

So lief 2020
Unternehmen
ziehen Bilanz
ab Seite 34

Gute Führung

Wie viel Hierarchie braucht's?

Grüne Sterne

Guide Michelin zeichnet
Nachhaltigkeit aus

Grüne Streifen

Geräte von Mulag mähen
entlang von Straßen

Grüne Idee

Gründer Chris Kaiser lässt
Bäume pflanzen



Liebe Leserinnen, liebe Leser

Für Führungskräfte ist die Coronapandemie eine echte Herausforderung: Managen aus dem Homeoffice, ungewisse wirtschaftliche Perspektiven und um die Zukunft besorgte Mitarbeiter. Doch nicht erst seit vergangenem Jahr müssen Chefinnen und Chefs umdenken. So erfordern etwa auch die zunehmende Projektisierung der Arbeit, immer mehr dezentrale Teams und eine junge anspruchsvolle Mitarbeitergeneration andere Führungsstile und -modelle. Aber wie anders? In unserer Titelgeschichte untersuchen wir, was gute Führung tatsächlich ausmacht und wieviel Hierarchie sie (noch) braucht (Seite 6).

Zum Redaktionsschluss sah es nicht nach einem zügigen Re-Opening für die Gastronomie aus. Da mutet die diesjährige Verleihung der Guide-Michelin-Sterne schon etwas surreal an – andererseits... Die Restaurants der Region haben gut abgeschnitten. Und darüber kann man sich doch wirklich freuen – Pandemie hin, Pandemie her. Ab Seite 46 stellen wir Ihnen die hiesigen Sterne-Gewinner 2021 vor. Dazu passend: unser Kopf des Monats, der Chefkoch des nun Zwei-Sterne-Restaurants Ösch Noir, Manuel Ulrich (Seite 14).

Bild: Florian Forsbach



Ulrike Heitze

Leitende Redakteurin

In der vergangenen Ausgabe hat sich mein Vorgänger, Ulrich Plankenhorn, nach über 30 Jahren an der WiS-Spitze von Ihnen verabschiedet. Jetzt sage ich, als seine Nachfolgerin, „Hallo!“ Mit inzwischen fast 25 Jahren Erfahrung als Wirtschaftsjournalistin und Redakteurin im Rücken freue ich mich nun, das Magazin übernehmen und weiterentwickeln zu dürfen. – Und ich freue mich auf Sie und Ihr Feedback!

Mein Team und ich wünschen viel Spaß beim Lesen.

Ihre



Wir versuchen, unsere Texte geschlechtsneutral zu formulieren. Wenn uns dies aus Gründen der Lesbarkeit nicht möglich erscheint, verwenden wir zur Bezeichnung von Personengruppen die männliche Form. Sie gilt dann im Sinne der Gleichbehandlung für alle Geschlechter. Dies ist nicht wertend gemeint.

INHALT

APRIL

4 PANORAMA

6 > TITEL

Was gute Führung braucht

12 LEUTE

- > 12 **Gründer:**
Chris Kaiser
- 13 Daniel Budnik
David Schmidhuber/
Wolfgang Herbst
- 14 **Kopf des Monats:**
Manuel Ulrich
- 16 Karoline Kalb
Carsten Liske
Ralf Streit
Peter Ohmberger/
Petra Riesterer
Manuela Maier-Boueke/
Alexander Mächler
Nicolas-Fabian Schweizer

17 REGIO REPORT

Neues aus dem IHK-Bezirk

34 > UNTERNEHMEN

- 34 Moser
- 36 Hekatron
- 37 Vogel Ingenieure, Hafen Kehl
- 38 Roche, Asclepios
- 39 Paschal, Almi

> Themen der Titelseite



68

Aus dem Südwesten

Mähgeräte aus dem Renchtal

Sie mähen das Gras entlang von Autobahnen oder helfen bei der Pflege von Gehölz am Straßenrand: die Auslegergeräte der Firma Mulag aus Oppenau. Mulag ist einer der beiden größten Anbieter solcher Geräte in Deutschland.

REGIO REPORT

Neues aus dem IHK-Bezirk

17

Unternehmen

75 Jahre Moser

Die Wahl GmbH aus Unterkirnach feiert dieses Jahr ihr 75. Jubiläum. Sie fertigt Haarschneide- und Tierschermaschinen der Marke Moser. Sie sind benannt nach dem Firmengründer Kuno Moser.



34



TITELTHEMA: Führung

Agil, hierarchisch oder beides?

Was macht gute Führung aus? Welche Rolle spielen dabei Hierarchie und Agilität? Sind die Begriffe überhaupt Gegensätze? Antworten darauf von drei Experten und drei Firmenchefs aus der Region.

6



WIS IM NETZ

Ausgewählte Inhalte und das komplette E-Magazin unter: wirtschaft-im-suedwesten.de

- 40 KLS Martin
- 41 Testo
- 42 Sparkasse Freiburg-Nördlicher Breisgau
- 43 Volksbank Freiburg
Commerzbank Freiburg
- 44 Kreissparkasse Rottweil
Sparkasse Hochrhein
- 45 Energiedienst

46 THEMEN & TRENDS

- Vier grüne Sterne. Neue Auszeichnungen des Guide Michelin

50 PRAXISWISSEN

- 50 International/Umwelt
- 51 Innovation
- 52 Recht

68 DIE LETZTE SEITE

- Aus dem Südwesten: Mähgeräte für die Straßenerhaltung von Mulag

STANDARDS

- 49 Literatur
- 64 Impressum
- 64 Börsen

■ BEILAGENHINWEIS

Dieser Ausgabe ist eine Beilage der Wortmann AG, Hüllhorst beigelegt. Ebenso ist ein Prospektinhefter der Haufe Lexware GmbH & Co. KG, Freiburg eingeklebt.



14

Der aktuelle Guide Michelin Neue und grüne Sterne

Chefkoch Manuel Ulrich (links) hat in seinem zweiten Jahr den zweiten Stern für das Gourmetrestaurant Ösch Noir des Donaueschinger Hotels Öschberghof geholt. Ein Porträt des Senkrechtstarters auf Seite 14. Ein Bericht über diese und andere Auszeichnungen wie etwa die grünen Sterne im neuen Guide Michelin ab Seite 46.



46

Ausbildungsprämie ausgeweitet Mehr Zuschüsse für Lehrstellen

Unternehmen, die in der Coronapandemie ausbilden, erhalten weitere finanzielle Anreize. Das Bundeskabinett hat Mitte März beschlossen, das Programm „Ausbildungsplätze sichern“ auf das Ausbildungsjahr 2021/2022 auszuweiten. Die Ausbildungsprämie für Betriebe, die ihr Ausbildungsniveau halten, wird für das nächste Ausbildungsjahr von 2.000 auf 4.000 Euro erhöht. Die Ausbildungsprämie plus für Betriebe, die ihr Niveau steigern, klettert von 3.000 auf 6.000 Euro. Auch der Anreiz, Auszubildende und ihre Ausbilder trotz Kurzarbeit im Betrieb zu halten, soll verbessert werden. Zukünftig soll es nicht nur einen Zuschuss zur Ausbildungs-, sondern auch zur Ausbildervergütung geben. Außerdem wird ein Lockdown-11-Sonderzuschuss in Höhe von 1.000 Euro für Kleinunternehmen eingeführt, wenn der Betrieb im Lockdown seine Geschäftstätigkeit nicht oder kaum wahrnehmen durfte, die Ausbildung aber fortgeführt hat. Für den Fall, dass ein Ausbildungsplatz wegen Insolvenz verloren geht, sind Verbesserungen bei den Übernahmeprämien vorgesehen, so das Bundesbildungsministerium. **sum**

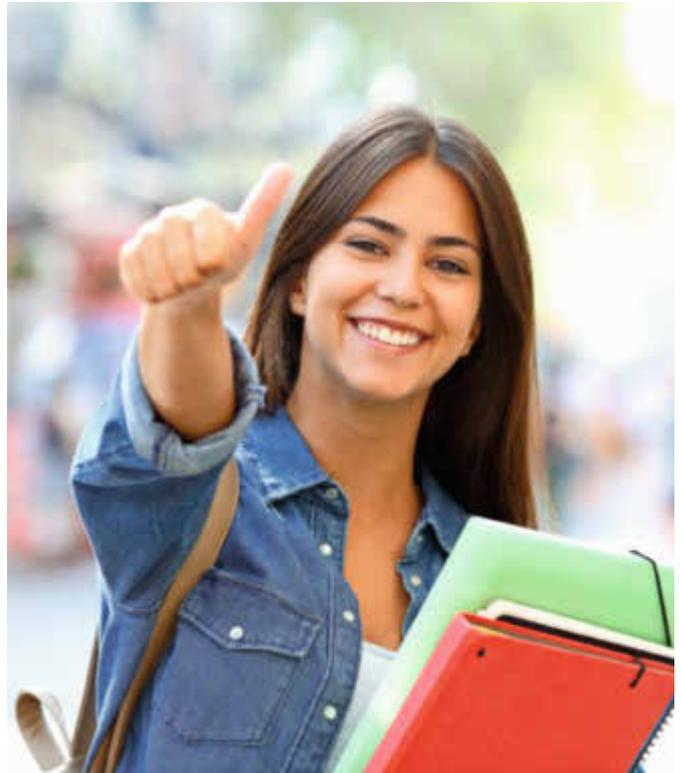


Bild: Antoniguillem - Adobe Stock

<https://www.bmbf.de/de/bundesprogramm-ausbildungsplaetze-sichern-13371.html>

GEWERBLICHE WIRTSCHAFT IN ZAHLEN 2020/21

	Betriebe <small>(mit mehr als 50 Beschäftigten)</small>			Beschäftigte <small>(in 1000)</small>			Umsatz <small>(in Mio Euro)</small>			Ausland <small>(in Mio Euro)</small>		
	Novemb.	Dezemb.	Januar	Novemb.	Dezemb.	Januar	Novemb.	Dezemb.	Januar	Novemb.	Dezemb.	Januar
Stadtkreis Freiburg	47	47	49	10	10	10	259	270	207	166	138	132
Breisgau-Hochschwarzwald	98	98	95	19	19	18	331	287	276	155	143	136
Emmendingen	67	67	68	14	14	14	211	224	177	129	146	108
Ortenaukreis	237	237	231	48	48	47	1055	992	843	435	457	358
Südlicher Oberrhein	449	449	443	91	91	90	1855	1773	1503	885	883	735
Rottweil	108	108	106	22	22	22	473	352	369	223	175	179
Schwarzwald-Baar-Kreis	163	163	151	27	27	27	460	371	402	190	154	157
Tuttlingen	150	150	141	31	31	30	640	532	501	364	292	290
Schwarzwald-Baar-Heuberg	421	421	398	80	80	79	1574	1254	1272	777	621	627
Konstanz	77	77	79	17	17	17	509	510	451	247	254	220
Lörrach	83	82	82	17	17	17	334	293	273	214	189	173
Waldshut	55	55	53	12	12	11	422	335	355	185	145	170
Hochrhein-Bodensee	215	214	214	46	45	45	1265	1138	1079	646	587	564
Regierungsbezirk Freiburg	1085	1084	1055	217	216	214	4694	4165	3854	2309	2091	1926
Baden-Württemberg	4554	4553	4403	1158	1154	1143	32604	30628	24629	18458	17666	14544

Quelle: Statistisches Landesamt Baden-Württemberg, die Angaben sind gerundet und ohne Gewähr (WIS 04/2021)

Dr.-Rudolf-Eberle-Preis

Innovationspreis ausgeschrieben

Das Land Baden-Württemberg hat seinen Innovationspreis, den Dr.-Rudolf-Eberle-Preis, erneut ausgeschrieben. Er ist mit insgesamt 50.000 Euro dotiert und dem früheren Wirtschaftsminister Dr. Rudolf Eberle gewidmet. Mit dem Preis werden seit 1985 kleine und mittlere Unternehmen aus Baden-Württemberg mit bis zu 500 Beschäftigten und einem Jahresumsatz von bis zu 100 Millionen Euro für beispielhafte Leistungen bei der Entwicklung neuer Produkte und technischer Verfahren oder bei der Anwendung moderner Technologien ausgezeichnet. Ergänzend dazu lobt die Mittelständische Beteiligungsgesellschaft wieder einen Sonderpreis in Höhe von 7.500 Euro aus, der an ein junges Unternehmen vergeben werden soll. Bewerbungen können bis zum 31. Mai online eingereicht werden. **sum**

<https://bewerbung.innovationspreis-bw.de>

Gewerbeanmeldungen 2020

4,6 Prozent mehr Gründer im Land

In Baden-Württemberg haben zum zweiten Mal in Folge mehr Menschen eine Existenz gegründet: Das Statistische Landesamt meldet einen Anstieg der Gewerbeanmeldungen im Jahr 2020 um 4,6 Prozent. Allerdings nahmen vor allem Gründungen im Nebenerwerb zu: Sie stiegen um 15,6 Prozent auf 43.900. Damit machen sie mehr als die Hälfte der rund 71.100 neuen Gewerbebetriebe aus. Wie in den Vorjahren rückläufig waren die sogenannten Betriebsgründungen mit wirtschaftlicher Substanz. Sie gingen um 4,5 Prozent auf 13.300 zurück. Spitzenreiter bei den Landkreisen ist landesweit Baden-Baden: Hier gab es vergangenes Jahr 22 Betriebsgründungen mit wirtschaftlicher Substanz pro 10.000 Einwohner. Im Regierungsbezirk Freiburg liegt Konstanz (14) vorn, gefolgt von Freiburg, Lörrach, dem Ortenau- sowie dem Schwarzwald-Baar-Kreis (alle zwölf). Schlusslichter in der Region sind die Landkreise Rottweil und Emmendingen (jeweils neun). **sum**

Bild: Summy studio - Fotolia



Februar 2021

Verbraucherpreisindex

	Deutschland	Baden-Württemberg
Index	107,0	107,5
Veränderung zum Vorjahr	+1,3%	+1,4%

Basisjahr 2015=100; Quelle: Statistisches Landesamt/Statistisches Bundesamt (Angaben ohne Gewähr)

Lage deutscher Auslandsbetriebe

Umfrage: Düstere Aussichten

Die wirtschaftlichen Auswirkungen der Coronapandemie und des Brexits belasten das Auslandsgeschäft deutscher Unternehmen. Das geht aus der DIHK-Umfrage „Going International 2020“ hervor.

Bild: Cybrain - Fotolia



Je nach Zielregion unterscheiden sich die Geschäftsaussichten jedoch stark. In China und der Eurozone werden auch positive Entwicklungen gesehen. Insgesamt berichten aber 47 Prozent der Unternehmen von wachsenden Handelshürden durch Sicherheitsanforderungen, Zertifizierungen, Zollbürokratie und Ähnlichem. Die Verlässlichkeit in der Lieferkette bereitet aktuell 40 Prozent der Unternehmen Schwierigkeiten. Viele planen daher, ihre Lieferketten zu ändern. Lösungsansätze lauten dabei: mehr Lagerhaltung, mehr Zulieferer, mehr Lieferländer. Auch Verkürzung der Lieferwege und damit Verlagerung von Produktionen spielen eine Rolle. Der Brexit macht die Lage der Betriebe nicht einfacher. Vor allem in der Zollbürokratie wird ein großes Risiko gesehen. Aber auch bei den Investitionen, dem Einsatz von Mitarbeitern im Vereinigten Königreich sowie bei sonstigen Rechtsfragen gibt es große Unsicherheit. **tz**

i Die Auswertung dieser und der Sonderumfrage zum Brexit gibt es unter www.dihk.de/de/themen-und-positionen/internationales/going-international

Agil, hierarchisch oder etwa beides?

Was gute Führung braucht

Agilität gilt als neues Zauberwort. Hierarchien scheinen dagegen immer mehr verpönt. Dabei ist gute Führung gar keine Frage von Rangordnung. Zu welchen Modellen Experten raten und wie Firmenchefs aus der Region agieren.

Hierarchie setzt sich zusammen aus den altgriechischen Wörtern „hieros“ (heilig) und „arche“ (Herrschaft), bedeutet wörtlich also heilige Herrschaft. Agil kommt vom lateinischen „agilis“ und heißt flink, beweglich. Die Begriffe sind per se keine Gegensätze. Auch agile Organisationen haben Hierarchien, meist flache, und umgekehrt können stark hierarchische Strukturen agil agieren. Dennoch hat die Hierarchie einen schlechten Ruf. Man findet kaum ein Unternehmen, das in seinem Leitbild stolz darauf verweist. Warum? „Weil Hierarchie in modernen Gesellschaften sehr unpopulär ist“, sagt Stefan Kühl. Der Bielefelder Soziologieprofessor und Unternehmensberater sprach kürzlich beim Freiburger Personalkongress auf Einladung von Erzdiözese, Caritas, Handwerkskammer und IHK Südlicher Oberrhein. Unter dem Titel „Vom Aussterben bedroht?“ ging es um das vermeintliche Ende der Hierarchie.

Macht gibt es auch ohne Hierarchie

Organisationen kaschieren oft ihre hierarchischen Strukturen, beobachtet Kühl. Und viele verwechseln Hierarchie mit Führung. Er definiert die Begriffe so: Führung kann flexibel und situativ sein, ist nicht an bestimmte Personen gebunden und wird immer wieder neu gesucht. Dagegen sind die Merkmale von Hierarchie eine zeitlich unbegrenzte Festlegung (der Chef ist morgen der gleiche wie



heute), eine soziale Eindeutigkeit (jede Person ist fest verortet, die Zuständigkeiten sind eindeutig) und eine sachliche Einordnung nach Themen. Die hierarchischen Strukturen zu akzeptieren, ist laut Kühl Voraussetzung für die Mitgliedschaft in einer Organisation. Sie hat ja auch Vorteile: Es müssen nicht immer alle alles gut finden, deshalb können auch unpopuläre Entscheidungen getroffen werden. „In Krisensituationen, in denen die Organisation sehr schnell entscheiden und Ressourcen mobilisieren muss, sind hierarchische Organisationen im Vorteil“, sagt Kühl. Umgekehrt könnten aber, wenn es eher um dezentrale Reaktionen auf eine Krise geht, Organisationen mit abgeschwächten Hierarchien besser reagieren.

Aber bedeutet Hierarchie überhaupt Macht? „Nicht automatisch“, sagt Kühl. Zwar speise die Hierarchie ihre Macht aus der Möglichkeit, Leute entlassen, die Karrieren von Mitarbeitern beeinflussen und Ressourcen verteilen zu können. Doch oft seien Menschen unten mächtiger. Sachverstand, Kompetenz, Wissen oder wichtige Kundenkontakte zählt Kühl als typische Machtquellen ohne Hierarchie auf. Oder die Kontrolle informeller Kommunikationswege, die viele Assistent(inn)en perfekt beherrschen. Laut Kühl gibt es nicht nur die klassische Führung von oben nach unten, sondern auch Führung zur Seite – also zu Kollegen aus anderen Abteilungen – und von unten nach oben. Die „Unterwachung der Vorgesetzten“ nennt der Soziologe es, wenn Untergebene ihre Chefs dazu bringen, etwas zu tun. Solche Prozesse finden die ganze Zeit statt.

Wenn Organisationen bewusst auf hierarchische Strukturen verzichten, erreichen sie damit laut Kühl dreierlei: Zum einen sucht sich, wenn die Organisation die Rolle niemandem zuweist, das Umfeld einen Sprecher oder Repräsentanten. Typisches Beispiel dafür: der Grünen-Politiker Joschka Fischer, der nie Vorsitzender, aber prominentester Repräsentant seiner Partei war. Zum anderen werden oft Entscheidungen zentralisiert. Wenn man eine Führungsebene herausnimmt, vergrößert sich der Einzugsbereich von Führung mit dem Effekt, dass Mitarbeiter sich beschweren, nicht gesehen zu werden und dass Verantwortlichkeit schwerer zu benennen ist. Schließ-



»Wenn die Mitarbeiter nicht mehr um einen Tisch passen, bilden sich Hierarchien«

Stefan Kühl
Professor für
Organisationssoziologie,
Universität Bielefeld

lich befeuern flache Hierarchien Machtkämpfe, häufig auf der Hinterbühne.

„Organisationen funktionieren viel komplexer als ein Gut oder Schlecht von Hierarchien suggeriert“, sagt Kühl. Eine Hierarchie sei immer vorhanden, auch wenn es keinen Namen dafür gibt. „Faktisch haben alle Organisationen eine Hierarchie – auch diejenigen, die sich als agil präsentieren“, betont Kühl. Er habe noch keine Organisation mit mehr als 50 Mitarbeitern gesehen, die ohne Hierarchie auskommt. Sie ist notwendig, wenn Arbeitsteilung entsteht und für Kontakte nach außen. Sobald die Mitarbeiter nicht mehr um einen Esstisch passen, die Face-to-Face-Kommunikation nicht mehr funktioniert, beginnen sich Hierarchien auszubilden. „Das ist gerade für Start-ups oft ein schmerzhafter Trennungsprozess“, beobachtet Kühl. Selbstorganisation klinge als Wort zwar toll, funktioniere klassischerweise aber nur in temporären Teams. Allerdings ließen sich die Formen kombinieren, sie müssten sich nicht ausschließen.

Eine Frage der Kommunikation

Laut Peter Modler hängt das Verhältnis von Führung und Hierarchie davon ab, aus welchem Kommunikationssystem die teilnehmenden Personen kommen. Der Freiburger Unternehmensberater, Coach und Buchautor definiert – basierend auf Studienergebnissen der Soziolinguistik – zwei „völlig unterschiedliche Systeme“. Im sogenannten vertikalen System ist Hierarchie wie die Luft zum Atmen. Die Teilnehmer dieses Systems, das sind eher Männer als Frauen, können erst dann arbeiten, wenn die Rangordnung geklärt ist. Und zwar unabhängig davon, an welcher Stelle sie dann stehen. Im horizontalen System dagegen, dem Modler mehr Frauen zurechnet, gibt es eine fast egalitäre Kommunikation. Der Informationsaustausch fungiert hier als wichtiges Zeichen der Zugehörigkeit, und Hierarchie spielt überhaupt keine Rolle.

Wenn Vertreter beider Systeme aufeinandertreffen und keine Übersetzung kennen oder sich der Unterschiede nicht einmal bewusst sind, gibt es Probleme, so Modler: „Nur die Horizontalen sind sofort im Inhaltsmodus, die Vertikalen erst mal nicht.“ Das lasse sich gleichermaßen in präsenten wie virtuellen Arbeitssituationen beobachten. Beispiel Videokonferenz: Während horizontale Menschen denken, dass es dabei nur um Inhalte geht, blicken vertikale Menschen ganz anders



BRIGITTA SCHREMP (65)

ist geschäftsführende Gesellschafterin der **Schrempp EDV GmbH** in Lahr und Vizepräsidentin der IHK Südlicher Oberrhein. Nach dem Tod ihres Mannes Gustl Schrempp 2012 war sie zunächst alleinige Geschäftsführerin, seit 2018 teilt sie sich die Geschäftsführung mit Stefan Basler. Die gelernte Groß- und Außenhandelskauffrau hatte nach ihrer Ausbildung bei verschiedenen Firmen in den Bereichen Personal, Organisation und IT gearbeitet, ehe sie 1982 voll ins eigene Unternehmen eingestiegen war. Schrempp EDV ist auf ERP-Software für den Maschinen- und Anlagenbau spezialisiert und sehr erfolgreich in dieser Nische. Das Unternehmen legt jährlich fünf bis zehn Prozent beim Umsatz zu, die Zahl der Mitarbeiter hat sich seit 2012 auf 85 mehr als verdoppelt.

Frau Schrempp, welches Ziel verfolgen Sie als Firmenchefin? Kontinuierliches Wachstum, also nicht schnelles, nicht langsames, sondern gesetztes – so nenne ich das. Die Kunden erhalten und zufriedenstellen sowie einen guten Personalstamm und zufriedene Mitarbeiter. Unsere Mitarbeiter arbeiten mit dem Kopf. Wenn sie zufrieden sind, ist das Produkt auch gut.

Wie kommunizieren Sie Ihre Ziele, wie motivieren Sie Ihre Mitarbeiter? Wir machen sehr viele Besprechungen. Aktuell alle drei Wochen eine Teams-Sitzung mit allen Mitarbeitern. In Präsenzzeiten treffen wir uns alle vier Wochen, aber ich merke, dass die Mitarbeiter mehr Ansprache brauchen, wenn die nicht im Haus sind. Wir haben einen permanenten Strategieprozess, der von einem externen Coach begleitet wird. Und wir entwickeln unsere Mitarbeiter permanent weiter.

Nutzen Sie Führungstechniken oder -modelle wie Lean Management oder Kanban? Kanban und viele andere funktionieren nicht für uns, weil wir kein Produktionsunternehmen sind. Wir haben mal Scrum eingeführt, das auf sehr flachen Hierarchien beruht, hatten dann aber ein riesiges Aha-Erlebnis: Die Leute brauchen Führung. Ich kann die

Hierarchie nicht so flach machen, dass es keine Führung gibt. Wir hatten erst wechselnde Teamleiter, haben dann aber gemerkt: Es braucht einen festen Ansprechpartner, der ganz banale Dinge wie Urlaubsanträge regelt. Viele wollen auch gar keine Verantwortung übernehmen. Deshalb wählen unsere zehn Teams jetzt ihre Teamleiter.

Beschreiben Sie Ihren Führungsstil. Offen und empathisch. Ich schaue auf die Softskills und höre auf mein Bauchgefühl.

Wo parken Sie? Vorm Haus. Da steht kein Schild, aber es ist so gewachsen, dass das mein fester Parkplatz ist.

Mit welchen Mitarbeitern duzen Sie sich? Mit vielen, vor allem dem alten Stamm. Die neuen weniger. Das Du ist etwas Persönliches. Ich kann aber auch Mitarbeitergespräche per Du führen und habe Mitarbeitern, die ich duze, auch schon gekündigt. Wenn man das richtig macht, bekommt man das hin. Das ist Kommunikation. Ich selbst bin darin geschult, und wir haben auch schon mit der ganzen Firma einen Strategieprozess veranstaltet. Am Ende mussten alle die Firma malen. Das war ein sehr gutes Erlebnis, die Bilder hängen alle noch im Unternehmen. **kat**

› auf virtuelle Meetings. „Die denken: Das ist mein Film, ich bin Regisseur, Produzent und Hauptdarsteller“, sagt Modler. Deshalb machen sie sich ganz andere Gedanken, überlegen wie sie zu sehen sind, arrangieren den Hintergrund, betreiben Trockenübungen. Eine Herausforderung für Führungskräfte sieht der Unternehmensberater darin, beide Kommunikationssysteme zu kennen, „zweisprachig“ zu sein, wie er es nennt, und „zwischen den Systemen switchen zu können“. Schließlich sei nicht die Monokultur eines Systems produktiv, sondern der Mix aus beiden. Einer anderen Kompetenz kommt laut Modler gerade in Krisensituationen eine besondere Bedeutung zu. Die Flutwelle von Mails und anderen (elektronischen) Informationen ist ein permanenter Angriff auf die Strategiefähigkeit von Führungskräften. „Wenn man sich dem unkontrolliert aussetzt, verliert man den Überblick“, sagt Modler. Er vergleicht die Führungskraft mit einem Steuermann, der früher ein passabler Matrose und Smutje war. Weil er alles so gut kann, macht er alles. Aber während er das Segel einholt oder die Kartoffeln pellt, steht niemand am Steuer. „Es ist ein Irrweg zu



»Es ist ein Irrweg zu glauben, dass man alles selbst machen muss«

Peter Modler
Unternehmensberater,
Coach, Autor
Freiburg

glauben, dass man alles selbst machen muss. Das ist virtuell ganz genau so“, betont Modler. Auf Distanz sei es zudem schwieriger, den Kontakt zu halten und vor allem, Räume für zufällige Begegnungen zu schaffen, in denen Kreativität entsteht. Wenn das nicht gelingt, wird es zum Innovationsproblem, glaubt der Unternehmensberater, der sich jetzt in der Krise vor Aufträgen kaum retten kann. Vor allem Einzelcoachings sind gefragt. Modler rät Führungskräften, sich zu erklären, auch wenn es um unangenehme Wahrheiten geht. „Es ist nicht die Zeit für einsame Entscheidungen“, sagt er. Denn die Macht ist nicht einfach so bei der Führungsperson. Das zeige ein Rollenspiel, das auf Methoden des brasilianischen Theatermakers Augusto Boal basiert. Dabei gibt es, in wechselnden Rollen, Herren und Knechte, die Herren geben die knappen Anweisungen „Komm her“ oder „Geh weg“, und die Knechte müssen folgen. Dabei zeigt sich: Die Herren denken, sie hätten leichtes Spiel. Doch den Knechten bleibt erstaunlich viel Einfluss. Denn die Regeln geben zwar vor, dass sie gehorchen müssen, aber nicht wie. In jeder Gruppe gibt es also Knechte, die ganz langsam laufen, formal somit gehorchen, allerdings mit einer Widerspenstigkeit, die die Herren zur Verzweiflung bringt. Und was bedeutet das für Führungskräfte in Unternehmen? „Sie sollten wahrnehmen, wie abhängig sie

Frau Griesshaber, welches Ziel verfolgen Sie als Firmenchefin? Profitables und gesundes Wachstum für die nächsten Jahre hier am Standort. Mit guten Fachkräften, die wir weiterentwickeln. Als hochpräziser Dienstleister wollen wir bestehende Kunden pflegen und neue gewinnen. Unser Geschäft ist sehr marktdominiert.

