



Hiergeblieben!

Wie Unternehmen Fachkräfte sichern



10

Erfolgreich
IHK ehrt
Fortbildungsabsolventen

» Seite 10

Ideenreich
Circularity Scouts für
mehr Nachhaltigkeit

» Seite 14

Zahlreich
Region präsentiert sich
bei der EXPO REAL

» Seite 46

FÜR BESSER- WISSER

Industrie- und Handelskammer
Aachen



Der Newsletter der IHK Aachen –
alles auf einen Blick!

Jetzt kostenfrei
anmelden:
[www.ihk.de/aachen/
newsletter](http://www.ihk.de/aachen/newsletter)



www.ihk.de/aachen/newsletter

Foto: ©Jeremy - stock.adobe.com

Auf zum nächsten Match(ing)!

Die Sicherung von Fachkräften beginnt nicht erst morgen, sondern schon heute – und zwar bei der Ausbildung. Im Ausbildungsjahr 2024/25 wurden im IHK-Bezirk Aachen 3.022 neue Ausbildungsverhältnisse eingetragen, was im Vergleich zum Vorjahr nahezu stabil ist, mit einem minimalen Rückgang von 1,1 Prozent. Angesichts des demografischen Wandels kann man das als Erfolg werten. Weiten wir den Blickwinkel, sieht die Situation allerdings anders aus: In NRW waren Stand

Juni 2024 noch 35.002 Bewerberinnen und Bewerber ohne Ausbildungsplatz, während 47.548 Ausbildungsplätze unbesetzt blieben. Demnach findet nicht zusammen, was dringend zusammenfinden sollte.

Als Unternehmerinnen und Unternehmer hilft es uns wenig, sich darüber zu beklagen, dass die Qualität der Bewerberinnen und Bewerber stetig sinkt. Hierfür kann man vieles verantwortlich machen: das Bildungssystem, die Elternhäuser, die sozialen Medien. Nur bringt uns das kein Stück voran.

Wenn wir Auszubildende für uns gewinnen wollen, müssen wir mit denen arbeiten, die wir haben. Das heißt vielleicht, Ansprüche zurückzuschrauben. Vor allem heißt es aber, sich zu bewegen. Um dorthin zu gehen, wo die

jungen Menschen sind. Und wo sind die jungen Menschen? Auf TikTok, auf Instagram, bei YouTube, in Sportarenen und bei Konzerten zum Beispiel. Und genau da müssen wir Unternehmen hin, wenn wir sie erreichen und für uns gewinnen wollen.

Warum nicht mal beim nächsten Heimspiel einen Bus vors Stadion stellen und Ad-hoc-Bewerbungsgespräche anbieten? Warum nicht auf TikTok eine Kampagne fahren, die die eigenen Ausbildungsplätze bewirbt? Es gibt Unternehmen, die das tun – mit Erfolg. Natürlich ist so etwas nicht umsonst zu haben. Kleineren Unternehmen kann es helfen, im Verbund zu arbeiten. Bei der Bereitstellung von Werbematerial aus der bundesweiten Imagekampagne #könnenlernen hilft gerne die IHK.

Grundsätzlich erkennen wir, dass Fachkräfte zu gewinnen auch bedeutet, zu investieren. Und damit aus Gewonnen nicht nach der Ausbildung gleich wieder Zerronnen wird, ist es sinnvoll, ebenso zu investieren, um die Menschen langfristig an unsere Unternehmen zu binden. Gratis-Wasser und Obstkörbe sind gut, individuelle Entwicklungschancen, sinnstiftende Aufgaben und Zeit für Fort- und Weiterbildungen sowie für die Familie sind besser.

Fachkräfte zu gewinnen und an sich zu binden, ist aufwendiger geworden als je zuvor. Doch am Ende ist es nichts anderes als eine Investition in die Zukunft des eigenen Unternehmens – sie zahlt sich aus.



Foto: IHK Aachen

Gisela Kohl-Vogel
Präsidentin der Industrie-
und Handelskammer Aachen

TITELTHEMA • HIERGEBLIEBEN! WIE FIRMAN ARBEITSKRÄFTE SICHERN



Foto: Fokusiert - stock.adobe.com

Fachkräftesicherung – Die Zukunft unserer Wirtschaft

Die Sicherung von Fachkräften ist eine der größten Herausforderungen unserer Zeit. In einer Welt, die sich rasant verändert und in der technologische Innovationen den Takt angeben, ist es unerlässlich, dass Unternehmen nicht nur die besten Talente anziehen, sondern diese auch langfristig binden und weiterentwickeln. In dieser Ausgabe widmen wir uns daher besonders dem Thema Fachkräftesicherung. Wir beleuchten Trends und Strategien, die Unternehmen dabei unterstützen, ihre Belegschaft zukunftssicher zu machen. Von gezielten Weiterbildungsprogrammen bis hin zu Maßnahmen zur Mitarbeiterbindung – wir bieten Ihnen wertvolle Einblicke und praxisnahe Tipps (Seiten 16 bis 43).

Doch wir möchten nicht nur informieren, sondern auch Ihre Meinung hören. Deshalb liegt dieser Ausgabe ein Brief mit einem QR-Code bei, der Sie zu einer forsa-Leserbefragung führt. Ihre Teilnahme ist uns sehr wichtig, denn nur durch Ihr Feedback können wir unser Magazin stetig verbessern und auf Ihre Bedürfnisse zuschneiden.

Als kleines Dankeschön verlosen wir unter den Teilnehmerinnen und Teilnehmern Weiterbildungs-Gutscheine. Nutzen Sie diese Chance, um Ihre Fähigkeiten weiter auszubauen und sich für die Herausforderungen der Zukunft zu rüsten.



Wir freuen uns auf Ihre Teilnahme und wünschen Ihnen viel Freude beim Lesen dieser Ausgabe.

Heike S. Horres

Die Wirtschaftlichen Nachrichten
im Internet: www.ihk.de/aachen

Foto: adobestock.com/EIshad_Karimov



Foto: Heiga Hermanns

Eröffnet

Im Brainergy Park in Jülich hat das neue Startup Village seinen Betrieb aufgenommen. Zum Auftakt sind fünf Unternehmen eingezogen, die – so hoffen es die Macher und Partner – in den nächsten Jahren noch viele innovative Nachfolger haben werden.

► Seite 51



Foto: AGIT mbH

Gefeiert

Nach intensiver Planungszeit wurde nun der Beginn des AGIT-Neubaus auf dem Campus Melaten mit dem symbolischen Spatenstich gefeiert. Die Eröffnung ist für Dezember 2025 geplant.

► Seite 52



Foto: Galina - stock.adobe.com

Gesichert

Wie Fachkräftesicherung gelingen kann, vermittelt Dr. Jürgen Albers und sein Team im Online-Zertifikatslehrgang „Experte/Expertin für Fachkräftesicherung (IHK)“.

► Seite 70



Alt... hergebracht

Das stand vor 50 Jahren in den „Wirtschaftlichen Nachrichten“



Besen ohne Borsten

► „Eisenhaltige Luft“ bedeutet Lebensgefahr – das weiß jeder Kriegsteilnehmer. Aber auch „eisenhaltige Fußböden“ sollte man (Achtung – Stilblüte:) nicht auf die leichte Schulter nehmen. Herumliegende Metallteile wie Nägel, Reißzwecken, Nadeln, Drehspäne, spitze und kantige Metallabfälle können üble Verletzungen verursachen, und zwar nicht nur an den Füßen (dagegen gibt es Sicherheitsschuhe, die aber wiederum nicht von jedem getragen werden, der Werkshalle oder Fabrikhof betritt), sondern z. B. bei einem Sturz auch an den Händen oder edleren Körperteilen. „Magnetofix“ räumt mit solchen Gefahrenquellen auf. Es handelt sich dabei um einen Dauermagneten am Stiel und auf Rollen mit 75 cm Arbeitsbreite, der zuverlässig alles auflieft, was auf Magnetkraft reagiert. Betätigt man einen Fußhebel, läßt er das Sammelsurium am gewünschten Platz fallen. Sollen bestimmte Stoffe oder Kleinteile herausgesucht werden, fährt man das Gerät zuvor auf einen Bogen Papier.



ZAHL DES MONATS



Foto: ThomasEMWE – stock.adobe.com

534

Start-up-Neugründungen wurden 2023 in NRW gezählt. Die große Mehrheit der Gründerinnen und Gründer aus Nordrhein-Westfalen bewerten die Bedingungen für Start-ups im Land sehr positiv. Ein besonderes Augenmerk des NRW-Start-up-Reports liegt auf dem Thema Female Entrepreneurship. Im Jahr 2023 haben 18 Prozent aller Gründungen in Nordrhein-Westfalen eine Frau als Gründerin oder Geschäftsführerin, was einen leichten Anstieg gegenüber dem Vorjahr bedeutet. Die größten Herausforderungen sehen die Befragten aber nach wie vor beim Zugang zu Kapital, der Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder dem Aufbau von passenden Netzwerken. Wirtschafts- und Klimaschutzministerin Mona Neubaur sagt: „Die Ergebnisse der NRW Start-up-Reports zeigen, dass Nordrhein-Westfalen sich in den letzten Jahren zu einem der führenden Start-up-Standorte in Deutschland entwickelt hat. Diese positive Entwicklung ist ein tolles Signal, denn die Dynamik und Innovationskraft unserer Start-ups sind für die wirtschaftliche Zukunft Nordrhein-Westfalens von entscheidender Bedeutung.“

Quelle: NRW Start-up-Report

Jetzt anmelden: Nächstes Azubi-Speed-Dating der IHK Aachen im Frühjahr

► „Unternehmer trifft Azubi“ – unter diesem Motto veranstaltet die IHK Aachen gemeinsam mit der Agentur für Arbeit Aachen-Düren, der Agentur für Arbeit Euskirchen und dem Kreis Euskirchen im Frühjahr 2025 wieder ein Azubi-Speed-Dating. Unternehmen, die auf der Suche nach geeigneten Auszubildenden sind, haben beim Azubi-Speed-Dating „Speed Aix“ die Gelegenheit, mit rund zwölf potenziellen Auszubildenden zu sprechen. Jede Bewerberin und jeder Bewerber hat zehn Minuten Zeit, ein Unternehmen von ihren oder seinen Qualitäten zu überzeugen. Dann kommt die oder der nächste zum Zuge. Eingeladen sind Ausbildungsbetriebe der IHK Aachen, die über diesen Weg mit potenziellen Auszubildenden in Kontakt treten möchten. 2025 wird ein Azubi-Speed-Dating an folgenden Orten angeboten: Mittwoch, 12. März, Berufskolleg Kaufmännische Schulen des Kreises Düren, Mittwoch, 19. März: Industrie- und Handelskammer Aachen, Mittwoch, 26. März, Berufskolleg Geilenkirchen und Donnerstag, 10. April, Kreishaus Euskirchen. Die Veranstaltungen beginnen jeweils um 14 Uhr und enden gegen 17 Uhr. Eine Anmeldung für die verschiedenen Standorte für Unternehmen ist unter www.speed-aix.de möglich.

i IHK-Ansprechpartner:
Michael Arth
Tel.: 0241 4460-218
michael.arth@aachen.ihk.de

@ www.speed-aix.de

IN WELCHER AUSBILDUNG WIRST DU #KÖNNENLERNEN?



Infos unter:
www.speed-aix.de



In 10 Minuten zum Ausbildungsplatz.
Azubi-Speed-Dating 2025

<p>Region Düren: Mittwoch, 12. März Berufskolleg Kaufmännische Schulen des Kreises Düren</p>	<p>Region Heinsberg: Mittwoch, 26. März Berufskolleg EST Geilenkirchen</p>
<p>Region Aachen: Mittwoch, 19. März Industrie- und Handelskammer Aachen</p>	<p>Region Euskirchen: Donnerstag, 10. April Kreishaus Euskirchen</p>

Foto: IHK Aachen

DA BIST DU JA!



Meron, 5 Jahre



Viele Kinder wie Meron suchen Hilfe.

WERDE
PATE!



WORLDVISION.DE



Innovationswettbewerb TOP 100 sucht Erfolgsgeschichten aus dem Mittelstand

► Der Begriff „Hidden Champion“ entbehrt nicht einer gewissen Tragik: Da sind Unternehmen, die Technologie- und oft auch Weltmarktführer sind, die interessante Arbeitsplätze und wertvolle Entwicklungsmöglichkeiten bieten – und niemand kennt sie außerhalb ihrer Region oder Branche. Der Innovationswettbewerb TOP 100 bietet deshalb innovationsstarken Firmen und ihren Erfolgsgeschichten seit mehr als 30 Jahren eine Bühne. Interessierte Unternehmen können sich bis zum 31. Oktober unter www.top.de für die neue Runde anmelden. Für Chancengleichheit unter den Bewerbern sorgt die Einteilung in drei Größen-

klassen: A (bis 50 Mitarbeiter), B (51 bis 200 Mitarbeiter) und C (mehr als 200 Mitarbeiter). Die TOP 100 des Jahres 2025 werden am 1. Februar 2025 öffentlich bekannt gegeben. Die persönliche Ehrung durch Ranga Yogeshwar findet auf der TOP 100-Preisverleihung im Rahmen des Deutschen Mittelstands-Summit am 27. Juni 2025 in Mainz statt.



Foto: Innovationswettbewerb TOP 100

Labtour für Unternehmen: Institut für Textiltechnik nimmt Mensch-Maschine-Interaktion in den Fokus

► Mit der fortschreitenden Digitalisierung und Automatisierung wird die Mensch-Maschine-Interaktion immer wichtiger. Bei der kostenfreien Tour durch den Showroom am Institut für Textiltechnik der RWTH Aachen University am 22. Oktober, 10 bis 13 Uhr, erhalten Unternehmen Einblicke in die neuesten Entwicklungen und Ansätze, um die Zusammenarbeit von Mensch und Maschine zu optimieren. Im Fokus stehen die Themenbereiche „Interaktion mit autonomen Robotern in der Produktion“, „AI Powered Work Safety Inspection“ sowie „Ergonomie Analyse im virtuellen Raum“. Die Veranstaltung bietet zudem eine Plattform zum Austausch, bei dem die Gäste ihre Erfahrungen und

Perspektiven zur Mensch-Maschine-Interaktion teilen können. Die Labtour endet mit einer offenen Diskussion und einem Imbiss, bei der die vorgestellten Konzepte und deren Anwendungspotenziale kritisch beleuchtet werden. Die Veranstaltung wird in Kooperation mit dem Mittelstand-Digital Zentrum Smarte Kreisläufe durchgeführt, das zu Mittelstand-Digital gehört. Mit Mittelstand-Digital unterstützt das Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz die Digitalisierung in kleinen und mittleren Unternehmen und dem Handwerk.



www.digitalzentrum-smarte-kreislaeufe.de/veranstaltungen/reader/labtour-nahtlose-zusammenarbeit-mensch-maschine-interaktion-im-fokus.html

„Auf der Spur: Chancen durch Bildung“: Qualifizierungsagenten beraten Unternehmen im Rheinischen Revier

► Der Strukturwandel schreitet voran und die betroffenen Betriebe stehen vor großen Veränderungen. Über 100.000 Menschen im Rheinischen Revier verfügen über keine formelle Berufsausbildung. Das Projekt „Auf der Spur: Chancen durch Bildung – Qualifizierungsagenten im Rheinischen Revier“ der Otto Benecke Stiftung e. V. (OBS) hat es sich zur Aufgabe gemacht, aufsuchende Gruppenberatungen und individuelle Potenzialanalysen durchzuführen und in passgenaue Weiterbildungsmaßnahmen zu vermitteln. Es werden gezielt betroffene Unternehmen sowie Vereine und Verbände angesprochen. So sollen Mitarbeitende für Qualifizierungs-



Logo: Otto Benecke Stiftung e. V.

maßnahmen gewonnen und ihnen geeignete Wege aufgezeigt werden. Die Herausforderung bestehe darin, den Beschäftigten in Helferpositionen durch Anpassungsqualifizierungen und den Erwerb von Berufsabschlüssen einen sicheren Arbeitsplatz zu bieten. Gleichzeitig soll der Strukturwandel in den Branchen im Auge behalten werden. Die OBS arbeitet bereits seit 60 Jahren im Bereich Integration und Qualifikation. Das Team von neun Qualifizierungsberatern ist an sechs Standorten im Rheinischen Revier vertreten, unter anderem in der Städteregion Aachen, im Kreis Düren und im Kreis Heinsberg.



Leserreisen

Gehen Sie mit uns auf Reisen:

aachener-zeitung.de/leserreisen





Foto: cargo bike

Unternehmen steigen aufs Lastenrad

Mit dem Programm „Flottes Gewerbe“ wird in Aachen der gewerbliche Einsatz von E-Lastenrädern gefördert. Jetzt wurde die erste Runde erfolgreich abgeschlossen.

VON ANJA NOLTE

Schneller, entspannter und umweltschonend in die Innenstadt: Das Projekt „Flottes Gewerbe“ fördert mit lokalen Info- und Testangeboten die Verbreitung von E-Lastenrädern im Wirtschaftsverkehr. Die erste Runde in Aachen wurde erfolgreich abgeschlossen und zeigt: Die Ergänzung der Unternehmensflotte um ein E-Lastenrad bringt zahlreiche Vorteile mit sich. Staus können umfahren werden, die Parkplatzsuche

gestaltet sich leichter und auch Auszubildende oder Mitarbeitende ohne Führerschein sind mit dem Lastenrad mobil. Hinzu kommen die Aspekte Nachhaltigkeit, Gesundheit, Kostenersparnis und eine positive Außenwirkung.

„Lastenräder haben das Potenzial, einige – natürlich nicht alle – gewerbliche Pkw- oder Transporter-Fahrten im Stadtgebiet zu ersetzen und können so einen Beitrag zum Klimaschutz leisten“, betont auch Stadtbaurätin Frauke Burgdorff. Mit dem Projekt bietet die

Stadt den Unternehmen die Möglichkeit, verschiedene Lastenräder unverbindlich zu testen und das richtige Lastenrad für die eigenen Anforderungen zu finden. Fünf Wochen lang haben acht Betriebe gewerbliche E-Lastenräder getestet, darunter auch die 4 traffic SET GmbH. „Unsere Erfahrungen waren durchgehend positiv“, sagt Henric Breuer, Geschäftsführer des IT-Unternehmens an der Ottostraße. „Das Lastenrad hat uns alle Pkw-Fahrten in der Innenstadt erspart, die wir sonst beispielsweise mit Cambio zurückgelegt hätten, um Montagearbeiten für Forschungs- und Indus-

triebprojekte durchzuführen und das Werkzeug und die Sensoren zu transportieren. Dadurch waren wir beispielsweise nicht mehr auf Ausleihfristen angewiesen.“ Für innerstädtische und regionale Montagearbeiten versucht das achtköpfige Team nun, Möglichkeiten zu finden, um ein Lastenrad zu finanzieren oder Initiativen von der Stadt zu nutzen.

Mutmacher für andere

„Ich bin überzeugt davon, dass die Unternehmen wichtige Erfahrungen gesammelt haben und als Pioniere vorgehen. Das macht anderen Mut, ein Lastenrad als Ergänzung zum Fuhrpark zu nutzen, um schneller in die Innenstadt zu kommen“, erläutert Stadtbaurätin Burgdorff und betont: „Für die Unternehmen ist das Projekt auch ein Impuls, um ihre Attraktivität für junge Mitarbeitende zu stärken, daher ist flottes Gewerbe kein Projekt fürs Schaufenster, sondern für die betriebliche Praxis.“ Diese Erfahrung bestätigt Sophia Klinckwort von der Seilworx GmbH, ein Industrielletter-Unternehmen, das verschiedene Handwerkerjobs in der Höhe durchführt: „Das Lastenrad hat uns ermöglicht, kleinere Baustellen in der Stadt zu besichtigen und Material sowie Mitarbeitende zum Einsatzort zu

bringen. Mit dem Auto müssen wir meistens sehr weit von der Baustelle entfernt parken und das Material selbst hintragen: Klettertaschen mit Ausrüstung, Seilen und Anschlägen und das Material für den anschließenden Handwerksjob am Gebäude. Vorher mussten wir Jobs in der Innenstadt teilweise absagen, weil wir den Zugang nicht hatten.“ Dass nun ein E-Lastenrad angeschafft werden soll, stehe fest, sagt Klinckwort. „Unsere Mitarbeitenden sind alle sportlich aktiv und würden sich daher auch freuen, mal mit dem Rad zu einem Kunden zu fahren. Außerdem haben wir eine Solarzelle auf dem Firmengelände an der Eifelstraße, sodass ein Lastenrad auch nachhaltig geladen werden könnte.“

„Diese Form der Mobilität wird sich durchsetzen, wir haben zu viel Verkehr auf den Straßen. Es ist eine Erweiterung, die nicht zu stoppen ist. Wir verkaufen seit 19 Jahren Lastenräder – anfangs war es hauptsächlich etwas für Idealisten und Familien, mittlerweile ist es bei den Unternehmen angekommen“, berichtet Pitt Wagner von der VELO - Räder die bewegen GmbH. „Es gibt verschiedene E-Lastenrad-Modelle, die die unterschiedlichsten Ansprüche seitens der Betriebe erfüllen können. Es

lässt sich beispielsweise Werbung für das Unternehmen prominent auf die Lastenräder anbringen.“ „Ich bin noch nie so oft auf ein Gefährt angesprochen worden, wie in den letzten Wochen“, erzählt auch Wolfgang Wynands, Geschäftsführer des Malerbetriebs W. Wynands GmbH & Co. KG am Grünen Weg. „Ich habe durch die Nutzung des Lastenrads 20 bis 30 Prozent der Verbrennerfahrten einsparen können. Für mich bedeutet das Lastenrad eine nachhaltige, entspannende und zeitgewinnende Fortbewegungsmöglichkeit.“ Ob Handwerk, Lieferdienst oder Stadtreinigung – für nahezu jedes Unternehmen und jedes Transportgut gibt es ein passendes Lastenrad. Wer die Möglichkeit ausprobieren möchte, kann sich derzeit unter www.lastenradtest.de zum Lastenrad-Testprojekt „Ich entlaste Städte 2“ informieren. Teilnehmende Unternehmen erhalten aus einem Pool von 45 Fahrzeugen Elektro-Lastenräder und Leichtelektromobile, um diese bis zu zwölf Monate lang in der Praxis einzusetzen. Die dabei gewonnenen Erfahrungen und Erkenntnisse werden vom DLR-Institut für Verkehrsforschung ausgewertet. ■

@ www.lastenradtest.de



Foto: IHK Aachen

Bei dem Projekt „Flottes Gewerbe“ haben acht Unternehmen über mehrere Wochen Lastenträger für innerstädtische Wirtschaftsverkehre nutzen können.

Erfolgreicher Abschluss: IHK ehrt 117 Fortbildungsabsolventen



Foto: Andreas Schmitter

Herzlichen Glückwunsch: Im Rahmen einer Feierstunde wurden Absolventinnen und Absolventen der IHK-Fortbildungen geehrt.

Ausgezeichnet qualifiziert: 117 Absolventinnen und Absolventen haben bei der IHK Aachen erfolgreich ihre Fortbildungsprüfung gemeistert und sind nun #ihkgeprüft. Die Abschlüsse befinden sich auf dem Niveau von akademischen Bachelor- und Masterabschlüssen. Geehrt wurden die Teilnehmenden von Olrik Müller, alternierender Vorsitzender des Berufsbildungsausschusses der IHK Aachen. Er überreichte ihnen im

Rahmen einer Feierstunde die Urkunden und gratulierte herzlich zu ihren Abschlüssen.

„Fortbildung bedeutet mehr als nur den Wunsch nach einem höheren Gehalt. Unsere Absolventinnen und Absolventen sind aus Überzeugung und Ehrgeiz motiviert. Dies beweisen sie durch gute Ergebnisse und eine hohe Erfolgsquote“, betont Olrik Müller.

„Trotz – oder gerade wegen – der anspruchsvollen Anforderungen, die an sie gestellt wurden, plant über die Hälfte von ihnen weitere Fortbildungen, da sie sich nicht nur fachlich, sondern auch persönlich weiterentwickelt haben. Damit zeigen sie nicht nur ihr Engagement, sondern auch, wie wichtig kontinuierliche Weiterbildung für die persönliche und berufliche Entwicklung ist“, schließt Olrik Müller. ■

Absicherung und Finanzierung von Auslandsgeschäften

Am Mittwoch, 6. November 2024, von 10 bis 12 Uhr, bietet die IHK Aachen ein kostenfreies Webinar zu Exportkredit- und Investitionsgarantien der Bundesregierung an. Es referieren Eva Stupp von der Euler Hermes Aktiengesellschaft und Herwig Maaßen von der PwC Deutschland. Exportkreditgarantien schützen deutsche Exporteure vor wirtschaftlichen und politischen Risiken. Die Investitionsgarantien hingegen schützen deutsche Direktinvestitionen im Ausland gegen politische Risiken. In dem Webinar werden beide Finanzierungsmöglichkeiten in ihren Grundzügen und aktuellen Entwicklungen präsentiert, die Neuerungen der Klimastrategie vorgestellt sowie über die

Unterstützung beim Wiederaufbau in der Ukraine informiert. Im Anschluss an das Webinar besteht die Möglichkeit, Einzelberatungen zu nutzen.

@ www.aachen.ihk.de (Dok.-Nr. 15900)

i IHK-Ansprechpartnerin:
Andrea Müller
Tel.: 0241 4460-487
andrea.mueller@aachen.ihk.de



Digitale Tools im Export- und Importgeschäft

Die IHK Aachen bietet am 18., 20. und 25. November jeweils um 10 Uhr eine kostenfreie Webinar-Reihe zum Thema „Digitale Tools im Export- und Importgeschäft“ an. Referenten sind Annkathrin Bielak, Hauptzollamt Aachen, Kolja Mendel, Mendel-Verlag und Volker Müller. Die Veranstaltungsdauer beträgt 60 Minuten. Insbesondere beim Export und Import von Waren sind zahlreiche Vorschriften einzuhalten. Diese können inzwischen sehr gut online recherchiert werden. In der Webinar-Reihe werden die Datenbanken „EZT-online“, „access2markets“ und „wup-online“ des Zolls und der Europäischen Kommission vorgestellt. Anhand von praktischen Beispielen wird erläutert, wie die

jeweiligen Datenbanken genutzt werden können und welche Informationen sich zielorientiert recherchieren lassen. Eine Anmeldung zu den jeweiligen Webinaren ist einzeln möglich.

@ www.aachen.ihk.de (Dok.-Nr. 5585900)

i IHK-Ansprechpartnerin:
Andrea Müller
Tel.: 0241 4460-487
andrea.mueller@aachen.ihk.de

Prüfungstermine im Frühjahr 2025 für kaufmännische und gewerblich-technische Auszubildende

Die schriftliche Zwischenprüfung und die Abschlussprüfung Teil 1 im kaufmännischen Bereich findet am 25. März 2025 sowie die Abschlussprüfung Teil 1 der Kaufleute für Büromanagement am 27. und 28. März 2025 statt. Die digitale Zwischenprüfung findet für einige ausgewählte Berufe am 24. März 2025 statt. Im gewerblich-technischen Bereich finden die Zwischenprüfungen und die Abschlussprüfungen Teil 1 am

18. und 19. März 2025 statt. Hierzu werden den Ausbildungsbetrieben im Oktober Aufforderungs- beziehungsweise Anmeldeschreiben mit den Namen der für die Prüfungen vorgesehenen Auszubildenden zugesandt. Eine ausdrückliche Anmeldung ist nur bei der Abschlussprüfung Teil 1 erforderlich. Bei der Zwischenprüfung sind der IHK lediglich Änderungen mitzuteilen.

Ernennung von Handelsrichtern

Auf Vorschlag der Industrie- und Handelskammer Aachen hat der Präsident des Oberlandesgerichts Köln Dr. Stephan Wollgarten, WOTAX Steuerberatungsgesellschaft mbH - Steuerberatungsgesellschaft -, für fünf Jahre zum Handelsrichter ernannt. Ebenfalls auf Vorschlag der Industrie- und Handelskammer hat der Präsident des Oberlandesgerichts Köln Georg Axmacher für weitere fünf Jahre in seinem Amt als Handelsrichter bestätigt.

VALERES



building your future



Seit 30 Jahren ist VALERES Industriebau GmbH der Spezialist für die Erstellung von industriell sowie gewerblich genutzten **schlüsselfertigen Gebäuden** für klein- und mittelständische Unternehmen.

Von der ersten Entwurfsskizze bis zur Fertigstellung Ihrer Gewerbeimmobilie ist VALERES Ihr Ansprechpartner.



Wir machen es einfach!

VALERES Industriebau GmbH • Karl-Carstens-Straße 11 • tel. +49 (0) 2405-44 96 0 • fax +49 (0) 2405-938 23 • info@valeres.de • www.valeres.de



IHK Aachen informiert Betriebe über das neue Fachkräfteeinwanderungsgesetz

Das neue Fachkräfteeinwanderungsgesetz gilt als eines der wichtigsten Gesetze in Richtung Fachkräftesicherung. Nun ist es in Kraft getreten. Aber was steht eigentlich drin? Welche Wege der Fachkräfteeinwanderung werden eröffnet? Und wie wird es umgesetzt? Die IHK Aachen informiert am Donnerstag, 21. November, von 16 bis 19 Uhr an der Theaterstraße 6 - 10 über die Neuerungen. Neben einem fachlichen Input haben Teilnehmende die Möglichkeit, sich mit Experten rund um den Themenkomplex auszutauschen. Darüber hinaus berichten Unter-

nehmer aus unserer Region über ihre bisherigen Erfahrungen bei der Umsetzung der Fachkräfteeinwanderung aus Drittstaaten. Die Veranstaltung ist kostenfrei. Eine Anmeldung ist online unter www.aachen.ihk.de (Dok.-Nr.: 16520) möglich.



IHK-Ansprechpartnerin:
Kerstin Faßbender
Tel.: 0241 4460-206
kerstin.fassbender@aachen.ihk.de

Kostenfreie Webinare: Fachkräftesicherung durch Fachkräfte aus Drittstaaten

Die IHK Aachen bietet im Rahmen der IHK-Initiative Rheinland zwei Webinare zum Thema Fachkräftesicherung durch Fachkräfteeinwanderung an. Am 28. November geht es von 13 bis 14:30 Uhr um einen vertieften Einblick in die Reform und Weiterentwicklung des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes. Mit der „Anerkennungspartnerschaft“, dem Ausbau der „Regelung für Berufserfahrene“ und der „Chancenkarte“ sind neue Möglichkeiten für Unternehmen und Fachkräfte geschaffen worden. Diese werden grundlegend vorgestellt und Vor- und Nachteile betrachtet. Referentin ist Birgit van Tessel von IQ NRW – West Fachkräftenetzwerk & Informationszentrum für Fachkräfteeinwanderung. Eine Anmeldung ist online unter www.aachen.ihk.de (Dok.-Nr.: 16525) möglich. Am 12. Dezember geht es von 13 bis 14 Uhr um die „Sonderregelungen für Berufskraftfahrende aus Drittstaaten“. Im Rahmen

einer Sonderregelung können Berufskraftfahrende aus Staaten außerhalb der EU ohne Anerkennung eines Berufsabschlusses in Deutschland arbeiten. Aber welche Voraussetzungen müssen trotzdem erfüllt sein und welche Fristen eingehalten werden? Wie läuft das Verfahren für Berufskraftfahrende ab und welche Veränderungen gab es? Referentin ist Berenike Schauwinhold von IQ NRW – West Fachkräftenetzwerk & Informationszentrum für Fachkräfteeinwanderung. Eine Anmeldung ist online unter www.aachen.ihk.de (Dok.-Nr.: 16526) möglich.



