



Thema **Wirtschaft**



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



/ihk.niederrhein

Mai 05 · 2016



Die Zukunft ist weiblich

Vorbildunternehmerinnen am Niederrhein

Seite 8

(30) IHK-Ratgeber

Rechtliche Fallstricke bei Social Plug-ins

(42) Auslandsmärkte im Fokus

China: Ein Wirtschaftsgigant im Umbruch

(62) Betriebspraxis plus

Effectuation - Neuer Gründergeist



Editorial

Ausbildungsoffensive zur Nachwuchssicherung

Der Ausbildungsmarkt unserer Region hat sich in den letzten Jahren stark verändert. Sinkende Schulabgängerzahlen und die zunehmende Konkurrenz akademischer Berufe machen sich bemerkbar: Die Schwierigkeiten, angebotene Ausbildungsplätze zu besetzen, nehmen Jahr für Jahr zu. Das Hotel- und Gaststättengewerbe leidet erheblich unter diesem Bewerbermangel.

Zwar freuen sich die Hotels und Gaststätten unserer Region über steigende Umsätze und Rekordzahlen an Übernachtungen – aber der Branche geht der Nachwuchs aus: Junge Köche, Restaurant- und Hotelfachleute werden händeringend gesucht. Der Nachwuchs ist nicht nur kostbar, sondern auch selten geworden.

Die Regionale Ausbildungskonferenz beschloss in ihrer Sitzung am 20. April in der Niederrheinischen IHK ein umfangreiches, auf unsere Region zugeschnittenes Handlungsprogramm zur Stärkung des Ausbildungsmarktes. Schwerpunkte bilden die Attraktivität dualer Berufsausbildung, die Förderung der Berufsorientierung der Schülerinnen und Schüler und das Zusammenführen von Angebot und Nachfrage auf dem Lehrstellenmarkt.

Für die Ausbildungsbetriebe des Hotel- und Gaststättengewerbes kommt es entscheidend darauf an, die Umsetzung des regionalen Handlungsprogramms aktiv zu unterstützen und mit Leben zu füllen, selbstbewusst die ausgezeichneten Karrierechancen aufzuzeigen und die Jugendlichen für eine Karriere mit Lehre zu begeistern. Zugleich gilt es, in den Betrieben mehr in die Qualität der Ausbildung zu investieren, um unsere Fachkräfte nicht nur zu gewinnen, sondern auch langfristig zu binden. Auf diese Weise leisten wir einen wichtigen Beitrag zur Imagesteigerung gastronomischer Berufe.

Frank Schwarz

Vizepräsident der Niederrheinischen IHK

1

Editorial

Ausbildungsoffensive zur
Nachwuchssicherung

4

Kompakt

4 Radelnd den Niederrhein entdecken
5 Termine kompakt
6 Wettbewerb „Ausbildungs-Ass“

7

Neues aus den Hochschulen

19

Wirtschaft und Region

19 Netzwerke: Unternehmerinnen
Forum Niederrhein
22 IHK-Veranstaltung: Produktpiraterie



24

24 Ausbildungskampagne
„In drei Jahren Weltklasse“
25 Berufsorientierungs- und
Sprachcamp

30

IHK-Ratgeber

30 Rechtliche Fallstricke
bei Social Plug-ins
31 Chemikalienverordnung „REACH“

32

Unternehmen im Blick

32 Das tw-Wirtschaftsbild
34 Flüchtlinge willkommen
am Niederrhein
37 Duisburger Hafen
trotzt schwachem Markt

40

Zur Person



8

Titelthema

Die Zukunft ist weiblich

Das klassische Rollenverständnis von Frauen und Männern löst sich auf. Unternehmenskulturen und die Arbeitswelt werden dadurch beeinflusst und verändern sich. Darin stecken Chancen für Frauen - und für Unternehmen. tw spricht mit Vorbildunternehmerinnen vom Niederrhein, schaut beim Thema Gender Shift in die Zukunft, und fragt nach, wie Frauen in Führungspositionen gelangen.

42

Auslandsmärkte im Fokus

China: Ein Wirtschaftsgigant
im Umbruch

50

Gut zu wissen

52 Deutscher E-Learning-Tag

56

Handelsregister

61

Impressum

62

Betriebspraxis plus

Effectuation: Unternehmerisch Denken
und Handeln kann jeder lernen



64

Einblick

Bioladen-Pionierin
auf Wachstumskurs in Kleve

Beilagenhinweis:

Einem Teil dieser Ausgabe ist eine Beilage von Lichte GmbH beigeheftet. Wir bitten um freundliche Beachtung.



Foto: RuhrSummit

● Das Ruhrgebiet im Rampenlicht der deutschen Start-up-Szene RuhrSummit 2016 am 28. Juli in Essen

Mit dem RuhrSummit 2016 ist in diesem Sommer eines der größten Start-up-Events im Ruhrgebiet geplant. Mehr als 250 Start-ups aus ganz Deutschland sollen am Donnerstag, 28. Juli, mit Investoren, Business Angels und Unternehmen in der Zeche Carl in Essen zusammentreffen und einen Tag lang das Rampenlicht der deutschen Start-up-Szene auf das Ruhrgebiet lenken. Geplant sind Vorträge und Workshops bekannter Vertreter aus der Szene, exklusive Treffen zwischen Gründern und Investoren sowie Start-up-Pitches vor dem Publikum.

Veranstalter sind die 360 Online Performance Group (OPG) aus Essen zusammen mit dem Start-up-Portal RuhrGründer.de. Unterstützt wird der RuhrSummit vom Initiativkreis Ruhr. Mit an Bord ist auch das Social Impact Lab Duisburg mit einem eigenen Programm rund ums Thema „Sozialunternehmertum“. Die Initiatoren des RuhrSummit 2016 im Bild v. l.: André van der Mee und Oliver Weimann von der 360 OPG, Carmen Radeck, RuhrGründer, und Ruben Thiel vom Initiativkreis Ruhr. Infos und Tickets: www.summit.ruhr ●

● NRW-Radtour vom 14. bis 17. Juli

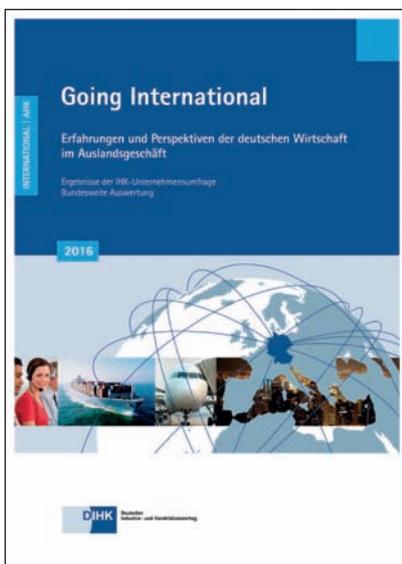
Radelnd den Niederrhein entdecken

255 Kilometer, vier Tage, 1000 Teilnehmer – Das sind die Eckdaten der NRW-Radtour 2016. Am 14. Juli fällt in Rheinberg der Startschuss zur diesjährigen Rundfahrt, die auf dem Fahrrad durch die Landschaften des Niederrheins führt. Am ersten Tag geht es für die Freizeitradler von Rheinberg über Kevelaer und Goch bis nach Kleve. Die zweite Etappe verläuft über Emmerich und Rees nach Xanten, bevor es am dritten Tag über Alpen und Voerde nach Moers geht. Die Tour endet am 17. Juli am Ausgangspunkt in Rheinberg. Angesteuert werden auf den einzelnen Etappen auch Natur- und Kulturprojekte, wie das Haus Koekoek in Kleve oder das Naturschutzgebiet Hetter in Emmerich und Rees.

Organisiert wird die Freizeittour von Westlotto und der Nordrhein-Westfalen-Stiftung. Tagesgäste haben die Möglichkeit, auf Einzelstrecken zwischen 55 und 75 Kilometer oder Teilstücke ab ausgewiesenen Pausenorten mitzufahren. Anmeldung und mehr Details: www.nrw-radtour.de ●



Foto: Bernd Hegert



● DIHK veröffentlicht Umfrage „Going International“

Deutsche Außenwirtschaft für 2016 nur verhalten optimistisch

Für ihr Auslandsgeschäft erwarten die Unternehmen hierzulande in diesem Jahr Licht und Schatten. Das zeigt die vom Deutschen Industrie- und Handelskammertag (DIHK) vorgelegte Umfrage „Going International“ unter 2 000 auslandsaktiven Betrieben mit Sitz in Deutschland.

Die Exporteure blicken zwar auf stabile Geschäfte in Europa und Nordamerika, andere Märkte bereiten ihnen allerdings Kopfzerbrechen – etwa wegen der aktuell niedrigen Öl- und Rohstoffpreise. Denn wenn auch deutsche Hersteller von verringerten Kosten profitieren, setzt die Entwicklung gleichzeitig rohstofffördernde Staaten mit ehemals starkem Wachstum unter Druck. „Die Zugpferde der letzten Jahre lahmen“, sagt DIHK-Außenwirtschaftschef Volker Treier.

Die Ergebnisse der aktuellen Umfrage unter www.dihk.de (Going International). ●

- **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: Dr. Frank Rieger, Geschäftsbereich Recht und Steuern, Telefon 0203 2821-309, E-Mail rieger@niederrhein.ihk.de ●

- **Gemeinsam Verantwortung übernehmen – Europas Zukunft gestalten**

DIHK stellt „Europapolitische Positionen 2016“ vor

„Gemeinsam Verantwortung übernehmen – Europas Zukunft gestalten“: Unter dieser Überschrift stehen die Lösungsvorschläge, mit denen nach Einschätzung des Deutschen Industrie- und Handelskammertages (DIHK) den aktuellen Herausforderungen in der EU zu begegnen ist. Rund 100 Gäste waren der Einladung des DIHK in die Landesvertretung Baden-Württemberg bei der EU in Brüssel gefolgt, wo die IHK-Organisation im Rahmen einer Podiumsdiskussion ihre „Europapolitischen Positionen 2016“ vorstellte.



Nach einem Konsultationsprozess unter den 79 deutschen IHKs und ihren Mitgliedsunternehmen wurden in 22 Handlungsfeldern wie Unternehmen und Politik, Finanz- und Steuerpolitik, Industrie und Mittelstand, Außenhandel oder Bildung zentrale Ansatzpunkte identifiziert, um den Bürgern und Unternehmen in der EU Stabilität zu bieten und Handlungsfähigkeit zu zeigen. Die Publikation kann unter www.ihk-niederrhein.de/Europapolitische-Positionen abgerufen werden. ●

- **Umfangreiches Beratungsangebot im GrenzInfoPunkt Rhein-Waal**

Neuer Service für Unternehmen und Grenzpendler

Welche Steuern muss ein Unternehmen zahlen, wenn es in den Niederlanden tätig ist? Welche Regeln gilt es zu beachten? Arbeitgeber, die grenzüberschreitend tätig sind, benötigen Informationen zu ihren Rechten und Pflichten. Arbeitnehmer fragen sich, welche Auswirkungen die Beschäftigung auf Steuern, Krankenversicherung oder Rente hat. All diese Fragen beantwortet der neu eröffnete GrenzInfoPunkt Rhein-Waal, der bei der Euregio Rhein-Waal angesiedelt ist.

Grenzpendler und Unternehmer können Termine für ein persönliches Beratungsgespräch telefonisch unter 02821 793079 oder per E-Mail (gip@euregio.org) vereinbaren. Auf Wunsch werden auch Sprechstunden außer Haus angeboten. Weitere Informationen unter www.euregio.org ●

IHK-Service



Termine kompakt

MESSEN – KONGRESSE

WTT-EXPO

Fachmesse und Forum für industrielle Wärme- und Kältetechnik. 1. bis 2. Juni, Messe Karlsruhe.

www.wtt-expo.com

Shipping-Technics-Logistics

Fachmesse für die Binnenschifffahrt. Deutsche und niederländische Unternehmen präsentieren Produkte, Trends, Innovationen und Dienstleistungen der gesamten maritimen Branche. 27. und 28. September, Messe Bolkar.

www.messekalkar.de

herCareer

Karriere- und Existenzgründungsmesse für Frauen, ausgerichtet unter anderem von Manuela Schwesig, Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. 13. bis 14. Oktober, MTC, München.

www.her-career.com

SEMINARE – TAGUNGEN

Umsatzsteuer kompakt

Fast jeder Geschäftsvorfall berührt das Umsatzsteuerrecht. Alle am täglichen Geschäftsleben Beteiligten benötigen daher eine höhere Vertrautheit mit der Umsatzsteuer als mit anderen Steuerarten. Die Teilnehmer erhalten eine kompakte Einführung in das (deutsche) Umsatzsteuerrecht, ohne dass steuerliche oder betriebswirtschaftliche Grundkenntnisse vorausgesetzt werden, und können die Inhalte in der Praxis anwenden. 6. Juni, 9 bis 16.30 Uhr, in der IHK, Duisburg. Details und Anmeldung bei Maria Kersten, Telefon 0203 2821-487.

E-Mail kersten@niederrhein.ihk.de

WEG (Wohnungseigentums-) Abrechnung, aber richtig!

Das BGH Urteil V ZR 44/09 hat die WEG-Abrechnung verändert. Was bisher einfach erschien, mutierte zu einem komplexen Zahlenwerk. Wir zeigen Ihnen einen Weg, Ihren Eigentümern eine professionelle Ab-



IHK-Service

Termine kompakt

rechnung zu präsentieren. Dieses Seminar stellt in einfacher Art das komplexe Thema Hausgeldabrechnung sowohl dem Profi-Verwalter als auch dem gewissenhaften Beirat und anderen Interessierten transparent dar. Vor dem Hintergrund der BGH-Urteile und der ansteigenden Zahl von Hausgeldabrechnungs-Beschlussanfechtungsklagen ist eine rechtskonforme Abrechnung immer wichtiger. 13. Juni, 10 bis 17.30 Uhr, in der IHK, Duisburg. Informationen und Anmeldung bei Maria Kersten, Telefon 0203 2821-487.

E-Mail kersten@niederrhein.ihk.de

Niederlande-Knigge live

Das Seminar gibt Einblicke in die wichtigsten kulturellen Unterschiede in der niederländisch-deutschen Geschäftswelt. 14. Juni, 10 bis 17 Uhr, in der IHK in Kleve. Information und Anmeldung bei Larissa Fuhrmann, Telefon 0203 2821-347.

E-Mail fuhrmann@niederrhein.ihk.de

Zollpraxis für Einsteiger

Hilfestellung zu ersten Schritten im Geschäft mit dem Ausland. 23. Juni, 9 bis 16 Uhr, in der IHK, Duisburg. Details und Anmeldung bei Andrea Averkamp, Telefon 0203 2821-224.

E-Mail averkamp@niederrhein.ihk.de

Das interkulturelle Unternehmen – Grundlagen der Unternehmensführung

Mit diesem Weiterbildungsangebot werden insbesondere Teilnehmern mit Migrationshintergrund die Grundlagen der Unternehmensführung sowie das Funktionieren und Handeln von Betrieben im Marktgeschehen anhand von praxisnahen Sachverhalten erläutert. Sie lernen, was ein Unternehmen markt- und wettbewerbsfähig hält und wie betriebliche Prozesse und Abläufe erfolgreich organisiert werden. 27. Juni, 9 bis 16.30 Uhr, in der IHK, Duisburg. Weitere Informationen und Anmeldung bei Maria Kersten, Telefon 0203 2821-487.

E-Mail kersten@niederrhein.ihk.de

● Einblicke in IHK-Brancheninitiativen

Aktueller Industrie- und Innovationsreport NRW

Die Industrie- und Handelskammern in Nordrhein-Westfalen informieren in ihrem „Industrie- und Innovationsreport 2015/2016“ über die aktuelle Industrieentwicklung und das Innovationsgeschehen in NRW. Die Publikation der 16 nordrhein-westfälischen IHKs vermittelt einen Überblick über die zahlreichen Aktivitäten und Veranstaltungen in den Regionen.

Vorgestellt werden unter anderem Initiativen wie die „Lange Nacht der Industrie“ oder die Energie-Scouts der Niederrheinischen IHK. Die Publikation berichtet auch über 20 Jahre EMAS oder das IT-Netzwerk Niederrhein. Die Broschüre steht als Download unter www.ihk-niederrhein.de/Industrie-und-Innovationsreport zur Verfügung. Ansprechpartner bei der Niederrheinischen IHK: Stefan Finke, Telefon 0203 2821-269, E-Mail finke@niederrhein.ihk.de ●

● Ausbildungs-Ass geht in die 20. Runde

WJD und Partner loben erneut 15 000 Euro aus

Die Wirtschaftsjuvenoren Deutschland (WJD) suchen Deutschlands beste Ausbilder: Bis zum 31. Juli können sich Unternehmen, Institutionen, Schulen und Initiativen, die Jugendliche in besonderer Weise auf dem Weg ins Berufsleben unterstützen, um den Titel „Ausbildungs-Ass 2016“ bewerben.

Bereits zum 20. Mal schreiben die WJD und die Junioren des Handwerks den Wettbewerb unter der Schirmherrschaft des Bundeswirtschaftsministers aus. Neue Medienpartner sind das „handwerk magazin“ und „Der Handel“. Der mit 15 000 Euro dotierte Preis wird in drei Kategorien vergeben: „Industrie, Handel, Dienstleistungen“, „Handwerk“ und „Ausbildungsinitiativen“. Die Erstplatzierten erhalten je 2 500 Euro (2. / 3. Rang: 1500 und 1000 Euro). Die Preisverleihung findet am 12. Dezember in Berlin statt. Mehr Details: www.ausbildungsass.de ●



Quelle: WJD

● Jetzt mitmachen beim „Next Economy Award“

Wettbewerb mit DIHK-Beteiligung würdigt Nachhaltigkeit

Start-ups und junge Organisationen, die sich mit innovativen Geschäftsmodellen für soziale und ökologische Verbesserungen einsetzen, können sich ab sofort um den „Next Economy Award“ (NEA) 2016 bewerben, Deutschlands Spitzenauszeichnung für nachhaltige Gründer. Die Stiftung Deutscher Nachhaltigkeitspreis vergibt die Auszeichnung bereits zum zweiten Mal in Zusammenarbeit mit dem Bundeswirtschaftsministerium, dem Rat für Nachhaltige Entwicklung und dem Deutschen Industrie- und Handelskammertag (DIHK).

Zu gewinnen gibt es ein attraktives Paket aus Kommunikations- und Sachleistungen im Wert von je 25 000 Euro. Bewerbungsfrist ist der 30. Juni. Die Preisverleihung findet am 24. November im Rahmen des 9. Deutschen Nachhaltigkeitstages statt. Alle Details unter www.nexteconomyaward.de ●

Neues aus den Hochschulen

Universität Duisburg-Essen koordiniert neues Schwerpunktprogramm: Partikel aus der Flamme

Man findet sie zum Beispiel in Batterien von Smartphones und in Katalysatoren: Nanomaterialien mit definierten Eigenschaften sind in der Industrie gefragt. Doch bisher ist ihre großtechnische Herstellung schwierig. Die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) hat daher ein neues Schwerpunktprogramm zum Thema „Nanopartikelsynthese in Sprayflammen“ eingerichtet. Koordiniert wird es von Professor Dr. Christof Schulz von der Universität Duisburg-Essen.

„In den letzten Jahren hat sich sehr viel getan, was Analyse- und Messmethoden angeht – allerdings entweder in der Chemie, der Physik oder in den Ingenieurwissenschaften“, erklärt Professor Schulz. „Das wollen wir nun zusammenfassen und im Idealfall den ganzen Erzeugungsprozess Schritt für Schritt verstehen.“ Dabei spielt die Syntheseanlage der Universität zur Herstellung von Nanopartikeln eine entscheidende Rolle: Die drei Stockwerke hohe Apparatur kann Nanomaterialien in großen Mengen von bis zu ein Kilogramm pro Stunde herstellen und damit realistische Daten für die Entwicklung von Verfahren im industriellen Maßstab liefern – zum Beispiel auch im Hinblick auf günstigere Ausgangsmaterialien. Mehr Details: Professor Dr. Christof Schulz, NanoEnergieTechnikZentrum (NETZ), Telefon 0203 379-8163, E-Mail christof.schulz@uni-due.de ●

Hochschule Rhein-Waal und Klever Polyoptics GmbH forschen an der Maschinensteuerung mittels Gedanken

An der Hochschule Rhein-Waal startete das vom Europäischen Fond für Regionale Entwicklung (EFRE) geförderte Forschungsprojekt BCI@Home. In den kommenden drei Jahren werden Professor Dr.-Ing. Ivan Volosyak, Professor für Biomedizin und Engineering, und sein Team gemeinsam mit dem Projektpartner Polyoptics GmbH aus Kleve im Rahmen eines Kooperationsprojektes an Lösungsansätzen arbeiten, die eine Kommunikation zwischen dem menschlichen Gehirn und einem Computer mithilfe sogenannter Brain Computer Interfaces (BCI) ermöglichen.

BCIs bilden eine direkte Schnittstelle zwischen dem menschlichen Gehirn und dem Computer. Dabei wird die Gehirnaktivität durch ein EEG (Elektroenzephalogramm) gemessen und mittels einer BCI-Software in Echtzeit in Steuerungssignale umgewandelt. Auf diese Weise ist es auch Menschen mit körperlichen Beeinträchtigungen möglich, einen Computer zu bedienen. Das Forschungsprojekt verfolgt das Ziel, den betroffenen Patientinnen und Patienten Technologien anzubieten, die sich leicht in ihr Alltagsleben integrieren lassen. Weitere Informationen: Professor Dr.-Ing. Ivan Volosyak, Telefon 02821 80673-643, E-Mail ivan.volosyak@hochschule-rhein-waal.de ●



Hochschule Rhein-Waal, Kamp-Lintfort
Fotos: Hendrik Grzebatzki/Ullrich Sorbe (2)



Hochschule Rhein-Waal, Kleve



Universität Duisburg-Essen, Duisburg

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, E-Mail info@foerderverein-hrw.de, Telefon 02821 997542
Ansprechpartner der Duisburger Universitätsgesellschaft (D.U.G.):
Claus-Robert Witte, E-Mail dug@uni-due.de, Telefon 0203 379-4409





Die Zukunft ist weiblich

Vorbildunternehmerinnen am Niederrhein

Das klassische Rollenverständnis von Männern und Frauen löst sich auf. Die Unternehmenskulturen und die Arbeitswelt werden dadurch beeinflusst und verändern sich. Darin stecken Chancen für Frauen – und für Unternehmen. Wir sprechen mit Unternehmerinnen am Niederrhein über ihre Karriereerfahrungen, schauen mit der Zukunftsforscherin Anja Kirig auf den Megatrend Gender Shift und fragen bei der Coachin Andrea Mills nach, wie Frauen in Führungspositionen gelangen.

Gender Shift – Neue Geschlechterrollen

Ein Megatrend verändert die Arbeitswelt

Gastbeitrag von Anja Kirig, Zukunftsinstitut GmbH, Frankfurt am Main

Die deutsche Unternehmenskultur steht auf dem Prüfstand – sie muss sich öffnen, nicht nur für Frauen, sondern für Vielfalt insgesamt. Kaum ein Thema polarisiert die Gesellschaft so sehr wie die Frage nach den Geschlechterrollen. Ob im Privaten, in der Politik, in der Kultur oder im soziokulturellen Kontext, das Frau-/Mann-Schema wird heiß diskutiert. Und das global – allerdings mit großen lokalen und inhaltlichen Unterschieden. Dadurch verändern sich die Gesellschaft und auch die Arbeitswelt.

Veränderte gesellschaftliche und wirtschaftliche Bedingungen sorgen international für Bewegung im Rollenverständnis. So emanzipieren sich Frauen in Saudi-Arabien via neue Medien und Ausbildung unabhängig vom Staat, während der japanische Regierungschef Shinzo Abe sogar für genderneutrale „Humanomics“ plädiert. Dieser globale Aspekt ist wichtig, um die Dimension des Megatrends „Gender Shift“ zu begreifen: Nicht nur das Verständnis von „Frau“ hat sich verändert, das Verständnis von „Geschlecht“ generell ist im Wandel.



Foto: Len-Eric Schnering

Zwischen Nordsee und Alpen regiert derzeit eine Frau die deutsche Nation. Doch damit ist es noch lange nicht selbstverständlich, Frauen auf der Führungsebene in deutschen Unternehmen anzutreffen. Hier sieht es nach wie vor eher mau aus: Während jeder zehnte Mann, der in Deutschland arbeitet, eine Führungsposition innehat, ist es nur jede 25. Frau. An den Qualifikationen liegt es nicht: Mehr Frauen als Männer erreichen beispielsweise sowohl die Hochschulreife als auch einen Hochschulabschluss – zunehmend auch in wirtschaftswissenschaftlichen oder mathematischen Fächern. In der Führungsetage von Konzernen und auf Managementebenen sind sie trotzdem nur selten zu finden. Warum ist das so?

Megatrends sind unaufhaltsam – wer sie ignoriert, verliert

Die Gründe sind vielfältig, reichen beispielsweise von Karriereunterbrechung durch Familiengründung, über die weiterhin existierenden Vorurteile gegenüber Frauen – insbesondere in klassischen „Männerdomänen“ – bis hin zu fehlenden Vorbildern und Unterstützerinnen. All das lässt sich auf einen Punkt bringen: Es herrscht noch immer eine wenig frauenfreundliche Unternehmenskultur. Flexible Arbeitszeiten oder das Ideal des familienfreundlichen Unternehmens sind nur der Anfang. Unternehmen, die sich den gesellschaftlichen Veränderungen nicht öffnen, werden ins Hintertreffen bei dem Wettbewerb um Fachkräfte und die eigene Innovationsfähigkeit geraten. Denn der Megatrend des „Gender Shift“ findet mit oder ohne sie statt.

