je nach Betriebszustand in etwa der eines Kleinwagens, der auf der Autobahn unterwegs ist. Also etwa 75 bis 78 Dezibel«, sagt Bader. Finden die NVH-Tüftler eine akustische Schwachstelle, geben sie es an die Entwicklung weiter, inklusive möglicher Lösungsansätze. So können bestimmte Materialien zum Beispiel als Schallpuffer dienen. »Da ist manchmal schon Einfallsreichtum gefragt«, schmunzelt Bader.

Zusammen mit Guido Kövener (44), Werkstattmitarbeiter, testet er die Maschine auch auf dem Feld. Dann wird die Kabine mit Mikros ausgestattet. Sogar direkt neben den Ohren des Fahrers werden die Dezibel gemessen. Aber Zahlen sind das eine, Gefühl etwas anderes. »Man muss die Maschine spüren«, meint Kövener. Abteilungsleiter Brinkmann stimmt ihm zu: »Der subjektive Eindruck ist nicht zu vernachlässigen.«

Absolute Stille um den Fahrersitz sei allerdings nicht unbedingt das Ziel. Gerade in Situationen – wenn zum Beispiel der Mähdrescher mit voller Leistung läuft – sage der Klang viel über potenzielle kritische Momente aus, betont Brinkmann. Noch leisten die NVH-Ingenieure, die regelmäßig Maschinenteile auf ihre Schalleigenschaften testen, ein bisschen Pionierarbeit, wie Brinkmann und Bader meinen. Tüfteln, ausprobieren, experimentieren. »Aber man hört schon anders hin«, sagt Mechaniker Kövener.

Gelegentlich halten auch mal Hardrock-Klänge her, um Schall und Vibration anschaulich zu demonstrieren. Dann wird die Akustikhalle zum Claas-Tonstudio. Aber hinter den dick verkleideten Wänden ist von den australischen Stromgitarren-Riffs nichts zu hören. Hier liegt der dichte Klangteppich aus Produktionslärm und gewaltigen Häckslermotoren. Doch vielleicht wird es hier in ein paar Jahren deutlich leiser sein.

Jan Gruhn

Luxuskosmetik aus Höxter

Neo Cos hat Kunden in ganz Deutschland – Drogerien verkaufen die Produkte unter einem anderen Namen

Kreative Köpfe sind nicht nur in Ballungszentren und Metropolen unterwegs. Auch in ländlichen Regionen und kleineren Städten gibt es viele Ideen. Ein Beispiel liefert Höxter. Dort hat sich »Neo Cos Service« auf die Entwicklung und Herstellung von Luxuskosmetik spezialisiert – und damit seine Nische gefunden.

Nach Angaben von Mitinhaberin Petra Kühn (56) spielt der Standort für eine Firma wie diese keine große Rolle. »Unsere Kunden kommen aus ganz Deutschland«, sagt sie. »Ob wir von Hamburg oder von Höxter aus nach München fahren und die Kosmetikfirmen beliefern, das macht für beide Seiten keinen Unterschied.«

Geschäftsführer Wilhelm Kühn gründete Neo Cos im Jahr 1991.

Dem »normalen« Verbraucher von Kosmetikartikeln dürfte der Name »Neo Cos Service« kein Begriff sein. »Wir sind nur im Hintergrund tätig, die Firmen verkaufen diese Produkte dann unter ihrem Namen in den Drogerien. Und das sowohl national als auch international«, erklärt Firmenchef Wilhelm Kühn (68) den gesamten Prozess. Für welche Marken das Höxteraner Unternehmen produziert, möchte er nicht verraten. Verschwiegenheit in dieser Branche sei das A und O.

An der Anzahl seiner Mitarbeiter möchte Kühn künftig noch weiter schrauben. Seit Sommer 2016 konnte er seinen Betrieb auf der »Grünen Wiese« eigenen Angaben zufolge von 43 auf 50 Angestellte erhöhen. »Ein großer Nachteil an einer ländlichen Region wie unsere im Kreis Höxter ist allerdings der Mangel an qualifizierten Fachkräften«, beklagt er. 6,5 Millionen Euro hat das Unternehmen jüngst in einen Neubau im Weserbergland investiert. Damit vergrößert sich der Hersteller von Salben, Cremes und Lotionen von ehemals 3600 auf insgesamt 4500 Quadratmeter.

Anlass waren zwar unter anderem auch die neuen Brandschutz-Auflagen, die unter dem alten Dach nur schwer umsetzbar gewesen wären. Aber auch die gestiegene Auftragslage ist Kühns Angaben zufolge letztlich der entscheidende Grund für das Millionen-Projekt gewesen.

Für Geschäftsführer Wilhelm Kühn ist dieser Neubau auch eine Investition für die Zukunft. »Damit ist ein komplett neuer Betrieb nach den neuesten Vorschriften entstanden«, sagt Kühn, der das Unternehmen 1991 gründete. Zu diesem Zeitpunkt stand der Chef noch persönlich für die Entwicklung und Herstellung der Kosmetikprodukte am Misch-Kessel.

Christine Sonnemann ist für die Qualitätssicherung der Kosmetikprodukte zuständig. Dafür sind penible Untersuchungen notwendig. Fotos: Isabell Waschkies

Künftig sollen auch neue Produkte die Hallen des Unternehmens verlassen – was das allerdings genau sein wird, wollte Wilhelm Kühn nicht verraten. »Wir wollen uns stetig weiterentwickeln und neue Ideen kreieren«, sagt er. »Auf dem Massenmarkt möchten wir allerdings nicht unterwegs sein.«

Nicht nur die Entwicklung und Herstellung der pflegenden Kosmetik findet auf Höxteraner Boden statt, sondern auch die anschließende Verpackung. Insgesamt stellt »Neo Cos Service« 1200 verschiedene Produkte her – und das Wilhelm Kühn zufolge teilweise noch in echter Handarbeit.

Isabell Waschkies

always
inspiring more ...

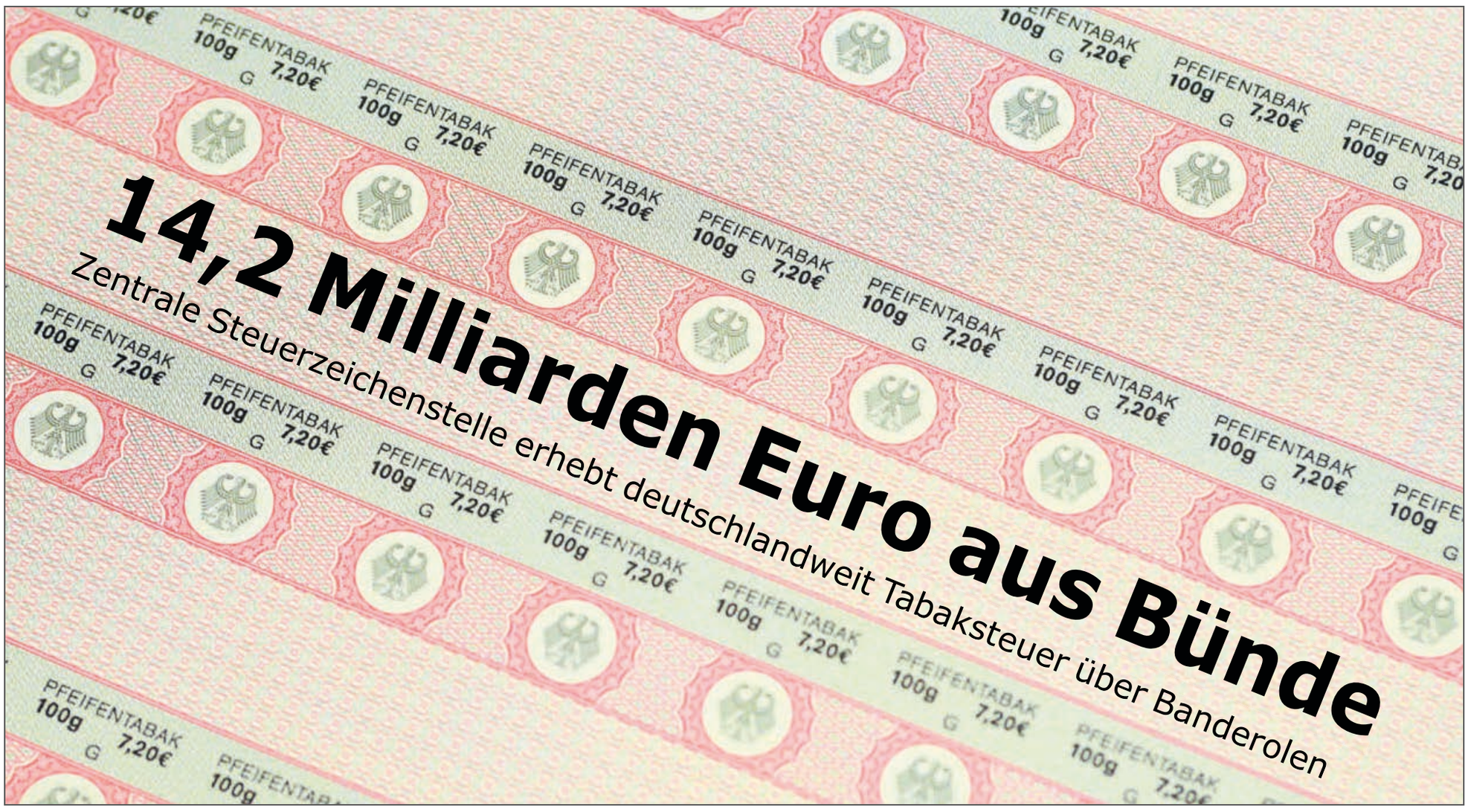
symrise

Tagbegleiter

Duft & Geschmack. Mann & Frau. Jung & Alt. Jeder entdeckt die Welt auf seine eigene Weise: aufregend, inspirierend, einzigartig. Mit allen Sinnen erleben, Erfahrungen weitergeben und Ideen aufnehmen. Das macht das Leben bunt und vielfältig. Wir spüren auf, was Menschen wünschen. Wir erfüllen Sehnsüchte und schaffen begeisternde Duft- und Geschmackserlebnisse.

www.symrise.com

heinewarnecke



Mindestens 90 Milliarden Zigaretten werden Schätzungen zufolge pro Jahr in der Bundesrepublik geraucht. Ob sie ordnungsgemäß versteuert wurden, das zeigt eine Banderole auf der Packung.

Ausgegeben und verwaltet werden diese Tabaksteuerzeichen seit 1993 deutschlandweit ausschließlich in Bünde – von einer kleinen Zoll-Dienststelle mit großer Bedeutung: Die Zentrale Steuerzeichenstelle (ZStZ) hat allein 2016 insgesamt 14,2 Milliarden Euro Tabaksteuer eingezogen.

Rechnerisch lässt damit jeder der 23 Zoll-Bediensteten, die im Gebäude an der Wasserbreite 59 arbeiten, satte 609 Millionen Euro in der Kasse des Finanzministers klingeln. »Wir unterscheiden vier Gattungen an Tabakwaren«, erläutert Zolloberamtsrat Günter Diddens: »Tabaksteuer wird auf Zigaretten, Zigarren/Zigarillos, Feinschnitt und Pfeifentabak erhoben, die in Deutschland auf den Markt gebracht werden.«

Wasserbreite 59 in Bünde: 2016 hat die Zolldienststelle 14,2 Milliarden Euro Tabaksteuer eingezogen.

Der 63-Jährige ist seit 1988 in Bünde tätig und mittlerweile als Arbeitsbereichsleiter des Hauptzollamts Bielefeld für die Tabaksteuer und die Steuerzeichenstelle verantwortlich. Seine Beziehung zum Tabak ist dabei rein professioneller Natur: »Ich habe noch nie geraucht«, bekennt der »Herr der Steuerzeichen«. Nur ein kleiner Teil der von der Bundesdruckerei gelieferten und mit Sicherheitsmerkmalen versehenen Papierbanderolen lagert in der Bünder Dienststelle – in Bögen für mehr als 3000 Preisklassen und im klimatisierten Tresorraum. Das 1901 als Hotel »Zum großen Kurfürst« errichtete und später an die Reichsfinanzverwaltung verkaufte Gebäude ist dennoch seiner Bedeutung entsprechend »angemessen gesichert«, wie es zurückhaltend heißt.

Von hier aus werden vor allem kleinere Hersteller von Tabakerzeugnissen mit Banderolen versorgt. »Wir haben auch schon einzelne Steuerzeichen ausgegeben, beispielsweise für besonders hochwertige Zigarren«, berichtet Günter Diddens, der mit seinem Team die Tabaksteuer von insgesamt etwa 150 »Beteiligten« erhebt: »Das sind fünf große Hersteller und der Rest.«

Das Gros der Steuerzeichen – etwa 90 Prozent – ordern die großen internationalen Tabak-Konzerne. Zwar werden auch diese Banderolen von den Bünder Zoll-Spezialisten verwaltet, die Papierstreifen nehmen aber nicht den Umweg über den Tresor an der Wasserbreite. »Hierfür gibt es spezielle Verschlusslager des Zolls vor Ort in den Produktionsbetrieben«, berichtet Diddens: »Dort können wir einen Monatsbedarf an Steuerzeichen auf Paletten bereithalten.«

Welchen Wert die nach der Mineralölsteuer ertragreichste Verbrauchssteuer für den Bundeshaushalt hat, verdeutlicht eine Bilanz des Hauptzollamts Bielefeld: Seit ihrer Gründung 1993 hat die Bünder Dienststelle sage und schreibe 350 Milliarden Euro Tabaksteuer von Rauchern kassiert. Peter Schelberg

Auch zu D-Mark-Zeiten gab es Steuer-Banderolen. Fotos: Oliver Schwabe

Zolloberamtsrat Günter Diddens (63) ist der »Herr der Steuerzeichen«, die in einem Tresorraum lagern.

Fakten zur Tabaksteuer

Am niedrigsten besteuert werden Zigarren, dann folgen Pfeifentabak und Feinschnitt. Am kräftigsten langt der Fiskus bei Zigaretten zu: In der Premiumpreislage von 6 Euro pro Schachtel hat der Deutsche Zigarettenverband (DZV) einen Steueranteil von 70,39 Prozent errechnet, das entspricht 4,22 Euro. Der Anteil setze sich zusammen aus 3,26 Euro (= 54,42%) Tabaksteuer und 0,96 Euro (=15,97%) Mehrwertsteuer.

Die über die Zigarette erzielte Steuer macht mit 12,1 Milliarden Euro laut DZV den Hauptanteil bei den Tabaksteuereinnahmen aus (85,5 Prozent).

Den Absatz versteuerter Zigaretten im Jahr 2016 beziffert der Verband auf 75 Milliarden Stück. Berechnungsgrundlage ist hier der Netto-Bezug von Steuerzeichen.

Bis zu jede sechste Zigarette, die 2016 hierzulande konsumiert wurde, war nicht in Deutschland versteuert. Zu diesem Ergebnis kommt eine repräsentative Untersuchung der Zigarettenindustrie. Demnach wurden 2016 in Deutschland 16,22 Milliarden Zigaretten geraucht, die nicht hier versteuert waren. Von den 16,22 Milliarden wurden 11,42 Milliarden legal in die Bundesrepublik Deutschland gebracht – zum Beispiel durch Grenzeinkäufe oder Urlaubsreisen ins Ausland.

Einer Studie zufolge waren von den 16,22 Milliarden Zigaretten 4,8 Milliarden geschmuggelt oder gefälscht. Diese Menge entspräche einem geschätzten Steuerschaden von 966 Millionen Euro in 2016.

Der Zigarettenverband schätzt den Anteil nicht in Deutschland versteuerter Zigaretten beispielsweise in Berlin auf 42,1 Prozent, in Thüringen und Sachsen gar auf 44,2 Prozent, während für NRW 10,0 Prozent ermittelt wurden (Durchschnittswerte von April bis Juni 2017).

