



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



Thema Wirtschaft

März 03 · 2017

IHK, Postfach 10 15 08, 47015 Duisburg · A 07373 PVSt,  
Deutsche Post AG, Entgelt bezahlt.



# Wohlfühlzone Arbeitsplatz

## Was Unternehmen für die Mitarbeiterbindung tun können

Seite 8

**(18) LogistiKids ausgezeichnet**  
Siegerehrung mit Wirtschaftsminister Duin

**(20) Metropolregion Rheinland**  
Rheinische IHKs unterstützen Gründung

**(22) We do Digital**  
Wettbewerb gestartet



## Editorial

### China: Chancen für die Wirtschaft am Niederrhein nutzen

In den letzten Jahren haben sich die Wirtschaftsbeziehungen zwischen unserer Region und China weiter dynamisch entwickelt. Aufgrund seiner Lage bietet der Niederrhein zahlreiche strategische Vorteile. Chinesische Investoren finden hier nahezu ideale Bedingungen vor: eine gut ausgebaute Verkehrsinfrastruktur und Logistik, qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und ein großes Kundenpotenzial, um nur einige Beispiele zu nennen.

Eine nicht zu unterschätzende Wirkung hat die Zugverbindung zwischen dem Niederrhein und China. Diese auch „neue Seidenstraße“ genannte Schienenstrecke verbindet Duisburg und die Metropole Chongqing. Sie war auch Anlass für den Besuch des chinesischen Staatspräsidenten. Nicht zuletzt wegen der internationalen Presseberichterstattung sind viele Unternehmen auf Duisburg und den Niederrhein aufmerksam geworden. Seitdem haben sich immer mehr chinesische Unternehmen angesiedelt. Innerhalb kurzer Zeit ist ihre Zahl auf über 70 angewachsen.

Ausdruck dieser positiven wirtschaftlichen Beziehungen ist auch die Gründung des China Business Network Duisburg e. V., einem Zusammenschluss maßgeblicher Chinaakteure. Es zeigt, dass viele Institutionen und Partner auf chinesische Investoren vorbereitet sind. Beste Voraussetzungen also, um Duisburg und den Niederrhein zu dem China-Standort in Deutschland zu machen. Diese Entwicklungen wollen wir als IHK auch weiterhin aktiv begleiten und die Chancen, die sich für unsere Wirtschaft am Niederrhein daraus ergeben, nutzen.

**Michael Rademacher-Dubbick**

Vizepräsident der Niederrheinischen IHK  
und Vorsitzender des Außenwirtschaftsausschusses

## 1

### Editorial

China: Chancen für die Wirtschaft am Niederrhein nutzen

## 4

### Kompakt

- 4 Stadt Kevelaer erhält 1,84 Millionen Euro
- 5 Termine kompakt
- 6 Alles neu beim Niederrhein Tourismus

## 7

### Neues aus den Hochschulen

## 16

### Wirtschaft und Region

- 16 IHK-Willkommenslotsin zieht positive Bilanz



- 17 IHK-Konjunkturumfrage
- 18 Minister Duin ehrt die „LogistiKids“ 2016
- 20 Wirtschaftsjunioren und Landrat zeichnen Schüler aus
- 21 40 neue Weiterbildungsstipendien vergeben
- 22 Gemeinsam den digitalen Wandel gestalten

## 24

### IHK-Ratgeber

- 24 Transport für land- oder forstwirtschaftliche Güter
- 25 Erklärung für Gewerbe- und Umsatzsteuer wie gewohnt abgeben

## 26

### Unternehmen im Blick

- 26 Das tw-Wirtschaftsbild: NiederRheinLande
- 29 RWE und Duisport sind Vorreiter beim Einsatz von LNG
- 30 Auszeichnung für Bofrost-Gruppe
- 30 Duisburger Büromarkt unter dem Durchschnitt
- 31 RedTherm zeigt Energiesparteknik für Häuser

## 32

### Gut zu wissen

Freistellungsanspruch bei Erkrankung eines Kindes

## 36

### Zur Person

## 44

### Verkündungen

## 48

### Handelsregister

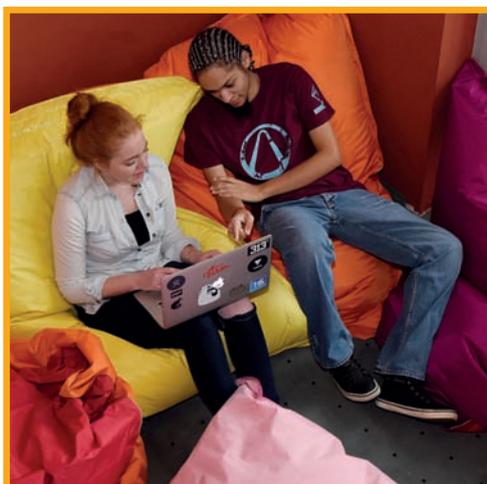
## 55

### Impressum

## 56

### Einblick

„Ein Hut ist eine sehr individuelle Angelegenheit“



## 8

### Titelthema

Wohlfühlzone Arbeitsplatz – Was Unternehmen für die Mitarbeiterbindung tun können

Aufgrund des demografischen Wandels wird es immer schwieriger, für bestimmte Positionen geeignete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu finden. Laut aktueller IHK-Konjunkturumfrage sehen 43 Prozent der befragten Unternehmen am Niederrhein – und damit doppelt so viele wie noch vor fünf Jahren – im Fachkräftemangel ein Hauptrisiko für ihren weiteren Geschäftsverlauf. Neben der Rekrutierung von Fachkräften wird es für Unternehmen immer bedeutender, vorhandenes Personal zu halten und zu entwickeln.

Titelbild:  
Ullrich Sorbe



Foto: Olivia Strupp

● Land unterstützt Tourismusentwicklung

## Stadt Kevelaer erhält 1,84 Millionen Euro

Mit mehr als 7,8 Millionen Euro fördert die Landesregierung die Tourismusentwicklung im Ruhrgebiet und in Kevelaer. Einen von insgesamt fünf Bewilligungsbescheiden überreichte Wirtschaftsminister Garrelt Duin der Stadt Kevelaer GmbH. Mit den Fördermitteln in Höhe von 1,84 Millionen Euro soll in dem niederrheinischen Wallfahrtsort ein Sole- und Pilgerpark errichtet werden. Sechs Millionen Euro erhält die Ruhr Tourismus GmbH. Die Mittel fließen unter anderem in Netzwerk- und Vermarktungsprojekte der Industriekultur und in die Verbesserung des radtouristischen Angebots im Ruhrgebiet.

Finanziert werden die Maßnahmen aus dem Europäischen Fonds für Regionale Entwicklung und aus Landesmitteln. Das Land NRW erfreut sich bei Besuchern großer Beliebtheit und liegt im Bundesländervergleich der Gästezahlen konstant auf Platz drei. ●

● Bewerbungsfrist endet am 31. März

## Ferienprojekt TalentCamp Ruhr

Die Bewerbungsphase für das TalentCamp Ruhr ist gestartet. Das zehntägige Ferienprogramm bietet insgesamt 40 Schülerinnen und Schülern der Klasse 9 die Möglichkeit, an spannenden Workshops teilzunehmen. Darin können die Jugendlichen ihre Fähigkeiten entdecken und entfalten. Das Camp findet vom 19. bis 28. Juli 2017 in der Westfälischen Hochschule Gelsenkirchen statt und ist Teil der Initiative TalentMetropole Ruhr. Unter deren Dach bündelt der Initiativkreis Ruhr vielfältige Bildungsaktivitäten. Mitinitiator des Projekts ist der Verein Durchstarten.

Interessierte können sich mit Empfehlung eines Lehrers, Sporttrainers oder einer anderen berechtigten Person noch bis zum 31. März bewerben. Alle Details sowie Bewerbungsunterlagen und Empfehlungsformular gibt es unter [www.durchstarten-ev.de](http://www.durchstarten-ev.de) ●



Foto: Initiativkreis Ruhr

● Arbeitnehmer, Unternehmer und Studierende profitieren

## Agenda für bessere Chancen in der Grenzregion

Fast sechs Millionen Einwohner leben in den niederländischen Grenzregionen zu Belgien und Deutschland - und doch ist der Schritt über die Grenze in Bezug auf Arbeit, Studium oder Unternehmertätigkeit oft noch mit großen Hindernissen verbunden. Das soll sich ändern. Eine 40 Aktionen umfassende Agenda wurde jetzt an die Vertreter der niederländischen, deutschen und flämischen Regierungen übergeben.

Das Maßnahmenpaket enthält insgesamt 15 Ziele. Verringerung des Verwaltungsaufwands für Unternehmer in der Grenzregion, Verbesserung der Informationsmöglichkeiten, schnellere Erreichbarkeit von Arbeits- oder Praktikumsplätzen jenseits der Grenze sind nur drei der benannten Ziele, die das Aktionsteam grenzüberschreitende Wirtschaft und Arbeit erreichen will. Das Team wurde eingerichtet, um das Wirtschafts- und Beschäftigungswachstum in den Grenzregionen zu fördern. ●



Foto: Olivia Strupp

- **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](http://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](mailto:rieger@niederrhein.ihk.de)

Aktuelle Bekanntmachungen: Einigungsstelle, Beschaffungen. ●

- **Neues Portal [www.open.nrw](http://www.open.nrw)**

## NRW-Geobasisdaten ab sofort online abrufbar

Hochauflösende Luftbilder, Karten von Straßen und Grundstücken, die Darstellung ganzer Landschaften. Über das neue Portal [www.open.nrw](http://www.open.nrw) stellt das Land NRW diese Geobasisdaten kostenlos zur Verfügung. Bürgerinnen und Bürgern, Nutzern aus Wirtschaft, Verwaltung, Recht und Wissenschaft ermöglicht die Landesregierung damit neue Chancen zur Entwicklung und Forschung.

Das Angebot wurde in Zusammenarbeit zwischen Land und Kommunen erarbeitet. Die von den 53 Kreisen und kreisfreien Städten als Katasterbehörden geführten Liegenschaftskarten (Flurstücke, Gebäude, etc.) sind ebenso enthalten wie die vom Land hergestellten topografischen Karten, Luftbilder und Geländemodelle. Weitere Informationen über die Erstellung der einzelnen Geobasisdaten unter [www.geobasis.nrw.de](http://www.geobasis.nrw.de). ●

- **Das AHK-Seminarprogramm für 2017 ist da**

## Gut qualifiziert für das Niederlande-Geschäft

Von Arbeitsrecht bis Zertifizierung: Auch im laufenden Jahr bietet die Deutsche Auslandshandelskammer (AHK) Niederlande ein breites Spektrum von Kursen, Workshops und Webinaren an, die deutsche Interessenten fit für das Engagement im Nachbarland machen. Abgedeckt sind die Bereiche Sprachkompetenz, Marketing und Kommunikation, Personal und Arbeitsrecht, Recht und Finanzwesen. Darüber hinaus werden zu aktuellen Themen über das Jahr verteilt „Specials“ organisiert, von denen im neuen Seminarprogramm einige exemplarisch aufgeführt sind.

Die Angebote vermitteln nicht nur Fachkenntnisse, sie laden darüber hinaus zum Erfahrungsaustausch und zum Knüpfen von Kontakten ein. Außerdem gibt es auch wieder Inhouse-Schulungen, bei denen Spezialisten aus einem großen Netzwerk von Trainern und Dozenten bedarfsgerechte Weiterbildungsmaßnahmen in Unternehmen durchführen oder auch Vorträge halten. Zum Seminarprogramm: [www.dnhk.org/seminare](http://www.dnhk.org/seminare) ●

IHK-Service

tw

## Termine kompakt

### MESSEN – KONGRESSE

#### MSV-Sponsorenmesse

Fachmesse für Sponsoring. 22. März, schauinsland-reisen-arena, Duisburg.  
E-Mail [chechler@lagardere-se.com](mailto:chechler@lagardere-se.com)

#### Internorga

Internationale Fachmesse für Hotellerie, Gastronomie, Gemeinschaftsverpflegung, Bäckereien und Konditoreien. 17. bis 21. März, Messegelände Hamburg.  
[www.internorga.com](http://www.internorga.com)

#### Werkstätten:Messe

Leistungsschau der Werkstätten für behinderte Menschen & Fachmesse für berufliche Bildung. 29. März bis 1. April, Messezentrum Nürnberg.  
[www.werkstaettenmesse.de](http://www.werkstaettenmesse.de)

#### h&h cologne

Fachmesse für Handarbeit + Hobby. 31. März bis 1. April, Messegelände Köln.  
[www.hh-cologne.de](http://www.hh-cologne.de)

#### Holland-Tag

Das Netzwerk-Event bietet Marktinfos und Kontakte rund um die Niederlande für Unternehmensvertreter der Branchen Energie, Lebensmittel, Transport & Logistik, Bau & Infrastruktur, Gesundheit sowie Industrie & Hightech. 28. März ab 12.30 Uhr im Düsseldorfer Hotel van der Valk, Düsseldorf.  
[www.hollandtag.de](http://www.hollandtag.de)

#### Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes

Ein Leiharbeiter darf ab dem 1. April 2017 grundsätzlich nicht länger als 18 aufeinanderfolgende Monate bei demselben Entleiher tätig sein. Diese und viele andere Änderungen gehen mit dem Gesetz zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes einher. Zusammen mit der Unternehmerverbandsgruppe aus Duisburg wird dazu ein kompakter Überblick gegeben. 26. April von 17 bis 19 Uhr, IHK Hauptgeschäftsstelle Duisburg.

**Details und Anmeldung:** [www.ihk-niederrhein.de/arbeitnehmerueberlassung](http://www.ihk-niederrhein.de/arbeitnehmerueberlassung).



IHK-Service

## Termine kompakt

### SEMINARE – TAGUNGEN

#### Seminar: Ansätze zur Optimierung eines Materiallagers – Verfügbarkeit ohne hohe Bestände sichern

Das Materiallager nimmt eine zentrale Stellung im Unternehmen ein und dient der Versorgung aller Abteilungen. Die Bestandsprüfung muss daher funktionsübergreifend und nachhaltig gestaltet werden. Die Möglichkeiten gegebener und potenzieller Lieferanten sind ebenso zu betrachten. Die Teilnehmer lernen die unterschiedlichen Optimierungsmöglichkeiten kennen. Prozesse, Kosten, Abläufe und die Zeitbedarfe werden transparent dargestellt. 3. bis 4. April, 9 bis 16:30 Uhr, in der IHK, Duisburg. Informationen und Anmeldung bei Maria Kersten, Telefon: 0203 2821-487.

**E-Mail:** [kersten@niederrhein.ihk.de](mailto:kersten@niederrhein.ihk.de)

#### Seminar: Grundlagen der Fahrzeug- und Fuhrparkverwaltung

In diesem Seminar erfahren die Teilnehmer, welche Aufgaben mit der Verwaltung eines Fuhrparks verbunden sind und welche Gesetze und Vorschriften berücksichtigt werden müssen. Des Weiteren erhalten sie wichtige Informationen, wie man kurzfristig und nachhaltig die Fuhrpark- und Fahrzeugkosten senken kann. 4. April, 9 bis 16:30 Uhr, in der IHK Duisburg. Informationen und Anmeldung bei Maria Kersten, Telefon: 0203 2821-487.

**E-Mail:** [kersten@niederrhein.ihk.de](mailto:kersten@niederrhein.ihk.de)

#### Kleingruppentraining: Besonderheiten bei internationalen Verträgen

In diesem Seminar lernen die Teilnehmer wichtige Klauseln für internationale Verträge kennen und werden in die Verhandlungssituation mit internationalen Vertragspartnern eingeführt. Des Weiteren werden die Unterschiede zwischen dem deutschen Recht und UN-Kaufrecht herausgestellt. 5. April, 9 bis 16:30 Uhr, in der IHK Duisburg. Informationen und Anmeldung bei Maria Kersten, Telefon: 0203 2821-487.

**E-Mail:** [kersten@niederrhein.ihk.de](mailto:kersten@niederrhein.ihk.de)

## ● 125 000 Euro Prämie für herausragende Innovationen Innovationspreis für Klima und Umwelt ausgeschrieben



Die Bewerbungsphase für den Deutschen Innovationspreis für Klima und Umwelt ist gestartet. Bis zum 31. Mai können sich deutsche Unternehmen und Forschungseinrichtungen mit herausragenden Innovationen im Bereich Klima- und Umweltschutz um den Preis bewerben. Prämiert werden innovative Prozesse, Produkte und Dienstleistungen sowie klima- und umweltfreundliche Technologietransferlösungen für Schwellen- und Entwicklungsländer.

In fünf Kategorien erhalten die Preisträger jeweils 25 000 Euro. Das Bundesumweltministerium und der Bundesverband der Deutschen Industrie vergeben den renommierten Preis bereits zum sechsten Mal. Die Preisverleihung erfolgt im Februar 2018. Alle Details zur Bewerbung unter [www.iku-innovationspreis.de](http://www.iku-innovationspreis.de) ●

### ● Ehrung für die klügsten Köpfe in Wissenschaft und Wirtschaft

## Innovationspreis des Landes Nordrhein-Westfalen 2017

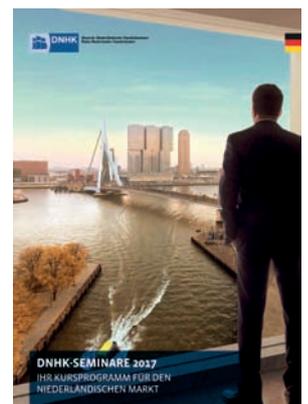
Das Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung des Landes Nordrhein-Westfalen lobt erneut den Innovationspreis des Landes Nordrhein-Westfalen aus. Der Preis wird in den drei Kategorien „Ehrenpreis“, „Innovation“ und „Nachwuchs“ vergeben und ist mit 150 000 Euro dotiert. Kandidatinnen und Kandidaten für die beiden Kategorien „Innovation“ und „Nachwuchs“ können von Hochschulen, Forschungseinrichtungen und forschenden Unternehmen vorgeschlagen werden. In der Kategorie „Innovation“ sind Eigenbewerbungen möglich. Vorschläge und Selbstbewerbungen von Forscherinnen sind ausdrücklich erbeten. Bis zum 31. März läuft die Bewerbungsfrist. ●

### ● Kataloge, Magazin und Internetauftritt

## Alles neu beim Niederrhein Tourismus

Die Niederrhein Tourismus GmbH hat in ihr Mediendesign investiert. Nicht nur Kataloge und Magazin glänzen in neuem Erscheinungsbild, auch der Internetauftritt ist nun nutzerfreundlicher und responsiv gestaltet, so dass sich die Darstellung automatisch an PC, Tablet und Smartphone anpasst. Die kostenfreien Broschüren „Freizeit am Niederrhein“ und „Übernachten am Niederrhein“ kommen 2017 im handlichen Format heraus. Mittels spannender Reportagen informiert das erstmals im Vorjahr erschienene Magazin „Auszeit am Niederrhein“ erneut über die Region.