IHK-Ansprechpartnerin:
Kerstin Faßbender
Tel.: 0241 4460-206
kerstin.fassbender@aachen.ihk.de

Webinarreihe: Entsendung ins Ausland – Belgien, Frankreich, Luxemburg und Niederlande

Bürokratische und rechtliche Vorgaben für Mitarbeiterentsendungen innerhalb der Europäischen Union bereiten Unternehmen häufig Schwierigkeiten. Die Regelungen und Meldeportale unterscheiden sich je nach Zielland. Neben Meldepflichten sind auch arbeits-, steuer- und sozialversicherungsrechtliche Aspekte zu beachten. Zeitgleich nimmt durch zunehmende Internationalisierung die grenzüberschreitende Dienstleistungserbringung zu. Daher bietet die IHK Aachen in einer Webinarreihe Unternehmen die Möglichkeit, sich allgemein über das Thema Entsendung und die jeweiligen Entsendevorschriften der Länder Belgien, Frankreich, Luxemburg und Niederlande zu informieren und mit Expertinnen und Experten ins Gespräch zu kommen. Den Anfang der Webinarreihe macht die AOK Rheinland/Hamburg mit einer allgemeinen Einführung ins Thema sowie versicherungsrechtlichen Fragestellungen. Darauf folgen einzelne Länderwebinare, die die besonderen Bestimmungen des Ziellandes genauer betrachten. Im Anschluss an die Vorträge der Expertinnen und Experten besteht jeweils die Möglich-

keit, Fragen zu stellen und ins Gespräch zu kommen.

Folgende Webinare werden angeboten:

- 4. November, 10 bis 12 Uhr: Allgemeine Einführung in die Entsendung
- 4. November, 13 bis 15 Uhr: Niederlande
- 5. November, 10 bis 12 Uhr: Belgien
- 5. November, 13 bis 15 Uhr: Luxemburg
- 12. November, 10 bis 12 Uhr: Frankreich



<https://www.ihk.de/aachen/international>



IHK-Ansprechpartnerin:
Karin Sterk
Tel.: 0241-4460-297
karin.sterk@aachen.ihk.de



Ist mein Unternehmen reif für ein digitales Update?

**Gemeinsam finden
wir die Antworten
für morgen.**

Mit kompetenter Beratung und Finanzierungs-
lösungen für die digitale Transformation.



Weil's um mehr als Geld geht.





Foto: Yannick Decker/
IHK Aachen

Sie freuen sich auf die spannende neue Aufgabe: die Auszubildenden des Projektes „Circularity Scouts“ mit ihren Mentoren.

FrISCHE Ideen für nachhaltige Wirtschaft

„Circularity Scouts“ der IHK
sollen die Kreislaufwirtschaft voranbringen

Mit dem Projekt „Circularity Scouts“ der IHK Aachen erhalten Auszubildende die Gelegenheit, die Prinzipien des zirkulären Wirtschaftens aktiv im Unternehmen zu gestalten.

Ziel des Projekts ist es, den Nachwuchs nicht nur theoretisch, sondern auch praktisch in die

zukunftsweisenden Themen der Kreislaufwirtschaft einzuführen und ihnen die Möglichkeit zu geben, ihre eigenen Ideen in realen Unternehmensprozessen umzusetzen. Denn: Abfälle zu minimieren und Ressourcen möglichst effizient zu nutzen, ist ein zentraler Aspekt nachhaltigen Wirtschaftens. „Zirkuläre Wertschöpfung ist das Fundament der

Wirtschaft von Morgen, und wir setzen alles daran, die Unternehmen in NRW auf diesem Weg mitzunehmen“, sagt Mona Neubaur, Ministerin für Wirtschaft, Industrie, Klimaschutz und Energie des Landes Nordrhein-Westfalen, die die IHK Aachen als Schirmfrau für das neue Projekt gewinnen konnte. „Junge Menschen mit frischen Ideen sind dabei von



unschätzbarem Wert. Indem wir sie als Innovatorinnen und Innovatoren in Unternehmen einbinden, profitieren alle: Die Unternehmen erhalten frischen Wind, unsere Gesellschaft rückt näher an die nachhaltige Transformation und die Auszubildenden wachsen in ihre Rollen als die Fachkräfte von Morgen hinein. Gemeinsam gestalten wir eine zukunftsfähige Wirtschaft, in der junge Talente entscheidend mitwirken.“

Kluge Köpfe für die Transformation

„Eine Produktion von linear auf zirkulär umzustellen, ist höchst komplex. Damit diese Transformation auch langfristig gelingt, benötigen die Unternehmen kluge junge Köpfe. Mit unserem neuen Angebot wollen wir den Unternehmen und deren Auszubildenden das nötige Rüstzeug dafür geben“, erklärt IHK-Hauptgeschäftsführer Michael F. Bayer.

Im Rahmen des Projektes entwickeln die Auszubildenden in Teams ein konkretes Praxisprojekt und erhalten weitere Schulungen, um die Prinzipien des zirkulären Wirtschaftens im Unternehmen integrieren zu können. Dabei sollen sie alle Phasen des Projektes eigenständig durchlaufen – von der Ideenfindung über die Planung bis hin zur Umsetzung.

Auszubildende leisten einen realen Beitrag

„Das Projekt „Circularity Scouts“ bietet unseren Auszubildenden die einmalige Chance, ihre Kreativität und Innovationskraft zu nutzen, um einen realen Beitrag zu unserer nachhaltigen Unternehmensstrategie zu leisten“, sagt Meike Jungbluth, Geschäftsführerin der Roskopf-Unternehmensgruppe mit Sitz in Aachen. „Durch die enge Zusammenarbeit in interdisziplinären Teams fördern wir

nicht nur ihre fachlichen und methodischen Kompetenzen, sondern stärken auch ihre Fähigkeit zur Problemlösung und zum kritischen Denken.“

Jedes Team wird von erfahrenen Mentoren begleitet, die ihnen mit Rat und Tat zur Seite stehen. Am Ende des Projektzeitraums werden die besten Ideen prämiert und die vielversprechendsten Lösungen in die Praxis überführt. Dies bietet den Auszubildenden nicht nur eine wertvolle Lernerfahrung, sondern auch die Chance, nachhaltig etwas im Unternehmen zu bewegen. Die Abschlussveranstaltung und Präsentation der konzipierten Projekte der „Circularity Scouts“ findet am 22. November 2024 in der IHK Aachen statt. ■



www.ihk.de/aachen/circularity-scout

**Mit einem Sprung
zum gesunden Betrieb**

**Gesunde
Mitarbeitende
kommen gerne
zur Arbeit**

Prof. Dr. Hans Jörg Hennecke, Hauptgeschäftsführer HANDWERK.NRW:
„Gesunde und zufriedene Mitarbeitende kommen gerne zur Arbeit und halten ihrem Betrieb länger die Treue. Betriebliche Gesundheitsförderung kann dabei helfen.“

Die BGF-Koordinierungsstelle Nordrhein-Westfalen ist Ihr erster Ansprechpartner, wenn es um BGF geht.

Kostet nix, bringt viel: Springen Sie jetzt!
www.bgf-koordinierungsstelle.de/nrw



BGF

Koordinierungsstelle
NORDRHEIN-WESTFALEN

**Jetzt
Beratungs-
anfrage
starten!**



Fachkräfte sichern durch Familienfreundlichkeit

Familie und Beruf:
Wie das Lasertechnik-Unternehmen nokra mit einer familienfreundlichen Arbeitspolitik bei den Mitarbeitenden punktet.

VON ANJA NOLTE

„Die Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf ist für uns selbstverständlich“, sagt Ute Wegener. Sie ist Personalleiterin bei der nokra Optische Prüftechnik und Automation GmbH in Baesweiler, die 1991 als Spin-off der Fraunhofer Institute für Lasertechnik (ILT) und für Produktionstechnologie (IPT) in Aachen gegründet wurde. Seit September 2023 ist nokra Mitglied im Kompetenznetzwerk „Familienfreundliche Unternehmen Ihrer Region“. „Im Rahmen von Recruiting-Maßnahmen sind wir auf das Netzwerk aufmerksam gemacht worden, weil Familienfreundlichkeit schon immer Teil unserer Unternehmenskultur ist. Bislang haben wir das aber kaum nach außen getragen.“ Dabei sind die internen Rückmeldungen durchweg positiv – und auch einen neuen Mitarbeiter habe nokra im letzten Jahr aufgrund der familienfreundlichen Arbeitspolitik gewinnen können: „Im Vorfeld hat der Bewerber ganz konkret danach gefragt.“

Das Maschinenbauunternehmen, das hochwertige Mess- und Prüfsysteme auf Basis von

Lasertechnologie für international agierende Stahl- und Aluminiumproduzenten sowie Automobilhersteller entwickelt, produziert und vertreibt, bietet individuelle Arbeitszeitmodelle in Voll- und Teilzeit, flexible Arbeitszeiten und hybride Arbeitsplatzmodelle sowie Elternzeit für Mütter und Väter. „Und wenn alle Stricke reißen, kommen die Kinder auch mal mit ins Büro“, sagt Wegener, die seit 2018 im Unternehmen tätig ist. „Wir machen über-

„Wir erfahren hier sehr viel Rückhalt, weil unser Geschäftsführer die Erfahrung mit ins Unternehmen gebracht hat, dass flexible Modelle und Familienzeit eine positive Auswirkung haben.“

*Ute Wegener,
Personalleiterin*

durchschnittlich viel und die Nachfrage ist dementsprechend hoch.“ Vor allem die Elternzeit der jungen Väter – in der Produktion und in der Software-Entwicklung arbeiten bislang fast ausschließlich Männer – gehe häufig über zwei oder drei Monate hinaus. Ein Mitarbeiter kommt jetzt im Oktober nach zehn Monaten Elternzeit zurück ins Unternehmen. „Die jungen Väter geben sich hier gegenseitig ein Beispiel und stellen fest, dass der Wiedereinstieg problemlos möglich ist. Es muss auch niemand Angst um seine Stelle haben.“ Der Kontakt während der Elternzeit reiße nicht ab, es gebe Rückkehrgespräche und auch Angebote zur Einarbeitung. „Auf diese Weise tragen wir als Unternehmen dazu bei, dass die Rollenverteilung aufgebrochen und die Care-Arbeit besser aufgeteilt wird.“ Auch der nokra-Geschäftsführer Günter Lauven, der 2014 als techni-



scher Leiter bei der nokra eintrat und zwei Jahre später die Geschäftsführung übernahm, habe bereits vor etwa 20 Jahren Elternzeit genommen – in einer Zeit, in der das durchaus noch unüblich war. „Wir erfahren hier sehr viel Rückhalt, weil unser Geschäftsführer die Erfahrung mit ins Unternehmen gebracht hat, dass flexible Modelle und Familienzeit eine positive Auswirkung haben“, erklärt Wegener.

Familienfreundliche Firmenpolitik

31 Prozent der 30-köpfigen Belegschaft arbeiten mit weniger als der vollen Wochenstundenzahl, und zwar aus verschiedenen Grün-



Foto: Heike Lachmann



Foto: Heike Lachmann

„Die Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf ist für uns selbstverständlich“, sagt Personalleiterin Ute Wegener.

den: von der Organisation der Kita-Zeiten über die Hausaufgabenbegleitung bei größeren Kindern bis hin zur Betreuung von pflegebedürftigen Eltern. „Diese reduzierten Zeiten

Anfang der 2000er-Jahre zog nokra nach Baesweiler. Heute ist der Hauptsitz im stetig wachsenden Gewerbegebiet Carl-Alexander-Park.

führen natürlich dazu, dass nicht immer alle gleichzeitig vor Ort sind. Wir haben aber eine Kernarbeitszeit vereinbart, in der eine Erreichbarkeit gewährleistet wird, damit eine Zusammenarbeit weiterhin möglich ist. Sonst werden die Reibungsverluste zu groß.“ Darüber hinaus sei die Gestaltung der Arbeitszeit aber sehr individuell. „Diese individuelle Flexibilität macht es attraktiv für unsere Mitarbeitenden, es ist ein echter Mehrwert“, betont Wegener. Als Personalleiterin erhalte sie häufig die Rückmeldung, dass es den Kolleginnen und Kollegen nach einer Änderung oder Reduzierung der Arbeitszeit besser geht und sie weni-

ger Druck und Stress haben. „Dadurch können sich die Mitarbeitenden in der Zeit, die sie im Unternehmen verbringen, viel besser auf die Arbeit konzentrieren und sind nicht schon mit den Gedanken bei den Herausforderungen, die das alltägliche Leben mit sich bringt.“

Letztlich komme eine familienfreundliche Arbeitspolitik nicht nur den Mitarbeitenden zugute, sondern auch ein Unternehmen profitiere davon, wenn die Arbeitszeit produktiv genutzt wird. „Mitarbeitende, die ihren Beruf mit ihrem Privatleben vereinbaren können, sind in der Regel motivierter, engagierter ▶

und vor allem sehr loyal. Wir haben kaum Fluktuation im Unternehmen“, berichtet sie.

Teilzeit in einer verantwortungsbewussten Tätigkeit

Anfang der 2000er-Jahre zog nokra von Aachen nach Baesweiler. Seit 2022 bietet eine neue, größere Gewerbefläche im Gewerbegebiet Carl-Alexander-Park mehr Platz für das geplante Wachstum. Als Mitglied im Kompetenznetzwerk „Familienfreundliche Unternehmen Ihrer Region“ möchte das Lasertechnik-Unternehmen nun seine familienfreundliche Arbeitspolitik und die offene Unternehmenskultur stärker nach außen tragen: „Familienfreundlichkeit trägt nicht nur zur Fachkräftesicherung bei, sondern kann auch für potenzielle Bewerber ausschlaggebend sein“, weiß Wegener. Letztes Jahr habe sich ein Konstrukteur gemeldet, der zwecks Kinderbetreuung von einer Vollzeit- zu einer Teilzeitstelle wechseln, aber weiterhin einer verantwortungsvollen, interessanten Tätigkeit nachgehen wollte. „Er berichtete, dass ihm aber genau das bei vielen Betrieben nicht angeboten worden sei“, erzählt Wegener. „Es ist aber durchaus möglich, höher qualifizierte, abwechslungsreiche Tätigkeiten in Teilzeit zu vergeben – es muss nur gut organisiert sein“, sagt sie. „Die anderen Mitarbeitenden müssen wissen, wer wann erreichbar ist. Dann ist die Arbeit planbar. Wenn das gut kommuniziert ist, dann wird es auch akzeptiert.“ Mittlerweile sei es üblich, dass sich die Arbeitszeiten verschieben können und man das Unternehmen ohne schlechtes Gewissen verlassen kann, während andere



Foto: Heike Luchmann

Nokra liefert laserbasierte Mess- und Prüfsysteme für den Einsatz in der Fertigung. Die Systeme messen und prüfen geometrische Merkmale wie Länge, Breite, Dicke, Profil, Form und Lage.

noch arbeiten. Natürlich sei es als kleines Unternehmen auch manchmal schwierig, Familienzeiten und dadurch Fehlzeiten schnell abzuf puffern oder eine Vertretung zu finden, „aber es wird ermöglicht“, bekräftigt Wegener und fügt hinzu: „Ohne die Solidarität der Kollegen wäre das so in der Form nicht machbar.“ Es herrsche bei nokra ein großes Verständnis füreinander: „Schließlich könnte jeder in diese Situation kommen – oder sie haben diese Phase schon hinter sich und wissen, wie es ist.“

Austauschen und vernetzen

Durch die Mitgliedschaft im Netzwerk für Familienfreundlichkeit könne das Hightech-Unternehmen nun sein Profil auf dem

Arbeitsmarkt schärfen und sich als attraktiver Arbeitgeber präsentieren. „Es gibt eine Reihe von Vorträgen zu verschiedenen Themen, wir können uns mit anderen Unternehmen austauschen und vernetzen und wir haben die Möglichkeit, uns auf Veranstaltungen mit einem kleinen Stand zu präsentieren, beispielsweise im Rahmen der Nacht der Unternehmen“, nennt Wegener ein paar der Vorteile, die das Kompetenznetzwerk mit sich bringt. Und in Zukunft? „Wir sind bereits sehr breit aufgestellt, aber immer offen für Vorschläge der Mitarbeitenden, die an uns herangetragen werden. Wichtig ist, dass wir unsere Maßnahmen aufrechterhalten und kommunizieren.“ ■

INFO

Kompetenznetzwerk „Familienfreundliche Unternehmen Ihrer Region“

Das Kompetenznetzwerk „Familienfreundliche Unternehmen Ihrer Region“ macht sich stark für ein familienfreundliches Arbeitsumfeld und unterstützt Unternehmen bei der Umsetzung einer vereinbarkeitsorientierten Personalpolitik. So leistet es einen wesentlichen Beitrag zur Fachkräftesicherung und zum Erhalt der Wachstums- und Innovationskraft der Unternehmen in der Region. Unterstützt wird die Arbeit von Partnern aus der Region Aachen, das sind in erster Linie die Kreise Düren, Euskirchen und Heinsberg sowie die Stadt

Aachen und die Städteregion Aachen, die IHK Aachen, die Handwerkskammer Aachen sowie die Agenturen für Arbeit Aachen-Düren und Brühl sowie die Jobcenter Städteregion Aachen, job-com Düren, EU-aktiv, Kreis Heinsberg, die Wirtschaftsförderungsgesellschaft für den Kreis Heinsberg mbH und der DGB Region NRW Süd-West. Die Geschäftsführung liegt beim Kompetenzzentrum Frau und Beruf Region Aachen. Es ist Teil der Landesinitiative „Frau und Wirtschaft“ des Ministeriums für Kinder, Jugend, Familie, Gleichstellung,

Flucht und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen. Beitreten kann jedes kleine und mittlere Unternehmen aus der Region, das eine Personalpolitik praktiziert oder anstrebt, die die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben fördert und unterstützt. Die Mitgliedschaft ist kostenfrei.

@ Katja Elisa Heßeler
Kompetenzzentrum
Frau und Beruf Region Aachen
Region Aachen Zweckverband
Tel.: 0241 927 8721-31
hesseler@regionaachen.de



Foto: © Scanrail – Fotolia.com



Foto: © Rido – Fotolia.com



Foto: © motorradcbr – Fotolia.com



Foto: © Alexander Rath – Fotolia.com

Patentrecht

Anzeigensonderversöffentlichung

Der „Opt-out“-Antrag und das Doppelschutzverbot

Mitte letzten Jahres ist das **Einheitliche Patentgericht (EPG)** gestartet und **zeitgleich das europäische Einheitspatent eingeführt worden**. Für die **Inhaber europäischer Patente stellte sich damals die Frage nach dem sog. „Opt-out“**. Mit der **Beantragung des Opt-out kann der Anmelder für jedes einzelne europäische Patent regeln, ob das EPG für dieses zuständig sein soll**. Mit der **Stellung des Antrags auf Opt-out wird die Zuständigkeit des EPG abbedungen**. Für **Einheitspatente ist das EPG zwingend ausschließlich zuständig**.

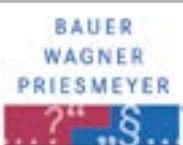
Neben dieser vordergründigen Bedeutung des Opt-out-Antrags gibt es noch einen weiteren wesentlichen Punkt zu beachten, der für die Anmeldestrategie für neue Patentanmeldungen ausschlaggebend sein kann. Mit der Einführung des Einheitspatents sind nämlich die Regeln für den sog. „Doppelschutz“

in Deutschland geändert worden. Das bisherige Verbot des Doppelschutzes - das heißt das Verbot des Schutzes einer Erfindung sowohl durch ein deutsches Patent als auch durch ein europäisches Patent - gilt nicht mehr für neue europäische Patente, für die kein Opt-out-Antrag gestellt wird. Für diese europäischen Patente ist somit das einheitliche Patentgericht zuständig. Wenngleich dies von manchen Anmelder aus verschiedenen Gründen - auch durchaus zurecht - als Nachteil angesehen wird, kann der bewirkte Vorteil des Wegfalls des Doppelschutzverbots diesen Nachteil ggf. wett machen.

Wenn das Doppelschutzverbot nämlich nicht greift, kann der Anmelder seine Erfindung sowohl durch ein deutsches als auch durch ein europäisches Patent in Deutschland schützen. Da für viele Anmelder der deutsche Markt häufig

der wichtigste ist, ist ihnen der Schutz ihrer Erfindung in Deutschland oftmals wichtiger als in anderen Ländern. Mit dem Schutz der Erfindung in Deutschland durch zwei Patente ist die Sicherheit gegen einen Verlust jeglichen Schutzes erhöht. Zwei Patente für dieselbe Erfindung zu haben, kann daher erstrebenswert sein.

Die seit jeher bewährte Anmeldestrategie, einer deutschen Erstanmeldung unter Inanspruchnahme ihrer Priorität eine europäische Nachanmeldung folgen zu lassen, ist durch den Wegfall des Doppelschutzverbots für europäische Patente ohne „Opt-out“ daher gestärkt. Anders als in der Vergangenheit ist es künftig in vielen dieser Fälle fortan womöglich sinnvoll, das deutsche Patent zur Erteilung zu führen und nicht wegen des parallelen europäischen Patents früher oder später fallenzulassen.



PATENTANWÄLTE **RECHTSANWÄLTE**

PATENTRECHT | GEBRAUCHSMUSTERRECHT HANDELS- UND GESELLSCHAFTSRECHT
DESIGNRECHT ARBEITSRECHT
MARKENRECHT WETTBEWERBSRECHT
ARBEITNEHMERERFINDERRECHT URHEBERRECHT

AACHEN | DÜSSELDORF | GÜTERSLOH www.bauerwagner.com

BAUER WAGNER PRIESMEYER ist eine Kooperation der BAUER WAGNER PELLENGAHR SROKA Patent- & Rechtsanwalts PartGmbH mit PRIESMEYER & HUBER Rechtsanwälte Fachanwälte



Foto: TEMA AG

Bei der Nacht der Unternehmen kommen die Unternehmen direkt in Kontakt mit potenziellen Bewerberinnen und Bewerbern.

Nächster Stopp: Traumjob

Bei der „Nacht der Unternehmen“ am 22. Oktober haben Unternehmen wieder die Möglichkeit, auf qualifizierte Fachkräfte zu treffen und sich diesen als attraktive Arbeitgeber zu präsentieren.

VON HERMANN-JOSEF PILGRAM

Am 22. Oktober findet wieder die „Nacht der Unternehmen“ (NdU) statt. Rund 100 Unternehmen werden sich im Technologiezentrum (TZA) am Europaplatz in Aachen präsentieren,

um insbesondere die qualifizierten Absolventinnen und Absolventen der Aachener Hochschulen zu erreichen. Viele bieten aber auch Ausbildungsplätze an, um ihren Bedarf an den für den Erfolg und die Zukunft der Unternehmen so wichtigen Fachkräften zu decken. Teilnehmende Betriebe berichten von ihren Rekrutierungsstrategien und ihren Erfahrungen mit der Nacht der Unternehmen. ▶



Klafka  Hinz

Karen Rothlübbers ist Personalleiterin bei LANCOM Systems. Sie erklärt, warum das Unternehmen dabei ist: „Als wachsendes Unternehmen in einem so innovationsstarken Bereich wie der Digitalisierung ist LANCOM auf den anhaltenden Zufluss gut ausgebildeter Fachkräfte angewiesen.“ LANCOM Systems ist führender europäischer Hersteller von sicheren, zuverlässigen und zukunftsfähigen Netzwerk- und Security-Lösungen für Wirtschaft und Verwaltung. Das Unternehmen hat 460 Mitarbeitende, 300 davon am Hauptstandort Würselen.

„Als Ausbildungsbetrieb übernehmen wir bewusst Verantwortung, um jungen Menschen eine gute Basis für ihren Berufseinstieg und den weiteren Werdegang zu ermöglichen.“

*Christian Nußbaum,
Leiter Human Resources bei NEUMAN & ESSER*

Für LANCOM gehört die Nacht der Unternehmen zu einem Bündel von Maßnahmen, mit dem der Betrieb seine Nachfrage nach Fachkräften aktuell gut abdecken kann. Auch die Nutzung klassischer Online-Jobportale und eigener Social-Media-Kanäle gehören dazu. Rothlübbers: „Nicht zuletzt hat LANCOM auch ein internes Programm, mit dem die Mitarbeitenden des Unternehmens potenzielle Interessenten anwerben können.“

Für wichtig hält Rothlübbers, zu zeigen, was das Unternehmen bietet. „Fachkräfte wünschen sich einen flexiblen Arbeitgeber, der ihre individuelle Situation berücksichtigt und zum Beispiel das hybride Arbeiten einfach und unkompliziert möglich macht.“ Weitere wesentliche Punkte sind für sie eine sinnhafte Tätigkeit und eine gute Unternehmenskultur. „Diese Themen hat LANCOM auch in sein Profil als Arbeitgeber eingebunden und sichtbar gemacht.“

Als Arbeitgeber sichtbar werden

Die Nähe zu den regionalen Ausbildungsinstitutionen wie RWTH und FH ist für LANCOM ein wichtiger Standortfaktor: „Über die Hochschulen generieren wir regelmäßig neue Talente, die wir dann langfristig binden können. Außerdem schätzen wir den sehr hohen Ausbildungsstandard.“ An der Nacht der Unternehmen beteiligt sich LANCOM seit rund 15 Jahren. Rothlübbers: „Das Event stützt unsere Sichtbarkeit als Arbeitgeber in

der Region. Und es ermöglicht den direkten Austausch mit potenziellen Bewerberinnen und Bewerbern. Außerdem zieht das TZA am Europaplatz viele gut ausgebildete Besucher an, die unserem Zielgruppenprofil entsprechen.“ Auch von konkreten Erfolgen kann Rothlübbers berichten. „Wir hatten einige gute Vorstellungsgespräche und haben 2023 auch eine neue Mitarbeiterin eingestellt, die wir auf der Nacht der Unternehmen kennengelernt haben.“

Mit aktiver Fachkräftegewinnung auf Wachstumskurs

Das fast 200 Jahre alte Familienunternehmen NEUMAN & ESSER steht für hochwertig

ge Kompressorlösungen, die sowohl in der klassischen Öl- und Gasindustrie als auch in der Wasserstoffwirtschaft und der Industrie für grüne Gase zum Einsatz kommen. Außerdem ist NEUMAN & ESSER einer der wichtigsten Player für Wasserstoffproduktionssysteme wie Elektrolyseure und Dampfpremieer sowie Mühlen und Sichtsysteme, die unter anderem in der Kreislaufwirtschaft genutzt werden. Das international tätige Unternehmen hat derzeit 630 Beschäftigte am Stammsitz in Übach-Palenberg, 1.100 Mitarbeitende deutschlandweit und zählt weltweit 1.700 Mitarbeitende.

Gemeinsam mit seinen Kunden stellt sich der Lösungsanbieter den großen Herausforderungen auf dem Weg zu einer defossilisierten Gesellschaft mit einer auf erneuerbaren Energien und nachhaltigen Rohstoffen basierenden Wirtschaft. Neben dem Pro-



An den Infoständen kommen Unternehmen und Besucherinnen und Besucher ins Gespräch.

duktportfolio ist bei NEUMAN & ESSER auch das Unternehmenswachstum von Nachhaltigkeit geprägt. „Unsere Mitarbeitenden stehen im Fokus unseres Handelns, und unser Erfolg fußt auf den Menschen, ihrem Wissen und ihrer Leidenschaft für die beste Lösung. Erfolgsgarant für den Wachstumskurs des Unternehmens sind daher primär die Menschen, die für NEUMAN & ESSER arbeiten und die Schlüsseltechnologien in die Welt tragen“, sagt Christian Nußbaum, Leiter Human Resources bei NEUMAN & ESSER. „Wir suchen den aktiven Austausch mit potenziellen Kandidatinnen und Kandidaten. Neben der Teilnahme an externen Veranstaltungen bieten wir deshalb seit Jahren auch interne Informationsmöglichkeiten wie unseren Future Experts Day an und kooperieren mit Schulen und Hochschulen.“

„Work-Life-Balance, Sinnhaftigkeit und Nachhaltigkeit der eigenen Tätigkeit sind Themen, die die Bewerbenden stärker als früher beschäftigen.“

*Umut Saltik Di Memmo,
HR-Spezialistin bei ATESTEO*

Beständigkeit und Vertrauen spielen eine Rolle

Bei den vielen Gesprächen mit Kandidatinnen und Kandidaten macht Nußbaum die Erfahrung, dass für diese gerade der Faktor Beständigkeit und Vertrauen eine große Rolle spielt. „Als Familienunternehmen leben wir diese Werte und bieten die Möglichkeit, die gemeinsame Zukunft aktiv zu gestalten.“ Sehr wichtig ist NEUMAN & ESSER auch das Thema Ausbildung: „Als Ausbildungsbetrieb übernehmen wir bewusst Verantwortung, um jungen Menschen eine gute Basis für ihren Berufseinstieg und den weiteren Werdegang zu ermöglichen.“

Bei der Nacht der Unternehmen ist NEUMAN & ESSER seit 2022 dabei. Hier schätzt Nußbaum das sehr interessierte und motivierte Publikum. Eine weitere Erfahrung ist, dass viele der jungen Menschen an den Hochschulen noch gar nicht wahrgenommen haben, welche spannenden Arbeitgeber mit interessanten Karrierechancen es in der Region gibt. Nußbaum: „Das Format hilft dabei, in den Dialog zu kommen sowie die vielseitigen und zukunftsorientierten Anwendungsfelder von NEUMAN & ESSER zu präsentieren.“ NEUMAN & ESSER konnte durch die Nacht der Unternehmen einen Auszubildenden gewinnen und eine Ingenieurstelle besetzen.

Ausbildung und Weiterbildung stärken

ATESTEO bietet Ingenieurleistungen für die Mobilitätsindustrie und ist Marktführer im Bereich Drivetrain Testing. Das Unternehmen mit Hauptsitz in Alsdorf ist international tätig und hat allein in Deutschland rund 515 Mitarbeitende. Neben der Sicherung von Fachkräften steht für ATESTEO aktuell insbesondere die Rekrutierung von Mitarbeitenden in handwerklichen Berufen im Fokus.