Nicht nur die Bünder Steuerzeichenstelle erhebt Tabaksteuer: Ein kleinerer Teil wird über andere Zolldienststellen eingetrieben – insbesondere über Aufgriffe bei Zigarettenschmuggel oder Fälschungen.

Alles, was Geld macht

Rentenabschläge ausgleichen

Wer vorzeitig in Rente geht, muss in der Regel mit Abschlägen rechnen. Für jeden Monat der vorzeitigen Inanspruchnahme beträgt der Abschlag 0,3 Prozent, erklärt die Deutsche Rentenversicherung Bund. Allerdings lassen sich diese Abschläge durch eine zusätzliche Zahlung von Beiträgen ausgleichen. Wer mindestens 50 Jahre alt ist und beabsichtigt, vorzeitig in Rente zu gehen, sollte sich an seinen Rentenversicherungsträger wenden. Dieser rechnet aus, was es kosten würde, eine damit verbundene Rentenminderung auszugleichen. Die Höhe der möglichen Zahlung ist individuell unterschiedlich – sie hängt von der Rentenhöhe, dem Zeitpunkt des geplanten Rentenbeginns und dem Zeitpunkt der Beitragszahlung ab.

Aktien weiter wenig gefragt

Aktien sind bei Sparern in Deutschland weiterhin wenig gefragt. Nur rund sieben Prozent des Geldvermögens der Bundesbürger steckte Ende 2016 in diesem Bereich – also rund 373 Milliarden Euro. Zwar gab es einen Anstieg von neun Prozent im Vergleich zum Vorjahr, dieser sei jedoch insbesondere auf Kursveränderungen und Vermögenszuwächse zurückzuführen, informiert der Bundesverband deutscher Banken. Insgesamt lag das Geldvermögen der Bundesbürger Ende vergangenen Jahres bei 5,6 Billionen Euro. Die Zahlen stammen aus der Geldvermögen-Statistik der Bundesbank, die der Deutsche Bankenverband jährlich vergleicht. Demnach entfällt ein großer Teil des Geldvermögens auf Lebensversicherungen und Ansprüche an Pensionskassen – mit 2149 Milliarden Euro. An zweiter Stelle standen Spar-, Sicht- und Termineinlagen – mit 2034 Milliarden Euro. Auffällig: Der Anteil an Bargeld hat im Vergleich zu 2015 um 18 Prozent zugenommen und lag bei 166 Milliarden Euro.

Kur beim Finanzamt geltend machen

Kurkosten können sich steuermindernd auswirken. Für die Anerkennung durch das Finanzamt ist ein Nachweis über die medizinische Notwendigkeit der Kur nötig. Das geht mit dem Attest eines Amtsarztes oder einer Bescheinigung des Medizinischen Dienstes der Krankenkassen. Wichtig: Das Dokument muss vor Beginn der Kur ausgestellt worden sein, informiert die Lohnsteuerhilfe Bayern. Der Fiskus erkennt nur Ausgaben an, die der Patient selbst bezahlt hat – etwa für die Kurtaxe vor Ort, für Massagen oder für den Klinikaufenthalt. Von den angefallenen Kosten müssen Steuerzahler den Betrag abziehen, den die Krankenkasse ihnen erstattet hat.

Erwerbsminderung: Rente nur auf Antrag

Wer aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr in der Lage ist zu arbeiten, kann eine Erwerbsminderungsrente bekommen. Der Anspruch besteht, wenn ein Versicherter karnkheitsbedingt nur noch weniger als drei Stunden pro Tag erwerbstätig sein kann, erklärt die Deutsche Rentenversicherung Bund. Kann der Versicherte weniger als sechs Stunden pro Tag arbeiten, hat er Anspruch auf Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung. Erwerbsminderungsrente gibt es grundsätzlich nur auf Antrag. Versicherte können sich dazu an einen Rentenberater wenden. Die Adressen finden sich im Internet unter www.deutsche-rentenversicherung.de oder sie können telefonisch unter der Rufnummer 0800/10004800 erfragt werden. Wer einen neuen Personalausweis mit elektronischem Identitätsnachweis hat, kann den Antrag auch direkt online stellen. Dem Antrag beigefügt werden muss eine Auflistung über die Gesundheitsstörungen, die zum Rentenantrag führen, Namen und Anschriften der behandelnden Ärzte sowie die Arztberichte. Angaben zu ärztlichen Untersuchungen durch öffentliche Stellen wie zum Beispiel Krankenkassen müssen ebenso eingereicht werden wie Daten zu Krankenhausaufenthalten und eine Aufstellung der bisherigen Tätigkeiten samt Lohn- und Gehaltsgruppen.

Parteispenden sind steuerlich absetzbar

Spenden an gemeinnützige Organisationen können steuerlich abgesetzt werden. Das gilt auch für Spenden an politische Parteien. Bis zu einem Betrag von jeweils 1650 Euro im Jahr werden sie zur Hälfte direkt auf die Steuerschuld angerechnet, erklärt der Bundesverband Lohnsteuerhilfevereine (BVL) in Berlin. Bei höheren Beträgen können weitere 1650 Euro als Sonderausgaben und somit abhängig vom persönlichen Steuersatz berücksichtigt werden. *(alle dpa/tmn)*

Wer kommt denn da mit seiner Kamera? Strauße sind das Gegenteil von scheu. Fotos: Jörn Hannemann

Furchtbar neugierig – und gut zu vermarkten

Straußenhof Daniel in Delbrück bietet Fleisch und Eier – Zucht seit 25 Jahren

Südafrika ist bekannt für seine Straußenfarmen. Ostwestfalen-Lippe sollte es sein. Schließlich betreibt Maria Daniel mit ihrer Familie in Delbrück eine Straußenfarm – seit 25 Jahren.

»Wenn der Braten aus Straußenfleisch zäh geworden ist, lag's am Koch.« Maria Daniel muss es wissen. Sie kennt sich mit Aufzucht, Haltung und Vermarktung der größten Vogelart auf Erden bestens aus. Groß, stark, schnell, wendig, robust und furchtbar neugierig – so sind Strauße. Dass sie angeblich bei Gefahr den Kopf in den Sand stecken, »ist natürlich blanker Unsinn. Die würden einfach weglaufen mit Tempo 70«, sagt Daniel. In den frühen 90er Jahren hat sie die Marktlücke der Straußenzucht und die Vermarktung der Straußenprodukte erkannt und diese Nische seit 1992 mit Erfolg besetzt.

Die Voraussetzungen, die in der afrikanischen Savanne beheimateten Laufvögel in Ostwestfalen aufzuziehen, waren auf dem Hof Daniel von vornherein gegeben. Hier haben die Strauße riesige Auslaufflächen und alles, was es bedarf, um groß zu werden und Eier zu legen, die so dick sind, dass 20 bis 25 Hühnereier hineinpassen würden.

1,6 bis 1,7 Kilogramm wiegt so ein Straußenei im Schnitt. »Wir hatten auch schon mal Eier, die zwei Kilo auf die Waage brachten«, sagt die Betriebsleiterin, was angesichts der Größe der Tiere nicht verwundert. Denn die Hennen werden bis knapp zwei Meter groß und wiegen weit mehr als zwei Zentner. Die Hähne – erkennbar am roten Schnabel und während der Balzzeit an den rotgefärbten Schienbeinen – können sogar bis zu 2,50 Meter hoch werden und sind entsprechend schwerer als Hennen.

Man kann Straußeneier genauso zum Kochen und Backen verwenden wie Hühnereier. Außerdem lassen sich leere Straußeneier auch sehr gut zum Basteln, Gravieren und Dekorieren benutzen; man kann sie bemalen oder bekleben, aufgebrochene Eier können als Schalen oder sogar als Blumentöpfe verwendet werden. Durch ihre einzigartig-glänzende Oberfläche eignen sich Straußeneier auch hervorragend als Lampenschirme.

Auf dem professionell geführten Straußenhof Daniel gibt es zwei Zuchtgruppen. Hennen und Hahn – mehrere Hähne in einer Gruppe vertragen sich nicht so gut – brüten die Eier abwechselnd aus. In erster Linie kommen die Eier aber natürlich in den mit 36,8 Grad Celsius optimal temperierten Brutschrank. »Bis zum Schlupf vergehen dann sechs Wochen. Für die Küken ist das Durchbrechen der bis zu drei Millimeter dicken Schale richtig Arbeit«, weiß Maria Daniel (63).

Auf dem Hof Daniel in Delbrück im Kreis Paderborn werden seit 25 Jahren Strauße gezüchtet.

Die Straußenprodukte vermarktet die Familie Daniel direkt ab Hof. Sie hat aber auch einen festen Stamm größerer Abnehmer. Gefragt sind insbesondere Bratenstücke und Wurstwaren, die ein Fleischermeister aus Rietberg-Neuenkirchen für Daniel herstellt. Straußenfleisch erinnert vom Geschmack her an Rind. Es ist zart und zudem ausgesprochen fett- und cholesterienarm. Kaum ein anderes Nutztier liefert eine derart große Produktpalette wie der Strauß. Neben Fleisch und Wurst zählen vielseitig verwendbares Leder, Staubwedel aus Federn, Eierlikör und Eierlikör-Bonbons aus Straußenei, Nudeln, Dekoeier, Schmuck aus Eierschalen und anderes mehr zu den Erzeugnissen. Auch die Knochen finden Verwertung. Sie werden getrocknet und dienen Hunden als lang anhaltendes Knabber-Erlebnis. Straußenknochen splittern nicht, weil die Knochenstruktur anders ist als bei Knochen von Flugvögeln. »Außerdem müffeln Straußenknochen nicht«, sagt Maria Daniel augenzwinkernd.

Jürgen Spies

Für die Küken ist das Durchbrechen der bis zu drei Millimeter dicken Schale richtig Arbeit.

Straußeneier können vielfältig vermarktet werden – als dekoratives Objekt oder als Lampenschirm.

Bitcoin und die Gier nach Gewinnen

Kryptowährungen sind so beliebt, weil sie bislang keiner staatlichen Kontrolle unterliegen

Anleger steckten zuletzt Milliarden in die Kryptowährung Bitcoin. Der Kurs kletterte von Rekord zu Rekord. Wie lange kann das gutgehen? Platzt die Blase? Und warum sind Kryptowährungen eigentlich so populär?

Der Ursprung der Kryptowährungen ist auf das Jahr 2008 zurückzuführen – der Zeitpunkt, an dem die Weltwirtschaft mit den Folgen der Finanzkrise zu kämpfen hatte und das Vertrauen in die Banken- und Währungsordnung verletzt war. Gerade weil das Zahlungssystem Bitcoin losgelöst von staatlicher Kontrolle ist, stößt es bei vielen Menschen auf Neugierde.

Hinzu kommt die Legitimation durch Kryptographie. Das heißt: Transaktionen können schneller und kostengünstiger als bisher durchgeführt werden. Die dahinterliegende Technologie, die Transaktionen speichert und verifiziert, heißt Blockchain. Sie ist das eigentliche Fundament jeder Kryptowährung.

Die Wertsteigerungen bei Kryptowährungen waren zuletzt beachtlich. Das macht den Reiz aus, darin zu investieren. Denn

> Die Wertsteigerungen bei den Kryptowährungen sind beachtlich. Genau das macht den Reiz aus, in diese Währungen zu investieren.

oftmals ist es nicht der Glaube an ein neues Währungssystem, sondern allein die Gier nach Gewinnen, die Spekulanten antreibt, bestimmte Kryptowährungen zu kaufen.

Mit der Abspaltung des Bitcoin Cash Coins von der eigentlichen Bitcoin-Währung kommt noch eine weitere Kryptowährung hinzu. Bei der Abspaltung war die Volatilität, typisch für Digitalwährungen, beachtlich hoch. So stand die Währung zum Start bei 394 US-Dollar, stieg nach Freigabe des Handels durch verschiedene Bitcoin-Börsen kurzzeitig auf 756 US-Dollar, um dann wieder auf etwa 260 US-Dollar zu fallen. Nach jahrelanger Diskussion im Lager der Bitcoin-Anhänger haben sich zwei Meinungen zu der Zukunft des Bitcoins gebildet: Zum einen das Lager der Hardliner: Sie möchten den Bitcoin nicht verändern. Zum anderen existiert die Position derer, die den Bitcoin massentauglich machen möchten. Nachdem es zu keiner Einigung kam, vollzog man die Aufspaltung und es entstand eine neue Digitalwährung – genannt »Bitcoin Cash«.

Ob beide Kryptowährungen nebeneinander friedlich existieren können oder ob die eine Währung die andere überflüssig macht, mag derzeit niemand beantworten. Die horrenden Kursbewegungen während der Aufspaltung und die damit verbundenen Gewinne sowie Verluste zeigen einmal mehr wie interessant, aber zugleich auch wie gefährlich dieser Markt ist.

Deutlich wird das auch durch einige Zahlen aus den vergangenen Crowdfunding-Kampagnen (Initial Coin Offerings, kurz: ICO). Diese geben keine Produkte im eigentlichen Sinne aus, sondern Kryptowährungen (Token), die wiederum einen Anteil an dem herausgebenden Unternehmen darstellen. Mit einer Investition erhoffen sich Anleger durch den frühzeitigen Einstieg eine hohe Rendite. So hat das größte je gestartete ICO »Bancor« knapp 150 Millionen Dollar einsammeln können und »Status«, ein weiteres ICO, erreichte knapp 100 Millionen Dollar.

Es ist leicht vorstellbar, dass einige Privatpersonen damit sehr reich geworden sind. Solche Summen wecken Begehrlichkeiten und ziehen ungebetene Gäste an. Dadurch, dass das System der Digitalwährung auf Kryptografie basiert, macht es das Ganze auch interessanter und einfacher für Hacker, die oftmals leichtes Spiel haben, gewisse Algorithmen zu ihren Gunsten zu ändern. So kam es bei dem ICO eines israelischen Unternehmens zu einer irregeleiteten Überweisung von sieben Millionen Dollar an einen Hacker.

Dies zeigt Fluch und Segen des unregulierten Kryptomarktes. Die vergangenen Geschehnisse rufen sowohl die US-Börsenaufsicht SEC auf den Plan als auch die Europäische Zentralbank. Die SEC geht einen radikalen Weg, der bei Investoren auf Verständnis, aber zugleich auch auf Irritation stößt. So plant die SEC, die Token als reguläre Wertpapiere einzustufen und dem für Wertpapiere geltenden Gesetz zu unterstellen. Eine wichtige Folge daraus wäre auch die Besteuerung der aus der Investition generierten Erträge.

Die Regulierung hat aber noch einen weiteren Hintergrund, denn Kryptowährungen sind aufgrund ihrer Beschaffenheit des anonymen Handels eine Möglichkeit, Geldwäsche in großem Stil zu betreiben. Einen großen ICO »The DAO« hat die SEC bereits geprüft und kam zum dem Ergebnis, dass es sich bei den verteilten Token um Wertpapiere handele und die SEC somit Vorabinformationen und ein offizielles Angebot des ICO hätte erhalten müssten. Das war nicht gesehen. Zu einer Anzeige kam es trotzdem nicht.

Die SEC sieht die Mitteilung als Warnschuss für alle folgenden ICOs und erhofft sich, den Markt somit zu sensibilisieren. Sie möchte auch keinen direkten Einfluss auf folgende ICOs nehmen, sondern vielmehr dem Markt eine breitere öffentliche Akzeptanz ermöglichen. Dass die Digitalwährungen den Schritt der SEC beinahe erwartet haben, zeigt sich daran, dass die Kurse der Kryptowährungen keinen überproportionalen Kursschwankungen ausgesetzt waren.

Für neue ICOs ist der Schritt der SEC auch mit Kosten verbunden, denn ein Registrierungsprozess bindet Zeit und Kapital, welches nicht in das eigentliche Projekt fließen kann. Weniger aktiv zeigt sich die Europäische Zentralbank (EZB). Man schaue sich die Geschehnisse am Markt an, heißt es. Die virtuellen Währungen sehe man als Nischenprodukt. Und EZB-Chef Mario Draghi sehe trotz eines Marktkapitals von etwa 100 Milliarden Dollar keinen Zusammenhang zwischen virtueller Währung und Realwirtschaft. Trotzdem sei eine internationale Regulierung notwendig.

