WIRTSCHAFT REGIONAL

WIR

DAS WIRTSCHAFTSMAGAZIN FÜR FÜHRUNGSKRÄFTE IN DER REGION

04 | 2012 | EUR 8,50 | 44861



Personal

Recht & Finanzen

Marketing

Maschinenbau

Der schnellste Weg
zum WiR App-Store







THINK TECH, ENGINEER SUCCESS

New technologies
New solutions
New networks

23.–27. April 2012

Welche Technologien machen Ihr Unternehmen noch erfolgreicher?

Die HANNOVER MESSE bietet Ihnen auf 8 internationalen Leitmessen den kompletten Marktüberblick:

- Innovationen entlang der industriellen Wertschöpfungskette
- Neueste Entwicklungen in den Bereichen: Industrieautomation, Energietechnologien, industrielle Zulieferung und Dienstleistungen sowie Forschung und Entwicklung
- Aktuelle Trends mit Fokus auf Umwelttechnologien, Mobilität der Zukunft und urbane Infrastrukturen

Besuchen Sie das weltweit wichtigste Technologieereignis.
Mehr unter **hannovermesse.de**

GREEN INTELLIGENCE CHINA PARTNER COUNTRY 2012

HANNOVER MESSE

NEW TECHNOLOGY FIRST
23.–27. April 2012 · Hannover · Germany

Deutsche Messe
Hannover · Germany

Weitere Informationen erhalten Sie unter Tel. +49 511 89-0, hannovermesse@messe.de

Generation Y

LIEBE LESERINNEN UND LESER!

Die Gewinner des Arbeitsmarktes sind qualifiziert, selbstbewusst, ehrgeizig, extrem anspruchsvoll und in den 80er Jahren geboren. Diese Berufsanfänger werden auch als „Generation Y“ (englisch ausgesprochen) bezeichnet. Sie stellen alles infrage und haben andere Vorstellungen von Arbeit und Leben. Mehr Leichtigkeit im Arbeitsleben soll es sein. Das sorgt gerade in der Zusammenarbeit mit älteren Mitarbeitern für Konflikte. Aber nicht nur diese Generation hat Vorstellungen vom Job, Gehalt, Aufstieg und Leben.

Wir haben uns aufgemacht und mit Inhabern, Geschäftsführern und Personalleitern aus den unterschiedlichsten Unternehmen zum Thema „Lebensphasenorientierte Personalpolitik“ gesprochen. Schon während der Recherche haben wir gemerkt, dass viele Unternehmen dieses zugegebenermaßen etwas sperrig daherkommende Thema, äußerst spannend finden. Die Personalabteilungen sind gerade dabei, die verschiedensten Konzepte zu planen, umzusetzen oder zu analysieren. Die aktuellen praktischen Erfahrungsberichte und Ideen haben wir in unserem Titelthema zusammengestellt.

Seit Jahrzehnten gibt es einheitlich geregelte Tarif- und normierte Arbeitsverträge. Bisher war kein Platz für individuelle Wünsche des Einzelnen. Alles musste gleich sein. Da stellt sich schnell die Frage nach dem „Warum?“. Aber in dieser Hinsicht zeichnet sich eine Individualisierung der Arbeitsverträge ab. Was der eine Mitarbeiter für besonders wichtig erachtet ist dem anderem vielleicht nicht so wichtig. Auf die individuellen Bedürfnisse des Mitarbeiters zugeschnittene Arbeitsverträge machen nach meiner Ansicht alle Parteien glücklicher und damit erfolgreicher in Arbeit und Leben. Daher wird es immer wichtiger, für die Personaler Transparenz zu schaffen, denn ohne diese werden die Konflikte zwischen den Mitarbeitern eher größer. Transparenz schafft Verständnis füreinander.

Ich wünsche ihnen nun eine anregende und bereichernde Lektüre.



Peer-Michael Press
Herausgeber und Verleger



PEER-MICHAEL PRESS
HERAUSGEBER DER
WIRTSCHAFT REGIONAL
(FOTO: WIR)



RRR-Referenzobjekt: Schaper Steuerungstechnik, Herford

- Ihr Partner für den Industrie- und Gewerbebau
- Generalunternehmer mit eigener Stahlproduktion
- Stahlhochbau und Stahlsonderkonstruktionen
- Brandschutz-Fachplanungen
- Logistik und Produktionsabläufe
- Anträge nach dem Bundesimmissionsschutzgesetz
- Stahlbetonskelettbau
- Dach- und Wandverkleidung

RRR Stahlbau GmbH
Im Seelenkamp 15
D-32791 Lage/Lippe
Tel. +49 (0)52 32.9 79 89-0
Fax +49 (0)52 32.9 79 89-70
info@rrr-bau.de
www.rrr-bau.de

RRR STAHLBAU

Bauen ist unsere Leidenschaft.
Schlüsselfertige Industrie- und Gewerbebauten

INHALT

Personal
08 Wie aus Helfern Facharbeiter werden
12 Executive Search für den Mittelstand

Titelthema
14 Voll im Trend: Work-Life-Balance
16 Vom Arbeitgebermarkt zum Arbeitnehmermarkt
20 „Die Besten zu uns – die Besten halten“
22 Auf kurzen Wegen und mit pragm. Ansätzen
24 Sehr weit gefasster Familienbegriff
26 Die Hälfte der Führungskräfte ist weiblich
28 Die Familien sind ganz häufig mit dabei
30 Die private Stromkostenoptimierung zahlt der Arbeitgeber
32 Babyboom spricht für sich

Recht & Finanzen
36 Damit der Traum kein Alptraum wird
38 Ungeliebtes Thema

Marketing
43 Time for Social Media
46 „Business-Intelligence-Software“

Verpacken & Versenden
48 14 Koffer aus einer Designlinie von Licefa

Maschinenbau | Kunststoff & Metall
56 MBH – Qualität schweißt zusammen
58 Salt and Pepper sieht großes Potenzial in Lippstadt

RUBRIKEN
04 Impressum
05 Innovator des Monats
06 Firmenportrait
15 Kolumne WIRtuell
26 Westfälisch genießen
54 Markt & Angebote

Verlag und Herausgeber
Press Medien GmbH & Co. KG
Richthofenstraße 96 · 32756 Detmold
Tel.: (0 52 31) 98 100-0 · Fax: -33
www.wirtschaft-regional.net

Büro Bielefeld
Tel.: (05 21) 9 70 44-0

Redaktion und Anzeigen
Peer-Michael Press (verantwortlich)

Mitarbeiter der Redaktion
Andreas Beuke, Matthias Cieslak
Tel.: (0 52 31) 98 100-19
redaktion@wirtschaft-regional.net

Gekennzeichnete Artikel decken sich nicht unbedingt mit der Meinung der Redaktion. Für unverlangt eingereichte Manuskripte wird keine Haftung übernommen.

Anzeigen
Günter Press
Tel.: (0 52 31) 98 100-20
g.press@wirtschaft-regional.net

Holger Levermann
Tel.: (0 52 31) 98 100-12
h.levermann@wirtschaft-regional.net

Ulrike Vollmer
Tel.: (0 52 31) 98 100-14 · Fax: -33
u.vollmer@wirtschaft-regional.net
Anzeigenpreisliste Nr. 20/Januar 2012

Abonnementservice
Ulrike Vollmer
Tel.: (0 52 31) 98 100-14

Druck
Polygraph Print · www.polygraph-print.de

Erscheinungsweise
12 Hefte kosten jährlich im Abonnement 20,00 Euro. Das Abonnement läuft über ein Jahr und verlängert sich nur dann um ein weiteres Jahr, wenn nicht spätestens drei Monate vor dem Ablauf des Abonnement gekündigt wird. Erfüllungsort und Gerichtsstand Lemgo. Nachdruck nur mit schriftlicher Genehmigung des Verlages.

Konzept & Design
www.team-wandres.de

Für konsequente Markenpolitik

RENOMMIERTER MARKETINGPREIS WIRD AM 27. APRIL 2012 AN BOGE VERLIEHEN



SEIT 1997 VERGIBT DER MARKETING-CLUB OWL BIELEFELD E. V. DIE „MARKETING OWL“. DIE IN BRONZE GEGOSSENE EULE IST SYNONYM FÜR DEN „GESCHÄRFTEN BLICK“ MARKETINGORIENTIERTER UNTERNEHMEN. DAS ENGLISCHE „OWL“ FÜR „EULE“ IST IDENTISCH MIT DER KURZBESCHREIBUNG FÜR DIE REGION OSTWESTFALEN-LIPPE.

FOTO UNTEN:
BOGE-CHEF
WOLF D. MEIER-SCHEUVEN (L.),
DER STOLZ AUF UNTERNEHMENSGRÜNDER OTTO BOGE VERWEIST UND
MATTHIAS EICHLER,
MARKETINGLEITER BEI BOGE.
(FOTOS: BOGE KOMPRESSOREN OTTO BOGE GMBH & CO. KG)

Zum elften Mal vergibt der Marketing-Club OWL Bielefeld e. V. den Marketingpreis „Marketing OWL“. Eine hochkarätige Jury aus Marketingfachleuten von Unternehmen, Institutionen und Organisationen hat das Bielefelder Unternehmen BOGE KOMPRESSOREN Otto Boge GmbH & Co. KG ausgewählt. Die Verleihung der „Marketing OWL 2012“ mit Unternehmenspräsentation findet am Freitag, 27. April 2012, im Rahmen einer festlichen Abendveranstaltung in der Hechelei im Ravensberger Park in Bielefeld statt.

„Für einen Premiumhersteller wie BOGE ist die Marke der wichtigste Unternehmenswert.“ So kommentiert Wolf D. Meier-Scheuven die Entscheidung der Jury. Der geschäftsführende Gesellschafter führt das 1907 von Otto Boge gegründete Familienunternehmen in der vierten Generation. Marketing-Club Präsident Prof. Dr. Uwe Rössler ist davon überzeugt, dass auch der elfte Preisträger der Marketing OWL überzeugen kann: „BOGE ist ein hervorragend aufgestelltes ostwestfälisches Familienunternehmen, das vor allem die Service-Qualitäten und die technische Innovationskraft in den Vordergrund rückt.“

Mit der Erfahrung von mehr als 100 Jahren gehört die BOGE KOMPRESSOREN Otto Boge GmbH & Co. KG zu den ältesten Herstellern von Kompressoren und Druckluftsystemen in Deutschland. Das Unternehmen beschäftigt rund 600 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, davon etwa 400 am Stammsitz in Bielefeld. Internationalen Kunden steht BOGE mit zahlreichen Verkaufsbüros und Tochtergesellschaften vor Ort zur Verfügung und liefert Produkte und Systeme in weltweit mehr als 120 Länder. BOGE konzentriert sich seit Jahrzehnten auf das Thema Druckluft. „Druckluft kann jeder“ – mit diesen Worten ließ sich in der Vergangenheit die Grundhaltung vieler Kunden zusammenfassen. BOGE nimmt für sich in Anspruch, eine Vorreiterrolle in der Druckluft-Technologie erworben zu haben. Marketingleiter Matthias Eichler: „Aber davon wollten die Kunden nichts wissen. Druckluft hat dort einen ähnlichen Stellenwert wie Strom aus der Steckdose: Er soll einfach da sein. Zuverlässig, konstant, selbstverständlich. Und selbstverständlich günstig. Mit technischen Parametern allein ist in unserem Geschäft kein Blumentopf zu gewinnen.“ Eine umfassende Markt-Analyse gab den Ausblick auf ein neues, weiteres Bild von dem Nutzen, den BOGE zu bieten hat. Druckluft-Systeme statt reiner Kompressoren-Technik, Service statt Kilowattstunden – die ausgeprägte Dienstleister-Mentalität von BOGE bekam einen neuen Stellenwert. Konsequent entwickelte sich BOGE weiter: Aus ‚BOGE Kompressoren’ wurde ‚BOGE Druckluftsysteme’, und der aktuell Claim drückt aus, was BOGE so besonders – und so besonders nutzbringend für die Kunden – macht: ‚BOGE LUFT. DIE LUFT ZUM ARBEITEN’.



Zwischen Tradition und Moderne – 75 Jahre Liebelt



Als Ironie des Schicksals kann man die Entstehungsgeschichte der heutigen Liebelt Gruppe vor 75 Jahren bezeichnen, wenn man die Biographie des Unternehmensgründers Eitel Friedrich Liebelt betrachtet. Liebelt wollte eigentlich mit seiner Violine die musikalische Laufbahn einschlagen, aber eine Sehnenverletzung machte dies unmöglich. Eine Konditorausbildung konnte er wegen einer Mehlstauballergie auch nicht beenden und so wurde Friedrich Liebelt dann als Gebäudereiniger angeworben. Im Jahr 1937 machte Liebelt sich in Berlin selbständig mit einem Betrieb für Gebäudereinigung und Parkettrenovierung und beschäftigte bis zu 10 Mitarbeiter. Gegen Kriegsende floh er aus Berlin und kam mit seiner Familie auf einem Bauernhof in Bökenförde unter. Seinen Betrieb nahm er umgehend wieder auf und so zog er mit Bollerwagen und Putzzeug täglich zu Fuß nach Lippstadt, um Reinigungsdienste bei den Firmen Hella, Conacord oder WLE, die heute noch älteste Unternehmenskunden sind, durchzuführen. Zunächst wurde mit zwei Mitarbeitern ein provisorischer Firmensitz in einem Hinterhof am Südertor eingerichtet, dann wechselte man 1954 mit zwischenzeitlich 80 Mitarbeitern zur Esbecker Straße. Das Unternehmen wuchs in der Folgezeit stetig, so dass 1964 bei 400 Mitarbeitern ein größeres Betriebsgebäude an der Wiedenbrücker Straße bezogen werden musste. Nachdem die Töchter Heidi und Ute Liebelt geheiratet hatten, stiegen auch die Schwiegersöhne Egon Altmann und Friedrich Müller in das Unternehmen ein. Zwischen 1968 und 1972 wurde das Unternehmen in zwei Geschäftsbereiche umstrukturiert. So wird bis heute der Bereich Gebäudedienste von Familie Müller und der Bereich Böden von Familie Altmann geleitet. Seinen heutigen Stammsitz an der Erwitter Straße in Lippstadt hat das Unternehmen 1979 erhalten, als Liebelt einen neuen Gebäudekomplex mit Heimtexmarkt, der bis 1999 als kleiner Baumarkt die Belange der Privatkunden bediente, errichten ließ. Im Jahr 2006 hat mit Jutta Müller und Thilo Altmann

bereits die dritte Generation die Geschäftsführung übernommen.

Heute beschäftigt „Liebelt Gebäudedienste“ mit dem Stammsitz und Niederlassungen in Soest, Paderborn, Rheda-Wiedenbrück, Meschede, Hamm und Bad Arolsen mehr als 2.800 Mitarbeiter/innen aus insgesamt 46 Nationen. Als Ausbildungsbetrieb bildet die Liebelt-Gruppe heute Bürokaufleute, Glasreiniger, IT-Kaufleute und Gebäudereiniger aus, wobei auch beim letztgenannten Beruf die Aufstiegschancen zum Meister und auch das Studium des Reinigungs- und Hygienemanagements möglich sind.

Die Firma pflegt über 1.000 Kunden im Einzugsgebiet über Nordrhein-Westfalen, Niedersachsen und Hessen: vom Konzernsitz bis zum Privathaus. „Die Gebäudereinigungsbranche ist sehr vielfältig und verlangt Organisationsstrukturen besonderer Klasse“, erläutert Jutta Müller, die gemeinsam mit ihrem Cousin und technischen Leiter Thilo Altmann das Unternehmen führt. „Unsere am Kunden ausgerichtete Organisation, kombiniert mit neusten Reinigungstechniken und niedrigen Verwaltungskosten, ist für uns die Basis gleichbleibend hoher Qualität mit gutem und transparentem Preis-Leistungs-Verhältnis“, sind die beiden Geschäftsführer überzeugt.

Die Liebelt-Mitarbeiter sind in der Unterhaltsreinigung, der Industriereinigung und in der Glas- und Fassadenreinigung im Einsatz. Mitarbeiter komplettieren die Teams in Krankenhäusern und Seniorenheimen, arbeiten beim Bauabschluss, der Grundstückspflege bis hin zur Teppichbodenreinigung. Zudem verstärken 40 versierte Glas- und Sonderreiniger die Liebelt-Gruppe. Abgerundet wird die Angebotspalette durch Leistungen im Facility Service. Ein weiteres erfolgreiches Standbein ist der Fußbodenverlegebetrieb mit einem Musterstudio für klassische Bodenbeläge wie Parkett, Teppich und Laminat, aber auch moderne Design-Beläge und Spezialböden für Industrie und Handel mit dem dazugehörigen Estrichbau.

Am 1. April 2012 feiert die Liebelt-Gruppe das 75-jährige Betriebsjubiläum auf ihrem Betriebsgelände in Lippstadt.

GESCHÄFTSFÜHRER
E. F. LIEBELT GMBH & CO. KG
THILO ALTMANN
UND
JUTTA MÜLLER



LIEBELT

Wie aus Helfern Facharbeiter werden



NETZWERK LIPPE GGMBH: MIT CA. 700 ZEITARBEITNEHMERN EIN BEDEUTENDER PERSONALDIENSTLEISTER IM KREIS LIPPE

Das Unternehmen ist nicht profitorientiert und gehört zu den wenigen in der Branche, die den Grundsatz des „Equal Pay“ seit 16 Jahren konsequent umsetzen. Das heißt, die Zeitarbeitnehmer des Netzwerks bekommen den gleichen Lohn wie Mitarbeiter im Kundenunternehmen. Kundenunternehmen und Mitarbeiter profitieren in gleicher Weise von diesem System. Dies wird unter anderem dadurch belegt, dass die Dauer der Arbeitsverhältnisse deutlich länger und die Übernahmequote durch die Entleihbetriebe deutlich höher als im Branchendurchschnitt sind. Auch im Bereich der Qualifizierung von Zeitarbeitnehmern will die Beschäftigungsförderungsgesellschaft, deren Kerngeschäft die Vermittlung und Integration von Arbeitslosen ist, neue Wege beschreiten und Maßstäbe setzen.

In der Krise 2009 wurden freiwerdende Zeitarbeitnehmer gezielt gehalten und im Rahmen von Kurzarbeit mit finanzieller Unterstützung der Agentur für Arbeit qualifiziert. Insgesamt haben mehr als 100 Facharbeiter zusätzliche berufliche Teilqualifikationen erworben. Weitere 20 Mitarbeiter, die bisher als Helfer eingesetzt waren, nahmen an einer 24 – mo-

Unsere Mitarbeiter sind Ihr Personal
- Personaldienstleistung basiert auf Vertrauen -
seit Jahren unser Prinzip.

Ihr Team der aktiv KRIETE GmbH

aktiv... KRIETE GmbH

Holter Str. 219
33758 Schloß Holte-Stukenbrock
Telefon 0 52 07 / 95 53-0
Telefax 0 52 07 / 95 53-10
kontakt@aktivkriete.de
www.aktivkriete.de

natigen Umschulung zum Mechatroniker teil. Anschließend, nach Ende der Krise, konnten viele von Ihnen direkt wieder in betriebliche Einsätze zurückkehren und so konjunktur- und krisenbedingte Arbeitslosigkeit vermieden werden. Vor dem Hintergrund des akuten Fachkräftemangels, insbesondere auch in der Zeitarbeit, soll an diese Erfahrungen angeknüpft werden. Im Rahmen eines neuen Personalentwicklungskonzeptes sollen jetzt Hilfskräfte zu Facharbeitern ausgebildet werden. Grundlage dieser Idee ist die Erfahrung, dass es gerade in der Zeitarbeit viele Mitarbeiter gibt, die über ein breites Spektrum an Berufserfahrung verfügen, da sie an den unterschiedlichsten Arbeitsplätzen eingesetzt waren, die aber über keinerlei entsprechende Formalqualifikation verfügen. Mit Unterstützung eines externen Bildungsanbieters bereiten sich aktuell 15 Zeitarbeitnehmer des Netzwerks, die bisher als Maschinenbediener eingesetzt waren, auf die Facharbeiterprüfung zum „Maschinen- und Anlagenführer“ vor. In einem intensiven, sechsmonatigen Vollzeitkurs wird insbesondere das fehlende theoretische Wissen vermittelt und auf die Facharbeiterprüfung vorbereitet. Die langjährige praktische Berufserfahrung der Beschäftigten wird bei dieser sogen. „Externenprüfung“ von der IHK auf die Ausbildungszeit angerechnet. Nur so war es möglich, die eigentlich zweijährige Ausbildung auf 6 Monate zu verkürzen und damit die anfallenden Lohn- und Qualifizierungskosten in einem finanziell angemessenen Rahmen zu halten. Ein Teil der Kosten konnte außerdem aus dem Programm „WeGebAU“ der Agentur für Arbeit refinanziert werden.

Der Ansatz der Netzwerk Lippe gGmbH zeigt, dass auch Zeitarbeitsunternehmen einen Beitrag zur Bewältigung des Fachkräftemangels leisten können. Dies erhöht nicht nur die Wettbewerbsfähigkeit und damit die Zukunftsfähigkeit des Unternehmens. Auch die qualifizierten Arbeitnehmer haben etwas davon. Sie erhöhen damit ihre Chancen auf einen dauerhaften Arbeitsplatz – oft außerhalb der Zeitarbeit - in einem „regulären“ Unternehmen. Aber genau da liegt das Problem. Nutznießer der Qualifizierung ist zum überwiegenden Teil in der Regel nicht das Zeitarbeitsunternehmen. Daher wird das Engagement der Zeitarbeitsunternehmen immer auch abhängig sein von Art und Umfang der öffentlichen Förderung. Hier verlässlichere Rahmenbedingungen zu schaffen ist Aufgabe der Politik. Auch das könnte ein Beitrag zur Behebung des künftigen Fachkräftemangel sein.



THOMAS JECKEL
GESCHÄFTSFÜHRER
NETZWERK LIPPE GGMBH
(FOTOS: NETZWERK LIPPE GGMBH)



Ihr Wettbewerbsvorsprung: agieren statt reagieren

Volatilitätsmanagement mit avitea

- Lösungsorientiertes Instrumentenportfolio für strategisches Handeln
- Hohes industrielles Know-how für prozessorientiertes Vorgehen
- Umfangreiches HR-Kompetenzprofil zu mittelstandsorientierten Konditionen

avitea GmbH · Erwitter Str. 105 · 59557 Lippstadt
Ansprechpartner: Joerg Seidel · Fon 02941 270-132
joerg.seidel@avitea.de · www.avitea.de

avitea



Agieren anstatt reagieren

WETTBEWERBSVORSPRUNG DURCH VOLATILITÄTSMANAGEMENT

JOERG SEIDEL
MITGLIED
AVITEA-GESCHÄFTSLEITUNG
(FOTO: AVITEA GMBH)

Die Euro-Krise hinterlässt Spuren in den konjunkturellen Entwicklungen der europäischen Staaten. Die deutsche Wirtschaft scheint dem Abschwung bisher zu trotzen, doch Skepsis macht sich breit. Prognosen über die Entwicklung in 2012 sind eher vage, denn Konjunkturzyklen werden immer kürzer. Sichere Aussagen über Auf- oder Abschwung sind kaum noch zu treffen. Wie können sich Unternehmen auf die ungewissen Entwicklungen vorbereiten, um nicht selbst nur zu reagieren anstatt zu agieren?