Erhältlich ist das Angebot in den Städten und Gemeinden der Kreise Kleve, Wesel und Viersen sowie unter Telefon 02162-817903 oder per E-Mail an [info@niederrhein-tourismus.de](mailto:info@niederrhein-tourismus.de). Alle Details unter [www.niederrhein-tourismus.de](http://www.niederrhein-tourismus.de) ●



# Neues aus den Hochschulen

## 17. Internationales CAR-Symposium: Zeitenwende in der Autoindustrie

Mit über 1100 angemeldeten Teilnehmern erreichte das 17. CAR-Symposium der Universität Duisburg-Essen (UDE) am 1. Februar erneut einen Spitzenwert. Im Fokus stand die intelligente individuelle Mobilität. Professor Ferdinand Dudenhöffer: „Alle Autobauer, Zulieferer und IT-Unternehmen arbeiten fieberhaft am intelligenten Auto, das automatisiert und emissionsfrei elektrisch fährt.“ Der Übergang in die Welt des autonomen Fahrens konfrontiert die Technologiekonzerne mit neuen Herausforderungen, die weit über die Welt der „vier Räder“ hinausgehen. Wie können Innovationsprozesse gestaltet werden? Nur mithilfe künstlicher Intelligenz, schnellen Datentransfers mit 5G-Internet, aber auch mit neuen lenkradlosen Fahrzeug-Interieurs, war Tenor der Diskussionen und Präsentationen zum autonomen Fahren.

Mit mehr als 100 Partnerunternehmen aus der Automobilindustrie, einer Fachausstellung, bei der über 85 Unternehmen ihre Produkte und Innovationen präsentierten, sowie 15 Info- und Workshops konnten die Besucher jede Menge an Informationen über das große Zukunftsthema mitnehmen. „Bei all dem, was gezeigt worden ist, können wir uns über das intelligente Auto für die A 40 freuen“, zieht Veranstalter Dudenhöffer Resümee. Mehr Details: [www.car-symposium.de](http://www.car-symposium.de) ●

## 3-D-Kompetenzzentrum Niederrhein: Fab Academy startet

Wenige Monate nach der Gründung setzt das 3-D-Kompetenzzentrum Niederrhein eines seiner wichtigsten Ziele in die Tat um: die Etablierung der Fab Academy in Deutschland, einem fünfmonatigem Ausbildungsprogramm rund um digitale Fertigung. Dieser Intensivkurs ging aus einer sehr erfolgreichen Vorlesung am Massachusetts Institute of Technology (MIT) hervor und wird inzwischen weltweit vernetzt angeboten. Die Projektpartner (Hochschule Rhein-Waal, Hochschule Ruhr West und RWTH Aachen) wollen ein Konzept zur Vermittlung der Schlüsselqualifikation „Digital Manufacturing Technologien“ und zur stärkeren Verankerung von Kompetenzen der digitalen Produktion in den Lehrplänen der Hochschulen und Schulen der Region entwickeln. Darüber hinaus wollen sie Bildungsangebote für Industrie und Handwerk anbieten sowie Beratungsstelle für Unternehmen sein und Unternehmensgründungen unterstützen.

„Die Fab Academy fördert innovative Formen der Interaktion von Technik, Wissenschaft und Gesellschaft, erprobt das interdisziplinäre Arbeiten und stärkt unsere internationale Vernetzung“, sagt Dr. Heide Naderer, Präsidentin der Hochschule Rhein-Waal. „Wir freuen uns, jährlich bis zu zwölf Studierenden an allen drei Hochschulen durch ein Stipendium die Teilnahme an dem Programm ermöglichen zu können. Und wir sind stolz, gemeinsam mit dem FabLab München die ersten zu sein, die die Fab Academy in Deutschland durchführen.“ Dieses Vorhaben wird aus Mitteln des Europäischen Fonds für regionale Entwicklung (EFRE) gefördert. ●



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](mailto:info@foerderverein-hrw.de), Telefon 02821 997542

Ansprechpartner beim Förderverein Universität Duisburg-Essen e. V.:

Robert Schweizog, E-Mail [foerderverein@uni-due.de](mailto:foerderverein@uni-due.de), Telefon 0203 2821-269





# Wohlfühlzone Arbeitsplatz

## Was Unternehmen für die Mitarbeiterbindung tun können

Aufgrund des demografischen Wandels wird es immer schwieriger, für bestimmte Positionen geeignete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu finden. Laut aktueller IHK-Konjunkturumfrage sehen 43 Prozent der befragten Unternehmen am Niederrhein – und damit doppelt so viele wie noch vor fünf Jahren – im Fachkräftemangel ein Hauptrisiko für ihren weiteren Geschäftsverlauf (siehe auch S. 17). Neben der Rekrutierung von Fachkräften wird

es für Unternehmen immer bedeutender, vorhandenes Personal zu halten und zu entwickeln. Im tw-Titelthema: Unternehmer Alexander Kranki setzt auf Familiensinn (S. 9). Personalexperte Professor Dr. Christian Rüttgers empfiehlt Mitarbeiterbefragungen als Ausgangspunkt (S. 12). Die Niederrheinische IHK unterstützt mit verschiedenen Services Unternehmerinnen und Unternehmer bei der Fachkräftebindung (S. 14).



# „Wo man gerne hingehet und sich wohlfühlt“



## Ein Best-Practice-Beispiel aus Duisburg

**Der deutsche Mittelstand fürchtet Umsatzeinbußen, weil Fachkräfte fehlen. Viele Unternehmen versuchen deshalb, ihre Mitarbeiter zu halten, so gut es geht. Dabei steht Geld nicht immer im Mittelpunkt. Für Alexander Kranki, Geschäftsführer der Agentur für Digitale Transformation Krankikom aus Duisburg, ist es sogar eher das Gefühl, zu einer großen Familie zu gehören.**

### Welche Maßnahmen zur Mitarbeiterbindung halten Sie für wichtig?

Mitarbeiterbindung hat etwas mit Zufriedenheit zu tun, und das hat sowohl eine rationale als auch eine emotionale Komponente. Für mich ist die emotionale Komponente die wichtigere. Als Unternehmer kann man viele Dinge tun, damit sich die Mitarbeiter mit dem Unternehmen verbunden fühlen. Die Überschrift über alle diese Dinge ist: sich um seine Leute kümmern.

### Welche Maßnahmen funktionieren aus Ihrer Erfahrung?

Wir versuchen, den Mitarbeitern eine Arbeitssituation zu schaffen, die ihnen entgegenkommt. Zu den wichtigsten Maßnahmen bei uns zählen zum Beispiel Vertrauensarbeitszeiten und eine frei wählbare Stundenzahl. Die Mitarbeiter können mit ihrer Stundenzahl soweit runtergehen, wie sie wollen, wenn sie zum Beispiel einen kranken Vater zu pflegen haben. Oder wenn der Partner einen guten Job angeboten bekommen hat.

### Was funktioniert langfristig?

Wenn man die Anforderungen des Unternehmens in Einklang bringt mit dem, was der Mitarbeiter in seinem Leben braucht. Mitarbeiter müssen sich am Arbeitsplatz wohlfühlen. Dazu gehören auch ein individueller Arbeitsplatz und ein hohes Maß an Verantwortung. Wir schreiben unseren Leuten nicht vor, wie sie ihren Job machen müssen. Kontrolle ist gut, Vertrauen ist besser.

**Wie schaffen Sie das, auch aus unternehmerischer Sicht? Spielen da Werkzeuge eine Rolle, wie zum Beispiel Gamification, also eine Software, die wie in einem Spiel Punkte für erledigte Arbeit vergibt?**

Nein, Gamification-Anwendungen programmieren wir zwar, nutzen sie aber nicht selbst zur Mitarbeitermotivation. Es gibt bei uns zum Beispiel die Möglichkeit, Kinder in die Firma mitzubringen. Wir haben ein Kinderzimmer und bieten auch eine Betreuung an, etwa mit älteren Kindergärtnerinnen auf Honorarbasis. Mein Vater war Journalist und hat mich auch zur Arbeit mitgenommen, da habe ich als Kind neben der Setzmaschine gesessen und fand das toll.



Wenn die Kinder gut versorgt sind, können sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter besser auf ihre Arbeit konzentrieren.



Alexander Kranki (Mitte) setzt mit seinem Team auf Familienfreundlichkeit und Gemeinschaftssinn. Küche und Sitzecke bieten die Gelegenheit für informelle Gespräche zwischen Kolleginnen und Kollegen, aber auch mit dem Chef.

### Inwiefern spielt die Unternehmenskultur eine Rolle, Mitarbeiter zu gewinnen und zu halten?

Das ist überaus wichtig. Wir haben hier eine Kultur, bei der viele Mitarbeiter auch miteinander befreundet sind. Mittags kochen sie oft zusammen, verbringen ihre Freizeit gemeinsam. Das hat sehr viel mit der Atmosphäre zu tun, wir versuchen hier, ohne Druck und ohne Angst klarzukommen. Wir wollen nicht, dass die Leute voreinander Angst haben.

### Thema Geld: Wie wichtig ist das Gehalt für die Mitarbeiterbindung?

Für eine langfristige Bindung ist aus meiner Sicht eine Umgebung wichtig, wo man gerne hinget und sich aufgehoben fühlt. Wenn das fehlt, ist es mit Geld nicht aufzuwerten. Die Bezahlung muss auch fair sein, aber was wir nicht können: die höchsten Gehälter zahlen.

### Funktioniert das wirklich?

Wir haben die Erfahrung gemacht: Geld ist wichtig, aber Geld ist nicht alles. Vor zehn Jahren zum Beispiel ging es uns finanziell mal nicht gut. Da haben wir überlegt: Bauen wir jetzt Personal ab? Wir haben unsere Leute gefragt. Ob wir drei oder vier Kollegen einsparen sollen oder ob alle mit im Schnitt 15 Prozent weniger auf dem Konto einverstanden sind. Reaktion: Alle haben verzichtet, und wer jetzt sagt, die guten Leute gehen zuerst: Auch die guten Leute haben uns nicht verlassen.

### Sie haben ein hohes Maß an Verantwortung beschrieben. Wie sieht das genau aus?

Wir haben möglichst wenige Prozesse. Unsere Mitarbeiter arbeiten relativ direkt an Kundenprojekten, immer zwei bis zehn pro Projekt, etwa ein Designer und ein Programmierer als kleinstmöglichstes Team. Die machen das zusammen, und die machen auch ihre Projektorganisation selbst. Die können zusammensitzen, die können aber auch sagen: Ich möchte lieber anderswo sitzen.

### Wie schaffen Sie es, dass die Mitarbeiter ihre Verantwortung und ihr Projekt nicht aus den Augen verlieren?

Das ist natürlich schwierig. Wir haben fast keine Hierarchien, es ist ganz schwer, die zu steuern. Die Mitarbeiter arbeiten ja hochspezialisiert. Deshalb nehmen wir sie in die Verantwortung mit rein. Es gibt auch starken Außendruck vom Kunden. Der ist gefühlt relativ hoch. Das nimmt ein bisschen die Gefahr raus, dass etwas verdröckelt wird. Die Teams kontrollieren sich auch untereinander, wenn der eine etwa was vom anderen braucht.



## Was machen sie, wenn jemand seine Projekte vernachlässigt?

Wir setzen auf Eigenverantwortung und auf unternehmerisches Denken. Deshalb kann bei uns auch nicht jeder glücklich werden. Aber auch in herkömmlichen Strukturen gilt: Wenn die Leute sich ernsthaft drücken wollen, kriegen sie das als Unternehmer nicht gemessen.

## Wie hoch ist ihre Fluktuation?

Bei rund zwei Prozent, also vielleicht zwei oder drei Leute pro Jahr. Das finden wir schon ganz gut. Das ist auch branchentypisch niedrig. Wir erklären uns das mit der Idee der Firma als eine Art Familie, mit persönlicher Verantwortung.

## Warum haben Sie als Chef gesagt, Sie wollen diese Art von Arbeit?

Das ist mir eine Herzensangelegenheit. Viele Dinge, die oft in Unternehmen starr geregelt sind, müssen nicht unbedingt so stark geregelt sein. Wir wollen nicht mehr feste Regelungen, als es wirklich braucht. Dann fühlen sich die Leute angenommen und als Teil einer familiären Situation. Meine Erfahrung ist: Wer viel gibt, bekommt auch viel. Kein Geld, aber Möglichkeiten – Freiheit, Verständnis für Lebenssituationen. Da kriegen sie als Unternehmer auch viel zurück.

## Wie sind Sie zu dieser Haltung gekommen?

Ich bin Ingenieur, meine Frau auch, für uns beide war klar, dass wir unseren Beruf ausüben wollen – da stellt man sich ganz natürlich die Frage, wie das mit Familie gehen kann. Das hat unsere

Vorstellung geprägt, wie Arbeit organisiert sein sollte. In den Großunternehmen, in denen wir beide waren, haben wir diese Ideale nicht wiedergefunden. Man muss Arbeit gut finden und auch gerne machen. Das sehen hier alle Geschäftsführer so.

## Wie viele Mitarbeiter haben Sie?

120 Festangestellte, die kommen aus einem weiten Gebiet, von Reken über Erkelenz bis Düsseldorf. Viele IT-Berufe, Software-Entwickler, aber auch Designer und Projektleiter. In der Bilanz machen wir 33 Millionen Euro Jahresumsatz.

## Was planen Sie für die Zukunft?

Wir planen gerade ein neues Bürogebäude, auch hier im Innenhafen. Wo der einzelne Arbeitsplatz noch weniger ein Schreibtisch ist, an dem man den ganzen Tag sitzt. Wir wollen nicht noch mehr Skype, sondern mehr zusammensitzen. So wird es auch Sofalandschaften geben für kreative Brainstormings. Alle 120 Mitarbeiter planen mit, auch das ist ein Stück Mitarbeiterbindung.

## Was trägt ihre Veranstaltung Westvisions zur Mitarbeiterbindung bei?

Westvisions ist aufwendig und muss verschiedenen Zwecken dienen, unter anderem unseren Ruf in der Branche zu festigen und neue Mitarbeiter zu finden. Unsere Mitarbeiter freuen sich, dass ihr Unternehmen eine coole Veranstaltung macht. Wie alles, über das sich die Kollegen freuen, trägt das auch zur Mitarbeiterbindung bei. ●

*Das Interview führte Tim Müßle/Fotos: Ullrich Sorbe*



# Mitarbeiterbindung aktueller denn je

## Praxisrezepte auch für kleine und mittlere Betriebe

**Der demografische Wandel bestimmt seit Jahren die Schlagzeilen. Dies kann mit Blick auf die Personalverfügbarkeit zu einer verhängnisvollen Fehlinterpretation führen. Einige Unternehmen haben bislang keine Probleme verspürt, ihre Mitarbeiter zu halten oder neue zu gewinnen, und wiegen sich in Sicherheit. Doch bezogen auf den Arbeitsmarkt steht der demografische Bruch erst bevor. Handlungsbedarf für eine höhere Mitarbeiterbindung besteht ab sofort.**

Heute stehen in manchen Berufen noch ausreichend Nachwuchskräfte zur Verfügung. Schon jetzt scheiden in Deutschland aber altersbedingt jedes Jahr mehr Personen aus dem Arbeitsmarkt aus als im jeweiligen Vorjahr. Das gilt auch für den Niederrhein. Der Höhepunkt dieser Entwicklung ist 2030 erreicht. Dann sind der Prognose des Statistischen Bundesamtes zufolge die stärksten Jahrgänge (Geburtsjahre 1963 bis 1968) zwischen 62 und 67 Jahre alt und stehen unmittelbar vor dem Eintritt in den Ruhestand. Spätestens dann kann der Ersatzbedarf nicht mehr vollständig gedeckt werden, da zu wenig Jüngere nachrücken. Es droht ein übergreifender Fach- und Führungskräfteemangel.

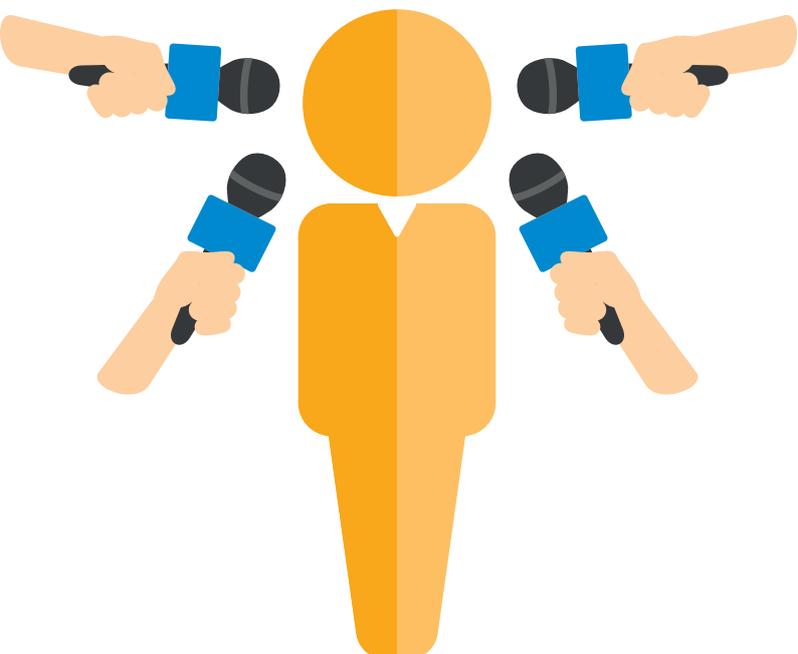
### Emotionale Bindung entscheidend

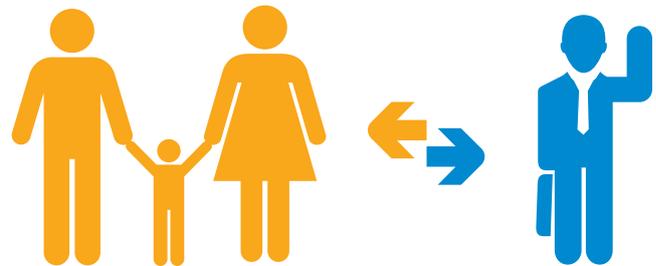
Um in diesem zunehmenden Wettbewerb um leistungsfähige Köpfe nicht das Nachsehen zu haben, kommt es für Unternehmen darauf an, ihre Belegschaft an das Unternehmen zu binden. Entscheidend ist die emotionale Bindung, weniger eine rationale Kosten-Nutzen-Abwägung. Emotional gebundene Mitarbeiter sind nicht nur zufrieden, sondern identifizieren sich mit ihrem Arbeitgeber. Dies geht einschlägiger Forschung zufolge mit geringerer Abwanderungsbereitschaft sowie höherer Arbeitsleistung einher.