> Kryptowährungen sind aufgrund ihrer Beschaffenheit des anonymen Handels eine Möglichkeit, Geldwäsche in großem Stil zu betreiben.

Die Zeit, in denen es bei Kryptowährungen und ICOs so zugeht wie im wilden Westen, scheint vorbei zu sein. Es wird sich aber zeigen müssen, ob dem Markt der Digitalwährungen die Regulierung eher nutzt oder schadet.

Dr. Andreas Schyra,
Vorstandsmitglied, Private Vermögensverwaltung AG

Was für Zocker: Zuletzt ist der Bitcoin-Kurs stark gestiegen. Foto: dpa

IHR EVENT
HIER ERLEBEN

Zwei Häuser – unzählige Möglichkeiten – zentrale Lage
Die Kombination von Theater und Stadthalle eröffnet eine Welt für neue Veranstaltungskonzepte mit bis zu 3.000 Personen. In den Kultur Räumen Gütersloh steht Ihnen ein erfahrenes Team zur Seite, das offen für Ihre Ideen ist und Ihre Veranstaltung perfekt in Szene setzt – unterstützt durch modernste Technik.
Wir freuen uns auf Ihren Anruf.

kulturraeume-gt.de | info@kulturraeume-gt.de | 05241 864 209

Das Ferienhaus als Geldanlage

Mal Glücksgriff, mal Tragödie – Bruttorenditen von über 9 Prozent möglich

Für Kapitalanleger sind Ferienimmobilien eine Alternative zum teuren heimatlichen Immobilienmarkt. Die Rechnung geht aber nur auf, wenn man einige Dinge beachtet.

Der Urlaub ist vorbei, die Eindrücke und die Erholung bleiben. Viele wollen das gute Gefühl gerne dauerhaft konservieren. Nach einem gelungenen Urlaub mit Sonne und Strand wächst oft auch der Wunsch nach einer eigenen Ferienwohnung oder einem kleinen Häuschen im Urlaubsland. Erfahrungsgemäß finden die meisten Käufe einer ausländischen Ferienimmobilie nach einem Urlaub statt.

»Mit der richtigen Ferienimmobilie lassen sich in der Regel recht ansehnliche Renditen erzielen«, sagt Jürgen Ludwig, Vermögensberater bei der Value Experts Vermögensverwaltungs AG in Bielefeld. Im besten Fall seien Bruttorenditen von bis zu neun Prozent möglich. Im Ausland sei sogar noch mehr drin. Damit sind Ferienimmobilien eine Alternative zum teuer gewordenen herkömmlichen Immobilieninvestmentmarkt. Allerdings dürften die Nebenkosten nicht unterschätzt werden. Der Aufwand für die Vermietung, die deutlich häufigeren Renovierungen und Instandhaltungen sowie die üblichen Betriebskosten wie Grundsteuer, Müllentsorgung, Strom und Wasser, drücken die tatsächliche Rendite deutlich.

Hinzu kommen die Kosten für professionelle Agenturen, die ein Auge auf das Objekt haben und die Vermietung übernehmen. »Außerdem muss beachtet werden, dass eine Ferienimmobilie nur einen Teil des Jahres belegt ist«, fährt Ludwig fort. Als Richtwert gilt, dass eine Immobilie je nach Kaufpreis und Mieteinnahmen mindestens 15 bis 20 Wochen im Jahr vermietet sein sollte, um eine angemessene Rendite zu erwirtschaften. »Das bedeutet auch, dass man sie in der besten Urlaubszeit nicht selber nutzen kann«, gibt Ludwig zu bedenken.

Die beliebtesten Ziele für eine Investition liegen nach wie vor zwischen Nordseeküste und bayerischen Alpen. Nach einer Erhebung des Ferienhausportals FeWo-direkt und des Maklers Engel und Völkers kauften knapp zwei Drittel der Deutschen ihr Ferienhaus oder ihre Ferienwohnung in den vergangenen sechs Jahren im Inland.

Im Idealfall lässt sich die Immobilie das gesamte Jahr über vermarkten. »Wer nur auf reine Sommer- oder Winterdestination setzt, kann Probleme bekommen, wenn der Sommer zu nass oder der Winter zu warm ausfällt«, warnt Michael Gödert von der FiNUM Private Finance aus Wülfrath. Viele Urlaubsorte bemühen sich daher, das ganze Jahr für Gäste attraktiv zu sein.

Typische Reetdachhäuser auf Sylt: Die meisten Ferienimmobilien entfallen aufs Inland. Foto: dpa

Wer das Wetterrisiko in Deutschland umgehen möchte, schaut sich im Ausland um. Während sich die Mieten auf einem hohen Niveau halten, sind in einigen Ländern die Kaufpreise in den vergangenen Jahren deutlich gefallen. Das gilt etwa für Spanien, Portugal oder Griechenland. Eine gute Auslastung sorgt für eine höhere Rendite. Allerdings ist die Investition nicht ohne Risiko. »Mit Ferienimmobilien ist es wie mit einer Urlaubsbekanntschaft. Sie kann sich als Glücksgriff oder als Tragödie herausstellen«, sagt Gödert. Vor allem im Ausland lauern viele Fallen, die ein Investment sehr teuer machen können. Das beginnt schon beim Kauf.

»Anders als in Deutschland ist in vielen anderen Ländern kein Notar für den Kauf notwendig. Es reicht ein schriftlicher, in manchen Ländern sogar schon ein mündlich abgeschlossener Vertrag«, so Gödert. Wer also im Urlaub schnell ein Stück Papier unterschreibt oder an der falschen Stelle ja sagt, kann schon Eigentümer einer Wohnung werden. Auch steuerlich gibt es Unterschiede zu Deutschland. In einigen Ländern gibt es Mindesthaltefristen für die Immobilien. Auch Nebenkosten wie Grundsteuern und Abgaben können deutlich höher sein als in Deutschland. Zudem drohen unter Umständen rechtliche Änderungen, die zur Folge haben können, dass in einigen Gebieten keine Ferienimmobilien mehr erlaubt sind. Gödert: »Anleger sollten sich im Ausland sehr genau mit dem dortigen Kaufvertragsrecht, den Nebenkosten und Steuergesetzen auseinandersetzen.« Ansonsten könnte das Renditeglück ganz schnell zur Albtraumimmobilie werden.

Alexander Heintze

»Am liebsten da, wo man sich auskennt«

Wo die Deutschen Immobilien kaufen

Im Interview erläutert Michael Gödert, Experte von der FiNUM Private Finance, was man beim Kauf von Ferienimmobilien im In- und Ausland zu beachten hat.

? Wo sind Ferienimmobilien als Geldanlage interessant?

Michael Gödert: Umfragen und Studien zufolge kaufen die meisten Menschen nach wie vor am liebsten in Regionen, in denen sie sich auskennen. Das sind vor allem die deutschen Küsten, aber auch in den Alpen. Allerdings sind Ferienimmobilien an diesen beliebten Standorten sehr teuer.

? Mit welchen Preisen müssen Käufer rechnen?

Gödert: Die Preisspannen sind sehr groß. Auf Sylt etwa ist kaum ein Haus unterhalb der Millionengrenze zu bekommen. Auch Wohnungen kosten bis zu 14 000 Euro je Quadratmeter. Dagegen sind Ferienwohnungen etwa im Ostallgäu mit 3000 Euro bis 4000 Euro je Quadratmeter deutlich günstiger. In vielen Regionen Ostdeutschlands liegen die Preise noch einmal deutlich darunter.

? Wo sind denn die interessanten Lagen?

Gödert: Interessant sind natürlich immer Standorte, die über Jahrzehnte hinweg konstante oder besser noch steigende Urlauberzahlen nachweisen können. Mit dem zunehmenden Interesse an Kurz- und Städtereisen sind aber auch Großstädte mit einem großen Freizeit- und Kulturangebot interessant, etwa München, Berlin oder Hamburg.

Michael Gödert von der FiNUM Private Finance.

? Diese Städte sind auch sehr teuer. Gibt es Alternativen?

Gödert: Schnäppchen lassen sich am ehesten noch in kleineren Städten oder in Gebieten machen, die erst langsam touristisch entdeckt werden. Diese Regionen sollten aber gut erreichbar sein.

? Wie sieht es im Ausland aus?

Gödert: Für das Ausland gilt das Gleiche. Immobilien an den beliebten touristischen Zentren etwa in der Toskana oder auf Mallorca und Ibiza sind extrem teuer. Günstiger kommt man noch im kroatischen Istrien an eine Immobilie. Allerdings sollte man die höheren Risiken bei einem Kauf im Ausland im Auge haben.

Foto: imago

Gründe für den Erwerb einer Ferienimmobilie		
	Kaufpreis	
Kaufmotive	bis zu 100 000 Euro	ab 250 000 Euro
Altersvorsorge	52 %	47 %
Eigennutzung und Vermietung	61 %	68 %
Mieteinnahmen und Gewinn	35 %	32 %
Geld- und Kapitalanlage	27 %	30 %
Familiäre Gründe	22 %	21 %
Altersruhesitz	19 %	21 %
Streuung des Vermögens	10 %	10 %
Steuerliche Vorteile	17 %	14 %
Schutz des Geldes vor Inflationsverlust	22 %	17 %

Quelle: FeWo-direkt

Kaufkriterien für den Erwerb einer Ferienimmobilie		
	Kaufpreis	
Kaufkriterien	bis zu 100 000 Euro	ab 250 000 Euro
Kaufpreis	66 %	59 %
Lage	83 %	92 %
Land/Region	34 %	46 %
Vermietungspotenzial	38 %	44 %
Ausstattung	20 %	31 %
Wiederverkaufspotenzial	13 %	28 %
Größe	31 %	48 %
Zustand des Gebäudes	36 %	40 %

Quelle: FeWo-direkt

Die richtige Finanzierung

Für den Kauf einer Ferienimmobilie sollten Anleger deutlich mehr Eigenkapital mitbringen als bei einer herkömmlichen Mietimmobilie. In der Regel verlangen Banken bis zu 40 Prozent an Eigenmitteln. Je höher der Eigenkapitalanteil, desto geringer ist die Abhängigkeit von der Auslastung der Immobilie, um Zins und Tilgung zu leisten.

Allerdings finanzieren einige Banken grundsätzlich keine Ferienimmobilien, etwa weil sie den Markt nicht einschätzen können. Die Finanzierung bei einer Bank vor Ort ist da oftmals eher möglich. Immobilien im Ausland lassen sich aber auch über einige deutsche Banken finanzieren. Diese verlangen indes meist einen noch höheren Eigenkapitalanteil oder hohe Sicherheiten, etwa eine abbezahlte Immobilie im Inland. Wer bei einer ausländischen Bank finanziert, sollte die Konditionen genau vergleichen und die Bedingungen verstehen. Auch Währungsrisiken müssen beachtet werden, wenn die Immobilie nicht im Euro-Raum liegt.

Finanzierungsmittel von Ferienimmobilien		
	Kaufpreis	
Finanzierungsmittel	bis zu 100 000 Euro	ab 250 000 Euro
Fremdfinanzierung durch Darlehen (100%)	12 %	9 %
Finanzierung durch Eigenkapital (100%)	35 %	21 %
Teils Eigen-, teils Fremdfinanzierung	43 %	60 %
Hypothek auf ersten Wohnsitz	6 %	7 %
Erbschaft	1 %	2 %
Sonstiges	3 %	2 %

Quelle: FeWo-direkt

Achten Sie auf diese Faktoren

Kaufpreis: Die Preise für Ferienimmobilien sind vor allem in Deutschland stark gestiegen. Wer zu teuer einkauft und das nicht über die Vermietung ausgleichen kann, zahlt drauf.

Auslastung: Idealerweise lässt sich die Immobilie das gesamte Jahr über vermarkten. Ansonsten sind große Preisunterschiede zwischen Haupt- und Nebensaison sowie Leerstandzeiten einzurechnen.

Ausstattung: Die Ansprüche der Mieter steigen. Ohne eine moderne Einrichtung und ohne WLAN sinkt die Nachfrage deutlich. Immer wichtiger werden barrierefreie Wohnungen und Einrichtungen, die für Allergiker geeignet sind.

Unterhalt: Der höhere Aufwand für die Vermietung und die Zusatzkosten für häufigere Renovierungen, Instandhaltung, Objektbetreuung, Vermarktung sowie Zinsen und Tilgung müssen von der Bruttorendite abgezogen werden.

Wo Innovation auf Tradition trifft

Marcant: IT-Unternehmen zeigt zum 20-Jährigen sein historisches Fabrikschloss in neuem Glanz

Mehr als 100-jährige Industriearchitektur und modernste Cloud-Technologie gehen hier zusammen – bei der Marcant AG in Bielefeld.

Die ganze Cloud eine einzige »Wolke«: Thorsten Hojas präsentiert das Marcant-Rechenzentrum. Fotos: Oliver Schwabe

»Ich habe ein Faible für Tradition«, sagt Vorstand Thorsten Hojas (52). Gleichzeitig stehe Marcant für Innovation, unterstreicht seine Kollegin Dr. Anja Padberg (48). Das Ergebnis: ein einzigartiges IT-Unternehmen in einer einzigartigen Immobilie. Der Standort an der Herforder Straße ist heute ein Juwel, ein Schatz der Bielefelder Industriearchitektur. Noch vor wenigen Jahren dämmerte die einstige Hemdenfabrik und später langjährige Maschinenwerkstatt für Gartengeräte mit grauem Putz vor sich hin, war ziemlich heruntergekommen, ohne jeglichen Glanz.

In der zweiten Reihe hinter Wohnhäusern war sie fast vergessen, bis die kreativen Köpfe von Marcant die Immobilie zu einem Geschenk für die Bürger machten und zu einem aufregenden Arbeitsplatz für ihre 30 Mitarbeiter. Marcants Auftritt ist so ungewöhnlich wie die Firma selbst, die vor zwei Jahrzehnten am Küchentisch in einem Reihenhaus im Bielefelder Stadtbezirk Senne von BWL-Studenten gegründet worden war.

Der Name Marcant setzt sich aus den Vornamen der Gründer zusammen: Marc, Anja und Thorsten. Heute steht der Namenszug über der dem historischen Original nachgebauten Haustür und öffnet den Weg in ein Unternehmen, das weltweit Menschen und Maschinen auf allen Ebenen verbindet – als Internet Service Provider und IT-Systemhaus mit eigenem Rechenzentrum, als global agierender M2M-Lösungsanbieter (Machine-to-Machine), als Webentwickler und als Weiterbildungsakademie.

Kurze Wege und effiziente Prozesse – das gilt auch für die Führungsetage des inhabergeführten Familienunternehmens. Die restaurierte Fabrik macht es möglich. In der ersten Etage der einstigen Fabrik für Hemdenkragen sitzen heute Anja Padberg, Thorsten Hojas und Marc-Henric Delker sowie Sylvia Hojas, die die Kundendomains betreut, gemeinsam.

In jeder Ecke steht ein Arbeitsplatz, die Wände sind teils freigelegt auf den alten roten Ziegel. Die historischen Lampen erinnern an die Textilfabrik. So wie der alte Materialaufzug mit Seilantrieb von 1900, in dem früher die Stoffballen befördert wurden. Den hat Hojas mit viel Liebe zum Detail wieder instandgesetzt. Marcant, vermutet der Hausherr, sei vermutlich das einzige Unternehmen in Deutschland, in dem die Gründer und bis heute aktiven Vorstände auch noch in einem Großraumbüro gemeinsam sitzen.