„Volatilitätsmanagement nennen wir das“, erklärt Joerg Seidel, Mitglied der Geschäftsleitung der avitea GmbH. „Die meisten Unternehmen haben aufgrund rasanteren Marktentwicklungen und den üblichen Schwierigkeiten wie saisonalen Schwankungen oder strukturellen Veränderungen die Steuerung und Planung ihrer Wertschöpfungsketten verändert und nutzen IT-basierte Lösungen z.B. für ihr Lieferantenmanagement. Der Personalbereich wird dabei oftmals vernachlässigt! Dabei kann man auch hier den volatilen Märkten anstatt mit kurzfristigen Mitteln sehr strategisch begegnen, um diese für sich zum Vorteil auszunutzen.“ Das Volatilitätsmanagement gehört bei der 100 Prozent Tochter der Hella KGaA Hueck & Co. zur langfristigen, strategischen Zusammenarbeit mit ihren Kunden. Je nach Bedarf können verschiedene Instrumente des Personalmanagements flexibel eingesetzt werden. Dabei sind diese Teil einer Gesamtstrategie, um die Wettbewerbsfähigkeit der Kunden auszubauen. „Häufig wird das positive Arbeitgeberimage, das in guten Zeiten geschaffen wird, durch Fehlreaktionen in schlechten Zeiten schnell wieder abgebaut. Das können wir uns jedoch vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels und des demographischen Wandels nicht mehr leisten“, so Seidel.

Entscheidend bei einem solchen Volatilitätsmanagement sind vor allem drei Dinge: Es sorgt für höchste Agilität und Flexibilität, so dass schnellstmögliche Anpassungen vorgenommen werden können. Der ganzheitliche, IT-basierte Ansatz führt dazu, dass Potenziale im Unternehmen voll genutzt werden können und versetzt ein Unternehmen nachhaltig in die Lage, in kürzester Zeit seine eigene Situation beurteilen zu können. Um diese Vorteile zu nutzen, entwickelt der Lippstädter HR-Dienstleister auf Basis seines umfangreichen Dienstleistungsspektrums individuelle Konzepte, genau auf die jeweiligen Kundenbedarfe zugeschnitten.

JABRO
TECHNICAL TRANSLATION SERVICE
TÜV SÜD
zertifiziert nach
DIN EN15038:2006

Erfolg hat, wer verstanden wird!

Erstklassige Übersetzungen bringen Ihre Produkte weltweit ins Gespräch.
Nutzen Sie die globalen Märkte für grenzenlose Absatzchancen!

Wir haben den Schlüssel zu Ihrem Erfolg mit
perfekten Übersetzungen – in mehr als 30 Sprachen

JABRO öffnet Ihnen das Tor zur Welt. Machen Sie den ersten Schritt: 05241 - 90200!

JABRO GmbH & Co. KG • 33330 Gütersloh • Johann Kuhlo-Str.10
Fax 05241/9020-41, e-Mail: post@jabro.de, Internet: www.jabro.org

Flexibilität und Planbarkeit für Unternehmen

RANDSTAD VERMITTELT PUNKTGENAU QUALIFIZIERTES PERSONAL

Zeitarbeit ist längst ein etabliertes Instrument der strategischen Personalplanung und ermöglicht es Unternehmen, Projekte und Innovationen flexibel umzusetzen und Auftragsspitzen zu meistern. Für Randstad, den führenden Personaldienstleister in Deutschland, hat die passgenaue Vermittlung von optimal ausgebildeten Mitarbeitern Priorität. Ein Beispiel: Es besteht eine hohe Nachfrage nach neuen CNC-Dreh- und Fräsmaschinen seitens metallverarbeitender Unternehmen, doch häufig fehlen gut ausgebildete Fachkräfte, die die Maschinen bedienen können. Um auf dieses Manko zu reagieren, hat Randstad gemeinsam mit Deckel Maho Gildemeister (DMG) im Jahre 2010 das Projekt „Die passende Fachkraft zur Maschine“ ins Leben gerufen. Als einer der weltweit führenden Hersteller von spanenden Werkzeugmaschinen versteht sich Gildemeister mit der DMG Vertriebs und Service GmbH als Systemlieferant, der weit mehr liefert als nur Werkzeugmaschinen und seine Kunden über den gesamten Lebenszyklus betreut. Im Rahmen der Kooperation bietet Randstad Mitarbeitern und Bewerbern eine umfassende Qualifizierung in der DMG Trainings-Akademie an. „Mit dieser einzigartigen Kooperation stellen wir sicher, dass den Unternehmen in der Region innerhalb kürzester Zeit qualifizierte Mitarbeiter zur Bedienung ihrer Maschinen zur Verfügung stehen“, so Erik Thielemann, Randstad Projektmanager. Je nach Vorkenntnissen dauert die Qualifizierung zwei Wochen bis sieben Monate, der erfolgreiche Abschluss wird von DMG zertifiziert. „Ausgangspunkt für die Weiterbildung der Teilnehmer sind immer die Anforderungen unserer Kunden. Die Trainings sind also genau auf die Maschinen und Steuerungen ausgerichtet, die der Kunde im Einsatz hat. Die Kandidaten werden immer entsprechend dem neuesten Stand der Technik geschult, um möglichst schnell produktiv arbeiten zu können“, so Jan Möllenhoff, Leiter der DMG Trainings-Akademie. Nach dem erfolgreichen Abschluss werden die ausgebildeten Fachkräfte von Randstad an Kundenunternehmen von DMG überlassen. „Das Projekt wird aktuell in den Städten Bielefeld und Dortmund umgesetzt“, so Erik Thielemann. Derzeit sind 30 Randstad Mitarbeiter in der DMG Trainings-Akademie in der Weiterbildung. Neben dem Projekt mit DMG bietet Randstad seinen Mitarbeitern eine Vielzahl weiterer Qualifizierungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten an.



FÜR RANDSTAD HAT DIE PASSGENAUE VERMITTLUNG VON OPTIMAL AUSGEBILDETEN MITARBEITERN PRIORITÄT.





Executive Search für den Mittelstand

ÜBER ZEHN JAHRE ERFOLGREICHE UNTERNEHMENSBERATUNG BEI DER BESETZUNG VON FACH- UND FÜHRUNGSPOSITIONEN

DR. SUSANNE RIBBERT

FOTO: PETER WATTENDORF, MÜNSTER

Die Erkenntnis, dass exzellente Mitarbeiter und Führungskräfte den entscheidenden Faktor im Wettbewerb darstellen, hat sich bei erfolgreichen deutschen Unternehmern durchgesetzt“ sagt Dr. Susanne Ribbert, die mit ihrem in Münster ansässigen Beratungsunternehmen - profiLs executive search - seit Jahren bundesweit namhafte Kunden bei der Besetzung zentraler Führungsfunktionen begleitet. Dr. Ribbert gründete ihr Unternehmen im Jahre 2001, nachdem sie viele Jahre in verschiedenen verantwortlichen Positionen für das Haus Bertelsmann – einem internationalen Konzern mit dezentralen mittelständischen Strukturen - tätig war. Zuletzt verantwortete sie dort das Personalressort des Gütersloher Corporate Center und war insbesondere mit der Akquise und Entwicklung von Führungskräften betraut. Die Erkenntnis, durch diese Tätigkeit einen entscheidenden Beitrag zum Erfolg von Unternehmen leisten zu können, motivierte Frau Ribbert, sich im Jahre 2001 mit ihrem Beratungsunternehmen profiLs executive search selbständig zu machen. Seit mehr als 10 Jahren berät Frau Dr. Ribbert nun Konzerne und mittelständische Unternehmen verschiedenster Branchen bei ihrer Suche nach Fach- und Führungskräften. Dabei stellt insbesondere der Mittelstand aus Sicht von Dr. Ribbert sehr interessante und spannende Anforderungen: „Ein großer Reiz meiner Aufgabe liegt darin, dass mittelständische Unternehmer der Besetzung ihrer Kernpositionen eine herausragende Bedeutung beimessen. Nicht selten handelt es sich um Nachfolgeregelungen, die eine besonders große Tragweite aufweisen.“ Wie auch Rechtsanwälte, Steuerberater oder IT-Beratungen verfolgt profiLs executive search mit seinem Beratungsansatz das Ziel, Auftraggeber von Aufgabenstellungen zu entlasten, die außerhalb ihrer eigentlichen Kernkompetenz liegen. Dr. Ribbert: „Der Unternehmer kann sich weiter auf sein Tagesgeschäft konzentrieren und immer sicher sein, dass seine strategisch wichtigen Personalentscheidungen von uns fundiert und qualifiziert vorbereitet werden.“ Wie funktioniert die Suche nach qualifizierten Kandidaten heute? Anzeigen? Direktansprache? Social Media? Während es früher im Allgemeinen ausreichte, Anzeigen in einer regionalen Zeitung zu platzieren, ist es heute wesentlich schwieriger und zeitaufwändiger geworden, Fach- und Führungspositionen qualifiziert zu besetzen. Neben der allgemeinen Entwicklung des Arbeitsmarktes wirkt sich insbesondere die veränderte Medienlandschaft auf den Such- und Besetzungsprozess aus.



So werden nach einer aktuellen Studie von HORIZONTjobs.de heute nur noch für 16 Prozent der offenen Positionen Printanzeigen geschaltet. Die restlichen Positionen werden online oder über Firmen-Web-Seiten ausgeschrieben bzw. über Personalvermittler und Berater besetzt. Wussten Sie, dass derzeit mehr als 200 Stellenbörsen im Internet existieren, in denen man Anzeigen „posten“ kann? Kennen Sie alle Fachzeitschriften, die für eine zielgerichtete Ansprache Ihrer potenziellen Mitarbeiter geeignet sind? Sind Sie mit den einschlägigen Social-Media-Plattformen vertraut und wissen Sie, wie man in diesen Plattformen nach qualifizierten Kandidaten suchen kann? „Da kann es leicht vorkommen, dass man vor lauter Bäumen den Wald nicht mehr sieht und seine Ressourcen nicht effizient einsetzt“, sagt Dr. Ribbert mit einem Augenzwinkern und bietet ihre professionelle Unterstützung an. Personalberater sind Profis in der Auswahl der für den jeweiligen Auftraggeber und seine Anforderungen optimalen Rekrutierungswege. Nur durch eine strukturierte und systematische Vorgehensweise können qualifizierte Besetzungen zeitgerecht und kosteneffizient durchgeführt werden. Dazu gehören bei der Besetzung von Top-Positionen selbstverständlich auch die Nutzung bestehender Netzwerke sowie die Direktansprache, die sich in den letzten Jahren als „Königsweg“ auch für den Mittelstand etabliert hat. Dr. Ribbert: „Die besten Köpfe bewerben sich nicht, sie wollen beworben werden.“ Grundlage der Direktansprache sind die Erarbeitung kundenspezifischer Stellen- und Unternehmensprofile sowie die Definition der Kandidatenanforderungen und Zielfirmen. Erst nachdem diese Grundlagen in enger Zusammenarbeit zwischen Unternehmer und Berater erarbeitet worden sind, beginnen die Researcher mit der Suche nach geeigneten Kandidaten.

Dr. Ribbert: „Professionelle Personalberater investieren sehr viel Zeit in das Kennenlernen der Auftraggeber und ihrer Märkte. Nur wer die Kultur des Kunden und die handelnden Persönlichkeiten versteht, ist in der Lage fachlich und charakterlich geeignete Kandidaten zu identifizieren. Gerade in Unternehmen, die inhaber- und familiengeführt sind, ist das Verständnis des unternehmerischen Wertesystems essentiell.“

ARRiBA
Personalmanagement GmbH
...bringt die Sache auf den Punkt!
- Arbeitnehmerüberlassung
- Arbeitnehmervermittlung
- On – Site - Management
- Outsourcing

Zur Königsbrücke 26 Tel. 0 54 85 / 830 666
49549 Ladbergen Fax 0 54 85 / 830 665

www.arriba-personal.de info@arriba-personal.de

NetzwerkLippe
Wir schaffen Beschäftigung

- Personaldienstleistungen
- Arbeitsmarktintegration
- Jugend und Beruf
- Integrationsfachdienst für schwerbehinderte Menschen

Personaldienstleistungen

Wir bieten eine besondere Form der **Zeitarbeit:**

Vorteile für **Arbeitgeber**
- flexible Personalplanung
- günstiger Verleihsatz mit transparenter Kalkulation
- Übernahme jederzeit möglich

... und für **Arbeitnehmer**
- Berufserfahrung sammeln
- faire Bezahlung nach Equal Pay (betriebsübl. Tarife)
- sehr hohe Übernahmechancen (50-60% im Durchschnitt)
- Qualifizierung in einsatzfreien Zeiten



Wir freuen uns auf Ihre Personalanfrage oder Bewerbung!

NetzwerkLippe gGmbH
Braunenbrucher Weg 18 · 32758 Detmold
Tel. 0 52 31 | 64 03 - 0
www.netzwerk-lippe.de
info@netzwerk-lippe.de

VOLL IM TREND: WORK-LIFE-BALANCE

Der demografische Wandel und ein zunehmender Fachkräftebedarf machen es erforderlich, dass Unternehmen neue Strategien für ihre Unternehmens- und Personalpolitik entwickeln, um sich als attraktive Arbeitgeber zu positionieren und ihre Wettbewerbsfähigkeit zu sichern. Die Gewinnung und Bindung von Fachkräften sowie der Erhalt von Motivation und Leistungsfähigkeit älterer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind längst zu einer zentralen Aufgabe im Personalmanagement geworden. Studien zeigen, dass Familienfreundlichkeit bei der Arbeitgeberwahl für 90 Prozent der Beschäftigten zwischen 25 und 39 Jahren ebenso wichtig ist wie das Gehalt. Familienfreundlichkeit ist damit längst ein harter Faktor im Wettbewerb um Kräfte.

Im Blickpunkt des Titelthemas dieser „Wirtschaft regional“ insbesondere: Das Modell der „Lebensphasenorientierten Personalpolitik“. Außerdem werden Unternehmen und Betriebe aus der Region beleuchtet, die konkrete Maßnahmen wie Sabbatical, Gesundheitsmanagement, freiwillige Arbeitgeberbeiträge zur Finanzierung der Kinderbetreuung und Sensibilisierung der Führungskräfte für die Kompetenzen erfahrener Mitarbeiter umsetzen.



VON SÜSSEN ÄPFELN

Wegen eines Apfels flogen Adam und Eva aus dem Paradies. Das war eine harte Entscheidung vom „Chef“. Und eine mutige. Denn schließlich galten die beiden zu jener Zeit als die einzigen Fachkräfte. Heute haben die Adams und Evas bessere Karten. Denn sie werden immer weniger und immer älter. Das Paradies, vor wenigen Jahren noch Arbeitsplatz genannt, muss deshalb um sie buhlen. Mit vielen süßen Äpfeln.

Weil „arbeiten UND leben“ aber insbesondere auf der deutschen Tugenden-Liste fremd wirkt, muss ein deutlich wohlklingender Begriff her. Somit wurde die „Work-Life-Balance“ erfunden. Klingt forsch, total modern und in Recruiting-Gesprächen angenehm harmlos. „Wie sieht es in Ihrem Unternehmen denn aus mit der Work-Life-Balance?“ Diese Frage an den Personalchef wird als echtes Interesse eines zwar kinderlosen, aber konsequent familienorientierten, sozialstrukturell gefestigten Bewerbers gewertet (im Gegensatz zu: „Und wie sieht es aus mit Freizeit?“). Ja, sie sind vorbei, die Zeiten, als die fleißigsten Kollegen noch jene waren, die die meisten Kinder hatten. Sie arbeiteten stets so lange im Betrieb, bis zuhause die Kleinen im Bett waren.

Arbeiten und leben: Das wurde lange Zeit nur mit dem aus Deutschland nach Mallorca ausgewanderten Gastronom in Verbindung gebracht. Heute braucht es viele solcher Sonneninseln, auch und gerade im deutschen Mittelstand, um den Ansprüchen ans moderne Personalmanagement gerecht zu werden. Einem Arbeitgeber, der keine zielorientierten Maßnahmenkonzepte für das Klimakterium seiner Mitarbeiterinnen bereit hält, muss es Angst und Bange werden um die Zukunft des Unternehmens. Und wehe, er lässt seine zwischen 40- und 55-jährigen Mitarbeiter mit ihrer Midlife Crisis alleine…

Gut, dass es wirkungsvolle Gegensteuerungsmaßnahmen gibt. Zum Beispiel die unmissverständliche Aufforderung eines bekannten schwedischen Möbelhauses zur Auseinandersetzung mit diesem Thema: „Wohnst Du noch, oder lebst Du schon?“ Und es soll Menschen geben, die trotz Freizeitphase bei der Gartenarbeit ihre Work-Life-Balance finden. Gott sei Dank.



MATTHIAS CIESLAK

KOLUMNEN-FEEDBACK:
M.CIESLAK@WIRTSCHAFT-REGIONAL.NET

AUF GEHT'S:

Vom Arbeitgebermarkt zum Arbeitnehmermarkt

Lebensphasenorientierte Personalpolitik: Ein nicht gerade einfach von den Lippen gehender Begriff – aber das Trendthema schlechthin im modernen Personalmanagement. Anstelle einer über das gesamte Berufsleben gleichermaßen ausgerichteten Personalpolitik zeichnet sich das Lebensphasenmodell durch individuelle, flexible Lösungen und pragmatische Handlungsansätze aus. Alle Lebens- und Berufsphasen – vom Berufseinstieg bis zur Rente – mit ihren verschiedenartigen Bedürfnissen werden in Planungen und Entscheidungen mit einbezogen. Die bisherige gängige Personalpolitik in vielen Unternehmen hat sich vor allem auf den Zeitraum der ersten 25 Jahre eines Berufslebens (20. bis 45. Lebensjahr) beschränkt. Dies führt, wie Experten feststellen mussten, nicht selten zum sogenannten Lebensstau. Man muss fast alle beruflichen und privaten Entscheidungen in diesem Zeitraum treffen. Wesentliches Kennzeichen der Lebensphasenorientierung hingegen ist, dass sie betriebliche Ziele mit den Bedürfnissen der Beschäftigten verbindet und der Ressource Personal ganzheitlich und während der gesamten Betriebszugehörigkeit Beachtung schenkt. Ein Merkmal des Lebensphasenmodells ist auch, dass sie keine geschlechtsspezifischen Unterschiede bei Männern und Frauen im Hinblick auf deren gemeinsame Verantwortung für Partnerschaft und Familie vornimmt.

Ein weiterer Boom dieses Themas ist nunmehr zu erwarten, weil inzwischen eine umfassende Studie dazu vorgelegt worden ist. Diese fasst die Ergebnisse des Modellprojekts „Strategie für die Zukunft – Lebensphasenorientierte Personalpolitik“ zusammen, das das Institut für Beschäftigung und Employability (IBE) an der Fachhochschule Ludwigshafen unter der Leitung von Prof. Dr. Jutta Rump in den Jahren 2009 bis 2011 durchgeführt hatte. Zielsetzung des Modellprojekts ist die Entwicklung und Erprobung von praxisnahen und ausgereiften Umsetzungskonzepten und -strategien zur Bindung und Gewinnung von Fachkräften in elf ausgewählten rheinland-pfälzischen Unternehmen unterschiedlicher Größen und Branchen sowie im Wirtschaftsministerium selbst. Die Ergebnisse sind aber auch auf andere Bundesländer und Unternehmen zu übertragen. Den Unternehmen sollen als Ergebnis des Modellprojekts konkrete, praxisnahe Lösungen aufgezeigt werden, wie dem Fachkräftemangel mit vorhandenem Mitarbeiterpotenzial durch eine andere, an den Beschäftigten orientierte Personalarbeit und Unternehmenspolitik zu begegnen ist.

Die über 100 Seiten starke Studie steht im Internet zum Herunterladen bereit:
www.wirtschaft-regional.net

Auslöser für derlei Überlegungen ist der demografische Wandel. Deutschland entwickelt sich zu einer schrumpfenden und alternden Gesellschaft, die mit einer

Bevölkerungsexplosion bei den Älteren und einer Bevölkerungsimplosion bei den mittleren und jüngeren Altersgruppen einhergeht. Aufgrund der niedrigen Geburtenhäufigkeit von etwa 1,4 Kindern je Frau ist damit jede Generation um etwa ein Drittel kleiner als die ihrer Eltern. Die Zahl der Sterbefälle nimmt hingegen zu, da nun die geburtenstarken Jahrgänge in das Alter vorrücken, in dem die Sterblichkeit natürlicherweise größer ist. Dabei merken Unternehmen schon heute, dass die Alterung aufgrund einer seit Jahren auf einem niedrigen Stand verharrenden Geburtenrate bereits heute schon Auswirkung auf den Arbeitsalltag hat – während die merkliche Schrumpfung der Bevölkerung erst nach dem Jahr 2020 eintritt. Ausgehend von einer Bevölkerungszahl von heute cirka 80 Millionen bewegen sich die Prognosen für das Jahr 2020 noch zwischen 79,9 und 80,4 Millionen Menschen. Für 2030 jedoch liegen die Zahlen bereits bei 77,4 beziehungsweise 79 Millionen. 2050 leben nach diesen Berechnungen dann nur noch 69,4 beziehungsweise 73,6 Millionen Menschen in Deutschland.

Was die Alterung betrifft, so wird das Durchschnittsalter von heute 44 Jahren auf 50 Jahre im Jahr 2050 ansteigen. Gleichzeitig erhöht sich der Anteil derer, die 65 Jahre oder älter sind. Demgegenüber verringert sich der Anteil der unter 20-Jährigen kontinuierlich.

Für die Wirtschaft ist es ungeheuer wichtig, ihren Bedarf an Fachkräften trotzdem decken zu können. Wenn eine Stelle unbesetzt bleibt – sei es nun unfreiwillig permanent oder unfreiwillig temporär – entsteht dem Unternehmen und der Volkswirtschaft ein Wertschöpfungsverlust. Laut Mittelstandsbarometer von Ernst & Young entstehen dem Mittelstand durch den Fachkräfteengpass Umsatzeinbußen von knapp 30 Milliarden Euro in Deutschland.

Für viele Fachkräfte gilt somit in Zukunft, dass sich ihr Arbeitsmarkt von einem Arbeitgebermarkt zu einem Arbeitnehmermarkt wandelt. Daraus resultiert, dass die Gewinnung und Bindung insbesondere von Fachkräften eine zentrale Aufgabe von Personalpolitik ist. Nicht nur die Förderung der Lern- und Leistungsfähigkeit über die gesamte Lebensarbeitszeit unter Berücksichtigung der Lebensphasen ist von grundlegender Wichtigkeit, sondern auch die Beachtung der unterschiedlichen Werte sowie Denk- und Handlungsmuster der Beschäftigten.

Die lebensphasenorientierte Personalpolitik beschäftigt sich mit diesen Leitfragen: Wie lassen sich Beschäftigte in Unternehmen binden und für Unternehmen gewinnen? Wie können die unterschiedlichen Werte sowie Denk- und Handlungsmuster der verschiedenen Generationen und Beschäftigtengruppen berücksichtigt werden? Wie kann die Lern- und Leistungsfähigkeit der Beschäftigten unter Berücksichtigung der Lebensphasen gefördert werden? Wie lässt sich die Vereinbarkeit von Beruf und Familie (Kinderbetreuung und Pflege) realisieren?