Während in vielen Großunternehmen die Mitarbeiterbindung etablierter Bestandteil des strategischen Personalmanagements ist, vertrauen manche Mittelständler darauf, dass schon alles so bleiben wird wie bisher. Da der verschärfte Wettbewerb um Fach- und Führungskräfte auch mit einem Preissteigerungsdruck für Löhne und Gehälter einhergehen wird, ist die Weiter-so-Strategie fatal. Unzufriedene Mitarbeiter werden die Marktchancen nutzen und den Arbeitgeber wechseln. Qualifizierter Ersatz wird schwer zu beschaffen sein. Auch wenn sich eine Mangelsituation erst nach und nach aufbaut: Höhere Bindung erzielt man nicht von heute auf morgen auf Knopfdruck. Ein langer Atem ist gefragt.

### Zentrales Instrument: anonyme Mitarbeiterbefragung

Den entscheidenden Rahmen für ein Bindungsmanagement bildet eine anonyme Befragung der Belegschaft. Ab circa 20 Beschäftigten macht diese Sinn. Mit einer solchen Mitarbeiterbefragung wird messbar, welche Ausprägung die Identifikation der Mitarbeiter absolut und im Vergleich zu anderen Unternehmen hat. Außerdem werden Stärken und Schwächen in den aus der Forschung bekannten Einflussfaktoren der Mitarbeiterbindung sichtbar. Dies ist an erster Stelle der Führungsstil des/der unmittelbaren Vorgesetzten. Weitere Treiber von hoher beziehungsweise niedriger Bindung sind zum Beispiel die Arbeitsaufgabe an sich, die Weiterentwicklungsmöglichkeiten im Betrieb und gerade bei der jüngeren Generation das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Um eine hohe Akzeptanz in der Belegschaft sicherzustellen und korrekte Schlüsse aus der Befragung





ziehen zu können, ist eine externe Durchführung durch qualifizierte Dritte zwingend. Die notwendige Anonymität ist nur sichergestellt, wenn kein Mitglied des Unternehmens Einblick in die Rohdaten erhält. Auch konzeptionell macht es Sinn, mit Fachexperten zusammenzuarbeiten. So ist gewährleistet, dass keine wichtigen Größen in der Befragung fehlen und alle Aussagen gut verständlich sind.

Idealerweise umfasst die Auswertung einer Mitarbeiterbefragung nicht nur die jeweiligen Ausprägungen von Mitarbeiterbindung und den Einflussfaktoren, sondern auch die Korrelationen untereinander. So wird deutlich, welche der Einflussfaktoren im jeweiligen Betrieb für eine höhere oder niedrigere Ausprägung der Mitarbeiterbindung besonders stark verantwortlich sind.

Aus der Gesamtschau der Ergebnisse können unternehmensübergreifend und abteilungsscharf konkrete Maßnahmen abgeleitet werden. Das Spektrum ist breit. Es reicht von der Etablierung von Anreizen und Schulungen für besseres Führungsverhalten bis hin zu Programmen für eine leichtere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Die Ermöglichung von zeitweisem Arbeiten aus dem Homeoffice beispielsweise ist für viele Büroarbeitsplätze eine Maßnahme, die mit einer höheren emotionalen Bindung der Mitarbeiter einhergeht. ●



Professor Dr. Christian Rüttgers Foto: privat

Professor Dr. Christian Rüttgers ist Professor an der FOM Hochschule in Duisburg und Wesel und dort stellvertretender Direktor des ipo - Institut für Personal- & Organisationsforschung. Daneben berät er als geschäftsführender Gesellschafter der CONSCIE GmbH, Duisburg, Unternehmen in Personalmanagementfragen, insbesondere bei der Konzeption und Durchführung von Mitarbeiterbefragungen.

# Angebote der IHK zum Thema Fachkräftesicherung

**Den Unternehmen in Deutschland fehlt es zunehmend an Fachkräften. Und die demografische Entwicklung der kommenden Jahre zeigt: Dies ist erst der Anfang. Die Niederrheinische IHK gibt Tipps, wie Unternehmen diese Herausforderung meistern können.**



## **IHK-Fachkräfteberatung**

In individuellen Gesprächen berät die IHK vor Ort bei allen Fragen rund um das Thema „Fachkräftesicherung“. Auf der Grundlage einer Ist-Analyse wird unter Berücksichtigung der regionalen demografischen Entwicklung die Personalsituation im Unternehmen beleuchtet und bewertet. Interessierte erhalten einen bedarfsgerechten Überblick über verschiedene Dienstleistungsangebote zur Fachkräftesicherung sowie Handlungsempfehlungen und Hilfestellung bei der Umsetzung. Die inhaltlichen Schwerpunkte der Beratung liegen insbesondere in den Bereichen Personalrekrutierung, Personalentwicklung und Personalbindung.



## **IHK-Demografierechner NRW**

Ein kostenfreies, webbasiertes Analysetool der IHKs in NRW, mit dem sich Unternehmer die Auswirkungen des demografischen Wandels auf den eigenen Betrieb transparent abbilden und bewerten lassen können. In wenigen Schritten erhält man einen Überblick über Altersstruktur und Ersatzbedarfe der Belegschaft bis zum Jahr 2030 und kann vergleichen, wie sich die Altersstruktur des eigenen Unternehmens im Vergleich zu anderen aus der Region oder der jeweiligen Branche entwickelt.

[www.demografierechner-nrw.de](http://www.demografierechner-nrw.de)



## **IHK-Netzwerk Personal**

„Mitarbeiter“ werden noch stärker ins Bewusstsein von Unternehmensleitungen gerückt. Insbesondere KMUs verfügen allerdings häufig nicht über die zeitlichen, finanziellen und personellen Ressourcen, sich umfassend mit allen Facetten einer strategischen Personalarbeit auseinanderzusetzen. Hier setzt das IHK-Netzwerk Personal an. Die Vorteile: gegenseitiger Wissenstransfer, Zeitersparnis, neue Impulse für den

Berufsalltag und wachsende Kompetenz durch Informations- und Erfahrungsaustausch sowie neue Kontakte. In regelmäßigen Netzwerktreffen können sich Unternehmer mit Kollegen, Referenten und Experten austauschen, innovative und erfolgreiche Instrumente der Personalarbeit kennenlernen und diskutieren oder andere von ihren eigenen erfolgreichen Beispielen profitieren lassen.

## **Weiterbildungsberatung**

Die eigenen Beschäftigten fortlaufend zu qualifizieren ist ein wesentlicher Bestandteil der Fachkräftesicherung in Unternehmen. Die Investition in das Know-how der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bringt viele Vorteile, denn die hinzugewonnenen Fähigkeiten fließen eins zu eins in das Unternehmen ein. Die Weiterbildungsberatung der Niederrheinischen IHK unterstützt Unternehmen und Weiterbildungsinteressierte bei der Auswahl von Lehrgängen und Seminaren in Abhängigkeit der jeweiligen persönlichen Situation und berät zu verschiedenen Fördermöglichkeiten.

[www.ihk-niederrhein.de/Weiterbildungsberatung](http://www.ihk-niederrhein.de/Weiterbildungsberatung)

## **Lokales Bündnis für Familie in Duisburg**

Familienfreundlichkeit macht Unternehmen zu attraktiven Arbeitgebern. Daher engagiert sich die Niederrheinische IHK im lokalen Bündnis für Familie in Duisburg. Gemeinsam mit der Stadt Duisburg und der Unternehmervereinsgruppe hat sie bereits 2014 die Initiative zur Gründung des lokalen Bündnisses ergriffen. Mit der Auszeichnung familienfreundlicher Unternehmen und regelmäßigen Netzwerkveranstaltungen wird vorbildliche familienfreundliche Arbeit sichtbar und gibt Anreiz zur Nachahmung. ●



Ansprechpartnerin ist:

**Nadine Deutschmann,**

Telefon 0203 2821-289,

E-Mail [deutschmann@niederrhein.ihk.de](mailto:deutschmann@niederrhein.ihk.de)



Jörg Birringer zusammen mit Alpha Diallo auf einer Baustelle der Firma Birringer.

Foto: Ullrich Sorbe

## IHK-Willkommenslotsin zieht positive Bilanz

Integration von geflüchteten Menschen gelingt

**Shabena Aissa bringt geflüchtete Menschen mit Unternehmen am Niederrhein zusammen und unterstützt Betriebe bei der Integration von Flüchtlingen. Zurzeit betreut die Willkommenslotsin der Niederrheinischen IHK rund 20 Fälle, in denen sich Flüchtling und Unternehmen erfolgreich gefunden haben. Im letzten Sommer hat sie ihre Arbeit begonnen. Nach dem ersten halben Jahr zieht Aissa Bilanz: „Die Bereitschaft, geflüchtete Menschen zu beschäftigen, ist bei den Unternehmen am Niederrhein da. Oftmals müssen beide Seiten einige Hürden überwinden. Dabei unterstütze ich die Betriebe und auch die zugewanderten Menschen und bin schon gut vernetzt in unserer Region.“**

Der Blick in die Praxis macht deutlich: Die Integration durch Ausbildung und Beschäftigung ist ein langer, aber lohnender Prozess. Ein Beispiel dafür ist die Holztechnik- und Trockenbau-firma Jörg Birringer aus Voerde. Inhaberin Sabine Birringer erzählt, dass vor allem die große Motivation der Bewerber aus dem Kreis der Flüchtlinge sie schnell überzeugt habe: „Trotz des zum Teil hohen zeitlichen verwaltungstechnischen Aufwands, hatten wir den Mut, Alpha Diallo zu beschäftigen, weil sein Engagement und sein Wille sofort sichtbar waren“, so Sabine Birringer. Alpha Diallo aus Guinea absolviert eine Einstiegsqualifizierung bei der Firma Birringer und wird dort im Sommer eine Ausbildung als Trockenbauer beginnen. Seine Tipps für Flüchtlinge, die eine Ausbildung oder Beschäftigung finden möchten: „Es ist wichtig, schnell Deutsch zu lernen.“ Er selbst besucht parallel drei Deutschkurse und nutzt jede Gelegenheit, seine Kenntnisse zu verbessern, zum Beispiel in seinem Fußballverein in Voerde.

### 40 Unternehmen und 160 Geflüchtete wurden beraten

Eine Umfrage unter den Unternehmen am Niederrhein hat gezeigt, dass die große Mehrheit der betrieblichen Integration von Flüchtlingen offen gegenübersteht. Die Arbeit der Willkommenslotsin zeigt bereits Erfolge: 40 Unternehmen und 160 Flüchtlinge hat sie beraten. Zurzeit betreut Shabena Aissa rund 20 Fälle, in denen sich Flüchtling und Unternehmen erfolgreich gefunden haben. Ein weiterer Baustein ihrer Arbeit sind Informationsveranstaltungen zum dualen Berufsausbildungssystem, um geflüchtete Menschen auf die Ausbildung in Deutschland vorzubereiten. 40 dieser Veranstaltungen hat die Lotsin bisher durchgeführt.

Das Projekt wird finanziert durch Unterstützung des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie und der Europäischen Kommission. ●

## IHK-Konjunkturumfrage: Insgesamt optimistischer Start ins Jahr

Unternehmen sorgen sich um außenwirtschaftliche Entwicklungen

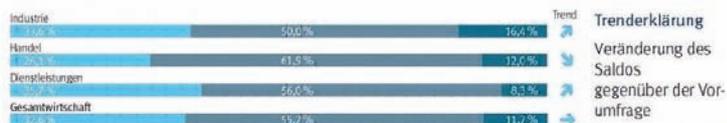
Die Wirtschaft am Niederrhein befindet sich zum Jahresbeginn 2017 in guter Verfassung. Steigende Auftragseingänge und eine gut laufende Inlandsnachfrage stimmen die Unternehmen zuversichtlich, dass sich die positive Konjunktorentwicklung vorerst fortsetzt. Trotz der insgesamt guten Stimmung sind aber die Sorgen um wirtschaftspolitische Entwicklungen im In- und Ausland spürbar. Diese Ergebnisse gehen aus der aktuellen Konjunkturumfrage der Niederrheinischen IHK hervor, an der sich 359 Unternehmen mit insgesamt rund 49 000 Beschäftigten beteiligt haben.

Die Mehrheit der Unternehmen am Niederrhein ist mit ihrer aktuellen Geschäftslage zufrieden. Nachdem in den vergangenen Umfragen die Erwartungen eher verhalten ausfielen, äußern sich die Unternehmen jetzt optimistisch. Sie erwarten, dass sich die positive Konjunktorentwicklung in den nächsten Monaten fortsetzt. IHK-Hauptgeschäftsführer Dr. Stefan Dietzfelbinger: „Im Unterscheid zu vielen anderen Regionen war die Industrie am Niederrhein im letzten Jahr ausgesprochen skeptisch. Das zu Jahresbeginn positivere Bild darf man deshalb nicht überbewerten. Bei vielen Unternehmen schlägt sich die konstant gute Lage erst jetzt in den Erwartungen an die Zukunft nieder.“ Die Binnennachfrage hat nicht zuletzt aufgrund der gestiegenen Investitionstätigkeit des Staates – vor allem in den Wohnungsbau – zugelegt. Handel und Dienstleistungssektor profitieren weiterhin von der ungebrochenen Konsumfreude der Verbraucher. Der Konjunkturklimaindex, der Lage und Erwartungen zusammenfassend widerspiegelt, erhöht sich von 110 auf 120 Punkte. Das ist der beste Jahresstart seit 2011.

### Unternehmen wollen mehr Personal einstellen

Die gute Stimmung schlägt sich auf die Einstellungsbereitschaft der Befragten nieder. Auf ein Unternehmen mit geplantem Stellenabbau kommen zwei Unternehmen mit Stellenaufbau. Diese Pläne zu verwirklichen, wird immer schwieriger, da geeignete Fachkräfte zunehmend schwer zu finden sind. Mittlerweile sehen 43 Prozent – und damit doppelt so viele wie noch vor fünf

### GESCHÄFTSLAGE



### GESCHÄFTSERWARTUNGEN



Quelle: Niederrheinische Industrie- und Handelskammer

Jahren – im Fachkräftemangel ein Hauptrisiko für ihren weiteren Geschäftsverlauf. Besonders ausgeprägt ist diese Sorge im Dienstleistungssektor und dort speziell bei den Unternehmen aus Verkehr und Logistik.

### Sorge um außenwirtschaftliche Entwicklungen

Weitere Risiken sehen die Unternehmen in den außenwirtschaftlichen und -politischen Entwicklungen. Das zeigt sich dadurch, dass die Unternehmen bei der Frage nach der Exportentwicklung weniger optimistisch antworten als bei der Frage nach der Entwicklung des Geschäftsverlaufs insgesamt. „In den verhaltenen Erwartungen an das Auslandsgeschäft zeigt sich auch die Sorge vor einer zunehmenden Abschottung der Märkte und Beschränkungen des Welthandels“, so Dietzfelbinger. „Der Niederrhein beheimatet eine Vielzahl exportorientierter Unternehmen. Sie alle sind auf offene Märkte und freien Handel angewiesen.“ Mit der Brexit-Entscheidung, den Äußerungen des neuen US-Präsidenten Donald Trump sowie den anstehenden Wahlen in den Niederlanden und Frankreich ist die Entwicklung der Handelsbeziehungen mit vier der wichtigsten Partnerländer der Unternehmen am Niederrhein ungewiss. Die Verunsicherung über die Entwicklungen im Ausland zeigt sich auch bei den Auslandsinvestitionen. Auf ein Unternehmen, das in 2017 mehr im Ausland investieren möchte als noch in 2016, kommen drei Unternehmen, die planen, ihre Aktivitäten zurückzuschrauben.

Der aktuelle Konjunkturbericht Niederrhein steht als Download unter [www.ihk-niederrhein.de/Konjunkturberichte](http://www.ihk-niederrhein.de/Konjunkturberichte) zur Verfügung. ●



Die Siegergruppen beim Ideenwettbewerb LogistiKids freuten sich sehr über ihre Preise.

Fotos: Ullrich Sorbe

## Minister Duin ehrt die „LogistiKids“ 2016

Wettbewerb wird auf ganz Nordrhein-Westfalen ausgeweitet

**NRW-Wirtschaftsminister Garrelt Duin zeichnete im Februar die „LogistiKids 2016“ aus. An dem ruhrgebietsweiten Ideenwettbewerb „LogistiKids“ nahmen 50 Grundschulen und Kindertagesstätten aus der Region teil. Drei Gruppen vom Niederrhein waren unter den Preisträgern des Wettbewerbes des LogistikCluster NRW und der Industrie- und Handelskammern im Ruhrgebiet (Ruhr IHK). Die erfolgreiche Aktion wird in diesem Jahr auf ganz Nordrhein-Westfalen ausgeweitet.**

Für gleich drei Grundschulen und Kindertagesstätten vom Niederrhein gab es Grund zum Jubeln: Die Leegmerschule aus Emmerich am Rhein und die Gemeinschaftsgrundschule Schermbeck holten die ersten beiden Plätze im ruhrgebietsweiten Ideenwettbewerb „LogistiKids“, unter den Kindertagesstätten (Kita) belegte die katholische Kita St. Ludger aus Moers den dritten Platz. Im Rahmen des gestrigen Jahresauftaktes Logistik des LogistikCluster NRW und der Ruhr IHKen bei der Niederrheinischen Industrie- und Handelskammer Duisburg-Wesel-Kleve in Duisburg wurden die insgesamt sechs Siegergruppen durch Minister Duin ausgezeichnet.



Die Auszeichnung für den ersten Platz erhielt die Gruppe aus der Leegmerschule aus Emmerich am Rhein von NRW-Wirtschaftsminister Garrelt Duin und Peter Abelmann von LogistikCluster NRW.