Wie kommunizieren Sie Ihre Ziele, wie motivieren Sie Ihre Mitarbeiter? Wir haben seit Jahren ein Wertschöpfungssystem, das wir auf der Homepage publizieren. Es ist die Leitplanke, der allgemeine Rahmen für Weisser+Griesshaber und zeigt, wo wir uns bewegen, auf welchen Märkten, mit welchen Technologien. Mit den Führungskräften, vor allem aus Vertrieb und Technik, überarbeiten wir aktuell die Strategien, überprüfen die Leitplanken und besprechen das mit den Mitarbeitern.

Nutzen Sie Führungstechniken oder -modelle wie Lean Management oder Kanban? Ja, wir betreiben Lean Management, und es gibt einen regelmäßigen Austausch mit den Führungskräften, jetzt über Videokonferenzen, um über Aufgaben zu sprechen, die wir uns vorgenommen haben, und über weitere Themen, die anstehen. Jede Führungskraft erhält bei uns eine achtstägige Schulung von einem Externen. Das

hat sich in den letzten Jahren bewährt und hilft im Verständnis vom Thema Führung im Haus.

Beschreiben Sie Ihren Führungsstil. Er lässt zu, dass alle Mitarbeiter zu uns Kontakt aufnehmen können. Wir pflegen die Nähe zu den Bereichen und sind ansprechbar. Ich suche das Gespräch zu den Mitarbeitern, versuche zu verstehen, was sie bewegt. Zuerst schaut man auf die Fakten, dann darauf, was dahinter liegt. Gibt es Themen, die unter der Tischplatte bleiben? Gerade jetzt achte ich darauf, dass man nicht nur Meetings abhandelt mit Zahlen, Daten, Fakten, sondern auch über Persönliches spricht. Die Bindung der Mitarbeiter im Homeoffice halte ich auf Dauer für schwierig.

Wo parken Sie? Ich habe keinen Parkplatz mit Geschäftsführerschild, sondern eine Auswahl. Es gibt ein paar Plätze für uns, für Gäste und Kurzparker.

Mit welchen Mitarbeitern duzen Sie sich? Mit allen in meiner nächsten Umgebung und mit denen, die ich schon lange kenne. Oder bei denen mir der Nachname zu kompliziert ist. Ich fänd's schön, wenn man alle duzt. Ich habe kein Problem, dann auch ernsthafte Themen anzusprechen, das macht für mich keinen Unterschied. **kat**



UTE GRISSHABER (60)

leitet seit 2001 die **Weisser+Griesshaber GmbH** in Mönchweiler bei Villingen-Schwenningen in zweiter Generation. Das Familienunternehmen ist auf präzise technische Kunststoffteile spezialisiert und beliefert damit vor allem die Automobilindustrie, Hersteller von Haushaltsgeräten oder die Sanitärindustrie. Weisser+Griesshaber ist vergleichsweise gut durch das Coronajahr 2020 gekommen: Der Umsatz sank um sechs Prozent auf rund 50 Millionen Euro. Die Zahl der Beschäftigten in den mittlerweile vier Werken in Mönchweiler blieb stabil bei etwa 300.

von ihren Mitarbeitern sind“, erklärt Modler. „Es genügt nicht, formale Anordnungen zu geben. Dann gibt man den Untergebenen keinen Grund mitzumachen.“

Wie Führung auf Gesundheit wirkt

Führung und Führungskultur sind auch die zentralen Themen beim betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM), sozusagen das Fundament, weiß Petra Zieboll. „Erst wenn BGM als Managementthema und als Teil der Unternehmensphilosophie verstanden wird, kann es strategisch und gewinnbringend implementiert werden“, sagt die Inhaberin der Unternehmensberatung Business Vita Balance (Bahlingen am Kaiserstuhl). Denn es gibt nachweislich einen Zusammenhang zwischen Führungsverhalten und Mitarbeitergesundheit. Schon vor 20 Jahren hat die sogenannte VW-Studie gezeigt: Wenn eine Führungskraft, die in ihrer Abteilung einen hohen Krankenstand zu beklagen hatte, die Führung einer gesünderen Abteilung übernimmt, wird sich dort in absehbarer Zeit der gleiche Krankenstand einstellen. Zieboll beobachtet bei ihren Kunden, inhabergeführte Familienunternehmen gleichermaßen wie Konzerntöchter, große Unterschiede und zwar unabhängig von der Organisation oder Struktur des Unternehmens. Bei den



»Führung ist eine Dienstleistung«

Petra Zieboll
Business Vita Balance,
Bahlingen

einen stehen – oft kurzfristige – Zahlen im Vordergrund. Bei den anderen der Mensch. „Ich merke schnell, wenn einer zahlengetrieben ist, dann konter ich mit Zahlen“, sagt Zieboll. „Wenn ich die Zahl der Krankentage mit den dabei entstehenden Kosten multipliziere, so schnell kann ich gar nicht gucken, bis der schon bei der Million ist.“ Aufgrund von Hüftoperationen, Unfällen, Krebs oder anderen Krankheiten bedingte Fehltagelassen sich nicht reduzieren. Aber die Montags- und Freitagsfehler, die könne man schon erreichen. „Da fehlt's an der Führung, am Gesehenwerden“, sagt Zieboll. Ein Problem: Viele Teamleiter betrachteten sich als Teil des Teams, seien nicht gewillt, von ihrer Macht abzugeben und nehmen sich keine Zeit fürs eigentliche Führen. Dabei sei eine gute Führungskraft nicht höhergestellt. Sie sollte sich nicht in die Prozesse einmischen, sondern dafür sorgen, dass sie funktionieren. „Führung ist eine Dienstleistung“, betont Zieboll. „Sie muss Mitarbeiter fördern und fordern.“ Dabei sieht sie Frauen im Vorteil: „Sie sind die empathischeren Führungskräfte“, sagt die Expertin. Sie versuchten mehr zu fördern und zu fordern, auch weil sie >



Herr Lohmann, welches Ziel verfolgen Sie als Firmenchef?

Es geht nicht darum, maximal Gewinn zu machen, sondern die Überlebensfähigkeit des Unternehmens sicherzustellen. Dazu gehört natürlich auch Profitabilität. Und eine Flexibilität in vielerlei Hinsicht – im Geschäftsmodell und von den Mitarbeitern. Die Pandemie hat die Wirtschaft vor gravierende Probleme gestellt. Auf solche Fälle vorbereitet zu sein, ist das Hauptziel.

Wie kommunizieren Sie Ihre Ziele, wie motivieren Sie Ihre Mitarbeiter?

Unter normalen Geschäftsbedingungen haben wir alle sechs bis sieben Wochen Mitarbeiterversammlung, bei der wir uns austauschen und im Hintergrund immer dieses Überlebensziel mitkommunizieren. Während der Pandemie – wir haben immer noch Homeoffice und geteilte Teams – machen wir das durch regelmäßige Youtube-Sessions. Die beiden Geschäftsführer sind abwechselnd alle 14 Tage in einem geschützten Youtube-Kanal, zum Teil als Aufzeichnung, zum Teil live, um in den Dialog zu kommen. Damit kann ich 250 Menschen erreichen.

Nutzen Sie Führungstechniken oder -modelle wie Lean Management oder Kanban?

Klar arbeiten wir seit ewigen Zeiten mit der Methode Lean. Was bei uns aber ganz anders ist: Wir haben die Organisation konsequent nach Kundenbedürfnissen ausgerichtet. Wir haben

alle Abteilungen abgeschafft und arbeiten mit den drei Kernprozessen Vertrieb, Entwicklung und Produktion. Alle Spezialisten sind, wie man das aus Projektteams kennt, permanent zusammen in einem Raum – heute virtuell. Wir haben deshalb ein ganz anderes Organigramm. Wenn man das konsequent macht, wird so die Werkstromthematik aus der Produktion ins gesamte Unternehmen getragen. Deshalb passt der Lean-Gedanke ganz gut.

Beschreiben Sie Ihren Führungsstil. Variabel. Die Produktion ist noch recht klassisch hierarchisch strukturiert, die Entwicklung in sogenannten Crews, also als Projektmanagement organisiert, und im Markt arbeiten wir mit einer komplett offenen Netzwerkstruktur, ohne Hierarchie. Aber ich beschäftige mich nur die Hälfte der Zeit mit dem operativen Geschäft. Die andere Hälfte arbeite ich am Unternehmen, und das passiert außerhalb des Unternehmens. Nur da ist der Kopf frei, weil nicht permanent einer etwas möchte. Das machen viele Mitarbeiter bei uns. Deshalb hatten wir mit der Umstellung auf Homeoffice kein Problem.

Wo parken Sie? Unter dem Fahrraddach, ich komme meist mit dem Fahrrad. Meinen Dienstwagen habe ich vor anderthalb Jahren abgegeben.

Mit welchen Mitarbeitern duzen Sie sich? Mit allen.

**DETLEF LOHMANN (63)**

ist seit 1999 geschäftsführender Gesellschafter der Allsafe GmbH & Co. KG, die auf Ladungssicherung für Nutzfahrzeuge und Flugzeuge spezialisiert ist. Das Unternehmen produziert beispielsweise Sperrelemente wie Schienen und Stangen – am Hauptsitz in Engen und in Fürstenwalde an der Spree. Allsafe beschäftigt aktuell etwa 250 Mitarbeiter und hat 2020 rund 57 Millionen Euro umgesetzt, 15 Prozent weniger als 2019. Trotzdem sei man beim Ergebnis „sauber rausgekommen“, sagt Lohmann. Man habe die Krise genutzt, um „Ballast abzuwerfen“ und notwendige Veränderungen umzusetzen.



Mehr zum Thema:

Online-Impulsserie „Führen im Wandel. Die neue Normalität“ ab 13. April: www.suedlicher-oberrhein.ihk.de (Q 4813612)

Tagesseminar „Zusammenarbeit und Führung auf Distanz“, 14. April in Konstanz & 23. April in Schopfheim

www.konstanz.ihk.de (Q 143138363)

› weniger karrierefokussiert sind. Gerade im Homeoffice brauche es diese Fürsorge: Wie geht es überhaupt meinen Mitarbeitern?

Die Mitarbeiter, die Kunden, generell die Menschen in den Fokus zu stellen und damit vor den Prozess, also die Technik an die Menschen anzupassen und nicht umgekehrt: Das sei der richtige Schritt auf dem Weg zur Agilität. Darin sieht Zieboll eine grundlegende Voraussetzung für die Zukunftsfähigkeit von Unternehmen. „Wer will denn zurück? Die alte Welt gibt's nicht mehr.“ In ihrer Vorstellung der neuen Arbeitswelt, neudeutsch: New Work, geht es nicht mehr um Präsenz, braucht es keine Kontrolle, sondern Vertrauen. Da organisieren sich die Teams selbst, und die Mitarbeiter machen, was sie wirklich wollen. Dann erschöpft die Arbeit nicht mehr und macht niemanden krank.

Dabei sind Chefs laut Zieboll immer auch Vorbilder: Wenn sie der Gesundheit einen hohen Stellenwert beimessen, sportlich sind, auf sich achten, können sie das entsprechend vermitteln. Umgekehrt gibt eine Führungsperson, die keine Pausen macht und keine Limits kennt, ein schlechtes Beispiel ab. Und jemand, der sehr angespannt ist, kann gar nicht wirklich führen. „Deshalb fängt das Seminar immer an dem Punkt an: Wie gehe

ich mit mir selbst um“, sagt Zieboll. Überhaupt setzt die Beraterin stets ganz oben an. „Ich nehme keinen Auftrag an, wenn die oberste Etage nicht sagt: Ich will.“ Denn dann sei das betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) zum Scheitern verurteilt.

Gerade im Zusammenhang einer alternden Belegschaft nimmt das Thema Gesundheit zwangsläufig eine prominente Rolle für Führungskräfte ein. Und dabei ist es nicht mit Rückenschulungen, Entspannungskursen oder Apfeltagen getan, betont Zieboll. Schließlich gehe es bei älteren Mitarbeitern ganz generell um die Motivation, gut zu arbeiten. Denn die wollen nichts mehr erreichen, haben keine Angst mehr. Gleichzeitig kosten sie viel und sind mit ihrem Wissen und ihrer Erfahrung äußerst wertvoll. Die Führungskräfte müssen aber gleichzeitig die mittelalten Kollegen im Blick haben, die auf dem Arbeitsmarkt umworben werden, und sich um die Jungen kümmern, die teilweise auftreten, als seien sie die Könige. „Das kann eine große Herausforderung sein, das alles gleichzeitig zu händeln“, sagt Zieboll. Und gerade jetzt in der Pandemie gilt es, die psychischen Auswirkungen der Einschränkungen auf jeden Einzelnen im Blick zu haben. Das geht laut Zieboll nur mit einer gesamtgesellschaftlichen Unternehmenskultur.

Kathrin Ermert



Click A Tree GmbH

Gründer: Chris Kaiser (33)

Ort: Radolfzell

Gründung: August 2018

Branche: Dienstleistung

Idee: Nachhaltigkeit einfach machen

Chris Kaiser ermöglicht Nachhaltigkeit

Pro Buchung ein Baum

Bäume gegen den Klimawandel pflanzen: Wie verdienen Sie mit dieser Geschäftsidee Geld?

Wie jeder andere Dienstleister auch: indem wir pro Baum mehr verlangen, als die Pflanzung kostet. Wir bieten Firmen an, nachhaltiger zu werden, indem sie für jede Buchung, jeden Abonnenten, jedes verkaufte Produkt oder Essen einen Baum pflanzen lassen.

Wer sind Ihre Kunden?

Unternehmen quer durch die Bank. Anfangs vor allem aus dem Tourismus, weil ich da herkomme, jetzt viele Restaurants, Hotels, Wein- und Onlinehändler, Dienstleister oder auch ein Zahnbürstenhersteller. Meine Vision ist, dass ein normaler Mensch pro Tag fünf Bäume pflanzt, ohne dass er es merkt. Vom Zähneputzen morgens bis zum Wein abends.

Wo werden die Bäume gepflanzt? Wer sorgt dafür, dass sie wachsen?

Wir haben bislang mehr als 120.000 Bäume in 13 Ländern gepflanzt. In Afrika, wo ich als Kind mehrere Jahre gelebt habe, sowie in Asien und Lateinamerika, wo ich lange gearbeitet habe. Am aktivsten sind wir in Ghana, in Thailand und auf den Philippinen. Wir arbeiten vorwiegend mit Privatleuten, Familien oder Gemeinden zusammen und sorgen so für stabile Jobs in den Ländern.

Was haben Sie vorher gemacht? Wie sind Sie auf Baumpflanzungen gekommen?

Ich habe Touristikmanagement studiert, danach zwei Jahre in Südamerika und fünf Jahre in Thailand gearbeitet, bei einem Anbieter von Naturtouren. Dort habe ich die Abholzungen live miterlebt und gesehen, wie der Lebensraum der Elefanten schrumpft. Deshalb habe ich nebenher mit den Aufforstungen angefangen, habe Buchungsplattformen geschrieben und ihnen Baumpflanzungen angeboten. Das war als Hobby gedacht, als spinnerige Idee. Ich wollte die Welt retten. Es kam aber sehr gut an und ist schnell gewachsen. Deshalb habe ich ein Einzelunternehmen draus gemacht, um einen legalen Rahmen zu haben, und mich Ende 2019 von meinem Arbeitgeber gelöst. Im August 2020 habe ich die GmbH gegründet. Mittlerweile beschäftige ich drei Angestellte und einige Freelancer.

Hat Corona das Geschäft erschwert oder beflügelt?

Ein bisschen von beidem. Einerseits erschwert, weil viele Touristikunternehmen, Hotels und Restaurants unsere Kunden sind. Andererseits aber auch beflügelt, weil wir uns Gedanken über neue Partner machen und uns breiter aufstellen mussten. Wir haben jetzt einige hundert Kunden weltweit und verhandeln mit einigen sehr großen Partnern.

Wie groß soll Click A Tree werden?

Ich will keine Hilfsorganisation, sondern ein sinnvolles Businessmodell aufbauen. Ziel ist es, dieses Jahr weitere 100.000 Bäume zu pflanzen, nächstes Jahr die Milliarde zu knacken und in fünf Jahren die Milliarde. **kat**

RENNRADLIEBE

„Rennradliebe soll Menschen ermutigen, das gebrauchte Rennrad ihrer Träume selbst wieder auf die Straße zu bringen und den Wert eines reparierten Gegenstands mehr wertzuschätzen“, sagt **Daniel Budnik** (31). Seit April 2020 betreibt der IT-Projektmanager aus Freiburg dafür nebenberuflich den Onlineshop Rennradliebe und schreibt damit bereits schwarze Zahlen. Er verkauft übers Internet „fertig geschnürte Pakete mit hochwertigen Ersatzteilen, die auf jedes Rennrad passen“, erklärt Daniel Budnik. Die Käufer erhalten zudem Zugang zu Anleitungen, wie sie ihr Rennrad wieder einsatzbereit machen können. Seine Liebe zu Rennrädern und dazu, diese zu restaurieren, ist erwacht, als er selbst in der Scheune eines Bekannten ein altes, eingestaubtes Rennrad entdeckte und erfolgreich wieder fit machte. Danach half Daniel Budnik immer wieder Freunden und Bekannten bei diesem Prozess – und kam dabei auf seine Geschäftsidee. **mae**



VAIRECO

Der Bauingenieur **David Schmidhuber** (31, links) und der promovierte Physiker **Wolfgang Herbst** (56) aus Konstanz haben sich mit ihrer **Vaireco GmbH** Ende 2019 auf die 3D-Vermessung und Erfassung von Gebäuden, Anlagen, Bauwerken und Geländeprofilen mit Methoden wie Laserscanning und Photogrammetrie spezialisiert. Seitdem ist David Schmidhuber, der zudem das BIM-Lab der HTWG Konstanz betreut, als geschäftsführender Gesellschafter mit dabei. Wolfgang Herbst hatte das Unternehmen 2016 mit einem anderen Partner und dem Schwerpunkt Inspektionen von Photovoltaikanlagen aus der Luft gegründet. Nebenberuflich arbeitet er noch als Berater. Seit der Neuausrichtung und dem verstärkten Trend zur Digitalisierung wächst das Dienstleistungsunternehmen. Dessen Kunden sind vor allem Architektur- und Vermessungsbüros, Projektentwickler und Bauunternehmen sowie Kommunen und Energieversorger. Dieses Jahr wollen Herbst und Schmidhuber mit ihrem Unternehmen weiter wachsen, vor allem in der Baubranche neue Kunden gewinnen und erste Mitarbeiter einstellen. **mae**

Unpräzise und natürlich

KOPF
des Monats

Manuel Ulrich | Küchenchef Ösch Noir

DONAUESCHINGEN. Starkoch? Junger Wilder? Manuel Ulrich passt in keine Klischees. So dezent und zurückhaltend, wie sich die Holzverkleideten Gebäude des noblen Hotelkomplexes in die sanften Hügel des Donaueschinger Golfplatzes ducken, so natürlich und unpräzise wirkt der Küchenchef des Ösch Noir. Das Gourmetrestaurant, das der Öschberghof im Zuge seiner 60 Millionen Euro teuren Renovierung und Erweiterung gebaut und erst vor zwei Jahren eröffnet hat, ist in dieser kurzen Zeit schon in die kleine Riege der Zwei-Sternehäuser aufgestiegen (mehr zum aktuellen Guide Michelin ab Seite 46). Und Ulrich ist der Mittelpunkt dieser schnellen Erfolgsgeschichte, bei der allerdings seit November die Pausentaste gedrückt ist. Das Hotel hat seit Mitte März wieder für Geschäftsgäste geöffnet, doch das Restaurant verharrt im Lockdown, das siebenköpfige Küchenteam in der Kurzarbeit. In Jeans und

der Öschberghof – als Mitgründer des Vereins „Fair Job Hotels“ – darauf achtet, dass diese erfasst werden und wenig oder keine Überstunden anfallen. Außerdem sei er nachtaktiv, sagt Ulrich. Die Entscheidung habe er nie bereut. Kein Wunder, bei der Laufbahn.

Der damalige Küchendirektor des Öschberghofs Peter Schmidt erkannte die Motivation und Neugier von Manuel Ulrich. Schon während der Ausbildung übertrug er ihm viel Verantwortung. Und als Ulrich nach einer Wintersaison in Österreich in seinen Ausbildungsbetrieb zurückkehrte, begann Schmidt, ihn in die Erweiterungspläne einzubeziehen. „Ich hatte immer Lust, weiterzukommen und etwas Kreatives zu machen“, berichtet Ulrich. Schmidt sei sein kulinarischer Ziehvater gewesen. Ein großes Vorbild, ebenso wie die Küchenchefs der Zwei- und Drei-Sternehäuser, in die er zur Vorbereitung seiner neuen Funktion ging. Michelinsterne waren das erklärte Ziel des Ösch Noir. Deshalb arbeitete Ulrich ein Jahr bei Christoph Rüffer im Restaurant Haerlin in Hamburg und ein halbes Jahr unter dem – damals noch und jetzt wieder – Drei-Sterne-Koch Torsten Michel in der Schwarzwaldstube in Baiersbrunn. „Ich hätte vielleicht mehr an-

gucken können, aber irgendwie hat es mich immer hier gehalten, es hat alles gepasst“, sagt Manuel Ulrich. Er ist ein zufriedener, positiver Mensch. Schätzt Qualität, freut sich über gute Zutaten wie einen wildgefangenen Steinbutt aus der Bretagne, aber auch über gute Pasta oder ein Vesper daheim.

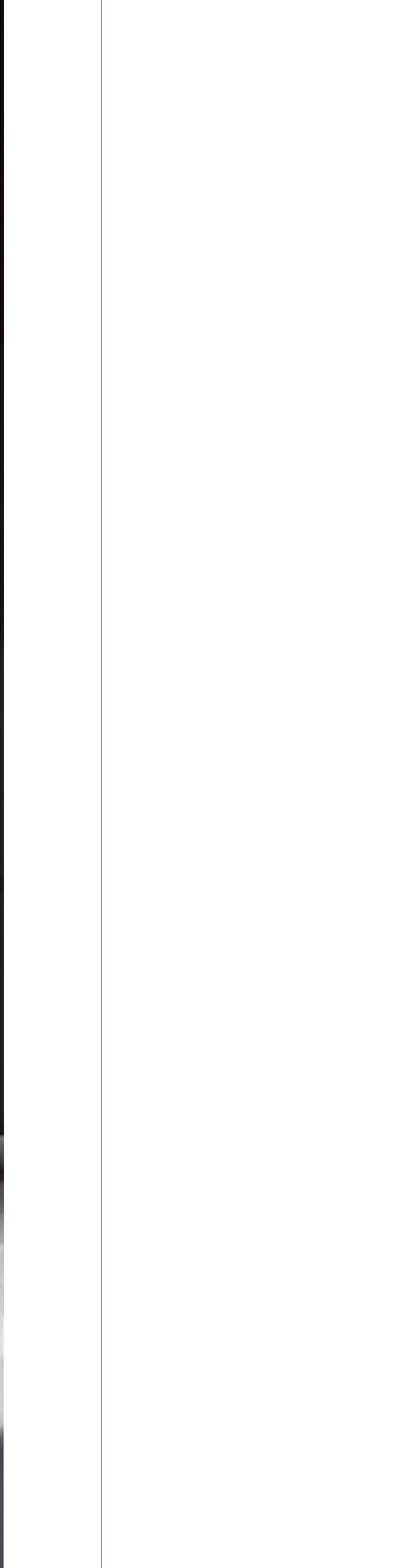
Kulinarische Komponenten zu neuen und überraschenden Kompositionen zusammenzustellen, ein abwechslungsreiches und stimmiges Menü daraus aufzubauen, es auszuprobieren und schließlich für die Gäste zuzubereiten – „das ist spannend“, findet Ulrich. Zusammen mit seinem Sous-Chef Julian Lechner tüftelte er Mitte März am Ostermenü und hoffte, dass es diesmal – im Gegensatz zum Novembermenü – zum Einsatz kommt. Bis dahin kocht Manuel Ulrich zu Hause Schmor- und andere Gerichte, für die er sonst nicht genügend Zeit findet. Außerdem fotografiert er gern. Und er hat zusammen mit einigen Kollegen aus Küche und Service – passenderweise nicht lang vor dem Lockdown – das Golfen angefangen, die Platzreife erlangt und ist Vereinsmitglied geworden. Deshalb ist er derzeit mit Golfschläger statt Kochlöffel in den Donaueschinger Hügeln zugange. **kat**

» Ich hatte immer Lust

weiterzukommen «

Pullover sitzt Ulrich an einem der ungedeckten Tische des leeren Restaurants und berichtet von seinem Werdegang und seiner Motivation.

Der 34-Jährige ist nur wenige Kilometer vom Öschberghof entfernt aufgewachsen, in Heidenhofen, einem Donaueschinger Ortsteil mit rund 250 Einwohnern. Hier wohnt er auch jetzt wieder zusammen mit seiner Lebensgefährtin, die in der Gästebetreuung des Öschberghofs arbeitet. Woher er sein Talent zum Kochen hat, weiß Ulrich nicht – „meine Familie hat gar nichts mit Gastronomie am Hut“. Die Mutter arbeitet als Bankkauffrau, der Vater ist Werkzeug- und Formenbauer. Aber: Daheim wurde gekocht, und der junge Manuel hat dabei immer schon gerne zugeschaut und mitgemacht. Samstags backten sein jüngerer Bruder und er regelmäßig Pizza. Er schaute gerne Tim Mälzers Kochsendungen und kochte freiwillig auf Jugendfreizeiten. Nach dem Abitur 2006 am Donaueschinger Fürstenberg-Gymnasium und dem Zivildienst in einer Rehaklinik entschied er sich deshalb gegen ein Chemiestudium und für die Ausbildung zum Koch. „Meine Eltern waren skeptisch, aber ich war happy damit“, erzählt Ulrich. Die Arbeitszeiten störten ihn nicht, zumal



TITISEE



Karoline Kalb (48) ist seit Mitte September Vorstandsmitglied und Chief Financial Officer des Messtechnikspezialisten **Testo** in Titisee, wie das Unternehmen Anfang Februar meldete. Sie verantwortet Finanzen, Controlling, Recht und Personal. Die gebürtige Augsburgerin studierte Rechtswissenschaften in Augsburg sowie in München und arbeitete 18 Jahre bei der Augsburger Washtec AG, ab 2013 verantwortete sie dort als Vorstands-

mitglied bereits das Personal. Weitere Vorstandsmitglieder von Testo sind **Burkart Knospe** (Vorsitzender, 59), **Peter Kräuter** (56) und **Eckhard Kloth** (55). Mehr zu Testo auf Seite 41. **mae**

TUTTLINGEN



Die **Chiron Group SE** hat ihre Führungsriege komplettiert, wie der Tuttlinger Maschinenbauer in einer Presseinformation mitteilt: Seit 1. März ist **Carsten Liske** (Jahrgang 1973, Bild) vorsitzender geschäftsführender Direktor (CEO) des Spezialisten für Bearbeitungszentren. Liske bringt mehr als 20 Jahre Erfahrung im internationalen Investitionsgütergeschäft mit. Er hat nach dem Studium der Betriebs- und Produktionswissenschaften an der ETH Zürich unter anderem bei ABB und Oerlikon Esec in der Schweiz, bei Unaxis in Liechtenstein sowie für Rieter in China gearbeitet. Bei Chiron soll Liske das Ressort Operations und einige Auslandsniederlassungen verantworten. Er teilt sich die Unternehmensleitung mit **Bernd Hilgarth** (CSO), **Vanessa Hellwing** (CFO) und **Claus Eppler** (CTO). Die Unternehmensgruppe fertigt unter den Marken Chiron, Stama und Factory5 Bearbeitungszentren für die Automobilindustrie, den Maschinenbau, die Medizin- und Präzisionstechnik sowie andere Branchen. Sie beschäftigt am Hauptsitz Tuttlingen sowie in Neuhausen ob Eck und Schlierbach etwa 2.100 Mitarbeiter. **ine**

FREIBURG



Die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) hat die Bestellung von **Ralf Streit** (51, Bild) zum Geschäftsleiter der **Freiburger Vermögensmanagement GmbH** (FVM) bestätigt. Damit kann Streit, der vor einem Jahr zu FVM gewechselt ist und zuvor die Vermögensberatung der Sparkasse Bonndorf geleitet hatte, offiziell die Nachfolge von **Karl-Heinz Haas** (65) antreten, der sich nach 18 Jahren als Geschäftsführer zum Jahresende

2020 in den Ruhestand verabschiedet hat. Streit teilt sich die Geschäftsleitung des Finanzdienstleisters mit **Claus Walter** (50), der zugleich Vorsitzender der Geschäftsleitung ist. FVM wurde 1998 gegründet und betreut heute mehr als 300 Mandanten mit über 200 Millionen Euro Gesamtvermögen. Im März hat FVM neue, größere Geschäftsräume in der Zita-Kaiser-Straße auf dem Freiburger Güterbahnhofsareal bezogen. **kat**

SULZBURG



Peter Ohmberger (63, Bild links) übergibt Ende des Jahres seine Position als Geschäftsführer der **Hekatron Brandschutz GmbH** an **Petra Riesterer** (45, rechts). Er war dann 35 Jahre für den Sulzburger Brandschutzspezialisten tätig, davon

20 als Geschäftsführer. Ohmberger verabschiedet sich nicht gänzlich in den Ruhestand, sondern bleibt noch mit einem halben Deputat für die Firmengruppe tätig, „um Dinge weiterzubringen, wo es sich lohnt, Erfahrung einzubringen“. Riesterer ist Elektroingenieurin, hat schon ihr duales Studium in Sulzburg absolviert und arbeitet seit 2005 wieder für Hekatron sowie die Mutterfirma Securitas, seit sechs Jahren als Mitglied der Geschäftsleitung. Es soll eine einjährige Übergangsphase geben, Riesterer erst im zweiten Halbjahr konkret einsteigen. (Mehr zu Hekatron auf Seite 36) **kat**

KONSTANZ



Der Standort Konstanz des japanischen Pharmakonzerns **Takeda** hat eine neue Leiterin: **Manuela Maier-Boueke** steht seit Dezember an der Spitze der Betriebsstätte und ist zugleich Mitglied der Geschäftsführung der Takeda GmbH mit Sitz in Konstanz. Sie folgt auf **Alexander Mächler**, der mehr als 28 Jahre bei Takeda und Vorgängerunternehmen tätig war und in den Ruhestand gegangen ist. Maier-Boueke ist Juristin und arbeitet seit 20 Jahren

für Takeda beziehungsweise deren Vorgängerunternehmen. Sie begann 2001 bei Byk Gulden, wechselte 2012, nachdem Nycomed an Takeda veräußert worden war, nach Zürich und war seit 2018 „Lead Counsel Operational Excellence und Commercial“. In Konstanz sind diverse Verwaltungsfunktionen von Takeda mit rund 100 Mitarbeitern angesiedelt. In Singen produziert Takeda flüssige, halb feste sowie gefriergetrocknete Arzneimittel mit rund 1.000 Mitarbeitern. **ine**

SCHRAMBERG

Der Vorstandsvorsitzende der **Schweizer Electronic AG**, **Nicolas-Fabian Schweizer**, ist neuer Vorsitzender des **ZVEI-Fachverbands Printed Circuit Boards and Electronic Systems** (PCB-ES). Er folgt auf **Johann Weber** von der Zollner Elektronik AG im bayrischen Zandt, der zum Jahreswechsel in den Ruhestand gegangen ist. Der Zentralverband Elektrotechnik- und Elektronikindustrie ist einer der wichtigsten Industrieverbände in Deutschland. Er zählt in seinen 23 Fachverbänden rund 1.600 Mitgliedsunternehmen. Der PCB-ES repräsentiert die Hersteller von Leiterplatten, elektronischen Baugruppen und Schaltern. Deren Sichtbarkeit will Schweizer ausbauen und die Digitalisierung in der Branche forcieren. Der Schramberger ist auch Mitglied des ZVEI-Gesamtvorstands. Er engagiert sich seit 2017 in der ZVEI-Fachgruppe Leiterplatten und setzt sich für die Vernetzung junger Führungskräfte ein. **ine**



Bild: Juergen Wiesler

**IM FOKUS
2021**
Einzelhandel
Gastronomie
Tourismus

Ein Wanderer auf dem Belchen mit Blick auf den Schwarzwald.