Die jüngere Generation hat bereits einen gravierenden Wertewandel eingeleitet: Männer wollen selbstverständlich ein präsender Teil der Familie sein. Und unabhängig ihres angeborenen Geschlechts wollen die neuen High-Potentials selbstbestimmt arbeiten: Im Zweifelsfall ziehen sie der Karriere in einem Unternehmen das selbstbestimmte Arbeiten vor, drehen lieber „ihr eigenes Ding“ – sei es im Rahmen von Selbstständigkeit mit einem Start-up oder als „Digitale Nomaden“, die jederzeit an jedem Ort arbeiten können.

Wie Unternehmen von Frauen profitieren

Die Notwendigkeit zum Wandel in der Unternehmenskultur liegt auf der Hand: Frauen sind nicht nur hochqualifiziert, sondern bringen aufgrund gesellschaftlicher und soziologischer Gegebenheiten andere Erfahrungen in Unternehmen ein als ihre männlichen Kollegen. Wenn von „weiblichen Eigenschaften“ die Rede ist, steht das Fettnäpfchen zum Einsteigen schon bereit, speziell wenn biologische Unterschiede ins Feld geführt werden. Dennoch bringen Frauen aufgrund ihrer Biografie häufig andere Qualitäten mit, von denen insbesondere männlich dominierte Branchen sehr profitieren können. Kommunikationsvermögen, Empathie, Teamfähigkeit, Ehrgeiz, Vorbildfunktion und eine hohe Reflexionsfähigkeit stärken Unternehmen und helfen intern sowie im externen Auftritt. Selbstverständlich sind das keine Eigenschaften, über die Frauen automatisch verfügen. Aber all jene, die in ihrer Biografie lernen mussten, verschlossene Türen aufzudrücken, bringen andere Kompetenzen mit als jene, deren Weg nahezu ohne Widerstände verlief. Zugespitzt: Eine Frau bewirbt sich auf eine Stellenanzeige, wenn sie mindestens fünf von sieben erforderten Profilanfragen erfüllt, ein Mann bereits bei vier.

Zukunftsfähig ist nur eine Kultur der Vielfalt

Wer das Potenzial von Frauen für sein Unternehmen nutzen will, muss eine Arbeitsatmosphäre jenseits patriarchaler Strukturen schaffen. Entscheidender Faktor für den Erfolg ist, eine Kultur aufzubauen, in der Mitarbeiter unabhängig ihrer Geschlechtszugehörigkeit mit Respekt, Wertschätzung und Gleichwertigkeit begegnet wird, und darüber hinaus jegliche Form von Diskriminierung gegenüber Herkunft, Alter, Geschlecht, sexuellen Vorlieben, Lebensstilen oder auch gegenüber physischen wie psychischen Erkrankungen keinen Platz erhält. Mag die Unternehmenskultur in den meisten Branchen noch weitgehend monokulturell, hierarchisch und männlich dominiert funktionieren (und Hand aufs Herz: das ist noch oftmals die gelebte Praxis), so wird dies künftig nicht mehr im wachsenden Rahmen eines globalen Austauschs möglich sein.

Neben dem Megatrend neuer Geschlechterrollen ist es der Megatrend einer neuen Arbeitskultur, der Wirtschaft und betriebliche Strukturen radikal verändert. Unternehmen, die sich bisher damit entschuldigten, dass sie nicht genügend Bewerbungen qualifizierter Frauen erhalten, sollten sich die Frage stellen, an welchen Punkten in Kommunikation, Philosophie und Struktur die Stellschrauben gedreht werden müssen, um für die Zukunft gewappnet zu sein. Der Gender Shift findet mit oder ohne Quote, mit oder ohne Frauenbewegung und nicht zuletzt mit oder ohne das einzelne Unternehmen statt. Verlierer sind über kurz oder lang all diejenigen, die sich in Diskussionen über Unterschiede verlieren, anstatt sich der Diversity (Vielfalt) zu öffnen und von deren Mehrwert zu profitieren. ●



Karriere in der Männerwirtschaft

Fragen an ...

Inge Roterberg, Geschäftsführerin der Roterberg Maschinenbau GmbH in Kleve

Inge Roterberg, Geschäftsführerin der Klever Werkzeug- und Maschinenfabrik mit 16 Mitarbeitern und zwei Auszubildenden, hat ursprünglich in der Stadtverwaltung in Kleve gearbeitet und stieg 1985 in das Unternehmen ihres Mannes ein. 2006 hat sie die alleinige Geschäftsführung übernommen. Inge Roterberg kann jede Maschine in ihrem „Männerbetrieb“ selbst bedienen – auch in hohen Schuhen und nicht werkschallentauglicher Kleidung, wie sie sofort live demonstriert. Aktuell übergibt die Unternehmerin den Betrieb in vierter Generation an ihren Sohn Stefan Merfeld.



Inge Roterberg

Foto: maro-fotodesign

Als Sie 1985 in den Betrieb Ihres Mannes eingestiegen sind, was war da die größte Herausforderung?

Ich stand vor alten, schroffen Strukturen, die es erst einmal galt, aufzubrechen.

Und wie haben Sie das gemacht?

Einfach nur mit Charme!

Würden Sie sagen, es gibt so etwas wie eine weibliche Führungskultur? Als Sie 2006 Chefin geworden sind, waren Sie sicherlich nochmal ganz anders gefordert?

Ja, auf jeden Fall. Wir hatten und haben viele altgediente Mitarbeiter, das bedeutet einerseits viel Know-how, andererseits aber auch festgefahrene Wege. Die Leute kamen um halb sechs und sind um Viertel nach vier gegangen – gesprochen wurde da nicht viel. Ich habe erstmal dafür gesorgt, dass die Leute überhaupt miteinander reden. Wir haben ein Grillfest veranstaltet. Ohne Frauen. Mit Frauen ist es immer kompliziert. (lacht) Und das tat den Männern richtig gut. Sowas haben wir dann häufi-

ger gemacht – das kannten die gar nicht, auf solche Ideen kommen nur Frauen.

Sie haben früher in der Klever Stadtverwaltung gearbeitet, heute können Sie alle Maschinen in Ihrem Unternehmen bedienen, war Ihnen klar, dass Sie das können müssen, um akzeptiert zu werden?

Ich habe das im Laufe der letzten 30 Jahre gelernt. Das musste sein, keine Frage. Und die Männer mussten sehen, dass es mir nichts ausmacht, mitanzupacken und schmutzig zu werden. Heute fragen sie mich liebevoll: „Na, hast du wieder deine Sicherheits-High-Heels an?“

Das heißt, als Sie 2006 vollständig das Ruder übernommen haben, weil Ihr Mann aus gesundheitlichen Gründen zurückgetreten ist, da war das Thema Akzeptanz schon erledigt?

Vollständig. Wäre auch schlimm gewesen, wenn nicht. Die Mitarbeiter waren froh, dass ich das Unternehmen übernommen habe – natürlich auch, weil ich damit ihre Arbeitsplätze gesichert habe.

Mussten Sie Ihren Sohn lange überreden, nun die Nachfolge anzutreten?

Überhaupt nicht. Er war 2007 schon unzufrieden mit seinem damaligen Job – übrigens auch in einer Verwaltung – und wollte hier anfangen. Ich habe zu ihm gesagt: Junge, was sollst du hier machen? Ich kann dich in Anzug und Krawatte zu nichts gebrauchen. Vier Monate später hat er mich vor vollendete Tatsachen gestellt, weil er seinen Job gekündigt hatte. Da habe ich ihn losgeschickt, damit er sich Arbeitsbekleidung besorgt und dann hat er erstmal den Hof gefegt. Ich habe ihm gesagt: Du fängst ganz unten an. Fegen, Sägen, Materialkunde, verstehen, was die Leute machen. Von der Pike auf.

Und er hat nie geklagt?

Nie.

Ist das Herzblut, weil es ein Familienunternehmen ist?

Ich denke schon. Wir verstehen uns sehr gut. Auch wenn es nicht ohne Kämpfe geht. Mit den eigenen Kindern ist man natürlich strenger. Aber ich habe ihn auch machen lassen. Und deswegen ist er heute in der Lage, das Unternehmen zu übernehmen. ●

Ganz kleine und ganz große Unternehmen

Anteil der Frauen in Führungspositionen in Deutschland nach Unternehmensgröße 2015

25 %
1 bis 10
Mitarbeiter

17 %
11 bis 50
Mitarbeiter

14 %
51 bis 100
Mitarbeiter

14 %
101 bis 500
Mitarbeiter

13 %
501 bis 1 000
Mitarbeiter

13 %
1 100 bis 5 000
Mitarbeiter

14 %
5 001 bis 10 000
Mitarbeiter

16 %
über 100 000
Mitarbeiter

Basis: 2,8 Mio. Führungspositionen aus mehr als 700.000 Unternehmen

Quelle: Bürgel Wirtschaftsinformationen/Foto: Thinkstock.com/Digital Vision

Dr. Nicola Hirsch, Arbeitsdirektorin bei ArcelorMittal am Standort Duisburg

Seit zehn Jahren verantwortet Arbeitsdirektorin Dr. Nicola Hirsch in der Geschäftsführung den Bereich Personal und Arbeitssicherheit beim Stahlkonzern ArcelorMittal am Standort Duisburg. Wie generell in der Stahlbranche arbeiten hier vor allem Männer. Der Anteil der Mitarbeiterinnen liegt bei 5,7 Prozent. Doch die Zahl der weiblichen Führungskräfte steigt. Über mögliche Gründe für diese Entwicklung spricht Dr. Hirsch mit uns im Interview.



Dr. Nicola Hirsch

Foto: ArcelorMittal Duisburg GmbH

Stellen Sie als weibliche Führungskraft in der Stahlbranche noch eine Seltenheit dar?

Ja, das ist nach wie vor so in der Stahlindustrie. Insbesondere in den letzten zwei bis drei Jahren verändert sich das aber massiv, beispielsweise auch durch die demografische Entwicklung. Wir stellen zudem fest, dass immer mehr teamorientierte Strukturen in Arbeitsweisen miteinbezogen werden – klassischerweise liegt Frauen die Teamarbeit näher als den Männern. Das hilft bei der Förderung und Integration von Frauen in Führungspositionen.

Erleben Sie noch Unterschiede zwischen Männern und Frauen in der Arbeitswelt?

Ja, die erlebe ich ganz deutlich. Beide sind leistungs- und karriere-

orientiert – da sehe ich keine Unterschiede. Aber Männer sind sehr stark daran orientiert, eigenständig und ohne Einbeziehung anderer eine Lösung zu finden, während Frauen Gestaltungs- und Lösungsvorschläge eher in Teams erarbeiten wollen. Wie immer im richtigen Leben finden sich hier natürlich auch Ausnahmen bei beiden Geschlechtern.

Gab es für Sie als Frau besondere Herausforderungen, als Sie Arbeitsdirektorin bei ArcelorMittal wurden?

Ja, natürlich. Ich musste unter Beweis stellen, dass ich die Abläufe und inneren Gesetzmäßigkeiten unserer männerdominierten Industriewelt verstehe. Ich muss allerdings auch sagen, wenn ich meinerseits deutlich gemacht habe, dass ich Abläufe und Strukturen verstehen möchte, dann wurde mir mit sehr großer Offenheit begegnet.

Führen Frauen Unternehmen anders als Männer?

Ich glaube, dass Frauen eher daran interessiert sind, die Meinung von vielen einzuholen und viele an Entscheidungen zu beteiligen. Ich glaube auch, dass Frauen eher darüber nachdenken, welche Auswirkungen Entscheidungen auf Mitarbeiter, auf Familien, auf Nachbarschaft und auf die Gemeinschaft haben. Insofern denke ich, dass der weibliche Führungsstil schon ein anderer ist.

Was muss sich Ihrer Meinung nach noch ändern, um Frauen den Weg in Führungspositionen zu erleichtern?

Der Weg in Führungspositionen ist sowohl für Männer als auch für Frauen gleichermaßen beschwerlich. Frauen haben natürlich den besonderen Nachteil, dass Karriereentscheidungen oft nach dem Ähnlichkeitsprinzip ablaufen. Wenn Männer entscheiden, dann entscheiden sie sich gerne – meistens unbewusst – für das, was ihnen eben auch in der Geschlechterfrage sehr nahe ist. Dieses Ähnlichkeitsprinzip benachteiligt Frauen vor allem dort, wo es bislang noch nicht genügend Frauen auf der Führungsebene gibt. ●

Zwei Vorzeige-Unternehmerinnen in der Personalberatung und Immobilienvermarktung

Mit dem „Unternehmerinnenbrief NRW“ punkten

Ist „Aufwärts“ immer die entscheidende Richtung beim Thema Karriere? „Der nächste Schritt muss nicht die Hierarchieleiter hinauf sein“, weiß Personalmanagerin Michaela Deckert. „Bei meiner Beratung geht es darum, dass die Kunden herausfinden, womit sie sich beschäftigen, wie sie arbeiten möchten. So schöpft man seine Potenziale aus.“ Diese Strategie legt Michaela Deckert ihren Kunden ans Herz und befolgt sie selbst. Dafür ist die freiberufliche Beraterin aus Duisburg mit dem Unternehmerinnenbrief NRW ausgezeichnet worden. Auch Immobilienmaklerin Petra Heide aus Neukirchen-Vluyn hat diese Auszeichnung bekommen. Sie setzt Immobilien durch Home Staging in Szene und zeigt, was in den Räumen möglich ist.



Michaela Deckert Foto: Michaela Deckert

Der Unternehmerinnenbrief NRW ist eine Auszeichnung des Landes. Frauen mit Erfolg versprechenden Gründungsideen und Unternehmerinnen mit überzeugenden Wachstumsvorhaben können sich bewerben. „Durch den Unternehmerinnenbrief wissen meine Kunden, dass meine Arbeit besonders gut und verlässlich ist“, sagt Petra Heide. Die Jury bewertet

die Geschäftsidee und das Auftreten der Unternehmerinnen.

Verwohnten Immobilien neuen Charme geben

Mit Home Staging setzt die Immobilienmaklerin auf einen zunehmenden Trend: Mit Lichtquellen, kleinen Wohnaccessoires und sogar einer Pappküche bringt sie Wohnlichkeit und Charakter in Immobilien, die beispielsweise leer stehen oder schon etwas in die Jahre gekommen sind. „So können Kunden erkennen, was in Oma Lieschens Haus möglich ist“, erklärt Heide, die zunehmend für andere Makler als Einrichtungsexpertin tätig ist.

Von Einzelberatung bis Prozessmanagement für Unternehmen

Michaela Deckert ist als Personalberaterin breit aufgestellt: Sie begleitet Menschen, die sich über ihren beruflichen Weg klar werden wollen, aber auch Unternehmen bei der Suche nach Fachkräften und bei Umstrukturierungsprozessen. Wenn in Unternehmen Stellen abgebaut werden, hilft sie, den verbleibenden Beschäftigten Sicherheit und Motivation zu geben, damit nicht diejenigen gehen, die der Betrieb gerne halten möchte.

IHK sitzt in der Jury

Der „Unternehmerinnenbrief NRW“ ist ein Förderangebot vom Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter für Frauen, die mit ihrem Unternehmen in der Gründungs- oder Wachstumsphase sind. Die Jury bewertet Aspekte wie Schlüs-

sigkeit des Gesamtkonzeptes, Finanzierung, Wirtschaftlichkeit, Marketingkonzept, Risikoanalyse und persönliches Auftreten. Neben der Urkunde erhalten die Siegerinnen die Möglichkeit, sich im Rahmen einer Patenschaft ein Jahr lang von einer erfahrenen Unternehmerin oder einem erfahrenen Unternehmer im betrieblichen Alltag begleiten zu lassen.

Das Expertenteam setzt sich zusammen aus Vertreterinnen und Vertretern der örtlichen Banken, Kammern – so wie die Niederrheinische IHK –, Wirtschaftsförderungsgesellschaften und Fachleuten wie Steuer- und Unternehmensberatern. Ein großer Teil der ausgezeichneten Gründerinnen hat sich ihr Rüstzeug vorher im Startercenter der Niederrheinischen IHK geholt. ●



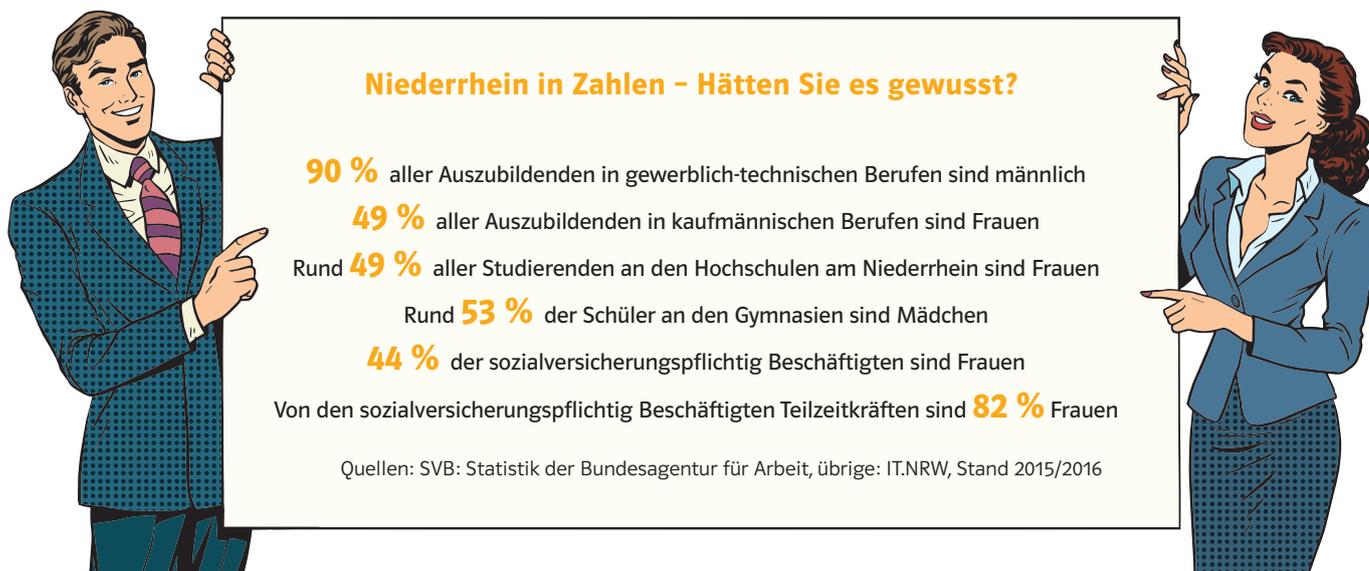
Petra Heide Foto: Petra Heide

Infobox

Heike Möbius, Telefon 0203 2821-388
E-Mail moebius@niederrhein.ihk.de

Bewerbung über das Regionale Projektbüro Niederrhein
Magdalena Kowalczyk, Telefon 0203 283-4997
Irene Schiefen, Telefon 0203 283-2823
Karin Schillings, Telefon 0203 283-2249
www.unternehmerinnenbrief.nrw.de





Grafik: Thinkstock.com/Valeriy Kachaev

Mentoring für Unternehmerinnen am Niederrhein

Unterstützung für den nächsten Entwicklungssprung

Die ersten Jahre nach einer Existenzgründung sind nicht leicht: Der Alltag als Unternehmerin birgt zahlreiche Herausforderungen und die Führung des Unternehmens verlangt neue Fähigkeiten. Das Mentoring-Programm TWIN (TwoWomenWin) der bundesweit tätigen Käthe Ahlmann Stiftung bietet Jungunternehmerinnen auch am Niederrhein wertvolle Hilfe an. Die Idee: Mentoring von Unternehmerinnen für Unternehmerinnen.

TWIN vermittelt Kontakte zwischen einer jungen Unternehmerin (Mentee) und einer erfahrenen Unternehmerin (Mentorin). Die Mentorin gibt der Mentee Einblicke in die Führung eines Unternehmens, stellt Kontakte zur Verfügung und steht ihr als kritische Begleiterin ein Jahr lang zur Seite. Herzstück des Mentorings ist die direkte Beziehung zwischen Mentorin und Mentee. Der Austausch ist persönlich, es kommen positive und negative Erfahrungen zur Sprache – dieser Rat von einer „kritischen Freundin“ unterscheidet sich damit deutlich von dem, was Netzwerke und Vereine bieten.

Wer kann mitmachen?

Die Mentee soll mindestens ein Jahr selbstständig sein. Die Mentorinnen sind Unternehmerinnen, die mindestens fünf Jahre lang erfolgreich ein eigenes Unternehmen führen oder geführt haben. TWIN-Paare werden grundsätzlich nur aus unterschiedlichen Branchen zusammengestellt. Interessierte junge Unternehmerinnen bewerben sich mit einem Bewerbungsbogen um eine Teilnahme. Erfahrene Unternehmerinnen, die sich als Mentorin engagieren wollen, bewerben sich mit einem Portraitbogen. Es entstehen lediglich Vermittlungskosten von rund 270 € für die Mentee. Die einjährige Betreuung ist kostenlos.

Warum lohnt es sich, mitzumachen?

Das Mentoring hilft der Jungunternehmerin dabei, neue Potenziale zu erschließen und die Wirtschaftskraft des eigenen Unternehmens sichtbar zu machen. Ganz persönlich sollen der Mut der Einzelnen und der Glaube an die eigenen Kompetenzen

und Fähigkeiten gestärkt werden, um Veränderung und Wachstum im Unternehmen zu erreichen.

Ansprechpartnerin für interessierte Unternehmerinnen am Niederrhein

„Beim Mentoring ist es wichtig, gut zuzuhören, das Vertrauen der Jungunternehmerin in die eigenen Fähigkeiten zu stärken und ganz praktische Tipps zu geben. Ich war selbst vor zehn Jahren Mentee, es war für mich ein absolutes Aha-Erlebnis, als meine Mentorin mir damals sagte: „Mach in der Wachstumsphase nicht alles selbst!“ Ich habe die ungeliebte Buchhaltung für kleines Geld ausgelagert – ein Befreiungsschlag, der mir Luft für neue Aufgaben verschaffte.“ ●



Susanne Eschke Foto: Eschke Medienberatung

Susanne Eschke ist heute im Vorstand der Käthe Ahlmann Stiftung und seit 19 Jahren Inhaberin der Eschke Medienberatung GmbH in Wesel, Telefon: 0281 164861-12, E-Mail: eschke@eschke-medienberatung.de oder info@kaete-ahlmann-stiftung.de

Weitere Informationen unter www.kaete-ahlmann-stiftung.de.

Angebote der IHK für Unternehmerinnen und weibliche Führungskräfte

Führungsthemen im Veranstaltungsprogramm 2016

Erfolgreich führen – Aufbautraining speziell für Frauen

Praxisnah wird auf die Anforderungen an Frauen im unteren und mittleren Management eingegangen, die erste Führungserfahrungen haben. Wie funktioniert Führung auf Basis von Wertschätzung, Authentizität und Empathie? Das Training vermittelt, wie diese Eigenschaften und Vorgehensweisen die Prozesse in Teams unterstützen und einzelne Mitarbeiter motivieren.

Referentin: Pauline Reintgen, BA, Geschäftsführerin und Unternehmensberaterin, Kommunikations- und Führungstrainerin

Termin: 6. bis 7. Juni 2016, Mo und Di 9 bis 16:30 Uhr

Veranstaltungsort: Niederrheinische Industrie- und Handelskammer, Mercatorstr. 22-24, 47051 Duisburg

Starke Präsenz im Beruf – So treten Sie im Beruf selbstbewusster auf!

In diesem Aufbau-seminar geht es um die intensive Wahrnehmung und Aufschlüsselung von (versteckten) Körpersignalen. Sie erhalten Einblicke in die Kunst, Gesichter zu lesen und anhand von Gesten Handlungsabsichten bereits im Vorfeld zu erkennen. Zugleich wird gezeigt, auf welche Art und Weise mentale Stärke aufgebaut werden kann, um künftig in stressigen Situationen wesentlich gelassener zu reagieren.

Referentin: Folke Dreier, Moderatorin und Management-Coach

Termin: 6. bis 13. Juni 2016, 2 x Mo 9 bis 16:30 Uhr

Veranstaltungsort: Niederrheinische Industrie- und Handelskammer, Mercatorstr. 22-24, 47051 Duisburg

Erfolgsfaktor Rhetorik

Im Fokus dieses Seminars steht die Wirkungsweise der Kommunikation. Diese besteht aus verbalen Elementen, Stimme und Körpersprache. Das erfolgreiche Zusammenspiel dieser drei Elemente wird in diesem Seminar vermittelt und trainiert.

Referentin: Christiane von Schönberg, Dipl.-Betriebswirtin

Termin: 16. bis 17. Juni 2016, Do und Fr 9 bis 16:30 Uhr

Veranstaltungsort: Niederrheinische Industrie- und Handelskammer, Mercatorstr. 22-24, 47051 Duisburg

Gemeinsam zum Erfolg – Moderations- und Kreativitätstechniken in Innovationsprozessen

Unternehmen müssen kontinuierlich Innovationsprozesse initiieren. Dabei geht es um interne Abläufe, neue Produkte oder Weiterentwicklung von Bestehendem. Diese kreativen Prozesse gilt es, effektiv und inhaltsreich zu gestalten. In diesem Seminar erhalten Sie einen Überblick über die Möglichkeiten, in kurzer Zeit Neues zu entwickeln. Zudem erlernen Sie Techniken, die diese Prozesse beschleunigen.