Auch im letzten Jahr beschäftigten sich wieder viele Kinder aus Kindergärten und Grundschulen im Wettbewerb LogistiKids mit viel Spaß und Engagement mit logistischen Themen. Herausgekommen sind Spiele, Bilder, Filme und viel Sehenswertes rund um die Logistik. Die diesjährigen Fragen lauteten bei den Kindergärten und Vorschulgruppen: „Vom Baum in die Flasche: Wie kommt der Apfelsaft in unseren Kindergarten oder in unsere Kita?“. Die Frage für die Grundschulgruppen lautete: „Wie kommen Rosen in den Blumenladen?“

### Von Filmen bis zum selbst gestalteten Brettspiel

Die drei Siegergruppen vom Niederrhein fanden auf diese Fragen kreative Antworten: Mit einer selbst gebastelten Landkarte, Besuchen in Blumenläden und einem Film haben sich die Schülerinnen und Schüler der Leegmerschule aus Emmerich am Rhein besonders facettenreich mit der Logistikkette des Blumenhandelns beschäftigt und dafür den ersten Platz unter den Grundschulen erlangt. Die Schülerinnen und Schüler der Gemeinschaftsschule Schermbeck sind mit ihrer aufwendig gestalteten filmischen Darstellung knapp dahinter auf dem zweiten Platz gelandet. Mit einem selbst gestalteten Brettspiel haben die Kinder der Kita St. Ludger aus Moers den dritten Preis unter den Kitas erreicht.

Wie schon in den Vorjahren wurden den gut 120 Entscheidern der NRW-Logistikbranche zusammen mit NRW-Wirtschaftsminister Garrelt Duin die von den Kindern erarbeiteten Ergebnisse vorgestellt. Insgesamt haben sich gut 50 Gruppen am Wettbewerb beteiligt.

Minister Duin übergab als Schirmherr des Wettbewerbs die Preise an die sichtlich stolzen Kinder und betonte noch einmal die Bedeutung der Aktion, die auch für andere Branchen beispielhaft sei.

Alle Siegergruppen erhalten nun neben der Ehrung in der Preisverleihung noch Geld- und Sachpreise, die von den Sponsoren des Wettbewerbes zur Verfügung gestellt werden. Möglich machten den Wettbewerb die Sponsoren Dachser, Deutsche Post, Duisport, Gilog, IKEA, LUEG, Redemann Spedition, SEGRO und VWL e.V.

Die Partner werden den Wettbewerb LogistiKids auch im Jahr 2017 wieder durchführen - in diesem Jahr wird er gemeinsam mit allen NRW-IHKen auf ganz Nordrhein-Westfalen ausgeweitet. ●

## Regionale Partner vereinbaren Matching-Projekt

Zweiter Integrationsgipfel in der Niederrheinischen IHK

**Sprachkenntnisse fördern, Potenziale ermitteln und Qualifikationen anerkennen, Flüchtlinge fit machen für den Arbeitsalltag** – auf diese und weitere drei Handlungsfelder verständigten sich im letzten Jahr auf Einladung der Niederrheinischen IHK Vertreter der Stadt Duisburg, der Kreise Wesel und Kleve, der Regionalagentur NiederRhein, dem Handwerk, Unternehmerverbände, Gewerkschaften, Arbeitsagenturen und Jobcenter beim ersten Integrationsgipfel. Nach einem Jahr zogen die Beteiligten Bilanz: Angebote und Initiativen in Duisburg und den Kreisen Wesel und Kleve, die sowohl Flüchtlinge als auch Betriebe bei der beruflichen Integration unterstützen, wurden neu ins Leben gerufen oder weiter ausgebaut.

Ein Angebot sind die gemeinsamen **Integration Points** der Agenturen für Arbeit und der Jobcenter. Dort unterstützen Spezialisten der Agentur für Arbeit, der Jobcenter und weiterer kommunaler Partner in enger Abstimmung die Eingliederung von Flüchtlingen in den Arbeits- und Ausbildungsmarkt und können frühzeitig Sprach- und Integrationskurse sowie berufliche Qualifizierungsmaßnahmen anbieten.

**Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu ermöglichen** war ein weiteres Handlungsfeld, das die Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Integrationsgipfels im letzten Jahr definiert hatten. Auftrieb dafür gab es durch die Änderungen im neuen Integrationsgesetz, das Anfang August 2016 in Kraft getreten ist: Mit der sogenannten „3+2-Regelung“ erhalten Asylbewerber und Geduldete während der Berufsausbildung und den ersten beiden Beschäftigungsjahren einen gesicherten Aufenthalt. Das gibt sowohl den jungen Flüchtlingen als auch den Betrieben Rechts- und Planungssicherheit.

Für diejenigen, die bereits einen ausländischen Berufsabschluss mitbringen, engagieren sich die Partner im Rahmen der **beruflichen Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse**. Für die IHK-Berufe übernimmt die IHK FOSA (Foreign Skills Approval) in Nürnberg zentral die Bewertung und Anerkennung der beruflichen Abschlüsse – bei Handwerksberufen ist die Handwerkskammer erste Anlaufstelle.

Bilanz des zweiten Integrationsgipfels: Die grundlegenden Strukturen sind geschaffen. Diese gilt es weiter zu festigen und die Zusammenarbeit an den verschiedenen Schnittstellen noch stärker zu vernetzen. Denn die Integration von Flüchtlingen in Arbeit und Ausbildung erfordert weiterhin großes Engagement, dem sich die Region gemeinsam stellen will. Deshalb erweiterten die Partner die gemeinsame Erklärung um ein **Matching-Projekt**. Im Rahmen einer intensivierten Zusammenarbeit der regionalen Partner sollen Flüchtlinge in geeignete Praktikums- bzw. Ausbildungsstellen bei passenden Betrieben vermittelt werden. Dazu wird ein Pool

von Betrieben und geeigneten Jugendlichen aufgebaut, der die Vermittlung in Ausbildung erleichtert. Begleitende Maßnahmen der Partner wie z. B. Speed-Datings oder Ausbildungs- und Praktikumsstouren sollen Betriebe und junge Flüchtlinge schneller zusammenbringen. Die IHK erklärte sich bereit, die Koordination dieser verstärkten Zusammenarbeit zu übernehmen. ●



Oliver Simon ist Kreissieger beim Schülerquiz „Wirtschaftswissen im Wettbewerb“.  
Foto: maro-fotografie

## Wirtschaftsjunioren und Landrat zeichnen Schüler aus

Oliver Simon vertritt den Kreis Kleve beim Bundesfinale in Bochum

**Die Wirtschaftsjunioren im Kreis Kleve kürten den Sieger im bundesweiten Schülerquiz „Wirtschaftswissen im Wettbewerb“. Oliver Simon aus Pfalzdorf setzte sich unter den kreisweit rund 370 Teilnehmerinnen und Teilnehmern durch. „Für Unternehmertum und Wirtschaft ist einfach zu wenig Platz im engen Lehrplan“, begründete Juniorensprecher Carsten Meteling das Engagement der Wirtschaftsjunioren Kreis Kleve bei dem Schülerquiz.**

„Oliver hat gezeigt, dass er sich bei Wirtschaftsthemen bestens auskennt“, gratulierte Landrat Wolfgang Spreen, der das Quiz als Schirmherr unterstützte. Der Schüler der Leni-Valk-Realschule darf den Kreis Kleve Ende März beim Bundesfinale in Bochum vertreten, bei dem die Kreissieger aus dem gesamten Bundesgebiet ein Wochenende gemeinsam verbringen.

Neben Oliver Simon gewannen Lucas Upton vom Gymnasium Aspel der Stadt Rees (2. Platz) und Sebastian Derks von der Leni-Valk-Realschule in Goch (3. Platz). Bestes Klassenergebnis erzielte die 9c des Lise-Meitner Gymnasiums in Geldern.

Aus Sicht Spreens unterstützt das Quiz die Ziele des Regionalen BildungsNetzwerkes in dem Handlungsfeld Berufs- und Studienorientierung sowie die Kommunale Koordinierung zum Landesvorhaben „Kein Abschluss ohne Anschluss - Übergang Schule-Beruf in NRW“. „Die enge Zusammenarbeit mit der regionalen Wirtschaft ist ein Aspekt, um die Lern- und Lebenschancen aller Kinder und Jugendlichen im Kreis Kleve zu verbessern“, so Spreen. „Mit unserem Quiz geben wir Lehrerinnen und Lehrern einen Aufhänger, die Schülerinnen und Schüler spielerisch für diese Themen zu begeistern“, sagte Juniorensprecher Carsten Meteling.

Wirtschaftswissen im Wettbewerb ist ein Quiz der Wirtschaftsjunioren Deutschland für die Schülerinnen und Schüler der 9. Klasse aller allgemeinbildenden Schulen mit Fragen rund um die Themen Wirtschaft, Unternehmen, Ausbildung und Allgemeinbildung. Pro Jahr nehmen bundesweit rund 50 000 Jugendliche teil. Zum achten Mal zeichneten die Wirtschaftsjunioren im Kreis Kleve den Sieger und die beste Klasse im Kreis aus. ●

## Rheinische Industrie- und Handelskammern begrüßen Gründung der Metropolregion Rheinland e. V.

Große Synergieeffekte auch im Bereich Logistik erwartet

**Mit großer Zustimmung unterstützen die Rheinland-IHKs die Gründung der Metropolregion Rheinland e. V. in Düsseldorf. Bereits seit 2009 setzen sich die sieben Industrie- und Handelskammern Aachen, Bonn/Rhein-Sieg, Düsseldorf, Köln, Mittlerer Niederrhein, Wuppertal-Solingen-Remscheid und die Niederrheinische IHK Duisburg für eine Metropolregion Rheinland ein.**

Das Rheinland als starke Marke hat aus Sicht der IHKs beste Voraussetzungen, um im internationalen Wettbewerb um Menschen, Ideen, Ansiedlungen und Investitionen eine wichtige Rolle zu spielen. Burkhard Landers, Präsident der Niederrheinischen IHK Duisburg-Wesel-Kleve, betont die großen Chancen des gemeinsamen Handelns: „Mit der Metropolregion Rheinland schaffen wir die Voraussetzungen, unseren Wirtschaftsstandort international sichtbar zu machen und noch besser zu vermarkten. Das ist ein großes Potenzial: mehr Zusammenarbeit und weniger Bürokratie. Davon profitieren unsere Unternehmen und ihre Mitarbeiter.“ Das unterstrich auch Hauptgeschäftsführer Dr. Stefan Dietzfelbinger: „Wir haben eine Fülle an Aufgaben in den Bereichen Infrastruktur, Touris-

mus, Bildung und Forschung, die wir nur gemeinsam erfolgreich stemmen können.“ Große Synergieeffekte aus dem Zusammenschluss erwarten Landers und Dietzfelbinger auch für den bereits jetzt schon international attraktiven Logistikstandort Niederrhein.

Die rheinischen IHKs erhoffen sich nun, dass zügig arbeitsfähige und effiziente Strukturen geschaffen werden und der Verein bald sein Arbeitsprogramm 2017 und 2018 auflegt. ●



Burkhard Landers, Präsident der Niederrheinischen IHK (5 v. links), und IHK-Hauptgeschäftsführer Stefan Dietzfelbinger (vorne Mitte) im Kreise der Präsidenten und Hauptgeschäftsführer der Rheinischen Industrie- und Handelskammern.

## 40 neue Weiterbildungsstipendien vergeben

IHK unterstützt die Besten der Berufsausbildung

**40 neue Stipendiaten sind aufgrund ihrer sehr guten Leistungen während ihrer Berufsausbildung zum 1. Januar neu in das Programm Weiterbildungsstipendium des Bundesministeriums für Bildung und Forschung aufgenommen worden. Insgesamt betreut die Niederrheinische IHK nun 120 Stipendiaten. Die Stipendiaten erhalten finanzielle Unterstützung für ihre weitere berufliche Qualifizierung.**

Die Stipendiaten-Auswahl erfolgte aus den Absolventen, die die IHK-Sommer- und Winterprüfung 2016 mit mehr als 87 von 100 möglichen Punkten bestanden haben. Aus den rund 130 Bewerbern konnten 40 neue Stipendiaten ausgewählt werden. Neu seit diesem Jahr ist, dass den Stipendiaten nun bis zu 7 200 Euro - 1 200 Euro mehr als in den Vorjahren - für Weiterbildungsmaßnahmen zur Verfügung stehen. Über drei Jahre hinweg können sie jährlich bis zu 2.400 Euro für fachliche, fachübergreifende und persönliche Weiterbildungen oder Aufstiegsfortbildungen wie Meister und Fachwirt nutzen. Förderfähig sind zum Beispiel auch Intensivsprachreisen oder berufs begleitende Studiengänge.

Ansprechpartnerin bei der Niederrheinischen IHK für das Weiterbildungsstipendium ist Tanja Richter, Telefon 0203 - 2821-493, E-Mail [richter@niederrhein.ihk.de](mailto:richter@niederrhein.ihk.de) ●



Die Niederrheinischen IHK begrüßte die neuen Weiterbildungsstipendiaten.  
Foto: Niederrheinische IHK

## Verpackungsverordnung: Hinterlegungsfrist für Vollständigkeits-erklärungen endet am 1. Mai

Mit Kontrollen der Landesbehörden ist zu rechnen

Die Niederrheinische IHK erinnert alle Unternehmen daran, ihre Vollständigkeits-erklärungen für das Jahr 2016 fristgerecht bis zum 1. Mai 2017 im sogenannten VE-Register unter [www.ihk-ve-register.de](http://www.ihk-ve-register.de) zu hinterlegen. Eine Vollständigkeits-erklärung gibt Auskunft darüber, welche Verkaufsverpackungen ein Hersteller in Umlauf gebracht hat. Unternehmen, die mehr als 30 Tonnen Kunststoff, 50 Tonnen Papier oder Pappe beziehungsweise mehr als 80 Tonnen Glas in Verkehr gebracht haben, sind zur Abgabe verpflichtet. Die gesetzliche Frist zur Abgabe dieser Vollständigkeits-erklärung für das Berichtsjahr 2016 endet am 1. Mai 2017, so die IHK.

Die Erfahrungen aus den letzten Jahren haben gezeigt: Die zuständigen Landesbehörden überprüfen, ob die Erklärung termingerecht hinterlegt wurde. Damit ist auch in diesem Jahr zu rechnen. Die Niederrheinische IHK appelliert daher an die verpflichteten Unternehmen, diesen Termin einzuhalten.

Ab dem 2. Mai 2017 werde der Deutsche Industrie- und Handelskammertag (DIHK) fortlaufend im Register die Adressen der Unternehmen veröffentlichen, die bei der zuständigen Industrie- und Handelskammer eine ordnungsgemäße Erklärung abgegeben haben.

Ansprechpartner bei der IHK: Jörg Winkelsträter, Telefon 0203 2821-229, E-Mail [winkelstraeter@niederrhein.ihk.de](mailto:winkelstraeter@niederrhein.ihk.de) ●



Von links: IHK-Hauptgeschäftsführer Dr. Stefan Dietzfelbinger, RVR-Regionaldirektorin Karola Geiß-Netthöfel, Prof. Dr. Jürgen Bock, Präsident der Hochschule Bochum, und Bernd Kreuzinger, Initiativkreis Ruhr.

## Gemeinsam den digitalen Wandel gestalten

Wissensgipfel Ruhr wird zum Innovationslabor

**Die Digitalisierung ist derzeit Treiber von Innovationsprozessen und stellt alle Lebensbereiche vor neue Herausforderungen. Um den digitalen Wandel im Ruhrgebiet voranzutreiben und aktiv zu gestalten, ist es notwendig, dass Wirtschaft, Wissenschaft, Politik und Verwaltung ihre Kräfte noch stärker bündeln. Der Wissensgipfel Ruhr will mit einer breiten regionalen Diskussion dazu beitragen, neue Innovationsallianzen zu bilden.**

Um die Digitalisierung im Bereich Geoinformationen voranzutreiben, startete eine Kooperation zwischen dem RVR und der Hochschule Bochum. RVR-Regionaldirektorin Karola Geiß-Netthöfel und der Präsident der Hochschule Bochum, Prof. Dr. Jürgen Bock erklärten beim Wissensgipfel Ruhr im Februar in Duisburg: „Gemeinsam wollen wir qualitativ hochwertige Geodaten für die gesamte Region bereitstellen, die bei Standortentscheidungen und -planungen oder nachhaltigen Infrastrukturplanungen effektiv genutzt werden können.“ Mit diesen ruhrgebietsweiten Informationen können beispielsweise neue Bauvorhaben sozial- und umweltverträglich

geplant, optimale Verbindungen zwischen Wohnort und Arbeitsplatz gefunden, Infrastruktur optimiert bzw. Klimaschutzmodelle entwickelt werden. Die enge Verzahnung von Wissenschaft und Verwaltung wird begleitet durch das interkommunale Projekt Geonetzwerk.metropoleRuhr. Die neue Kooperation als Prototyp kann auch auf andere Hochschulen ausgeweitet werden.

### Kompetenznetz Digitale Produktion

Der vierte Wissensgipfel Ruhr präsentiert weitere kooperative Ansätze, die vielfältige regionale Kompetenzen zusammenbringen. Beispielsweise das Social Impact Lab aus Duisburg und das Projekt „In|Die RegionRuhr 4.0: Kompetenznetz Digitale Produktion“. Die Initiative vernetzt, informiert und coacht die Produktionswirtschaft im Ruhrgebiet bei Innovationsprozessen. Das EFRE-geförderte Projekt wird getragen von IHKs, Wirtschaftsförderern und dem Ennepe-Ruhr-Kreis.

Dr. Stefan Dietzfelbinger, Hauptgeschäftsführer der Niederrheinischen IHK Duisburg-Wesel-Kleve erläutert: „Wir haben im Ruhrgebiet einige Unternehmen, die schon heute bei der Digitalisierung vorne in der Spitze mitspielen. Digitalisierung ist die Grundlage für die viel diskutierte Industrie 4.0. Wir müssen aber noch viel mehr unserer Unternehmen dafür sensibilisieren.“ Die IHKs unterstützen daher vor allem kleine und mittlere Unternehmen durch Technologie- und Innovationsberatung sowie durch praxisnahe Aus-, Fort- und Weiterbildung für die digitale Zukunft.

Ausrichter des Wissensgipfels sind der Regionalverband Ruhr (RVR), die Industrie- und Handelskammern im Ruhrgebiet (Ruhr-IHKs) und der Initiativkreis Ruhr (IR).