Interview mit Hansjörg Mair und Jürgen Ammann

„Der Trend geht zu regionalen Reisen“

Wie geht es den Tourismusbetrieben in unserer Region? Nicht gut, sagen Hansjörg Mair, Geschäftsführer der Schwarzwald Tourismus GmbH, und Jürgen Ammann, Geschäftsführer der Internationalen Bodensee Tourismus GmbH. Im Interview sprechen sie über die Zukunft der Branche, wie Corona vieles verändert hat und warum Innenstädte für den Tourismus so wichtig sind.

Wie geht es dem Tourismus im Schwarzwald und am Bodensee?

Mair: Die Situation im Schwarzwald, aber auch in allen anderen Regionen ist verheerend. Tourismusunternehmen haben quasi ein Berufsverbot, dabei sind sie keine Pandemietreiber. Ich glaube jedoch, dass der Schwarzwald als Tourismusdestination von der Pandemie profitieren wird, sobald die Betriebe wieder öffnen dürfen. Freizeitaktivitäten wie Outdoor-Sportarten werden verstärkt nachgefragt, und hierzu hat der Schwarzwald viel zu bieten.

Ammann: Betrachten wir die gesamte Bodenseeregion, so sind im Jahr 2020 die Übernachtungen um 30 Prozent eingebrochen. Vor dem Hintergrund, dass der Tourismus ein sehr bedeutender Wirt-

schaftszweig in der Region ist, werden die Auswirkungen langsam spürbar und Existenzen von Unternehmen und deren Beschäftigten stehen auf dem Spiel, wenn sich der Re-Start weiter verzögert.

Würden Sie sagen, dass Corona den Tourismus schon jetzt grundlegend verändert hat?

Ammann: Auf jeden Fall. Die Wünsche und Erwartungen der Touristen haben sich verändert, und darauf müssen die Betriebe reagieren. Der Trend geht zu regionalen Reisen mit viel Natur und viel frischer Luft. Ganz wichtig sind zudem die Flexibilität sowie die Information zu Hygienemaßnahmen.

Mair: Corona hat sicher neben all den sozialen und wirtschaftlichen Problemen auch positive Dinge gebracht. Viele Betriebe sind aufgewacht. Sie merken, sie müssen digitaler, agiler und flexibler werden. Wir sind uns sicher, dass die Pandemie den Tourismus und das Gästeverhalten nachhaltig verändert hat. Die Menschen achten mehr auf sich, schätzen zunehmend den ökologischen und sanften Tourismus. Das Stichwort ist Resonanztourismus.

Wie ist Ihre Prognose für die Sommersaison 2021?

Mair: Ich bin Berufsoptimist. Wir haben im Schwarzwald 24.000 Kilometer markierte Wanderwege. Da tritt man sich nicht auf die Füße. Der Schwarzwald wird in diesem Sommer wieder ein Gewinner sein. Aber die Unternehmen brauchen mehr als nur den Sommer, um sich halten zu können. Die Osterzeit und der Herbst sind für den Schwarz-

› wald sehr wichtig. Reisen wäre schon jetzt möglich gewesen, wenn die Politik nicht so viel Zeit verloren hätte.

Ammann: Wir blicken auch erwartungsvoll und mit großer Vorfremde auf den Re-Start in die Reisesaison 2021. Situationsangepasste Angebote bieten den Einheimischen und Gästen jede Menge Wahlmöglichkeiten für einen sicheren Aufenthalt in der Bodenseeregion. Etwas zurückhaltender sind wir bei Incomingreisen, insbesondere aus Fernmärkten, sowie bei Gruppen- und Geschäftsreisen. Hier wird die Recoveryphase noch etwas andauern, bis diese Bereiche dem Umfang zurückkehren wie vor der Krise.



Hansjörg Mair

Mair: Bei Geschäftsreisen sehe ich auch keine vollständige Erholung. Anders sieht es bei Freizeitreisen aus. Alle Studien belegen, dass dieser Bereich in Deutschland weiter wachsen wird. Aber: Es muss definitiv auch auf Seiten der Leistungsträger einiges passieren. Der Schwarzwald ist nicht wie die Alpen und der Bodensee nicht wie das Mittelmeer. Das muss aber kein Nachteil sein. Mit Kreativität können schlechtere Voraussetzungen ausgeglichen werden. Viele Betriebe im Schwarzwald sind sehr innovativ und investieren in neue Ideen. Aber leider gibt es auch viele Betriebe, die die Entwicklung verschlafen haben.

Welche Rolle spielt die Digitalisierung für den Tourismus?

Mair: Einzelne Zielgruppen rücken noch mehr in den Mittelpunkt. Man kann nicht jeder Zielgruppe gleichermaßen gerecht werden. Wer sagt, er kann alles, der kann letztlich nichts richtig. Die Zielgruppe ist das Thema. Das können Familien, Mountainbiker oder Wanderer sein. Das Thema kann aber auch Kulinarik, Wein oder sogar Fliegenfischen sein. Touristiker müssen ihre Nische finden. Doch das Thema sollte authentisch sein. Ein Mountainbike-Hotel funktioniert nur, wenn der Hotelier selbst für das Thema brennt. Die Digitalisierung bietet die große Chance, die richtige Zielgruppe mit dem richtigen Content auf dem richtigen Kanal mit der richtigen Botschaft zu erreichen.



Jürgen Ammann

Ammann: Die Digitalisierung ermöglicht es außerdem, alle Akteure miteinander zu vernetzen. Ein Beispiel ist unsere Bodensee Card plus. Sie ist so konzipiert, dass sie bei der jeweiligen Attraktion lediglich gescannt werden muss. Dies verhindert ein langes Anstehen am Ticketschalter oder bei den Schiffen, und der Einsatz ist dabei gleichzeitig kontaktlos und sicher.

Wie wird es dem Tourismus gehen, wenn immer mehr Händler pleitegehen und die Innenstädte veröden?

Ammann: Vor diesen besonderen Herausforderungen stehen viele Städte und Gemeinden in der Bodenseeregion und dies auch ohne den Hintergrund einer Pandemie. Mit Blick auf Übernachtungsgäste und um die Attraktivität zu erhalten, ist ein Zusammenspiel mit kulturellen und gastronomischen Einrichtungen notwendig, die eine verlängerte Verweildauer – auch für mehrere Tage – unterstützen kann.

Mair: Ganz genau, der Handel braucht den Tourismus und umgekehrt. Touristen möchten nicht nur essen, trinken und schlafen. Sie möchten durch die Stadt flanieren, etwas zum Andenken kaufen oder lokale Spezialitäten kosten. Shopping gehört zum Urlauberlebnis, besonders für Touristen aus dem Ausland. Ebenso wichtig sind Kulturveranstaltungen und Events. Vitale Innenstädte sind für den Tourismus unbedingt notwendig.

Interview: hw

INHALT

- › 17 „Der Trend geht zu regionalen Reisen“
Interview mit Hansjörg Mair und Jürgen Ammann
- 19 Wie wir reisen, was wir uns zurückholen
Gastbeitrag von Zukunftsforscher Andreas Reiter
- 21 Stimmen von Händlern und Gastronomen
- 23 Mobile Arbeit gesund gestalten
Gut besuchter Onlinevortrag
- 24 Exporte im Kammerbezirk
Auslandsumsätze belastet
- 26 Projekt „VerA“
Ausbildungsabbrüche verhindern
- 29 Wirtschaftsrecht
Zwei Seminare
- 30 Tipp topp!
IHK-Ausbildungsakademie
- 32 Lehrgänge und Seminare der IHK



IM FOKUS
2021

Einzelhandel
Gastronomie
Tourismus

Blick auf den
Seerhein, Konstanz
und den Bodensee.

Gastbeitrag: Zukunftsforscher Andreas Reiter über die Sommersaison 2021

Wie wir reisen, was wir uns zurückholen

„Ich liebe Wiederholungen. Sie verwandeln die Zeit in einen Ort“ (Karl Ove Knausgård). Wer kennt sie nicht – diese wunderbaren Wiederholungen, zum Beispiel jeden Sommer für eine Woche an den Bodensee? Der Mensch braucht soziale Rituale, die ihm Orientierung bieten und sein Leben freudvoll strukturieren. Der Sommerurlaub ist so ein Ritual, wohl eines der schönsten im Jahr. Doch wie wird der Sommer 2021 aussehen? Und wie werden wir überhaupt in nächster Zukunft verreisen?

Angesichts des bislang frustrierenden Impftempos (und der Zunahme von Virusmutationen) bleibt die Lage wohl die nächsten Monate weiterhin sehr volatil – eine wirkliche Entspannung sehe ich erst im Laufe des dritten Quartals. Bis dahin sind wir noch in einer pandemischen Pufferzone, die touristische Erwartungshaltung bleibt gedämpft. Reisen wird mühsamer, aufwendiger: Tests und digitaler Impfpass werden alsbald zur Grundausstattung – und künftig vor allem bei interkontinentalen Flügen eine Voraussetzung.

Dabei werden wir erneut unterschiedliche Situationen in Europa erleben: Länder mit niedrigen Inzidenzen und solche mit hohen, die einen sind touristisch geschlossen, die anderen geöffnet. Mallorca zum Beispiel gilt seit Mitte März nicht mehr als Risikogebiet, ein Urlaub

auf der Insel ist dort wieder ohne Quarantäne nach der Rückkehr möglich.

Revenge Travel

Der Kampf um den Sommergast hat freilich schon begonnen. Und er wird gnadenlos geführt. Schließlich ist dieser (reise-)hungrig und hat immensen Nachholbedarf – er wird reisen und konsumieren, was die gesetzlichen Bestimmungen hergeben. Ganz oben auf seiner Liste für „nachher“ stehen Restaurantbesuch, Verwandte/Freunde treffen und Reisen. Abgesehen von den Vorsorgesparern wussten viele Menschen während der Lockdowns nicht, wofür sie ihr Geld ausgeben sollten. Keine Reisen, keine geöffneten Shops oder Lokale, keine Events, bei denen man sich im neuen Outfit hätte zeigen können. Entsprechend stieg auch die Sparquote: in Deutschland auf immerhin 16,3 Prozent im vergangenen Jahr (2019: 10,9 Prozent). Die Deutsche Bank rechnet in einem (konservativen) Basisszenario damit, dass 2021 rund 30 Prozent dieser zusätzlichen Ersparnisse in den privaten Konsum zurückfließen.

Für den Tourismus (und auch den Einzelhandel) erwarte ich daher nach der Öffnung ein interessantes Phänomen: Revenge Travel. Die Menschen holen sich das



Andreas Reiter

- › zurück, was ihnen das Schicksal lange vorenthalten hat. Es wird mehr Geld in Premiumreisen fließen, aber auch in teurere Produkte wie zum Beispiel E-Bikes oder hochwertige Gartenmöbel.

Die Wiederauferstehung

Bis zur Trendwende (hohe Durchimpfungsrate) im Spätsommer 2021 steht der naturnahe Binnenerurlaub im Fokus der Touristen. Remote Work und eine digitale Ermüdung verstärken die Sehnsucht der Menschen nach Natur. 90 Prozent der Bevölkerung macht es „glücklich, in der Natur zu sein“. Weiche, naturnahe Aktivitäten wie Radfahren und Wandern werden noch stärker als bisher nachgefragt (so wie letzten Winter nordische Aktivitäten und Skitouren). Retroformate wie Ferienapartments, Ferienhäuser, Camping und Caravan (Sicherheit auf vier Rädern) boomen.

Die Natur wurde in der Pandemie zum Sehnsuchtsraum, zur eskapistischen Heile-Welt. Draußen sein wird zum neuen Lifestyle. Friluftsliv nennen die Norweger diesen aktiven Lebensstil, der Natur und Bewegung, Lebensfreude und Gesundheit verbindet und somit ein Glücksversprechen für Urlauber ist. Neue Beherbergungsformate im Freien entstehen: Übernachtungsplätze im Wald, Schlafen unter freiem Himmel, Survivalcamps, Übernachten zum Beispiel in Lodges, Cubes und Glampingzelten. Kleine Abenteuer im Freien. Urlaub ist motivpsychologisch immer auch „wiedergegebene Zeit“ (Valentin Groebner) – man holt sich das zurück, was einem der Alltag vorenthält: Freiheit, Serotonin.

Der Sommer der Kleinstädte

Für diesen Sommer erwarte ich zudem eine Renaissance der Kleinstädte. Lebendige Quartiere, die eine „Intensivierung des Lebensgefühls“ (Tristan Garcia) versprechen, überschaubare, immersive Erfahrungen in städtischen Mikrowelten: Kultur, kleine Manufakturen, regionale Kulinarik. Innerstädtische Orte werden diverser, multifunktionaler und laden sich mit neuer Bedeutung auf. Die Erfolgsformel für Innenstädte lässt sich auf die drei Ks Konsum, Kultur und Kommunikation reduzieren. Shopping ist dabei ein Teil im städtischen Erlebnispuzzle, muss aber künftig stärker in multisensuelle, inspirierende Stadtwelten eingebettet werden. Die Werte der Post-Millennials haben sich deutlich vom Haben zum Erleben verschoben, zu verbindenden

den sozialen Ritualen – die nach der Pandemie wieder aufleben werden.

Hygiene, Sicherheit und kontaktlose Dienstleistungen werden – über Corona hinaus – noch stärker zu Basisfaktoren. Intelligente Besucherlenkung wird zur zentralen Managementaufgabe von Destinationen – stark frequentierte Orte (Museen, Restaurants, Event-Locations et cetera) können künftig nur noch mit Reservierung oder innerhalb bestimmter Timeslots aufgesucht werden. Der Massentourismus (ja, der kommt wieder) wird personalisiert, kleinteiliger, die Individualisierung wird über Algorithmen skaliert.

Während sich der Ferientourismus bis Jahresende wieder gut erholt, schmilzt der Businessstravel mittelfristig ab (Prognosen liegen zwischen 30 bis 50 Prozent), viele Unternehmen werden dank Video-Calls ihre Travel Budgets reduzieren. Diese Entwicklung zwingt insbesondere einen Teil der Stadthotellerie zur Transformation. Der Tagungs- und Kongresstourismus hingegen wird mit kreativen (kleinteiligen) Formaten bis zum Winter wieder kraftvoll zurück auf der Bühne sein – Menschen brauchen Begegnungen mehr denn je, der kognitive und emotionale Gewinn realer Begegnungen ist durch nichts zu ersetzen.



Nachhaltig urlauben eher exotisch

Und Nachhaltigkeit – wird diese tatsächlich zu einem Treiber des Tourismus, wie vielfach postuliert wird? Nur bedingt. Ich sehe dieses Thema eher von Destinationsseite (DMOs) und von einzelnen Betrieben getrieben als durch die Masse der Kunden. Zwar glauben laut einer IPK-Studie im Auftrag der Deutschen Zentrale für Tourismus 80 Prozent aller Befragten in Deutschland, dass Covid-19 zu mehr Nachhaltigkeit im Tourismus führt. In der Realität aber ist Nachhaltigkeit noch immer kein breites Reisetmotiv. So etwas nennen Soziologen „kognitive Dissonanz“.

Ein Umschwung freilich erfolgt durch die jungen Post-Millennials. Die Generation Greta weiß: Nur wenn wir achtsam mit unseren Ressourcen umgehen, klimafreundlich wirtschaften und gesunde Lebensbedingungen schaffen, verhindern wir künftig drohende „grüne Schwäne“ (Pandemien, Natur- und Klimakatastrophen et cetera). Die Generation Z erwartet von Unternehmen und Politik verantwortliches Handeln und eine klare Haltung (Purpose), sieht sich aber genauso selbst in der Verantwortung für das bereiste Ziel – Engagement Travel wird ein wichtiger Wert im Motiveset der jungen Touristen.



Marion Bakker
My Blackforest Shop, St. Blasien

» Wenn Menschen zu Hause bleiben müssen, dann haben wir zwangsläufig keine Umsätze mehr. Online läuft wenig, die Fixkosten sind aber weiter hoch. Wir brauchen Laufkundschaft und in unserer Region besonders die Touristen. Der Handel und der Tourismus hängen stark voneinander ab. Ich hoffe, dass bis zum Ende des Lockdowns noch viele Unternehmer durchhalten – auch Konkurrenz belebt mein Geschäft – nur gemeinsam und mit einer Branchenvielfalt bleibt unser Standort Anziehungspunkt. Touristen wollen nicht nur wandern, sondern auch essen und einkaufen. Die Branchen ergänzen sich. Stirbt das eine, droht auch das andere unterzugehen. «



Daniela Pahl-Humbert
Stil & Torte, Engen

» Unserem Konzeptstore Stil & Torte geht es einigermaßen gut. Wenn der Lockdown jetzt vorbei wäre, dann wäre es okay. Wichtig ist, dass man flexibel bleibt und sich Wege zum Kunden sucht. Wir leben weiter in Ungewissheit, und viele Unternehmen in meiner Branche wissen nicht, wie lange sie noch durchhalten können. Das ist auch ein Grund, warum wir gerade unseren Konzeptstore in ein Lebensmittelgeschäft „Stil & Torte Kaufladen“ umgewandelt haben. Klar ist: Wenn mein Laden und andere Geschäfte verschwinden, hat das auch Auswirkungen auf andere Branchen wie den Tourismus. Mein Geschäft Stil & Torte ist ein Ankerpunkt in Engen. Meine Kunden kommen extra wegen meines Geschäftes von außerhalb nach Engen. Davon profitieren touristische Attraktionen. Und umgekehrt fällt mir auf, dass mir das Engener Museum Kunden bringt. Sobald eine gute Ausstellung beginnt, kommen Menschen sogar aus Stuttgart. Ich öffne dann samstags auch mal länger. «



Tanja Eckert
Café Rosalie, St. Blasien

» Geschäftlich geht es natürlich alles andere als gut. Vor allem die Ungewissheit, wie und wann es denn endlich wieder losgehen kann, macht wohl der ganzen Gastronomie zu schaffen. Ich bin froh, dass es finanzielle Hilfen gibt, allerdings werden trotz allem die finanziellen Ressourcen langsam knapp. Vor einigen Wochen haben wir damit begonnen, Kaffee, Crêpes und unseren speziellen Rüblikuchen zum Mitnehmen anzubieten. Das machen wir aber hauptsächlich, um in Erinnerung zu bleiben, und es ist eher so eine Art Beschäftigungstherapie, denn wirtschaftlich rechnen tut sich das auf keinen Fall. Ich denke schon, dass die Menschen nach der Pandemie erstmal weniger weit reisen werden und eher im Land bleiben, was natürlich gut für den Schwarzwald ist. Auch das Bewusstsein für Gesundheit, Nachhaltigkeit, Regionalität und Qualität wird weiter steigen. Aber es ist fraglich, inwieweit und wie lange noch die Verunsicherung der Menschen sie davon abhält, sich wieder ganz ungezwungen auf einen Kaffee zu treffen. Wichtig ist, dass unsere lebendigen Innenstädte erhalten bleiben. Für einen großen Teil unserer Zielgruppe gehören der Handel und die Gastronomie einfach zusammen. St. Blasien hat, für seine überschaubare Größe, ein wirklich gutes Angebot an Einzelhandel, Gastronomie und Sehenswürdigkeiten. Wir hoffen alle, dass das so bleibt. «



Ingrid Zimmermann
IZ Design Unikat Handtaschen,
Bad Bellingen

» Ein kleines Rad treibt die anderen Räder an. Damit ist gemeint, dass wir hier alle voneinander profitieren. Wenn ein Kurgast kommt, dann profitiert auch der Handel. Ein Großteil der Kunden sind Stammkunden. Sie erwarten zunehmend mehr, als nur das Einkaufserlebnis. So wurde ich schon angefragt, ob wir für eine Gruppe einen Empfang mit Catering vorbereiten können. Die Gruppe kommt dann nicht nur zu uns ins Geschäft, sie gehen Essen und nutzen touristische Angebote in Bad Bellingen. Was wir brauchen, ist die Öffnung des Handels und dass Tourismus wieder stattfinden kann. Auch wenn wir jetzt öffnen könnten, uns fehlen einfach die Touristen. Auf sie können wir auf Dauer nicht verzichten. «

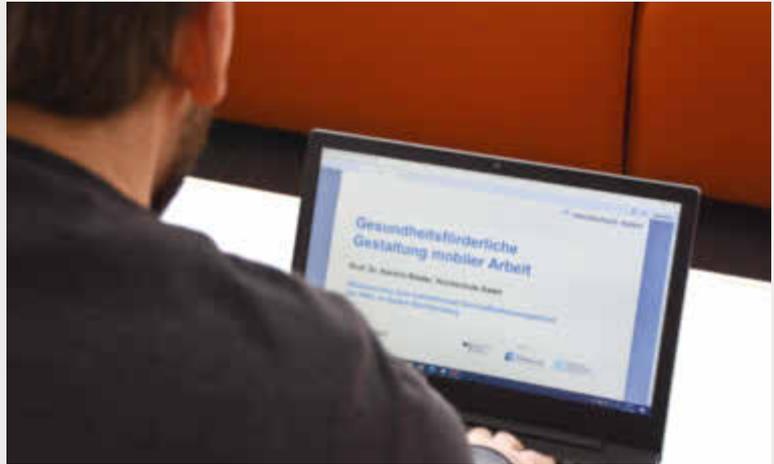
Gut besuchter Onlinevortrag aus einer Reihe zum betrieblichen Gesundheitsmanagement

Mobile Arbeit gesundheitsförderlich gestalten

Die Digitalisierung und Globalisierung der Arbeitswelt führen seit Jahren dazu, dass die Arbeit zunehmend mobiler wird. Insbesondere seit Beginn der Coronapandemie wird verstärkt Homeoffice praktiziert. Was bei der gesundheitsförderlichen Gestaltung mobiler Arbeit wichtig ist, erläuterte Kerstin Rieder, Expertin für Gesundheitsmanagement und Dozentin an der Hochschule Aalen, in einem Onlinevortrag Mitte März. Dieser fand im Rahmen einer Reihe zum betrieblichen Gesundheitsmanagement der Industrie- und Handelskammern in Baden-Württemberg statt und stieß mit knapp 100 Zuhörern auf reges Interesse.

Die Referentin beschrieb zu Beginn des Vortrags den Wandel der Arbeitswelt, der bereits vor Corona einen Trend weg von festen Arbeitszeiten und -orten hin zum mobilen Arbeit aufwies: sei dies bei Dienstreisen, beim Pendeln oder im Homeoffice. Rieder erläuterte, dass laut Studienergebnissen knapp Dreiviertel aller mobil Beschäftigten eine hohe Arbeitsfreude aufweisen, allerdings auch 32 Prozent ein verstärktes Risiko zu Burnout. Was dieses Risiko verringern und die Arbeitsfreude steigern könne, sei mobilitätsbezogener Planungsspielraum, so Rieder. „Kann bei Dienstreisen beispielsweise mitentschieden werden, ob man bereits Sonntagabend oder erst Montagmorgen fahren möchte, mit welchen Verkehrsmitteln man unterwegs ist oder wo man übernachtet, mindert dies den subjektiv empfundenen Stress.“ Ein weiterer wichtiger Punkt sei die technische und organisatorische Unterstützung auch außerhalb des Unternehmens wie die Bereitstellung erforderlicher Werkzeuge, der Zugang zum Intranet oder ein Diensthandy.

Das Homeoffice, so Rieder, habe für Mitarbeiter positive wie auch negative Effekte: Vorteilhaft empfunden werden zum Beispiel eine geringere Fahrtzeit und die bessere Vereinbarung von Arbeit und Privatleben. Letz-



teres kann jedoch auch negativ erlebt werden, da sich beide Bereiche stärker vermischen. Laut der Expertin für Gesundheitsmanagement benötigt man gewisse Kompetenzen, um die Grenze zwischen Arbeit und Privatem selbst zu ziehen. „Hier macht es Sinn, die Beschäftigten zu schulen und einen Austausch zwischen ihnen anzuregen, wie die Trennung gut gelingen kann. Auch ein separater Arbeitsbereich in der Wohnung kann helfen, um eine symbolische Abgrenzung zu schaffen“, rät sie. Zum Ende der Veranstaltung wurden die Zuhörer gefragt, mit welchen Regelungen zur Gestaltung von Homeoffice sie gute Erfahrung gemacht haben. Regelmäßige interne Meetings per Video würden die Kommunikation erheblich verbessern, darin waren viele Teilnehmer sich einig. Was zudem oft genannt wurde, waren eine flexiblere Einteilung der Arbeitszeit, eine gute technische Ausstattung sowie die Freiwilligkeit des mobilen Arbeitens anstatt einer Homeoffice-Pflicht. doe

Virtuell zugeschaltet – aus dem Homeoffice oder vom Arbeitsplatz im Büro aus – waren die Teilnehmer des Vortrags zum gesunden Arbeiten.

