



Niederrheinische Industrie- und Handelskammer
Duisburg · Wesel · Kleve zu Duisburg

www.ihk-niederrhein.de

Thema Wirtschaft

Juli/August 7/8 · 2014



Internet statt Innenstadt?

IHK-Studie zur Entwicklung des Einzelhandels im Ruhrgebiet

Seite 8

(22) Pläne zur Pkw-Maut

IHK kritisiert „Eintrittsgeld“ nach Deutschland

(38) tw-Reihe: Tierisch gut!

Ein Besuch beim TerraZoo in Rheinberg

1. bis 29. September
IHK WAHL
Wählen Sie. Für die Wirtschaft. **2014**



Editorial

Pkw-Maut: Risiko für die Wirtschaft

Was würden Sie sagen, wenn Sie, um ein Wochenende am IJsselmeer zu verbringen, an der Grenze zu den Niederlanden plötzlich zur Kasse gebeten würden? Undenkbar?

Wenn es nach den von Bundesverkehrsminister Dobrindt präsentierten Maut-Plänen geht, müssen die Niederländer künftig mindestens zehn Euro „Eintrittsgeld“ für Deutschland zahlen. Es wäre nur eine Frage der Zeit, bis auch die Niederländer uns Deutsche im Gegenzug zur Kasse bitten würden.

Klar, die Maut soll dem Verkehrsminister mehr Geld bringen, um marode Straßen, Schienen und Wasserwege zu reparieren. Fast fünf Milliarden Euro fehlen dafür jedes Jahr bundesweit. Unsere Verkehrsinfrastruktur benötigt also eine kräftige Finanzspritze, damit die Grundlage unseres Wohlstandes nicht weiter verfällt. Doch das Mautaufkommen wäre nur ein Tropfen auf dem heißen Stein.

Das ist es aber nicht allein: In einer Grenzregion wie dem Niederrhein bedeutet eine solche Maut ein Risiko. Einige unserer Betriebe haben mehr als 50 Prozent niederländische Kunden. Natürlich wird die Maut nicht jeden abschrecken, aber der spontane Schwimmbadbesuch oder der Shoppingbummel fallen weg, wenn man erst eine Vignette für 10 oder 20 Euro kaufen muss.

Welche großen Folgen ein vergleichsweise kleiner Preisaufschlag haben kann, konnten wir bei der Einführung der Luftverkehrsabgabe sehen. Die für deutsche Flughäfen geltende Steuer hat den Airport Weeze 20 Prozent der Passagiere gekostet.

Viele Akteure unserer Region haben sich bereits gegen die Maut-Pläne ausgesprochen. Es ist wichtig, dass keine neuen „Schlagbäume“ errichtet und Bürger und Unternehmen der Grenzregion nicht einseitig belastet werden.

Dr. Stefan Dietzfelbinger

Hauptgeschäftsführer der Niederrheinischen IHK



8 14



22



38



42



(8) Internet statt Innenstadt?

Die IHK-Studie „Handelsreport Ruhr 2014“ belegt erstmals seit Jahren einen Rückgang der Einzelhandelsflächen im Ruhrgebiet. Wie sich die aktuellen Entwicklungen auf die Innenstädte auswirken, darüber diskutierten Experten bei der IHK-Fachtagung „Handelsforum Ruhr“ in Duisburg.

Titelmontage: cantaloop

(14) IHK-Vollversammlung tagte in Wesel

Traditionell findet die Sommersitzung der IHK-Vollversammlung in den Kreisen Wesel oder Kleve statt – dieses Mal bei der Altana AG in Wesel. Beim anschließenden Sommerempfang sprach Gastredner Ulrich Grillo, Präsident des Bundesverbandes der Deutschen Industrie, Klartext zur Situation der Industrie im globalen Wettbewerb.

(22) Pkw-Maut

Die Pläne zur Einführung einer Pkw-Maut auf deutschen Straßen stoßen vielerorts auf Unverständnis. Die Sorge: Ein „Eintrittsgeld“ für ausländische Fahrzeuge könnte gerade in der

Grenzregion negative Effekte für bestimmte Branchen nach sich ziehen.

(38) Tierisch gut!

Die tw-Reihe stellt Unternehmen vom Niederrhein vor, die einen Bezug zur Tierwelt haben. Dieses Mal geht es zum TerraZoo in Rheinberg, der sich in privater Trägerschaft befindet und als gemeinnützige GmbH firmiert.

(42) Geschäftskontakte nach Brasilien

Wer denkt nicht gerne an die Fußball-Weltmeisterschaft in Brasilien zurück? Die deutsche Nationalmannschaft hat nicht nur den Titel errungen, sondern am Zuckerhut auch einen guten Eindruck hinterlassen. Wie man im geschäftlichen Kontakt mit Brasilianern punkten kann, hat die Expertin Sylvania Chadú für „tw“ zusammengefasst.

„tw aktuell“ –

Das Wirtschaftsmagazin im TV-Format. Die komplette Sendung zu ausgewählten Themen dieser Ausgabe kann über den QR-Code oder über die Mediathek unter www.ihk-niederrhein.de aufgerufen werden.



Inhalt

Editorial

- (1) Pkw-Maut: Risiko für die Wirtschaft

Kompakt

- (4) Lange Nacht der Industrie
- (5) Patente und Marken schützen
- (5) Herausragende Familienbetriebe gesucht
- (6) Online-Umfrage zur „Marke IHK“

- (7) **IHK-Service: Industrie, Umwelt, Energie**

Titelthema

- (8) Zwischen Internet und Innenstadt – Wohin steuert der Handel im Ruhrgebiet?

- (12) **Special zum IHK-Außenwirtschaftstag NRW**

Wirtschaft und Region

- (14) IHK-Vollversammlung tagte in Wesel
- (19) Weiterbildungsbroschüre erschienen
- (21) Tag der Ausbildungschance
- (25) Branchenforum SchifffahrtHafenLogistik

Unternehmen im Blick

- (30) Das tw-Wirtschaftsbild
- (33) Lemken eröffnete Werk im Reich der Mitte
- (34) 100 Jahre Pflanzenversteigerung
- (36) Jubiläum der Volksbank Rhein-Ruhr

Tierisch gut!

- (38) Privatzoo mit Biss

- (40) **Zur Person**

Betriebspraxis

- (42) Geschäftskontakte nach Brasilien
- (44) Neues aus den Hochschulen
- (50) **IHK-Service: Verkehr und Logistik**
- (58) **IHK-Service: Bildung und Technologie**
- (60) **Verkündungen**
- (70) **Handelsregister**
- (77) **Impressum**
- (78) **Betriebspraxis plus**
- (80) **Einblick**

Beilagenhinweis:

Dieser Ausgabe liegt eine Teilbeilage von Firma Wortmann AG bei. Wir bitten um freundliche Beachtung.



Foto: © panthermedia.net/Anton Balazh

● **IHK-Seminar am 3. September in Duisburg**

Unnötige Kosten bei der CE-Kennzeichnung vermeiden

Die EU verpflichtet Hersteller und Importeure bestimmter Produkte (Maschinen, elektronische Geräte, Spielzeug etc.), das CE-Zeichen auf ihren Artikeln anzubringen. Die Unkenntnis über gesetzliche Vorgaben und Anforderungen ist einer der Gründe, weshalb Unternehmen unnötige Kosten entstehen. Dabei lassen diese sich bereits bei der Produktplanung vermeiden.

Die Veranstaltung „Kostenoptimierung im CE-Management“ am 3. September, 9 bis 16.30 Uhr, in der IHK, Duisburg, zeigt, wie CE-konforme Lasten- und Pflichtenhefte gestaltet werden müssen, interne Freigabeprozesse in der Fertigung organisiert werden können oder wie sich Regressansprüche vermeiden lassen. Sie richtet sich an Verantwortliche aus den Bereichen Einkauf, Planung, Fertigung und Vertrieb, die CE-pflichtige Produkte herstellen, einkaufen oder mit diesen handeln. Mehr Details und Anmeldung unter www.ihk-niederrhein.de/CE-Management. Ansprechpartner: Stefan Finke, Telefon 0203 2821-269, E-Mail finke@niederrhein.ihk.de. ●

● **Lange Nacht der Industrie an Rhein und Ruhr**

Unternehmen bieten spannende Einblicke

Moderne Industrieproduktion im laufenden Betrieb zu zeigen und auf die Innovationen der Region aufmerksam zu machen – das ist das Ziel der vierten „Lange Nacht der Industrie“ an Rhein und Ruhr. Am 23. Oktober beteiligen sich rund 70 Unternehmen an der Aktion, die auch von den Industrie- und Handelskammern, Unternehmerverbänden und Industriegewerkschaften in der Region unterstützt wird.

Zahlreiche Busse fahren an diesem Abend auf verschiedenen Routen jeweils zwei Unternehmen an. Dort können die Teilnehmer dann einen Blick hinter die Kulissen werfen – bei Werksführungen, Vorträgen und in Gesprächen. Teilnehmen kann jeder ab 14 Jahren, der sich für Industrie und Technik interessiert. Weitere Informationen zu den unterschiedlichen Touren und die Möglichkeit zur Anmeldung unter www.langenachtderindustrie.de. ●



Foto: Ullrich Sorbe



Foto: © panthermedia.net/Marcel Kasik

● **eBusiness-Kongress Ruhr 2014 in Essen**

Einkaufserlebnisse und Onlinehandel

Unter dem Motto „Kaufen war gestern – Erleben ist heute! Wie der Kunde den (Online-) Handel verändert“ findet am 30. September, 10 bis 16.30 Uhr, der eBusiness-Kongress Ruhr im Essener Colosseum Theater statt. Unter anderem können sich die Teilnehmer in Fachforen zu den Themen „Big-Data“, „Customer Experience“, „Phygitaler Welten“ und „Online-Shop-Systeme“ austauschen. Die interaktive Podiumsdiskussion mit dem Titel „Always-on im Handel?!“ rundet das Programm ab.

Die Veranstaltung richtet sich an kleine und mittlere Unternehmen. Eine Anmeldung zu dem Kongress, der gemeinsam von der IHK zu Essen, der SIHK zu Hagen, der Niederrheinischen IHK sowie der Wirtschaftsförderung Dortmund veranstaltet wird, ist ab sofort unter www.ebusiness-lotse-ruhr.de möglich. Ansprechpartnerin bei der Niederrheinischen IHK ist Nadine Deutschmann, Telefon 0203 2821-289, E-Mail deutschmann@niederrhein.ihk.de. ●

- **Bekanntmachungen der IHK**

Immer aktuell im Internet

Wichtiger Hinweis für die IHK-zugehörigen Unternehmen: Alle offiziellen Bekanntmachungen veröffentlicht die IHK zeitnah auf ihrer Homepage unter www.ihk-niederrhein.de/IHK-Bekanntmachungen. Damit stehen die Informationen schneller zur Verfügung als bei einer Veröffentlichung in der Zeitschrift „Thema Wirtschaft“. Hinsichtlich der Veröffentlichungspflicht zählt die Bekanntmachung im Internet. Ist bei Beschlüssen Satzungsrecht der IHK berührt, so erfolgt die Veröffentlichung weiterhin in der IHK-Zeitschrift „Thema Wirtschaft“.

Dies geht zurück auf einen Beschluss der Vollversammlung. Nähere Informationen bei Ass. Matthias Wulfert, Geschäftsbereich Recht und Steuern, Telefon 0203 2821-309, E-Mail wulfert@niederrhein.ihk.de.

Aktuelle Bekanntmachung: Handelsrichter. ●

- **Sprechstunde für Unternehmen und Erfinder**

Patente und Marken schützen

Zusammen mit regional ansässigen Fachanwälten bietet die Niederrheinische IHK einmal im Monat eine kostenlose Patentberatung an. Es handelt sich hierbei um eine Erstberatung, in der grundsätzliche Fragen zu Schutzrechten beantwortet werden und eine Einschätzung zur Schutzfähigkeit von Ideen erfolgt. Eine Beratung zu bereits eingereichten Schutzrechtsanmeldungen wird allerdings nicht angeboten. Inhaltlich geht es in der Sprechstunde um Fragen zu Patenten, Gebrauchsmustern, Marken und Design.

Die nächsten Termine für Unternehmen, Forscher und freie Erfinder sind der 21. August, 11. September, 13. Oktober, 13. November sowie der 11. Dezember. Die etwa halbstündigen Beratungen finden jeweils von 15.30 bis 18 Uhr in der IHK, Duisburg, statt. Weitere Informationen stehen auch unter www.ihk-niederrhein.de/Erfinder-und-Patentberatung zur Verfügung. Anmeldung zur Sprechstunde bei Julia Brieger, Telefon 0203 2821-228, E-Mail brieger@niederrhein.ihk.de. ●

- **Jetzt für den Initiativpreis NRW bewerben**

Herausragende Familienbetriebe gesucht

Der „Initiativpreis NRW“ geht in die nächste Runde: Die Auszeichnung, die die Zeitungen der Funke-Mediengruppe in NRW einmal im Jahr gemeinsam mit der WGZ Bank verleihen, würdigt das soziale und ökologische Engagement mittelständischer Familienunternehmen in Nordrhein-Westfalen. Prämiert werden herausragende Leistungen auf dem Gebiet der erneuerbaren Energien, beim Schaffen von Arbeitsplätzen sowie der besondere Einsatz für die Gesellschaft.

Die Bewerbungsphase für den mit 30 000 Euro dotierten Preis läuft vom 22. August bis 22. September. Teilnehmen können Unternehmen, die mehrheitlich in Familienbesitz sind. Bewerbungsunterlagen und die genauen Ausschreibungsbedingungen gibt es unter www.initiativpreis-nrw.de. ●

IHK-Service



Termine kompakt

Praxistraining Verhandlung

Bei diesem Seminar lernen die Teilnehmer, ihren eigenen Verhandlungsstil zu festigen, aber auch, Taktik sowie Motive des Gegenübers zu verstehen. Gesprächsführungs- und Verhandlungskompetenzen werden optimiert, um auch Preisgespräche souverän bestreiten zu können. 20. bis 21. August, im Technologiezentrum, Kleve. Informationen und Anmeldung bei Maria Kersten, Telefon 0203 2821-487.

E-Mail kersten@niederrhein.ihk.de

Business-Regeln im Büroalltag

Gewinnendes Auftreten und eine sympathische Ausstrahlung sind entscheidend für eine positive Außenwirkung im Büroalltag. Ein guter erster Eindruck und korrektes Verhalten stehen hoch im Kurs. Das Seminar vermittelt den Teilnehmern Wissenswertes zu guten Umgangsformen, korrektem Business-Verhalten und angemessenem Äußeren. 25. und 27. August, 17.30 bis 20.45 Uhr, in der IHK, Duisburg. Informationen und Anmeldung bei Maria Kersten, Telefon 0203 2821-487.

E-Mail kersten@niederrhein.ihk.de

Arbeitsschutz aktuell

Das Präventionsforum: Kongress & Fachmesse in Verbindung mit dem 20. Weltkongress für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit. 25. bis 28. August, Messegelände Frankfurt am Main.

www.arbeitsschutz-aktuell.de

Caravan Salon Düsseldorf

Weltgrößte Messe für Reisemobile und Caravans, 29. August bis 7. September, Messegelände Düsseldorf.

www.caravan-salon.de

Vom Mitarbeiter zum Vorgesetzten

Die Seminarteilnehmer erhalten praktische Tipps, welche Verhaltensweisen beim Mitarbeiter auf Gehör, Verständnis und Akzeptanz stoßen und gleichzeitig die Interessen des Arbeitgebers wahren. Zusätzlich gibt es wichtige Hinweise und einen Leitfaden für schwierige Gespräche. 2. und 3. September, 9 bis 16.30 Uhr, im Technologiezentrum Kleve. Informationen und Anmeldung bei Maria Kersten, Telefon 0203 2821-487.

E-Mail kersten@niederrhein.ihk.de



IHK-Service

Termine kompakt

IHK-Außenwirtschaftstag NRW

NRWs größte Veranstaltung zur Außenwirtschaft. Federführend von der IHK Köln in Zusammenarbeit mit den IHKs in NRW. Die Veranstaltung richtet sich an Unternehmen, die im internationalen Geschäft tätig sind oder es werden wollen. 11. September, Gürzenich, Köln.
www.ihk-aussenwirtschaftstag-nrw.de

DNHK-Seminare

Workshop 1: „Niederländisches Insolvenz- und Inkassorecht“ der Deutsch-Niederländischen Handelskammer (DNHK). 16. September, 13.30 bis 17.30 Uhr, in der IHK, Duisburg. Workshop 2: „Niederländische Arbeitsverträge“. 17. September, 13.30 bis 17.30 Uhr, in der IHK Bonn/Rhein-Sieg.
www.dnhk.org/seminars

3. IHK-Handelstag NRW

Gemeinschaftsveranstaltung der IHKs in NRW unter dem Motto: „Hart aber herzlich? Wenn Politik auf Einzelhandel trifft!“. 19. September, 10 bis 14 Uhr, Westfälischer Industriecenter Dortmund. Information und Anmeldung: IHK Mittleres Ruhrgebiet, Stefan Postert, Telefon 0234 9113-135.
E-Mail postert@bochum.ihk.de

Rehacare

Internationale Fachmesse und Kongress - Rehabilitation, Pflege, Prävention, Integration. 24. bis 27. September, Messe Düsseldorf.
www.rehacare.de

Forum Binnenschifffahrt

Europas wichtigster Branchentreff an Bord der „RheinEnergie“, Köln, am 25. September. Forum von 10 bis 18 Uhr, Ausfahrt von 18 bis 21 Uhr.
www.binnenschifffahrt-online.de

gesund.leben

Die Gesundheitsmesse für das Ruhrgebiet, 14. bis 16. November, Messe Essen.
www.gesundleben-essen.de

Neues Lernen

IHK-Fachkongress für Innovationen in der beruflichen Bildung. 27. und 28. November in der IHK-Akademie Westerham.
www.neues-lernen-ihk.de

● Verschärfung der Erbschaftsteuer

500 000 Arbeitsplätze in Gefahr

Der Deutsche Industrie- und Handelskammertag, Berlin, setzt sich dafür ein, dass die bestehenden Regelungen zur Erbschaftsteuer nicht verschärft werden. Kippt die Verschonung des Betriebsvermögens, wären pro Jahr rund 500 000 Arbeitsplätze in Deutschland gefährdet, so die IHK-Organisation zu den Überlegungen des Bundesverfassungsgerichts. Unternehmen, die ihre Nachfolge regeln, hätten Zahlungen von rund zehn Milliarden Euro zusätzlich zu leisten. Das Geld würde für wichtige Investitionen fehlen, die Wettbewerbsfähigkeit und die Existenz vieler Betriebe wären gefährdet.

Darüber hinaus sind Dominoeffekte zu befürchten: Einnahmen aus der Lohn- beziehungsweise der Einkommensteuer sowie bei der Sozialversicherung - und aufgrund eines geringeren Konsums auch bei der Umsatzsteuer - würden sinken. Bei einem Verlust von 500 000 Arbeitsplätzen wären das zirka zehn Milliarden Euro weniger für die öffentlichen Kassen. ●

● Online-Umfrage gestartet

Wofür steht die „Marke IHK“?

Wie sehen Mitgliedsunternehmen und Mitarbeiter die Industrie- und Handelskammern? Für welche Werte und welche Leistungen stehen die IHKs? Diese und weitere Fragen sind Teil einer Online-Umfrage der IHK-Organisation. Die Befragung ist ein zentraler Baustein zur Schärfung des Profils der Marke IHK. Sie dient dazu, viele Perspektiven und Sichtweisen in den Prozess mit einzubeziehen. Unternehmen sind daher aufgerufen, sich bis Ende August an der Umfrage unter www.markenforum-2014.de zu beteiligen. Die digitale Befragung nimmt etwa 15 Minuten in Anspruch. ●



Foto: © panthermedia.net/Karsten Ehlers

● Regionales Privatfernsehen

Studio 47 erhielt Lizenz bis 2019

Auch in den nächsten fünf Jahren folgt Studio 47, der regionale TV-Sender für Duisburg und Umgebung, dem Motto „Wir sehen uns“: Die Landesanstalt für Medien in Düsseldorf hat die Lizenz bis Ende 2019 erteilt. Mit seinem Programm gestartet ist Studio 47 im Jahr 2006. Zum Sendegebiet gehören neben Duisburg die Städte Moers, Dinslaken, Rheinberg, Kamp-Lintfort, Neukirchen-Vluyn, Hünxe, Rheurdt und Düsseldorf-Angermund. Mit einer aktuellen Quote von 57 Prozent im weitesten Seherkreis ist Studio 47 der erfolgreichste Regional-TV-Sender in Nordrhein-Westfalen. ●

IHK-Service



**Industrie,
Umwelt, Energie**



Neue Energieeinsparverordnung: Was ändert sich bei Energieausweisen in der Praxis?

Die Bundesregierung hat die Novelle zur Energieeinsparverordnung (EnEV) mit den vom Bundesrat vorgesehenen Änderungen beschlossen und zum 1. Mai in Kraft gesetzt. Damit wurde ein über mehrere Jahre dauernder Prozess beendet. Die Regierung verfolgt mit der neuen Regelung das Ziel, bis zum Jahr 2050 einen nahezu klimaneutralen Gebäudebestand zu erreichen. Ab sofort müssen bei Verkauf oder Vermietung energetische Kennwerte von Gebäuden in Immobilienanzeigen (kommerzielle Medien) angegeben werden.

Die Neuerungen der Energieeinsparverordnung gelten auch für sogenannte Nichtwohngebäude, wie Gewerbeimmobilien und öffentliche Gebäude. Davon betroffen sind zum Beispiel größere Läden, Hotels, Kaufhäuser, Restaurants oder Banken. In öffentlichen, behördlich genutzten Gebäuden mit Publikumsverkehr und einer Größe von über 500 Quadratmetern (ab Juli 2015 mit mehr als 250 Quadratmetern Nutzfläche) ist ein Energieausweis sichtbar auszuhängen. Denkmalgeschützte Immobilien benötigen weiterhin keinen Energieausweis.

Mit der EnEV 2014 steigen die Anforderungen an die Energieausweise. Durch die Einführung unabhängiger Stichprobenkontrollen für Energieausweise und die Inspektion von Klimaanlage durch die Länder kommt es auch zu einer Stärkung des Vollzugs der Energiesparverordnung. Zusätzlich wird erstmals ein Bußgeldkatalog eingeführt.

Neue Vorgaben für Energieausweise sind unter anderem:

Energieausweis-Pflicht bei Verkauf und Vermietung

- Vorlagepflicht bei einer Besichtigung (Kopie vorlegen oder deutlich sichtbar auslegen),
- Vorlagepflicht auch ohne Besichtigung (unverzüglich nach Aufforderung des potenziellen Käufers/Mieters),
- Übergabepflicht unverzüglich nach Abschluss des Kauf-/Mietvertrages,
- es drohen bis zu 15 000 Euro Bußgeld für vorsätzliches oder leichtfertiges Nicht-Vorlegen beziehungsweise Nicht-Übergabe des Energieausweises.

Pflichtangaben in Immobilienanzeigen (kommerzielle Medien)

Falls bei Aufgabe der Anzeige ein Energieausweis vorliegt:

- Art des Energieausweises (Bedarf oder Verbrauch),
- Kennwert des Energiebedarfs oder -verbrauchs,
- wesentliche Energieträger für die Heizung (zum Beispiel Heizöl),
- Baujahr des Gebäudes,
- Energieeffizienzklassen, A+ bis H (gemäß „Bandtacho“),
- auch hier drohen 15 000 Euro maximales Bußgeld für vorsätzliches oder leichtfertiges Weglassen der Pflichtangaben.



Ein ergänzender TV-Beitrag zu diesem Thema ist auch direkt über den QR-Code oder in der tw-aktuell-Mediathek unter www.ihk-niederrhein.de abrufbar.

IHK-Infobox

Ansprechpartnerin bei der Niederrheinischen IHK: Elisabeth Noke-Schäfer, Telefon 0203 02821-311, E-Mail noke@niederrhein.ihk.de.



Zwischen Internet und Innenstadt – Wohin steuert der Handel im Ruhrgebiet?

Fachtagung der Ruhr-IHKs zu aktuellen Entwicklungen im Einzelhandel –
Handelsreport belegt Rückgang der Verkaufsflächen

Der Handel im Ruhrgebiet erlebt eine Trendwende: Angetrieben vor allem durch Schließungen großer Baumarktketten, sind die Verkaufsflächen großflächiger Einzelhandelsbetriebe erstmals seit Jahren zurückgegangen. Wie die Industrie- und Handelskammern im Ruhrgebiet in ihrer gemeinsam veröffentlichten Studie „Handelsreport Ruhr 2014“ ermittelt haben, geraten vor allem Randlagen in den Innenstädten, aber auch ganze Stadtteilzentren immer stärker unter Druck.

Diese und weitere Ergebnisse wurden im Rahmen der IHK-Fachtagung „Handelsforum Ruhr“ mit Experten aus Wirtschaft, Wissenschaft und Verwaltung am 13. Juni im Konferenzzentrum im CityPalais, Duisburg, vorgestellt. „tw“ gibt einen Einblick.



Ein ergänzender TV-Beitrag zu diesem Thema ist auch direkt über den QR-Code oder in der tw-aktuell-Mediathek unter www.ihk-niederrhein.de abrufbar.



Foto: thinkstock.com/MACIEJ NOSKOWSK, LDProd (Montage: cantaloop)



Foto: thinkstock.com/ExcellentPhoto

Mit der Untersuchung, die das gesamte Ruhrgebiet sowie den Kreis Kleve und den Märkischen Kreis abdeckt, haben die IHKs eine Erhebung aller Einzelhandelsbetriebe ab 650 Quadratmetern Verkaufsfläche in insgesamt 84 Kommunen initiiert. Zum ersten Mal seit Beginn der Erhebungen im Jahr 2009 belegen die Zahlen einen Rückgang der Verkaufsflächen. So ist die insgesamt erfasste Einzelhandelsfläche alleine in den letzten zwei Jahren von 6,84 Millionen auf 6,81 Millionen Quadratmeter gesunken. Der Rückgang um rund 32 000 Quadratmeter mag angesichts der Größe des Ballungsraums zwar eher gering erscheinen, deutet jedoch auf ein vorläufiges Ende des jahrelangen Flächenwachstums im Ruhrgebiet hin. Allerdings seien einige Sondereffekte zu berücksichtigen, so die IHKs.

„Die Entwicklung ist zu einem wesentlichen Teil auf die Baumarktkrise und die damit verbundenen Standortschließungen großer Anbieter zurückzuführen. Unabhängig davon geraten aber auch Geschäfte in sogenannten 1b-Lagen, Stadtteilzentren und kleineren Städten unter Druck“, so Handelsexperte Michael Rüscher, Geschäftsführer bei der für die Untersuchung federführenden Niederrheinischen IHK. Hauptgrund für vermehrte Leerstände in den Stadtteilzentren sei neben der Konkurrenz auf der grünen Wiese der wachsende Internethandel. Während der Umsatz im Einzelhandel seit einigen Jahren kaum noch wachse, nehme der Anteil im Online-Geschäft rasant zu.

Mit Blick auf die Nutzung ehemaliger Baumarktstandorte sind den IHKs im Ruhrgebiet zufolge vermehrt die Kommunen gefragt. Nicht alle Städte hätten die Folgenutzung für ehemalige Märkte in ihrer Bauleitplanung verbindlich geregelt. Genau darauf komme es aus Sicht der IHKs aber an. Nur so könne sicher-

gestellt werden, dass Sortimente, die auf der grünen Wiese angeboten werden, nicht zu sehr in Konkurrenz zum Warenangebot in Citylagen treten. Ansonsten drohe ein ruinöser Verdrängungswettbewerb zum Nachteil der Innenstädte. Rüscher: „Zudem schwebt über der Region noch das Damoklesschwert des im Duisburger Norden geplanten Factory Outlet Center ‚Douvil‘, das sich auf die Kommunen im Umkreis in vergleichbarer Weise auswirken könnte.“

Neben dem teilweise deutlichen Rückgang von Verkaufsflächen in Teilen des Einzelhandels gibt es aber nach wie vor auch Wachstumszweige. Vor allem Lebensmitteldiscounter und Supermärkte expandieren weiter. Auch das Möbelsegment verzeichnet Zuwächse, jedoch auf etwas niedrigerem Niveau. Ein Grund hierfür ist unter anderem, dass bei Abschluss der Erhebungen durch die BBE Handelsberatung GmbH, Köln, mehrere geplante Neuansiedlungen – wie in Duisburg die Unternehmen Höffner mit rund 52 000 und Ostermann mit rund 50 000 Quadratmetern – noch nicht realisiert wurden. „Sobald diese Projekte umgesetzt werden, wird der Wettbewerbsdruck an Rhein und Ruhr erheblich zunehmen“, so Handelsexperte Rüscher. Deshalb müsse das Angebot innenstadtrelevanter Randsortimente – wie unter anderem Glas, Porzellan oder Keramik – planerisch eingeschränkt werden.

Kein einheitliches Bild am Niederrhein

Deutliche Unterschiede bestehen aber nicht nur mit Blick auf die verschiedenen Branchen, sondern auch aus regionaler Perspektive. Die Entwicklung im Einzugsbereich der Niederrheinischen IHK lässt sich unter dem Stichwort „Stagnation“ zusammenfassen: In den letzten fünf Jahren hat es mit 0,6 Prozent nur eine



Die Expertenrunde mit (v. l.) Reinhard Wiese, Inhaber Unperfekthaus, Essen, Martin Lürwer, Dezernent für Planen, Bauen und Umwelt der Stadt Dortmund, Edgar Neufeld, Standortentwicklungsberatung Neufeld, Bochum, Carsten Tum, Stadtentwicklungsdezernent der Stadt Duisburg, und Moderator Sascha Devigne.

äußerst geringe Zunahme der Betriebsstätten gegeben. Die Verkaufsflächen sind sogar minimal, um 0,1 Prozent, geschrumpft. Uneinheitlich sind auch die Entwicklungen in den Teilregionen. So ist im Kreis Kleve die Anzahl der Betriebe mit mehr als 650 Quadratmetern gegenüber dem Jahr 2009 um knapp vier Prozent weiter gewachsen. Auch die Verkaufsflächen insgesamt haben mit einem Wachstum von etwa einem Prozent leicht zugelegt. Dieses anhaltende Wachstum spiegelt sich auch im überregionalen Vergleich wider. Hier liegt der Kreis Kleve mit 1,49 Quadratmetern pro Einwohner weit über dem Durchschnitt – fast gleichauf mit der Stadt Oberhausen.

Aktuelle Entwicklungen wie in der Stadt Kleve verdeutlichen diesen Trend. Die Bebauung des Minoritenplatzes mit einem Geschäftshaus und einem Dienstleistungszentrum ist zwar vorerst gescheitert, Einzelhandel soll es den städtischen Planungen zufolge zukünftig aber dennoch geben. Zudem sind derzeit die Planungen für den unmittelbar nördlich an den Minoritenplatz angrenzenden Standort an der Ludwig-Jahn-Straße im Gange. Hier sollen ein Lebensmittel-Vollsortimenter, ein Drogeriemarkt sowie ergänzende Einzelhandels- und Dienstleistungseinrichtungen mit einer Gesamtverkaufsfläche von rund 3 900 Quadratmetern realisiert werden.

Bereits jetzt verfügt der Kreis Kleve nicht nur insgesamt, sondern auch bei den Lebensmittel-Vollsortimentern über eine überdurchschnittlich hohe Verkaufsflächenausstattung: Sie liegt hier in diesem Segment bei 0,18 Quadratmetern pro Kopf und ist damit doppelt so hoch wie in der Stadt Gelsenkirchen.

Im Kreis Wesel und der Stadt Duisburg hingegen haben sich das Verkaufsflächenwachstum und die Entwicklung der Anzahl der Betriebe voneinander entkoppelt – jedoch mit jeweils umgekehrten Vorzeichen: Während die Anzahl der Betriebe im Kreis Wesel seit 2009 bei leichtem Verkaufsflächenwachstum (etwa ein Prozent) um 2,6 Prozent zurückging, verhält es sich in Duisburg genau andersherum: Im Stadtgebiet nahm die Verkaufsfläche bei leicht steigender Anzahl der Betriebe um knapp drei Prozent ab.

Zwar werden auch im Kreis Wesel und in Duisburg weiterhin neue Einzelhandelsprojekte geplant und realisiert – zu nennen sind hier beispielsweise die in Bau befindliche Neutorgalerie in Dinslaken, die voraussichtlich etwa 22 000 Quadratmeter zusätz-

liche Verkaufsflächen in der Innenstadt schaffen wird, oder die Grafengalerie in Moers. Allerdings ergab die IHK-Erhebung auch, dass die Leerstände im gesamten Untersuchungsraum deutlich zunehmen.

Im Rahmen der Studie wurden im gesamten Untersuchungsgebiet insgesamt rund 290 leerstehende Ladenlokale mit einer Größe von mehr als 650 Quadratmetern erfasst. Gegenüber der letzten Erhebung vor zwei Jahren stellt dies einen deutlichen Anstieg um 80 Einheiten dar. Die potenziellen Verkaufsflächen dieser Standorte addieren sich auf rund 538 000 Quadratmeter (im Jahr 2012: 387 000). Diese deutliche Zunahme lässt sich auch nicht allein mit dem Sondereffekt Praktiker/Max Bahr erklären. Die Leerstandquote im Untersuchungsraum ist damit von etwa 5,4 (2012) auf 7,3 Prozent gestiegen. Ein weiterer Grund für diese Entwicklung liegt in der wachsenden Bedeutung des Online-Handels, der den stationären Einzelhandel vor große Herausforderungen stellt.

E-Commerce wächst

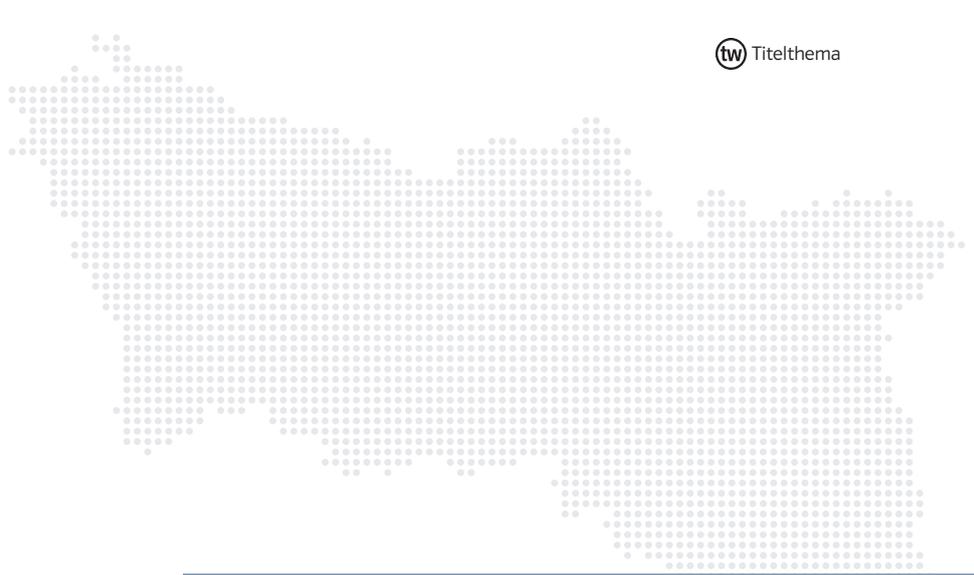
Während der Gesamtumsatz des deutschen Einzelhandels seit einigen Jahren kaum noch wächst, nimmt der Online-Umsatz stetig zu. Für dieses Jahr wird vom Handelsverband Deutschland, Berlin, ein Umsatz von knapp 440 Milliarden Euro prognostiziert, davon etwa 39 Milliarden im „B2C-E-Commerce“. Das entspricht einem durchschnittlichen Anteil von knapp neun Prozent. Beim mit Abstand größten Segment, den Nahrungs- und Genussmitteln, lag der Online-Anteil 2012 bei nur 0,6 Prozent. Prognosen halten aber bereits für das Jahr 2020 Anteile von fünf Prozent für realistisch.

Auf die Bedrohung durch den E-Commerce wies auch Boris Roskothen, Vize-Präsident der Niederrheinischen IHK und Inhaber eines Spielwarengeschäfts in der Duisburger Innenstadt, im Rahmen des Handelsforums Ruhr hin. Bis vor einiger Zeit habe der Verbraucher die Entwicklung des virtuellen Einkaufs zunächst noch mit einer gewissen Skepsis und Zurückhaltung betrachtet. Dies sei nun aber anders: „Heute merken und sehen wir stationären Händler die Veränderungen. Wir nehmen sie im Stadtbild wahr, und viele von uns spüren sie in der Kasse. Und wir müssen uns heute mehr denn je damit beschäftigen, wie es für uns Händler und wie es mit unseren Städten weitergehen wird“, so Roskothen.



Boris Roskothen.

Fotos: Ullrich Sorbe



Handelsreport Ruhr 2014

Zu Beginn der Veranstaltung, auf der die Ergebnisse des Handelsreports unter dem Motto „Stagnation – Konzentration – Neuer Realismus?“ diskutiert wurden, stellte Roskothen drei Thesen in den Raum, die Anlass für eine rege Diskussion gaben.

Ende des Wachstums – mit Ausnahmen

Erstens: „Das Verkaufsflächenwachstum im Einzelhandel hat ein Ende“, so der IHK-Vizepräsident. Dies gelte aber nicht für alle Branchen und Städte gleichermaßen. Es werde auch weiterhin Wachstumssegmente geben, wie beispielsweise den Lebensmittelhandel. Für andere Bereiche, häufig diejenigen, die bereits hohe Umsätze im Onlinehandel erwirtschaften, sei ein Rückgang der Verkaufsflächen zu erwarten.

Zweitens, so Roskothen, würden die Stadtteilzentren in Zukunft an Bedeutung verlieren und hauptsächlich noch eine Nahversorgungsfunktion erfüllen. Bekleidung, Haushaltswaren und andere Dinge des mittel- und langfristigen Bedarfs werde es hier hingegen bald nicht mehr geben.