Für Umut Saltik Di Memmo, HR-Spezialistin bei ATESTEO, hat die Präsenz und die Kommunikation über Social Media und über die eigene Unternehmens-Website große Bedeutung. „Zur Fachkräftebindung sind auch eine gute Unternehmenskultur, Engagement und Verbundenheit mit dem Unternehmen sowie gutes Führungsverhalten und kommunizierte Wertschätzung wichtig“, weiß sie und ergänzt: „Work-Life-Balance, Sinnhaftigkeit und Nachhaltigkeit der eigenen Tätigkeit sind Themen, die die Bewerbenden stärker als früher beschäftigen.“

Zum Recruiting – die Strategie wird ständig optimiert – nutzt ATESTEO eine breite Instrumenten-Palette, von Active Sourcing über Kooperationen mit Berufsschulen und der IHK zur Aus- und Weiterbildung bis hin zu Partnerschaften und Sponsoring mit Hochschulen. Sehr wichtig ist für Saltik Di Memmo auch, dass die Unternehmen in der Region die Fachkräftesicherung durch mehr Ausbildungsplätze und Weiterqualifizierung, zum Beispiel durch IHK-Angebote verstärken.

An der Nacht der Unternehmen beteiligt sich ATESTEO seit 2017. „Wir haben gute Erfahrungen hinsichtlich der Anzahl von Bewerbungen und der Steigerung des ATESTEO-Bekanntheitsgrades gemacht“, bestätigt Di Memmo. „Wir konnten einige Stellen erfolgreich besetzen.“

Vor 17 Jahren, 2008, wurde die Nacht der Unternehmen von der Aachener Marketingagentur TEMA AG ins Leben gerufen. Die Veranstaltung am 22. Oktober will den langjährigen Erfolg fortsetzen. ■



Delheid Soiron Hammer.
Rechtsanwälte

JURISTISCHE KOMPETENZ DURCH SPEZIALISIERUNG
23 RECHTSANWÄLTE · 23 FACHANWALTSCHAFTEN

Unser Kompetenz-Team Wirtschaftsrecht



Friedhelm Hammer
Fachanwalt für IT-Recht
Fachanwalt für Transport- und Speditionsrecht



Dr. Johannes Delheid
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Lehrbeauftragter für Gesellschaftsrecht an der KatHO NRW



Carlo Soiron

Dr. Johannes Günter
Fachanwalt für Insolvenzrecht
Fachanwalt für Sozialrecht



Alexander Hammer, LL.M.
Lehrbeauftragter an der Hochschule für Polizei und öffentliche Verwaltung NRW
Fachanwalt für Versicherungsrecht
Fachanwalt für Bank- und Kapitalmarktrecht



Friedrichstraße 17-19 · 52070 Aachen
tel +49.(0)241.946 68-0 · www.delheid.de

LEX-EUREGIO
AACHEN · HASSELT · HEERLEN
LIÈGE · MAASTRICHT

Flexibilität im Umgang mit Stahl

Die Aachener IWT-Solutions AG möchte wachsen und neue Geschäftsfelder erschließen. Das geht nur mit einem eingespielten Team, das neue Mitglieder schnell integriert und Väter gerne in Elternzeit sieht. Offene Kommunikation, Wertschätzung und kurze Wege bei Problemen.

VON STEPHAN JOHNEN

Ohne Stahl gäbe es keine Wolkenkratzer, keine Hängebrücken, und auch keine OP-Werkzeuge für chirurgische Eingriffe. In fast allen Bereichen der Technik ist Stahl der wichtigste

Konstruktionswerkstoff, kein anderer Werkstoff wird in solchen Mengen hergestellt und verfügt über so vielfältige nützliche Eigenschaften. Und das ist erst das Offensichtliche. Denn auch wenn es Stahlsorten mit definierten Anforderungen an Zugfestigkeit, Streckgrenze und Duktilität gibt, so gleicht im Detail kein Stahl dem anderen, was unter gewissen Bedingungen zu Herausforderungen führen kann. ▶



Auch Brücken neueren Datums wie die Moseltalbrücke wurden aus mehreren Stahlchargen mit leicht variierenden Eigenschaften hergestellt.

„Wir werden gerufen, wenn etwas nicht den Erwartungen entspricht, wir uns außerhalb der Norm befinden und es schmerzt“, sagt Professor Dr.-Ing. Peter Langenberg, geschäftsführender Gesellschafter der Aachener IWT-Solutions AG, die sich auf werkstofftechnische Beratung spezialisiert hat. Wer denkt, dass Stahl eher nach Eiffelturm, 19. Jahrhundert und mehr nach Tradition denn Innovation klingt, ist auf dem Holzweg. Denn eines der Zukunftsthemen der IWT-Solutions AG ist die Nutzung beziehungsweise der Transport von Wasserstoff. Wer sich im Berufsleben mit Re-Use von Werkstoffen, Nachhaltigkeit im Bauen, Ressourcen- und Energieeffizienz beschäftigen möchte, sollte Stahl einmal aus einem neuen Blickwinkel betrachten.

Das Aachener Beratungsunternehmen ist „Ready für H2-Ready“. Vor dem Hintergrund des Umstiegs auf erneuerbare Energien und der damit verbundenen Nutzung von Wasserstoff setzt sich die Industrie mit Erzeugung, Speicherung, Transport und Nutzung dieses Energieträgers auseinander. Dabei stellt sich immer auch die Frage nach der H₂-Tauglichkeit der Werkstoffe, die in der gesamten Anwendungskette eingesetzt werden. Hier knüpft die IWT-Solutions AG an, die Lösungen für Stahlanwender finden möchte, die wieder-

um einen Nachweis für die Eignung von Stählen für die Wasserstoffindustrie benötigen. Dazu nutzt das Team die langjährige, international anerkannte Expertise in Fragen der Bauteilsicherheit, Schadens- und Werkstoffanalyse und Normung. „Das ist ein riesiger Wachstumsmarkt. Dieses Feld ist für viele mittelständische Zulieferer interessant, die kaum jemand kennt, deren Zulieferteile aber alles am Laufen halten“, erklärt Prokurist Dr. Benedikt Döbereiner.

Die Zeichen stehen auf Expansion

Bei diesen Mittelständlern herrsche eine große Verunsicherung angesichts der Qualifizierung der Werkstoffe für Wasserstoffanwendungen. Die Experten der IWT-Solutions AG sind daher sehr aktiv im Bereich Normung entlang der gesamten Prozesskette und stehen im regen Austausch mit anerkannten Institutionen wie der Bundesanstalt für Materialprüfung. „Beim Erdgas hatten wir 50 Jahre Forschung, die Wasserstoffwirtschaft fahren wir viel schneller hoch“, bilanziert Professor Dr.-Ing. Peter Langenberg. Oder anders formuliert: Dieser Bereich bietet hervorragende Voraussetzungen für eine Expansion. „Wenn alles ans Laufen kommt, benötigen wir weitere Mitarbeitende. Sei es vor Ort für Messungen als auch in der Forschung und Entwicklung“, sagt

Langenberg. Auf der „Wunschliste“ stehen neben Materialwissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern sowie Ingenieurinnen und Ingenieuren aber auch Techniker/-innen und IT-Expertinnen und -Experten.

Nachwuchs finden und binden

Mit Blick auf das Thema Personalnachwuchs arbeitet die IWT-Solutions AG als Schnittstelle zwischen Forschung und Anwendung und pflegt enge Verbindungen zu Hochschulen bundesweit, vor allem jedoch zur RWTH. Werkstoffingenieurwesen ist kein Massenfach, aber auch Ingenieure aus den Bereichen Maschinenbau und Bauingenieurwesen sind interessant. Durch das Engagement in der Lehre werden Kontakte geknüpft, ein forschungsorientiertes Arbeiten ermöglicht Studierenden interessante Praktika, bei denen sich beide Seiten gut kennenlernen können.

„Wir bieten abwechslungsreiche Projekte, die teilweise im Spannungsfeld zwischen Forschung, Entwicklung und Anwendung liegen. Daraus ergeben sich immer neue Ideen, zu denen die einzelnen Mitarbeiter auch beitragen können“, sagt Dr. Benedikt Döbereiner. Eine Aussage, die Neuzugang Dr. Felix Bexter aus eigener Erfahrung bestätigen kann: „Die Geschäftsführung nimmt Wünsche ernst, hört



Foto: Stephan Johnen

Offen für den Meinungs austausch: Es gehört zur Unternehmenskultur, vorgetragene Wünsche und Probleme ernst zu nehmen, Verbesserungsvorschläge aus dem Team mit dem Status quo zu reflektieren und dann auch umzusetzen. Wertschätzung ist kein Lippenbekenntnis.

auf Verbesserungsvorschläge und reflektiert diese mit dem Status quo. Da Änderungen größtenteils auch umgesetzt werden, erkennt man, dass es nicht nur Lippenbekenntnisse sind, sondern man als Arbeitnehmer ernstgenommen und als Person wertgeschätzt wird.“ Dies sei ein nicht zu unterschätzender „Klebeffekt“. Bexter: „Durch die Annahme und Umsetzung von Vorschlägen und Wünschen sind, soweit ich das bisher erleben durfte, nie Unstimmigkeiten im Team entstanden.“

Neben offener Kommunikation und Wertschätzung gibt es noch ein paar andere Bausteine der Personalpolitik, die sich positiv aufs Arbeitsklima auswirken. „Unsere Mitarbeiter machen nicht nur die obligatorischen Elternzeitmonate, sondern nehmen sich bis zu sechs Monate Zeit, sich um den Familiennachwuchs zu kümmern“, sagt Dr. Benedikt Döbereiner auch mit Blick auf männliche Kollegen. „Wir finden das wichtig und richtig und haben auch die Erfahrung gemacht, dass die Mitarbeiter ausgeglichener in den Berufsalltag zurückkommen.“ Kommt es einmal zu Betreuungsproblemen, kann die Arbeit via Home-Office erledigt werden. Oder sie wird, wenn möglich oder notwendig, zu einem anderen, mit der Geschäftsführung abgestimmten Zeitpunkt erledigt beziehungsweise nachgeholt. Döbereiner: „Wir versuchen in allen Fällen, im Team eine Lösung zu finden, um Kolleginnen und Kollegen zu entlasten.“ Er ist überzeugt, dass die IWT-Solutions AG mit ihren Zukunftsthemen und einer familienorientierten ▶

NACHGEFRAGT

Unterstützung für mehr Nachhaltigkeit: Transformationsexperten und Zukunftsgutscheine

WN: Was genau sind Transformationsexperten und wie können sie Unternehmen helfen?

Sven Dohmen: Ein Transformationsexperte ist eine Fachkraft, die Unternehmen dabei unterstützt, Veränderungen wie die Einführung nachhaltiger Prozesse oder die Erschließung neuer Geschäftsfelder erfolgreich umzusetzen. Mit den Zukunftsgutscheinen sind knapp 4.500 Euro monatlich als Zuschuss zu den Personalkosten möglich.

WN: Welche weiteren Fördermöglichkeiten gibt es bei den Zukunftsgutscheinen?

Dohmen: Zusätzlich können Unternehmen Beratungskosten fördern lassen oder Zuschüsse für Investitionen in neue Technologien und Prozesse erhalten. Diese Kombination aus Personal, Beratung und Investition kann Unternehmen optimal auf die Zukunft vorbereiten. In einem Projekt sollen die Aspekte Nachhaltigkeit, Ressourcenschonung oder Energieeffizienz eine wichtige Rolle spielen.

WN: Wie kann ich mich möglichst unkompliziert informieren?

Dohmen: Die IHK-Zukunftsscouts bera-



Foto: IHK Aachen

IHK-Zukunftsscout Sven Dohmen

ten gerne persönlich, wie Unternehmen optimal Zukunftsgutscheine nutzen können und begleiten in den Antragsprozess. Bei individuellen Fragen und für eine persönliche Beratung steht neben mir auch Humaam Mazyek zur Verfügung. Telefonisch sind wir erreichbar unter 0241/4460-280 und -281 und per E-Mail an zukunftsgutscheine@aachen.ihk.de.

@ <https://zukunftsgutscheine.nrw>

Wirtschaftliche Architektur für Ihr Unternehmen:

- INDIVIDUELLE Beratung - durchgehend.
- Ermittlung Ihres ECHTEN Bedarfs.
- MACHBARKEITsstudien.
- WIRTSCHAFTLICHKEITs-Analysen.
- Exakte und vollständige GeneraPLANUNG.
- Bauleitung in IHREM Interesse.
- Hohe Gewährleistung / VERSICHERUNGEN.



GENERALPLANUNG: Alles aus einer Hand.

FACHBÜRO FÜR KOSTENSPARENDEN Bauen.

Sparen Sie sich Projektsteuerer, TÜV, Sachverständige usw., durch gesetzliche ARCHITEXTEN-Kompetenz.

AUF WUNSCH VON GRUNDSTÜCKS-BAUREIFMACHUNG BIS AUSSENANLADEN / EINRICHTUNG.

Neubau | Anbau | Umbau

STRICK

WOHNUNGS- & GEWERBEBAU GmbH



DIE INTELLIGENTE ART ZU Bauen.
SEIT ÜBER 30 JAHREN.

www.strick-architekten.de

Jetzt Termin vereinbaren: T. 0 22 51 7 10 65

Personalpolitik neuen Mitarbeitenden ein „spannendes Umfeld“ bietet.

Unterstützung bei diesem Weg der Transformation und des Wachstums gibt es über das Förderprogramm „Zukunftsgutscheine Rheinisches Revier“ (siehe „Nachgefragt“ auf Seite 27). Die IWT Solutions AG hat sich mit Unterstützung der IHK-Zukunftsscouts erfolgreich beworben und einen Transformationsexperten eingestellt.

„Ohne die Förderung der Personalkosten hätten wir diesen Schritt nicht gehen können“, ist Dr.-Ing. Peter Langenberg froh, mit Dr. Felix Bexter einen neuen, hochqualifizierten Mitarbeiter im Team zu haben, der sich unabhängig vom Tagesgeschäft um die Themen Wasserstoff und Digitalisierung kümmern kann, um neue Geschäftsfelder zu erschließen. Denn auch der Ausbau der Offshore-Windkraftanlagen mit modernen, höherfesten Stählen sowie der Bau immer größerer Flüssiggas-Tanks und die Anpassung vorhandener Techniken an deutsche Bauvorschriften sind Her-



Foto: Stephan Jöhnen

Genau hinschauen: In Aachen werden viele Materialproben unter das Elektronenmikroskop gelegt.

ausforderungen, denen sich die weltweit nachgefragten Aachener gerne annehmen. „Wir wollen die Firma zukunftsfähig machen. Um das an den Start zu bekommen, brauchen wir eine Unterstützung“, bilanziert Langenberg.

Zweiter Wachstumsmarkt

Ein zweiter, „grüner“ Wachstumsmarkt ist Nachhaltigkeit im Bauen beziehungsweise Retrofit – ein Erhalt von Bauwerken durch Modernisierung, der die Lebensdauer verlängert. „Wir trennen uns langsam vom reinen



Foto: IWT Solutions AG

Die mobile Materialanalyse erlaubt die Eigenschaftsermittlung an statisch wichtigen Bauwerksbereichen ohne Reduzierung des tragenden Querschnitts. Dieses Bild zeigt eine Gegenüberstellung der mobilen Materialanalyse und der herkömmlichen Methode der Bohrkernentnahme (grün markiert) bei der Siemensbahn in Berlin, Baujahr 1928.

Wirtschaftlichkeitsthema und kombinieren Re-Use mit Nachhaltigkeit“, sagt Langenberg. IWT-Solutions entwickelt eine neue Methode, um über digital unterstützte Messungen die Qualität verbauter Stähle zu bestimmen, alles digital zu katalogisieren und eine erneute CE-Zulassung zu ermöglichen, die garantiert, dass alle EU-weiten Anforderungen erfüllt werden. „Wir wollen die Frage klären: Wie lange kann der Stahl noch genutzt werden, wo müssen wir Teile austauschen und wo kontrolliert zurückbauen?“, erklärt Dr. Benedikt Döbereiner. Dabei sollen digitale Simulationsmodelle und künstliche Intelligenz eingesetzt werden. Eine cloud-basierte Datenbank speichert alle Informationen, so dass mit der Zeit die Daten möglichst vieler Stähle dort erfasst werden und auch externe Nutzer gegen Gebühr Zugriff auf das Wissen haben. „Messen kann jeder, wenn er das richtige Gerät hat. Wir liefern die Expertise, was der jeweilige Stahl kann, wofür er weiter verwendet werden kann, welche Maßnahmen ergriffen werden müssen“, fügt Peter Langenberg hinzu. Bis-

INFO

Seit 1997 auf der Suche nach Lösungen

Professor Dr.-Ing. Peter Langenberg gründete 1997 ein Ingenieurbüro für Werkstofftechnik (IWT Aachen) zur Beratung von Stahlanwendern und Bauteilsicherheit. Im Jahr 2009 wurde die Firma IWTprojects Ltd zur Durchführung von Joint Industry Projekten gegründet. Wegen der stetig steigenden Nachfrage und der gewachsenen Bedarfe entstand 2015 die heutige IWT-Solutions AG, die aktuell acht Ingenieure sowie mehrere (studentische) Hilfskräfte beschäftigt. Im Auftrag von Unternehmen und öffentlichen Institutionen findet die IWT-Solutions AG Antworten auf werkstofftechnische Fragestellungen im Kontext von Stahl, Stahlguss und Eisenguss und formuliert Lösungsvorschläge.

lang mussten für solche Untersuchungen teils aufwendige Bohrungen und Probenentnahmen vorgenommen werden.

Ein Kunde, der an der digitalen Lösung Interesse hat, ist die Deutsche Bahn. Kaum verwunderlich, vergrößert dieser Ansatz doch beispielsweise den Informationsgehalt über eine Brücke um Faktor 100 – und ermöglicht viel schnellere und bessere Einschätzungen zu Fragen der Sanierung und den Handlungsoptionen. Bei 4.000 Stahlbrücken, von denen rund 85 Prozent einen mehr oder weniger großen Sanierungsbedarf haben, dürfte es noch einiges zu tun geben. Davon unberührt bleibt die bisherige Beratungstätigkeit, wenn beispielsweise bei Konstruktionen Probleme auftreten, es zu Rissen kommt. „Bruchmechanische Berechnungen sind eine unserer Kernkompetenzen. Wir können bestimmen, ob der Riss kritisch ist, wie lange er in der Konstruktion bleiben kann, welche Inspektionsintervalle festgelegt werden müssen“, sagt Dr. Benedikt Döbereiner. Auch die Ursachenforschung gehört zum Portfolio. ■



Dr. Benedikt Döbereiner, Dr. Felix Bexter und Professor Dr.-Ing. Peter Langenberg (v. l.) rechnen damit, dass das Unternehmen bald viele neue Stellen schaffen wird.

Foto: Stephan Johnen

Mehr Mut zur Veränderung

Eine positive Unternehmenskultur entsteht nicht durch einen Obstkorb auf dem Tisch – vielmehr geht es um Selbstverantwortung der Mitarbeitenden und das Gefühl, am richtigen Platz zu sein.

Viele Studien belegen den Einfluss der Unternehmenskultur auf die Leistung und Produktivität der Mitarbeiter. Werte, Verhaltensweisen und Arbeitsmethoden bestimmen die Identität eines Betriebes und stärken die Zusammengehörigkeit. Die Unternehmenskultur könnte man auch mit einem Orchester vergleichen, in dem der Geschäftsführer als Dirigent viele Solisten zu einem großen harmonischen Ganzen zusammenfügen und das Beste aus ihnen herausholen muss. Aber wie etabliert man eine positive Unternehmenskultur? Die passenden Instrumente stellen unter anderem die „New Work Masterclasses“, eine Workshop-Reihe des digitalHUB Aachen e.V., zur Verfügung. Darüber sprechen Dr. Miriam Zeichner und Petra Grossmann, Coaches und Consultants im digitalHUB Aachen, im Interview mit den *Wirtschaftlichen Nachrichten (WN)*.

WN: Können Sie vielleicht eine Definition geben, was Sie unter New Work verstehen?

Zeichner: Im Ursprung verbirgt sich hinter dem Begriff eine Utopie des Philosophen Friethjoff Bergmann, der in den 1970er-Jahren das Modell der Neuen Arbeit entwickelt hat. Er wollte, dass die Menschen die Freiheit haben, genau das zu tun, was sie wirklich wollen. Das ist der ursprüngliche Gedanke, der gar nicht so viel mit Arbeitsweisen oder mit Agilität zu tun hat, sondern mit gesellschaftlichen Umbrüchen wie der Industrialisierung oder jetzt der Digitalisierung. Es geht um die Frage, wie ich Menschen in ihrer Weiterentwicklung so unterstützen kann, dass sie gerne arbeiten, die Arbeit als erfüllend empfinden und das Gefühl haben, am richtigen Platz zu sein.

Grossmann: Wenn wir den Begriff „New Work“ benutzen, meinen wir nicht: Im Unternehmen steht ein Obstkorb für die Mitarbei-

tenden auf dem Tisch, also macht es New Work. Davon wollen wir uns abgrenzen. Es geht um Selbstverantwortung der Mitarbeitenden bei der Arbeit, darum, dass Mitarbeitende als Menschen am richtigen Platz tätig sind und gleichzeitig auch wirtschaftliches Handeln möglich ist.

WN: Gab es einen bestimmten Anlass oder einen konkreten Grund, eine Workshop-Reihe dazu aufzulegen?

Zeichner: Als digitalHUB unterstützen wir mittelständische Unternehmen dabei, neue Geschäftsmodelle zu entwickeln und innovativ zu sein. Dazu müssen Unternehmen aber das richtige Umfeld für Mitarbeitende schaffen, sodass die richtigen Leute am richtigen Platz mit Leidenschaft arbeiten. Wir wissen alle: Wenn wir eine Idee haben und die leidenschaftlich verfolgen, dann kann diese Idee ganz groß werden. Das stand für uns vor ▶

Dr. Miriam Zeichner und Petra Grossmann, Coaches und Consultants im digitalHUB Aachen, bieten eine Workshop-Reihe an, in der es um die Bausteine Mindset und Werte, Kommunikation, Leadership, Resilienz, Motivation und Empowerment geht.



Foto: Andreas Schmitter



Fotos: Andreas Schmittner

„Menschen fehlt die Kompetenz sich gut fokussieren zu können“, sagt Dr. Miriam Zeichner.



„Ich glaube, dass es uns gelingt, den Leuten Lust und Mut zu machen, etwas Neues auszuprobieren“, sagt Petra Grossmann.

der Entwicklung des Geschäftsmodells, nämlich eine Basis zu schaffen dafür, dass eine Unternehmenskultur Leidenschaft und auch die Offenheit fördern kann, Fehler zu machen. Wenn ich innovativ sein will, muss ich mutig sein und auch Fehler zulassen. Und das erfordert eine Unternehmenskultur, die das auch zulässt.

WN: Man sollte ja eigentlich meinen, so eine Unternehmenskultur ist selbstverständlich. Aber es ist zu beobachten, dass vor allem die Digitalisierung Unternehmen dazu bringt, sich mit New Work zu beschäftigen. Die ständigen Veränderungen demotivieren viele Menschen und machen sie krank. Ist das der Grund, warum mehr Unternehmen New Work auf dem Schirm haben?

Grossmann: Ich glaube, die Gründe sind sehr komplex und es gibt viele unterschiedliche Einflüsse. Stress, Burnout und eine hohe Belastung haben ja einen Ursprung. Die Pandemie hat das vielleicht noch mal beschleunigt. Wir brauchen mehr Wissensträger, die kreativ und innovativ sind, ihre Ideen einbringen, sich mutig trauen, was zu sagen. Dafür gab es in unserer Wirtschaft noch gar kein Umfeld. Überspitzt gesagt herrschte eine Kultur, bei der es darum ging, dass Menschen eine Handbewegung noch schneller ausführen. Unternehmen sind heute dazu eingela-

den, sich zu verändern, sich mit sich selbst zu beschäftigen und das dauerhaft zu tun. Es reicht nicht mehr, mal einen Workshop fürs Team zu machen, wenn man sich den ganzen Herausforderungen wie KI, neuen Geschäftsmodellen, Transformation, Digitalisierung und so weiter stellen will.

WN: Es ist eine Binsenweisheit, dass zufriedene Mitarbeiter produktiver sind. Viele Studien belegen das und schon der gesunde Menschenverstand sagt uns, dass jemand, der gerne arbeiten geht und in einer guten Umgebung ist, wesentlich produktiver sein kann. Würden Sie dem zustimmen?

Grossmann: Ja. Trotzdem haben Menschen auch einen Knoten im Kopf, wenn es um Arbeit geht: Viele denken, dass sie nicht viel leisten und dabei gleichzeitig auch noch Freude haben können. Aber Spaß an der Arbeit zu haben, viel zu leisten und nicht ins Burnout zu laufen, das geht.

Zeichner: Das ist genau die richtige Frage: Wenn doch eigentlich alle wissen, dass zufriedene Belegschaften produktiver sind, warum ist das so schwierig in der Umsetzung? Warum habe ich dann trotzdem oft Menschen, die aufgrund einer Unternehmenskultur mit mangelnder Wertschätzung den Arbeitsplatz wechseln oder sich eben gar nicht erst bewerben? Wenn ich Menschen in meinem Team

haben möchte, die wirklich gut sind und wirklich mit Leidenschaft etwas vorantreiben, dann muss diesen Menschen das richtige Umfeld dafür geboten werden.

Grossmann: Es erfordert Mut, etwas anders zu machen. Und die Mutigen sind auch die Menschen, die zu unseren Workshops in den digitalHUB kommen. Ich glaube, dass es uns gelingt, den Leuten Lust und Mut zu machen, etwas Neues auszuprobieren. Aber für viele ist es sehr herausfordernd, auch nur eine Kleinigkeit anders zu machen. Ein Meeting mal anders zu eröffnen oder Arbeitsbeziehungen zu verbessern.

WN: Die Workshop-Teilnehmer kommen ja aus unterschiedlichen Branchen und sicher auch mit ganz unterschiedlichen Erwartungen. Wie nehmen Sie das wahr?

Grossmann: Das ist wirklich jedes Mal super spannend. Manche Teilnehmerinnen und Teilnehmer haben sich vorab noch nie mit neuer Führung oder neuem Arbeiten beschäftigt. Und die haben schon im ersten Workshop unglaubliche Aha-Momente und Erkenntnisse. Und dann sind welche dabei, die wissen schon viel und können auch anders in die Diskussion einsteigen. Gleichzeitig ist es ein gemeinsamer Lernprozess und ein intensiver Austausch.

Zeichner: Und es ist wertvoll, dass die Teil-

nehmerinnen und Teilnehmer auf so unterschiedlichen Leveln sind. Unsere Workshop-Reihe „New Work“ baut ja tatsächlich auch aufeinander auf. Sie ist primär für die Mitglieder des digitalHUB und für diese auch kostenlos. Aber es können auch externe Teilnehmende dazu kommen. Man kann jederzeit in die Reihe einsteigen. Doch wir empfehlen immer, vorne zu beginnen, weil wir ja mit den Grundlagen anfangen, also der Einführung „Was ist überhaupt New Work?“. Eigentlich sprechen wir die ganze Zeit über eine Haltung, die wir als Unternehmen und als Führungskräfte haben. Es ist interessant zu sehen, wie unterschiedlich die Erfahrungen sind und wie der Austausch läuft.

Grossmann: Wir präsentieren auch nicht die eine Lösung und sagen: Macht es jetzt so! Sondern es ist eine Einladung, zu reflektieren.

Zeichner: Oft ist tatsächlich die Erwartungshaltung: Gib mir doch was, was ich in meinem Unternehmen implementieren kann, und dann läuft es ab morgen anders. Ich kann nicht die Lösung von der Stange bieten. Aber wir können ganz viele Tools, Methoden, Ansatzpunkte schaffen, die man dann selbst umsetzen kann. Das sind in den Workshops 12 bis 16 Personen und arbeiten die meiste Zeit auf einer sehr individuellen Ebene. Bevor ich etwas verändern kann, muss ich erst mal wissen, was bei mir los ist.

WN: Aber ist es denn nicht so, dass die Leute, die sich verändern wollen, zu Ihnen kommen und die anderen erreichen Sie vielleicht gar nicht?

Grossmann: Es gibt wissenschaftliche Studien, die belegen, dass es in Organisationen immer nur einen relativ kleinen Anteil von Mitarbeitenden gibt, die auch bereit sind oder die Lust darauf haben, sich zu verändern. Dieser Anteil liegt bei sechs bis acht Prozent. Und mit denen kann man gut arbeiten. Das sind auch die, die in der Regel zu uns in den Workshop kommen. Wenn die mit einer Idee zurück in die Organisation gehen und anfangen, was zu verändern, dann erreichen sie schnell auch mehr. Das ist ein Dominoeffekt. Alle kriegt man in der Regel nicht abgeholt. Ich finde es immer besser, auf die zu gucken, die was verändern wollen und Lust haben mitzumachen, das hat den größten Effekt.

WN: Kommen wir noch einmal zurück auf den Einstieg zu der Workshop-Reihe. Da gibt es einen Readiness-Check. Was ist das genau?

Zeichner: Das ist ein kurzer Fragebogen zu dem, was im Unternehmen zum Thema New Work schon vorhanden ist. Da wird zum Beispiel gefragt, ob Arbeitsplätze flexibel zusammengestellt werden können oder Teams flexibel zusammenarbeiten. In der Workshop-Reihe geht es dann um die Bausteine Mindset und Werte, Kommunikation, Leadership, Resilienz, Motivation und Empowerment. Es kommen Menschen aus zehn bis zwölf Unternehmen aus unterschiedlichen Branchen zusammen, die sich austauschen. Sie können frei untereinander sprechen, denn was in den Workshops passiert und besprochen wird, dringt nicht aus unseren Workshopraum hinaus. Es ist aber schon häufig passiert, dass wir dann von den Unternehmen gebeten werden, das Team weiter zu begleiten. Ein Best-Practice-Beispiel eines Unternehmens, das wir über die Reihe hinausbegleitet haben, ist Intravis, ein mittelständisches Maschinenbau-Unternehmen.

WN: Was ist denn gerade so ein neuer Trend?

Zeichner: Menschen fehlt die Kompetenz sich gut fokussieren zu

können. Weil das – auch einfach bedingt durch Corona und die ganzen Remote-Meetings – sehr schwierig geworden ist. Viele Menschen, mit denen ich rede, finden ihren Fokus nicht mehr, weil die Arbeit so defragmentiert wird durch die ganzen Meetings. Man muss ständig erreichbar sein und wird laufend unterbrochen durch Anrufe, Mails und so weiter, so dass Menschen nicht mehr in ihren Flow kommen. Und hierzu gibt es auch Studien, die belegen, dass es unglaublich wichtig ist, in eine Art Flow zu kommen, wenn ich produktiv sein und mit allen meinen Möglichkeiten arbeiten möchte und dieser Flow macht sogar glücklich. Aber auch weil ich in diesem Zustand einfach effektiv und wirklich gut arbeiten kann.