Tagesseminar zur Arbeitsorganisation

Digital und effizient

Eine reibungslose Büroorganisation kann in erheblichem Maße dazu beitragen, sich erfolgreich dem Unternehmenszweck oder einem Projektziel zu widmen. Im Präsenzseminar „Digital und effizient im Büro und im Homeoffice“ zeigen die Referenten den Teilnehmern Möglichkeiten auf, administrative Abläufe und das eigene Zeitmanagement zu verbessern. Der Fokus liegt auf folgenden Themen: Arbeits- und Büroorganisation, Informationsflut und Wissensmanagement, die Speicherung von Dokumenten sowie schließlich Zeitmanagement und Arbeitstechniken. Das Seminar findet am Mittwoch, 14. April, von 9 bis 17 Uhr in der IHK in Schopfheim statt. Die Gebühr beträgt 290 Euro, eine Anmeldung ist erforderlich. doe



Anita Wissmann ☎ 07622 3907-230 ✉ anita.wissmann@konstanz.ihk.de 🌐 www.konstanz.ihk.de 🔍 143135730

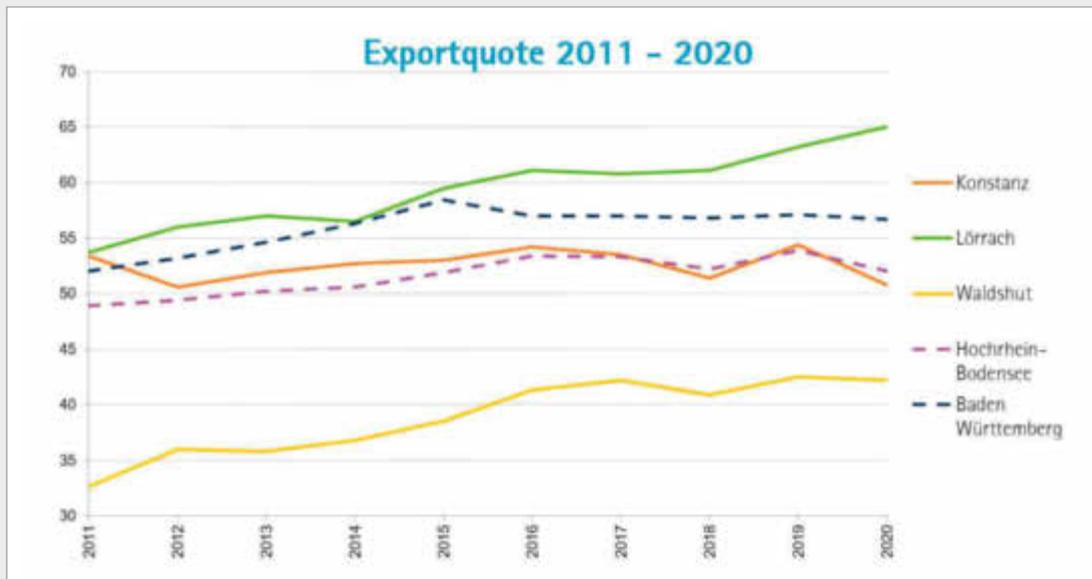
Tagesseminar zu virtuellen Teams

Führung auf Distanz

Die Zusammenarbeit über verschiedene Standorte beziehungsweise im Homeoffice stellt Führungskräfte vor Herausforderungen. Im Tagesseminar „Zusammenarbeit und Führung auf Distanz“ der IHK lernen die Teilnehmer Erfolgsfaktoren virtueller Führung kennen und erfahren, wie sie diese Form der Zusammenarbeit gestalten können. Es richtet sich an Führungskräfte und Projektleiter, die Teams und Mitarbeiter über unterschiedliche Standorte verteilt oder im Homeoffice führen. Das Seminar findet am Mittwoch, 14. April, in der IHK in Konstanz und am Donnerstag, 23. September, im Bildungszentrum in Schopfheim jeweils von 9 bis 17 Uhr statt. Die Teilnahmegebühr beträgt 290 Euro, eine Anmeldung ist erforderlich. doe



Bozena Blaszczyk ☎ 07622 3907-267 ✉ bozena.blaszczyk@konstanz.ihk.de 🌐 www.konstanz.ihk.de 🔍 143138363



Die Exporte in den Landkreisen Konstanz, Lörrach und Waldshut entwickeln sich auch in Zeiten der Coronapandemie weiter unterschiedlich.

Exporte im Kammerbezirk 2020

Auslandsumsätze belastet durch Coronapandemie

Die Coronapandemie hat 2020 auch in der Region Hochrhein-Bodensee zu einem Rückgang der Auslandsumsätze im verarbeitenden Gewerbe geführt. Wie das Statistische Landesamt mitteilte, erzielten die Exportfirmen im Kammerbezirk mit mehr als 50 Mitarbeitern im verarbeitenden Gewerbe vergangenes Jahr Auslandsumsätze in Höhe von rund 6,9 Milliarden Euro. Das sind 3,6 Prozent weniger als das Rekordergebnis von 7,2 Milliarden Euro in 2019, jedoch mehr als im Jahr 2018 mit 6,8 Milliarden Euro. Der Anteil des Auslandsumsatzes an den Gesamtumsätzen in der Region Hochrhein-Bodensee reduzierte sich 2020 im Vergleich zum Vorjahr von 53,9 Prozent auf 52 Prozent.

Auch auf Landesebene hinterließ die Coronapandemie starke Spuren bei den Außenhandelszahlen. Mit einem Rückgang von sieben Prozent gegenüber dem Vorjahr wurde in Baden-Württemberg 2020 ein Auslandsumsatz in Höhe von 186,4 Milliarden Euro erzielt. Die Exportquote beträgt im Landesdurchschnitt 56,7 Prozent. Die Un-

ternehmen der Region Hochrhein-Bodensee mussten damit insgesamt im Vergleich zum Land geringere Verluste verkraften.

Unterschiede in den Landkreisen

Die Entwicklungen in den drei Landkreisen Konstanz, Waldshut und Lörrach sind im vergangenen Jahr unterschiedlich verlaufen. Im Landkreis Lörrach wurden 2020 nahezu zwei Drittel der Umsätze im verarbeitenden Gewerbe im Ausland erzielt. Das belegt die traditionelle Exportabhängigkeit im Dreiländereck. Der **Landkreis Lörrach** verzeichnete einerseits zwar mit einem Minus von 10,7 Prozent auf 2,377 Milliarden Euro den stärksten Rückgang beim Auslandsumsatz in der Region. Andererseits nahm die Exportquote im Landkreis Lörrach jedoch weiter auf 65 Prozent zu. 2019 waren es noch 63,2 Prozent. Folglich war der Einbruch im Ausland geringer als der Verkaufsrückgang im Inland.

Ein anderes Bild zeigt sich beim **Landkreis Waldshut**. Entgegen des allgemeinen Trends nahmen die Auslandsumsätze 2020 im Vergleich zum Vorjahr um weitere 10,6 Prozent auf 1,736 Milliarden Euro zu, nachdem bereits von 2018 auf 2019 ein deutlicher Zuwachs von 20,5 Prozent erzielt worden war. Allerdings ist im innerregionalen und landesweiten Vergleich die Exportorientierung der Industrie im Landkreis Waldshut noch unterdurchschnittlich ausgeprägt. Die Exportquote liegt stabil bei 42,2 Prozent und hat noch Potenzial.

Im **Landkreis Konstanz** gingen die Auslandsumsätze im verarbeitenden Gewerbe um 4,9 Prozent auf 2,779 Milliarden Euro zurück. Die Exportquote verringerte sich erstmals deutlich auf 50,2 Prozent, dem niedrigsten Wert der letzten zehn Jahre. Diese liegt damit im Jahr 2020 deutlich hinter dem Landkreis Lörrach und sogar leicht unter dem regionalen Durchschnitt von 52 Prozent. **Bö**



» Die Wirtschaft in der Region Hochrhein-Bodensee ist international stark vernetzt. Insbesondere im zweiten Quartal des vergangenen Jahres waren die Konsequenzen durch die Coronapandemie angesichts zeitweise geschlossener Grenzen, Versorgungsproblemen in den Lieferketten und des Einbruchs bei der Exportnachfrage dramatisch. Erfreulich ist jedoch, dass sich die Auftragslage im verarbeitenden Gewerbe nach dem starken Einbruch im Frühjahr wieder deutlich erholt hat. Gerade jetzt im Verlauf der nächsten Infektionswelle, die einen erneuten Lockdown erforderlich gemacht hat, trägt die starke Exportnachfrage vor allem in Asien – speziell in China –, einem unserer stärksten Abnehmerländer aber auch den USA dazu bei, dass die gesamtwirtschaftlichen Folgen derzeit weniger dramatisch sind als zu Beginn der Corona-Pandemie. Auch Südeuropa hat sich im Laufe des Jahres etwas erholt. Es gilt daher mit allen Mitteln zu verhindern, dass es erneut zu Einschränkungen entlang der Lieferkette durch Verzögerungen kommt, die zu einer massiven Beeinträchtigung der industriellen Produktion führen. Frachtkapazitäten mittels Container sind auf einigen internationalen Routen knapp und behindern zusätzlich die Erholung. «

Uwe Böhm, IHK-Geschäftsführer International



Projekt „VerA“ hilft mit erfahrenen Begleitern

Ausbildungsabbrüche verhindern

Ungefähr jeder zehnte Auszubildende in der Region Hochrhein-Bodensee bricht im ersten Lehrjahr seine Ausbildung ab. Auch wenn dies weit unter dem Bundesdurchschnitt liegt, sind es doch immer noch zu viele Jugendliche, die frustriert und demotiviert vorschnell ihren Ausbildungsplatz aufgeben. Gründe dafür können Prüfungsangst, sprachliche Defizite, Mobbing am Arbeitsplatz und vieles mehr sein. Ein Berufsabschluss erhöht jedoch die Chancen auf einen guten Job erheblich. Zweifelnden Jugendlichen soll die Initiative „Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen“ (VerA) helfen.

Das Projekt wurde Ende 2008 vom Senior Experten Service (SES) – einer der größten deutschen Ehrenamtsorganisationen für Fach- und Führungskräfte im Ruhestand – zusammen mit den Spitzenverbänden der deutschen Industrie, des Handwerks und der freien Berufe gegründet. Das Ziel von „VerA“ ist, durch die unterstützende Begleitung eines Betreuers, Ausbildungsabbrüche zu verhindern. Diese Betreuer – allesamt lebens- und berufserfahrene Fachkräfte im Ruhestand und Mitglieder des SES – wurden speziell dafür geschult und stehen den jungen Menschen in ihrer Ausbildung über längere Zeit zur Seite. In einer Eins-zu-eins-Betreuung treffen sie sich regelmäßig mit ihrem jeweiligen Tandem-Azubi auf neutralem Boden wie beispielsweise einem Café und bieten Unterstützung an: sei es bei der Motivation, sozialer Kompetenz, dem Verständnis für die Fachtheorie oder auch beim Bewältigen alltäglicher Probleme. Dabei arbeiten sie eng mit den Ausbildungsberatern der IHK und der Handwerkskammer zusammen.

„Das Projekt rettet nicht nur viele junge Menschen vor dem Abbruch ihrer Ausbildung und bietet ihnen somit eine Perspektive, sondern es gibt auch vielen Fachkräften im Ruhestand eine erfüllende Aufgabe. Sie freuen sich, ihre Erfahrungen und ihr Fachwissen weiterzugeben und sich ehrenamtlich für die Ausbildung zu engagieren“, sagt IHK-Ausbildungsberaterin Petra Böttcher, die die Initiative als vollen Erfolg sieht.

Wer „VerA“ in Anspruch nehmen möchte oder einen Auszubildenden kennt, der Unterstützung benötigt, kann sich an die IHK-Ausbildungsberater Petra Böttcher (Landkreis Konstanz) oder Rainer Reisgies (Landkreise Lörrach und Waldshut) sowie an die Regionalkoordinatoren Bruno Rüttbauer (Region Hochrhein) und Alfred Greis (Region Bodensee) wenden.

Der SES sucht außerdem stets nach neuen Mitgliedern, die eine Tandem-Betreuung eines Auszubildenden in der Krise übernehmen wollen. Auch sie können sich mit einem Ausbildungsberater oder Regionalkoordinator in Verbindung setzen. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung fördert VerA im Rahmen der Initiative „Abschluss und Anschluss – Bildungsketten bis zum Ausbildungsabschluss“. Das bundesweite Angebot hat bisher über 15.000 jungen Menschen geholfen. Es ist für Auszubildende, Berufsschulen und Ausbildungsbetriebe kostenfrei.



Ansprechpartner bei der IHK

Landkreis Lörrach und Waldshut:
Rainer Reisgies ☎ 07622 3907-223
✉ rainer.reisgies@konstanz.ihk.de

Landkreis Konstanz:
Petra Böttcher ☎ 07531 2860-153
✉ petra.boettcher@konstanz.ihk.de

Regionalkoordinatoren

Landkreis Konstanz: Alfred Greis
☎ 07531 78788, Mobil 0151 12720580

Region Hochrhein: Bruno Rüttbauer
☎ 07762 8629, Mobil 0173 3846539



DREI FRAGEN AN ... BRUNO RÜTTBAUER

Der Senior Experten Service (SES) konnte für seine Initiative VerA einen neuen ehrenamtlichen Regionalkoordinator für die Region Hochrhein gewinnen: Ab sofort

vertritt Bruno Rüttbauer das Mentorenprogramm für Auszubildende. In seinen Zuständigkeitsbereich fallen die Landkreise Lörrach und Waldshut. Rüttbauer war bis zu seinem Ruhestand 2015 Leiter des Bereichs Aus- und Weiterbildung bei Evonik Industries in Rheinfelden und hat zahlreiche Kontakte zu Industrie, Handwerk und Schulen. Zu VerA kam er auf Empfehlung der IHK Hochrhein-Bodensee.

Herr Rüttbauer, Sie waren bis zu Ihrem Ruhestand Leiter der Aus- und Weiterbildung bei der Firma Evonik und als IHK-Prüfer und im Berufsbildungsausschuss der IHK aktiv. Was reizt Sie an der Arbeit mit jungen Menschen?

Junge Menschen verändern sich in ihren Grundhaltungen, Handlungsweisen und ihren Werten. Hier gilt es anzuknüpfen, und das hält jung, und man bleibt dabei rege. Ich sehe es als Geschenk an, wenn man sein Wissen und seine Erfahrung weitergeben kann. Sie sind unsere Zukunft, und es tut gut, sich für sie einzusetzen.

Haben Sie selbst eine Ausbildung absolviert oder vielleicht sogar eine Ausbildung abgebrochen?

In meinen „Sturm- und Drangzeiten“ habe ich es geschafft, vom

Gymnasium auf die Realschule zu wechseln, dort eine Klasse wiederholen zu müssen und vorzeitig in der 9. Klasse abzugehen, um mit Freunden aus meiner Clique in der Metallfachschule zusammen sein zu können. Es gab viele Menschen in meinem Leben, die an mich geglaubt haben, mich unterstützt haben und die es mir ermöglicht haben, den spannenden Berufsweg vom Maschinenschlosser bis zum Leiter der Aus- und Weiterbildung zu gehen.

Worin können Sie Auszubildende in Krisensituationen konkret unterstützen?

Die Problemstellungen bei jungen Leuten sind sehr unterschiedlich. Manchmal wird einfach nur ein Zuhörer benötigt. Schwierigkeiten mit dem Betrieb, dem Ausbilder oder Lehrer können reflektiert oder Brücken geschaffen werden. Das Lernen zu lernen kann ein Thema sein, genauso wie das konzentrierte aktive Zuhören. Fachliche Probleme können in Ruhe besprochen werden. Zusammenhänge kann man nur verstehen, wenn man die deutsche Sprache beherrscht, also wird auch hier unterstützt. Ich denke, das Wichtigste ist zu versuchen, eine positive Grundhaltung zu vermitteln und aufzuzeigen, dass man durch Niederlagen oder Schwierigkeiten wachsen kann und dass man manchmal einen langen Atem benötigt, um ein Ziel zu erreichen. Wenn wir es schaffen, den Menschen in den Vordergrund zu stellen und die intrinsische Motivation zu steigern, ist schon viel erreicht.

Interview: doe

Onlineseminar

Klimaschutz im Betrieb

Die IHK bietet am Donnerstag, 29. April, von 13.30 bis 16.30 Uhr eine Onlineveranstaltung zum Klimaschutz in Unternehmen an. Im Seminar werden insbesondere das Klimaschutzgesetz in Baden-Württemberg sowie das Integrierte Energie- und Klimaschutzkonzept Baden-Württemberg (IEKK) behandelt. Die Veranstaltung der IHK zeigt Eckpunkte des Klimaschutzgesetzes auf und erläutert an Beispielen den Maßnahmenplan des IEKK. Ergänzend dazu werden noch andere Aktivitäten auf Ebene der EU und der Bundesrepublik zum Klimaschutz angesprochen. Eine Anmeldung ist erforderlich. **ZiM**



Michael Zierer ☎ 07622 3907-214 ✉ michael.zierer@konstanz.ihk.de 🌐 www.konstanz.ihk.de 🔍 143146060

IT-Projektleiter/IT-Business Manager

Hybride Weiterbildung

Für die effiziente Umsetzung und den reibungslosen Ablauf von IT-Projekten ist das richtige Know-how entscheidend. Der Lehrgang der IHK zur Vorbereitung auf die bundeseinheitliche Fortbildungsprüfung Geprüfter IT-Projektleiter (IHK) mit Starttermin am 6. Oktober vermittelt die erforderliche umfassende Qualifikation. Die Teilnehmer erwerben praxisorientierte Grundlagen aus Personalmanagement und Führungstechniken. Darüber hinaus lernen sie, eigenverantwortlich Projekte in der Projekt- und Linienorganisation zu begleiten, die Qualität zu überwachen und zu sichern. Die Besonderheit des Lehrgangskonzepts: Innerhalb nur eines Jahres bereiten sich die Teilnehmer auf den Abschluss vor. Das Lernen findet vorwiegend online statt, begleitet von erfahrenen Tutoren. Sie kommunizieren über einen virtuellen Klassenraum und einen Chat, stellen und überprüfen Wochenaufgaben. Präsenzunterricht findet circa einmal monatlich an den Wochenenden statt. **MR**



Michaela Rennhak ☎ 07531 2860-134 ✉ michaela.rennhak@konstanz.ihk.de 🌐 konstanz.ihk.de 🔍 143127552

Neue Aufstiegsweiterbildung

Industriemeister Metall

Technisches Können, betriebswirtschaftliches Know-how, Management- und Führungskompetenz: Diese Kenntnisse vermitteln die Dozenten des IHK-Meisterlehrgangs mit der Fachrichtung Metall, der am 16. April beginnt. Er findet berufsbegleitend in Bad Säckingen oder als Onlineunterricht statt. Erfahrene Lehrkräfte aus Industrie, Wissenschaft und Dienstleistung vermitteln den Teilnehmern Fähigkeiten zur Lösung betriebswirtschaftlicher und technischer Probleme sowie Kompetenzen rund um Führung. Die Aufstiegsweiterbildung dauert fünf Semester und endet mit den Abschlussprüfungen zum Geprüften Industriemeister. **Wi**



Anita Wissmann ☎ 07622 3907-230 ✉ anita.wissmann@konstanz.ihk.de 🌐 www.konstanz.ihk.de 🔍 14312925

Seminarreihe Wirtschaftsrecht für Unternehmer

Arbeitsrecht
intensiv 1

Im Tagesseminar „Arbeitsrecht intensiv 1“ stellt Referent und Rechtsanwalt Thomas Daum von Rechtsanwälte Schrade & Partner in Singen all diejenigen Bereiche des Arbeitsrechts vor, die in der betrieblichen Praxis von Bedeutung sind. Es findet im Rahmen des Seminarzyklus „Wirtschaftsrecht für Unternehmer“ statt. Zu Beginn werden die Anbahnung des Arbeitsverhältnisses und die besonderen rechtlichen Anforderungen behandelt, die der Arbeitgeber in dieser Phase beachten muss. Hierzu zählen insbesondere das Persönlichkeitsrecht des Bewerbers sowie das allgemeine Gleichbehandlungsgesetz. Schwerpunkt des Seminars ist die Gestaltung des Arbeitsvertrages. Thomas Daum behandelt die wesentlichen arbeitsvertraglichen Regelungen ausführlich sowie unter Berücksichtigung der neuesten Rechtsprechung und stellt Formulierungsvorschläge vor. Besondere Berücksichtigung findet auch die rechtswirksame Befristung von Arbeitsverhältnissen. Zum Abschluss werden die Themen Arbeitsschutz und Arbeitsüberlassung angesprochen.

Das Seminar findet am Dienstag, 20. April, im IHK-Gebäude in Konstanz und am Donnerstag, 22. April, im IHK-Gebäude in Schopfheim, jeweils von 9 bis 17 Uhr. Die Teilnahmegebühr beträgt 290 Euro. Weitere Themen werden in den Anschlussseminaren „Arbeitsrecht intensiv 2“ und „Arbeitsrecht intensiv 3“ behandelt.

TV



i

Weitere Informationen und Anmeldung unter

🌐 www.konstanz.ihk.de
🔍 Wirtschaftsrecht.

Abhängig von der Coronasituation finden die Seminare in Präsenz oder virtuell – dann ausschließlich zum Konstanzer Termin – statt. Bitte bei der Anmeldung die Präferenz angeben.

GmbH: Haftung des
Geschäftsführers

Machen Manager Fehler, führt das nicht immer zu Schadensersatzforderungen – aber immer öfter. Dabei wären viele Haftungsfälle durch entsprechende Vorsorge vermeidbar. Hierzu bietet die IHK im Rahmen der Reihe „Wirtschaftsrecht für Unternehmer“ das Seminar „Die Haftung des GmbH-Geschäftsführers“ an. Referent und Fachanwalt für Arbeits- und Gesellschaftsrecht Rolf Stagat von GKD Gäng Kramer Döring Stagat Rechtsanwälte in Konstanz erläutert im Seminar die gesetzliche Konzeption und Besonderheiten der Geschäftsführerhaftung und gibt typische Beispiele aus dem GmbH-Alltag. Das sind etwa ein erhöhtes Haftungsrisiko aufgrund insolvenzrechtlicher Bestimmungen, die Haftung des Geschäftsführers wegen Masseschmälerung oder die Haftung wegen Insolvenzverschleppung. Schwerpunkt wird insbesondere die Aussetzung der Insolvenzantragspflicht durch das Covid-19-Insolvenzaussetzungsgesetz sein und dessen Folgen für Geschäftsführer von Lieferanten. Im Anschluss stellt der Referent den Teilnehmern konkrete Maßnahmen zur Vermeidung und Reduzierung des Haftungsrisikos vor, die sofort umgesetzt werden können.

Die Veranstaltung findet am Dienstag, 20. April, in der IHK in Konstanz und am Donnerstag, 22. April, in der IHK in Schopfheim jeweils von 16 bis 19 Uhr statt. Die Teilnahmegebühr beträgt 90 Euro.

TV

Tipp topp!

Die IHK steht ihren Mitgliedsunternehmen beratend zur Seite: von der Aus- und Weiterbildung über die Existenzgründung bis hin zur Unternehmensförderung, von der Standortpolitik und dem Bereich International über Innovation und Umwelt bis hin zu Recht und Steuern. In dieser Serie möchten wir Ihnen wertvolle Hinweise geben. Falls Sie selbst eine Frage haben, dann schreiben Sie uns gerne an presse@konstanz.ihk.de.

IHK Ausbildungsakademie: Für Ausbilder und Azubis

Bilder: insta_photos - Riida, Adobe Stock



Eine zentrale Hauptaufgabe der IHK ist die Betreuung von Ausbildungsverhältnissen. Hierbei geht es nicht nur ums Organisieren der Ausbildungsverträge und Prüfungen. Die Geschäftsbereiche Ausbildung und Weiterbildung der IHK arbeiten eng zusammen für eine gelungene, qualitätsvolle Ausbildung und somit für eine erfolgreiche Nachwuchssicherung. „Als IHK ist es uns besonders wichtig, die Unternehmen dabei zu unterstützen – und sie zu animieren –, Maßnahmen zur Steigerung der Ausbildungsqualität zu ergreifen. Dazu gehört neben vielen anderen Möglichkeiten auch die Qualifizierung des Ausbildungspersonals und der Auszubildenden“, sagt Alexandra Thoss, Geschäftsführerin und Leiterin der Ausbildung bei der IHK.

Mit der Ausbildungsakademie bietet die IHK ein breites Angebot an Weiterbildungsmaßnahmen: Für Auszubildende werden Tagesseminare zu fachübergreifenden Themen angeboten. Sie bereichern den Nachwuchs sowohl in der fachlichen als auch in seiner Persönlichkeitsentwicklung. Entsprechende Seminare bereiten optimal auf die IHK-Abschlussprüfungen vor. Für das Ausbildungspersonal ist der IHK-Zertifikatslehrgang „Handlungskompetenz in der betrieblichen Ausbildung“ eines der Qualifizierungsangebote.

Takeda: „Ideales Angebot“

Beim international agierenden Unternehmen Takeda mit Standorten in Singen und Konstanz ist der Lehrgang seit Jahren ein fester Bestandteil der Qualifizie-



Mirko Leisse



Bernd Menne

rung des Ausbildungspersonals. Mirko Leisse, Senior Manager und Head of Vocational Training, sagt über den Lehrgang: „Bei der Takeda GmbH legen wir sehr großen Wert auf eine hohe Ausbildungsqualität. Wir glauben, dass diese Qualität wesentlich über die festgelegten Ausbildungsinhalte, aber vor allem auch über die Betreuung der Auszubildenden durch die Ausbildungsbeauftragten erreicht wird. Wir investieren gerne in die kontinuierliche Qualifizierung und Weiterbildung unserer Betreuerinnen und Betreuer in den Fachbereichen. Der IHK-Lehrgang „Handlungskompetenz in der betrieblichen Ausbildung“ ist daher für uns schon seit mehreren Jahren das ideale Angebot, unsere Ausbilderinnen und Ausbilder vor Ort bestens auf die anspruchsvollen und verantwortungsvollen Aufgaben vorzubereiten.“

Tectum Real Estate: „Sehr wertvoll“

Bernd Menne, Geschäftsführer der Tectum Real Estate GmbH in Konstanz und Kreuzlingen (CH) und seit über 30 Jahren als Ausbilder tätig, hat begeistert an dem Lehrgang teilgenommen: „Ich fand es schön, als ‚alter Hase‘ mal unter jungen Leuten an einem Auffrischungseminar für die Ausbildung der Ausbilder teilnehmen zu dürfen. Die Inhalte dieses Kurses, die Sachkompetenz und die praktischen Ratschläge für die Umsetzung im Betrieb waren für uns sehr wertvoll, und ich möchte jedem Ausbildungsleiter dieses Seminar sehr ans Herz legen. Nicht nur die Sprache der Jugendlichen, sondern

auch das Verständnis, die Aufnahmefähigkeit und die Didaktik haben sich nach meiner Erkenntnis und nach dem Besuch des Seminars wohl doch in den letzten Jahren etwas verändert“, berichtet er.

Neues Webseminar

Insbesondere in Zeiten der Coronapandemie, von Kurzarbeit und Homeschooling gewinnen zusätzliche Lernangebote an Bedeutung. Mit dem neu konzipierten zweitägigen Webseminar „Ausbildung heute – modern und digital. Innovative Methoden für die moderne und attraktive Gestaltung der Ausbildung“ bietet die IHK Qualifizierungen für das Ausbildungspersonal, um für die aktuellen Herausforderungen in der Ausbildung gerüstet zu sein. SW

i

IHK-Ansprechpartnerin



Saskia Weide

☎ 07531 2860-172

✉ saskia.weide@konstanz.ihk.de

i

Ausführliche Informationen zur IHK-Ausbildungsakademie unter www.konstanz.ihk.de ☎ 3343888

TERMINE

Für Auszubildende:

- Der Kunde am Telefon, **15. April** in Schopfheim
- E-Mails und Briefe kundenorientiert schreiben, **21. April** in Konstanz
- Benimm ist IN, **10. Mai** in Konstanz
- Prüfungsvorbereitung Groß- und Außenhandel, **14. Mai** in Schopfheim, **19. Mai** in Konstanz
- Prüfungsvorbereitung Einzelhandel und Verkauf, **7. Juni** in Konstanz

Für Ausbilder:

- Ausbildung heute – modern und digital. Innovative Methoden für die moderne und attraktive Gestaltung der Ausbildung, **9. und 10. Juni**, Webseminar
- Der IHK-Zertifikatslehrgang „Handlungskompetenz in der betrieblichen Ausbildung“ soll im **November 2021** in Konstanz und Schopfheim starten.