Referent: Mathias Huppenbauer, Instructor Motivstrukturanalyse MSA, Coach, Outdoor Trainer (Outward Bound)

Termin: 16. September 2016, Fr 9 bis 16:30 Uhr

Veranstaltungsort: Sportschule Wedau, Friedrich-Alfred-Str. 15, 47055 Duisburg

Zertifikatslehrgang: Die neue Führungskraft – Coaching und Intensivtraining (Speziell für Nachwuchsführungskräfte)

Durch die Übernahme von Aufgaben und Verantwortung ändert sich die Rolle einer neuen Führungskraft im Unternehmen. Wie erreicht man gemeinsam mit den Mitarbeitern Ziele und etabliert eine motivierende Zusammenarbeit? Das vermittelt diese Seminarreihe. Zudem geht es darum, die eigene Wirkung zu optimieren, denn die menschliche Komponente entscheidet maßgeblich über den Erfolg und die Akzeptanz der Führungskraft seitens der Mitarbeiter.

Referentin: Pauline Reintgen, BA, Geschäftsführerin und Unternehmensberaterin, Kommunikations- und Führungstrainerin

Termin: 5. Oktober bis 9. Dezember 2016, 3 Module á 16 Unterrichtsstunden

Veranstaltungsort: Niederrheinische Industrie- und Handelskammer, Mercatorstr. 22-24, 47051 Duisburg plus Tagungshotel

Die Strategie der Erfolgreichen – Resilienz

Entscheidungen unter Zeitnot, Kreativität auf Knopfdruck, innovative Konzepte und jeden Tag eine Top-Performance. Wirtschaftliche Rahmenbedingungen ändern sich rasant, Umstrukturierungen und Reorganisationen sowie begleitender Zeit- und Leistungsdruck prägen das heutige Arbeitsgeschehen. Diese Veränderungen stellen an Unternehmen und den Einzelnen neue Anforderungen. Wie kann dieser Prozess der Veränderung unterstützt werden? Durch Resilienz. In diesem Seminar erlernen Sie die Strategie der sogenannten „Stehauf-Menschen“.

Referentin: Melanie Kohl, Unternehmensberaterin, Coach und Autorin

Termin: 9. November 2016, Mi 9 bis 16:30 Uhr

Veranstaltungsort: Niederrheinische Industrie- und Handelskammer, Mercatorstr. 22-24, 47051 Duisburg

Zertifikatslehrgang: GmbH-Geschäftsführer/-in und GmbH-Gesellschafter/-in (IHK)

GmbH-Geschäftsführer, GmbH-Gesellschaftergeschäftsführer als auch Gesellschafter einer GmbH unterliegen zahlreichen Pflichten. Die Verletzung dieser Pflichten kann direkte Konsequenzen auslösen. Dieser Zertifikatslehrgang vermittelt detaillierte rechtliche, steuerrechtliche sowie betriebswirtschaftliche Kenntnisse als Basis-Know-how für die tägliche Arbeit von Geschäftsführern und Gesellschaftern der GmbHs.

Referent: Horst Vogt, Rechtsanwalt

Termin: 2. bis 15. November 2016

Di, Mi, Do und 1 x Fr 9 bis 16:30 Uhr, letzter Tag 9 bis 12:15 Uhr

Veranstaltungsort: Niederrheinische Industrie- und Handelskammer, Mercatorstr. 22-24, 47051 Duisburg



Grafik: Thinkstock.com/Valeriy Kachaev

Mitarbeitergespräche zielorientiert führen – Grundlagen

Ein Großteil der Führungstätigkeit besteht darin, mit Mitarbeitern zu reden. Das Seminar zeigt auf, welche kommunikativen Grundlagen zu berücksichtigen sind und wie sich die Teilnehmer gezielt auf Beurteilungen, Mitarbeiterjahresgespräche, Zielvereinbarungen, regelmäßige Feedbacks etc. vorbereiten können.

Referent: Jörg Buschfeld, Handelsfachwirt, Ausbildungsleiter und Personaltrainer

Termin: 21. November 2016, Mo 9 bis 16:30 Uhr

Veranstaltungsort: Niederrheinische Industrie- und Handelskammer, Mercatorstr. 22-24, 47051 Duisburg

Mitarbeitergespräche zielorientiert führen – Aufbauworkshop

Das Führen von Kritikgesprächen stellt Führungskräfte immer wieder vor eine große Herausforderung. Fehler, die häufiger auftreten, Unzuverlässigkeiten, Konflikte unter den Mitarbeitern, Demotivation müssen konstruktiv angesprochen werden. Die Teilnehmer erkennen ihre kommunikativen Stärken und wenden diese anhand praktischer Beispiele im Workshop an.

Referent: Jörg Buschfeld, Handelsfachwirt, Ausbildungsleiter und Personaltrainer

Termin: 22. November 2016, Di 9 bis 16:30 Uhr

Veranstaltungsort: Niederrheinische Industrie- und Handelskammer, Mercatorstr. 22-24, 47051 Duisburg

IHK-Infobox



Ansprechpartnerin der Niederrheinischen IHK ist Maria Kersten, Telefon 0203 2821-487, E-Mail kersten@niederrhein.ihk.de

Kinder sind kein Handicap für den Chefposten

Unternehmerinnenumfrage 2016 des VdU

Die Unternehmerinnen in Deutschland verbessern nicht nur für ihre Mitarbeiter die Vereinbarkeit von Familie und Beruf – sie leben das Modell selbst vor: Die Mehrheit der Arbeitgeberinnen sieht die Familiengründung nicht als Handicap, um ein Unternehmen zu lenken. Das ergibt die Unternehmerinnenumfrage 2016, eine jährliche Erhebung des Verbands deutscher Unternehmerinnen (VdU) und der Deutschen Bank. Zwei Drittel aller Unternehmerinnen sind Mütter, jede Zehnte hat drei oder mehr Kinder.

Knapp 40 Prozent der Arbeitgeberinnen gaben an, Unternehmertum und Elternschaft ließen sich besonders gut vereinbaren – für weitere 14 Prozent war die Familiengründung sogar der Auslöser für die Selbstständigkeit. Lediglich 11 Prozent sagten, die Selbstständigkeit habe sie von der Familiengründung abgehalten. Dabei ist auch in den Familien der Unternehmerinnen die Elternzeit überwiegend eine Angelegenheit der Frauen. 57 Prozent übernehmen die Kinderbetreuung größtenteils selbst, in nur jeder zwanzigsten Familie übernimmt der Partner komplett diese Aufgabe.

Flexible Arbeitszeiten ermöglichen maßgeschneiderte Lösungen

Um den Mitarbeitern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen, setzen laut der Umfrage von VdU und Deutsche Bank mehr als drei Viertel der Unternehmerinnen auf flexible Arbeitszeiten. Die Einführung einer Regelarbeitszeit von wöchentlich 32 Stunden hält die große Mehrheit der Befragten allerdings nicht für dringlich. „Unternehmerinnen finden jetzt bereits maßgeschneiderte Lösungen für flexible Arbeitszeiten und Home Office in ihren Betrieben. Eine gesetzlich geregelte Familienarbeitszeit widerspricht dem Gedanken der Flexibilität und wäre eine staatliche Bevormundung“, sagt VdU-Präsidentin Stephanie Bschorr.

Handlungsbedarf erkennen vier von fünf Unternehmerinnen, um die statistische Entgeltlücke von 22 Prozent zwischen Männern und Frauen zu schließen. Allerdings hält nur eine Minderheit von weniger als einem Drittel das in der Politik diskutierte Entgeltgleichheitsgesetz für die geeignete Lösung. Dieses habe bürokratischen Aufwand zur Folge, negative Auswirkungen auf den Betriebsfrieden und schränke die unternehmerische Entscheidungsfreiheit ein. ●

Mehr Informationen unter www.vdu.de



Wie setzen sich Frauen in „Männerberufen“ durch? Fragen an ...

Lilla Meyer, Geschäftsführerin der uttc Service und Technik GmbH in Kamp-Lintfort

Seit 2008 ist Lilla Meyer Geschäftsführerin der uttc Service und Technik GmbH. Das Unternehmen mit Sitzen in Kamp-Lintfort, Berlin und Baden-Württemberg bietet vor allem Ingenieursdienstleistungen im Bereich der Maschinen-, Anlagen- und Arbeitssicherheit für die Stahl-, Zement- und Bergbauindustrie. Diese ist nach wie vor eine Männerdomäne, auch wenn sich die Situation in den vergangenen 20 Jahren verändert habe, sagt Lilla Meyer. Über ihren Status als Geschäftsführerin in einer männlich dominierten Branche spricht sie mit uns im Interview.



Lilla Meyer

Foto: uttc Service und Technik GmbH

Gab es für Sie als Frau besondere Herausforderungen, als Sie 2008 Geschäftsführerin und damit plötzlich Vorgesetzte von vor allem männlichen Mitarbeitern wurden?

Das war natürlich eine Herausforderung, sich als Frau zu trauen, solch eine Position einzunehmen, sich durchzusetzen und zu zeigen, dass es funktioniert. Mein Glück war, dass ich mich in einer Unternehmenskultur entwickeln konnte, wo das Geschlecht keine entscheidende Rolle spielte. Ausschlaggebend war die Leistung. Als Frau bewegt man sich allerdings oft in dem besonderen Spannungsverhältnis zwischen Job und Familie. Ich hatte das Glück, dass meine Mutter bei mir im Haus wohnt und immer einspringen konnte.

Führen Frauen Unternehmen anders als Männer, und was ist Ihnen bei Ihrem Führungsstil wichtig?

Ja, Frauen führen etwas anders als Männer, ob besser oder schlechter, das kann ich nicht beurteilen. Frauen setzen andere

Prioritäten, sind teamfähiger, kreativer und zeigen mehr Einfühlungsvermögen, wenn es um Entscheidungsfindung geht.

Für mich persönlich ist es unter anderem wichtig, dass die Mitarbeiter sich wohlfühlen, dass sie gerne zur Arbeit gehen. Es war auch schon immer für mich selbst das Ziel zu sagen, ich möchte nie mit Bauchschmerzen zur Arbeit gehen. Das möchte ich auch für unsere Mitarbeiter: dass sie gern zur Arbeit kommen, dass sie sich wohlfühlen und dass über die Arbeit hinaus hier auch Freundschaften entstehen können. Das versuche ich zu fördern, denn zufriedene Mitarbeiter sind leistungsfähiger, solidarischer und motivierter!

Was muss sich Ihrer Meinung nach noch ändern, um Frauen den Weg in Führungspositionen zu erleichtern?

Ich meine, das gesellschaftliche Bewusstsein muss sich ändern. Es müsste eine neue Unternehmenskultur entwickelt werden, in der es ganz selbstverständlich ist, dass Frauen in Führungspositionen gehören. Dazu gehört auch, dass die strukturellen Voraussetzungen verbessert werden, vor allem hinsichtlich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Wie stehen Sie zur Frauenquote in Unternehmen?

Ich halte persönlich nichts von der Quotenregelung. Wenn man sich die Zahlen bei den DAX-Konzernen anschaut, sieht man, dass das bisher nicht viel gebracht hat. Außerdem ist man als Frau nicht glücklich damit, nur wegen der Quote im Vorstand zu sitzen.

Welchen Rat würden Sie Frauen mitgeben, die vor allem in männerdominierten Branchen Karriere machen möchten?

Ich würde ihnen empfehlen, sich auf ihre eigenen Stärken zu besinnen und gar nicht erst zu versuchen, in die Männerrolle zu schlüpfen. Man sollte seinen eigenen Stil schaffen und diesen auch weiterführen. Frauen sollten einfach nach vorn schauen und sich ganz selbstbewusst sagen: Es ist machbar, und ich schaffe das. ●

Frauen und Führungspositionen ... Ein Thema für sich!

Viele Frauen denken, dass es genügt, sich im Büro zu engagieren und dort zu zeigen, welches Potenzial sie haben und was sie leisten können. Für den Aufstieg in eine Führungsposition reicht das nicht. Was müssen sie lernen? „Tue Gutes und rede darüber“ ist ein erster, ganz wesentlicher Schritt zum Erfolg. Ein gutes Selbstmarketing, also weg von der Bescheidenheit hin zu dem, besonders in Deutschland ungeliebten, Eigenlob.

Die Leistungen von Frauen werden in den Führungsetagen vieler Unternehmen häufig unterschätzt. Zwar sind Frauen heute selbstbewusster und lernen früher ihre eigenen Belange vorzutragen und zu vertreten, dennoch tendieren sie weiterhin dazu, ihre Leistungen nicht bis in die Spitzenetagen zu tragen.

Der nächste wichtige Schritt auf der Karriereleiter heißt: Netzwerken. Es wird von Führungskräften, egal ob in traditionellen oder unkonventionelleren Unternehmen, eine hohe Präsenz gefordert, die über die normalen Bürozeiten hinausgeht. Und zwar außerhalb des Büros! Häufig werden wichtige Entscheidungen bei Abendveranstaltungen, Messebesuchen oder gelegentlichen Abendessen gefällt. Genau dies sind Zusatzaktivitäten, die von Frauen gerne gemieden werden, weil sie die Abende und Wochenenden für Familie und Freunde reservieren. Aber in einer männlich geprägten Arbeitswelt werden gerade auf quasi-privater Ebene nach den offiziellen Bürozeiten viele wesentliche Informationen ausgetauscht. Und diese Informationen (etwa Kontakte zu Meinungsführern, Entscheidern, Zugang zu informellen, relevanten Vorabinformationen) ebnen den Weg zu einer Führungsposition.

Ein weiterer Faktor: Wer eine Führungsposition hat, ist häufiger mit unangenehmen Situationen konfrontiert, da beispielsweise unliebsame Entscheidungen getroffen oder weitergeleitet werden müssen. Eine Führungskraft muss manchmal soziale Kälte aushalten können. Nicht umsonst sagt ein englisches Sprichwort: It is lonely at the top! Im Coaching von weiblichen Führungskräften ist dies ein häufiges Thema, insbesondere wenn aus Kollegen Führungskräfte werden. Früher gehörte man dazu, heute steht man außen vor. Viele Frauen meiden diese unangenehme Situation und verbauen sich so einen Schritt in die Chefetagen.

Verliert die Wirtschaft wichtiges Potenzial, wenn sie auf Frauen in der Führung verzichtet?

Frauen, die Beruf und Familie kombinieren, haben gelernt, viele Dinge unter einen Hut zu bringen und verschiedene Aufgaben unter Zeit- und Ergebnisdruk parallel zu managen. Das ist eine wichtige Fähigkeit von Entscheidern.

Studien über Führungskultur belegen zudem, dass gemischte Teams ein besseres Problemlöseverhalten haben und Diskussionen sowohl harmonischer als auch disziplinierter verlaufen. Es wird oft besser zugehört und stärker aufeinander eingegangen. Ein sehr schönes Zitat aus der Geschäftsetage eines weltweit agierenden Unternehmens, das ich bei einem Seminar vor einigen Wochen gehört habe, unterstreicht diese Aussage in der Praxis: „Wir haben jetzt Frauen in der Führung. Es wird vielmehr diskutiert, Entscheidungsprozesse dauern länger. Es ist mühsamer Lösungen zu finden. Die Lösungen jedoch, die wir finden, sind stabil und bringen das Unternehmen vorwärts.“ ●



Andrea Mills, Executive Coach und Mediatorin (ECA/ICI)
Foto: OMC GmbH/Berlin

Seit über 15 Jahren begleitet Andrea Mills als Coach Fach- und Führungskräfte sowie Teams beruflich und persönlich. Ihr Fokus liegt auf der Stärkung persönlicher Ressourcen und der Entwicklung einer klaren Zielsetzung. Dabei ist es ihr wichtig, eine vertrauensvolle Atmosphäre zu schaffen, die Raum gibt für neue Erfahrungen.



Grafik: Thinkstock.com/Valery Kachaev

5 Tipps für Frauen, die eine Führungsposition erreichen wollen:

- Netzwerken – auch außerhalb der Bürozeiten.
- „Lieb-sein“ eintauschen gegen Klartext sprechen – wobei weniger Worte mehr sind.
- Verabschieden Sie sich von der Idee, von anderen für Ihre tollen Leistungen gelobt werden zu wollen. Betreiben Sie stattdessen zielgerichtetes Selbstmarketing.
- Setzen Sie bei Besprechungen Körpersprache und Stimme kraftvoll ein und gehen am Satzende mit der Stimme nach unten. Sonst wird schnell aus einer Aussage eine Frage.
- Menschen lernen Verhaltensweisen von Vorbildern. Wichtig sind in einer männerdominierten Welt positive Vorbilder, durch die Frauen ermutigt werden, sich selbstständig zu machen und in männlich dominierte Bereiche vorzustoßen. Suchen Sie sich ein Vorbild – was gefällt Ihnen? Was können Sie übernehmen?

IHK-Forum Wirtschaftsfrauen

Austauschplattform für Fach- und Führungsfrauen der Region Niederrhein

Frauen bei der Karriereplanung zu unterstützen und sie für Führungspositionen zu begeistern, ist der Niederrheinischen Industrie- und Handelskammer ein wichtiges Anliegen. Mit dem jährlichen IHK-Forum Wirtschaftsfrauen unterstützt die IHK Fach- und Führungsfrauen sowie Berufseinsteigerinnen in der Region dabei, sich beruflich zu entwickeln, sichtbar zu werden und Karriere zu wagen. Welche Spielregeln es dabei zu beachten gilt, welche Tricks und Methoden helfen können, die Herausforderungen zu meistern und die eigenen Karriereziele zu erreichen, sind die zentralen Fragestellungen des IHK-Forum Wirtschaftsfrauen. Das Format stellt erfolgreiche Unternehmerinnen und weibliche Führungskräfte in den Mittelpunkt und unterstützt die Vernetzung von Frauen.

Darüber hinaus erhalten die Teilnehmerinnen wertvolle Informationen und die Möglichkeit zum Erfahrungsaustausch in Sachen Aufstieg und Karriere: Im Rahmen von interaktiven Workshops erhalten sie die Möglichkeit, mit Expertinnen über Ihre Erfahrungen und Erfolgsstrategien zu berichten und diese zu diskutieren sowie neue Kontakte zu knüpfen. Ob Berufseinstieg, die erste Führungsposition oder der Wiedereinstieg: Jede Lebensphase stellt ihre eigenen Anforderungen an die berufliche Entwicklung von Frauen.

Das IHK-Forum Wirtschaftsfrauen dient dazu, mit Unternehmerinnen, Managerinnen, Gründerinnen sowie jungen Frauen, die sich vielleicht gerade auf den beruflichen Einstieg vorbereiten, ins Gespräch zu kommen, ihre Anliegen rund um die Themen Aufstieg und Karriere gemeinsam zu diskutieren und so voneinander zu lernen.

Das nächste IHK-Forum Wirtschaftsfrauen ist für Herbst 2016 geplant. ●

IHK-Infobox



Ansprechpartnerin zum Thema Flüchtlinge und Integration bei der Niederrheinischen IHK ist Nadine Deutschmann, Telefon 0203 2821-289, E-Mail deutschmann@niederrhein.ihk.de.



NETZWERKE für Unternehmen am Niederrhein

Netzwerke sind Plattformen, um Informationen zu erhalten und neue Kontakte herzustellen. Hier können neue Geschäftsideen entstehen, Interessierte können Projektpartner finden oder Erfahrungen austauschen. In dieser Reihe stellen wir Ihnen Netzwerke für Unternehmerinnen und Unternehmer in Duisburg und den Kreisen Wesel und Kleve vor, die die Niederrheinische IHK initiiert hat oder bei denen sie mitwirkt.

unternehmerinnen forum niederrhein



- **BRANCHE:**

alle Branchen

- **MITGLIEDER:**

107

- **BESTEHT SEIT:**

Februar 2012

- **WER KANN MITMACHEN?**

Selbstständige Unternehmerinnen, weibliche Führungskräfte und Freiberuflerinnen aus der Region Niederrhein (Duisburg, Kreis Kleve und Kreis Wesel) und der Euregio

- **ZIELE:**

Geschäftliche und persönliche Vernetzung, in Kooperationen Ideen und Geschäfte entwickeln, Aufmerksamkeit auf Stärken und Vielfalt der Unternehmerinnen und Managerinnen am Niederrhein lenken

- **THEMEN:**

Alle relevanten Themen aus dem Unternehmensalltag: von Marketing über Personalentwicklung bis Innovationsmethoden

- **AKTIVITÄTEN:**

Die Unternehmerinnen treffen sich vier Mal pro Jahr zu Impulsvorträgen und weitere vier Mal zu Unternehmensbesuchen bei den Netzwerkmitgliedern. Ferner finden gemeinsame Reisen statt, bei denen in- und ausländische Betriebe besucht werden. Für Gäste besteht die Möglichkeit, an den Treffen teilzunehmen.

- **NÄCHSTE VERANSTALTUNG:**

17. Juni 2016, aktuelle Termine auf der Website

- **ORGANISATION:**

Das Unternehmerinnen Forum Niederrhein wird vertreten durch die Geschäftsführerin Barbara Baratie. Vorsitzende des Vereins: Gabriele Coché-Schürer.

- **HOMEPAGE:**

www.unternehmerinnenforum-niederrhein.de

- **IHK-NETZWERKE:**

www.ihk-niederrhein.de/Netzwerke

INTERESSIERT?
MACHEN SIE MIT!

Infobox



Ansprechpartnerin:
Barbara Baratie,
Telefon 02821
5902770, E-Mail
info@unternehmerinnenforum-niederrhein.de



Dr. Stefan Dietzfelbinger und Dr. Andreas Henseler zu Gast bei den Bürgermeistern Sven Kaiser, Dr. Britta Schulz und Dr. Dominik Pichler (v. l.).

Foto: maro-fotodesign

Auftaktgespräche mit Stadtoberhäuptern im Kreis Kleve

Niederrheinische IHK zu Besuch in Kevelaer, Kalkar und Geldern

Kooperation und Einsatz für gemeinsame Themen – das stand im Mittelpunkt von aktuellen Gesprächen der IHK-Spitze mit Bürgermeistern im Kreis Kleve. IHK-Hauptgeschäftsführer Dr. Stefan Dietzfelbinger besuchte zusammen mit Dr. Andreas Henseler, Zweigstellenleiter der IHK im Kreis Kleve, die Kalkarer Bürgermeisterin Dr. Britta Schulz, den Kevelaerer Bürgermeister Dr. Dominik Pichler und den Bürgermeister von Geldern, Sven Kaiser.

„Kevelaer besitzt durch die Wallfahrt eine Strahlkraft weit über die Region hinaus“, sagte Dietzfelbinger mit Blick auf die Entwicklungspläne der Stadt. Kevelaer habe darüber hinaus „großes Potenzial für neue Geschäftsfelder wie der Gesundheitswirtschaft“, stellte er fest. Gleichzeitig verwies Dr. Andreas Henseler auf die Beratungsexpertise und Netzwerkinitiativen der Niederrheinischen IHK, die auch für die Stadtverwaltung nützlich sein können. Stadtverwaltung und IHK wollen den begonnenen Dialog fortsetzen.

Kalkar: Solide Steuerpolitik von Bedeutung

Gegenüber Bürgermeisterin Dr. Britta Schulz betonte IHK-Hauptgeschäftsführer Stefan Dietzfelbinger: „Insbesondere das Freizeit- und Gastronomieangebot sind in Kalkar absolute

Aushängeschilder der Region.“ Zugleich erklärte er, dass für die Unternehmen im Gebiet der Kommune das Vertrauen in eine planbare und solide Steuerpolitik von hoher Bedeutung sei. Hintergrund: In Kalkar laufen zurzeit Beratungen über den Haushalt.

Gerade bei Gewerbesteuererhöhungen, so Dietzfelbinger, habe sich in der Vergangenheit gezeigt, dass nicht grundsätzlich höhere Einnahmen erzielt werden konnten. Langfristig schwäche die Gemeinde damit vielmehr ihre Position im interkommunalen und interregionalen Wettbewerb, ohne die Haushaltsprobleme grundlegend zu lösen.

Im Gespräch mit Gelderns Bürgermeister Sven Kaiser lobte Dietzfelbinger Verwaltung und Politik der Stadt: „Geldern stellt aktiv die Weichen dafür, auch in Zukunft ein beachtenswerter Wohn- und Wirtschaftsstandort am Niederrhein zu bleiben.“ Das strategisch ausgerichtete Engagement Gelderns, etwa beim Integrierten Handlungskonzept zur Innenstadtentwicklung oder der Demografiestrategie, sei beispielhaft versicherte er.

In allen Kommunen wurde auch über mögliche Kooperationen gesprochen, gemeinsame Aktionen, um die Wirtschaftsstandorte zu fördern. Das Projekt „Heimat shoppen“ zum Beispiel soll weitergeführt werden. Dazu gehören auch die Aktionen der Leader-Region „Leistende Landschaft“.