Offenheit steht bei Marcant für Teamgeist, für die große Mitarbeiterfamilie, Relaxzonen im Park der Villa für kreative Köpfe. Gleichzeitig haben die Unternehmer aus der alten Fabrik einen Hochsicherheitsbereich gemacht. »Viele Unternehmer der Region gehören zu den Kunden, die möchten genau wissen, wo ihre Daten verwaltet werden und wie die Menschen aussehen, die das tun«, sagt Anja Padberg mit Blick auf das Rechenzentrum hinter Glas. Es so zertifiziert zu bekommen, erforderte höchste Anstrengungen, berichtet Hojas. »Wir wollten alles tun, damit die Daten schöner wohnen.« Gut gekühlt mit Ökostrom.

»Deutsche Cloud-Services made in Bielefeld« steht in einer Marcant-Anzeige im Print. Anja Padberg sieht das als Bekenntnis zu Bielefeld. Wenn die sensiblen Kundendaten in einer Stadt lagerten, die es laut Verschwörungstheorie gar nicht gebe, sei das doch eindeutig: »Sicherer geht es nimmer.«

Thorsten Hojas erzählt derweil lieber vom Umbau seines einzigartigen Fabrikschätzchens. Hinter jeder Ecke gibt es beim Rundgang ein neues Thema. Das mächtige Notstromaggregat im Keller, die aus Holland geholten Metall-Lampen im Industriedesign. Oder die Pinwand im Eingang, an der die heutigen Chefs der ersten Rechner – wollten die BWL-Studenten eine Werbeagentur gründen. Die Idee der pfiffigen Jungunternehmer: Bewerbungen für Studenten, 20 Mark für vier Stunden Lebensgeschichte, zur Zeit einer 25 MB Festplatte, als ein Gigabit so viel wog wie ein Pferd. Hojas: »Irgendwann wollten die Bewerber ins Internet. Also hieß die Firma Internet Services.« Und manchmal, erzählt Anja Padberg, hatten die Bielefelder einfach nur Glück. So wie mit dem Auftrag des Kursangebotes im Bielefelder Sportbund. Der Netzkatalog musste von den Führungskräften des Landessportbundes abgesegnet werden. Das Ergebnis: Online-Kataloge landesweit. Es waren die Aufbruchzeiten im Internet, sagt Hojas. Es war ebenso spannend wie die Industriezeit 1904. Damals, als Bielefeld Hochburg der Textilbranche war. Und man bei Hemmelskamp & Bartling den originalen Bertelsmann-Kragen nähte.

Michael D i e k m a n n

Engagiert: Anja Padberg und Thorsten Hojas waren vor 20 Jahren Gründer, teilen sich bis heute ein Büro.

Zeugen: Fotos erinnern an den Umbau.

Relikte aus der Hochzeit des Oberhemds zeigen, Rechnungen und Lieferscheine aus den Glanzzeiten Bielefelds als Textilhochburg.

Gemeinsam mit dem Architekturbüro Oehme und Partner hat Marcant das Thema Umbau angepackt. Es sei etwas teurer geworden als zunächst gedacht. Das Ergebnis allerdings dürfte jeden Besucher überzeugen. Hojas: »Tradition und Verantwortung sind unsere Maxime.«

Wer das Fabrikschlösschen besucht, sollte auch einen Gedanken an die Entstehungsgeschichte von Marcant verwenden. Die ist so legendär wie die Immobilie selbst. Damals – es war die Zeit der ersten Hewlett-Packett-

Imposant: Dank Marcant ist der Fabrikoldtimer jetzt ein Fabrikschloss.

hello
bonjour
hola

Fachübersetzungen und Terminologie
für Technik + Industrie + Werbung

In über 40 Sprachen, vielen Formaten und
für unterschiedlichste Zielgruppen

Sprachlösungen für
Ihren internationalen
Verkaufserfolg

traduco

traduco Fachübersetzungen GmbH
Kaiserstr. 14
33790 Halle / Westfalen
www.traduco.de
info@traduco.de
+49-5201-8599583

Qualität seit 1998

Auf der Lauer: Rolf Raschke möchte nicht erkannt werden. Foto: Edgar Fels

Arbeitszeitbetrug auf der Spur

Detektiv Rolf Raschke gibt Einblick in seine Tätigkeit

Arbeitszeitbetrug, Spesenbetrug: Im Außendienst können Beschäftigte ihre Freiheiten schon mal ausnutzen. Schöpft der Chef Verdacht, geht es um Beweise – und er engagiert einen Detektiv. Einer, der den Aufklärungsjob seit Jahrzehnten ausübt, ist Rolf Raschke (73).

Es war ein »Knöllchen«, das den Arbeitgeber misstrauisch machte. Einer seiner Außendienstmitarbeiter war zu schnell gefahren. Doch Zeitpunkt und Ort des Geschehens passten nicht zum Einsatzgebiet. Laut Dienstplan hätte er bei einem Kunden 100 Kilometer vom »Blitzer« entfernt sein müssen. War er aber nicht. Der Anfangsverdacht ist gegeben – und damit ein berechtigtes Interesse.

»In solchen Fällen erhalte ich dann einen Auftrag«, schildert Rolf Raschke den Beginn eines neuen Falls. Der Detektiv lässt sich vom Arbeitgeber Informationen zur Person sowie ein Foto des Außendienstlers geben. Dann beginnt er zusammen mit einem Kollegen die lückenlose Observation – von früh morgens bis spät abends, ein paar Tage oder länger.

Dabei lauern die Detektive dem Außendienstler in zwei Autos – strategisch abgestellt – zunächst in der Nähe seiner Wohnung auf. Sobald er sein Zuhause verlässt, hängen sich Raschke und sein Kollege dran, wechseln sich ab, damit sie nicht auffallen. Daher könne so ein Auftrag auch nur von zwei Personen durchgeführt werden.

»Dass Mitarbeiter bei der Arbeitszeit betrügen, kommt in allen Branchen vor. Auch in OWL«, sagt Raschke. Details nennt er nicht. Vertraulichkeit und Verschwiegenheit gehörten zum Geschäft. Raschke arbeitet in ganz Deutschland. Für seine Observationen, die je nach Dauer bei der Polizei angemeldet werden, nutzt er Leihwagen – mit einem für die Region passenden Kennzeichen, um nicht selbst aufzufallen.

Mit 73 Jahren ist er natürlich längst im Rentenalter. Doch ans Aufhören denkt er derzeit nicht, noch nicht. »Die Arbeit macht mir Spaß. Es ist der schönste Beruf der Welt«, sagt Raschke.

> »Wenn wir so arbeiten, würden wir sehr schnell auffliegen.«
>
> Rolf Raschke über die TV-Detektivfigur Matula

Zurück zum Fall: Am Vormittag um 11 Uhr verlässt der Angestellte seine Wohnung, steigt ins Auto, fährt los. Als Dienstbeginn gibt er später 8 Uhr an. Der Observierte fährt zu einem Kunden, danach zum Mittagessen. Raschke macht sich Notizen, fotografiert. Alles muss dokumentiert werden. Gegen 14 Uhr entscheidet sich der Außendienstler an diesem Sommertag für einen Besuch im Freibad. Raschke und sein Partner sind ihm auf den Fersen. Das Verhalten des Mitarbeiters wird aber erst zum Betrug, wenn er in dem Bericht für den Chef vermerkt: Dienstbeginn 8 Uhr, Dienstende 17 Uhr, Pause 13 bis 14 Uhr.

Raschke kennt Fälle dieser Art. Mal ist es der heimliche Besuch eines Freibades, mal das Kino am Nachmittag oder zu Hause wird der Rasen gemäht – alles laut Angabe in der Dienstzeit. Raschke: »Das ist Arbeitszeitbetrug.« Dabei betont der gebürtige Hiltruper, dass es nur um Fakten gehe. »Wir wollen niemandem hinterherschnüffeln.«

In der Regel dauerten die Einsätze drei Tage. Nicht immer, aber in den meisten Fällen hätte sich der Anfangsverdacht des Arbeitgebers bestätigt. »Neun von zehn Observierte haben tatsächlich betrogen.« Die Überführten müssen mit Kündigung rechnen. Einige ziehen vor Gericht, dann muss Raschke als Zeuge auftreten. Das passiere aber eher selten. »Meistens reichen die Beweise.« Raschke legt Wert auf die Feststellung, dass Detektive »nicht die bösen Buben« sind. »Falls jemand betrügt, haben wir das Recht, ihn zu erwischen. Wir sind Ermittler.«

Das Observieren sei dabei keineswegs so aufregend, wie es etwa das Fernsehen zeigt. Mit der Figur des Matula (gespielt von Theo Gärtner) werde er schon mal in Verbindung gebracht. »Wenn wir so arbeiten, würden wir schnell auffliegen.« Die Wirklichkeit sehe anders aus, betont Raschke: mühsamer, mitunter auch langweilig. Außerdem müsse man einen guten Magen haben. »Man kann nicht mal kurz zum Bäcker gehen, dann ist die Zielperson womöglich weg.«

Leidenschaft und Talent sind Grundvoraussetzungen, um in diesem Job erfolgreich zu sein. »Man muss auch auf Menschen zugehen können.« Ebenso gehöre schauspielerisches Talent dazu. Um einer Patentrechtsverletzung auf die Spur zu kommen, hat er sich schon mal unter einem Vorwand in ein Unternehmen eingeschlichen und einen Mitarbeiter an einer Maschine, um die es ging, in ein Gespräch verwickelt. »Es ging darum, ob der Mitarbeiter das Patent einer anderen Firma, bei der er zuvor beschäftigt war, bei seinem, neuen Arbeitgeber illegal nutzt.« Raschke fand heraus: alles okay. Sein Auftraggeber war erleichtert. Edgar Fels

Zur Person

Rolf Raschke wurde 1944 in Hiltrup bei Münster geboren. Er lernte Nachrichtentechnik, ging dann zum Militär. 1965 begann er, in Münster als Detektiv zu arbeiten. Zunächst als Angestellter, 1968 machte er sich selbstständig. 1972 suchte er sich ein neues Einsatzgebiet – und wählte Bielefeld, wo es damals nur zwei etablierte Detekteien gegeben habe. Eigentumsdelikte, Mitarbeiterüberprüfung, Überwachung von Geldtransporten – das gehörte zu seinem Job. Raschke besitzt einen Waffenschein, ist aber froh, dass er nie im Einsatz schießen musste. Er ist verheiratet und hat einen Sohn (34) und zwei Töchter (46 und 26).

Die nächste Ausgabe
OWL-WIRTSCHAFT
erscheint am 30. November 2017.
WESTFALEN-BLATT die Lokalzeitung

Alles eine Frage der Logistik

Kion-Tochter Dematic profitiert vom steigenden Onlinehandel in der Bekleidungsbranche

Es herrscht Aufbruchstimmung am Schelpmilser Weg in Bielefeld. Bei Dematic stehen die Zeichen auf Wachstum. Die Mannschaft des global tätigen Intralogistikers richtet sich eben in ihren neuen Räumen für die anstehenden Aufgaben ein – in einer Gewerbehalle sowie dem angrenzenden Verwaltungsgebäude.

Die unscheinbare graue Halle unweit des Ostrings eröffnet Dematic alle Möglichkeiten. »Wir erwarten großes Wachstum«, erklärt Thomas Otto (50). Die Erfolgsgeschichte von E-Commerce und der damit verbundenen Logistik stehe gerade erst am Anfang, sagt Otto.

Mit dem Umzug in Bielefeld hat sich Dematic von 3500 auf mehr als 6000 Quadratmeter Fläche vergrößert. Dematic ist Spezialist für die sogenannte Hängetechnik und Liegetechnik in der Textillogistik, hat sich zunehmend auch auf den Online-Handel-Bereich spezialisiert. Beliefert wird der Großteil der europäischen Bekleidungshersteller, Lieferanten und Transporteure mit kompletten Lösungen, aber auch der amerikanische Markt. Aktuell hat das Team in Bielefeld ein Projekt mit einer 23 000 Meter langen Logistikkette in Vorbereitung.

Beim E-Commerce, dem elektronischen Online-Handel und der daran geknüpften Logistik zum Kunden, aber auch wieder zurück, sind Präzision, Technologie und enormes Wissen erforderlich.

Allein in Bielefeld arbeiten bei Dematic deshalb 24 Experten nur in der Entwicklung, ist der Draht zur Fachhochschule (FH) sehr eng. In der FH soll demnächst ein gemeinsames Testcenter entstehen, ein eigenes Versuchsfeld im Haus ist auf 400 Quadratmetern in Vorbereitung. Wie das aussieht, erkennt man an dem ersten Testbereich, der gerade installiert ist.

Dematic erstellt auch die Steuerungstechnik, damit sich liegende und hängende Ware unterwegs auf dem Weg zur Verpackung beispielsweise in einem zu öffnenden »Mona-Lisa-Taschen-System« treffen, jeder Artikel per Codierung überall immer wieder auf seiner Reise auffindbar ist.

Wer um Branchenriesen wie Amazon weiß, kennt auch die Größe der möglichen Aufträge. Taschensysteme mit bis zu permanent im Lagersystem kreisenden 400 000 Taschen sind bald die Regel. Aufträge bis zu 50 Millionen Euro Volumen gehen damit einher. In dieser Größenordnung spielt auch Dematic mit, ist Manager Otto überzeugt.

Mit gerade 28 Jahren hatte Ingenieur Thomas Otto seine Firma 1994 mit einem Partner gegründet, beschäftigte sich mit Kunststofftechnik und Fördertechnik. Auf einen Verkauf von Unternehmensteilen an SDI 2008 folgte im Januar 2015 der Verkauf des kompletten Unternehmens. Seit dem 15. November 2016 ist Dematic Teil der Kion-Gruppe mit 30 000 Mitarbeitern und Produkten wie Stihl und Linde. Für den aus inhabergeführter Historie kommenden Logistikspezialisten in Bielefeld bedeute die Zugehörigkeit zur großen Kion-Gruppe erhebliche Sicherheit und großes Entwicklungspotenzial, ist Otto sicher.

Thomas Otto zeigt eine Tasche, die bei der Logistik zum Einsatz kommt. Foto: Diekmann

Global denken, lokal handeln: diesem Grundsatz bleibt Dematic auch in Zukunft treu. Im Rahmen der Strategie spielt Deutschland sowohl als Entwicklungs- wie Produktionsstandort eine zentrale Rolle. Man beschäftigt viele hochspezialisierte Fachkräfte. Nach Aussage von Dematics Europa-Chef Patrik Saile ist solches Personal unerlässlich, Deutschland deshalb von großer strategischer Bedeutung, der Ausbildungsstand sehr hoch: »Ein Potenzial wie hier muss man andernorts lange suchen.« Das gilt für mechanisch geprägte Berufsbilder ebenso wie für Elektrotechnik. Mit der Fachhochschule Bielefeld, ist Thomas Otto sicher, werde man künftig viele Projekte anstoßen. Und das Team in Bielefeld wird wachsen.

Michael D i e k m a n n

Vom Landwirt zum Unternehmer

Bad Lippspringer Heinfried Watermann gründet mit 60 Jahren eine Dichtungs- und Dämmmaterialfirma

In einem Alter, in dem andere bereits an den Ruhestand denken, ist Heinfried Watermann noch einmal richtig durchgestartet. Mit 60 Jahren hat sich der Bad Lippspringer mit der Fertigung von Dichtungs- und Dämmmaterial selbstständig gemacht. Mittlerweile zählt »Oxiegen« mehr als 30 Mitarbeiter und macht fünf Millionen Euro Umsatz – Tendenz steigend.

Marco Sievering überprüft als Technischer Betriebsleiter bei Oxiegen die Qualität der Vliesbahnen. Fotos: Besim Mazhiqi

Mit dem Titel eines US-amerikanischen Films – »Lebe lieber ungewöhnlich« – ließe sich auch der Werdegang des inzwischen 73 Jahre alten Unternehmers überschreiben. »Bis zum Alter von 42 war ich Landwirt im Hunsrück«, sagt Watermann. Weil er gemerkt habe, dass er ein guter Verkäufer sei, habe er 1987 zum Außendienstmitarbeiter umgesattelt und wurde 1992 in die Geschäftsführung eines Bauchemiebetriebes in Detmold berufen.