Lehrgänge und Seminare der IHK

Wann?**Was?****Wo?****Euro**

Informationen: Konstanz, Tel.: 07531 2860-118; Schopfheim, Tel.: 07622 3907-266, www.konstanz.ihk.de

Büromanagement

14.04.2021	Digital und effizient im Büro und im Home-Office	Schopfheim	290
------------	--	------------	-----

Datenschutz

ab 12.04.2021	Betriebliche/r Datenschutzbeauftragte/r (IHK) – Zertifikatslehrgang	Konstanz	1.790
---------------	---	----------	-------

Finanz- und Rechnungswesen

ab 16.04.2021	Lohn- und Gehaltsabrechnung (IHK) – Zertifikatslehrgang	Konstanz	650
---------------	---	----------	-----

Führung

14.04.2021	Virtuelle Teams: Zusammenarbeit und Führung auf Distanz	Konstanz	290
------------	---	----------	-----

Immobilienmanagement

08. + 09.04.2021	Basiswissen für Immobilienmakler	Schopfheim	520
15. + 16.04.2021	Immobilienbewertung – Grundlagen	Schopfheim	520

Marketing und Vertrieb

12.04.2021	Social Media	Konstanz	290
------------	--------------	----------	-----

Persönliche Kompetenzen

13.04.2021	Das A & O von Online-Meetings – Web-Seminar		290
15.04.2021	Auswahlgespräche und -methoden	Konstanz	290

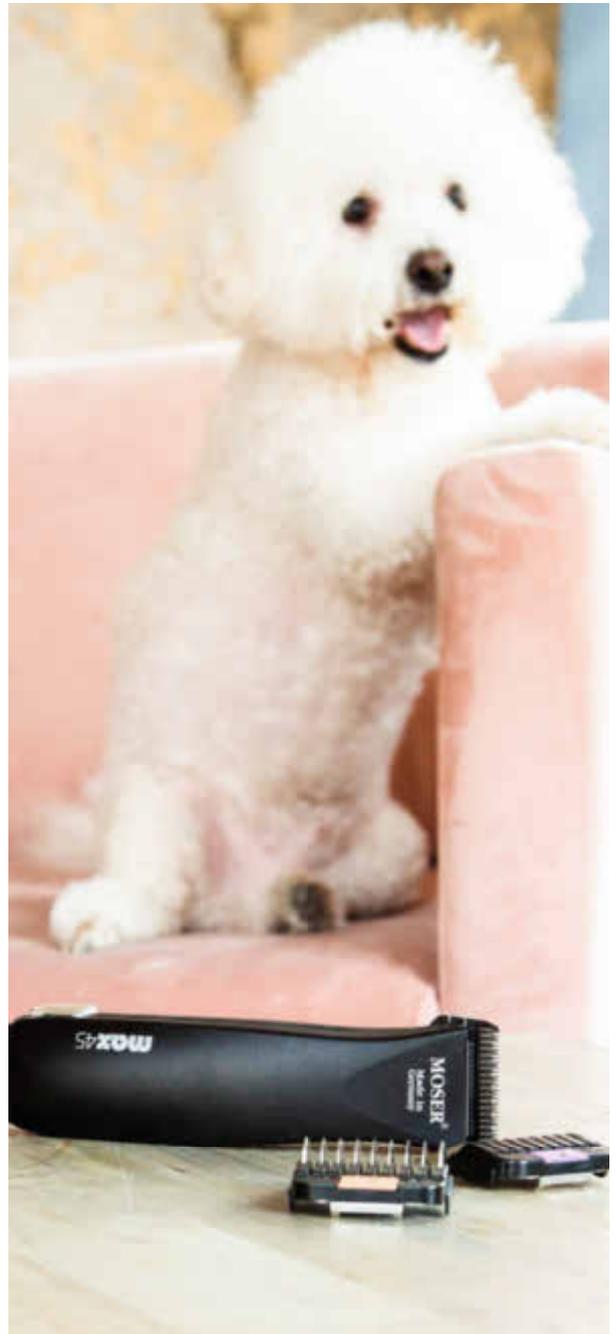
Technik

13. + 14.04.2021	EuP – Elektrotechnisch unterwiesene Person	Lörrach	530
------------------	--	---------	-----

Prüfungslehrgänge

ab 12.04.2021	Elektrofachkraft in der Industrie	Konstanz	3.490
ab 13.04.2021	Geprüfte/r Wirtschaftsfachwirt/in	Schopfheim	3.450
ab 16.04.2021	Geprüfte/r Industriemeister/in Fachrichtung Metall	Bad Säckingen	5.500

Weitere Seminare und Lehrgänge finden Sie unter www.konstanz.ihk.de



75 Jahre Moser: Haarschneidemaschinen aus Unterkirnach

Für Hund und Herrchen

Die Produkte der Wahl GmbH sind in vielen Ländern in Friseur- und Hundesalons im Einsatz. Das Unternehmen ist auf Haarschneidemaschinen spezialisiert, die es vor allem unter der Marke Moser vertreibt.

UNTERKIRNACH. Vom Namen des Gründers zeugt noch heute der Markenname Moser, den die meisten der in Unterkirnach gefertigten Haarschneidemaschinen tragen. Allerdings startete Kuno Moser sein Unternehmen 1946 mit der Produktion von Drehteilen und Mikrometern. Erst um das Jahr 1960 begann er, Haarschneidemaschinen zu produzieren. So wie bei Drehteilen und Mikrometern ist auch bei den aufwendig produzierten Schneidsätzen, die das Herzstück der Haarschneidemaschinen bilden, Genauigkeit besonders wichtig. Die Produkte des Unternehmens stünden für „Präzision Made in

Wahl Clipper Corporation ihren Sitz, zu der das Schwarzwälder Unternehmen seit 1996 gehört. Im Zuge der Nachfolgeregelung hatte der damalige Inhaber die Moser Elektrogeräte GmbH an den US-Konzern verkauft. Dieser beschäftigt heute rund 3.300 Mitarbeiter in 22 Schwestergesellschaften weltweit. 2002 firmierte die Moser Elektrogeräte GmbH in Wahl GmbH um. Seit 1993 gibt es eine Produktionsstätte in Ungarn.

Das Unternehmen entwickelt sich gut – rund 80 Millionen Euro werden im Jahr umgesetzt. 250 Mitarbeiter sind zurzeit in Unterkirnach beschäftigt. Darunter sind vier Auszubildende. Der Firmensitz, an dem sowohl Entwicklung und Produktion als auch Vertrieb und Service ihren Sitz haben, platzt schon länger aus allen Nähten. Da er nicht erweitert werden kann, suchte die Wahl GmbH einen neuen Standort und wurde im 13 Kilometer entfernten Peterzell fündig. Dort, auf dem Grässlin-Areal, entsteht zurzeit für einen zweistelligen Millionenbetrag ein Produktions-, Büro- und Logistikgebäude. Im zweiten Halbjahr 2022 soll es bezogen werden.

42 Millionen verkaufte

Exemplare des Bestsellers

Germany“, sagt Geschäftsführer Jörg Burger. Zuverlässige Qualität und Innovationskraft – jedes Jahr kommt ein neues Produkt auf den Markt – nennt er als weitere Erfolgsfaktoren in der 75-jährigen Geschichte.

Das Portfolio umfasst 30 Produktgruppen von Haarschneide- und zehn von Tierschermaschinen, jeweils mit zahlreichen Varianten. Sie werden teils voll-, teils halbautomatisch produziert, erst gestanzt, dann geschliffen, geschärft und schließlich montiert. In 68 Ländern verwenden vor allem Friseure, aber auch Mitarbeiter von Hundesalons oder Pferdebesitzer die Haarschneidemaschinen aus Unterkirnach. Den größten Umsatzanteil haben die Länder des Mittleren Ostens, gefolgt von Russland, Deutschland sowie Spanien, Italien und Frankreich. Das Unternehmen aus dem Schwarzwald-Baar-Kreis ist nach eigenen Angaben führender europäischer Hersteller von Haarschneide- und Tierschermaschinen. Neben Produkten der Marken Moser und Ermila, die in Unterkirnach produziert werden, vertreibt es auch in den USA gefertigte Haarschneidemaschinen der Marke Wahl.

Dort, genauer in Sterling, Illinois, hat die

Wetterbedingt gab es leichte Verzögerungen, die Coronapandemie hat aber keine Auswirkungen auf das Vorhaben, so Geschäftsführer Gökhan Yilmaz.

Für die Wahl GmbH ist die aktuelle Krise laut Gökhan Yilmaz eine Herausforderung. Trotzdem sagt er: „Bisher konnten wir alles gut meistern.“ Vergangenes Frühjahr wurden Hygieneregeln eingeführt, Mitarbeiter arbeiten seitdem zum Teil versetzt oder im Homeoffice. Bislang ist die Wahl GmbH ohne Kurzarbeit ausgekommen. Dem Unternehmen sei zugutegekommen, dass es auf vielen Märkten agiere, so Jörg Burger. Was die Friseurgeschäfte in den vergangenen Monaten durchmachen mussten, sei unfassbar, die wirtschaftlichen Folgen noch nicht absehbar. „Wir hoffen für jeden Friseurunternehmer und seine Beschäftigten das Beste“, sagt er. Der Bestseller des Unternehmens, die „Original Moser Haarschneidemaschine 1400“, feiert übrigens nächstes Jahr einen runden Geburtstag: 1962, vor dann 60 Jahren, brachte Kuno Moser sie auf den Markt. Bis heute ist sie die unangefochtene Nummer eins der Wahl GmbH und wurde weltweit mehr als 42 Millionen Mal verkauft. **mae**

KURZ NOTIERT

Das Freiburger Medizintechnikunternehmen **Cortec** feiert zehnjähriges Bestehen. Gegründet wurde es 2010, operativ tätig ist es seit September 2011, so Geschäftsführer Jörn Rickert auf einer Pressekonferenz des Wirtschaftsverbands industrieller Unternehmer Baden. Das Unternehmen beschäftigt 68 Mitarbeiter. Cortec ist eine Ausgründung aus der Universität Freiburg. Die Mitarbeiter entwickeln und produzieren implantierbare Hirn-Computer-Schnittstellen für die Therapie von neurologischen Erkrankungen wie Alzheimer, Parkinson sowie Depressionen und arbeiten dabei mit Kliniken und anderen Unternehmen zusammen, die diese Therapien entwickeln. Laut Rickert laufen derzeit Studien. Er geht aber davon aus, „dass es sicher noch zehn Jahre dauert“, bis neue Therapien zur Verfügung stehen, bei denen die Entwicklungen von Cortec eingesetzt werden.

Die **Exorbyte GmbH** aus Konstanz feiert ihr 20-jähriges Bestehen. Sie hat eine Such- und Abgleichtechnologie entwickelt, bei der intelligente Algorithmen Daten auf Knopfdruck finden, abgleichen und zuordnen. Benno Nieswand, Softwareentwickler und Firmengründer, habe damit „einen Meilenstein in der Geschichte der schnellen Suchtechnologie made in Germany“ gesetzt, heißt es in der Pressemitteilung zum Jubiläum. Die Kunden von Exorbyte müssen große Datenbestände pflegen. Zu ihnen zählen Finanzdienstleister, Telekommunikationsanbieter, Onlineplattformen und Behörden. Der Softwarespezialist beschäftigt heute 23 Mitarbeiter und hat seinen Sitz im Innovation Center Konstanz. Seit 2020 führt Roland Meyer die Geschäfte, und Benno Nieswand wirkt im Unternehmensbeirat mit.

Die Freiburger Firmengruppe **Jobrad**, Pionier und Marktführer für Dienstradleasing, hat im März ihren neuen Hauptsitz in der Heinrich-von-Stephan-Straße 13 bezogen. In zwei Gebäuden, die das Unternehmen mietet, soll perspektivisch ein Großteil der über 500 Beschäftigten arbeiten, heißt es in einer Pressemitteilung. Den Anfang machen die Mitarbeiter der Jobrad GmbH, die über mehrere Standorte in Freiburg verteilt waren und nun nach und nach ins Gebäude Nord ziehen. Es verfügt über 5.500 Quadratmeter Bürofläche auf fünf Stockwerken, ein Betriebsrestaurant, ein Fahrradcafé mit Reparaturbereich, 200 Fahrradstellplätze in der Tiefgarage sowie Umkleiden und Duschen. Das spiegelbildliche Gebäude Süd wird zurzeit gebaut. Dorthin sollen die Beschäftigten der Jobrad Leasing GmbH ziehen, die zurzeit in einem Bürogebäude in der Nähe arbeiten.

Hekatron legt 2020 sechs Prozent zu Von der stabilen Baubranche profitiert

SULZBURG. Brandmelder und Brandschutzsysteme sind nicht von der Pandemie betroffen. Die darauf spezialisierten Sulzburger Unternehmen Hekatron Brandschutz (für Vertrieb zuständig) und Hekatron Manufacturing (für Produktion zuständig) haben vergangenes Jahr 3,9 Millionen Brandmelder produziert sowie verkauft und ihren Umsatz insgesamt auf 204 Millionen Euro gesteigert. Das entspricht einem Plus von gut sechs Prozent. Peter Ohmberger, Geschäftsführer von Hekatron Brandschutz, nannte bei der virtuellen Pressekonferenz des Unternehmens drei Gründe für das Wachstum. Zum einen sei die Baubranche 2020 stabil gewesen – „davon haben wir eindeutig profitiert“. Denn eine wichtige Kundengruppe sind Handwerksbetriebe, die Brandschutzsysteme verbauen. Zudem hat Hekatron laut Ohmberger schon seit einigen Jahren digitale Produkte entwickelt und profitierte davon während der Lockdowns. „Es war möglich, ohne Zugang zu Gebäuden Dienste auszuführen“, erläuterte Ohmberger. Und schließlich habe man am Boom im Onlinehandel teilgenommen. Insbesondere Rauchmelder verkauften sich gut bei großen Internetplattformen wie Amazon oder Conrad Electronic, berichtete Ohmberger. „Das ging förmlich durch die Decke, vor allem im zweiten Halbjahr.“ Die Zahlen hätten sich verdreifacht, allerdings betreffe dieses Endkundengeschäft nur ein schmales Produktsegment, so Ohmberger.

„Wir waren 2020 immer lieferfähig und hatten keine coronabedingten Ausfälle“, betonte Michael Roth, Geschäftsführer von Hekatron Manufacturing. Man habe sich zeitlich und räumlich neu organisiert, damit die 300 Mitarbeiter in Produktion und IT, die anders als ihre Kollegen aus der Verwaltung nicht ins Homeoffice ausweichen konnten, möglichst wenig Kontakte haben. Insgesamt beschäftigt Hekatron in Sulzburg und Neuenburg, wo im Juni ein neues Distributionszentrum in Betrieb ging, rund 950 Mitarbeiter. Das Unternehmen fertigt nicht nur unter der eigenen Marke, sondern auch als sogenannter Electronic Manufacturing Service für namhafte Kunden etwa aus der Automobilindustrie oder dem Maschinenbau. Insgesamt produzierte Hekatron 2020 rund 6,4 Millionen Sicherheitsprodukte. Der Ausblick für 2021: „Es ist ein Wachstum geplant“, sagte Roth. Sorge bereite allerdings die Materialversorgung, mitunter auch bei herkömmlichen Kondensaten. **kat**

Mehr Abstand, andere Schichten: Hekatron hat seine Produktion zeitlich und räumlich neu organisiert und konnte so auch 2020 immer Brandschutztechnik fertigen.



Vogel Ingenieure Spezialisiert auf Kanalinstandhaltung

KAPPELRODECK. Kanalisation betrachten wir als absolut selbstverständlich. Doch sie entstand erst ab Mitte des 19. Jahrhunderts infolge von Cholera-, Typhus- und anderen Epidemien in größeren Städten und Ballungsräumen, nachdem man den Zusammenhang zwischen infektiösem Abwasser und Gesundheitsschutz erkannt hatte. Mittlerweile sind die rund 600.000 Kilometer öffentlichen und geschätzt etwa doppelt so vielen Kilometer private Abwasserkanäle in Deutschland in die Jahre gekommen aus baulicher Sicht. „Dass diese Anlagen einer Alterung unterliegen, realisierte man erst spät“, sagt Markus Vogel. Der Ingenieur kennt sich mit Abwasserentsorgung aus – er betreibt seit mehr als zwanzig Jahren ein auf Kanalinstandhaltung spezialisiertes Ingenieurbüro in Kappelrodeck sowie seit zehn Jahren eines in Bad Krozingen. Jens Biegger, der Leiter dort, teilt sich mittlerweile die Geschäftsführung mit Markus Vogel. Und seit gut einem Jahr sind die zwei Standorte mit insgesamt 18 Mitarbeitern in einer GmbH vereint. Als Spezialisten für Kanalinstandhaltung haben sich die Vogel Ingenieure bundesweit einen Namen gemacht. Sie sind überall dort im Einsatz, wo besondere Expertise gefragt ist. Aktuell beispielsweise auch in Kassel, Köln und Dortmund. Mehr als vier Fünftel der Kunden sind bislang Kommunen, doch der Anteil der Industriebetriebe steigt. Auf der Referenzliste stehen zum Beispiel die Papierfabrik Koehler in Oberkirch, das BASF-Werk in Grenzach-Wyhlen und die Molkerei Schwarzwaldmilch in Offenburg. Die Ingenieure gehen – wo es möglich ist – selbst runter in die Kanäle. Sie dokumentieren die Kanalinfrastruktur, beurteilen ihren Zustand und planen die Sanierung. „Wir erkennen die Dringlichkeit, wie schnell man ein Problem lösen muss“, sagt Markus Vogel. Lässt sich noch reparieren, muss man renovieren oder gar erneuern? Das bedeutet natürlich ganz unterschiedliche Kosten. Wie bei oberirdischen Bauten auch, kann es unaufwendiger und damit günstiger sein, frühzeitig zu handeln. Die Vogel Ingenieure sagen ihren Kunden, welche Vorgehensweise wirtschaftlich am sinnvollsten ist, und sie planen und begleiten die eigentliche Sanierung



von der Ausschreibung bis zum Ende. Gerade Kanäle aus der Nachkriegszeit, die zum Teil mit billigem Material, geringer Kompetenz und schnell gebaut wurden, sind laut Markus Vogel häufig sanierungsbedürftig. Umfragen zufolge seien 15 bis 20 Prozent der kommunalen Kanäle so schadhaft, dass sie saniert werden müssen, berichtet er. Im ländlichen Raum teilweise sogar 30 bis 50 Prozent. „Da geht es um gigantische Werte“, betont der Kanalspezialist. Schließlich sei das Abwasserkanalnetz das größte Substanzvermögen einer Kommune und dessen Sanierung also zugleich Daseinsvorsorge. Mit ihren Ingenieurdienstleistungen setzt die Vogel Ingenieure GmbH knapp zwei Millionen Euro jährlich um. „Wir könnten wachsen, wenn wir das Personal hätten“, sagt Markus Vogel. Das Aufgabenspektrum nehme kontinuierlich zu. Sein Beschäftigungsgarant ist die badenwürttembergische Eigenkontrollverordnung (EKVO), die Kommunen und Gewerbetreibende verpflichtet, sich um ihre Anlagen zu kümmern. Dass dies nötig ist, zeigen Boden- und Grundwasserproben, die mitunter Schwermetalle oder Arzneimittelrückstände enthalten. Als „gelebten Umwelt- und Gesundheitsschutz“ sieht Vogel daher die Kanalsanierung. **kat**

Bild ganz oben: Eine Mitarbeiterin von Vogel Ingenieure prüft den Zustand eines begehbaren Kanals. Oben: Gründer und Geschäftsführer Markus Vogel mit seiner Frau Gaby Vogel und seinem Kompagnon Jens Biegger (von rechts).

Hafen Kehl steigert Güterumschlag Gut drei Prozent Plus

KEHL. Der Rheinhafen Kehl hat 2020 rund 4,43 Millionen Tonnen registriert und damit den wasserseitigen Umschlag um 3,4 Prozent gesteigert – im Gegensatz zu den anderen deutschen Oberrheinhäfen. Das geht aus einer Pressemitteilung der Hafenverwaltung Kehl hervor. Demnach reduzierte sich der wasserseitige Güterumschlag in Mannheim um elf Prozent auf 6,89 Millionen Tonnen, in Karlsruhe um zehn Prozent auf 6,25 Millionen Tonnen, in Breisach um 20 Prozent auf 440.000 Tonnen und in Weil um acht Prozent auf rund 435.000 Ton-

nen. 4.043 Schiffe wurden 2020 im Kehler Hafen registriert, 14 Prozent mehr als 2019. Fahrwasserbedingt ging die durchschnittliche Lademenge pro Schiff um fast zehn Prozent auf rund 1.100 Tonnen zurück. Den mit Abstand größten Anteil der umgeschlagenen Güter hatten Eisen- und Stahlwaren (69 Prozent) vor Baustoffen (8,4 Prozent), Mineralölprodukten (8,1 Prozent), festen Brennstoffen, Getreide und übrigen Gütern. Ende 2020 arbeiteten knapp 4.500 Menschen im Kehler Hafen, ähnlich viele wie ein Jahr zuvor. **ine**

Roche wächst 2020 vor allem mit Produkten zur Pandemiebekämpfung

Elf Coronatests und -medikamente

GRENZACH. Neue Produkte und die Entwicklung der Geschäfte stehen für gewöhnlich im Fokus der Jahrespressekonferenz der deutschen Gesellschaft des Schweizer Pharmakonzerns Roche. Dieses Jahr lag der Schwerpunkt darauf, „wie wir zur Bekämpfung der Pandemie beitragen“, wie Hagen Pfundner, Vorstand der Roche Pharma AG mit Sitz in Grenzach, betonte. Diese ist unter anderem für Marketing und Vertrieb der verschreibungspflichtigen Medikamente des Konzerns in Deutschland sowie für die Koordination der entsprechenden Studien zuständig. Pfundner berichtete von einem Immunmodulator, den Roche zurzeit in klinischen Studien zur Behandlung von schwer erkrankten Covid-19-Patienten untersucht. Er ist eine Kombination aus zwei Antikörpern und kommt bereits in Kliniken zum Einsatz. Zudem wies Pfundner auf ein orales, antivirales Medikament hin, das zurzeit in Kooperation mit der Firma Atea entwickelt wird und Ende des Jahres auf den Markt kommen könnte. Christian Paetke, Geschäftsführer der Roche Diagnostics Deutschland GmbH mit Sitz in Mannheim, führte zudem die PCR-, Antikörper- und Antigentests des Unternehmens an, die seit Frühjahr 2020 nach und nach auf den Markt gebracht wurden und nannte als neueste, elfte Produkteinführung zur Pandemiebekämpfung den Selbsttest für zu Hause, der Anfang März zugelassen wurde.

Die Nachfrage nach diesen Produkten spiegelte sich auch in den Geschäftszahlen der Roche Deutschland Holding GmbH mit Sitz in Grenzach für 2020 wider. Unter ihrem sind die verschiedenen deutschen Gesellschaften von Roche vereint: Der Bereich Diagnostics, zu dem die Tests zählen, verbuchte 2020 auf dem deutschen Markt ein Plus von 60 Prozent und erreichte ein Volumen von 947 Millionen Euro. Auch der größte in Grenzach angesiedelte Bereich Pharma wuchs - und zwar um drei Prozent auf rund 1,93 Mil-



Bild: Roche Diagnostics

Der Covid-19-Antigenschnelltest von Roche für zu Hause.

liarden Euro. Pfundner führte aus, dass ausgelaufene Patente für Krebsmedikamente, mit denen zwischen 200 und 300 Millionen Euro im Jahr umgesetzt worden waren, erfolgreich durch neue Produkte kompensiert werden konnten. Der kleinste Bereich, Diabetes Care, verbuchte einen Rückgang um 22,8 Prozent auf 180 Millionen Euro. Unterm Strich wuchs Roche auf dem deutschen Markt vergangenes Jahr insgesamt um 13,2 Prozent und setzte 3,06 Milliarden Euro um.

Roche hat in Deutschland rund 17.000 Beschäftigte. Die größten Standorte sind Mannheim mit 8.400 und Penzberg mit 6.800 Mitarbeitern. Von Mannheim aus werden auch die in Südkorea produzierten Corona-Selbsttests vertrieben. Bei Roche Pharma in Grenzach sind 1.515 Mitarbeiter beschäftigt, fünf weniger als vor einem Jahr. Der Standort feiert diesen Spätsommer sein 125. Jubiläum. Dann soll auch der 60 Millionen Euro teure Neubau, der zurzeit fertiggestellt wird, eingeweiht werden.

mae

Asclepios gehört jetzt einer Ettliger Firma

Neuer Inhaber, gleicher Standort

GUTACH/ETTLINGEN. Seit 1. Februar hat die Guta-cher Firma Asclepios Medizintechnik einen neuen Besitzer und firmiert als Asclepios GmbH. Bernhard Hamm hat den Betrieb, den er 1998 gegründet hat, an die Bechtec GmbH aus Ettlingen verkauft. Den Entschluss dafür habe er schon vor etwa drei Jahren gefällt, teilt Hamm mit. Aus Altersgründen: Er wird im April 62 Jahre alt. Beim Verkaufsprozess unterstützte ihn die auf Nachfolge im Mittelstand spezialisierte Beratungsfirma Nachfolgekontor GmbH aus Gießen. Die Suche nach dem optimalen Käufer habe sich als schwierig erwiesen, berichtet Hamm. Einzig bei Bechtec mit Geschäftsführer Moritz Becht sei es ein „perfect Match“ gewesen.

Asclepios vertreibt Medizintechnik und medizinische Hilfsmittel für die plastische Chirurgie und angrenzende Disziplinen. Der neue Eigentümer will das Unternehmen am bisherigen Standort in Gutach weiterführen und hat bestehende Kunden und Lieferanten sowie alle sieben Mitarbeiter übernommen. Neuer Geschäftsführer von Asclepios ist Moritz Becht, Inhaber der Ettliger Bechtec GmbH. Diese ist ein Familienunternehmen mit sieben Mitarbeitern, das sich in den zurückliegenden 20 Jahren ein breites Sortiment an urologischen Produkten aufgebaut hat. Der Schwerpunkt von Bechtec liegt auf Hilfsmitteln für die sogenannte ableitende Inkontinenz, beispielsweise Urinbeutel oder Ballonkatheter.

ine

Paschal kommt ohne Verluste durch das Coronajahr

Leichtes Umsatzplus dank guter Baukonjunktur

STEINACH. Die Paschal-Werk G. Maier GmbH konnte das vergangene Jahr mit einer leichten Umsatzsteigerung abschließen. Nach einem Umsatzplus von sieben Prozent von 2018 auf 2019 legte das Schalungsunternehmen nun noch um etwa ein Prozent zu. Geschäftsführer Michael Stoevelbaek zeigte sich angesichts der Coronapandemie froh darüber, „dass es unsere Branche, die Bauindustrie, 2020 ohne größere Verluste geschafft hat“. Nach dem ersten Lockdown im Frühjahr gab es „eine sehr deutliche Marktreaktion, aber im Sommer war eine rasche Erholung zu verzeichnen, und das letzte Halbjahr 2020 war bezüglich der Aktivität noch besser

als erwartet“. An den geplanten Investitionen in neue Anlagen und die Produktionskapazitäten werde daher festgehalten. Die Lösungen von Paschal kamen zum Beispiel bei der Gewerbeschule Offenburg, dem Kindergarten Biberach, dem Flughafen Frankfurt, dem Lackierzentrum Karlsruhe, der Murgtalsperre und einem Wohnhaus in Hannover zum Einsatz.

Paschal wurde 1964 gegründet, in Deutschland gibt es sechs Standorte, darunter den Hauptsitz in Steinach (Ortenaukreis). Dazu kommen 13 ausländische Niederlassungen. Rund 400 Mitarbeiter sind beschäftigt, davon 180 in Steinach. **mae**

Die Lahrer Industrieunternehmen in der Coronapandemie

„Bei fast allen deutliche Spuren hinterlassen“

LAHR. „Die Pandemie hat bei fast allen Unternehmen der Almi deutliche Spuren hinterlassen.“ Dies sagte Ralf Leser, Geschäftsführer der Lahrer Leser GmbH und Sprecher der Arbeitsgemeinschaft Lahrer Mittelständischer Industrieunternehmen (ALMI), Anfang März vor der Presse. Laut der jährlichen Umfrage, an der sich 25 Unternehmen mit zusammen rund 4.000 Beschäftigten beteiligten, verzeichneten die Almi-Unternehmen 2020 „eine deutliche Eintrübung“, wie Leser erläuterte. 24 Prozent der Befragten bezeichneten ihre Geschäftslage im vergangenen Jahr als schlecht (2019: 14 Prozent), ebenso viele als befriedigend (2019: 29 Prozent) und 52 Prozent (2019: 57 Prozent) als gut. Der Umsatz ging 2020 bei 48 Prozent der Unternehmen zurück (2019: 33 Prozent), blieb bei 24 Prozent (2019: 38 Prozent) unverändert und stieg bei 28 Prozent der Befragten (2019: 29 Prozent). Auch der Ertrag entwickelte sich negativ: Bei 40 Prozent der Firmen war er unverändert (2019: 48 Prozent), bei 32 Prozent schlechter (2019: 19 Prozent) und bei 28 Prozent besser als zuvor (2019: 33 Prozent). Gründe dafür waren vor allem die Coronakrise sowie Kosten und Preise. Knapp zwei Drittel der Firmen berichteten wegen der Pandemie von stornierten oder rückläufigen Aufträgen, etwa die Hälfte von fehlenden Mitarbeitern wegen Quarantäne oder Kinderbetreuung. Die meisten reagierten neben Hygienemaßnahmen mit Kurzarbeit und Homeoffice auf Corona.

Zu den von der Pandemie betroffenen Branchen gehört beispielsweise die Investitionsgüterindustrie. Frank Neumeister von der Brüder Neumeister GmbH berichtete, dass Maschinen zwar weltweit ausgeliefert wurden, seine Mitarbeiter diese aber nicht bei den Kunden aufbauen konnten. Dagegen waren Produzenten von Konsumgütern oder Bauunternehmen kaum oder gar nicht betroffen. Bei anderen war die Lage gemischt. So berichtete Gregor Grüb von der Oscar Weil GmbH von einer gestiegenen Nachfrage bei Konsumenten, zugleich aber von Rückgängen bei Handwerks- und Industriekunden. In der Coronapandemie sieht die



Mehrheit der Befragten das derzeit größte Risiko für die wirtschaftliche Entwicklung, dicht gefolgt von der Inlandsnachfrage, aber auch wie in den Vorjahren vom Fachkräftemangel. So berichteten Markus Kaufmann (Druckhaus Kaufmann) und Simone Stöckigt (FS-Etiketten) von Problemen bei der Suche nach Auszubildenden angesichts der Pandemie.