Foto: maro-fotodesign.de

Wirtschaftsjunioren besuchten Airport Weeze

Ehrungen bei der Jahreshauptversammlung

Der Airport Weeze fertigte im Jahr 2015 rund 1,9 Millionen Passagiere ab. Damit ist Weeze der viertgrößte Flughafen in NRW. Das Unternehmen arbeitet ohne Subventionen und erwirtschaftete im vergangenen Jahr einen Gewinn von über zwei Millionen Euro. Dies erfuhren die Wirtschaftsjunioren im Kreis Kleve während ihrer jüngsten Jahreshauptversammlung, die sie im Airport Weeze veranstalteten.

Dabei ehrten die Junioren zwei Mitglieder: Peter Hermanns bekam die Goldene Juniorennadel, unter anderem für sein Engagement über die Grenzen des Kreises Kleve hinaus. Der Titel „Wirtschaftsjunior des Jahres“ ging an Tobias Knüpper, Leiter des Arbeitskreises Bildung, Wirtschaft und Politik.

Viele Ausbildungsplätze am Niederrhein noch unbesetzt

Regionale Ausbildungskonferenz tagte bei der Niederrheinischen IHK

Um den regionalen Ausbildungsmarkt zu unterstützen, hat die Regionale Ausbildungskonferenz einen Aktionsplan beschlossen. Ziel ist es, jedem ausbildungsreifen und ausbildungswilligen Bewerber ein Angebot zu unterbreiten. Ein bewährtes Instrument dafür ist die IHK-Lehrstellenbörse, in der Unternehmen ihre Stellenangebote veröffentlichen, aber auch gezielt nach Bewerbern suchen können. Schwerpunkte setzten die Konferenzmitglieder damit, auf die Arbeitgeber zuzugehen und sie zu motivieren, zusätzliche Ausbildungsplätze in ihren Betrieben zur Verfügung zu stellen und gleichzeitig Jugendliche für eine Karriere mit Lehre zu begeistern. Die Mitglieder der Konferenz tagten Ende April in der Niederrheinischen IHK.

Aktuell sind noch zahlreiche Ausbildungsstellen unbesetzt, allein in der IHK-Lehrstellenbörse sind 550 veröffentlicht. Die Stärkung der Berufsorientierung junger Menschen bildet ein zentrales Thema: Ausbildungsbetriebe, Fachhochschul- und Universitätsvertreter konkurrieren aktuell um die Schülerinnen und

Schüler. Im Ergebnis nimmt der Anteil der Jugendlichen, die dem allgemeinen Trend zur Akademisierung folgen, zu. Es muss daher mehr als bisher der Öffentlichkeit vermittelt werden, dass besonders für Fachkräfte mit erfolgreich abgeschlossener dualer Ausbildung ausgezeichnete Berufschancen mit Aufstiegsmöglichkeiten bestehen. Die Konsenspartner appellieren an die Jugendlichen, den direkten Weg von der Schule in die Ausbildung zu suchen.

Mitglieder der Regionalen Ausbildungskonferenz sind Vertreter der Gebietskörperschaften, der Agenturen für Arbeit Duisburg und Wesel, der Jobcenter Duisburg, Wesel und Kleve, der Berufskollegs, des Deutschen Gewerkschaftsbundes, der Industriewerkschaft Metall, des Unternehmerverbandes Ruhr/Niederrhein, der Handwerkskammer Düsseldorf sowie der Kreishandwerkerschaften und der Niederrheinischen IHK. ●

Betriebe, die noch Auszubildende suchen, können ihre Angebote auf den Internetseiten der Niederrheinischen IHK unter www.ihk-lehrstellenboerse.de hinterlegen. Ansprechpartnerin: Linda Gehle, Telefon 0203 2821-304, E-Mail gehle@niederrhein.ihk.de

Automotive 2016

Unternehmensbesuche bei Automobilzulieferern im Rheinland



Die IHK-Initiative Automotive Rheinland lädt zu Unternehmensbesuchen bei bedeutenden Automobilzulieferern im Rheinland ein. Die Treffen dienen dem gegenseitigen Kennenlernen sowie dem Informations- und Erfahrungsaustausch.

Anhand eines Vortrags und einer Betriebsbesichtigung erhalten die Besucher einen Einblick in das gastgebende Unternehmen und die Möglichkeit, sich mit den anderen Teilnehmern und dem Gastgeber über automobilspezifische Themen auszutauschen. Folgende Automobilzulieferer freuen sich auf Ihren Besuch:

- 14. Juni: Delphi Deutschland GmbH, Wuppertal
- 8. November: Kässbohrer Fahrzeugwerke GmbH, Goch
- 9. November: Gemo GmbH & Co. KG, Krefeld

Details zu den Gastgebern und den Betriebsbesichtigungen online unter: www.ihk-niederrhein.de/Automotive-2016

Informationen und Anmeldung bei: Stefan Finke, Telefon 0203 2821-269, E-Mail finke@niederrhein.ihk.de ●



Foto: Hendrik Grzebatzki

Konzepte zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf – ein Gewinn für alle

CSR-Frühstück bei der Böge Textil-Service GmbH & Co. KG

Die CSR-Frühstücksreihe unter dem Motto: „Sie tun Gutes – wir reden darüber“ wird auch in diesem Jahr fortgesetzt. Gastgeber beim ersten CSR-Frühstück am 17. März, zu dem die Niederrheinische IHK und die Gesellschaft für Wirtschaftsförderung Duisburg mbH gemeinsam mit der Agentur fundamente eingeladen haben, war die Böge Textil-Service GmbH & Co. KG, Duisburg.

Beim CSR-Frühstück wurde deutlich, dass es heutzutage eine Vielzahl von Familienmodellen gibt, auf die Arbeitgeber bei ihren Mitarbeitern in der Praxis treffen. Neben alleinerziehenden Müttern - und auch Vätern - spielt die Verantwortung für pflegebedürftige Familienmitglieder eine besondere Rolle. Unternehmen tragen dabei eine Mitverantwortung, Modelle und Organisationsformen zu finden, die es ihren Mitarbeitern ermöglichen, private Pflichten mit denen im Beruf in Einklang zu bringen.

Sebastian Böge und Christian Böge, Geschäftsführer der Böge Textil-Service GmbH & Co. KG stellten im Gespräch mit Wiebke Doktor (fundamente) ihr zukunftsorientiertes und innovatives Dienstleistungsunternehmen vor. DBL Böge versorgt über 2 000 Kunden im Rheinland und im Ruhrgebiet mit frisch gepflegter Mietberufskleidung. Darüber hinaus wird ein breites Sortiment an Dienstleistungen im Mietservice sowie an persönlicher Schutzausrüstung zum Kauf angeboten.

DBL Böge ist ein Tochterunternehmen der Wulff Textil-Service GmbH in Kiel und wurde im Jahr 2003 gegründet. Die Brüder Sebastian und Christian Böge führen beide Unternehmen in der fünften Generation. Die Sorge um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf resultiert aus der Firmengeschichte, ist für die Familie Böge ein Grundpfeiler der Erfolgsgeschichte und in der DNA des Familienunternehmens verankert. Neben der gelebten Unternehmenskultur sind Instrumente wie ein hoch flexibles Arbeitszeitsystem und Jahresarbeitszeitkonten wichtige Eckpfeiler, um auf die persönlichen Bedürfnisse der Mitarbeiter Rücksicht zu nehmen.

Zum Abschluss des CSR-Gesprächs hatten die Teilnehmer die Möglichkeit, die Abläufe im Unternehmen hautnah zu erleben, mit den Mitarbeitern ins Gespräch zu kommen und so einen unmittelbaren Eindruck vom gelebten CSR-Konzept zu erhalten. ●

Das nächste CSR-Frühstück findet am 23. Juni bei der Volksbank Rhein-Ruhr in Duisburg statt. Interessenten für eine Teilnahme können sich per E-Mail (sikli@niederrhein.ihk.de) registrieren. Weitere Informationen: Dr. Frank Rieger, Telefon 0203 2821-309, E-Mail rieger@niederrhein.ihk.de

IHK-Veranstaltung: Produktpiraterie

Wie man sich vor Nachahmern schützt

Produktpiraterie gefährdet den Unternehmenserfolg innovativer Unternehmen, sei es durch Umsatzverluste oder durch Haftungsrisiken für nachgeahmte Produkte. Damit die Piraten allerdings erst einmal in die Lage kommen, Marktleistungen oder Produkte nachzubilden, müssen Sie sich erst das nötige Know-how dafür verschaffen.

Vorrangiges Ziel gefährdeter Technologieunternehmen muss es also sein, potenziellen Piraten dieses Know-how vorzuenthalten. Erst wenn das Kind bereits in den Brunnen gefallen ist, geht es darum, auch bestehenden Piraterieprodukten etwas entgegenzusetzen.

Welche wirksamen Maßnahmen können Unternehmen zum Schutz ihres Know-hows ergreifen, um Produktpiraterie vermei-

den zu können? Dies ist Thema einer IHK-Veranstaltung auf dem Campus der Hochschule Rhein-Waal in Kamp-Lintfort. Zudem werden die Gefährdungslagen für Know-how-Verlust beleuchtet, denen die Mitarbeiter in Unternehmen ausgesetzt sind, wenn sie als „Wissensarbeiter“ in Entwicklung, Fertigung, Einkauf oder Verkauf tätig sind. So soll ein Verständnis gefährlicher Situationen aufgebaut werden, in denen Know-how verloren gehen kann. ●

IHK-Veranstaltung

„Produktpiraterie: Wie Sie sich vor Nachahmern schützen“, 31. Mai, 16 bis 18 Uhr, Hochschule Rhein-Waal, Campus Kamp-Lintfort. Weitere Informationen und Anmeldung: www.ihk-niederrhein.de/produktpiraterie

Ansprechpartner: Stefan Finke, Telefon 0203 2821-269, E-Mail finke@niederrhein.ihk.de

„WJ treffen ...“ im Huize Haerlem

Bundesumweltministerin Hendricks besuchte
Wirtschaftsjunioren

Der Klimagipfel in Paris gehörte zu den beherrschenden Themen beim Treffen der Wirtschaftsjunioren Kleve mit Bundesumweltministerin Barbara Hendricks. Das Treffen fand im März im Huize Haerlem in Emmerich am Rhein statt. Die Ministerin gab ihre Eindrücke vom Pariser Klimagipfel wieder und sprach über die komplexen Verhandlungs- und Abstimmungsprozesse, wie die Wirtschaftsjunioren informierten.

Demnach zeigte sich Barbara Hendricks zuversichtlich, dass die Beschlüsse von Paris auch nach den US-Präsidentenwahlen im November noch Bestand haben werden. Die Wirtschaftsjunioren nutzten die Gelegenheit, um mit der Ministerin über Themen aus ihrem betrieblichen Alltag zu diskutieren.



Foto: maro-fotodesign.de

Dabei ging es sowohl um die Förderung des privaten Wohnungsbaus als auch um den sich weiter hinziehenden Bau der Betuwe-Linie. Abschließend wurde auch die Zukunft der erneuerbaren Energien diskutiert. Hendricks konstatierte, dass eine weitere Verbesserung der Speicherungs- und Produktionstechnologien künftig einen noch einfacheren Einsatz dieser Energieträger ermöglichen werde. Sie machte deutlich, dass eine dauerhafte Förderung dieser Energie nicht Ziel ihrer Politik sei. ●

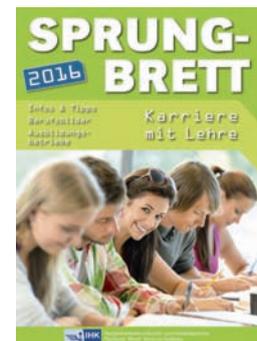
Sprungbrett: Karriere mit Lehre

Tipps zu Ausbildung und Bewerbung im
IHK-Lehrstellenatlas 2016

Viele Jugendliche wissen nach den Abschlussprüfungen noch nicht, welchen Berufsweg sie einschlagen wollen. Wer eine Ausbildung anstrebt, kann sich im IHK-Lehrstellenatlas 2016 „Karriere mit Lehre“ über die berufliche Aus- und Weiterbildung informieren sowie Tipps zur Stellensuche einholen. Neben umfangreichen Beschreibungen zu den Berufsbildern enthält die 80-seitige

Publikation auch Anschriften von allen Ausbildungsbetrieben aus Industrie, Handel und Dienstleistung.

Der IHK-Lehrstellenatlas ist im IHK-Service-Center oder bei Linda Gehle, Telefon 0203 2821-304, E-Mail gehle@niederrhein.ihk.de, erhältlich. Die Broschüre ist ebenfalls als E-Paper unter www.ihk-niederrhein.de verfügbar. ●



Jugendliche für Ausbildung begeistern

NRW-weite Kampagne „In drei Jahren Weltklasse“ gestartet

Die Ausbildungskampagne „In drei Jahren Weltklasse“ stellt spannende Berufe im technischen und kaufmännischen Bereich vor. Ziel ist, Jugendlichen zu zeigen, dass die duale Ausbildung vielfältige Karrierewege öffnet. Organisiert wird die Kampagne vom Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen in Kooperation mit den Industrie- und Handelskammern in NRW. „Die duale Ausbildung ermöglicht jungen Menschen den Einstieg in Beruf und Karriere“, so Arbeitsminister Rainer Schmeltzer. „Mit der Kampagne zeigen wir, wie einzigartig und reizvoll die Berufsausbildung bei uns ist.“

Auch am Niederrhein wurden Plakate in Duisburg sowie den Kreisen Kleve und Wesel aufgestellt, auf denen Auszubildende in ungewöhnlicher, aber realer Arbeitsumgebung zu sehen sind. Die Aktion soll Unternehmen bei der Gewinnung von Auszubildenden unter-



stützen. Allein im Kammerbezirk gibt es rund 270 staatlich anerkannte Ausbildungsberufe, für die Fachkräfte gesucht werden.

Für die Kampagne hat das Landesministerium Mittel in Höhe von 750 000 Euro bereitgestellt. Die IHKs in Nordrhein-Westfalen beteiligen sich mit 100 000 Euro und präsentieren die Kampagne in den sozialen Netzwerken. Alle Informationen zur Kampagne sowie die Geschichten von Auszubildenden finden Sie unter www.weltklasse-aus-NRW.de ●

Mitteuropäische Unternehmen mit Verkehrsinfrastruktur unzufrieden

UECC-Umfrage zeigt deutliche Defizite insbesondere bei Straßen und Breitbandversorgung

Die Unternehmen in Mitteleuropa sind mit dem Zustand und der Nutzbarkeit der Verkehrsinfrastruktur unzufrieden. Das zeigt eine aktuelle Umfrage der UECC, der Union europäischer Industrie- und Handelskammern für Verkehrsfragen. An der Befragung hatten sich 550 Unternehmen aus Deutschland, Frankreich, Österreich, der Schweiz und Luxemburg beteiligt, die insgesamt 270 000 Mitarbeiter beschäftigen.

Die Qualität von Straße und Schiene, vor allem aber auch der Ausbauzustand der Breitbandversorgung wird deutlich kritisiert. Dagegen schneiden Luftverkehr und Wasserstraßen vergleichsweise positiv ab. Besonders negativ bewerteten die deutschen Unternehmen die heimische Straßeninfrastruktur, während beispielsweise ihre österreichischen Kollegen hier deutlich zufriedener sind.

Die große Mehrheit der Unternehmen ist dafür, dass die vom Verkehr aufgebrauchten Mittel komplett für den Unterhalt und den Ausbau der Verkehrsinfrastruktur eingesetzt werden. Trotz der Unzufriedenheit mit der aktuellen Situation soll die Verantwortung für die Verkehrsinfrastruktur national bleiben und keinesfalls der EU übertragen werden, meinen die Befragten. Deren Verkehrspolitik wird von den teilnehmenden Unternehmen in allen Ländern als noch weniger wirtschaftsfreundlich beurteilt als jene des jeweils eigenen Landes.

Deutlich wurde auch, wie stark die Unternehmen von EU-Regulierungen im Verkehrsbereich betroffen sind. Das gilt insbesondere für die Vorschriften zu den Fahrerarbeitszeiten sowie die strengen Umwelt- und Sicherheitsstandards. Zwei Drittel der Betriebe beklagten einen dadurch deutlich erhöhten Bürokratieaufwand und 72 Prozent gaben an, dass hierdurch beträchtliche zusätzliche Kosten entstehen. Besonders erschreckend: Ein Viertel der Betriebe benötigt externe Beratung, um alle EU-Regulierungen umsetzen zu können.

Ein großes Problem ist aber auch die unterschiedlich konsequente Kontrolle vieler Regulierungen in den einzelnen Staaten, die zu Wettbewerbsverzerrungen innerhalb Europas führen. Hier – sowie bezüglich der Mautsysteme – erwartet die Wirtschaft klar eine stärkere Harmonisierung.

Die UECC vertritt 60 regionale Industrie- und Handelskammern aus dem Kerngebiet Europas. Sie fordert den bedarfsgerechten Ausbau der Verkehrsinfrastruktur, den freien Zugang zu allen Verkehrsträgern sowie die einheitliche Umsetzung europäischer Regeln in den Mitgliedsstaaten. Außerdem setzt sie sich für einen Abbau bürokratischer Hemmnisse und eine liberale Marktordnung im Bereich Verkehr ein. ●

Neuaufgabe des Berufsorientierungs- und Sprachcamps

IHK und Stadt Duisburg unterstützen 25 Jugendliche

Einen guten und interessanten Praktikumsplatz, das wünschen sich die 25 Schüler der Marxloher Herbert-Grillo-Gesamtschule, nachdem sie freiwillig in den Osterferien das Berufsorientierungs- und Sprachcamp absolvierten. „Alle Teilnehmer aus dem letzten Jahr haben zügig einen passenden Praktikumsplatz gefunden und das wird auch in diesem Jahr der Fall sein“, ist Projektkoordinator Yassine Zerari sicher.

Das Training von wichtigen Soft-Skills wie Teamfähigkeit, war ein ganz wesentliches Thema des Camps. So mussten die jungen Leute beispielsweise eine fiktive Wohngemeinschaft gründen und einen Haushaltsplan erstellen – mit dem Geld, wie es Azubis typischerweise zur Verfügung steht. Auch ein Videocoaching beim Vorstellungsgespräch und ein Besuch in der Stadtbücherei standen auf dem Programm. Dabei unterstützten erfahrene Mitarbeiter der Vereine „Mabilda“ und „Jungs“ die Jugendlichen.

Betriebe öffneten ihre Türen

Erste Kontakte in die regionale Wirtschaft knüpften sie durch Besuche der Gastronomen des „Hotel Montan“ in Marxloh und des italienischen Restaurants „Rosso Picanto“ und informierten sich über Berufe in der Gastronomie. Die Wirtschaftsbetriebe Duisburg und die Duisburger Hafen AG stellten bei Besuchen im Camp Praktika in Aussicht.

Zum Abschluss des Camps fiel das Fazit der Jugendlichen durchweg positiv aus: „Wir haben hier viele neue Berufe kennengelernt und erfahren, wie wichtig Teamfähigkeit und Zuverlässigkeit sind. Außerdem müssen wir viel mehr Bücher lesen, um uns noch besser ausdrücken zu können“, da sind sich die 14-jährige Valentina Hashimi und der gleichaltrige Kerem Melek einig.



Zusammen kommt man weiter: Im Camp lernten die Jugendlichen, dass einen Soft-Skills im Leben und Job oft weiterbringen. Teamfähigkeit gehört auf jeden Fall dazu. Fotos: Ullrich Sorbe

Stadt Duisburg und Unternehmen machen das Camp möglich

Engagierte Duisburger Unternehmer schlossen sich vor drei Jahren zusammen und finanzieren seit letztem Jahr das Sprachcamp. Sie alle sind bereits aktiv im Beirat Duisburger Schulmodell und reagierten auf den Vorschlag des Beiratsvorsitzenden, Oberbürgermeister Sören Link, sehr offen. Auch für die Jahre 2017 und 2018 ist die Finanzierung gesichert, gab IHK-Präsident Burkhard Landers bekannt. ●

Das Projekt wird gefördert durch die Niederrheinische IHK, den Beirat des Duisburger Schulmodells und die TalentMetropole Ruhr in Zusammenarbeit mit der Stadt Duisburg. Folgende Unternehmen haben das Berufsorientierungs- und Sprachcamp finanziert: ArcelorMittal Duisburg GmbH, Cremerius Transport Service GmbH, Grillo-Werke AG, Hüttenwerke Krupp Mannesmann GmbH, Köppen GmbH, Krohne Messtechnik GmbH, Kühne & Nagel (AG & Co.) KG, Landers Werkslogistik GmbH & Co.KG, Probat Werke von Gimborn Maschinenfabrik GmbH, Sparkasse Duisburg, Wilhelm Grillo Handelsgesellschaft mbH, Wittig GmbH.



Duisburgs Oberbürgermeister Sören Link (rechts) und IHK-Präsident Burkhard Landers übergaben den Jugendlichen ihre Abschlussurkunden.

IHK-Infobox

Unternehmen, die sich an der Finanzierung des Sprach- und Berufsorientierungscamps beteiligen möchten, sind willkommen. Mehr Informationen: Yassine Zerari, Telefon 0203 2821-216, zerari@niederrhein.ihk.de



Neues Projekt der Niederrhein Tourismus GmbH

Nachhaltiger Tourismus soll die Zukunft sein

Die Natur nicht schädigen, sie möglichst ursprünglich und nah erleben und sich ihr anpassen: So lautet die Definition von nachhaltigem Tourismus. Auch am Niederrhein wird dieses Thema immer wichtiger. Das zeigt jetzt ein neues grenzüberschreitendes Projekt der Niederrhein Tourismus GmbH als Träger sowie Leisre Port (Nord-Limburg) und VVV Midden-Limburg als Partner. Das Projekt „Nachhaltiger Tourismus“ wird im Rahmen des Förderprogramms Interreg der Europäischen Union unterstützt und hat ein Projektvolumen von 36 000 Euro.

Erster Schritt des Projektes ist es, zunächst einmal zu analysieren, inwieweit das Thema bei den Tourismusanbietern, wie Hotels oder Betreiber von Sehenswürdigkeiten, überhaupt angekommen ist und als wie wichtig es angesehen wird. „Wir wollen mit dem Projekt unsere Leistungsanbieter sensibilisieren. Gemeinsam mit den niederländischen Nachbarn möchten wir dieses Thema für die Region erschließen“, sagt Martina Baumgärtner, Geschäftsführerin der Niederrhein Tourismus GmbH. „Letztendlich bedeutet Nachhaltigkeit auch, zukunftsfähig zu sein und zu bleiben.“



So schön ist der Niederrhein und so nachhaltig kann Urlaub in der Region sein: Radfahrer am Rhein bei Xanten. Foto: Agentur Berns

Es gibt ökologische und ökonomische Aspekte des nachhaltigen Tourismus. Ökonomisch ist es zum Beispiel, auf die Kosten zu achten und Überflüssiges einzusparen. Um die Umwelt zu schonen, könnten Hotels und Herbergen unter anderem verstärkt auf lokale oder regionale Produkte für das Frühstücksbüfett setzen. Das Interreg-Projekt läuft zunächst das ganze Jahr 2016. Zur Unterstützung von grenzüberschreitenden Kooperationen hat die Europäische Union das Förderprogramm ins Leben gerufen. Damit werden Kooperationsprojekte entlang der europäischen Grenzen finanziell unterstützt. Ziel ist es, Grenzen und Hemmnisse zwischen den Ländern abzubauen und die europäische Idee zu vertiefen. ●

Nachhaltig wirtschaften mit Kerrygold

Besuch bei Ornu in Neukirchen-Vluyn

Die Erfahrungsaustauschgruppe Energieeffizienz (Erfa) traf sich bei der Ornu Deutschland GmbH in Neukirchen-Vluyn. Ornu gehört der gleichnamigen irischen genossenschaftlichen Initiative, an der rund 14 000 Bauern beteiligt sind. Kerrygold ist die Marke von Ornu Deutschland.

Die Erfa-Gruppe traf sich auf Einladung von Thomas Wilberg, Betriebsleiter von Ornu Deutschland – und außerdem selbst Mit-



Foto: Niederrheinische IHK

glied der Erfa-Gruppe. Die Gruppe erfuhr von Gastgeber Wilberg, wie Ornu begann, und damit, wie Kerrygold nach Deutschland kam. Auch das Thema „nachhaltiges Wirtschaften“ sowie die Einführung eines Energiemanagements bei Ornu im vergangenen Jahr standen im Fokus.

Ornu ließ es sich nicht nehmen, die Erfa-Mitglieder mit einem Rundgang durch das Unternehmen zu beeindrucken. Als Tochterunternehmen der Genossenschaft der irischen Milchbauern konnte Ornu einen Einblick hinter die Kulissen der Butter- und Käseherstellung geben.

Regelenergie ist Bestandteil der Energiewende

Im Zuge des Unternehmensbesuchs informierte Thomas Becke von der Mark-E Aktiengesellschaft zu dem Thema der Regelenergie als wichtigem Bestandteil der Energiewende und wie Unternehmen hieran partizipieren können. Denn mit dem weiteren Ausbau erneuerbarer Energien ist von einem wachsenden Bedarf an Regelenergie und Flexibilität der Nachfrage auszugehen. Je nachdem, ob der Wind weht oder die Sonne scheint, werden sich Zeiten mit hohen Stromüberschüssen mit Zeiten mit Stromknappheiten abwechseln.