WN: Welchen Stellenwert in der Unternehmenskultur hat denn die seelische Balance der Menschen?

Grossmann: Was ich immer mehr wahrnehme, ist ein Bedürfnis nach Harmonie von Körper und Geist. Auch mal eine Meditation zu machen, sich zu fokussieren, den Atem zu kontrollieren zum Beispiel.

Zeichner: Das haben wir aber nie gelernt, erst recht nicht in Unternehmen, dass das auch zusammen funktioniert. In einem klassischen Arbeitsumfeld ist es eher so, dass ich nichts mit meinem Körper mache oder ihn zumindest nicht bewusst einsetze. Es gibt in unseren Workshops auch immer diese Aha-Momente, wenn wir solche kleinen Sequenzen einbauen. Da holen wir die Menschen manchmal ein bisschen aus der Komfortzone raus – vorsichtig und ganz freiwillig. ■



aachener-bank.de

Einfach klicken und durchstarten.

Mit unserem **Sofortkredit Business** erhalten Sie mit wenigen Klicks finanzielle Spielräume für Ihr Geschäft. Einfach im Online-Banking anfragen und direkt ohne Papierkram abschließen

persönlich • nachhaltig • jetzt.

Aachener Bank 

Eher mehr als weniger arbeiten

Der Fachkräftemangel ist ein Dauerthema in der Wirtschaft – und damit auch für die Wirtschaftsforschung.

VON DANIEL BOSS

„In bestimmten Berufen ist es inzwischen ein Glücksfall, geeignete Bewerber zu finden.“ Das sagt Dirk Werner, Leiter Themencluster Berufliche Qualifizierung & Fachkräfte am Institut der deutschen Wirtschaft (IW) in Köln. Im Interview mit den *Wirtschaftlichen Nachrichten (WN)* nennt der Fachmann die „Hausaufgaben“ für Politik und Wirtschaft, kritisiert die Generationenkategorisierung und bezieht Stellung zur Vier-Tage-Woche.

WN: Herr Werner, Fachkräftemangel – dieses Wort löst bei vielen Menschen inzwischen eine gereizte Abwehrhaltung aus. Wie lange, fürchten Sie, wird es in dieser Geballtheit noch ein akutes Thema sein?

Dirk Werner: Leider wird der Fachkräftemangel nicht von allein verschwinden. Denn schon heute

fehlen uns knapp eine halbe Million qualifizierte Arbeitskräfte in Deutschland. Im Juni 2024 konnten etwa vier von zehn offenen Stellen für Fachkräfte nicht mit passend qualifizierten Arbeitslosen besetzt werden. Hinzu kommt, dass die sogenannten Baby-Boomer in den kommenden Jahren in den Ruhestand gehen und deutlich weniger junge Menschen am Arbeitsmarkt nachrücken werden. Derzeit sind rund 6,7 Millionen sozialversicherungspflichtig Beschäftigte 55 Jahre oder älter und werden daher voraussichtlich innerhalb der nächsten zehn Jahre den Arbeitsmarkt altersbedingt verlassen. Damit wird fast jeder vierte Beschäftigte aus dem Erwerbsleben ausscheiden. Wir werden uns also noch länger mit diesem Thema beschäftigen müssen, um unsere Wirtschaftskraft und unseren Wohlstand zu sichern.

WN: Erste Warnungen vor dieser Entwicklung, unter anderem durch die IHKs, wurden ja schon vor vielen Jahren ausgesprochen. Warum sind wir trotzdem heute in dieser Situation?

Werner: Dafür gibt es viele Ursachen. Zunächst einmal haben wir die Freiheit der Berufswahl. Junge Menschen und auch berufserfahrende Erwerbstätige entscheiden sich individuell für ihren Bildungs- und Kar-

riereweg. Dabei stehen die eigenen Interessen und Neigungen im Vordergrund, aber auch soziale Faktoren, etwa welches Image ein Beruf bei Freunden und in der Gesellschaft hat, wie sinnstiftend die Tätigkeit ist. Inzwischen spielt auch immer mehr eine Rolle, wie gut das Betriebsklima und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in einer Branche oder in einem Beruf sind. Hinzu kommt, dass Ausbildung, Fortbildung oder Studium mehrere Jahre in Anspruch nehmen und die Verdienst- und Zukunftschancen eben nur einen Einflussfaktor von vielen darstellen. Daher gelingt es nur allmählich, mehr Menschen für Engpassberufe etwa im MINT-Bereich oder der Pflege zu begeistern.

WN: Vor diesem Hintergrund: Wie sinnvoll erscheint Ihnen die aktuell intensiv diskutierte Vier-Tage-Woche?

Werner: Aus individueller Sicht steht es jedem Arbeitnehmer frei, mit seinem Arbeitgeber die Arbeitszeit und den Lohn individuell und flexibel auszuhandeln, das ist Teil der wichtigen Tarifautonomie. Für Unternehmen kann die Vier-Tage-Woche ein Attraktivitätsfaktor für bestimmte Bewerbergruppen sein. Gesamtwirtschaftlich würde sich jedoch der Fachkräftemangel deutlich erhöhen, wenn wir dies im breiten Stil praktizieren würden. Denn in den wenigsten Tätigkeiten stecken heute noch 25 Prozent Effizienzreserven. Daher würde eine Vier-Tage-Woche zu sinkender Produktivität, weniger Wohlstand, niedrigeren Löhnen und rückläufiger Wettbewerbsfähigkeit führen. Wir müssen insgesamt eher mehr als weniger arbeiten.

WN: Unternehmen sind in einer schwierigen Lage: Sie wollen und müssen Arbeitskräften in vielerlei Hinsicht entgegenkommen,

Foto: Dirk Werner

dürfen aber zugleich nicht die Wirtschaftlichkeit aus den Augen verlieren. Wie kann dieser Spagat gelingen?

Werner: Die Antwort hierauf kann nur mehr Flexibilität auf beiden Seiten sein. Unternehmen sollte inzwischen klar sein, dass sie attraktive Arbeitgeber sein müssen, um Mitarbeiter zu finden und zu binden. Dazu ist die gesamte Palette der Personalarbeit zu nutzen, die sich an den individuellen Wünschen der Arbeitnehmer, aber eben auch am betrieblichen Bedarf orientieren muss. Für kleine Unternehmen bedeutet das, sich auf die wichtigsten Maßnahmen und Angebote zu fokussieren. Für die Beschäftigten bedeutet das, sich für das Unternehmen zu engagieren und zu sehen, dass gute Löhne und Arbeitsbedingungen erwirtschaftet werden müssen.

WN: Wie hilfreich – oder auch nicht – ist die Debatte um die sogenannte Generation Z und ihre zentralen „Merkmale“?

Werner: Die Gen Z gibt es nicht, denn die Unterschiede innerhalb der Generationen sind deutlich größer als zwischen ihnen. Die Bedeutung der Arbeit nimmt im Lebensverlauf mit zunehmendem Alter zunächst zu und dann wieder ab. Insgesamt wollen mehr Menschen als früher lieber weniger arbeiten – über alle Altersklassen hinweg. Damit ist die junge Generation nicht weniger engagiert oder leistungsbereit als die älteren. Die häufig zu hörenden gängigen Vorurteile helfen keinem weiter. Es kommt darauf an, junge Menschen für einen Beruf und eine Tätigkeit zu begeistern, zielgruppengerecht anzusprechen und die Potenziale des Unternehmens zu verdeutlichen und dann auch zu leben.

WN: Wie bewerten Sie den viel zitierten Wettbewerb zwischen privaten und öffentlichen Arbeitgebern um fähige Köpfe?

Werner: Einerseits sind öffentliche Arbeitgeber beim Wettbewerb in Teilbereichen im Nachteil, wie etwa bei Bauingenieuren oder Informatik-Berufen, weil sie oft niedrigere Löhne zahlen. Andererseits punkten sie mit der vermeintlich höheren Job-Sicherheit. Der Staat hat in den vergangenen Jahren Beschäftigung stark aufgebaut. Hier ist eine Aufgabenkritik wichtig, was Kernaufgabe öffentlicher Arbeitgeber ist und wie Bürokratie abgebaut werden kann. Allerdings müssen in Teilbereichen flexible Lösungen gefunden werden, um etwa zu verhindern, dass Geneh-

migungsverfahren zum Hemmnis werden, wie etwa bei Bauanträgen oder Aufenthaltsgenehmigungen für ausländische Beschäftigte.

WN: Was müssen Unternehmen tun, um die Fachkräftesicherung trotz widriger Umstände zu meistern?

Werner: Es gilt für Unternehmen, neue Wege zu gehen und etwas auszuprobieren, wenn der Fachkräftemangel zum Problem wird. Das können die Rekrutierung über Auszubildende oder Mitarbeiter als Botschafter, die passgenaue Rekrutierung über Social-Media-Kanäle, Green Recruiting mit dem Thema Nachhaltigkeit, die Qualifizierung von Quereinsteigern aus anderen Branchen, die Erschließung neuer Zielgruppen oder auch die Rekrutierung im Ausland sein. Hierzu bietet unser Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung vielfältige gute Praxisbeispiele aus KMU.

WN: Was ist derzeit schwieriger: Das Finden oder das Halten von Fachkräften?

Werner: Beides kann schwierig sein und hängt eng miteinander zusammen. Wenn die eigene Belegschaft zufrieden ist, passende individuell zugeschnittene Angebote erhält, dann gelingt es auch viel leichter, glaubwürdig nach außen als attraktiver Arbeitgeber aufzutreten und neue Mitarbeiter zu gewinnen. In bestimmten Berufen ist es jedoch inzwischen ein Glücksfall, geeignete Bewerber zu finden. So können derzeit mehr als neun von zehn offenen Stellen in den Bereichen Bauplanung von Verkehrswegen und -anlagen, im Tiefbau, bei Straßen- und Schienenverkehrskaufleuten, in der Ver- und Ent-sorgung, in der Überwachung und Steuerung des Eisenbahnverkehrsbetriebs oder auch in der Sozialverwaltung und -versicherung nicht besetzt werden.

WN: In welcher Form könnte die Politik zu einer Verbesserung der Lage beitragen?

Werner: Hier gibt es viel zu tun. Zum einen muss dringend die Ausstattung und Qualität von frühkindlicher Bildung und Schule verbessert werden. Hiermit eng verbunden ist auch eine Ganztagsbetreuung und umfassendere Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Weiterhin sind die Rahmenbedingungen für eine Ausweitung der Arbeitszeit und für eine längere Lebensarbeitszeit zu verbessern. Zudem ist es wichtig, die neuen Möglichkeiten des novellierten Fachkräfteeinwanderungsgeset-

zes durch gute Verwaltungspraxis etwa bei der bei Visa-Vergabe, der beruflichen Anerkennung oder in den Ausländerämtern durch mehr Personal und Digitalisierung zu verbessern.

WN: Und was muss die Wirtschaft selbst tun?

Werner: Für die Wirtschaft insgesamt gilt es, die noch vorhandenen Potenziale intensiver auszuschöpfen. Das sind zum einen die derzeit knapp 2,9 Millionen junge Menschen unter 35 Jahren, die noch keinen Berufsabschluss erworben haben. Hinzu kommen aktuell knapp 2,7 Millionen Arbeitslose, davon mit 1,5 Millionen die meisten allerdings ohne abgeschlossene Berufsausbildung. Hier ist die Nachqualifizierung vorrangig. Große Potenziale liegen noch in einer Aufstockung der Arbeitszeit von Frauen, was durch eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie befördert wird, und der längeren Beschäftigung von Älteren. Bei all diesen Potenzialen landen wir auch wieder bei der Politik, die dafür die richtigen Weichen stellen sollte. ■

HALLEN

Industrie | Gewerbe | Stahlbau



PLANUNG

PRODUKTION

MONTAGE





Wolf System GmbH
94486 Osterhofen



09932 37-0
mail@wolfsystem.de
www.wolfsystem.de

Wenn ein Neuanfang sich auszahlt

Für den Wireless-Internet-Service-Provider m3connect ist eine herzliche Firmenkultur ebenso wichtig wie Talentförderung, um qualifizierte Mitarbeitende zu akquirieren und zu halten.

Der Wireless-Internet-Service-Provider m3connect hat sich Talentförderung seiner Mitarbeitenden auf die Fahne geschrieben und bietet ihnen kontinuierliche Weiterentwicklungsmöglichkeiten an. Slaven K., der heute als Ausbilder und Network Engineer bei m3connect tätig ist, ist erst vor etwa acht Jahren nach Deutschland gekommen. Er hat eine beeindruckende Karriere bei der m3connect gemacht. Im Interview erzählt Slaven von seinen Anfängen bei der m3connect und wie er sich innerhalb kurzer Zeit im Unternehmen weiterentwickeln konnte.

WN: Slaven, Sie haben in einem fremden Land ganz von vorne angefangen. Was hat Sie zu m3connect geführt?

Slaven: 2016 bin ich von Bosnien nach Deutschland umgezogen. Dank meiner guten Sprachkenntnisse konnte ich mich schnell einleben. Bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz im Raum Aachen stieß ich auf m3connect. Besonders interessant fand ich, dass das Unternehmen auch eine Tochtergesellschaft in Kroatien hat. Was mich letztendlich überzeugte, war die herzliche und lockere Firmenkultur.

WN: Was hat Sie dazu inspiriert, Network Engineer zu werden?

Slaven: Schon als Kind faszinierte mich die Arbeit mit verschiedenen Computersystemen, besonders die Vernetzung und das Internet. In meiner Ausbildung wollte ich meine Kenntnisse in Netzwerktechnik vertiefen und die Kommunikation zwischen den Systemen besser verstehen. Dabei erkannte ich früh, dass

INFO

Über m3connect

Seit 2001 hat sich m3connect zu einem der größten Wireless-Internet-Service-Provider in Europa entwickelt – mit Niederlassungen in Aachen, München, Karlsruhe, Berlin, San Francisco, Sibenik (Kroatien) und den Vereinigten Arabischen Emiraten. Weltweit betreut m3connect rund 13.000 Standorte seiner Kunden in über 23 Ländern und erweitert als Vordenker von Cloud-Technologien seit mehr als 20 Jahren seine selbstentwickelte Plattform. Als Technologieführer stellt m3connect drahtlose Best-In-Class-Internet-Vernetzung mit flexiblem Design zur Verfügung. m3connect arbeitet mit State-of-the-Art-Technologien wie WiFi, private LTE und 5G und kreiert innovative Softwarelösungen wie SD-WAN und diverse digitale Applikationen. Das Leistungsspektrum reicht von Digital Signage, Guest Infotainment Systemen, VoIP, VoD bis hin zu Location Based Services. m3connect ist Plattform-Entwickler und integriert seine Lösungen in die bestehenden Prozesse seiner Kunden.

dies meine Leidenschaft ist und ich die richtige Fachrichtung gewählt hatte.

WN: Welche Fähigkeiten sind als Network Engineer wichtig?

Slaven: Eigenmotivation ist sehr wichtig, ebenso wie ein starkes technisches Interesse und die Bereitschaft, ständig dazuzulernen. Man muss präzise arbeiten und sich auch richtig in Details vertiefen können, das gehört einfach dazu. Kommunikationsfähigkeit ist auch wichtig, genauso wie Ehrlichkeit und Teamwork. Die Spezialisierung ist anspruchsvoll, aber belohnend, da sie ein tiefes Verständnis für die Funktionsweise von Netzwerken ermöglicht.

WN: Wie sieht Ihr Arbeitsalltag aus?

Slaven: Ich starte meinen Tag mit einem Blick auf meinen Wochenkalender, um meine Prioritäten festzulegen. Im Büro überprüfe ich den Stand laufender Projekte, besonders bei Hardwarelieferungen und Migrationen. Als Ausbilder ist mir die Betreuung der Auszubildenden wichtig, daher plane ich den Tag, um gemeinsam an verschiedenen Themen zu arbeiten und gemeinsame Ziele zu erreichen.

WN: Wie sieht ein untypischer Arbeitsalltag aus?

Slaven: Ein untypischer Arbeitsalltag ist geprägt von dynamischen und sich rasch ändernden Situationen. Wenn beispielsweise ein dringendes Problem gemeldet wird, organisieren wir sofort eine Sitzung mit Kollegen, um Lösungen zu finden. Der Austausch mit verschiedenen Abteilungen und Experten ist dabei entscheidend. Diese spontanen Herausforderungen zeigen mir, wie effektiv wir als Team arbeiten können, wenn wir uns kurz zusammensetzen und gemeinsam Lösungen erarbeiten.

WN: Was ist Ihnen als Ausbilder wichtig?

Slaven: Als Ausbilder ist mir wichtig, eine unterstützende und inspirierende Lernumgebung zu schaffen. Ich sehe mich als Mentor meiner Azubis und setze mich dafür ein, dass sie ihr volles Potenzial entfalten können. Dazu gehören praxisorientierte Aufgaben und regelmäßiges Feedback. Zudem gestalte ich den Ausbildungsalltag abwechslungsreich und spannend, um die Motivation und Freude der Azubis an ihrem Beruf aufrechtzuerhalten.

WN: Wie sind das Teamgefühl und die Zusammenarbeit?

Slaven: Bei uns herrscht eine echt gute Teamatmosphäre, die mich von Anfang an begeistert hat. Es ist beeindruckend, zu sehen, wie die verschiedenen Abteilungen so eng zusammenarbeiten. Wenn mehr Austausch zwischen den Teams erforderlich ist, ziehen wir alle an einem Strang, um uns zu verbessern und als Einheit aufzutreten.

WN: Was schätzen Sie an der m3connect als Arbeitgeber?

Slaven: Auch wenn die m3connect so schnell gewachsen ist, haben wir das Familiäre nie verloren. Das schätze ich sehr. Manch-

mal müssen schnelle Entscheidungen getroffen werden – da sind die Nähe und der kurze Dienstweg wirklich hilfreich. Persönlich schätze ich besonders die flexible Arbeitszeit, die es mir ermöglicht, meinen Beruf bestmöglich auszuüben. Wir haben die Möglichkeit, aktiv zur Gestaltung unserer Arbeitsumgebung beizutragen, und das macht die Arbeit hier besonders. ■



www.m3connect.com
Bewerbungen an:
www.m3connect.de/karriere



Foto: m3connect

Vor acht Jahren ist Slaven K. nach Deutschland gekommen. Heute ist er Ausbilder und Network Engineer bei m3connect. Ihm gefallen besonders die vielen Gestaltungsmöglichkeiten und die familiäre Atmosphäre im Unternehmen.



Foto: Sabine Bergs

Mädchen und Technik – das passt!

Erfolgreiche Premiere bei der 3win Maschinenbau GmbH:
Im „Mädchen machen MI(N)T – Summer Camp für Technik-Entdeckerinnen“
wurde Begeisterung für Technik geweckt.

Der Fachkräftemangel ist nicht etwa das Problem einzelner Branchen. Es zieht sich quer durch sämtliche Unternehmen – ob Dienstleister oder produzierendes Unternehmen: Nachwuchs ist Mangelware. Man könnte nun angesichts der Lage jammern, sagt die Aachener Unternehmerin Dagmar Wirtz. Aber das hat sie nie getan, sondern immer die Ärmel hochgekrempelt und „was

gemacht“. So ist es kein Wunder, dass bei der 3win Maschinenbau GmbH „Mädchen machen MI(N)T – Summer Camp für Technik-Entdeckerinnen“ Premiere hatte. Mit dem VUV - Vereinigte Unternehmerverbände Aachen fand sich ein Partner, der Dagmar Wirtz und das engagierte Camp-Team bei der Organisation unterstützte. ▶



Erste Erfahrungen in der Werkstatt: Die Mädchen sammeln praktische Kenntnisse im Umgang mit der Drehbank und Zerspanungswerkzeugen.

13 Mädchen im Alter zwischen elf und 16 Jahren waren eine Woche täglich zu Gast auf dem Firmengelände. Die Herausforderung für Camp-Leiterin Sabine Bergs bestand darin, die Mädchen aus unterschiedlichen Schulformen und mit verschiedenen sozialen Hintergründen zu einem Team zu formen und deren Begeisterung für Technik zu wecken. „Diese Generation ist top“, lautet das Fazit von Sabine Bergs nach einer Woche Summer Camp. Die Mädchen – so verschieden sie auch sind – hätten alle Talent und großes Potenzial für Technik bewiesen.

Sabine Bergs ist zertifizierter systemischer Coach, erstellt Schulungskonzepte und hat unter anderem den IHK-Aachen-Zertifikats-

lehrgang „Fachkraft für Digitalisierung im Maschinenbau“ weiterentwickelt. Sie hat einen großen Erfahrungsschatz in der Erwachsenenbildung, den sie nun zur Entwicklung eines fünftägigen Summer-Camps für Teenies genutzt hat.

Scheu vor Naturwissenschaften abgelegt

Und dieses Programm hatte es in sich: Gefordert waren technisches Verständnis, handwerkliches Geschick und Kreativität – etwa beim Bau von Schmuckbäumen aus Draht. Mitarbeiter aus Produktion und Montage gaben Einblicke in ihre Berufe und boten den Mädchen viele Gelegenheiten, selbst mal einen Akkuschrauber in die Hand zu nehmen,

Maschinenbauteile in Augenschein zu nehmen oder sich intensiv mit den Möglichkeiten der Digitalisierung im Maschinenbau zu befassen.

Hier begeisterte das Escape Game „Rennen gegen die Ausfallzeit“ von der Aachener Firma oculavis die Mädels, auch hatten die Teilnehmerinnen dank des Teams von Kolping Bildung die Gelegenheit, erste Erfahrungen mittels VR-Brillen in der virtuellen Realität zu machen. Bei einer Material-Rallye ging es um Naturwissenschaften, „Chemie in cool, wenn man weiß, was man damit macht“, wie Sabine Bergs es ausdrückt. Die meisten Mädchen hätten in der Woche ihre Scheu vor naturwissenschaftlichen Fächern wie Mathe und Physik verloren. Denn durch die praktischen Übungen sei vielen zum ersten Mal bewusst geworden, wofür man solche Kenntnisse braucht und wie man sie anwendet.

Mentales Coaching und Bewerbungen analysieren

Dagmar Wirtz und Sabine Bergs wollten die Camp-Teilnehmerinnen aber auch mental herausfordern. Persönlichkeitsentwicklung nahm deshalb in der Woche einen großen Stellenwert ein. Es wurde über eigene Erfahrungen, Ängste, Erwartungen, Wünsche, Ziele und Motivation gesprochen. Dabei ging es auch um Ikigai, ein japanisches Konzept, das den Sinn des Lebens und unter anderem den Grund beschreibt, warum man morgens aufsteht. Außerdem gab es Bewegung kombiniert mit Neuroathletik, einer im Spitzensport längst etablierten Trainingsmethode, die das Nervensystem in den Mittelpunkt stellt, Bewegungen analysiert und korrigiert, ineffiziente oder fehlerhafte Bewegungsmuster eliminiert und darüber hinaus die Aufmerksamkeit sowie das Konzentrationsvermögen fördert und dabei hilft, Stress besser zu kontrollieren.

Viel Raum nahm während des Camps auch das Mentoring-Programm ein. Die 13 Teilnehmerinnen lernten dabei echte Power-Frauen aus Wirtschaft, Politik und Sport kennen. Neben Firmenchefin Dagmar Wirtz stellten sich auch Ilka Brück von Wegener International und Meike Jungbluth, Geschäftsführerin der Roskopf Gruppe, sowie zwei Volleyballerinnen des Aachener Bundesligisten „Ladies in Black“ den Fragen der Mädchen. Und auch die Schirmherrin der Woche, CDU-Bundes-



Foto: Sabine Bergs

Mit voller Konzentration bei der Arbeit: Eine Teilnehmerin montiert mit dem Akkuschrauber Teile für die kreativen Schmuckbäume.



Foto: Sabine Bergs

Persönliche Zukunftsvisionen: Beim aktiven Mentoring entwickeln die Teilnehmerinnen eigene Vorstellungen für ihre berufliche Zukunft.

tagsabgeordnete Catarina dos Santos-Wintz aus Eschweiler, berichtete über ihren beruflichen Werdegang.

Beitrag zur Förderung der nächsten Generation von Technikerinnen

Zu den Unterstützern gehörten zahlreiche Unternehmen und Organisationen der Region wie die Roskopf Unternehmensgruppe, Wegener International GmbH, Theod. Mahr Söhne GmbH, die AGIT, das zdi-Netzwerk Aachen und Kreis Heinsberg, die Bauer + Kirch GmbH, Kolping Bildung Deutschland, die oculavis GmbH, die Schwarz Gruppe und der Zonta Club Aachen. Sie alle seien überzeugt, dass dieses Camp einen wichtigen Beitrag zur Förderung der nächsten Generation von Technikerinnen und Ingenieurinnen geleistet hat, sagt Dagmar Wirtz. Es sei spannend gewesen, die Entwicklung der Mädchen in diesen fünf Tagen zu erleben. Manche seien anfangs total schüchtern gewesen und hätten sich nach und nach immer mehr geöffnet, berichtet Sabine Bergs.

Wiederholung des Summer Camps im nächsten Jahr geplant

„Für mich hat soziales Engagement einen hohen Stellenwert“, betont Unternehmerin Dagmar Wirtz. Das Summer-Camp will sie

nach dem erfolgreichen Auftakt auch im kommenden Jahr wieder anbieten. Aber sie fordert auch von anderen Playern mehr Anstrengungen, um etwas gegen den Fachkräftemangel zu tun. Vor allem in den Schulen müsse mehr passieren in der Berufsvorbereitung. Und sie wirbt dafür, dass ausnahmslos jeder Schulabgänger zunächst eine Berufsausbildung macht. Auch müssten Berufsbilder viel stärker in den sozialen Netzwerken beworben werden, also dort, wo die jungen Leute unterwegs seien.

„Auch wenn es anfangs Gegenwind gab, als wir unsere Camp-Idee vorgestellt haben: Die Reaktionen der Mädchen und der Unterstützer sind für mich die Bestätigung, dass es richtig war, das Camp für Technik-Entdeckerinnen zu machen“, sagt Dagmar Wirtz. „Und ich würde mir sehr wünschen, dass sich mehr Unternehmen in dieser Richtung engagieren.“ Wenn es gelinge, aus dem Camp ein oder zwei Mädchen später für einen Technik-Beruf zu gewinnen, dann sei das Ziel erreicht. ■

**Betoncolor – geeignet für Beton- und Estrichböden
umweltfreundlich – flexible und abriebfester Beschichtung**



- ✓ in Speichern, Kellern,
- ✓ Waschküchen, Nassräumen,
- ✓ Lagerräumen,
- ✓ Maschinen- und Fabrikräumen,
- ✓ auf Terrassen, Veranden etc.

DELLERS FARBENFABRIK

Auf der Komm 1-3
52457 Aldenhoven/Jülich
Tel. 02464/99060
www.farbenfabrik-oellers.de



Foto: Fokusierfotografie.com

Weiterbilden und weiterkommen

Die betriebliche Einzelumschulung ist eine praxisorientierte Form der beruflichen Weiterbildung.

In vielen Branchen fehlen aktuell Fachkräfte. Das bedeutet, dass eine Vielzahl an offenen Arbeitsstellen nicht adäquat besetzt werden können. Gleichzeitig ist die Arbeitslosenquote von Menschen ohne Berufsabschluss aktuell fast fünfmal so hoch wie bei Personen mit beruflicher Ausbildung. Vor diesem Hintergrund spielen Ausbildung und Umschulung eine immer wichtigere Rolle. Die betriebliche Einzelumschulung ist dabei eine sehr praxisorientierte Form der beruflichen Weiterbildung.

Bei der betrieblichen Einzelumschulung handelt es sich um eine verkürzte betriebliche Ausbildung in einem ausbildungsberechtigten Betrieb. Mit dem Bestehen der Abschlussprüfung wird ein anerkannter Berufsabschluss erworben. Eine betriebliche Einzelumschulung richtet sich insbesondere an erwachsene Menschen, die noch keinen Berufsabschluss erworben haben beziehungsweise deren Berufsabschluss nicht mehr verwertbar ist. Eine Altersbeschränkung gibt es nicht.

Individuelle und praxisorientierte Ausbildung

Eine betriebliche Umschulung kann in jedem anerkannten Ausbildungsberuf absolviert werden. Der Umschulende wird individuell im Unternehmen ausgebildet, wobei der Ausbildungsplan auf seine spezifischen Bedürfnisse, den Anforderungen des Unternehmens und die zukünftige Arbeitsstelle abgestimmt wird. Da der Umschulende bereits während der Ausbildung in die betrieblichen Abläufe integriert ist, entfällt eine lange Einarbeitungszeit.



Eine betriebliche Einzelschulung ist für viele Menschen eine Chance, sich beruflich weiterzuentwickeln.

nach einer Übernahme in ein Arbeitsverhältnis.

Verkürzte Dauer und theoretische Kenntnisvermittlung

Die Dauer der Umschulung ist in der Regel um ein Drittel kürzer als eine reguläre Ausbildung, da der Umschulende normalerweise bereits Berufserfahrung besitzt und die Ausbildung deswegen komprimierter abläuft. Die theoretischen Inhalte werden in den Berufsschulen vermittelt, die wie bei der betrieblichen Ausbildung ergänzend zum betrieblichen Teil besucht werden.

Aufgrund der Verkürzung beginnt die Berufsschule in den meisten Fällen im zweiten Ausbildungsjahr. Die Ausbildung kann zeitlich und inhaltlich flexibel an die Gegebenheiten des Unternehmens und des Umschulenden angepasst werden. Betriebliche Einzelschulungen können in Voll- oder Teilzeit durchgeführt werden. Das Unternehmen zahlt dem Umschulenden die reguläre monatliche Ausbildungsvergütung. Das Arbeitslo-

sengeld wird während der betrieblichen Einzelschulung weitergezahlt. Die Ausbildungsvergütung vom Umschulungsbetrieb bleibt dabei bis zu einem Nettobetrag von 400 Euro anrechnungsfrei. Zusätzlich erhält der Umschulende einen monatlichen Zuschuss in Höhe von 150 Euro (Weiterbildungsgeld) von der Agentur für Arbeit.

Finanzielle Fördermöglichkeiten

Es gibt finanzielle Unterstützungsmöglichkeiten für das ausbildende Unternehmen durch die Agentur für Arbeit. Dazu zählt die Kostenübernahme für notwendige überbetriebliche Lehrgänge, Erstattung von Prüfungsgebühren beziehungsweise Kosten von Prüfungsstücken, Erstattung von notwendiger Arbeitskleidung, die nicht durch das Unternehmen gestellt wird und die Erstattung von Kosten für Fachliteratur und Lernmaterialien. Dem Umschulenden können die Fahrtkosten zwischen Wohnung und Ausbildungsstelle oder zwischen Wohnung und Berufsschule, Kinderbetreuungskosten und Kosten für einen notwendigen Stützunter-

richt erstattet werden. Zur Stärkung der Motivation des Umschulenden wird nach Bestehen der Zwischenprüfung eine Prämie von 1.000 Euro und nach Bestehen der Abschlussprüfung eine Prämie von 1.500 Euro an den Umschulenden durch die Agentur für Arbeit gezahlt (Weiterbildungsprämie). Insgesamt ist die betriebliche Einzelschulung eine Win-Win-Situation, bei der sowohl der Umschulende als auch das Unternehmen erheblich profitieren können. Das Unternehmen erhält bei Übernahme einen gut qualifizierten und integrierten Mitarbeitenden und der Umschulende hat einen anerkannten Berufsabschluss erworben, der den Anforderungen des aktuellen Arbeitsmarktes entspricht.