Weitere Infos unter [www.wissensgipfel.ruhr](http://www.wissensgipfel.ruhr) ●

## Digitale Werkzeuge aus dem Unternehmensalltag

Wettbewerb „We do Digital“

**Kein Trend treibt unsere Gesellschaft momentan mehr um als die Digitalisierung. Aber was genau ist das eigentlich, die digitale Transformation? Bisher mangelt es an praxisnahen Beispielen, die den Unternehmern Chancen aufzeigen und Anregung geben. Genau das will die bundesweite IHK-Kampagne „We do digital“ ändern.**

Von Wirtschaft und Politik gefordert, fragen sich viele, besonders kleine und mittelständische Unternehmer, wie die Digitalisierung konkret im eigenen Betrieb aussehen kann. Wie kann man sie gewinnbringend einsetzen? Muss dazu zwingend die gesamte Unternehmens- und Organisationsstruktur geändert werden oder gibt es auch kleine Maßnahmen, die wirkungsvoll sein können? Und wie treten überhaupt andere Unternehmer der Herausforderung entgegen?

In ganz Deutschland, auch in den Regionen, gibt es zahlreiche kleine und mittelständische Unternehmen – sowohl Start-ups als auch etablierte Unternehmen, die die Potenziale der Digitalisierung



erfolgreich nutzen. Diese sollen als Best Practices aus unterschiedlichsten Branchen sichtbar werden. Das Interesse ist da, denn mehr als zwei Drittel der Unternehmen sehen Chancen durch die Digitalisierung – für den Markteintritt, für Kundenbeziehungen, bei der Produktentwicklung und beim Geschäftsprozess.

### Bewerbungsfrist bis zum 8. Mai

Interessierte Unternehmen können sich über die Kampagnen-Plattform [www.WeDoDigital.de](http://www.WeDoDigital.de) vom 6. März bis zum 8. Mai 2017 bewerben. Vom Start-up bis zum Traditionsbetrieb kann jedes Unternehmen mit bis zu 500 Beschäftigten teilnehmen. Die Gewinner werden am 15. Juni 2017 auf dem G20 Young Entrepreneurs' Alliance Summit in Berlin vorgestellt. Die Teilnahme ist kostenfrei.

Ansprechpartner bei der IHK: Robert Schweizog, Telefon 0203 2821-269, E-Mail [schweizog@niederrhein.ihk.de](mailto:schweizog@niederrhein.ihk.de) ●

# Seminare und Lehrgänge der Niederrheinischen IHK im März

## EINKAUF, VERTRIEB & MARKETING

### Materialdisposition in der Beschaffungslogistik

29. - 30. März 2017, Mi und Do 18:00 - 21:15 Uhr  
Niederrheinische Industrie- und Handelskammer,  
Mercatorstr. 22-24, 47051 Duisburg  
Entgelt: 230,00 € für 8 Unterrichtsstunden

### Social Media Manager (IHK)

31. März - 12. Mai 2017, Do und Fr 09:00 - 16:30 Uhr  
Niederrheinische Industrie- und Handelskammer,  
Mercatorstr. 22-24, 47051 Duisburg  
Entgelt: 995,00 € für 56 Unterrichtsstunden

### Ansätze zur Optimierung eines Materiallagers – Verfügbarkeit ohne hohen Bestände sichern

03. - 04. April 2017, Mo und Di 09:00 - 16:30 Uhr  
Niederrheinische Industrie- und Handelskammer,  
Mercatorstr. 22-24, 47051 Duisburg  
Entgelt: 420,00 € für 16 Unterrichtsstunden

### Praxistraining Verkauf – Erfolgreiche Gesprächsführung für Innen- und Außendienst

03. - 04. April 2017, Mo und Di 09:00 - 16:30 Uhr  
Niederrheinische Industrie- und Handelskammer,  
Mercatorstr. 22-24, 47051 Duisburg  
Entgelt: 420,00 € für 16 Unterrichtsstunden

## TECHNIK

### Rüstzeit reduzieren – Einfach und systematisch

29. März 2017, Mi 09:00 - 16:30 Uhr  
Niederrheinische Industrie- und Handelskammer,  
Mercatorstr. 22-24, 47051 Duisburg  
Entgelt: 230,00 € für 8 Unterrichtsstunden

## FÜHRUNG & MANAGEMENT

### Führen von Auszubildenden

04. - 05. April 2017, Di und Mi 09:00 - 16:30 Uhr  
Niederrheinische Industrie- und Handelskammer,  
Mercatorstr. 22-24, 47051 Duisburg  
Entgelt: 420,00 € für 16 Unterrichtsstunden

### Grundlagen der Fahrzeug- und Fuhrparkverwaltung

04. April 2017, Di 09:00 - 16:30 Uhr  
Niederrheinische Industrie- und Handelskammer,  
Mercatorstr. 22-24, 47051 Duisburg  
Entgelt: 299,00 € für 8 Unterrichtsstunden

### Fehlzeiten managen – Strategien für Ihr Unternehmen

29. März 2017, Mi 09:00 - 16:30 Uhr  
Niederrheinische Industrie- und Handelskammer,  
Mercatorstr. 22-24, 47051 Duisburg  
Entgelt: 230,00 € für 8 Unterrichtsstunden

### Besprechungen moderieren

29. März 2017, Mi 09:00 - 16:30 Uhr  
Niederrheinische Industrie- und Handelskammer,  
Mercatorstr. 22-24, 47051 Duisburg  
Entgelt: 230,00 € für 8 Unterrichtsstunden

## IMMOBILIENWIRTSCHAFT

### Die Nebenkostenabrechnung

30. März 2017, Do 09:00 - 16:30 Uhr  
Niederrheinische Industrie- und Handelskammer,  
Mercatorstr. 22-24, 47051 Duisburg  
Entgelt: 230,00 € für 8 Unterrichtsstunden

### Betriebskosten- und Heizkostenabrechnung für Mietwohnungen

03. April 2017, Mo 09:00 - 16:30 Uhr  
Niederrheinische Industrie- und Handelskammer,  
Mercatorstr. 22-24, 47051 Duisburg  
Entgelt: 230,00 € für 8 Unterrichtsstunden

## EDV

### MS-Excel 2013 – Automation II: Einführung in VBA (Visual Basic for Applications)

30. März 2017, Do 09:00 - 16:30 Uhr  
Niederrheinische Industrie- und Handelskammer,  
Mercatorstr. 22-24, 47051 Duisburg  
Entgelt: 230,00 € für 8 Unterrichtsstunden

### IHK-Infobox



#### Ansprechpartnerin bei der IHK:

Maria Kersten, Telefon 0203 2821-487,  
E-Mail kersten@niederrhein.ihk.de

tw



# IHK-Ratgeber



## Verkehr & Logistik

### Transport für land- oder forstwirtschaftliche Güter

#### Ab Mai ist Genehmigung erforderlich

**Landwirtschaftliche Lohnunternehmen, die Transporte für Dritte durchführen und noch nicht über die notwendige Güterkraftverkehrserlaubnis verfügen, müssen jetzt tätig werden, um nicht gegen die Vorschriften des GüKG (Güterkraftverkehrsgesetz) zu verstoßen. Dieser Grundsatz wurde nun in einer gemeinsamen Besprechung zwischen Bundesministerium für Verkehr und digitale Infrastruktur (BMVI), Bundesamt für Güterverkehr (BAG), Bundesverband Lohnunternehmen e. V. und Landwirtschaftskammer Niedersachsen klargestellt.**

Das Güterkraftverkehrsgesetz definiert gewerblichen Güterverkehr als geschäftsmäßige oder entgeltliche Beförderung von Gütern mit Kfz mit mehr als 3,5 Tonnen zulässigem Gesamtgewicht. Die Ausnahmen für die Landwirtschaft sind in § 2 festgelegt:

**Für eigene Zwecke:** Der Landwirt bzw. der Mitarbeiter transportiert ausschließlich die eigenen land- oder forstwirtschaftlichen Erzeugnisse oder Bedarfsgüter des landwirtschaftlichen Betriebes.

**Nachbarschaftshilfe:** Gegenseitige Hilfeleistung ist befreit, aber dafür darf kein Geld bezahlt werden.

**Im Rahmen eines Maschinenring-Vereins oder vergleichbaren Zusammenschlusses:** Ein Landwirt ist Mitglied eines Maschinenrings, der als Verein eingetragen ist, und befördert unter Vermittlung dieses Maschinenrings für einen anderen Landwirt, der ebenfalls Mitglied des Maschinenrings ist, dessen land- und

forstwirtschaftliche Erzeugnisse oder Bedarfsgüter. Die Beförderungen sind bis zu einem Umkreis von 75 Kilometer um den Betriebssitz vom GüKG befreit, wenn die Transporte mit Kfz-Steuer befreiten Zugmaschinen und Anhängern durchgeführt werden – ausgenommen sind Sattelzugmaschinen oder Lkws.

#### Übergangsregelung bis 31. Mai

Zur Umsetzung der geltenden Vorschriften ist eine Übergangsregelung bis zum 31. Mai vereinbart worden. Bis zu diesem Zeitpunkt erwarten die Unternehmer keine Sanktionen, vielmehr erhalten sie bei einer Kontrolle eine Belehrungen über die Rechtslage. Diese „Ahnungspause“ soll jedoch nicht dazu führen, dass die Unternehmer erst nach diesem Datum oder kurz davor die erforderlichen Schritte einleiten, um dem geltenden Recht zu entsprechen. In dem Zeitraum wird die Nicht- oder noch nicht vollständige Erfüllung der rechtlichen Anforderungen lediglich nicht mit entsprechenden Verfahren verfolgt.

Die erforderliche Genehmigung erteilen die zuständigen Straßenverkehrsämter. Über die Genehmigungsvoraussetzungen berät die Niederrheinische IHK. Weitere Informationen finden Sie auch auf unserem Internetauftritt unter: [www.ihk-niederrhein.de/Verkehr-Informationen-Existenzgruendung-Pruefung-Gueterkraftverkehr](http://www.ihk-niederrhein.de/Verkehr-Informationen-Existenzgruendung-Pruefung-Gueterkraftverkehr)



#### IHK-Infobox



#### Ansprechpartnerin bei der IHK:

Ernst-Stefan Dören, Telefon 0203 2821-264,  
E-Mail [doeren@niederrhein.ihk.de](mailto:doeren@niederrhein.ihk.de)





**Duisburg.** Die NiederRheinLande wurden zur begehbaren Installation: Im Museum Küppersmühle in Duisburg stellten die Kooperationspartner die Region Ende Februar einer Fachjury vor, die über die Vergabe der Regionale 2022/2025 – einem Strukturförderprogramm des Landes NRW – entscheidet. Die abwechslungsreiche Schau mit Infotafeln, kleinen Installationen und einem Film mit O-Tönen vom Niederrhein bereitete der Jury, die mit Vertretern der Landesministerien, Wissenschaftlern und weiteren Experten besetzt war, einen kurzweiligen Nachmittag. Nur zwei Stunden Zeit hatten die Kooperationspartner für ihre Präsentation, danach brach die Gruppe zur Inspektion der nächsten Bewerberregion auf. Mit einer Entscheidung durch die Landesregierung ist Anfang April zu rechnen.

Foto: Hendrik Grzebatzki



## Wirtschaftsticker

● Die **Bifunda GmbH** aus Duisburg feiert im März ihr 40-jähriges Bestehen. Das Unternehmen vermittelt Versicherungen, berät unter anderem Ärzte, Hotels, Steuerberater und andere Betriebe. Laut Auskunft des Unternehmens wurden in der Zeit von 1977 bis 2017 insgesamt elf Lehrlinge ausgebildet, zu Spitzenzeiten habe die Bifunda in Duisburg 16 Mitarbeiter beschäftigt. Angefangen habe alles im Keller eines Privathauses in Ratingen, bereits zwei Jahre später zog Bifunda in den ehemaligen Güterbahnhof in Duisburg um. Seit Anbeginn des Unternehmens ist Anni Bischoff die Geschäftsführerin.

● Der Weseler Spezialchemiekonzern **Alta-na** hat eine neuartige Metallografie-Technologie von der israelischen Landa Gruppe erworben. Die erstmals auf der Druckmesse

Drupa im Juni vorgestellte Technologie ermöglicht metallische Effekte auf Druckerzeugnissen und spart bis zu 50 Prozent der Kosten herkömmlicher Verfahren wie dem Folientransfer. Landa wird die noch erforderlichen Entwicklungs- und Konstruktionsarbeiten sukzessive auf den Altana-Geschäftsbereich Actega Coatings & Sealants übertragen, der die Technologie in den kommenden Jahren zur Marktreife führen wird.

Dank des Engagements niederrheinischer Unternehmen und Privatpersonen können im akademischen Jahr 2016/2017 insgesamt 69 leistungsstarke Studierende der **Hochschule Rhein-Waal** mit einem Deutschlandstipendium gefördert werden. Um sich für dieses Engagement bei den Stipendienggeberinnen und Stipendienggebern zu bedanken, luden die drei Fördervereine

## Firmenjubiläen

### 25 Jahre

1. März: Lichte GmbH, Lehmstraße 18 a, 47059 Duisburg

1. März: WFB CONSULT GMBH, Dr.-Alfred-Herrhausen-Allee 20, 47228 Duisburg

der Hochschule zusammen mit der Hochschule Rhein-Waal zum Stipendien-Dinner erstmals in die Mensa auf den Campus Kamp-Lintfort ein. Auf ein Deutschlandstipendium können sich Studierende mit sehr guten Studienleistungen bewerben, unabhängig vom Einkommen ihrer Eltern. Die monatliche Förderung von 150 Euro, die von der Hochschule Rhein-Waal, den Fördervereinen, privaten Sponsoren, Unternehmen oder Institutionen eingeworben wird, wird dann vom Bund verdoppelt.

## Flüchtlinge besichtigen Duisburger Hafen

Berufliche Orientierung für junge Menschen

**Eine Gruppe junger Flüchtlinge hat den Duisburger Hafen besucht, um einen Eindruck von den Arbeits- und Ausbildungsmöglichkeiten dort zu bekommen. Das Diakoniewerk Duisburg organisierte die Besichtigung als Teil des Projektes „Perspektiven für junge Flüchtlinge“.**

Die Maßnahme wird durch das Jobcenter und die Agentur für Arbeit gefördert und richtet sich an Flüchtlinge zwischen 18 und 25 Jahren. Die Duisport-Besucher stammen aus Afghanistan, Bangladesch, Syrien und dem Irak. „Wir möchten, dass die jungen Menschen vor allem die wichtigsten Unternehmen und Arbeitgeber in unserer Stadt kennenlernen“, so Wolfgang Cipa, Leiter der Jugendberufshilfe beim Diakonischen Werk.



Besonders beeindruckt waren die Jugendlichen vom Warenumschlag auf Logport I in Duisburg-Rheinhausen. Foto: duisport

Bei einer Hafenbesichtigung waren die Teilnehmer vor allem von Logport I in Rheinhausen angetan. So war Nazir Azizi aus Afghanistan von den mehrmals täglich verkehrenden Güterzügen zwischen Duisburg und China beeindruckt und Arif Mohammed aus Bangladesch von der Vielzahl der Neuwagen auf dem Pkw-Umschlagplatz in Rheinhausen.

Duisport-Vorstandsvorsitzender Erich Staake begrüßte es, dass das Diakonische Werk auch Station im Hafen gemacht hat: „Der Duisburger Hafen ist international tätig und weltweit vernetzt. Handel und Logistik bedeutet Weltoffenheit. Daher finden wir es gut, dass sich junge Flüchtlinge für eine Tätigkeit im Hafen interessieren.“ ●



Diese Anlage wird genutzt, um in der Anfangsphase hafenerne Fahrzeuge wie Reachstacker und Terminalzugmaschinen sowie Lkw lokaler Speditionen mit LNG zu versorgen. Foto: duisport/Rolf Köppen

## RWE und Duisport sind Vorreiter beim Einsatz von LNG

Neuer Antrieb für den Duisburger Hafen

**RWE Supply & Trading und Duisport bauen gemeinsam eine Infrastruktur für LNG (Liquefied Natural Gas) im Duisburger Hafen auf. Darauf haben sich die beiden Unternehmen verständigt. Das Ziel: ein ganzheitliches und nachhaltiges Logistikkonzept für die Beschaffung, Speicherung und Verteilung sowie Nutzung von LNG zu entwickeln und im Duisburger Hafen umzusetzen. Ein Grundstück für die LNG-Tankstelle wurde bereits festgelegt. Zuvor hatten die Partner gemeinsam die Einsatzmöglichkeiten von LNG als Ersatz für Dieselmotoren geprüft.**

„Wir freuen uns, Duisport als Partner für dieses innovative Projekt gewonnen zu haben. Denn der Duisburger Hafen bietet ideale Einsatzbedingungen für LNG“, betont Andree Stracke, Mitglied der Geschäftsführung der RWE Supply & Trading GmbH. „Er verfügt als größter Binnenhafen der Welt über eine perfekte Anbindung an sämtliche Verkehrskanäle.“ Nicht nur Schiffe, Eisenbahnen, Hafenerfahrzeuge und Lkw, sondern auch die Rhein-Ruhr-Region mit ihrer Industrie sowie hoher Bevölkerungsdichte verfügt über ideale Voraussetzungen und hohes Abnehmerpotenzial.

Als erster Schritt ist die Einrichtung einer mobilen Tankanlage geplant, die bei Bedarf schnell und unkompliziert versetzt werden kann. Diese Anlage wird genutzt, um in der Anfangsphase hafenerne Fahrzeuge, sogenannte Reachstacker und Terminalzugmaschinen, sowie Lkw lokaler Speditionen mit LNG zu versorgen. Die Fahrzeuge werden auf LNG umgerüstet und im regulären Betrieb umfangreich getestet. Die Investitionen belaufen sich für diesen ersten Schritt auf rund eine halbe Million Euro. LNG ist Erdgas, das durch Kühlung auf -161 °C in den Flüssigzustand versetzt wird. Dabei reduziert sich das Volumen auf etwa ein 1/600 des Erdgas-Volumens

unter Normaldruck, womit der Transport großer Erdgasmengen möglich wird. LNG ist wesentlich umweltfreundlicher, da die Emissionen von Kohlendioxid, Stickoxid, Schwefeldioxid und Feinstaub geringer sind als bei anderen Kraftstoffen. ●

## Auszeichnung für Bofrost-Gruppe

Unternehmen zählt zu den 100 bedeutendsten Familienunternehmen

Die Stiftung Familienunternehmen aus München hat das Unternehmen Bofrost aus Straelen mit einem Preis ausgezeichnet. Dies teilte Bofrost nun mit. Die Stiftung Familienunternehmen habe die wichtigsten volkswirtschaftlichen Leistungsdaten ausgewertet und Bofrost zu den 100 bedeutendsten Familienunternehmen in Deutschland und Europa gezählt.