2004 wich Watermann einmal mehr von seinem eingeschlagenen Berufsweg ab und machte sich selbstständig. »Ich wollte mich aus den starren Hierarchie- und Entscheidungsstrukturen eines großen Unternehmens befreien und Ideen in eigener unternehmerischer Verantwortung und Freiheit umsetzen«, begründet er seinen Schritt. Frischen Wind in eine Branche zu bringen, die seiner Meinung nach zu unbeweglich und träge geworden war, sei seine Motivation gewesen. Dieser Intention entsprach auch die Wahl des Namens für sein Unternehmen: »Oxiegen«.

Nach kleinen Anfängen in einer angemieteten Gewerbehalle investierte Heinfried Watermann 2013 dann 3,5 Millionen Euro in eine Produktionsstätte im Bad Lippspringer Gewerbegebiet Hohe Kamp. Dort fertigen Watermanns Mitarbeiter Dichtungs- und Dämmmaterial für den Nass- und Trockenbereich.

An einer Stanze wird das Dichtmaterial zugeschnitten und geformt.

Einsatzgebiete der Polyethylen- und Vliesbahnen, die unter Fliesen beziehungsweise Parkettboden verlegt werden, sind zum Beispiel Badezimmer, Balkone, Waschhallen, Sportstätten und Schwimmbäder. Die Besonderheit: hohe Verformbarkeit und extreme Reißfestigkeit, die eine lange Lebensdauer garantieren sollen. Zudem hebe sich seine mit Sand verfüllte Trittschalldämmung von der Konkurrenz ab, da sie zum einen eine sehr geringe Aufbauhöhe habe und zum anderen in noch feuchtem Estrich verbaut werden könne, was eine Zeitersparnis beim Bau bedeute. Abnehmer seiner Produkte, die allesamt auf eigene Entwicklungen zurückgehen, sind Handwerks- und Großhandelsbetriebe in Deutschland und im benachbarten Ausland.

13 Jahre nach dem Schritt in die Selbstständigkeit beschäftigt Heinfried Watermann 32 Mitarbeiter und plant bis Ende nächsten Jahres weitere 1,5 Millionen Euro in seine Maschinenpark und die Errichtung eines Mischwerkes in direkter Nachbarschaft zum Unternehmenssitz. Seine Produktionsanlagen hat der 73-Jährige überwiegend selbst entwickelt und zeugen vom des Tüftlergeist des Gründers, der im Gegensatz zu herkömmlichen Produktionsmethoden der Bauchemie großen Wert auf umweltverträgliche Fertigungsverfahren lege.

Watermann selbst beschreibt sich als risikobereiten Geschäftsmann, ohne aber Hasardeur zu sein. Ein Großteil der Unternehmensgewinne fließt als Investitionen in den Betrieb zurück. Auch seine Mitarbeiter sollen vom Wachstum von Oxiegen profitieren. So erhöht der Firmenchef eigenen Angaben zufolge den Lohn seiner Mitarbeiter um jährlich drei Prozent. Zudem gewährt er ihnen bei Bedarf zinslose Darlehn, zum Beispiel für den Hausbau.

Ans Aufhören denkt Heinfried Watermann, der auch Vorsitzender des Bad Lippspringer FDP-Stadtverbandes ist, noch lange nicht: »Wenn ich etwas mache, dann mache ich es richtig. Und selbst, wenn ich heute alles verkaufen müsste, würde ich übermorgen etwas Neues anfangen.«

Per Lütje

Heinfried Watermann hat das Unternehmen 2004 gegründet.

Alles, was Geld macht

So klappt es mit dem Kontowechsel

Gegen steigende Konto-Gebühren haben Verbraucher ein simples Mittel: Sie können einfach ihre Bank wechseln. Und dafür bekommen sie sogar Hilfe, wie die Verbraucherzentrale Bremen erklärt. Gestartet werden kann der Wechsel von der neuen Bank aus. Dafür müssen Kunden ein Konto eröffnen und das neue Geldinstitut zur Kontowechselhilfe ermächtigen. Das sollte sowohl online als auch in der Filiale funktionieren. Den Umzug übernimmt dann die neue Bank. Sie fordert innerhalb von zwei Geschäftstagen bei der alten Bank eine Liste der bestehenden Daueraufträge und der vorhandenen Informationen zu erteilten Lastschriftmandaten. Ebenfalls angefordert werden alle verfügbaren Informationen über eingehende Überweisungen und Lastschriften aus den vergangenen 13 Monaten. Die alte Bank muss innerhalb von fünf Geschäftstagen alle angeforderten Informationen liefern. Zugleich darf sie Daueraufträge nicht mehr ausführen und auch Lastschriften nicht mehr akzeptieren. Das Konto wird zu einem vom Kunden gewünschten Termin geschlossen. Restguthaben wird auf das neue Konto überwiesen. Die neue Bank richtet alle Daueraufträge ein und informiert auch Einzahler wie zum Beispiel den Arbeitgeber über die neue Kontoverbindung. Beim Kontoumzug sollten Kunden aber besser kleinere Probleme mit einplanen. »Lassen Sie das alte und neue Konto einige Zeit parallel laufen«, rät Thomas Mai, Finanzexperte der Verbraucherzentrale.

Wiedereingliederung finanziell ohne Risiko

Wer lange Zeit krank ist, kann über eine sogenannte Wiedereingliederung schrittweise an seinen Arbeitsplatz zurückkehren. Die Teilnahme an einer solchen Maßnahme ist aber freiwillig, erklärt die Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation. Bricht ein Arbeitnehmer die Wiedereingliederung dann ab, entstehen ihm keine finanziellen Nachteile: Er bekommt weiter Krankengeld nach den geltenden Vorschriften, ebenso wie während der Wiedereingliederung. Das reguläre Arbeitsentgelt gibt es dagegen erst wieder, wenn die Maßnahme abgeschlossen ist.

Kindererziehung spielt bei Rente wichtige Rolle

Für die Erziehung eines Kindes werden bis zu drei Jahre als Beitragszeiten in der gesetzlichen Rentenversicherung gutgeschrieben. Was viele nicht wissen: Bei der Rente spielt auch die Zeit bis zur Vollendung des zehnten Lebensjahres eines Kindes eine Rolle, erklärt die Deutsche Rentenversicherung Bund in Berlin.

Zwar erhöhen diese Berücksichtigungszeiten meist nicht direkt den Rentenanspruch. Mit ihnen können Berechtigte aber Lücken in der Versicherungsbiografie schließen. Wichtig ist es, spätestens beim Rentenantrag anzugeben, dass die Zeiten der Kindererziehung berücksichtigt werden sollen.

Vorsicht beim Thema Untervermietung

Vermieter können eine einmal erteilte Erlaubnis zur Untervermietung nicht ohne weiteres widerrufen. Möglich ist das nur, wenn wichtige Gründe gegen die Untervermietung sprechen. Wurde aber eine Wohnung ursprünglich an eine Wohngemeinschaft vermietet, haben die Mieter nach dem Auszug eines Bewohners Anspruch auf Neubelegung des freien Zimmers. Das geht aus einer Entscheidung des Amtsgerichts Berlin-Neukölln hervor (Aktenzeichen: 14 C 102/16), über das die Zeitschrift »Das Grundeigentum« (Heft 16/2017) berichtet.

Sturmschäden sind meist versichert

Sturmschäden sind in der Regel versichert. Voraussetzung: Betroffene müssen im Zweifel nachweisen, dass der Sturm die Schadensursache bildet. Darauf weist der Bund der Versicherten (BdV) in Henstedt-Ulzburg bei Hamburg hin. Die Gebäudeversicherung zahlt Schäden am Haus wie etwa abgedeckte Dächer und zerstörte Schornsteine. Das gilt ebenfalls für Beschädigungen durch umgefallene Bäume. Und auch für Folgeschäden, wenn durch das vom Sturm beschädigte Dach Regen eindringt und der Fußböden ruiniert ist. Die Hausratversicherung übernimmt Schäden am Hausrat, wenn der Sturm zum Beispiel das Dach abgedeckt oder ein Fenster eingedrückt hat und das Mobiliar nass wird. Beulen am Auto deckt die Teilkaskoversicherung ab, die immer auch Bestandteil der Vollkaskoversicherung ist. Fahrer, die nur eine Kfz-Haftpflichtversicherung haben, gehen leer aus.

(alle dpa/tmn)

Unternehmer Axel Meyer (links) und Landwirt Martin Meiwes auf einem Lavendelfeld bei Detmold. Foto: dpa

»Petite Provence« im Lipper Land

Lavendelanbau für den Detmolder Duftöl-Hersteller Taoasis

Sie sind auf 180? Sie kommen abends nicht zum Einschlafen? Aber Sie scheuen den Griff zur chemisch-pharmazeutischen Keule aus der Apotheke? Dann könnte sich ein Versuch mit Lavendel lohnen. Die lila blühende Pflanze wurde schon im Mittelalter als »Sedativum« eingesetzt.

Die wenigen Flächen, auf denen vor Jahrhunderten Lavendel zum Beispiel auf der Schwäbischen Alb angepflanzt wurde, sind längst eingeebnet. Heute prägt die Pflanze das Bild von der Provence, wo Schädlinge allerdings das Vorkommen in jüngster Zeit dezimiert haben. Größtes Anbaugebiet ist daneben Bulgarien. Außerdem wird Lavendel auf einer größeren Fläche in Detmold angebaut.

Detmold? Der Auftrag für den Biobauern Martin Meives, der vor fünf Jahren mit dem Anbau testweise begann und heute 50 000 Lavendel-Büsche bewirtschaftet, stammt von Taoasis. Der Name setzt sich aus »Tao«, dem Wort, das in der Lehre des Lao-tse (sechstes vorchristliches Jahrhundert) für Lebensfluss, Lebensenergie und Natur bzw. Gott steht, und Oase. Axel Meyer (61) hat die Firma 1991 gegründet, nachdem er sich zuvor als erfolgreicher Autor von Fachbüchern über vegane und Vollkornprodukte und einem »Lexikon der Düfte« einen Namen gemacht hatte. Die Bücher erschienen in sechs Verlagen, darunter Kosmos und Kösel.

Anfang der neunziger Jahre verstärkte sich bei Meyer der Drang, unternehmerisch aktiver zu werden. Die ätherischen Öle, den unterschiedliche Heil- und Wohlfühlkraft zugeschrieben wird, bezog er direkt bei den Herstellern. In den Kellerräumen seines Hauses in Lemgo wurden sie anfangs weiter verarbeitet und abgefüllt. Weil der Naturkostfachhandel schon besetzt war, konzentrierte sich Taoasis auf die Belieferung von Apotheken. Mit Erfolg: Seit zehn Jahren, so Meyer, sind die Lipper Marktführer. 4000 Kunden in Deutschland, Schweiz und besonders erfolgreich in Österreich beliefert er direkt, 10 000 über den Pharma-Großhandel.

Dem Umzug nach Detmold folgte die Einrichtung eines Prüflabors und einer Destille. Damit werden die ätherischen Öle nun auch selbst hergestellt. Der Kessel der Destille ist inzwischen schon zu klein und soll im nächsten Jahr durch einen größeren ersetzt werden. Die ersten Versuche mit eigenem Lavendelanbau liegen fünf, sechs Jahre zurück. 2017 fahren Meives und Meyer die erste große Bio-Lavendelernte ein. Aktuell ist zu befürchten, dass die nächste Ernte durch die ergiebigen Regenfälle in der zweiten Julihälfte negativ beeinflusst wird. »Hoffentlich verfestigen sich diese unberechenbaren Witterungsschwankungen im Zuge des Klimawandels nicht«, hofft Meyer.

Der Taoasis-Katalog für den Fachhandel umfasst unter anderem Bio-Aromen, teeartige Getränke, Düfte, Duftlampen, Sprays, Duftengel für das Auto, Deo, Parfum und vieles mehr. Nach Lavendel testet das Unternehmen, das heute 45 Vollzeitkräfte beschäftigt und einen Umsatz von etwa zehn Millionen Euro erwirtschaftet, nun auch die eigene Destillation von Pfefferminz und Zitronenmelisse. Im nächsten Jahr soll Muskatellersalbei folgen. Ganz neu ist der erste Pop-up-Store in Berlin. Wenn er sich bewährt, soll sich daraus ein ständiger Laden entwickeln.

Bedeutsam für alle, die sich mit Aromatherapie beschäftigen, ist die »Duftakademie« in Detmold. Hier werden regelmäßig Schulungen durchgeführt. Außerdem organisiert Taoasis alle drei bis vier Jahre einen internationalen Kongress, wo sich mehr oder weniger das »Who is who« der Fachwelt trifft.

Unterstützt wird Axel Meyer heute auch vom 29-jährigen Sohn Govinda. Shantala, die Tochter, arbeitet als Sozialpädagogin, Siddhartha, der zweite Sohn, ist in der Modebranche tätig. Die Namen der Kinder sind kein Zufall, sondern rühren von Meyers Nähe zu Indien und dem Buddhismus. Dafür stehen auch einige Buddhafiguren im Gebäude und im Duftgarten des Unternehmens. Doch heißt das nicht, dass nun alle Mitarbeiter den Laoteking, wie die Sprüchesammlung des chinesischen Gelehrten heißt, mit sich herum tragen. »Wichtig ist, dass wir hier eine Atmosphäre haben, in dem man sich nicht bekämpft, sondern gegenseitig stützt und unterstützt«, sagt Meyer.

Bernhard Hertlein

Seit vier Jahren führt Axel Meyer (links) Taoasis gemeinsam mit seinem Sohn Govinda.

Gutes für die Nase: Unternehmenschef Axel Meyer mit seiner »Duftorgel«. Fotos: Bernhard Hertlein

Buddha grüßt vom Platz im Duftpark.

Mit der Drohne auf Einbrecherjagd

Globe UAV aus Delbrück entwickelt spezielle Software – neue Technik stößt auf weltweites Interesse

Drohnen könnten schon bald »Kollegen« der Polizei werden, beispielsweise bei der Verbrecherjagd, etwa nach Einbrüchen. Die Technik dazu gibt es – sie kommt aus Delbrück im Kreis Paderborn.

Jörg Brinkmeyer (48), erfolgreicher Geschäftsmann und Experte auf dem Gebiet der Drohnentechnik, hat mit den Mitarbeitern seines zweiten Unternehmens, der Globe UAV GmbH, eine Software entwickelt, die weltweit auf riesiges Interesse stößt. Sie löst das Reichweitenproblem.

Drei Jahre dauerten Projektierung und Testphasen am Firmensitz in Delbrück. Der Geschäftsführer ist davon überzeugt ist, dass seine Entwicklung den bisherigen Möglichkeiten von herkömmlichen Drohnen um einen Quantensprung überlegen ist. Dadurch sind auch die Einsatzmöglichkeiten gestiegen.

Bisher begrenzten Funk-Sendeleistungen den räumlichen Einsatzbereich von Drohnen. Zudem musste die Steuerung auf Sicht erfolgen. Die Technik von Globe UAV dagegen nutzt das Mobilfunknetz per Tastatur und Maus am Computer. Über die gesamte Flugzeit wird ein hochauflösendes Live-Bild von der Drohne an den Piloten in der Einsatzzentrale übertragen. Der komplette Datentransfer erfolgt über das mobile Internet. »Das System ist somit von fast jedem Ort der Welt steuerbar. Und mit einer Flugzeit von bis zu einer Stunde sind wir ganz weit vorn«, sagt Brinkmeyer.

Das Fliegen per Bildschirm erfordert eine schelle Videobildübertragung. Der Administrator hat die Möglichkeit, sich in das jeweilige Livebild zuzuschalten.

Bei einer Sicherheitsmesse in China stellte er unlängst die enorme Leistungsfähigkeit der Drohne unter Beweis: auf der Distanz Peking-Delbrück. Von OWL aus wurde die Drohne einfach, sicher und präzise in Echtzeit bedient. Die geringe Verzögerungszeit (Latenz) liege bei nur einem Bruchteil einer Sekunde.