Bei Fragen können sich Unternehmen bei ihrer Ansprechperson im gemeinsamen Arbeitgeber-Service der Agentur für Arbeit informieren. Ist diese noch nicht bekannt, können sich Unternehmen an die regionale und kostenfreie Hotline unter 0800 4 5555 20 wenden. ■



kurz & bündig NACHRICHTEN AUS DER EUREGIO

Landal plant weiteren Ferienpark in Landgraaf

► Nachdem die niederländische Ferienparkkette Roompot und ihre neun Parks in Limburg kürzlich bereits von Landal Greenparks übernommen wurden, plant Landal neben bereits betriebenen Ferienparks in Vaals und Valkenburg auch einen neuen auf dem Gebiet rund um den Rouenhof in Landgraaf. Das Gelände gilt als Wander- und Erholungsgebiet und wird auch vom Festivalveranstalter Pinkpop tageweise als Campinggelände genutzt. Geplant sind 150 bis 250 Ferienhäuser. Die Politik unterstützt die Pläne von Landal, will mehr Tourismus in die Parkstad locken. Kritik kommt von Umweltverbänden, denen die Anzahl von Ferienparks in der Region viel zu hoch ist.



Die Betreiber der Rennstrecke Spa-Francorchamps bemühen sich besonders um den Umweltschutz. Dafür gab es jetzt eine Auszeichnung.

FIA-Auszeichnung für Spa-Francorchamps

► Mit einem 3-Sterne-Zertifikat, dem höchsten Level ihres Umweltzertifizierungsprogramms, hat die FIA (Fédération Internationale de l'Automobile) die Rennstrecke von Spa-Francorchamps ausgezeichnet. Aspekte wie Mülltrennung, Energiesparmaßnahmen, Wasserverbrauch, Boden- und Wasserverschmutzung oder die Reduzierung von Schallemissionen werden ständigen Kontrollen unterzogen. Ebenfalls geplant ist auf der Ardennen-Rennstrecke in den nächsten Monaten ein Photovoltaikpark. Die Leitung der Rennstrecke verweist darauf, dass die natürliche Umgebung der Strecke mit ihrer Identität verbunden sei.

Belgische „Woche für Deutsch“

► Sie findet zum dritten Mal statt – die „Woche für Deutsch“, organisiert von der Deutschen Botschaft Brüssel und ihren Partnern, zum Beispiel der Deutschsprachigen Gemeinschaft Ostbelgien. Vom 14. bis 20. Oktober gehören eine Reihe von Veranstaltungen wie literarische Lesungen (unter anderem mit Tonio Schachinger, Deutscher Buchpreisträger 2023 für „Echtzeitalter“), Poetry Slams, Stadtrundgänge, Vorträge, Filmvorführungen (zum Beispiel Fatih Akins „Gegen die Wand“), Foren und spezielle Programme für Kinder zum Kulturangebot vieler belgischer Städte. Ziel ist es, die deutsche Sprache in ihrer Vielfalt auf lockere Art und Weise zu entdecken.

@ www.wochefuerdeutsch.be

Einbruch im Frachtverkehr am MAA

► Wie der niederländische Sender L1 berichtet, ist der Luftfrachtverkehr am Maastricht Aachen Airport (MAA) im ersten Halbjahr 2024 drastisch zurückgegangen. Der Sender wertete Erhebungen des Zentralamts für Luftfrachtstatistik aus. 60 Prozent weniger Güter seien demnach von Maastricht aus oder nach Maastricht transportiert worden. Der Flughafen steuert damit auf sein schlechtestes Ergebnis seit zehn Jahren hin. Ein Grund hierfür könnten die Wartungsarbeiten an

Start- und Landebahn 2023 gewesen sein. Hier war der Flughafen für die Monate Mai und Juni gesperrt worden. Durch die Sperrung mussten Luftfrachtunternehmen auf andere Flughäfen ausweichen und sind in Teilen nicht mehr zurückgekehrt. Auch die Entwicklung des Passagieraufkommens ist rückläufig. Von Januar bis April 2024 reisten nur 48.000 Passagiere über den Flughafen – ein Rückgang von 20 Prozent gegenüber dem Vorjahr.

Kein „Het Parcours“ in Maastricht

► Bis zum Jahr 2019 organisierte Maastricht Anfang September die kulturelle Saisonöffnung in einem Zusammenschluss von Schauspielensembles, Museen, Musikinstitutionen, Theatern und ihrer Programme in dem Festivalauftakt „Het Parcours“. 2022 übernahm die Stiftung Cultura Mosae die Organisation des „Festival Maas“ als stadtweites Kulturfestival. Doch in diesem Jahr fand kein Eröffnungsfestival statt: Die Stiftung Cultura Mosae hielt dies für „finanziell nicht gerechtfertigt“, so ein Sprecher der Stadt Maastricht. Auch das über Limburg hinaus bekannte Maastrichter Musikfestival „Bruis“ ging Ende August mangels Unterstützung zum letzten Mal über die Bühne. Einzig das „Theater aan het Vrijthof“ organisierte am 8. September seine eigene Saisonöffnung.

Neue Fördermittel für die Euregio

► Das Förderprogramm Interreg Maas-Rhein hat drei neue Projekte für die grenzüberschreitende Zusammenarbeit in der Maas-Rhein genehmigt. Für diese Projekte werden insgesamt mehr als 28 Millionen Euro aus dem Europäischen Fonds für Regionalentwicklung bereitgestellt. Die drei neuen Projekte bieten grenzüberschreitende Beratungsangebote für Unternehmen, Begleitung und Ausbau der Kompetenzen in KMU sowie Möglichkeiten für Bürger, grenzüberschreitend aktiv zu werden. Das Programm Interreg der Euregio Maas-Rhein verfügt in der aktuellen Förderperiode über insgesamt 125 Millionen Euro aus dem Europäischen Fonds für regionale Entwicklung.

Tourismus-Rekordjahr in Ostbelgien

► Mit mehr als 577.000 Touristen hat die Deutschsprachige Gemeinschaft Ostbelgiens 2023 ein Rekordjahr zu verzeichnen. Vor allem der Anteil ausländischer Gäste ist gestiegen. Sie machen mittlerweile fast die Hälfte der Übernachtungsgäste aus. Auch die Gesamtzahl der touristischen Unterkünfte ist von 283 im Jahr 2018 auf 488 in 2023 deutlich angestiegen. Die durchschnittliche Verweildauer lag bei 2,4 Nächten.

Weiterbau der Lütticher Tram gestrichen

► Das 2009 begonnene Projekt um die Lütticher Straßenbahn geht nicht ohne Streit zu Ende. Jetzt hat die wallonische Regierung beschlossen, dass die Lütticher Tram die letzten Kilometer Baustrecke nicht bis nach Herstal und Seraing fahren soll. Zwei Elektroexpressbusse sollen stattdessen auf einer erweiterten fünfzehn Kilometer langen Strecke verkehren. Der Regierung ist die Fortführung der Bahnstrecke mit über 350 Millionen Euro zu teuer, denn das wallonische Verkehrsministerium hatte errechnet, dass die ausgeweitete Busstrecke deutlich billiger ausfallen würde.



**GRÜNES LICHT.
FÖRDERN WIR.**

Handwerk, Handel oder Dienstleistung:
Wir fördern Ideen, mit denen Ihre
nachhaltige Gründung durchstarten
kann.

Fragen Sie Ihre Hausbank nach einer
NRW.BANK-Förderung.



NRW.BANK
Wir fördern Ideen



Foto: KEMPEN/KRAUSE Ingenieurbüro GmbH

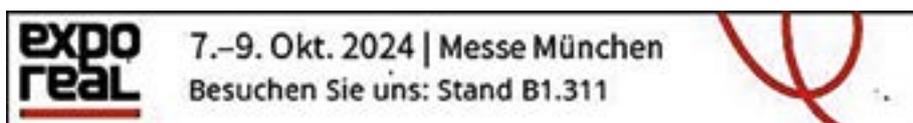
Mit dem CHIO-Campus wächst das attraktive Zentrum für den Reitsport in Aachen.

EXPO REAL: Die Transformation gestalten

27 Partner von „aachen 1a“ werden die Region auf der internationalen Immobilienmesse präsentieren

Hohes Zinsniveau, hohe Baukosten, der Fachkräftemangel sowie eine schwache Konjunktur stellen die Immobilienbranche weiterhin vor große Herausforderungen. Dies wird Thema sein bei der Immobilienmesse EXPO REAL vom 7. bis 9. Oktober in München, bei der auch 27 Partner aus der Region an einem Gemeinschaftsstand teilnehmen werden.

Der Wandel, der sich in der Immobilienwirtschaft vollzieht, ist weiterhin ein gravierender Einschnitt. Während die Nachfrage nach Neu-



bauprojekten – egal ob im gewerblichen oder auch im privaten Bereich – weiter zurückhaltend ist, bleibt grundsätzlich der hohe Bedarf an Wohnraum, an nachhaltiger Transformation von Bestandsimmobilien und an Erneuerung der Infrastruktur. Hinzu kommt für die Region die Besonderheit des Ausstiegs aus der Braunkohle und des daraus resultierenden

Strukturwandels im Rheinischen Revier, bei dem die Immobilienbranche und Projektentwickler gefragt sind.

Lösungsansätze für schwierige Zeiten

Da die Herausforderungen für die Branche vielfältig und komplex sind, sind Ideen für Wege aus der Wohnbaukrise und Lösungsan-

INFO

Veranstaltungen der Standgemeinschaft „aachen1a“

Montag, 7. Oktober (Messe München)

11 bis 12:30 Uhr: Dialogforum
„Standortimpulse aachen1a - Region
im (Struktur-)Wandel“ (Halle B1,
Raum B11)

13 bis 13:30 Uhr: Ständeröffnung
aachen 1a (Halle B1, Stand B1.311)

Dienstag, 8. Oktober (Messe München)

12 bis 13 Uhr: Dialogforum: „Großan-
siedlungen als Booster für die Immo-
bilienbranche und für Investitionen“
(Discussion & Network Forum, Halle
B1)

sätze für bezahlbaren Wohnraum gefragt. Die Zukunftsfähigkeit der Branche ist ein Leitmotiv auf der EXPO REAL und im Fokus stehen wichtige Fragen: Wie lässt sich das Finanzierungsgeschäft beleben, welche Rolle spielen internationale Investoren bei der Entwicklung von Immobilienprojekten, wie verändern sich Anlagestrategien von Investoren und welche Immobilienmärkte rücken in den Fokus?

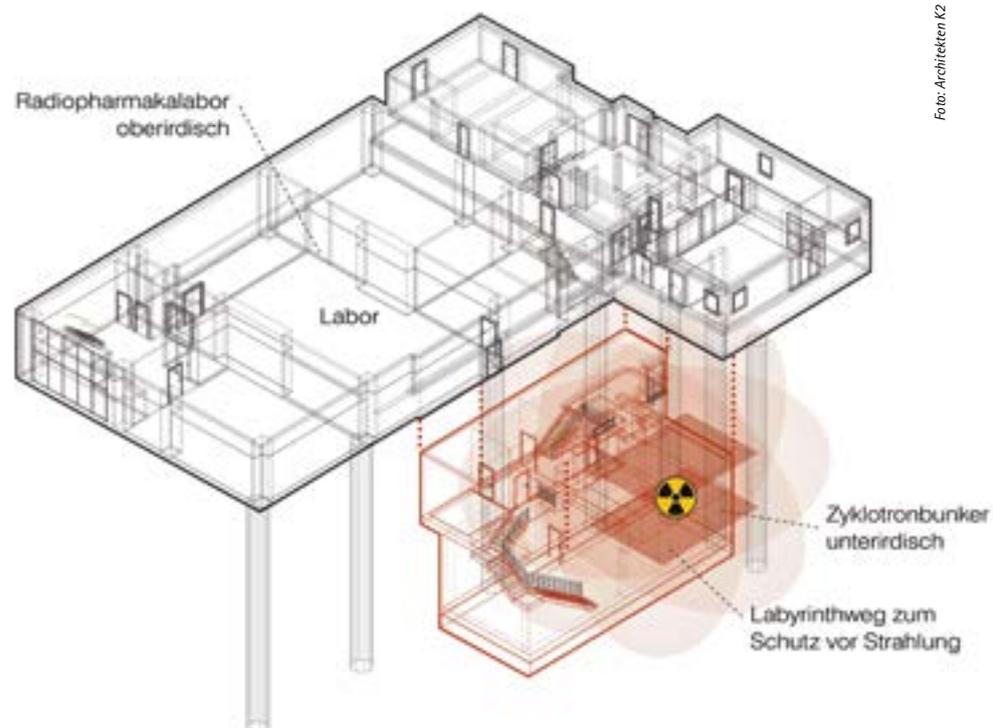
Ziel in München ist es, Lösungsansätze zu diskutieren und Investorinnen und Investoren für die Region Aachen, Düren, Euskirchen und Heinsberg sowie die Parkstadt Limburg und Ostbelgien zu begeistern. Dafür hat die Delegation aus der Region einige Projekte im Gepäck.

Beispiel 1: Quartiersentwicklung „Wohnen am Campus West“ auf der Zielgeraden

Seit 2017 entwickelt und baut die DERICHSuKONERTZ-Gruppe in Kooperation mit Bausch Immobilien das Quartier „Wohnen am Campus West“, in Aachen auch bekannt als „Guter Hirte“. Das knapp 30.000 Quadratmeter große Areal umfasst einen Mix aus Eigentums- und Mietwohnungen, Stadthäusern, Studentenwohnungen und einer fünfgruppigen Kindertagesstätte, die bereits 2019 eröffnet wurde. Über 200 Wohnungen sind bereits bezogen. Insgesamt werden bis zum



Die Entwicklung des Quartiers „Wohnen am Campus West“ befindet sich auf der Zielgeraden.



So soll es einmal aussehen: Skizze des hochmodernen Radiopharmakalabors am Universitätsklinikum Aachen.



Foto: Deutschsprachige Gemeinschaft



„Als Vertreter der Region Ostbelgien nutzen wir die EXPO REAL, um unseren Standort bekannter zu machen und seine vielfältigen, insbesondere wirtschaftlichen Stärken und Vorzüge zu präsentieren. Unser Ziel ist es, neue Interessenten und Kontakte zu gewinnen sowie unsere euregionalen Beziehungen zu stärken. Die Messe bietet uns eine ideale Plattform für innovatives Networking, den Austausch mit potenziellen Partnern und das Sammeln wertvoller Impulse für die zukünftige Entwicklung unserer Region. Wir erwarten inspirierende Gespräche und hoffen, bestenfalls sogar konkrete Projektideen zu initiieren, die Ostbelgien als Region weiter voranbringen.“

*Oliver Paasch,
Ministerpräsident der Deutschsprachigen Gemeinschaft (Belgien)*

Foto: KEMPEN KRAUSE Ingenieure GmbH



„Die EXPO REAL in München ist für KEMPEN KRAUSE Ingenieure ein relevanter Bestandteil unserer jährlichen Netzwerkaktivitäten, vereint sie doch alle maßgeblichen Player des Immobilienmarktes. Gerade in der aktuellen Zeit ist die EXPO REAL der ideale Ort, um gemeinsam innovative Lösungen für die Herausforderung und Veränderung in der Bau- und Immobilienbranche zu erarbeiten. Dieser Austausch ermöglicht es uns als führendes Ingenieurunternehmen, unsere Kunden weiter zielsicher zu beraten, neue Marktchancen zu erschließen und unser Unternehmen den Veränderungen anzupassen.“

*Dr.-Ing. Hans-Jürgen Krause,
geschäftsführender Gesellschafter der KEMPEN KRAUSE Ingenieure GmbH*

Projektabschluss im Jahr 2026 knapp 1.500 Menschen ihr Zuhause im Quartier finden. Das Großprojekt, geplant vom Aachener Planungsbüro pbs Architekten, ist mit dem Beginn der Bauarbeiten für den letzten Bauabschnitt im Frühjahr 2024 auf die Zielgerade eingebogen.

Beispiel 2: Neues Radiopharmakalabor am Universitätsklinikum Aachen

Am Universitätsklinikum Aachen entsteht ein hochmodernes Radiopharmakalabor zur Versorgung von Nuklearmedizin-Patienten. Die ehemaligen Laborräume in den Untergeschossen werden umfassend umgebaut. Zusätzlich wird ein unterirdischer Neubau errichtet, der mit einem Zyklotron ausgestattet wird. Dieses Gerät stellt Radionuklide zur

Synthese von Radiopharmaka her. Ein oberirdischer Neubau mit Strahlenschutzschleuse wird den Zyklotronbunker und den Laborbereich verbinden. Das Büro Architekten K2 aus Aachen ist Teil eines erfahrenen Generalplaner-Teams und für die Objektplanung dieses komplexen Projekts verantwortlich. Derzeit läuft die Ausschreibungsphase, die Realisierung des unterirdischen Bunkerbauwerks ist für März 2025 geplant. Mit diesem Projekt setzt das Universitätsklinikum Aachen neue Maßstäbe in der medizinischen Forschung und in der Patientenversorgung.

Beispiel 3: HOESCH-Aue in Kreuzau – Mit Tradition die Zukunft gestalten

Die HOESCH Design GmbH ist ein Traditionsunternehmen im Bad- und Wellness-Segment.

Was hat das mit Immobilien- und Projektentwicklung zu tun? Eine ganze Menge, denn die HOESCH Design GmbH beschreitet nun zusätzlich neue Wege. Am Standort „Schneidhausen“ in Kreuzau soll das historische Stammhaus von 1742 samt Parkanlage und „Roter Villa“ in der Kreuzauer Ruraue bewahrt und der Öffentlichkeit teilweise zugänglich gemacht werden. Mit dem ambitionierten städtebaulichen Entwicklungsprojekt HOESCH-Aue soll der komplette Standort mit einer Fläche von acht Hektar neu strukturiert und revitalisiert werden. Zum Vorhaben zählen die Schaffung nachhaltigen Wohnraums auf dem heutigen Firmengelände und die Ansiedlung eines Hotels. Auch neue Büro- und Businessbereiche sowie Handels- und Gewerbeflächen sollen ausgewiesen werden. Das Ziel ist ein nachhaltiger und zukunftswei-



sender Wohn- und Arbeitsstandort in landschaftlich reizvoller Umgebung. In München plant die HOESCH Design GmbH strategische Partner dafür zu gewinnen, sich an der Entwicklung der HOESCH-Aue in Kreuzau zu beteiligen. Mit der Möglichkeit, in Wohn- und Gewerbeimmobilien zu investieren, kann das Quartier nicht nur die lokale Wirtschaft stärken, sondern auch neue Arbeitsplätze schaffen.

Beispiel 4: Eine neue Reitsporthalle auf dem CHIO-Campus

Der Aachen-Laurensberger Rennverein (ALRV) plant eine umfassende Erweiterung des Reitsportgeländes. Kernstück ist der Bau einer neuen, multifunktionalen Reitsporthalle mit etwa 2.500 Tribünenplätzen. Das Raumprogramm umfasst zusätzlich Konferenz- und Meetingräume, Ausstellungsflächen, Gastronomie und einen Fitnessbereich. Die Halle besticht durch ihre außergewöhn-

INFO

„aachen1a“: Die 27 Standpartner bei EXPO REAL 2024

Die (AC) Aachener Immobilien Gesellschaft mbH, die BOB project development GmbH, die kadawittfeldarchitektur GmbH, die Kempen Krause Ingenieure GmbH, die Landmarken AG, die nessler grünzig gruppe, die Unternehmensgruppe Frauenrath, die PH Immobiliengesellschaft mbH, die DERICHS u KONERTZ GmbH, die Architekten K2 GmbH, die VALERES Industriebau GmbH, die S-Immo GmbH Region Aachen, S-Immobilien

GmbH Erkelenz, die Sparkasse Düren, das Hoesch Areal Kreuzau, die AGIT Aachener Gesellschaft für Innovation und Technologietransfer mbH, die IHK Aachen, der Zweckverband Region Aachen, die Stadt Aachen, die StädteRegion Aachen, der Kreis Düren, der Kreis Euskirchen, der Kreis Heinsberg, die Parkstad Limburg, die WIN.DN GmbH, die RWTH Aachen Campus GmbH und die Deutschsprachige Gemeinschaft Ostbelgien

liche Architektur und wird das Herz des neuen CHIO-Campus. Weiterhin sind ein Jugendstadion mit Tribünengebäude, eine Trainingshalle und neue Stallungen vorgesehen. KEMPEN KRAUSE INGENIEURE übernimmt die Generalplanung für den CHIO-Campus. ■



www.1aachen.com
www.exporeal.net



IHK-Ansprechpartner:
Philipp Piecha
Tel.: 0241 4460-270
philipp.piecha@aachen.ihk.de



Foto: ARCHITECTEN & Michael Berder Design

In Kreuzau entsteht ein völlig neues Quartier zum Leben, Wohnen und Arbeiten.



Foto: Helga Hermanns

Ein Zuhause für neue Ideen: Das Startup Village in Jülich eröffnet mit fünf jungen Unternehmen.

Ein besonderer Ort für neue Ideen

Startup Village im Brainergy Park Jülich ist eröffnet

Im Brainergy Park in Jülich hat das neue Startup Village seinen Betrieb aufgenommen. Zum Auftakt sind fünf Unternehmen eingezogen, die – so hoffen es die Macher und Partner – in den nächsten Jahren noch viele innovative Nachfolger haben werden. Das große Ziel: Firmengründungen mit nachhaltigen Ideen fördern und sie langfristig in der Wirtschaftsregion zu halten.

„Es ist ein besonderer Ort und bisher gibt es in der Region nichts Vergleichbares“, sagte der Leiter des neuen Startup Village, Ingmar Stock, bei der Eröffnung. Die Architektur fällt

auf: ein zentrales Gebäude in schlichter Holzbauweise mit großen Fenstern und begrüntem Dach. Es dient als Eventbereich mit moderner Technik und Social Area mit einer großen Küche. Um den Zentralbau gruppieren sich in Pastellfarben getünchte Modulbauten, die unterschiedlich genutzt werden können – als Einzel- und Teambüros, Co-Working Spaces, Konferenzflächen oder für Workshops.

Beste Adresse für Gründungen

Zahlreiche Partner unterstützen das Startup Village Jülich, das die Innovationskraft in der Region stärken soll und damit ein wichtiger

Baustein im Strukturwandel ist. Dazu gehören neben der AGIT auch der digitalHUB Aachen e.V., die Hochschulen und das Forschungszentrum, das DLR und das Fraunhofer IEG sowie die GründerRegion Aachen, deren Mitträgerin die IHK Aachen ist. Für deren Hauptgeschäftsführer Michael F. Bayer markiert der Einzug der ersten Start-ups einen wichtigen Meilenstein, der die Attraktivität dieses innovativen Umfelds zeigt. „Wir sind überzeugt, dass das Startup Village Jülich eine bedeutende Adresse für Gründerinnen und Gründer wird, die weit über die Region hinaus bekannt sein wird.“ Die Nähe zu führenden Forschungsein-



richtungen und Unternehmen schafft nach Meinung von Bayer ideale Voraussetzungen, um Start-ups gezielt zu fördern und im regionalen Innovationsnetzwerk zu verankern. Man werde mit den regionalen Partnern daran arbeiten, das Startup Village Jülich als zentralen Knotenpunkt für Innovation und Wachstum zu etablieren.

Fünf Start-ups ziehen schon ein

Noch verlassen zu viele innovative Gründer die Region, hieß es bei der Eröffnung des Startup Village. Hier sollen die Gründer nicht nur eine kreative, anregende und beinahe wohnliche Umgebung vorfinden, sondern auch perfekt beraten und gefördert werden. Die Jung-Unternehmer haben jederzeit Zugang zu Mentoren, Business-Angels und Investoren, können sich mit anderen Gründern und etablierten Unternehmern austauschen und ein breites Netzwerk aufbauen.

Die ersten fünf Start-ups sind BaaS.energy mit einer nachhaltigen Alternative zu herkömmlichen Diesel-Generatoren, Brand's Best Buddy, die Marketingberatung für kleine Start-ups anbietet, Clean H2eat mit der Idee, den Wärmesektor zu dekarbonisieren, heatLytics will mit der Optimierung von Heizsystemen Energiekosten senken und NOW3 befasst sich mit effizienteren Energiespeichersystemen.

Neu in der Region ist sicher auch das Ange-

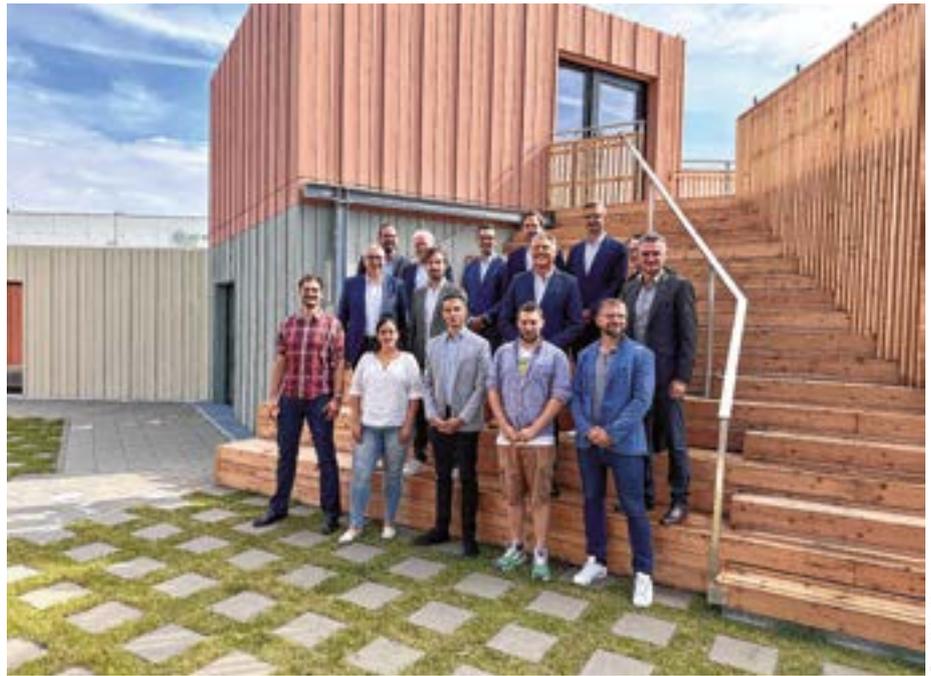


Foto: Helga Hermanns

Viel Erfolg wünschten die Gäste den Gründerinnen und Gründern bei der feierlichen Eröffnung.

bot der Sparkasse Düren, die unter der neuen Dachmarke S-Pioneer in einem der Modulbüros Finanzdienstleistungen anbietet. Mit der Schaffung eines zentralen und permanent besetzten Anlaufpunkts im Startup Village wolle man den Gründerteams lange Laufwege ersparen und sie bei ihren Vorhaben mit attraktiven Angeboten unterstützen – von der Finanzierung über Venture Capital und Private Equity bis zum Eigenkapital, erklärte Dr. Gregor Broschinski, der stellver-

tretende Vorstandsvorsitzende der Sparkasse Düren.

Der Brainergy Park ist bereits jetzt eine Erfolgsgeschichte, sagte Frank Rombey, Bürgermeister von Niederzier. Die Kommune ist neben Jülich und Titz Gesellschafter des interkulturellen Gewerbegebietes, in dem weiter viele Arbeitsplätze entstehen sollen. „Dies ist auch eine Botschaft an die Region, dass der Strukturwandel funktioniert.“ ■

Büschler
vermietet
Arbeitsbühnen & Baumaschinen

- Arbeitsbühnen
- Teleskopstapler
- Bagger
- Radlader

- Dumper
- Rüttelplatten
- Baustellenbeleuchtung
- Bautrockner

- Häcksler
- Aufsitzkehrmaschine
- Anhänger
- Vermietung u. Verkauf

Neu bei uns: Baumaschinenvermietung

Die Büschler vermietet Arbeitsbühnen GmbH bietet Ihnen einen umfangreichen Service in fast allen Belangen des Höhenzugangs. Durch jahrelange Erfahrung können wir auch für Ihre schwierigsten Zugangsprobleme eine Lösung finden, dazu gehört auch die qualifizierte Beratung vor Ort.



Würselener Straße 6–8 | D-52222 Stolberg
Tel.: 0 24 02/2 25 44 | www.buescher-gruppe.de





Spatenstich zum AGIT-Neubau am Campus Melaten: Innovationszentrum bietet Raum für technologieorientierte Gründer, Start-ups und KMU



Foto: AGIT mbH

Freuen sich über den Baubeginn des neuen Innovationszentrums der AGIT, das zukünftig Raum für technologieorientierte Gründer, Start-ups und KMU bieten soll: (v. l.) Heinz Werden (DWS-Architekten PartGmbH), Manfred Manheller (stellvertretender Aufsichtsratsvorsitzender, Kreistagsmitglied Kreis Euskirchen), Markus Ramers (Landrat Kreis Euskirchen), Michael F. Bayer (stellvertretender Aufsichtsratsvorsitzender, Hauptgeschäftsführer IHK Aachen), Dr. Tim Grüttemeier (stellvertretender Aufsichtsratsvorsitzender, Städteregionsrat StädteRegion Aachen), Sven Pennings (Geschäftsführer AGIT mbH), Oberbürgermeisterin Sibylle Keupen (Stadt Aachen), Marcel Hellenkamp (Köster GmbH), Thomas Hissel (Aufsichtsratsvorsitzender AGIT mbH, Beigeordneter Stadt Aachen), Peter Kaptain (stellvertretender Aufsichtsratsvorsitzender, Allgemeiner Vertreter des Landrats Kreis Düren), Andreas Zimmermann (Kempen Krause Ingenieure GmbH) sowie weitere Gäste und das AGIT-Team.



Grafik: DWS-Architekten PartGmbH

So soll der AGIT-Neubau aussehen: Die Eröffnung ist für Ende 2025 geplant.

► Nach intensiver Planungszeit wurde nun der Beginn des AGIT-Neubaus auf dem Campus Melaten mit dem symbolischen Spatenstich gefeiert: Aufsichtsratsvorsitzender Thomas Hissel, Beigeordneter der Stadt Aachen, und Geschäftsführer Sven Pennings begrüßten die Gäste in unmittelbarer Nähe der Baustelle neben dem Zentrum für Bio-Medizintechnik (ZBMT).