Die Lebensphasenorientierung setzt ein ganzheitliches und integratives Unternehmenskonzept voraus. Die Ganzheitlichkeit und die integrative Komponente des Konzepts zeigen sich darin, dass

STUDIE BELEUCHTET „LEBENSPHASENORIENTIERTE PERSONALPOLITIK“ – UND GIBT HANDFESTE PRAXIS-TIPPS

zum einen alle relevanten betrieblichen Handlungsfelder berücksichtigt und zum anderen die individuelle Situation der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen abgebildet sind. Die individuelle Situation der Menschen wiederum spiegelt sich in der Lebensphase und in der Berufsphase wider.

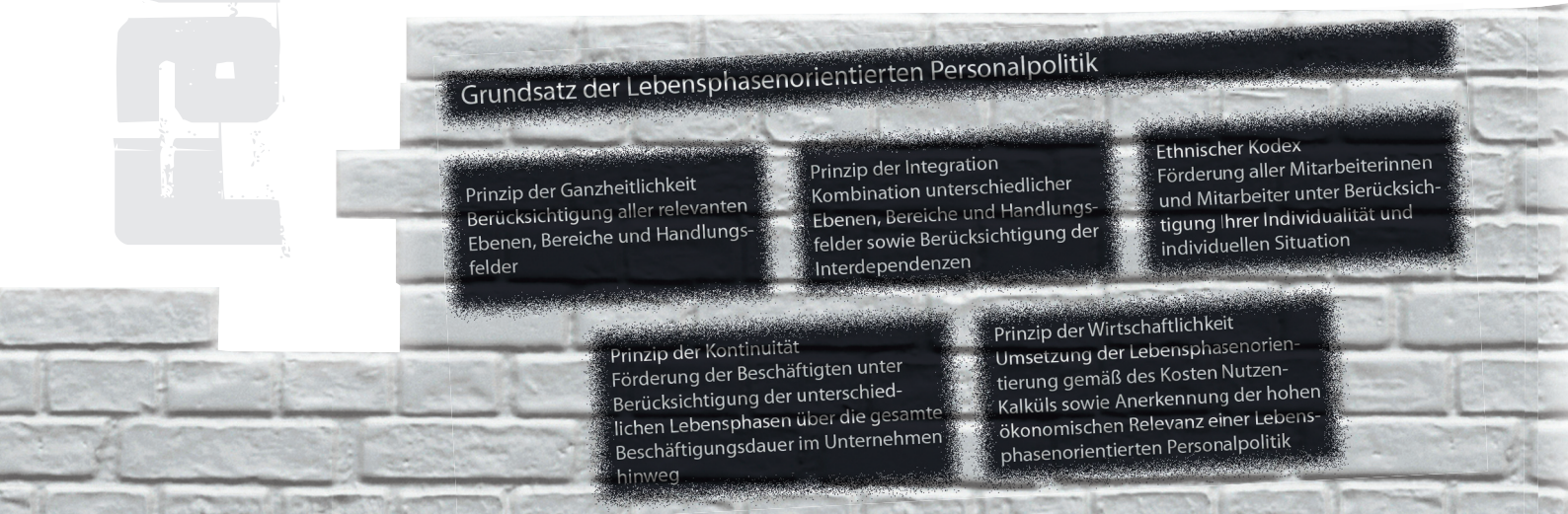
Wird das Konzept der Lebensphasenorientierten Personalpolitik konsequent zu Ende gedacht, entsteht eine Konzeption, die ein hohes Maß an Individualisierung aufweist. Kurzum: Mitarbeiter, Mitarbeiterinnen und Führungskräfte werden dort abgeholt, wo sie stehen.

Um eine Lebensphasenorientierte Personalpolitik zu gestalten, reicht es nicht aus, die drei Dimensionen „Förderung und Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit“, „Demografieorientierung“ sowie „Vereinbarkeit von Berufs-, Privat- und Familienleben / Work-Life-Balance“ im Sinne einer einfachen Kombination von möglichen Instrumenten und Maßnahmen zum Einsatz zu bringen. Vielmehr ist es notwendig, so die Themenexperten der Fachhochschule Ludwigshafen, dass alle relevanten Unternehmensfelder einbezogen werden, die Aktivitäten in Bezug auf die Lebensphasenorientierung aufeinander abgestimmt und miteinander verknüpft sind sowie Wechselwirkungen berücksichtigt werden. Es bedarf also einer Verknüpfung der betrieblichen Notwendigkeiten mit den Zielen, Bedürfnissen und Interessen der Beschäftigten.

Die Studie gibt interessierten Unternehmen viele praxisnahe Tipps, um die Lebensphasenorientierung in der betrieblichen Organisation zu berücksichtigen. Insbesondere in der Flexibilisierung. Hier einige Auszüge:

Bieten Sie Ihren Beschäftigten flexible Arbeitszeitmodelle an:

- Lassen Sie sich nicht von dem vermeintlich hohen Verwaltungsaufwand abschrecken, sondern prüfen Sie für Ihren konkreten Bedarf die zu veranlassenden Schritte. Holen Sie sich gegebenenfalls Unterstützung ein.
- Integrieren Sie das Thema flexibler Arbeitszeitmodelle in Mitarbeiterbefragungen, um eine realistische Einschätzung der im Unternehmen bestehenden Bedarfe zu erhalten. Prüfen Sie die Einrichtung von Jahresarbeitszeitkonten:
- Suchen Sie den Austausch mit anderen Unternehmen bezüglich gelungener Modelle und Möglichkeiten der Organisation, um so Ihren eigenen Planungsaufwand zu verringern.
- Nutzen Sie saisonale Schwankungen in der Arbeitsintensität, um den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen das Ansparen beziehungsweise Entsparen von Arbeitszeit zu



ermöglichen. So können beispielsweise Beschäftigte, die einen Hausbau planen, ein entsprechendes Guthaben aufbauen, um über einen gewissen Zeitraum hinweg nur in Teilzeitarbeit tätig sein zu können. Ziehen Sie auch Lebensarbeitszeitkonten in Erwägung:

• Bedenken Sie in Anbetracht verlängerter Lebensarbeitszeiten, dass sich unterschiedliche Lebensphasen über derartige Konten optimal abbilden lassen.

• Prüfen Sie in einer Mitarbeiterbefragung die Akzeptanz eines solchen Modells, bei dem zum Beispiel ein bestimmter Teil der angesammelten Überstunden automatisch auf ein Lebensarbeitszeitkonto fließen kann. Ein solches Konto ist vor allem für die langfristige Bindung von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen von großer Bedeutung.

Setzen Sie sich mit Möglichkeiten mobiler Arbeit auseinander:

• Sprechen Sie mit interessierten Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen über eine Verteilung des Aufwandes, zum Beispiel durch Nutzung des privaten PC. Viele Menschen verfügen darüber hinaus auch für den privaten Bereich über „Flatrates“ für Telefon- und Internetnutzung. Hier lassen sich gegebenfalls Kosten sparen.

• Prüfen Sie die Möglichkeiten flexibler Arbeitsplätze im Unternehmen. Nicht jeder Beschäftigte, der mobil arbeitet, benötigt für einen festen „Bürotag“ ein eigenes Büro. Gegebenenfalls genügt es, ein komplett ausgestattetes Zimmer für mehrere mobil tätige Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zur Verfügung zu stellen, die dieses an unterschiedlichen Tagen nutzen, und entsprechende Zugriffsrechte für einen gemeinsamen PC zu vergeben. Bieten Sie Ihren Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen die Gelegenheit, fallweise von zuhause zu arbeiten.

• Erheben Sie den Bedarf Ihrer Belegschaft, gelegentlich beziehungsweise im Fall von Betreuungsengpässen Arbeit von zuhause erledigen zu können. In der Regel ist den meisten Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen hiermit bereits geholfen und dem Unternehmen entstehen kaum Kosten.

• Nutzen Sie das fallweise Arbeiten von zuhause als „sanften Einstieg“ für Führungskräfte in das Angebot mobiler Arbeit oder als „sanften Ausstieg“ für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die kurz vor dem Ruhestand stehen.

Flexibilisieren Sie die Arbeitsprozesse:

• Führen Sie sich vor Augen, dass eine starre Arbeitsorganisation nicht selten zu einer „Spezialisierungsfalle“ führt, in die Beschäftigte geraten können, wenn sie über viele Jahre hinweg nur auf bestimmte Arbeitsfelder, Abläufe und Inhalte konzentriert sind.





„Die Besten zu uns – die Besten halten“

SPARKASSE HERFORD

FINANZDIENSTLEISTUNGEN

ANNÄHERND 1000 MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER

(DURCHSCHNITTSALTER: 45,5 JAHRE)

ANTEIL MÄNNER: 37 %

ANTEIL FRAUEN: 63 %

Mit einer Bilanzsumme von rund 4,8 Milliarden Euro ist die Sparkasse Herford eins der größten und wirtschaftlich stärksten kommunalen Kreditinstitute Westfalens. Die Sparkasse Herford ist im Kreisgebiet an 48 Standorten vertreten.

Welche Ziele und Umsetzungsschritte werden in Ihrem Unternehmen verfolgt, um Mitarbei-terinnen und Mitarbeiter in unterschiedlichen Lebens- und Berufsphasen ein Umfeld zu bieten, in dem sie ihre sich wandelnden Anforderungen im beruflichen und privaten Bereich in Einklang bringen können?

„Wir haben verschiedene Phasen definiert, die wir jeweils mit zahlreichen konkreten Fördermaßnahmen ausgefüllt haben. Die erste Phase setzt noch vor dem beruflichen Eintritt ein. Das Ziel hier lautet: Die Besten zu uns! Wir bieten unter anderem Bewerbermessen zur Berufsorientierung in Kooperation mit heimischen Unternehmen an. Auszubildende informieren hierbei über ihre Erfahrungen und geben Wissen weiter. Zudem organisieren wir Schülerpraktika, um die Berufspraxis zu vermitteln und auch die Ausbildung zum Bankkaufmann/-kauffrau oder Kaufmann/-kauffrau für Versicherungen und Finanzen vorzustellen. Ein weiteres Angebot umfasst ein Duales Studium für Berufsstarter (ausbildungsbegleitender Bachelorabschluss).

Die zweite Phase ist die Phase der beruflichen Einführung. Ziel ist es, Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen zu helfen, erfolgreich zu sein. Dazu gehören die systematische Einarbeitung sowie die behutsame Integration ins Team und ins Unternehmen. Zudem haben wir das Programm „Return“ aufgelegt, das der gezielten Wiedereingliederung nach längerer Abwesenheit, beispielsweise nach Elternzeit oder Sonderurlaub dient.

In der dritten „Phase des Wachstums“, dessen Ziel es ist, leistungsstarke sowie qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewinnen und zu halten, bestehen umfangreiche Weiterbildungsangebote. Wichtig ist zudem ein regelmäßiges Feedback als Standortbestimmung für jeden einzelnen. Dazu kommen individuelle Personalentwicklungsgespräche, Weiterbildung und Coaching, mehrjährige individuelle Fördervereinbarungen mit passenden Entwicklungsschritten in der Praxis und Freistellung sowie anteilige Kostenübernahme für Lehrgänge und berufsbegleitendes Studium. Zudem besteht die Möglichkeit, die Arbeitszeit in dieser Phase zu reduzieren. Besondere Talente werden in einen internen Förderkreis zum Ausbau des betrieblichen Überblicks aufgenommen. Darüber hinaus bieten wir Möglichkeiten, in unternehmensweiten Projekten mitzuarbeiten sowie Diskussionen mit Vorstand und oberen Führungskräften zu führen. Ein weiteres Angebot ist das „Freizeitforum“, dessen Angebote außerhalb der Arbeitszeit stattfinden. Darin enthalten sind unter anderem Ausstellungsführungen im Museum Marta, Vorträge, Stressmanagement-Seminare und Rhetorik-Kurse. Veranstaltungskosten und Organisation übernimmt der Arbeitgeber.

In der vierten „Phase der Etablierung“, auch Familienphase genannt, geben wir proaktiv umfassende Informationen und

Hinweise zu Mutterschutz, Elternzeit und Sonderurlaub. Dazu gehören auch interne Stellenausschreibungen mit neuen Perspektiven und Weiterbildungen, um neue Anforderungen zu meistern. Auf Wunsch kann eine Anpassung der Arbeitszeit nach Mitarbeiterwunsch und betrieblichen Möglichkeiten erfolgen. Außerdem bieten wir Beschäftigung während der Elternzeit, als Urlaubsvertretung beispielsweise. Zur Finanzierung der Kinderbetreuung in Kindertagesstätten leistet die Sparkasse Herford einen Arbeitgeberbeitrag und unterbreitet das Angebot der Hilfe in familiären Notsituationen. Hierzu besteht eine Kooperation mit der Servicestelle „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ (VFB). Die Sparkasse Herford übernimmt die Kosten, damit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern dieses Beratungsangebot kostenlos zur Verfügung gestellt werden kann.

Die fünfte Phase, als „Phase der Reife“ betitelt, geht es uns darum, die Arbeitszufriedenheit zu erhalten, Erfahrungswissen zu nutzen und den Wissenstransfer anzustoßen. Dazu fördern wir Ausbilder- und Dozententätigkeiten und unterbreiten das Angebot eines „Sabbaticals“. Dieses Angebot steht im übrigen auch für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den anderen Phasen zur Verfügung. Außerdem betreiben wir aktives Gesundheitsmanagement mit Angeboten wie Stressabbau, mobiler Rückenmassagen oder Kursen zu gesundem Kochen – ebenfalls offen für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Welche positiven Erfahrungen und/oder Erfolge sind durch diese Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Berufs-, Privat- und Familienleben zu verzeichnen?

„Bei uns gibt es keine Altersbeschränkungen für Stellenwechsel, Beurteilungen und Weiterbildungsmaßnahmen. Es gibt sehr flexible Arbeitszeitmodelle, die partnerschaftlich organisiert werden, um eine Win-win-Situation für Unternehmen und Mitarbeiter zu erzielen. Genauso wie die persönliche Situation des Mitarbeiters müssen wir natürlich auch die Erwartungen unserer Kunden in unserer Entscheidung berücksichtigen, beispielweise notwendige Anwesenheit während unserer Öffnungszeiten.

Insbesondere die Möglichkeiten, in Teilzeit zu arbeiten, erlauben eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie beziehungsweise sonstigen Lebensbereichen, um zum Beispiel ein berufsbegleitendes Studium zu absolvieren. Neben der Kindererziehung kommt das Thema Pflege hinzu. Wenn phasenweise gar keine Berufstätigkeit, unter anderem aufgrund der Pflege schwerstkranker naher Angehöriger möglich ist, gibt es auch individuelle Freistellungsvereinbarungen.

Unsere Mitarbeiter wissen das zu schätzen und sind umgekehrt bei personellen Engpässen auch bereit, ihre Arbeitszeit befristet zu erhöhen.

Das ist für uns wirtschaftlicher und flexibler, da sie nicht umfassend eingearbeitet werden müssen und auch kurzfristig zur Verfügung stehen. Die Zufriedenheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit diesen Möglichkeiten ist gut, wie wir aus umfassenden, regelmäßigen Mitarbeiterbefragungen wissen.“



GABRIELE OSTWINKEL
LEITERIN
PERSONAL-BEREICH
SPARKASSE HERFORD

Auf kurzen Wegen und mit pragmatischen Ansätzen

SÜDBECK GRUPPE IN CLOPPENBURG

KFZ AUTOHÄUSER

69 MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER

(DURCHSCHNITTSALTER: 40 JAHRE)

ANTEIL MÄNNER: 87 %

ANTEIL FRAUEN: 13 %

Das Autohaus Südbeck blickt auf eine über 80-jährige Geschichte zurück. Es ist für die Marken VW, VW Nutzfahrzeuge, Audi, Seat, Skoda der größte Fahrzeuganbieter im Landkreis Cloppenburg.

Welche Ziele und Umsetzungsschritte werden in Ihrem Unternehmen verfolgt, um Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in unterschiedlichen Lebens- und Berufsphasen ein Umfeld zu bieten, in dem sie ihre sich wandelnden Anforderungen im beruflichen und privaten Bereich in Einklang bringen können?

„Demografischer Wandel und der Kampf um die besten Köpfe haben auch bei uns ein Umdenken stattfinden lassen. Wenn Fachkräftemangel die Herausforderung ist, dann ist es nur ein logischer Schritt, sich um die bestehenden Anstellungsverträge zu kümmern.

Gerade in einem Familienbetrieb mit Tradition, so wie es die Häuser der Südbeck Gruppe sind, haben wir die Chance, dies auf kurzen Wegen und mit pragmatischen Ansätzen zu erfüllen, denn es besteht ein kurzer Draht zwischen den Arbeitnehmern und der Geschäftsleitung. Somit ist die Hemmschwelle relativ gering, Probleme und Fragen anzubringen und wenn möglich zusammen nach einer Lösung zu suchen.

Dies ist umso wichtiger, als dass die Wettbewerbsfähigkeit in Zukunft davon abhängen wird, wie attraktiv der Arbeitnehmer seinen Job sieht, welche Vorteile (und damit meine ich nicht nur monetäre) er gegenüber anderen Arbeitgebern sieht.

Einige Umsetzungsschritte und Umgangsarten, die in unserem Unternehmen verfolgt werden:

- Grundsätzlich stehen wir gerne im Dialog mit Mitarbeitern, die eine Lösung für familiäre Veränderungen wünschen. Dazu gehört unter anderem die Elternzeit. Die Entwicklung, dass die traditionelle Rollenverteilung zwischen Mann und Frau im Wandel steht (gerade Nachwuchskräfte wünschen sich genügend Zeit für die Familie, beziehungsweise den eigenen Nachwuchs) und die Tatsache, dass in unserer Branche ein großer Teil der Arbeitnehmer männlich ist, hat zur Folge, dass wir uns diesen Gedanken öffnen müssen.
- Auch die Absicherung im Alter nimmt einen wichtigen Stellenwert ein. So informieren wir durch regelmäßige Veranstaltungen und bieten unseren Mitarbeitern Lösungen über das vorgeschriebene Maß der betrieblichen Altersvorsorge hinaus an.

Wir stehen im Dialog mit den Mitarbeitern, auch wenn es um Arbeitszeitmodelle geht. Natürlich müssen diese sich an den Wünschen und dem Bedarf unserer Kunden orientieren. Aber es gibt hier immer auch verschiedene Wege, die dies sicherstellen. So haben beispielsweise die Kundendienstberater bei einer unserer Marken selbst ein Arbeitszeitmodell entwickelt, welches sowohl sicherstellt, dass das Pensum an Durchgängen bearbeitet werden kann, als auch die Freizeitwünsche der Mitarbeiter optimale Beachtung finden.

Weiterhin haben wir zum Beispiel eine 4+1 Tagewoche eingeführt (4 Tage + jeden 4. Samstag), so dass der Mitarbeiter immer einen ganzen Tag in der Woche frei und regelmäßig ein langes Wochenende hat,

da ein freier Montag auf einen freien Freitag folgt. Für viele Mitarbeiter bedeutet das mehr Zeit, beziehungsweise längere Zeit am Stück, um diese mit der Familie verbringen zu können. Passen die sich daraus ergebenden früheren Arbeitszeiten zum Beispiel nicht zusammen mit Verpflichtungen, die der Mitarbeiter (vor allem morgens, falls die Mutter ebenfalls wieder berufstätig ist) gegenüber dem Kind hat, so wird versucht, gemeinsam eine Lösung zu finden.

Zu den Lebensphasen gehört unweigerlich auch der Teil der Gesundheitspflege beziehungsweise -vorsorge. So überlegen wir momentan, den Mitarbeitern eine Beteiligung für sportliche Aktivitäten zukommen zu lassen. Da, wo es das Arbeitsplatzmodell zulässt, wäre auch denkbar, dass Mitarbeiter in der Mittagspause Sport treiben können, wenn dies besser in ihren Alltag passt.

Grundsätzlich sollen Beratungen sicherstellen, dass die Mitarbeiter gesunde Voraussetzungen am Arbeitsplatz vorfinden (Lichtverhältnisse, ergonomische Sitz- und Arbeitsmöglichkeiten, Beschränkung des Rauchens auf ausgewiesene Raucherbereiche und vieles mehr).

• Auch Krankheitssituationen, die zum Lebenszyklus gehören, werden im Dialog mit der Geschäftsleitung besprochen, so dass eine Lösung entstehen kann, die für beide Seiten positiv ist. Ehrenämtern steht der Betrieb grundsätzlich offen gegenüber.

Ausstiegsszenarien werden so früh wie möglich mit den Mitarbeitern thematisiert. Regelmäßige Entwicklungsgespräche (mindestens einmal pro Jahr) sind neben den Zielgesprächen und den regelmäßigen (auch abteilungsübergreifenden) Treffen festgeschrieben. Nur dadurch kann letztlich der Vorgesetzte auch ein Gefühl für die Belange und Wünsche des Mitarbeiters entwickeln und herausfinden, wo der Schuh drückt. Dies ist nicht selten privater Natur. Karriereplanung im Sinne von Fortbildungsgesprächen, aber auch Vier-Augen-Coachings, in denen auch Differenzen zwischen privaten und beruflichen Anforderungen thematisiert werden, sollen den Mitarbeiter unterstützen."

Welche positiven Erfahrungen und/oder Erfolge sind durch diese Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Berufs-, Privat- und Familienleben zu verzeichnen?

„Wir haben die Erfahrung gemacht, dass vor allem die Kommunikation und die Philosophie der offenen und regelmäßigen Gesprächsführung der Schlüssel dazu ist, um überhaupt die Notwendigkeit von Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Berufs-, Privat- und Familienleben zu erkennen. In unserem Leitbild haben wir verankert, dass uns „langfristige Beziehungen zu den Mitarbeitern" wichtig sind. Daraus hat sich auch ergeben, dass wir 2010 erstmals eine umfassende professionelle Mitarbeiterbefragung durchgeführt haben und demnächst in einer weiteren die Entwicklung ablesen möchten. Wichtig ist, dass der Mitarbeiter unsere Fürsorgepflicht (die der Arbeitgeber hat) erkennt und sich durch das gefühlte Mehr an Sicherheit und Motivation auch mehr Freude am Arbeitsplatz einstellt. Dies kann man auch nach regelmäßigen Veranstaltungen (Weihnachtsfest, Auszeichnungsveranstaltungen, „Jubiläums-Lunch") mit den Mitarbeitern erkennen, die bewusst auch mit der Teilnahme der Partner (Maigang, durch immer wechselnde Abteilungen organisiert) geplant werden.

In unserem Leitbild steht ebenfalls das Hauptziel der Kundenzufriedenheit. Dies kann meiner Meinung nach nur erreicht werden, wenn die Mitarbeiter auch gerne an ihrem Arbeitsplatz sind und das Gefühl haben, dass neben den oft steigenden Anforderungen und zunehmender Schnelllebigkeit unseres Umfeldes, auch der Ausgleich im privaten Bereich sicher gestellt ist."



ANDREAS RAKER
GESCHÄFTSFÜHRER UND
INHABER AUTOHAUS
SÜDBECK GRUPPE

Sehr weit gefasster Familienbegriff

Der Winterdienstleister Dornseif e. Kfr. wurde 2001 mit Sitz in Münster gegründet und ist ein expandierendes Dienstleistungsunternehmen im Bereich Freiflächenmanagement mit Schwerpunkt im Winterdienst-Management. Das Unternehmen agiert bundesweit und hat daher verschiedene Standorte – beispielsweise in Berlin und Essen – eingerichtet. Das Unternehmen koordiniert deutschlandweit über 800 Netzwerkpartner und mehr als 16.000 Grundstücke. Dornseif zählt heute zu den Marktführern in Deutschland. Die Vision bis spätestens zum Jahr 2020 ist es, die Marktführerschaft im Winterdienst-Management weiter auszubauen und die Marke Dornseif als Marktführer europaweit zu platzieren.