Die Prognosen: 44 Prozent der Lahrer Unternehmen rechnen dieses Jahr mit steigenden Umsätzen (2019: 52 Prozent), 36 Prozent mit gleichbleibenden (2019: 43 Prozent) und 20 Prozent mit sinkenden (2019: fünf Prozent). Rund zwei Drittel wollen ihre Beschäftigtenzahl halten. Das sind weniger als im Vorjahr (81 Prozent). Jeweils 16 Prozent rechnen mit steigenden beziehungsweise sinkenden Mitarbeiterzahlen (Vorjahr jeweils rund zehn Prozent). Gut die Hälfte plant gleichbleibende Investitionen, etwas weniger als vor einem Jahr. Jeweils ein Viertel will mehr beziehungsweise weniger als 2020 investieren. Wer investiert, kauft vor allem Ersatzbedarf. **mae**

Schmuckkartons der Leser GmbH, Hersteller von Verpackungen und Almi-Mitglied.

KURZ NOTIERT

Die von Uwe Bader gegründete **UB-Software GmbH** in Spaichingen firmiert nun als **Majesty GmbH**, angelehnt an das hauseigene ERP-System Majesty. Zudem hat das Unternehmen neue Räume in der Rudolf-Diesel-Straße bezogen. Grund für den Neubau war das stetige Wachstum des Softwareanbieters und der damit verbundene Platzmangel. Die Majesty GmbH gehört nach eigenen Angaben zu den führenden Anbietern für ERP-Softwarelösungen in der Medizintechnik. Sie betreut rund 600 Kunden im In- und Ausland, der Großteil ist in den regionalen Medizintechnik- und Zerspanungsclustern ansässig. Das Unternehmen beschäftigt 40 Mitarbeiter, seit 2019 verstärken die beiden ältesten Söhne Baders, Jan und Tim, die Geschäftsführung.

Der Neubau der **Badenova AG & Co.KG** in der Tullastraße in Freiburg hat die Platin-Auszeichnung der **Deutschen Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen (DGNB)** erhalten. Die Wärme für das Gebäude wird durch ein Biogas-Blockheizkraftwerk in Kombination mit einer effizienten Wärmerückgewinnung erzeugt. Eine moderne Lüftungsanlage lässt eine stündliche Versorgung mit insgesamt 34.000 Kubikmetern frischer Außenluft zu. Von den verwendeten Baustoffen ist ein hoher Anteil rückbaufähig und recycelbar. Nach knapp drei Jahren Bauzeit sind nun auf der insgesamt 5.430 Quadratmeter großen Gesamtnutzfläche rund 340 Arbeitsplätze untergebracht. Matthias Schöffing, Leiter Gebäudemanagement bei **BN Netze**, verantwortete das rund 16 Millionen teure Neubauprojekt, das von den **Vogt Architekten BDA** ausgeführt wurde.

Die **Siemens-Niederlassung Freiburg** plant für Ende 2022 ihren Umzug aus der Schnewlin in die Eugen-Martin-Straße. Das Gebäude, für welches das Unternehmen den Mietvertrag mit der **BPD Immobilienentwicklung GmbH** unterschrieben hat, entsteht auf dem Gelände des ehemaligen Güterbahnhofs Nord. Neben Wohn- und Büroflächen sollen auf dem Areal auch Praxen, Hotels Restaurants, Cafés, Ladengeschäfte sowie eine Kindertagesstätte entstehen. Die Freiburger Siemens-Niederlassung übernimmt als südlichste Dependence der Vertriebs- und Serviceorganisation Siemens Deutschland den Vertrieb der Produkte, Systeme, Anlagen, Dienst- und Serviceleistungen der Siemens AG. Das Vertriebsgebiet der Niederlassung erstreckt sich über Freiburg, die Landkreise Ortenau, Emmendingen, Schwarzwald-Baar, Breisgau-Hochschwarzwald, Lörrach und Waldshut.

KLS Martin Gruppe will wieder wachsen Leichte Einbußen 2020

TUTTlingen. Die KLS Martin Gruppe hat 2020 leichte Einbußen beim Umsatz verzeichnet. Das familiengeführte Medizintechnikunternehmen mit Sitz in Tuttlingen erwirtschaftete einer Pressemitteilung zufolge vergangenes Jahr 288 Millionen Euro, das waren circa vier Prozent weniger als 2019. Im internationalen Branchenvergleich und angesichts der weltweiten Pandemie sei man jedoch zufrieden mit dem Verlauf des Geschäftsjahres, heißt es dazu. Im US-amerikanischen Markt und in einigen europäischen Märkten konnte sogar ein leichtes Umsatzplus erreicht werden.

KLS Martin entwickelt und produziert Produkte für die Chirurgie, vor allem in den Bereichen Implantate und Elektromedizin. Zum Sortiment zählen chirurgische Laser, Sterilisationscontainer, Operationsleuchten sowie über 16.000 chirurgische Instrumente. Die in Mühlheim, Freiburg, Tuttlingen und Penang produzierten Produkte werden in über 140 Länder weltweit vertrieben. Der Exportanteil liegt bei rund 90 Prozent. Die Firmengruppe beschäftigt weltweit rund 1.600 Mitarbeiter, die Mehrheit davon in Deutschland. Es gibt eigene Tochter- und Partnerunternehmen in den USA, in Großbritannien, Italien, den Niederlanden, Japan, Australien, Brasilien, Mexiko, Malaysia, China und Indien sowie Repräsentanzen in Russland und Dubai.

Im April 2020 hat die Firma Karl Leibinger aus Mühlheim den maßgeblichen Geschäftsbetrieb der Firma Stuckenbrock und deren Anteile an Gebrüder Martin übernommen. Dadurch befinden sich nun alle Unternehmen der KLS Martin Gruppe vollständig im Besitz der Familie Leibinger. Im Juli wurde nach intensiver Planungs- und 15-monatiger Bauzeit das „Gebäude 70“ in Mühlheim bezogen. In dem 5.400 Quadratmeter großen Neubau sind auf drei Ebenen Arbeitsplätze für die Entwicklung und Produktion von Implantaten und Biomaterialien entstanden. Die Investitionen dafür beliefen sich auf 13 Millionen Euro. Es war damit die bislang größte Einzelinvestition.

Für das laufende Jahr plant die KLS Martin Gruppe ein Umsatzwachstum im oberen einstelligen Bereich. „Insbesondere in den Bereichen virtuelle Planung von chirurgischen Eingriffen und patientenspezifische Implantate erwarten wir weiterhin ein überdurchschnittliches Wachstum“, erläutert der geschäftsführende Gesellschafter Christian Leibinger. ine



Im Juli 2020 hat KLS Martin sein „Gebäude 70“ in Mühlheim bezogen, das mit Kosten von 13 Millionen Euro die bislang größte Einzelinvestition ist.



Eine Wärmebildkamera von Testo im Einsatz.

Testo steigert 2020 trotz Auf und Ab den Umsatz

Wachstum dank Wärmebildkameras

TITISEE. Ob am Flughafen oder vor dem Betreten von Firmen- oder öffentlichen Gebäuden: Vor allem in Ländern wie Russland, China, Japan und Südkorea messen Wärmebildkameras seit Beginn der Coronapandemie die Körpertemperatur der Menschen. Dabei kommen auch Produkte der Testo SE & Co. KGaA mit Sitz in Titisee-Neustadt zum Einsatz. Die pandemiebedingt große Nachfrage vor allem von Mitte Februar bis Ende März vergangenen Jahres führte dazu, dass Testo die Produktion der Wärmebildkameras am Firmensitz auf einen Drei-Schicht-Betrieb umstellen musste – und ein gutes Jahresergebnis vorweisen kann. Dies erläuterte der Vorstandsvorsitzende Burkart Knospe Anfang März vor der Presse – coronakonform virtuell. Aber auch die anderen Bereiche liefen insgesamt gut.

„Testo hat sich im Jahr 2020 als extrem robust und widerstandsfähig gezeigt“, sagte Knospe. „Trotz Beeinträchtigungen durch die Pandemie hatten wir ein Wachstum im Gesamtkonzern.“ Das Unternehmen ist auf portable und stationäre Messlösungen spezialisiert und nach eigenen Angaben dabei weltweit führend. Die Kunden kommen vor allem aus den Bereichen Heizungs-, Klima- und Lüftungstechnik, Food, Pharma und Industrie. Der Konzernumsatz stieg 2020 um zwölf Millionen Euro beziehungsweise 3,5 Prozent auf 352,7 Millionen Euro. Davon entfielen 191,2 Millionen Euro auf den Bereich Instrumentation (2019: 191,6 Millionen Euro), zu dem auch die Kameras zählen. Mit diesen setzte Testo 2020 insgesamt 23,6 Millionen Euro und damit zehn Millionen Euro mehr als 2019 um. Mit dem Bereich Solutions, also Sensorlösungen inklusive Dienstleistungen, erwirtschaftete Testo rund 22,8 Millionen Euro

(2019: 15,5 Millionen Euro). Dazu zählen Lösungen für Lebensmittel- und Pharmaindustrie, aber auch für Fast-foodketten zur Qualitätskontrolle. Der Umsatz in Europa stieg um 5,3 Prozent, in Asien um 2,1 Prozent. Dagegen ging er in Amerika um 9,5 Prozent zurück.

Dass Testo nicht nur den Umsatz steigerte, sondern auch mit einem positiven Ergebnis abschloss – die Umsatzrendite lag laut Knospe zwischen fünf und 15 Prozent –, war anfangs nicht absehbar. „Es war ein kuriose Jahr“, sagte Knospe. Nach dem „extremen Boom“ bei den Wärmebildkameras im ersten Quartal, brach der Auftragseingang im zweiten um 30 bis 40 Prozent monatlich ein, im dritten noch um fünf bis zehn Prozent. „In der zweiten Septemberhälfte kamen aus allen Ländern wieder große Aufträge“, so Knospe. Ein zweistelliges monatliches Umsatzwachstum folgte. Der Boom habe bislang nicht nachgelassen, in diesem Jahr sei Testo bis Ende Februar um 14 Prozent gewachsen. Das sei in diesen Zeiten „fast ein Wunder“.

Weltweit beschäftigte Testo zum Jahresende 3.236 Mitarbeiter (2019: 3.117), davon 1.834 (1.806) in Deutschland. Von diesen wiederum arbeiten 451 in Titisee (464), 395 in Lenzkirch (388) und 475 (455) in Kirchzarten. In Kirchzarten entsteht zurzeit für 17 Millionen Euro ein Neubau, der Einzug ist für den Spätsommer geplant. Verschoben wurde dagegen der ursprünglich für vergangenes Jahr geplante Baustart des Ferien- und Businesshotels in Titisee-Neustadt – zum einen wegen der Pandemie, zum anderen, weil die Kosten von ursprünglich zehn auf etwa 32 Millionen Euro explodierten. Zurzeit sucht Testo deshalb einen Partner aus der Tourismusbranche für das Projekt. **mae**



Sparkasse Freiburg-Nördlicher Breisgau schließt 18 Filialen „Gewaltiges neues Kreditvolumen“

FREIBURG. Die Coronapandemie hatte sowohl auf die Bilanzpressekonferenz der Sparkasse Freiburg-Nördlicher Breisgau große Auswirkungen (sie fand erstmals per Videostream und nicht vor Ort statt), als auch auf die Bilanz des vergangenen Jahres: Der Vorstandsvorsitzende Marcel Thimm meldete trotz der Krise erneut eine fast durchgängig positive Entwicklung. Die Bilanzsumme entwickelte sich nach seinen Worten „sehr dynamisch“ und stieg um 8,8 Prozent auf 7,4 Milliarden Euro. Das betreute Kundenvolumen wuchs um 5,4 Prozent auf 12,9 Milliarden Euro. Gründe waren das starke Wachstum der Kundenkredite und -einlagen. Thimm berichtete von einem „gewaltigen neuen Kreditvolumen“ in Höhe von rund 1,5 Milliarden Euro. Damit stieg die Kreditnachfrage um 22,3 Prozent im Vergleich zu 2019. 476 Millionen Euro (2019: 409 Millionen Euro) entfielen auf Wohnbaukredite und 932 Millionen Euro auf gewerbliche Kredite (2019: 740 Millionen Euro). Von diesen wiederum waren 257 Millionen Euro Förderkredite, 75 Millionen Euro davon stammten aus dem Coronahilfsprogramm. Der Kreditbestand der Sparkasse erhöhte sich damit zum Jahresende um 6,5 Prozent auf rund 5,5 Milliarden Euro. Die Kundeneinlagen wuchsen erneut stark, 2020 um 5,5 Prozent auf circa 5,4 Milliarden Euro, was Thimm angesichts der anhaltenden Niedrigzinsphase als „größte betriebswirtschaftliche Herausforderung“ bezeichnete. Er berichtete, die Sparkasse habe 2020 rund fünf Millionen Euro an Negativzinsen gezahlt. Wertpapierumsatz und -käufe stiegen um mehr als 30 Prozent, der Wertpapierbestand um 2,6 Prozent auf zwei Milliarden Euro.

„Die Digitalisierung hat kräftige Schritte nach vorn gemacht“, sagte Thimm. Er berichtete von 25 Prozent mehr Zugriffen auf die App und 30 Prozent mehr Anrufen im vergangenen Jahr sowie zahlreichen Beratungen per Videochat, die es seit Ende 2020 gibt. Grund waren die Filialschließungen während der Lockdowns. Nach dem Frühjahrslockdown öffneten 18 der damals noch 47 Geschäftsstellen gar nicht mehr. „Das war geplant, aber nicht im Zeitraum von einem halben Jahr“, sagte der stellvertretende Vorstandsvorsitzende Erich Greil. Weitere Filialschließungen oder Fusionen seien nicht geplant. Die Zahl der Mitarbeiter ging 2020 um 39 auf 1.012 zurück, die Zahl der Azubis blieb mit 58 konstant. Insgesamt sank der Personal- und Sachaufwand um drei auf 96 Millionen Euro.

Die Erfolgsrechnung: „Die Zinssituation zehrt an den Erträgen“, erklärte Thimm. Der Ertrag ging um sieben auf 157 Millionen Euro zurück. Denn trotz eines wiederholt gestiegenen Kreditgeschäfts sank das Zinsergebnis (es hat den größten Anteil am Ertrag) angesichts der Niedrigzinsphase um sechs auf nun 109 Millionen Euro. Das operative Ergebnis vor Bewertung ging um vier auf 61 Millionen Euro zurück, das Ergebnis vor Steuern blieb mit 26 Millionen Euro unverändert, der Jahresüberschuss mit sieben Millionen Euro ebenfalls. Dieser wird ebenso der Rücklage zugeführt wie rund 25 weitere Millionen Euro, die zum Teil für Pensionszusagen verwendet werden sollen. Das Eigenkapital stieg um sieben auf 342 Millionen Euro. Die Kosten-Ertrags-Relation betrug vergangenes Jahr 60,4 Prozent, das sind 0,7 Prozent mehr als 2019.

Bild: K.-U. Häbeler - Adobe Stock

mae



Volksbank Freiburg setzt auf breite Filialstruktur

„In allen Kernbereichen gewachsen“

FREIBURG. „Die Volksbank Freiburg konnte im abgelaufenen Geschäftsjahr trotz der Coronapandemie ein Wachstum in allen Kernbereichen der Bank erzielen“, heißt es in der Pressemitteilung zur Bilanz. Mit dieser zeigte sich Vorstandssprecher Uwe Barth denn auch „sehr zufrieden“. Gesunken sind nur – aufgrund der anhaltenden Niedrigzinsphase und wie fast überall in der Branche – das Zinsergebnis (um 1,2 Prozent auf 53,6 Millionen Euro) und der Verwaltungsaufwand (um 3,2 Prozent auf 48,5 Millionen Euro).

Das Kundenvolumen legte um neun Prozent zu und erreichte 2020 einen Wert von 7,03 Milliarden Euro, die Bilanzsumme stieg um 10,1 Prozent auf 3,69 Milliarden Euro. Das darin enthaltene bilanzielle Kundenkreditvolumen erhöhte sich im Vergleich zum Vorjahr um 7,6 Prozent auf 2,46 Milliarden Euro. Neu vergeben wurden Kredite in Höhe von 671 Millionen Euro. Davon entfielen 39 Millionen Euro und somit etwas über fünf Prozent auf rund 500 Finanzierungen wegen der Coronapandemie – das waren Hilfen aus dem hauseigenen Liquiditätsprogramm, aber auch Förderkredite und solche der Kreditanstalt für Wiederaufbau. Das bilanzielle Kundeneinlagenvolumen der Volksbank Freiburg stieg um 8,9 Prozent auf 2,74 Milliarden Euro. Der Grund für den starken Anstieg sind laut Pressemitteilung vor allem Sichteinlagen privater und gewerblicher Kunden, die wegen der Pandemie so ihre Liquidität sicherten und zum Teil Investitionen verschoben haben.

Beim Provisionsergebnis verzeichnete die Volksbank Freiburg ein Plus von 3,8 Prozent und damit einen Wert

von 25,2 Millionen Euro. Dessen Wachstum konnte aber die Auswirkungen der Niedrigzinsphase nicht abfangen – eine Entwicklung, die sich in den nächsten Jahren fortsetzen werde, so Barth. Um den Rückgang zu kompensieren, senkt die Volksbank Freiburg jährlich ihre Verwaltungsaufwendungen. Das Gros der Investitionen entfiel 2020 auf den neuen Hauptsitz an der Bismarckallee, der im Juni eingeweiht werden soll. In das Areal (inklusive Hotel und Einzelhandelsflächen) steckt die Volksbank über mehrere Jahre verteilt 105 Millionen Euro. Das Teilbetriebsergebnis der Bank stieg 2020 um 6,7 Prozent auf 30,4 Millionen Euro. Die Eigenmittel wuchsen um 4,4 auf 343 Millionen Euro, das Kernkapital um 13,6 auf 299 Millionen Euro. „Damit ist die Volksbank weiterhin überdurchschnittlich kapitalisiert“, so Barth.

Wie bei den anderen Kreditinstituten auch, haben bei der Volksbank Freiburg wegen der Pandemie und vor allem während der Lockdowns das Onlinebanking und der Kontakt beziehungsweise das Geschäft übers Telefon zugenommen – obwohl fast alle Filialen, wenn auch kürzer als sonst, mit Hygienekonzept geöffnet blieben. Man halte an der Filialstruktur fest und sehe sich nach wie vor als Flächenbank, heißt es. Ausnahme ist das Zusammenlegen der Filialen Gundelfingen und Zähringen zum 2. April. Damit geht die Zahl der Geschäftsstellen in diesem Jahr um eine auf 34 zurück. Zum Jahresende waren 407 Frauen und Männer beschäftigt, fünf weniger als 2019. Darunter sind 17 (Vorjahr: 16) Azubis und duale Studenten. mae

Commerzbank Freiburg

Stärkeres Digitalgeschäft durch Corona

FREIBURG. Bei der Commerzbank Freiburg war die Coronapandemie der große Treiber in Sachen Digitalisierung: Viele Firmen hätten sich 2020 stärker mit dem Thema beschäftigt und ihre Finanzgeschäfte deutlich öfter über digitale Kanäle erledigt, berichtete Andreas Weerth, Niederlassungsleiter Firmenkunden in Freiburg, beim Jahrespressegespräch. So nutzen seit dem vergangenen Jahr drei Viertel ihrer Unternehmenskunden das digitale Firmenkundenportal, ziehen ihre Kredite bevorzugt online – die digitalen Geldmarktkredite legten 2020 so um 50 Prozent zu – und tätigen darüber das Gros ihrer Devisengeschäfte. Überweisungen werden ohnehin fast vollständig via Internet vorgenommen. „Das zeigt den enormen digitalen Schub durch die Coronazeit“, sagte Weerth. Ein ähnliches Bild bei den Privat- und (kleineren) Unternehmerkunden: „Unsere Region ist – auch wegen der Studenten – sehr digital unterwegs“, stellte Anton Gereitzik fest. Er ist Niederlassungsleiter in diesem Segment. Die Neuanmeldungen für die Commerzbank-App legten in der Region 2020 um knapp ein Drittel zu. Ein Drittel der 1.170 neuen Privat- und Unternehmerkunden kam, so Gereitzik, bereits auf dem digitalen Weg. Insgesamt betreut die Commerzbank in diesem Segment nun 87.400 Kunden – darunter 8.000 kleinere Unternehmen

–, mit einem Kreditvolumen von aktuell 1,1 Milliarden Euro. Das Geschäft mit (mittel-)großen Firmenkunden zeigte sich 2020 in Sachen Kundenzahl und Kreditvolumen stabil, berichtete Andreas Weerth: Hier zählt die Bank rund 1.000 Kunden und ein Kreditvolumen von etwa 600 Millionen Euro. Insgesamt vermittelte die Commerzbank Freiburg im letzten Jahr coronabedingte KfW-Kredite über 62 Millionen Euro, von denen letztlich 44 Millionen gezogen wurden.

Der verstärkte Hang der Kundschaft zu digitalen Bankgeschäften spielt dem Unternehmen in die Karten. Im Februar hatte der Konzern seine bundesweite „Strategie 2024“ gestartet, als Reaktion auf milliardenschwere Verluste. Am Ende der bundesweiten Restrukturierung inklusive Standortschließungen und Personalabbau soll eine Kombination aus Direktbank für alle Kunden sowie persönlicher Beratung stehen. Für Firmenkunden mit einem standardisierten Produkt- und Beratungsbedarf ist ein Direktbankangebot geplant. Die individuelle Betreuung soll sich auf Kunden mit komplexerem Beratungsbedarf fokussieren. Wie sich die „Strategie 2024“ konkret auf die Commerzbank Freiburg auswirkt, steht noch nicht fest. Die Gespräche in den Gremien laufen noch. Aktuell beschäftigt die Freiburger Niederlassung an zwölf Standorten in Südbaden rund 150 Mitarbeiter. uh

Kreissparkasse Rottweil kommt gut durchs Coronajahr

7,3 Prozent mehr Förderkredite

ROTTWEIL. „Die Kreissparkasse Rottweil ist gut durch das Coronajahr 2020 gekommen.“ Diese Bilanz des vergangenen Jahres zog der Vorsitzende des Vorstands, Matthäus Reiser, Anfang März. Die Zahlen: Die Bilanzsumme erreichte ein Volumen von rund 3,28 Milliarden Euro (2019: circa 3,02 Milliarden Euro), das Geschäftsvolumen von 3,54 Milliarden Euro (2019: 3,34 Milliarden Euro). Die Kundeneinlagen stiegen von 2,25 Milliarden Euro 2019 auf rund 2,4 Milliarden Euro. Für Reiser ist diese Entwicklung zweiseitig: Einerseits freute er sich über jeden Kunden, andererseits seien Einlagen mittlerweile zum Kostenfaktor geworden. „Uns sind Gelder von Fremdbanken, die bereits negative Zinsen von ihren Kunden verlangen, zugeflossen“, berichtete er. Darauf habe seine Sparkasse zum 1. Dezember für Neukunden ab einer Einlage von 100.000 Euro Verwarentgelte eingeführt. Zurzeit würden deswegen Gespräche mit Bestandskunden geführt.

Von 1,79 auf circa 1,86 Milliarden Euro legten 2020 die Kundenkredite zu. Darunter sind Neuausleihungen in Höhe von 421 Millionen Euro und damit sechs Millionen Euro weniger als 2019. Auch getilgt wurde 2020 weniger als im Vorjahr, statt 297 waren es 259 Millionen Euro. Dagegen ist der Bestand an Förderdarlehen

so kräftig gewachsen wie noch nie: von 358 auf 384 Millionen Euro. Das ist ein Zuwachs von 7,3 Prozent. Nicht nur damit, so heißt es in der Pressemitteilung, habe die Kreissparkasse ihren Kunden in der Krise geholfen: Bei 187 Kreditengagements sei die Zins- und Tilgungsleistung gestundet worden.

Eine andere Seite der Coronakrise: Die Kurseinbrüche im Frühjahr 2020 führten zu einer erhöhten Nachfrage nach Wertpapieren – insgesamt in Höhe von 161 Millionen Euro. Viele Kunden kauften diese zum ersten Mal und verbuchten 2020 Kursgewinne, wie Reiser berichtete. Zum Jahresende hätten sie über ein Vermögen von über 700 Millionen Euro auf ihren Depotkonten verfügt. Außerdem stieg die Nachfrage nach digitalen Leistungen angesichts der Krise, und die Onlinebankingquote stieg auf 60 Prozent.

Das Betriebsergebnis vor Bewertung betrug 22,8 Millionen Euro (Vorjahr: 23,4 Millionen Euro), die Cost-Income-Ratio 63,2 Prozent (2019: 61,8 Prozent), die Kernkapitalquote 18,7 Prozent (2019: 18,1 Prozent) und die Gesamtkapitalquote 19,8 Prozent (2019: 19 Prozent). Die Zahl der Standorte ging von 38 auf 35 zurück, soll aber nun so bleiben. Ende 2020 beschäftigte die Kreissparkasse Rottweil 453 Mitarbeiter (2019: 465), darunter 52 (46) Auszubildende. **sum**

Sparkasse Hoahrhein berichtet von starkem Geschäftsjahr und steigert Zinsüberschuss

Wertpapierabsatz mehr als verdoppelt

WALDSHUT. Die Sparkasse Hoahrhein hat vergangenes Jahr in allen Bereichen zugelegt und auch den Zinsüberschuss gesteigert. Überdurchschnittlich gewachsen ist das Wertpapiergeschäft. Dies führten die Vorstände Heinz Rombach und Wolf Morlock im Februar vor der Presse aus und berichteten von einem „starken Geschäftsergebnis“, aber auch einem enormen Beratungsbedarf der Privat- und Geschäftskunden in der Pandemie.

Die Bilanzsumme der Sparkasse stieg 2020 um 4,7 Prozent auf rund 3,48 Milliarden Euro, das Kundenkreditvolumen um 4,2 Prozent auf 2,44 Milliarden Euro. Neu ausgeliehen wurden Kredite in Höhe von circa 413 Millionen Euro, das sind zehn Prozent mehr als 2019. Ebenfalls stark gewachsen ist das Volumen der privaten Baufinanzierungen: um 8,4 Prozent auf über 1,22 Milliarden Euro. Die Kundeneinlagen nahmen um 4,5 Prozent auf 2,38 Milliarden Euro zu.

Die Vorstände berichteten zudem von etlichen Einsteigern ins Wertpapiergeschäft, die vor allem von den Kursgewinnen ab dem Frühjahr profitiert hätten. Das hatte auch auf die Sparkasse Hoahrhein positive Auswirkungen: Deren Nettoabsatz an Wertpapieren stieg von 12,1 Millionen Euro im Jahr 2019 auf 31,4 Millionen Euro, der gesamte Wertpapierumsatz sogar um 32,8 Prozent. Die

Zahl der Fondssparpläne steigerte sich um 15,1 Prozent. Dagegen gingen Lebensversicherungen und Bausparen um 6,5 beziehungsweise 8,4 Prozent zurück.

Gestoppt werden konnte der Rückgang des Zinsüberschusses: „Er legte sogar um 1,9 Prozent auf 47 Millionen Euro zu“, sagte Heinz Rombach. „Besonders erfreulich ist auch die erneute deutliche Zunahme des Provisionsüberschusses von 19,7 Millionen auf 21,1 Millionen Euro.“ Das ist eine Steigerung von 6,9 Prozent. Um 0,4 Prozent konnte die Sparkasse den Verwaltungsaufwand senken. Die Personalkosten blieben gleich, Ende 2020 waren 507 Mitarbeiter beschäftigt, darunter 40 Azubis und duale Studenten. Die Cost-Income-Ratio fiel von 68 Prozent auf 65,2 Prozent. Das Betriebsergebnis vor Bewertung stieg um 13,4 Prozent auf 25,3 Millionen Euro; der Bilanzgewinn betrug wie im Vorjahr fünf Millionen Euro.

Auch wegen der Coronapandemie ist die Digitalisierung 2020 vorangeschritten: Die kontaktlosen Zahlungen mit Girocards der Bank haben sich mehr als verdoppelt (auf knapp 2,7 Millionen), 64,2 Prozent der Konten sind nun fürs Onlinebanking freigeschaltet, und die Sparkassen-App legte bei der Nutzerzahl um 24,2 Prozent auf 20.140 zu. Die Sparkasse spendete oder förderte gemeinnützige Organisationen oder Zwecke mit 512.000 Euro. **sum**



Bild: caruso13 - Fotolia.com



Eine der Photovoltaikanlagen, die Energiedienst vergangenes Jahr gebaut hat.