### „Vom Niederrhein aus die Welt erobern“

„Dass das traditionsreiche Unternehmen Bofrost, das sich so sehr mit dem Niederrhein identifiziert, zu den 100 beschäftigungs- und umsatzstärksten Familienunternehmen zählt, ist eine große Leistung, die den Preis verdient hat“, betonte Burkhard Landers, Präsident der Niederrheinischen IHK in seinem Grußwort Ende Januar in Straelen anlässlich der Auszeichnung. Und: „Bofrost ist ein Leuchtturm für unsere Region. Es ist eine Marke, die in Deutschland, ja in ganz Europa fast jeder kennt. Und ihre Erfolgsgeschichte zeigt eindrucksvoll: Vom Niederrhein aus kann man die Welt erobern.“



V. l.: Professor Dr. Dr. hc mult. Brun-Hagen Hennerkes (Vorsitzender des Vorstands der Stiftung Familienunternehmen), Josef H. Boquoi (Pionier und Bofrost-Gründer), Stefan Heimbredner (Geschäftsführer der Stiftung Familienunternehmen)



IHK-Präsident Burkhard Landers

Fotos: Bofrost

„Zu Recht werden Familienunternehmen als stabiles Eigentum in geduldrigen Händen beschrieben“, sagte Professor Brun-Hagen Hennerkes, Vorstandsvorsitzender der Stiftung Familienunternehmen im Rahmen der Ehrung. „Das gilt in besonderem Maße für Bofrost“, so Hennerkes weiter, „das seit 50 Jahren eine Erfolgsgeschichte voller Stabilität und Kontinuität schreibt.“

### Bofrost auf Rang 88

Basis der Auszeichnung ist die Studie „Die volkswirtschaftliche Bedeutung der Familienunternehmen“, die das Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW) Mannheim im Auftrag der Stiftung Familienunternehmen seit zehn Jahren durchführt. „Mit der Auszeichnung sollen die volkswirtschaftliche Leistung der großen Familienunternehmen und deren Verdienste für unser Land gewürdigt werden – darunter auch Bofrost“, erklärt Stefan Heimbredner, Geschäftsführer der Stiftung Familienunternehmen.

Bofrost erreichte Rang 88 der beschäftigungsstärksten Familienunternehmen in Deutschland, im Bereich Umsatzstärke liegt Bofrost auf Platz 145 in Deutschland. In NRW erreichte Bofrost Platz 27 nach Beschäftigung und Platz 44 nach Umsatz. ●

## Markt für Büroflächen in Duisburg unter dem Durchschnitt

Positive Signale durch Investoren mit Standortbekenntnis

Der Umsatz des Duisburger Marktes für Büroflächen hat sich im Jahr 2016 unterdurchschnittlich entwickelt. Das hat die Duisburger Gesellschaft für Wirtschaftsförderung (GFW) nun mitgeteilt. Im Jahr 2016 habe der Umsatz bei 65 500 Quadratmetern gelegen, der Durchschnitt der vergangenen zehn Jahre lag demnach bei rund 68 000 Quadratmetern. Gleichzeitig sei der Leerstand sehr niedrig.

### Neubauten und Kaufabschlüsse

Im Detail bestehe der Umsatz 2016 aus fünf Kaufabschlüssen von insgesamt rund 1000 Quadratmetern sowie aus 54 500 Quadratmetern Vermietungen. Zu den markantesten Umsatzbringern zähle unter anderem der Neubau von Schauinsland Reisen an der

Stresemannstraße im Innenhafen mit 6 600 Quadratmetern, die Anmietung des Wohnungsunternehmens Vonovio im Silberpalais mit 6 552 Quadratmetern und der Neubau der Krankikom Kommunikation am Schwanentorufer mit 2 825 Quadratmetern.

### Leerstand „viel zu gering“

Der Leerstand habe sich weiter verringert, Ende 2016 seien nur noch rund 48 500 Quadratmeter Bürofläche verfügbar gewesen, teilweise in „stark aktualisierungsbedürftigem Zustand“, wie die GFW mitteilte. Dies ergebe eine Leerstandsquote von 2,2 Prozent. Dazu GFW-Geschäftsführer Ralf Meurer: „Die Leerstandsquote ist, im Verhältnis zu der Größe unserer Stadt, viel zu gering.“ Sie biete zu wenig Spielraum für ansiedlungswillige Unternehmen. Die GFW könne nicht allen Unternehmen, die nach Fläche in Duisburg fragten, zügig ein Angebot machen. Der Löwenanteil der umgesetzten Quadratmeter entfalle mit 38 Prozent auf die Innenstadt (Citykern, Duissern, Neudorf). Der Anteil des Innenhafens liege bei rund 20 Prozent, der Duisburger Westen einschließlich Logport komme auf rund 17 Prozent. ●

## Altana fördert Grundschul Kinder weitere drei Jahre

Projekt „Bildungs-Coaching“ geht in die nächste Runde:

Das Spezialchemie-Unternehmen Altana in Wesel verlängert sein Projekt „Bildungs-Coaching“, das sozial schwache Kinder der Grundschule Wesel mit Paten unterstützt und fördert. Altana sagte nun die Finanzierung des Projektes für weitere drei Jahre zu. Seit drei Jahren finanziert Altana in dem Projekt eine Sozialpädagogische Fachkraft der Akademie Klausenhof, die Paten für benachteiligte Grundschul Kinder organisiert und betreut.

Zu den Aufgaben der sozialpädagogischen Fachkraft zählt es beispielsweise, Paten zu gewinnen, diese zu begleiten und deren ehrenamtliche Arbeit zu koordinieren. Altana-Chef Martin Babilas: „Menschen stehen im Mittelpunkt unseres Handelns – innerhalb unseres Unternehmens, aber auch in unserem Umfeld.“ Dies gelte „in besonderer Weise“ für Wesel, den Standort des Unternehmens. Das Unternehmen freue sich, das Potenzial der „ganz Kleinen in unserer Nachbarschaft“ fördern zu können. Babilas bedankte sich bei allen Beteiligten und bei allen ehrenamtlichen Paten.



Die Partner im Projekt „Bildungs-Coaching“ v. l.: Rüdiger Paus-Burkard, Hildegard Derksen, Astrid Wahl-Weber, Ulrike Westkamp und Martin Babilas  
Foto: Altana

Aktuell gibt es 21 Paten an der Gemeinschaftsgrundschule. Diese sollen Kinder ab der zweiten Klasse in ihrer Persönlichkeitsentwicklung unterstützen. Etwa in dem die Kinder ihre Talente besser kennenlernen und so Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten bekommen, wie die Projektleiterin Hildegard Derksen von der Akademie Klausenhof betont.

Das Projekt „Bildungs-Coaching“ geht zurück auf Wesels Bürgermeisterin Ulrike Westkamp: „Ein toller Erfolg für alle Beteiligten.“ ●

## RedTherm zeigt Energiesparteknik für Häuser

Neuer Showroom in Neukirchen-Vluyn

**Auf 400 Quadratmetern zeigt das niederrheinische Unternehmen RedTherm in Neukirchen-Vluyn Energiesparteknik für Häuser. Zu sehen sind etwa Angebote aus den Bereichen Infrarotheizung, Photovoltaik, Wärmepumpen und Sicherheitstechnik.**

RedTherm stellt nach eigenen Angaben den Trend zur Selbstversorgung auf dem Energiemarkt fest. „Auf diese Weise macht sich der Verbraucher nicht nur unabhängig vom Stromanbieter, son-

dern investiert auch in eine attraktive Geldanlage“, sagt Andreas Geelen, Geschäftsführer von RedTherm. Verbraucherschützer raten, zu prüfen, wann sich die Investition in eine Anlage zur Selbstversorgung mit Energie rechnet. Gemeint sind etwa Photovoltaik-Anlagen. Oft sind die Anlagen teuer und es dauert, bis die Vergütung aus der überschüssigen Energie die Kosten der Anlage einbringt.

RedTherm empfiehlt beispielsweise einen Stromspeicher, der bei einer Überproduktion von Strom im Sommer die gespeicherte Energie in der dunklen Jahreszeit wieder abgibt. Bis zur Eröffnung des Ausstellungsraumes in Neukirchen-Vluyn hatten RedTherm-Kunden nur die Möglichkeit, sich im Internet oder in einem der kleineren Geschäfte ein Bild von der Angebotspalette zu machen. ●



Im neuen Showroom präsentiert Andreas Geelen die gesamte Angebotspalette.  
Foto: © Holger Bernert

# Betriebspraxis

## Gut zu wissen

### Freistellungsanspruch bei Erkrankung eines Kindes

Erkrankt das Kind eines Arbeitnehmers, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Freistellung von der Arbeit und kann bei rechtswidriger Verweigerung der Freistellung eigenmächtig von der Arbeit fernbleiben. Eine daran anknüpfende Kündigung durch den Arbeitgeber wäre als unzulässige Maßregelung nichtig. Das hat das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz im Fall eines Kurierfahrers entschieden, der sich als alleinerziehender Vater um die Betreuung seines erkrankten vierjährigen Kindes kümmerte, das sich einer Operation unterziehen musste. Der Arbeitgeber sprach innerhalb der sechsmonatigen Probezeit eine ordentliche Kündigung aus, gegen die der Arbeitnehmer klagte. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass ein Arbeitgeber den Arbeitnehmer aufgrund des Maßregelungsverbotes (§ 612a BGB) nicht wegen einer zulässigerweise erfolgten Rechtsausübung benachteiligen dürfe. Die Darlegungs- und Beweislast für das Vorliegen einer Maßregelung obliege dem Arbeitnehmer, wobei es die Beweiserleichterung des ersten Anscheins gebe, wenn ein offensichtlicher Zusammenhang zwischen der benachteiligenden Handlung und der Rechtsausübung bestehe. Das sei vorliegend jedoch nicht der Fall. Es fehle an einer Rechtsausübung durch den Arbeit-

nehmer, da er aufgrund der Erkrankung seines Sohnes nicht zur Arbeitsleistung verpflichtet gewesen sei. Es gebe aber keine Anhaltspunkte dafür, dass die Kündigung deshalb erfolgt sei, weil der Arbeitnehmer von der Arbeit fern geblieben sei oder dafür, dass der Arbeitgeber das nicht akzeptiert habe. Die Kündigung sei aus anderen Gründen erfolgt und daher wirksam. (Urteil des Landesarbeitsgerichts - LAG - Rheinland-Pfalz vom 8. November 2016; Az.: 8 Sa 152/16) (Bs)

### Literaturtip: Die Traumfabrik



Spaß an der Arbeit? Rund 70 Prozent der Führungskräfte und Angestellten gehen mit fehlender Freude und Begeisterung ihrem Beruf nach. Die Folgen: Engagement und Kreativität sinken, Potenziale werden nicht ausgeschöpft, psychische Krankheiten nehmen immer mehr an Bedeutung zu. Wie Sie diese Situation in Ihrem Unternehmen ändern und Ihre Ziele mit Motivation erreichen können, zeigt der erfahrene Management- und Team-

Coach Edwin Prelog in „Die Traumfabrik“. Anhand vieler praktischer Beispiele schlägt er Lösungswege für Führungskräfte und Mitarbeitern vor, die die Begeisterung und das Engagement für die Arbeit wieder steigen lassen. Zum Einstieg wird erklärt, warum es so wichtig ist, sich im Beruf gut zu fühlen, er identifiziert behindernde Faktoren und weist den Weg zu positiver Führung. Dabei wird stets auch die Seite der Mitarbeiter betrachtet: Was kann jeder Einzelne dazu beitragen, damit es besser läuft im Team? Eine zentrale Rolle spielt auch der Aspekt der sozialen Nähe in Unternehmen. Mit Prelogs Definition der verschiedenen Nähe-Typen gelingt es Führungskräften und Mitarbeitern, das passende Nähe-Distanz-Verhältnis im eigenen Team zu finden. Mit ganz konkreten Freude- und Spaß-Faktoren schließlich kann Schritt für Schritt der Weg zur Traumfabrik gelingen: So zeigt Prelog, dass Führung allen Spaß macht, Engagement sich durchaus lohnt und kontinuierliche Weiterbildung die Basis für konstruktives, engagiertes und glückliches Arbeiten ist. Die Traumfabrik - Wie Sie mit Freude und Begeisterung Ziele erreichen. Ein Buch für Mitarbeiter und Führungskräfte, Edwin Prelog, 200 Seiten, ISBN 978-3-648-08233-1, 29,95 Euro, Haufe-Lexware GmbH & Co. KG, Freiburg.

### EP fordert Gesetz zur Robotik

Der Einsatz ziviler Roboter soll auf europäischer Ebene geregelt werden. Der Rechtsausschuss des Europäischen Parlaments hat dazu einen Berichtsentwurf beschlossen, in dem er die Kommission auffordert, entsprechende Gesetzesvorschläge auszuarbeiten. Damit sollen Verbraucher geschützt und der Binnenmarkt durch klare technische und rechtliche Regeln gestärkt werden. Unter Robotern werden physische Maschinen mit Sensorik verstanden, die untereinander vernetzt sind, Daten sammeln und in zunehmendem Maße selbstlernend

sind. Der Rechtsrahmen für Roboter soll den Bereich der Sicherheit, der Datenverwendung und der Haftungsfragen umfassen. So soll ein neuer rechtlicher Status für Roboter geschaffen werden, eine „elektronische Persönlichkeit“, ähnlich wie der einer juristischen Person. Auch soll für gewisse Roboter eine Pflichtversicherung eingeführt werden. Zudem werden im Bericht sozialpolitische Aspekte durchleuchtet. So sollen Beschäftigungsmöglichkeiten für gering qualifizierte Menschen nicht vollständig an Roboter verloren gehen. Der Bericht umfasst aber auch eine „Charta über Robotik“, einen ethischen Verhaltens- und Ingenieurskodex. (SP)

## Informationsaustausch über Steuervorbescheide in Kraft

Seit dem 1. Januar 2017 sind die Mitgliedstaaten dazu verpflichtet, Informationen über alle neuen grenzüberschreitenden Steuervorbescheide für Unternehmen zu sammeln und auto-

**536 000**

Tonnen Süßwaren wurden im Zeitraum Januar bis September 2016 in NRW in 43 Betrieben des Verarbeitenden Gewerbes in NRW hergestellt. Der Warenwert beläuft sich auf 2,0 Millionen Euro. Mit dieser Menge hätte jeder Einwohner des Landes rein rechnerisch täglich 110 Gramm Süßwaren naschen können.

Quelle: IT.NRW

matisch mit den Steuerverwaltungen der anderen Mitgliedstaaten auszutauschen. Bis zum 1. Januar 2018 müssen sie mit allen seit Anfang 2012 ergangenen grenzüberschreitenden verbindlichen Auskünften ebenso verfahren. Dies hatten die im Rat der EU versammelten Vertreter der Mitgliedstaaten in einer Richtlinie zur Änderung der EU-Amtshilferichtlinie (Richtlinie 2011/16/EU des Rates über die Zusammenarbeit der Verwaltungsbehörden im Bereich der Besteuerung) vereinbart. In Deutschland wurde die Vorschrift durch das erste BEPS-Umsetzungsgesetz („Gesetz zur Umsetzung der Änderungen der EU-Amtshilferichtlinie und von weiteren Maßnahmen gegen Gewinnkürzungen und -verlagerungen“) in das deutsche Recht übernommen. Der Austausch geschieht über eine zentrale Datenbank, die für alle EU-Mitglieder zugänglich ist. Der Zugang zu bestimmten Informationen über u. U. rechts-

missbräuchliche Praktiken versetzt die Staaten in die Lage, den jeweiligen Ausstellungsmitgliedstaat eines Steuervorbescheids um weitergehende Informationen zu bitten und die erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen. Alle sechs Monate „füttern“ die nationalen Finanzbehörden die EU-Kommission als Verwalterin der Datenbank mit allen von ihnen erlassenen grenzüberschreitenden Steuerbescheiden. Der erste Austausch soll spätestens am 1. September 2017 stattfinden. Fazit: Die direkte Besteuerung in der EU ist nicht harmonisiert. Unterschiedliche Regelungen in den Mitgliedstaaten können dazu führen, dass Steuerpflichtige Steuern in ihrem Wohnsitzland vermeiden oder minimieren. Um dies zu verhindern, haben die Mitgliedstaaten der EU eine engere Zusammenarbeit – z. B. durch den automatischen Austausch – über bestimmte Steuer Sachverhalte vereinbart. (Wei)

## Literaturtipp: Design Thinking



Design Thinking ist keine Wunderwaffe von oder für hippe Start-ups, sondern eine innovative Problemlösungsstrategie für Unternehmen aller Branchen. Es gibt kaum ein international be-

kanntes Unternehmen, das die Erfolgsmethode nicht nutzt: Airbnb, Swisscom, BMW, Daimler, Porsche, VW, Deutsche Bahn, Telekom, Siemens, SAP. Die Liste ist lang mit Marktführern, die damit ihre Produkte und Services erfolgreich und effizient entwickeln. Design Thinking bringt einen radikalen Umbruch des Denkens mit sich. Denn viele glauben noch immer, dass wirkliche Kreativität nur durch Eingebung entsteht und nicht willentlich erzeugt werden kann. Ingrid Gerstbachs zeigt in ihrem Buch, wie man Design Thinking im Unternehmen umsetzt. Gespickt mit einer Vielzahl an praktischen Beispielen, Tools und Tipps unterstützt

das Workbook den Leser im Berufsalltag. Es ist das erste Buch, das die Methode in den Unternehmensalltag einführt, mit praktischem Nutzen für alle, die Neues schneller in die Welt bringen wollen. Probleme werden aus verschiedenen Winkeln betrachtet, um die wahren Bedürfnisse der Menschen zu treffen. Es ist ein Prozess, der den Fokus gleichermaßen auf das Problem und die Lösung legt. Design Thinker übertragen in einem mehrstufigen Prozess herkömmliche Lösungen auf andere Bereiche oder Themen. Sie ermitteln Bedürfnisse oder beobachten ein Problem, lösen es aus seinem Kontext und nähern sich schrittweise dem Endziel. Das ist in einer komplexen Welt ein hilfreicher Ansatz. Scheinbar unüberwindbare Probleme wie Klimawandel oder Armut, aber auch die Entwicklung neuer Produkte brauchen solche Ansätze: erfinderisches Denken mit dem Fokus auf radikalem Kundennutzen bzw. Bedürfniserfüllung. So sichern sich Unternehmen einen Wettbewerbsvorsprung. Design Thinking, Ingrid Gerstbachs, 320 Seiten, ISBN 978-3-86936-726-2, 34,90 Euro, Gabal Verlag, Offenbach.