Welche Ziele und Umsetzungsschritte werden in Ihrem Unternehmen verfolgt, um Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in unterschiedlichen Lebens- und Berufsphasen ein Umfeld zu bieten, in dem sie ihre sich wandelnden Anforderungen im beruflichen und privaten Bereich in Einklang bringen können?

„Die Firma Dornseif setzt sich mit vielfältigen Maßnahmen auseinander, die in unserem familiären Betrieb gelebte Unternehmenskultur bedeuten. Unter dem Begriff Projekt Dreamwork® haben wir diese Maßnahmen in vier Kernbereiche – Arbeits- und Gesundheitsschutz, Umweltmanagement, Diversity und nicht zuletzt Work-Life-Balance - zusammengefasst.

Im Berufsalltag spielen Vielfalt, Chancengleichheit, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und die Personalentwicklung unter demographischen Gesichtspunkten eine immer größere Rolle. Wir haben all diese Aspekte praktisch und umfassend in den Arbeitsalltag integriert, indem auf den Einzelfall abgestimmte, individuelle Lösungen angeboten werden. Statt in starren Modellen zu verharren, werden Unterstützungsangebote auf zeitlicher, finanzieller und persönlicher Basis offeriert.

So bieten wir, unter anderem, optimale Lösungen für Mitarbeiter, die Beruf und Familie in Einklang bringen müssen. Neben den bekannten Modellen, wie Teilzeitarbeit und Jobsharing bieten wir, in Kooperation mit der GmbH pme-Familienservice, die in nicht vorhersehbaren Situationen einspringt und sowohl Kinderbetreuung als auch Pflege übernimmt, eine kurzfristige und spontane Betreuungslösung.

Mit unserem sehr weit gefassten Familienbegriff bieten wir vielfältige Lösungen für unsere Mitarbeiter und schließen auch die mit ein, die nicht im klassischen Sinn eine Familie haben. Familie ist nicht auf eine verwandtschaftliche oder gesetzlich legitimierte Lebensgemeinschaft reduziert. Denn Familie als soziales Netzwerk findet da statt, wo Menschen in Lebensbündnissen mit enger persönlicher Bindung Verantwortung füreinander übernehmen. Dazu gehören neben der Kernfamilie auch alleinerziehende Mütter und Väter, nichteheliche und gleichgeschlechtliche Lebensgemeinschaften, Patchwork- und Pflegefamilien jeweils mit und ohne Kinder oder Pflegeaufgaben.“

Eine weitere Möglichkeit bietet unser Home-Office-Koffer, der mit dem Innovationspreis 2011 der HAWARD-Initiative ausgezeichnet wurde, und im Sinne eines

DORNSEIF – WINTERDIENST MIT SYSTEM IN MÜNSTER
WINTERDIENST UND FREIFLÄCHENMANAGEMENT
30 MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER
(DURCHSCHNITTSALTER: 34 JAHRE)
ANTEIL MÄNNER: 55 %
ANTEIL FRAUEN: 45 %

mobilen Büros, beim Mitarbeiter spontan und schnell eingerichtet, zum Einsatz kommt. Ausgestattet ist unser Home-Office-Koffer, mit allem, was ein modernes Büro benötigt, vom Notebook über einen Drucker bis hin zum Locher und einem Firmenstempel.

Work-Life-Balance bedeutet aber noch viel mehr, denn in jeder Lebens- beziehungsweise Berufsphase gibt es spezielle Anforderungen an den Beruf. Um als Arbeitgeber attraktiv zu sein, und zu bleiben, setzt Dornseif auf die individuelle Förderung seiner Mitarbeiter und bietet unter dem Stichwort „Lebenslanges Lernen" Weiterbildungsmöglichkeiten, die nicht nur dem raschen gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Wandel angepasst sind, sondern den Mitarbeiter als Individuum im Blick behalten. Das bedeutet, Mitarbeiter können ihren eigenen fachlichen und persönlichen Bedarf anmelden. Das Team der Personalabteilung prüft Weiterbildungsangebote ganz gezielt auch auf ihre Tauglichkeit für das Lernen im Alter.

Denn obwohl Dornseif derzeit ein eher junges Team beschäftigt, ist uns das Thema alters- und alternsgerechtes Arbeiten ein großes Anliegen. Wir definieren gute Mitarbeiter nicht nach Ihrem Alter, sondern nach ihrem Engagement und ihrer Teamfähigkeit. Als altersgerecht wird dabei eine Arbeit bezeichnet, die sich an den jeweiligen Fähigkeiten und Bedürfnissen der Beschäftigten orientiert, während die Organisation der Arbeit als Ganzes und für die ganze Belegschaft als alternsgerecht bezeichnet wird. Das Ziel ist es, Arbeitsfähigkeit und Gesundheit der Belegschaft dauerhaft zu erhalten.

Wichtig ist in diesem Zusammenhang sicherlich auch die hohe Wertschätzung die unsere Mitarbeiter erhalten und die in der Vergabe von verantwortungsvollen Aufgaben ausgedrückt wird. Zu nennen sind hier unser Tandem-Programm oder das Wissensmanagement, bei denen es darauf ankommt, junge Menschen an die Seite von älteren, beziehungsweise langjährigen Mitarbeitern zu stellen. Im gemeinsamen Austausch entstehen so innovative Ideen, die mit fundiertem Fachwissen gestärkt werden. Und das ist nur ein kleiner Ausschnitt unserer Serviceleistungen und Unterstützungsangebote für unsere Mitarbeiter."

Welche positiven Erfahrungen und/oder Erfolge sind durch diese Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Berufs-, Privat- und Familienleben zu verzeichnen?

„Der bei Dornseif anvisierte und praktizierte Anspruch eines professionell arbeitenden, zuverlässigen Dienstleisters, der die Wünsche seiner Kunden voranstellt und seine Leistungen stets auf die Kunden abstimmt, lässt sich nur mit motivierten und gut qualifizierten Mitarbeitern realisieren. Neben Fachkompetenz und Kenntnissen im Bereich von Anwendungssoftware braucht das Unternehmen daher Mitarbeiter, die auch über gute kommunikative und soziale Kompetenzen verfügen und im Kontext unterschiedlicher Belastungsphasen durch eine saisonal geprägte Leistungsabforderung, angemessen reagieren können und verantwortlich zu handeln wissen.

Dornseif hat früh erkannt, dass arbeitnehmerfreundliche und motivierende Arbeitsbedingungen die Basis für den Erfolg einer Firma bilden. Wer mit Spaß zur Arbeit kommt, bringt eine extrem gute Leistung und identifiziert sich gern mit seinem Arbeitgeber. Ganz nach dem Motto: Zusammen sind wir stark.

Vielfach wurde das gute Betriebsklima gelobt und sogar ausgezeichnet: Zum Beispiel als Dornseif im Jahr 2011 durch eine anonyme Mitarbeiterbefragung zur Traumfirma ausgezeichnet wurde. Auf die Frage, ob man unser Unternehmen als Arbeitgeber weiterempfehlen könne, haben alle Befragten mit Ja geantwortet. 100 Prozent: Ein Traumergebnis!"



MARKUS DORNSEIF
PROKURIST

Die Hälfte der Führungskräfte ist weiblich

Audio media service ist seit zwei Jahrzehnten erfolgreich in der Medienproduktion tätig und hat sich seit 1990 vom Radiodienstleister zum vielfältigen Medienunternehmen mit den Geschäftsbereichen Radio und MediaSolutions entwickelt. ams bietet ganzheitliche Lösungen: Von der Radio- und Onlinewerbung über Audio- und Videoproduktionen aller Art bis hin zur Konzeption und Durchführung von Events. Den Lokalradios der Region und darüber hinaus steht ams als Full-Service-Dienstleister zur Seite.

Welche Ziele und Umsetzungsschritte werden in Ihrem Unternehmen verfolgt, um Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in unterschiedlichen Lebens- und Berufsphasen ein Umfeld zu bieten, in dem sie ihre sich wandelnden Anforderungen im beruflichen und privaten Bereich in Einklang bringen können?

„Wo gibt es freie Kitaplätze? Was tun, wenn das Kind plötzlich krank wird? Wie findet man eine geeignete Pflegekraft für die eigene Mutter? Und wie war das gleich mit der Elternzeit für Väter? Rat und Unterstützung bei diesen und ähnlichen Fragen finden unsere Mitarbeiter bei ihrem Arbeitgeber. Unser Medienunternehmen engagiert sich auf vielfältige Weise für die Vereinbarkeit von beruflichen und privaten Interessen unserer Mitarbeiter.

Ein ausgewogenes Verhältnis von Berufs- und Privatleben ist wichtig für das persönliche Wohlbefinden. Ebenso ist es Antrieb für den nachhaltigen wirtschaftlichen Erfolg unseres Unternehmens. Aktive, fitte und motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind die Voraussetzung für ein gesundes Unternehmen. Unser Engagement auf diesem Gebiet ist also eine Investition, die allen nützt. Entsprechend vielfältig sind die Angebote beispielsweise zum Ausgleich zwischen Arbeit und Freizeit: Von flexibler Tages- und Wochenarbeitszeit, über familiengerechte Teilzeitmodelle bis hin zu Homeoffice-Lösungen ist alles möglich.

Wir haben eigens eine Familienbeauftragte installiert, die als Ansprechperson für die betriebliche Vereinbarkeitspolitik fungiert. Geht es beispielsweise um Betreuungsfragen im familiären Umfeld, steht sie jedem Mitarbeiter zur Seite, vermittelt Unterstützung und erarbeitet mit der Geschäftsführung individuelle Lösungen. Wenn etwas Unvorhergesehenes passiert, etwa wenn die KiTa wegen Krankheit oder eines Streiks geschlossen hat und die Kinderbetreuung nicht gesichert ist, können Mitarbeiter ihre Kinder mit ins Unternehmen nehmen. Geht es um langfristige Betreuungsengpässe – auch bei der Pflege Angehöriger, würden wir den Kontakt zu einem unabhängigen Beratungs- und Vermittlungsdienstleister vermitteln.

Eine bessere Work-Life-Balance bezieht sich für uns jedoch nicht nur auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Wir zählen auch Wünsche nach Weiterbildung und die Vereinbarkeit von persön-



UWE WOLLGRAMM
AMS GESCHÄFTSFÜHRER

lichen Entwicklungs- und Lebenszielen dazu. Daher stellen unsere Mitarbeiter und Vorgesetzten ihre eigenen Leistungen und Vorhaben regelmäßig in Ziel- und Meilensteingesprächen auf den Prüfstand.

Welche positiven Erfahrungen und/oder Erfolge sind durch diese Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Berufs-, Privat- und Familienleben zu verzeichnen?

„Für eine familienbedingte Teilzeitbeschäftigung haben sich aktuell neun Mitarbeiter bei ams entschieden. Darunter sind auch zwei Väter in Elternzeit. Wir möchten den Kontakt zu unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auch in der Elternzeit aufrecht halten, um ihnen den Wiedereinstieg ins Unternehmen zu erleichtern. Deswegen laden wir sie weiterhin zu Firmenveranstaltungen, Workshops und Betriebsausflügen ein.

Außerdem war es schon mehreren Mitarbeitern möglich, berufsbegleitend ein Studium zu absolvieren. Eine weitere Teilzeitbeschäftigte konnte zum Aufbau eines zweiten Standbeins Bildungsurlaub nehmen und einige Führungskräfte nutzen spezielle Inhouse-Angebote, wie Sprachunterricht, um sich persönlich weiterzubilden. Aber auch eine Flexibilisierung des Arbeitsortes kann zur besseren Work-Life-Balance beitragen:

Einige Mitarbeiter – auch in Führungspositionen – arbeiten einige Tage vom Homeoffice aus, um ihren Lebensmittelpunkt wegen des Jobs nicht aufgeben zu müssen.

Wir sind besonders stolz auf eine Quote von aktuell 50 Prozent Frauen in Abteilungsleiterfunktionen: Damit haben wir schon längst die erst kürzlich von der EU geforderte Quote von 40 Prozent weit übertroffen.“

AUDIO MEDIA SERVICE - BIELEFELD

MEDIENPRODUKTION

61 MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER

(DURCHSCHNITTSALTER: 40 JAHRE)

ANTEIL MÄNNER: 24

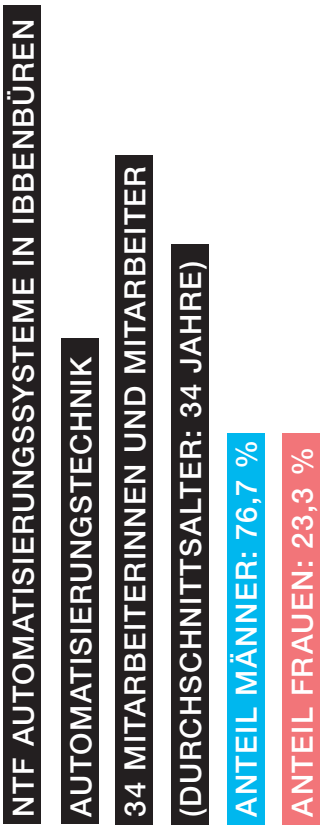
ANTEIL FRAUEN: 37

50% DER FÜHRUNGSKRÄFTE SIND WEIBLICH



ALEXANDRA GEDLER
AMS FAMILIENBEAUFTRAGTE

Die Familien sind ganz häufig mit dabei



Die NFT Automatisierungssysteme GmbH ist seit 1995 Dienstleister für Automatisierungstechnik. Das Unternehmen arbeitet herstellerunabhängig und branchenübergreifend und ist weltweit tätig. Die Konzepte, Lösungen und Produkte erstrecken sich über alle Unternehmensebenen, von der Feld- bis hin zur Unternehmensleitebene.

Welche Ziele und Umsetzungsschritte werden in Ihrem Unternehmen verfolgt, um Mitarbeiterinnen und Mitarbeiterinnen in unterschiedlichen Lebens- und Berufsphasen ein Umfeld zu bieten, in dem sie ihre sich wandelnden Anforderungen im beruflichen und privaten Bereich in Einklang bringen können?

„Wir haben verschiedene Maßnahmen in Bezug auf Familienfreundlichkeit und unterschiedliche Lebens- und Berufsphasen eingeleitet. Im Bereich der Kinder- und Angehörigenbetreuung gehört dazu, dass wir Kinderbetreuungskosten im Rahmen der steuerlichen Möglichkeiten übernehmen. Die Freistellung der Mitarbeiter und Hilfe bei der Organisation im Falle der Notfallbetreuung ist selbstverständlich. Zudem stellen wir Informationsmaterial und Hilfen bei der Vermittlung von Ansprechpartnern in Familienzentren und Pflegeberatungsstellen zur Verfügung. Geplant ist der Aufbau des Bereiches Familienmanagement mit einem speziellen Ansprechpartner. Eine flexible Arbeitszeitgestaltung ist bei uns selbstverständlich – von der Gleitzeit bis zur Heimarbeit, jeweils individuell nach den Bedürfnissen der Mitarbeiter und deren Familien. Die Führung von Lebensarbeits-

zeitkonten wird angeboten und genutzt.

Unser Unternehmen unterstützt die Mitarbeiter mit einer positiven Einstellung zur Elternzeit. Der Kontakt mit den Mitarbeitern in Elternzeit wird rege gepflegt, unter anderem durch Einladungen zu Veranstaltungen und der Berücksichtigung bei Fortbildungen. Nach der Elternzeit ist der sofortige Einstieg mit dem passenden Zeitmodell möglich.

Auch den Bereich der Freizeitgestaltung haben wir im Blick. Zu außerbetrieblichen Aktivitäten werden immer die Familienangehörigen eingeladen. Da unser Unternehmen Mitglied im Förderverein des Osnabrücker Zoos ist, werden dort auch in der Zukunft weitere Firmenevents inklusive der Familien stattfinden. Auch zu innerbetrieblichen Aktivitäten, wie beispielsweise zuletzt die Feierlichkeit zum 15-jährigen Betriebsjubiläum, sind die Familienangehörigen geladen und das Festprogramm entsprechend für Groß und Klein angepasst.

Zurzeit wird ein Gesundheitsmanagement mit einem speziellen Ansprechpartner ausgearbeitet. Seit Mitte des Jahres 2009 sind wir Mitglied im Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“. Hiermit unterstützen wir unsere familienorientierte Unternehmenspolitik. Bei regelmäßigen Quartalsbesprechungen werden die Mitarbeiter über den Stand des Unternehmens informiert und zum Meinungsaustausch aktiviert. Die Mitarbeiter erhalten regelmäßig Informationen unter anderem zur Altersvorsorge.

Es wurde extra eine Terrasse mit Bachlauf am Aufenthaltsraum errichtet, auf der nach Wetterlage auch mal in der Mittagspause der Grill angefeuert wird. Nach Feierabend kommen auch gerne die Familienangehörigen mit dazu.

Bei uns herrschen flache Hierarchien. Selbst mit der Führungsebene besteht das „DU“ und nicht das „SIE“. Dieses gilt auch für alle Familienangehörigen.

Beim Marketing wird viel Wert auf unsere Unternehmenswerte „Ehrlichkeit, Teamgeist und Verantwortung“ gelegt, die in einem dreitägigen Kommunikationsworkshop mit der gesamten Belegschaft erarbeitet wurden.

Bei Festivitäten mit unseren Kunden sind deren Familienangehörige ebenfalls eingeladen. Ein Beispiel hierfür ist unser Zoo-Event im August 2009. Auch bei Aktivitäten, die von den Mitarbeitern organisiert werden, wie das interne Fußball-Tippspiel, sind die Familienangehörigen beteiligt. Wir legen viel Wert auf die bestmögliche Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Der einzelne Mitarbeiter ist nur dann engagiert bei der Arbeit, wenn auch im familiären Umfeld alles stimmt.“

Welche positiven Erfahrungen und / oder Erfolge sind durch diese Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Berufs-, Privat- und Familienleben zu verzeichnen?

„Die geringe Fluktuation bei den Mitarbeitern ist sicherlich das deutlichste Signal. Aber auch die positiven Resonanzen aus den jährlich stattfindenden Mitarbeitergesprächen geben hier die entsprechende Rückmeldung. Weiterhin ist ein deutlich positives Signal die durchgehende große Beteiligung an betriebsinternen Veranstaltungen. Hier beziehen wir ausdrücklich auch die große Zustimmung aller Familienangehörigen mit ein.“



FRANK HAACKS
KAUFMÄNNISCHER
GESCHÄFTSFÜHRER
UND
KLAUS LÜHN
TECHNISCHER
GESCHÄFTSFÜHRER
NFT AUTOMATISIERUNGSSYSTEME GMBH

Die private Stromkostenoptimierung zahlt der Arbeitgeber

Seit 1971 produziert das Unternehmen am Standort in Hövelhof markengeschneiderte Artikel aus PVC- und hochelastischen PU-Folien für die Kunden im B2B- und B2C-Bereich sowie individuelle Produkte zur Optimierung der internen und externen Logistik. Seit 2011 trägt Senne-Plastik das zertifizierte Siegel „Made in Germany“ des Vereins „Ja zu Deutschland e.V.“.



CARSTEN FEST
GESCHÄFTSFÜHRER
SENNE-PLASTIK

Welche Ziele und Umsetzungsschritte werden in Ihrem Unternehmen verfolgt, um Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in unterschiedlichen Lebens- und Berufsphasen ein Umfeld zu bieten, in dem sie ihre sich wandelnden Anforderungen im beruflichen und privaten Bereich in Einklang bringen können?

„Zunächst einmal pflegen wir Geschäftsführer einen engen und vertrauensvollen Kontakt zu den Mitarbeitern, um sich wandelnde Anforderungen frühzeitig zu erkennen und um die Voraussetzung zu schaffen, Probleme offen anzusprechen. Häufig erfordern private Veränderungen flexiblere Arbeitszeitmodelle. Hier bieten wir jungen Müttern speziell abgestimmte Arbeitszeiten, die sich nach den Bedürfnissen des Kindes sowie Kindergarten- und Kindertagesstätten-Zeiten richten. Ältere Mitarbeiter können ihre Arbeitszeit auf Wunsch verringern.

Im Fall von Krankheit unterstützen wir unsere Mitarbeiter bei der Arztsuche und stehen Ihnen auch bei schwierigeren Abwicklungen mit der jeweiligen Krankenkasse zur Seite. Wir nehmen die Fürsorgepflicht für unsere Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sehr ernst. Bei schwerwiegenderen Problemen suchen wir gemeinsam mit dem Betriebsarzt nach einer geeigneten Lösung.

Darüber hinaus sind wir stets auf der Suche nach Möglichkeiten, die Kosten unserer Mitarbeiter zu reduzieren, damit ihnen letztlich mehr Geld zur Verfügung steht, da reine Lohnerhöhungen bei

Steuerklasse V größtenteils verpuffen.

So starten wir noch in diesem Jahr ein Projekt zur Stromkostenoptimierung: Wir beauftragen eine Partnerfirma, die Stromkosten der Mitarbeiter zu optimieren. Die Kosten dafür tragen wir – und der Mitarbeiter hat faktisch mehrere hundert Euro pro Jahr mehr. Folgeprojekte werden unter anderem eine firmenfinanzierte private Krankenzusatzversicherung und eine betriebliche Altersvorsorge sein.

Neben den bereits erwähnten Maßnahmen garantieren wir unseren Mitarbeitern einen sicheren Arbeitsplatz. Konjunkturschwankungen oder saisonale Probleme werden ausgeglichen, ohne dass Kündigungen erfolgen. Wir arbeiten nur mit eigenem Personal in fester Anstellung und beteiligen unsere Mitarbeiter zum Jahresende am Unternehmensgewinn."

Welche positiven Erfahrungen und/oder Erfolge sind durch diese Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Berufs-, Privat- und Familienleben zu verzeichnen?

„Wir sind von den Maßnahmen, die wir unseren Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen zur besseren Vereinbarkeit von Berufs-, Privat- und Familienleben bieten, absolut überzeugt und der Erfolg gibt uns Recht: Wir können eine deutlich höhere Zufriedenheit unserer Mitarbeiter verzeichnen und die Produktivität wurde gesteigert.

Ein wesentlicher Erfolgsfaktor, der im übrigen noch immer von vielen Unternehmen unterschätzt wird, ist das Zugehörigkeits- und Verbundenheitsgefühl der Angestellten zu ihrem Unternehmen. Hier sind wir uns sicher, dass unsere Bemühungen unseren Mitarbeitern gegenüber zu einer stärkeren Identifikation mit dem Unternehmen Senne-Plastik geführt haben. Unsere Mitarbeiter kommen gerne zur Arbeit, sie fühlen sich als wichtiger und ernst genommener Teil des Unternehmens. Und so sollte es sein, denn unsere Mitarbeiter sind unser wertvollstes Kapital."