Energiedienst mit gutem Ergebnis 2020

Weniger Strom für Firmen, mehr Photovoltaikanlagen

RHEINFELDEN. Coronabedingt drosselten vergangenes Jahr viele Unternehmen ihre Produktion, ließen sie ganz oder teilweise stillstehen - und verbrauchten somit auch weniger Strom als in normalen Zeiten. Das führte dazu, dass der Absatz der Energiedienst Holding mit Geschäftskunden 2020 während der Lockdowns „deutlich zurückging“, wie Jörg Reichert, Vorsitzender der Geschäftsleitung des Energieversorgers, Anfang März vor der virtuell zugeschalteten Presse ausführte. Wegen vieler anderer positiver Effekte habe man dies aber mehr als kompensieren können, sodass man mit dem Jahresergebnis „sehr zufrieden“ sei. Die Energiedienst Holding hat ihren Sitz im schweizerischen Rheinfelden, ihr Geschäftsgebiet liegt etwa jeweils zur Hälfte im Wallis und am Hochrhein.

Insgesamt verkaufte Energiedienst vergangenes Jahr 8,96 Milliarden Kilowattstunden Strom und damit rund sieben Prozent mehr als im Vorjahr. Die Erlöse aus dem vertrieblichen Stromgeschäft stiegen um 34 Millionen Euro, die aus dem vertrieblichen Gasgeschäft um eine Millionen Euro. Um acht Millionen Euro konnten die Erlöse aus den Dienstleistungen - allen voran dem Vertrieb von Photovoltaikanlagen - gesteigert werden. 547 Photovoltaikanlagen mit einer Gesamtleistung von 13,7 Megawatt Peak für Privat- und Geschäftskunden wurden 2020 installiert. Zudem baute Energiedienst 43 Blockheizkraftwerke. Die 54 (teil)eigenen Wasserkraftwerke erzeugten 2020 über 3,1 Milliarden Kilowattstunden Strom, das ist knapp ein Prozent mehr als im Vorjahr.

Das bereinigte Ergebnis vor Zinsen und Steuern (Adjusted Ebit)

stieg von 41,4 auf 50,8 Millionen Euro, das betriebliche Ergebnis vor Zinsen und Steuern (Ebit) von -4,6 auf 38,9 Millionen Euro. Grund für das negative Ergebnis 2019 waren vor allem Pensionsrückstellungen für die Mitarbeiter in Deutschland gewesen. Das Finanzergebnis ging 2020 von 11,5 auf -1,5 Millionen Euro zurück; Grund waren positive Einmaleffekte im Vorjahr. Der Jahresgewinn stieg wegen der besseren Ebit-Entwicklung sowie steuerlicher Einmaleffekte um rund 34 Millionen Euro auf 43,6 Millionen Euro. Der Eigenkapitalanteil betrug zum Jahresende wie 2019 rund 49 Prozent. Erneut soll eine Dividende von 0,75 Schweizer Franken pro Aktie ausgeschüttet werden. Rund 60 Millionen Euro hat Energiedienst 2020 investiert, das meiste davon ins Stromnetz. 1.072 Mitarbeiter, darunter 55 Azubis, waren Ende 2020 beschäftigt (2019: 987/54). Von ihnen arbeiten 343 in der Schweiz und 729 an den deutschen Standorten.

Ein neues Feld für Energiedienst ist Wasserstoff. Für den Ausbau der Ende 2018 eingeweihten Power-to-Gas-Anlage neben dem Kraftwerk Wyhlen erhielt Energiedienst kürzlich eine Förderung in Höhe von 13,5 Millionen Euro vom Bundeswirtschaftsministerium. Deren Leistung soll von einem auf fünf Megawatt erweitert werden.

Neu organisiert wurde vergangenen Sommer die ED Netze GmbH, die die Stromnetze des Unternehmens in Südbaden betreibt. Diese plant derzeit einen Neubau am Standort in Donaueschingen für 18 Millionen Euro. Spatenstich ist im Sommer, Fertigstellung für 2023 vorgesehen.

mae

KURZ NOTIERT

Die **Noah Unternehmensgruppe** mit Sitz in München ist seit Januar Mitgesellschafter des Freiburger Softwareherstellers **United Planet GmbH**. Welchen Anteil sie erworben hat, kommunizieren die Unternehmen nicht. Mithilfe der Partnerschaft soll die Digitalisierungsplattform Intrex verbessert und weiterentwickelt werden, heißt es in einer Pressemitteilung. Noah erwirbt und unterstützt mittelständische Unternehmen in der DACH-Region und stellt ihnen Kapital sowie Know-how zur Verfügung.

Die Freiburger **Haufe Group** erweitert ihren Unternehmenssitz im Industriegebiet Haid um einen Neubau mit Platz für bis zu 400 Menschen. Bis Ende 2022 entstehen auf einer Fläche von mehr als 10.000 Quadratmetern laut Pressemitteilung „moderne Arbeitswelten, die Raum für persönlichen Austausch, Kreativität und kollaboratives Arbeiten bieten“. Das Familienunternehmen investiert in den Neubau, für den ein bestehendes Gebäude abgerissen wird, laut Pressestelle „einen niedrigen bis mittleren zweistelligen Millionenbetrag“.



Bild: derWaldfrieden

Neue Auszeichnungen des Guide Michelin

Vier grüne Sterne

Die Pandemie beutelt die Gastronomie wie kaum eine andere Branche. „2020 war ein sehr ungewöhnliches Jahr mit verheerenden Auswirkungen. Wir stehen noch heute vor besonderen Herausforderungen“, sagte Gwendal Poullenc, internationaler Direktor des Guide Michelin, Anfang März bei der virtuellen Vorstellung der deutschen Ausgabe des Restaurantführers mitsamt seiner Sterne. Warum dann trotzdem diese heiter-fröhliche Zeremonie? „Ich bin von vielen Restaurantchefs angerufen und darum gebeten worden“, begründete Poullenc. Es gehe nicht nur um die Auszeichnungen, sondern um die Förderung der Gastronomie als Ganzes. Darum, allen zu sagen, wie sehr die Gastronomie fehlt.

Die Inspektoren waren vergangenes Jahr laut Poullenc immer wenn möglich unterwegs. „Wir haben nichts an unserer Methode verändert“, betonte der Guide-Michelin-Chef. Deshalb sei die Ausgabe 2021 so seriös wie sonst auch. Der französische Reifenherstel-

ler Restaurants waren Anfang März zwar weiter geschlossen, dennoch hatten einige Häuser in der Region Grund zu feiern.

Denn der Guide Michelin hat trotz Coronapandemie seinen neuen Restaurantführer veröffentlicht. Zwei neue „normale“ Sterne leuchten 2021 im Regierungsbezirk, und vier Betriebe haben den grünen Stern erhalten, der für besonders nachhaltige Konzepte verliehen wird.

ler publiziert seit dem Jahr 1900 Restaurantführer, um Reisenden Einkehrmöglichkeiten zu zeigen, 1900 erstmals auch in Deutschland, seit 1964 durchgehend. Der Guide Michelin gilt als besonders objektiv, weil seine Inspektoren ausschließlich anonym auftreten und ihre Rechnungen stets selbst bezahlen.

Nachhaltiger Genuss

Er sieht ein bisschen aus wie ein Kleeblatt: der grüne Stern, den der Guide Michelin seit einem Jahr für nachhaltige Konzepte vergibt. 35 Restaurants haben ihn 2021 deutschlandweit erhalten, vier allein in dieser Region. Das ist vielleicht kein Zufall. „Hier im Schwarzwald ist es eine Selbstverständlichkeit so zu wirtschaften, nachhaltig mit den Ressourcen umzugehen“, sagt Wolfram Hegar. Er leitet zusammen mit seiner Frau Karen Hegar Küche und Betrieb der **Sommerau**, die zur Stadt **Bonndorf** zählt, aber weit außerhalb am Ende eines schmalen Waldsträßchens auf einer

hellen Lichtung liegt. Hier haben Wolfram Hegars Großeltern in den 1950er-Jahren einen Bauernhof mit einfacher Gaststätte übernommen. Haus und Hof brannten 1988 komplett ab, 1991 wurde der von der Werkgruppe Lahr geplante Holzneubau eröffnet, ein Wegweiser für moderne Schwarzwaldarchitektur. Seither liegt der Schwerpunkt auf der Gastronomie. Wolfram und Karen Hegar haben in Ein- und Zwei-Sternehäusern gearbeitet, ehe sie 2011 heimkehrten in die Sommerau und seither peu à peu das Ruder übernommen haben. Die klassische Sternegastronomie entspricht nicht ihrer Philosophie. „Der Aufwand und der Ressourcenverbrauch sind da sehr hoch“, sagt Karen Hegar. „Ungezwungen und hochwertig“ lautet ihr Anspruch. Sie gehen bewusst und respektvoll mit ihren Produkten um, die Tiere kommen zum Teil aus eigener Haltung und werden komplett verwertet. Dass der Guide Michelin diesen Einsatz, den sie seit Langem betreiben, nun würdigt, freut sie. Auch Viktoria Fuchs hat einen besonderen Bezug zu den Tieren, die sie verarbeitet.

Vater Karl-Josef Fuchs und Freund Johannes Schneider jagen - „wir verarbeiten superviel eigenes Wild“, erzählt Viktoria Fuchs. Dafür ist die Küche des **Romantik-Hotels Spielweg** im **Münstertal** bekannt. Die 30-Jährige, die 2016 nach der Erkrankung ihres Vaters heimkehrte und die Küche übernahm, geht dabei andere Wege, weit über den klassischen Rehrücken hinaus. Viele ihrer neuen Klassiker wie das Wildschwein-Dim-Sum hat sie jüngst in ihrem Kochbuch „Fuchsteufelswild“ vorgestellt. Selbstverständlich nutzt man das ganze Tier. Was nicht auf dem Teller landet, kommt in die hausgemachte Wurst. Außerdem gibt es eine eigene Käserei, und die übrige Molke landet im selbstgebackenen Sauerteigbrot. Den wichtigsten Aspekt in Sachen Nachhaltigkeit sieht Viktoria Fuchs indessen in der Ausbildung: Jedes Jahr stellt das Spielweg allein in der Küche drei Lehrlinge ein, neun sind es also insgesamt. So erhält das Haus sein Küchenwissen und arbeitet aktiv gegen den Fachkräftemangel in der Branche.

Hanspeter Rombach war vor einem Jahr, als der Guide Michelin den grünen Stern erstmals verliehen hat, enttäuscht, dass er dabei nicht zum Zuge kam. Denn der Inhaber und Küchenchef der **Sonne** in **St. Peter**, die 15 Jahre lang einen klassischen Michelinstrug, hatte sich schon vor mehr als zehn Jahren bewusst gegen die Sterneküche und für Nachhaltigkeit entschieden. Sein „Biohotel“ hat eine Umwelterklärung erstellt, in der Restaurantküche kommen regionale Zutaten, wenn möglich bio, statt weitgereiste Exoten zum Einsatz, und das Haus ist klimaneutral. Die Freude über die nun unverhoffte Auszeichnung in diesem Jahr ist groß, wird allerdings von Unsicherheit getrübt. Im März war noch nicht abzusehen, wann und wie die Gastronomie wieder öffnen kann. Bis dahin betreibt Rombach weiter einen Liefer- und Abholservice – vor allem als Beschäftigung für seine fünf Auszubildenden.

Volker Hupfer hat der grüne Stern überrascht. „Wir haben nicht damit gerechnet, glauben aber, dass es gut zu uns passt“, sagt der Inhaber und Küchenchef vom **Waldfrieden** in **Todtnau-Herrenschwand**. Denn sein Haus habe schon sehr früh den regionalen Weg eingeschlagen und konsequent weiter getragen, von der Kulinarik bis zur Architektur. Die Seniorchefin Irmgard Hupfer zählte um die Jahrtausendwende zu den Gründern der Naturparkwirte, die heimische Landwirte bei der Direktvermarktung unterstützen. „Nachhaltigkeit und Regionalität sind ja sehr wichtig für unsere Kulturlandschaft“, erklärt Volker Hupfer. „Wir ziehen deshalb das regionale Produkt immer vor.“ Er verwendet beispielsweise Wild, Pilze oder Heidelbeeren aus den umliegenden Wäldern und Hinterwälderrind, das direkt hinterm Haus weidet. Derzeit brutzelt es allerdings selten in den Pfannen des Waldfriedens. Take-away lässt sich auf dem idyllischen Hochplateau nur sporadisch, nicht dauerhaft wirtschaftlich betreiben. Deshalb freut Hupfer sich auf die Öffnung – hoffentlich nach Ostern. Die Auszeichnung motiviere dafür.

Die Sternehäuser in der Region



Bad-Peterstal-Griesbach: **Le Pavillon** im Hotel Dollenberg (Küchenchef: Martin Hermann)
 Donaueschingen: **Ösch Noir** im Öschberghof (Manuel Ulrich) **neu**
 Konstanz: **Ophelia** im Hotel Riva (Dirk Hoberg)
 Rust: **Ammolite** im Hotel Bell Rock/Europa-Park (Peter Hagen-Wiest)
 Sulzburg: **Hirschen** (Douce Steiner & Udo Weiler)



Bad Krozingen: **Storchen** (Fritz & Jochen Helfesrieder)
 Bad Säckingen: **Genuss-Apotheke** (Raimar Pilz)
 Bodmann-Ludwigshafen: **s'Äpfle** im Seehotel Villa Linde (Kevin Leitner)
 Efringen-Kirchen: **Traube** (Brian Wawryk)
 Edingen: **Merkles Restaurant** (Thomas Merkle)
 Freiburg: **Wolfshöhle** (Sascha Weiss)
 Grenzach-Wyhlen: **Eckert** (Nicolai Wiedmer)
 Horben: **Gasthaus zum Raben** (Steffen Disch)
 Konstanz: **San Martino** (Jochen Fecht)
 Lahr-Reichenbach: **Adler** (Daniel Fehrenbacher)
 Öhningen: **La Falconera** (Johannes Wuhrer)
 Pfaffenweiler: **Zehner's Stube** (Fritz Zehner)
 Tuttlingen: **Anima** (Heiko Lacher)
 Vogtsburg: **Schwarzer Adler** (Christian Baur) **neu**



Bonndorf: **Hotel Gasthof Sommerau** (Wolfram und Karen Hegar)
 Münstertal: **Spielweg** (Viktoria Fuchs)
 St. Peter: **Zur Sonne** (Hanspeter Rombach)
 Todtnau: **derWaldfrieden** (Volker Hupfer)



Guide Michelin 2021
 684 Seiten, 29,95 Euro
 Michelin Travel Partner

In der gedruckten Ausgabe taucht auch das Restaurant Oxalis am Schluchsee mit einem Michelinsterne auf. Es wurde nach Redaktionsschluss des Guide Michelin geschlossen.

Rückkehr in die Sterneriege

Zwei dazu, zwei weg: In Summe ist die Zahl der klassischen Sterne im Regierungsbezirk Freiburg konstant geblieben (siehe Kasten links). Besonders groß war die Freude im Kaiserstuhl. „Der Stern ist zurück, und wir freuen uns riesig“, vermeldete der **Schwarze Adler** in **Oberbergen** auf seiner Website. Das zum Weingut Franz Keller gehörige Gourmetrestaurant, das auf klassisch badisch-französische Küche setzt, hatte die Auszeichnung erst ein Jahr zuvor verloren – nach 51 Jahren

› mit Stern. In den zurückliegenden Monaten haben sich Küchenchef Christian Baur und sein Team ordentlich ins Zeug gelegt und freuen sich nun umso mehr über die Rückkehr in die Sterneriege.

In der war das **Oscars** nur sehr kurz. Das Fine-Dining-Restaurant des Parkhotels Adler in **Hinterzarten** hatte erst Ende 2018 eröffnet und vergangenen März schon einen Michelinsterne erhalten. Doch es überlebte den ersten Coronalockdown 2020 nicht. Aus betriebswirtschaftlichen Gründen entschied sich Adler-Chefin Katja Newman zur Schließung. Deshalb taucht das Oscars im neuen Guide Michelin gar nicht mehr auf.

Auch der **Adler** in **Häusern** ist aus wirtschaftlichen Gründen nicht mehr unter den Ein-Sterne-Restaurants vertreten. „Seit der Wiedereröffnung nach dem ersten Lockdown lassen wir unser Küchenteam, wie im Arbeitsschutzstandard empfohlen, in zwei strikt getrennten Teams arbeiten“, erklärt Marketingdirektorin Angela Haslbeck-Zumkeller. Unter diesen Umständen sei es nicht möglich, zusätzlich zu den Abendmenüs im Hotel eine Gourmetkarte anzubieten. „Deshalb haben wir unser Gourmetrestaurant für die Dauer der Coronapandemie geschlossen“, sagt



Frühlingsgruß aus der Sommerau-Küche:
Gebackenes Landei mit Holunderblüten-
vinaigrette, Spargelsalat und Kartoffel-
Limonenschaum.

Haslbeck-Zumkeller. „Wir sind allerdings sehr zuversichtlich, dass wir mit dieser Maßnahme unsere Mitarbeiter schützen und als Betrieb mit unserem Mitarbeiterteam die Pandemie gut überstehen werden.“ Sommer und Herbst 2020 hätten gezeigt, dass die Gäste diese Entscheidung verstehen. Derzeit denke man über neue Konzepte für die Zeit nach der Pandemie nach. Ob und wann es wieder ein extern zugängliches Gourmetrestaurant geben werde, stehe noch nicht fest. Damit endet womöglich die längste Sternegeschich-

te eines deutschen Restaurants. Denn der Adler hatte als bundesweit einziges Haus ununterbrochen seit 1966 und über drei Generationen einen Stern.

Sehr viel jünger ist das **Ösch Noir**, dessen Start dem des Oscars gleicht. Auch dieses Gourmetrestaurant ist Teil eines Schwarzwälder Hotels, des Öschberghofs in **Donau-eschingen**. Auch hier hat man einem jungen talentierten Koch, in diesem Fall Manuel Ulrich, Raum für Spitzenküche gegeben. Und auch dieses Projekt wurde schon ein Jahr nach seiner Eröffnung mit einem Michelinsterne geehrt. Doch damit enden die Gemeinsamkeiten. Denn während das Oscars schließen musste, durfte Manuel Ulrich weitermachen und hat nun nach nur zwei Jahren bereits seinen zweiten Michelinsterne erkocht. Der 34-Jährige hat im Öschberghof gelernt und ist nach einigen Stationen in die Heimat zurückgekehrt (ein Porträt von Manuel Ulrich auf Seite 14). **kat**



Der aktuelle Guide Michelin zeichnet 52 südbadische Restaurants für ihr gutes Preis-Leistungs-Verhältnis mit dem Bib Gourmand aus. Eine Liste unter www.wirtschaft-im-suedwesten.de



Einblicke in 900 Jahre Stadtgeschichte

„Freiburg 2020. Menschen, Plätze, Gebäude“ ist das offizielle Jubiläumsbuch der Stadt Freiburg. Es ist im Sommer 2020 und damit mitten im Jahr des 900. Stadtgeburtstags erschienen, ist aber im Jahr danach, in dem viele der wegen der Coronapandemie ausgefallenen Feiern nachgeholt werden sollen, genauso lesenswert. In unterschiedlich langen Texten zu Personen, Gebäuden, Orten und Ereignissen, mit Zeittafeln für jedes Jahrhundert, in denen jeweils eine kurze Übersicht über die Meilensteine gegeben wird, sowie mit vielen schönen historischen und aktuellen Fotos gibt es Einblicke in die Facetten der Stadt(geschichte). Das Buch ist für Neufreiberger genauso lesenswert wie für interessierte Einheimische. **mae**

Stadt Freiburg/Promo Verlag (Hrsg.) | Freiburg 2020. Menschen, Plätze, Gebäude
 Promo Verlag | 164 Seiten | 20,20 Euro

88 Ausflugsziele im Hochschwarzwald

Die Rokokobibliothek des Klosters St. Peter, die Thomashütte auf dem Kandel, der Feldbergturm, der Todtnauer Wasserfall und das Winterhalter Museum „Le Petit Salon“ in Menzenschwand – zu Ausflugszielen wie diesen führt Gästeführerin und Autorin Birgit Hermann die Leser des Bandes „Lieblingsplätze Hochschwarzwald“ aus dem Gmeiner-Verlag. In persönlich gehaltenen, kurz gefassten, mit historischen Anekdoten und schönen Landschaftsbeschreibungen gespickten Texten und ansprechenden Bildern stellt sie ihre 88 Lieblingsplätze zwischen Glottertal und St. Blasien vor. Der Band macht Lust zum Erkunden der Region, zum Wiedersehen von bekannten und Entdecken von neuen Orten. **mae**

Birgit Hermann | Lieblingsplätze Hochschwarzwald
 Gmeiner | 192 Seiten | 17 Euro



Loslassen und vertrauen können

Die Prinzipien guter Führung sind eigentlich die gleichen, egal ob präsent oder auf Distanz. Doch wenn Chef und Mitarbeiter an verschiedenen Orten arbeiten, machen sich Nuancen bemerkbar. Zum Beispiel kann der Unterschied zwischen Managen (organisieren, steuern, anordnen) und Führen (motivieren, überzeugen, coachen) darüber entscheiden, ob das Team seiner Führungskraft folgt. Vertrauen ist dabei ein wichtiger Schlüssel. „Wer virtuell führt, muss loslassen und vertrauen können“, schreiben die Unternehmensberater Nickel und Keil. In ihrem Ratgeber bieten sie führungstheoretisches Wissen und geben praktische Tipps, etwa zur passenden Technik oder zu Methoden, auf Distanz kreativ zu sein. Schnell und hilfreich. **kat**

Susanne Nickel/Gunhard Keil | Führen auf Distanz
 Haufe | 256 Seiten | 11,95 Euro



Know-how für Gastronomie und Hotellerie

Betriebswirtschaftliches Wissen für die Führung von Hotels und Gaststätten vermittelt das Fachbuch „Management in der Hotellerie und Gastronomie“, das nun in zehnter, überarbeiteter und erweiterter Auflage erschienen ist. Anhand von vielen Beispielen geht es etwa um die Wahl des Standorts, um Marketing, Organisation, Personalwesen, Kalkulation und Preisfindung, Digitalisierung sowie um Brandschutz und anderes rechtlich Relevantes für Hotels und Gaststätten. Zielgruppe sind Studierende der Hotellerie und Gastronomie sowie Unternehmer und Führungskräfte. Damit eignet sich das Buch für alle, die ihr Unternehmen in oder nach der Coronakrise neu aufstellen oder ein eigenes gründen wollen. **sum**

Karl Heinz Hänsler (Hrsg.) | Management in der Hotellerie und Gastronomie
 De Gruyter | 636 Seiten | 44,95 Euro



Einwegkunststoffrichtlinie: Kennzeichnungspflichten ab Juli

Für Tampons und Getränkebecher

i

IHK Hochrhein-Bodensee
Michael Zierer
☎ 07622 3907-214
✉ michael.zierer@konstanz.ihk.de

IHK Schwarzwald-Baar-Heuberg
Marcel Trogisch
☎ 07721 922-170
✉ trogisch@vs.ihk.de

IHK Südlicher Oberrhein
Wilfried Baumann
☎ 0761 3858-265
✉ wilfried.baumann@freiburg.ihk.de

Im Zusammenhang mit der Einwegkunststoffrichtlinie der EU („SUP-Richtlinie 2019/904, „single used plastics“) hat die EU-Kommission eine Durchführungsverordnung zu den genauen Kennzeichnungspflichten erlassen. Betroffen sind folgende, in Anhang D der SUP-Richtlinie genannten Einwegkunststoffe:

- Hygieneeinlagen (Binden), Tampons und Tamponapplikatoren;
- Feuchttücher (getränkte Tücher für Körper- und Haushaltspflege);
- Tabakprodukte mit Filtern, Filter, die zur Verwendung in Kombi mit Tabakprodukten vertrieben werden und
- Getränkebecher.

In der Richtlinie wird klargestellt, dass die Kennzeichnung entweder auf dem Produkt oder auf dessen Verpackung gut lesbar und unauslöschlich angebracht werden muss. Wie diese Kennzeichnung im Detail auszusehen hat, legt die Verordnung der EU-Kommission fest, die Ende Dezember im EU-Amtsblatt L 428 veröffentlicht wurde. In Deutschland wird diese Kennzeichnungspflicht mit der in Vorbereitung befindlichen Einwegkunststoff-Kennzeichnungsverordnung ins deutsche Recht übernommen. Diese soll fristgerecht am 3. Juli in Kraft treten.

Der Anwendungsbereich der SUP-Richtlinie ist nicht eindeutig formuliert, insbesondere aufgrund der Definition für „Einwegkunststoffartikel“: „ein ganz oder teilweise aus Kunststoff bestehender Artikel ...“. Deshalb wurde in der Richtlinie festgelegt, dass die EU-Kommission hierzu Leitlinien erlassen wird. Anfang März lag erst ein Entwurf dieser Leitlinien auf Englisch vor. Daraus geht hervor, dass aller Voraussicht nach auch beschichtete Pappbecher betroffen sein werden. Die ursprünglich erwogene Ausnahme sei nicht in die Endfassung der SUP-Richtlinie aufgenommen worden. **Ba**

Bild: babimu - Adobe Stock



Kennzeichnung zur Reparaturfähigkeit

In Frankreich neuer Index für Elektrogeräte Pflicht

Seit dem 1. Januar ist beim Verkauf von Waschmaschinen, Smartphones, Laptops, Fernsehern und elektrischen Rasenmähern in Frankreich ein Reparaturfähigkeitsindex auszuweisen. Dieser Index wurde im Rahmen des am 10. Februar 2020 verabschiedeten französischen Kreislaufwirtschaftsgesetzes eingeführt. Ziel des Reparaturfähigkeitsindex ist es, das Bewusstsein der Verbraucher für die Reparaturfähigkeit von Elektro- und Elektronikgeräten beim Kauf eines Produkts zu stärken. So ist der Index seit 1. Januar in den Geschäften sichtbar auf dem betroffenen Gerät oder in dessen unmittelbarer Nähe anzubringen. Wenn der betroffene Artikel per Fernabsatz zum Verkauf angeboten wird, muss der Index in unmittelbarer Nähe des Preises sichtbar sein. Die Deutsch-Französische Industrie- und Handelskammer hat ein detailliertes Merkblatt zum Reparaturfähigkeitsindex in Frankreich herausgegeben, das auf ihrer Internetseite zum kostenlosen Download zur Verfügung steht. **fc**

🌐 <https://www.francoallemant.com/dienstleistungen/umwelt-recycling/download-broschue>

Änderung im Einzelhandel ab 2022

Keine leichten Kunststofftüten mehr

Das umstrittene Verbot von Kunststofftragetaschen im Einzelhandel wird ab 1. Januar 2022 gelten. Das „Erste Gesetz zur Änderung des Verpackungsgesetzes“ ist am 8. Februar im Bundesgesetzblatt verkündet worden und am Tag danach in Kraft getreten. Es verbietet die Abgabe von als Verpackung genutzten Kunststofftüten an Endverbraucher – egal, ob kostenlos oder gegen Entgelt. Betroffen sind sogenannte leichte Kunststofftragetaschen mit einer Wandstärke von weniger als 50 Mikrometern. Sehr leichte Taschen mit einer Wandstärke von weniger als 15 Mikrometern bleiben ausgenommen, sofern sie „aus Hygienegründen erforderlich sind oder als Erstverpackung für lose Lebensmittel vorgesehen sind, sofern dies zur Vermeidung von Lebensmittelverschwendung beiträgt“. Die Formulierung stammt aus der im Jahr 2015 geänderten EU-Verpackungsrichtlinie, auf die verwiesen wird. Einzelhändler haben bis Ende 2021 Zeit, ihre Restbestände aufzubauchen. **Ba**



Transformationswissen für die Automobilwirtschaft

Lotsenstelle für Zulieferer und Kfz-Gewerbe

Die Automobilwirtschaft wandelt sich aktuell stark, etwa durch neue Antriebstechnologien, eine steigende Anzahl digitaler Prozesse und neuer Anwendungen. Was bedeutet das für die Zulieferer und das Kfz-Gewerbe in Baden-Württemberg? Welche Technologietrends betreffen die Unternehmen, wo liegen Chancen, und wo ist der Handlungsbedarf am größten? Mit solchen Fragen befasst sich die Landeslotsenstelle Transformationswissen BW. Sie wurde vom Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg im Rahmen des Strategiedialogs Automobilwirtschaft BW initiiert und unterstützt insbesondere mittelständische Unternehmen dabei, relevante Unterstützungsangebote schneller zu finden.

„Die Mitarbeitenden stehen für kostenfreie, individuelle Lotsengespräche zu Herausforderungen in der Transformation der Automobilwirtschaft zur Verfügung“, sagt Franz Loogen, Geschäftsführer der Landesagentur e-mobil BW. Das Ziel der neuen Anlaufstelle: Orientierung schaffen im komplexen Wandel der Automobilwirtschaft. Auf der Website www.transformationswissen-bw.de stehen den Unternehmen der Automobilwirtschaft beispielsweise eine um-

fangreiche Wissensdatenbank kostenfrei zur Verfügung, ebenso eine Übersicht von Qualifizierungs- und Vernetzungsangeboten verschiedener Institutionen. Außerdem gibt es eine Liste von Beratern, die Unternehmen zur Seite stehen, wenn es darum geht, ob ihre Produkte auch in Zukunft gefragt sind. So lassen sich zum Beispiel auch künftig Aludruckgussteile, Kunststoffspritzgussteile oder Blechpressteile im Bereich neue Mobilität einsetzen, stellt Franz Loogen fest. Zudem solle in den Beratungen aufgezeigt werden, an welchen Prozessen ein Zulieferer oder ein Kfz-Betrieb Veränderungen vornehmen könne, um für die Zukunft der Automobilwirtschaft bestmöglich aufgestellt zu sein.