**1,67**

Euro kostete ein Kubikmeter Trinkwasser im Jahr 2016 durchschnittlich in NRW. Mit den Wasserentgelten dürfen die Gemeinden keine Gewinne erzielen, sondern haben alle Kosten abzudecken, die ihnen von Verbänden der Wasserversorgung und -entsorgung in Rechnung gestellt werden bzw. ihnen selbst entstehen.

Quelle: IT.NRW

## Literaturtipp: Wirtschaft verstehen mit Infografiken



Im großformatigen Bildband „Wirtschaft verstehen mit Infografiken“ des Grafikers Jan Schwochow und des Wirtschaftsjournalisten Thomas Ramge werden hoch abstrakte Themenfelder der Ökonomie verständlich und unterhaltsam aufbereiten. Dazu werden abwechslungsreiche Infografiken und kurze, prägnante Texten genutzt. Ramge und Schwochow übertragen die wichtigsten Schlagwörter und Themen der Ökonomen in 111 Grafiken, die jeder versteht. Die Leser werden zu einem virtuellen Rundgang durch die Welt der Wirtschaft eingeladen. Diese Expedition beginnt ganz nah beim arbeitenden und verbrauchenden Menschen, wendet sich verschiedensten Wirtschaftsunter-

nehmen zu, um im Ausklang einen Blick in die Zukunft des Wirtschaftens zu wagen – mit spannenden Aspekten wie „Smart Factory“ oder „Big Data“. Das Buch geht dabei vom Menschen über die Betriebs- und Volkswirtschaft bis zur globalen Ökonomie. So werden etwa die Einkommensverteilung, Wachstum oder die globalen Handelsströme in ein lebendiges Bild der realen Wirtschaft übersetzt. Ein Kapitel zu den großen Verdokern, zur Nachhaltigkeit und ein Blick in die Zukunft runden das Werk ab. Besser lässt sich Komplexität in Grafik nicht erklären. Wirtschaft verstehen mit Infografiken, Jan Schwochow und Thomas Ramge, 238 Seiten, ISBN 13-9783430202107, 29,95 Euro, Ullstein Buchverlage GmbH, Berlin.

### Voller Urlaubsanspruch nach erfüllter Wartezeit

Scheidet ein Arbeitnehmer nach erfüllter Wartezeit in der zweiten Jahreshälfte aus dem Arbeitsverhältnis aus, besteht Anspruch auf ungekürzten Vollurlaub hinsichtlich des gesetzlichen Mindesturlaubs. Eine Abweichung zuungunsten des Arbeitnehmers ist weder

durch Vertrag noch durch tarifliche Regelung zulässig. Das hat das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz im Fall einer schwerbehinderten Steuerfachangestellten entschieden, deren Arbeitsvertrag den Jahresurlaub bei nicht ganzjähriger Tätigkeit nur anteilig vorsah. Als die Arbeitnehmerin nach sieben Monaten aus dem Unternehmen ausschied, gewährte der Arbeitgeber nur anteilig den gesetzlichen Mindesturlaub. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass nach dem Bundesurlaubsgesetz (§ 4 BurlG) beim Ausscheiden nach erfüllter Wartezeit in der zweiten Jahreshälfte Anspruch auf ungekürzten Vollurlaub bestehe, unabhängig davon, ob das Arbeitsverhältnis zum Jahresbeginn bereits bestanden habe. Der Arbeitnehmerin stehe auch ein Anspruch auf Abgeltung des Zusatzurlaubs für schwerbehinderte Menschen in Höhe von fünf Arbeitstagen zu. Dafür sei unerheblich, dass sie nicht bereits bei ihrer Einstellung, sondern erst nach Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses auf die Schwerbehinderteneigenschaft hingewiesen habe. (Urteil des Landesarbeitsgerichts – LAG – Rheinland-Pfalz vom 22. September 2016, Az.: 2 Sa 29/16) (Bs)

## Kündigung für Qualifizierungsmaßnahme: Keine Sperrzeit

Kündigt ein Arbeitnehmer sein Arbeitsverhältnis, um eine Qualifizierungsmaßnahme zu beginnen, bei der er eine zusätzliche Befähigung und eine bessere berufliche Stellung erlangt, führt das nicht zu einer Sperrzeit bei der Arbeitslosenversicherung. Das hat das Sozialgericht Karlsruhe im Fall eines Zimmerers entschieden, der sein Arbeitsverhältnis gekündigt hatte, um eine Weiterbildung zum Zimmerermeister zu beginnen, die nicht

berufsbegleitend erfolgen konnte. Die Arbeitsagentur verhängte eine Sperrfrist für den Arbeitslosengeldbezug von zwölf Wochen, den sie später auf sechs Wochen verkürzte. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass der Anspruch auf Arbeitslosengeld während einer Sperrzeit ruhe, wenn ein Arbeitnehmer sich versicherungswidrig verhalte, ohne dafür einen wichtigen Grund zu haben. Ein wichtiger Grund könne vorliegen, wenn dem Arbeitnehmer im Einzelfall unter Abwägung seiner Interessen mit denen der Versicherungsgemeinschaft ein anderes Verhalten nicht zumutbar sei. Vorliegend habe der Arbeitnehmer sich weitergebildet, um eine bessere berufliche Stellung zu erlangen. Angesichts der bisherigen Qualifikation als Zimmerer stelle die berufsspezifische Fortbildung einen nachvollziehbaren Beweggrund dar, und die Maßnahme habe auch aufgrund der vom Arbeitnehmer zu erledigenden Schichtzeiten nicht berufsbegleitend durchgeführt

**22,1** Millionen Gäste konnten die nordrhein-westfälischen Beherbergungsbetriebe verbuchen. Insgesamt gab es fast 49,6 Millionen Übernachtungen. Damit erreichte das Gäste- und Übernachtungsaufkommen im siebten Jahr in Folge ein Rekordergebnis. Quelle: IT.NRW

werden können. Das Verhalten des Arbeitnehmers habe auch den Interessen der Versicherungsgemeinschaft entsprochen, da die Weiterbildung das Risiko künftiger Arbeitslosigkeit senke und eine Chance auf höhere Beitragsleistungen biete. Die Erlangung des Meisterabschlusses mit anschließender Beschäftigung im Jahr 2016 habe die Prognose im Übrigen bestätigt. (Urteil des Sozialgerichts - SG - Karlsruhe vom 8. November 2016; Az.: S 17 AL 1291/16) (Bs)

**9,27** Millionen Menschen waren durchschnittlich im Jahr 2016 in NRW beschäftigt. Damit waren 72 200 Personen mehr erwerbstätig als ein Jahr zuvor. Das bedeutet ein Plus von 0,8 Prozent. Quelle: IT.NRW

### Dr. Martin Fasselt

#### 60. Lebensjahr vollendet



Dr. Martin Fasselt, Wirtschaftsprüfer, Rechtsanwalt, Steuerberater, PKF Fasselt Schlage Partnerschaft mbB in Duisburg, vollendete am 2. März sein 60. Lebensjahr. Der gelernte Bankkaufmann studierte nach seiner Ausbildung Rechtswissenschaften in Freiburg i. Br. und Dijon und promovierte an der FU Berlin im Stiftungsrecht. Bevor er im Jahre 1993 zu PKF Fasselt Schlage wechselte, war er bei der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Coopers & Lybrand (heute PwC) tätig. Heute beschäftigt er sich mit der Prüfung sowie gesellschaftsrechtlichen und steuerlichen Beratung von mittelständischen Familienunternehmen. Als Vollversammlungsmitglied vertritt Dr. Martin Fasselt mit Kompetenz die Belange der Wirtschaft in der Region und ist gleichzeitig im Finanzausschuss und als ehrenamtlicher Rechnungsprüfer der IHK aktiv.

### José Dobiegala und Martin Ruhmüller

#### Ruhrmed GmbH mit neuer Geschäftsführung



Getreu dem Motto „Doppelt hält besser“, übernehmen gleich zwei Geschäftsführer bei der Ruhrmed GmbH, Duisburg: José Dobiegala (links im Bild) und Martin Ruhmöl-

ler. Seit Anfang 2017 leitet die „Doppelspitze“ den Personaldienstleister im Gesundheitswesen für das Ruhrgebiet. Mit Martin Ruhmüller kehrt nach vier Jahren Pause der Unternehmensgründer zurück. Bereits von 2001 bis 2013 war der examinierte Krankenpfleger als Geschäftsführer des Personaldienstleisters tätig. Mit ihm zusammen nun an Bord, der examinierte Gesundheits- und Krankenpfleger José Dobiegala. Zielsetzung der beiden: Die Ruhrmed GmbH wird im Bereich der Personaldienstleistung in der Pflege weiterhin neue Akzente im Ruhrgebiet setzen. Das Unternehmen überlässt seit 2001 qualifizierte Pflegekräfte und Fachpflegekräfte an Krankenhäuser, Pflegeheime und ambulante Pflegedienste innerhalb des Ruhrgebietes, immer dort wo Unternehmen die eigenen Mitarbeiter entlasten möchten. Mit über 100 Mitarbeitenden unterstützt die Ruhrmed GmbH die Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen dabei, den tatsächlich anfallenden Pflegeaufwand zu leisten.

### Thorsten Gerecke

#### Zero Kommunikation mit neuem Geschäftsführer



Der Geschäftsführer der Kamp-Lintforter Set Point Medien GmbH, Thorsten Gerecke, ist nun zusätzlich der Geschäftsführer der Zero Kommunikation GmbH in Moers. Gerecke übernimmt die Zero-Leitung von Gründer Carl Urselmann, der das Unternehmen weiter berät. Zero Kommunikation ist Dienstleister in den Bereichen Großformat- und Digitaldruck und bietet auch Agenturleistungen für Grafik, Außen- und Massenerwerbungen an. Set Point Medien ist in Kamp-Lintfort nach Angaben von Zero eine feste Größe in der Druckbranche. Aktuell arbeiten 16 Mitarbeiter bei Zero, 30 bei Set Point Medien.

# Rechtsvorschrift zur Außer-Kraft-Setzung der Besonderen Rechtsvorschriften für die Prüfung „Zusatzqualifikation Umweltmanagement und Umweltrecht“ der Niederrheinischen IHK vom 16. November 2011

Der Berufsbildungsausschuss der Niederrheinischen Industrie- und Handelskammer Duisburg-Wesel-Kleve zu Duisburg als zuständige Stelle nach § 9 in Verbindung mit § 79 Abs. 4 BBiG vom 23. März 2005 (BGBl. I S. 931), zuletzt geändert durch Art. 436 der Verordnung vom 31. August 2015 (BGBl. I S. 1474), hat in seiner Sitzung vom 9. November 2016 beschlossen:

## § 1

Die Besonderen Rechtsvorschriften für die Prüfung „Zusatzqualifikation Umweltmanagement und Umweltrecht“ vom 16. November 2011 treten außer Kraft.

Nach dieser Regelung bestandene Prüfungen bleiben hiervon unberührt.

## § 2

Die Rechtsvorschrift zur Außer-Kraft-Setzung der Besonderen Rechtsvorschriften für die Prüfung „Zusatzqualifikation Umweltmanagement und Umweltrecht“ der Niederrheinischen Industrie- und Handelskammer Duisburg-Wesel-Kleve zu Duisburg tritt am Tage nach ihrer Verkündung im Mitteilungsblatt der IHK „Thema Wirtschaft“ in Kraft.

Duisburg, den 8. Dezember 2016

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

Der Präsident  
Burkhard Landers

Der Hauptgeschäftsführer  
Dr. Stefan Dietzfelbinger

Die vorstehende Rechtsvorschrift zur Außer-Kraft-Setzung der Besonderen Rechtsvorschriften für die Prüfung „Zusatzqualifikation Umweltmanagement und Umweltrecht“ der Niederrheinischen Industrie- und Handelskammer Duisburg-Wesel-Kleve zu Duisburg wird hiermit ausgefertigt und im Mitteilungsblatt der IHK „Thema Wirtschaft“ veröffentlicht.

Duisburg, den 10. März 2017

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

Der Präsident  
Burkhard Landers

Der Hauptgeschäftsführer  
Dr. Stefan Dietzfelbinger

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

Die Niederrheinische Industrie- und Handelskammer Duisburg-Wesel-Kleve zu Duisburg erlässt aufgrund des Beschlusses des Berufsbildungsausschusses vom 9. November 2016 als zuständige Stelle nach § 66 Abs. 1 BBiG in Verbindung mit § 79 Abs. 4 BBiG vom 23. März 2005 (BGBl. I S. 931), zuletzt geändert durch Art. 436 der Verordnung vom 31. August 2015 (BGBl. I S. 1474) folgende Ausbildungsregelung für die Ausbildung von behinderten Menschen

zum  
Fachpraktiker für Möbel-, Küchen- und Umzugsservice

zur  
Fachpraktikerin für Möbel-, Küchen- und Umzugsservice.

## § 1 Ausbildungsberuf

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

## § 2 Personenkreis

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

## § 3 Dauer der Berufsausbildung

Die Ausbildung dauert 3 Jahre.

## § 4 Ausbildungsstätten

Die Ausbildung findet in ausbildungsrechtlich anerkannten Ausbildungsbetrieben und Ausbildungseinrichtungen statt.

## § 5 Eignung der Ausbildungsstätte

- (1) Behinderte Menschen dürfen nach dieser Ausbildungsregelung nur in dafür geeigneten anerkannten Betrieben und Ausbildungseinrichtungen ausgebildet werden.
- (2) Neben den in § 27 BBiG festgelegten Anforderungen muss die Ausbildungsstätte hinsichtlich der Räume, Ausstattung und Einrichtung den besonderen Erfordernissen der Ausbildung von behinderten Menschen gerecht werden.
- (3) Es müssen ausreichend Ausbilderinnen/Ausbilder zur Verfügung stehen. Die Zahl der Ausbilderinnen/Ausbilder muss in einem angemessenen Verhältnis zur Anzahl der Auszubildenden stehen. Dabei ist ein Ausbildungsschlüssel von in der Regel höchstens eins zu acht anzuwenden.

## § 6 Eignung der Ausbilder/Ausbilderinnen

- (1) Ausbilderinnen/Ausbilder die im Rahmen einer Ausbildung nach § 66 BBiG erstmals tätig werden, müssen neben der persönlichen, berufsspezifisch fachlichen und berufspädagogischen Eignung (AEVO u.a.) eine mehrjährige Erfahrung in der Ausbildung sowie zusätzliche behindertenspezifische Qualifikationen nachweisen.
- (2) Anforderungsprofil  
Ausbilderinnen/Ausbilder müssen eine rehabilitationspädagogische Zusatzqualifikation nachweisen und dabei folgende Kompetenzfelder abdecken:
  - Reflexion der betrieblichen Ausbildungspraxis,
  - Psychologie,
  - Pädagogik, Didaktik,
  - Rehabilitationskunde,
  - Interdisziplinäre Projektarbeit,
  - Arbeitskunde/Arbeitspädagogik,
  - Recht,
  - Medizin.
 Um die besonderen Anforderungen des § 66 BBiG zu erfüllen, soll ein Qualifizierungsumfang von 320 Stunden sichergestellt werden.

(3) Von dem Erfordernis des Nachweises einer rehabilitationspädagogischen Zusatzqualifikation soll bei Betrieben abgesehen werden, wenn die Qualität der Ausbildung auf andere Weise sichergestellt ist. Die Qualität ist in der Regel sichergestellt, wenn eine Unterstützung durch eine geeignete Ausbildungseinrichtung erfolgt.

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

## § 7 Struktur der Berufsausbildung

- (1) Findet die Ausbildung in einer Einrichtung statt, sollen mindestens 24 Wochen außerhalb dieser Einrichtung in einem geeigneten Ausbildungsbetrieb (z. B. als Praktikum) durchgeführt werden.
- (2) Von der Dauer der betrieblichen Ausbildung nach Absatz 1 kann nur in besonders begründeten Einzelfällen abgewichen werden, wenn die jeweilige Behinderung oder betriebspraktische Besonderheiten die Abweichung erfordern. Eine Verkürzung der Dauer durch die Teilnahme an einer überbetrieblichen Ausbildungsmaßnahme erfolgt nicht.

## § 8 Ausbildungsrahmenplan, Ausbildungsberufsbild

- (1) Gegenstand der Berufsausbildung sind mindestens die im Ausbildungsrahmenplan (Anlage) aufgeführten Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten (berufliche Handlungsfähigkeit). Eine von dem Ausbildungsrahmenplan abweichende Organisation der Ausbildung ist insbesondere zulässig, soweit die jeweilige Behinderung der Auszubildenden oder betriebspraktische Besonderheiten die Abweichung erfordern.
- (2) Die Berufsausbildung zum „Fachpraktiker für Möbel-, Küchen- und Umzugsservice“ / zur Fachpraktikerin für Möbel-, Küchen- und Umzugsservice“ gliedert sich wie folgt:

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

**§ 9 Zielsetzung und Durchführung der Berufsausbildung**

- (1) Die in der Ausbildungsregelung genannten Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten (berufliche Handlungsfähigkeit) sollen so vermittelt werden, dass die Auszubildenden zur Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit im Sinne von § 1 Abs. 3 des Berufsbildungsgesetzes befähigt werden, die selbstständiges Planen, Durchführen und Kontrollieren (berufliche Handlungskompetenz) einschließt. Diese Befähigung ist auch in den Prüfungen nach den §§ 10 und 11 nachzuweisen.
- (2) Die Auszubildenden haben unter Zugrundelegung des Ausbildungsrahmenplanes für die Auszubildenden einen individuellen Ausbildungsplan zu erstellen.
- (3) Die Auszubildenden haben einen schriftlichen Ausbildungsnachweis zu führen. Ihnen ist Gelegenheit zu geben, den schriftlichen Ausbildungsnachweis während der Ausbildung zu führen. Die Auszubildenden haben den schriftlichen Nachweis regelmäßig durchzusehen und abzuzeichnen. Die Auszubildende/Der Auszubildende kann nach Maßgabe von Art oder Schwere/Art und Schwere ihrer/seiner Behinderung von der Pflicht zur Führung eines schriftlichen Ausbildungsnachweises entbunden werden.