Sibylle Keupen, Oberbürgermeisterin der Stadt Aachen, zeigte sich sehr erfreut über den Baubeginn: „Der AGIT-Neubau auf dem RWTH Aachen Campus wird einen wichtigen Platz für Start-ups und Scale-ups bieten, darüber hinaus konkrete Anlaufstelle für innovative Unternehmen sein und somit die Transformation unserer Wirtschaft als Katalysator für Transfer und Innovation beflügeln“, sagte Keupen.

Mit dem Campus-Neubau erfolgt ein wichtiger Meilenstein in der 40-jährigen Geschichte der AGIT: „Dabei führt die AGIT ihre erfolgreiche Strategie fort und bietet nicht nur in unmittelbarer Nähe des RWTH Aachen Campus neue Flächen an, sondern wird als integrierter Teil des hiesigen Ökosystems wirken“, erläuterte Hissel. „Die AGIT wird zusammen mit dem Erwerb des ZBMT im Jahr 2020 und dem nun initiierten Neubau bis zur Fertigstellung mehr als 30 Millionen Euro investiert haben. Nach Fertigstellung werden circa 12.000 Quadratmeter Bruttogeschossfläche zur Verfügung stehen, welche vielen neuen Start-ups als erste Firmenadresse dienen werden.“

Bereits ein Jahr nach ihrer Gründung, 1984, hatte die AGIT das erste Technologiezentrum Westdeutschlands eröffnet. „An der Jülicher Straße hatten junge, technologieorientierte Gründer viel Raum für Wachstum“, ergänzt Pennings. „40 Jahre, vier Innovationszentren und 550 Mieter später, wollen wir erneut vorweggehen und für die zahlreichen Start-ups und Scale-ups Raum für Entwicklung schaffen und dies erstmals als integrierter Bestandteil des RWTH Aachen Campus.“ Die Köster GmbH wurde als Generalunternehmen mit dem Bau beauftragt. Im Dezember 2025 soll die Eröffnung stattfinden.



Foto: Frank Wissen

Edmund Komar (v.l.), Joshua von Ameln, Petra Schumacher-Hendus und Dr. Peter Kramp fördern gemeinsam den Gründergeist in der Eifel.

Wie Gründer von Erfahrungswissen profitieren

DLG Mentoring: Förderung der Eifeler Wirtschaft durch praxisnahe Begleitung

Das Mentoring-Programm „DLG Mentoring - Unternehmen & Talente: Zukunft der Eifel“ der Dienstleistungsgenossenschaft Eifel DLG eG wurde aus dem Förderprojekt „Match.EU - Startup meets Mittelstand“ entwickelt und bietet gezielte Unterstützung für die regionale Wirtschaft. Es richtet sich an verschiedene

Zielgruppen wie Gründer, Jungunternehmerinnen und -unternehmer sowie Unternehmensnachfolger, indem es praxiserprobte Begleitung anbietet. Im Interview mit Edmund Komar verdeutlichen Dr. Peter Kramp und Joshua von Ameln anhand eigener Mentoring-Erfahrungen, wie das Programm aktiv zur Förderung der

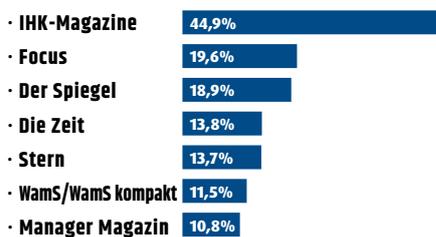
wirtschaftlichen Landschaft der Eifel beiträgt. Weitere Informationen zur Mentoring-Initiative sind auf www.dlg-eifel.de nachzulesen.

Edmund Komar: Joshua, kannst du uns bitte vorab einen Überblick über dein Unternehmen geben und erklären, wie die ▶

IHK-Magazine

Erneut Reichweitsieger!

TOP 1 von 26
untersuchten Titeln



Quelle: Ranking Leser pro Ausgabe in
NRW lt. Reichweitenstudie „Entscheider
im Mittelstand 2018“ KANTAR TNS, i. A.
des DIHK u.a.

Entscheider lesen die IHK-Magazine



www.ihk-kombi-west.de



Idee dazu entstanden ist?

Joshua von Ameln: Die Idee zu meinem Unternehmen entstand während meiner Abiturzeit. Ich beschäftigte mich intensiv mit nachhaltigen Produkten und stellte fest, dass es eine Marktlücke für einen Online-Supermarkt gibt, der auf Nachhaltigkeit setzt. 2022 entschied ich mich, meinen Fokus zu ändern. Statt einen Online-Supermarkt zu betreiben, gründete ich ein Unternehmen, das sich auf die logistische Unterstützung von Lebensmittelbetrieben spezialisiert hat. Ziel war, die Logistik für nachhaltige Produkte zu optimieren und lokal agierende Betriebe effizient zu unterstützen.

Komar: Wie hat sich dein Konzept seit der Gründung entwickelt und welche Rolle spielte das Mentoring-Programm dabei?

von Ameln: Nach der Gründung meines Unternehmens stellte ich fest, dass der Markt für lokale Logistiklösungen großes Potenzial bietet. Durch die Pandemie und meine Erfahrungen im Bereich Logistik änderte ich meinen Fokus. Das Mentoring-Programm „Match-EU“ war dabei äußerst hilfreich. Dr. Kramp unterstützte mich dabei, meine Strategie zu verfeinern und meine Dienstleistungen auf regionale Logistik zu konzentrieren. Seine Expertise half mir, die Bedeutung des Einsatzes von Elektrofahrzeugen und der Unterstützung lokaler Betriebe zu erkennen und umzusetzen.

Komar: Peter, welche Schwerpunkte setzt du in deinen Gesprächen mit Joshua und wie gestalten sich diese?

Dr. Peter Kramp: Unser Austausch ist schon sehr vertrauensvoll, intensiv und stetig, obwohl nicht täglich. Joshua nimmt Dinge von mir an – er profitiert von meinen guten und schlechten Erfahrungen. Wir diskutieren regelmäßig über strategische Fragen, die Weiterentwicklung von Joshuas Geschäftsmodell und die Lösung spezifischer Herausforderungen. Besonders wichtig ist es mir, Joshua zu helfen, seine Ideen klar zu strukturieren und realistische, umsetzbare Pläne zu entwickeln.

Komar: Was waren die Hauptziele zu Beginn deiner Zusammenarbeit mit Joshua und welche Rolle spielt das Mentoring für

die Entwicklung seiner unternehmerischen Fähigkeit?

Kramp: Zu Beginn ging es vor allem darum, Joshuas Ideen zu ordnen und einen klaren Fokus zu finden. Wir arbeiteten daran, seine Ziele zu priorisieren und einen Aktionsplan zu erstellen. Dabei war es entscheidend, eine klare Richtung vorzugeben und ihn dabei zu unterstützen, seine Vision strukturiert und realistisch umzusetzen. Ich habe Joshua dabei unterstützt, seine Gedanken strukturierter und transparenter zu formulieren, was ihm auch im Studium geholfen hat. Ich habe seine anfängliche Euphorie etwas eingedämmt und kanalisiert und ihn dazu ermutigt, schrittweise vorzugehen, anstatt alles auf einmal zu wollen. Das Mentoring hat Joshua dabei geholfen, seine unternehmerischen Fähigkeiten weiterzuentwickeln und sich auf seine Ziele zu konzentrieren.

Komar: Joshua, welche Aspekte der Zusammenarbeit haben dich besonders unterstützt und wie haben sie deine Sichtweise auf dein Geschäft verändert?

von Ameln: Die Art, wie Peter kommuniziert, ist sehr wertschätzend und respektvoll. Ich verstehe genau, was er zum Ausdruck bringen will. Besonders hilfreich war Peters Fähigkeit, komplexe Probleme in verständliche Schritte zu zerlegen. Dies half mir nicht nur bei der Strategieentwicklung, sondern auch bei der praktischen Umsetzung. Seine Erklärungen haben mir geholfen, meine Denkweise zu schärfen und klarer zu strukturieren. Diese Herangehensweise ermöglichte mir, meine geschäftlichen Herausforderungen systematisch anzugehen und Lösungen zu entwickeln.

Komar: Wenn du jetzt alles noch einmal Revue passieren lässt und an andere Menschen, insbesondere junge Unternehmer oder Start-up-Gründer denkst, was würdest du aus deiner Mentoring-Erfahrung empfehlen?

von Ameln: Ich würde auf jeden Fall empfehlen, auf Veranstaltungen zu gehen. Denn über diese Schiene bin ich letztendlich auch zu Peter gelangt. Netzwerkveranstaltungen sind etwas, was ich jedem empfehlen möchte, der sich dafür entscheidet, in die Selbstständigkeit zu gehen. Kontakte suchen und auf die Menschen zugehen.

Dort gibt es immer Menschen, die weiterhelfen können. Natürlich ist es auch wichtig, im Gespräch mit dem Mentor Offenheit zu bewahren. Er bringt viel Kompetenz mit und möchte helfen.

Komar: Peter, welche Rolle spielt das Mentoring für die Entwicklung unternehmerischer Fähigkeiten und welche Vorteile siehst du darin?

Kramp: Mentoring bietet eine wertvolle Unterstützung bei der Entwicklung unternehmerischer Fähigkeiten, indem es hilft, Ideen zu strukturieren, strategische Entscheidungen zu treffen und Herausforderungen zu bewältigen. Der Austausch mit einem erfahrenen Mentor ermöglicht es dem Mentee, von dessen Erfahrungen zu profitieren und sich gezielt weiterzuentwickeln. Der regelmäßige Dialog und das konstruktive Feedback sind entscheidend, um die eigene Vision erfolgreich umzusetzen und unternehmerische Fähigkeiten zu stärken. Generell ist Netzwerken zu empfehlen, insbesondere für Joshua das Netzwerk der Young Professionals in der DLG Eifel. Die Möglichkeiten hier sind großartig

Komar: Peter, welche Eigenschaften sind deiner Meinung nach besonders wichtig für Mentoren?

Kramp: Ich hatte selbst die Erwartung, vom Mentoring zu profitieren. Es sollte ein Win-win sein. Aus meiner Sicht muss der Mentor in Vorleistung gehen in puncto Respekt, Vertrauen, Offenheit und Ehrlichkeit. Danach haben wir beide davon profitiert. Joshua hat mir beispielsweise Social Media, Homepages und Verkaufsplattformen erklärt und wie diese miteinander verbunden sind. Das war mein Gewinn. Es macht mir Freude zu sehen, wie sich etwas verändert und wie sich Joshua entwickelt. Aus meiner Sicht ist die Mentorenrolle eher dienend und unterstützend als bestimmend. Der Beziehungsaufbau ist ebenfalls von entscheidender Bedeutung. Jedes Mentoring ist einzigartig und anders. Wenn es sich um einen jungen Menschen in seiner persönlichen Entwicklung handelt, ist es wie ein rohes Ei. Der Beziehungsaufbau ist entscheidend, um Vertrauen und Offenheit zu fördern. Ich bin als Mentor für eine gewisse Zeit wie ein Sprungbrett für den Mentee, der Mentee ist der Springer. ■



Bericht „Region Aachen – Standort im Fokus 2023“: Verfügbarkeit marktreifer Gewerbeflächen in der Region Aachen erneut reduziert

► Der aktuelle Bericht „Region Aachen – Standort im Fokus 2023“ beleuchtet die Entwicklungen auf dem Gewerbeflächen- und Gewerbeimmobilienmarkt in der Region Aachen und zeigt, dass 86 Prozent der derzeit ausgewiesenen Gewerbeflächen in der Region Aachen bereits verkauft sind und sich das Angebot sofort verfügbarer Flächen in den letzten fünf Jahren um mehr als 30 Prozent reduziert hat. Insgesamt weist jedes dritte der 339 Gewerbegebiete in der Region Flächenreserven auf. Es wird unter anderem empfohlen, die in den Flächennutzungsplänen der Kommunen als Gewerbeflächenreserven dargestellten Flächen schnellstmöglich zur Marktreife zu bringen und den Fokus verstärkt auf die Revitalisierung vorhandener „in die Jahre gekommener“ Gebiete zu legen und somit schlummernde Potenziale zu heben. „Um ein adäquates Flächenangebot für derzeit oftmals nicht bedienbare Flächennachfragen bereithalten zu können, ist neben der nachhaltigen Entwicklung neuer und zunehmend interkommunaler Gewerbebestände die Ausschöpfung von Entwicklungspotenzialen durch Aufwertung und Revitalisierung von Bestandsgebieten sowie deren Nachverdichtung unerlässlich“, erläutert Sven Pennings, Geschäftsführer der AGIT. Dem Bericht zufolge ist die Anzahl der verkauften Grundstücke (51) im Vergleich zum Vorjahr zurückgegangen, gleichzeitig wurde mit 68,2 Hektar verkaufter Fläche der höchste Wert seit 2019 verzeichnet. In den



Die aktuelle Marktanalyse beleuchtet die Entwicklungen auf dem Gewerbeflächen- und Gewerbeimmobilienmarkt in der Region Aachen: (v. l.) Nicolas Gastes, Nina Walkenbach, Sven Pennings und Nils von Hoegen präsentierten den Bericht „Standort im Fokus 2023“.

letzten zehn Jahren wurden durchschnittlich 72 Grundstücke und 54,7 Hektar pro Jahr verkauft. Diese Zahlen belegen, dass die Region sehr attraktiv ist und einen wesentlichen Beitrag zum allgemeinen Strukturwandel leisten kann, sofern geeignete und marktreife Flächen zur Verfügung stehen.

Herausragende Ausgründungen: RWTH zeichnet in der ersten Runde des Spin-off Awards 2024 sieben Start-ups aus

► Die RWTH hat in der ersten Runde des Spin-off Awards 2024 sieben Start-ups mit Wurzeln in der Hochschule ausgezeichnet. Als einzige offizielle Auszeichnung dieser Art für herausragende Ausgründungen aus der Hochschule ist der RWTH-Spin-off Award ein Gütesiegel für die Gewinnerteams, mit dem sie für ihr Unternehmen werben können. Der Award ermöglicht den Start-ups, den Bezug zur RWTH sichtbar zu machen. So unterstützt das Label dabei, bei Investoren Glaubwürdigkeit zu erlangen und Kunden zu gewinnen. Der Award wird in zwei Runden im Frühjahr und im Herbst verliehen. Die Gewinner repräsentieren das breite Spektrum der exzellenten Forschungsdisziplinen an der RWTH Aachen. Ausgezeichnet wurden das Start-up CarboScreen, das Sensorsysteme für die Carbonfaserherstellung und -verarbeitung

entwickelt und vertreibt, das Start-up helfwave, das das Management von Gesundheitsdaten durch offene und zugängliche Software revolutioniert, sowie ivilion, das ein Batteriepack-Design entwickelt, das auf einer patentierten, lasttragenden Kühlstruktur basiert. Nerite entwickelt hingegen Nährstoffüberwachungssysteme, die die Landwirtschaft revolutionieren sollen, und OSPHIM bietet ein digitales Ökosystem für die kunststoffverarbeitende Industrie, das einen neuen Ansatz zur Prozesseinrichtung und -optimierung präsentiert. re.solution hat es sich zudem zur Aufgabe gemacht, eine zirkuläre Wertschöpfungskette für recyceltes Polyester aus Textilabfällen aufzubauen, und Roofline will den Einsatz von KI an der Edge flexibel, effizient und einfach gestalten.

HALT! Was machen Sie denn da? Fassen Sie mich nicht an! Ach Mensch Papa, ich bin es doch – dein Sohn!

Jedes Jahr erhalten 300.000 Menschen die Diagnose. Spenden Sie und helfen Sie, die Krankheit zu besiegen.



SPENDENKONTO Stifterverband / Deutsche Demenzhilfe
IBAN DE51 3604 0039 0120 7240 00 BIC COBADEFFXXX

www.deutsche-demenzhilfe.com



Best in action.

Der neue Vito Mixto, Vito Tourer und Vito Kastenwagen.

Entdecken Sie den besten Vito aller Zeiten – jetzt bei Ihrer Mercedes-Benz Niederlassung Aachen.

Mit serienmäßigem MBUX Multimediastem und Platz für Ladung, Passagiere oder beides.

Mehr unter mb4.me/vito_aachen

Jetzt Probe fahren



Mercedes-Benz

Anbieter: Mercedes-Benz AG, Mercedesstraße 120, 70372 Stuttgart

Niederlassung Aachen: Hermann-Hollerith-Straße 2, 52249 Eschweiler

Telefon: 0241 5195-459 • E-Mail: verkauf-aachen@mercedes-benz.com • www.mercedes-benz-aachen.de

Tourismuswerkstatt Eifel startet Herbst-/Winterprogramm

Pünktlich zum Herbstbeginn bietet die Tourismuswerkstatt Eifel ein neues Weiterbildungsprogramm. Gäste werden immer anspruchsvoller und die Tourismusbranche steht vor ständig neuen Herausforderungen. Darauf reagiert die Tourismuswerkstatt Eifel wieder mit einem abwechslungsreichen Weiterbildungsangebot. Den Auftakt des Programms der Tourismuswerkstatt Eifel macht das beliebte MeetUp im Bosselbacher Hof bei „NatUrlaub bei Freunden“. Dieses Format steht für den informellen Austausch und ein intensives Networking. Ein zweites MeetUp findet in der Vorweihnachtszeit auf dem Krewelshof statt. Neben Seminaren wie dem Kompaktseminar für Servicekräfte – besonders für Quer-

einsteiger in der Gastronomie gedacht – deckt das Programm wichtige Zukunftsthemen ab. Dazu gehört das Thema Kreislaufwirtschaft. Die Workshopreihe Social Media, ein Resilienz- und Moderationstraining sowie das Seminar „Events sicher planen“ stehen ebenfalls in den nächsten Monaten an und möchten die Betriebe und Akteure unterstützen, sich nachhaltig weiter zu professionalisieren. Spannend wird es zudem mit den Seminaren „KI im Tourismus mit Einsatz von Chat GPT“ und „KI-Compliance meistern“, die dazu beitragen sollen, sich mit dem Einsatz von KI im eigenen Betrieb auseinanderzusetzen. Ein besonderes Highlight ist der Niederländisch-Aufbaukurs sowie das Seminar „Wie mache ich meine IT fit für die Zukunft?“. Mit der Konzeption und dem Betrieb der Tourismuswerkstatt Eifel greifen die Tourismusorganisationen in der NRW-Eifel, Nordeifel Tourismus GmbH, Monschauer Land Touristik e. V. und die Rureifel-Tourismus e.V., die sich als Erlebnisregion Nationalpark Eifel gemeinsam präsentieren, durch das LEADER Förderprojekt den Bedarf auf, der bei den Kontakten mit touristischen Akteuren geäußert wird. Die IHK Aachen und der DEHOGA Nordrhein unterstützen gemeinsam mit den Kreisen Düren und Euskirchen sowie der Städteregion Aachen das Projekt. Die Seminare bieten eine hervorragende Plattform, um wertvolle Kontakte zur Erweiterung des beruflichen Netzwerks zu knüpfen. Gleichzeitig sind sie darauf ausgerichtet, dass Gelernte sofort in der täglichen Arbeit umsetzen zu können. Der Flyer des Seminarprogramms „Weiterbildung, die Dich weiter bringt!“ mit einer Gültigkeit bis Februar 2025 gibt es online.



Foto: Nordeifel Tourismus GmbH

Lara Linden und Birgit Linden (v. l.) gestalten gemeinsam das Herbstprogramm der Tourismuswerkstatt Eifel

@ www.tourismuswerkstatt-eifel.de/programm/

i IHK-Ansprechpartner:
Philipp Piecha
Tel.: 0241 4460-270
philipp.piecha@aachen.ihk.de

 **Leserreisen**

Ihr Hotel ist immer dabei!

Entdecken Sie unsere ausgesuchten
Fluss- und Hochseekreuzfahrten.

aachener-zeitung.de/kreuzfahrten

 Aachener Zeitung
präsentiert:

FUTURE MATCH

Deine Zukunft startet hier!

30.10.2024 | 10 - 17 Uhr

Eurogress Aachen

- > BEWERBUNGSUNTERLAGEN-CHECK
- > FACHVORTRÄGE
- > ÜBER 50 UNTERNEHMEN

**EINTRITT
FREI**



FUTUREMATCH-AACHEN.DE

DIE BERUFS- UND AUSBILDUNGSMESSE

JUBILÄEN 25 JAHRE

- » Daniel Wondra, Aldenhoven
- » 3 WIN Maschinenbau GmbH, Aachen
- » EUtech Scientific Engineering GmbH, Aachen
- » GTS Systems and Consulting GmbH, Aachen
- » Frank Michael Wolfgang Sturz, Übach-Palenberg
- » Hemoteq AG, Würselen
- » K-Service GmbH & Co. KG, Kreuzau
- » Lars Falter, Hürtgenwald
- » Michael Leonhard Engelen, Geilenkirchen
- » Petra Martha Hölscher-Griffith, Würselen
- » Sylke Skrobek, Aachen
- » Thomas Kudla, Aachen
- » TN CuRA GmbH, Aachen
- » ZyXEL Deutschland GmbH, Würselen

Grünenthal nimmt größte Solarstromanlage im Stadtgebiet Aachen in Betrieb



Foto: Grünenthal

Knapp 4.000 Solarmodule auf einem Areal von 18.000 Quadratmetern umfasst die neue Anlage auf dem Grünenthal-Firmengelände: Bei der Einweihung nahmen (v. l.) Sibylle Keupen (Oberbürgermeisterin der Stadt Aachen), Thorsten Rasche (Grünenthal-Projektleiter), Gabriel Baertschi (CEO Grünenthal), Mona Neubaur (stellvertretende Ministerpräsidentin des Landes NRW und Ministerin für Wirtschaft, Industrie, Klimaschutz und Energie), Christoph Hausser (Standortleiter Grünenthal Deutschland), Dave Gebauer (CEO Solarimo) und Victor Barbosa (Head Global Operations Grünenthal) die größte Photovoltaik-Freiflächenanlage im Stadtgebiet symbolisch in Betrieb.

► **Aachen.** Das Pharmaunternehmen Grünenthal hat eine neue Photovoltaik-Anlage auf dem Gelände der Firmenzentrale in Aachen in Betrieb genommen. Bei der Einweihungsfeier mit den Grünenthal-Mitarbeitenden sowie zahlreichen Gästen, darunter Mona Neubaur, stellvertretende Ministerpräsidentin des Landes NRW und Ministerin für Wirtschaft, Industrie, Klimaschutz und Energie, und die Aachener Oberbürgermeisterin Sibylle Keupen, ging die große Anlage ans Netz. Knapp 4.000 Solarmodule werden künftig auf einer Fläche von 18.000 Quadratmetern Strom produzieren – das entspricht der Größe von fast drei Fußballfeldern. Die Anlage ist damit die größte im Aachener Stadtgebiet und eine der größten in der gesamten Städteregion. Die produzierte Sonnenenergie wird primär für die Eigenversorgung der Aachener Konzernzentrale und die Produktion genutzt. Überschüsse werden dem öffentlichen Netz als „Grünstrom“ zugeführt. Grünenthal wird dadurch jährlich etwa 366 Tonnen CO₂-Emissionen einsparen. Gabriel Baertschi, CEO von Grünenthal, unterstrich die Bedeutung von Nachhaltigkeit als integralen Bestandteil der Unternehmensstrategie: „Als forschendes Pharmaunternehmen arbeiten wir dafür, das Leben von Schmerzpatienten zu verbessern. Und wir tragen eine Verantwortung für kommende Generationen. Deswegen werden wir bis 2030 unsere Netto-Emissionen um 50 Prozent senken.“

Nachfolge: Forschungseinrichtung ARIC wird durch IKADO weitergeführt

► **Aachen.** Die Automotive und Rail Innovation Center GmbH (ARIC GmbH), eine Forschungseinrichtung für die angewandte Forschung in der Fahrzeugtechnik, wurde im Zuge der Altersnachfolge durch die Aachener IKADO GmbH übernommen. Neuer Geschäftsführer der ARIC ist Erik Pinders, der in Personalunion auch Geschäftsführer der IKADO ist. ARIC wurde 2017 durch Martin Pölöskey in Wegberg-Wildenrath als Ausgründung aus der AGIT mbH gegründet und seither auch geleitet. Aus Altersgründen hat er den Staffelposten nun weitergegeben. Die zuletzt durchgeführten Forschungsprojekte waren SAMIRA – ein Rangierassistent für Güterzüge, Drones4Safety für Drohnen-Inspektionsflüge im Schwarm über weite Strecken sowie SRI – ein SMART Rail Inspector zur Analyse der Gleisgüte und der

Verschleißzustände. „Ich bin sehr froh, dass mit der IKADO GmbH ein starker Partner das Unternehmen weiterführt und damit für die Zukunft die notwendigen Wachstumschancen bietet. Darüber hinaus freut es mich außerordentlich, dass ich in Teilzeit als Consultant den Weg noch etwas weiter begleiten und auch das nun gestartete SAMIRA2.0-Projekt tatkräftig unterstützen kann“, so Pölöskey. „Mit der ARIC GmbH ergibt sich für uns die große Chance, unsere Kompetenz in der System- und Softwareentwicklung im IT-Systemhaus der IKADO nun auch in zukunftsweisende Forschungsprojekte einzubringen und in einem breiten Spektrum weiterzuentwickeln“, erklärte Pinders. Ansprechpartner für den gemeinsamen F&E-Bereich von IKADO und ARIC ist Sam Münchow, der bereits bei allen genannten Projekten mitgearbeitet hat.

Aachener Bank sorgt im Jubiläumsjahr für strahlenden Glanz bei der Feuerwehr Baesweiler

► **Aachen.** 125 Jahre – das ist ein besonderes Jubiläum. Nicht nur die Aachener Bank feiert dies 2024, auch die Baesweiler Feuerwehr begeht ihre Gründung vor 125 Jahren mit einem großen Fest. Und da muss natürlich alles auf Hochglanz poliert sein. Dabei halfen die Mitarbeitenden gerne im Rahmen ihrer Hands-on-Aktion: Im September hat die Truppe der Aachener Bank den Fuhrpark des Löschzugs Baesweiler gewaschen und für das Feuerwehrfest vorbereitet. Mit im Gepäck: gute Laune, volle Motivation und eine Spende zum Jubiläum. Insgesamt 125.000 Euro stellt die Aachener Bank unter dem Motto „Wir gestalten gemeinsam die Zukunft unserer Region“ für gemeinnützige Aktivitäten zur Verfügung, die Mitarbeitende für und mit Vereinen im Geschäftsgebiet der Bank umsetzen. Anlass ist das 125-jährige Jubiläum der Bank in diesem Jahr. Das Besondere: Es sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Bank, die Vorschläge eingereicht haben, bei welchen Projekten sie sich einbringen möchten. Die Bank stellt dann die erforderlichen Finanzmittel zur Verfügung. „Ich freue mich besonders, dass wir hier vor Ort aktiv sind, da ich selbst in Baesweiler lebe. Die Freiwillige Feuerwehr



Foto: Aachener Bank

Unter dem Motto „Wir gestalten gemeinsam die Zukunft unserer Region“ hat die Truppe der Aachener Bank den Fuhrpark des Löschzugs Baesweiler gewaschen und für das Feuerwehrfest vorbereitet. Anlass ist das 125-jährige Jubiläum der Bank in diesem Jahr.

leistet einen wichtigen Beitrag für unsere Sicherheit, das ehrenamtliche Engagement wird selbstverständlich von uns unter-

stützt“, erklärt Vorstandsmitglied Peter Jorjas, der bei der Putzaktion auch selbst mit angepackt hat.

Mit Effizienz zum Erfolg

Nachhaltigkeit schafft Zukunft für Ihr Unternehmen und das Klima

Nachhaltigkeit ist gut für das Geschäft – zu diesem Schluss kommen dem KfW-Klimabarometer zufolge immer mehr Unternehmen. Fast zwei Drittel aller Unternehmen in Deutschland haben den Klimaschutz aktuell zumindest schon teilweise in ihrer Unternehmensstrategie verankert. Die guten Gründe dafür: Einerseits wächst das Bewusstsein von Kundinnen und Kunden für nachhaltige Produkte und Dienstleistungen kontinuierlich, andererseits schaffen nachhaltige Strategien Wettbewerbsvorteile und steigern den wirtschaftlichen Erfolg.

Für Unternehmerinnen und Unternehmer gibt es viele Ansätze, um das eigene Geschäft nachhaltiger zu gestalten: Energie und Ressourcen können eingespart werden. Es können neue, besser recycelbare Materialien zum Einsatz kommen. Oder die Digitalisierung sorgt für schnellere Prozesse und einen effizienteren Personaleinsatz.

Alle Infos auf:

nrbank.de/nachhaltige-unternehmen

Oder Sie wenden sich an das NRW.BANK.Service Center unter Telefon: 0211 91741-4800, E-Mail: beratung@nrbank.de.

In der Folge wird dadurch nicht nur klimafreundlicher und rentabler gewirtschaftet, sondern auch von mehr Sicherheit in der Beschaffung von Rohstoffen profitiert.

Zukunftsweisende Ideen sind oftmals schon vielfach da, aber sie müssen auch finanziell gestemmt werden. Förderbanken wie die NRW.BANK unterstützen bei der Finanzierung dieser langfristig wegweisenden Investitionen. Dazu vergibt sie beispielsweise zinsgünstige Darlehen oder investiert mit Eigenkapital. Die Förderberatung der NRW.BANK begleitet Sie dabei individuell und informiert umfassend über die passenden öffentlichen Förderangebote von EU, Bund und Land. Auch bei Seminaren oder Veranstaltungen können Sie sich informieren und austauschen. Die Themenbandbreite reicht hierbei von unternehmerischem Klimaschutz bis hin zur erfolgreichen Vorbereitung auf Kreditgespräche. Die Teilnahme ist in der Regel kostenlos.



NRW.BANK
Wir fördern Ideen



Großes Jubiläum: Volksbank Heinsberg blickt auf 150 Jahre zurück



Foto: Volksbank Heinsberg

Die Hauptstelle der Volksbank Heinsberg eG, die in diesem Jahr ihren 150. Geburtstag feiert, befindet sich heute an der Siemensstraße in Heinsberg.