Dritte These: Vor allem die Randlagen der großen Innenstädte sowie die Citys in kleinen und mittleren Kommunen werden an Bedeutung verlieren. Ein attraktives und breites Einzelhandelsangebot wird sich zukünftig vor allem in den 1a-Lagen der Oberzentren konzentrieren. Dies sei vor allem auch ein Resultat des zunehmenden Onlinehandels und des stagnierenden Verkaufsflächenwachstums, das mit diesem einhergehe.

Jörg Lehnerdt von der BBE Handelsberatung in Köln lieferte im Anschluss einen empirischen Beleg für diese Thesen. Der Experte schlussfolgerte, dass die Mischung in den Innenstädten des Ruhrgebiets zwar noch stimme, weil in den meisten Städten investiert wurde und auch weiterhin investiert wird. Jedoch schwäche sich in den Zentren der Flächenzuwachs ab, sodass langfristig eine Konzentration des Handels auf weniger Standorte und kompaktere Strukturen zu erwarten sei. Bezogen auf die Stadtteilzentren prognostizierte der Fachmann für Handels- und Stadtentwicklungsfragen, dass zukünftig nur wenige größere Stadtteilzentren noch wie „kleine Innenstädte“ funktionieren werden. Zu erwarten sei, dass hier Dienstleistungen und gastronomische Angebote weiter an Bedeutung gewinnen. ●

M. G.

Mit der Studie „Handelsreport Ruhr“ stellen die Industrie- und Handelskammern im Ruhrgebiet (Bochum, Dortmund, Duisburg, Essen, Hagen und Nord-Westfalen) als Auftraggeber der BBE Handelsberatung GmbH eine Datenbasis zur Entwicklung des großflächigen Einzelhandels zur Verfügung. Die Untersuchung erstreckt sich nicht nur auf das Gebiet des Regionalverbands Ruhr (RVR), sondern auch auf den Kreis Kleve und den Märkischen Kreis. Die Daten ermöglichen eine Analyse der Einzelhandelsituation in den Kommunen sowie ruhrgebietsweite Vergleiche. Insgesamt wurden von Februar bis April 3 602 Betriebe ab 650 Quadratmetern erfasst.



IHK-Infobox

Der vollständige Handelsreport steht als Download unter www.ihk-niederrhein.de/Handelsreport-Ruhr zur Verfügung. Ansprechpartner bei der Niederrheinischen IHK ist Markus Gerber, Telefon 0203 2821-221, E-Mail gerber@niederrhein.ihk.de.



Plattform für Kontakte und Beratung weltweit

IHK-Außenwirtschaftstag NRW in Köln wartet mit zahlreichen Angeboten und Workshops auf

Alle zwei Jahre bietet der IHK-Außenwirtschaftstag NRW geballte Information und Beratung rund um den globalisierten Handel – in diesem Jahr findet das Highlight für die Exportwirtschaft am 11. September im Kölner Gürzenich statt. Vor allem kleine und mittlere Unternehmen erhalten hier wertvolle Unterstützung. In verschiedenen Workshops berichten Unternehmer über ihre Erfahrungen und geben wichtige Anstöße – denn der Mittelstand in Nordrhein-Westfalen wird zunehmend auch weltweit aktiv.

Globalisierung ist ein großes Wort. Und ein schwammiges. Was heißt das eigentlich? Diese Zahl spricht für sich: Zwischen 2003 und 2012 ist der Anteil des Außenhandels am weltweiten Bruttoinlandsprodukt von 20 auf 25 Prozent gestiegen. Ein Viertel des Waren- und Dienstleistungsverkehrs wird also inzwischen schon international abgewickelt. Das bedeutet natürlich auch, dass Unternehmen immer mehr von Auslandsmärkten abhängen. Wer Erfolg haben will, muss sich darauf einstellen. Gerade kleinere Unternehmen schrecken aber oft noch vor den Hürden zurück. Zoll-, Rechts- und Steuerfragen sind zu klären, kulturelle und sprachliche Hindernisse zu überwinden, Mitarbeiter im Ausland müssen ebenso abgesichert werden wie die eigenen Investitionen. Vor diesem Wust könnte man kapitulieren – oder Unterstützung suchen. Ein gutes Beispiel dafür ist die Exportkontrolle, Thema eines Workshops beim IHK-Außenwirtschaftstag.

Ein zentrales Stichwort lautet „Compliance Management“. Die sich häufig ändernden Vorschriften sind schon auf dem Inlandsmarkt eine Herausforderung. Wie aber stellt man sicher, dass in jedem anderen Land die jeweiligen Vorschriften eingehalten werden? Die Verantwortung dafür trägt immer ein Mitglied der Geschäftsführung, das bei Verstößen etwa gegen Embargos Bußgeld- oder sogar Strafverfahren riskiert – persönlich und auch gegen das Unternehmen. Ein Workshop thematisiert typische Fallen, in die man tappen kann, und wie man sich davor schützt. Die Felix Böttcher GmbH in Köln geht hier systematisch vor. Das Unternehmen stellt unter anderem Walzen für Druckereien her und ist in mehr als 80 Ländern aktiv. Das Kontrollsystem beschreibt Geschäftsführer Franz-Georg Heggemann so: „Die EU hat neben bestimmten Ländern auch gegen Personen und Organisationen Embargos verhängt. Mithilfe eines Sanktionslistenprogramms werden Kunden und Lieferanten sowie einzelne Personen fortlaufend überprüft. Bei neuen Geschäftsbeziehungen wird hier eingehend kontrolliert. Die Software informiert auch automatisch über neue Embargos oder Vorschriften und aktualisiert die zu überprüfenden Einträge in der Sanktionsliste.“

Wenn die Felix Böttcher GmbH neue Produkte auf den Markt bringt, die in den Export gehen sollen, werden sie mit der Ausfuhrliste abgeglichen. Bei Bedarf wird eine Auskunft zur Güterliste eingeholt, um genau zu bestimmen, ob es sich um Dual-Use-Güter handelt, die

etwa auch zu militärischen Zwecken genutzt werden könnten. Solche Maschinen werden erst geliefert, wenn das Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (BAFA) die Ausfuhrgenehmigung erteilt hat. „Manche Maschinensendungen ergeben sich sehr kurzfristig und müssen termingerecht beim Empfänger angeliefert werden. Die Herausforderung besteht darin, trotz Berücksichtigung aller Vorschriften und Embargos einen zeitnahen und vor allem termingerechten Lieferservice bieten zu können“, so Heggemann.

Es gibt noch einen weiteren schwammigen Begriff: Nachhaltigkeit. Definieren lässt er sich gut über sein Gegenteil: Verbrannte Erde. Und das ist nicht nur ökologisch gemeint, sondern beinhaltet auch die Frage nach Entlohnung und sozialer Absicherung von Beschäftigten, nach angemessener Bezahlung von Lieferanten in ärmeren Ländern. Letztlich geht es darum, beim weltweiten Einkauf – sogenanntem „Global Sourcing“ – Menschenrechte zu wahren. „Die Chancen des Global Sourcing sind zunächst verlockend“, sagt Dr. Ron Brinitzer, Geschäftsführer Innovation und Umwelt, Internationaler IHK Mittlerer Niederrhein, der einen Workshop zu diesem Thema moderiert. Zu den Vorzügen gehören niedrigere Arbeitskosten, geringere Steuern, Währungs- und Wechselkursvorteile und ein starkes Kostenargument gegenüber anderen Zulieferern. „Dennoch sollte man sich nicht von den winkenden Vorteilen blenden lassen“, warnt Brinitzer, denn der Informations-, Koordinations- und Logistikaufwand, der mit dem weltweiten Einkauf verbunden ist, sei groß. Verzögerungen, schlechtere Produktqualitäten oder der Abfluss von sensiblen Informationen könnten so genau zum Gegenteil des Gewollten führen. „Entscheidend sind nicht die geringeren Einkaufspreise, sondern entscheidend ist die ‚Total Cost of Ownership‘, also eine Gesamtkostenbetrachtung, die versucht, alle relevanten Faktoren einzubeziehen“, sagt Brinitzer.

Von den Großen profitieren

Kleine und mittlere Unternehmen können auf diesem Gebiet von den Großen profitieren, die entsprechenden Einfluss auf ihre Lieferanten haben. Beispiel Metro AG: In dem Handelsunternehmen mit weltweit rund 270 000 Mitarbeitern gibt es seit Langem eine Abteilung Unternehmensverantwortung, die das Nachhaltigkeitsmanagement des Konzerns betreibt und koordiniert. „Die Metro Group erlaubt keinem ihrer Lieferanten, sich an Zwangsarbeit, Kinderarbeit oder jeglicher anderer Form der Ausbeutung zu beteiligen. Das heißt, dass die Lieferanten die Kernnormen der International Labor Organisation respektieren müssen. Vor Jahren wurden diese Verbote bereits als fester Bestandteil in die Allgemeinen Einkaufsbedingungen der Metro Group aufgenommen“, sagt Hans-Jürgen Matern, Leiter des Bereichs Unternehmensverantwortung, der seine Arbeit auch im Workshop beim Außenwirtschaftstag vorstellen wird.

WIR UNTERNEHMEN WELTWEIT.
8. IHK-Außenwirtschaftstag NRW



Die Themen Compliance und Nachhaltigkeit haben natürlich viele Berührungspunkte. Wie Unternehmen diese Regeln sicher einhalten können, dabei helfen auch die derzeit 126 Auslandshandelskammern (AHKs), die in 86 Ländern vertreten sind. Zu ihren Leistungen zählen nicht nur die Analyse von Marktchancen für deutsche Unternehmen, sondern auch Informationen über Ein- und Ausfuhrbestimmungen oder Zölle sowie die Unterstützung bei der rechtlichen und steuerrechtlichen Gestaltung des Markteintritts. „Die AHKs beraten Firmen vor Ort und helfen ihnen, internationale Geschäftskontakte herzustellen. Außerdem sind sie die erste Anlaufstelle und ein wichtiger Vermittler für Unternehmen im Gastland, die Geschäftsbeziehungen zu deutschen Unternehmen aufnehmen möchten. Insbesondere kleine und mittlere Unternehmen profitieren von den Dienstleistungen der AHKs“, so Benjamin Leipold, Bereichsleiter für das AHK-Netz beim Deutschen Industrie- und Handelskammertag in Berlin.

Asien mit großem Potenzial

Das Netz der Auslandshandelskammern wächst kontinuierlich weiter. „Dabei sind insbesondere die Länder interessant, in denen bereits ein Markt für deutsche Unternehmen besteht oder die deutsche Wirtschaft aufgrund zu erwartender Entwicklungen zu positionieren ist. So wurde im Februar durch Bundespräsident Joachim Gauck eine Vertretung der deutschen Wirtschaft in Myanmar feierlich eröffnet. Derzeit laufen Statusverhandlungen über die Eröffnung einer AHK auf den Philippinen“, sagt Leipold. Gerade in Asien baut die IHK-Organisation ihre Präsenz zur Unterstützung deutscher Unternehmen aus. Nicht von ungefähr beschäftigen sich allein zwei von neun Workshops beim Außenwirtschaftstag mit entsprechenden Ländern: Einerseits China, andererseits die zehn ASEAN-Staaten, zu denen unter anderem Thailand, Indonesien und Vietnam gehören. Die Länder dieses südostasiatischen Bündnisses haben großes Potenzial. „Im Windschatten von China entwickeln sich die ASEAN-Staaten erfreulich. Für die deutsche Wirtschaft bieten sie mit ihren mehr als 600 Millionen Einwohnern ein großes Potenzial, das in den nächsten Jahren hohe Wachstumsraten verspricht“, meint Harald Grefe, stellvertretender Hauptgeschäftsführer der IHK Ostwestfalen zu Bielefeld, der den ASEAN-Workshop moderieren wird.

Nicht wesentlich anders sieht es in China aus, das sich bekanntermaßen zu einem der wichtigsten Akteure im globalen Handel entwickelt hat. Für die Unternehmen in NRW ist China inzwischen der sechstwichtigste Markt, mit einem Exportvolumen von zehn Milliarden Euro im Jahr 2013. Noch interessanter als die absolute Zahl ist aber die Entwicklung: Seit 2008, also innerhalb von nur fünf Jahren, stieg dieses Volumen um mehr als 50 Prozent. Dies hat natürlich mit dem rasanten Wachstum dort zu tun, aber auch mit ei-

ner Ausweitung der Branchen. Bislang finden vor allem Chemieindustrie, Metall- und Maschinenbau Abnehmer in China, aber auch Dienstleistungen spielen zunehmend eine Rolle.

Viel länger bestehen die Beziehungen nordrhein-westfälischer Unternehmen zu den USA. Sie sind das einzige Land neben China, mit dem NRW-Unternehmen in den vergangenen Jahren ein zweistellig wachsendes Geschäft verzeichnen. Diese Entwicklung kann weiter gestärkt werden durch das geplante Freihandelsabkommen, das natürlich auch ein Thema des Workshops „Nordamerika“ ist. Dieser beschäftigt sich neben den USA auch mit Kanada, das bereits ein solches Abkommen mit der EU geschlossen hat. „Zu den kräftigen Zuwächsen im Geschäft mit den USA hat die Überwindung der Wirtschaftskrise 2008/2009 ebenso beigetragen wie die verstärkte Nutzung heimischer Öl- und Gasvorkommen. Diese macht die USA unabhängiger von Energieimporten und über sinkende Energiepreise attraktiver für industrielle Investitionen“, sagt Dr. Gerhard Eschenbaum, stellvertretender Hauptgeschäftsführer der IHK Düsseldorf und Moderator des Nordamerika-Workshops.

Wachstumschancen

Entsprechend gute Wachstumschancen sieht in den USA wie in ganz Nordamerika beispielsweise der Autozulieferer TMD Friction Holdings GmbH in Leverkusen, der unter anderem Bremsbeläge für Pkw und Nutzfahrzeuge herstellt und auch den Rennsport beliefert. „Die größte Herausforderung für einen erfolgreichen Markteintritt ist ein Portfolio, das die lokalen Marktanforderungen bezüglich Leistung, Qualität und Mehrwert vollumfänglich erfüllt. Zudem ist ein starker Wiedererkennungswert der Produkt- und Unternehmensmarke wichtig, um das Interesse und Vertrauen möglicher Kunden zu gewinnen“, erklärt Vizepräsident Dr. Roman Milczarek.

Länder, Märkte, Zoll, Recht, Compliance und vieles mehr – dies alles gehört zum Programm des IHK-Außenwirtschaftstages am 11. September. Für Mittelständler, die international aktiv sein wollen, eine ideale Plattform, die es zu nutzen gilt. ●

Werner Grosch, Köln



IHK-Infobox

Mehr Details und Anmeldung unter www.ihk-aussenwirtschaftstag-nrw.de. Ansprechpartner bei der Niederrheinischen IHK: Dr. Thomas Hanicke, Telefon 0203 2821-284, E-Mail hanicke@niederrhein.ihk.de.



IHK-Präsidium und Hauptgeschäftsführer bei der Eröffnung der Vollversammlungssitzung durch IHK-Präsident Landers.

IHK-Vollversammlung tagte bei Altana in Wesel

BDI-Präsident Ulrich Grillo war Gastredner beim anschließenden Sommerempfang

Zu ihrer Sommersitzung, traditionell in den Kreisen Wesel oder Kleve, kamen die Mitglieder der IHK-Vollversammlung am 3. Juni bei der Altana AG in Wesel zusammen. Dem Abschluss der umfangreichen Tagesordnung schloss sich mit rund 300 Gästen der IHK-Sommerempfang an. Prominenter Gastredner war Ulrich Grillo, Präsident des Bundesverbandes der Deutschen Industrie (BDI).

In seinem Vortrag sprach Ulrich Grillo, Vorstandsvorsitzender der Grillo-Werke AG, Duisburg, und Mitglied der IHK-Vollversammlung, Klartext über „Die deutsche Industrie im weltweiten Wettbewerb“. Dabei kritisierte er nicht nur die Beschlüsse der Bundesregierung zum Rentenpaket, sondern plädierte auch für eine Initiative pro Arbeit. Auch im höheren Alter würden viele Menschen noch gerne arbeiten. Er sprach sich dafür aus, dass das Arbeiten und auch das Mehrarbeiten in der Gesellschaft populärer gemacht werden müsse. Wer aber nicht arbeiten könne, dem müsse man helfen.

Eine Lanze brach der BDI-Präsident für mehr private und öffentliche Investitionen. Forschung und Entwicklung müssten stärker gefördert werden, mehr Anstrengungen seien für die Bildung notwendig – auch als ein Aspekt der sozialen Gerechtigkeit. Kritisch äußerte er sich zum Zustand der Verkehrsinfrastruktur. Was die Wirtschaft im internationalen Zusammenhang angeht, so sprach er sich dafür aus, die Erfolgsgeschichte Europas fortzusetzen. Davon habe Deutschland erheblich profitiert. Große Chancen sehe er auch durch das angestrebte transatlantische Freihandelsabkommen.

Innovativer Standort – hohe Zentralität

Wesels Bürgermeisterin Ulrike Westkamp hatte in ihrem Grußwort an die Vollversammlung die besonderen Stärken der Stadt

mit einer großen Branchenvielfalt im Mittelstand und der Bereicherung durch das größte Unternehmen, die Altana AG, herausgestellt. Strategisches Ziel sei der Ausbau des innovativen Standortes mit hoher Zentralität.

Für den Erfolg sprächen die überdurchschnittliche verkehrliche Erschließung und auch die große Nachfrage nach Gewerbeflächen. Dem Hafen DeltaPort komme eine besondere Bedeutung zu. Auch im Tourismus seien deutliche positive Impulse festzustellen. Dass sie die stabilen Gewerbesteuerhebesätze ansprach und betonte, dass diese auch künftig nicht angehoben werden sollten, war ein besonderes Highlight ihrer Ausführungen.





Fotos: Hendrik Grzebatzki und Ullrich Sorbe



Gastredner Ulrich Grillo.

In der Welt unterwegs – in Wesel zu Hause

Für die Gastfreundschaft von Altana dankte IHK-Präsident Burkhard Landers dem Vorsitzenden des Vorstandes Dr. Matthias L. Wolfgruber. Der Hausherr gab den Gästen einen spannenden Einblick in die Leistungskraft des weltweit führenden Spezialchemieunternehmens mit mehr als 5 700 Mitarbeitern und einem Umsatz von rund 1,8 Milliarden Euro. Altana-Produkte seien in fast allen Gegenständen des täglichen Gebrauchs zu finden.

Zum weltweiten Erfolg bei starkem Wachstum trage besonders die hohe Innovationskraft bei. Mehr als sechs Prozent des Umsatzes und damit doppelt so viel wie im Branchendurchschnitt würden für Forschung und Entwicklung eingesetzt. Rund 85 Prozent des Umsatzes erziele das Unternehmen auf ausländischen Märkten. „In der Welt unterwegs – in Wesel zu Hause“, hob der Vorstandsvorsitzende hervor und betonte, dass die Stadt dem Unternehmen immer eine ausgezeichnete Unterstützung geboten habe. ● A. K.



Ulrich Grillo beim Eintrag ins Goldene Buch der IHK mit (v. l.) Burkhard Landers, Ulrike Westkamp, Dr. Matthias L. Wolfgruber und IHK-Hauptgeschäftsführer Dr. Stefan Dietzfelbinger.



Begrüßung durch den Hausherrn Dr. Matthias L. Wolfgruber.



Präsident Landers vor den Gästen des IHK-Sommerempfangs.

IHK-Vollversammlungswahl geht in die entscheidende Phase

Kandidatenliste ab 1. September im Internet verfügbar – Wahlergebnisse am 2. Oktober online

Im kommenden Monat geht die Wahl zur IHK-Vollversammlung in ihre entscheidende Phase. Ab dann gilt das Motto: „Wählen Sie. Für die Wirtschaft“. Bis zum 2. Juli hatten IHK-Mitglieder die Möglichkeit, sich für die Vollversammlungswahl als Kandidat zu bewerben. Die eingegangenen Bewerbungen wurden vom Wahlausschuss auf ihre Gültigkeit geprüft. Wie geht es weiter? „tw“ gibt einen Überblick über die nächsten Schritte.

Ab dem 1. September kann die Kandidatenliste, sortiert nach Wahlgruppen und -bezirken, auf der Internetseite der IHK eingesehen werden. Zusätzlich wird die Liste auch in der September-Ausgabe der IHK-Zeitschrift veröffentlicht, die Anfang September erscheint. Etwa zeitgleich werden die Wahlunterlagen per Post versandt. Mit Erhalt der Unterlagen können alle wahlberechtigten Unternehmen von ihrem Wahlrecht bis einschließlich 29. September, 18 Uhr, Gebrauch machen.

Die Wahlunterlagen: Die IHK-Vollversammlungswahl ist eine reine Briefwahl. Die Wahlunterlagen bestehen aus einem Vordruck für den Nachweis der Berechtigung zur Ausübung des Wahlrechts (Wahlschein), einem Stimmzettel für den Wahlbezirk der Wahlgruppe, in der das IHK-zugehörige Unternehmen wahlberechtigt ist, einem Umschlag mit der Bezeichnung „Wahlumschlag“ sowie einem frankierten Umschlag für die Rücksendung der Wahlunterlagen.

Wer das Stimmrecht ausübt: Jedes IHK-zugehörige Unternehmen hat eine Stimme. Zur Ausübung des Wahlrechts muss der Wahlschein ausgefüllt und unterschrieben werden. Bei inhabergeführten Unternehmen – wie zum Beispiel dem eingetragenen Kaufmann – übt der Inhaber das Stimmrecht selbst aus. Anders bei Personengesellschaften oder juristischen Personen. Hier muss eine vertretungsberechtigte Person den Wahlschein unter Angabe ihrer Stellung im Unternehmen ausfüllen und unterschreiben. Haben IHK-Zugehörige ihren Wohnsitz oder Geschäftssitz nicht im IHK-Bezirk, kann das Wahlrecht auch durch Wahlbevollmächtigte der im IHK-Bezirk ansässigen Niederlassung ausgeübt werden.

1. bis 29. September

IHK WAHL

Wählen Sie. Für die Wirtschaft. 2014

Ausfüllen des Stimmzettels und Rücksendung: Beim Ausfüllen der Wahlunterlagen ist Folgendes zu beachten: Die Person, die den Wahlschein ausgefüllt hat, kennzeichnet auf dem Stimmzettel den oder die Kandidaten, die sie wählen will. Auf einem Stimmzettel dürfen höchstens so viele Kandidaten angekreuzt werden, wie in dem Wahlbezirk und der Wahlgruppe zu wählen sind. Wie viele Stimmen höchstens abgegeben werden dürfen, ist auf dem Stimmzettel angegeben. Zulässig ist es, weniger Kandidaten als möglich zu wählen. Werden mehr Kandidaten als zulässig gewählt, ist der Stimmzettel ungültig.

Der gekennzeichnete Stimmzettel wird dann, und zwar ohne den Wahlschein, in den Wahlumschlag gelegt. Dieser wird fest verschlossen und dann mit dem ausgefüllten Wahlschein in den Rücksendeumschlag gelegt. Der verschlossene Rücksendeumschlag muss bis zum 29. September, 18 Uhr, bei der IHK eingegangen sein. Nach diesem Zeitpunkt eingehende Wahlunterlagen sind ungültig.

Für die Rücksendung der Wahlunterlagen fällt kein Porto an. Wer nicht den Postweg wählen will, kann den Rücksendeumschlag bis zum Fristablauf auch bei der Niederrheinischen IHK in Duisburg sowie in den Zweigstellen in Wesel und in Kleve abgeben oder in den jeweiligen Hausbriefkasten werfen. Nach öffentlicher Auszählung der Stimmzettel am 30. September werden die Ergebnisse der Wahl ab dem 2. Oktober auf der Internetseite der IHK veröffentlicht. ●

IHK-Infobox

Mehr Details: Ass. Matthias Wulfert, stellvertretender Hauptgeschäftsführer, Telefon 0203 2821-309, E-Mail wulfert@niederrhein.ihk.de, www.ihk-niederrhein.de/IHK-Wahl-2014.

Betuwe-Projektbeirat kam in Duisburg zusammen

Veranstaltungsreihe für Unternehmen vereinbart

Zu ihrer 11. Sitzung trafen sich die Mitglieder des Betuwe-Projektbeirates für den Ausbau der Schienenstrecke zwischen Emmerich und Oberhausen am 16. Juli in der IHK in Duisburg. Dabei erläuterten die Vertreter der Bahn den aktuellen Sachstand: In elf von zwölf Planfeststellungsabschnitten werden nach dem Ende der Offenlegung die eingegangenen Einwendungen derzeit gesichtet. Weiterhin wurden die Pläne für den Netzbetrieb während der Bauphase erläutert. Mit den Vertretern der Wirtschaft wurde vereinbart, Informationsveranstaltungen für betroffene Unternehmen an Rhein und Ruhr anzubieten. Eine entsprechende Veranstaltungsreihe soll Anfang 2015 starten. ●



Foto: Hendrik Grzebatzki

Verträge für Logport IV sind in trockenen Tüchern

Neuer Logistikstandort in Kamp-Lintfort soll im kommenden Jahr an den Markt gehen

Die Realisierung des interkommunalen Logistikzentrums Logport IV in Kamp-Lintfort ist einen wesentlichen Schritt vorangekommen. Der Aufsichtsrat der Logport Ruhr GmbH, ein Beteiligungsunternehmen der Duisburger Hafen AG und der RAG Montan Immobilien GmbH, hat hierfür den Weg geebnet und am 9. Juli den städtebaulichen Vertrag unterzeichnet.

Inzwischen wurden auch die Verträge über die entsprechenden Flächen beurkundet. Logport Ruhr wird den 30 Hektar großen Standort mit Unterstützung der wir4-Wirtschaftsförderung vermarkten. Der

Fokus liegt auf Logistikunternehmen sowie auf Handels- und Produktionsbetrieben mit erhöhtem Flächen- und Logistikbedarf. „Bildung und Logistik sind unsere Zugpferde für den Strukturwandel. Der ehemalige Kohlenlagerplatz ist als Standort für ein Logistikzentrum ideal. Ich erhoffe mir daher einige Hundert neue Arbeitsplätze“, so Kamp-Lintforts Bürgermeister Professor Dr. Christoph Landscheidt.

Ein entscheidender Vorteil des Standorts liegt in der sogenannten bimodalen Erschließung. Neben einer direkten Abfahrt vom Autobahnzubringer B 528, die durch Logport Ruhr noch gebaut wird, punktet die Fläche gleichzeitig durch einen Bahnanschluss. „Durch die Vernetzung mit der Logistkdrehscheibe Duisport wird Logport IV an die internationalen Märkte angebunden. Damit wollen wir nicht nur die Attraktivität der Logistikflächen steigern, sondern auch einen wichtigen Beitrag zur Stärkung des Wirtschafts- und Logistikstandortes Rhein-Ruhr leisten“, so Erich Staake, Vorstandsvorsitzender der Duisburger Hafen AG. ●

Agrobusiness live erleben

Kleber Wirtschaftsunioren besichtigten Europas modernste Salatverarbeitung

„Frisch vom Feld“, aber gleichzeitig auch „aus der Tüte“: Das passt doch irgendwie nicht zusammen, oder? Und ob – davon konnten sich die Wirtschaftsunioren im Kreis Kleve am 23. Mai bei einer Besichtigung im Straelener Salatwerk der Bonduelle Deutschland GmbH überzeugen. Produktionsleiter Oliver Diringler zeichnete den Weg des Salats vom niederrheinischen Feld in die Tüte nach.

Bereits 24 Stunden nach Anlieferung liegt der Salat gewaschen, geschnitten, verpackt und ausgeliefert im Laden. Hier werde deutlich, was mit der „Wertschöpfungskette im Agrobusiness-Bereich“ gemeint sei, so Juniorenvorstand Nicolas Bremer. Produktion, Verarbeitung, Verpackung, Marketing und Logistik griffen hier perfekt ineinander. Gerade im Bereich der Prozessopti-

mierung könne man wichtige Anregungen auch für den eigenen Betrieb mitnehmen.

Die Bonduelle Deutschland GmbH hat ihren Hauptsitz in Reutlingen. Seit 2003 werden am Standort Straelen in der modernsten Salatverarbeitung Europas sogenannte Freshcut-Salate produziert. Nach der Erweiterung des Werks auf 9 000 Quadratmeter bis zum Ende dieses Jahres werden rund 200 Mitarbeiter an sieben Tagen in der Woche im Drei-Schicht-System bis zu 50 Millionen Beutel Salat verpacken.

Ansprechpartner für Unternehmen und Führungskräfte, die sich für die Wirtschaftsunioren im Kreis Kleve interessieren, ist Dr. Andreas Henseler, Telefon 0203 2821-227, E-Mail WirtschaftsjuniorenKleve@niederrhein.ihk.de. ●



Entschlossenes Handeln der Politik gefordert

Beim Verkehrskongress von IHK NRW drehte sich alles um die Sicherung der Infrastruktur

Die nordrhein-westfälische Wirtschaft fordert von der Bundes- und Landespolitik ein entschlossenes Handeln für den Erhalt und die gezielte Verbesserung der Verkehrsinfrastruktur. „Es darf nicht noch mehr aufsehenerregende Vorfälle wie die Sperrung der Leverkusener A 1-Brücke geben“, unterstrich Ralf Kersting, Vizepräsident der IHK NRW, beim IHK-Verkehrskongress in Gelsenkirchen am 18. Juni. Er appellierte an die anwesenden Bundes- und Landespolitiker, sich stärker als bisher für eine intakte und leistungsfähige Verkehrsinfrastruktur einzusetzen.

„Investitionen in die Verkehrsinfrastruktur sichern die Wettbewerbsfähigkeit des Wirtschaftsstandortes, die Entwicklungsmöglichkeiten der Unternehmen, Arbeitsplätze und Einkommen. Die Sicherung unserer Verkehrsinfrastruktur ist somit kein Luxus“, unterstrich der Unternehmer vor den rund 200 Teilnehmern und drängte die Verkehrspolitik zu mehr Hartnäckigkeit bei der Durchsetzung ihrer Interessen gegenüber anderen Politikfeldern. Die im Koalitionsvertrag vereinbarten zusätzlichen fünf Milliarden Euro für die Verkehrsinfrastruktur, verteilt auf die gesamte Legislaturperiode, reichten bei Weitem nicht aus, um die massiven Probleme kurzfristig in den Griff zu bekommen.

Neben den Finanzierungsengpässen würden auch gesellschaftliche Auseinandersetzungen um große Infrastrukturprojekte, aber



Foto: André Chrost

auch nicht ausreichende Planungskapazitäten dazu beitragen, dass Verkehrsprojekte oft über Jahre hinweg stillstehen oder gänzlich scheitern. „Wenn die Sicherung und Weiterentwicklung der Verkehrsinfrastruktur durch Personalmangel ausgebremst wird, dann spart man eindeutig an der falschen Stelle“, gab Kersting NRW-Verkehrsminister Groschek zu bedenken.

Dies auch angesichts der Tatsache, dass das Verkehrsministerium im vergangenen Jahr aufgrund fehlender Baureife 42 Millionen Euro Investitionsmittel für Bundesfernstraßen an den Bund zurückgeben musste. Auch sollten Infrastrukturbedarfe früher und intensiver erklärt und Beteiligungsprozesse vor Ort professionell moderiert werden, um Sorgen zu nehmen und berechtigte Anforderungen Betroffener rechtzeitig in die Planung integrieren zu können. ●

Berufsbildungsausschuss der IHK tagte in Brüssel

Europapolitische Entwicklungen diskutiert

Zum Abschluss der Berufungsperiode 2010/2014 tagte der IHK-Berufsbildungsausschuss beim Deutschen Industrie- und Handelskammertag (DIHK) in Brüssel. Dabei berichtete Barbara Fabian, DIHK-Referatsleiterin EU-Bildungspolitik, über aktuelle bildungspolitische Themen auf Europaebene. Diskutiert wurden auch die Probleme und

Möglichkeiten zur Förderung der Beschäftigung Jugendlicher in Europa. Anschließend fasste der Ausschuss wichtige personelle Beschlüsse, wie die Benennung von Schlichtern für Streitigkeiten in Berufsausbildungsverhältnissen für die Zeit zwischen 2014 bis 2018.

Eine Neuerung betrifft auch die IHK-Zeugnisse: Diese sollen ab Mai des kommenden Jahres die Unterschriften des IHK-Präsidenten und des Hauptgeschäftsführers tragen. Abschließend dankten die Vorsitzenden Udo Mielke und Frank Wittig den Ausschussmitgliedern für ihr Engagement in den vergangenen vier Jahren. ●



Foto: Privat

Seminare – Lehrgänge – Workshops

Aktuelle Weiterbildungsbroschüre der IHK erschienen

Personalentwicklung ist ein Schlüsselfaktor für die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen. Dazu zählt, das Know-how der Mitarbeiter zu stärken und auszubauen. Hierzu bietet die Niederrheinische IHK passgenaue Weiterbildungsmaßnahmen an. Ihr Veranstaltungsprogramm für die zweite Jahreshälfte ist jetzt erschienen.

Die Broschüre stellt auf über 130 Seiten ein vielfältiges Programm mit Seminaren, Lehrgängen, Workshops und Informationsveranstaltungen vor: Angefangen bei Azubitrainings, über EDV-Seminare, Kommunikationsworkshops sowie Führungs- und Existenzgründerseminare bis hin zu Zertifikatslehrgängen. Neben bewährten Angeboten stehen auch neue Lehrgänge auf dem Plan: beispielsweise zur Fachkraft für Marketing-

management oder Nachhaltigkeitsmanagement. Die Seminare reichen von der Schreibwerkstatt für Berufseinsteiger über Profi-Tipps für verkaufstarke Werbetexte, Einkäufertrainings, Business-Regeln im Büroalltag bis zur Wertermittlung von Wohnimmobilien. Mit den Veranstaltungsreihen informiert die IHK über Risiken von Auslandsgeschäften, aktuelle Gesetzesänderungen im Umweltrecht, Kostenoptimierung im CE-Management und worauf man bei einer vorteilhaften Vertragsgestaltung achten sollte. ●

IHK-Infobox

Die aktuelle Weiterbildungsbroschüre ist bei Maria Kersten, Telefon 0203 2821-487, E-Mail kersten@niederrhein.ihk.de, erhältlich. Sie steht auch als Download unter www.ihk-niederrhein.de/Lehrgaenge-und-Seminare zur Verfügung.

DeltaPort meldet weitere Großinvestition

Hegmann-Gruppe errichtet Schwerlast-Terminal

Bereits die dritte Entscheidung für eine Großinvestition meldet die Hafengesellschaft DeltaPort, Wesel: Mit der Sonsbecker Hegmann-Gruppe wurden jetzt die Verträge für eine Erbbau-rechts- und Hafennutzung unterzeichnet. Hegmann Transit plant in Wesel, und zwar im nördlichen Bereich des Rhein-Lippe-Hafens, ein Schwerlast-Terminal zu errichten.

DeltaPort hatte in den letzten acht Wochen bereits zwei Ansiedlungserfolge gemeldet: Die ebenfalls aus Sonsbeck stammende Firma KS Recycling plant den Bau einer Anlage mit einem Gesamtvolumen im mittleren zweistelligen Millionen-Euro-Bereich. Unter anderem soll die Investition eine eigene

Kläranlage, eine Energiezentrale, ein Tanklager und eine Montagehalle für die Fertigung von Großanlagen umfassen. Die Contargo-Gruppe aus Mannheim plant den Ausbau der bestehenden Hafenanlage im Emmelsumer Hafen zu einem Terminal für Kombinierte Verkehre. Dort wird in den nächsten Jahren auf einer Fläche von rund 46 000 Quadratmetern unter anderem in die Infrastruktur sowie in Lager- und Abstellflächen für Container investiert.

Ebenfalls im zweistelligen Millionenbereich, so DeltaPort, dürften die Investitionen der Hegmann-Gruppe liegen. Hegmann Transit wird auf geschätzten rund 45 000 Quadratmetern Fläche eine Halle für die Zwischenlagerung von Schwerlasten – wie zum Beispiel Kabeltrommeln, Segmente von Krananlagen und andere schwere Güter – errichten. Derzeit verfügt die Gruppe mit ihren 65 Mitarbeitern an den Standorten in Sonsbeck, Issum, Wuppertal, Voerde und Wesel über rund 45 000 Quadratmeter Lagerfläche. ●

Flugplatz „Schwarze Heide“ gesichert

Weg für Gewerbegebiet ist damit frei

Die Existenz des Flugplatzes „Schwarze Heide“, Hünxe, ist gesichert. Zwar stimmte beim Bürgerentscheid am 29. Juni in Bottrop eine Mehrheit für die von einer Bürgerinitiative gewünschte Kürzung der städtischen Zuschüsse auf 25 000 Euro im Jahr, für einen erfolgreichen Bürgerantrag war jedoch die Anzahl der „Ja“-Stimmen insgesamt zu niedrig.

Im Falle eines erfolgreichen Bürgerentscheids hätte die Insolvenz gedroht. Nun aber kann der von den Städten Bottrop, Dinslaken, Voerde sowie dem Kreis Wesel und der Gemeinde Hünxe

betriebene Flugplatz wie geplant weiterentwickelt werden. Dazu zählt auch ein rund 24 Hektar großes Gewerbegebiet. Erst im März wurde nach langjährigem Rechtsstreit die Normenkontrollklage eines Anwohners, die sich gegen die Entwicklung eines Gewerbegebiets am Flughafen richtete, abgewiesen.

Mit der Extra Flugzeugproduktions- und Vertriebs-GmbH ist ein Spezialflugzeughersteller mit rund 100 Beschäftigten am Flugplatz angesiedelt. Darüber hinaus dient der erst 2010 ausgebaute Verkehrslandeplatz zahlreichen Unternehmen in der Region als Ausgangspunkt für Geschäftsreisen. So fliegen allein rund 600 Mitarbeiter der in Bocholt angesiedelten Euro Comfort Group pro Jahr von der „Schwarzen Heide“ zu Zielen in ganz Europa. ●

Siegerin des Fotowettbewerbs „Natur gewinnen“ ausgezeichnet

Aufnahme von Britta Glass überzeugte die Jury

Im Rahmen einer feierlichen Eröffnungsveranstaltung zu den „Natur- und Erlebniswochen“ im Weseler Fährhaus Bislich haben die Unternehmen des Initiativkreises Zukunft Niederrhein die Preisträger des Fotowettbewerbs „Natur gewinnen“ gekürt. Den mit 500 Euro dotierten 1. Platz belegte Britta Glass aus Hamminkeln.