Das nächste Treffen der Erfa-Gruppe ist im Herbst geplant. Unternehmer, die sich für die Aktivitäten der Erfa-Gruppe Energieeffizienz interessieren, bekommen hier eine Kontaktmöglichkeit: Elisabeth Noke-Schäfer, Telefon 0203 2821-311, E-Mail noke@niederrhein.ihk.de ●

Minister Duin lobt regionale Kooperation

Lenkungskreis Region NiederRhein tagte in der IHK

Zu einem wirtschaftspolitischen Gedankenaustausch traf sich NRW-Wirtschaftsminister Garrelt Duin mit den Mitgliedern des Lenkungskreises der Region NiederRhein bei der Niederrheinischen IHK in Duisburg. Im Mittelpunkt stand die Zukunft der Regionalpolitik in NRW. IHK-Präsident Burkhard Landers stellte das regionale Selbstverständnis der Region Niederrhein heraus. „Als Logistikstandort am Rhein sind wir in Westeuropa spitze. Zugleich leben mehr als zehn Millionen Menschen an Rhein und Ruhr und bilden ein enormes Kundenpotenzial.“

Landers stellte heraus, dass die Zusammenarbeit innerhalb der Region seit 25 Jahren durch den Lenkungskreis sehr erfolgreich befördert wird und etabliert sei. Die Mitglieder des Lenkungskreises machen sich dafür stark, dass die Region als vollwertiger Partner der derzeit in Gründung befindlichen Metropolregion Rheinland akzeptiert wird. Schließlich läge etwa die Hälfte der Rheinkilometer in NRW zwischen Duisburg und Emmerich.

Minister Duin betonte die Bedeutung der Region für die Umsetzung der Strukturpolitik in NRW. „Regionale Kooperationen und eine abgestimmte Spezialisierungsstrategie sind unerlässliche Bausteine für eine erfolgreiche Entwicklung des Wirtschaftsstandortes NRW“, betonte der Minister. Das Land unterstütze Kooperationen wie die am Niederrhein durch die Leitmarktwettbewerbe und den Aufruf „Regio.NRW“. Ziel seien die Verknüpfung von Forschung und Wirtschaft sowie eine verbesserte Wettbewerbsfähigkeit des Mittelstandes. Duin lobte die Region für ihr regionales Entwicklungskonzept und die im Aufruf „Regio.NRW“ eingereichten vier überzeugenden Projektideen:



Der Lenkungskreis Region NiederRhein traf sich bei der Niederrheinischen IHK in Duisburg. NRW-Minister Garrelt Duin sprach mit den Mitgliedern unter anderem über das regionale Entwicklungskonzept. Foto: Ullrich Sorbe

- „Haus des Wissens fürs Agrobusiness – Gateway zur Wissensregion Niederrhein“,
- „Innovations- und Gründungsoffensive Niederrhein (IGNI)“,
- „3-D-Kompetenzzentrum Niederrhein“,
- „Der Niederrhein, ein sicherer Logistikstandort“.

Neben der Zusammenarbeit diskutierten die Spitzenvertreter der Stadt Duisburg sowie der Kreise Wesel und Kleve, der Niederrheinischen IHK und der Handwerkskammer, der Unternehmensverbände, des DGB und der Arbeitsagenturen, die gemeinsam den Lenkungskreis Region NiederRhein bilden, weitere Themen, wie etwa das laufende Verfahren des Landesentwicklungsplans. Der Lenkungskreis sprach sich dabei für ein quantitativ und qualitativ ausreichendes Angebot an Gewerbe- und Industrieflächen aus. Die regionalen Vertreter forderten, dass der Airport Weeze auf Landesebene nicht herabgestuft werden dürfe. ●



Foto: Hendrik Grzebatzki

Das kann nur der Einzelhandel vor Ort

IHK unterstützt Geschäftsleute mit Infoveranstaltung

Geschlossene Läden, Leerstand, verwaiste Innenstädte: Der stationäre Einzelhandel steht zunehmend in Konkurrenz zum Onlinehandel. Die Umsatzanteile der Onliner steigen branchenübergreifend, und das selbst in Branchen, die sich bisher in Sicherheit wiegen konnten. Nun will die IHK mit einer Veranstaltung die Einzelhändler am Niederrhein unterstützen.

Drei Referenten geben bei dem Termin „Verkaufen-Präsentieren-Herausputzen – Auf die Stärken des stationären Einzelhandels setzen“ den Händlern Hinweise, wie sie noch mehr Kunden für sich gewinnen können. Es geht unter anderem um die Bedeutung des Verkaufsgesprächs, um die Warenpräsentation und um die Gestaltung der Stadt selbst.

Denn der Einzelhandel muss sich vor den Onlinern gar nicht verstecken. Die Kunden vor Ort können Dinge, von denen Onlinekunden nur träumen dürfen: Ware anfassen, von allen Seiten begutachten, ausprobieren, ausprobieren.

Die Veranstaltung findet statt am Donnerstag, 9. Juni, um 18 Uhr im ENNI Sportpark in Moers. Weitere Informationen zur Veranstaltung und zur Anmeldeöglichkeit unter www.ihk-niederrhein.de. Ansprechpartnerin: Alisa Hellmann, Telefon 0203 2821-257, E-Mail hellmann@niederrhein.ihk.de.

IHK-Umfrage unter 184 Unternehmen am Niederrhein

Gesundheit der Mitarbeiter zukünftig besser fördern

Gesunde und motivierte Mitarbeiter sowie eine vitale Unternehmenskultur sind ein wichtiger Baustein für den Erfolg von Unternehmen. Mit der betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) erhalten und stärken Chefs die Leistung und den Erfolg ihrer Beschäftigten und des Betriebs. Viel Potenzial, das allerdings besonders von kleinen und mittleren Unternehmen bisher nicht gehoben wird. Laut einer Studie der Niederrheinischen IHK ist nur rund die Hälfte der Unternehmen am Niederrhein bei der Gesundheitsförderung ihrer Mitarbeiter aktiv. Beim Wettbewerb „betriebsgesund“ werden Firmen mit überzeugenden Konzepten ausgezeichnet.

184 Unternehmen hat die Niederrheinische IHK dazu in Duisburg und den Kreisen Wesel und Kleve befragt, wie sie die Gesundheit ihrer Mitarbeiter im Arbeitsalltag fördern. Beinahe die Hälfte aller befragten Unternehmen beschäftigen sich noch nicht mit dem Thema BGF. Ein Grund dafür ist überwiegend die mangelnde Aufklärung über Unterstützungsangebote oder fehlende Einsicht in den Nutzen. Oft mangelt es an personellen und finanziellen Kapazitäten. Insgesamt 22 der befragten Unternehmen organisieren Laufgruppen für ihre

Beschäftigten; 31 ermöglichen ihren Mitarbeitern die Teilnahme an Kursen zur Stressbewältigung. Zwei Drittel der Befragten bieten Unterstützungsangebote für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf an.

„Bei der Gesundheitsförderung ihrer Mitarbeiter sollten die Unternehmen am Niederrhein aufholen. Das stärkt die Verbundenheit zum Unternehmen, die Motivation bei der Arbeit und nützt so den Arbeitnehmern und den Betrieben“, so Maike Fritzsching, Ansprechpartnerin für Betriebliches Gesundheitsmanagement bei der Niederrheinischen IHK. Aus der Befragung geht hervor, dass sich Unternehmen Unterstützung wünschen, zum Beispiel in Form von Informationsveranstaltungen.

Die Ergebnisse der Unternehmensbefragung stehen unter www.ihk-niederrhein.de/BGM-BGF-Best-Practice zum Download bereit.

IHK-Infobox



Ansprechpartnerin für Informationen zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement ist Maike Fritzsching, Telefon 0203 2821-286, E-Mail fritzsching@niederrhein.ihk.de



Erstmals erhält nun jede der 16 Städte und Gemeinden ihr eigenes „Ortsschild“ mit Veranstaltungshinweisen.

Foto: WFG Kleve

Wirtschaftsförderung Kreis Kleve auf Tour durch die Region

Mitarbeiterbindung Thema bei Unternehmerfrühstück

Das Thema „Erfolgreiche Mitarbeiterbindung – Praxisrezepte für den Mittelstand“ wird bei jedem der kommenden Unternehmerfrühstücke der Wirtschaftsförderung Kreis Kleve angesprochen. Professor Christian Rüttgers von der FOM Hochschule in Duisburg wird jedes Frühstück besuchen und zum Thema einen Vortrag halten. Insgesamt lädt die Wirtschaftsförderung 32 Mal in diesem Jahr zu den Unternehmerfrühstücken und -abenden ein.

Die nächsten finden statt zum Beispiel am Freitag, 13. Mai, in Kvelaer im Konzert- und Bühnenhaus der Stadt; oder am darauffolgenden Freitag, 20. Mai, in Kleve im Technologie-Zentrum. Der Besuch der Veranstaltungen ist für Gäste kostenfrei. Zudem startet die Wirtschaftsförderung eine PR-Offensive für die Frühstücke. „Plakate mit Ortsschild-Charakter“ sollen die Werbetrommel rühren. Ziel der Plakatakation: Gezielt Firmenchefs der Region ansprechen, zusätzlich zu persönlichen Einladungen und Ankündigungen über Presse und Rundfunk.

Etwa 1200 Firmenchefs besuchen die Frühstücke und Abendprogramme jährlich. Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und dem „erkennbaren Fachkräftebedarf“ weist die Wirtschaftsförderung auf die Relevanz von Professor Rüttgers' Thema hin. ●



IHK-Ratgeber



Recht & Steuern

Vorsicht bei der Verwendung von Social Plug-ins Wie Unternehmen ihre Homepage rechtssicher gestalten können

Facebook, Twitter und andere soziale Netzwerke nehmen eine zunehmend große Rolle als Marketinginstrumente ein. Bei der Verwendung entsprechender Social Plug-ins sollte man allerdings aufpassen. Denn ein unsachgemäßer Umgang kann Abmahnungen und Bußgelder nach sich ziehen.

Was genau ist ein Social Plug-in?

Das bekannteste Beispiel ist wahrscheinlich der sogenannte „Like-Button“ von Facebook. Ein Social Plug-in ermöglicht es dem Internetnutzer, die Homepage, auf der sich das Plug-in befindet, in einem sozialen Netzwerk zu teilen. Auf diese Weise können Unternehmen ihre Werbebotschaften direkt in das soziale Netzwerk transportieren und ihren Bekanntheitsgrad oder den ihrer Produkte steigern.

„Das Plug-in ist eine Art ‚Fernrohr‘, durch welches der Betreiber des Netzwerks Daten ohne die Einwilligung der Besucher sammeln kann.“

Gibt es rechtliche Probleme bei der Verwendung von Social Plug-ins?

Ja! Denn über ein Social Plug-in werden schon beim Aufrufen der Internetseite Nutzerdaten an das soziale Netzwerk weitergegeben. Das Plug-in ist also eine Art „Fernrohr“, durch welches der Betreiber des Netzwerks Daten der Besucher der Internetseite ohne deren Einwilligung sammeln kann. Hierbei spielt es keine Rolle, ob der Homepagebesucher Mitglied des sozialen Netzwerks ist. Darüber hinaus werden Social Plug-ins zum Tracking benutzt. Das heißt, das

soziale Netzwerk kann gegebenenfalls das Bewegungsverhalten des Seitenbesuchers dauerhaft beobachten.

Welche Konsequenzen drohen bei einem Rechtsverstoß?

Im schlimmsten Fall: hohe Bußgelder und teure Abmahnungen. Durch die Plug-ins werden Daten grundsätzlich ohne die Einwilligung der Besucher der Webseite an das soziale Netzwerk geschickt. Dies stellt einen Verstoß gegen datenschutzrechtliche Bestimmungen dar und kann auch aus wettbewerbsrechtlicher Sicht Probleme aufwerfen.

So hatte zum Beispiel das Landgericht Düsseldorf im vergangenen März entschieden, dass die Verwendung des Facebook-Like-Buttons als Plug-in auf der Homepage eines Unternehmens dann illegal ist, wenn der Nutzer der Datenübermittlung nicht vorher zugestimmt hat. Die hiergegen gerichtete wettbewerbsrechtliche Abmahnung eines Verbrauchervereins hatte Erfolg.

Können Social Plug-ins rechtssicher genutzt werden?

Betreiber einer Internetseite können die sogenannte „Zwei-Klicks-Lösung“ anwenden. Dabei erscheint das Social Plug-in zunächst nur als einfaches Bild auf der Homepage. Die „Fernrohr-Funktion“ ist also zu diesem Zeitpunkt noch nicht aktiviert. Sobald der Besucher auf das Bild klickt, erscheint dann ein entsprechender Datenschutzhinweis. Erst nach erfolgter Zustimmung werden Daten an das soziale Netzwerk übermittelt. Allerdings ist nach wie vor nicht klar, was zum Beispiel Facebook mit den Daten macht. Die Rechtslage ist also auch hier noch nicht abschließend geklärt und birgt Risiken für das jeweilige Unternehmen.

Fazit

Social Plug-ins können einen wertvollen Beitrag zur Vermarktung eines Unternehmens und seiner Produkte in sozialen Netzwerken leisten. Bei der konkreten Umsetzung ist jedoch Vorsicht geboten.



Hier sollten vor allem datenschutz- und wettbewerbsrechtliche Aspekte im Vorfeld geklärt werden. Dass das Thema große Bedeutung für Unternehmen aller Branchen hat, zeigte sich bei der IHK-Infoveranstaltung „Datenschutz im Betrieb - Social Media rechtssicher nutzen“ mit rund 50 Unternehmensinhabern und Führungskräften. Die IHK ist hierzu jederzeit ansprechbar. ●

IHK-Infobox



Ansprechpartner bei der IHK:
Robert Neuhaus, Telefon 0203 2821-346,
E-Mail neuhaus@niederrhein.ihk.de



Industrie – Umwelt – Energie

REACH 2018: Chemikalien erfolgreich registrieren IHK informiert am 28. Juni in Krefeld

Die europäische Chemikalienverordnung „REACH“ (Registrierung, Evaluierung und Autorisierung von Chemikalien) sieht vor, dass chemische Stoffe als solche oder in Gemischen grundsätzlich registriert werden müssen. Aktuell läuft die dritte Phase dieses Prozesses, die vor allem für viele kleine und mittlere Unternehmen relevant ist.

Um die betroffenen Unternehmen bei dem komplizierten und langwierigen Procedere zu unterstützen, laden die Industrie- und Handelskammern in Nordrhein-Westfalen und die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) die Unternehmen zu zwei zentralen Veranstaltungen in NRW unter dem Titel „REACH 2018: Jetzt erfolgreich registrieren!“ ein. Diese finden am 2. Juni in der IHK in Bielefeld, Elsa-Brändström-Straße 1-3, und am 28. Juni in der IHK in Krefeld, Nordwall 39, jeweils von 13 bis 17.30 Uhr, statt.

Schwerpunkt der Veranstaltungen ist die dritte Registrierungsfrist der REACH-Verordnung, die am 1. Juni 2018 endet. „Die Veranstaltung richtet sich vor allem an die Unternehmen, die zum ersten Mal eine Registrierung nach der REACH-Verordnung durchführen müssen“, erklärt Jörg Winkelsträter, Referent Umwelt bei der Niederrheinischen IHK. „Sie sollten jetzt handeln und sich angesichts der langen Vorbereitungszeiten rechtzeitig informieren.“ ●

IHK-Infobox



Ansprechpartner bei der IHK:
Jörg Winkelsträter, Telefon 0203 2821-229
E-Mail winkelstraeter@niederrhein.ihk.de

Niederrhein. Die komplexe Welt der Industrie lässt sich mit einfachen Mitteln begreifbar machen bei der „Langen Nacht der Industrie“ am 26. Oktober 2016, wenn Unternehmen ihre Werkstore für Besucher öffnen, so wie hier Brenntag in Duisburg im letzten Jahr. Die Teilnahme an der „Langen Nacht der Industrie“ lohnt sich, denn die spannenden Eindrücke stärken das Bewusstsein für die lokale Wirtschaft. Bis zum 17. Juni können sich interessierte Unternehmen anmelden. Ansprechpartner bei der IHK: Jörg Winkelsträter, Telefon 0203 2821-229, E-Mail winkelstraeter@niederrhein.ihk.de Foto: Brenntag





Sie engagieren sich
auch für Flüchtlinge?

Schreiben Sie an
tw-redaktion@niederrhein.ihk.de
Stichwort „Flüchtlinge“

Unternehmerinnen und Unternehmer engagieren sich

Flüchtlinge willkommen am Niederrhein

Die gegenwärtige Flüchtlingssituation wirft bei Unternehmerinnen und Unternehmern zahlreiche Fragen auf. Die Bereitschaft zu helfen ist groß – die Frage ist, wie? Die IHK ist wichtiger Ansprechpartner, wenn es um die Qualifizierung und berufliche Integration von Flüchtlingen geht. Praktika, Hospitationen oder eine Ausbildung sind Möglichkeiten, um Flüchtlingen und Asylsuchenden dabei zu helfen, ihren Platz in unserer Gesellschaft zu finden. Ein gekläarter Aufenthaltsstatus und ausreichend deutsche Sprachkenntnisse sind dabei Grundvoraussetzung für einen erfolgreichen Weg ins Berufsleben. Genau hier packen die Unternehmerinnen und Unternehmer am Niederrhein an und bieten auf unbürokratischem Wege zum Beispiel Praktika, Orientierungshilfen und Sprachkurse an.



Ali und Nazir aus Afghanistan finden in Emmerich am Rhein ein neues Zuhause Betreiber des Mu-Cafés bieten zwei Flüchtlingen private Unterkunft

Ali und Nazir spielen Billard in der Scheune – ein neues Hobby der beiden, das sie an den Wochenenden gerne ausüben. Sofort sind die beiden aufgeschlossenen Jungs Feuer und Flamme, als es nach draußen zum TW-Fotoshooting mit ihrem Gastvater geht. Als Markus Unkrig und seine Frau Nicole Unkrig-Gast, Betreiber des Mu-Cafés in Emmerich am Rhein, im Sommer letzten Jahres von einer Bekannten hörten, dass zwei jugendliche, „unbegleitete“ Flüchtlinge aus Afghanistan eine private Unterkunft suchten, zögerten sie nicht lange und boten ihnen ein Quartier auf dem heimischen Hof an. Seit Oktober vergangenen Jahres wohnt der 16-jährige Ali Bayat nun bei der Familie, Nazir Shafee, ebenfalls 16 Jahre alt, stieß im November dazu. Seither haben sich die beiden sehr gut in das Familienleben integriert – und halten zusammen wie Pech und Schwefel.

Soziales Engagement ist für Markus und Nicole Unkrig selbstverständlich und gehört zum Leben dazu. Neben dem eigenen Sohn Torge haben sie zwei Kinder aus Äthiopien adoptiert. Markus Unkrig erzählt: „Man muss aufgeschlossen und offen sein. Mit eigenen Kindern hat man hier und da auch seine Probleme, das ist ganz normal. Wenn man Flüchtlinge integrieren möchte, funktioniert das am besten, indem man diese jungen Menschen in einer Familie aufnimmt, sodass sie nicht in einem Jugendcamp unter sich leben. Natürlich kostet das Zeit und ist anstrengend, Integration bleibt eine Aufgabe für die gesamte Gesellschaft.“

Ein wichtiger Schlüssel, damit Integration gelingt, ist Sprache. Durch ein sechsmonatiges Praktikum beim Theodor-Brauer-Haus in Emmerich lernten Ali und Nazir nicht nur den Gastronomiebereich kennen, sondern bauten durch den regen Kundenkontakt und zusätzlichen, privaten Sprachunterricht sehr schnell gute deutsche Sprachkenntnisse auf. Mittlerweile sprechen sie innerhalb der Familie sowie mit den Angestellten und Gästen des Bauerncafés nur noch Deutsch. Ab Mai werden sie das Berufskolleg des Kreises Kleve besuchen – dort wurden drei Flüchtlingsklassen eingerichtet. Bis zu ihrem 18. Lebensjahr dürfen die beiden auf jeden Fall in Deutschland bleiben, bis dahin hoffen sie einen längerfristig gesicherten Aufenthaltsstatus zu bekommen, weil sie einen Beruf erlernen wollen.



In so kleiner Runde sind sie selten zusammen: Gastvater Markus Unkrig hat Ali (links) und Nazir aus Afghanistan in seine fünfköpfige Familie aufgenommen.

Text/Foto: Olivia Strupp

Familie Unkrig arbeitet Hand in Hand mit der Caritas zusammen, damit die beiden Jungen soziale Kontakte haben. Alle 14 Tage wird mit einer Flüchtlingsgruppe zusammen gekocht und es gibt Schwimmunterricht. Im Jugendheim in Emmerich-Spielberg findet monatlich ein Spieleabend mit den Pfadfindern statt. Ali und Nazir waren nach ihrer Flucht traumatisiert und erhalten nun psychologische Betreuung, rechtliche Aspekte spielen dabei eine große Rolle, wie Markus Unkrig erklärt: „Anfangs trug die Stadt Kleve die Kosten für die medizinische Versorgung der beiden. Mittlerweile sind sie über die Familie haftpflichtversichert und über einen sogenannten Gastelternvertrag krankenkversichert.“ Finanzielle Unterstützung bekommt die Familie vom Jugendamt: 900 Euro – Verpflegung, Taschengeld und Geld für Bekleidung sind inbegriffen. „Die beiden legen sehr großen Wert auf ihr Äußeres“, schmunzelt Unkrig. „Nazir geht vier bis fünf Mal pro Woche ins Fitnesscenter, er wünscht sich einen Sixpack.“

Familie Unkrig möchte Ali und Nazir für die Zukunft einiges mit auf den Weg geben: Arbeitswillen, Ehrgeiz und die Erkenntnis, dass man in seinem Leben etwas dafür tun muss, um seine Ziele zu erreichen. Und sie möchten ihnen zeigen, dass sie in Deutschland einen Platz finden können, an dem sie zu Hause sind. ●

Wirtschaftsticker

● **Studio 47**, der regionale TV-Sender für Duisburg und den Niederrhein, erhält einen neuen Sendeplatz im analogen Kabel. Künftig ist das Programm auf Kanal S21 (zuvor: Disney Channel) zu empfangen. Alle Haushalte, die das Programm bisher analog sehen konnten, können dies auch weiterhin. Für Zuschauer, die über digitales Kabel fernsehen, ändert sich nichts: Dort ist Studio 47 weiterhin auf Kanal 139 auf Sendung. Wer über keinen analogen oder digitalen Kabelanschluss verfügt, kann das Programm von Studio 47 natürlich auch über den Internet-Livestream oder den YouTube-Kanal des Senders schauen.

● „Spitzenreiter der pünktlichsten Flughäfen ist Weeze“ – zu diesem Ergebnis kommt „Die Welt“ (Artikel vom 31. März). Untersucht wurden die Verspätungen internationaler Airlines und Airports im vergangenen Jahr. Aus den Daten des britischen Reisedatendienstes OAG geht hervor, dass nur 0,89 Prozent aller Flüge am **Airport Weeze** in 2015 eine Verspätung von mehr als einer Stunde hatten oder ausfielen. Der Airport Weeze (NRN) ist mit 1,9 Millionen Passagieren in 2015 und mehr als 1000 Beschäftigten (inklusive angesiedelter Firmen und Behörden) einer der großen internationalen Airports in NRW.

● Die **Energiegenossenschaft Rhein-Ruhr eG** (EGRR) bildet zukünftig mit der Handwerker-Verbundgruppe Meisterteam LGF GmbH & Co. KG eine starke Gemeinschaft für den Umweltschutz. Im Rahmen der Kooperation profitieren die Mitglieder von einer kompetenten und umfassenden Beratung durch den bundesweit tätigen Energiespezialisten aus Dinslaken.

● Vom einfachen Sandwich bis zum Drei-Gänge-Menü: Das Airline-Catering verlangt punktgenaue und kosteneffiziente Logistiklösungen. S.T.I. Hungary Kft., Tochtergesellschaft der **STI Freight Management** in Duisburg organisiert im Auftrag des ungarischen

Catering-Unternehmens Honett Airline Catering Lebensmitteltransporte zu rund 20 Flughäfen in Europa.

● Die **Targobank** setzt ihre Erfolgsgeschichte fort und hat im Geschäftsjahr 2015 mit einem Vorsteuergewinn von 430 Millionen Euro (HGB) ihr bestes Ergebnis seit Markenstart im Jahr 2010 erzielt (Vorjahr: 267 Millionen Euro). In Duisburg führt die Bank ein Dienstleistungszentrum mit rund 2 000 Mitarbeitern.

● Gleich zwei Auszeichnungen gab es jetzt für den CAFM-Software Hersteller, die **IMS GmbH** aus Dinslaken: Das Assistenzprogramm IMSware.APP kam beim Innovationspreis-IT 2016 in die Gruppe „Best of“. Die cloudbasierte CAFM-Lösung IMSware.GO! erhielt dieselbe Auszeichnung beim Industriepreis 2016, der am 27. April auf der Hannover Messe verliehen wird. Der Industriepreis 2016 stand unter dem Motto „Mit Fortschritt zum Erfolg“.

● Am 1. April landete die erste Ryanair-Maschine aus Comiso auf dem **Airport Weeze**. Die sizilianische Hauptstadt Palermo wird bereits seit vier Jahren von Weeze aus angefliegen, nun kommt der Zielflughafen Comiso im Süden der Insel hinzu. Die Strecke Comiso-Weeze gehört zu den drei neuen Mittelmeerzielen, die Ryanair vom Airport Weeze aus anbietet. Zusätzlich zu Comiso fliegt der Low-Cost-Carrier



Einblick in das Unternehmen Krankikom.