Brinkmeyer: »Ein Missbrauch des Globe UAV-Systems ist praktisch unmöglich. Wir haben höchste Sicherheitsstandards eingebaut.« Alle Daten würden verschlüsselt übertragen, damit sich niemand in die Drohne »hacken« kann. Zur Sicherheit im Flugbetrieb trägt auch der Antrieb mit 4 mal 2 Rotoren bei. Sollte mal ein Motor ausfallen, bleibt das Gerät in der Luft. Im Fall eines Absturzes löst die Drohne einen Fallschirm aus.

Die von den Drohnen gelieferten Videos werden in HD-Qualität übertragen. Im Fluggerät selber werden sie sogar in 4K Ultra HD gespeichert – für eine spätere Auswertung. Und hier kommen jetzt die Einsatzbereiche ins Spiel: Das System wurde auf den Bedarf von Polizei, Feuerwehr und Hilfskräften sowie zur Überwachung von Straßen, Gebäuden, Schienennetz und Energietrassen abgestimmt. So kann die Drohne zu einem Hilfsmittel für die Polizei werden, etwa dann, wenn bei einem Einbruch die Hausalarmanlage auslöst und die mit der Alarmanlage verbundene Drohne in kürzester Zeit das Signal zum Abheben bekommt und dann per Wärmebild- und Nachtsichtkamera beispielsweise Fluchtfahrzeuge auch im Dunkeln verfolgen kann. In der Stand-by-Funktion ist der Copter in weniger als zehn Sekunden startbereit.

Eine Drohne vom Typ »Globe UAV Copter 8« auf der Startplattform. Foto: Hannemann

Der Einsatz in Asien fokussiert sich auf Erfassung von Wetterdaten und Luftqualität. Zudem kommt die Drohne zum Aufspüren von Umweltsündern zum Einsatz.

Globe UAV mit Sitz in Delbrück-Westenholz (Kreis Paderborn) und Niederlassung (Globe UAV Ltd.) in Jieyang/Guangdong (China) ist 2014 gegründet worden. Aktuell beschäftigt Globe UAV 15 Mitarbeiter. Das Unternehmen ging hervor aus der ebenfalls von Jörg Brinkmeyer 1997 gegründeten »ACME the game company GmbH« (ebenfalls 15 Mitarbeiter), die Produkte im Spielwaren-, RC- und Kamerabereich entwickelt und produziert. Jürgen Spies

Geschäftsführer Jörg Brinkmeyer (rechts), hier mit seinem Mitarbeiter Fabian Koch, hat weltweit Fachmessen besucht und dort das Globe UAV-System vorgestellt.

www.westfalen-blatt.de

eZeitung *kompakt* erklärt

- alle 23 Lokalausgaben im Originallayout abrufbar
- vollständiges Archiv ab November 2004 verfügbar
- einfache, intuitive Handhabung

Menü
Mit einem Klick öffnen Sie das gesamte Bedienfeld.

Vollbildansicht
Hier vergrößern Sie Ihre Zeitungsseite auf volle Bildschirmgröße – ohne störende Bedienfelder.

Seitenübersicht
Über diesen Menüpunkt erhalten Sie eine Gesamtübersicht der Ausgabe und gelangen so direkt auf Ihre Wunschseite.

Archiv
Über die Stichwortsuche finden Sie alle ab 2004 archivierten Artikel zu Ihrer Suchanfrage.

Navigation
Schlagen Sie hier einfach alle Funktionen Ihrer Navigation nach.

Jetzt kostenlos und unverbindlich testen.

WESTFALEN-BLATT die Lokalzeitung

Unter allen Probelesern bis zum 31.12.2017 verlosen wir die **CANON EOS 1300D**.

Zur Teilnahme benötigen wir Ihre E-Mail-Adresse. Probeabo anfordern unter: angebot@westfalen-blatt.de, Stichwort: Kamera oder telefonisch unter: 0521 585-100. Weitere Informationen finden Sie unter: www.westfalen-blatt.de/eZeitungkompakt

Arbeitsinseln mit Urlaubsflair

Der Reiseveranstalter Ruf hat nach seinem Umzug ein modernes Büroraum-Konzept umgesetzt

Pause im Büro. Aufstehen, einen Kaffee holen – und in die Sonnenliege fallen lassen. Wer bei Ruf arbeitet, veranstaltet nicht nur Reisen für Jugendliche. Wer hier arbeitet, hat selbst jeden Tag ein bisschen Urlaub. Dafür sorgt das Einrichtungskonzept des Bürokomplexes am Lenkwerk 11 in Bielefeld.

Von außen wirkt der Büroturm eher nüchtern. Grau und Schwarz dominieren. Doch wer durch die Eingangstür tritt, dem springt das Reisegefühl sofort entgegen. Liegestühle in knalligen Farben, viel Licht, Holzschilder weisen den Weg in die schönsten Ferienregionen dieser Welt. Urlaubsgefühl am Arbeitsplatz, das ist die Idee, erklärt Sprecherin Kristina Oehler.

»Es hat die Mitarbeiter verändert«, resümiert sie. Mitte 2016 ist Ruf umgezogen – vom Bielefelder Bahnhof ins moderne Büro-Viertel der Lenkwerk-City. Die Menschen, die hier arbeiten, durften bei der Gestaltung ein Wörtchen mitreden. »Wir haben die Mitarbeiter vorher befragt«, erklärt Oehler. Auf der Wunschliste: ein zentraler Ort für die Pause. Gleich neben dem Foyer ist das »Café Liebefeld«. Heller Boden in Holzoptik, viel Glas, Kaffee-Automat, Wasserspender. Dazu verschiedenen Sitzgelegenheiten, Stehtische. Das alles vermittelt eher den Eindruck einer Strandbar denn einer schnöden Kantine. Irgendwie jung, irgendwie hipp.

Treffpunkt in den Pausen ist das »Café Liebefeld«.

Nicht ohne Grund, schließlich verkauft der Reiseveranstalter nicht nur komplette Ferienpakete für Jugendliche zwischen elf und 23 Jahren. Es ist auch ein Lebensgefühl: Urlaub nur für Jugendliche. Ohne elterliche Aufsicht. Ohne die quälende Langeweile eines staubigen Familienurlaubs. Und die Mitarbeiter sollen diesen Geist ein Stück weit mittragen.

Die Büroplätze sind weitgehend funktional eingerichtet. Wenig persönliche Dinge, dafür große Fenster und große Kommunikationsflächen. Ganz oben sind die Seminarräume, in denen Ruf seine Reisebegleiter ausbildet. Die Wände dienen als abwischbare Schreibfläche, Sitzsäcke in knalligem Ruf-Pink laden zum Ausspannen ein. Es sind die gleichen Sessel, die auch in den Urlaubsorten auf die Reiseteilnehmer warten.

»Aus Bielefeld in die ganze Welt«, umreißt Oehler das Einrichtungsmotto. Zwei Türen weiter sind mehrere Mehrbettzimmer eingerichtet. Während ihrer Seminare übernachten die Reiseleiter hier. Die Räume haben den Charme eines modernen Hostels in einer europäischen Großstadt. Und der Ausblick über das Lenkwerk-Gelände ist das i-Tüpfelchen.

Wo die Grenzen von Arbeit und Freizeit verschwimmen: Philippe Großmann, Nina Rohrbach, Kristina Oehler, Marlene Heitmann und Sebastian Diekmann im »Café Liebefeld« von Ruf. Foto: Oliver Schwabe

Solche modernen Büros – Vorreiter sind zahlreiche High-Tech-Unternehmen im US-amerikanischen Silicon Valley – haben natürlich auch einen ganz praktischen Nutzen: Sie lassen die Grenzen von Arbeit und Freizeit verschwimmen. Die Work-Life-Balance, so der Fachbegriff, verschiebt sich mehr und mehr Richtung Life – während der Arbeitszeit. »Die Mitarbeiter kommen gerne hier her«, weiß auch Ruf-Sprecherin Oehler. Davon profitiere die Arbeitsatmosphäre und letztlich auch das ganze Unternehmen.

Feierabend, durch den Haupteingang geht es raus. Der letzte Blick fällt auf ein bunt bemaltes Surfbrett. Das industrielle Grau vor der Tür wirkt dagegen wenig einladend. Doch am nächsten Tag winkt schon wieder der Urlaub – zumindest ein bisschen. Jan Gruhn

Büromöbel gefragt

Umsätze legen erneut zu – ein Milliardengeschäft

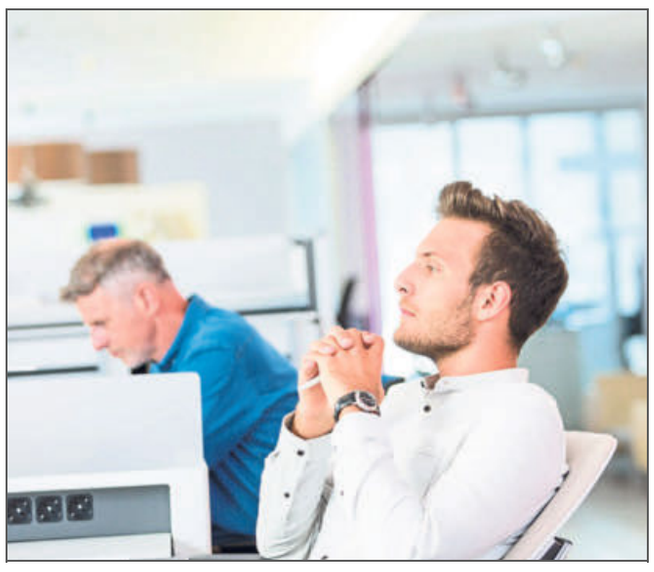
Der Verkauf von Büromöbeln »made in Germany« läuft immer besser. 2016 stieg der Umsatz im Vergleich zum Vorjahr um fünf Prozent auf 2,32 Milliarden Euro, wie der Industrieverband Büro und Arbeitswelt (IBA) in seiner Bilanz ausweist. Damit sind die Umsätze mit Büromöbeln im dritten Jahr in Folge gestiegen.

Besonders stark wuchs das Geschäft mit Bürositzmöbeln, hier konnte der Umsatz um 5,7 Prozent gesteigert werden. Wachstumstreiber waren in erster Linie hochwertige, ergonomische Drehstühle und Möbel für Kommunikationszonen.

Büromöbel verzeichneten ein Umsatzplus von 4,2 Prozent. Hier waren besonders höhenverstellbare Arbeitstische sowie Lösungen mit raumakustischer Wirkung gefragt.

Im Gegensatz zu den Vorjahren wurde der Zuwachs ausschließlich im Inland erzielt. Im Vergleich zu 2015 stieg der Umsatz auf dem deutschen Markt 2016 um 8,1 Prozent. Das Auslandsgeschäft ging hingegen um 2,5 Prozent zurück. Ein Grund sei die unstabile Wirtschaftslage in einigen europäischen Ländern, so dass der Exportanteil insgesamt zurückging.

»Unsere Mitglieder profitieren weiterhin von den Veränderungen der Arbeitswelt. Schon heute sind in Deutschland – mit steigender Tendenz – mehr als 21 Millionen Menschen und damit mehr als die Hälfte der Berufstätigen zumindest zeitweise in Büros tätig. Ein weiterer Grund ist ein wachsendes Bewusstsein für die Gesundheit der Mitarbeiter, durch das auch das Mobiliar verstärkt in das Blickfeld der Arbeitgeber rückt«, sagt Hendrik Hund, Vorsitzender des IBA. Aber auch eine immer stärker auf abteilungsübergreifende Vernetzung ausgelegte Arbeitsweise setze Investitionen in entsprechende Ausstattung voraus – Stichwort Schaffung von Kommunikationszonen und Einrichtung von Projekträumen. Diese Trends werden sich nach Einschätzung des Verbandes fortsetzen. So sagt der IBA-Vorsitzende: »Wir sind optimistisch, dass unsere Branche auch in diesem Jahr ein ähnlich hohes Wachstum erzielen kann.«



Dynamisches Sitzen: Der Umsatz von Bürositzmöbeln stieg um 5,7 Prozent.

A bis Z TeleCom Partner GmbH
25 JAHRE 1991-2016
Ludwig-Erhard-Allee 41 · 33719 Bielefeld
Tel. 0521 / 92425-0
www.abisztelecom.de
Wir gratulieren zum 70-jährigen Jubiläum!
TELEKOMMUNIKATION VON A BIS Z
IT-SERVICES VON A BIS Z
SICHERHEITSTECHNIK VON A BIS Z
A bis Z TeleCom

Der Container bietet im sonst luftigen und lichtdurchfluteten Loft einen Rückzugsort. Fotos: Jan Gruhn

Loft trifft auf Container

Der Schuhhersteller Wortmann in Detmold bietet auch Ruheräume

Luft, Licht und der Charme der alten Lagerhalle: Das Loft ist beim Schuhproduzenten Wortmann in Detmold das Herz des Unternehmens.

Seit zwei Jahren arbeiten etwa 175 Mitarbeiter der insgesamt 400 am Standort Detmold in den drei großen Abschnitten der weitläufigen Bürolandschaft. Trotzdem steht dort noch ein Container. Schon das Foyer lässt ahnen, welche Idee die Planer beim Umbau des Hauptgebäudes im Kopf hatten. Weiße, fast leuchtende Flächen. Edel und schlicht. Einige Meter weiter führt die breite Teppichstraße in die erste Halle des großen Lofts.

Zur Linken: wie auf einem Schachbrett angeordnete Arbeitsplätze auf zwei Etagen. Dazwischen kleine Trennwände, die aber Sichtkontakt mit praktisch allen Kollegen ermöglichen. Zur Rechten: ein langer Stehtisch, Barhocker. Kein Platz für langwierige Meetings in finsteren Hinterzimmern. Die Entscheidungen fallen im Stehen. »Wir haben uns bewusst für diesen industriellen Stil entschieden«, sagt Tobias Hankemeier (38). Er hat zusammen mit Bettina Wellige (32) das Umbauprojekt begleitet.

Doch bei allen offenen Flächen zur Kommunikation: Es gibt auch Raum für Ruhe. Der große, rote Kasten zum Beispiel, der in der Ecke der erste Loft-halle steht. Von der einen Seite sieht er aus wie ein handelsüblicher Schiffscontainer. Aber auf der andere Seite ist er offen. Innen stehen schwarze Tische, eingerahmt von einer dunklen Sitzbank. »Darkroom«, so habe diese Konferenzmöglichkeit in der Planung geheißen, schmunzelt Hankemeier.

Fünf Millionen Euro hat der Umbau gekostet, 2014 begann man beim Schuhproduktions- und Vertriebsunternehmen mit der Planung. Der Einzug erfolgte im September 2015. Insgesamt 2800 Quadratmeter. Ein Mammutprojekt. »Aber Expansion war sonst nicht möglich«, sagen Hankemeier und Wellige. Die Kapazitäten waren erschöpft. Die ersten Idee, eine alte Lagerhalle als Fläche zu nutzen hat am Anfang nicht alle überzeugt, meint Hankemeier. Denn daraus wird nicht automatisch ein attraktiver Arbeitsplatz, der Lust auf den Job macht. Aber als dann zur Einweihung des Lofts der Vorhang fiel waren alle von den Socken.

Hinter dem Eindruck eines modernen Großraumbüros steht eine Menge Arbeit. Hankemeier: »Hier ist keine Schraube ungeplant.« Das trifft auch auf die Akustik zu. Nicht nur die Decke und die Wände sind mit schallschluckenden Materialien ausgestattet, selbst die Trennwände zwischen den Schreibtischen absorbieren störenden Klang. Und gerade deswegen ist in diesem Prototyp eines modernen Büros Kommunikation das tragende Element. Sei es nun schnell und effizient an einem Stehtisch – oder in einem Container. Jan Gruhn

Bettina Wellige auf der Treppe im Loft. Auf der einen Seite Arbeitsplätze, auf der anderen Seite Ruhezone.