Der Initiativkreis hatte die schönsten Naturfotos gesucht, die durch die Rekultivierung von Kies- und Sandgewinnungsstätten entstanden sind. 30 Hobby-Fotografen vom gesamten Niederrhein hatten daraufhin Beiträge eingereicht. Der Bewertungsprozess umfasste zwei Stufen. Zunächst hatte eine fünfköpfige Fachjury die zwölf besten Bilder ausgewählt. Über die ersten Plätze entschied ein Onlinevoting. Daraus ging die in Wesel-Bislich aufgenommene Nebelimpression von Britta Glass als Siegerbild hervor.



Die prämierte Aufnahme.

Foto: Britta Glas

Im Rahmen der Veranstaltung wiesen die beiden Koordinatoren des Initiativkreises, Michael Schulz und Michael Hüging-Holemans, auf die Verantwortung der Kiesunternehmen für die Region hin. „Uns ist wichtig, dass unsere Kies- und Sandprojekte in vielfacher Hinsicht einen Mehrwert für die Region darstellen, nicht nur in wirtschaftlicher“, so Schulz. Hüging-Holemans erläuterte mit Blick auf die Natur- und Erlebniswochen, dass man sich als eine offene Industrie verstehe, die über ihre Arbeit informiere und Zugang zu ihren Projekten gewähre. ●

Gastgewerbe befindet sich wieder im Aufwärtstrend

IHK-Umfrage zur Geschäftslage in der Tourismusbranche

Nach drei trüben Jahren ist die Stimmung im Gastgewerbe wieder von Optimismus geprägt. Dies zeigen die Ergebnisse einer IHK-Umfrage, an der sich im April und Mai 106 Unternehmen aus der Region beteiligt haben. Der IHK-Konjunkturklimaindex – ein Stimmungsbarometer, das die aktuelle und zukünftige Geschäftslage zusammenfasst – ist im Gastgewerbe auf 113,1 Punkte gestiegen (Vorjahr: 94,5 Punkte). Stabil ist die Geschäftslage im Reisegewerbe.

Beim Rückblick auf die Geschäftslage vergaben über 35 Prozent das Prädikat „gut“ (Vorjahr: rund 20 Prozent). Ursächlich hierfür ist der Umsatzanstieg sowohl mit Urlaubs- als auch mit Geschäftsreisenden. Die Zimmerauslastung mit durchschnittlich etwa 44 Prozent hinkt dem Vorjahreswert (48 Prozent) jedoch noch leicht hinterher. Für die nächsten Monate erwarten rund 28 Prozent der Unternehmen eine günstigere Geschäftslage (2013: 21 Prozent).

Die Investitionspläne der Betriebe betreffen überwiegend Modernisierungen (84 Prozent), Produktinnovationen (30 Prozent) und Rationalisierungen (26 Prozent). Aufgrund der gestiegenen Preissensibilität der Gäste wollen 84 Prozent der Beherbergungsbetriebe ihre Übernachtungs- und Verzehrpriese stabil halten (Gastronomiebetriebe: 69 Prozent).

Die größten Risiken bei der wirtschaftlichen Entwicklung in den kommenden zwölf Monaten sehen die meisten Betriebe in der Höhe der Energiepreise (69 Prozent) und Arbeitskosten (67 Prozent),

den wirtschaftspolitischen Rahmenbedingungen (45 Prozent) und den Lebensmittel- und Rohstoffpreisen (41 Prozent). Den Fachkräftemangel sehen 33 Prozent als ein zunehmendes Risiko.

Im Reisegewerbe ist die Konjunkturlage auf einem stabil hohen Niveau. Der Klimaindex liegt bei 105 Punkten und damit leicht über dem Wert des Vorjahres (104). Der Blick auf den Umsatz nach verschiedenen Gästegruppen zeigt, dass insbesondere die Urlaubsreisenden für steigende oder gleichbleibende Umsätze sorgen. Der Geschäftsreiseturismus ist hingegen bei gut 44 Prozent der Befragten zurückgegangen.

Die Entwicklung der Buchungszahlen und ein stabiler Umsatz lässt die Unternehmen zuversichtlich auf die nächsten Monate blicken. 80 Prozent erwarten eine stabile oder sogar günstigere Geschäftslage. Viele Betriebe haben sich daher Investitionen vorgenommen. Am häufigsten werden Modernisierungsmaßnahmen (56 Prozent), Rationalisierungen und Produktinnovationen (jeweils 33 Prozent) genannt. Hingegen spielen etwa Kapazitätserweiterungen eine untergeordnete Rolle. Die größten Risiken für die weitere Entwicklung sieht die Hälfte der Befragten in den wirtschaftspolitischen Rahmenbedingungen. Auch die Inlandsnachfrage (43 Prozent), die Höhe der Arbeitskosten (30 Prozent), der Fachkräftemangel und die gestiegenen Energie- und Rohstoffpreise (jeweils 27 Prozent) spielen in diesem Zusammenhang eine Rolle. ●

IHK-Infobox

Mehr Details: Heike Benecke, Telefon 0203 2821-257, E-Mail benecke@niederrhein.ihk.de



Industrieausschuss tagte bei der Paradies GmbH

Energiepolitik aus Berlin und Brüssel im Fokus

Die energiepolitischen Initiativen aus Berlin und Brüssel standen auf der Tagesordnung bei der letzten Sitzung des IHK-Industrieausschusses. Dieser tagte am 20. Mai unter Vorsitz von Gabriela Grillo bei der Paradies GmbH in Neukirchen-Vluyn. Mit Dr. Hermann Hüwels, Leiter des Bereiches Umwelt, Energie und Rohstoffe beim Deutschen Industrie- und Handelskammertag in Berlin, war ein ausgewiesener Experte an den Niederrhein gekommen.

In seinem Vortrag ging Hüwels insbesondere auf die Kostenbelastung der Strompreise durch den Staat, das europäische Beihilfeverfahren sowie die Reform des Erneuerbare-Energien-Gesetzes ein. Dabei schlug er anschaulich den Bogen zum Thema Versorgungssicherheit bis hin zur Notwendigkeit einer intensiveren Koordination der Energiepolitik in Deutschland und Europa. Im Fokus der anschließenden Diskussion standen die im Zuge der Energiewende entstandenen Wettbewerbsverzerrungen und Nachteile für deutsche Unternehmen. Erschwerend wirkte sich den Erfahrungen der Ausschussmitglieder zufolge auch die zum Teil unsachlich geführte Diskussion um besondere Ausgleichsregelungen für energieintensive Unternehmen aus. Hintergrund: Am Niederrhein benötigen die Unternehmen über



Foto: Ullrich Sorbe

zehn Prozent der gesamten industriellen Energie in Deutschland – bezogen auf Nordrhein-Westfalen sind es 28 Prozent. Die Zahlen unterstreichen, dass die Betriebe vor Ort auf bezahlbare Energiepreise angewiesen sind, um im internationalen Wettbewerb bestehen zu können.

Begrüßenswert, so die Mitglieder des IHK-Ausschusses, seien daher Initiativen, die darauf abzielen, die Akzeptanz der Industrie in der Bevölkerung zu erhöhen. Ein gutes Beispiel hierfür sei die „Lange Nacht der Industrie“, bei der am 23. Oktober wieder zahlreiche Unternehmen an Rhein und Ruhr einen Blick hinter ihre Kulissen ermöglichen. ●

Gute Resonanz beim Tag der Ausbildungschance

IHK zeigte Perspektiven für junge Leute auf

Mehr als 200 Schülerinnen und Schüler besuchten – zum Teil in Begleitung ihrer Lehrer und Eltern – den „Tag der Ausbildungschance 2014“ am 16. Juni in der Niederrheinischen IHK in Duisburg. Dabei nutzten sie die Gelegenheit, sich in individuellen Beratungsgesprächen mit den Ausbildungsexperten der IHK über Bewerbungsverfahren und noch offene Lehrstellen zu informieren.

Die IHK-Experten zeigten den Schülerinnen und Schülern konkrete Chancen und Perspektiven auf dem regionalen Ausbildungsmarkt auf. Zwei Workshops zu den Themen „Wie werden Bewerbungsunterlagen erstellt?“ und „Worauf wird in Vorstellungsgesprächen besonders geachtet?“ fanden großes Interesse bei den Teilnehmern. Personalverantwortliche stellten Lehrstellen und Karrierewege im Unternehmen vor und nutzten die Veranstaltung, um vor Ort zahlreiche Vorstellungsgespräche zu führen.

Sabrina Denissen, Firma Böge Textil-Service GmbH & Co. KG, Duisburg: „Wir sind positiv überrascht von dem Interesse der Jugendlichen. Wir konnten viele Bewerbungsgespräche durchführen



IHK-Beraterin Özlem Erdogan (l.) gab den Teilnehmern nützliche Tipps mit auf den Weg. Foto: Ullrich Sorbe

und interessante Bewerbungsmappen mitnehmen.“ Yadin Kobatan, Schüler der August-Thyssen-Realschule, berichtet: „Ich hatte hier die Chance, mich direkt bei einer Firma vorzustellen. Auch die zwei Workshops, die ich im Vorfeld besucht habe, haben mir geholfen, meine Nervosität im Rahmen zu halten.“

Ansprechpartnerin bei der Niederrheinischen IHK: Özlem Erdogan, Telefon 0203 2821-205, E-Mail erdogan@niederrhein.ihk.de. ●



In der Resolution wenden sich die Unterzeichner gegen die Maut-Pläne aus Berlin.

Foto: Wirtschaftsförderung Kreis Kleve

Schulterschluss gegen „Eintrittsgeld nach Deutschland“

Niederrhein wäre von Pkw-Maut besonders betroffen – Resolution an Bundeskanzlerin Angela Merkel verfasst

Die an die Niederlande angrenzenden Industrie- und Handelskammern in Aachen, Duisburg, Emden, Krefeld, Münster und Osnabrück haben mit großem Unverständnis auf die aktuellen Pläne des Bundesverkehrsministers zur Einführung einer Maut auch für Pkw reagiert. Ocke Hamann, Geschäftsführer der Niederrheinischen IHK: „Bei unserer 140 Kilometer langen Grenze zu den Niederlanden kann man sich die möglichen Folgen leicht ausmalen, wenn unsere Nachbarn ein ‚Eintrittsgeld‘ zahlen müssten.“

Die Einführung der Pkw-Maut für das gesamte deutsche Straßennetz ist nach Ansicht der IHKs eine deutsche Insellösung, die dem europäischen Gedanken des freien Personenverkehrs widerspricht. Eine flächendeckende Nutzungsgebühr für das gesamte Straßennetz gebe es in keinem anderen Nachbarland. Ein „Eintrittsgeld“ von mindestens zehn Euro für Ausländer, die mit dem Auto nach Deutschland einreisen wollen, wäre vor allem für Grenzregionen mit negativen Folgen verbunden: Es sei zu befürchten, dass die niederländischen Nachbarn von Einkäufen, Kurzurlauben oder Museumsbesuchen in Deutschland absehen.

Auf niederländische Kunden ausgerichtete Investitionen, etwa im Einzelhandel oder im Tourismus, könnten künftig seltener werden. Geschäfte und Dienstleister an grenznahen Standorten müssten eventuell einen wesentlichen Ausfall niederländischer Kunden verkraften. Die grenznahen Flughäfen seien zum Beispiel von vielen Reisenden aus den Niederlanden abhängig, deren Zahl bei Maut-Zusatzkosten spürbar zurückgehen dürfte. Hamann: „Den Airport Weeze würde dies mit besonderer Wucht treffen, denn er ist bei den Niederländern stark gefragt. Schon durch die Luftverkehrssteuer hat er viele

Reisende an die NL-Flughäfen verloren.“ Er erinnert daran, dass der Koalitionsvertrag eine Pkw-Maut lediglich auf Autobahnen vorsieht. Deren Auswirkungen auf den Grenzraum wären deutlich geringer.

Für die grenzüberschreitenden Beziehungen sei es nicht förderlich, wenn sich jeder Niederländer als „Willkommensgruß“ in Deutschland erst einmal „abkassiert“ fühle. Im Gegenzug sei damit zu rechnen, dass auch die Nachbarländer eine Pkw-Maut einführen. Für zahlreiche deutsche Autofahrer käme es dann doch zu einer finanziellen Mehrbelastung. Sollten die Pläne zur Pkw-Maut weiter bestehen, erwarten die IHKs ein Veto des Europäischen Gerichtshofs.

Laut den IHKs leisten die angeblich zu erwartenden Mehreinnahmen durch die neue Infrastrukturabgabe keinen wesentlichen Beitrag zur Sanierung oder zum Ausbau der maroden Verkehrsinfrastruktur. Die erhofften Zusatzeinnahmen von 600 Millionen Euro jährlich seien deutlich zu hoch angesetzt. Vielmehr sei davon auszugehen, dass die zusätzlichen Einnahmen durch nicht in Deutschland zugelassene Autos gerade einmal ausreichen, um die Verwaltungs- und Systemkosten wieder einzuspielen.

Verkehrs- und Logistikexperte Hamann: „Selbst wenn sich diese Einnahmen erzielen ließen: Sie würden gerade einmal reichen, um drei Ersatzbauten von Brücken des Typs A 1 bei Leverkusen oder der baunähnlichen Brücke im Zuge der A 40 über den Rhein bei Duisburg-Neuenkamp zu finanzieren.“ Allein in Nordrhein-Westfalen müssten jedoch weit mehr als 80 Brücken ersetzt werden. Angesichts von jährlich 50 Milliarden Euro, die der Verkehr an Steuereinnahmen generiere, sei der Mautplan keine Lösung für die gravierenden Infrastrukturprobleme.

Mit den Auswirkungen der Maut befasste sich auch eine Gesprächsrunde am Airport Weeze mit Vertretern der IHK und Verbänden, Wirtschafts- und Tourismusförderern und Werbegemeinschaften. Wolfgang Spreen, Landrat des Kreises Kleve: „Hiervon sind alle grenznahen Kommunen im Kreis Kleve, von Straelen bis Emmerich

am Rhein betroffen.“ Der Handel in Kleve mache beispielsweise bis zur Hälfte seines Umsatzes mit niederländischen Kunden, die Gastronomie-Meile auf der Emmericher Promenade lebe am Wochenende fast ausschließlich von Besuchern aus dem Nachbarland.

Freizeiteinrichtungen wie das Irrland in Kevelaer-Twisteden oder das Wunderland Kalkar seien ohne niederländisches Publikum nicht vorstellbar. „Wir müssen hier zum Wohle der Menschen die Interessen unserer Region deutlich machen. Höhere Kosten, höherer Aufwand führen unweigerlich dazu, dass lieb gewonnene Kunden sich nicht mehr oder nicht mehr so häufig auf den Weg zum Händler oder zum Lieblingsgastronomen in Deutschland machen,“ so Spreen weiter.

Leidliche Erfahrungen mit einseitig höheren Abgaben und Gebühren hat in der jüngsten Vergangenheit der Airport Weeze machen müssen. Die Luftverkehrsabgabe hat dort zu einem Einbruch bei den Passagierzahlen insbesondere aus den Niederlanden geführt. „Die Maut-Pläne in dieser Form bedeuten, dass der Preis für unsere Kunden weiter steigt und damit für uns, dass ein weiterer Rückgang der Passagierzahlen befürchtet werden muss. Wir erwarten, dass Berlin endlich aufhört einseitige, wettbewerbsverzerrende nationalstaatliche Belastungen einzuführen und die berechtigten Interessen der deutsch-niederländischen Region ernst nimmt und uns Gehör verschafft“, so Ludger van Bebber, Geschäftsführer des Airport Weeze.

„Wir freuen uns über diesen breiten Schulterchluss“, so Norbert Wilder, Prokurist der Wirtschaftsförderung Kreis Kleve. Die Regi-

on mache ihre Position in einer Resolution deutlich, mit der an die Bundespolitik appelliert wird, die unübersehbaren Erfolge grenzüberschreitender Zusammenarbeit nicht durch neue Hürden aufs Spiel zu setzen. Die Resolution gehe sowohl an Kanzlerin Angela Merkel, als auch an das Bundesverkehrsministerium und an die Bundestagsabgeordneten aus dem Kreis Kleve. Konkret erwarten die Unterzeichner, dass die Regelungen zur Pkw-Maut zu keinen Zusatzbelastungen für die Region führen. ●

Die Unterzeichner der Resolution

Ocke Hamann, Niederrheinische IHK, Ludger van Bebber, Geschäftsführer Airport Weeze, Wolfgang Spreen, Landrat Kreis Kleve, Norbert Wilder, Prokurist der Wirtschaftsförderung Kreis Kleve, Haan Groot Obbink, Geschäftsführer Wunderland Kalkar, Uwe Bons, Wirtschaftsförderung Stadt Straelen, Ute Stehlmann, Wirtschaftsförderung Stadt Geldern, Timo Güdden, Tourismusförderung Gemeinde Bedburg-Hau, Johannes Peters, Allgemeiner Vertreter des Bürgermeisters Gemeinde Weeze, Ute Schulze-Heiming, Geschäftsführerin Stadtmarketing Kleve, Dr. Joachim Rasch, Geschäftsführer Wirtschaftsförderungsgesellschaft der Stadt Kleve mbH, Sjaak Kamps, Geschäftsführer Euregio Rhein-Waal, Achim Zirwes, Geschäftsführer Kreishandwerkerschaft Kleve und Einzelhandelsverband Kleve e. V., Andreas Hermsen, Wirtschaftsförderung Gemeinde Kranenburg, Josi Winkels-Tebartz van Elst, Inhaberin Irrland Kevelaer, Hans-Josef Bruns, Wirtschaftsförderung Stadt Kevelaer.

Erster Bilanzbuchhalter- und Controllertag bei der IHK

Aufstiegsfortbildung ist stark gefragt

Groß war das Interesse am ersten Bilanzbuchhalter- und Controllertrag in Duisburg, den die Niederrheinische IHK gemeinsam mit dem Bundesverband der Bilanzbuchhalter und Controller am 17. Juni organisiert hatte. Jürgen Kaiser, stellvertretender Leiter des IHK-Geschäftsbereichs Bildung und Technologie, würdigte den „Bilanzbuchhalter“ als besonders erfolgreiche Weiterbildungsqualifikation.

Der Bilanzbuchhalter wird sowohl von Unternehmen als auch bei Weiterbildungsinteressierten stark nachgefragt – trotz bekanntermaßen hoher Anforderungen. Erich Sachnik, Vorsitzender des IHK-Prüfungsausschusses für die Bilanzbuchhalter, gab einen Einblick in die kontinuierliche Weiterentwicklung dieser Aufstiegsfortbildung. Deren Dynamik drücke sich auch in der geplanten Überarbeitung und Modernisierung der entsprechenden Rechtsverordnung aus.

Uwe Jüttner, Präsident der European Management Accountants Association e. V., Bonn, ging auf die Stellung des Bilanz-

buchhalters im internationalen Kontext ein. Ebenfalls auf großes Interesse stieß die Präsentation der Gehaltsanalyse 2014, die vom Bundesverband der Bilanzbuchhalter und Controller im Frühjahr durchgeführt wurde. Die Umfrage, an der rund 2 800 Personen teilnahmen, lässt erkennen, dass mittlerweile eine Vielzahl der Befragten über entsprechende Zusatzqualifikationen verfügen. ●



Jürgen Kaiser.

Foto: Hendrik Grzebatzki

Langfristige Perspektive für die Rohstoffindustrie gefordert

Wirtschaft und Politik diskutierten über Auswirkungen des Entwurfs zum Landesentwicklungsplan

Mit dem Entwurf des Landesentwicklungsplans (LEP) wird die Raum- und Strukturentwicklung des Landes Nordrhein-Westfalen auf eine neue Basis gestellt. Der LEP legt fest, wo sich in den nächsten 15 bis 20 Jahren Wohn-, Gewerbe- und Industrie-flächen entwickeln sollen. Auch regelt er, in welchem Umfang zukünftig Rohstoffe gefördert werden dürfen. Auf einer gemeinsamen Fachveranstaltung der IHKs in NRW und des Baustoffverbandes vero am 11. Juni im Steigenberger Hotel, Düsseldorf, wurden die daraus resultierenden Herausforderungen für die Rohstoffindustrie beleuchtet.

Zu Beginn betonte Dr. Stefan Dietzfelbinger, Hauptgeschäftsführer der Niederrheinischen IHK, dass die Unternehmen in NRW auf Rohstoffe dringend angewiesen seien. Nordrhein-Westfalen sei das rohstoffreichste Bundesland. Die rohstofffördernden Unternehmen sicherten allein im Regierungsbezirk Düsseldorf über 3 000 Arbeitsplätze. Rechne man weitere Stellen bei Zuliefern und Abnehmern mit ein, seien es sogar mehr als 10 000. Die Landesregierung, so Dietzfelbinger, sei gefordert, die Rohstoffgewinnung – anders als bislang vorgesehen – stärker zu berücksichtigen. Die Neufassung des LEP solle als Chance gesehen werden, Rohstoffgewinnung als Bestandteil einer modernen Regionalentwicklung zu begreifen. Der Industriezweig verdiene eine weiterhin klare und langfristige Perspektive.



Fotos: Hendrik Grzebatzki

Dr. Christoph Epping, Gruppenleiter Raumordnung und Landesplanung der Staatskanzlei NRW, machte in seinem Vortrag „NRW auf dem Weg zu einem neuen Landesentwicklungsplan – Stand des Verfahrens“ deutlich, dass nach der sechsmonatigen Beteiligungsfrist aktuell die eingegangenen Stellungnahmen durch die Staatskanzlei ausgewertet würden und der LEP überarbeitet werde. Rund 1400 Stellungnahmen seien erfasst worden, darunter etwa 790 institutionelle und 600 private (einschließlich 50 Unternehmen). Sollte es zu wesentlichen Änderungen des LEPs kommen, sei ein erneutes Beteiligungsverfahren vorgesehen.



V. l.: vero-Hauptgeschäftsführer Raimo Benger, Franz-Bernd Köster, Dr. Christoph Epping, IHK-Präsident Burkhard Landers, Michael Pieper, Michael Schulz, Geschäftsführer Hülskens Holding GmbH & Co. KG, Dr. Paul Páez-Maletz, Geschäftsführer Quarzwerke GmbH, Moderator Matthias Bongard, Dr. Beatrice Spenner, Umweltbeauftragte Spenner Zement GmbH & Co. KG.

Ein solches sei, aufgrund der Vielzahl von Änderungsforderungen, auch durchaus zu erwarten, so Epping. Zum Teil würden bereits erste Auswertungen vorliegen. So sei vermehrt die Forderung nach der Verlängerung von Versorgungszeiträumen für die Fest- und Lockergesteinsindustrie geäußert worden. Bei der Festlegung sogenannter Tabugebiete hatten sich die Stellungnehmenden sogar vielfach für eine Streichung dieser Maßnahme ausgesprochen.

Michael Pieper, Geschäftsführer der Niederrheinischen IHK für den Bereich Industrie, Umwelt, Energie und zugleich federführend beim Thema Umwelt für die IHKs in NRW, betonte, dass es entscheidend sei, was die staatliche Planung künftig an Rohstoffgewinnungsgebieten vorhalte. Als besonders problematisch stellen sich laut Pieper die vorgesehenen Regelungen zu den knapp bemessenen Abgrabungszeiträumen für Fest- und Lockergesteine dar. Der Zeithorizont, in dem ein Abbau überhaupt möglich sei, würde sich dem LEP-Entwurf zufolge spürbar verkürzen.

Gerade die rohstoffgewinnende Industrie sei aufgrund ihrer hohen Investitionskosten in Verarbeitungs- und Fertigungsanlagen, aber auch angesichts der zunehmenden Dauer von Genehmigungsverfahren auf langfristige Planungssicherheit angewiesen. Darüber hinaus sei die Tabuisierung von Lagerstätten kritisch zu hinterfragen, so Pieper. Insbesondere bei der Erteilung von Ausnahme genehmigungen herrsche wenig Flexibilität.

In einer Podiumsdiskussion stellte sich deutlich heraus, dass es gerade die Familienunternehmen vor Ort seien, die sich freiwillig in der Infrastrukturentwicklung und über die eigentliche Flächenrekultivierung hinaus engagieren. Dieser Aspekt werde in der Diskussion häufig übersehen. Beispielsweise seien die Duisburger Sechs-Seen-Platte oder das dortige Rheinufer in seiner heutigen Gestalt durch Rohstoffgewinnung entstanden – Orte, die heute als attraktive Naherholungsgebiete wahrgenommen würden. Manche Maßnahmen zum Hochwasser- und zum Naturschutz seien nur in Verbindung mit einer Rohstoffgewinnung möglich und bezahlbar. Die Diskussionssteilnehmer aus Wirtschaft und Verbänden betonten, dass

die Ziele des LEP bei den Themen „Abgrabungshorizonte“ und „Tabugebiete“ überarbeitet werden müssen. Investitionssicherheit sei für die Unternehmen überlebenswichtig. In diesem Zusammenhang sei auch die Arbeitsplatzsicherung nicht zu vernachlässigen.

In seinen Schlussworten betonte Franz-Bernd Köster, Präsident des Mitveranstalters vero, dass der Landesentwicklungsplan als zukunftsfestes Leitwerk für die gesamte Branche von entschei-

dender Bedeutung sei und gehandelt werden müsse, noch bevor er in seiner endgültigen Fassung verabschiedet wird. ●



IHK-Infobox

Mehr Details: Elisabeth Noke-Schäfer, Telefon 0203 2821-311, E-Mail noke@niederrhein.ihk.de.

Wirtschaft und Ökologie in Einklang bringen

NRW-Umweltminister Remmel Hauptredner
beim Branchenforum in Duisburg

Inwieweit kann sich Nachhaltigkeit als ein Erfolgsfaktor erweisen? Diese Frage stand am 21. Mai im Zentrum des Branchenforums SchifffahrtHafenLogistik, das bereits in sechster Auflage von der gastgebenden Niederrheinischen IHK, dem Verband Verkehrswirtschaft und Logistik (VVWL) und dem Logistik-Cluster NRW in Duisburg veranstaltet wurde.



NRW-Umweltminister Johannes Remmel.

Foto: Hendrik Grzebatzki

„Nordrhein-Westfalen ist ein Industrieland – und wird es auch bleiben.“ Mit dieser Aussage bekannte sich Hauptredner Johannes Remmel, Minister für Klimaschutz, Umwelt, Landwirtschaft, Natur- und Verbraucherschutz, zum Wirtschaftsstandort NRW. Gleichzeitig hob er vor über 100 Gästen aus Wirtschaft, Wissenschaft, Politik und Verwaltung im großen Sitzungssaal der Niederrheinischen IHK die Notwendigkeit eines Gleichklangs von Ökonomie und Ökologie hervor.

Dabei räumte er mit Blick auf Ausbaudefizite bei Schiene und Wasserstraße ein, dass das Binnenschiff als klimafreundlicher Verkehrsträger sein volles Potenzial nicht entfalten könne, solange die Rahmenbedingungen nicht stimmten. Konkret nannte er unzureichende Brückenhöhen im Kanalnetz und den Ausbau von Hafenstandorten. Allerdings forderte der Minister auch die Bin-

nenschifffahrtsbranche auf, ihren Beitrag zum Umwelt- und Klimaschutz zu leisten: „Wenn das Binnenschiff das grüne Siegel tragen will, dann müssen dem auch Technik und Kraftstoffe entsprechen.“

Zuvor hatte IHK-Vizepräsident Frank Wittig vor einer Gefährdung des Wirtschaftsstandorts durch eine übertriebene Umweltpolitik gewarnt: „Wir müssen aufpassen, dass wir mit regulierenden Maßnahmen nicht über das Ziel hinausschießen.“ Wittig nannte mit Blick auf das besonders umweltfreundliche System Wasserstraße die neuen Auflagen beim Umgang mit wassergefährdenden Stoffen oder beim Reinigen von Schiffen und mahnte: „Der Lkw ist immer dann der Gewinner, wenn Hafenstandorte mit Auflagen zu kämpfen haben und in ihrer Entwicklung eingeschränkt werden.“

Christoph Kösters, Hauptgeschäftsführer des Logistik-Verbandes VVWL NRW, plädierte in Richtung des Ministers, für multimodale Verkehrsketten und ihre Schnittstellen einen durchgehenden 24-Stunden-Betrieb zu gewährleisten. Nach einem Impulsvortrag von RWI-Forscher Dr. Torsten Schmidt über die volkswirtschaftlichen Perspektiven Nordrhein-Westfalens ging es im weiteren Verlauf um die ökonomische Nachhaltigkeit des Wirtschaftsstandorts NRW. Mit Jörg Becker, BP Europe SE, Gerd Deimel, Lanxess Deutschland GmbH, und Marcus Jenner, Deichmann SE, gaben ausgewiesene Branchenkenner einen Ausblick auf Trends in ihren Märkten, die es logistisch aufzuarbeiten gelte.

Abgeschlossen wurde das Branchenforum von einer Podiumsdiskussion, in der Florian Braun, Schenker Deutschland AG, Georg Hötte, Rhenus PartnerShip GmbH, und Dr. Peter Langenbach, Hülskens GmbH, gemeinsam mit dem Publikum aufarbeiteten, was Politik, Wissenschaft und Industrie zuvor diskutiert hatten. ●

Zwischen Wissenschaft und Industrie

Wirtschaftsjunioren aus Duisburg und dem Kreis Wesel mit neuer Gesprächsreihe

Duisburg ist mit dem größten Binnenhafen und als größter Stahlstandort Europas so stark mit der Industrie verbunden wie kaum eine andere deutsche Stadt. Doch nicht nur die Industrie, sondern insbesondere auch die Universität Duisburg-Essen prägt den Standort. Im Juni konnten die Wirtschaftsjunioren aus Duisburg und dem Kreis Wesel zwei herausragende Persönlichkeiten zu Gesprächen begrüßen – den Rektor der Universität Duisburg-Essen, Professor Dr. Ulrich Radtke, sowie den „Vater“ der „Langen Nacht der Industrie“, Jürgen Henke.



Professor Dr. Ulrich Radtke (4. v. l.) beim Treffen mit den Jungunternehmern aus Duisburg und dem Kreis Wesel. Foto: WJ

Im Rahmen des jährlich durchgeführten Kamingesprächs betonte Professor Dr. Ulrich Radtke die Herausforderungen des Zusammenwachsens der ehemals unabhängigen Universitäten Duisburg und Essen zu einer gemeinsamen wissenschaftlichen Hochschule mit internationalem Rang. Die Universität Duisburg-Essen habe als eine der ersten die Bedeutung der Diversität an Hochschulen erkannt und ein eigenes Prorektorat eingerichtet. Er erläuterte den Wirtschaftsjunioren auch die Unterschiede zwischen der Führung von Unternehmen und dem Hochschul- beziehungsweise Wissenschaftsmanagement und betonte, dass trotz der Freiheiten, die das Hochschulfreiheitsgesetz 2007 gebracht habe, von einer unternehmerischen Hochschule nicht gesprochen werden könne.

Mit Blick auf die aktuellen Entwicklungen in der Landesgesetzgebung hob er hervor, dass von den Universitäten insbesondere die Einführung einer Fachaufsicht nach den Rahmenvorgaben des Ministeriums kritisiert werde, die der universitären Selbstverwal-

tung widerspreche. Die Definition zentraler Vorgaben müsse dem Parlament und nicht dem Ministerium obliegen. Radtke ging aber auch auf die Gemeinsamkeiten mit der Führung von Unternehmen ein. Beispielsweise setze er sich jedes Jahr in einem Workshop mit den Dekanen, den Leitern der Fakultäten, zusammen, um die weitere Entwicklung sowie die Strategie der Universität zu besprechen. Angesprochen auf negative Erfahrungen der Wirtschaftsjunioren mit der Ausbildungsreife von Schulabsolventen bestätigte er, dass auch die Uni dazu übergegangen sei, Studenten in verschiedenen Fächern durch Vorbereitungskurse an das universitäre Niveau heranzuführen.



Eine feste Größe im Jahresprogramm der Duisburger Wirtschaftsjunioren soll auch die neue Interviewreihe „Offen gesagt in Duisburg“ werden. Zur Premiere hatte der Arbeitskreis Wirtschaft und Politik den „Vater“ der Langen Nacht der Industrie, Jürgen Henke, eingeladen. Henke berichtete über die Ziele der Veranstaltung. Sie bringe zusammen, was zusammengehört: die Industrie als bedeutenden Wirtschaftsfaktor und die regionale Bevölkerung. Menschen hätten die Möglichkeit, spannende Unternehmen und attraktive Arbeitgeber hautnah zu erleben. Ein besonderes Argument liegt für Henke auf der Förderung von Schülern, die Kontakte zu möglichen Ausbildern aufnehmen können. Ein Ziel, das auch die Duisburger Junioren seit Jahren verfolgen, in dem sie Schüler durch Beratungen und Bewerbungstrainings für den Beruf fit machen.

Spannend seien Henke zufolge insbesondere die „Hidden Champions“ unter den teilnehmenden Unternehmen. Auch wenn viele Besucher zunächst vor allem an den „Big Playern“ interessiert seien, zeige sich im Nachhinein oft, dass gerade die Mittelständler oftmals interessante Tätigkeiten bieten. David Pesamosca, Mitglied der Wirtschaftsjunioren Duisburg, berichtete über die positiven Erfahrungen „seines“ Unternehmens Krohne Messtechnik GmbH mit der Teilnahme an der „Langen Nacht“. Gerade für eher unbekannte Unternehmen biete sich die Chance, die Bekanntheit zu steigern und Akzeptanz für die Belange der Industrie zu wecken.

Informationen für Unternehmer und Führungskräfte, die sich für die Aktivitäten der Wirtschaftsjunioren interessieren, stehen unter <http://duisburg.wjd.de> zur Verfügung. Mehr Details: Dr. Frank Rieger, Telefon 0203 2821-279, E-Mail WirtschaftsjuniorenDuisburg@niederrhein.ihk.de.

Wirtschaftspolitischer Gedankenaustausch in Duisburg

RWI-Präsident im Gespräch mit den IHKs im Ruhrgebiet

Die Wirtschaftspolitik von Bund und Land und die Herausforderungen für das Ruhrgebiet – diese Themen standen im Mittelpunkt eines wirtschaftspolitischen Gedankenaustausches zwischen dem Präsidenten des Rheinisch-Westfälischen Instituts für Wirtschaftsforschung (RWI), Professor Dr. Christoph M. Schmidt, und den Hauptgeschäftsführern der Industrie- und Handelskammern im Ruhrgebiet am 9. Juli bei der Niederrheinischen IHK in Duisburg.

Angesichts der anhaltend strukturpolitischen Schwierigkeiten des Ruhrgebiets äußerten alle Beteiligten ihre Skepsis an den Vorschlägen des RVR-Gesetzentwurfs: Eine zusätzliche Verwaltungsebene und eine Abschottung könnten der notwendigen Zusammenarbeit mit der umliegenden Region entgegenstehen. Die Gesprächspartner diskutierten auch die Politik auf Bundesebene kritisch: Während die Bundesregierung auf europäischer Ebene Reformen anmahne, um die wirtschaftliche Entwicklung der Euroländer zu verbessern und Staatshaushalte zu konsolidieren, würden in Deutschland teure Programme, wie die Rente mit 63 oder der Mindestlohn, eingeführt.

Schmidt stellte heraus, dass der Euro langfristig nur mithilfe eines besseren Krisenmanagements der Euroländer zukunfts-



Professor Dr. Christoph M. Schmidt beim Eintrag ins Goldene Buch mit v. l. Reinhard Schulz, IHK zu Dortmund, Dr. Stefan Dietzfelbinger, Niederrheinische IHK, Karl-F. Schulte-Uebbing, IHK Nord Westfalen/Münster, Dr. Gerald Püchel, IHK für Essen, Mülheim an der Ruhr, Oberhausen zu Essen. Foto: Hendrik Grzebatzki

fähig bleibe. Der Stabilitätspakt biete dafür die richtigen Instrumente, dürfe jedoch nicht aufgeweicht werden. Bezugnehmend auf den Klimaschutz erklärte der RWI-Präsident, Regelungen ergäben nur auf globaler oder europäischer Ebene Sinn. Weitere Ziele der Landesregierung, die die Vorgaben aus Brüssel sogar übertreffen, hemmten Investitionen in NRW und seien für den globalen Klimaschutz nahezu ohne Auswirkungen. ●

Von Generation zu Generation

Einblicke in die Aktivitäten der Young Logs im zehnten Jahr ihres Bestehens – neuer Internetauftritt online

Der Niederrhein zählt zu den Logistikstandorten schlechthin in Europa. Die Young Logs, ein Zusammenschluss von Nachwuchsführungskräften, greifen – seit inzwischen zehn Jahren – immer wieder spannende Entwicklungen aus der Branche auf. Dabei profitieren die Mitglieder vom gegenseitigen Erfahrungsaustausch und gemeinsamen Netzwerktreffen.

Dass sich die Young Logs im zehnten Jahr ihres Bestehens sozusagen in der zweiten Generation befinden, dass wollten die Junglogistiker bereits zum Jahresauftakt mit ihrer Veranstaltung „Young Logs 2.0“ herausstellen. Auch zahlreiche neue Gesichter folgten der Einladung in die IHK, und offensichtlich wurde das Interesse soweit geweckt, dass einige sich inzwischen im Lenkungskreis der Young Logs – dem sogenannten Council – einbringen. Dieser hat unter anderem einen neuen Internetauftritt initiiert, der über das Netzwerk und seine Veranstaltungen informiert und zugleich auch einen Mitgliederbereich enthält.

Bei ihrer letzten Veranstaltung im Juni mit dem Titel „Über den Tellerrand: Young Logs berichten aus ihrer Arbeitspraxis“ stellten fünf junge Führungskräfte ihr Tätigkeitsfeld vor: Daniel Conrad, Duisport Packing Logistics, und Dominik Wedding, Geodis Logistics Deutschland, zeigten dabei, warum die Transportverpackung letztlich kein „Ressourcenfresser“, sondern eigentlich ein Ressourcenschoner ist.