Foto: Michael Neuhaus



Firmenjubiläen

50 Jahre

1. April: Versicherungsagentur Rohde, Luisenstraße 195, 46537 Dinslaken

25 Jahre

20. Mai: S&E Billard-Sport GmbH, Zum Schürmannsgraben 12 a, 47441 Moers

21. Mai: Leo Wieczorek GmbH, Lanterstraße 35, 46539 Dinslaken

21. Mai: Foto Ehlert GmbH, Hohe Straße 28, 46483 Wesel

künftig auch die beiden Inseln Malta und Rhodos an. Mit dem Sommerflugplan erweitert Ryanair sein Angebot ab Weeze auf 41 Strecken. 133 Ryanair-Flüge starten pro Woche vom Niederrhein aus.

● Aufgrund eines starken Geschäftsjahres hat sich das Duisburger Multimedia-Unternehmen **Krankikom** im bundesweiten Branchenranking um zehn Plätze nach vorne geschoben, von Platz 54 auf Platz 44 der deutschen Internetagenturen. Während andere Dienstleister in den letzten Jahren oftmals durch Fusionen und Zukäufe wuchsen, legten die Agenturhonorare bei Krankikom durch klassisches Projektgeschäft zu. „Wir beabsichtigen auch künftig keine Übernahmen“, so Geschäftsführer Holger Ruhfus, der betont, dass sein Unternehmen weiterhin ein gesundes organisches Wachstum anstrebe.

Positive Entwicklung trotz Umsatzrückgangs

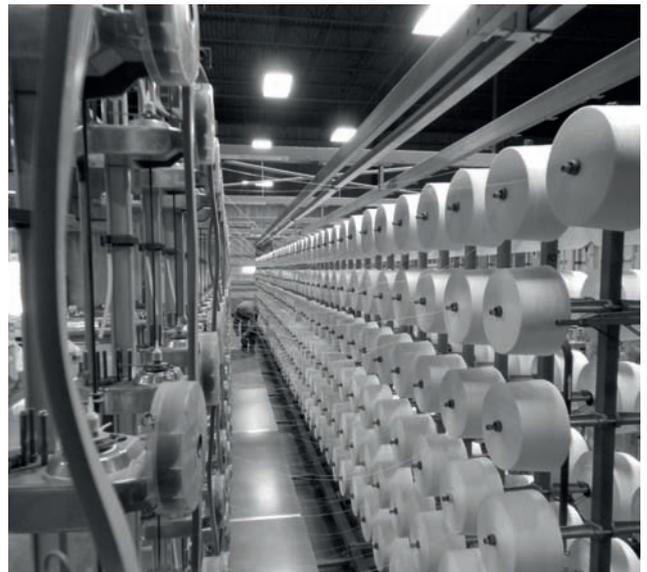
Haniel setzt auf Beteiligungen und Inkubator für Start-ups

Der Umsatz der Duisburger Investmentholding Haniel ist im Jahr 2015 um drei Prozent zurückgegangen und liegt jetzt bei rund 3,8 Milliarden Euro. Das hat das Unternehmen nun mitgeteilt. Gleichzeitig ging das Operative Ergebnis des Konzerns auf 193 Millionen Euro zurück (2014: 217 Millionen Euro). Das Ergebnis vor Steuern indes stieg – von 31 auf 174 Millionen Euro. Haniel führt das im Wesentlichen auf verbesserte Ergebnisse aus Finanzierungstätigkeiten sowie auf ein höheres Beteiligungsergebnis an der Metro Group zurück.

Haniel betonte, dass alle Beteiligungen Zuwächse bei Umsatz und Ergebnis verzeichneten, ausgenommen der Rohstoffhändler ELG. Positiv wertete das Familienunternehmen den neuen Geschäftsbereich Bekaert Textiles, der erst im Februar 2016 DesleeClama zukaufte (unter anderem Textilien, Inneneinrichtung, Matratzenbezugstoffe). „Der erfreulich positive Ergebnisbeitrag von Bekaert Textiles und unser Erfolg mit attraktiven Zukäufen wie DesleeClama bestärken uns darin, unsere Buy-and-Build-Strategie fortzusetzen“, erläutert Haniel-Vorstandsvorsitzender Stephan Gemkow.

Unternehmen hält an Plan fest, Metro-Gruppe aufzuspalten

Die Strategie „Kaufen und Aufbauen“ („Buy-and-Build“) wurde demnach auch Anfang 2016 fortgesetzt. Aus Bekaert Textiles und DesleeClama wurde „BekaertDeslee“. Das Beteiligungsergebnis



Der neue Geschäftsbereich Bekaert Textiles entwickelt sich positiv, vermeldet Haniel.
Foto: Franz Haniel & Cie. GmbH

der Metro Group stieg von 14 Millionen Euro im Vorjahr auf 57 Millionen Euro im Geschäftsjahr 2015 an. Im Gespräch bleibt weiterhin die Aufspaltung der Metro-Gruppe in zwei börsennotierte Unternehmen. Haniel sehe darin die Chance, die „inneren Wertpotenziale der unterschiedlichen Vertriebslinien“ besser nutzen zu können.

Das Unternehmen ist an der Einrichtung des „Social Impact Lab“ in Duisburg beteiligt. Damit bekommt die Stadt einen Inkubator für Start-ups, die sich mit ihren Geschäftsmodellen mit Fragestellungen aus dem sozialen Bereich beschäftigen. ●

Sparkasse Duisburg „in schwierigen Zeiten gut geschlagen“

Kreditgeschäft mit regionalem Mittelstand wächst

Die Sparkasse Duisburg meldet für das Jahr 2015 einen Bilanzgewinn von fünf Millionen Euro. Das bedeute einen Gewinnrückgang von rund 1,1 Millionen Euro im Vergleich zum Vorjahreswert von 6,1 Millionen Euro. Demnach stieg die Bilanzsumme auf knapp 5,5 Milliarden Euro (2014: 5,4 Milliarden). Gleichzeitig seien die zugesagten Konsumentenkredite um knapp 17 Prozent gestiegen, die zugesagten Immobilienfinanzierungen um über 19 Prozent.

Damit erhöhe sich laut Sparkasse Duisburg der gesamte Kreditbestand auf rund 3,77 Milliarden Euro (2014: 3,74 Milliarden). Zuwachs meldet die Sparkasse im Kreditgeschäft mit Firmenkunden – auf diesem Segment verzeichne die Sparkasse rund 381 Millionen Euro (2014: 358 Millionen). Helge Kipping, im Vorstand der Sparkasse für das Firmenkundengeschäft zuständig, führt diesen Zuwachs auf die „Investitionsbereitschaft des regionalen Mittelstandes“ zurück.

Über vier Millionen für gesellschaftliches Engagement

Mit rund 4,4 Millionen Euro förderte die Sparkasse im vergangenen Jahr soziale, sportliche und kulturelle Projekte aus Mitteln des Sponsorings, aus Spenden, aus dem PS-Zweckertrag sowie aus Stiftungsmitteln.

In der gesamtwirtschaftlichen Betrachtung seien aktuell die „extrem niedrigen Zinsen“ tonangebend, teilte die Sparkasse mit. Eine „ungünstige Börsenentwicklung“ sei dazugekommen, insbesondere zum Ende des Jahres 2015. Gleichzeitig verzeichnet die Sparkasse „sehr niedrige“ Kreditausfälle. Joachim Bonn, Vorstandsvorsitzender: „Mit Blick auf die Gesamtumstände halten wir den Jahresüberschuss in dieser Höhe für zufriedenstellend und haben uns in schwierigen Zeiten gut geschlagen.“ ●



Foto: Ullrich Sorbe

Duisburger Hafen trotz schwachem Markt

Umsätze im Bereich logistische Dienstleistungen um rund ein Viertel gestiegen

Die Gesamtleistung der Duisport-Gruppe ist im Geschäftsjahr 2015 auf 217 Millionen Euro gestiegen. Damit stieg die Leistung um rund zehn Prozent gegenüber dem Vorjahr. Das teilte das Unternehmen nun mit. Das Ergebnis vor Zinsen, Steuern und Abschreibungen (Ebitda) sei von 35 Millionen Euro (2014) auf gut 37 Millionen (2015) gestiegen.

Gerade vor dem Hintergrund „stagnierender Logistikmärkte in Europa“ könne man mit den Ergebnissen „mehr als zufrieden sein“, betonte Erich Staake, Vorstandsvorsitzender der Duisburger Hafen AG. Im vergangenen Jahr habe besonders der Bereich der logistischen Dienstleistungen dazu beigetragen, das Geschäftsergebnis positiv zu entwickeln. Der Bereich habe seine Umsätze um rund 25 Prozent auf 76 Mil-

lionen Euro (2014: 60 Millionen) gesteigert. Zum Vergleich: Der Geschäftsbereich Infra- und Suprastruktur habe seine Umsätze von 47 Millionen Euro (2014) auf 48 Millionen gesteigert.

Einen Rückschlag musste die AG im Bereich Verpackungslogistik hinnehmen. Der Umsatz ging laut Mitteilung von 72 Millionen Euro im Jahr 2014 zurück auf 69 Millionen. Im Wesentlichen sei dies darauf zurückzuführen, so das Unternehmen, dass die Gesellschaft IPS Integrated Project Services in das Geschäftssegment Logistische Dienstleistungen überführt worden sei, heraus aus dem Bereich Verpackungslogistik.

Die Zahl der Mitarbeiter habe sich im Jahr 2015 von 1000 auf 1050 erhöht. Der Gesamtgüterumschlag in den Duisport-Häfen sei um sechs Prozent gewachsen, von 65 Millionen Tonnen (2014) auf 69 Millionen Tonnen. 120 000 Quadratmeter seien im Jahr 2015 vermarktet worden (2014: 232 000 Quadratmeter). Grund dafür, so Duisport, sei die begrenzte Verfügbarkeit von großflächigen Logistikarealen innerhalb Duisburgs. Nun werde das Unternehmen seine Vermarktungsaktivitäten an Rhein und Ruhr ausweiten. ●

Möbelriese erster Großkunde für Logport IV

200 neue Arbeitsplätze in Kamp-Lintfort

Der südafrikanische Handelskonzern Steinhoff siedelt mit seiner Tochtergesellschaft Global Warehouse auf dem Logistikareal Logport IV in Kamp-Lintfort an. Das sei der erste Großkunde für Logport IV, teilte die Logport Ruhr GmbH nun mit. Ein 55 000 Quadratmeter großes Logistikzentrum zur deutschlandweiten Verteilung von Möbeln und Einrichtungswaren werde nun errichtet, so Logport, gleichzeitig entstünden rund 200 neue Arbeitsplätze.

Die Anbindung an die Logistikkreuzung Duisburger Hafen sei der entscheidende Faktor gewesen. „Wir freuen uns, dass unser gemeinsames Unternehmen Logport Ruhr auf der ehemaligen Bergwerksfläche in Kamp-Lintfort diesen ersten Ansiedlungserfolg realisieren kann“, sagte Hans-Peter Noll, Vorsitzender der Geschäftsführung der RAG Montan Immobilien. Das Logistikzentrum sei ein gutes Beispiel für den Strukturwandel.

Steinhoff errichte sein 55 000 Quadratmeter großes Distributionszentrum auf einer 108 000 Quadratmeter großen Fläche. Im Mittelpunkt stünden Lagerung und Verteilung von Mö-

beln und Einrichtungswaren. Auch der E-Commerce der Steinhoff-Gruppe solle in dem neuen Logistikzentrum ausgebaut werden.

Die Inbetriebnahme sei für Frühjahr 2017 geplant, so Logport weiter. „Die Ansiedlung der Steinhoff-Gruppe ist ein wichtiger Startschuss für die weitere Entwicklung der Fläche und besitzt große Strahlkraft“, erklärte der Kamp-Lintforter Bürgermeister Christoph Landscheidt.

„Die Ansiedlung der international tätigen Steinhoff-Gruppe bestärkt uns in unserer strategischen Ausrichtung, das in Duisburg seit Jahren erfolgreich praktizierte Logport-Konzept auch in der Region umzusetzen“, so Erich Staake, Vorstandsvorsitzender der Duisburger Hafen AG. „Als größter Flächenanbieter in der Rhein-Ruhr-Region verfügen wir über eine Vielzahl an attraktiven Flächen, die über den Duisburger Hafen optimal an die internationalen Verkehrswege angebunden sind“.

Die Steinhoff International Holdings NV zählt laut Logport weltweit zu den führenden Anbietern auf dem Einrichtungssektor. Die Holding sei seit 1998 an der Johannesburgur Börse notiert (2015: Frankfurter Aktienbörse). Steinhoff habe weltweit rund 90 000 Mitarbeiter, Jahresumsatz: circa 9,8 Milliarden Euro. ●



Foto: Studio 47

Deutscher Regionalfernsehpreis in Duisburg verliehen

Studio 47 gewinnt beim „Regiostar 2016“

Es war das Highlight einer spektakulären TV-Gala: Duisburgs regionaler Fernsehsender Studio 47 wurde mit dem Deutschen Regionalfernsehpreis 2016 ausgezeichnet. Till Hannes Hümb, stellvertretender Produktionsleiter des Senders, gewann mit seinem Kurzfilm „Stichtag“ in der Kategorie „Bestes

Gesellschaftstück“. Der „Regiostar“ gilt als der größte und wichtigste Preis der lokalen und regionalen TV-Sender. In diesem Jahr wurde der Deutsche Regionalfernsehpreis zum ersten Mal in NRW verliehen – Gastgeber der Gala war Studio 47.

Rund 200 Gäste, darunter Vertreter zahlreicher TV-Sender und Medienanstalten aus ganz Deutschland, waren zur diesjährigen Preisverleihung in die Duisburger Kulturkirche Liebfrauen gekommen. Dazu hatte der Veranstalter „SR-P Fernsehen“ diese zum größten Fernsehstudio der Stadt umgebaut. ●

Volksbank Rhein-Ruhr zufrieden trotz gesunkener Bilanzsumme

Depot bei Fondsgesellschaft angestiegen

Die Bilanzsumme der Volksbank Rhein-Ruhr sank um 102,9 Millionen Euro auf 1,358 Milliarden Euro im Jahr 2015. Trotzdem zeigte sich der Vorstand mit dem Jahr 2015 zufrieden: „Die Rahmenbedingungen für Banken haben sich weiter verschärft und die Situation an den Welt- und Finanzmärkten verschlechtert sich zunehmend“, so Vorstandssprecher Thomas Diederichs.

Zu den schlechten Rahmenbedingungen zählen weitere negative Trends wie politisch manipulierte Niedrigzinsen, eine Diskussion über die Abschaffung von Bargeld, Höchstgrenzen für Bar-Transaktionen sowie die Digitalisierung und ein generell harter Wettbewerb.

Vermögenswerte und Finanzierungen für Kunden seien im Jahr 2015 konstant bei 2,598 Milliarden Euro geblieben. Demgegenüber stiegen laut Volksbank die Depots bei der Fondsgesellschaft Union Investment von 267 Millionen Euro um über acht Prozent auf nun

289 Millionen Euro. Bankeigene Wertpapierdepots hätten sich um knapp drei Prozent auf jetzt 127 Millionen Euro entwickelt.

Die Vergabe von Krediten ist demnach leicht gesunken, von 859 Millionen Euro im Jahr 2014 auf 835 Millionen in 2015. Das Konzept eines Förderprogrammes für regionales Engagement habe sich bewährt, informierte Vorstandssprecher Diederichs. Inzwischen würden über das Förderprogramm jährlich rund 92 000 Euro an über 100 gemeinnützige Antragssteller in Duisburg, Oberhausen, Mülheim an der Ruhr und Ratingen-Lintorf gespendet. ●

Dr. Theodor Pieper

90. Lebensjahr vollendet



Am 24. April vollendete Rechtsanwalt Dr. jur. Theodor Pieper sein 90. Lebensjahr. Von 1978 bis Ende 1992 war er Hauptgeschäftsführer der Niederrheinischen IHK, zuvor Hauptgeschäftsführer des Bundesverbandes der Deutschen Industrie. In seiner Zeit als IHK-Hauptgeschäftsführer hat er sich als Motor für den Strukturwandel am Niederrhein und im Ruhrgebiet einen Namen gemacht. Beispielhaft sind sein Engagement in der Ruhrgebietskonferenz des Bundeskanzlers 1988 und die Gründung der bundesweit ersten privatrechtlichen Gesellschaft für Wirtschaftsförderung in Duisburg zu nennen. In Anerkennung seiner Verdienste um die Förderung der Universität Duisburg wurde ihm die Ehrensenatorwürde verliehen.

Alfred Walzer

70. Lebensjahr vollendet



Am 30. April vollendete Alfred Walzer, Geschäftsführer der Walzer Elektronik Vertriebsgesellschaft mbH in Duisburg, sein 70. Lebensjahr. Nach seinem Maschinenbaustudium eröffnete der ge-

bürtige Duisburger 1977 ein Elektrofachgeschäft in Duisburg-Walsum. Seinen Wurzeln im Duisburger Norden ist Walzer stets treu geblieben. Mittlerweile befindet sich der Standort seiner Firma im Gewerbegebiet an der Walsumer Rheinaue, wo auf rund 5 000 Quadratmetern Betriebsfläche über 100 Mitarbeiter beschäftigt sind und junge Menschen in fünf Berufen ausgebildet werden. Neben seiner erfolgreichen Tätigkeit als Unternehmer im Facheinzelhandel ist Alfred Walzer in besonderem Maße ehrenamtlich engagiert. Er war nicht nur Vollversammlungsmitglied der IHK, sondern ist nach wie vor im Handelsausschuss, im Berufsbildungsausschuss und im Prüfungsausschuss Lagerlogistik tätig. Zudem setzt er sich in seiner Funktion als Vorsitzender des Handelsverbands Niederrhein für die Stärkung des innerstädtischen Einzelhandels und die Entwicklung der Stadtteilzentren ein.

Michael Rademacher-Dubbick

60. Lebensjahr vollendet



Am 18. April vollendete Michael Rademacher-Dubbick sein 60. Lebensjahr. Der gebürtige Duisburger ist seit 1994 Geschäftsführer der Krohne Gruppe. Zuvor war er bereits in verschiedenen Auslandsstationen wie den USA, Japan und Frankreich für das Unternehmen tätig. Diese Auslandserfahrung bringt Rademacher-Dubbick in den IHK-Ausschuss für Außenwirtschaft ein, dessen Vorsitzender er ist. Das langjährige IHK-Vollversammlungsmitglied ist im Jahr 2014 ins Präsidium gewählt worden. Neben seinem erfolgreichen unternehmerischen Wirken engagiert sich Rademacher-Dubbick stark für seine

Heimatstadt Duisburg. So setzt er sich als Mitglied im Lenkungskreis für den „Masterplan Wirtschaft“ für eine Stärkung des Wirtschaftsstandorts Duisburg ein. Für sein herausragendes soziales Engagement verlieh die Stadt Duisburg Rademacher-Dubbick und dem Unternehmen Krohne im Jahr 2013 das Bürgerehrenwappen der Stadt.

Michael Hantermann

Neu in Hantermann-Geschäftsführung



Am 1. April hat Michael Hantermann seine Tätigkeit als Geschäftsführer bei der Hantermann Service-Produkte für die Gastronomie GmbH in Emmerich aufgenommen. Peter Kocks und Michael Hantermann führen die Geschäfte bei Hantermann gemeinsam, mit dem Ziel, das heutige Geschäftsfeld auszubauen und die positive Entwicklung des Unternehmens durch eine innovative Geschäftspolitik zu festigen. Um als Familienunternehmen weiter am Markt erfolgreich bestehen zu können, ist mit dem Eintritt von Michael Hantermann in die Geschäftsführung die Nachfolgeregelung gesichert. Die Weichen sind gestellt, die fast 60-jährige Firmengeschichte (1957 bis 2017) mit dieser zukunftsorientierten Entscheidung erfolgreich fortzusetzen.



Foto: Thinkstock.com/dk1234

„China: Ein Wirtschaftsgigant im Umbruch“

Fünf Fragen an Alexandra Voss, Delegierte der deutschen Wirtschaft in Peking

Das erste Büro der Auslandshandelskammer (AHK) Greater China wurde 1981 in Taipeh eröffnet. Mittlerweile unterstützen die insgesamt fünf Delegationen der AHK an weiteren Standorten in Peking, Shanghai, Guangzhou und Hongkong rund 3 100 Mitglieder. Alexandra Voss, Delegierte der deutschen Wirtschaft in Peking, äußert sich im Interview über wichtige Strukturreformen in China und die Verlangsamung des Wirtschaftswachstums.

Obwohl eine prognostizierte Wachstumsrate von 6,3 Prozent für 2016 noch immer beachtlich ist, befindet sich Chinas Wachstum auf einem 25-jahres-Tief. Ist der Aufwärtstrend Chinas beendet?

Von einem Ende des Aufwärtstrends kann angesichts solcher Wachstumswahlen nicht die Rede sein. Laut dem neuen 13. Fünfjahresplan soll sich das Bruttoinlandsprodukt Chinas zwischen 2010 und 2020 verdoppeln. Dazu soll Chinas Wirtschaft über die kommenden fünf Jahre um jährlich mindestens 6,5 Prozent wachsen. Die Verlangsamung des Wachstums liegt neben der Abschwächung der Weltkonjunktur vor allem am aktuellen Transformationsprozess, in dem sich das Land befindet. China will in Zukunft verstärkt auf ein Wachstum setzen, das nicht nur von Anlageinvestitionen und Export getrieben wird, sondern von der Dienstleistungsbranche, dem Binnenkonsum und Innovationen. Diese Umstellung der chinesischen Wirtschaft kann natürlich nicht von heute auf morgen geschehen. Die Regierung hat aber unter anderem durch Programme wie „Made in China 2025“ und dem neuen Fünfjahresplan Leitlinien vorgegeben, die in eine richtige Richtung weisen.

„Von einem Ende des Aufwärtstrends kann angesichts solcher Wachstumswahlen nicht die Rede sein.“

Was sind dabei die wichtigsten Strukturreformen und welche Chancen erwachsen hieraus für deutsche Unternehmen?

Die chinesische Regierung setzt mit einer ganzen Reihe von Maßnahmen an, um den Transformationsprozess voranzutrei-

ben. Für die deutschen Unternehmen sind hierbei insbesondere weitere Marktliberalisierungen, die Förderung von Innovationen und Verbesserungen beim Umweltschutz, etwa die Reduktion des CO₂-Ausstoßes und die Förderung von grünen Technologien, von zentraler Bedeutung. Deutsche Unternehmen können ihr Know-how und ihre Erfahrung einbringen und bieten sich so als wichtige Kooperationspartner an.

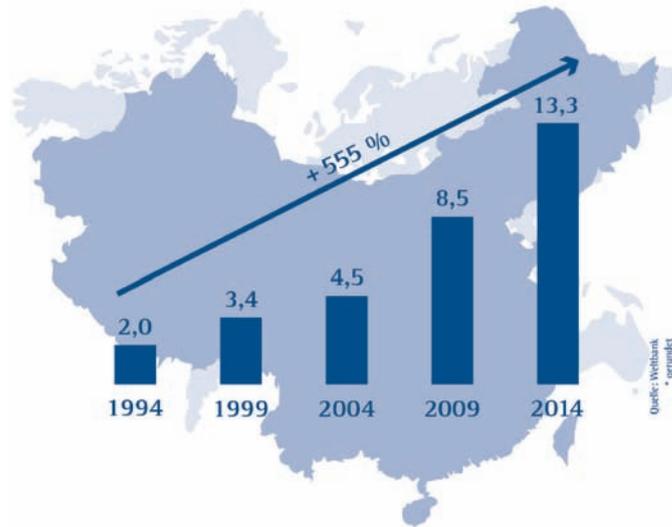
„Personalthemen, steigende Lohnkosten und die Verfügbarkeit von Fachkräften, stellen deutsche Unternehmen in China seit Jahren vor große Herausforderungen.“

Vor welchen Herausforderungen stehen deutsche Unternehmen in China?

Laut unserer jährlichen Mitgliederbefragung stellen Personalthemen, vor allem steigende Lohnkosten und die Verfügbarkeit von Fachkräften, deutsche Unternehmen in China seit Jahren vor große Herausforderungen. Des Weiteren sind die Unternehmen mit den Problemen des beschränkten Marktzugangs und der Ungleichbehandlung ausländischer Unternehmen konfrontiert. Allerdings können wir festhalten, dass es zum Beispiel beim Schutz geistigen Eigentums und der Rechtssicherheit große Fortschritte gibt. Weitere Reformen und Verbesserungen sind aber erforderlich.

Wie gelingt und funktioniert die Koordination innerhalb des Greater-China-Verbunds und wie profitieren Unternehmen von dieser Zusammenarbeit?

China: Anteil am globalen Bruttoinlandsprodukt in Prozent*



Die Kooperation zwischen den fünf Standorten treiben wir seit geraumer Zeit voran, um eine noch höhere Dienstleistungsqualität anbieten zu können. So haben wir beispielsweise einheitliche Prozesse zur Bearbeitung von Kundenanfragen etabliert. Zudem gibt es einen regelmäßigen Austausch auf Leitungs- und Fachebene. Dadurch können wir unsere Dienstleistungen harmonisieren und auf die Kundenwünsche zugeschnittene Formate entwickeln. Außerdem haben wir an den einzelnen Standorten thematische Kompetenzzentren eingerichtet. In Peking verfügen wir zum Beispiel über ein umfangreiches Fachwissen beim Arbeitsrecht sowie im Umweltbereich.