► **Heinsberg.** Die heutige Volksbank Heinsberg eG wurde am 31. August 1874 als genossenschaftliche Volksbank zu Heinsberg gegründet und blickt nun auf 150 Jahre zurück. Einflussreiche Heinsberger Bürger um Dr. Anton Noethlichs, Vorsitzender des „Landwirtschaftlichen Casinos zu Heinsberg“, hatten sich zusammengeschlossen, um die Bank ins Leben zu rufen. Das „Landwirtschaftliche Casino zu Heinsberg“, ein geselliger Bürgerverein, hatte sich zur Aufgabe gemacht, das Wirtschaftsleben der Stadt Heinsberg zu fördern und auszubauen, dabei vor allem die Landwirtschaft, den Gartenbau und Korbweidenanbau zu fördern und beratend tätig zu werden. Auf diese Bemühungen gingen unter anderem die Gründungen einer Korbflechtsschule sowie der ersten gewerblichen Fachschule für Korbweidenverarbeitung mit angeschlossener Lehranstalt in Preußen zurück. Auch den Anschluss Heinsbergs an das Preußische Eisenbahnnetz verdankt die Region dem Wirken von Dr. Noethlichs und seinen Mitstreitern. Die Volksbank sollte somit dazu beitragen, die Kreditnot im heimischen Handwerk, Handel und Gewerbe zu mildern. Die Bankgeschäfte erstreckten sich zu Beginn hauptsächlich auf die Gewährung von Krediten und Vorschüssen an die Mitglieder. Der erste Vorstand der Bank setzte sich aus Victor von Birgelen, Gerhard Houben und Caspar Breuer zusammen, Dr. Noethlichs war Vorsit-

zender des Verwaltungsrates. Die Bankgeschäfte liefen gut an: Bereits im ersten Jahr des Bestehens konnte die Bank eine Dividende in Höhe von sieben Prozent an ihre Mitglieder ausschütten. 1891 wurde die Genossenschaft in die Aktiengesellschaft Heinsberger Volksbank umgewandelt. Diese besaß ein Grundkapital von 200.000 Reichsmark. Im Jahr 1927, im Schatten der Einführung der Rentenmark in Deutschland, erwarb die Volksbank ein Geschäftshaus auf der Hochstraße.



Foto: Kreisarchiv Heinsberg

Die heutige Volksbank Heinsberg eG wurde 1874 als genossenschaftliche Volksbank zu Heinsberg gegründet. Der 1927 erworbene Geschäftssitz an der Hochstraße wurde im Zweiten Weltkrieg weitgehend zerstört, aber wieder aufgebaut. Heute befindet sich an gleicher Stelle eines der vier Regionalzentren der Volksbank.

Das Gebäude wurde im Zweiten Weltkrieg weitgehend zerstört, aber wieder aufgebaut. Heute befindet sich an gleicher Stelle eines der vier Regionalzentren der Volksbank. Dank umsichtiger Geschäftsführung gelang den Verantwortlichen der Bank der Neustart nach dem Weltkrieg, verbunden mit der Einführung der D-Mark und dem sich anschließenden deutschen Wirtschaftswunder. Letzteres brachte neben einem steigenden Lebensstandard auch veränderte Lebensgewohnheiten der Menschen in der Region mit sich. So wurde zu Beginn der 1960er-Jahre die „Lohn-tüte“ zunehmend durch bargeldlose Zahlung auf Girokonten verdrängt und die Kunden der Heinsberger Volksbank AG, wie die Bank nun firmierte, hatten komplexere Erwartungen. Eine schnelle, unbürokratische Abwicklung des Zahlungsverkehrs sowie ein breites Angebot von Produkten und Dienstleistungen, verbunden mit dem Einsatz von Computertechnik, standen im Mittelpunkt. In den 90er-Jahren folgten mit der Einführung von Kontoauszugsdrucker, Geldautomat und ersten Versuchen im Electronic Banking weitere Schritte auf dem Weg in eine zunehmende Digitalisierung des Konto- und Zahlungsverkehrs. Nach mehr als 140 Jahren Eigenständigkeit fusionierte die Heinsberger Volksbank AG 2015 mit der Raiffeisenbank eG Heinsberg, deren Wurzeln auf das Jahr 1895 zurückgingen. Mit der Fusion einher ging ein erneuter Rechtsformwandel der Aktiengesellschaft zur ursprünglichen Rechtsform, der eingetragenen Genossenschaft (eG). Hauptsitz der aus dieser Bankenehe entstandenen „Volksbank Heinsberg eG“ wurde der Standort an der Siemensstraße, gegenüber der Heinsberger Kreisverwaltung. In den Folgejahren erfolgten Investitionen in den Ausbau digitaler Services bei gleichzeitiger Anpassung der Filialstrukturen. Im Jahr 2022 schließlich folgte die Fusion mit der Raiffeisenbank Erkelenz eG. Im Jubiläumsjahr 2024 ist die Volksbank Heinsberg eG das größte genossenschaftliche Kreditinstitut im Kreis Heinsberg mit einer Bilanzsumme von fast 2,3 Milliarden Euro und einem betreuten Kundenvolumen von circa 4,9 Milliarden Euro. Die rund 350 Mitarbeitenden betreuen in insgesamt 19 Filialen circa 70.000 Kunden. Mehr als 28.000 Kunden sind gleichzeitig Mitglieder „ihrer“ Volksbank.



Griechenlands führender Energielieferant PPC setzt auf Lösungen von KISTERS

► **Aachen.** Für Energieversorgungsunternehmen (EVU) ist es wichtig, jederzeit die erwarteten Absätze zu kennen, um Strom zielgerichtet zu beschaffen und teure Kurzfristkäufe sowie Ausgleichskosten zu vermeiden. Außerdem ist die bestmögliche Platzierung des eigenen Erzeugungsportfolios an den Stromhandelsmärkten ausschlaggebend für den Unternehmenserfolg. Präzise Kurzfrist- und Langfristprognosen ermöglichen EVU die richtigen Entscheidungen. Zur Verwaltung des Portfolios an den Termin- und Spot-Märkten sowie zur Prognose der kurz- und langfristigen Entwicklungen ihrer Absätze setzt Public Power Corporation S.A. (PPC), der führende Energielieferant Griechenlands, nun KISTERS-Lösungen ein. Der Aachener IT-Anbieter für die Energiewirtschaft liefert PPC unter anderem ein Prognosesystem, ein massendatenfähiges Energiedatenmanagementsystem sowie eine Absatzaggregation zur Verbesserung des Prozesses zwischen Energievertrieb



Foto: KISTERS, PPC

Griechenlands größter Stromversorger PPC setzt auf KISTERS-Lösungen für Prognose und Beschaffungsvorbereitung: (v. l.) Massimo Antinarelli (Business Development & Bid Manager KISTERS Energy International), Konstantinos Sofos (Director B2B Pricing & Demand Forecast bei PPC), Maria Bogri (Head of Demand Forecast Applications bei PPC) und Paul Cibis (Senior Sales Manager KISTERS Energy International) arbeiten gemeinsam an Best Practices mit den Zielen, die Nachfrageflexibilität zu erhöhen, neue Tarife zu entwickeln, den Kundenservice und die betriebliche Effizienz zu verbessern.

und -beschaffung. Die KISTERS-IT-Lösung integriert und verwaltet circa 10.000 lastganggemessene Entnahmestellen in der Mittel- und Hochspannung und circa sechs Millionen

Niederspannungsverträge. Die schnelle Verwaltung und Analyse der Massendaten ermöglicht PPC fundierte Entscheidungen und eine verbesserte Handelsstrategie.

Adriana Cordano und Giorgio Delgado von A Tavola da Giorgio sind wieder „Parmaschinken-Spezialisten“



Foto: A Tavola da Giorgio

Expertise und Leidenschaft: Giorgio Delgado (Bild) und Adriana Cordano vom Aachener Feinkosthaus „A Tavola da Giorgio“ haben erneut die Auszeichnung „Parmaschinken-Spezialist“ erhalten.

► **Aachen.** A Tavola da Giorgio an der Annastraße ist eine der ersten Adressen in Aachen, wenn es um italienische Spezialitäten geht. Da darf der Parmaschinken, der hier in unterschiedlichen Reifegraden angeboten wird, nicht fehlen. Jetzt hat der Verband der Parmaschinken-Hersteller, das Consorzio del Prosciutto di Parma, Adriana Cordano und Giorgio Delgado erneut die Auszeichnung „Parmaschinken Spezialisten 2024/2025“ verliehen. „Wir freuen uns sehr über diese erneute Auszeichnung und insbesondere darüber, dass unser Engagement für italienische Spezialitäten gesehen und gewürdigt wird“, so Adriana Cordano. „Parmaschinken steht stellvertretend für die Philosophie unseres Hauses. Bei A Tavola da Giorgio geht es um den Genuss. Und der ist zweifelsohne eine Frage der Qualität. Eine Spezialität muss gut schmecken, gut aussehen, gut riechen, muss authentisch und sicher sein.“ Insgesamt konnten in diesem Jahr 46 Fach- und Feinkosthändler aus Deutschland und aus Österreich die Auszeichnung entgegennehmen.

Ihr Arbeitgeber-Service

Mit der betrieblichen Einzelumschulung Fachkräfte sichern!

Haben Sie schon mal darüber nachgedacht, einen Umschulungsplatz anzubieten? Die betriebliche Einzelumschulung ist eine Win-Win-Situation für Sie als auch für den Umschulenden.

Informieren Sie sich jetzt beim Arbeitgeber-Service unter der kostenlosen Hotline:

0800 4 5555 20



 **Bundesagentur für Arbeit**
Agentur für Arbeit
Aachen – Düren
bringt weiter.

BCT Deutschland öffnet Vertriebswege für die Unternehmenssuchmaschine **amberSearch**



Partner im Informations- und Wissensmanagement: Igli Manaj, Khaled Daftari, Dimitri Palmen, Ralph Mastenbroek, Philipp Reißel und Bastian Maiworm (v. l.) von BCT und amberSearch freuen sich auf die Zusammenarbeit.

► **Aachen.** Welcher Dienstleister beliefert mich mit einem bestimmten Produkt? Wer hat die kürzeste Lieferzeit und wer den günstigsten Preis? Solche Effizienz-Fragen zu beantworten, ist für Unternehmen oft mit großem Aufwand verbunden. Dokumente müssen herausgesucht, durchforstet und verglichen werden. Auch viele Partner und Kunden des Aachener Digital-Office-Experten BCT Deutschland wünschen sich hier eine Recherche-Lösung, die alle unternehmensinternen Dokumente automatisiert prüft und in Sekundenschnelle Klarheit ermöglicht. Die Unternehmenssuchmaschine **amberSearch** tut genau das: Ob im E-Mail-Postfach, Intranet, DMS oder auf dem Firmenserver – die künst-

liche Intelligenz der Software durchsucht sämtliche Daten und präsentiert das Angefragte mit Quellenangabe schnell und übersichtlich. Überzeugt vom Nutzen dieser Prozessoptimierung, unterstützt BCT Deutschland, Anbieter intelligenter Dokumentenverarbeitungssoftware, den Standortkollegen beim Vertrieb seiner Lösung. „Allein in der DACH-Region verfügen wir über siebzig Partner aus dem ECM-, ERP- und Hardwaresektor sowie aus dem Beratungs- und Systemhausbereich“, sagt Khaled Daftari, Partnermanager bei BCT Deutschland. „Diese können ihren Kunden nun ein noch effizienteres Informationsmanagement anbieten.“

Harald Breme wurde 90 Jahre alt

► **Aachen.** Ehrgeizige Ziele und höchstes Engagement: Harald Breme hat als langjähriger Vorstandsvorsitzender zum Aufbau und Erhalt der Schumag AG zum innovationsorientierten Global Player beigetragen. Mit vorbildlichen technischen Innovationen und einer klaren betriebswirtschaftlichen Führung hat er das Maschinenbauunternehmen erfolgreich am Markt platziert und herausragende wirtschaftliche Erfolge erzielt. Ebenso schaut er auf ein erfolgreiches Wirken als Vorsitzender der Dechamps Textil AG zurück. Neben ehrenamtlichen Tätigkeiten in der IHK Aachen als Vizepräsident ab 1990, Vollversammlungsmittglied ab 1982 und Vorsitzen-



Herzlichen Glückwunsch: IHK-Hauptgeschäftsführer Michael F. Bayer (r.) gratulierte Harald Breme zu seinem 90. Geburtstag.

der des Finanz- und Steuerausschusses brachte er seine hochgeschätzte, unternehmerische Expertise konstruktiv in verschiedenen Gremien und Verbänden der Region ein. Als aktiver Unternehmer ist Harald Breme ein Visionär und bedeutender Förderer für die Entwicklung der Wirtschaft gewesen, der immer größten Einsatz für die Region bewiesen hat. Der gebürtige Koblenzer hat früh in der Region Wurzeln geschlagen: Er machte seinen Abschluss am Einhard-Gymnasium und absolvierte anschließend eine Ausbildung zum Industriekaufmann. Am 20. September feierte Harald Breme seinen 90. Geburtstag. Wir gratulieren sehr herzlich.



Papier der Zukunft von einem Standort mit Tradition: Jülicher Werk der Mondi-Gruppe feiert seinen 150. Geburtstag

► **Jülich.** Vor 150 Jahren wurde in Jülich-Koslar die Produktion aufgenommen. Bis heute spielt das Papier eine zentrale Rolle, auch wenn das Jülicher Werk der börsennotierten Mondi-Gruppe selbst kein Papier mehr produziert, sondern das Rohmaterial mit viel technischem Know-how aufs nächste Level hebt. Vor allem funktionale Barriere-Papiere und sogenannte Release Liner, silikonbeschichtete Papiere, werden von Jülich aus in die ganze Welt verschickt. „Der Papierfokus ist ganz klar noch vorhanden“, freut sich Geschäftsführer Michael Lanschützer, den Standort mit Tradition in die Zukunft führen zu können. 2006 übernahm die Mondi Gruppe mit weltweit 100 Fabriken und 22.000 Mitarbeitenden die ehemalige Papierfabrik „Schleipen & Erkens“. Von der ersten Eintragung 1874 bis zum Jubiläumsjahr 2024 hat sich nicht nur in Jülich viel getan. Aus der ehemaligen Papierfabrik wurde ein Papier verarbeitendes Unternehmen mit derzeit 115 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und eigener Forschungs- und Entwicklungsabteilung, das auf der Basis von Papier hochtechnologische Produkte entwickelt und produziert. Kerngeschäft sind die Release-Liner, die beispielsweise bei Tapes, Labels, Klebefolien, Etikettenaufklebern und bei Dichtungsbändern im Flugzeug zum Einsatz kommen. Diese Trennpapiere halten – vereinfacht gesprochen – etwas Klebendes davon ab, dort zu kleben, wo es nicht kleben soll. Im finalen Produkt sind Release- und Prozessliner oft wieder entfernt. Zweites Standbein des Jülicher Werks sind funktionelle Barriere-Papiere. Zuletzt hatte Mondi rund



Fotos: Stephan Johnen, Mondi Group

Geschäftsführer Michael Lanschützer freut sich darauf, mit der Belegschaft den 150. Geburtstag des Standorts Jülich feiern zu können. Die Fabrik wurde 1874 eröffnet. Heute wird in Jülich-Koslar kein Papier mehr produziert, aber Papier verarbeitet.

vier Millionen Euro in die Modernisierung von Maschinen am Standort investiert. Durch eine spezielle Beschichtung des Papiers wird diesem eine zusätzliche Funktion verliehen, um eine Barriere gegen Feuchtigkeit, Sauerstoff, Gerüche oder Fett zu verleihen. Zum Einsatz kommen diese beschichteten Papiere, die unter anderem in der Gruppe an anderen Standorten weiterverarbeitet werden, zum Beispiel bei Lebensmittelverpackungen. „Der Markt geht zu nachhaltigen Verpackungen und zu papierbasierten Materialien“, sieht Geschäftsführer Michael Lanschützer im funktionalen Barriere-Thema einen Wachstumsmarkt. Mit einer auch in der Mondi-Gruppe einzigartigen Dispersionsbeschichtung sei das Jülicher Werk „einer der weniger Player weltweit, die das machen“. Die Devise lautet: In enger Zusammenarbeit mit den Kun-

den die beste Lösung zu finden, die die Nachhaltigkeitsziele der Kunden unterstützt. Eine weitere Spezialität des Werks sind zweifarbige UV-Drucke, die unter anderem als Sicherheitskomponente zum Einsatz kommen. Eine seit 150 Jahren kontinuierlich betriebene Produktion an einem Standort sei nicht selbstverständlich – und zeuge auch von Stabilität. Regelmäßig werden im Jülicher Werk Mitarbeitende für 40-jährige Betriebszugehörigkeit ausgezeichnet, gleichzeitig biete die Gruppe viele Chancen, auch ins Ausland zu gehen, in anderen Werken andere Tätigkeiten kennenzulernen, sich weiterzuentwickeln – und auch wieder nach Jülich zurückzukommen. „Wer Lust hat und mitdenkt, kann bei uns Karriere machen“, spricht der Geschäftsführer eine Einladung aus, denn neue Player im Team sind stets willkommen.

STAHL HALLEN

Andre-Michels.de

02651.96200

STORMS^{DE}

gewerbebau

Hans Montag

Ihr Spezialist
für individuellen
Gewerbebau

Telefon 02431 96960

KSK Euskirchen organisiert Live-PS-Auslosung: PS-Lose erbrachten 200.000 Euro für gemeinnützige Zwecke



Foto: Tameer Gumar Eden/Eiferer Presse-Agentur/epa

Gewinne im Gesamtwert mehrerer Millionen Euro wurden von Ziehungsleiter Udo Langen (v. l.), „Glücksfee“ Hannah Dederichs (KSK), Fatih Türkoglu (RSGV) und Landrat Markus Ramers live im Stadttheater Euskirchen gezogen.

► **Euskirchen.** Das Stadttheater Euskirchen war bis auf den letzten Platz ausverkauft, als Udo Langen vom Rheinischen Sparkassen- und Giroverband (RSGV) mit seinem Team die Lostrommel rotieren ließ, um die monatlichen Glückspilze der PS-Lotterie von 27 Sparkassen sowie der Sparkasse Berlin zu ermitteln. Das Team der Kreissparkasse Euskirchen (KSK) hatte die Live-PS-Auslosung organisiert und alles aufgeboten, was den Gästen einen unterhaltsamen Abend zu bieten versprach. Zunächst erklärte KSK-Vorstandsmitglied Holger Glück die PS-Lotterie, denn dass man an einem solchen Abend den Hauptgewinn von 250.000 Euro abräumen kann, ist nur Nebensache. Vielmehr gehe es um den guten Zweck, der hinter der PS-Lotterie steht. Ein PS-Los kostet fünf Euro, vier Euro davon wandern auf das eigene Sparkonto, ein Euro ist der Lotterienteil. Insgesamt werden 55 Prozent des Einsatzes aus-

geschüttet. 25 Cent von jedem Lotterie-Euro werden jedoch gesammelt und dann für gemeinnützige Projekte in der Region verwendet. „25 Cent sind nicht viel, aber bei 800.000 Losen, die wir allein im Kreis Euskirchen verkauft haben, sind das 200.000 Euro, die für gemeinnützige Zwecke verwendet werden“, so Glück. Er betonte, dass dies kein Geld sei, das die Kreissparkasse aufbringe, sondern es sei das Geld der Kundinnen und Kunden. Die KSK hingegen zahle für gemeinnützige Projekte noch einmal je rund 200.000 Euro aus ihren beiden Stiftungen ein. „So können wir insgesamt 600.000 Euro im Jahr für Kunst, Kultur, Sport, Bildung sowie soziales und bürgerschaftliches Engagement zur Verfügung stellen.“ In diesem Jahr waren zwei Vereine besonders gefördert worden: der Tierschutzverein Mechernich sowie das Forum Ehrenamt der Euskirchener Region.

Ansprechpartner Anzeigenberatung:

Michael Eichelmann

Tel.: 0241 5101-254 • Fax: -253

wirtsch.nachrichten@aachenerzeitung.de

► Handelsregister: Wo es zu finden ist und warum Sie Rechnungen genau prüfen sollten

Bei Neueintragungen oder Änderungen im Handelsregister erhalten Unternehmen häufig Post von Adressbuchverlagen. Deren Angebote sind oft so gestaltet, dass man sie auf den ersten Blick kaum von den gerichtlichen Kostenrechnungen unterscheiden

kann. Die Industrie- und Handelskammer Aachen rät deshalb allen Unternehmen dazu, vor der Zahlung unbedingt zu prüfen, ob es sich bei dem entsprechenden Dokument tatsächlich um eine Rechnung des Registergerichts handelt oder ob lediglich die

Offerte eines privaten Anbieters vorliegt. Das aktuelle Handelsregister ist unter www.handelsregisterbekanntmachungen.de zu finden (erste Option in der linken Spalte: „Bekanntmachungen suchen“).

► Verbraucherpreisindex

Den Verbraucherpreisindex für Deutschland und NRW mit dem aktuellen Basisjahr 2015 finden Sie im Internet unter www.ihk.de/aachen/verbraucherpreisindex

Für Verbraucherpreisangaben mit älteren Basisjahren bieten das statistische Bundesamt sowie der Landesbetrieb IT.NRW Rechenhilfen für Wertsicherungsklauseln in Verträgen. Sie finden diese:

- für Deutschland unter www.destatis.de/DE/Themen/Wirtschaft/Preise/Verbraucherpreisindex/Methoden/Internetprogramm.html
- für NRW unter www.it.nrw/rechenhilfe-verbraucherpreisindex-15174.

► Unternehmensbörse

Die Unternehmensbörse wendet sich zum einen an **Mitgliedsunternehmen der IHK Aachen**, die einen Nachfolger oder aktiven Teilhaber suchen, zum anderen steht sie allen Interessenten offen, die sich selbstständig machen wollen und im Zuge einer Nachfolge ein Unternehmen zur Übernahme suchen. Ausgeschlossen sind rein finanzielle Beteiligungen, zum Beispiel stille Teilhaberschaften, sowie Unternehmens- und Immobilienofferten. Angebote und Gesuche werden von der IHK Aachen entgegengenommen. Die Veröffentlichung der Offerten erfolgt unter einer Chiffre-Nummer, so dass das Namensschutzinteresse gewahrt bleibt. Nähere Informationen zum Unternehmen beziehungsweise Existenzgründer erhalten Sie nur vom Inserenten. Hierzu richten Sie bitte eine Anfrage an den Inserenten über den Kontakt www.nexxt.change.org.

 www.nexxt-change.org
www.aachen.ihk.de (Stichwort: Existenzgründung und Unternehmensförderung)

 Sabine Helten
Tel. 0241 4460 308
recht@aachen.ihk.de

Angebote

Gutgehender Onlinehandel zu verkaufen

Unsere Firma ist spezialisiert auf die Belieferung von Profikarnevalisten: Tanzgarden, Elferräte, Prinzen und Mariechen. Produktpalette: Tanzstiefel, Strumpfhosen, Petticoats, Spitzenhöschen, Hüte Und vieles mehr. Unsere Kunden: Deutschlandweit beliefern wir Karnevalsvereine, von denen es über 5000 gibt, mit insgesamt ca. 2,5 Millionen Mitgliedern. Ihre Vorteile: Ortsungebunden: Ideal auch für eine ländliche Umgebung. Sehr gute Work-Life-Balance: Hauptsaison von September bis Ende Februar, im Frühjahr/Sommer ca. 10 bis 20 Stunden Arbeit pro Woche. Familienfreundlich: Ideal im eigenen Haus umzusetzen. Benötigte Fläche für Lager und Büro: ca. 30 bis 50 m². Flexible Arbeitseinteilung. Ein-Personen-Betrieb: Seit dem Wegfall des Geschäftslokals vor 12 Jahren aufgrund des wachsenden Onlinehandels, wird das Geschäft ohne Angestellte betrieben. Das bieten wir: Eingetragene Wort- und Bildmarke. Großer Onlineshop mit über 800 Produkten. Sehr gutes Google-Ranking. Komplett eingerichteter Google Ads Account. Anfangslagerbestand mit Standardartikeln im Einkaufswert von ca. 50.000 Euro. Seit 35 Jahren erfolgreich am Markt. Über 5000 Kunden in der Datenbank für Direktmarketing. Intensive Einarbeitung. Nach der Übergabe einige Monate Unterstützung per Telefon, Mail oder TeamViewer. Verkaufsgrund: Nach 35 erfolgreichen Jahren ist nun der wohlverdiente Ruhestand angesagt. Wir suchen einen kreativen und tatkräftigen Nachfolger/in, der/die mit neuen Ideen und Kenntnissen unsere jungen Kunden begeistert.

ACA-1506-EX

Funk-Mietwagenunternehmen zu veräußern

Alteingesessenes Funk-Mietwagen-Unternehmen mit großem Privat- und Geschäftskundenstamm zu veräußern. Fahrzeuge können mit übernommen werden, müssen aber nicht. Wir suchen einen Nachfolger für unser seit über 50 Jahren bestehendes Funk-Mietwagenunternehmen im Kreis Aachen. Großer Privat- u. Firmenkundenstamm. Jahresumsatz knapp eine Million Euro.

ACA-1507-EX

Beteiligungsangebot an Finanz- und Versicherungsmakler GmbH

Partner(in) mit Beteiligung gesucht. Quote und Einlage ist verhandelbar. Unternehmenswert nach Ertragswertverfahren: 350.000 Euro. Sie haben genug von eingefahrenen Strukturen und möchten endlich das Wohl Ihrer Kunden in den Mittelpunkt stellen? Versicherungen, Investmentfonds oder Baufinanzierung. Wir bieten nicht nur Lösungen, sondern auch Perspektiven. Was Sie erwartet: Ein umfassendes Netzwerk und eine Struktur, die auf 35 Jahren Erfahrung basiert. Erfahrung pur.

ACA-1508-EX

Blechverarbeitung und Stahlbau sucht Nachfolger oder Käufer

Die Geschicke des Unternehmens - in der Rechtsform einer GmbH & Co KG - werden seit der Gründung, durch den Alleingeschäftsführer verantwortet. Die Eigentümer der KG sind nicht im Unternehmen tätig. Der Geschäftsführer wird von einem Betriebsleiter, zwei Konstrukteuren, einer Verwaltungsangestellten, einer freiberuflichen Steuerfachwirtin für die Finanzbuchhaltung und Lohnabrechnungen, sowie circa 12 gewerblichen Mitarbeitern unterstützt. Unternehmensgegenstand: Bekannt und etabliert in der Branche als Spezialist in der Blechverarbeitung und Stahlbau tätig. Das Unternehmen verfügt über langjährige, profitable Kunden- und Lieferantenbeziehungen. Unsere langjährigen Kunden sind Maschinen- und Anlagenbauunternehmen, sowie zahlreiche andere Industriezweige. Das Unternehmen stellt sich komplexesten Aufgaben in den Bereichen Laserschneiden, Stanzen, Kanten, sowie Schlosser, Blech- und Schweißarbeiten. Zudem werden auch die schwierigsten anspruchsvollen Herausforderungen im Gehäusebau ((schwarz/weiß) erledigt. Des Weiteren wird mit einer festen Anzahl von Nachunternehmern gearbeitet, um unter anderem Spritz-, Lackierarbeiten auszuführen und Auftragsspitzen abzufedern.

Die langjährigen Kunden profitieren von dem

- a) umfangreichen Know-how,
- b) einem erfahrenen und bestens ausgebildeten Team und
- c) einem computergestützten State of the Art modernen Maschinenpark, der auch höchsten Ansprüchen gerecht wird.

Das Unternehmen hat die Betriebsräume angemietet:

- a) Verwaltungsgebäude
- b) Produktionsmaschinenhalle
- c) Halle für Schlosserarbeiten und Zusammenbau
- d) Freiflächen = unter anderem Außenlager und Parkplätze

Das Grundstück (a-d) hat eine Größe von 4.217 Quadratmetern. Eine Betriebserweiterung um eine weitere Fläche von 14.848 Quadratmeter ist möglich. Die Immobilie kann zu marktüblichen Konditionen weiterhin angemietet oder auch erworben werden. Die Verkehrsanbindung ist günstig und die Infrastruktur sichert kurze und schnelle Wege. Unsere Geschäftsführer möchten sich nach jahrzehntelangem, sehr erfolgreichem Engagement -altersbedingt- zurückziehen. Die Eigentümer der KG haben keinen Nachfolger. Die Unternehmensübergabe kann flexibel und fließend gestaltet werden, das heißt kurz- oder langfristig, eventuell bis zu 5 Jahren. Wir sind bereit, auf Wünsche und Bedürfnisse eines möglichen Nachfolgers individuell einzugehen. Der Geschäftsführer steht für eine zeitlich begrenzte Einarbeitungs-/Übergabephase zur Verfügung. Der Transfer des betrieblichen Knowhows, sowie des Kunden, Lieferanten- und Unternehmensnetzwerkes ist sicher gewährleistet. Unternehmenszahlen: Das Unternehmen erwirtschaftete im Laufe seiner Historie kontinuierliche Umsatz- und Ertragssteigerungen. Im vergangenen Geschäftsjahr wurde ein Umsatz von über 2,5 Millionen Euro erzielt. In den Vorjahren war der Umsatz fast 3,0 Millionen Euro. Die Jahresüberschüsse in den Vorjahren waren im Vergleich des direkten Marktumfeldes überdurchschnittlich wirtschaftlich. Im Wirtschaftsjahr 2023 war der Überschuss zufriedenstellend.

ACA-1509-EX

Erfolgreiches Nachhilfeeinstitut in der Städteregion Aachen zu verkaufen

Über uns: Seit 2002 erfolgreich geführt, bietet unser Nachhilfeeinstitut in der Städteregion Aachen qualifizierte Nachhilfe und Prüfungsvorbereitung in allen gängigen schulischen Fächern. Mit durchschnittlich 12 qualifizierten NachhilfelehrerInnen, welche auf Honorarbasis arbeiten, gewährleisten wir eine effektive Unterstützung für unsere SchülerInnen. SchülerInnen der 1 bis 13 Klassen werden in Kleingruppen (max. 5 SchülerInnen) in Mathematik, Deutsch, Englisch und Französisch unterrichtet. Unsere Stärken: Erfüllung hoher Qualitätsstandards, Fokus auf soziale Kompetenz, pädagogisches Hintergrundwissen und fundiertes Fachwissen, angenehme und zielführende Lernatmosphäre, erstklassiges Team: Zwei Minijobber teilen sich die Arbeit im Büro, eine Reinigungskraft, Ausstattung: Drei Etagen mit 6 Unterrichtsräumen, 3 sanitären Anlagen und einer Küche/Bibliothek für die LehrerInnen. Finanzielle Daten: Jährlicher Umsatz: circa 200.000 Euro Durchschnittlich 110 bis 160 festangemeldete SchülerInnen mit Laufzeitverträgen. Hoher Gewinn durch geringe Kosten. Verkaufspreis: 250.000 Euro. Verkaufszeitpunkt: 2025. Falls gewünscht, stehen wir dem Nachfolger mit Rat und Tat bei der Übernahme und Führung des Instituts zur Verfügung. Kaufmännische oder pädagogische Kenntnisse von Vorteil, aber nicht zwingend notwendig.

ACA-1510-EX



Aus der Schicht in die Zukunft: Erstmals bietet die IHK Aachen einen schichtbegleitenden Online-Vorbereitungskurs für Industriemeister/-innen an, der so flexibel ist, dass er neben dem Arbeitsalltag im Unternehmen absolvierbar ist.