Arnim Spengler, Mitarbeiter des Zentrums für Logistik & Verkehr (ZLV) an der Universität Duisburg-Essen, stellte das Prinzip der Kollaboration – das Teilen von Wissen – als eine Steigerung einer Kooperation vor. Er machte deutlich, dass Kollaboration schon in naher Zukunft zu den bedeutenden unternehmerischen Kompetenzen gehören wird. Johannes Franke, Duisburger Hafen AG, und Andreas Hoene, ebenfalls ZLV, erläuterten den Mehrwert von Forschung für die logistische Praxis und die Wissenschaft. ●

IHK-Infobox

Ansprechpartner für junge Führungskräfte, die sich für die Young Logs interessieren: Thorsten Kuhlmann, Telefon 0203 2821-278, E-Mail kuhlmann@niederrhein.ihk.de. Mehr Details zu den Aktivitäten auch unter www.younglogs.eu.

Gesellschaftliches Engagement strategisch umsetzen

Großes Interesse am CSR-Frühstück bei PKF Fasselt Schlage

Corporate Social Responsibility (CSR), die Übernahme gesellschaftlicher Verantwortung, sollten Unternehmen mit ihren strategischen Zielen verknüpfen. Doch wie kann ein Mittelständler dies in die Praxis umsetzen? Dieser Frage gingen die Teilnehmer des CSR-Frühstücks am 26. Juni bei der Duisburger Wirtschaftsprüfungsgesellschaft PKF Fasselt Schlage nach.

Geldspenden von Unternehmen werden heutzutage oft als selbstverständlich angesehen. Auch ist es verbreitet, Mitarbeiter für caritative Ehrenämter zu motivieren. Doch was unterscheidet eine sporadische Spende von einem strategischen Engagement? Wiebke Doktor von der Duisburger Agentur „fundamente“ stellte Möglichkeiten für den Aufbau eines nachhaltigen Engagements vor und veranschaulichte, wie vorhandene Kooperationen genutzt werden können, um Kundenbindung zu erhöhen, den Unternehmensstandort zu stärken oder die Motivation der Mitarbeiter zu steigern.

Anschließend stellte Urte Lickfett, PKF Fasselt Schlage, die breiten Aktivitäten des Unternehmens vor. PKF Fasselt Schlage gehört zu den führenden Wirtschaftsprüfungs- und Beratungsunternehmen in Deutschland. An 14 Standorten sind insgesamt mehr als 600 Personen tätig. In Duisburg arbeiten 13 Partner und mehr als 200 Mitarbeiter. Unter anderem gehören eine zielgerichtete Spendenpraxis, die Verleihung des Fasselt Förder-



Foto: Hendrik Grzebatzki

preises sowie die unentgeltliche Einbringung fachlichen Know-hows für gemeinnützige Einrichtungen zur CSR-Strategie des Unternehmens. Anschaulich stellte Lickfett heraus, wie das Unternehmen sein Förder-Portfolio entwickelt hat und welche Ziele damit verbunden sind. Die zahlreichen Nachfragen der annähernd 50 Teilnehmer zeigten, wie groß das Interesse an dieser Facette des CSR ist. ●

IHK-Infobox

Ansprechpartner für das Thema CSR bei der Niederrheinischen IHK: Ass. Matthias Wulfert, Telefon 0203 2821-309, E-Mail wulfert@niederrhein.ihk.de.

Familienfreundlichkeit wird prämiert

Lokales Bündnis hat Unternehmenspreis ausgeschrieben – Bewerbungen bis zum 29. August möglich

Familienfreundlichkeit ist für Unternehmen eines der besten Argumente im Wettbewerb um Fachkräfte. Viele Unternehmen in Duisburg engagieren sich bereits für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Um dieses Engagement zu würdigen, hat das Lokale Bündnis für Familie in Duisburg den Preis „Familienfreundliches Unternehmen 2014“ ausgeschrieben.

Gesucht werden Betriebe aus Duisburg – unabhängig von ihrer Größe und Branche – die sich zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf bekennen. Sowohl Unternehmerinnen und Unternehmer als auch Mitarbeiter oder Betriebsräte können ihr Unternehmen vorschlagen. Beispiele für familienfreundliche Maßnahmen können beispielsweise in den Bereichen Arbeitszeit oder -organisation, Personalentwicklung, Kinderbetreuung, der Pflege von Angehörigen oder etwa in finanziellen Hilfen liegen – aber auch alle anderen denkbaren Bereiche, in denen Familienfreundlichkeit eine Rolle spielt, sind gefragt.

Eine Jury, bestehend aus Vertretern des Lokalen Bündnisses, beurteilt die Einreichungen und prämiert die Preisträger im Rahmen einer feierlichen Veranstaltung.

Bis zum 29. August können Vorschläge eingereicht werden. Dazu sollte das Unternehmen kurz vorgestellt und begründet werden, warum gerade dieses den Preis verdient hat. Mehr Details und ein Bewerbungsbogen für die Teilnahme stehen unter www.ihk-niederrhein.de/Buendnis-fuer-Familie-Duisburg zur Verfügung. Ansprechpartnerin: Nadine Deutschmann, Telefon 0203 2821-289, E-Mail deutschmann@niederrhein.ihk.de. ●

Lokales Bündnis

Das Lokale Bündnis für Familie in Duisburg wurde Anfang des Jahres auf Initiative der Wirtschaft gemeinsam mit der Stadt Duisburg, der IHK, der Unternehmerverbandsgruppe, den Wirtschaftsunioren Duisburg, dem Deutschen Gewerkschaftsbund Niederrhein, der Arbeitsgemeinschaft der Verbände der Freien Wohlfahrtspflege, dem Jobcenter und der Agentur für Arbeit in Duisburg gegründet.

Straelen. Vor 100 Jahren wurde ein Grundstein für die Agrobusinessregion Niederrhein gelegt: mit der ersten Versteigerung von Obst und Gemüse am 4. Juni 1914. Heute wird Deutschlands einzige Blumen- und Pflanzenversteigerung von der Veiling Rhein-Maas, einem Joint Venture der niederländischen Genossenschaftsorganisation Flora Holland und der Erzeugergenossenschaft Landgard, betrieben. Mehr zum tw-Wirtschaftsbild auf Seite 34.

Foto: Veiling Rhein-Maas



AI 011224 PAGE 1

Stängelhöhe	30 cm
Transporthöhe	30 cm
Staudlänge/Bl. pro Topf	5
Substrat	Topf/gro.

ALTERNATIVE

AI 011224 PAGE 1

Stängelhöhe	30 cm
Bl. Pflanzenhöhe	20 cm
Bl. Aus. Blühen h. Topf	5
Substrat	Topf/gro.

ALTERNATIVE

AI 011224 PAGE 1

Stängelhöhe	30 cm
Bl. Pflanzenhöhe	20 cm
Bl. Aus. Blühen h. Topf	5
Substrat	Topf/gro.

ALTERNATIVE

AI 011224 PAGE 1

Stängelhöhe	30 cm
Bl. Pflanzenhöhe	20 cm
Bl. Aus. Blühen h. Topf	5
Substrat	Topf/gro.

ALTERNATIVE

4 5 6 7 8

Markt der Frühblossoming
bei diesen Maasrosen auf
den 14. März vorerst leer!



Wirtschaftsticker

● Das Unternehmen **bb med. product GmbH** aus Kalkar, Hersteller von Kosmetik- und Medizinprodukten, hat sein Produktionsgebäude um eine neue Herstellung und ein Gefahrstofflager erweitert. Die in modularer Bauweise errichtete 200 Quadratmeter große Hallenanlage erfüllt die modernsten Ansprüche an Umweltschutz und Sicherheit. Das Investitionsvolumen betrug 410 000 Euro.

.....

● Der Spezialchemiekonzern **Altana**, Wessel, und die israelische Landa-Gruppe haben eine Vereinbarung unterzeichnet, nach der Altana für 100 Millionen Euro im Wege einer Kapitalerhöhung einen Minderheitsanteil an Landa Digital Printing erwirbt. Beide Unternehmen sehen den Schritt als Start für eine langfristige Partnerschaft, um Lösungen für den Digitaldruck in den Verpackungs- und Druckmarkt einzuführen.

● Ende Mai hat die **Medline International Germany GmbH** den ersten Spatenstich für den Bau eines neuen Logistikzentrums in Kleve gefeiert. Medline Industries, ein weltweiter Anbieter chirurgischer und medizinischer Produkte, verdreifacht damit die Größe seines europäischen Distributionslagers auf 37 000 Quadratmeter. Das Unternehmen beschäftigt am Standort Kleve 140 Mitarbeiter, wovon allein ein 60-köpfiges Team mit der Lagerung und Distribution des europäischen Produktsortiments betraut ist.

.....

● Für das Geschäftsjahr 2013/2014 hält der Reiseveranstalter **Alltours**, Duisburg, aufgrund der bisherigen Entwicklung an seiner Prognose von zwei Prozent Umsatzwachstum fest. Für den Winter 2014/ 2015 plant Alltours erneut mit einem organischen Zuwachs von rund zwei Prozent.



Firmenjubiläen

75 Jahre

6. Juli: Johannes Enk Vieh- und Fleischhandel e.K., Deichweg 5, 46499 Hamminkeln

11. August: Schuhhaus Tervooren OHG, Gelderstraße 30-34, 47495 Rheinberg

25 Jahre

1. Juli: Viktoria-Apotheke Inhaber Apotheker Andreas-Paul Schmalzer, Weseler Straße 92-94, 47169 Duisburg

1. Juli: BEM GmbH Rohrnetzservice, Erlenstraße 82, 46539 Dinslaken

Überproportionale Wachstumschancen sieht der Veranstalter im Segment Eigenanreise/Mitteuropa. Dort rechnet Alltours mit einem Umsatzplus von zehn Prozent gegenüber dem Vorjahr.

● Seit über 20 Jahren steht das „Top 100“-Siegel für Innovationskraft und Teamgeist. **LED Linear GmbH** aus Neukirchen-Vluyn gehörte nun schon zum zweiten Mal zu den Top-Innovatoren und erhielt am 27. Juni erneut die begehrte Auszeichnung. „Top 100“-Mentor Ranga Yogeshwar ehrte das Unternehmen im Rahmen des Deutschen Mittelstands-Summits in Essen.

● Das Projekt „Logport II Duisburg“ der **Duisport-Gruppe** ist von der Deutschen Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen mit dem Zertifikat „Silber“ ausgezeichnet worden. Dieses steht für die Qualität des Bauprojekts und ist bereits die zweite Auszeichnung für die Logistikimmobilie.

● Die **Duisburger Hafen AG** gehört zu den besten Arbeitgebern im deutschen Mittelstand und ist dafür mit dem „Top Job“-Award ausgezeichnet worden. Mentor Wolfgang Clement ehrte die Managementgesellschaft des weltweit größten Bin-

nenhafens auf dem Deutschen Mittelstands-Summit in Essen. Im Fokus standen dabei die Mitarbeiterzufriedenheit und die Führungsqualität.

● In einer Studie des Magazins „brand eins Wissen“ wurde die Unternehmensberatung **it-motive AG** mit Hauptsitz in Duisburg zu den besten Beratern Deutschlands 2014 gekürt, unter anderem im Bereich „Automotive“. In der Umfrage zum Beratungsmarkt in Deutschland wurden Branchen und Arbeitsbereiche von rund 3 000 Partnern und Projektleitern aus Unternehmensberatungen sowie Managern deutscher Unternehmen bewertet.

● Rabelink Logistics, die niederländische Gesellschaft der **Huettemann-Gruppe** mit Hauptsitz in Duisburg, hat mit dem ersten Spatenstich für den Bau ihres neuen Speditionsterminals begonnen. Die Anlage entsteht in Wehl, nur wenige Kilometer vom Rabelink-Sitz in Doetinchem entfernt. Rund 6,5 Millionen Euro investiert die Logistik-

gruppe in den Neubau. Errichtet wird das Terminal in den kommenden Monaten auf einem 23 000 Quadratmeter großen Grundstück.

● Das Schloss Styrum in Mülheim an der Ruhr wird ab September von der **Frank Schwarz Gastro Group (FSGG)** für Veranstaltungen genutzt. Das Duisburger Cateringunternehmen hat mit der Mülheimer Stadtmarketing und Tourismus GmbH einen Pachtvertrag über fünf Jahre geschlossen.

● Der **Landschaftspark Duisburg-Nord** hat im Juli sein 20-jähriges Bestehen gefeiert. Insgesamt besuchten knapp 24 000 Menschen die Feierlichkeiten.

● **Ryanair** hat am 1. Juli eine neue Flugverbindung zwischen Weeze und Perugia aufgenommen. Es ist bereits das 13. Ziel in Italien, das von Weeze aus in diesem Sommer angefliegen wird.

Lemken eröffnete Werk im Reich der Mitte

Investitionsvolumen beträgt mehr als neun Millionen Euro

Als größte Volkswirtschaft der Welt stellt China für die Agrartechnik einen der wichtigsten Wachstumsmärkte dar. Der Alpener Landmaschinenhersteller Lemken hat auf diese Entwicklung reagiert und an der Ostküste des Landes eine eigene Produktionsstätte errichtet. Im Juni wurde die Tochtergesellschaft Lemken Agricultural Machinery Co. (Qingdao) Ltd. feierlich eröffnet.

Bereits seit 1995 ist Lemken auf dem chinesischen Markt aktiv, zunächst in Kooperationen, seit 2009 mit einer eigenen Vertriebsgesellschaft. Ermutigt durch Investitionshilfen, die die chinesische Regierung für den Erwerb moderner Landtechnik aus heimischer Produktion gewährt, wagte Lemken 2012 den Schritt zum Bau eines eigenen Montagewerks in Qingdao. Die Stadt verfügt unter anderem über einen der größten Containerhäfen des Landes.

In dem neuen Werk mit einer Gesamtfläche von 6 500 Quadratmetern werden unter Verwendung von Komponenten aus der



Auch Pflüge werden am neuen Standort montiert.

Foto: Lemken

Alpener Produktion sogenannte Grubber, Kurzscheibeneggen und Anbaudrehpflüge für den chinesischen Markt endmontiert. 36 Mitarbeiter sind in der Produktion, dem Vertrieb und der Verwaltung beschäftigt. Angesichts einer derzeitigen jährlichen Wachstumsrate von 50 Prozent in China plant Lemken die Einführung weiterer Produkte sowie den Ausbau des Service- und Vertriebsnetzes. ●



Diese Aufnahme entstand bei der ersten Versteigerung im Juni 1914.

Foto: Stadtarchiv Straelen

100 Jahre Pflanzenversteigerung

In Straelen liegen die Wurzeln der Gartenbauregion Niederrhein

Der Niederrhein gehört zu den wichtigsten Gartenbauregionen Deutschlands. Dass es zu einer solchen Entwicklung kam, hat auch mit einem Schlüsselereignis vor gut 100 Jahren zu tun: der ersten Erzeugerversteigerung in Straelen am 4. Juni 1914. Bei den Jubiläumsfeierlichkeiten in Deutschlands einziger Blumen- und Pflanzenversteigerung, der Veiling Rhein-Maas, gab es Einblicke in die Historie und Zukunft des Gartenbaus.

Zu Beginn des 19. Jahrhunderts prägten kleine und mittlere Betriebe das Bild der Landwirtschaft am Niederrhein. Die Ansiedlung von Industrie, wie etwa im Ruhrgebiet, war aufgrund mangelnder Rohstoffe schwierig. Gute Boden- und Klimabedingungen waren jedoch vorhanden. Man entschied sich deshalb, der Verarmung der Bevölkerung durch die Professionalisierung des gewerblichen Gemüsebaus entgegenzuwirken. Im niederländischen Limburg hatte man bereits den Obst- und Gemüsebau erfolgreich vorangerieben. So lag es nahe, 1913 den Straelener Obst- und Gartenbauverein zu gründen, um es den Niederländern gleichzutun. Unermüdlich wurde fortan für den Gartenbau geworben.

Schon bald kamen größere Mengen Gemüse zusammen, und die Vermarktung musste organisiert werden. Am 4. Juni 1914 war es dann schließlich soweit: Der Ausrufer ratterte nach niederländischer Manier die Preiszahlen absteigend herunter. Rief der Händler: „Min“, erhielt er den Zuschlag. Nach den ersten Erfolgen der Straelener Versteigerung entstanden weitere Einrichtungen. Der erste Schritt in die Zukunft des deutschen Gartenbaus war getan. Die Versteigerung überstand Kriegswirren, Inflation und Währungsreform, und Anfang der 50er-Jahre eröffnete man sich mit

dem Schnittblumenanbau neue Märkte. 1953 lief in Straelen erstmals eine elektronische Versteigerungsuhr für Blumen. 1990 kam in Lüllingen die Versteigerung für Topfpflanzen hinzu. Die verschiedenen Erzeugerorganisationen der Region schlossen sich in den 90er-Jahren zusammen und gründeten die NBV/UGA, die 2002 einen neuen Marktplatz mit Versteigerung und Cash-&-Carry-Markt in Straelen-Herongen eröffnete.

2006 gab sich Deutschlands führende Erzeugergenossenschaft für Blumen, Pflanzen, Obst und Gemüse den Namen Landgard. Noch heute ist die Unternehmenskultur mit Gremienstrukturen und dem Vermarktungsauftrag für die Produkte der Mitgliedsbetriebe rein genossenschaftlich. 2010 wurde nach erfolgreichen Gesprächen mit der Grubbenvorster Versteigerung „FloraHolland“ die Veiling Rhein-Maas als deutsch-niederländisches Joint Venture gegründet. Heute ist sie die einzige Blumen- und Pflanzenversteigerung in Deutschland. Pro Jahr laufen rund 450 000 Stapelwagen mit Blumen und 1,3 Millionen Spezialcontainer mit Pflanzen über die zehn Kilometer lange Kettenbahn. Von dort aus gehen sie an Blumengeschäfte, Gartencenter und Märkte in ganz Deutschland.

Im Rahmen der Jubiläumsfeierlichkeiten mit Gästen aus Wirtschaft und Politik richtete Landgard-Vorstandsvorsitzender Armin Rehberg den Blick auch in die Zukunft. Auf der 100-jährigen Firmenhistorie dürfe man sich nicht ausruhen. Bezugnehmend auf die zurückliegenden Geschäftsjahre betonte er: „Aus schwierigen Zeiten muss man lernen.“ Es gelte, sich den Marktgegebenheiten anzupassen und die Unternehmensstrategie weiterzuentwickeln. Trotz des historisch schlechten Frühjahrs 2013 habe sich Landgard operativ positiv entwickelt, und auch der bisherige Verlauf des Geschäftsjahres 2014 stimme optimistisch. Dazu trage auch die Veiling Rhein-Maas mit ihrer guten Umsatzentwicklung bei. ●

Stahlkoloss mit Know-how aus Duisburg

MHPSE errichtet eines der weltweit leistungsfähigsten Kraftwerke

Zu den weltweit leistungsfähigsten seiner Art soll das Kohlekraftwerk im polnischen Kozenice gehören, wenn es im Jahr 2017 in Betrieb geht. Zurzeit wird die Anlage vom Duisburger Unternehmen Mitsubishi Hitachi Power Systems Europe (MHPSE) und einem Konsortium für einen polnischen Energieversorger errichtet. Bis zur Fertigstellung ist es ein langer Weg – einen Meilenstein markierte im Juni die Errichtung der ersten Kesselstütze.

Damit fiel der Startschuss für die Arbeiten am Großdampferzeuger, dem Herzstück des hochmodernen Steinkohleblocks. Der Stahlbau mit einem Gesamtgewicht von 3 250 Tonnen stammt von einer Tochtergesellschaft des Duisburger Unternehmens und wird mit

Spezialtransporten auf der Straße direkt zur Baustelle geliefert. Das Gewicht der schwersten Bauteile beträgt mehr als 180 Tonnen. Sie werden mit zwei Raupenkränen auf eine Höhe von 100 Metern angehoben. An den Bauarbeiten sind mehr als 100 Ingenieure beteiligt. Das Kesselgerüst soll bis Ende August fertiggestellt sein.

Der Grundstein für das Kraftwerk wurde am 21. November 2012 gelegt. Die Anlage ist für eine installierte Leistung von 1075 Megawatt und einem Nettowirkungsgrad von über 45 Prozent ausgelegt. „Die Arbeiten am Projekt Kozenice verlaufen nach Plan“, so Rainer Kiechl, Vorsitzender der Geschäftsführung bei MHPSE. Das Projekt namens „Kozenice 11“ ist aber nur ein erster Schritt für Mitsubishi Hitachi Power Systems Europe. Der Energieanlagenbauer will eine wesentliche Rolle bei der Erweiterung des polnischen Kraftwerksparks übernehmen. Das Unternehmen setzt dabei auf sein mehr als 100-jähriges Know-how. ●

Schergewicht auf Reisen geschickt

IPS managte Versand eines 515-Tonnen-Konverters

Die Integrated Project Services GmbH (IPS), ein Joint Venture von Duisport und dem Essener Unternehmen Ferrostaal mit dem Fokus auf Anlagen- und Maschinenbau, hat seinen bislang größten Einzeltransport erfolgreich abgeschlossen. Das Unternehmen für Projektlogistik hat im April und Mai die Verladung eines 515 Tonnen schweren Konverters nach Point Lisas in Trinidad und Tobago unter besonderen Umständen durchgeführt.

Nach dem Vortransport per Spezialfahrzeug und Binnenschiff erfolgte in Rotterdam der direkte Umschlag auf das gecharterte Schwergutschiff. Neben einer detaillierten Planung und Abwicklung mussten ein permanentes Monitoring und Informationsmanagement gewährleistet werden, um eine zeitgerechte Baustel-



Foto: IPS

lenplanung sicherzustellen. „Mit 515 Tonnen Einzelgewicht ist dieses Projekt das bislang größte Schwerglastprojekt für die IPS“, so Geschäftsführer Stefan Hütten und Projektleiter Uwe Warnke. Der transportierte Konverter bildet das Herzstück für eine bis zu 2 000 Tagestonnen produzierende Ammoniakanlage. ●

Vielfalt ist ein Erfolgsfaktor

Dr. Barbara Hendricks gratulierte Klever Netzwerk

Die Vielfalt in Unternehmen und Organisationen zu fördern, das ist das Ziel der „Charta der Vielfalt“, einer Initiative unter der Schirmherrschaft von Bundeskanzlerin Dr. Angela Merkel. Die Unterzeichner der Charta bekennen sich zu dieser Idee – wie jetzt auch die „Unternehmensentwickler“, Kleve. Anlässlich der Unterzeichnung der Charta hatte das Unternehmen Gäste aus Wirtschaft und Politik eingeladen. Bundesumweltministerin Dr. Barbara Hendricks war als Gratulantin aus Berlin angereist.

Auch die Ministerin hat die Charta der Vielfalt unterzeichnet. Hendricks: „Die Natur lebt es uns vor. Artenvielfalt sichert das Überleben. Wenn wir das auch längst wissen, so gibt es in Unternehmen und Institutionen doch noch viel zu tun.“ Das Team der

Unternehmensentwickler hat dieses Prinzip offensichtlich bereits verinnerlicht. Es ist bunt, interkulturell, vielfältig und besteht aus 20 international erfahrenen Beratern. „Vielfalt erleben wir auch in den Teams, denen wir in den Unternehmen begegnen. Deshalb war es für uns selbstverständlich, die Charta der Vielfalt zu unterzeichnen“, so Barbara Baratie, Chefin der Unternehmensentwickler.

Die Charta der Vielfalt wurde 2006 von Daimler, der BP Europe SE, der Deutschen Bank und der Deutschen Telekom gegründet. Die Unternehmen wollten ein Arbeitsumfeld schaffen, das frei ist von Vorurteilen. Studien zeigen, dass Teams, die in ihrer Vielfalt auf ein Miteinander statt auf ein Gegeneinander setzen, kundenfreundlicher sind und sogar höhere Gewinne erzielen. In Deutschland haben sich bereits über 1800 Unternehmen in der Charta der Vielfalt zusammengeschlossen, um sich zu vernetzen und Best-Practice-Beispiele auszutauschen. ●

150 Jahre Volksbank Rhein-Ruhr

Jubiläumsurkunde der IHK überreicht

Einhalb Jahrhunderte sind ein schöner Anlass zum Feiern: Mit der Gründung des „Ruhrorter Vorschuss-Vereins“ im Jahre 1864 wurde der Grundstein für die heutige Volksbank Rhein-Ruhr in Duisburg gelegt. Von Mut und Weitsicht geprägt, verfolgten ihre Gründer das Ziel, mittelständischen Betrieben in Ruhrort zu helfen. Damit wurde die Basis dafür geschaffen, dass sich der genossenschaftliche Gedanke in der Region etablieren konnte.

„Hilfe zur Selbsthilfe“, so lautete das Prinzip des Vorschussvereins, der Keimzelle der Volksbank Rhein-Ruhr: Handwerker und Gewerbetreibende liehen sich gegenseitig Geld, um Waren vorzufinanzieren, neue Maschinen zu beschaffen oder um über die nötige Liquidität im Tagesgeschäft zu verfügen. Auch Zinsen – allerdings in einem moderaten Umfang – fielen auf die geliehenen Beträge an. Denn im Mittelpunkt standen nicht Gewinne, sondern die Förderung der dem Verein angeschlossenen Unternehmen. 46 Mitglieder zählte der Verein im ersten Jahr, 1060 Thaler weist die erste Bilanz aus. 150 Jahre später beträgt die Bilanzsumme der Volksbank rund 1,3 Milliarden Euro, die Zahl der Mitglieder im Jubiläumsjahr liegt im Geschäftsgebiet Duisburg, Oberhausen, Mülheim an der Ruhr und Ratingen-Lintorf bei etwa 30 000. Die Bank beschäftigt 280 Mitarbeiter.

Schon im Ruhrorter „Vorschuss-Verein“, an dessen Gründung Hermann Schulze-Delitzsch, Begründer des deutschen Genossenschaftswesens, persönlich beteiligt war, galt: „Was einer alleine nicht schafft, das schaffen viele.“ „Dieser Satz hat während unseres 150-jährigen Bestehens nie seine Gültigkeit verloren“, so Thomas Diederichs, Sprecher des Vorstands bei der Volksbank Rhein-Ruhr. „Dass Besinnen auf genossenschaftliche Grundwerte, wie Fairness, Vertrauen, Menschlichkeit und Toleranz, wenn es ehrlich und langfristig gedacht ist, eher Anerkennung findet, zeigt unsere Geschäftsentwicklung und die der gesamten genossenschaftlichen Gruppe.“ ●



Zum 150-jährigen Bestehen erhielt Thomas Diederichs (I.) eine Jubiläumsurkunde von IHK-Hauptgeschäftsführer Dr. Stefan Dietzfelbinger. Foto: Volksbank Rhein-Ruhr

Duisport und Evonik bauen Zusammenarbeit aus

Erweiterte Logistik-Kooperation vereinbart

Die Evonik Industries AG, Essen, und die Duisburger Hafen AG bauen ihre Zusammenarbeit weiter aus. Thomas Wessel, Personalvorstand und Arbeitsdirektor der Evonik Industries AG, und Erich Staake, Vorstandsvorsitzender der Duisburger Hafen AG, unterzeichneten am 25. Juni in Essen eine entsprechende Vereinbarung. Ziel der strategischen Partnerschaft ist die Entwicklung moderner Logistikkonzepte und eine nachhaltige Standortentwicklung. Bereits seit 2006 betreiben Evonik und Duisport mit dem Umschlag-

terminal Marl ein öffentliches Kombiterminal im dortigen Chemiepark. Zu der erweiterten Kooperation soll unter anderem gehören, dass die Zusammenarbeit bei der Lagerung von Nicht-Gefahrstoffen an Evonik-Chemiestandorten geprüft wird. Gleichzeitig steht der Ausbau des kombinierten Verkehrs zu den Standorten des Chemieunternehmens über den Duisburger Hafen im Fokus.

Die Zusammenarbeit zielt auch auf die langfristige Standortentwicklung und Stärkung der Wirtschaftsregion ab. Dabei liegt das Augenmerk unter anderem auf Chemiestandorten mit Schiffsanlegestellen, dem Anschluss an das Schienennetz sowie weiteren Infrastruktureinrichtungen, die optimale Bedingungen für die chemiespezifische Logistik bieten. ●

Altana investiert 50 Millionen in US-Produktion

Kapazitäten für Byk Additive mehr als verdoppelt

Für den Weseler Spezialchemiekonzern Altana ist es die bislang größte Einzelinvestition außerhalb Deutschlands: Mit der Erweiterung des Standorts der Tochtergesellschaft Byk USA Inc. in Wallingford, Connecticut, erhöht Byk seine Produktionskapazität in den USA um mehr als das Doppelte. Gleichzeitig stärkt das

Unternehmen damit die weltweite Versorgungssicherheit für seine Additive. In die Expansion hat Altana 50 Millionen US-Dollar investiert. „Heute vollziehen wir einen wichtigen Schritt auf unserem Wachstumspfad“, so Altana-Vorstandsvorsitzender Dr. Matthias L. Wolgruber anlässlich der Eröffnungsfeier am 5. Juni. „Mit dem erweiterten Werk werden wir unser Wachstum in Nordamerika weiter vorantreiben.“ Aktuell verfügt Altana in den USA über acht Gesellschaften, 18 Produktionsstätten und 19 Labortandorte. 2013 erwirtschaftete das Unternehmen dort mit über 1000 Mitarbeitern einen Umsatz von rund 290 Millionen Euro und damit 16 Prozent seines Geschäfts weltweit. ●

Trimet übernimmt Aluminiumhütte in Voerde

Alle Arbeitsplätze sollen erhalten bleiben

Die Trimet Aluminium SE mit Sitz in Essen übernimmt die Voerde Aluminium GmbH mit 280 Mitarbeitern. Das Unternehmen am Niederrhein stellt Primäraluminium und Kohlenstoffanoden her, die zur Metallgewinnung eingesetzt werden. Trimet wird die Aluminiumhütte und die Anodenfabrik am Standort in Voerde erhalten und alle Mitarbeiter übernehmen.

„Wir freuen uns, dass wir den zukunftsfähigen Produktionsstandort weiterführen und die bestehenden Arbeitsplätze erhalten können“, so Heinz-Peter Schlüter, Inhaber und Aufsichtsratsvorsitzender bei Trimet. Voraussetzung für die Übernahme sei gewesen, dass die EU-konforme Entlastungsregelung für

die stromintensive Industrie im Rahmen des Erneuerbare-Energien-Gesetzes bestehende Rechtsunsicherheit beseitigt und Planungssicherheit geschaffen habe. Schlüter: „Wir setzen darauf, dass diese Rechtssicherheit Bestand hat.“

Mit dem Standort in Voerde erweitert der Werkstoffspezialist seine Produktionskapazität für Primäraluminium und setzt seinen Wachstumskurs der vergangenen Jahre fort. „Die europäischen Schlüsselindustrien haben großen Bedarf an Aluminium. Mit dem Standort Voerde können wir die wachsende Nachfrage bedienen. Die Mitarbeiter und die technische Ausstattung passen hervorragend in die Ausrichtung der Trimet als Anbieter maßgeschneiderter Lösungen“, so Trimet-Vorstandsvorsitzender Martin Iffert.

An acht Standorten betreibt das mittelständische Familienunternehmen Produktionswerke für Herstellung, Guss und Recycling von Aluminium. Im Dezember 2013 hat Trimet zwei Produktionswerke in Frankreich übernommen. ●

Hülskens Wasserbau erhält Großauftrag aus Berlin

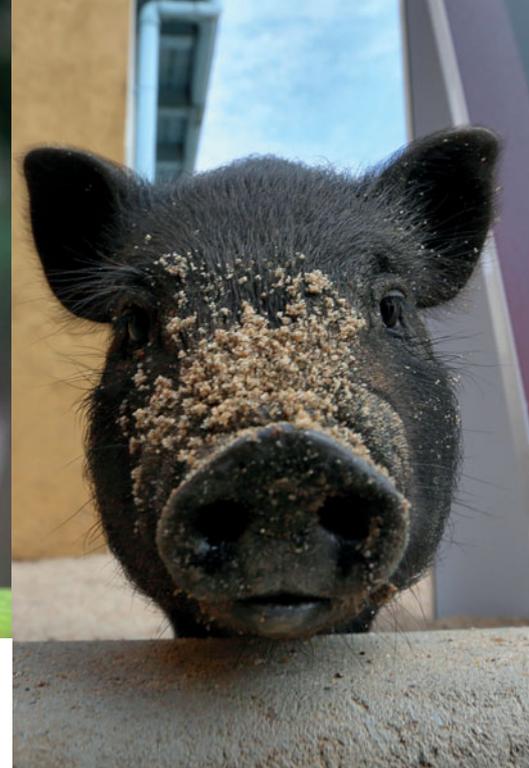
Zweitgrößtes Projekt in der Geschichte angelaufen

Es ist die Rückkehr an eine altbekannte Wirkungsstätte: Die Hülskens Wasserbau GmbH & Co. KG mit Sitz in Wesel hat den Auftrag zum Ausbau des Berliner Sacrow-Paretzer-Kanals sowie einer Teilstrecke des Havelkanals auf einer Gesamtlänge von 14 Kilometern erhalten. Das Bundesverkehrsministerium investiert dort rund 38 Millionen Euro in die Vertiefung und Verbreiterung der Bundeswasserstraße.

Der gegenwärtige Zustand der Kanäle genügt nicht mehr den geltenden EU-Bestimmungen, die für die Sicherheit des Schiffsverkehrs erforderlich sind. Der Ausbau schafft nun die Voraussetzungen dafür, dass sich auch Großmotorgüterschiffe und Schubverbände problemlos begegnen können. „Dieser Auftrag ist der zweitgrößte in der Geschichte von Hülskens Wasserbau“, so Geschäftsführer Thomas Groß. Für die nächsten drei Jahre sei damit die Grundausrüstung des Unternehmens sichergestellt. Dies sei vor allem auch mit Blick auf die weitere Unternehmensentwicklung wichtig. Bereits vor 113 Jahren war das Weseler Traditionsunternehmen an gleicher Stelle tätig. Auch damals hatte Hülskens zur Verbesserung der Bedingungen für die Schifffahrt beigetragen.

Die Baumaßnahmen haben bereits begonnen. Sie umfassen unter anderem die Vertiefung des Kanals auf vier Meter Wassertiefe, den Ausbau der Ufersicherung gegen schifffahrtsbedingten Wellenschlag sowie eine Verbreiterung. Zusätzlich werden eine Wartestelle am Ostufer des Havelkanals gebaut und eine neue Wendestelle im Mündungsbereich eingerichtet, für die rund 110 Meter einer Landspitze abgegraben werden.

Der Sacrow-Paretzer-Kanal in Brandenburg gehört zur „Unteren Havel-Wasserstraße“ und wurde bereits in den Jahren 1874/75 als „Durchstich“ zur Verkürzung der Havel-Wasserstraße zwischen den Orten Sacrow und Paretz errichtet. ●



Privatzoo mit Biss

Der TerraZoo in Rheinberg ist Reptilienauffangstation und arbeitet als einer der wenigen in Deutschland kostendeckend

Der Fotograf sitzt kaum zwei Meter von der Klapperschlange entfernt, die zum Zustoßen bereit auf dem Boden des Terrariums liegt. Bernhard Marschalkowski ist der Schlange noch näher, bleibt aber völlig gelassen: Erst wenn man sich weiter an das Tier heranhewegt, würde es gefährlich werden. Und er muss es wissen: Er ist der Kurator des TerraZoo in Rheinberg, der mitunter die giftigsten Schlangen der Welt beherbergt.



Der 47-Jährige dürfte den gefährlichsten Job am ganzen Niederrhein haben. Mit einem Blick auf die Königskobra bemerkt er: „Ein Kollege aus England hat einmal einen Schulterbiss abgekriegt. Das war es dann.“ Der Mann verstarb. Also Finger weg von dem Tier? Der Kurator: „Nein, die Königskobra haben wir schon öfter für eine dringende tiermedizinische Behandlung mit der Hand einfangen müssen.“ Dabei wird das Tier zum Angriff animiert, während ein Mitarbeiter geistesgegenwärtig von hinten zupackt. Allerdings hat die Sache einen Haken: „Königskobras sind die intelligentesten Schlangen, die merken sich Tricks.“

Dass diese Schlangenart, ebenso wie die Schwarze Mamba, ihre vermeintlichen Angreifer verfolgt (die Mamba mit bis zu 35 Kilometern pro Stunde), macht die Arbeit mit diesen Tieren gewiss nicht leichter. Wenn man angegriffen wird, dann gibt es nur

eins: „Stehen bleiben! Bloß nicht bewegen, sonst ist es vorbei.“ Sicher leichter gesagt als getan. Für den Zoobesucher ist es da schon viel angenehmer, Rocky, das Teacup-Schwein, zu streicheln – der Eber läuft mit seiner Schweinefamilie frei auf dem Gelände umher.

Der TerraZoo beherbergt rund 600 Tiere, erhält keinerlei öffentliche Zuschüsse und arbeitet dennoch kostendeckend: „Einer der ganz wenigen in Deutschland“, so Marschalkowski. Dass sich die Kommunen mit Zuschüssen zurückhalten, fuchst ihn gewaltig – schließlich ist der Zoo auch Auffangstation für Reptilien. Marschalkowski wird zu Gefahreneinsätzen in ganz NRW, aber auch in Hessen und Niedersachsen gerufen. Immer wenn Polizei und Feuerwehr einem giftigen Reptil gegenüberstehen, geht ein Notruf nach Rheinberg. Und das geschieht gar nicht so selten.





Fotos: Hendrik Grzebatzki

Bernhard Marschalkowski.

In Rheinberg treffen sich Polizeibeamte und Feuerwehrleute zu Gefahrtierschulungen, in denen das Erkennen von Gefahren im Vordergrund steht. Der lebensgefährliche Umgang mit den Reptilien bleibt jedoch Experten wie Marschalkowski vorbehalten. Aber was, wenn er selbst gebissen werden sollte? „Wenn’s uns erwischt: Zehn Milliliter Adrenalin direkt ins Herz spritzen, und dann sofort mit dem Rettungshubschrauber in die Düsseldorfer Uniklinik.“

Bernhard Marschalkowski weiß, wovon er redet, denn der TerraZoo ist auch die Zentralstelle für Notrufe. Von Rheinberg aus werden Rettungsaktionen organisiert, wird die Lieferung von Seren aus ganz Deutschland an den Notfallort geleitet. Daher sind er und seine Kollegen immer erreichbar. 24 Stunden am Tag, 365 Tage im Jahr.