SENNE PLASTIK IN HÖVELHOF

KUNSTSTOFFVERARBEITUNG

58 MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER

(DURCHSCHNITTSALTER: 42,3 JAHRE)

ANTEIL MÄNNER: 27,6 %

ANTEIL FRAUEN: 72,4 %

Babyboom spricht für sich



BRITTA SCHÖNWEITZ
GESCHÄFTSFÜHRERIN
VITAKT-HAUSNOTRUF GMBH

VITAKT-HAUSNOTRUF IN RHEINE

HAUSNOTRUF

86 MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER

(DURCHSCHNITTSALTER: 40 JAHRE)

ANTEIL MÄNNER: 40 %

ANTEIL FRAUEN: 60 %

Vitakt-Hausnotruf arbeitet deutschlandweit und ist der größte private Hausnotrufdienstleister in Deutschland. Seit der Gründung des Unternehmens wurden mehr als 160.000 Menschen mit einem Vitakt-Hausnotrufsystem versorgt. Täglich werden durch die Vitakt-Servicezentrale mehr als 7000 Notrufe und andere Meldungen angenommen und bearbeitet.

Welche Ziele und Umsetzungsschritte werden in Ihrem Unternehmen verfolgt, um Mitarbeiterinnen und Mitarbeiterinnen in unterschiedlichen Lebens- und Berufsphasen ein Umfeld zu bieten, in dem sie ihre sich wandelnden Anforderungen im beruflichen und privaten Bereich in Einklang bringen können?

„Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter soll seine persönliche Lebensplanung in Einklang mit der beruflichen Tätigkeit bringen können. Neben der Kindererziehung gehört dazu inzwischen auch die Pflege von Angehörigen. Anfragen bezüglich eines sogenannten Sabbatjahres gab es bislang allerdings noch nicht. Mitarbeiter, die aufgrund von gesundheitlichen Einschränkungen nicht mehr die bislang ausgeübte Tätigkeit (zum Beispiel Schichtdienst in der Notrufzentrale) im Unternehmen ausfüllen können, werden mit anderen gleichwertigen Aufgaben betreut. Ziel ist es, die Mitarbeiter dem Unternehmen zu erhalten.

Es gibt keine internen Programme, die die Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf regeln. Diese sind auch nicht geplant, weil sie nicht notwendig sind. Vitakt ist ein mittelständisches Unternehmen und wir legen großen Wert auf engen Kontakt zu den Mitarbeitern. Meine Bürotür ist immer geöffnet. Gespräche sind jederzeit ohne Terminabsprache möglich. Im persönlichen Gespräch mit dem Mitarbeiter, der Mitarbeiterin wird nach Möglichkeiten gesucht und es werden Lösungen erarbeitet, durch die sich Berufliches und Privates vereinbaren lassen.

Der Mitarbeiter soll nach Beendigung der privaten Anforderung voll oder zeitweise seine berufliche Tätigkeit wieder aufnehmen können. Individuell kann besprochen werden, mit wie vielen Stunden der Mitarbeiter wieder arbeiten möchte und an welchen Tagen. So arbeitet beispielsweise zurzeit eine Mitarbeiterin, die Mutter einer einjährigen Tochter ist, montags, mittwochs und donnerstags jeweils von acht bis 15 Uhr. Von Sommer an wird sie montags bis freitags von acht bis 15 Uhr arbeiten."

Welche positiven Erfahrungen und/oder Erfolge sind durch diese Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Berufs-, Privat- und Familienleben zu verzeichnen?

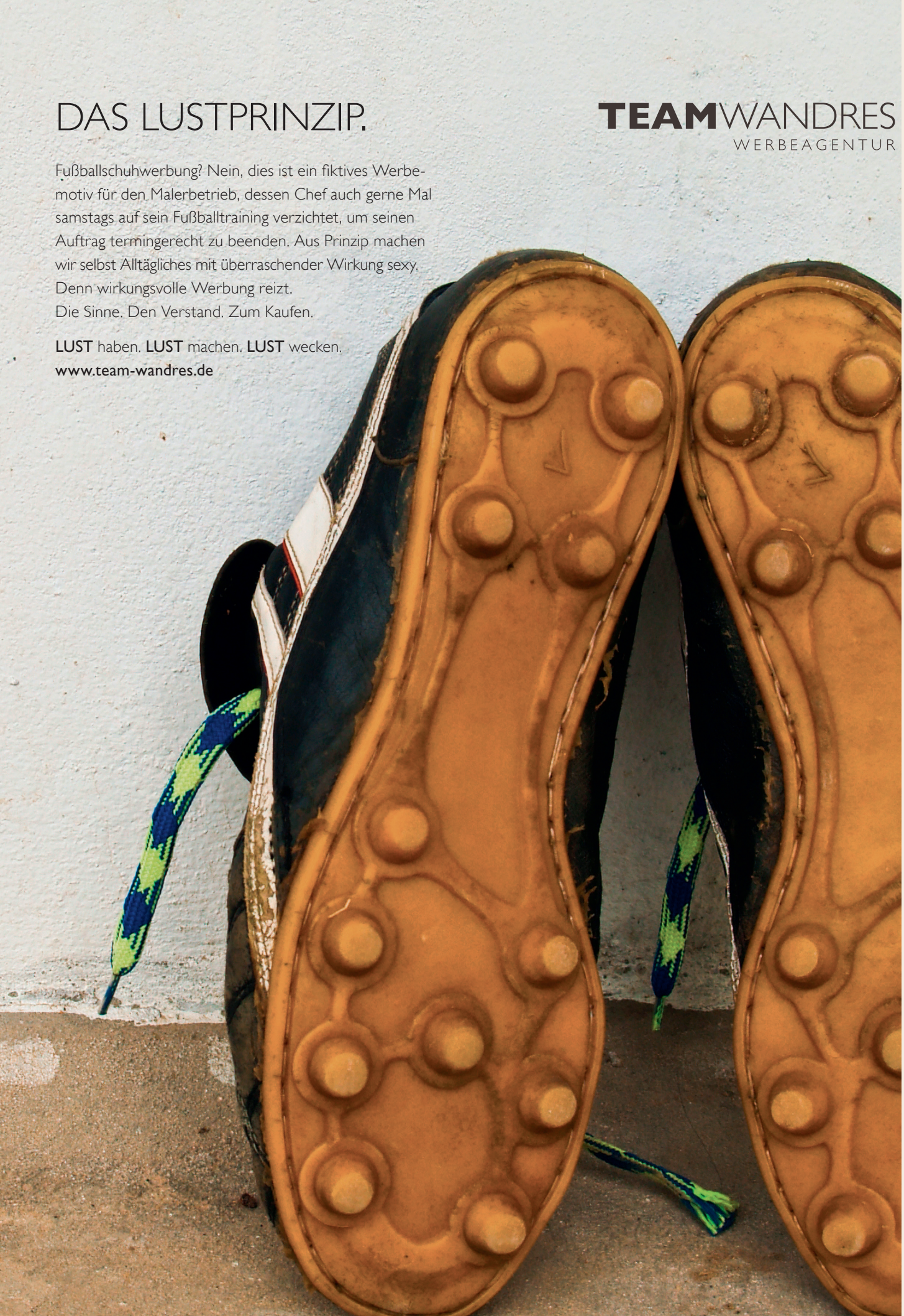
„Bis auf gerade einmal eine Mitarbeiterin haben alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre berufliche Tätigkeit wieder aufgenommen beziehungsweise an die geänderten privaten Anforderungen angepasst. Bei Mitarbeiterinnen, die wegen der Betreuung eines Kindes nicht mehr in der Lage sind, Vollzeit zu arbeiten oder es nicht möchten, wurden Lösungen gefunden, die die Betreuung des Kindes und eine berufliche Tätigkeit ermöglichen. Dass diese Einstellung des Unternehmens auf die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter positiv wirkt, ist möglicherweise auch an dem Babyboom abzulesen, den Vitakt in den zurückliegenden anderthalb Jahren mit zehn Geburten verzeichnen durfte. Die Zufriedenheit der Mitarbeiter ist auch daran abzulesen, dass die (wenigen) Mitarbeiter, die in den letzten Jahren das Unternehmen verlassen haben, dies nicht wegen einer Unvereinbarkeit von Beruf und Privatleben getan haben, sondern aufgrund von Wohnortwechseln oder dem Wunsch, sich beruflich zu verändern."

DAS LUSTPRINZIP.

TEAMWANDRES
WERBEAGENTUR

Fußballschuhwerbung? Nein, dies ist ein fiktives Werbemotiv für den Malerbetrieb, dessen Chef auch gerne Mal samstags auf sein Fußballtraining verzichtet, um seinen Auftrag termingerecht zu beenden. Aus Prinzip machen wir selbst Alltägliches mit überraschender Wirkung sexy. Denn wirkungsvolle Werbung reizt.
Die Sinne. Den Verstand. Zum Kaufen.

LUST haben. **LUST** machen. **LUST** wecken.
www.team-wandres.de



Hotel Im Engel

FÜR FEINSCHMECKER UND WEINGOURMETS



Fast 20 Jahre führt Gastronom Gerhard Leve mittlerweile sein Hotel „Im Engel“ in Warendorf, das sich seit 1692 in Familienbesitz befindet.

Nicht nur die Warendorfer Feinschmecker schätzen die gute Küche des Hotel-Restaurants. Auch über die Stadtgrenzen hinaus hat sich der Betrieb im Herzen der Altstadt längst einen Namen gemacht. Nicht zuletzt durch die Zusammenarbeit mit vielen Firmen, die das Hotel „Im Engel“ immer wieder gern als Tagungsstätte für diverse Businessmeetings nutzen. Kundenzufriedenheit und Atmosphäre testete übrigens auch schon einmal der American Express Club, der dem Hotel danach die „Bronzemedaille“ verlieh.

„Eine gute Küche lebt auch vom direkten Kontakt mit dem Gast“, betont Gerhard Leve. „Anregungen, Lob, vielleicht auch mal Kritik zu bekommen, ist wesentlich, um sich und sein Tun jeden Tag aufs Neue zu prüfen mit dem Ehrgeiz, immer noch ein Stückchen besser zu werden.“ Das merken auch die Gäste. Genießen können diese zum Beispiel in den verschiedenen Räumen des Restaurants. Während der warmen Jahreszeit lädt außerdem die großzügige Terrasse im Innenhof zum Freiluft-Schlemmen ein. Das Haus ist jedoch nicht nur für seine frische gehobene Küche bekannt, sondern auch für den hauseigenen Weinkeller, in dem weit mehr als tausend gute Tropfen lagern. So wurde der Betrieb z.B. vom Feinschmeckermagazin für eine der besten 50 Weinkarten Deutschlands 2009 ausgezeichnet. Immer wieder entwickelt Gerhard Leve aus dieser persönlichen Leidenschaft heraus spannende Aktionen für Weinliebhaber, zum Beispiel Weinreisen mit dem „Engel Weinclub“. Jedes Jahr im Advent lädt das Hotel außerdem zur „Messe Wein und Lebensart“ ein, wo Winzer ihre Tropfen zur





UTE UND GERHARD LEVE:
IHR HOTEL-RESTAURANT IST ÜBER DIE REGION HINAUS BEKANNT.

Verkostung anbieten und Warendorfer Kaufleute eine Auswahl ihrer Angebote präsentieren. Die Liebe zum Weine entdeckte schon Leves Vater. 120 Flaschen Rheingauer Wein habe dieser in den 70er Jahren in den heimischen Betrieb gebracht. Der damalige Seniorchef, Gerhard Leves Großvater, war wenig begeistert. Der Wein müsse weg, schnellstmöglich wieder verkauft werden, so dessen Urteil. Also zog sein Spross von Tür zu Tür und gewann dabei einen treuen Kundenstamm. Der Wein hielt Einzug ins Münsterland. Fortan interessierten sich immer mehr Winzer aus verschiedenen Anbaugebieten für den Weinkeller der Leves.

Neben den vielen kulinarischen Genüssen gehören Literatur und Musik heute zum festen Angebot des Hotels. An warmen Sommerabenden laden Ute und Gerhard Leve zum Beispiel zu lukullisch-musikalischen Abenden auf ihre Hotelterrasse. Im Herbst und Winter ist der festliche geschmückte Saal stimmungsvolle Kulisse für Genussabende. Hier werden Lieder aus bekannten Musicals, Opernarien und Chansons mit kleinen Gerichten, guten Weinen und frischen Bieren kombiniert.

Wer danach hier übernachten möchte, kann sich auf eines von 39 Zimmern im 4-Sterne-Komfort freuen. Entspannen lässt sich dann u. a. bei einem kostenlosen Saunagang oder in den Whirlpools, die in allen Badewannen des neueren, 2006 fertig gestellten Hoteltrakts integriert sind.

Übrigens: Die gastronomische Szene Warendorfs bereichert Gerhard Leve außerdem mit dem nahe gelegenen „Engelchen“, einer Kombination aus Café, Bistro und Vinothek. Hier dürfen sich die Gäste u. a. auf selbst kreierte Konfekt-Spezialitäten freuen.

Weitere Informationen zur Initiative „Westfälisch genießen“ und Rezeptideen unter: www.westfaelisch-geniessen.de



Damit der Traum kein Alptraum wird

FALLEN EINER UNTERNEHMENSGRÜNDUNG MIT FÖRDERMITTELUNTERSTÜTZUNG VERMEIDEN

HELMUT SCHÖN
ZUGELASSENER, AKKREDITIERTER, GELISTETER GRÜNDUNGSBERATER VON IHK UND KFW, VERSCHIEDENEN FÖRDERSTELLEN UND BANKEN.

Ganze 53 Prozent aller Gründer geben in den ersten zwei Jahren ihre Selbständigkeit wieder auf. Nur einer von dreien übersteht die ersten 5 Jahre. Erschreckende Zahlen die von der IHK hier kundgetan werden, mit denen wir uns einmal auseinandersetzen wollen. Als Hauptgründe für ein Scheitern sind zu sehen:

Kein wirklicher Bedarf für die tolle Geschäftsidee

Viele Gründer glauben, dass sie eine tolle Idee haben und alle diese Dienstleistung oder das Produkt auch wirklich brauchen. Sie testen erst gar nicht, ob hier ein echter Bedarf vorhanden ist.

Fehlende Kunden

Einen Kundenstamm aufzubauen kostet wesentlich mehr Zeit und folglich auch mehr finanzielle Mittel als geplant. Das Werbebudget wird zu klein gehalten und bezieht sich oftmals nur auf einen kleinen Flyer und Visitenkarten. Oder man verlässt sich auf den Internetauftritt, der schon Kunden bringen wird.

Mangelnde Vertriebs- und Akquiseerfahrung

Verkaufen kann jeder, glauben viele. Bei der Kundengewinnung scheitern sie dann und wissen eigentlich nicht, warum der Kunde ihnen den Auftrag nicht erteilt.

Mangelhafte kaufmännische und betriebswirtschaftliche Kenntnisse

Viele sind gute Fachleute auf ihrem Gebiet, aber 90 Prozent fehlen die betriebswirtschaftlichen Kenntnisse. Hier entsteht dann aus einem unzureichenden Businessplan, eine mangelhafte Rentabilitäts- und Kostenberechnung auf Grund falsch eingeschätzter Umsätze. Wann kann ich wirklich welchen Umsatz erzielen und was bleibt mir dann noch.

Nicht ausreichende Finanzmittel

Auf Grund dieser oftmals unzureichenden Kenntnisse und Planungen sind die Banken auch nicht angetan, trotz Sicherheiten Gelder bereitzustellen. Das Unternehmen ist von Beginn an somit oft unterfinanziert.

Überstürzte Geschäftsplanung

Für viele scheint der Weg in die Selbständigkeit trotz einer bereits vorhandenen Verschuldung die letzte Möglichkeit, ihre Lebenssituation zu verbessern.

Für viele endet dieser Versuch dann auch letztlich in der Privatinsolvenz.

Der Glaube ich kann und schaffe das alleine

Die Bereitschaft, kompetente Hilfe einer Unternehmensberatung in Zusammenarbeit mit einem Steuerberater in Anspruch zu nehmen, fehlt. Die kosten ja Geld. Bei richtigem Einsatz und bei Inanspruchnahme von Fördergeldern können diese aber auch viel Geld sparen helfen.

Externe neutrale Stellen, wie die regionalen Wirtschaftsförderungen, informieren und beraten gerne, auf was zu achten ist,

immoPROjEKT
WOHN- UND GEWERBEOBJEKTE GMBH



Wir bauen heute für die Zukunft

- Lager-, Verkaufs- und Fertigungshallen
- Auto- und Ausstellungshäuser
- Industriebauten
- Verwaltungsgebäude
- Anlagenbau
- Landwirtschaftliche Hallen
- Sonderbauten

ImmoProjekt
Wohn- und Gewerbeobjekte GmbH
Dieselstraße 2a
33378 Rheda-Wiedenbrück
Telefon +49 5242 3791-0
Telefax +49 5242 3791-19
E-Mail: info@immoprojekt.com
www.immoprojekt.com

um einen zur Gründung passenden Unternehmensberater zu finden. Mit diesem zusammen kann dann der Geschäftsplan schrittweise entwickelt werden. Gemeinsam wird dann auch der passende Steuerberater gefunden. Zusammenarbeitend können diese sehr kompetent helfen, eine erfolgreiche Gründung zu gestalten. Ein Modellversuch mit so einer etwas anderen Form von Vorbereitung und Unternehmensplanung, wurde von der Wirtschaftsförderung „pro-wirtschaft-gt“ in Gütersloh, in Zusammenarbeit mit dem Gründungsberater Helmut Schön aus Schloß Holte-Stukenbrock vor drei Jahren begonnen. Mit Hilfe des Förderprogramms „Gründerzirkel“ wurden interessierte Gründer, auch aus dem Bezug von ALG-I und ALG-II, auf ihre angestrebte Selbständigkeit vorbereitet. Erste Ergebnisse haben alle Beteiligten von dieser Art der intensiveren und persönlicheren Vorbereitung für eine Selbständigkeit überzeugt. In den ersten drei Jahren haben nur ca. 10 Prozent ihre Selbständigkeit nicht weitergeführt. Bei der näheren Betrachtung sind es ja hauptsächlich die Gründer mit den schlechteren Voraussetzungen, die hier zu einem überraschend gutem und deutlich besseren Ergebnis beigetragen haben. Wenn man einmal überlegt, dass es 30 Prozent der TOP-Unternehmen nach 15 Jahren auch nicht mehr am Markt gibt, stimmt diese Quote für die weiteren Aktivitäten hoffnungsvoll.

Eine gemeinsam erarbeitete Tragfähigkeit zur Gründung kann dann mit einer besseren Erfolgsquote bescheinigt werden.

HANDSCHUH + LEHMANN

RECHTSANWÄLTE · FACHANWÄLTE

KANZLEI BÜCKEBURG

OLAF HANDSCHUH
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Insolvenzrecht
Fachanwalt für Handels-und Gesellschaftsrecht

MONIKA BRÜNGER
Rechtsanwältin
Fachanwältin für Familienrecht

MANUEL WIESEHAHN
Rechtsanwalt

Mindener Straße 6
31675 Bückeburg
Tel.: (057 22) 96 674-0
Fax: (057 22) 96 674-40

Email: info@RAeHandschuh.de
www.RAeHandschuh.de

KANZLEI MINDEN

MATTHIAS LEHMANN
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Fachanwalt für Insolvenzrecht

MARIANNE POEPPEL
Rechtsanwältin
Fachanwältin für Insolvenzrecht

ANNIKA HEINRICH
Rechtsanwältin
Fachanwältin für Arbeitsrecht

BODO WINKLER
Rechtsanwalt

TANJA THEIß
Rechtsanwältin
Fachanwältin für Handels-und Gesellschaftsrecht

Hermannstraße 7
32423 Minden
Tel.: (05 71) 97 41 15-0
Fax: (05 71) 97 41 15-40

Email: info@RAeHandschuh.de
www.RAeHandschuh.de

KOOPERATIONSPARTNER

ELBERT, KRUSE & KOLLEGEN
Steuerberatungsgesellschaft mbH & Co. KG
Wirtschaftsprüfer - Steuerberater

Rehwinkel 22 · 32457 Porta Westfalica
Tel.: (057 31) 15 32 90
Fax: (057 31) 15 329-99
www.elbert-kollegen.de

www.RAeHandschuh.de

Ungeliebtes Thema



OLAF HANDSCHUH
FACHANWALT FÜR INSOLVENZRECHT, HANDELS- UND GESELLSCHAFTSRECHT,
RAE HANDSCHUH + LEHMANN,
BÜCKEBURG.

DAS KREUZ DES UNTERNEHMERS MIT SEINER UNTERNEHMENSNACHFOLGE

Sich mit dem Thema der Unternehmensnachfolge auseinanderzusetzen, ist für viele Unternehmer kein Lieblingsthema. Gerade für personenbezogen organisierte und inhabergeführte Unternehmen ist die Frage der Unternehmensnachfolge aus einer Vielzahl von Gründen aber rechtzeitig zu entscheiden. Die Regelung der Unternehmensnachfolge muss auch nicht zwangsläufig dazu führen, dass der Unternehmer das „Steuer aus der Hand gibt“ und keine weiteren Einwirkungsmöglichkeiten in das von ihm aufgebaute Unternehmen hat. Die unternehmerische Verantwortung gebietet es aber, sich mit dem Thema der Unternehmensnachfolge überhaupt auseinanderzusetzen und regelmäßig in der Praxis anzutreffende Fehler zu vermeiden.

Wiederholt ist festzustellen, dass Unternehmer überhaupt keinerlei Regelungen zur Unternehmensnachfolge getroffen haben. Dieses ist der „Super-Gau“ in Bezug auf eine unternehmerisch zwingend notwendige Regelung der Unternehmensnachfolge. Denn auch der junge Unternehmer ist nicht davor gefeit, unter anderem auf Grund von Unglücksfällen plötzlich zu versterben. Sofern überhaupt keinerlei Regelungen zur Unternehmensnachfolge rechtswirksam getroffen worden sind, tritt automatisch die gesetzliche Erbfolge mit ihren unterschiedlichen Variationen ein. Ein vom Unternehmer straff



Helmut Schön
SOLI-Consulting
S trategie-Entwicklung
O rganisations- und
L ogistik-Beratung
I nformationsmanagement

Tel: 05207-921627 Geschäftlich
hs@soli-consulting.de
Paul-Keller-Weg 15
33758 Schloß Holte-Stukenbrock
www.soli-consulting.de

und erfolgreich geführtes Unternehmen wird dann sehr schnell zum Spielball widerstreitender Erbeninteressen und „bis aufs Blut“ verfeindeter Mitglieder einer Erbengemeinschaft. Die Tage des weiteren Fortbestands des Unternehmens sind dann zählbar!

Genauso wichtig bei der notwendigen Klärung der Unternehmensnachfolge ist die klare Festlegung der Ziele einer Unternehmensnachfolge. Sicherlich soll durch die Unternehmensnachfolge das Unternehmen als Ganzes erhalten werden, damit auch eine wirtschaftliche Absicherung des Unternehmers und dessen Ehepartner langfristig gesichert ist.

Durch entsprechende rechtliche Regelungen lässt sich auch für den Unternehmer nicht nur seine eigene wirtschaftliche Absicherung für den Lebensabend sicherstellen, auch lässt sich über rechtliche Gestaltungsmöglichkeiten die sich zwangsläufig ergebende Steuerlast auf ein Minimum begrenzen. Das Ende 2008/Anfang 2009 in Kraft getretene Erbschaftssteuerreformgesetz hat im Ergebnis dazu geführt, dass gerade steuerliche Themen in ihrer Wertigkeit enorm angestiegen sind. Bei fehlenden oder unzureichenden Regelungen zur Unternehmensnachfolge können steuerliche Lawinen ausgelöst werden, die nicht nur für das Unternehmen auch die Unternehmensnachfolger existenziell gefährdend sein können.