Bosse Design ist ausgezeichnet

»German Brand Award 2017«

Seit mehr als 50 Jahren ist Bosse Design mit Hauptsitz in Höxter auf dem Büromöbelmarkt erfolgreich. Jetzt ist das Unternehmen mit dem »German Brand Award 2017« ausgezeichnet worden. Mit dem Preis werden deutsche Marken prämiert, die sich unter anderem durch eine außergewöhnliche Kombination von hochwertigen Produkten auszeichnen.

Bosse ist ein Premium-Anbieter von funktionalen Tragrohrsystemmöbeln und Raum-in-Raum-Lösungen. Die Produkte sind nicht nur in deutschen und ausländischen Büros von Großunternehmen zu finden. Auch Mittelständler, Architekten und Endverbraucher gehören zu den Kunden.

Der Vorteil der Büro- und Wohnmöbel von Bosse sind deren modulbauweise. Design, Qualität, Nachhaltigkeit und Funktionalität machen nach eigenen Angaben den Markenkern aus. Dabei zeigt sich, wie ansprechend zeitloses Design auf den Betrachter wirkt.

Sideboards, Schränke, Regale, Empfangstheken und Tischsysteme gehören zum Sortiment und werden auf die jeweiligen Gegebenheiten angepasst.

Das System von Bosse geht auf Knoten, Rohre und Paneele zurück, die viele Gestaltungsmöglichkeiten bieten.

Ganz neu ist die Partnerschaft mit der Les Couleurs Suisse AG, die die weltweit exklusiven Rechte zur Verbreitung der »Polychromie Architecturale« hält. Die Zusammenarbeit zeigt sich in einem schier unerschöpflichen Gestaltungspotenzial mit Farbnuancen, die der Natur entnommen sind.

Geschäftsführer André Heuer, der seit 2007 das Unternehmen leitet, ist stolz auf die Leistungen des Unternehmens. »Wir konnten unsere Positionierung nicht nur festigen, sondern weiter ausbauen«, sagt Heuer. »Die Auszeichnung mit dem German Brand Award bestätigt die konsequente Verfolgung unserer Unternehmens- und Markenvision, in der Individualität, zeitloses Design, beständige Qualität und kompetenter Service verankert sind.«

Büroeinrichtungshaus Heemeyer

Lübbecker Str. 118-126
32257 Bünde
www.heemeyer.de

Tel.: 05223/9434-38
Fax: 05223/9434-35
info-he@heemeyer.de

Auszeichnung zum 1a Fachhändler Büro 2016
Büroform Johannknecht GmbH & Co. KG/Paderborn
mehr unter www.bueroform-moebel.de

Musterbüro-Aktion 2017 sedus + BÜROFORM suchen neue Referenzen

Zu Foto-und Werbezwecken suchen wir Unternehmen jeder Größenordnung, die in naher Zukunft die Anschaffung einer neuen Büroeinrichtung planen.

Mit Unterstützung von sedus beraten, planen und liefern wir Ihr neues Büro mit den Neuheiten von der Branchenmesse ORGATEC zu einmaligen Sonderkonditionen – dafür dürfen wir Sie als neue Top-Referenz nennen und evtl. Fotos von Ihrer neuen Büroeinrichtung machen und verwenden. Aktionszeitraum ist begrenzt bis zum 31.01.2018 und gilt für Büroflächen bis ca.500 m².

In den Planungen sollten wenigstens 2-3 Messeneuheiten von Möbeln mit Stühlen enthalten sein. Zudem ist die Aktion beschränkt auf 10 Teilnehmer!

Rufen Sie an und bewerben Sie sich noch heute!

Aufgrund großer Nachfrage 2. Auflage

Johannknecht GmbH & Co. KG
Frankfurter Weg 10 a
33106 Paderborn
Telefon: 0 52 51 – 779 800
info@bueroform-moebel.de
www.bueroform-moebel.de

Öffnungszeiten:
Mo-Fr. von 09:00 – 18:00 Uhr
Sa. von 10:00 – 14:00 Uhr

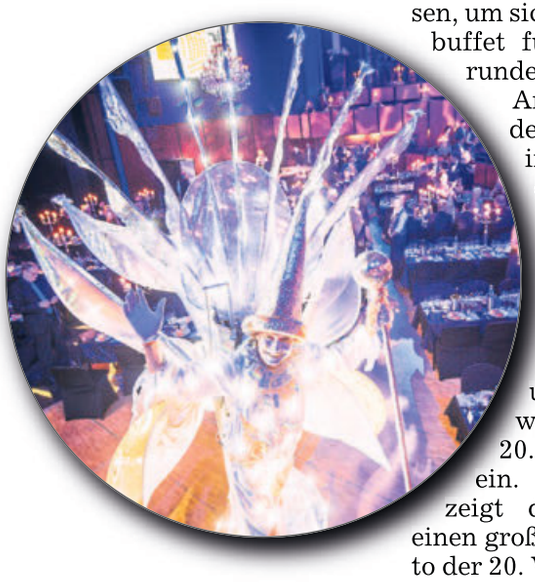
BÜROFORM JOHANNKNECHT EINRICHTUNGEN

OWL tanzt wieder

Der November ist der Monat der Wirtschaftsbälle in Paderborn und Bielefeld

Dass die Ostwestfalen und Lipper feiern, tanzen und genießen können, stellen sie auf den Wirtschaftsbällen in Paderborn und Bielefeld unter Beweis. Im November ist es wieder soweit.

Für »Adrenalin-Alarm« im Ballsaal der Stadthalle Bielefeld sorgt immer wieder eine gekonnte Mischung aus modernen und klassischen Acts.



Für viele Besucher ist der Ball der Wirtschaft in der Stadthalle Bielefeld eines der gesellschaftlichen Top-Ereignisse des Jahres. Am 11. November werden es die Berliner Big Band »The Capitol Dance Orchestra«, Jo Wiemers »The Clou Experience« sowie 20 erfolgreiche Turniertanzpaare aus OWL den 800 Ballgästen aus Wirtschaft, Politik, Wissenschaft und Kultur nicht leicht machen, das Parkett zu verlassen, um sich am köstlichen Galabuffet für die nächste Tanzrunde zu stärken.

An diesem Abend bietet der Ball der Wirtschaft in Bielefeld nicht nur ein mitreißendes Programm für seine Besucher. Ein bisschen feiert er sich auch selbst: Stolz und heiter lädt der veranstaltende IHC Industrie- und Handelsclub Ostwestfalen-Lippe zum 20. Ball der Wirtschaft ein. Das kleine Jubiläum zeigt die Begeisterung für einen großen Ball. Und das Motto der 20. Veranstaltung schreibt die Erfolgsstory fort: »Can't stop the feeling! So just, dance, dance, dance...«

Ausgelassene Stimmung auf dem Parkett herrschte 2016 in Paderborn. Fotos: Besim Mazhiqi

Eine zweite Auflage erlebt in diesem Jahr der Ball der Wirtschaft des Wirtschaftsclubs Paderborn und Höxter. Er findet am Samstag, 4. November, in der Paderhalle in Paderborn statt. Schon bei der Premiere vor einem Jahr haben die Ballmacher André Heinermann und Martin Henkel bewiesen, dass auch das Hochstift eine Party auf höchstem gesellschaftlichen Niveau inszenieren kann. Der Erfolg hat ihnen Recht gegeben: Schon bei der ersten Auflage haben mehr als 500 Gäste ausgelassen gefeiert, getanzt und auch ihre Netzwerke gepflegt.

Musikalisch gesehen wird der Ball eher moderne Schlaglichter setzen. Zur Eröffnung des Tanzparketts wird es daher wohl auch diesmal keinen Walzer geben. »Wir möchten hier vor allem auch den jüngeren Unternehmern die Gelegenheit geben, stilvoll zu feiern«, sagt André Heinermann. Lange Kleider und schwarze Anzüge mit Fliege werden daher auch bei der zweiten Auflage des Balls die Tanzfläche dominieren. Eine ausgefallene Dekoration und ein leckeres Menü werden den Abend zu einem unvergessenen Erlebnis machen.

IHC-Präsident und Gastgeber Dr. Reinhard Ch. Zinkann und seine Frau Amelie (oben) genießen jede Minute beim Ball der Wirtschaft in der Stadthalle Bielefeld. Links: Barbara und Friedrich Klingenthal beim ersten Ball in Paderborn.

Uwe Brinkmann
Ingo Schmitz

Volkswagen Nutzfahrzeuge Service SEAT ŠKODA seit 1960

»Wir bringen Ihre Flotte auf Erfolgskurs«

Wir erstellen Ihnen ein maßgeschneidertes Fuhrparkkonzept, welches sich Ihrer Unternehmensgröße anpasst.

Rainer Callier
Martin Heinsohn
Jochen Vormfenne

Konzentrieren Sie sich auf Ihr Geschäft – wir kümmern uns um Ihre Mobilität.

SCHRÖDER TEAMS AUTOMOBILE

Schröder Team Holding GmbH
Industriestraße 19 | 33689 Bielefeld
Telefon: 05205 1006-0 | www.schroeder-teams.de

010012

Große Bands mit herausragenden Gesangssolisten wie das Fink & Steinbach-Orchester unterhalten die Ballgäste in Bielefeld. Fotos: Oliver Schwabe

Der Dolmetscher heißt Werkbliq

Bielefelder Start-up bekommt für seine Serviceplattform im Maschinenbau den Industriepreis

»Der Weg, den wir gehen, ist noch weit. Aber ich glaube an die Idee«, sagt Tim Busse (43). Erst 2015 hat er Werkbliq gegründet. Jetzt hat die Firma erste Kunden, einen Deutschen Industriepreis und besticht mit der Umsetzung einer Idee, die jeder versteht.

Busses Firma hat die erste herstellerübergreifende Plattform für Maschineninstandhaltung entwickelt. »Die Auszeichnungen zeigen, dass wir das richtige Thema angefasst haben«, glaubt Tim Busse. Das Interesse des Marktes ist vorhanden.

Man hat die spannende Phase mit Pilotkunden hinter sich, erste Verträge mit dem Mittelstand unterzeichnet. Und in der Denkfabrik von Werkbliq am Jahnplatz in Bielefeld arbeiten 16 Mitarbeiter an der permanenten Verbesserung der Plattform, die nach der Vorstellung von Busse und Mitgründer Dennis Koblowsky (38) alle Prozess-Beteiligten im Maschinenbau erreicht, die in irgendeiner Form mit den Maschinen zu tun haben. Werkbliq ist quasi der Dolmetscher, der alle Elemente auf einer verständlichen Software-Plattform leicht bedienbar zusammenführt.

Instandhaltung wird nach Einschätzung von Tim Busse in vielen Unternehmen stiefmütterlich behandelt. Man müsse die Transparenz in Unternehmen erst schaffen in Kosten und Prozessen. Alle Ebenen von Managern und Maschinenführern über Service bis zu Wartungsteams sollen alle Informationen nutzen können, ohne teure Hardware anschaffen zu müssen. Bei Werkbliq entwickelte man die dafür Lösung sogar herstellerübergreifend. Eine spannende Aufgabe sieht Dennis Koblowsky darin allein schon, weil 40 Prozent der aktuell in den Betrieben laufenden Maschinen gar nicht internetfähig sind – im Maschinenpark belegen sie aber nicht selten den produktivsten Anteil der Brot- und Butterfertigung.

Was Tim Busse vorschwebte, war die Plattform, die man als Marktplatz für die Instandhaltung bezeichnen kann. Die Plattform, das ist die »Software-as-a-Service« (SaaS) in der Cloud auf Microsoft Azure. Sie ermöglicht die Dokumentation sämtlicher Prozesse, führt alle zusammen: Betreiber, Service, Händler, Ersatzteillieferanten und Hersteller – bis hin zum Maschinenführer selbst.

Schon die ersten Projekte haben klar gemacht, wie groß der Mehrwert für alle Beteiligten ist. Busse: »Der digitale Prozess beschleunigt, optimiert und vereinfacht den gesamten Kommunikations- und Informationsfluss. Serviceaufträge lassen sich schneller und einfacher beauftragen, abwickeln und dokumentieren.« Für den außenstehenden Betrachter ist schnell klar: Hätte man auch eher drauf kommen können.

Dabei erfordert die neue Plattform, die aktuell von 16 Mitarbeitern am Kunden permanent optimiert und mit den Veränderungen direkt online ins jeweilige System eingespielt wird, vom Kunden nicht viel mehr als einen Internetzugang, ein WLAN und bei älteren Maschinen einen externen Tablet-Computer, um deren Daten in die moderne Welt der Rechnerkommunikation einzuspielen. Gerade auf Ebene der Maschinenführer und Mitarbeiter, freut sich Busse, kommt die Werkbliq-Software ausgezeichnet an, wird verstanden und angewandt.

Starkes Duo: Dennis Koblowsky (links) und Tim Busse gründeten Werkbliq. Foto: Michael Diekmann

Wie praktisch die Software ist als Bindeglied zwischen Maschinenführern und Maschinen: Die Zeiten, als jeder Arbeiter seine Werkzeugmaschine hatte, sind vorbei. Moderner Dreischichtbetrieb und eng getacktete Prozesse lassen die Konturen verschwimmen. Werkbliq macht das Anlegen und Pflegen des Maschinentagebuchs einfacher.

Längst nicht alle Prozesse in Fabriken sind fit für Industrie 4.0, wobei der Begriff fast schon abgegriffen wirkt und mit zu vielen Randfakten, finden die Profis.

Den Juroren war die Idee von Tim Busse, die er ausgehend von einer Vorphase an der RWTH Aachen in die Tat umsetzte, in diesem Jahr einen Industriepreis wert. Seither, freut sich Busse, hat das innovative Schiff noch mehr Fahrt aufgenommen. Im bodenständigen mittelständischen Maschinenbau ostwestfälischer Gangart nicht ganz einfach: Aber, was kann einem Start-up besseres passieren.