**§ 10 Zwischenprüfung**

- (1) Zur Ermittlung des Ausbildungsstandes ist eine Zwischenprüfung durchzuführen. Sie soll vor dem Ende des zweiten Ausbildungsjahres stattfinden.
- (2) Die Zwischenprüfung erstreckt sich auf die in der Anlage für die ersten 18 Monate aufgeführten Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten sowie auf den im Berufsschulunterricht entsprechend dem Rahmenlehrplan zu vermittelnden Lehrstoff, soweit er für die Berufsausbildung wesentlich ist.
- (3) Der Prüfling soll in insgesamt höchstens 3 Stunden eine praktische Arbeitsaufgabe durchführen. Für die Arbeitsaufgabe kommen insbesondere in Betracht:
  - Bearbeiten von Teilen unter Anwendung manueller und maschineller Bearbeitungstechniken (handgeführte Maschinen)
  - Montage- und Demontearbeiten von Möbeln, Geräten und Umzugsgut
  - Ladungssicherung

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

Anleitung:

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

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

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

**§ 11 Abschlussprüfung**

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

- (2) Die Abschlussprüfung besteht aus den Prüfungsbereichen:
  1. Fertigungsprüfung
  2. Kenntnisprüfung.

- (3) Für den Prüfungsbereich Fertigungsprüfung bestehen folgende Vorgaben:

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

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

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

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

- (4) Für den Prüfungsbereich Kenntnisprüfung bestehen folgende Vorgaben:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**§ 12 Gewichtsregelungen**

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

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

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

- Fertigungsprüfung 60 %
- Kenntnisprüfung 40 %

**§ 13 Bestehensregelung**

- (1) Die Abschlussprüfung ist bestanden, wenn die Leistungen
  - a. im Gesamtergebnis mit mindestens „ausreichend“,
  - b. in der Fertigungs- und der Kenntnisprüfung mit mindestens „ausreichend“,

- c. in mindestens zwei der drei schriftlichen Prüfungsfächer mit mindestens „ausreichend“ und
- d. in keinem Prüfungsbereich mit „ungenügend“ bewertet worden sind.

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

**§ 14 Übergang**

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

**§ 15 Bestehende Berufsausbildungsverhältnisse**

Berufsausbildungsverhältnisse, die bei Inkrafttreten dieser Ausbildungsregelung bestehen, können unter Anrechnung der bisher zurückgelegten Ausbildungszeit nach den Vorschriften dieser Regelung fortgesetzt werden, wenn die Vertragsparteien dies vereinbaren. Andernfalls gelten für sie die Vorschriften der Ausbildungsregelung zum/zur Fachpraktiker(in) für Möbel-, Küchen- und Umzugsservice vom 11.06.2014 bis zum Ende des Ausbildungsverhältnisses.

**§ 16 Prüfungsverfahren**

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

**§ 17 Abkürzung und Verlängerung der Ausbildungszeit**

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

**§ 18 Inkrafttreten**

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

Duisburg, 8. Dezember 2016

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

Der Präsident Burkhard Landers	Der Hauptgeschäftsführer Dr. Stefan Dietzfelbinger
-----------------------------------	---

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

Duisburg, 10. März 2017

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

Der Präsident Burkhard Landers	Der Hauptgeschäftsführer Dr. Stefan Dietzfelbinger
-----------------------------------	---

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

Ifd. Nr.	Teil des Ausbildungsberufsbildes	Zu vermittelnde Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten	Zeit	
			1. - 18. Monat	19. - 36. Monat
1	Berufsbildung, Arbeits- und Tarifrecht	a) Bedeutung des Ausbildungsvertrag, insbesondere Abschluss, Dauer und Beendigung, erklären b) gegenseitige Rechte und Pflichten aus dem Ausbildungsvertrag nennen c) Möglichkeiten der beruflichen Fortbildung nennen d) wesentliche Teile des Arbeitsvertrages nennen e) wesentliche Bestimmungen der für den ausbildenden Betrieb geltenden Tarifverträge nennen	während der gesamten Ausbildung	
2	Aufbau und Organisation des Ausbildungsbetriebes	a) Aufbau und Aufgaben des ausbildenden Betriebes erläutern b) Grundfunktionen des ausbildenden Betriebes, wie Angebot, Beschaffung, Fertigung und Verwaltung erklären c) Beziehungen des ausbildenden Betriebes und seiner Beschäftigten zu Wirtschaftsorganisationen, Berufsvertretern und Gewerkschaften nennen d) Grundlagen, Aufgaben und Arbeitsweise der betriebsverfassungs- oder personalvertretungsrechtlichen Organe des ausbildenden Betriebes beschreiben	während der gesamten Ausbildung	
3	Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit	a) Gefährdung von Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz feststellen und Maßnahmen zu ihrer Vermeidung ergreifen b) berufsbezogene Arbeitsschutz- und Unfallverhütungsvorschriften anwenden c) Verhaltensweisen bei Unfällen beschreiben sowie erste Maßnahmen einleiten d) Vorschriften des vorbeugenden Brandschutzes anwenden; Verhaltensweisen bei Bränden beschreiben und Maßnahmen zur Brandbekämpfung ergreifen	während der gesamten Ausbildung	
4	Umweltschutz	Zur Vermeidung betriebsbedingter Umweltbelastungen im beruflichen Einwirkungsbereich beitragen, insbesondere a) mögliche Umweltbelastungen durch den Ausbildungsbetrieb und seinen Beitrag zum Umweltschutz an Beispielen erklären b) für den Ausbildungsbetrieb geltende Regelungen des Umweltschutzes anwenden c) Möglichkeiten der wirtschaftlichen und umweltschonenden Energie- und Materialverwendung nutzen d) Abfälle vermeiden; Stoffe und Materialien einer umweltschonenden Entsorgung zuführen	während der gesamten Ausbildung	
5	Kundenorientierung	a) durch eigenes Verhalten zur Kundenzufriedenheit und zum wirtschaftlichen Betriebserfolg beitragen. b) Gespräche mit Kunden führen	10 Wochen	
6	Planen und Vorbereiten von Arbeitsabläufen, Arbeiten im Team	a) Arbeitsabläufe unter Berücksichtigung ergonomischer, ökologischer, wirtschaftlicher und sicherheitstechnischer Gesichtspunkte planen, Arbeitsmittel festlegen und Auftragsvorgaben berücksichtigen b) Arbeitsplätze einrichten, sichern, unterhalten und räumen, ergonomische Gesichtspunkte berücksichtigen c) Energieversorgung sicherstellen	6 Wochen	
		d) Arbeitsaufgaben im Team planen und durchführen. e) Verkehrssicherungsmaßnahmen zur Be- und Entladung veranlassen f) Abstimmung mit anderen Beteiligten treffen; Störungen im Arbeitsablauf feststellen und Maßnahmen zu deren Beseitigung ergreifen g) Zeitaufwand abschätzen und dokumentieren		6 Wochen
7	Umgang mit Informations- und Kommunikationssystemen	a) Arbeitsaufgaben mit Hilfe von Informations- und Kommunikationssystemen bearbeiten	2 Wochen	
8	Kontrollieren und Sichern von Warenbeständen	a) Waren oder Umzugsgut unterscheiden b) Warenbestände und Warenzustand prüfen, Fehlbestände ergänzen, Waren rückführen c) Maßnahmen zur Werterhaltung von Waren oder Umzugsgut durchführen	8 Wochen	
		d) Mängel, Schäden und Fehler feststellen und dokumentieren		2 Wochen
9	Bearbeiten von Küchen- und Möbelteilen	a) Werkstoffe, insbesondere Holz, Holzwerk- und Kunststoffe, nach Verwendungszweck unterscheiden und auswählen b) Handwerkzeuge auswählen, handhaben und in Stand halten c) Maschinen einrichten, unter Verwendung von Schutzeinrichtungen bedienen und warten d) Teile manuell und maschinell bearbeiten, insbesondere sägen, hobeln, bohren, fräsen und schleifen	16 Wochen	
10	Montieren, Auf- und Abbauen von Küchen- und Möbelteilen	a) Unfallverhütungsvorschriften beachten b) Lieferungen, insbesondere auf Vollständigkeit und Mängel prüfen c) Verbindungs- und Befestigungsmittel nach Verwendungszweck und baulicher Gegebenheiten auswählen und einsetzen d) Beschläge montieren und auf Funktion prüfen e) Küchen- und Möbelteile vor Beschädigungen schützen f) Abfallstoffe trennen und lagern, Entsorgung veranlassen	18 Wochen	
		g) Aufbausituation nach Arbeitsunterlagen, insbesondere Maße und Anschlüsse, prüfen h) Hilfsstoffe, insbesondere Beschichtungsmaterialien, Kleb- und Dichtstoffe, auswählen und verwenden i) Küchen- und Möbelteile ausrichten, zusammenbauen und anpassen j) elektrische Einrichtungen und Geräte einbauen k) mechanische Funktionsprüfungen durchführen l) elektrische Anschlüsse auf mechanische Beschädigungen sichtprüfen m) Leitungswege für Wasser, Abwasser nach baulichen örtlichen und sicherheitstechnischen Gegebenheiten prüfen n) Objekte und Armaturen anschlussfertig einbauen o) Funktions- und Dichtigkeitsprüfungen durchführen p) Lüftungsrohre und Lüftungskanäle anschlussfertig einbauen q) Objekte und Armaturen ausbauen, kennzeichnen, verpacken und zwischenlagern r) Küchen- und Möbelteile abbauen und für den Transport vorbereiten, insbesondere kennzeichnen, verpacken und zwischenlagern s) durchgeführte Arbeiten auf Qualität und Funktion prüfen, Abnahmeprotokolle erstellen t) Fertiggestellte Arbeiten übergeben		42 Wochen

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

**Sachliche und zeitliche Gliederung der Berufsausbildung**  
Anlage zum Berufsausbildungsvertrag

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

Die sachliche und zeitliche Gliederung der zu verbindenden Kenntnisse und Fertigkeiten laut Ausbildungsrahmenplan der Ausbildungsverordnung ist auf den folgenden Seiten niedergelegt.  
Der zeitliche Anteil des gesetzlichen bzw. tariflichen Urlaubanspruches, des Berufsschulunterrichts und die Zwischen- und Abschlussprüfung des/der Auszubildende(n) ist in den einzelnen zeitlichen Richtwerten enthalten.  
Änderungen des Zeitumfangs und des Zeitablaufes aus betrieblich oder schulsich bedingten Gründen oder aus Gründen in der Person des/der Auszubildende(n) bleiben vorbehalten.

Auszubildender: \_\_\_\_\_ Unterschrift  
Gesetzl. Vertreter des/der Auszubildenden: \_\_\_\_\_ Unterschrift

\_\_\_\_\_ Datum \_\_\_\_\_ Firmenstempel/Unterschrift

## Anlagen

- Sachliche und zeitliche Gliederung der Berufsausbildung
- Antrag bei der IHK auf Eintragung der Ausbildung in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse
- Bestätigung durch die Agentur für Arbeit

Anlage 1 zur Ausbildungsregelung

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

in: \_\_\_\_\_  
Antragsteller / Antragstellerin: \_\_\_\_\_

**Antrag:**  
Ich beantrage, meine Ausbildung zum Fachpraktiker für Möbel-, Küchen- und Umzugservice zur Fachpraktikerin für Möbel-, Küchen- und Umzugservice nach §§ 66 Abs. 2, 95 Abs. 2 Satz 1 BBiG in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse einzutragen.  
Die entsprechende Bestätigung der Agentur für Arbeit ist beigelegt.

\_\_\_\_\_ Datum \_\_\_\_\_ Unterschrift Antragsteller/in / gesetzl. Vertreter/in

Anlage 2 zur Ausbildungsregelung

**Bestätigung durch die Agentur für Arbeit**

Agentur für Arbeit in: \_\_\_\_\_  
Für Herrn / Frau: \_\_\_\_\_

ist wegen Art und Schwere der Behinderung eine Ausbildung nach §§ 66 BBiG angezeigt. Die nach der Empfehlung des Hauptausschusses des BBiG vom .....-Nr. 3.3 der Rahmenschreiben für die Ausbildungsregelungen nach § 66 BBiG für behinderte Menschen vorgesehene Begutachtung ist durchgeführt worden.

Für die o. g. Person ist eine Ausbildung zum Fachpraktiker für Möbel-, Küchen- und Umzugservice / zur Fachpraktikerin für Möbel-, Küchen- und Umzugservice vorgesehen.  
Ein Ausbildungsplatz steht bei \_\_\_\_\_ Firma / Rehabilitationseinrichtung zur Verfügung.

\_\_\_\_\_ Datum \_\_\_\_\_ Unterschrift Berufsberater/in



## Impressum

**Herausgeber:**

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

**Redaktion:**

Ariane Bauer  
(Leitung, verantwortlich für den redaktionellen Inhalt)

Minela Danic, Telefon: 0203 2821-496  
Maike Rellecke, Telefon: 0203 2821-275  
Olivia Strupp, Telefon: 0203 2821-200

**E-Mail:** [tw-redaktion@niederrhein.ihk.de](mailto:tw-redaktion@niederrhein.ihk.de)

**Gestalterische Konzeption:**

[www.cantaloop.de](http://www.cantaloop.de)

**Druck und Verlag:**

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

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

Hotline 0203 2821-455 sowie Fax 0203 26533

**Anzeigen:**

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](mailto:david.schattke@rheinische-post.de)

Gültig ist die Preisliste Nr. 13 vom 1. Januar 2017.

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 4/16 – 49.901 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



Fotos: Susanne Arnken

## „Ein Hut ist eine sehr individuelle Angelegenheit“

In ihrem Atelier „Rotkäppchens Tanten“ fertigt Hutmacherin Susanne Arnken Einzelstücke für Kunden zwischen 30 und 100 Jahren.



### Einblick

**Ein Hutatelier wirkt wie aus der Zeit gefallen. Wie kamen Sie auf die Idee, sich als Hutmacherin selbstständig zu machen?**

Hüte fand ich schon während meiner Schulzeit toll. Eine Ausbildungsstelle zu finden, war allerdings schwierig. Die habe ich erst durch Zufall mit Ende zwanzig bei einer Hutmacherin in Xanten gefunden, nachdem ich schon studiert und

eine andere Ausbildung gemacht hatte. Als Gesellin konnte sie mich zwar nicht übernehmen, aber ich habe gesehen, dass für sie allein der Laden funktioniert. Da habe ich gedacht, versuche ich es doch einfach mal an einem anderen Ort und habe in Duisburg mit kleinem Budget ein Atelier und den Laden aufgemacht. Das wurde tatsächlich sofort gut angenommen – von Alt und Jung.

**Ist Duisburg denn der richtige Ort für einen Hutladen?**

Absolut! Möchte man gar nicht meinen, oder? Duisburg hat mir schon immer gefallen, weil es so einen rauen Charme hat. Die Menschen hier sind bodenständige Leute, die einen guten Geschmack haben und auch individuelle Teile zu schätzen wissen.

**Wie hat sich Ihr Geschäft in den zwei Jahren entwickelt?**

Große Sprünge machen kann ich noch nicht, aber ich kann ganz gut davon leben. Das Geschäft läuft auch immer besser und ich habe schon viele Stammkunden. Jemanden fest anzustellen, wird allerdings schwierig.

**Wer sind Ihre Kunden und wo kommen sie her?**

Die meisten Kunden kommen aus der näheren Umgebung und dem Ruhrgebiet. Es kamen auch schon welche aus Düsseldorf und eine Dame aus Stuttgart, die mich im Internet gefunden hat. Was das Alter betrifft habe ich Kunden von Anfang 30 bis 100. Nicht nur Frauen, auch Männer. Der Schwerpunkt sind aber Kundinnen zwischen 45 und Anfang 50, die selbstbewusst im Leben stehen und ihren Stil gefunden haben.

**Haben Sie sich bewusst für den stationären Handel entschieden?**

Ja, das war eine bewusste Entscheidung. Ich habe die Erfahrung gemacht, dass Kunden die Hüte, die sie im Internet bestellt ha-

ben, oft nicht passen. Ein Hut ist eine sehr individuelle Angelegenheit. Man muss ihn einfach aufprobieren. Aus der Ferne geht das meistens nicht so gut. Ob meine Kunden einen Hut in Auftrag geben oder ein Modell aus meinem Laden kaufen – es ist immer ein handgefertigtes Einzelstück. Das vermittelt ja auch das Gefühl, etwas ganz Besonderes auf dem Kopf zu tragen. Auch deswegen ist mir der direkte Kundenkontakt sehr wichtig.

**Was treibt Sie als Unternehmerin an?**

Dass mir meine Arbeit Spaß macht. Ich habe eigentlich immer etwas zu tun. Wenn ich keinen Kundenauftrag habe – wobei ich mich momentan von einem Auftrag in den nächsten stürze – mache ich einfach wieder einen Hut für meinen Laden. Da habe ich immer neue Ideen.

**Was war bisher Ihre lehrreichste Erfahrung als Unternehmerin?**

Nein zu sagen und nicht alles zu machen, was Kunden anfragen – beispielsweise alte Hüte zu überholen.

**Was sind Ihre Pläne für die Zukunft Ihres Unternehmens?**

Ab März ziehe ich in ein neues Ladenlokal auf der gegenüberliegenden Straßenseite meines vorigen Ateliers. Dort habe ich erstmals ein Schaufenster als Ausstellungsfläche und es ist ebenerdig, was gerade für meine älteren Kundinnen wichtig ist. Dann geht in Kürze meine Website online. Das wird eine Art Online-showroom, wo ich präsentiere, was ich mache.

**Auch wenn Sie Ihre Leidenschaft zum Beruf gemacht haben, wie schalten Sie am besten in der Freizeit ab?**

Da ich im Hutladen viel sitze, versuche ich mit Laufen und Schwimmen einen Ausgleich zu finden. Ansonsten höre ich gern Musik und gehe auf Konzerte und Kunstausstellungen. ●

### Zur Person

Ihre Leidenschaft für ausgefallene und verrückte Hüte entdeckte Susanne Arnken schon als Schülerin. Anstoß war der Film „Großstadtklaven“ aus den 80er-Jahren. Erst mit Ende zwanzig machte sie eine Ausbildung zur Hutmacherin. Seit zwei Jahren betreibt die 37-jährige Duisburgerin erfolgreich ihr eigenes Atelier „Rotkäppchens Tanten“.

Carmen Radeck