Anfang 2014 eröffnete in Berlin die erste chinesische Handelskammer in Europa. Findet hier ein Austausch zwischen den Kammern statt?

Die Eröffnung der chinesischen Handelskammer in Berlin hat erneut die Bedeutung des deutschen Marktes für chinesische Unternehmen unterstrichen. Wir pflegen den Kontakt und den Austausch von Informationen, etwa über das jeweilige Dienstleistungsangebot oder unsere Publikationen. Hiervon profitieren natürlich auch unsere Mitglieder.

Beenden Sie bitte den folgenden Satz: „China ist ein attraktiver Investitions- und Exportmarkt, weil ...“

... die inzwischen zweitgrößte Volkswirtschaft der Welt über eine hohe Innovationskraft und als bevölkerungsreichster Staat der Erde zudem über einen riesigen Absatzmarkt verfügt. Neben dem Dienstleistungssektor bieten insbesondere hochwertige und innovative Technologien im Produktions-, Umwelt- und Gesundheitsbereich sowie die Konsumgüterbranche viel Potenzial. ● DIHK

Weitere Informationen zum weltweiten Netzwerk der Deutschen AHKs unter www.ahk.de. Ihre Dienstleistungen zum Markteinstieg und -ausbau bieten die AHKs unter der Servicemarke DEinternational - www.DEinternational.de - an.

Wirtschaftszahlen auf einen Blick

BIP pro Kopf, in USD, 2016*: 8 866,0

Wirtschaftswachstum, 2016 in Prozent, real*: 6,3

Beziehungen zu Deutschland 2015

(Veränderung gegenüber 2014)*:

Dt. Einfuhren, in Mio. Euro: 91 523,8 (+ 14,7 Prozent)

Dt. Ausfuhren, in Mio. Euro: 71 211,4 (- 4,2 Prozent)

Hermes Länderkategorie: 2

Ease of Doing Business 2016: 84 von 189 Ländern

Quellen: GTAI 2015, Destatis

* Prognose



Foto: AHK Greater China

Zur Person

Fünf Jahre leitete Alexandra Voss die AHK in Guangzhou, seit 2011 ist sie als Delegierte der deutschen Wirtschaft Geschäftsführerin der AHK in Peking. Nach dem Studium der Dipl.-Regionalwissenschaften China arbeitete sie unter anderem für den Asien-Pazifik-Ausschuss der deutschen Wirtschaft (APA), den BDI sowie für die SEQUA GmbH.

Zur AHK Greater China-Peking

Gründungsjahr: 1997

Standort: Peking

Kontakt: Alexandra Voss

E-Mail: info@bj.china.ahk.de

Telefon: +86(0)10 6539 6688

IHK-Infobox



Ansprechpartner bei der Niederrheinischen IHK:
Dr. Thomas Hanicke, Leiter der Abteilung Außenwirtschaft,
Telefon 0203 2821-284, E-Mail hanicke@niederrhein.ihk.de

Betriebspraxis

Gut zu wissen

Kongress in Utrecht: Innovative Lösungen für den Industriesektor

Industrie 4.0, Internet der Dinge, 3-D-Druck, Big Data, künstliche Intelligenz: Entwicklungen, die ganze Industriezweige und Lebensbereiche revolutionieren werden – und zu sogenannten disruptiven Innovationen führen. Was das auf strategischem Gebiet für Unternehmen bedeutet, ist Thema eines internationalen Kongresses, der am 31. Mai und 1. Juni in der Jaarbeurs Utrecht stattfindet. Unter dem Titel RAID 2016 beraten Führungskräfte aus den Bereichen Industrie, Energie, Automotive, Smart Cities, Healthcare und Finance über daraus resultierende Herausforderungen und Lösungsmöglichkeiten. Wem gehört die Zukunft? Dieser Frage stellen sich die Teilnehmer,

Redner, Partner und Sponsoren des Kongresses. Die Veranstalter erwarten rund 500 internationale „C-Level-Entscheider“ zur RAID 2016. Weitere Informationen unter: www.raidconfex.de

Literaturtipp: Neugier – So schaffen Sie Lust auf Neues und Veränderung

Wenn Unternehmen kreativ, innovativ und erfolgreich bleiben oder werden wollen, dann brauchen sie neugierige Mitarbeiter. Wie bewahren sich Menschen ihre Neugier? Was kitzelt und reizt sie? Was sind Killerfaktoren? Lässt sich Neugier managen? Neugier ist für die Unternehmenskultur wichtiger Treibstoff und gutes Mittel gegen eine demotivierende „Kennen-wir-schon-Menta-

lität“. Der Kommunikationsexperte, pädagogische Psychologe und Schauspieler Dr. Carl Naughton zeigt in seinem Buch Techniken und Tricks, mit denen Neugier und Veränderungsbereitschaft bei allen Mitarbeitern entfacht und gefördert werden kann.

Dr. Carl Naughton, Neugier – so schaffen Sie Lust auf Neues und Veränderung, 295 Seiten, ISBN 978-3-430-20209-1, 19,99 Euro, Econ Verlag, Berlin.

124,6 Millionen Tonnen Güter wurden insgesamt im Jahr 2015 in den nordrhein-westfälischen Binnenhäfen umgeschlagen. Quelle: IT.NRW

Keine heimliche Videoüberwachung ohne Tatverdacht

Veranlasst ein Arbeitgeber zur Aufklärung von Warenfehlbeständen Videoaufzeichnungen an Arbeitsplätzen ohne Zustimmung der Arbeitnehmer oder des Betriebsrats, sind diese nur eingeschränkt verwertbar. Das hat das Landesarbeitsgericht Köln im Fall eines Kfz-Mechanikers bei einem Autohändler entschieden, der nach Feststellung von Warenfehlbeständen bei der Inventur heimliche Videoüberwachungen veranlasst hatte. Auf der Grundlage dieser Aufzeichnungen warf er dem Kfz-Mechaniker Diebstahl eines Pakets mit vier Bremsklötzen vor und kündigte ihm. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass heimliche Videoaufzeichnungen nur zulässig seien, wenn der konkrete Verdacht einer strafbaren Handlung oder einer anderen schweren Verfehlung gegenüber dem Arbeitgeber bestehe, weniger einschneidende Mittel zur Verdachtsaufklärung ergebnislos ausgeschöpft worden seien, die heimliche Videoaufzeichnung praktisch das einzige

verbleibende Mittel darstelle und insgesamt nicht unverhältnismäßig sei. Vorliegend fehle es bereits an einer ausreichenden Darlegung, welche Inventurfehlbestände vorgelegen hätten und inwieweit diese den konkreten Verdacht auf strafbare Handlungen begründeten. Es entspreche allgemeiner Lebenserfahrung, dass bei Inventuren Differenzen und Fehlbestände auftreten, die nicht auf strafbaren Handlungen beruhen. Der Einsatz der Videoüberwachung sei daher unzulässig gewesen, die Kündigung damit unwirksam. (Urteil des Landesarbeitsgerichts – LAG – Köln vom 8. Mai 2015; Az.: 4 Sa 1198/14) (BS)

516 200 Jugendliche haben 2015 in Deutschland einen neuen Ausbildungsvertrag im Rahmen des dualen Systems abgeschlossen. Quelle: destatis

Krankheitsbedingte Kündigung

Hat ein Arbeitgeber einem Arbeitnehmer ohne vorheriges betriebliches Eingliederungsmanagement (bEM) krankheitsbedingt gekündigt, muss er die objektive Nutzlosigkeit des bEM darlegen und erforderlichenfalls beweisen. Das hat das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz im Fall eines Produktionshelfers in einem Glasveredelungsunternehmen entschieden. Der Arbeitnehmer wies über mehrere Jahre erhebliche krankheitsbedingte Fehlzeiten auf, die über einen Zeitraum von acht Jahren Entgeltfortzahlungskosten in Höhe von 22 788 Euro für den Arbeitgeber verursachten. Der Arbeitgeber kündigte ordentlich. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass ein bEM den Verhältnismäßigkeitsgrundsatz konkretisiere, da es dazu diene, möglicherweise mildere Mittel als die Kündigung zu erkennen und zu entwickeln. Ein fehlendes bEM sei nur dann unschädlich, wenn feststehe, dass es in keinem Fall dazu hätte beitragen können, neuerlichen Krankheitszeiten oder der Fortdauer der Arbeitsunfähigkeit entgegenzuwirken. Schon bei der denkbaren Möglichkeit, dass ein bEM ein positives Ergebnis hätte erbringen können, müsse sich der Arbeitgeber vorhalten lassen, vor-schnell gekündigt zu haben. Der Arbeitgeber habe vorliegend ein bEM unterlassen.



Foto: © panthermedia.net/Nils Melzer

Der daraus folgenden Verpflichtung, die objektive Nutzlosigkeit eines bEM darzulegen und zu beweisen, sei der Arbeitgeber nicht nachgekommen. Die Kündigung sei daher sozial nicht gerechtfertigt und unwirksam. (Urteil des Landesarbeitsgerichts – LAG – Rheinland-Pfalz vom 10. Dezember 2015; Az.: 5 Sa 168/15) (BS)

Unmöglichkeit der Arbeitsleistung

Kann ein Arbeitnehmer seine geschuldete Arbeitsleistung nicht erbringen, weil der Arbeitgeber ihn wegen vom Arbeitnehmer verschuldeter, fehlender Einsatzgenehmigung nicht einsetzen kann, steht ihm keine Vergütung zu. Das hat das Bundesarbeitsgericht im Fall eines

Sicherheitsmitarbeiters bei einem Wach- und Sicherheitsunternehmen entschieden, das mit dem Schutz von Liegenschaften der US-Streitkräfte beauftragt war. Die Einsatzgenehmigung des Arbeitnehmers wurde von den US-Streitkräften widerrufen, weil er sich einem Urin-Drogentest entzogen hatte. Der Arbeitnehmer verlangte vom Arbeitgeber Vergütung für die Zeit nach Entzug der Einsatzgenehmigung. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass der Arbeitgeber sich nicht im Annahmeverzug befunden habe, weil der Arbeitnehmer mangels Einsatzgenehmigung für die vereinbarte Tätigkeit leistungsunfähig gewesen sei. Ein Vergütungsanspruch folge auch nicht unter dem Gesichtspunkt des Betriebsrisikos. Die Arbeitsleistung sei nicht aus Gründen entfallen, für die der Arbeitgeber das Risiko trage. Ursache sei der Entzug der dem Arbeitnehmer persönlich erteilten Einsatzgenehmigung, auf die der Arbeitgeber keinen Einfluss habe. (Urteil des Bundesarbeitsgerichts – BAG – vom 23. September 2015; Az.: 5 AZR 146/14) (BS)

Anordnung von Kurzarbeit: Personenkreis klar regeln

Will ein Arbeitgeber mit einer Betriebsvereinbarung Kurzarbeit einführen, müssen darin die Rechte und Pflichten für die Arbeitnehmer klar erkennbar sein. Das hat das Bundesarbeitsgericht im Fall eines Arbeitnehmers entschieden, dessen Arbeitgeber mit dem Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung zur Einführung von Kurzarbeit geschlossen hatte. Der Arbeitnehmer hielt die Regelung für unwirksam und bot seine vollumfängliche Arbeitszeit an. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass die Einführung von Kurzarbeit einer besonderen normativen oder einzelvertraglichen Grundlage bedürfe. Dazu müsse sie die sich für die Arbeitnehmer ergebenden Rechte und Pflichten so klar regeln,

dass sie für die Arbeitnehmer zuverlässig erkennbar seien. Dafür seien mindestens Angaben über Beginn, Dauer, Lage und Verteilung der Arbeitszeit und die Auswahl der betroffenen Arbeitnehmer erforderlich. Vorliegend ergebe sich aus der Betriebsvereinbarung nicht, für welche Arbeitnehmer Kurzarbeit angeordnet werde. Die Auswahl obliege nach einem mehr oder minder gebundenen Ermessen allein der Geschäftsführung. Es fehle an einer Bestimmbarkeit der durch die Norm betroffenen Arbeitsverhältnisse. Mit seiner schriftlich angebotenen vollständigen Arbeitsleistung habe der Arbeitnehmer den Arbeitgeber in Annahmeverzug gesetzt. Der Arbeitgeber schulde daher ab diesem Zeitpunkt die Gehaltsdifferenz. (Urteil des Bundesarbeitsgerichts – BAG – vom 18. November 2015; Az.: 5 AZR 491/14) (BS)

Deutscher E-Learning-Tag

Weiterbildung 4.0, Digitalisierung, Globalisierung – all dies sind Stichworte, die in der heutigen Gesellschaft immer und überall präsent sind. Unternehmen, Behörden und Bildungseinrichtungen sehen sich daher vor einer großen Herausforderung: Wie lassen sich Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen sowie Mitarbeiterinformationskampagnen effizient, wirkungsvoll und

nachhaltig gestalten? Professionelle E-Learnings und Blended-Learning-Konzepte bieten hier passgenaue Lösungen und sind nicht mehr die Lehrmethoden der Zukunft, sondern werden systematisch im deutschen Lern- und Qualifizierungsalltag eingesetzt. Dabei drängen sich allerdings einige zentrale Fragen auf: Wie können Unternehmen die eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit diesem Medienformat weltweit erreichen? Wie lässt es sich gewinnbrin-

gend für die Personalentwicklung und Weiterbildung einsetzen? Wie können Hochschulen praxis- und berufsintegrierende Studienprogramme für Berufstätige aufsetzen? Und auf welche Weise kann ein solches Tool über aktuelle Themen informieren? Diese und weitere spannende Fragen stehen im Mittelpunkt des „Deutschen E-Learning-Tages“, zu welchem die mybreev GmbH am 23. Mai an der Rheinischen Fachhochschule zu Köln einlädt. Zwischen 10 und 18 Uhr können sich die Besucher auf ein vielseitiges und spannendes Programm freuen. Neben mehreren Praxisvorträgen von namhaften Unternehmensvertretern, die ihre Best-Practice-Lösungen vorstellen, wird es zahlreiche Impulsvorträge zu aktuellen Brancheninnovationen geben. Ebenso werden Vertreter unterschiedlicher Hochschulen, Verbände sowie internationale Medienanbieter über professionelle E-Learning-Lösungen und deren Anwendungsmöglichkeiten in der Praxis informieren. Mehr Details: www.deutscher-elearning-tag.de



Verspätete Arbeitslohnzahlung: Schadensersatzanspruch

Zahlt ein Arbeitgeber seinem Mitarbeiter den Lohn zu spät, kann das zu Schadensersatzansprüchen führen, wenn dadurch eine Immobilienfinanzierung platzt und als Folge eine Zwangsversteigerung durchgeführt wird. Das hat das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz im Fall eines Hilfsarbeiters in einem Bauunternehmen entschieden. Aufgrund verspäteter Lohnzahlungen des Arbeitgebers konnte der Arbeitnehmer die erforderlichen Ratenzahlungen für ein Immobiliendarlehen nicht begleichen. Der Darlehensgeber kündigte den Darlehensvertrag und betrieb die Zwangsversteigerung. Der Erlös blieb mit 71 000 Euro erheblich unter dem Verkehrswert von 141 000 Euro. Der Arbeitnehmer forderte vom Arbeitgeber den Mindererlös nebst Kosten der Zwangsversteigerung. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass es nicht außerhalb der Lebenserfahrung liege, dass durch eine unpünktliche Lohnzahlung, die als Lebensgrundlage eines Arbeitnehmers diene, die Finanzierung einer Immobilie gefährdet werde und sich das Risiko einer Zwangsversteigerung realisiere. Der Kausalzusammenhang zwischen dem ein-

getretenen Zahlungsverzug und dem entstandenen Schaden sei zu bejahen. Der Schaden bestehe in dem Mindererlös von 70 000 Euro sowie den Zwangsversteigerungskosten. Der Arbeitgeber muss dafür Sorge tragen, dass er den bei ihm beschäftigten Arbeitnehmern rechtzeitig ihren Lohn bezahlen könne. (Urteil des Landesarbeitsgerichts – LAG – Rheinland-Pfalz vom 24. September 2015; Az.: 2 Sa 555/14) (BS)

Reduzierte Jahresarbeitszeit durch betriebsbedingte Änderungskündigung

Will ein Arbeitgeber mittels einer Änderungskündigung die Jahresarbeitszeit eines Mitarbeiters reduzieren, muss die Änderung der Arbeitsbedingungen sozial gerechtfertigt sein. Das hat das Landesarbeitsgericht Düsseldorf im Fall einer Arbeitnehmerin in einem Industrieunternehmen für Konservenprodukte entschieden. Aufgrund einer Produktionsverlagerung vereinbarte der Arbeitgeber mit dem Betriebsrat eine Reduzierung der Arbeitszeit auf 80 Prozent der Jahresarbeitszeit, befristet auf zwei Jahre. Die Änderung sollte möglichst einvernehmlich durch Änderung der Arbeitsverträge er-

folgen. Da die Arbeitnehmerin das Angebot nicht annahm, sprach der Arbeitgeber eine Änderungskündigung aus mit unbefristeter Reduzierung der Arbeitszeit auf 80 Prozent. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass eine betriebsbedingte Änderungskündigung dem Verhältnismäßigkeitsgrundsatz entsprechen und sich auf das unbedingt erforderliche Maß beschränken müsse. Nur dann sei sie vom Arbeitnehmer billigerweise hinzunehmen. Vorliegend habe der Arbeitgeber entschieden, die Jahresarbeitszeit zeitlich begrenzt zu reduzieren und darüber auch mit dem Betriebsrat eine Vereinbarung geschlossen. Daher müsse die Arbeitnehmerin billigerweise keine Arbeitszeitreduzierung auf Dauer hinnehmen. Die Änderungskündigung sei daher sozial ungerechtfertigt und unwirksam. (Urteil des Landesarbeitsgerichts – LAG – Düsseldorf vom 26. August 2015; Az.: 7 Sa 398/15) (BS)

19,1 Millionen Passagiere flogen 2015 von den NRW-Flughäfen ab.

Quelle: IT.NRW

Literaturtipp: Der Weg zum attraktiven Arbeitgeber



Die persönlichen Entwicklungsmöglichkeiten und das Image des Arbeitgebers – das sind heute die beiden wichtigsten Punkte bei der Entscheidung für einen Arbeitgeber. Nicht nur die „High Potentials“, die begehrten jungen Fachkräfte, legen darauf besonderen Wert, sondern auch bestehende Mitarbeiter. Ob Recruiting oder Mitarbeiterbindung – wie Unternehmen langfristig erfolgreiches HR-Marketing aufbauen können und welche Auswirkungen Industrie 4.0, der demografische Wandel und andere Trendthemen auf die Personalarbeit haben, zeigt Gunther Olesch in „Der Weg zum attraktiven Arbeitgeber“. Der Unternehmer, selbst mehrfach als Toparbeitgeber ausgezeichnet, berichtet anschaulich und direkt aus der Praxis, was ein exzellentes HR-Management auszeichnet, wie man hochqualifizierte Fachkräfte langfristig bindet und wie sich

Gesundheitsmanagement und Work-Life-Balance wirkungsvoll ein- und umsetzen lassen.

Gunther Olesch, *Der Weg zum attraktiven Arbeitgeber, Employer Branding in der Unternehmenspraxis*, 232 Seiten, ISBN 978-3-648-07065-9, 39,95 Euro, Haufe Verlag, Freiburg.

Kündigung wegen langjähriger Haftstrafe

Wird ein Arbeitnehmer wegen einer Straftat zu einer langjährigen Haftstrafe verurteilt, kann das auch gegenüber einem ordentlich unkündbaren Arbeitnehmer Anlass für eine außerordentliche Kündigung sein. Das hat das Bundesarbeitsgericht im Fall eines Verwaltungsfachwirts bei einem Landesstraßenbauamt entschieden. Der einem Schwerbehinderten gleichgestellte, ordentlich unkündbare Arbeitnehmer war wegen mehrerer Sexualdelikte zu siebenjährig Haft verurteilt worden. Der Arbeitgeber nahm das zum Anlass für eine außerordentliche Kündigung mit Auslauffrist. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass bei einer haftbe-

dingten Arbeitsverhinderung für einen tariflich ordentlich unkündbaren Arbeitnehmer eine außerordentliche Kündigung mit Auslauffrist in Betracht komme. Der wichtige Grund für eine solche Kündigung bestehe, wenn eine vorübergehende Unmöglichkeit der Arbeitsleistung einer endgültigen Unmöglichkeit gleichzusetzen sei. Davon sei auszugehen, wenn die Erreichung des Vertragszwecks durch die vorübergehende Unmöglichkeit infrage gestellt sei und dem Arbeitgeber nach Treu und Glauben unter Abwägung der beiderseitigen Belange die Einhaltung des Vertrags nicht zugemutet werden könne. Das sei der Fall, wenn die Arbeitsverhinderung zu einer kompletten Entfremdung von Betrieb, Belegschaft und Arbeitsaufgaben führe. Regelmäßig gelte das, wenn die Dauer der Freiheitsstrafe von zwei Jahren, die dem Arbeitgeber die Vornahme von Überbrückungsmaßnahmen in jedem Fall unzumutbar mache, deutlich überschritten werde. Daher sei die Kündigung wirksam. (Urteil des Bundesarbeitsgerichts – BAG – vom 22. Oktober 2015; Az.: 2 AZR 381/14) (BS)

Pflicht oder Kür? Wer muss eine Steuererklärung abgeben?

Die Steuererklärung gehört gewiss nicht zu den Arbeiten, die man gern erledigt. Doch der Aufwand kann sich lohnen. Nach Angaben des statistischen Bundesamtes bekamen Arbeitnehmer in den vergangenen Jahren im Schnitt 873 Euro vom Finanzamt zurück. Viele Steuerzahler sind von Amts wegen zur Abgabe einer Einkommensteuererklärung verpflichtet. Die Gründe sind im Einkommensteuergesetz (EStG) § 46 geregelt. Es gibt aber auch Steuerzahler, die zur Abgabe nicht verpflichtet sind. Sie können dann freiwillig eine Einkommensteuererklärung abgeben. Freiwillig oder Pflicht – das hängt von verschiedenen Faktoren ab. Die Steuerzahler müssen diese Voraussetzungen selbstständig prüfen. Versäumt der Steuerzahler die fristgerechte Abgabe der Steuererklärung, obwohl er zur Abgabe verpflichtet war, fallen später gegebenenfalls Verspätungszuschläge und Zinsen an. Wird

der Steuerzahler vom Finanzamt zur Abgabe einer Einkommensteuererklärung aufgefordert, so muss er diese in jedem Fall abgeben. Eine Pflicht besteht unter anderem für jene Arbeitnehmer, die beispielsweise neben dem Arbeitslohn weitere Einkünfte von mehr als 410 Euro, etwa aus einer Nebentätigkeit, erzielt haben oder Lohnersatzleistungen (zum Beispiel Arbeitslosen-, Kurzarbeiter-, Kranken- oder Elterngeld) von über 410 Euro im Jahr erhielten oder aber parallel bei mehreren Arbeitgebern tätig waren. Auch wer mit seinem Partner Arbeitslohn bezogen hat und ein Partner mit der Steuerklasse V oder VI besteuert wurde oder wenn Eheleute beide die Steuerklasse IV mit Faktor gewählt haben, muss eine Erklärung abgegeben werden. Wer haupt- oder nebenberuflich Einkünfte aus selbstständiger Arbeit erzielt, muss grundsätzlich jährlich seine Steuererklärung einreichen. Zunehmend sind auch Senioren dazu verpflichtet, grundsätzlich jährlich eine Steuererklärung abzugeben. (ila)

Literaturtipp: Integriertes Konzernrechnungswesen mit SAP



SAP BPC ist die kleinste Konsolidierungslösung von SAP und für den gehobenen Mittelstand gedacht. Neben der Konsolidierung kann mit dem System auch der gesamte Prozess der Unternehmensplanung abgebildet werden. „Integriertes Konzernrechnungswesen mit SAP“ stellt die Funktionsweise, das Customizing und die Möglichkeiten der Software vor. Im Bereich des Konzernrechnungswesens bietet SAP mit BPC eine leistungsstarke Lösung für mittelständische Unternehmen. Die Plattform für das Konzernberichts-wesen bietet neben der Konsolidierung (externe Rechnungslegung und Managementkonsolidierung) auch die Abbildung des gesamten Unternehmensplanungsprozesses, von operativen Detailplänen bis hin zur Plankonsolidierung. Die Autoren setzen insbesondere auf die Möglichkeiten der flexiblen regelbasierten Software zur Customization und die schrittweise Darstellung des Konsolidierungsprozesses von der Da-

tenübernahme bis hin zur Kapitalkonsolidierung ein.

Johannes Wirth, Andreas Muth, Oliver Precht, Integriertes Konzernrechnungswesen mit SAP, 350 Seiten, ISBN 978-3-7910-3486-7, 99,95 Euro, Schäffer-Poeschel, Stuttgart.