Für die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Karriere

Die IHK bietet erstmals einen schichtbegleitenden Online-Vorbereitungskurs für Industriemeister/-innen an

VON STEPHAN JOHNNEN

Die Qualifizierung zum Industriemeister/zur Industriemeisterin eröffnet neue Karrieremöglichkeiten in Führungspositionen, es wird Verantwortung für Produktionsprozesse, die Qualität und Teams übernommen. Wer auf der Karriereleiter eine Stufe hinaufsteigt, wird auch mit Sach-, Organisations- und Führungsaufgaben betraut. Kurz: Es geht um weit mehr als Fachwissen für Werkstatt und Produktion – auch wenn das natürlich unbedingt dazu gehört.

„Aber wir wollen keine Fachidioten heranziehen, sondern Persönlichkeiten ausbilden“, sagt Bildungsmanager Ralf Schäfer, der das ganz bewusst so zugespielt auf den Punkt bringt. Wer den Online-Vorbereitungskurs „Gepr. Industriemeister/-in Metall“ (oder Elektrotechnik) absolviert, hat selbstverständlich danach die fachlichen und

betriebswirtschaftlichen Kenntnisse zur Hand – lernt aber auch viel über unternehmerisches Denken, Personalführung und Personalmanagement, um auch als Mensch im sozialen Bereich zu reifen und Mitarbeitende führen zu können. Denn die betriebliche Erfahrung zeige, dass auch die soziale Komponente immer wichtiger werde.

Die IHK Aachen bietet ab November erstmals in Kooperation mit dem Weiterbildungspartner SBH West GmbH einen schichtbegleitenden Online-Vorbereitungslehrgang an. „Mit diesem Angebot haben wir einen Nerv der Zeit getroffen“, sagt Schäfer, Niederlassungsleiter Online-Weiterbildungen, der bei diesem Modell eine anziehende Nachfrage registriert. Der Lehrgang dauert inklusive Prüfungen zwölf Monate und ermöglicht für Arbeitnehmer sowie Arbeitgeber eine hohe Flexibilität, da die Teilnehmenden – je nach eigener Schicht – morgens oder nachmittags in den Kurs einsteigen

können. Das breit aufgestellte Dozenten-Team behandelt jeweils pro Tag den gleichen Unterrichtsstoff, erläutert Produktmanager Christian Roß. Montags bis donnerstags wird entweder morgens oder nachmittags gelernt – der Freitag ist unterrichtsfrei und kann dafür genutzt werden, das Wissen zu vertiefen und zu verstetigen und die „Hausaufgaben“ zu erledigen.

Das Pensum ist hoch, die Flexibilität auch

„Das Pensum ist schon hoch, das sollte nicht unterschätzt werden – aber es ist gut machbar. Wir empfehlen den Teilnehmenden immer, auch außerhalb des Unterrichts Lerngruppen zu bilden“, sagt Schäfer. Ein weiteres Vorteil des Schichtmodells: Kommt einmal ein Arzttermin dazwischen oder gibt es einen Betreuungseingpass in der Familie, kann man spontan das Zeitfenster wechseln, um den Unterricht nicht zu verpassen. Wer möchte, kann sich auch zweimal einwählen,



INFO

beispielsweise um sicher zu gehen, eine Sache wirklich verstanden zu haben. Dies sollte aber eher die Ausnahme als die Regel sein.

Zielgruppe für die Vorbereitungslehrgänge sind Mitarbeitende, die in der Produktion arbeiten und bereits eine Ausbildung im Metall- beziehungsweise Elektrobereich absolviert haben. Rund 80 Prozent der Teilnehmenden haben sich in der Vergangenheit aus eigenem Interesse angemeldet (eine Förderung des Kurses über das Aufstiegs-BAföG ist möglich), aber zunehmend nutzen auch Unternehmen die Möglichkeit, ihre Mitarbeitenden so auf Führungsaufgaben vorzubereiten. „Vom Auszubildenden zur Führungskraft“, nennt Schäfer diese „interne“ Karriereplanung. Beim Aufstiegs-BAföG übernimmt nach erfolgreicher Antragstellung der Staat die Hälfte der Kosten, für die anderen 50 Prozent wird ein Darlehen gewährt.

Die 720 Fortbildungsstunden sind in zwei Blöcke geteilt, die „fachrichtungsübergreifende Basisqualifikation“ und die „handlungsspezifische Qualifikationen“. Nach beiden Blöcken gibt es jeweils eine schriftliche Prüfung. Zum Abschluss steht eine mündliche Prüfung an, bei der die Prüfungskandidatinnen und -kandidaten eine Präsentation halten und Rede und Antwort stehen. Der Abschluss als Industriemeister/-in steht im Deutschen Qualifikationsrahmen auf der Stufe eines erfolgreichen Bachelor-Studiums und eröffnet für die meisten Teilnehmenden ganz neue Entwicklungs- und Karrieremöglichkeiten.

Mit Praxisnähe und großem Pool

Zum ersten Block, der fachrichtungsübergreifenden Basisqualifikation, gehören Themen wie rechtsbewusstes und betriebswirtschaftliches Handeln, Arbeitsrecht, die Zusammenarbeit im Betriebsrat, die Berücksichtigung naturwissenschaftlicher und technischer Gesetzmäßigkeiten und das Kennenlernen sowie die Anwendung von Methoden der Information, Kommunikation und Planung. Was theorielastig klingt, wird von den Dozentinnen und Dozenten aber möglichst praxisnah vermittelt und mit Beispielen aus dem betrieblichen Alltag gespickt. Apropos Dozentinnen und Dozenten: „Wir haben

Schichtbegleitende Vorbereitungslehrgänge: das Angebot der IHK

Die nächsten Online-Vorbereitungslehrgänge „Gepr. Industriemeister/-in Metall“ und „Gepr. Industriemeister/-in Elektrotechnik“ starten am 4. November 2024. Die schichtbegleitenden Kurse laufen bis zum 29. Oktober 2025. Unterrichtet wird (mit Ausnahme der Ferienzeiten) montags bis donnerstags von 8:30 bis 11:45 Uhr oder von 15 bis 18:15 Uhr. Prüfungstermine sind am 29./30. April 2025 (Basisqualifikation) und für die handlungsspezifische Qualifikation am 11./12. November 2025 (Elektrotechnik) sowie 20./21. November 2025 (Metall). Der

Lehrgang „Ausbildung der Ausbilder“, um Teilnehmende auf die Ausbilder-Eignungsprüfung vorzubereiten, ist integriert und Voraussetzung für die Zulassung zur Prüfung. Sollte die Eignung bereits vorliegen, reduziert sich das Teilnehmenden-Entgelt.

Mehr Infos gibt es beim Team Weiterbildung der IHK.



Team Weiterbildung
Tel.: 0241 4460-650
wb@aachen.ihk.de

gerade im Bereich der Metaller und Elektronik-Experten eine Top-Auswahl“, sagt Schäfer. Möglich sei dies vor allem durch eine immer stärkere Ausrichtung auf Online-Seminare. Aus einem Pool von 330 Expertinnen und Experten würden aktuell 70 eingesetzt. Da es anders als bei Präsenz-Seminaren beispielsweise keine An- und Abreise gebe, sei der Personenkreis umso größer.

Im zweiten Block werden die „handlungsspezifischen Qualifikationen“ vermittelt. Dazu zählen die technischen Bereiche und das benötigte Fachwissen, aber auch organisatorische Aufgabenstellungen wie betriebliches Kostenwesen, Planungs-, Steuerungs- und Kommunikationssysteme und Fragen von Arbeits-, Umwelt- und Gesundheitsschutz. Einen hohen Stellenwert nimmt der Bereich Führung und Personal ein. Neben Personal-

führung und Personalentwicklung geht es auch um Qualitätsmanagement, das Zusammenspiel von Material, Maschine, Mensch und Umwelt. „Jemand, der Meister ist, der Vorgesetzter ist, muss mit all seinen Leuten auskommen. Dabei tickt jeder Mensch anders, jeder hat seine Stärken und Schwächen“, sagt Schäfer, der viel Wert darauf legt, dass dieser Aspekt des sozialen Führens bei allen wichtigen betriebswirtschaftlichen, unternehmerischen und rechtlichen Themen nicht zu kurz kommt.

Eine Führungskraft mit herausragendem Fachwissen nutzt nur wenig, wenn die ihr unterstellten Fachkräfte aus anderen Gründen das Unternehmen verlassen. Auch auf diese Aufgaben und durchaus Herausforderungen sollen die angehenden Industriemeister/-innen vorbereitet werden. ■



Fotos: SBH West GmbH

Verzeichnen bei der SBH West GmbH – dem Kooperationspartner der IHK Aachen beim schichtbegleitenden Online-Vorbereitungskurs für Industriemeister/-innen – eine steigende Nachfrage nach dem Angebot: Christian Roß und Ralf Schäfer.



Foto: Galina - stock.adobe.com

Zum Bleiben bewegen: Wer Mitarbeitende hat, auf die er nicht verzichten mag, sollte in sie investieren. Wie man das am sinnvollsten tut, vermittelt die Weiterbildung „Experte/Expertin für Fachkräftesicherung (IHK)“.

Haltet sie!

Wie Mitarbeitende im Unternehmen bleiben, vermittelt die Weiterbildung „Experte/Expertin für Fachkräftesicherung (IHK)“

VON STEPHAN JOHNEN

Prämien für neue Mitarbeitende, Dienstwagen für Azubis, eine Werbung mit „tollem Arbeitsklima und flachen Hierarchien“ in Stellenanzeigen – und nicht zu vergessen der beinahe obligatorische Obstkorb für die gesunde Ernährung oder der Tischkicker für die Denkarbeiter. Der Wettbewerb um die besten Fachkräfte wird immer härter. Die Bemühungen der Arbeitgeber, immer mehr Extras und Anreize zu bieten, überschlagen

sich zusehends. Abgesehen davon, dass so mancher Bonus aus Sicht der Zielgruppe eher Standard sein sollte, hält der HR-Experte Dr. Jürgen Albers generell nicht allzu viel von solchen Überbietungswettbewerben.

„Unternehmen stehen vor einer existenziellen Herausforderung – da nützt uns ein bisschen Botox nichts“, sagt Albers: „Viele Angebote mögen auf den ersten Blick gut klingen, aber wie bei Botox sieht alles nach kurzer Zeit wieder wie vorher aus.“ Verändere es die Struktur? Würden Unternehmen plötzlich gesünder, jünger und attraktiver? „Nein“, sagt Albers,

„das sind im Grunde Hütchenspieler-Tricks.“

Wie Fachkräftesicherung gelingen kann, welche Rolle dabei Mitbestimmung, generationenübergreifende Teams ohne Denkverbote, breit aufgestellte Arbeitszeitmodelle, ein gutes betriebliches Gesundheits- sowie ein Feel-Good-Management spielen, vermitteln er und ein Team von Fachleuten im Online-Zertifikatslehrgang „Experte/Expertin für Fachkräftesicherung (IHK)“, der am 4. November startet. Eins vorweg: Je wohler sich Mitarbeitende im Unternehmen fühlen, desto weniger Stress und desto mehr Bindung an das Unter-



nehmen haben sie. Dies wirkt sich nicht nur positiv auf ihre Gesundheit und Leistungsfähigkeit aus, sondern auch auf die Wettbewerbsfähigkeit und die Arbeitgebermarke. Das wiederum macht ein Unternehmen interessant für Bewerberinnen und Bewerber. Anstatt die gesamte Energie auf die Mitarbeitergewinnung zu fokussieren, lohnt es sich aus Sicht des Personalers, auch Zeit und Gehirnschmalz in die Bindung zu investieren, in die

Verbesserung der betrieblichen Organisation. „Wir sollten endlich anfangen, strukturell etwas zu verbessern und mit dem blinden Aktionismus aufhören“, fordert der Experte.

Wenn der Dienstwagen den Weg zu anderen Unternehmen ebnet

Beispiel Dienstfahrzeug für Azubis und Obstkorb. „Letzterer hat ebenfalls keinen tieferen Sinn, schadet aber wenigstens nichts“, sagt Albers. Das Fahrzeug jedoch habe kaum das Potenzial, den vermeintlich mit diesem „Argument“ überzeugten Nachwuchs dauerhaft ans Unternehmen zu binden; solche „Benefits“ würden vielmehr im Großen und Ganzen eher schaden. „Es gibt sicherlich Leute, die 20 Jahre für Firma X gearbeitet haben, aber nie einen Dienstwagen angeboten bekommen haben“, sagt er. In einer sich ständig bewegenden Wirtschaft mit einem hoch dynamischen Arbeitsmarkt kann dies der Grundstein sein, sich nach Alternativen umzuschauen. Damit hätte ein Dienstwagen dann eher den Anlass gegeben, dass sich ein langjähriger Mitarbeitender vom angestammten Unternehmen wegbewegt.

Die zweite große Baustelle, die für Unzufriedenheit sorgen kann, ist das Gehalt. Dass untereinander über Geld nicht gesprochen werde, sei ein Trugschluss, entsprechende Verbotsklauseln in Verträgen ohnehin ungültig. „Wenn ich herausfinde, dass andere für die gleiche Arbeit mehr verdienen, empfinde ich das als unfair“, sagt Albers. Er empfiehlt eine offene und transparente Gehalts- und Kommunikationspolitik. „So kann man den Leuten erklären, warum ein Kollege beispielsweise mehr bekommt, weil er beispielsweise besondere Fremdsprachenkenntnisse für

einen wichtigen Zielmarkt hat.“ Das beste Beispiel für Transparenz sei der öffentliche Dienst: Bei jedem Soldaten oder Polizisten könne man an der Schulterklappe ablesen, was sie oder er verdient.

„Ich glaube, es liegt an meiner Generation“, blickt der 62-jährige Albers auf die 80er-Jahre zurück, in denen viele heutige Führungskräfte unternehmerisch sozialisiert worden sind. „20 Jahre lang war Personal immer da. Es gab Zeiten, da hatten wir auf eine offene Stelle 1.000 Bewerbungen. Doch diese Zeiten sind

vorbei. Sie kommen auch nicht wieder“, prognostiziert der HR-Experte. Zumal sich auch die Einstellungen zur und die Erwartungen an die Arbeit für jüngere Generationen verändert haben: „Ned

gschimpft is scho globt gnuu – damit lässt sich kein Blumentopf mehr gewinnen.“ Neben dem Thema Wertschätzung sei auch Mitbestimmung zentral – gar nicht mal im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes. Albers: „Wir verlangen von den Menschen immer mehr Innovationen, wir brauchen Leute mit Brain – gleichzeitig verbieten wir ihnen quasi, es zu nutzen.“ Junge Menschen, die gerade erst in den Job starteten, brächten natürlich wenig Praxiswissen, dafür aber neue Blickwinkel und Herangehensweisen mit. „Aber dürfen sie wirklich etwas machen und verändern? Schwierig!“, sagt Albers. Dabei – und das ist ebenfalls Inhalt des Seminars – kann gerade dieses Zusammenprallen zweier Kulturen ungeheuer produktiv sein, eingefahrene Fehler aufdecken und Verbesserungen ermöglichen.

Auf den Tisch mit den Tätigkeiten

„Unternehmen sollten Mitarbeitenden mehr Freiraum geben, der ihren Wünschen entspricht“, sagt Albers. Anstatt eine Stelle nach dem Ausscheiden eines Mitarbeitenden direkt neu auszuschreiben, könne es sich beispielsweise lohnen, alle Tätigkeiten aufzudröseln und auf den Tisch zu legen. „Dann kann jeder den Finger heben, etwas von seinen Aufgaben in die Mitte legen und etwas Neues ▶

„Es ist schon erschreckend, mit wie viel Geld nach vorne heraus Werbung gemacht wird – und hinten laufen die Leute weg.“

*Dr. Jürgen Albers,
Dozent Zertifikatslehrgang „Experte/Expertin
für Fachkräftesicherung (IHK)“*



„Führungskräfte müssen Möglichmacher sein“: Dr. Jürgen Albers, Dozent für die Weiterbildung „Experte/Expertin für Fachkräftesicherung (IHK)“.



herausheben“, erklärt Albers. Klingt nach einem Spiel für den nächsten Kindergeburtstag? Möglich, aber dieser kreative und an den Wünschen und Fähigkeiten der Mitarbeitenden orientierte „Verteilungsprozess“ habe durchaus das Potenzial, Zufriedenheit und Produktivität zu steigern. „Auf diese Idee kommen nur die wenigsten Unternehmen. Dort wird wie vor 20 Jahren nach den eigenen Vorstellungen geplant – oft an den Menschen vorbei.“ Viel zielführender und auf eine langfristige Bindung ausgerichtet sei es, sinnbewusstes Arbeiten zu ermöglichen, die Mitarbeitenden Schritt für Schritt an Aufgaben heranzuführen, ihnen die Möglichkeit einräumen, Klartext reden zu können und die Berufslaufbahn unter Beratung kompetenter Personaler selbst planen zu können. „Wenn Menschen von Abteilung zu Abteilung geschoben werden, weil dort gerade jemand benötigt wird, mag das bei offener Kommunikation eine Zeit lang gut gehen. Aber viele werden das auf Dauer nicht hinnehmen“, sagt Albers.

Beim Faktor Zeit ticken die Uhren längst anders

Doch womit können Unternehmen beim Kampf um die besten Köpfe auf einem klaren Arbeitnehmermarkt punkten? Was wird gewünscht? „Zeithoheit. So viel, wie ich will. Dann, wann ich es will“, sagt Albers. Wo

INFO

„Experte/Expertin für Fachkräftesicherung (IHK)“: das Angebot der IHK

Der Online-Zertifikatslehrgang „Experte/Expertin für Fachkräftesicherung (IHK)“ richtet sich an Geschäftsführungen, Führungskräfte, Mitarbeitende im Personalwesen von mittelständischen Unternehmen sowie Coaches und Beraterinnen und Berater, die ein hohes Maß an Motivationsfähigkeit, Diplomatie, Empathie und analytischem Denken mitbringen. Der Kurs findet als Webinar vom

4. November 2024 bis 13. Januar 2025 statt, jeweils montags und donnerstags von 18 bis 21:15 Uhr. Am 20. Januar 2025 findet von 18 bis 21 Uhr ein schriftlicher Online-Test statt. Mehr Infos gibt es beim Team Weiterbildung der IHK.



Team Weiterbildung
Tel.: 0241 4460-650
wb@aachen.ihk.de

immer dies betrieblich geht. „Arbeitnehmer lassen sich nicht mehr so einfach abspeisen“, fügt er hinzu. Auch die Unterscheidung von „Vollzeit“ und „Teilzeit“ sei antiquiert, zumal bei „Teilzeit“ immer mitschwinge, dies geschehe dann ein bisschen hobbymäßig. „Es gibt Menschen, die ganz klar sagen: Ich möchte Kinder erziehen, im Nebenerwerb ein Café betreiben, viel Zeit für Hobbys haben.“

„Führungskräfte müssen Möglichmacher sein“, fordert Albers ein sehr grundlegendes Umdenken. Aufgabe einer Führungskraft sei es, die Mitarbeitenden mit allem zu versorgen, was diese benötigen, um möglichst effek-

tiv zu sein – von der Software über die Büroeinrichtung bis zum Arbeitszeitmodell. „Es ist schon erschreckend, mit wie viel Geld nach vorne heraus Werbung gemacht wird – und hinten laufen die Leute weg“, sagt Albers, dessen Zertifikatslehrgang so konzipiert ist, dass genau das nicht mehr passiert. Indem zum einen die Teilnehmenden für die Entwicklungen der Zeit sensibilisiert werden, zum anderen aber auch einen gut gefüllten Handwerkskoffer mit ganz konkreten, praxiserprobten Maßnahmen erhalten. Albers sagt: „Wer nur Philosophien verkauft, wird scheitern. Hier gibt es die Philosophie – aber auch eine konkrete Umsetzungsstrategie.“ ■



Das Team Weiterbildung der IHK Aachen:

Frank Finke

☎ 0241 4460-139

Kathrin Penners

☎ 0241 4460-301

Sabrina Poplawski

☎ 0241 4460-100

✉ wb@aachen.ihk.de



Ansprechpartnerin für redaktionelle Beiträge:

IHK Aachen, Heike S. Horres

Tel. 0241 4460-303, heike.horres@aachen.ihk.de



SEMINARE UND LEHRGÄNGE

Online-Zertifikatslehrgang: Fachkraft für Controlling (IHK)

Das Controlling analysiert aktuelle Daten und schafft Prognosen für die Zukunft. Dies dient der vorausschauenden und ergebnisorientierten Steuerung des Unternehmens. Als Fachkraft für Controlling verfügen die Teilnehmenden nach erfolgreichem Absolvieren der IHK-Weiterbildung über die notwendigen Kenntnisse, um die Instrumente des Controllings gezielt einzusetzen und weiterzuentwickeln. Sie helfen dabei,

Unternehmenszahlen zu interpretieren und leiten aus ermittelten Zielabweichungen die richtigen Schlüsse für ihr Unternehmen ab.

 Wann? 15. Oktober 2024 bis 18. Februar 2025, 8:30 bis 12:45 Uhr
 Wo? IHK Aachen, Kosten: 1.399 Euro
www.ihkaachenweiterbildung.de



Online-Zertifikatslehrgang: Zum Exportmanager (IHK) weiterbilden

Der Lehrgang Exportmanager (IHK) vermittelt Kompetenzen, die für eine internationale Handelstätigkeit benötigt werden. Neben Basiswissen gewinnen die Teilnehmenden ein vertiefendes Grundverständnis für außenwirtschaftliche und zollrechtliche Zusammenhänge. Exportmanager sind in der Lage, Außenhandelsgeschäfte zu planen, zu

organisieren, zu kalkulieren und erfolgreich zu realisieren.

 Wann? 8. Oktober 2024 bis 28. Januar 2025, 18 bis 20:30 Uhr
 Wo? IHK Aachen, Kosten: 1.990 Euro



www.ihkaachenweiterbildung.de

Online-Zertifikatslehrgang: Fachkraft für Buchführung (IHK)

Die Teilnehmenden erhalten im Webinar Fachkraft für Buchführung (IHK) einen an der betrieblichen Praxis orientierten Einblick in die unterschiedlichen Aspekte der betrieblichen Buchführung. Die behandelten Themen sind in allen Branchen zu finden. Ziel ist es, die Teilnehmenden mit den Arbeitsabläufen und rechtlichen Rahmenbedingun-

gen vertraut zu machen.

 Wann? 24. Oktober bis 12. Dezember, 8:30 bis 13:30 Uhr
 Wo? IHK Aachen, Kosten: 1.399 Euro



www.ihkaachenweiterbildung.de

Seminar zum Thema Exportkontrolle in Unternehmen

Das Seminar zur Exportkontrolle im Unternehmen vermittelt Teilnehmenden umfassende und vertiefende Kenntnisse der Exportkontrolle und legt dabei den Schwerpunkt auf die güterbezogene Kontrolle, einschließlich der Grundlagen für die Bereitstellung von Technologie- und

Software in Drittstaaten.

 Wann? 28. Oktober, 9 bis 16:30 Uhr
 Wo? IHK Aachen, Kosten: 450 Euro



www.ihkaachenweiterbildung.de

Online-Zertifikatslehrgang: Künstliche Intelligenz im E-Commerce (IHK)

Künstliche Intelligenz (KI) spielt eine immer wichtigere Rolle im E-Commerce, da sie dazu beitragen kann, das Einkaufserlebnis für Kunden zu verbessern, die Effizienz der Betriebsabläufe zu optimieren und die Umsätze zu steigern. Dieser Online-Zertifikatslehrgang gibt einen Überblick über aktuelle KI-Entwicklungen und wie sie den

E-Commerce nachhaltig unterstützen.

 Wann? 28. Oktober bis 2. Dezember, 8:30 bis 13:30 Uhr
 Wo? IHK Aachen, Kosten: 1.990 Euro



www.ihkaachenweiterbildung.de

PR- und Marketing-Workshop

Marketing zielt darauf ab, Produkte zu bewerben und zu verkaufen, während PR das Image eines Unternehmens formt. Ein Workshop zeigt, wie PR und Marketing effektiv genutzt werden können, um über verschiedene Kommunikationskanäle mit Kunden und der Gesellschaft in Kontakt zu treten. Der Workshop richtet sich an kleine und mittelstän-

dische Unternehmen und vermittelt praxisorientierte Kenntnisse.

 Wann? 28. Oktober, 9 bis 16:30 Uhr
 Wo? IHK Aachen, Kosten: 300 Euro



www.ihkaachenweiterbildung.de

THEMENVORSCHAU

IT-Sicherheit



Foto: GreenOpix - stock.adobe.com

Ausgabe November

Titelthema: IT-Sicherheit

Redaktionsschluss: 04.10.2024

Anzeigen-Sonderveröffentlichungen:

- IT und Telekommunikation
- Steuerliche und betriebswirtschaftliche Beratung

Anzeigenschluss: 14.10.2024

Ausgabe Dezember/Januar 2025

Titelthema: Süßer die Kassen nie klingeln:

Weihnachten als Wirtschaftsfaktor

Redaktionsschluss: 05.11.2024

Anzeigenschluss: 12.11.2024

Anzeigenberatung: Tel.: 0241 5101-254

wirtsch.nachrichten@medienhausachen.de



Wirtschaft im Stream

Das Erste

Morgenmagazin**Arbeiten trotz Rente: „Zeigen, dass man was kann“**

1,3 Millionen Menschen in Deutschland arbeiten nach dem Renteneintritt weiter. Dabei geht es nicht nur ums Geld, sagt Wolfgang Nötzold vom Verein „Mäuse für Ältere“, sondern auch um Anerkennung und den Wunsch, sich sinnvoll einzubringen.

(Video verfügbar bis 16.08.2026)

 <https://ogy.de/qid7>

Bayerisches Fernsehen

mehr/wert**Vier oder sechs Tage: Wie lange arbeiten wir künftig?**

In Griechenland können Arbeitnehmer nun einen sechsten Tag in der Woche arbeiten. Das könnte auch ein Modell für Bayern sein, sagen manche. Gleichzeitig testen manche Betriebe die Vier-Tage-Woche. Was nun, mehr oder weniger arbeiten?

(Video verfügbar bis 11.07.2026)

 <https://ogy.de/c313>

SR Fernsehen

Wir im Saarland**Unternehmensnachfolge: Wer schmeißt den Laden, wenn die Boomer abtreten?**

Nicht nur in Produktion und Pflege gibt es Fachkräftemangel, sondern auch an der Spitze von Unternehmen. Viele Chefs kümmern sich zu spät um das Thema. Was dann?

(Video verfügbar bis 27.08.2026)

 <https://ogy.de/ymml>

IMPRESSUM

Die Zeitschrift wird herausgegeben seit 1919.

Erscheinungsweise: zehn Mal jährlich, jeweils am 1. Wochentag des Monats

Verbreitete Auflage: 29.793 [Stand: IVW III/2024]

IVW-Nr.: 3010201474

Herausgeber: Industrie- und Handelskammer Aachen

Theaterstraße 6 - 10, 52062 Aachen, Tel.: 0241 4460-0, www.ihk.de/aachen, info@aachen.ihk.de

Verantwortlich für den Inhalt: Sebastian Missel

Redaktion: Heike S. Horres, Myriam Weber

Industrie- und Handelskammer Aachen,
Theaterstraße 6 - 10, 52062 Aachen, Tel.: 0241 4460-303

Redaktionelle Mitarbeit:

Texte: Daniel Boss, Stephan Johnen, Richard Mariaux, Anja Nolte

Fotos: Heike Lachmann, Stephan Johnen, Andreas Schmitter

Verlag:

Mediahuis Aachen GmbH, Postfach 500 110, 52085 Aachen

Anzeigen:

Fabian Georg
Tel.: 0241 5101-611
Fax: 0241 5101-281

Anzeigenberatung:

Michael Eichelmann
Tel.: 0241 5101-254
Fax: 0241 5101-253
wirtsch.nachrichten@aachenerzeitung.de
Anzeigenpreisliste Nr. 45 gültig seit 1. Januar 2024
www.ihk.de/aachen/mediadaten

Layout: Jürgen Dietz, Andre Karger, Kirsten Viehöver

Druck: Weiss-Druck GmbH & Co. KG, 52156 Monschau

Die Zeitschrift ist das offizielle Organ der Industrie- und Handelskammer Aachen.

Ansprechpartnerinnen für Bestellungen und Kündigungen des Abonnements:

KGT: birgit.egeling@aachen.ihk.de/HR-Firmen: petra.lueck@aachen.ihk.de

Der Bezug der IHK-Zeitschrift erfolgt im Rahmen der grundsätzlichen Beitragspflicht als Mitglied der Industrie- und Handelskammer Aachen. Im freien Verkauf beträgt die Bezugsgebühr jährlich im Inland 20,- € inkl. Portokosten und 7 % MwSt., im Ausland 36,81 € inkl. Portokosten. Preis des Einzelheftes: 1,89 € (Inland) bzw. 3,07 € (Ausland). Fotomechanische Vervielfältigung von Teilen aus dieser Zeitschrift sind für den innerbetrieblichen Gebrauch des Beziehers gestattet. Beiträge, die mit Namen oder Initialen des Verfassers gekennzeichnet sind, und als solche kenntlich gemachte Zitate geben nicht immer die Meinung der IHK Aachens wieder.

DIE DREI MAGISCHEN WORTE: ICH KANN WAS.

*GEMEINSAM
MIT IHREM
BETRIEB!*

JETZT #KÖNNENLERNEN



**Ausbildung
macht mehr
aus uns**

Unter dem Motto Jetzt #könnenlernen läuft die erste bundesweite Azubi-Kampagne der IHKs – eine echte Mitmachkampagne auch für Ihren Betrieb. Seien Sie dabei und nutzen Sie Botschaften und Motive, die ein neues „Lebensgefühl Ausbildung“ nach außen tragen. Die Werbemittel sind Teil eines Kommunikationspakets speziell für Betriebe und können auf Ihren digitalen Kanälen oder direkt bei Ihnen vor Ort platziert werden. Gemeinsam zeigen wir dem ganzen Land und speziell der jungen Generation: **Ausbildung macht mehr aus uns.**

Für weitere Informationen wenden Sie sich an Ihre regionalen IHK-Ansprechpartner:innen.

EUREGIO WIRTSCHAFTSSCHAU

Die EUREGIO Wirtschaftsschau öffnet vom 22. bis 30. März wieder ihre Türen. Auf dem CHIO-Gelände in Aachen bietet die größte Messe für Handel, Handwerk und Dienstleister im Dreiländereck Deutschland-Belgien-Niederlande ein vielfältiges Programm für Besucher. Auf 20.000 Quadratmetern präsentieren rund 220 Aussteller ihre neuesten Produkte und Dienstleistungen. Die Messe bietet zahlreiche Gelegenheiten zum Netzwerken, Beraten und Verkaufen – in entspannter Atmosphäre. Musik, Shows, Vorträge und kulinarische Genüsse runden das Event ab.

Nutzen Sie diese Plattform, um Ihr Unternehmen einem breiten Publikum zu präsentieren!



Jetzt Aussteller werden!