Nun darf man allerdings nicht denken, dass in dem Zoo – abgesehen von der Schweinefamilie – nur giftige Reptilien leben. „Ulrich“ etwa ist 6,63 Meter lang und ein Netzpython, wahrscheinlich das größte Exemplar in ganz Deutschland. Doch wer meint, solch ein Koloss könne niemandem etwas zuleide tun, den belehrt Marschalkowski eines Besseren: „Das ist die einzige Schlangenart, die schon Menschen gefressen hat.“ Höchste Zeit also, die Terrariumtüre wieder zu schließen und sich anderen Exemplaren zuzuwenden ...

Die Nilkrokodile werden hingegen durch sichere Glaswände betrachtet, ebenso wie die zahlreichen anderen Reptilienarten, sei es nun die gefährliche Speikobra, die ihr Gift auf drei Meter in die Augen ihres Gegners spritzt, die harmlose heimische Ringelnatter oder Hans-Dieter, der grüne Leguan, beziehungsweise der extrem seltene weiße Alligator namens Betty. In Kürze sollen auch Pfauen das Gelände bevölkern, und der Wald hinter dem Zoo wird sich in ein Gehege für Berberaffen verwandeln.

Die Geieranlage und das Erdmännchengehege sind schon im Bau, und bis Ende des Jahres soll die Alligatorzuchtanlage fertig-

gestellt sein. Als gelernter Elektriker will Marschalkowski zudem die Normalbeleuchtung auf LED umstellen, um die Stromkosten von jährlich 30 000 Euro zu reduzieren. Inhaber Uwe Ringelhahn investiert eine Menge Geld in den Standort.

Der TerraZoo vermittelt übrigens auch Tiere aus Beschlagnahmen, wie die beiden kleinen Beulenkrokodile, die sich im Wassergraben des Geländes tummeln. Noch sind sie nicht gefährlich, aber sie werden wachsen. Der Kurator und sein Team aus drei Angestellten, drei Auszubildenden, vier „EQJ-lern“ (Eingangsjahresqualifizierungsjahr) und einem „Bufdi“ (Bundesfreiwilligendienst) werden dafür sorgen, dass die Tiere in die richtigen Hände kommen. ● hr

Betreiber Uwe Ringelhahn kaufte den TerraZoo aus einer Insolvenz heraus und gründete eine gemeinnützige GmbH als Betreibergesellschaft. Damit ging für ihn ein Lebenstraum in Erfüllung. Ursprünglich wollte er nur eine Auffangstation für Reptilien gründen. Für die Gefahrtierschulungen wurde eine weitere GmbH gegründet (GTSZ GmbH), die allerdings sämtliche Gewinne an die Reptilien-Auffangstationen in München, Rheinberg und Sontra spendet. Mit der Auffangstation im hessischen Sontra (zuständig für die Länder Hessen und Thüringen) legte Ringelhahn vor fünf Jahren den Grundstein für seine Reptilienstationen. Zuvor war er Inhaber einer Software-Entwicklungsfirma und einer Werbeagentur in Baden-Württemberg.



Heinz Trox

Vollendete sein 80. Lebensjahr

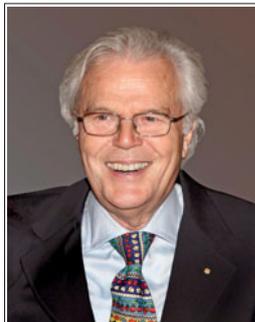


Am 29. Juni vollendete Heinz Trox, Mitglied der Vollversammlung der Niederrheinischen IHK, sein 80. Lebensjahr. Gleichzeitig konnte er auf 55 erfolgreiche Jahre als Unternehmer zurückblicken. Nach dem Maschinenbau- sowie Betriebswirtschaftsstudium in München war er in den USA zwei Jahre bei einer Firma für Klimatechnik tätig. Danach stieg er in die Gebrüder Trox GmbH ein. Mitglied der Geschäftsführung wurde er 1968. Nach dem Tod seines Bruders Klaus Trox ist er seit 1988 als Hauptgesellschafter tätig und fungierte bis 2001 als Vorsitzender der Geschäftsführung. Danach wechselte er in den Aufsichtsrat und ist dort auch heute noch für die Überwachung des Risikomanagements sowie der Tochtergesellschaften verantwortlich. Trox zählt zu den bedeutendsten Familienunternehmen am Niederrhein. Es nimmt auch international eine technologische Spitzenstellung ein und gestaltet weltweit spektakuläre Großprojekte. So steckt in elf von zwölf brasilianischen Fußball-WM-Stadien (wie auch bereits bei vergangenen Welt- und Europameisterschaften) die Klima- und Lüftungstechnik des Unternehmens mit Sitz in Neukirchen-Vluyn. Für die außerordentlichen und innovativen Verdienste um die Förderung der Weiterentwicklung des Berufszweiges Heizungs-, Lüftungs- und Kli-

matechnik wurde Heinz Trox mit dem Rietchel-Diplom ausgezeichnet. Seine Erfahrung und Kompetenz als Vollblutunternehmer brachte er auch in die Arbeit der Niederrheinischen IHK ein. Seit 1991 ist er Mitglied der Vollversammlung. Bei seiner ehrenamtlichen Tätigkeit liegen ihm die Belange der mittelständischen Unternehmen im IHK-Bezirk sowie die Ausbildung junger Menschen und die Zusammenarbeit mit den Hochschulen am Niederrhein besonders am Herzen.

Josef H. Boquoi

80. Lebensjahr vollendet



Josef H. Boquoi, Gründer, Inhaber und Vorsitzender sowohl der bofrost®-Stiftung als auch der Boquoi-Unternehmensgruppe, Straelen, vollendete am 31. Juli das 80. Lebensjahr. Nach seiner Berufsausbildung trat er im Herbst 1952 als Angestellter in das väterliche Unternehmen, die „Issumer Kaffee- und Kornrösterei“, ein. Dieses übernahm er 1957 und baute es in den Folgejahren zum „Gelderland Lebensmittel- und Getreidegroßhandel“ aus. Im Frühjahr 1966 setzte Boquoi erstmals die Idee der Direktbelieferung der Haushalte mit Eiskrem und Tiefkühlspezialitäten um. Nach einer Testphase nahm er den Direktvertrieb im Jahre 1969 mit dem ersten Tiefkühltransporter mit eigenem Tiefkühlag-

gregat und fünf Mitarbeitern unter dem Namen „Boquiofrost“ auf. Mit Änderung der Unternehmensbezeichnung bo* frost Josef H. Boquoi im Jahre 1971 entstand der Markenname „bofrost®“. Als 1977 der Firmensitz von Issum nach Straelen verlegt wurde, führte er bereits ein Unternehmen mit 239 Mitarbeitern und elf Niederlassungen mit 102 Spezial-Tiefkühltransportern und einem Umsatz von 26,1 Millionen Deutsche Mark. Zum 1. Januar 1987 übernahm Josef H. Boquoi im Zuge einer Unternehmensumstrukturierung den Vorsitz des Gesellschafter-Beirates der Unternehmen der bofrost®-Gruppe und steht ihnen in dieser Funktion beratend zur Seite. Das Unternehmen gilt heute als die Nummer eins im Direktvertrieb von Eis- und Tiefkühlkostspezialitäten in Europa. Von 240 Niederlassungen aus beliefern die fast 10 000 Mitarbeiter rund 4,1 Millionen Haushalte europaweit und erzielen einen Gesamtumsatz von rund 1,2 Milliarden Euro.

Rolf W. J. Kremers

Vollendete sein 60. Lebensjahr



Am 14. Juli vollendete Rolf W. J. Kremers, geschäftsführender Gesellschafter der Paradies GmbH, Neukirchen-Vluyn, sein 60. Lebensjahr. Nach dem Abitur absolvierte Kremers eine Banklehre. Es folgte ein einjähriger USA-Aufenthalt mit Arbeiten in mehreren Unternehmen der Textilindustrie. Anschließend setzte er seine Ausbildung fort und begann ein betriebswirtschaftliches Studium mit den Schwerpunkten Materialwirtschaft/Beschaffung und Logistik. Nach dem Abschluss des Studiums arbeitete er fast drei Jahre in einer mittelständischen Unternehmensberatung für Textil- und Bekleidungs-Marketing und führte dort mehrere Projekt-Teams. 1984 übernahm er als ältestes Mitglied der fünften Generation

die Leitung der Bereiche Materialwirtschaft und Einkauf bei der Paradies GmbH. Seit 1999 ist er deren geschäftsführender Gesellschafter. Neben seinen beruflichen Aktivitäten bringt Kremers seine unternehmerische Erfahrung als langjähriges Mitglied der Vollversammlung in die Arbeit der Niederrheinischen IHK ein. Darüber hinaus ist er aktives Mitglied im Industrie- und im Außenwirtschaftsausschuss der IHK sowie im DIHK-Ausschuss Außenwirtschaft in Berlin.

Wolfgang Stromps

Zum VSLNRW-Vorsitzenden wiedergewählt



Auf der diesjährigen Mitgliederversammlung des Verbandes Spedition und Logistik Nordrhein Westfalen e. V. (VSLNRW e. V.), Düsseldorf, wurde Wolfgang Stromps, Stromps + Co. GmbH Internationale, Krefeld, einstimmig für die nächsten drei Jahre zum Vorsitzenden wiedergewählt. Nach seiner Wahl teilte Stromps, der zugleich anlässlich der Vollendung seines 70. Lebensjahres geehrt wurde, mit, dass es nun an der Zeit sei, den Generationswechsel einzuleiten.

Stephan Lange

Neuer Geschäftsführer bei der Brabender GmbH & Co. KG

Stephan Lange hat am 16. Juni seine Tätigkeit als Geschäftsführer der Brabender GmbH & Co. KG, Duisburg, aufgenommen. Er leitet zusammen mit Peter Kuhnert die Geschicke des Unternehmens und ist für die Bereiche Vertrieb, Marketing, Produktion und Entwicklung verantwortlich. Zuletzt führte Lange die Geschäfte der Bühler GmbH in Braunschweig, war davor Mitgeschäftsführer

bei den Probat-Werken, Emmerich am Rhein, und ist im Vorstand der Deutschen Müllerschule in Braunschweig aktiv.

Dr. Bernd Raebel

Neu in Geschäftsführung der Getränkegruppe Hövelmann



Zum 1. Juli hat Dr. Bernd Raebel (54) die Geschäftsführung der Getränkegruppe Hövelmann, Duisburg, ergänzt. Raebel war fast 14 Jahre lang Geschäftsführer einer baden-württembergischen Mineralbrunnen-Gruppe. Davor bekleidete er mehrere Führungspositionen bei der Carl Zeiss Gruppe sowie bei Microsoft im In- und Ausland. An der Spitze der Getränkegruppe Hövelmann stehen zudem weiterhin Hermann Hövelmann als Geschäftsführender Gesellschafter, Wilhelm Josten als Sprecher der Geschäftsführung sowie Edmund Skopyrla.

Dr. Volker Kruschinski

Neuer Vorstandsvorsitzender der Schleupen AG

Im Rahmen der Neustrukturierung des Vorstandes hat der Aufsichtsrat der Schleupen AG, Ettlingen, die auch eine Niederlassung in Moers unterhält, erstmals in der mehr als vierzigjährigen Unternehmensgeschichte einen Vorsitzenden des Vorstandes berufen. Mit Dr. Volker Kruschinski (44), der bereits seit 2006 dem Vorstand des Softwarehauses angehört, steht seit Juli ein Kenner der Energie- und IT-Branche an der Spitze des Führungsgremiums. Kruschinski begann seinen beruflichen Werdegang als wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrstuhl für Softwaretechnik an der Ruhr-Universität Bochum. Seine Promotion erfolgte ebenfalls im Themenfeld der Softwaretechnik.

Bereits seit 1998 ist Kruschinski in leitenden Funktionen bei der Schleupen AG tätig. Im Jahr 2006 wurde er zum Vorstand für den Geschäftsbereich Energie- und Wasserwirtschaft bestellt. Zusätzlich ist er als Geschäftsführer auch für die Schleupen Beratungstochter Visos GmbH verantwortlich.

Als Handelsrichterin verabschiedet

Die Präsidentin des Oberlandesgerichts Düsseldorf hat durch Urkunde vom 17. Februar 2014 **Anette Brüderle**, Geschäftsführerin der Lensing & Brockhausen GmbH, Reeser Straße 239, 46446 Emmerich am Rhein, nach Ablauf der Amtszeit als Handelsrichterin beim Landgericht Kleve verabschiedet.

Handelsrichter

Die Präsidentin des Oberlandesgerichts Düsseldorf hat auf Vorschlag der Niederrheinischen IHK

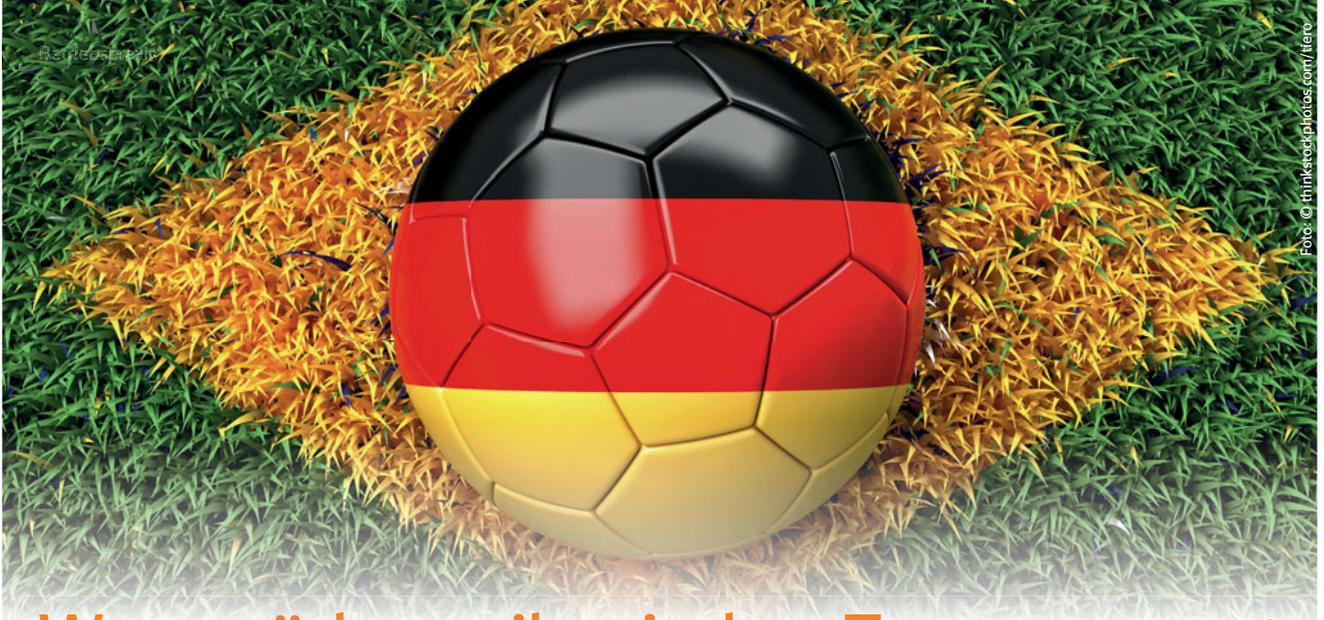
Dipl.-Volksw. Susanne Convent-Schramm, Geschäftsführerin der Convent-Spedition GmbH, Emmericher Straße 80, 46446 Emmerich am Rhein, für die Zeit vom 15. Juni 2014 bis zum 14. Juni 2019 als Handelsrichterin beim Landgericht Kleve ernannt,

Albert Hubert Mosterts, Immobilien-Service Nuy & Mosterts, Steinstraße 54, 46446 Emmerich am Rhein, für die Zeit vom 15. Juni 2014 bis zum 14. Juni 2019 als Handelsrichter beim Landgericht Kleve wiederernannt,

Katharina Prinz, Carl Prinz GmbH & Co. KG, Jakobstraße 8, 47574 Goch, für die Zeit vom 1. August 2014 bis zum 31. Juli 2019 als Handelsrichterin beim Landgericht Kleve wiederernannt,

Dipl.-Kfm. Hans Wolters, Creditreform Emmerich Wolters KG, 's-Heerenberger Straße 172, 46446 Emmerich am Rhein, für die Zeit vom 1. August 2014 bis zum 31. Juli 2019 als Handelsrichter beim Landgericht Kleve wiederernannt sowie

Dipl.-Ing. Lothar Plura, Oberhausen, für die Zeit vom 15. Juli 2014 bis zum 14. Juli 2019 als Handelsrichter beim Landgericht Duisburg wiederernannt.



Wenn südamerikanisches Temperament auf deutsche Direktheit trifft

Spielregeln für die deutsch-brasilianische Zusammenarbeit

Mit der Fußball-Weltmeisterschaft ist Brasilien in den Fokus der Öffentlichkeit gerückt. Das fünftgrößte Land der Erde ist mit seiner wachsenden Bevölkerung Deutschlands wichtigster Handelspartner in Lateinamerika. Doch nicht nur im Fußball ist Training für gute Resultate wichtig - auch im interkulturellen Austausch lohnt es sich, einige Spielregeln zu beachten, weiß die Brasilianerin Silvania Chadú. Sie ist interkulturelle Trainerin bei den Carl Duisberg Centren, Köln. In „tw“ hat sie einige Tipps für den richtigen Umgang mit ihren Landsleuten zusammengefasst.

Unseriös, unzuverlässig und höchst unprofessionell – so werden Brasilianer teilweise von deutschen Geschäftspartnern beschrieben. Antipathie, Frustration oder Verzweiflung sind dann oft die Folge geschäftlicher Beziehungen. Doch das muss nicht sein: erfolgreiche Geschäfte in Brasilien sind möglich, wenn die Geschäftspartner um kulturelle Unterschiede wissen und mit diesen umgehen können.

Beziehungen aufbauen und Vertrauen gewinnen

Verhandlungen und geschäftliche Kontakte beginnen immer mit dem Aufbau persönlicher Beziehungen. Beim ersten Treffen steht die Persönlichkeit des Gegenübers im Vordergrund – das Geschäftliche ist zunächst Nebensache. Dabei trennen Brasilianer Privates nicht vom Geschäftlichen. Themen wie das Land, Fußball und Urlaub sind sehr beliebt. Diese Kennlernphase ist alles andere als Zeitverschwendung, wie oft angenommen wird. Sie dient dazu, eine persönliche und angenehme Atmosphäre zu schaffen und Gemeinsamkeiten zu finden. Wichtig ist auch das Austauschen persönlicher Informationen, denn meist sind es Vertrauen und Sympathie, die von brasilianischer Seite über einen Geschäftsabschluss entscheiden, nicht der beste Preis oder die Leistung des Unternehmens.

Indirekte Kommunikation und Harmonie

Deutsche und Brasilianer kommunizieren sehr unterschiedlich – was viele Missverständnisse verursacht und nicht selten auch ernsthafte Probleme. Deutsche sind bekannt dafür, direkt zu sein. Sie weisen offen auf Fehler hin und sagen konkret, wo der Schuh drückt. Im Umgang mit brasilianischen Partnern oder Mitarbeitern ist jedoch Fingerspitzengefühl gefragt. Wo deutsche Arbeitneh-

mer mit Kritikäußerungen gut zurecht kommen und bei kleinen Wutausbrüchen auch weghören können, fühlen sich Brasilianer schnell verletzt.

An diesem Problem scheitern nicht wenige Unternehmen. Bei einem Training berichtete beispielsweise ein brasilianischer Mitarbeiter, dass er nach dem Besuch des deutschen Konzernchefs ernsthaft damit gerechnet habe, er müsse sich in naher Zukunft einen neuen Job suchen. Dabei wollte der Vorgesetzte nur einige Verbesserungsvorschläge anbringen. Direkte Kritik ist in Brasilien beleidigend. Oft folgt darauf nur Schweigen, und die Kooperation scheitert. Wer in Brasilien erfolgreich sein möchte, sollte daher Sätze wie „Das ist schlecht oder falsch“ vermeiden. Üblich ist es hingegen, zunächst positive Aspekte hervorzuheben und die Kritik anschließend durch die Blume zu äußern.

Das Wort „Nein“ in einem Blumenstrauß verpacken

Wer von brasilianischer Seite eine Anfrage erhält, die nicht zu realisieren ist, sollte in Brasilien niemals direkt „Nein“ sagen. Auch in diesen Situationen ist diplomatisches Geschick statt deutsche Direktheit gefragt. Mögliche Reaktion sollte sein: „Das könnte schwierig sein.“ Oder: „Ich versuche es. Schauen wir mal, ob es klappt.“ Dies ist in den Augen der Brasilianer keine Lüge, sondern eine diplomatische, höfliche Absage, die das Gefühl der Ablehnung vermeidet. Ein Brasilianer wird noch ein zweites, vielleicht drittes Mal nachfragen und schließlich selbst wissen, dass seine Anfrage keine Aussicht auf Erfolg hat. Bei Einladungen ist es üblich, diese zunächst anzunehmen. Später kann eine kleine Entschuldigung vorgebracht werden – etwas Geschäftliches sei dazwischen gekommen oder eine familiäre Angelegenheit.

Unternehmerreise nach Brasilien

Die IHK zu Essen führt vom 12. bis 17. Oktober eine Unternehmerreise nach Brasilien (São Paulo und Rio de Janeiro) durch, die vom NRW-Wirtschaftsministerium begleitet wird. Die größte Volkswirtschaft Lateinamerikas ist weiterhin auf Wachstumskurs – wenn auch leicht gedrosselt. Investitionsprogramme zur Modernisierung und zum Ausbau der Infrastruktur sowie neue Gesetze dokumentieren den politischen Willen der Regierung, die wirtschaftliche Stellung des Landes in der Welt weiter zu festigen. Dabei spielen der Einsatz erneuerbarer Energien, Umwelttechnologien, der Ausbau der Infrastruktur sowie die Stärkung innovativer Branchen wie Informations- und Kommunikationstechnologie (IKT) eine zentrale Rolle. Diese

Entwicklung bietet auch nordrhein-westfälischen Unternehmen zahlreiche Geschäftschancen. Auf der Unternehmerreise stehen unter anderem Besuche bei Betrieben und Institutionen sowie die Teilnahme an der IKT-Branchenmesse „Futurecom“ auf dem Programm. Zur Vorbereitung führt die IHK zu Essen am 19. August, 14.30 Uhr, einen kostenlosen Workshop zur Gestaltung des Programms durch.

IHK-Infobox

Mehr Details unter www.essen.ihk24.de, (Dok.-Nr. 12268552).
Ansprechpartnerin: Veronika Lühl, Telefon 0201 1892-143,
E-Mail veronika.luehl@essen.ihk.de.

Ablehnung richtig verstehen

Manchmal lehnen brasilianische Geschäftspartner Angebote wie ein Getränk oder einen Snack zunächst aus Höflichkeit ab. Hier empfiehlt sich mehrmaliges Nachfragen, denn solche Angebote werden beim zweiten oder dritten Fragen gerne angenommen. Auch Deutsche sollten vor Ort Getränke oder Snacks nicht sofort annehmen – man möchte keine Umstände machen. Beim zweiten Angebot ist Zugreifen erlaubt.

Emotionale Äußerungen und Privates

Brasilianer tendieren dazu, enthusiastisch zu sein. Sie handeln eher emotional als rational und lassen sich sehr schnell begeistern. Positive Emotionen wie Enthusiasmus und Mitgefühl sind die Regel, negative Gefühle werden meist unterdrückt. Persönliche Fragen sind erlaubt, Persönliches preiszugeben ist erwünscht. Deutsche hingegen halten sich in der Regel emotional zurück – sie fürchten, durch das Preisgeben von Privatem verletzlich und angreifbar zu werden. In Brasilien ist dies jedoch unbedingt notwendig, um schneller akzeptiert zu werden. Offenheit und persönliche Beziehungen sind eine Voraussetzung für die Sympathie der Brasilianer – und wer weiß, wie viele Türen sich dadurch öffnen.

Nähe ist erwünscht

Gespräche aller Arten sind begleitet von viel Gestik und Mimik, um das Gesagte zu unterstreichen. Eine Berührung am Arm, ein Schulterklopfen: im Kontakt mit Brasilianern ist das keine Seltenheit. Der körperliche Abstand in Brasilien reduziert sich auf 80 Zentimeter. Zum Vergleich: In Deutschland beträgt der Abstand zwischen Gesprächspartnern etwa 120 Zentimeter. Auch wenn ein brasilianischer Kollege einmal zu nahe kommt, sollte der Schritt zurück vermieden werden oder auf sehr diskrete Art geschehen. Zur Begrüßung untereinander sind zwei leichte Küsschen auf jede Wange die Regel. Beim ersten Kennenlernen ist von deutscher Seite allerdings ein fester, aber nicht zu fester Handschlag mit direktem Augenkontakt vollkommen ausreichend. Empfehlenswert ist es, weiblichen Geschäftspartnern den ersten Schritt zu überlassen.

Verständnis für Zeit

Die Uhren gehen in Brasilien langsamer, das ist eine Tatsache. Was man heute erledigen kann, kann man auch morgen oder übermorgen tun. Der brasilianische Schriftsteller Joao Ubaldo schrieb während seiner Aufenthalte in Berlin über die Bedeutung des Worts ‚amanha‘ (morgen) auf Portugiesisch: Es könne morgen, vielleicht, nächste Woche, irgendwann oder auch niemals bedeuten. Daher sollten deutsche Geschäftspartner es nicht wörtlich nehmen, sondern lernen, es zu interpretieren. Von Deutschen hingegen erwarten Brasilianer bei einer Verabredung Pünktlichkeit. Bei der Verhandlung von Deadlines sind genügend Zeitpuffer empfehlenswert. Nachhaken, ob alles mit der Zeitplanung alles in Ordnung ist, ist durchaus erlaubt und üblich.

Flexible Arbeitsweise gefragt

Brasilianer tendieren dazu, an mehreren Arbeitsaufträgen gleichzeitig zu arbeiten. Das ist keinesfalls unprofessionell. Sie müssen sich immer wieder neue Prioritäten setzen und entscheiden spontan, welche Aufgaben sie zuerst erledigen möchten. In dem Fall ist es wichtig, explizit zu betonen, welche Aufgaben Priorität haben, und das mehrmals. Delegieren ist in Brasilien ein permanenter Akt. Fakten, Zahlen oder Deadlines werden in Brasilien grob geschätzt und selten genau gegeben. Probleme oder Risiken stellen Möglichkeiten oder Chancen dar, aber keine konkreten Hindernisse. Um nicht ins Fettnäpfchen zu treten und auf der sicheren Seite zu sein, lohnt sich mehrmaliges Nachfragen. So haben Brasilianer die Möglichkeit, sich schrittweise zu äußern und ihr Gesicht nicht zu verlieren.

Und auch der Umgang mit Regeln ist sehr flexibel. Um sie optimal zu nutzen, benutzen die Brasilianer ein „jeitinho“ - einen Kniff oder Trick, durch den man auf kreative und manchmal etwas grenzwertige Weise Angelegenheiten regelt oder negative Konsequenzen vermeidet. So werden kleine Ausreden oder Geschichten erfunden, wie etwa „Meine Mutter ist krank“ oder eine persönliche Verbindung zum Verantwortlichen gesucht. Für Ausländer empfiehlt es sich im Hinterkopf zu behalten, dass Vorschriften weiter ausgelegt werden können. So erspart man sich oft Ärger, Kosten und Zeit. ●

Beweispflicht für unentschuldigtes Fehlen

Kündigt ein Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber eine noch nicht vorhandene Erkrankung für einen bestimmten Fall an, kann das einen wichtigen Grund für eine außerordentliche Kündigung darstellen. Allerdings trifft den Arbeitgeber die Darlegungs- und Beweislast auch für solche Tatsachen, die einen vom Arbeitnehmer behaupteten Rechtfertigungsgrund für sein Fehlen ausschließen. Das hat das Landesarbeitsgericht Köln im Fall einer Verwaltungsangestellten entschieden, die nach aushilfsweiser Einteilung zu Registraturarbeiten über Armschmerzen klagte und nach Fortsetzung der Anweisung zu diesen Registraturarbeiten eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung einreichte. Der Arbeitgeber kündigte daraufhin fristlos. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass die Ankündigung einer zukünftigen Erkrankung durch den Arbeitnehmer für den Fall, dass der Arbeitgeber einem Verlangen nicht nachkomme, eine außerordentliche Kündigung rechtfertigen könne, auch wenn die Krankheit später tatsächlich auftrete. Das Rücksichtnahmegebot verwehre es dem Arbeitneh-



Foto: panthermedia.net/Bernd Leitner

mer, die Krankheit als Druckmittel gegenüber dem Arbeitgeber einzusetzen, um ein gewünschtes Verhalten zu erreichen. Wenn der Arbeitnehmer allerdings im Zeitpunkt der Ankündigung der Erkrankung objektiv erkrankt sei und davon ausgehen konnte, auch weiterhin arbeitsunfähig zu sein, könne nicht angenommen werden, fehlender Arbeitswille sei der Grund für das spätere Fehlen. Bei einer Kündigung treffe den Arbeitgeber die Darlegungs- und Beweislast für das unentschuldigte Fehlen des Arbeitnehmers. Hierfür sei der Arbeitgeber vorliegend beweisfällig geblieben. Die Kündigung sei daher unwirksam. (Urteil des Landesarbeitsgerichts - LAG - Köln vom 29. Januar 2014; Az.: 5 Sa 631/13) **Praxistipp:** Der kündigende Arbeitgeber

ist beweispflichtig auch für Tatsachen, die einen vom Arbeitnehmer behaupteten Rechtfertigungsgrund ausschließen. Misslingt dieser Beweis, liegt kein wichtiger Grund vor, die Kündigung ist dann nicht gerechtfertigt. Bs

AHK-Imagepublikationen aktualisiert

Das Netz der Deutschen Auslandshandelskammern (AHKs) umfasst aktuell 85 Länder mit 125 Standorten. Kernaufgabe der AHKs ist die Förderung der bilateralen Wirtschaftsbeziehungen - sie kooperieren auch untereinander, um vor allem kleine und mittlere Unternehmen bei der länderübergreifenden Markterschließung in den Wachstumsregionen zu unterstützen. Das AHK-Netz präsentiert sich mit sechs verschiedenen Imagepublikationen, die nun als Broschüren „AHK - weltweit bestens vernetzt“ in komplett aktualisierten Versionen vorliegen. In den Publikationen stellen die AHKs ihre Philosophie und ihr Leistungsspektrum vor. Alle AHK-Imagebroschüren sind beim DIHK-Verlag, Werner-von-Siemens-Straße 13, 53340 Meckenheim, oder unter www.dihk-verlag.de zu beziehen. Sr

Neues aus den Hochschulen

zdi-Zentrum Kreis Kleve startet Schülerlabor

Mit dem ersten Workshop zum Thema „Solarthermie“ startete am 28. Mai das Schülerlabor „Energie“ des zdi-Zentrums Kreis Kleve „cleverMINT“ sein Programm an der Hochschule Rhein-Waal. Durch spannende und praxisbezogene Workshops soll das Interesse von Kindern und Jugendlichen an den MINT-Fächern (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) geweckt werden. Finanziert wird das Schülerlabor über eine Spende der Ametek Inc. (Ametek Foundation), der Mutterfirma von Spectro Analytical Instruments GmbH (Kleve), und einer Zuwendung des Landes NRW sowie der Europäischen Union.

Mobile Solutions-Award für „Campuskram“

Von Student zu Student: Wer seine vier Wände günstig einrichten möchte, findet unter www.campuskram.de fast alles, vom Bettgestell über Tisch und Sessel bis hin zum Fernseher oder auch Fachbücher nebst Regal. Das neue Kleinanzeigenportal ist eine wahre Fundgrube für Studierende und Hochschulmitarbeiter. Dessen Gründer und Betreiber, der Informatikstudent Stefan Helker von der Universität Duisburg-Essen (UDE), ist dafür mit dem Mobile Solutions-Award 2013/2014 ausgezeichnet worden. Auslober des Preises ist der IT-Dienstleister adesso und die Innovationsfabrik der UDE. Der Award wurde erstmals im vergangenen Wintersemester ausgelobt und wendet sich sowohl an die UDE-Mitarbeiter als auch an die fast 40 000 Studie-

renden. Gesucht wurden kreative, neue und innovative Geschäftsmodelle, die im Zusammenspiel von Smartphones, Tablets oder anderen mobilen Endgeräten einen marktfähigen Nutzen stiften.

Kontakt

Die Fördervereine bieten Unternehmen eine Plattform, um den Kontakt zu den Hochschulen zu intensivieren, sie zu unterstützen und Fachkräfte gezielt zu fördern. Ansprechpartner beim Förderverein Hochschule Rhein-Waal e. V.: Stefan Finke, Telefon 02821 997542, E-Mail info@foerderverein-hrw.de. Ansprechpartner der Duisburger Universitätsgesellschaft (D.U.G.): Claus-Robert Witte, Telefon 0203 379-4409, E-Mail dug@uni-due.de.



Erfolgreiche Jungunternehmen gesucht

Das Wirtschaftsministerium hat gemeinsam mit der NRW.Bank den Gründerpreis NRW zum dritten Mal ausgelobt. Der Preis honoriert besonders erfolgreiche und innovative Geschäftsideen mit Preisgeldern von insgesamt 20 000 Euro. Bewerben können sich Unternehmen aller Branchen, die in den Jahren 2009 bis 2012 in Nordrhein-Westfalen eine Firma gegründet oder als Nachfolger übernommen haben. Sie dürfen nicht mehr als 50 Mitarbeiter beschäftigen und höchstens zehn Millionen Euro jährlich umsetzen. Die Bewerbungsfrist endet am 29. August. Ausschlaggebende Kriterien für die Bewer-



tung sind der unternehmerische Erfolg und die Kreativität der Geschäftsidee. Auch die Unternehmensphilosophie fließt mit ein, etwa Ansätze zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die Übernahme ökologischer Ver-

antwortung oder soziales und gesellschaftliches Engagement. Als Preis erhalten die Sieger bis zu 10 000 Euro. Die Preisgelder (1. Platz: 10 000 Euro, 2. Platz: 6 000 Euro, 3. Platz: 4 000 Euro) werden von der NRW.Bank gestiftet. Verliehen wird der Preis am 13. November in Bochum, am Vorabend des Gründungsgipfels NRW 2014. Auf der Veranstaltung in der Bochumer Jahrhunderthalle am 14. November können sich Gründungsinteressierte sowie junge Unternehmerinnen und Unternehmer austauschen und von Experten, unter anderem der Startercenter NRW, der Förderbanken und des Bundeswirtschaftsministeriums, beraten lassen. Weitere Informationen unter www.gruenderpreis.nrw.de.

Soziale Auswahlkriterien bei Kündigung

Spricht ein Arbeitgeber eine betriebsbedingte Kündigung aus und verschont bei der Sozialauswahl sozial deutlich weniger schutzbedürftige Arbeitnehmer, ist die Sozialauswahl nicht ausreichend. Dies führt zur Unwirksamkeit der Kündigung. Das hat das Landesarbeitsgericht Köln im Fall eines Mitarbeiters bei einem Unternehmen für Entwicklung und Vertrieb für interaktive Unterhaltungssoftware entschieden, der eine ordentliche betriebsbedingte Kündigung erhielt und sich dagegen zur Wehr setzte. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass eine Kündigung sozial ungerechtfertigt sei, wenn der Arbeitgeber bei der Auswahl des Arbeitnehmers die Dauer der Betriebszugehörigkeit, das Lebensalter, die Unterhaltspflichten und die Schwerbehinderung nicht oder nicht ausreichend berücksichtige. Dabei stehe dem Arbeitgeber unter Beachtung der gesetzlichen Kriterien ein Wertungsspielraum zu. Das Gesetz fordere nicht die bestmögliche, sondern lediglich eine ausreichende Berücksichtigung der Auswahlkriterien. Vorliegend habe der Arbeitgeber aber keine ausreichende Sozialauswahl getroffen, indem er eine geringfügig ältere, mit drei Jahren längerer Betriebszugehörigkeit, aber ledige, kinderlose Mitarbeiterin gegenüber den drei Personen unterhaltspflichtigen Kläger ver-

schont habe. Die Unterhaltspflicht wiege deutlich schwerer als das Lebensalter und die Betriebszugehörigkeit und sei nicht ausreichend berücksichtigt. (Urteil des Landesarbeitsgerichts - LAG - Köln vom 9. Januar 2014; Az.: 5 Sa 533/13) **Praxistipp:** Bei der Sozialauswahl besteht ein Wertungsspielraum. Vier gesetzliche Auswahlkriterien sind zu berücksichtigen: Dauer der Betriebszugehörigkeit, Lebensalter, Unterhaltspflichten und Schwerbehinderung. Allerdings erfordert in einem Punktesystem die Situation unterhaltsberechtigter Kinder und Ehepartner eine angemessene Gewichtung. Bs

Solkraftwerken und der Energieeffizienz in Gebäuden auf der Agenda. Die Gründung der Energiewende-Plattform ist bis Ende des Jahres geplant.