Das Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg unterstützt Unternehmen aus der Fahrzeugzuliefererindustrie und dem Kfz-Gewerbe mit bis zu 3.000 Mitarbeitern dabei mit dem „Beratungsgutschein Transformation Automobilwirtschaft“. Er enthält einen Zuschuss über 10.000 Euro für eine Beratung. **fl**

<https://www.transformationswissen-bw.de>

Bild: faber14 - Adobe Stock

ERFINDERBERATUNG

Die **IHK Südlicher Oberrhein** bietet telefonische Erfinderberatungen in Freiburg und Lahr an. In Freiburg finden diese immer am ersten Donnerstag im Monat statt. Nächste Termine: **6. Mai** und **10. Juni**. In Lahr finden die Erfinderberatungen immer am dritten Donnerstag im Monat statt. Nächster Termin: **20. Mai**.

Anmeldung: Petra Laumen, Telefon 0761 3858-262, petra.laumen@freiburg.ihk.de

Die **IHK Schwarzwald-Baar-Heuberg** bietet telefonische Erfinderberatungen am zweiten Dienstag im Monat von **14 bis 17.30 Uhr** an. Nächste Termine: **11. Mai** und **8. Juni**.

Anmeldung: Geschäftsbereich Innovation, Technologie der IHK, Telefon 07721 922-181 (Rebecca Auber) oder auber@vs.ihk.de.



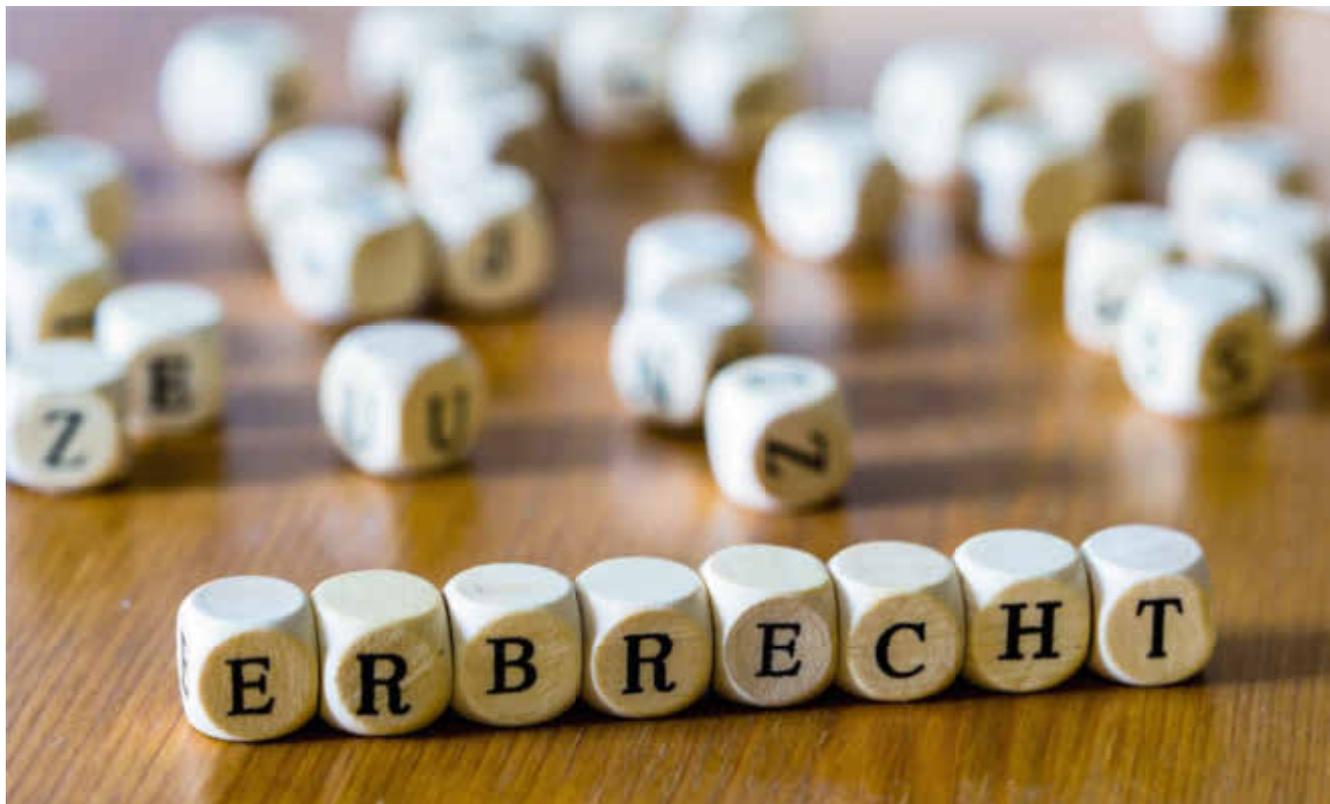


Bild: oxie99 - Adobe Stock

Was ein notarielles Nachlasszeugnis enthalten muss Der Weg zum Pflichtteil

Wird ein Abkömmling, Ehegatte oder Elternteil durch letztwillige Verfügung des Erblassers von der Erbfolge ausgeschlossen, hat er gegenüber dem Erben grundsätzlich einen gesetzlichen Pflichtteilsanspruch in Höhe der Hälfte seines gesetzlichen Erbteils. Da der Nachlass mit allen Rechten und Pflichten allein auf den Erben übergeht, kann der Pflichtteilsberechtigte, um die notwendigen Kenntnisse zur Bemessung seines Pflichtteilsanspruchs zu erlangen, die nötigen Informationen nur über eine Auskunft des Erben über die zum Nachlass gehörenden Aktiva und Passiva erlangen. Diese steht ihm gesetzlich zu. Er kann vom Erben sogar die Erstellung eines notariellen Nachlassverzeichnisses verlangen. Es bietet eine größere Gewähr für die Vollständigkeit und die Richtigkeit als das private Verzeichnis des Erben. Dabei muss der Notar – gemäß der inzwischen gefestigten Rechtsprechung – den Bestand des Nachlasses selbst und eigenständig ermitteln.

Das Oberlandesgericht (OLG) Celle hat sich unlängst (Urteil vom 29. Oktober 2020, 6 U 34/20) dezidiert mit den Pflichten des Notars bei der Ermittlung des Nachlasses auseinandergesetzt: Der Notar hat zunächst von den Angaben des auskunftspflichtigen Erben auszugehen. Es genügt aber nicht, diese ungeprüft zu übernehmen oder nur eine Plausibilitätsprüfung durchzuführen. Vielmehr muss der Notar eigenständige Recherchen anstellen.

Bewegliche Vermögensgegenstände (Kunst, Schmuck, Wohnungseinrichtung et cetera) sowie Immobilien hat er zu besichtigen und so zu inventarisieren, dass durch ihre Beschreibung eine Wertermittlung ermöglicht wird. Er hat die in Frage kommenden Banken anzusprechen und vorhandene Bankguthaben sowie Wertpapiere festzuhalten. Nachvollziehbare Schenkungen des Erblassers muss er zumindest für die letzten zehn Jahre vor dem Erbfall nach Datum und Betrag ermitteln; die Angabe eines Gesamtbetrages für einen Zeitraum „von ... bis“ genügt nicht. Er muss auch eventuell vorhandene Forderungen des Nachlasses gegenüber Versicherungen ermitteln und wegen möglicher Steuerschulden oder -erstattungen die für den Erblasser zuständigen Finanzämter konsultieren. Schließlich muss der Notar bestätigen, dass das Nachlassverzeichnis von ihm persönlich aufgenommen wurde und er folglich für dessen Inhalt verantwortlich ist.

Fazit: Ein Pflichtteilsberechtigter sollte zunächst vom Erben ein Nachlassverzeichnis anfordern. Bestehen Zweifel an der Richtigkeit seiner Angaben, kann der Pflichtteilsberechtigte neben dieser privaten Aufstellung des Erben die Vorlage eines notariellen Nachlassverzeichnisses beanspruchen.

Er kann auch verlangen, dass er und gegebenenfalls sein Anwalt beim Erstellen des notariellen Verzeichnisses hinzugezogen werden.

Csaba Láng, Sozietät Jehle, Láng, Meier-Rudolph, Köberle

Das Nachlasszeugnis durch einen Notar gibt beim Streit um den Pflichtteil mehr Sicherheit

Neue Regeln bei Fusionen und Kooperationen

Am 19. Januar trat die 10. Novelle des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen (GWB), das GWB-Digitalisierungsgesetz, in Kraft. Im Zentrum steht dabei die neue Missbrauchsaufsicht für die Digitalwirtschaft. Eine beherrschende Marktstellung eines Unternehmens, die ein Eingreifen der Kartellbehörden erlaubt, kann nun auch im Zugang zu wettbewerbsrelevanten Daten liegen oder in der Stellung eines Unternehmens als Vermittler auf mehrseitigen Märkten, insbesondere auf Internetplattformen.

Das Bundeskartellamt (BKartA) entscheidet, welche Unternehmen eine überragende marktübergreifende Bedeutung für den Wettbewerb haben, zum Beispiel durch ihren Zugang zu Daten und Ressourcen, durch Netzwerkeffekte oder aufgrund ihrer strategischen Position. In erster Linie werden davon die großen Technologiekonzerne Google, Facebook und Amazon betroffen sein. Neu ist, dass gegen diese Unternehmen nach Feststellung einer entsprechenden Marktstellung nun auch vorbeugende Maßnahmen getroffen werden können. Das Bundeskartellamt kann ihnen unter anderem untersagen, sich bei Werbung oder Suchergebnissen selbst zu bevorzugen oder andere Maßnahmen zur Behinderung des Marktzugangs von Wettbewerbern zu treffen.

Auch abseits der Digitalisierung gibt es einige bedeutsame Änderungen. Bei der Fusionskontrolle werden die deutschlandweiten Umsatzschwellenwerte der beteiligten Unternehmen erhöht. Künftig muss bei einem Zusammenschluss unter anderem ein Unternehmen einen Umsatz von mindestens 50 Millionen Euro in Deutschland erwirtschaften (vorher 25 Millionen Euro) und ein anderes mindestens 17,5 Millionen Euro (vorher fünf Millionen Euro), um eine Kontrollpflicht auszulösen. Bei kleineren Unternehmenstransaktionen entfällt damit die Anmeldepflicht. Sehr zu begrüßen ist die Möglichkeit, bei der horizontalen Kooperation von Unternehmen, das heißt zwischen Wettbewerbern, eine förmliche Entscheidung des BKartA zu bekommen, wonach dieses keinen Anlass zum Tätigwerden sieht. Dadurch kann einfach und schnell eine gewisse Rechtssicherheit geschaffen werden.

Ferner gibt es neue Regelungen für die Akteneinsicht bei laufenden Kartellverfahren. Dadurch werden Schadensersatzforderungen bei Kartellabsprachen erleichtert. Das Gesetz enthält nun auch einen Katalog mit Kriterien für die Zumessung der vom BKartA verhängten Bußgelder. Speziell durch unternehmensinterne Compliancemaßnahmen im Vorfeld der Zuwiderhandlung oder nach deren Aufdeckung können Bußgelder verringert werden. Schließlich wird in der GWB-Novelle die bisher schon praktizierte Kronzeugenregelung gesetzlich geregelt. Danach kann das BKartA Kartellbeteiligten, die durch ihre Mithilfe und Kooperation dazu beigetragen haben, ein Kartell aufzudecken, die Geldbuße insgesamt erlassen oder zumindest reduzieren.

**Barbara Mayer/Anne Bongers-Gehlert
Friedrich Graf von Westphalen & Partner**

Daten- und Ressourcenhoheit können seit Jahresbeginn eine marktbeherrschende Stellung begründen

Förmliche Entscheidung des Kartellamtes ermöglicht leichtere Zusammenarbeit mit Wettbewerbern

IMPRESSUM

„WIRTSCHAFT IM SÜDWESTEN“
Zeitschrift und amtliches Verkündungsorgan
der Industrie- und Handelskammern im
Regierungsbezirk Freiburg - ISSN 0936-5885

Redaktion:

Pressestelle der Industrie- und Handelskammern
im Regierungsbezirk Freiburg i. Br. e.V.:
Ulrike Heitze (Leitung, v. i. S. d. P.)
Kathrin Ermert, Dr. Susanne Maerz
Redaktionsassistentin: Andrea Keller

Schnewlinstraße 11-13, 79098 Freiburg
Postfach 860, 79008 Freiburg
Telefon 0761 15105-0, Fax 0761 3858-398
E-Mail: wis@freiburg.ihk.de
www.wirtschaft-im-suedwesten.de

Titelbild:

micha360 - iStock
Bilder, falls nicht anders angegeben, wurden
uns von Unternehmen, Gesprächspartnern und
IHKs zur Verfügung gestellt.

Verlag und Anzeigen:

Prüfer Medienmarketing
Endriß & Rosenberger GmbH
Ooser Bahnhofstr. 16, 76532 Baden-Baden
Verlags-/Anzeigenleitung: Achim Hartkopf
Anzeigendisposition: Andrea Albecker
Telefon 07221 211912,
albecker.andrea@pruefer.com
www.pruefer.com

Zurzeit gilt die Anzeigenpreisliste
Nr. 39 gültig ab Januar 2021.

Satz:

Freiburger Druck GmbH & Co. KG
www.freiburger-druck.de

Druck:

Ernst Kaufmann GmbH & Co. KG
www.druckhaus-kaufmann.de

Herausgeber:

IHK Hochrhein-Bodensee
Reichenaustraße 21, 78467 Konstanz
Telefon 07531 2860-0 und Gottschalkweg 1,
79650 Schopfheim, Telefon 07622 3907-0,
info@konstanz.ihk.de, www.konstanz.ihk.de
Pressesprecherin:
Heike Wagner, Telefon 07531 2860-190

IHK Schwarzwald-Baar-Heuberg

Romäusring 4, 78050 VS-Villingen
Telefon 07721 922-0, info@vs.ihk.de,
www.ihk-sbh.de
Pressesprecher:
Christian Beck, Telefon 07721 922-174

IHK Südlicher Oberrhein

Schnewlinstraße 11 bis 13, 79098 Freiburg
Telefon 0761 3858-0 und Lotzbeckstraße 31,
77933 Lahr, Telefon 07821 2703-0,
info@freiburg.ihk.de
www.suedlicher-oberrhein.ihk.de
Pressesprecherin:
Natalie Butz, Telefon 0761 3858-113

Erscheinungsweise:

Diese Druckversion der Wirtschaft
im Südwesten erscheint am 31. März.
Die elektronische Version ist unter
www.wirtschaft-im-suedwesten.de verfügbar.

Bezug und Abonnement:

Der Bezug der IHK-Zeitschrift erfolgt im
Rahmen der grundsätzlichen Beitragspflicht
als Mitglied der IHK. „Wirtschaft im Südwesten“
kann zudem für 19,80 Euro/Jahr beim
Verlag abonniert werden.

EXISTENZGRÜNDUNGS- UND NACHFOLGEBÖRSE

Dipl. Physiker (35 Jahre) mit Promotion in
Maschinenbau/Maschinenbauer und betriebs-
wirtschaftlicher Ausbildung sucht Mittelständler
mit technischer Ausrichtung zur Unternehmens-
nachfolge. Gesucht wird ein Produktionsunter-
nehmen/Dienstleister/Service-/Reparaturbetrieb
im Bereich Maschinenbau, Spezial-Maschinen-
bau, Elektrotechnik, Elektronik, Automations-
technik, Medizintechnik et cetera, mit circa 20
bis 60 Mitarbeitern, circa 3 bis 8 Millionen Euro
Umsatz; nachhaltig profitabel. Führungserfahrung
in kleinen, wie auch in großen Organisationen
vorhanden. **FR-EX-N-02/21**

Mittelständisches Zulieferunternehmen im
Bereich der feinmechanischen Fertigung/
Oberflächenveredelung mit hohem Ertragspo-
tential sucht Nachfolger. In den letzten Jahren
wurde durch Maßnahmenprogramme in der
Organisation, in den Fertigungsprozessen und im
Qualitätsmanagement der Grundstein für weitere
Ertragssteigerungen gelegt. **KN-EX-A-631/21**

Lieferadresse/Paketshop für Schweizer Kunden
zu verkaufen. Das Geschäft gibt es seit mehreren
Jahren und es verfügt über einen großen Kun-
denstamm. Langfristiger Mietvertrag, perfekte
Verkehrsanbindung, sehr grenznah, ebenerdig mit
großen Lagerflächen, Kundenparkplätze, großes
Schweizer Einzugsgebiet. **KN-EX-A-630/21**

Kunststoffspritzerei bietet Unternehmen oder
zum Beispiel Existenzgründern aus dem Bereich
Werkzeug-/Musterbau, Metallbearbeitung einen
vollständig ausgestatteten Werkzeugbau in separa-
tem Raum zur Verpachtung an. Werkzeugma-
schinen (konventionell und CNC) und Zubehör/
Ausstattung stehen zum Verkauf. Die Übernahme
von Aufträgen ist eventuell möglich. Ein separater
Büroraum ist auch vorhanden und kann angemie-
tet werden. **VS-EX-A-03/21**

Nach einem (erfolg-)reichen Arbeitsleben möchten
wir uns in den Ruhestand zurückziehen und unsere
CNC-Dreherei in gute Hände abgeben. Die Jahre

SO GEHT'S

Bei der Suche nach einem Nachfolger,
einem zu übernehmenden Betrieb,
einem Kooperationspartner, Geldge-
ber oder Handelsvertreter kann ein
Eintrag in den Börsen helfen. Diese
Kleinanzeigen sind ein Service der drei
Industrie- und Handelskammern im
Südwesten. Angebote und Gesuche
werden einmalig kostenfrei mit Chiffre-
nummer veröffentlicht.
Inserenten wenden sich bitte an:

IHK Südlicher Oberrhein

Nicole Kintzinger
☎ 0761 3858-145,
✉ nicole.kintzinger@freiburg.ihk.de

IHK Hochrhein-Bodensee

Birgitt Richter
☎ 07531 2860-139,
✉ birgitt.richter@konstanz.ihk.de

IHK Schwarzwald-Baar-Heuberg

Marlene Roming
☎ 07721 922-348,
✉ roming@vs.ihk.de

Die IHK-Ansprechpartner nehmen auch
Zuschriften zu den Inseraten entgegen.
Welche IHK zuständig ist, zeigen die
ersten beiden Buchstaben der Chiffre-
nummer: **FR** steht für die IHK Südlicher
Oberrhein, **KN** für die IHK Hochrhein-
Bodensee und **VS** für die IHK Schwarz-
wald-Baar-Heuberg. Die Zuschriften
werden kostenfrei an die Inserenten
weitergeleitet.

Redaktionsschluss für
Veröffentlichungen in der
Mai-Ausgabe ist der 7. April.



Bundesweite Existenzgründungsbörse:

www.nexxt-change.org

Recyclingbörse:

www.ihk-recyclingboerse.de

von 1990 bis heute waren für uns sehr arbeitsintensiv, geprägt von Höhen und Tiefen und doch hat die Freude an der Selbstständigkeit überwogen. Unser Aufgabengebiet umfasst die Fertigung von verschiedensten Rohrverschraubungen auf CNC gesteuerten Maschinen. Im Drehteilbereich fertigen wir bis zu einem Stangendurchlass von 45 mm, auf Kurzdrehmaschinen können wir Sägeteile bis zu Durchmesser 80 mm bearbeiten. Zwei Sägearautomaten sind vorhanden, ebenso zwei Maier Langdreher. Unser Maschinenpark eignet sich sowohl für Neustarter, als auch für die Betriebsverweiterung einer bestehenden Fertigung. Wir würden uns über Ihr Interesse sehr freuen und vereinbaren gerne einen Besichtigungs-/Besprechungstermin mit Ihnen. **VS-EX-A-04/21**

Wir sind Hersteller von Sonderwerkzeugen für die metallbearbeitende Industrie. Zu unserem Spektrum gehören Sonder-, Bohr-, Fräs- und Reibwerkzeuge in VHM. Unser Betrieb ist gemäß DIN EN ISO 9001:2000 zertifiziert. Dieser Bereich bietet enormes Wachstumspotenzial und eignet sich optimal für Existenzgründer oder Werkzeugschleifer. Verkauft werden soll die gesamte Betriebsausstattung sowie der Kundenstamm. Die Produktionshalle, Sozialräume und Büro mit 320 Quadratmeter können angemietet werden. Geplant ist ein Übergabezeitraum von vier Jahren mit intensiver Einarbeitung. Die Rechtsform unseres Betriebes ist eine GmbH. Für diesen Zeitraum bieten wir die Aufnahme als Gesellschafter in die GmbH. **VS-EX-A-05/21**

Verkaufe mein profitables, durch mich 1987 gegründetes Transportunternehmen aus Altersgründen. Umsatz: 1,1 Million Euro (2020). Das Unternehmen ist durch Verträge voll ausgelastet (Nachtsprünge, Linienverkehre) mit WB und Sat-

tel, gutem Personal, Immobilie, Büro und Werkstatt (kann gemietet werden). Der Betrieb sollte aus Auftragsgründen an der A81 weitergeführt werden. **VS-EX-A-06/21**

Erfahrener Medizintechnikingenieur, technischer Betriebswirt und unternehmerisch erfolgreicher Geschäftsführer in der Medizintechnikbranche hat Interesse, sich im Rahmen einer Nachfolgeregelung in ein kleines/mittleres MedTech-Unternehmen einzukaufen beziehungsweise ganz zu übernehmen. Gewünschte Unternehmensgröße: 15 bis 100 Mitarbeitern. Aufgrund der bisher gewonnenen fachlichen Erfahrung (Entwicklung, QM&RA, Produktion, Vertrieb) kann er sich rasch einarbeiten und das bestehende Unternehmen weiter ausbauen. Die Art der Finanzierung ist variabel und soll gemeinsam mit den bisherigen Firmeninhabern abgestimmt werden. **VS-EX-N-03/21**

Als Spezialist im Bereich Unternehmensnachfolge suchen wir für zwei Family-Offices im süddeutschen Raum gut positionierte KMUs in der Region Schwarzwald-Baar-Heuberg und Zollernalb im produzierenden Bereich. Keine Einschränkung auf bestimmte Branchen. Dabei handelt es sich nicht um Heuschrecken, sondern um Gesellschaften, denen eine langfristige Investition und das Sichern der bestehenden Strukturen sehr wichtig ist! Sichern Sie sich jetzt Ihr Lebenswerk und nehmen Sie Kontakt mit uns auf! **VS-EX-N-04/21**

Als Spezialist im Bereich Unternehmensnachfolge suchen wir dringend für einen erfahrenen Diplom-Ingenieur (Fachrichtung: Elektrotechnik) und Diplom-Informatiker (Fachrichtung: Technische Informatik) ein Unternehmen im südlichen Baden-Württemberg zur Nachfolge oder zur Be-

teiligung. Unser Mandant verfügt über fundierte globale Führungserfahrung in der Elektronikindustrie und Automatisierungstechnik. Gesucht wird ein KMU in den Bereichen Elektrotechnik oder Medizintechnik. Gewünschte Unternehmensgröße: 15 bis 100 Mitarbeiter. Unser Mandant möchte sowohl die Räumlichkeiten als auch die Mitarbeiter übernehmen und würde sich über eine Einarbeitung durch den bisherigen Eigentümer freuen. Packen Sie es an und nehmen Sie Kontakt mit uns auf. **VS-EX-N-05/21**

Unternehmensnachfolge in einem Unternehmen mit technischer Ausrichtung aufgrund Altersaufgabe – zum Beispiel Produktionsunternehmen/Handwerksbetrieb im Bereich Fertigung, Maschinenbau, Spezial-Maschinenbau, Elektrotechnik, Elektronik, Automationstechnik, Medizintechnik et cetera gesucht. Oder: Dienstleister beziehungsweise Service-/Reparaturbetrieb – genauso im technischen/elektrischen/elektronischen Bereich, Mitarbeiter: circa 20 bis 60, Umsatz: drei bis acht Millionen Euro, nachhaltig profitabel, ein funktionierendes Businessmodell als Plattform für eine weitere Entwicklung des Unternehmens (kein Restrukturierungsfall), Seniorunternehmer sollte bereit sein, die Übergangsphase aktiv mitzugestalten. Auch danach längerfristige Zusammenarbeit beispielsweise im Beraterverhältnis vorstellbar. **VS-EX-N-06/21**

HANDELSVERTRETERBÖRSE

Suchen Handelsvertreter ohne Gebietsabgrenzung für unsere Desinfektionsmittel, dazu gehören auch Handspender, Desinfektionssäulen und verschiedene Vernebler. **VS-HV-01/21**

Mähgeräte zur Straßenunterhaltung

Für eine gute Sicht

In unserer Rubrik „Aus dem Südwesten“ stellen wir Produkte vor, die viele kennen, von denen aber wenige wissen, dass sie in der Region hergestellt werden. Diesmal: Auslegergeräte zum Mähen entlang von Straßen von Mulag aus Oppenau.

Am Straßenrand

Jetzt im Frühling sprießt das Gras, und bald mähen Unimogs und Traktoren von Kommunen und Straßenmeistereien wieder regelmäßig Grünstreifen entlang von Landstraßen und Autobahnen. So sorgen sie dafür, dass Auto- und Lkw-Fahrer eine gute Sicht haben und die Sicherheit im Straßenverkehr steigt. Viele der Mähgeräte, die dabei zum Einsatz kommen, stammen von der Mulag Fahrzeugwerk Heinz Wössner GmbH u. Co. KG aus dem Renchtal. Sie ist einer der zwei größten Anbieter in Deutschland. Die Mähgeräte bestehen aus einem Ausleger, der wie ein biegsamer Metallarm aussieht und auf dem Traktor oder Unimog aufgebaut wird, sowie einem Mähkopf, der an den Ausleger montiert wird. Mulag hat elf verschiedene Auslegertypen im Portfolio mit einer Reichweite von sechs bis neun Metern. Darunter sind Front- und Heckausleger sowie Kombinationsgeräte. Dazu kommen 25 verschiedene Arbeitsgeräte beispielsweise zum Mähen, für Wascharbeiten oder für die Gehölzpflege. Mulag verkauft circa 500 Einzel- und Kombinationsauslegergeräte pro Jahr, dazu kommt eine vierstellige Zahl an Arbeitsgeräten.

Hohe Fertigungstiefe

Aus massiven Stahlplatten und anderen Teilen brennen, fräsen oder sägen die Mitarbeiter im Werk I in Bad Peterstal die Teile für die Auslegergeräte oder schweißen sie heraus. Danach werden sie ins Werk II nach Oppenau gebracht. Dort lackieren die Beschäftigten die Teile, montieren diese und ziehen hydraulische Schläuche sowie Kabel und weitere elektrische und elektronische Komponenten ein. Außerdem programmieren und montieren sie die Gerätesteuerung, die später in die Fahrerkabine eingebaut wird. Nach der Qualitätskontrolle werden die Auslegergeräte an die Kunden in ganz Europa, vor allem in Deutschland, Österreich und der Schweiz, geliefert. Darunter sind Straßen- und Autobahnmeistereien oder deren Beschaffungsstellen, Städte und Gemeinden sowie Lohnunternehmen, die für diese arbeiten.

Zwei Standbeine

Mulag ist ein in dritter Generation geführtes Familienunternehmen. Gegründet wurde es im Jahr 1953 in Bad Peterstal mit dem Schwerpunkt auf drei- und vierrädrigen Lastenfahrzeugen für die Landwirtschaft. Diese entwickelten die Mitarbeiter nach und nach zu Fahrzeugen fürs Flughafenvorfeld weiter, die Mulag seit 1964 baut. Im Jahr 1972 kamen Geräte mit Auslegern zum Mähen der Grünstreifen neben Straßen, zur Gehölzpflege und zum Waschen von Schildern und Tunneln hinzu. 2019 erwirtschaftete Mulag mit beiden Geschäftsbereichen etwa jeweils die Hälfte des Umsatzes. Das hat sich 2020 coronabedingt geändert: Wegen der Pandemie brach die Nachfrage nach Flughafenfahrzeugen stark ein. Das lag vor allem an fast kompletten Stillstand des Passagierflugverkehrs. Aufgefangen wurde dies zum Teil durch die Nachfrage von Logistikkunden wie Fraport und DHL – deren Güterverkehr stieg zum Beispiel wegen Impfstoff- und Schutzmaskenlieferungen. Der Bereich Straßenunterhaltung lief 2020 beinahe auf Vorjahresniveau. Umsatzzahlen nennt Mulag nicht. An den beiden Standorten in Bad Peterstal und Oppenau (der Standort wurde 1980 gebaut und ist seitdem Firmensitz) sind 326 Mitarbeiter beschäftigt, darunter 32 Azubis. Ein Teil der Belegschaft ist coronabedingt in Kurzarbeit. Geplant ist ein weiterer Standort in Appenweier. Dessen Bau soll nach dem Ende der Coronakrise beginnen. **mae**