Abwicklungsvereinbarung mit Klageverzicht nur bei Gegenleistung

Verzichtet ein Arbeitnehmer in einer Abwicklungsvereinbarung mit dem Arbeitgeber auf die Erhebung der Kündigungsklage, ohne dafür eine kompensierende Gegenleistung zu erhalten, ist der Klageverzicht unwirksam. Dabei stellt die Zusage des Arbeitgebers, ein überdurchschnittlich gutes Arbeitszeugnis zu erstellen, keinen ausreichenden Vorteil dar. Das hat das Bundesarbeitsgericht im Fall eines einem Schwerbehinderten gleichgestellten Fleischers entschieden, der mit seinem Arbeitgeber eine entsprechende Abwicklungsvereinbarung getroffen und später dennoch Kündigungsschutzklage erhoben hatte. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass ein Verzicht auf die Kündigungsschutzklage ohne kompensierende Gegen-

leistung wegen unangemessener Benachteiligung des Arbeitnehmers unwirksam sei. Es gelte abzuwägen zwischen dem Interesse des Arbeitnehmers an einem effektiven Bestandsschutz bei unwirksamer Kündigung und dem Interesse des Arbeitgebers an baldiger Gewissheit über die Rechtsbeständigkeit einer Kündigung. Eine unangemessene Beeinträchtigung des Arbeitnehmers liege dann nicht vor, wenn ihm der Verzicht durch einen angemessenen Vorteil ausgeglichen werde. Die Zusage eines Zeugnisses mit überdurchschnittlicher Beurteilung stelle keinen kompensierenden Vorteil dar. Der Klageverzicht ist daher unwirksam und die Kündigung nichtig, weil sie ohne Zustimmung des Integrationsamtes erfolgt sei. (Urteil des Bundesarbeitsgerichts – BAG – vom 24. September 2015; Az.: 2 AZR 347/14) (BS)

19 100 Studienanfängerinnen und -anfänger in NRW haben sich im Studienjahr 2015 für den Bereich Informatik entschieden. Quelle: IT.NRW

Selbstständige und Existenzgründer richtig sozial absichern

In der DIHK-Publikation „Soziale Absicherung 2016“ werden die wichtigsten Regelungen für Selbstständige zur Kranken-, Renten-, Unfall-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung zusammengefasst. Zur Vorbereitung einer Existenzgründung gehört es auch, einen Blick auf persönliche soziale Absicherung bei Krankheit, Unfall und Alter zu werfen. Das System ist komplex und immer wieder von gesetzlichen Änderungen betroffen. Erste Fragen dazu beantwortet die aktualisierte DIHK-Publi-

kation „Soziale Absicherung 2016“. Sie fasst die wichtigsten Regelungen für Selbstständige zur Kranken-, Renten-, Unfall-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung zusammen. Für die Auflage 2016 wurden die Rechengrößen für das Jahr 2016 angepasst und rechtliche Änderungen eingearbeitet. Die DIHK-Publikation (60 Seiten) ist zum Preis von 6,20 Euro beim DIHK-Verlag, Werner-von-Siemens-Straße 13, 53340 Meckenheim oder online unter www.dihk-verlag.de erhältlich.

Stromverbrauch in PV-Wechselrichtern ist stromsteuerbefreit

Der Bundesfinanzhof (BFH) hat entschieden: „Wechselrichter, mit denen aus solarer Strahlungsenergie erzeugter Gleichstrom in marktfähigen Wechselstrom umgewandelt wird, sind für die Stromerzeugung erforderliche Neben- und Hilfsanlagen (§ 12 Abs. 1 Nr. 1 StromStV). Konkret heißt das: Für diesen

Strom muss keine Stromsteuer entrichtet werden. Zum Hintergrund: § 9 Absatz 1 Nr. 2 des Stromsteuergesetzes befreit Strom, der zur Stromerzeugung entnommen wird, von der Stromsteuer. § 12 Abs. 1 Nr. 1 der Stromsteuerdurchführungsverordnung präzisiert, dass Strom, der in den Neben- und Hilfsanlagen einer Anlage zur Erzeugung von Strom im technischen Sinne verbraucht wird, ebenfalls unter diese Regelung des Gesetzes fällt. Ungeklärt war bislang, wie Strom für den Betrieb von Wechselrichtern zu behandeln war, wenn er nicht aus der PV-Anlage mit Strom versorgt wird, sondern aus dem öffentlichen Netz. Das Urteil vom 6. Oktober 2015 hat das Az. VII R 25/14. (Bo)

361 Millionen Tonnen Güter wurden 2015 auf dem deutschen Schienennetz transportiert. Quelle: DESTATIS

5,6 Prozent Rückgang bei Insolvenzeröffnungen verzeichneten die Amtsgerichte in NRW. Quelle: IT.NRW

Anforderungen und Formulierung einer Stellenausschreibung

Ein Arbeitgeber darf in einer Stellenausschreibung für sein IT-Unternehmen von Bewerbern sehr gute Englisch- und Deutschsprachkenntnisse fordern und auf ein junges, hochmotiviertes Team hinweisen. Das hat das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg im Fall eines IT-Arbeitgebers entschieden, der einer 52-jährigen russischstämmigen Bewerberin eine Absage für eine Stelle als Softwareentwickler/-in erteilt hatte. Die abgelehnte Bewerberin sah darin eine Diskriminierung wegen ihres Geschlechts, ihrer Herkunft und ihres Alters und forderte 10 000 Euro Schadensersatz und Entschädigung. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass die Bewerberin für die ausgeschriebene Stelle objektiv geeignet sei. Sie sei gegenüber anderen Bewerbern benachteiligt, weil sie nicht zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen worden sei. Das beruhe aber nicht auf einer Diskriminie-

rung im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG). Es fehle an einem Kausalzusammenhang zwischen der benachteiligenden Behandlung und einem durch das AGG (vgl. § 1) verbotenen Anknüpfungsmerkmal. Der Hinweis auf eine Vollzeitstelle begründe keine Vermutung für eine mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts. Die Forderung von sehr guten deutschen und englischen Sprachkenntnissen sei angesichts der mit der Stelle verbundenen Kundenkommunikation nachvollziehbar und sachlich gerechtfertigt. Die Formulierung „in einem jungen, hochmotivierten Team“ sei nicht eindeutig. Das könne sich sowohl auf den Zeitpunkt der Teamzusammensetzung beziehen wie auf das Lebensalter der Teammitglieder. Daher fehle eine überwiegende Wahrscheinlichkeit für eine Benachteiligung wegen des Alters. Die Klage sei daher unbegründet. (Urteil des Landesarbeitsgerichts - LAG - Baden-Württemberg vom 15. Januar 2016; Az.: 19 Sa 27/15, Revision zugelassen) (BS)

Abgabefristen beachten – Mit Steuererklärung Geld zurückholen

Wenn die Pflicht zur Abgabe einer Steuererklärung für das Jahr 2015 besteht, muss sie laut Gesetzgebung bis zum 31. Mai 2016 beim Finanzamt vorliegen. Wer sich nicht selber an die Arbeit machen will, beauftragt einen Steuerberater oder wendet sich an einen Lohnsteuerhilfeverein. Dann muss die Steuererklärung bis zum 31. Dezember 2016 abgegeben werden. Wollen die Finanzbeamten die Unterlagen schon vorher sehen, müssen sie triftige Gründe nennen. Das kann zum Beispiel der Fall sein, wenn sich im Vorjahr eine hohe Abschlusszahlung ergeben hat. Kann der Termin zur Abgabe der Steuererklärung nicht eingehalten werden, sollte beim zuständigen Finanzamt ein formloser Antrag auf Fristverlängerung gestellt werden. Darin ist zu begründen, warum die fristgerechte Abgabe nicht möglich ist. Gründe dafür können zum Beispiel noch fehlende Unterlagen oder Krankheit sein. Anzugeben ist auch der Termin, bis wann die Steuererklärung nachgereicht wird. Der Antrag sollte vor Ablauf des Termins schriftlich beim Finanzamt eingehen. Besteht die Pflicht zur Einkommensteuererklärung, sollte man sich nicht davor drücken, denn Ver-

weigerer fliegen leicht auf. Die Finanzbeamten erhalten immer mehr Steuerdaten auf elektronischem Weg übermittelt. Zum Beispiel: vom Arbeitgeber, der Deutschen Rentenversicherung, von Arbeitsagenturen, Krankenversicherungen, Elterngeldstellen, Riester- und Rürup-Anbieter, Banken, Fondsgesellschaften. „Besteht der Verdacht, dass Steuern offen sind, werden nicht nur Abrechnungen nachgefordert, sondern es drohen auch Verspätungszuschläge und Zwangsgelder“, warnt der Bund der Steuerzahler. Besteht keine Pflicht zur Abgabe der Steuererklärung, kann sie freiwillig abgegeben werden. Dafür ist vier Jahre Zeit. Die Steuererklärung für 2015 muss demnach bis spätestens 31. Dezember 2019 beim Finanzamt eintreffen. Es empfiehlt sich jedoch, den Endtermin nicht auszureizen, sondern die Steuerrückzahlung für das Jahr umgehend zu beantragen. Denn je eher die Unterlagen den Finanzbeamten vorliegen, umso zügiger gibt es zu viel bezahlte Lohnsteuer und gegebenenfalls von Banken einbehaltenen Zinsabschlag zurück. „Entsteht wider Erwarten eine Steuernachzahlung, so kann der Antrag auf die freiwillige Steuererklärung zurückgenommen werden“, sagt Dr. Klocke. Dafür hat man einen Monat Zeit. (Ila)



Impressum

Herausgeber:

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

Redaktion:

Martina Behrens
(Leitung, verantwortlich für den redaktionellen Inhalt)

Julia Kabbalo, Telefon: 0203 2821-496

Maiko Rellecke, Telefon: 0203 2821-275

Olivia Strupp, Telefon: 0203 2821-200

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

Gestalterische Konzeption:

www.cantaloop.de

Druck und Verlag:

schafrath medien
L.N. Schafrath 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:

Rheinische Post Verlagsgesellschaft mbH
Zülpicher Str. 10, 40196 Düsseldorf
Geschäftsführung:

Dr. Karl Hans Arnold, Patrick Ludwig, Hans Peter Bork,
Johannes Werle, Tom Bender, Stephan Marzen
Anzeigen- und Objektleitung:

David Schattke

Telefon: 0211 505-2404

E-Mail: david.schattke@rheinische-post.de

Gültig ist die Preisliste Nr. 12 vom 1. Januar 2016.

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 1/16 – 48.954 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 164938-0, Fax: -115

47533 Kleve, Boschstraße 16 (TZK)

Telefon: 02821 97699-0, Fax: -154



Effectuation

Unternehmerisch Denken und Handeln kann jeder lernen

Sie garantieren volle Häuser und ein andächtig lauschendes Publikum: besonders erfolgreiche Unternehmer. Wir bewundern ihre kreativen Ideen, ihren Mut, ihre Überzeugungskraft und mitunter auch ihr Glück. Und wir fühlen uns in ihrer Nähe immer etwas kleiner und normaler als sie. Doch was ist dran am Mythos der großen Entrepreneur? Muss man zum Unternehmer geboren sein? Die Wissenschaft sagt eindeutig „nein“. Unternehmertum sei vielmehr eine Expertise, die jeder lernen kann. In der Praxis hat sich das allerdings noch nicht ausreichend herumgesprochen. Doch der Reihe nach ...

Grafiken: Thinkstock.com/vasabii

Unternehmerisch handeln – was ist das eigentlich? Im Zentrum unternehmerischen Erfolgs steht – so die Wissenschaft – die Tätigkeit des Unternehmens unter Ungewissheit. Mit anderen Worten: Erfolgreiche Unternehmer lernen entschlossen zu entscheiden und zu handeln, auch wenn sonst noch keiner weiß, wohin die Reise geht. Wie genau sie das machen, wird seit mehr als 15 Jahren intensiv beforscht (siehe Kasten): Es sind demnach nicht Talent oder Glück, die Menschen zu erfolgreichen Unternehmern machen. Durch jahrelange Erfahrung lernen sie intuitiv „Effectuation“ (so der wissenschaftliche Begriff für unternehmerische Expertise) zu nutzen. Doch „Effektuierten“ kann im Prinzip jeder, der etwas Neues wagen möchte. Wir müssen uns nur von ein paar Heldenmythen verabschieden und sie durch unternehmerische Prinzipien ersetzen. Wenn Sie sich im Folgenden wiedererkennen, dann dürfen Sie sich also ab sofort „Effectuator“ nennen.



Aufräumen mit großen Mythen

Sie würden ja alles tun, wenn Sie eine brillante Idee hätten? Achtung, Mythos! Bill Gates hat Microsoft gegründet, weil er keinen Job als Basic-Programmierer bekommen hat. Mark Zuckerberg wollte Studierende am Campus von Harvard vernetzen. Und am Anfang des legendären Zauberwürfels stand die Idee von Ernő Rubik, ein Lehrmittel für die Schulung des räumlichen Vorstellungsvermögens in seinen Design-Vorlesungen zu entwickeln. Große Unternehmungen beginnen meistens bei den Interessen, den Fähigkeiten und dem sozialen Netzwerk von Unternehmern – und nicht bei brillanten Ideen. Starten Sie also bei den vorhandenen Mitteln – wer Sie sind, was Sie wissen und wen Sie kennen – und nicht bei „mythischen Zielen“. Sie sind nicht besonders mutig? Das sollte nicht das Problem

sein! „Ebay war zunächst mein Hobby. Ich hatte einen Job, den ich mich nicht aufzugeben traute, als ich 1995 Ebay ins Netz stellte“, erzählt beispielsweise Pierre Omidyar seine Erfolgsgeschichte, „und deshalb habe ich Ebay auch so gestaltet, dass ich mich nicht viel darum kümmern musste.“ Die meisten erfahrenen Unternehmer verzichten darauf, Kopf und Kragen zu riskieren. Sie überlegen sich stattdessen, was sie aufs Spiel setzen können und rechnen mit dem Scheitern als Möglichkeit. Orientieren Sie Ihren Einsatz also daran, was Sie zu verlieren bereit sind – und nicht am unsicheren erwarteten Ertrag.

„Große Unternehmungen haben meist nichts mit ‚brillanten Ideen‘ zu tun“

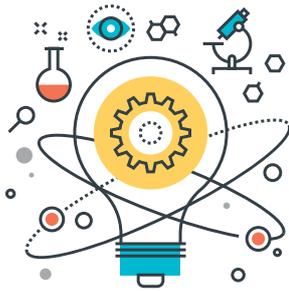
Partner finden sich von alleine

Sie tun sich schwer, die Richtigen ins Boot zu holen? Darum geht es nicht! „Ich gehe einfach los und rede mit jedem über meine Vorhaben“, so ein erfolgreicher Serienunternehmer. „Wenn dann jemand sagt, er ist dabei und bringt interessante Ideen und Mittel ein, dann bringt das mein Vorhaben voran. Ich muss nicht am grünen Tisch entscheiden, wer Kunde, Partner oder Mitbewerber ist. Die wählen sich faktisch selbst aus!“ Auch dieses Muster ist vielen erfolgreichen Unternehmern gemein. Sie kreieren ihre Vorhaben gemeinsam mit anderen. Dazu sprechen Sie offene Beitragseinladungen á la „Was müsstest du dabei sein, damit du dabei bist?“ aus. Gehen Sie also schon früh Vereinbarungen ein und bilden Sie Partnerschaften mit denen, die mitzumachen bereit sind. Verzichteten Sie darauf, sich abzugrenzen oder nach den „richtigen“ Partnern zu suchen.

Durch Perspektivwechsel Chancen entdecken

Ihnen fehlt das nötige Glück oder Sie haben sogar manchmal schlichtweg Pech in ihrem Vorhaben? Sehen wir uns an, wie erfolgreiche Unternehmer mit Glück und Pech umgehen. Am Anfang der Entwicklung von Post-it stand eine missglückte Kleberentwicklung: Der Kleber haftete nur anstatt zu kleben. Der Gründer von Geox (Der Schuh, der atmet.) hatte auf einer Reise die falschen Schuhe mit und litt schrecklich unter Schweißfüßen, bis er sich Löcher in die Sohlen bohrte. In Unerwar-

tetem oder Unerwünschtem stecken meistens auch Chancen. Diese sind meist nicht offensichtlich, sondern lassen sich erst durch neu betrachten und handeln erschließen. Erfahrene Unternehmer lernen mit der Zeit, diese Neubetrachtung routinemäßig vorzunehmen und aus Überraschungen Wert zu generieren. Nutzen Sie also Umstände, Zufälle und Unvorhergesehenes als Gelegenheit, anstatt sich bloß darüber zu ärgern oder sich dagegen abzugrenzen.



„In Unerwartetem oder Unerwünschtem stecken meistens auch Chancen.“

Dürfen Gründer das?

Klingt doch eigentlich einfach: Die eigenen, vorhandenen Mittel betrachten, kleine Schritte machen und den leistbaren Verlust im Auge behalten. Vereinbarungen eingehen und den Zufall als Partner gewinnen. Und es klingt so gar nicht nach dem, wie in den letzten 20 Jahren die Gründerbegleitung professionalisiert wurde. Es wurde das Handwerk der Businessplanung trainiert, dem das Paradigma der Planbarkeit von Erfolg zugrunde liegt. Doch besonders unter ungewissen Bedingungen – wenn sich die Zukunft eben schwer oder gar nicht planen lässt – funktionieren Businesspläne nicht besonders gut. Erkundendes Handeln nach Effectuation hat deutliche Vorteile: Gründer kommen auf Basis ihrer Potenziale ins Gestalten und erschließen Wert, der sich sitzend und planend nicht abbilden ließe. Das Entscheidungskriterium des „leistbaren Verlusts“ stellt sicher, dass niemand Kopf und Kragen für seine Unternehmungen riskiert.

„In den letzten 20 Jahren wurden Businesspläne trainiert – Effectuation ist eine andere Methode“

Effectuation legitimiert aber auch etwas, das bei vielen Gründern bereits intuitiv angelegt ist. „So zu gründen fällt mir leicht und liegt mir sehr nahe“, sagt beispielsweise ein Gründer aus der Kultur- und Kreativwirtschaft. „Und ich bin froh, dass es dafür endlich einen Namen gibt. Bisher musste ich mir immer den Vorwurf gefallen lassen, das sei nicht professionell.“ Dieses Potenzial sehen zunehmend auch Gründerbegleiter, wenn sie sich mit den neuen Erkenntnissen aus der Entrepreneurship-Forschung auseinandersetzen. Eine wachsende Anzahl an Einrichtungen zur Gründerförderung bringt daher Effectuation als „zweite Methode“ in die Beratung. Dabei kann es nicht das

Ziel sein, mit Effectuation als unternehmerischer Expertise die Werkzeuge der klassischen Businessplanung zu ersetzen. Es geht vielmehr darum, diese überall dort sinnvoll zu ergänzen, wo planen einfach nicht funktioniert.

Was haben Unternehmen davon?

Doch nicht nur Entrepreneure schlagen sich mit Herausforderungen unter Ungewissheit herum. Auch das KMU-Umfeld gilt zunehmend als „VUKA“ (volatil, ungewiss, komplex und ambig, sprich: mehrdeutig). „Um unseren aktuellen Herausforderungen begegnen zu können, brauchen wir Mitarbeiter, die unternehmerisch denken und handeln!“ Welcher KMU-Geschäftsführer könnte diesem Statement nicht zustimmen? Doch was tun, um den Unternehmergeist in der Belegschaft zu wecken? Wenn wir den Geschichten erfolgreicher Unternehmer lauschen, macht das gute Stimmung und lässt uns staunen. Aber es macht uns nicht unternehmerischer. Die Rollenvorbilder reden über das WAS ihrer Erfahrung. Aber sie verfügen über keine bewusste Gebrauchsanweisung für das WIE. Der „Mythos der geborenen Unternehmer“ lebt dann weiter und lässt uns ratlos zurück. Das muss nicht so sein. Denn die „Gebrauchsanweisung“ für unternehmerisches Denken und Handeln gibt es bereits. „Effektuierten“ ist erfolgreichen Unternehmern wissenschaftlich abgucken und sagt uns, wie wir loslegen können. Was spricht also dagegen, bei der nächsten Motivationsveranstaltung Effectuation zu erklären? Zu erklären, WIE unternehmerisch Denken und Handeln funktioniert und wie man es lernen kann? Der ebenfalls geladene erfolgreiche Unternehmer wird sich wahrscheinlich verstanden fühlen! ●

Exkurs: Herkunft von Effectuation

Vor mehr als 15 Jahren begann die Kognitionswissenschaftlerin Saras Sarasvathy von der University of Virginia erfahrenen Unternehmern „beim Denken zuzuhören“. Sie fand heraus, dass diese in Situationen der Ungewissheit bevorzugt eine Logik des erkundenden Handelns nutzten, die Sarasvathy mit Effectuation bezeichnete. Anstatt beispielsweise viel Zeit in Prognosen, Zieldefinitionen und Businesspläne zu investieren, legen Sie los und setzen konkrete Schritte des Gestaltens. Statt zu fragen „Was sollte man nun tun?“ fragen Sie ganz pragmatisch „Was kann ich nun tun?“ Aus Sarasvathys Forschungsarbeit wissen wir heute sehr genau, aus welchen Handlungsprinzipien unternehmerischer Erfolg gestrickt ist.



Der Autor: **Michael Faschingbauer** ist Organisationsberater, Dozent und Speaker. Sein Buch „Effectuation. Wie erfolgreiche Unternehmer denken, entscheiden und handeln“ wurde als Managementbuch des Jahres ausgezeichnet. Kontakt: office@faschingbauer.at



Bioladen-Pionierin auf Wachstumskurs in Kleve

Die beiden Töchter von Barbara Jacobs stehen für die Nachfolge bereit

Foto: © panthermedia.net/gpointstudio



Einblick

Frau Jacobs, Bio ist längst in der Mitte der Gesellschaft angekommen. Wie war die Situation 1980, als Sie Ihren Bioladen gründeten?

Da waren wir sicherlich Außenseiter. Die Idee ist aus dem damaligen Zeitgeist heraus geboren: Leben auf dem Lande, nachhaltig arbeiten, selbst anbauen. Zu der Zeit gab es noch keine Möglichkeit, selbst angebaute Lebensmittel offiziell irgendwo zu kaufen. Es gab Reformhäuser, die ein bisschen was von diesem Sortiment hatten, aber ansonsten gab es noch keine Bezugsquellen.

Was war damals Ihre Motivation, einen Bioladen zu gründen?

Der erste Ansatz war, sich selbst zu versorgen. Ich hatte also selbst Interesse an den Produkten. Der zweite Ansatz war, die Idee der gesunden Ernährung weiterzuverbreiten, mehr Kunden davon zu überzeugen. Es war einfach meine innere Überzeugung, dass Vollwerternährung und biologische Ernährung ein guter Weg sind.

Bio ist längst auch im normalen Supermarkt angekommen. Was bedeutet das für Sie als Biofachhändler?

Das ist sicherlich eine Konkurrenzsituation. Aber wir unterscheiden uns in zwei wesentlichen Punkten: Wir legen zum einen Wert auf Verbandsbio, nicht nur EG-Bio. Das heißt, wir führen Ware, die stärker kontrolliert wird. Die andere Sache ist, dass wir das, was wir verkaufen, auch leben. Ich weiß, wie meine Lebensmittel schmecken und kann dies auch den Kunden gegenüber erklären.

Sie bereiten die Übergabe Ihrer Bioläden an Ihre beiden Töchter vor – sind also ein echtes Familienunternehmen. Wie beeinflusst das Ihre unternehmerischen Entscheidungen?

Das Projekt mit dem zweiten Standort hätte ich allein nicht aufgenommen. Das ist eine Entscheidung für die nächsten zehn Jahre oder länger. Ich bin jetzt 60 Jahre alt, aber für die Generation, die jetzt am Start ist, lohnt sich das alles.

Was ist Ihnen in Sachen Mitarbeiterführung besonders wichtig?

Faire Arbeitsbedingungen, faire Bezahlung und ein gutes Betriebsklima sind mir sehr wichtig. Wir möchten auch, dass unsere Mitarbeiter unsere Werte mitleben, dass sie selber wissen, wie sie nachhaltig agieren müssen und dass sie die Produkte auch im ganzheitlichen Rahmen sehen und nicht nur einfach verkaufen.

Was war Ihre beste unternehmerische Entscheidung und Ihre schwierigste?

Die beste Entscheidung war, vor 14 Jahren zu unserem jetzigen Standort an der Kalkarer Straße zu ziehen. Es ist uns zwar schwergefallen, unseren vorigen Standort, eine kleine Straße mit vielen alternativen Läden, zu verlassen. Aber wir kamen dort nicht mehr weiter, weil wir nur 100 Quadratmeter hatten. Am jetzigen Standort haben wir mit 400 Quadratmetern gestartet. Die schwierigste Entscheidung war, jetzt einen zweiten Standort zu eröffnen, weil das noch mal eine große finanzielle Investition ist.

Was wünschen Sie sich für die nächsten Jahre?

Mein großer Wunsch ist natürlich, dass die Läden laufen, dass der Weg richtig war und dass alle zufrieden damit arbeiten können. Ich bin sehr zufrieden mit dem, wie es jetzt ist. Das ist mein Leben, das gehört einfach zu uns.

Wenn Sie nicht arbeiten, wie schalten Sie am besten in Ihrer freien Zeit ab?

Ich lese viel, gehe gerne mit unserem Hund spazieren, und ich habe sechs Enkelkinder. Mit denen unternehme ich schon gerne etwas. Das ist eine andere Welt. ●

Zur Person

Barbara Jacobs (60) ist eine Pionierin in Sachen Biolebensmittel und vegetarische Ernährung. Die studierte Ökotrophologin eröffnete 1980 in Kleve ihren Bioladen (www.bioladen-kleve.de), mit dem sie heute über 30 Mitarbeiter beschäftigt. Im Sommer baut sie mit einem zweiten Standort ihr Familienunternehmen aus, das sie in die Hände ihrer beiden Töchter übergeben möchte.

Carmen Radeck