Neue Impulse für Stromnetze

Die Deutsche Energie-Agentur (Dena) und deren französisches Pendant („Ademe“) bereiten eine Plattform für die bilaterale Zusammenarbeit im Energiesektor vor. Dies hatte die Dena im Anschluss an ein Treffen des Deutsch-Französischen Ministerrats in Paris bekannt gegeben. Ziel der Partnerschaft ist, mit Industrie, Investoren und Verwaltungen Kooperationen für eine nachhaltige Energieversorgung zu entwickeln. Die Schwerpunkte liegen unter anderem auf einer gemeinsamen Energiewendestrategie, dem Ausbau der Netzinfrastruktur und der Integration von regenerativen Energien. Darüber hinaus stehen Projekte zu Speichertechnologien, Wind- und

Abmahnung nach Beleidigung

Stellt ein Arbeitnehmer falsche Behauptungen mit beleidigenden Vorwürfen auf, sagt einen vereinbarten Unterrichtsbesuch im Rahmen einer Qualifizierungsmaßnahme ab und verweigert einen angeordneten Rücksprachetermin, liegen darin Vertragspflichtverletzungen, die Abmahnungen rechtfertigen. Das hat das Landesarbeitsgericht Hamm im Fall einer Seiteneinsteigerin als Lehrkraft an einem Gymnasium entschieden. Sie hatte bei ihrer Krankmeldung gegenüber der Schulaufsicht in einer E-Mail gebeten, zu überprüfen, ob ihre Atteste in der Schule wieder „unterschlagen“ worden seien. Später sagte sie einen zuvor abgestimmten Unterrichtsbesuch



Foto: panthermedia.net/Ramona Heim

mit einer Fachkollegin ab und weigerte sich, einen angeordneten Rücksprachetermin mit dem Schulleiter wahrzunehmen. Die Bezirksregierung erteilte daraufhin drei Abmahnungen, deren Beseitigung die Lehrkraft verlangte. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass in dem unberechtigten Vorwurf, Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen seien unterschlagen worden, ein gewichtiger Verstoß gegen die Pflicht zur Rücksichtnahme auf berechnete Interessen des Arbeitgebers liege, der eine Abmahnung rechtfertige. Die Weigerung, einen abgestimmten Unterrichtsbesuch durch eine Kollegin zu dulden, stelle einen Verstoß gegen die ihr im Rahmen der Qualifizierungsmaßnahme obliegende Dienstpflicht dar. Ferner liege in der Weigerung der Teilnahme an einem angeordneten Rücksprachetermin mit dem dienstvorgesetzten Schulleiter eine Vertragspflichtverletzung. Es sei auch möglich und zumutbar gewesen, den Termin wahrzunehmen. Die drei Abmahnungen seien daher gerechtfertigt. (Urteil des Landesarbeitsgerichts – LAG – Hamm vom 4. Dezember 2013; Az.: 5 Sa 867/13) **Praxistipp:** Das Grundrecht auf freie Meinungsäußerung berechtigt nicht zu Formalbeleidigungen, Schmähungen oder wahrheitswidrigen Tatsachenbehauptungen.

Der Arbeitgeber kann mit einer Abmahnung reagieren. Die Abmahnung muss das pflichtwidrige Verhalten genau beschreiben (Dokumentationsfunktion), auffordern, das beanstandete Verhalten aufzugeben (Ermahnungsfunktion) und androhen, dass im Wiederholungsfall das Arbeitsverhältnis gefährdet ist (Warnfunktion). Bs

Bundesbericht Forschung

Der Forschungs- und Innovationsstandort Deutschland bleibt attraktiv. Dies legt der Bundesbericht Forschung und Innovation 2014 dar, den das Bundeskabinett beschlossen hat. Demnach sind knapp 600 000 Menschen in Forschung und Entwicklung tätig, allein zwischen 2005 und 2012 sind in diesem Bereich 114 000 neue Arbeitsplätze entstanden. Fünf der zehn forschungsstärksten Unternehmen Europas kommen heute aus Deutschland. Beim Export von forschungsintensiven Gütern bildet Deutschland mit einem Anteil von rund zwölf Prozent am Welthandelsvolumen hinter China die Weltspitze, noch vor den USA und Japan. Bei transnationalen Patentanmeldungen ist Deutschland führend in Europa und weltweit an dritter Stelle. Quelle: BMBF

Tipps für die Umwandlung in ein Stiftungsunternehmen

Mehr als 25000 Unternehmen pro Jahr suchen nach einer geeigneten Nachfolgeregelung. Wer seinen Betrieb nicht an seine Kinder vererben, an die Konkurrenz abtreten oder an einen Finanzinvestor verkaufen will, hat eine Alternative: Das Unternehmen auf Dauer von einer Stiftung tragen zu lassen, die der Unternehmer selbst gründet. 1889 wurde mit dem Optoelektronik-Konzern Carl Zeiss das erste Unternehmen in Deutschland in ein Stiftungsunternehmen umgewandelt. Der Volkswirt Professor Dr. Lutz Frühbrodt von der Hochschule Würzburg-Schweinfurt hat das 125-jährige Zeiss-Jubiläum zum Anlass genommen, das Phänomen zu untersuchen und in seinem neuen Buch eine Sonderform herauszustellen: „Das soziale Stiftungsunternehmen. Eine wirtschaftspolitische Alternative“ (Königshausen & Neu-

mann, 14 Euro). Beim sozialen Stiftungsunternehmen überführt der bisherige Eigentümer das Unternehmensvermögen vollständig in eine Stiftung, die zur alleinigen Eigentümerin des Unternehmens wird. Das Kapital wird damit „neutralisiert“, da es keine Eigentümer (etwa in Gestalt von Erben) mehr gibt, die ihre spezifischen Interessen durchsetzen wollen – zum Beispiel eine höhere Rendite oder Sonderdividenden. Der Großteil des Gewinns fließt zurück in das Unternehmen: Für Investitionen und um die Eigenkapitalbasis zu stärken, die bei diesen Unternehmen oft eine Quote von 50 Prozent erreicht. So soll für Stabilität und Unabhängigkeit gesorgt und die Zukunft des Unternehmens inklusive seiner Arbeitsplätze gesichert werden. Neben Carl Zeiss porträtiert Frühbrodt in seinem praxisorientierten Buch weitere Best-Practice-Beispiele aus dem Mittelstand – vom Autohändler bis zum Kosmetikhersteller. Daraus leitet

der Autor die optimale Stiftungskonstruktion ab. Er kommt zu dem Ergebnis, dass der Senior-Unternehmer am besten über die Stiftungslösung den Geist und die Kultur seines Hauses dauerhaft bewahren kann. AF

Kurz & bündig

Deutsche Arbeitgeber machen ihren Mitarbeitern zunehmend Gesundheitsangebote, die über den reinen Arbeitsschutz hinausgehen. Das gaben 65 Prozent von 1500 Betrieben in einer Umfrage des DIHK an. Zu den Angeboten zählen Impfungen, aber auch rückenfreundliche Büromöbel und Kurse für Fitness und Stressbewältigung.

Quelle: DIHK



Foto: Ullrich Sorbe

Kündigung wegen Kurzerkrankungen

Weist ein Arbeitnehmer häufig Kurzerkrankungen auf, kann der Arbeitgeber nur dann eine personenbedingte Kündigung aussprechen, wenn sich aus den häufigen Kurzerkrankungen eine negative Zukunftsprognose ableiten lässt und der Arbeitgeber eine erhebliche Beeinträchtigung seiner betrieblichen Interessen darlegt. Das hat das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein im Fall einer examinierten Altenpflegerin in einem Insolvenzunternehmen entschieden. Die Arbeitnehmerin wies über mehrere Jahre zahlreiche Kurzerkrankungen auf. Der Arbeitgeber kündigte fristgemäß, wogegen die Arbeitnehmerin Kündigungsschutzklage erhob. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass eine Kündigung wegen häufiger Kurzerkrankungen in Betracht komme,

wenn daraus eine negative Zukunftsprognose ableitbar sei und der Arbeitgeber dadurch erhebliche Beeinträchtigung der betrieblichen Interessen erleide. Zudem müsse die Kündigung dem Verhältnismäßigkeitsgrundsatz entsprechen, also zur Beseitigung der Beeinträchtigung erforderlich sein. Hieran fehle es, wenn mildere Mittel nicht ausgeschöpft worden seien, wofür der Arbeitgeber darlegungs- und beweispflichtig sei. Vorliegend fehle es an der negativen Zukunftsprognose, weil die Arbeitnehmerin nach einer Reha-Maßnahme zum Kündigungszeitpunkt wieder arbeitsfähig gewesen sei. Außerdem scheitere die Kündigung, weil sie unverhältnismäßig sei. Denn es sei kein betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) durchgeführt worden. (Urteil des Landesarbeitsgerichts - LAG - Schleswig-Holstein vom 18. September 2013; Az.: 3 Sa 133/13) **Praxistipp:** Kündigungen wegen Erkrankungen dürfen nur das letzte Mittel sein, wenn alle mildereren Mittel wirkungslos geblieben sind. Hierfür ist der Arbeitgeber darlegungs- und beweispflichtig. Wenn entgegen der gesetzlichen Vorgabe kein BEM durchgeführt wurde, sollte der Arbeitgeber nachweisen können, dass er den Arbeitnehmer über diese Möglichkeit ordnungsgemäß informiert und regelkonform um die Zustimmung des Arbeitnehmers zur Durchführung des BEM nachgesucht hat. Bs

Kritische Äußerungen am Schwarzen Brett

Setzen Arbeitnehmer sich auf einem Schwarzen Brett kritisch mit der Arbeit des Betriebsrats auseinander, ist der Arbeitgeber hierfür nicht verantwortlich und kann nicht auf Unterlassung in Anspruch genommen werden. Das hat das Landesarbeitsgericht Hessen im Fall des Betriebsrats der Entwicklungsgesellschaft eines koreanischen Automobilkonzerns entschieden. Auf dem Schwarzen Brett hatten sich 112 Unterzeichner kritisch zur Arbeit des Betriebsrats geäußert. Der Betriebsrat verlangte vom Arbeitgeber Unterlassung und Widerruf der Äußerungen. In

seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass der Betriebsrat nicht in der Ausübung seiner Tätigkeit behindert werden dürfe. Vorliegend stammten die Äußerungen auf dem Schwarzen Brett nicht vom Arbeitgeber und seien ihm auch nicht zuzurechnen. Es handele sich um persönliche Stellungnahmen einzelner Arbeitnehmer, die vom Grundrecht auf Meinungsfreiheit gedeckt seien. Bei der Kritik handele es sich auch nicht um Schmähkritik oder persönliche Herabsetzung, vielmehr ziele sie darauf, einen kritischen Dialog zwischen Betriebsrat und Belegschaft herbeizuführen. (Beschluss des Landesarbeitsgerichts - LAG - Hessen vom 2. September 2013; Az.: 16 TaBV 36/13)

Praxistipp: Der Arbeitgeber kann mit einem Schwarzen Brett eine Informationsplattform zur Verfügung stellen, ohne eine Verantwortung für den Inhalt dort ausgehängter Mitteilungen zu übernehmen. Zweckmäßigerweise sollte durch entsprechende Aufteilung optisch deutlich gemacht werden, welche Informationen von der Geschäftsführung, vom Betriebsrat oder von Mitarbeitern stammen. Bs

Kündigung nur schriftlich

Bringt ein Arbeitnehmer eindeutig zum Ausdruck, dass er sein Arbeitsverhältnis lösen will, kann dies auch ohne die Verwendung des Begriffs der Kündigung erfolgen. Das hat das Landesarbeitsgerichts Köln im Fall einer Friseurin und ihrer Arbeitgeberin entschieden, zwischen denen streitig war, ob die Arbeitnehmerin anlässlich einer Schwangerschaft gegenüber der Arbeitgeberin und Kunden erklärt hatte, dass sie das Arbeitsverhältnis beenden wolle. Die Arbeitgeberin ging von einer endgültigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus, während die Arbeitnehmerin nach Ende der Mutterschaft die Weiterbeschäftigung verlangte. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass für eine Kündigung nicht die Verwendung des Begriffs der Kündigung erforderlich sei, entschei-

dend sei eine eindeutige Willensbekundung zur Lösung des Arbeitsverhältnisses. Die Kündigung bedürfe zur Wirksamkeit der Schriftform, um Rechtssicherheit und Beweiserleichterungen im Rechtsstreit zu bewirken. Allerdings könne es ausnahmsweise gegen den Grundsatz von Treu und Glauben verstoßen, sich auf den Formmangel zu berufen, wenn der Erklärungsgegner besonderen Grund zum Vertrauen auf die Gültigkeit der Erklärung gehabt habe und der Erklärende sich mit der Berufung auf den Formmangel widersprüchlich verhalte. Weiterhin sei erforderlich, dass das Ergebnis des Formmangels für den Betroffenen nicht nur hart, sondern schlechthin untragbar sei. Vorliegend habe die Arbeitgeberin nicht ausreichend dargelegt, dass die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses für sie wirtschaftlich zu schlechthin untragbaren Folgen führe.

(Urteil des Landesarbeitsgerichts - LAG - Köln vom 16. Oktober 2013; Az.: 11 Sa 345/13) **Praxistipp:** Kündigungen erfordern zur Wirksamkeit die Schriftform, sie müssen vom Kündigenden eigenhändig unterschrieben werden. Das dient der Rechtssicherheit und zur Beweiserleichterung. Bs



Kurz & bündig

Im Jahr 2013 besuchten fast 20,4 Millionen Gäste die über 5 200 Beherbergungsbetriebe (mit mindestens zehn Gästebetten und auf Campingplätzen) in NRW. Wie IT.NRW mitteilt, wurde damit der Rekord aus dem Jahr 2012 um zwei Prozent übertroffen. Quelle: IT.NRW

Mitarbeitervergütung im Mittelstand

In der Vergangenheit war die Gestaltung der Vergütung von Beschäftigten meist eine einfache und unproblematische Angelegenheit. Diese Sachlage hat sich jedoch deutlich gewandelt. Heutzutage ist die Steuerung von Unternehmen, und hierzu zählt auch die Ausgestaltung der Mitarbeitervergütung, wesentlich komplexer. „Mitarbeitervergütung im Mittelstand“ führt Unternehmen anschaulich in das Thema ein. Angefangen vom Aufbau einer Grundvergütungsstruktur, über steueroptimierte und variable Entlohnungsformen bis hin zu Modellen, die eine Kapitalisierung von Entgelt zum Inhalt haben, werden sämtliche Optionen angesprochen. Ergänzend finden auch rechtliche Aspekte Berücksichtigung. Die Ausführungen werden anschaulich

ergänzt durch zahlreiche Tipps und Beispiele sowie Hinweise über die sinnvolle Struktur von Vergütungsprojekten. Stefan Fritz, „Mitarbeitervergütung im Mittelstand“, Verlag epubli GmbH, Berlin, 13,99 Euro, ISBN 978-3-8442-9415-6.

Mitnahme eines Hundes

Untersagt ein Arbeitgeber auf der Grundlage seines Direktionsrechts einem Arbeitnehmer die Mitnahme seines Hundes in den Betrieb, hat er bei seiner Entscheidung die Einzelumstände abzuwägen und die beiderseitigen Interessen zu berücksichtigen. Ein Verbot kommt in Betracht, wenn der Hund die betrieblichen Abläufe stört. Das hat das Landesarbeitsgerichts Düsseldorf im Fall einer persönlichen Assistentin der Geschäftsführung in einer Werbeagentur entschieden, deren Arbeitgeber ihr die zuvor längere Zeit geduldete Mitnahme des Hundes untersagte. Anlass war, dass Mitarbeiter Angst vor dem Hund hatten und bei ihrer Arbeit beeinträchtigt wurden. Die Arbeitnehmerin verlangte die Fortsetzung der bisherigen Praxis durch den Arbeitgeber. In seiner Be-

gründung weist das Gericht darauf hin, dass der Arbeitgeber mit seiner Weisung von seinem Direktionsrecht in rechtmäßiger Weise Gebrauch gemacht habe. Es habe ihm danach obliegen, Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen näher zu bestimmen. Die Weisung sei auch nicht unverhältnismäßig, denn sie habe ihre Ursache in dem Verhalten des Hundes, das bei einigen Mitarbeitern Angst ausgelöst habe. Es liege auch kein Verstoß gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz darin, dass andere Mitarbeiter ihre Hunde mitbringen dürften, da diese nicht als Bedrohung empfunden würden. (Urteil des Landesarbeitsgerichts - LAG - Düsseldorf vom 24. März 2014; Az.: 9 Sa 1207/13) **Praxistipp:** Mit dem Direktionsrecht kann der Arbeitgeber die nur rahmenmäßig umschriebene Leistungspflicht des Arbeitnehmers nach Inhalt, Zeit und Ort nach billigem Ermessen näher bestimmen und damit konkretisieren. Das gilt, soweit die Arbeitsbedingungen nicht bereits durch Vertrag, Betriebsvereinbarung, Tarifvertrag oder Gesetz festgelegt sind. Der allgemeine arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz ist zu beachten. Bs

Deutsch-Niederländischer Wirtschaftspreis

Innovative Unternehmen können sich ab sofort wieder mit ihren erfolgreichen Projekten für den Deutsch-Niederländischen Wirtschaftspreis bewerben. Die renommierte Auszeichnung wird von der Deutsch-Niederländischen Handelskammer (DNHK) in Den Haag zum siebten Mal vergeben. Sie zeichnet Unternehmen aus beiden Ländern aus, die sich im grenzüberschreitenden Ge-

schäftsleben besonders hervorheben. Auszeichnungsfähig sind Leistungen und Projekte, die besonders innovativ sind (etwa besondere Entwicklungen oder Verfahren), die einen großen unternehmerischen Erfolg darstellen, die einen besonderen Marketing- oder Werbeeffect hatten, die einen besonderen wirtschaftlichen Impuls in beiden Ländern oder in bestimmten Regionen bewirken und die zudem einen grenzüberschreitenden Bezug haben. Die Bewerbung ist online bis zum 19. September bei der

Deutsch-Niederländischen Handelskammer möglich. Ein Bewerbungsformular steht unter www.dnhk.org/veranstaltungen/deutsch-niederlaendischer-wirtschaftspreis zur Verfügung. Eine Jury der Handelskammer wird anschließend aus allen Bewerbern einzelne Kandidaten für den Preis nominieren. Die Wahl des Gewinners erfolgt online durch die Unternehmerschaft selbst. Die Preisverleihung erfolgt am 19. November in Mönchengladbach in Anwesenheit von NRW-Wirtschaftsminister Garrelt Duin.

Karenzentschädigung bei Wettbewerbsverbot

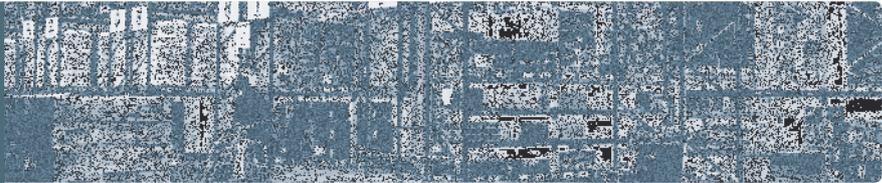
Hat ein Arbeitgeber mit einem Arbeitnehmer ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot vereinbart, ohne die Mindesthöhe festzulegen, ist das Wettbewerbsverbot für den Arbeitnehmer unverbindlich. Das hat das Bundesarbeitsgericht im Fall eines Exportvertriebsmitarbeiters bei einem Futter- und Pflegemittelproduzenten für Pferde entschieden. Vereinbart war ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot, wobei die Höhe der Karenzentschädigung in das Ermessen des Arbeitgebers gestellt war. Der Arbeitgeber kündigte aus betriebswirtschaftlichen Gründen. Als der Arbeitnehmer eine Karenzentschädigung verlangte, focht der Arbeitgeber den Arbeitsvertrag an. In seiner Begründung weist das Gericht

darauf hin, dass Wettbewerbsverbote ohne Karenzentschädigung nichtig seien. Sei dagegen eine zu niedrige Karenzentschädigung vereinbart, sei die Vereinbarung lediglich unverbindlich. Gleiches gelte, wenn aus der Vereinbarung unklar bleibe, ob die gesetzliche Entschädigungshöhe erreicht werde. Dann könne sich der Arbeitnehmer entscheiden, ob er sich an das Wettbewerbsverbot halten wolle. Dabei sei die gesetzgeberische Entscheidung (vgl. Paragraph 74 Abs. 2 HGB) zu beachten, dass die Entschädigung mindestens die Hälfte der zuletzt bezogenen Vergütung erreichen müsse. Billigem Ermessen entspreche daher eine Entschädigung in Höhe der Hälfte der letzten vertraglichen Vergütung. (Urteil des Bundesarbeitsgerichts – BAG – vom 15. Januar 2014; Az.: 10 AZR 243/13) **Praxistipp:** Nachvertragliche Wettbewerbsverbote sol-

len den ehemaligen Arbeitgeber vor Wettbewerb schützen und dem Arbeitnehmer einen Ausgleich für die Wettbewerbsbeschränkung gewähren. Sie bedürfen der Schriftform und müssen zur Wirksamkeit als Mindesthöhe die Hälfte der zuletzt bezogenen Vertragsleistung beinhalten. Bs

Kurz & bündig

Jedes vierte Arbeitsverhältnis wird vorzeitig beendet, häufig noch in der Probezeit. Dazu beigetragen hat auch die gute Lage auf dem Arbeitsmarkt, die die Aussicht auf einen schnellen Wechsel des Berufs verbessert hat. Quelle: DIHK



Frist für Weiterbildung von Lkw-Fahrern

Die nächste Stufe einer EU-Richtlinie zur Sicherheit im Straßenverkehr betrifft ab dem 10. September alle Fahrer von Lastkraftwagen mit einem Gesamtgewicht von mehr als 3,5 Tonnen: Berufskraftfahrer, die vor dem 10. September 2009 einen Führerschein in der Klasse „C“ erworben haben, müssen ab dann regelmäßig an einer fachlichen Weiterbildung teilnehmen.

Von der Verpflichtung zur Weiterbildung sind nach dem sogenannten Berufskraftfahrerqualifikationsgesetz nicht nur Berufskraftfahrer in Unternehmen sowie des gewerblichen Güterkraftverkehrs betroffen. Unter anderem sind auch Betriebe, die einen Werkverkehr betreiben, zur Weiterbildung der bei ihnen beschäftigten Fahrer verpflichtet. Damit entfallen auch noch bislang gültige Ausnahmeregelungen, die derzeit noch für Fahrer gelten, die vor dem 10. September 2009 ihren Führerschein in dieser Klasse erworben haben. Die Qualifikationsmaßnahme, die sich den veränderten Anforderungen an Berufskraftfahrer widmet, umfasst 35 Unterrichtsstunden. Sie muss darüber hinaus alle fünf Jahre er-

neuert werden. Der Nachweis über die Teilnahme an der Qualifikation wird im Führerschein eingetragen. Fehlt der Nachweis, drohen empfindliche Geldbußen.

Weitere Informationen bei Ernst-Stefan Dören, Telefon 0203 2821-264, E-Mail doeren@niederrhein.ihk.de.

Binnenschifffahrt – Abfallübereinkommen wird weiter umgesetzt

Die Binnenschifffahrt gilt als der umweltfreundlichste aller Verkehrsträger. Auch die Behandlung von Abfällen, die während des Betriebs von Schiffen zwangsläufig anfallen, ist für Schifffahrtsbetreiber ein wichtiges Anliegen. Seit November 2009 ist das internationale Übereinkommen über die Sammlung, Annahme und Abgabe von Abfällen in der Rhein- und Binnenschifffahrt in Kraft, abgekürzt CDNI (Convention déchets navigation intérieure). Es wurde von sechs Staaten (Luxemburg, Schweiz, Niederlande, Belgien, Deutschland und Frankreich) verabschiedet und ist auf dem gesamten Rhein, auf allen Binnenwasserstraßen in Deutschland, den Niederlanden und Belgien sowie

auf dem internationalen Abschnitt der Mosel in Luxemburg und Frankreich gültig.

Bei der Umsetzung des Abkommens in nationales Recht enden hierzulande zum 31. Oktober bestimmte Übergangsfristen, innerhalb derer die Abgabe von Abfällen zu regeln ist. Auch gelten dann höhere Reinheitsstandards bei der Entladung. Mit dem Abfallübereinkommen sind nicht nur die Schiffsführer zu einer verantwortungsvollen Reinigung und Entsorgung von Ladungsrückständen verpflichtet. Vor allem die Betreiber von Häfen und Umschlaganlagen, aber auch von Liegestellen für die Fahrgastschifffahrt haben die Aufgabe, Annahmestellen für verschiedene Abfälle zu schaffen oder Regelungen für die Übernahme zu treffen, beispielsweise indem Dritte vor Ort damit beauftragt werden. Speziell für Waschwasser kann zusätzlich eine andere Annahmestelle zugewiesen werden, die möglichst in der Nähe liegen oder vom Schiffsführer auf der Fahrt zur nächsten Ladestelle erreicht werden können sollte. Die Zentralkommission für die Rheinschifffahrt hat ein Merkblatt mit allen wichtigen Informationen zum CDNI unter www.cdni-iwt.org zusammengestellt.

Weitere Informationen: Dr. Ansgar Kortenjann, Telefon 0203 2821-368, E-Mail kortenjann@niederrhein.ihk.de.



Bildungsprämie III Förderperiode

Um die Menschen zum lebenslangen Lernen zu motivieren, hat die Bundesregierung mit der Bildungsprämie ein besonderes Finanzierungsmodell eingeführt. Die Bildungsprämie soll Anreize für die regelmäßige Weiterbildung schaffen, damit die Herausforderungen des modernen Berufslebens immer wieder gemeistert werden können. Das Förderprogramm besteht aus zwei Komponenten: dem Prämiegutschein und dem Weiterbildungssparen.

Komponente 1: Prämiegutschein

Den „Prämiegutschein“ können Personen nutzen, die das 25. Lebensjahr vollendet haben und mindestens 15 Stunden pro Woche erwerbstätig sind. Das jährlich zu versteuernde Einkommen darf 20 000 Euro (beziehungsweise 40 000 Euro bei gemeinsam veranlagten Personen) nicht überschreiten. Nach einer verbindlichen Beratung in einer zugelassenen Einrichtung wie der IHK wird bei Erfüllen der Förderbedingungen der Prämiegutschein ausgehändigt. Zu beachten ist, dass die Kosten für die ausgewählte Weiterbildungsmaßnahme maximal 1000 Euro betragen dürfen.

Komponente 2: Weiterbildungssparen

Beim „Weiterbildungssparen“ wird der Spargutschein ebenfalls nach einem Beratungsgespräch ausgestellt. Mit ihm ist eine vorzeitige Entnahme eines nach dem Vermögensbildungsgesetz angesparten Guthabens für berufsbezogene Weiterbildungszwecke möglich, ohne dass damit die Arbeitnehmersparzulage verloren geht. Voraussetzung für den Spargutschein ist das Vorhandensein eines entsprechenden Ansparguthabens.

Beide Komponenten der Bildungsprämie können auch kumulativ miteinander

der kombiniert werden, sodass sich eine Vielzahl sinnvoller Einsatzmöglichkeiten ergibt. Das Förderinstrument ist für Unternehmen kostenneutral, stärkt aber deren Leistungsfähigkeit durch die Erweiterung der Mitarbeiterqualifikationen.

Die Niederrheinische IHK ist sowohl Beratungsstelle für das Förderprogramm als auch ausgebende Stelle für den Prämiegutschein. Darüber hinaus berät sie Unternehmen und Mitarbeiter auch zu geeigneten Bildungsmaßnahmen.

Ansprechpartnerin bei der IHK in Duisburg: Marie-Theres Simon, Telefon 0203 2821-208. Ansprechpartner bei der IHK-Zweigstelle in Kleve: Berthold ten Brink, Telefon 02821 21510. Mehr Details auch unter www.bildungspraemie.info.

Hochschulzukunftsgesetz wird skeptisch gesehen

Eine Umfrage der IHKs in NRW zeigt: Vertraulichkeit ist ein wesentlicher Erfolgsfaktor für die Kooperation von Unternehmen mit Forschungseinrichtungen. Das für den Herbst dieses Jahres geplante Hochschulzukunftsgesetz steht dem allerdings entgegen.

Die Hochschulgesetzesnovelle hat Wissenschaft, Wirtschaft und Politik in Nordrhein-Westfalen in den vergangenen Monaten in Atem gehalten. Mit dem neuen Hochschulzukunftsgesetz sollen die Hochschulen wieder stärker der Kontrolle des Ministeriums unterliegen. Das Gesetz sieht dabei deutlich mehr Transparenz für die Hochschulen vor, insbesondere im Bereich der „Forschung mit Mitteln Dritter“. Die Regelung steht jedoch vehement im Wider-

spruch zu den Anforderungen der Wirtschaft.

Eine Veröffentlichungspflicht, wie sie im ersten Entwurf vorgelegt wurde (diese sieht die Information der Öffentlichkeit über Details von Drittmittelprojekten vor dem Projektabschluss vor), sehen 86 Prozent der Unternehmen als Hinderungsgrund für jegliche Innovationskooperationen mit Hochschulen. Das hat eine Umfrage der IHKs in NRW ergeben, an der sich allein vom Niederrhein über 60 Unternehmen beteiligt haben.

Mit Stellungnahmen aus der Wirtschaft und in zahlreichen persönlichen Gesprächen mit der Landesregierung hat die IHK vor den gravierenden Folgen gewarnt. Mit Erfolg: Eine Korrektur des Gesetzesentwurfs sieht nunmehr vor, dass eine Veröffentlichung von Innovationsvorhaben erst nach dem Projektabschluss erfolgen soll. Auf die Vorschrift zur Detailangabe wird verzichtet. Trotzdem sehen 44 Prozent der Befragten in der Pflicht zur Veröffentlichung auch weiterhin einen Hinderungsgrund für Forschungsk Kooperationen.

Die befragten Unternehmen formulieren ihre Wünsche für verbesserte Rahmenbedingungen deutlich: Weniger Bürokratie (70 Prozent), mehr Unterstützung durch finanzielle Fördermittel (56 Prozent) sowie eine größeren Unternehmensnähe der Hochschulen (54 Prozent) könnten langfristig zu mehr Forschungs- und Entwicklungskooperationen führen.

Die Niederrheinische IHK dankt allen Unternehmen, die sich an der Umfrage beteiligt haben. Die Ergebnisse stehen unter www.ihk-niederrhein.de/Hochschulzukunftsgesetz zur Verfügung. Mehr Details: Stefan Finke, Telefon 0203 2821-269, E-Mail finke@niederrhein.ihk.de.

Ausbildungsregelung über die Berufsausbildung zum Fachpraktiker für personale Dienstleistungen/zur Fachpraktikerin für personale Dienstleistungen

Die Niederrheinische Industrie- und Handelskammer Duisburg-Wesel-Kleve zu Duisburg erlässt aufgrund des Beschlusses des Berufsbildungsausschusses vom 11.06.2014 als zuständige Stelle nach § 66 Abs. 1 BBiG in Verbindung mit § 79 Abs. 4 BBiG vom 23. März 2005 (BGBl. I S. 931), zuletzt geändert durch Art. 22 G zur Förderung der elektronischen Verwaltung sowie zur Änd. weiterer Vorschriften vom 25.7.2013 (BGBl. I S. 2749) folgende Ausbildungsregelung für die Ausbildung von behinderten Menschen zum Fachpraktiker für personale Dienstleistungen/zur Fachpraktikerin für personale Dienstleistungen.

§ 1 Ausbildungsberuf

Die Berufsausbildung zum Fachpraktiker für personale Dienstleistungen/zur Fachpraktikerin für personale Dienstleistungen erfolgt nach dieser Ausbildungsregelung.

§ 2 Personenkreis

Diese Ausbildungsregelung regelt die Berufsausbildung gemäß § 66 BBiG für Personen im Sinne des § 2 SGB IX.

§ 3 Dauer der Berufsausbildung

Die Ausbildung dauert 3 Jahre.

§ 4 Ausbildungsstätten

Die Ausbildung findet in ausbildungsrechtlich anerkannten Ausbildungsbetrieben und Ausbildungseinrichtungen statt.

§ 5 Eignung der Ausbildungsstätte

(1) Behinderte Menschen dürfen nach dieser Ausbildungsregelung nur in dafür geeigneten anerkannten Betrieben und Ausbildungseinrichtungen ausgebildet werden.

(2) Neben den in § 27 BBiG festgelegten Anforderungen muss die Ausbildungsstätte hinsichtlich der Räume, Ausstattung und Einrichtung den besonderen Erfordernissen der Ausbildung von behinderten Menschen gerecht werden.

(3) Es müssen ausreichend Ausbilderinnen/Ausbilder zur Verfügung stehen. Die Zahl der Ausbilderinnen/Ausbilder muss in einem angemessenen Verhältnis zur Anzahl der Auszubildenden stehen. Dabei ist ein Ausbildungsschlüssel von in der Regel höchstens eins zu acht anzuwenden.

§ 6 Eignung der Ausbilder/Ausbilderinnen

(1) Ausbilderinnen/Ausbilder, die im Rahmen einer Ausbildung nach § 66 BBiG erstmals tätig werden, müssen neben der persönlichen, berufsspezifisch fachlichen und berufspädagogischen Eignung (AEVO u. a.) eine mehrjährige Erfahrung in der Ausbildung sowie zusätzliche behindertenspezifische Qualifikationen nachweisen.

(2) Anforderungsprofil
Ausbilderinnen/Ausbilder müssen eine rehabilitationspädagogische Zusatzqualifikation nachweisen und dabei folgende Kompetenzfelder abdecken:

- Reflexion der betrieblichen Ausbildungspraxis
- Psychologie
- Pädagogik, Didaktik
- Rehabilitationskunde
- Interdisziplinäre Projektarbeit
- Arbeitskunde/Arbeitspädagogik
- Recht
- Medizin

Um die besonderen Anforderungen des § 66 BBiG zu erfüllen, soll ein Qualifizierungsumfang von 320 Stunden sichergestellt werden.

(3) Von dem Erfordernis des Nachweises einer rehabilitationspädagogischen Zusatzqualifikation soll bei Betrieben abgese-

hen werden, wenn die Qualität der Ausbildung auf andere Weise sichergestellt ist. Die Qualität ist in der Regel sichergestellt, wenn eine Unterstützung durch eine geeignete Ausbildungseinrichtung erfolgt.

(4) Ausbilderinnen/Ausbilder, die im Rahmen einer Ausbildung nach § 66 BBiG bereits tätig sind, haben innerhalb eines Zeitraumes von höchstens fünf Jahren die notwendigen Qualifikationen gemäß Abs. 2 nachzuweisen. Die Anforderungen an Ausbilderinnen/Ausbilder gemäß Abs. 2 gelten als erfüllt, wenn die behindertenspezifischen Zusatzqualifikationen auf andere Weise glaubhaft gemacht werden können.

§ 7 Struktur der Berufsausbildung

(1) Findet die Ausbildung in einer Einrichtung statt, sollen mindestens 24 Wochen außerhalb dieser Einrichtung in einem geeigneten Ausbildungsbetrieb (z. B. als Praktikum) durchgeführt werden.

(2) Von der Dauer der betrieblichen Ausbildung nach Abs. 1 kann nur in besonders begründeten Einzelfällen abgewichen werden, wenn die jeweilige Behinderung oder betriebspraktische Besonderheiten die Abweichung erfordern. Eine Verkürzung der Dauer durch die Teilnahme an einer überbetrieblichen Ausbildungsmaßnahme erfolgt nicht.

§ 8 Ausbildungsrahmenplan, Ausbildungsberufsbild

(1) Gegenstand der Berufsausbildung sind mindestens die im Ausbildungsrahmenplan (Anlage) aufgeführten Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten (berufliche Handlungsfähigkeit). Eine von dem Ausbildungsrahmenplan abweichende Organisation der Ausbildung ist insbesondere zulässig, soweit die jeweilige Behinderung der Auszubildenden oder betriebspraktische Besonderheiten die Abweichung erfordern.

(2) Die Berufsausbildung zum Fachpraktiker für personale Dienstleistungen/zur Fachpraktikerin für personale Dienstleistungen gliedert sich wie folgt:

1. Allgemeiner Teil

- 1.1. Ausbildungsstätte und ihre Bereiche
- 1.2. Berufsausbildung zum Fachpraktiker für personale Dienstleistungen/zur Fachpraktikerin für personale Dienstleistungen
- 1.3. Arbeits-, sozial- und tarifrechtliche Bestimmungen
- 1.4. Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit
- 1.5. Hygiene
- 1.6. Umweltschutz im Ausbildungsbetrieb
- 1.7. Einsetzen, Reinigen und Pflegen von Geräten, Maschinen und Gebrauchsgütern

2. Haushalt und Verpflegung

- 2.1. Speisenzubereitung
- 2.2. Reinigen und Pflegen von Räumen und Materialien
- 2.3. Reinigen, Pflegen und Instandhalten von Textilien
- 2.4. Mitwirkung bei der Vorratshaltung und Warenwirtschaft

3. Körperpflege und Kosmetik

- 3.1. Beurteilen und Reinigen der Haut
- 3.2. Einfache Körperpflege
- 3.3. Handpflege

4. Service und Sozialkompetenz

- 4.1. Hilfe leisten bei Alltagsaufgaben
- 4.2. Mitwirkung bei der Gestaltung von Betriebs- und Wohnräumen
- 4.3. Kundenkontakte gestalten
- 4.4. Soziale Kompetenz erwerben und einsetzen
- 4.5. Teamorientierte Arbeitsweise praktizieren

5. Gesundheit und Prophylaxe

- 5.1. Mitwirken bei der Erfüllung der Elementarbedürfnisse des Menschen
- 5.2. Unterstützen und Fördern von Mobilität
- 5.3. Unterstützen der individuellen Interessenförderung

5.4. Gesundheitslehre

5.5. Ernährungsverhalten und Gesundheitsförderung

§ 9 Zielsetzung und Durchführung der Berufsausbildung

(1) Die in der Ausbildungsregelung genannten Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten (berufliche Handlungsfähigkeit) sollen so vermittelt werden, dass die Auszubildenden zur Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit im Sinne von § 1 Abs. 3 des Berufsbildungsgesetzes befähigt werden, die selbstständiges Planen, Durchführen und Kontrollieren (berufliche Handlungskompetenz) einschließt. Diese Befähigung ist auch in den Prüfungen nach den §§ 10 und 11 nachzuweisen.

(2) Die Auszubildenden haben unter Zugrundelegung des Ausbildungsrahmenplanes für die Auszubildenden einen individuellen Ausbildungsplan zu erstellen.

(3) Die Auszubildenden haben einen schriftlichen Ausbildungsnachweis zu führen. Ihnen ist Gelegenheit zu geben, den schriftlichen Ausbildungsnachweis während der Ausbildung zu führen. Die Auszubildenden haben den schriftlichen Nachweis regelmäßig durchzusehen und abzuzeichnen. Die Auszubildende/Der Auszubildende kann nach Maßgabe von Art oder Schwere/Art und Schwere ihrer/seiner Behinderung von der Pflicht zur Führung eines schriftlichen Ausbildungsnachweises entbunden werden.