Michael Diekmann

Rechtsanwälte, Kanzleien & Patentanwälte nach Tätigkeitsschwerpunkten

Hilfe & Beratung in allen Rechtsfragen

Patentrecht

Kanzlei	Ansprechpartner	Adresse	Telefon/Fax
ad.legem Konrad · Frohoff Rechtsanwalts- und Patentanwalts-Partnerschaft	Dipl.-Ing. Dietmar Frohoff Patentanwalt	Mauerstraße 8 **33602 Bielefeld**	Tel.: 0521 / 5609885 Fax: 0521 / 5609882 frohoff@adlegem.de

Gewerblicher Rechtsschutz

Kanzlei	Ansprechpartner	Adresse	Telefon/Fax
Rechtsanwaltskanzlei Hans-Hermann Hellmann	RA Hans-Hermann Hellmann	Wittekindstraße 21 **32257 Bünde**	Tel.: 05223 / 522107 Fax: 05223 / 522109 info@kanzlei-hellmann.com

Sozialrecht

Kanzlei	Ansprechpartner	Adresse	Telefon/Fax
Rechtsanwälte Hofemann, Hirte-Piel und Lampe	Catrin Hirte-Piel	Stapenhorststraße 49 **33615 Bielefeld**	Tel.: 0521 / 9892950 Fax: 0521 / 98929519

Migrationsrecht

Kanzlei	Ansprechpartner	Adresse	Telefon/Fax
Rechtsanwälte Hofemann, Hirte-Piel und Lampe	Catrin Hirte-Piel	Stapenhorststraße 49 **33615 Bielefeld**	Tel.: 0521 / 9892950 Fax: 0521 / 98929519

Strafrecht

Kanzlei	Ansprechpartner	Adresse	Telefon/Fax
Kanzlei TO44	RA & FA für Strafrecht Detlev Stoffels	Auf der Töterlöh 44 **33100 Paderborn**	Tel.: 05251 / 529944 Fax: 05251 / 529946

Arbeitsrecht

Kanzlei	Ansprechpartner	Adresse	Telefon/Fax
Dr. Ahlborn LL.M. Kanzlei für Arbeits- & Wirtschaftsrecht	FA für Arbeitsrecht u. Gesellschaftsrecht RA Dr. jur. Ahlborn LL.M.	Westerfeldstraße 1-3 **33611 Bielefeld**	Tel.: 0521 / 9620985 www.kanzlei-ahlborn.de
Anwaltskanzlei Schirneker-Reineke & Rensing	Fachanwalt für Arbeitsrecht Arndt Schirneker-Reineke	Detmolder Straße 24 **33604 Bielefeld**	Tel.: 0521/5577993 Fax: 0521/55779944

Versicherungsrecht

Kanzlei	Ansprechpartner	Adresse	Telefon/Fax
Rechtsanwaltskanzlei Hans-Hermann Hellmann	RA Hans-Hermann Hellmann	Wittekindstraße 21 **32257 Bünde**	Tel.: 05223 / 522107 Fax: 05223 / 522109 info@kanzlei-hellmann.com

Baurecht

Kanzlei	Ansprechpartner	Adresse	Telefon/Fax
Rechtsanwalt Eckhard Gläsker	Eckhard Gläsker FA für Verwaltungsrecht FA für Bau- und Architektenrecht	Bünder Str. 376 **32120 Hiddenhausen**	Tel.: 05223 / 85435 Fax: 05223 / 9941680

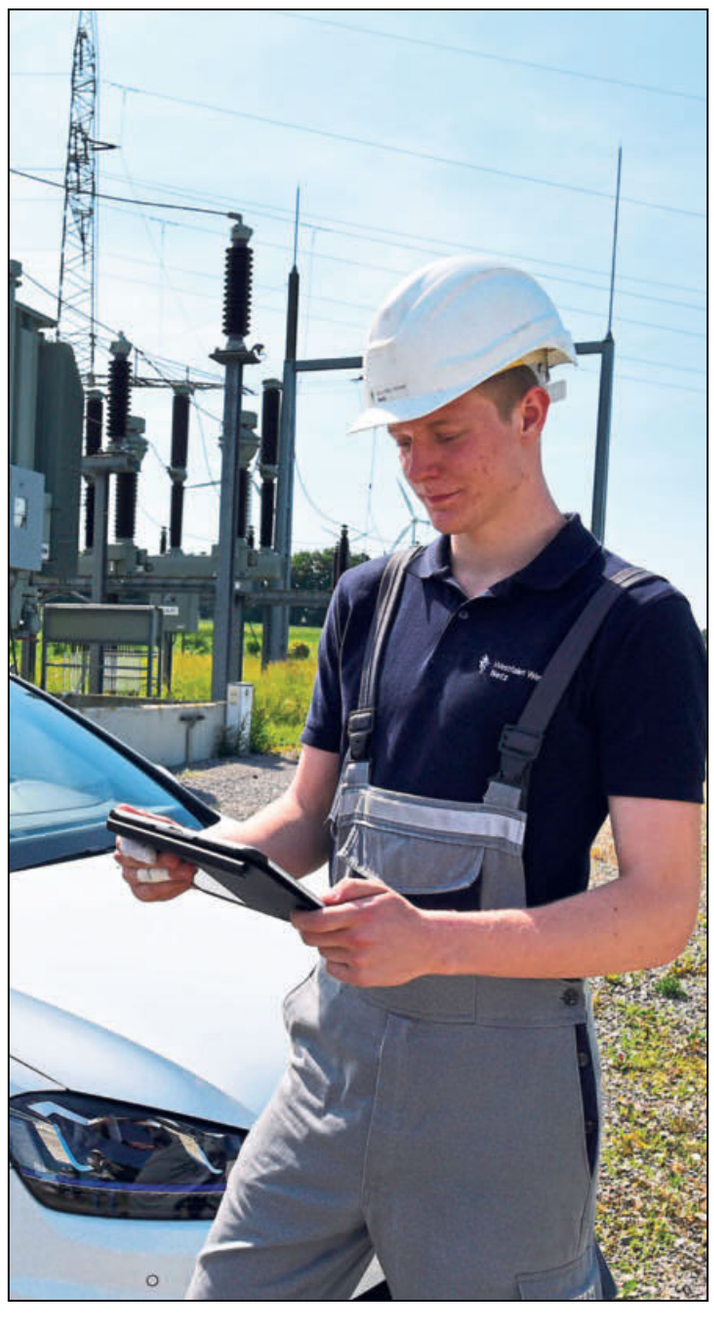
Markenrecht

Kanzlei	Ansprechpartner	Adresse	Telefon/Fax
ad.legem Konrad · Frohoff Rechtsanwalts- und Patentanwalts-Partnerschaft	Dipl.-Ing. Dietmar Frohoff Patentanwalt	Mauerstraße 8 **33602 Bielefeld**	Tel.: 0521 / 5609885 Fax: 0521 / 5609882 frohoff@adlegem.de

Hier könnte Ihr Eintrag erscheinen:

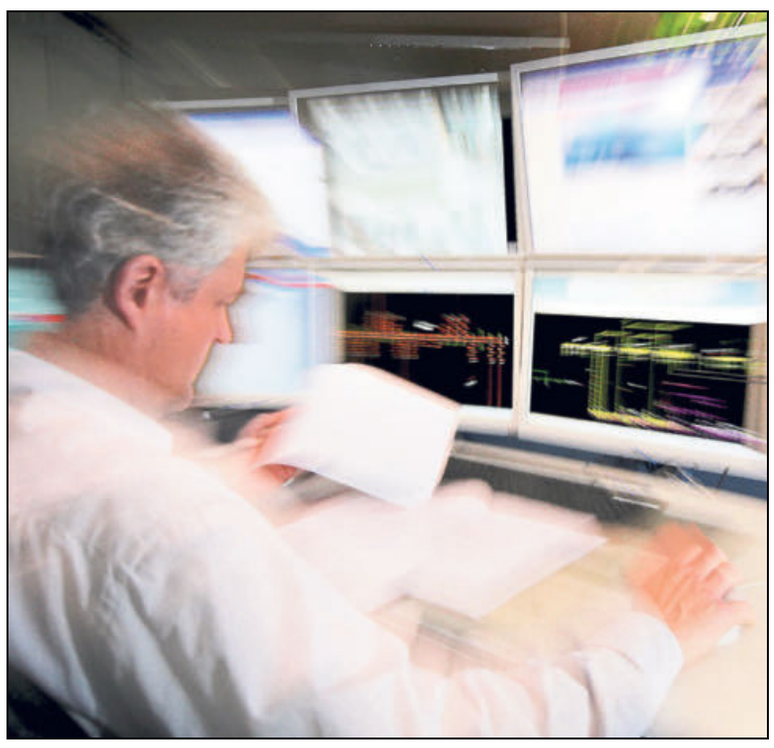
Nähere Informationen: Jana Hölscher · Telefon: 0521 585 448 · Nächste Ausgabe: 30.11.2017 / Anzeigenschluss: 14.11.2017

– Anzeige –



Westfalen Weser Energie: ein starkes, kommunales Erfolgsmodell in und für die Region

52 Anteilseigner, vier Unternehmen, ein Ziel: der gemeinsame Erfolg – wirtschaftlich, regional und nachhaltig. Nach diesem Modell vereint die Westfalen Weser Energie-Gruppe regionale Kräfte und vertritt gezielt kommunale Interessen. Das klingt nicht nur gut, sondern ist es auch. Zumindest für all jene Kommunen und Kreise, die ihre Energieversorgung selbst in die Hand nehmen möchten. Ganz im Interesse der eigenen Kommune, allerdings mit der gebündelten, wirksamen Tatkraft aller Nachbarn. Die Unternehmensgruppe steht dabei nicht im Wettbewerb zu den Stadtwerken der Region, sondern pflegt ein partnerschaftliches Verhältnis.



Innerhalb der Westfalen Weser Energie-Gruppe gelten einheitliche Verträge und Bedingungen für alle Anteilseigner. Keine Bevorzugungen, keine Sonderrechte, keine Preisunterschiede, dafür aber umso mehr solidarische Regionalkraft. Dieser solidarische Zusammenschluss bietet jeder einzelnen Kommune, die das Strom-, Erdgas- oder Wassergeschäft in eigener Hand behalten möchte, einen erheblichen Eigennutzen. Während sie den vollen Ertrag aus den eigenen Netzen erwirtschaftet, gibt die Kommune das unternehmerische Risiko nahezu komplett an die Westfalen Weser Energie-Gruppe ab. Die Gruppe setzt sich aus vier kompetenten Gesellschaften zusammen. Die Westfalen Weser Energie GmbH Co KG agiert als Holding und unterstützt die Anteilseigner. Die Westfalen Weser Netz GmbH kümmert sich – ausgesprochen erfolgreich – um den zuverlässigen Netzbetrieb. Als „grünes Gewissen“ widmet sich die Energieservice Westfalen Weser GmbH mit hoher Kompetenz der konkreten Umsetzung der Energiewende vor Ort. Die Westfalen Weser Beteiligungen GmbH bündelt Dienstleistungen für Kommunen, bestehende und zukünftige Beteiligungen an Stadtwerken und investiert in attraktive energienahe Beteiligungen.

Ständiger Ausbau des Erfolgsmodells – Hand in Hand mit anhaltender Optimierung

Ständig arbeiten die vier Einheiten gemeinsam am Ausbau des Erfolgsmodells und optimieren es stetig weiter: mit strategischer Feinjustierung, einem klareren Außenauftritt und gezielten Investitionen in lukrative Energieprojekte. Im Mittelpunkt der Aktivitäten steht insbesondere die Prüfung von Beteiligungen zum Beispiel im Bereich der erneuerbaren Energien. Hinzu kommt fortlaufend die Sondierung von Beteiligungen im energienahen Umfeld bzw. auf attraktiven Zukunftsfeldern (z. B. Digitalisierung und Elektromobilität). Grundvoraussetzung für eine entsprechende Beteiligung ist aber stets die Realisierbarkeit einer auskömmlichen Eigenkapitalrendite. Den gemeinsamen Erfolg im Blick, hat man sich für eine noch deutlichere Positionierung als Dienstleister entschieden. Bestehende und potenzielle Anteilseigner sowie Konzessionsgeber sollen künftig genau wissen, was für sie im Angebot ist: stabile Rendite durch gezielte Investitionen, Netzdienstleistungen, Fernwärme durch Blockheizkraftwerke auf Basis von Bioerdgas oder aus Holzhackschnitzeln, Straßenbeleuchtung, E-Mobilität, Abrechnungen und Beratungen von Kommunen zur Energieeffizienzsteigerung von Gebäuden. Um nur das Wichtigste zu nennen. Die Westfalen Weser Energie Gruppe ist kompetenter Dienstleister vor Ort und zuverlässiger Partner in einem – Dienstpartner eben.

Synergien nutzen, Know-how bündeln, gemeinsam profitieren

Energienetze lassen sich im großen Verbund sehr viel wirtschaftlicher betreiben als im kleinteiligen Alleingang. Synergien können genutzt, Know-how gebündelt werden. Und es wird gemeinsam profitiert. Als zuverlässiger Partner für energienahe Dienstleistungen entwickelt Westfalen Weser Netz nachhaltige Energiekonzepte, auf die auch in Zukunft Verlass ist. Die Netze werden kontinuierlich auf- und ausgebaut und sorgen dafür, dass die Menschen in Stadt und Land von höchster Qualität profitieren. Den Menschen in der Region wird ein leistungsstarkes, sicheres, zukunftsorientiertes Strom- und Erdgasnetz geboten. Jährlich werden hohe Millionenbeträge investiert. Zwei Drittel der Aufträge gehen an heimische Unternehmen. Mit diesen Aktivitäten bleibt die Wertschöpfung zu einem hohen Grad in der Region. Die Westfalen Weser Netz bietet maßgeschneiderte Energieversorgungskonzepte, individuelle Energieberichte, Konzepte für Effizienzmaßnahmen in Liegenschaften oder Effizienzuntersuchungen in der Straßenbeleuchtung. Energieservice Westfalen Weser bietet optimale Strom-, Wärme- und Medienversorgung mit den Schwerpunkten Kraft-Wärme-Kopplungsanlagen, Energieeffizienz, Erneuerbare Energien, dezentrale Energieerzeugung wie Blockheizkraftwerke, dem Wärme-Contracting in der Wohnungswirtschaft und der Nutzenergiebereitstellung für Industriekunden in Ostwestfalen-Lippe. Das Unternehmen betreut über 15.000 Privatkunden und bewirtschaftet mehr als 2.000 dezentrale Anlagen, wovon 190 BHKW sind.

Der Region so nah wie möglich

Als rein kommunales Unternehmen ist die Westfalen Weser Energie-Gruppe der Region so nah wie nur möglich. Dafür hat sie ein Regionalkonzept entwickelt und umgesetzt. Sechs eigenständige Regionalbereiche übernehmen die Verantwortung für regionale Angelegenheiten, wie beispielsweise die Netzplanung oder den Bau und Betrieb von Anlagen. Übergeordnete Tätigkeiten des Netzbetriebs werden weiterhin zentral gehandhabt. Innerhalb jedes Regionalbereichs haben Kunden, ansässige Unternehmen und Installateure im Kundenzentrum einen festen Ansprechpartner vor Ort und persönliche Beratung. Wer an Zukunft denkt und von Erfolg spricht, kann nur eines tun: sich konsequent einsetzen. Und genau das tut die Gruppe durch ihr regionales Engagement. Aus Überzeugung fördert sie die Ideenvielfalt der Region. Mit der Aktion 100 Förderpakete unterstützt sie vorbildliche Projekte von Vereinen und lässt so aus Ideen Wirklichkeit werden. Wettbewerbe wie der „Klima.Sieger für energetische Sanierung an Vereinsgebäuden“, mit Hochschulen oder Workshops mit Schülern zeigen das regionale Engagement überall in Ostwestfalen-Lippe und in Südniedersachsen. Kompetente und zufriedene Mitarbeiter sichern den Erfolg des Unternehmens. Keine Frage also, dass gezielt in die Weiterbildung und Motivation sowie in die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter investiert wird. Und natürlich in den Nachwuchs: Mit rund 10 % liegt die Ausbildungsquote über dem Bundesdurchschnitt. Ebenso überdurchschnittlich wie die Abschlüsse unserer Auszubildenden.

Westfalen Weser
Energie

Die Westfalen Weser Energie GmbH Co. KG mit Sitz in Paderborn ist die Dachgesellschaft über der Westfalen Weser Netz GmbH, der Energieservice Westfalen Weser GmbH und der Westfalen Weser Beteiligungen GmbH. 52 Kommunen und Kreise sind an der Holding beteiligt. Der rein kommunale Energieversorger als starker und verlässlicher Partner wahrt die Interessen der Städte und Gemeinden und damit der Bürgerinnen und Bürger in der Region. Westfalen Weser Netz betreibt sicher, effizient und diskriminierungsfrei Verteilnetze für Strom (über 30.000 Kilometer), Gas (rund 4.000 Kilometer) sowie Wasser (1.500 Kilometer) für Industrie, Gewerbe, Landwirtschaft und Haushalte. Aus der modernen Leitstelle in Bad Oeynhausen werden die in der Region verzweigten Anlagen gesteuert.

Das Geschäftsfeld der Energieservice Westfalen Weser sind maßgeschneiderte Energie- und Contractinglösungen für Industrie, Gewerbe und Kommunen sowie individuelle Wärmeversorgungskonzepte für die Wohnungswirtschaft und Quartierslösungen. In der Westfalen Weser Beteiligungen werden neue Investitionen wie in attraktive Energiebeteiligungen. neben den bestehenden Beteiligungen gebündelt. Hier liegen auch die Stadtwerkebeteiligungen.

Dr. Stephan Nahrath, Geschäftsführer Westfalen Weser Energie GmbH & Co. KG.