Selbst wenn der Unternehmer sich aber zur Unternehmensnachfolge bereits Gedanken gemacht und eine Entscheidung getroffen hat, kommt es in der Praxis sehr häufig vor, dass sich gesellschaftsvertragliche Regelungen des Unternehmens überhaupt nicht mit isoliert vorgenommenen erbrechtlichen Regelungen des Unternehmers vereinen lassen. Bei der Regelung der Unternehmensnachfolge ist daher nicht nur über das Ob der Unternehmensnachfolge im Interesse des Unternehmers und des Unternehmens zu entscheiden, sondern zur Schaffung von Rechtsklarheit und Vermeidung von Konfliktpotential ist es zwingend erforderlich, erbrechtliche Regelungen mit gesellschaftsvertraglichen Regelungen des Unternehmens und teilweise familienrechtlichen Bestimmungen in Einklang zu bringen, um „das Feld zu bestellen“ und im Sinne der Kontinuität und Stabilität den weiteren Erfolg des Unternehmens zu gewährleisten.

Rolf Raschke
DIE DETEKTEI
www.detektei-raschke.de



KLEIN · GREVE · DIETRICH
RECHTSANWÄLTE

Doris Lueg
Fachanwältin für Familienrecht
Fachanwältin für Erbrecht
Eine von uns für Sie.

Detmolder Str. 10 | 33604 Bielefeld | Tel. (0521) 964 68-0 | www.kgd-anwalt.de



Hausverbot

HAUSRECHT VON UNTERNEHMEN

DR. JÖRG KÖNIG
RECHTSANWALT
FACHANWALT FÜR MIET- UND WOHNUNGSEIGENTUMSRECHT, WIRTSCHAFTSMEDIATOR
(UNIVERSITÄT BIELEFELD)
BRANDI, BÜRO BIELEFELD.
(FOTO: BRANDI)

Der Bundesgerichtshof hatte, wie in den Medien schlagwortartig berichtet wurde, über die Frage zu entscheiden, ob nicht nur Privatleute, sondern auch Unternehmen ihr Hausrecht grundsätzlich frei ausüben können (V ZR 115/11 vom 09.03.2012). Es ging um den ehemaligen Bundesvorsitzenden der NPD, der einen Hotelaufenthalt gebucht hatte. Der BGH hat die Frage bejaht. Die Erteilung eines Hausverbots sei Ausdruck der Privatautonomie und müsse in der Regel auch nicht gerechtfertigt werden, denn es beruhe auf dem Grundeigentum oder Grundbesitz und sei zugleich Ausdruck der durch Artikel 2 Abs. 1 des Grundgesetztes gewährleisteten Privatautonomie. Der Hausrechtsinhaber dürfe deshalb in der Regel frei darüber entscheiden, wem er den Zutritt gestatte und wem nicht. Das gelte grundsätzlich auch für Hotelbetreiber.

Die Vorschriften des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG), die im Zivilrecht den Schutz vor Diskriminierungen regeln, enthalten danach keine Beschränkungen bei der Ausübung des Hausrechtes. Der Gesetzgeber habe bewusst davon abgesehen, das Diskriminierungsverbot auf Benachteiligungen wegen politischer Überzeugungen zu erstrecken. Auch aus dem Gleichbehandlungsgrundsatz des Artikel 3 Abs. 3 GG ergebe sich nichts anderes. Bei der insoweit anzustellenden Abwägung sei den Interessen des Hotelbetreibers der Vorrang einzuräumen. Ihm gehe es um das wirtschaftliche Risiko für das Geschäftskonzept des Hotels, dem Beklagten hingegen nur um seine Freizeitgestaltung.

Wenn jedoch eine Buchungsbestätigung vorliege, begründe diese eine zivilrechtliche Bindung, also einen Anspruch auf Aufenthalt im Hotel. In einem solchen Fall bedürfe das Hausverbot besonders gewichtiger Sachgründe, denn durch den Abschluss des Beherbergungsvertrages habe sich der Hotelbetreiber in seiner Privatautonomie, seiner unternehmerischen Freiheit und der Ausübung seiner Eigentumsrechte freiwillig beschränkt. Da der Hotelbetreiber im Rechtsstreit nichts dazu vorgetragen hatte, dass konkret mit rechtsextremer Unruhe zu rechnen sei, hat der BGH dem Kläger hinsichtlich des Zeitraums, für den er gebucht hatte, Recht gegeben und den Hotelier an der Buchungsbestätigung festgehalten. Dass dieser vermutlich gar nicht wissen konnte, wer sich hinter dem Namen des Buchenden verbarg, ist insoweit kein rechtlich relevanter Aspekt. Das entsprechende Risiko geht ein Hotelier ein, wenn er die Buchung entgegen nimmt und bestätigt, ohne insoweit nachzufragen.

In der Praxis bedeutet dies, dass ein Hausverbot des Hotelbetreibers regelmäßig nicht für den ersten, sondern nur für etwaige weitere Aufenthalte zum Tragen kommen kann.

Immobilie zu verkaufen!
www.werkraum8.com
05241 7088 488



GT Spexard: Logistikimmobilie
mit direkter A2- Anbindung (2 Automin.), modernisierte Betriebsanlage, flexibel nutzbar, Grundstücksfläche ca. 20.000m², Nutzfläche ca. 11.310m²
Kaufpreis: 3.500.000 €
zzgl. ges. MwSt.
[Provision: 3,00% zzgl. ges. MwSt.]

Intern. Geschäft – aber sicher

FÜR WELTWEIT TÄTIGE UNTERNEHMEN GEHÖRT ES ZUM TAGESGESCHÄFT:

Ein Unternehmen soll eine Maschine fertigen, in einem anderen Land installieren und vor Ort in Betrieb nehmen. Doch was passiert, wenn plötzlich in dem Land des Abnehmers Unruhen auftreten, die das Projekt verzögern oder am Ende gar unmöglich machen? Was ist, wenn sich alleine durch die Verzögerung Zusatzkosten ergeben, die nicht Gegenstand der ursprünglichen Kalkulation waren?

Diese Liste lässt sich ewig fortsetzen, so Jörg Krüger von der HypoVereinsbank Münster. Eklatante Zahlungs- oder gar Ausfallrisiken, die je nach Umfang des Auftrags auch existenzgefährdende Züge annehmen könnten, wären die Folge. Um diese Risiken auszuschließen, wurden im internationalen Handelsverkehr Konstrukte wie Akkreditive und Garantien geschaffen. Sie zeichnen sich durch strikte Anwendungen und Einhaltung der dort festgelegten Bedingungen aus und schaffen so Sicherheit im internationalen Geschäft. Geschäfte mit Handelspartnern in anderen Ländern sind häufig mit größeren Risiken verbunden als im Inland. Oft hat man sich auf einer Messe kennengelernt, ist sich sympathisch und münzt diese Sympathie spontan in Vertrauen um. Doch das alleine reicht nicht aus, das vereinbarte Geschäft abzusichern. Um Planungssicherheit zu schaffen und böse Überraschungen zu vermeiden, stellen Auftraggeber und Auftragnehmer deshalb Garantien über ihre Banken. Darin verpflichtet sich das garantiegebende Kreditinstitut unwiderruflich, Ausfallzahlungen zu leisten, falls eine vertragliche Abmachung nicht eingehalten wird. Ein Vorteil, gerade wenn man noch am Anfang einer Geschäftsbeziehung steht oder geografisch sehr weit voneinander entfernt ist. Hier sind Garantien ein wirksames Instrument, eine vertrauensvolle Kooperation aufzubauen. Damit hat beispielsweise der Geschäftspartner die Sicherheit, dass z.B. die HypoVereinsbank, eine führende europäische Bank, für die Zusagen seines Kunden finanziell geradesteht.



JÖRG KRÜGER
STELLVERTRETENDER ABTEILUNGSDIREKTOR UND FIRMENKUNDENBETREUER
HYPO-VEREINSBANK MÜNSTER
(FOTO: PRIVAT)







Maaß INDUSTRIEBAU

Lagerhallen
Produktionshallen
Bürogebäude
Hallensanierungen

Maaß Industriebau GmbH
Hohenloher Str. 52
32756 Detmold

Tel. 05231 - 910 25 - 0
Fax. 05231 - 910 25 - 20
Mobil. 0171 - 823 40 83

www.maass-industriebau.de
info@maass-industriebau.de



my way – Messe für Lifestyle und Genuss

VOM 27. BIS 29. APRIL 2012 FINDET DAS LIFESTYLE-MESSEEVENT MY WAY ERSTMALIG IM HERZEN DER GERRY WEBER WORLD IN HALLE/WESTFALEN STATT.

THOMAS WELZEL
GESCHÄFTSFÜHRER
TW MESSEKONZEPT GMBH

Wir sind stolz darauf, heute sagen zu können, dass wir mit über 120 Ausstellern aus den Bereichen Feinkost & Genuss I Beauty & Fashion I Dynamik & Drive I Wohnen & Reisen I Kunst & Sports eine Veranstaltung der besonderen Art präsentieren“, freut sich Messeveranstalter Thomas Welzel, Geschäftsführer TW Messekonzept GmbH. Niemals zuvor gab es einen Ausstellermix vereint mit einem Unterhaltungsprogramm auf so einem interessanten und hohen Niveau. Eingeladen sind alle, die Spass am Shoppen oder auch am Träumen haben. Rad- und Reitsport sowie eine Golfarea, bis hin zu Testfahrten mit Traumautos, eine interessante Fashion Night, Kochevents und Hubschrauberrundflüge gehören natürlich auch mit zum my way Programm.

Öffnungszeiten
Freitag 27. April 12-18 Uhr
Samstag 28. April 10-22 Uhr
Sonntag 10-18 Uhr.

Eintritt
Freitag 8 Euro
Samstag & Sonntag jeweils 10 Euro
Wochenendticket 25 Euro,
Jugendliche 5 Euro, Kinder frei

Online Tickets unter: www.myway-owl.de
Interessierte Unternehmen können sich an die TW Messekonzept GmbH wenden.





Time for Social Media

BIELEFELDER AGENTUR HILFT UNTERNEHMEN, IHREN KUNDEN AUF AUGENHÖHE ZU BEGEGNEN

DIE KREATIVEN KÖPFE VON RICHTUNGSWEISE:
ALEXANDRA HEIDEMANN & SONJA DEMUTH

Der Kunde ist bei uns König.“ Ein Spruch, den man oft gehört hat, über den weiter nachzudenken sich aber bisher nie gelohnt hat. Ist die Zielgruppe einmal definiert, heißt es, diese auch treffsicher anzusprechen. Die neuen sozialen Netzwerke wie Facebook, Twitter oder YouTube eröffnen einem Unternehmen völlig neue Wege der Kundenansprache.

„Die Unternehmen müssen verstehen lernen was es heißt, einem Kunden den Boden für Kritik, Anregung oder aber Beschwerden zu bieten,“ meint Agenturleiterin Sonja Demuth. So reicht es laut der 28-jährigen Fachkauffrau für Marketing nicht, eine Unternehmenspräsenz bei Facebook zu erstellen und dann sämtliche Aktivitäten diesbezüglich einzustellen. „Social Media ist ein ständiger Dialog mit Kunden und Interessenten. Wer diese Kanäle richtig nutzt und auswertet, der kann von dem, was er dort liest, eine Menge Input für sein Unternehmen rausholen.“

Noch einen Vorteil hat das Social Web: Es ist offen für mutige, kreative Marketing-Aktionen. Für die Agentur Richtungsweise ist dies ihre fiktive Community-Managerin Lucy R. „Über sie wickeln wir zum Beispiel sämtliche MITMACH-Aktionen ab. Auf ihre unkomplizierte Art ist sie als Markenbotschafter unterwegs und testet neue spannende Unternehmensseiten auf Facebook um diese weiterzuempfehlen.“

Die Drei!

Wir machen Kompliziertes einfach – und das seit 17 Jahren.

Bestellen Sie kostenlos unsere aktuelle Agenturbroschüre!

www.industriewerbeagentur.de



Werbung um die Zukunft

WIE RECRUITING MIT ÜBER DEN ERFOLG VON UNTERNEHMEN ENTSCHEIDET

DIE DREI! WERBEAGENTUR GMBH & CO. KG

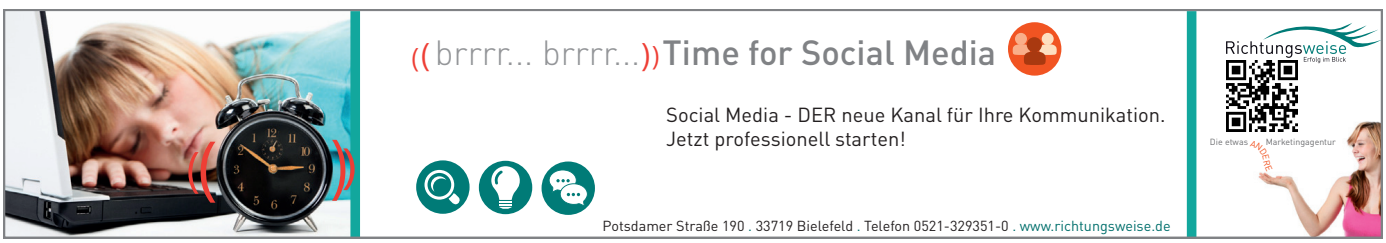
Die Bedeutung qualifizierten Fachpersonals für den Unternehmenserfolg steht außer Frage. Dennoch wird die Praxis den ambitionierten theoretischen Anforderungen an das Recruiting allzu oft nicht gerecht.

Recruiting mit Konzept

Das Anwerben von Nachwuchs- und Fachkräften ist für Unternehmen indes nicht nur eine strukturelle Notwendigkeit, sondern hält Betriebe auch durch neue, personelle Impulse dauerhaft wettbewerbsfähig. Jede Kommunikationsmaßnahme – ob Stellenanzeige oder Karriereseite im Web –, die das Unternehmen auf der Suche nach neuen Arbeitskräften ergreift, trägt zugleich zum Image des Unternehmens bei und erreicht auch Nicht-Stellensuchende.

Damit Recruiting zum Erfolgsfaktor wird, muss es seinen Platz als selbstverständliche Komponente in der Kommunikationsstrategie des Unternehmens erhalten. Dabei muss es immer auch um eine Optimierung der Außendarstellung des Unternehmens gehen, für die, wenn nötig, mit lieb gewonnenen Gepflogenheiten gebrochen werden darf und soll. Insbesondere für mittelständische Unternehmen gilt: Gelungene Kommunikation auf allen Ebenen sichert nicht nur Umsatz und Kunden, sondern erhöht auch die eigene Attraktivität als Arbeitgeber.

Wie in der regulären Zielgruppen-Ansprache müssen gleichermaßen für die Kommunikation mit Bewerbern der USP des Unternehmens und seine Benefits ermittelt werden. Bei der Entwicklung dieses „Bewerber-USPs“ spielen Faktoren wie die wahrgenommene Glaubwürdigkeit, Sympathie und Professionalität des Unternehmens eine zentrale Rolle. Unternehmens-Website, Corporate Design und eine sympathische Ansprache sind für Bewerber bei der Stellenwahl dabei in der Regel entscheidender als der Kicker im Aufenthaltsraum oder gebetsmühlenartig





wiederholte Floskeln, die das „junge und dynamische Team“ preisen.

Recruiting im Mediamix

Grundsätzlich sollten bei der Entscheidung für die Kommunikationskanäle die Gewohnheiten der Bewerber-Zielgruppe eingehend geprüft und berücksichtigt werden: Welche Medien erreichen welche Zielgruppe in welcher Tonality? Sind klassische Stellenanzeigen nur minder erfolgreich, sollten gerade für innovative und kreative Branchen neue Recruiting-Wege beschritten werden.

Die Osnabrücker Webeagentur Die Drei! hat dies für den Automobilzulieferer AVL Schrick vorgemacht: Hier bestand die Schwierigkeit darin, junge, qualifizierte Ingenieure für das Unternehmen zu begeistern, das zwar ein vielseitiger Arbeitgeber, aber als Zulieferer weniger bekannt als manch prominente Automobil-Marke ist. Die Drei! präsentierte die Lösung in Form einer auf die Bedürfnisse angehender und junger Ingenieure abgestimmten Internet-Plattform, zu deren großem Erfolg auch eine aufmerksamkeitsstarke Guerilla-Marketing-Kampagne beitrug. Besonders für B2B-Kunden und Anbieter erklärungsbedürftiger Produkte und Dienstleistungen entwickeln die Recruiting-Experten von Die Drei! immer wieder effektive Lösungen: vom Job-Portal www.wir-suchen-ärzte.de für den Verbund der Celenus Kliniken über imagestarke Stellenanzeigen bis hin zu innovativen Konzepten für das Social-Media-Recruiting.

Recruiting-Ausblick: Vitamin B 2.0

Nicht jede neu zu besetzende Stelle erreicht hingegen den offiziellen Stellenmarkt: Natürlich werden persönliche Kontakte und Empfehlungen auch aus dem Recruiting der Zukunft nicht wegzudenken sein. Soziale Medien wie Facebook und XING rücken hier schon jetzt private und berufliche Sphäre näher aneinander. In der Essenz sollten sich Unternehmens-Angehörige allerdings in allen Recruiting-Prozessen immer bewusst machen, dass sie stellvertretend für ihr Unternehmen agieren – auch und gerade auf informell anmutenden Plattformen wie Facebook.

Ein Umstand, der dann nicht zum Problem wird, wenn Corporate Identity und Kommunikationsstrategie in sich stimmig sind und glaubwürdig gelebt werden können: Authentizität bleibt auch im Recruiting von morgen ein wertvolles, wenn nicht das wertvollste Kapital.







Business-Intelligence-Software

AUSWAHLKRITERIEN FÜR IHREN INTELLIGENTEN REISEBEGLEITER

Die Analyse von Daten aus diversen Datentöpfen gleicht vielfach einem Springen zwischen Informationsinseln, die weit voneinander entfernt liegen. Business Intelligence (BI) als Verbindung zwischen diesen Informationsinseln wird nachgesagt, es sei arbeitsaufwändig und fachlich sowie technisch kaum mit bestehenden Ressourcen zu bewältigen. Das schreckt Geschäftsführer und Inhaber kleiner und mittelständischer Unternehmen ab, sich mit diesem Thema anzufreunden. Die Notwendigkeit, die vorhandenen Unternehmensdaten aus verschiedenen Datenquellen zu analysieren, bleibt dennoch bestehen. Statt in mühsamer Kleinarbeit Daten in Excel zusammen zu klicken, wäre es angenehm, Geschäftsberichte und Analysen automatisch aus den verschiedenen Datentöpfen zu kombinieren und abzufragen. Kennzahlen wie eine ABC Kundenanalyse, die, z.B. mit der Zeiterfassungssoftware kombiniert, auch noch das Verhältnis Deckungsbeitrag zu Zeitaufwand ausdrückt, sind dann Ergebnisse der flexiblen Verbindung zwischen Informationsinseln. Wie sehen sie aus, die Anforderungen an BI im Mittelstand?

Aus technischer Sicht sollte die Lösung so einfach sein, dass sie unternehmensintern bedient werden kann, ansonsten steigen die Kosten nach der Einführung schnell in ungeahnte Höhen. Sinnvoll ist auch, dass für die bestehende Back-Office Lösung bereits vorgefertigte Auswertungen bestehen und Sie schnell in die Datenanalyse einsteigen können. Letztlich sollte die Lösung Endgeräte-unabhängig sein und mit bestehender Hardware funktionieren, denn wer möchte sich zusätzlich auch noch eine neue Hardwarelandschaft ins Haus holen?

Aus Sicht der Benutzer sollte die Lösung vor allem eines sein: intuitiv. Anwenderschulungen kosten Zeit und Geld, und wenn die Software so erklärungsbedürftig ist, dass die Zusatzfunktionen nur über Schulungen und ständiges Üben nutzbar sind, ist Anwenderfrust vorprogrammiert. Zudem möchte keiner auf Funktionen wie eine Diskussions- und Kommentarmöglichkeit der Daten, die Integration von Plandaten z.B. aus Excel, schnelle Änderungsmöglichkeiten an bestehenden Auswertungen sowie automatische Benachrichtigungen beim Erreichen von

FAIREXPRESS

Die Alternative für Ihr Messegut in Übersee und Europa …

Weltweite Messelogistik zu fairen Preisen

FAIREXPRESS GmbH
Messespedition

33729 Bielefeld
Grafenheider Str. 103
Tel: 05 21/9 11 44-0
Fax: 05 21/9 11 44-11
e-mail: info@fairexpress.de



„BEI DER ANALYSE BESTEHENDER BI LÖSUNGEN HABEN WIR FESTGESTELLT, DASS KEINE LÖSUNG DEN NERV DER MITTELSTÄNDLER TRIFFT. DAHER HABEN WIR EINE EIGENE LÖSUNG ENTWICKELT, DIE FEATURES BESTEHENDER LÖSUNGEN MIT UNSEREM NEUEN DATENKONZEPT KOMBINIERT“, SO HELEN GROSCHE.

Schwellwerten verzichten. Der Datenexport in Excel und ein nachvollziehbares Berechtigungskonzept sollten ebenfalls selbstverständlich sein.

Welche Alternativen zu bestehenden Lösungen haben Sie also? Das inovatus Systemhaus aus Ahaus stellt jetzt eine Möglichkeit für die Erstellung von Auswertungen und Analysen vor, welche speziell auf die Bedürfnisse kleinerer Unternehmen und des Mittelstands abgestimmt ist. Das Besondere ist, dass die Lösung auf einen flexiblen Daten-Unterbau aufsetzt. Anders als bei herkömmlichen Lösungen setzt der IT Spezialist auf ein universelles Datenmodell. Ansonsten bringt diese innovative Lösung alles mit, was das Herz des Mittelständlers begehrt: eine durchdachte Lösung mit vorgefertigten Konnektoren für Back Office Produkte wie z.B. Microsoft Dynamics NAV oder Sage Office Line (KHK), die Verfügbarkeit von Daten und Auswertungen auf allen gängigen mobilen Endgeräten sowie geringe, technische Anforderungen, die den Geldbeutel nicht zusätzlich belasten.

Die Benutzer dürfen sich auf eine Oberfläche freuen, die keine besonderen Kenntnisse der Software voraussetzt und dennoch sämtliche Informationen und aktuelle Features bereithält. Durch dynamisches Verzweigen auf die Daten können zusätzliche Informationen und neue Zusammenhänge aufgezeigt werden, Besonderheiten können kommentiert und diskutiert werden. Ein weiterer Hingucker ist die Integration der Lösung in Outlook sowie Sharepoint.

Neugierig geworden? Dann werden Sie doch einer unserer ersten Referenzkunden. Voraussetzungen zur Teilnahme finden Sie auch unter www.inovatus.de\loesungen

Manufaktur Mücke GmbH
Stoddartstraße 10
D-32758 Detmold

Telefon: +49 (0) 52 32- 96 36-0
Telefax: +49 (0) 52 32-96 36-26
info@manufaktur-muecke.de
www.manufaktur-muecke.de

manufaktur mücke®

Intelligente Systeme für Ihre Ware.