§ 10 Zwischenprüfung

(1) Zur Ermittlung des Ausbildungsstandes ist eine Zwischenprüfung durchzuführen. Sie soll vor dem Ende des zweiten Ausbildungsjahres stattfinden.

(2) Die Zwischenprüfung erstreckt sich auf die in der Anlage für das erste Ausbildungsjahr aufgeführten Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten sowie auf den im Berufsschulunterricht entsprechend dem Rahmenlehrplan zu vermittelnden Lehrstoff, soweit er für die Berufsausbildung wesentlich ist.

(3) Der Prüfling soll in höchstens 3 Stunden zwei Arbeitsproben durchführen. Für die Arbeitsproben kommen insbesondere die Bereiche Haushalt und Verpflegung sowie Gesundheit und Prophylaxe in Betracht.

Durch die Durchführung der Arbeitsaufgabe soll der Prüfling zeigen, dass er

- Arbeitsschritte und Arbeitsabläufe organisieren und durchführen,
- Arbeitsmittel festlegen und
- Maßnahmen zur Sicherheit und zum Gesundheitsschutz bei der Arbeit, zum Umweltschutz und zur Qualitätssicherung berücksichtigen kann.

(4) Der Prüfling soll darüber hinaus schriftliche Aufgaben bearbeiten, die sich auf die Arbeitsproben beziehen sollen. Die Prüfungszeit beträgt 60 Minuten.

(5) Die besonderen Belange des behinderten Prüflings sind bei der Prüfung zu berücksichtigen.

§ 11 Abschlussprüfung

(1) Durch die Abschlussprüfung ist festzustellen, ob der Prüfling die berufliche Handlungsfähigkeit erworben hat. In der Abschlussprüfung soll der Prüfling nachweisen, dass er die dafür erforderlichen beruflichen Fertigkeiten beherrscht, die notwendigen beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten besitzt und mit dem im Berufsschulunterricht zu vermittelnden, für die Berufsausbildung wesentlichen Lehrstoff vertraut ist. Die Ausbildungsregelung ist zugrunde zu legen.

(2) Die Abschlussprüfung besteht aus den Prüfungsbereichen:

1. Fertigkeitensprüfung
2. Kenntnisprüfung

(3) Für den Prüfungsbereich Fertigkeitensprüfung bestehen folgende Vorgaben:

Der Prüfling soll in höchstens 5 Stunden zwei Arbeitsproben durchführen und innerhalb dieser Zeit in insgesamt höchstens 30 Minuten hierüber ein Fachgespräch führen, das aus mehreren Gesprächsphasen bestehen kann.

(4) Der Prüfling soll nachweisen, dass er Aufgabenstellungen aus den Bereichen Gesundheit und Prophylaxe, Körperpflege und Kosmetik sowie Haushalt und Verpflegung im Rahmen einer Arbeitsprobe durchführen kann.

Durch die Durchführung der Arbeitsaufgaben soll der Prüfling zeigen, dass er

- Arbeitsabläufe unter Beachtung wirtschaftlicher, technischer, organisatorischer und zeitlicher Vorgaben durchführen,
- Arbeitsmittel festlegen,
- kundenorientiert handeln und
- Maßnahmen zur Sicherheit und zum Gesundheitsschutz bei der Arbeit, zum Umweltschutz und zur Qualitätssicherung berücksichtigen kann.

(5) Für den Prüfungsbereich Kenntnisprüfung bestehen folgende Vorgaben:

Die Kenntnisprüfung wird schriftlich durchgeführt. Der schriftliche Teil der Kenntnisprüfung erstreckt sich auf folgende Prüfungsfächer:

1. Fachkunde
2. Fachrechnen
3. Wirtschafts- und Sozialkunde

(6) Für das Prüfungsfach Fachkunde bestehen folgende Vorgaben:

Der Prüfling soll nachweisen, dass er Aufgaben oder Praxisfälle bearbeiten, beschreiben und lösen kann. Die Prüfungszeit beträgt 60 Minuten.

(7) Für das Prüfungsfach Fachrechnen bestehen folgende Vorgaben:

Der Prüfling soll nachweisen, dass er Aufgaben aus dem Bereich Grundlagenrechnen bearbeiten und lösen kann. Die Prüfungszeit beträgt 30 Minuten.

(8) Für das Prüfungsfach Wirtschafts- und Sozialkunde bestehen folgende Vorgaben:

Der Prüfling soll nachweisen, dass er wirtschaftliche und gesellschaftliche Zusammenhänge der Berufs- und Arbeitswelt beschreiben kann. Die Prüfungszeit beträgt 30 Minuten.

(9) Die besonderen Belange des behinderten Prüflings sind bei der Prüfung zu berücksichtigen.

§ 12 Gewichtsregelungen

(1) Im Prüfungsbereich Fertigkeitprüfung werden die beiden Arbeitsproben mit jeweils 50 % gewichtet.

(2) Im Prüfungsbereich Kenntnisprüfung werden die Prüfungsfächer wie folgt gewichtet:

- Fachkunde 60 %
- Fachrechnen 20 %
- Wirtschafts- und Sozialkunde 20 %

(3) Die Prüfungsbereiche Fertigkeitprüfung und Kenntnisprüfung werden wie folgt gewichtet:

- Fertigkeitprüfung 60 %
- Kenntnisprüfung 40 %

§ 13 Bestehensregelung

- (1) Die Abschlussprüfung ist bestanden, wenn die Leistungen
- a. im Gesamtergebnis mit mindestens „ausreichend“,
 - b. in der Fertigkeit- und der Kenntnisprüfung mit mindestens „ausreichend“,
 - c. in mindestens zwei der drei schriftlichen Prüfungsfächer mit mindestens „ausreichend“ und
 - d. in keinem Prüfungsbereich mit „ungenügend“ bewertet worden sind.

(2) Auf Antrag des Prüflings ist die Prüfung in einem der mit schlechter als „ausreichend“ bewerteten Prüfungsbereiche, in denen Prüfungsleistungen mit eigener Anforderung und Gewicht schriftlich zu erbringen sind, durch eine mündliche Prüfung von etwa 15 Minuten zu ergänzen, wenn dies für das Bestehen der Prüfung den Ausschlag geben kann. Bei der Ermittlung des Ergebnisses für diesen Prüfungsbereich sind

das bisherige Ergebnis und das Ergebnis der mündlichen Ergänzungsprüfung im Verhältnis von 2:1 zu gewichten.

§ 14 Übergang

Ein Übergang von einer Berufsausbildung nach dieser Ausbildungsregelung in eine entsprechende Ausbildung nach § 4 BBiG ist von der/dem Auszubildenden und der/dem Auszubildenden kontinuierlich zu prüfen; insbesondere der Übergang in die Ausbildung zum Kosmetiker/zur Kosmetikerin oder zur Fachkraft im Gastgewerbe.

§ 15 Bestehende Berufsausbildungsverhältnisse

Berufsausbildungsverhältnisse, die bei Inkrafttreten dieser Ausbildungsregelung bestehen, können unter Anrechnung der bisher zurückgelegten Ausbildungszeit nach den Vorschriften dieser Regelung fortgesetzt werden, wenn die Vertragsparteien dies vereinbaren. Andernfalls gelten für sie die Vorschriften der Ausbildungsregelung zum/zur Fachpraktiker(in) für personale Dienstleistungen vom 29.06.2011 bis zum Ende des Ausbildungsverhältnisses.

§ 16 Prüfungsverfahren

Für die Zulassung zur Abschlussprüfung und das Prüfungsverfahren gilt die Prüfungsordnung für die Durchführung von Abschluss- und Umschulungsprüfungen der Niederrheinischen Industrie- und Handelskammer Duisburg-Wesel-Kleve zu Duisburg in der jeweiligen Fassung entsprechend.

§ 17 Abkürzung und Verlängerung der Ausbildungszeit

Soweit die Dauer der Ausbildung abweichend von dieser Ausbildungsregelung verkürzt oder verlängert werden soll, ist § 8 Abs. 1 und 2 BBiG entsprechend anzuwenden.

§ 18 Inkrafttreten

Diese Regelung tritt am Tag nach ihrer Verkündung im Mitteilungsblatt der Niederrheinischen Industrie- und Handelskammer Duisburg-Wesel-Kleve zu Duisburg „Thema Wirtschaft“ in Kraft.

Anlage zu § 8 Ausbildungsrahmenplan für die Berufsausbildung zum Fachpraktiker für personale Dienstleistungen/zur Fachpraktikerin für personale Dienstleistungen in sachlicher und zeitlicher Gliederung

Bereich	Inhalte	Wochenanzahl
1. Allgemeiner Teil	1.1. Ausbildungsstätte und ihre Bereiche	während der gesamten Ausbildung
	1.2. Berufsausbildung zum Fachpraktiker/zur Fachpraktikerin für personale Dienstleistungen	
	1.3. Arbeits-, sozial- und tarifrechtliche Bestimmungen	
	1.4. Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit	
	1.5. Hygiene	
	1.6. Umweltschutz im Ausbildungsbetrieb	
	1.7. Einsetzen, Reinigen und Pflegen von Geräten, Maschinen und Gebrauchsgütern	
2. Haushalt und Verpflegung	2.1. Speisenzubereitung	66 Wochen
	2.2. Reinigen und Pflegen von Räumen und Materialien	
	2.3. Reinigen, Pflegen und Instandhalten von Textilien	
	2.4. Mitwirken bei der Vorratshaltung und Warenwirtschaft	
3. Körperpflege und Kosmetik	3.1. Beurteilen und Reinigen der Haut	28 Wochen
	3.2. Einfache Körperpflege	
	3.3. Handpflege	
4. Service und Sozialkompetenz	4.1. Hilfe leisten bei Alltagsaufgaben	28 Wochen
	4.2. Mitwirken bei der Gestaltung von Betriebs- und Wohnräumen	
	4.3. Kundenkontakte gestalten	
	4.4. Soziale Kompetenz erwerben und einsetzen	
	4.5. Teamorientierte Arbeitsweise praktizieren	
5. Gesundheit und Prophylaxe	5.1. Mitwirken bei der Erfüllung der Elementarbedürfnisse des Menschen	34 Wochen
	5.2. Unterstützen und Fördern von Mobilität	
	5.3. Unterstützen der individuellen Interessenförderung	
	5.4. Gesundheitslehre	
	5.5. Ernährungsverhalten und Gesundheitsförderung	

Lfd. Nr.	Teil des Ausbildungsberufsbildes	Zu vermittelnde Fertigkeiten und Kenntnisse	Zu vermitteln im Ausbildungsjahr		
			1	2	3
1.	Allgemeiner Teil				
1.1.	Ausbildungsstätte und ihre Bereiche	a) Ausbildungsbetrieb als Lernort			
		b) Grundsätzliche Zusammenhänge zwischen den Betriebsteilen verstehen			
		c) Örtliche Gegebenheiten, die Ausbildungsleitung, die Betriebs- bzw. Hausordnung sowie das Arbeitszeitregime kennen			
		d) Betriebliche Informations- und Ordnungsmittel nutzen			
1.2.	Berufsausbildung zur Fachkraft für personale Dienstleistungen	a) Lern- und Arbeitsschwerpunkte sowie mögliche Leistungsziele und Perspektiven kennen			
		b) Wissen über die spezielle Berufsausbildung haben			
		c) Grundzüge des Ausbildungsverlaufes kennen (Ausbildungsplanung, Ausbildungsordnung)			
		d) Arbeitsperspektiven und Entwicklungsmöglichkeiten kennen			
1.3.	Arbeits-, sozial- und tarifrechtliche Bestimmungen	a) Wesentliche Inhalte des Ausbildungsvertrages, der Rechte und Pflichten des Auszubildenden und des Ausbildenden kennen			
		b) Überblick über die Grundlagen des Arbeits- und Tarifrechts (Rolle der Tarifpartner) sowie der Kündigungsbestimmungen haben			
		c) Überblick über den Jugendarbeitsschutz haben			
		d) Arbeitszeit- und Urlaubsregelungen sowie Regelungen zum Mutterschutz und Grundzüge des Rehabilitations- bzw. Sozialrechts kennen			
1.4.	Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit	a) Sicherheitsmaßnahmen und Schutzbestimmungen anwenden			
		b) Gefahren im Ausbildungsbereich kennen			
		c) Nutzung der vorhandenen Schutzvorrichtungen entsprechend der Vorschriften kennen			
		d) Überblick über die Brandschutzbestimmungen und			
		e) -mittel im Arbeitsbereich haben			
		f) Flucht- und Meldewege kennen			
		g) Grundlagen der Ersten Hilfe kennen und anwenden			
1.5.	Hygiene	a) Infektionsgefahren (Verbreitungswege) und Schutzmaßnahmen kennen			
		b) Persönliche Hygienemaßnahmen kennen und anwenden			
		c) Betriebsbezogene Hygienemaßnahmen kennen und anwenden			
1.6.	Umweltschutz im Ausbildungsbetrieb	a) Grundanliegen des betrieblichen Umweltschutzes kennen			
		b) Zum sparsamen Gebrauch von Betriebsmitteln (Energie, Material usw.) befähigen			
		c) Abfallerfassung und -trennung durchführen			
1.7.	Einsetzen, Reinigen und Pflegen von Geräten, Maschinen und Gebrauchsgütern	a) Einsatzmöglichkeiten von Geräten, Maschinen und Gebrauchsgütern unter Beachtung der Betriebsanleitung kennen			
		b) Maschinen, Geräte und andere Gebrauchsgüter sachgerecht und wirtschaftlich einsetzen und pflegen			
		c) Wartung entsprechend der Betriebsanleitung durchführen			
2.	Haushalt und Verpflegung				
2.1.	Speisenzubereitung	a) Lebensmittel für den täglichen Bedarf auswählen und beschaffen können (Vergleich von Preis und Qualität)	x		
		b) Lebensmittel nährstoffschonend vorbereiten und verarbeiten können	x		
		c) Richtige Garverfahren bei der Speisenzubereitung kennen	x		
		d) Richtige Arbeitstechniken kennenlernen und anwenden können	x		
		e) Mahlzeiten anrichten und portionieren	x		
		f) Einfache Kuchen und Kleingebäck herstellen	x		
		g) Einfache Getränke herstellen	x		
		h) Grundregeln des Eindeckens und Abräumens kennenlernen und anwenden können	x		
		i) Wichtige Inhaltsstoffe der Lebensmittel kennenlernen	x		
2.2.	Reinigen und Pflegen von Räumen und Materialien	a) Reinigungsarbeiten entsprechend der Materialien und Räume durchführen	x		
		b) Reinigungs-, Pflege- und Desinfektionsmittel nach ökonomischen und ökologischen Gesichtspunkten einsetzen	x		
		c) Reinigungsplan kennen und umsetzen		x	
2.3.	Reinigen, Pflegen und Instandhalten von Textilien	a) Arbeitskleidung und Gebrauchstextilien unter Beachtung der Pflegesymbole mit der Maschine reinigen	x		
		b) Textilien glätten und verbrauchsfertig richten (Mangeln und Legetechniken kennenlernen und anwenden können)	x		
		c) Einfache Ausbesserungsarbeiten an Textilien durchführen	x		
		d) Teilaufgaben beim Wäschekreislauf durchführen können		x	

während der gesamten Ausbildung

Lfd. Nr.	Teil des Ausbildungsberufsbildes	Zu vermittelnde Fertigkeiten und Kenntnisse	Zu vermitteln im Ausbildungsjahr		
			1	2	3
2.4.	Mitwirken bei der Vorratshaltung und Warenwirtschaft	a) Waren einlagern und Lagerbedingungen kontrollieren	x		
		b) Sichtkontrollen bei Lagerbeständen durchführen		x	
		c) Die häufigsten Haushaltsschädlinge erkennen und benennen können			x
3.	Körperpflege und Kosmetik				
3.1.	Beurteilen und Reinigen der Haut	a) Zustand und Beschaffenheit der Haut prüfen	x		
		b) Hautreinigungs- und -pflegemittel auswählen und nach Behandlungsplan dosieren und anwenden	x		
3.2.	Einfache Körperpflege	a) Pflegemittel für unterschiedliche Körperzonen, insbesondere für Gesicht, Hände, Nacken und Füße auswählen und nach Behandlungsplan anwenden			x
		b) Unterstützung bei Voll-, Sitz- und Fußbädern leisten			x
		c) Methoden der Haarentfernung unterscheiden können			x
		d) Nicht-permanente Haarentfernungsmethoden auswählen und anwenden			x
		e) Aromen und Düfte zur Unterstützung von ganzheitlichem Wohlbefinden einsetzen			x
		f) Verfahren und Techniken zur Gesichts- und Körperpflege auswählen und anwenden			x
3.3.	Handpflege	a) Zustand der Fingernägel beurteilen		x	
		b) Verfahren und Techniken zur Hand- und Nagelpflege auswählen und anwenden		x	
		c) Nagelhaut und Nägel behandeln sowie Nägel formen und gestalten		x	
4.	Service und Sozialkompetenz				
4.1.	Hilfe leisten bei Alltagsaufgaben	a) Einkäufe und Besorgungen nach Anweisung erledigen	x		
		b) Bei Spaziergängen begleiten	x		
		c) Aufträge entgegennehmen und ausführen bzw. weitermelden		x	
4.2.	Mitwirken bei der Gestaltung von Betriebs- und Wohnräumen	a) Räume mit Pflanzen und Blumen mitgestalten		x	
		b) Einfache Dekoration für Tisch und Raum herstellen		x	
		c) Auf angemessene Beleuchtung, Lüftung und Funktionalität achten		x	
4.3.	Kundenkontakte gestalten	a) Empfang und Betreuung von Kunden, Gästen und Besuchern			x
		b) Bei der Gestaltung von kleinen Feierlichkeiten einschl. Dekoration und Tischkultur mithelfen			x
		c) Angemessen und serviceorientiert mit Reklamationen und Beschwerden umgehen			x
		d) Mit Kommunikationstechnik (u. a. Annahme und Weiterleitung von Telefonanfragen) umgehen			x
4.4.	Soziale Kompetenz erwerben und einsetzen	a) Zuhören und am Gespräch aktiv teilnehmen können		x	
		b) Grundregeln der Umgangsformen kennen und anwenden		x	
		c) Respektvollen Umgang mit kranken, alten oder in ihrer körperlichen bzw. geistigen Beweglichkeit eingeschränkten Menschen erlernen		x	
		d) Kenntnisse und Fähigkeiten im Bereich des sozialen Umgangs mit spezifischen Personen- und Altersgruppen, insbesondere bezüglich Konflikt- und Problemlösungsstrategien, auch bei Gewaltproblemen erwerben		x	
		e) Umgang mit Krankheit, Alter und Tod kennen lernen		x	
4.5.	Teamorientierte Arbeitsweise praktizieren	a) Rollenverständnis erwerben und reflektieren können	x		
		b) Bei Gruppenaufgaben mitwirken	x		
		c) Mit verschiedenen Personen und Institutionen zusammenarbeiten			x
5.	Gesundheit und Prophylaxe				
5.1.	Mitwirken bei der Erfüllung der Elementarbedürfnisse des Menschen	a) Elementarbedürfnisse des Menschen kennen		x	
		b) Hilfestellung bei der Erfüllung der Elementarbedürfnisse leisten		x	
		c) Bei der Beobachtung der zu betreuenden Person mitwirken		x	
		d) Vitalzeichen (Puls, Atmung, Temperatur, Hautbeschaffenheit) und Gewicht kontrollieren, beobachten und dokumentieren können		x	
		e) Bei der Nahrungsaufnahme des zu betreuenden Menschen mithelfen, Nahrungsaufnahme kontrollieren		x	
		f) Bei der täglichen Gesichts- und Zahnpflege mithelfen		x	
		g) Urinflaschen und Nachtstühle bereitstellen und leeren können		x	
		h) Ausscheidungen kontrollieren		x	
5.2.	Unterstützung und Fördern von Mobilität	a) Hilfsgriffe beim Aufstehen und Zubettgehen, Betten und Lagern leisten	x		
		b) Handgriffe beim An- und Auskleiden einüben	x		

Lfd. Nr.	Teil des Ausbildungsberufsbildes	Zu vermittelnde Fertigkeiten und Kenntnisse	Zu vermitteln im Ausbildungsjahr		
			1	2	3
		c) Hilfestellungen beim Gehen und Bewegen einüben	x		
		d) Beim An- und Ablegen von Prothesen oder Hilfsmitteln mithelfen	x		
		e) Zur gezielten Bewegung und Mobilität motivieren	x		
5.3.	Unterstützen der individuellen Interessenförderung	a) Mitwirken bei der Organisation von Spielenachmittagen		x	
		b) Unterstützung bei der Verfolgung von Hobbys und Interessen (Musizieren, Basteln etc.)		x	
5.4.	Gesundheitslehre	a) Grundlagen in der Anatomie und Physiologie kennen		x	
		b) Medizinische Fachbegriffe kennen lernen		x	
		c) Fieberursachen und deren Bekämpfung kennen lernen		x	
		d) Ursachen und Umgang mit Demenz kennen lernen		x	
		e) Erkrankungen des Bewegungsapparates kennen lernen		x	
		f) Erkrankungen der inneren und äußeren Organe kennen lernen		x	
		g) Erkrankungen des Stoffwechsels kennen lernen		x	
5.5.	Ernährungsverhalten und Gesundheitsförderung	a) Auswirkungen des Ernährungs- und Bewegungsverhaltens auf den Hautzustand unterscheiden		x	
		b) Gesunde Ernährungs- und Lebensweisen kennen		x	
		c) Bewegungs-, Haltungs- und Entspannungsübungen zur Gesunderhaltung kennen		x	

Sachliche und zeitliche Gliederung der Berufsausbildung

Anlage zum Berufsausbildungsvertrag

Ausbildungsbetrieb:
 Verantwortlicher Ausbilder:
 Auszubildende(r):
 Ausbildungsbereif.: **Fachpraktiker für personale Dienstleistungen**
Fachpraktikerin für personale Dienstleistungen

Die sachliche und zeitliche Gliederung der zu vermittelnden Kenntnisse und Fertigkeiten laut Ausbildungsrahmenplan der Ausbildungsverordnung ist auf den folgenden Seiten niedergelegt.
 Der zeitliche Anteil des gesetzlichen bzw. tariflichen Urlaubsanspruches, des Berufsschulunterrichtes und der Zeitschein- und Abschlussprüfung des/der Auszubildende(n) ist in den einzelnen zeitlichen Richtlinien enthalten.

Änderungen des Zeitumfangs und des Zeitablaufes aus betrieblich oder schulsch bedingten Gründen oder aus Gründen in der Person des/der Auszubildende(n) bleiben vorbehalten.

Ausbildender: _____
 Unterschrift

Gesetzl. Vertreter des/der Auszubildenden: _____
 Unterschrift

 Datum

 Firmenstempel/Unterschrift

Anlage 1 zur Ausbildungsregelung

Berufsausbildung gemäß § 66 Berufsbildungsgesetz (BBiG)
Antrag bei der zuständigen Stelle: Industrie- und Handelskammer

Ich, _____
 Antragsteller /
 Antragstellerin: _____

Antrag:
 Ich beantrage, meine Ausbildung zum Fachpraktiker für personale Dienstleistungen/zur Fachpraktikerin für personale Dienstleistungen nach §§ 66 Abs. 2, 65 Abs. 2 Satz 1 BBiG in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse einzutragen.

Die entsprechende Bestätigung der Agentur für Arbeit ist beigelegt.

 Datum

 Unterschrift Antragsteller/in / gesetzl. Vertreter/in

- 2 -

Duisburg, den 18. Juni 2014

Niederrheinische Industrie- und Handelskammer Duisburg-Wesel-Kleve zu Duisburg

Der Präsident
 Burkhard Landers

Der Hauptgeschäftsführer
 Dr. Stefan Dietzfelbinger

Die vorstehende Ausbildungsregelung über die Berufsausbildung zum Fachpraktiker für personale Dienstleistungen/zur Fachpraktikerin für personale Dienstleistungen der Niederrheinischen Industrie- und Handelskammer Duisburg-Wesel-Kleve zu Duisburg wird hiermit ausgefertigt und im Mitteilungsblatt der IHK „Thema Wirtschaft“ veröffentlicht.

Duisburg, 1. Juli 2014

Niederrheinische Industrie- und Handelskammer Duisburg-Wesel-Kleve zu Duisburg

Der Präsident
 Burkhard Landers

Der Hauptgeschäftsführer
 Dr. Stefan Dietzfelbinger

Anlage 2 zur Ausbildungsregelung

Bestätigung durch die Agentur für Arbeit

Agentur für Arbeit in: _____
 Für Herrn / Frau: _____

ist wegen Art und Schwere der Behinderung eine Ausbildung nach §§ 66 BBiG angezeigt.
 Die nach der Empfehlung des Hauptausschusses des BBiG vom - Nr. 33 der Rahmenschleusen für die Ausbildungsregelungen nach § 66 BBiG für behinderte Menschen - vorgesehene Begutachtung ist durchgeführt worden.

Für die o. g. Person ist eine Ausbildung
 zum Fachpraktiker für personale Dienstleistungen/
 zur Fachpraktikerin für personale Dienstleistungen
 vorgesehen.

Ein Ausbildungsplatz steht bei

 Firma / Rehabilitationsrichtung
 zur Verfügung.

 Datum

 Unterschrift Berufsberater/in

- 3 -

Ausbildungsregelung über die Berufsausbildung zum Fachpraktiker für Möbel-, Küchen- und Umzugsservice/zur Fachpraktikerin für Möbel-, Küchen- und Umzugsservice

Die Niederrheinische Industrie- und Handelskammer Duisburg-Wesel-Kleve zu Duisburg erlässt aufgrund des Beschlusses des Berufsbildungsausschusses vom 11.06.2014 als zuständige Stelle nach § 66 Abs. 1 BBiG in Verbindung mit § 79 Abs. 4 BBiG vom 23. März 2005 (BGBl. I S. 931), zuletzt geändert durch Art. 22 G zur Förderung der elektronischen Verwaltung sowie zur Änd. weiterer Vorschriften vom 25.7.2013 (BGBl. I S. 2749) folgende Ausbildungsregelung für die Ausbildung von behinderten Menschen zum Fachpraktiker für Möbel-, Küchen- und Umzugsservice/zur Fachpraktikerin für Möbel-, Küchen- und Umzugsservice.

§ 1 Ausbildungsberuf

Die Berufsausbildung zum Fachpraktiker für Möbel-, Küchen- und Umzugsservice/zur Fachpraktikerin für Möbel-, Küchen- und Umzugsservice erfolgt nach dieser Ausbildungsregelung.

§ 2 Personenkreis

Diese Ausbildungsregelung regelt die Berufsausbildung gemäß § 66 BBiG für Personen im Sinne des § 2 SGB IX.

§ 3 Dauer der Berufsausbildung

Die Ausbildung dauert 3 Jahre.

§ 4 Ausbildungsstätten

Die Ausbildung findet in ausbildungsrechtlich anerkannten Ausbildungsbetrieben und Ausbildungseinrichtungen statt.

§ 5 Eignung der Ausbildungsstätte

(1) Behinderte Menschen dürfen nach dieser Ausbildungsregelung nur in dafür geeigneten anerkannten Betrieben und Ausbildungseinrichtungen ausgebildet werden.

(2) Neben den in § 27 BBiG festgelegten Anforderungen muss die Ausbildungsstätte hinsichtlich der Räume, Ausstattung und Einrichtung den besonderen Erfordernissen der Ausbildung von behinderten Menschen gerecht werden.

(3) Es müssen ausreichend Ausbilderinnen/Ausbilder zur Verfügung stehen. Die Zahl der Ausbilderinnen/Ausbilder muss in einem angemessenen Verhältnis zur Anzahl der Auszubildenden stehen. Dabei ist ein Ausbildungsschlüssel von in der Regel höchstens eins zu acht anzuwenden.

§ 6 Eignung der Ausbilder/Ausbilderinnen

(1) Ausbilderinnen/Ausbilder, die im Rahmen einer Ausbildung nach § 66 BBiG erstmals tätig werden, müssen neben der persönlichen, berufsspezifischen fachlichen und berufspädagogischen Eignung (AEVO u. a.) eine mehrjährige Erfahrung in der Ausbildung sowie zusätzliche behindertenspezifische Qualifikationen nachweisen.

(2) Anforderungsprofil
Ausbilderinnen/Ausbilder müssen eine rehabilitationspädagogische Zusatzqualifikation nachweisen und dabei folgende Kompetenzfelder abdecken:

- Reflexion der betrieblichen Ausbildungspraxis
- Psychologie
- Pädagogik, Didaktik
- Rehabilitationskunde
- Interdisziplinäre Projektarbeit
- Arbeitskunde/Arbeitspädagogik
- Recht
- Medizin

Um die besonderen Anforderungen des § 66 BBiG zu erfüllen, soll ein Qualifizierungsumfang von 320 Stunden sichergestellt werden.

(3) Von dem Erfordernis des Nachweises einer rehabilitationspädagogischen Zusatzqualifikation soll bei Betrieben abgese-

hen werden, wenn die Qualität der Ausbildung auf andere Weise sichergestellt ist. Die Qualität ist in der Regel sichergestellt, wenn eine Unterstützung durch eine geeignete Ausbildungseinrichtung erfolgt.

(4) Ausbilderinnen/Ausbilder, die im Rahmen einer Ausbildung nach § 66 BBiG bereits tätig sind, haben innerhalb eines Zeitraumes von höchstens fünf Jahren die notwendigen Qualifikationen gemäß Abs. 2 nachzuweisen. Die Anforderungen an Ausbilderinnen/Ausbilder gemäß Abs. 2 gelten als erfüllt, wenn die behindertenspezifischen Zusatzqualifikationen auf andere Weise glaubhaft gemacht werden können.

§ 7 Struktur der Berufsausbildung

(1) Findet die Ausbildung in einer Einrichtung statt, sollen mindestens 24 Wochen außerhalb dieser Einrichtung in einem geeigneten Ausbildungsbetrieb (z. B. als Praktikum) durchgeführt werden.

(2) Von der Dauer der betrieblichen Ausbildung nach Abs. 1 kann nur in besonders begründeten Einzelfällen abgewichen werden, wenn die jeweilige Behinderung oder betriebspraktische Besonderheiten die Abweichung erfordern. Eine Verkürzung der Dauer durch die Teilnahme an einer überbetrieblichen Ausbildungsmaßnahme erfolgt nicht.

§ 8 Ausbildungsrahmenplan, Ausbildungsberufsbild

(1) Gegenstand der Berufsausbildung sind mindestens die im Ausbildungsrahmenplan (Anlage) aufgeführten Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten (berufliche Handlungsfähigkeit). Eine von dem Ausbildungsrahmenplan abweichende Organisation der Ausbildung ist insbesondere zulässig, soweit die jeweilige Behinderung der Auszubildenden oder betriebspraktische Besonderheiten die Abweichung erfordern.

(2) Die Berufsausbildung zum Fachpraktiker für Möbel-, Küchen- und Umzugsservice/zur Fachpraktikerin für Möbel-, Küchen- und Umzugsservice gliedert sich wie folgt:

1. Berufsbildung, Arbeits- und Tarifrecht
2. Aufbau und Organisation des Ausbildungsbetriebes
3. Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit
4. Umweltschutz
5. Kundenorientierung
6. Planen und Vorbereiten von Arbeitsabläufen, Arbeiten im Team
7. Umgang mit Informations- und Kommunikationssystemen
8. Kontrollieren und Sichern von Warenbeständen
9. Bearbeiten von Küchen- und Möbeltteilen
10. Montieren, Auf- und Abbauen von Küchen- und Möbeltteilen
11. Verpacken, Lagern und Transportieren
12. Abholung und Auslieferung
13. Behandeln von Reklamationen
14. Durchführen von qualitätssichernden Maßnahmen

§ 9 Zielsetzung und Durchführung der Berufsausbildung

(1) Die in der Ausbildungsregelung genannten Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten (berufliche Handlungsfähigkeit) sollen so vermittelt werden, dass die Auszubildenden zur Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit im Sinne von § 1 Abs. 3 des Berufsbildungsgesetzes befähigt werden, die selbstständigen Plänen, Durchführen und Kontrollieren (berufliche Handlungskompetenz) einschließt. Diese Befähigung ist auch in den Prüfungen nach den §§ 10 und 11 nachzuweisen.

(2) Die Auszubildenden haben unter Zugrundelegung des Ausbildungsrahmenplanes für die Auszubildenden einen individuellen Ausbildungsplan zu erstellen.

(3) Die Auszubildenden haben einen schriftlichen Ausbildungsnachweis zu führen. Ihnen ist Gelegenheit zu geben, den schriftlichen Ausbildungsnachweis während der Ausbildung zu führen. Die Auszubildenden haben den schriftlichen Nachweis regelmäßig durchzusehen und abzuzeichnen. Die Auszubildende/Der Auszubildende kann nach Maßgabe von Art oder Schwere/Art und Schwere ihrer/seiner Behinderung von der

Pflicht zur Führung eines schriftlichen Ausbildungsnachweises entbunden werden.

§ 10 Zwischenprüfung

(1) Zur Ermittlung des Ausbildungsstandes ist eine Zwischenprüfung durchzuführen. Sie soll vor dem Ende des zweiten Ausbildungsjahres stattfinden.

(2) Die Zwischenprüfung erstreckt sich auf die in der Anlage für die ersten 18 Monate aufgeführten Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten sowie auf den im Berufsschulunterricht entsprechend dem Rahmenlehrplan zu vermittelnden Lehrstoff, soweit er für die Berufsausbildung wesentlich ist.

(3) Der Prüfling soll in insgesamt höchstens 3 Stunden eine praktische Arbeitsaufgabe durchführen. Für die Arbeitsaufgabe kommen insbesondere in Betracht:

- Bearbeiten von Teilen unter Anwendung manueller und maschineller Bearbeitungstechniken (handgeführte Maschinen)
- Montage- und Demontagearbeiten von Möbeln, Geräten und Umzugsgut
- Ladungssicherung

Durch die Durchführung der Arbeitsaufgabe soll der Prüfling zeigen, dass er unter Anleitung

- Arbeitsschritte und Arbeitsabläufe durchführen,
- Arbeitsmittel festlegen,
- technische Unterlagen nutzen und
- Maßnahmen zur Sicherheit und zum Gesundheitsschutz bei der Arbeit, zum Umweltschutz und zur Qualitätssicherung berücksichtigen kann.

(4) Der Prüfling soll darüber hinaus schriftliche Aufgaben bearbeiten, die sich auf die praktische Arbeitsaufgabe beziehen sollen. Die Prüfungszeit beträgt 60 Minuten.

(5) Die besonderen Belange des behinderten Prüflings sind bei der Prüfung zu berücksichtigen.

§ 11 Abschlussprüfung

(1) Durch die Abschlussprüfung ist festzustellen, ob der Prüfling die berufliche Handlungsfähigkeit erworben hat. In der Abschlussprüfung soll der Prüfling nachweisen, dass er die dafür erforderlichen beruflichen Fertigkeiten beherrscht, die notwendigen beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten besitzt und mit dem im Berufsschulunterricht zu vermittelnden, für die Berufsausbildung wesentlichen Lehrstoff vertraut ist. Die Ausbildungsregelung ist zugrunde zu legen.

(2) Die Abschlussprüfung besteht aus den Prüfungsbereichen:

1. Fertigkeitprüfung
2. Kenntnisprüfung

(3) Für den Prüfungsbereich Fertigkeitprüfung bestehen folgende Vorgaben:

Der Prüfling soll in höchstens 6 Stunden eine praktische Aufgabe bearbeiten und innerhalb dieser Zeit in insgesamt höchstens 30 Minuten hierüber ein Fachgespräch führen, das aus mehreren Gesprächsphasen bestehen kann. Für die praktische Aufgabe kommen insbesondere in Betracht:

- Bearbeiten von Teilen unter Anwendung manueller und maschineller Bearbeitungstechniken (handgeführte Maschinen)
- Montage- und Demontagearbeiten von Möbeln, Geräten und Umzugsgut
- Möbel, Geräte und Umzugsgut verpacken und lagern

Durch die Durchführung der Arbeitsaufgabe soll der Prüfling zeigen, dass er unter Anleitung

- Arbeitsabläufe unter Beachtung wirtschaftlicher, technischer, organisatorischer und zeitlicher Vorgaben durchführen,
- kundenorientiert handeln,
- Arbeitsergebnisse kontrollieren und
- Maßnahmen zur Sicherheit und zum Gesundheitsschutz bei der Arbeit, zum Umweltschutz und zur Qualitätssicherung berücksichtigen kann.

(4) Für den Prüfungsbereich Kenntnisprüfung bestehen folgende Vorgaben:

Die Kenntnisprüfung wird schriftlich durchgeführt. Der schriftliche Teil der Kenntnisprüfung erstreckt sich auf folgende Prüfungsfächer:

1. Möbelmontage und -demontage
2. Transport und Auslieferung
3. Wirtschafts- und Sozialkunde

(5) Für das Prüfungsfach Möbelmontage und -demontage bestehen folgende Vorgaben:

Der Prüfling soll nachweisen, dass er praxisbezogene Aufgaben oder Fälle aus den Bereichen Bearbeitung von Küchen- und Möbelteilen, Montage und Demontage von Küchen und Möbeln bearbeiten, beschreiben und lösen kann. Die Prüfungszeit beträgt 90 Minuten.

(6) Für das Prüfungsfach Transport und Auslieferung bestehen folgende Vorgaben:

Der Prüfling soll nachweisen, dass er praxisbezogene Aufgaben oder Fälle aus den Bereichen Verpackung, Transport, Lagerung, Abholung und Auslieferung von Küchen, Möbeln und Umzugsgut bearbeiten, beschreiben und lösen kann. Die Prüfungszeit beträgt 90 Minuten.

(7) Für das Prüfungsfach Wirtschafts- und Sozialkunde bestehen folgende Vorgaben:

Der Prüfling soll nachweisen, dass er wirtschaftliche und gesellschaftliche Zusammenhänge der Berufs- und Arbeitswelt beschreiben kann. Die Prüfungszeit beträgt 45 Minuten.

(8) Die besonderen Belange des behinderten Prüflings sind bei der Prüfung zu berücksichtigen.