Ladenbau
Shop in Shop
Displays
Messebau



14 Koffer aus einer Designlinie von Licefa

LICEFA, SPEZIALIST FÜR KUNSTSTOFFVERPACKUNGEN, BIETET AB SOFORT VIERZEHN KOFFER FÜR SEINE BEWÄHRTE K 2000 SERIE AN. DAMIT IST DAS SEIT JAHREN BELIEBTE PROGRAMM KOMPLETT.



VON MINI BIS GROSS: DIE VIERZEHN KOFFER AUS DER K 200 SERIE VON LICEFA. (FOTO: „LICEFA KUNSTSTOFF-VERARBEITUNG GMBH & CO. KG, 2012“)

Die vielseitige und zugleich exklusive Kofferserie überzeugt durch elegante Optik und Größenvielfalt, die von A2 und A3 über A4 und A5 bis A6 und A7 reicht. Die Anwendungen und Branchen, in denen die Koffer zum Einsatz kommen, sind darum breit gefächert. So werden sie in der Werbung und im Verkauf eingesetzt, um Produkte zu präsentieren oder Prospekte aufzunehmen. Da Licefa für Herstellerqualität „made in Germany“ steht, finden die Koffer auch Verwendung in Branchen mit besonders hohem Sicherheitsanspruch an Verpackung und Transport. Empfindliche Messgeräte, medizinische Apparaturen oder Zahnarbeiten lassen sich mit Licefa-Koffern bruchsicher transportieren.

Alle Koffer gibt es in den Standardausführungen mit Noppen- oder Rasterschaumeinlagen bzw. mit Tiefzieheinlagen für sechs, neun oder zwölf Fächer. Bei den Rasterschaumeinlagen besteht die Wahl zwischen PU-Weichschaum oder PE-Hartschaum.

Die Koffer lassen sich entsprechend dem Corporate Design gestalten, bieten große Farbvielfalt in Bezug auf ihre Schalen und lassen sich kundenspezifisch mit Siebdruck veredeln. Bei den Verschlüssen

Mit **personalisierten** Einladungen, Angeboten oder Informationen erreichen Sie garantiert immer Ihr Ziel.

Nämlich genau Ihre Zielgruppe. Treffsichere und damit effektive Mailings sind nicht nur etwas für große Unternehmen. Schon bei kleinen Auflagen sind wir der richtige Ansprechpartner für Sie in OWL.

Technisch immer top aktuell ausgestattet, schnell, flexibel und zuverlässig – zu einem erstaunlich günstigen Preis. Rufen Sie uns an. Wir beraten Sie kompetent und professionell.

IDL Zuverlässig seit 40 Jahren.

IDL Distribution GmbH
Klauspeter Hankel
33335 Gütersloh
www.idl-distribution.de



können die Kunden standardmäßig aus zwölf attraktiven Farben auswählen. Auf Anfrage gibt es die Koffer auch in Sonderausstattungen mit Rasterstegen oder Zwischenplatten.

Im Verpackungskatalog 2012 finden Einkäufer weitere praktische, sichere und präsentationsstarke Verpackungslösungen für Industrie, Dental, Promotion, Optik, Akustik, Elektronik und Medizin. Basis dafür ist das Standardprogramm an unterschiedlichen Größen und eine kundenspezifische Fertigungstiefe mit Sonderfarben, Siebdruck sowie Einlagen aus Schaumstoff und Tiefziehen. Hinzu kommt ein breites Produktsortiment an Runddosen, Rechteckdosen, Sortimentskästen, Koffern, Aufbauschränken, leitfähigen Verpackungen und SMD-Boxen.

Über www.licefa.de kann der Verpackungskatalog 2012 kostenlos bestellt werden. Außerdem bietet die Internetseite die Möglichkeit, den Katalog komplett oder kapitelweise herunterzuladen (inklusive Preisliste) oder direkt am Bildschirm als Blätterkatalog mit Suchfunktion zu nutzen.



Mehr Direktmarketing

WENIGER EINE BEDROHUNG, VIELMEHR EINE CHANCE



KLAUSPETER HANKEL
(FOTO: PRO MEDIUM WERBEAGENTUR)

In der immer stärkeren Flut von E-Mail Marketing sieht Klauspeter Hankel, der geschäftsführende Gesellschafter der IDL Distribution Klauspeter Hankel GmbH mit Sitz in Gütersloh, weniger eine Bedrohung als vielmehr eine Chance.

Mit der langjährigen Erfahrung im Bereich des Direktmarketings vom Druck bis zum Versand bietet er ebenfalls die Logistik für Werbemittel, aber auch für andere Produkte an.

„Werbung per E-Mail wird schnell gelöscht, ohne gelesen zu werden, während die persönliche und schriftliche Ansprache per Brief eine eindeutig höhere Akzeptanz hat“, so Hankel.

Im Direktmarketing – bei großen Unternehmen längst ein etabliertes Instrument – sehen zunehmend auch klein- und mittelständische Betriebe die Chance zur Kundenbindung.

„Vor allem der Einzelhandel hat erkannt, dass sich bereits Aktionen mit einer Auflage von weniger als 100 Aussendungen lohnen.“ Aufgrund der besonderen Porto-Konditionen bei Direktmails liegen die Gesamtkosten häufig unter den normalen Porto-Aufwendungen. Das Angebot richtet sich an alle Unternehmen, die etwas verkaufen – ob Ware oder Dienstleistungen.

„Unsere Argumente sind dabei Flexibilität, Termintreue, Zuverlässigkeit und Schnelligkeit. Dazu können sich unsere Kunden auf die 100-prozentige Sicherheit ihrer Kundendaten verlassen“, unterstreicht Klauspeter Hankel mit Blick auf Internetvorfälle in der jüngsten Vergangenheit.

Verpackungskonzepte aus Wellpappe

Produktion

- Bearbeitung Ihrer Aufträge unter einem durchgängigen **Netzwerkmanagement**
- Prozessoptimierung nach Beschaffung, Produktion und Transport garantieren **Qualität und Verfügbarkeit** Ihrer Verpackung
- Liefersicherheit im **Just-in-time** Modus
- das **Vlieskonzept** von Schulte für die Möbelbranche garantiert besten Schutz
- **intensive Beratung des vielfältigen Angebots** an Verpackungen, von der Möbelindustrie über Sanitärprodukte bis hin zu Schwergutverpackungen der Kfz-Industrie

Entwicklung





Sicherheit

- Wellpappe wird zu 75 % aus Altpapier hergestellt und ist selbst zu **100 % recyclingfähig**
- **sparsamer Umgang mit Rohstoffen,** damit sie auch noch künftigen Generationen zur Verfügung stehen
- **zeitfenstergenaue Logistik**
- **Euro-Logistik mit kurzen Reaktionszeiten** durch effiziente Dienstleistung im Logistikbereich mit modernen, Euro-2-Norm gerechtem Fuhrpark, schnelle Schnittstellen zu Kunden und zu den Produktionsstätten
- auch nach Holland, Dänemark, Litauen, Polen
- mehr Wertschöpfung durch **Onlineabwicklung**

Wellpappe ist Zukunft – sowohl in ihrer Funktion als auch im Hinblick auf die Umwelt

Industriestraße 13, 33129 Delbrück
Tel. 0 52 50/97 75-17 Fax 0 52 50/97 75-24

www.schulte-kartonagen.de
Dietmar Schulte@t-online.de

JOSEF SCHULTE GMBH
VERPACKUNGEN AUS WELLPAPPE

DM4 240 /340



DIE MARSCHALL GMBH & CO. KG PRÄSENTIERT MIT DEM DM4 240 EINEN 4-ZOLL-INDUSTRIE-DRUCKER, DER SELBST HARTEN ANFORDERUNGEN IN RETAIL UND LOGISTIK STANDHÄLT.

DER DM4 240: EIN 4-ZOLL-INDUSTRIE-DRUCKER, DER SELBST HARTEN ANFORDERUNGEN IN RETAIL UND LOGISTIK STANDHÄLT. (FOTO: MARSCHALL GMBH & CO. KG)

Der robuste DM4 240 ist nicht nur der kleinste, sondern auch der günstigste Thermotransferdrucker seiner Klasse. Dank kompakter Bauweise eignet sich dieser Hochleistungsdrucker vor allem für den räumlich beengten Einsatz in den Bereichen Großhandel, Lager, Transport sowie im medizinischen Sektor. Der komplette Mechanismus kann entnommen werden und eignet sich für Spezialentwicklungen und Automatenbetrieb.

Trotz seiner reduzierten Gehäusedimensionen und niedrigen Kosten bietet der DM4 240 eine Fülle an Leistungsmerkmalen, die bei Druckern dieser Kategorie teilweise nicht vorhanden sind oder optional zugekauft werden müssen. Zu den Standartfunktionen zählen u.a. ein LC-Display, 6-Tasten und Echtzeituhr sowie die serielle, USB 2.0- und Ethernetschnittstelle für eine unproblematische Integration in bestehende IT-Strukturen.

Mit dem 8 MB DRAM Speicher, einem 4 MB FLASH Speicher und dem SD Karteneinschub für eine FLASH-Speicherkartenerweiterung um 4 GB verfügt der Drucker über ausreichend Speicherkapazität für anspruchsvolle und multiple Druckaufgaben. Ein Ganzmetallgehäuse schützt selbst in rauester Umgebung das belastbare Druckmodul aus Aluminium-Spritzguss, das auch flexible Möglichkeiten für eigene Spezialanwendungen bietet, denn es lässt sich problemlos entnehmen und beispielsweise in eigens angefertigte Gehäuse oder unter dem Tisch für z.B. den Ticketdruck montieren. Die Druckmechanik unterstützt Thermotransferfolien bis 450 Meter sowie innen- und außengewickelte Etikettenrollen mit einem Außendurchmesser von 200 mm bei einer Druckbreite von 104 mm. Gedruckt wird mit einer Druckgeschwindigkeit bis 152 mm pro Sekunde und einer Auflösung von 203dpi.

Im Vergleich dazu bringt der DM4 340, der auf der gleichen Plattform wie der DM4 240 basiert, mit einer Geschwindigkeit von 102 mm pro Sekunde bei 300dpi zweidimensionale Barcodes, kleine Schriftgrößen und kleine Grafiken perfekt auf das Etikettenmaterial.



Frischekur für ein Hochregallager



BETRIEBSSTANDORT BOLL LOGISTIK IN HERZLAKE

(FOTO: GEORG BOLL GMBH & CO. KG)

JUNGER REALISIERT NEUE STEUERUNGSTECHNIK FÜR DIE BOLL LOGISTIK

Um die hohe Verfügbarkeit ihres Hochregallagers am Standort Herzlake auch weiterhin zu sichern, entschied sich die Georg Boll GmbH & Co. KG, die Steuerungstechnik für die Regalbediengeräte und die Fördertechnik grundlegend zu modernisieren.

Die Junger GmbH aus Gütersloh integrierte die neuen Steuerungskomponenten schrittweise in den logistischen Ablauf und nutzte dafür die Wochenenden, um einen reibungslosen Betrieb ohne Ausfallzeiten zu garantieren. Der Logistikdienstleister Georg Boll betreibt am Standort Herzlake im Emsland ein Kompetenzzentrum für Logistikberatung und –abwicklung.

Die Steuerungstechnik des rund 11.000 Europaletten fassenden Hochregallagers stammte bereits aus dem Jahr 1990/1991 und bedurfte dringend einer Modernisierung, da sich die Ersatzteilbeschaffung als zunehmend schwierig erwies. Boll

Spezialist für technische Übersetzungen

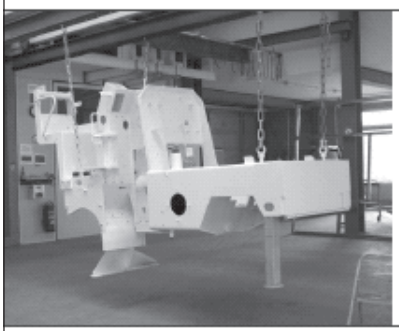
Welche Sprachen spricht Ihr Produkt?

...mit unserer Hilfe jede!

ÜBERSETZUNGSBÜRO Terber & Partner

Friedrich-Ebert-Straße 7 · D-48153 Münster
E-Mail: info@terberundpartner.de • www.terberundpartner.de
Telefon: +49 (0) 251 / 5 20 90 - 0 • Fax: +49 (0) 251 / 5 20 90 - 40

INDUSTRIE UND LACK SCHOLZ



• Pulverbeschichtung Großteile
Maße: 8 m x 3,3 m x 2,5 m / 4 to
• Industrielackierung
• Strahlarbeiten

48249 Dülmen-Hiddingsel Tel. 0 25 90 / 5 32 info@scholz-duelmen.de
Daldruper Straße 25 Fax 0 25 90 / 45 44 www.scholz-duelmen.de

beschloss den Austausch der kritischen Steuerungskomponenten und vertraute dabei auf das Know-how der Junger GmbH (Gütersloh), die seit über 20 Jahren komplexe Steuerungs- und Automatisierungssysteme für den Anlagenbau realisiert.

Schritt für Schritt

Stillstand ist in den logistischen Abläufen der Firma Boll nicht vorgesehen. Deshalb war für die Junger-Ingenieure schnell klar, dass für die Umrüstung nur die Wochenenden zur Verfügung standen. Da der Austausch der komplexen Steuerungskomponenten jedoch nicht an einem Wochenende durchzuführen war, wurde der Umbau in einzelnen kleinen Schritten vollzogen, sodass die neuen Steuerungen Schritt für Schritt immer mehr Funktionen der Anlage übernahmen, bis schließlich die gesamte Anlage über das neue System lief. Der besondere Vorteil: Sollte sich nach einem Testwochenende zeigen, dass es irgendwo hakt, hätte man das System sehr schnell auf die alte Steuerung zurückbauen können. Für den Kunden bedeutet dies die große Sicherheit, dass die Abläufe im Hochregallager zu keinem Zeitpunkt gefährdet waren. Von der Möglichkeit eines solchen Rückbaus mussten die Junger-Ingenieure dann im Verlauf des Projekts aber tatsächlich keinen Gebrauch machen.



Ihr Dienstleister für CE-Kennzeichnung



INGENIEURBÜRO LAUER

Das **Ingenieurbüro Lauer** ist Spezialist für
- CE-Kennzeichnung
- Risikobeurteilung
- Funktionale Sicherheit
- Technische Dokumentation
- Schulung & Ausführung

Unsere Leistungen zur Konformitätsbewertung
- Projektbegleitende sicherheitstechnische Unterstützung von der Projektierung bis zur Endabnahme
- Normenrecherche und Normenanalyse
- Risikobeurteilung nach DIN EN ISO 12100
- Verifikation & Validierung nach DIN EN ISO 13849
- Erstellung der Betriebsanleitung / Montageanleitung

INGENIEURBÜRO LAUER ▪ Liekstegge 3 – 5 ▪ 48734 Reken ▪ Fon: 02864 – 88 555 90 ▪ E-Mail: info@inglauer.de ▪ **www.inglauer.de**

Veränderungen von Maschinen/Anlagen

SICHERE MASCHINEN UND ANLAGEN AUS SICHT DER BETREIBER UND INSTANDHALTER



DER AUTOR:
DIPL.-ING. FRANZ-JOSEF LAUER
INGENIEURBÜRO LAUER
WWW.INGLAUER.DE

In der Praxis kommt es immer wieder vor, dass Maschinen/Anlagen einige Zeit nach der Erstinbetriebnahme geänderten Ansprüchen, geänderten Produkten, geänderten Verfahren oder durch notwendige Instandsetzungen angepasst werden müssen. Dabei kann es passieren, dass die Umbauten zu einer „wesentlichen Veränderung“ der Maschine/Anlage führen.

Was ist eine wesentliche Änderung mit welchen rechtlichen Folgen

Um zu bewerten, ob es sich bei einer Änderung einer bestehenden Maschine/Anlage um eine wesentliche Veränderung handelt, kann das Interpretationspapier des BMA (Bundesministerium für Arbeit) und der Länder zum Thema »Wesentliche Veränderung von Maschinen« - nach der 9. Verordnung zum Gerätesicherheitsgesetz (GSG) vom 7. September 2000 (BArbBl. 11/2000, S. 35) verwendet werden.

Für weitere Klarheit bei der Bewertung von wesentlichen Veränderungen hat der Fachausschuss Chemie (FA Chemie) der BG Chemie (Berufsgenossenschaft Chemie) ein Entscheidungsdiagramm erarbeitet, dass als Entscheidungshilfe dienen soll.

Das Entscheidungsdiagramm des FA Chemie hat sich seit einigen Jahren in der Praxis bewährt und zufriedenstellende Ergebnisse geliefert, die auch von den zuständigen Behörden akzeptiert wurden.

Rechtsfolgen

Wenn die Bewertung der geplanten Umbauten ergeben hat, dass es sich um eine „wesentliche Veränderung“ handelt, wird derjenige, der für den Umbau verantwortlich ist, zum Hersteller! Auch wenn der Betreiber selber die Maschine/Anlage umbaut, unterliegt er den gleichen Rechtsfolgen wie der Hersteller einer Neumaschine/Neuanlage.



Veränderte Maschine = neue Maschine = CE-Kennzeichnung

Der Hersteller einer neuen Maschine/Anlage - in diesem Fall der Betreiber der wesentlich veränderten Maschine/Anlage - ist verpflichtet, dafür Sorge zu tragen, dass die Maschine/Anlage in vollem Umfang den Anforderungen an Sicherheit und Gesundheitsschutz aus den zutreffenden Richtlinien entspricht. Die C-Typ-Normen enthalten Vorgaben zum Thema Sicherheit, die der Maßstab für die Bewertung der Sicherheit sind. Um den Anforderungen der Konformitätsbewertung gerecht zu werden, muss der Hersteller wie folgt vorgehen:

- Der Hersteller recherchiert alle für ihn erforderlichen sicherheitstechnischen Normen.
- Die einzelnen Normabschnitte sind den Gefährdungsbereichen der Maschine/Anlage zuzuordnen.
- Die Gefährdungspotentiale an der Maschine/Anlage müssen ermittelt werden.
- Für die Konstruktion liegen dann Gefährdungspotentiale vor, so dass eine konstruktive Gefährdungsminimierung erfolgen kann, oder wenn dies technisch nicht vertretbar ist, durch geeignete Schutzmaßnahmen eine Minimierung erreicht werden kann.
- Verbleiben trotzdem noch Restrisiken, so müssen diese in geeigneter Form in der Betriebsanleitung beschrieben sein, einschließlich der zu treffenden Maßnahmen durch die Benutzer.
- Die Beurteilung der Zuverlässigkeit der sicherheitsrelevanten Teile der Steuerung von Sicherheitsfunktionen muss anhand der Parameter: Kategorie, MTTF, DC, CCF, PFH und PL durchgeführt werden.
- Die Betriebsanleitung ist gemäß Anhang I der EG-Richtlinie Maschinen auszuführen.

Die aktuelle Maschinenrichtlinie 2006/42/EG fordert im Anhang I „Allgemeine Grundsätze“ die Risikobeurteilung, die das Kernstück der Konformitätsbewertung ist.

Risikobeurteilung auch für eigengenutzte wesentlich veränderte Maschinen/Anlagen

Liegt keine Risikobeurteilung vor oder hat die Maschine/Anlage keine CE-Kennzeichnung, ist der Betreiber zwingend verpflichtet, nicht nur die wesentlichen Veränderungen, sondern die gesamte Maschine/Anlage einer Risikobeurteilung zu unterziehen - und dies auf Grundlage der Sicherheitsnormen, die zum Zeitpunkt der Durchführung der wesentlichen Veränderungen aktuell sind.

Keine wesentliche Veränderung durch den Umbau

Ergibt die Bewertung nach dem Entscheidungsdiagramm des FA Chemie, dass keine wesentliche Veränderung durchgeführt wird, muss die veränderte Maschine die Anforderungen des Anhang 1 der Betriebssicherheitsverordnung (BetrSichV) erfüllen.



Drucklufterzeugung, -aufbereitung und -zubehör

Kompressoren von der Nr. 1

- Kolbenkompressoren bis 15 kW und 1.650 l/min.
- Schraubenkompressoren bis 315 kW und 51.200 l/min.
- Druckbehälter bis 10.000 l und 30 bar
- Kältetrockner und Druckluftfilter
- Adsorptionstrockner kalt und warm regeneriert
- Intelligente Kompressor-Management-Systeme
- Kondensataufbereitungs-Technik
- Druckluft-Zubehör



FLACO

FLACO-Geräte GmbH
Isselhorster Str. 377 - 379
33334 Gütersloh
Tel. 0 52 41 603-0
Fax 0 52 41 603-29
Info@flaco.de
WWW.FLACO.DE



MBH – Qualität schweißt zusammen

SYSTEMLIEFERANT MIT MEHR.WERT.LÖSUNGEN FÜR VERSCHIEDENE INDUSTRIEBRANCHEN

Wer kein Ziel hat, der weiß auch nicht, wohin er gehen soll“, mit dieser Maxime gründete Reinhard Hassink 1977 das Zulieferunternehmen MBH Maschinenbau & Blechtechnik GmbH mit dem heutigen Sitz in Ibbenbüren-Uffeln. Heute schreiben über 265 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der Firmengeschichte von MBH, die sich als kompetenter Systemlieferant und Partner der Industrie weit über Ibbenbüren hinaus eine herausragende Stellung am Zuliefermarkt erarbeitet hat. Dabei wurde das Angebots- und Leistungsspektrum stetig ausgebaut, orientiert an dem technischen Fortschritt und den Anforderungen des Marktes. So ist MBH heute bereits in der Entwicklungs- und Konstruktionsphase ein kompetenter Ansprechpartner und Ideengeber zugleich.

Den größten Dienstleistungsbereich stellt neben der Blechfertigung die Schlosserei und Schweißerei dar. In den letzten Jahren hat sich MBH hier als kompetenter Fertigungsbetrieb für anspruchsvolle Cr-Ni- und Aluminium-Schweißkonstruktionen profiliert. Abnahmepflichtige Druckbehälter und Rahmenkonstruktionen für die Medizin- und Nahrungsmittelindustrie zeugen von der MBH-Kompetenz in diesem Fertigungssegment. Da ist es eine logische Konsequenz, dass MBH mit der Teilnahme an der Anuga food tec nun auch die Plattform branchenbezogener Fachmessen betritt. „Wir wollen uns damit ganz gezielt einer für uns wichtigen Branche präsentieren“, ist sich Geschäftsführer Björn Hassink sicher, hiermit weitere Interessenten und Kunden zu gewinnen. Er selbst ist seit Anfang 2011

Projekt Elektrik
Automatisierungstechnik GmbH
Betriebsplatz 5 • 49767 Twist
Tel. 05936 9193-0 • Fax 05936 9193-299
www.projekt-elektrik.de • E-Mail: info@projekt-elektrik.de



Unsere Aufgaben:
- Automatisierungstechnik
- Prozessvisualisierung
- Steuerungs- und Schaltanlagenbau
- Dienstleistung im Bereich Maschinensteuerungen

Unser Umfeld:
- Maschinen- und Anlagenbau
- Industrieautomatisierungstechnik
- Umwelttechnik
- Fahrzeugtechnik

Stemper GmbH
www.stemper-foerderbandtechnik.de
Förderbandtechnik
+49 (0) 2904 - 1258
SERVICE RUND UM'S FÖRDERBAND
Gummi- und PVC-Transportbänder · Trichter- und Sandstrahlerauskleidungen · Spezialanfertigungen · Gummi, PVC, Endlosverbindungen
Auskleidung von Pferdeboxen u. -transportern · Montagen
Wiemecker Feld • 59909 Bestwig · 02904/1258 · www.stemper-foerderbandtechnik.de

Industrielacke nach Maß



Dreisol COATINGS
Industriestraße 4
32361 Pr. Oldendorf-Bad Holzhausen
Telefon 0 57 42/93 00-0
Telefax 0 57 42/93 00-49
e-Mail: mail@dreisol.de · www.dreisol.de

als Geschäftsführer im elterlichen Familienbetrieb tätig und leitet das operative Geschäft. Sein Vater steht ihm mit Rat und Tat zur Seite und legt selbst seinen Fokus nun auf die technische Seite. Und hier fordern die Markt- und Kundenanforderungen permanente Innovationskraft. Diesem Anspruch kommt MBH mit umfangreichen Investitionen in den hauseigenen Maschinenpark nach. So wird in 2012 z.B. umfangreich in die Roboterschweißtechnik investiert. Daneben gilt das Augenmerk dem innerbetrieblichen Material- und Informationsfluss zur permanenten Generierung von Wertschöpfungspotentialen.