§ 12 Gewichtsregelungen

(1) Im Prüfungsbereich Kenntnisprüfung werden die Prüfungsfächer wie folgt gewichtet:

- Möbelmontage und -demontage 40 %
- Transport und Auslieferung 40 %
- Wirtschafts- und Sozialkunde 20 %

(2) Die Prüfungsbereiche Fertigkeitprüfung und Kenntnisprüfung werden wie folgt gewichtet:

- Fertigkeitprüfung 60 %
- Kenntnisprüfung 40 %

§ 13 Bestehensregelung

- (1) Die Abschlussprüfung ist bestanden, wenn die Leistungen
 1. im Gesamtergebnis mit mindestens „ausreichend“,
 2. in der Fertigkeit- und der Kenntnisprüfung mit mindestens „ausreichend“,
 3. in mindestens zwei der drei schriftlichen Prüfungsfächer mit mindestens „ausreichend“ und
 4. in keinem Prüfungsbereich mit „ungenügend“ bewertet worden sind.

(2) Auf Antrag des Prüflings ist die Prüfung in einem der mit schlechter als „ausreichend“ bewerteten Prüfungsbereiche, in denen Prüfungsleistungen mit eigener Anforderung und Gewicht schriftlich zu erbringen sind, durch eine mündliche Prüfung von etwa 15 Minuten zu ergänzen, wenn dies für das Bestehen der Prüfung den Ausschlag geben kann. Bei der Ermittlung des Ergebnisses für diesen Prüfungsbereich sind das bisherige Ergebnis und das Ergebnis der mündlichen Ergänzungsprüfung im Verhältnis von 2:1 zu gewichten.

§ 14 Übergang

Ein Übergang von einer Berufsausbildung nach dieser Ausbildungsregelung in eine entsprechende Ausbildung nach § 4 BBiG ist von der/dem Auszubildenden und der/dem Auszubildenden kontinuierlich zu prüfen; insbesondere der Übergang in die Ausbildung zur Fachkraft für Möbel-, Küchen- und Umzugsservice oder zum Holzmechaniker/zur Holzmechanikerin.

§ 15 Bestehende Berufsausbildungsverhältnisse

Berufsausbildungsverhältnisse, die bei Inkrafttreten dieser Ausbildungsregelung bestehen, können unter Anrechnung der bisher zurückgelegten Ausbildungszeit nach den Vorschriften dieser Regelung fortgesetzt werden, wenn die Vertragsparteien dies vereinbaren. Andernfalls gelten für sie die Vorschriften der Ausbildungsregelung zum Fachpraktiker für Möbel-, Küchen- und Umzugsservice/zur Fachpraktikerin für Möbel-, Küchen- und Umzugsservice vom 29.06.2011 bis zum Ende des Ausbildungsverhältnisses.

§ 16 Prüfungsverfahren

Für die Zulassung zur Abschlussprüfung und das Prüfungsverfahren gilt die Prüfungsordnung für die Durchführung von Abschluss- und Umschulungsprüfungen der Niederrheinischen Industrie- und Handelskammer Duisburg-Wesel-Kleve zu Duisburg in der jeweiligen Fassung entsprechend.

§ 17 Abkürzung und Verlängerung der Ausbildungszeit

Soweit die Dauer der Ausbildung abweichend von dieser Ausbildungsregelung verkürzt oder verlängert werden soll, ist § 8 Abs. 1 und 2 BBiG entsprechend anzuwenden.

§ 18 Inkrafttreten

Diese Regelung tritt am Tag nach ihrer Verkündung im Mitteilungsblatt der Niederrheinischen Industrie- und Handelskammer Duisburg-Wesel-Kleve zu Duisburg „Thema Wirtschaft“ in Kraft.

§ 19 Befristung

Diese Ausbildungsregelung ist bis zum 31. August 2017 befristet. Ausbildungsverhältnisse, die nach Inkrafttreten dieser Ausbildungsregelung bis zum 31. August 2017 begonnen wurden, können nach dieser Ausbildungsregelung zu Ende geführt werden.

Ausbildungsrahmenplan für die Berufsausbildung zum Fachpraktiker für Möbel-, Küchen- und Umzugsservice/ zur Fachpraktikerin für Möbel-, Küchen- und Umzugsservice in sachlicher und zeitlicher Gliederung (Anlage zu § 8)

Lfd. Nr.	Teil des Ausbildungsberufsbildes	Zu vermittelnde Fertigkeiten und Kenntnisse	Zeit	
			1. - 18. Monat	19. - 36. Monat
1	Berufsbildung, Arbeits- und Tarifrecht	a) Bedeutung des Ausbildungsvertrag, insbesondere Abschluss, Dauer und Beendigung, erklären	während der gesamten Ausbildung	
		b) gegenseitige Rechte und Pflichten aus dem Ausbildungsvertrag nennen		
		c) Möglichkeiten der beruflichen Fortbildung nennen		
		d) wesentliche Teile des Arbeitsvertrages nennen		
		e) wesentliche Bestimmungen der für den ausbildenden Betrieb geltenden Tarifverträge nennen		
2	Aufbau und Organisation des Ausbildungsbetriebes	a) Aufbau und Aufgaben des ausbildenden Betriebes erläutern	während der gesamten Ausbildung	
		b) Grundfunktionen des ausbildenden Betriebes, wie Angebot, Beschaffung, Fertigung und Verwaltung erklären		
		c) Beziehungen des ausbildenden Betriebes und seiner Beschäftigten zu Wirtschaftsorganisationen, Berufsvertretern und Gewerkschaften nennen		
		d) Grundlagen, Aufgaben und Arbeitsweise der betriebsverfassungs- oder personalvertretungsrechtlichen Organe des ausbildenden Betriebes beschreiben		
3	Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit	a) Gefährdung von Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz feststellen und Maßnahmen zu ihrer Vermeidung ergreifen	während der gesamten Ausbildung	
		b) berufsbezogene Arbeitsschutz- und Unfallverhütungsvorschriften anwenden		
		c) Verhaltensweisen bei Unfällen beschreiben sowie erste Maßnahmen einleiten		
		d) Vorschriften des vorbeugenden Brandschutzes anwenden; Verhaltensweisen bei Bränden beschreiben und Maßnahmen zur Brandbekämpfung ergreifen		

Lfd. Nr.	Teil des Ausbildungsberufsbildes	Zu vermittelnde Fertigkeiten und Kenntnisse	Zeit	
			1. – 18. Monat	19. – 36. Monat
4	Umweltschutz	Zur Vermeidung betriebsbedingter Umweltbelastungen im beruflichen Einwirkungsbereich beitragen, insbesondere	während der gesamten Ausbildung	
		a) mögliche Umweltbelastungen durch den Ausbildungsbetrieb und seinen Beitrag zum Umweltschutz an Beispielen erklären		
		b) für den Ausbildungsbetrieb geltende Regelungen des Umweltschutzes anwenden		
		c) Möglichkeiten der wirtschaftlichen und umweltschonenden Energie- und Materialverwendung nutzen		
		d) Abfälle vermeiden; Stoffe und Materialien einer umweltschonenden Entsorgung zuführen		
5	Kundenorientierung	a) durch eigenes Verhalten zur Kundenzufriedenheit und zum wirtschaftlichen Betriebserfolg beitragen.	10 Wochen	
		b) Gespräche mit Kunden führen		
6	Planen und Vorbereiten von Arbeitsabläufen, Arbeiten im Team	a) Arbeitsabläufe unter Berücksichtigung ergonomischer, ökologischer, wirtschaftlicher und sicherheitstechnischer Gesichtspunkte planen, Arbeitsmittel festlegen und Auftragsvorgaben berücksichtigen	6 Wochen	
		b) Arbeitsplätze einrichten, sichern, unterhalten und räumen, ergonomische Gesichtspunkte berücksichtigen		
		c) Energieversorgung sicherstellen		
		d) Arbeitsaufgaben im Team planen und durchführen.		
		e) Verkehrssicherungsmaßnahmen zur Be- und Entladung veranlassen		
		f) Abstimmung mit anderen Beteiligten treffen, Störungen im Arbeitsablauf feststellen und Maßnahmen zu deren Beseitigung ergreifen		6 Wochen
		h) Zeitaufwand abschätzen und dokumentieren		
7	Umgang mit Informations- und Kommunikationssystemen	a) Arbeitsaufgaben mithilfe von Informations- und Kommunikationssystemen bearbeiten	2 Wochen	
8	Kontrollieren und Sichern von Warenbeständen	a) Waren oder Umzugsgut unterscheiden	8 Wochen	
		b) Warenbestände und Warenzustand prüfen, Fehlbestände ergänzen, Waren rückführen		
		c) Maßnahmen zur Werterhaltung von Waren oder Umzugsgut durchführen		
		d) Mängel, Schäden und Fehler feststellen und dokumentieren		2 Wochen
9	Bearbeiten von Küchen- und Möbelteilen	a) Werkstoffe, insbesondere Holz, Holzwerk- und Kunststoffe, nach Verwendungszweck unterscheiden und auswählen	16 Wochen	
		b) Handwerkzeuge auswählen, handhaben und instand halten		
		c) Maschinen einrichten, unter Verwendung von Schutzeinrichtungen bedienen und warten		
		d) Teile manuell und maschinell bearbeiten, insbesondere sägen, hobeln, bohren, fräsen und schleifen		
10	Montieren, Auf- und Abbauen von Küchen- und Möbelteilen	a) Unfallverhütungsvorschriften beachten	18 Wochen	
		b) Lieferungen, insbesondere auf Vollständigkeit und Mängel prüfen		
		c) Verbindungs- und Befestigungsmittel nach Verwendungszweck und baulicher Gegebenheiten auswählen und einsetzen		
		d) Beschläge montieren und auf Funktion prüfen		
		e) Küchen- und Möbelteile vor Beschädigungen schützen		
		f) Abfallstoffe trennen und lagern, Entsorgung veranlassen		
		g) Aufbausituation nach Arbeitsunterlagen, insbesondere Maße und Anschlüsse, prüfen		
		h) Hilfsstoffe, insbesondere Beschichtungsmaterialien, Kleb- und Dichtstoffe, auswählen und verwenden		
		i) Küchen- und Möbelteile ausrichten, zusammenbauen und anpassen		
		j) elektrische Einrichtungen und Geräte einbauen		
		k) mechanische Funktionsprüfungen durchführen		
		l) elektrische Anschlüsse auf mechanische Beschädigungen sichtprüfen		
		m) elektrische Einrichtungen und Geräte ausbauen, kennzeichnen, sichern verpacken und zwischenlagern		
		n) Leitungswege für Wasser, Abwasser nach baulichen örtlichen und sicherheitstechnischen Gegebenheiten prüfen		
		o) Objekte und Armaturen anschlussfertig einbauen		
		p) Funktions- und Dichtigkeitsprüfungen durchführen		
		q) Lüftungsrohre und Lüftungskanäle anschlussfertig einbauen		
		r) Objekte und Armaturen ausbauen, kennzeichnen, verpacken und zwischenlagern insbesondere kennzeichnen, verpacken und zwischenlagern	42 Wochen	
		s) Küchen- und Möbelteile abbauen und für den Transport vorbereiten,		
		t) durchgeführte Arbeiten auf Qualität und Funktion prüfen, Abnahmeprotokolle erstellen		
		u) fertiggestellte Arbeiten übergeben		

Lfd. Nr.	Teil des Ausbildungsberufsbildes	Zu vermittelnde Fertigkeiten und Kenntnisse	Zeit	
			1. – 18. Monat	19. – 36. Monat
11	Verpacken, Lagern und Transportieren	a) ergonomische Hebe- und Tragetechniken anwenden	16 Wochen	
		b) Einsatzmöglichkeiten von Transportmitteln und Transporthilfemitteln beurteilen		
		c) Möbel, Küchen und Geräte oder Umzugsgut mit Transportmitteln und Transporthilfsmitteln transportieren, dabei ergonomische Gesichtspunkte berücksichtigen		
		d) Verpackungsmaterialien nach Verwendungszweck unterscheiden und auswählen		
		e) Möbel, Küchen und Geräte oder Umzugsgut kommissionieren, verpacken und lagern		
		f) Transportmittel und Transporthilfsmittel warten, Maßnahmen zur Behebung von Mängeln und Störungen ergreifen		
12	Abholung und Auslieferung	a) Fahrzeuge nach Anfahrfolge und Transportgut unter Berücksichtigung der Gewichtsverteilung und Höchstladung beladen, Ladung sichern	18 Wochen	
		b) Fahrzeuge entladen, Transportgut entsprechend den Übergabebedingungen ausliefern		
		c) Lieferunterlagen und Rechnungen mit Kunden prüfen, Zahlungen annehmen und quittieren		
		d) Zahlungen abrechnen, Belege auf Vollständigkeit prüfen und weiterleiten		
13	Behandeln von Reklamationen	a) Beschwerden und Reklamationen entgegennehmen und bei der Bearbeitung mitwirken	6 Wochen	
		b) Schäden und Mängel feststellen und dokumentieren sowie Maßnahmen zu ihrer Behebung ergreifen		
14	Durchführen von qualitätssichernden Maßnahmen	a) Aufgaben und Ziele von qualitätssichernden Maßnahmen anhand betrieblicher Beispiele unterscheiden und zur Verbesserung der Arbeit im eigenen Arbeitsbereich beitragen	2 Wochen	
		b) Zusammenhänge zwischen Qualität, Kundenzufriedenheit und Betriebserfolg berücksichtigen		
		c) eigene Arbeiten anhand des Arbeitsauftrages kontrollieren, bewerten und dokumentieren	4 Wochen	
Gesamt			78	78
			156	

Sachliche und zeitliche Gliederung der Berufsausbildung
Anlage zum Berufsausbildungsvertrag

Ausbildungsbetrieb:
Verantwortlicher Ausbilder:
Auszubildende(r):
Ausbildungsberuf: **Fachpraktiker für Möbel-, Küchen- und Umzugsservice**
Fachpraktikerin für Möbel-, Küchen- und Umzugsservice

Die sachliche und zeitliche Gliederung der zu vermittelnden Kenntnisse und Fertigkeiten laut Ausbildungsrahmenplan der Ausbildungsvorbereitung ist auf den folgenden Seiten niedergelegt.
Der zeitliche Anteil des gesetzlichen bzw. tariflichen Urlaubsanspruches, des Berufsschulunterrichtes und der Zwischen- und Abschlussprüfung des Auszubildenden ist in dem einzelnen zeitlichen Rahmenplan enthalten.
Änderungen des Zeitumfanges und des Zeitablaufes aus betrieblich oder schulfachlichen Gründen oder aus Gründen in der Person des Auszubildenden ist in dem einzelnen zeitlichen Rahmenplan enthalten.

Ausbildender: _____ Unterschrift
Gesetzl. Vertreter des Auszubildenden: _____ Unterschrift
Datum: _____ Firmenstempel/Unterschrift

Anlage 1 zur Ausbildungsregelung

Berufsausbildung gemäß § 66 Berufsbildungsgesetz (BBiG)
Antrag bei der zuständigen Stelle: **Industrie- und Handelskammer**

In: _____
Antragsteller / Antragstellerin: _____

Antrag:
Ich beantrage, meine Ausbildung zum Fachpraktiker für Möbel-, Küchen- und Umzugsservice / zur Fachpraktikerin für Möbel-, Küchen- und Umzugsservice nach §§ 66 Abs. 2, 65 Abs. 2 Satz 1 BBiG in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse einzutragen.
Die entsprechende Bestätigung der Agentur für Arbeit ist beigefügt.

Datum: _____ Unterschrift Antragsteller / Antragstellerin

Duisburg, den 18. Juni 2014

Niederrheinische Industrie- und Handelskammer Duisburg-Wesel-Kleve zu Duisburg

Der Präsident
Burkhard Landers

Der Hauptgeschäftsführer
Dr. Stefan Dietzfelbinger

Die vorstehende Ausbildungsregelung über die Berufsausbildung zum Fachpraktiker für Möbel-, Küchen- und Umzugsservice/zur Fachpraktikerin für Möbel-, Küchen- und Umzugsservice der Niederrheinischen Industrie- und Handelskammer Duisburg-Wesel-Kleve zu Duisburg wird hiermit ausgefertigt und im Mitteilungsblatt der IHK „Thema Wirtschaft“ veröffentlicht.

Duisburg, 1. Juli 2014

Niederrheinische Industrie- und Handelskammer Duisburg-Wesel-Kleve zu Duisburg

Der Präsident
Burkhard Landers

Der Hauptgeschäftsführer
Dr. Stefan Dietzfelbinger

Anlage 2 zur Ausbildungsregelung

Bestätigung durch die Agentur für Arbeit

Agentur für Arbeit in: _____
Für Herrn / Frau: _____

Ich bestätige, dass die Ausbildung nach § 66 BBiG angezeigt ist.
Die nach der Empfehlung des Hauptbeschützes des BBiG vom Nr. 3.3 der Rahmenrichtlinien für die Ausbildungsregelungen nach § 66 BBiG für betriebl. Menschen - vorgesehene Begutachtung ist durchgeführt worden.

Für die o. g. Person ist eine Ausbildung
zum Fachpraktiker für Möbel-, Küchen- und Umzugsservice / zur Fachpraktikerin für Möbel-, Küchen- und Umzugsservice vorgesehen.
Ein Ausbildungsplatz steht bei
_____ Firma / Rehabilitationsanstalt
zur Verfügung.

Datum: _____ Unterschrift Berater/in

Änderungen des Gebührentarifs für Sachkundeprüfungen und Unterrichtsverfahren sowie für Finanzanlagenvermittler und Honorar-Finanzanlagenberater

Die Vollversammlung der Niederrheinischen Industrie- und Handelskammer hat am 3. Juni 2014 gemäß § 3 Absatz 6 bis 8 und § 4 Absatz 1 Satz 2 Nr. 2 des Gesetzes zur vorläufigen Regelung des Rechts der Industrie- und Handelskammern vom 18.

Dezember 1956 (BGBl. I S. 920), zuletzt geändert durch Art. 17 des Gesetzes zur Förderung der elektronischen Verwaltung sowie zur Änderung weiterer Vorschriften vom 25. Juli 2013 (BGBl. I S. 2749), beschlossen:

Der Gebührentarif der Niederrheinischen Industrie- und Handelskammer Duisburg-Wesel-Kleve zu Duisburg vom 5. Dezember 1972, zuletzt geändert durch Beschlüsse der Vollversammlung vom 26. November 2013, wird wie folgt geändert:

1. Abschnitt 5.1 erhält folgende Fassung:

Abschnitt	Gebührenposition	Euro
5.	Sachkundeprüfungen und Unterrichtsverfahren	
5.1	Prüfungen zum Nachweis der fachlichen Eignung zur Führung von Unternehmen des Straßenpersonen- und des Güterkraftverkehrs	
5.11	Güterkraftverkehr	230,00
5.12	Straßenpersonenverkehr ausgenommen Taxen- und Mietwagenverkehr	230,00
5.13	Verkehr mit Taxen und Mietwagen	160,00
5.12	Entscheidung über den Antrag auf Anerkennung der Fachkunde aufgrund leitender Tätigkeit	95,00

2. Abschnitt 8A erhält folgende Fassung:

Abschnitt	Gebührenposition	Euro
8A	Finanzanlagenvermittler/Honorar-Finanzanlagenberater, Registrierung und Erlaubnis	
8A.1	Erlaubnisverfahren §§ 34 f, 34 h GewO	
8A.1.1	- im Umfang einer Kategorie	320,00
8A.1.2	- im Umfang von zwei oder drei Kategorien	350,00
8A.2	Erlaubnisverfahren § 34 h GewO bei Vorlage einer Erlaubnis nach § 34 f GewO	30,00
8A.3	Erweiterung der Kategorie(n) nach Erteilung einer Erlaubnis nach §§ 34 f, 34 h GewO	
8A.3.1	- innerhalb von sechs Monaten	80,00
8A.3.2	- nach mehr als sechs Monaten	120,00
8A.4	Sonstige Verwaltungshandlungen nach Erteilung einer Erlaubnis nach §§ 34 f, 34 h GewO	25,00 bis 100,00
8A.5	Registereintragung §§ 34 f Abs. 5, 34 h Abs. 1 S. 4 GewO (Gewerbetreibender)	25,00
8A.6	Registereintragung §§ 34 f Abs. 6, 34 h Abs. 1 S. 4 GewO (Angestellter)	10,00
8A.7	Änderung der Registerdaten außerhalb der Gewerbeanzeige	20,00
8A.8	Schriftliche Auskunft aus dem Register nach § 11 a Abs. 2 GewO	15,00
8A.9	Ersatzbescheinigung	30,00

3. Die vorstehenden Änderungen treten am 1. des auf die Bekanntmachung im Mitteilungsblatt der IHK „Thema Wirtschaft“ folgenden Monats in Kraft.

Duisburg, den 18. Juni 2014

Niederrheinische Industrie- und Handelskammer Duisburg-Wesel-Kleve zu Duisburg

Der Präsident
Burkhard Landers

Der Hauptgeschäftsführer
Dr. Stefan Dietzfelbinger

Genehmigt durch das Ministerium für Wirtschaft, Energie, Industrie, Mittelstand und Handwerk des Landes Nordrhein-Westfalen mit Schreiben vom 8. Juli 2014, Az.: I A 2 - 21-22/09

Düsseldorf, 8. Juli 2014

i. A.
gez. Christian Siebert

Die vorstehenden Änderungen des Gebührentarifs der Niederrheinischen IHK werden hiermit ausgefertigt und im Mitteilungsblatt der Niederrheinischen IHK „Thema Wirtschaft“ veröffentlicht.

Duisburg, den 11. August 2014

Niederrheinische Industrie- und Handelskammer Duisburg-Wesel-Kleve zu Duisburg

Der Präsident
Burkhard Landers

Der Hauptgeschäftsführer
Dr. Stefan Dietzfelbinger



Impressum

Herausgeber:

Niederrheinische Industrie- und Handelskammer
Duisburg · Wesel · Kleve zu Duisburg
Postfach 10 15 08, 47015 Duisburg

Redaktion:

Alfred Kilian
(Leitung, verantwortlich für den redaktionellen Inhalt)
Olivia Strupp, Telefon: 0203 2821-200
Carsten Pribyl, Telefon: 0203 2821-275

E-Mail: tw-redaktion@niederrhein.ihk.de

Gestalterische Konzeption:

www.cantaloop.de

Druck und Verlag:

schaffrath medien
L.N. Schaffrath GmbH & Co. KG DruckMedien
Marktweg 42-50
47608 Geldern
Birgit Schmetter
Telefon: 02831 396-152
Telefax: 02831 396-280

**Änderungen von Zustellungsdaten der
IHK-Mitgliedsunternehmen:**

Hotline 0203 2821-455 sowie Fax 0203 26533

Anzeigen:

schaffrath concept GmbH
Monschauer Str. 1
40549 Düsseldorf
Anzeigenverkaufsleitung:
Susanne Förster
Anzeigenberatung/-verkauf:
Telefon: 0211/569731-70
E-Mail: foerster@schaffrath-concept.de

Gültig ist die Preisliste Nr. 9 vom 1. Januar 2014.

Mit Namen oder Initialen gezeichnete Beiträge geben nicht unbedingt die Meinung der Niederrheinischen IHK wieder. Trotz größter redaktioneller Sorgfalt können wir insbesondere bei Fremdbeiträgen keine Haftung übernehmen. Nachdruck, auch auszugsweise, ist mit Quellenangaben gestattet, soweit die Redaktion das Verfügungsrecht hat. Die Redaktion behält sich das Recht der Kürzung und Überarbeitung von Manuskripten sowie der auszugsweisen Wiedergabe von Zuschriften, bei Bildmaterial die Wahl von Ausschnitten vor. Für unverlangt eingesandte Manuskripte, Bildvorlagen, Bücher und Datenträger wird keine Haftung übernommen. Bei Nichtberücksichtigung erfolgt üblicherweise keine Benachrichtigung durch die Redaktion.

Veröffentlichungen aus der Zeitschrift „Thema Wirtschaft“ können vollständig oder in Auszügen honorarfrei im Internet-Angebot der IHK veröffentlicht werden. Die Zeitschrift erscheint zehnmal jährlich, jeweils am 10. des Monats. Die Januar/Februar-Ausgabe erscheint im Februar, die Juli/August-Ausgabe im August. Der Bezug der IHK-Zeitschrift erfolgt im Rahmen der grundsätzlichen Beitragspflicht als Mitglied der IHK.

Druckauflage

Quartal 2/14 – 52.048 Exemplare



tw-Einzelverkaufspreis: 2,60 EUR

tw-Jahresabonnement: 28,60 EUR
inkl. MwSt., Versandkosten und Porto
ISSN: 0945-2397

Die IHK-Geschäftsstellen:

47051 Duisburg, Mercatorstraße 22-24
Telefon: 0203 2821-0, Fax: 26533
46483 Wesel, Großer Markt 7
Telefon: 0281 22048, Fax: 15737
47533 Kleve, Boschstraße 16 (TZK)
Telefon: 02821 22233, 21510, Fax: 12571



Am unteren Limit

Minderleistungen sind oft noch ein Tabu-Thema in Unternehmen

Arbeitnehmer, die ihre Leistungsfähigkeit nicht ausschöpfen und die durchschnittliche Schaffenskraft aller Mitarbeiter unterschreiten, werden auch als Minderleister oder „Low Performer“ bezeichnet. Das arbeitsrechtliche Verhältnis zum Arbeitgeber wird durch Minderleistung erheblich und langfristig gestört. Dr. Reinhold Haller, freiberuflicher Berater und Trainer, Berlin, erläutert in „tw“ die Folgen für Unternehmen und erklärt, weshalb juristische Konsequenzen das letzte Mittel sein sollten.

Eines gleich vorweg: Politisch so ganz korrekt ist der Begriff Minderleister nicht unbedingt. Allerdings werden jenseits des politisch Korrekten durchaus noch unfreundlichere Begriffe verwendet – vom „Totalausfall“ über die „absolute Fehlbesetzung“ bis hin zum „Versager“. Diese bössartigen Titulierungen verdeutlichen das mobbingähnliche Konfliktpotenzial, das sich hinter dem Phänomen der Minderleistung verbirgt.

Fast alle Studien zum Thema Arbeitsmotivation greifen die Tatsache auf, dass sich eine beträchtliche Anzahl von Mitarbeitern mehr oder weniger ihrer geschuldeten Arbeitsleistung enthält. So kommt die große, „Engagement-Index“ genannte Studie des Meinungsforschungsinstitutes Gallup zu der Aussage, dass sich in Deutschland 17 Prozent der Mitarbeiter – zumindest partiell – ihren Aufgaben entziehen. Andere Studien kommen zu vergleichbaren Ergebnissen. Es gibt aber durchaus erklärbare Gründe, warum Mitarbeiter keine guten Leistungen erbringen.

Mangelnde Eignung

Der Mitarbeiter kann die Anforderungen fachlich oder intellektuell nicht erfüllen. Diese Ursache klingt zunächst zwar wenig wahrscheinlich, ist aber bei einer unsystematischen Personalauswahl oder einer nicht sinnvoll genutzten Probezeit gar nicht so selten. Zudem werden Mitarbeiter in andere Bereiche versetzt, für die sie weder eingestellt noch ausgebildet wurden, etwa bei Umstrukturierungen.

Krankheit

Somatische Erkrankungen oder körperliche Einschränkungen hindern Mitarbeiter ebenfalls, eine gute und kontinuierliche Leistung zu erbringen. Gleiches gilt im Fall von psychischen oder psychiatrischen Erkrankungen.

Persönliche Schicksalsschläge

Todes- oder Krankheitsfälle in der Familie oder im Freundeskreis, Pflegebedürftigkeit von Angehörigen, Probleme in der Partnerschaft, finanzielle Notsituationen bis hin zu Fällen mit Privatinsolvenz.

Unzureichende Führung

Mangelnde Wertschätzung, unzureichende Information, Über- oder Unterforderung, unpassendes Einsatzgebiet, fehlende Mitarbeitergespräche, Konflikte oder Ausgrenzung aus dem Team, suboptimale Zusammenarbeit, Mobbing.

Persönliche Einstellung

Defizite in den Bereichen Leistung – Gegenleistung, Probleme in der Gruppen-Zugehörigkeit und fehlendes Verantwortungsgefühl im Team, keine Freude am Erfolg, mangelnde Offenheit für Herausforderungen, kein gesunder Ehrgeiz.

Einen Mitarbeiter aus Gründen der Minderleistung zu kündigen, ist nach der jüngeren Rechtsprechung ein langwieriges und oft vergebliches Unterfangen. Arbeitsrechtliche Maßnahmen sollten deshalb besonders eklatanten Fällen vorbehalten bleiben – beispielsweise dann, wenn sich Mitarbeiter jeder Abhilfe und einem Entgegenkommen des Arbeitgebers hartnäckig verweigern. Handwerkliche Fehler auf Seiten des Unternehmens führen erfahrungsgemäß jedoch in der Frühphase entsprechender Verfahren oft zum Scheitern. Es ist deshalb ratsam, eine juristische Auseinandersetzung mit Kanzleien zu planen, die sich auf diese Art von Fällen spezialisiert haben.

Dennoch gilt: Auch wenn juristische Maßnahmen manchmal begründet erscheinen, ändern sie nichts am Phänomen der Minderleistung in Bezug auf personen- oder organisationsbedingte Ursachen. Der Fokus sollte deshalb weniger auf juristische Maßnahmen, sondern auf die kulturelle, personalpolitische und strategische Positionierung gelegt werden.

Präventive Maßnahmen

Hierzu ist es unabdingbar, dass sich die Führungsebene und die Mitarbeitervertreter diesem Thema annehmen. Es geht dabei aber nicht darum, von Minderleistung betroffene Beschäftigte zu diskreditieren, sondern um die Entwicklung präventiv wirkender Maßnahmen. Es ist dabei maßgeblich, das Leistungsprinzip über alle Hierarchieebenen hinweg in den Blickpunkt zu rücken. Entscheidend ist, das Thema in Führungsinstrumenten – wie etwa dem periodischen Mitarbeitergespräch – zu etablieren. Hierfür eignen sich beispielsweise auch Zielvereinbarungen, die nach Möglichkeit entkoppelt sein sollten von entgeltrelevanten Leistungsbeurteilungen.

Das Ziel lautet, Fälle von Minderleistung frühzeitig zu erkennen. Im Einvernehmen mit den beteiligten Entscheidungsinstanzen im Unternehmen können dann entsprechende Maßnahmen eingeleitet werden. Prozesse müssen standardisiert und transparent gemacht werden. Maßnahmen zur Behebung von Minderleistung finden sich zum Beispiel im betrieblichen Gesundheits- sowie im Eingliederungsmanagement. In ersichtlichen Fällen von Minderleistung sollte man ein standardisiertes und zugleich individuelles Fallmanagement gewährleisten können, das Beteiligte und Betroffene in eine Lösungsfindung mit einbezieht. Ziel sollte es sein, möglichst einvernehmliche Lösungen zu entwickeln.

Perspektivwechsel: Bei der individuellen Entwicklung vieler Low Performer sind entsprechend agierende Führungskräfte zumindest mitbeteiligt, und zwar durch Unterlassungen, Fehlbesetzungen oder mangelnde Zuwendung. Das ist auch nicht weiter ver-

wunderlich, wenn man bedenkt, dass die meisten Führungskräfte nur spärlich auf ihre Führungsaufgaben vorbereitet wurden.

Vielen Jahren der fachlichen Aus- und Weiterbildung stehen meist nur einige Stunden oder Tage für die Aus- und Weiterbildung in der Mitarbeiterführung gegenüber. So bleibt die Fähigkeit von Führungskräften, in schwierigen Situationen offen, motivierend und lösungsorientiert zu kommunizieren, auf einem Niveau, das für die Lösung leistungsrelevanter Probleme bei weitem nicht taugt.

Hilflose Führungskräfte

Von Low Performance betroffene Führungskräfte berichten oft, dass sie sich von der Personalabteilung im Stich gelassen fühlen. Auch wenn dies mitunter eine Schutzbehauptung sein mag: Die meisten Führungskräfte haben keine Vorstellung davon, wie sich im Kontext des Arbeitsrechts korrekt verhalten sollen. Sie wissen zum Beispiel nicht, ob und wie sie krankheitsbedingte Fehlitage ansprechen sollen. Sie sind hilflos, wenn einzelne Mitarbeiter in Gesprächen, die ihre Leistung betreffen, mit wenig zufällig erscheinenden Krankmeldungen reagieren. Für diese Fälle sind niederschwellige Beratungsangebote in Form von „Sprechstunden“ zum Thema Mitarbeiterführung hilfreich.

Ebenso bewährt haben sich Veranstaltungen für betroffene oder gefährdete Mitarbeiter, die das sogenannte Resilienz-Potenzial fördern. Resilienz bedeutet dabei die Fähigkeit, sich trotz widriger Umstände so zu behaupten, dass ein „gesundes“, erfolgreiches und erfülltes Arbeitsleben ermöglicht wird.

Diese auch als Bambus-Strategie bezeichneten Fähigkeiten sind das wohl beste Mittel, Low Performance präventiv zu begegnen und bereits betroffenen Mitarbeitern Handlungsalternativen aufzuzeigen. Unter den Schlagwörtern „gesundes Unternehmen“ und „lernendes Unternehmen“ müssen alle Stakeholder im Unternehmen lernen, das Phänomen Minderleistung ganzheitlich zu verstehen und möglichst einvernehmliche Lösungen zu entwickeln.

Will man dem Phänomen der Minderleistung wirksam begegnen, muss hierfür die kulturelle, aber auch eine strukturelle Basis mit entsprechenden Standard-Prozessen geschaffen werden. Erst dann wird sich Minderleistung (und die damit verbundenen sozialen, psychischen und ökonomischen Folgen) nachhaltig eingrenzen lassen. ●



Infobox

Dr. Reinhold Haller ist Coach und Dozent mit dem Schwerpunkt „Gesundheitsorientierte Mitarbeiterführung“. Sein Buch mit dem Titel „Low Performance – Aktivierung von Mitarbeitern mit reduziertem Leistungsprofil“ ist bei Haufe erschienen (ISBN-10: 3648043471). Kontakt zum Autor unter www.rh-hr.de.

Fragen an Ulrich Weber

Neues wagen

Von Zeit zu Zeit müssen Unternehmer ihre Geschäftsmodelle hinterfragen. Nur so können sich neue Perspektiven entwickeln.



Herr Weber, wie sind Sie Unternehmer geworden?

Weil ich im Bereich der Großgastronomie als leitender Angestellter viele Jahre lang wertvolle Erfahrungen gesammelt hatte, wollte ich das erworbene Know-how eigenverantwortlich als Unternehmer nutzen. So stieg ich 1995 in die PM Gaststättenbetriebs GmbH in Moers ein und führe seit April 2014 als geschäftsführender Gesellschafter die daraus entstandene rs4-Entertainment-Gruppe.

Was hätten Sie möglicherweise anders machen müssen?

Kurze Antwort: Den Schritt in die Selbstständigkeit hätte ich aus heutiger Sicht schon früher wagen sollen.

Ihre schwierigste unternehmerische Entscheidung und Ihre beste?

Schwierig war das unübersehbare wirtschaftliche Risiko, das Objekt PM eigenverantwortlich zu stemmen. Meine beste Entscheidung war zweifellos der durchdachte Konzeptionswechsel von der Großraumdisco PM zum Konzept rs4-Entertainment, wobei rs4 für Rheinpreußen-Schacht 4 steht. Hatten wir früher nur die Altersgruppe 18 bis 22 Jahre im Fokus, sprechen wir heute alle Altersgruppen mit einem differenzierten Gastronomiekonzept an. So waren wir beispielsweise beim WM-Kick Deutschland-Algerien mit fast 500 Gästen ausverkauft.

Was wünschen Sie sich für Ihren Unternehmensstandort?

Ich wünsche mir mehr Wertschätzung insbesondere der öffentlichen Hand für die historische Zechenlandschaft rund um unseren Schacht 4 als Landmarke der Region, wo bislang alle wesentlichen Verbesserungen von privaten Investoren getragen worden sind.

Ihr Motto als Unternehmer und als Privatmann?

Sowohl als optimistischer Privat- und als Geschäftsmann will ich im Hier und Jetzt mit dem Blick nach vorne leben.

Ihre Lieblingsbeschäftigung, wenn Sie nicht im Unternehmen aktiv sind?

Für mich genießt ein intaktes Familienleben mit meiner Frau oberste Priorität. Ferner erfreue ich mich gerne im Kreise von Freunden des Lebens und finde manchmal sogar etwas Zeit für das Golfspiel.

Was machen Sie am Wochenende und im Urlaub?

In der Landschaft des Niederrheins regeneriere ich bei jeder Gelegenheit in freien Stunden. Und im Urlaub geht's gern in ferne Länder.

Ihre Lieblingslektüre?

Ich studiere regelmäßig Tageszeitungen und Zeitschriften. Und im Urlaub schmökere ich gerne in guten Krimis.

Was wünschen Sie sich für die nächsten Jahre?

Neben der Gesundheit hoffe ich auf weiteren beruflichen Erfolg. All' meine Kreativität biete ich gerne auf, um diesen Erfolg auch langfristig sicherzustellen.

Haben Sie schon eine Idee, was Sie im Ruhestand tun möchten?

Bis dahin wird es hoffentlich noch etwas dauern. Aber ich würde mich wirklich freuen, wenn ich dann in Zukunft einmal mehr Zeit für meine bislang vernachlässigten Hobbies wie Musik und Kunst gewinnen würde.

(P. H.)

Zur Person

Ulrich Weber (57) ist geschäftsführender Gesellschafter der PM Gaststättenbetriebs GmbH in Moers (www.rs4-entertainment.de), Franz-Haniel-Straße 18. Sein neues Geschäftsmodell rs4-Entertainment, das bis Ende des Jahres komplett umgesetzt werden soll, bietet eine große Gaststätte mit Sportübertragungen für 250 Gäste, einen Biergarten mit zweimal 200 Sitzplätzen, eine Pool-Area für 40 Personen, eine Feierbar (für private und geschäftliche Parties) mit 50 bis 250 Gästen sowie den rs4-Goldclub für bis zu 600 Personen. Das Unternehmen beschäftigt 20 Festangestellte und etwa 60 Minijobber.