In jedem Fertigungssegment setzt MBH auf die jeweils neueste verfügbare Technik. Neben dem imposanten automatischen Blechregal von 95 Meter Länge unterstreichen die Laserschweißtechnik und die Handlingsroboter zum Kanten, Bolzenschweißen und Punktschweißen den klaren Trend zur zunehmenden Automatisierung. Hinzu kommen kundenseitige wertanalytische Aufgabenstellungen rund um die Produktentwicklung. Mittlerweile ist aus dem eigenen Vorrichtungsbau ein professioneller Prototypenbau hervorgegangen, in dem der Grundstein für eine schnelle Produktreife gelegt wird.

„Doch bei allem Technikeinsatz sind für uns die Mitarbeiterinnnen und Mitarbeiter der wichtigste Produktionsfaktor“, stellt Björn Hassink den Stellenwert der motivierten Belegschaft klar heraus. Zusammen mit dem high-tech-Maschinenpark bildet sie ein erfolgreiches Duo im hart umkämpften Zuliefermarkt.

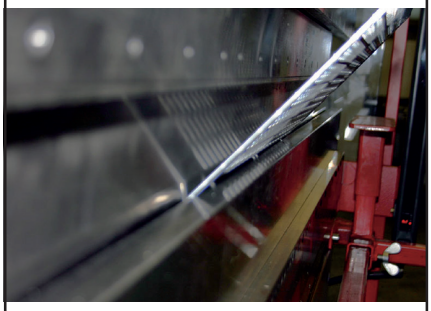
In puncto Mitarbeiterorientierung setzt das Unternehmen auf die Einbeziehung der Mitarbeiter und auf laufende Qualifizierungsmaßnahmen durch interne und externe Schulungen.

Seit der Firmengründung legt man im Hause MBH großen Wert auf die betriebliche Aus- und Weiterbildung. So wurde im Jahr 2008 das firmeninterne Konzept AusbildungPLUS erfolgreich eingeführt. Mit der eigenen Ausbildung begegnet MBH dem demographischen Wandel und dem sich dramatisch abzeichnenden Facharbeitermangel.

Bereits seit dem Jahr 2005 hat MBH ein Betriebliches Gesundheitsmanagement, kurz BGM, dass alle Facetten der Gesunderhaltung der Belegschaft beinhaltet. Die verschiedenen Maßnahmen tragen dazu bei, dass sich das Wohlbefinden, die Arbeitszufriedenheit und die betrieblichen Rahmenbedingungen positiv auf die Gesundheit der Belegschaft auswirken. Dass MBH auch hier im Vergleich zu anderen Firmen innovativ denkt und handelt und somit als ein attraktiver Arbeitgeber gilt, belegen verschiedene Auszeichnungen und Unternehmerpreise. Ergänzend kommt das Programm „FamilienPlus“ hinzu, das den eigenen Mitarbeitern individuelle Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Beruf und Familie aufzeigt.

Aber auch außerhalb des eigenen Firmengeländes nimmt MBH seine Verantwortung für die Region und Gesellschaft vorbildlich wahr. In diesem Zusammenhang hat MBH erfolgreiche Benefizlaufveranstaltungen zugunsten der Deutschen Kinderkrebshilfe durchgeführt und unterstützt den Deutschen Kinderschutzbund e.V..

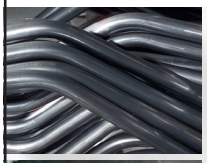
schwarz



Wir fertigen für Sie

Teile, Baugruppen, Serien

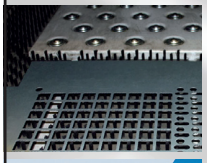
CNC-gesteuerter Maschinenpark



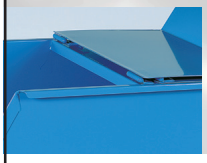
Biegen



Kanten



Stanzen



Pulverbeschichten

Ihr Partner für die Metallverarbeitung

- Stahl, Alu, Edelstahl VA
- Bleche, Profile, Rohre
- präzise, schnell, zuverlässig

EDELSTAHL Rostfrei

Schwarz Transportgerätefabrik GmbH

Roggenkamp 2–4
D-33775 Versmold

Telefon: 0 54 23 / 94 68 - 0
Telefax: 0 54 23 / 94 68 - 68

verkauf@schwarz-transportgeraete.de
www.schwarz-transportgeraete.de

www.schwarz-transportgeraete.de

Salt and Pepper sieht großes Potenzial in Lippstadt

GRUPPENBILD DER NIEDERLASSUNG OSNABRÜCK MIT DEM NIEDERLASSUNGSLEITER **TIMO SEGGELMANN (2.V.L.)** UND TEAMLEITER **ALEXANDER MEYER (4.V.L.)** (FOTO: SALT AND PEPPER)

SATELLITENSTANDORT ERMÖGLICHT MEHR KUNDENNÄHE UND ZUSAMMENARBEIT MIT KOMPETENZNETZWERK

Kein Aprilscherz! Am 1. April ist es soweit: Salt and Pepper Osnabrück, bekannt als Technologieberatung mit der besonderen Würze, verstärkt ihre Präsenz in der Region Lippstadt. Salt and Pepper Niederlassungsleiter Timo Seggelmann plant gemeinsam mit seinem Teamleiter Alexander Meyer die Eröffnung eines Satellitenstandorts. „Warum Lippstadt? Natürlich haben wir den Ort bewusst ausgewählt.“, sagt Seggelmann und erklärt: „Drei gute Gründe sprechen aus unserer Sicht für Lippstadt: Erstens befinden sich wichtige Geschäftspartner von uns in unmittelbarer Nähe, die wir durch die örtliche Nähe und die dementsprechend kurzen Wege noch intensiver betreuen können. Diese Kunden bieten uns innovative Projekte, an denen wir unsere Mitarbeiter teilhaben lassen wollen. Zweitens gelingt uns eine bessere Vernet-



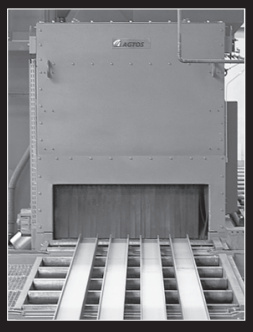
Ihr Partner für Linde-Stapler

- Neugeräte
- Gebrauchtgeräte
- Ersatzteilservice
- 24h Service
- Mobiler Reifenservice
- Fahrerschulung
- Mietservice
- Flottenmanagement
- Finanzierung

NEOTECHNIK Fördersysteme Göthe & Prior GmbH & Co. KG
E-Mail: info@neotechnik.de
Web: www.neotechnik.de

Bielefeld
Industriestraße 57 · 33689 Bielefeld
Telefon: 05205-1091-0
Telefax: 05205-1091-77

Ladbergen
Heidesch 17 · 49549 Ladbergen
Telefon: 05485-9387-10
Telefax: 05485-9387-11



AGTOS

Strahlen? www.agtos.de

- Strahltechnik
- Fördersysteme
- Service & Ersatzteile

AGTOS · Gesellschaft für technische Oberflächensysteme mbH
Gutenbergstr. 14 · D-48282 Emsdetten
Tel.: +49(0)2572 96026-0 · Fax: +49(0)2572 96026-111
E-Mail: info@agtos.de · Internet: www.agtos.de

24-04/03-sw



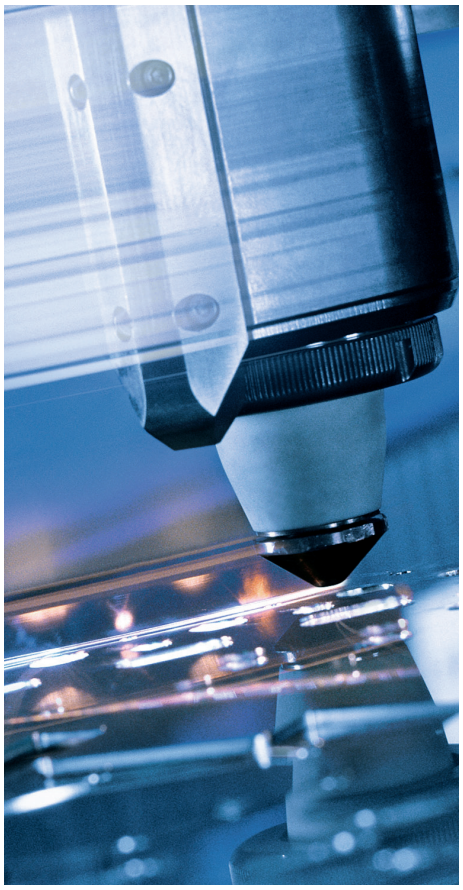
zung zu den Salt and Pepper Niederlassungen in Ratingen und Köln und drittens sehen wir generell sehr großes Entwicklungspotenzial in der Region, insbesondere was den Bereich Automotive- und Elektronikentwicklung anbelangt, an dem wir teilhaben wollen."

Angesiedelt im modernen Technologie- und Entwicklungszentrums CARTEC wird die Salt and Pepper Zweigstelle ihre Branchenschwerpunkte in den Bereichen Automotive und Elektronik setzen. Die Segmente Entwicklung, Projektmanagement und Elektromobilität stehen hier besonders im Fokus. „Das CARTEC wurde uns von einer guten Ansprechpartnerin bei einem unserer Kunden empfohlen", erläutert Seggelmann die Entscheidung für das Büro. „In die gute Infrastruktur, die vorwiegend aus Dienstleistern und Unternehmen im Automotive-Sektor besteht, reihen wir uns gut ein." Auf dem CARTEC-Gelände wird zudem das KFE Kompetenzzentrum Fahrzeug Elektronik aufgebaut. Hier werden künftig Innovationen entwickelt, denen die Technologieberatung Salt and Pepper ihre besondere Würze besteuern möchte. Bis zum kommenden Jahr will Seggelmann mit seinem Team und dem Teamleiter Alexander Meyer als Speerspitze den Satellitenstandort in Lippstadt auf bis zwanzig Mitarbeiter ausbauen, wobei erste Kollegen bereits die dortigen Geschäftspartner in Projekten unterstützen.

„Die Kompetenzprofile, die wir verstärkt suchen, beinhalten Elektronikentwickler, Softwareentwickler, gerne auch mit internationalem Bezug sowie Projektleiter und Projektkoordinatoren." Selbstverständlich sind auch andere Ingenieurzweige nicht ausgeschlossen. „Im Bereich Maschinenbau führen wir derzeit sehr interessante Gespräche mit einem weltweit agierenden Marktführer im Schwermaschinenbau u.a. für die Schiffs- und Offshore-Technik, den wir für Salt and Pepper gewinnen wollen", freut sich Seggelmann über die aktuelle Entwicklung. „Für anstehende Projekte suchen wir daher nach kommunikationsstarken Kollegen, die für Technologie brennen."

dreko®
KOMPETENZ IN BLECH

Laserschneiden
Abkanttechnik
Engineering
Baugruppenfertigung



Ob Serienfertigung oder Musterbau:

Das Zusammenwirken von modernster Technik und professioneller Handwerksarbeit schafft ein Höchstmaß an Qualität und Sicherheit.

Heinz Dreeskornfeld
GmbH & Co. KG
Erpestraße 53
33649 Bielefeld
T 0521.94707-0
www.dreeskornfeld.de

Lohnfertigung Metallbearbeitung

METALLVERARBEITUNG: PROFESSIONELL, PREISWERT, GÜNSTIG!



Mit Biegen, Kanten, Stanzen und der Oberflächenveredelung durch Pulverbeschichten bietet das Unternehmen Schwarz seinen Kunden die wichtigsten Prozesse der Umformtechnik und Metallbearbeitung.

Ob Teile oder Baugruppen – der Dienstleister produziert kleine Serien oder große Stückzahlen in Lohnfertigung. Produziert wird am Firmensitz in Versmold, Westfalen, mit einem CNC-gesteuerten Maschinenpark, der das Biegen, Kanten, Stanzen, Nibbeln und Walzen exakt nach Kundenwunsch ermöglicht. Das Verarbeitungsspektrum umfasst Bleche, Rohre und Profile aus Stahl bzw. Metall, insbesondere rostfreien Edelstahl verschiedener Güten sowie verzinkte, feuerverzinkte Bleche und Aluminium. Verbindungen werden mit der entsprechenden Schweißtechnik sowie mittels Nieten, Löten oder Verschrauben angefertigt. Die verkehrstechnisch hervorragende Anbindung garantiert eine reibungslose Logistik mit schnellsten und pünktlichen Lieferzeiten. Mit der gesamten Bandbreite der Umformtechnik und Metallbearbeitung bzw. -veredelung ist Schwarz die professionelle Alternative und Ergänzung für sämtliche Betriebe, die nicht über entsprechende Möglichkeiten verfügen oder mit dem Outsourcing der Umformprozesse die eigene Produktion entlasten möchten. Und nebenbei profitieren die Kunden von der jahrzehntelangen Erfahrung des qualitätsorientierten Transportgeräteherstellers und Spezialisten für den Sonderbau.



Potenziale heben

INNOVATIVE SICHERHEITSDIENSTLEISTUNGSKONZEPTE BEI RAY

Unternehmen unterschiedlichster Größenklassen greifen mittlerweile zunehmend auf professionelle Unterstützung in der Bewirtschaftung ihrer Sekundärprozesse zurück – so auch im Segment des Facility Managements (FM). Da das Facility- bzw. Gebäudemanagement viele Facetten aufweist, wie die klassische Unterteilung in kaufmännisches, technisches und infrastrukturelles Facility Management vermuten lässt, gibt es für FM-Serviceanbieter und FM-Kunden viele Möglichkeiten „verborgene" Potenziale in der Immobilienbewirtschaftung zu heben. An einem Beispiel aus der Unternehmenspraxis von ray kann dies veranschaulicht werden.

Werden beispielsweise Sicherheitsdienstleistungen betrachtet, die nach normativer Abgrenzung unter das infrastrukturelle FM fallen, so konnte in einem Industriegebiet für die ansässigen Betriebe ein besonderes FM-Servicepacket zusammengestellt werden. Aufgrund der steigenden sicherheitsrelevanten Bedürfnisse der dort ansässigen Unternehmer, Sicherheitsdienstleistungen aber generell kostenintensiv sind, entwickelte ray ein neues Konzept. So unterstützte das FM-Unternehmen den kooperativen Zusammenschluss der kleinen und mittleren Unternehmen vor Ort, um für diese Synergien zu erzeugen. Auf diese Weise war es möglich, einen 365-Tage-FM-Service im Segment des Sicherheitsdienstes kundenorientiert zu realisieren. Ein Einzelunternehmer, der alleinig die FM-Serviceleistungen nicht hätte abnehmen können, hat mit diesem innovativen Gemeinschaftskonzept nun die Gelegenheit, alle qualitativen Servicevorzüge für sich gewinnbringend zu nutzen: sicherheitstechnischer „Rund-um-Service", 24 Stunden Help-Desk, monatliche Qualitätsauswertungen und individuelle Feedbackgespräche rund um das Thema Sicherheit. Meist weiten sich dabei die partnerschaftlichen Gespräche aus, sodass auch andere Bereiche des Facility Managements berührt werden. Aufgrund der guten Resonanz sind bereits weitere Industriegebiete auf diese neuere Art der synergetischen FM-Kooperation aufmerksam geworden, um die vorhandenen Möglichkeiten auszuloten und eigene immobilienbezogene Potenziale zu entfalten.



NILS BOGDOL
HAUPTGESCHÄFTSFÜHRER
UND INHABER
RAY FACILITY MANAGEMENT GROUP
(FOTO: RAY)



ray facility management group

Die rayne Freude

www.raygroup.de Hotline: 0800-9875000

BODENBELÄGE

wiedey
Parkett
Linoleum
PVC-Belag
Teppichboden

Wir liefern und verlegen im Privat- und Objektbereich

R. Wiedey GmbH + Co. KG · Schillerstraße 46-48 · 33609 Bielefeld
Tel. 0521/971770 · Fax 0521/9717718
www.wiedey.net · Info@wiedey.net

DRUCK

polygraph print

Telefon
05231/98100-16

HALLENBAU

Stahlhallen Janneck GmbH
www.stahlhallen-janneck.de

Kompetent in Service und Beratung

Zum Gewerbegebiet 23 • 49696 Molbergen
Tel.: 0 44 75 / 92 93 0-0 • Fax: 0 44 75 / 92 93 0-99
info@stahlhallen-janneck.de

KOMPRESSOREN

KAESER KOMPRESSOREN

Kolben- + Schraubenkompressoren, neu und gebraucht, Druckluftbehälter, Planung, Beratung, Reparaturen

GNIZIA KOMPRESSOREN

32007 Herford
Postfach 1727
Am Zubringer 24
32107 Bad Salzuflen
Telefon (0 52 21) 7 11 33, Fax 7 11 23

LAGERTECHNIK

pietig
Komponenten
für die Fördertechnik

Telefon (0 52 45) 86 08 08
www.pietig-lagertechnik.de

MOBILE RÄUME

Moderne Vielzweckräume

Einfach mieten:
Büro-, Wohn-, Sanitär-, Lager-Container



ELA®
Mobile Räume mieten
www.container.de

Zeppelinstraße 19-21 · 49733 Haren (Ems)
Tel.: 05932 506-0 · Fax: 05932 506-10

QUALITÄTSSICHERUNG

MIT UNSEREN INTERFACE-LÖSUNGEN WERDEN MESSWERTE ZU ERGEBNISSEN.

DIE BOBE-BOX:
Für alle gängigen Messmittel, für nahezu jede PC-Software und mit USB, RS232 oder Funk.

BOBE
INDUSTRIE-ELEKTRONIK

IHRE SCHNITTSTELLE ZU UNS:
www.bobe-i-e.de

REINIGUNGSTECHNIK

Einfacher gehts nicht! Probieren Sie selbst!

MERSCH REINIGUNGSTECHNIK
einfach sauber!

Nilfisk ALTO Why Compromise **Servicecenter**



Kehrmaschinen in allen Größen...

Zeit und Arbeitsersparnis durch verbesserte Effizienz, leichte Wartung und Handhabung!

33415 Verl • Westfalenweg 99
Tel: 0 52 46 / 24 43 • Fax: 56 48
www.mersch-reinigungstechnik.de



Starten Sie durch...

Rundumlösungen für die Fertigung im Mittelstand

Modernste Softwarelösungen und ein vielfältiges Leistungsspektrum mit ERP, CRM, DMS, Finance, Personalwesen und Controlling sowie IT-Infrastruktur und IT-Services – damit decken wir den aktuellen Bedarf für mittelständische Unternehmen rundum ab. Und unsere Berater sind Fachleute, die Ihre Sprache sprechen und verstehen.

COBUS ConCept 20 JAHRE

AP infor COBUS ERP/3 Varial eGECKO EASY SOFTWARE CAS genesisWorld

...mehr dazu: www.cobus-concept.de

Besuchen Sie uns auf einem unserer Events, um sich ein persönliches Bild zu machen.



Ihr Erfolg. Unsere Motivation.

WIR WIRTSCHAFT REGIONAL

DAS WIRTSCHAFTSMAGAZIN FÜR FÜHRUNGSKRÄFTE IN DER REGION

www.wirtschaft-regional.net

Abonnieren zum Vorzugspreis!

☐ ÜBERZEUGEN SIE MICH!
Ich möchte WIRTSCHAFT REGIONAL
2 Monate kostenlos zur Probe.

☐ OK!
Ich bestelle ein WIRTSCHAFT REGIONAL Abonnement.

12 Hefte kosten jährlich im Abonnement € 20,00. Das Abonnement läuft ein Jahr und verlängert sich nur dann um ein weiteres Jahr, wenn es nicht spätestens drei Monate vor Ablauf des Abonnements gekündigt wird.

Versandadresse:

Name

Adresse

PLZ/Ort

Widerrufsrecht:
Innerhalb von 10 Tagen kann ich von meinem Auftrag zurücktreten. Ich werde meine Absicht dem Verlag schriftlich mitteilen.

Datum Unterschrift

WIRTSCHAFT REGIONAL – ABONNEMENT SERVICE – Press Medien GmbH & Co. KG
Richthofenstraße 96 · 32756 Detmold oder per Fax: 05231-98 100 33

KOSTENGÜNSTIGE RAUMLÖSUNGEN

Von der Interims - bis zur Dauerlösung, vom Seecontainer - bis zur kompletten Werkstruktur


Prestige Modulbau


Container-Gebäude


Designer Pavillons


Trend Line P Exclusive


See Container 10/20"

sofort lieferbar - TOP MIETkonditionen vom Grossflächen-MIET-Profi!


Büro-Hallen-Kombination


Mehrgeschoss-Systembau


Hallenbau


Miethallen

Basel II Tipp:
Erst chartern – später kaufen!
Top AfA oder Direktabzug

DEUTSCHE INDUSTRIEBAU
LIPPSTADT · GESEKE

Am Siek 24 - 26 / 59557 Lippstadt
Fon +49 (0) 2941/9765 - 0
Fax +49 (0) 2941/9765 - 111
www.deu-bau.de / info@deu-bau.de

Jahresabschluss - richtig gut.

Steuerkanzlei am Aegidiitor

Für eine optimale Betreuung unserer Mandanten in der Region.

D-48143 Münster · Aegidiistraße 42
Telefon (0 251) 4 18 49-0
Telefax (0 251) 4 18 49-20

Bürogemeinschaft Münster:
Kanzlei am Aegidiitor
Rechtsanwälte und Notare

Zertifizierte Steuerberater-Kanzlei nach DIN EN ISO 9001:2008
Steuerberaterverband Westfalen-Lippe e.V.

WPW GmbH

- Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
- Steuerberatungsgesellschaft

Geschäftsführer: WP/StB Dipl-Kfm. Rainer Witte

- Sachverständiger für Unternehmensbewertung
- Fachberater für Internationales Steuerrecht

D-59302 Oelde · Obere Bredenstiege 7
Telefon (0 25 22) 93 49-0
Telefax (0 25 22) 93 49-10

E-Mail: rw@wpwitte.de · www.wpwitte.de

www.wpwitte.de



Wir sorgen für das richtige Personal zur richtigen Zeit am richtigen Ort.

personal wenn sie es brauchen
zeitweise®
20 Jahre!
Telefon 0521 - 55 76 06 - 0
www.zeitweise-bielefeld.de