

Wirtschaft aktuell

Nr. 115 · 30. Jahrgang · Ausgabe I

April 2024 · Preis 2,50 Euro



Mitarbeiterbindung

Beziehungsstatus: gebunden

In Zeiten des Fachkräftemangels sind Unternehmen gut beraten, ihre Mitarbeitenden dauerhaft an sich zu binden. „Nur“ ein gutes Gehalt reicht vielen Fachkräften aber nicht mehr. Welche Benefits sich Unternehmen in der Region einfallen lassen, lesen Sie ab Seite G1.



ENERGIE MANAGEN

Darauf kommt es 2024 an

S. 6



ELEKTRO-INNUNG

Leyendecker neu im Vorstand

S. 7



CAMPUS BERUFLICHE BILDUNG

macht nächste Schritte

S. 8

SCHON GEHÖRT?

Spannende Geschichten von interessanten Menschen aus der Region und relevante Themen – die gibt's jetzt regelmäßig mit dem Wirtschaft aktuell-Podcast aufs Ohr.



Wirtschaft
—aktuell—

DER PODCAST



KOMM IN UNSER TEAM

Und pack mit an! Als Produzent und Spezialist von Convenience-Artikeln aus Geflügel, Rind- und Schweinefleisch wie auch vegetarische und vegane Produkte suchen wir:

**Elektroniker (m/w/d)
für Betriebstechnik –
Zweischichtbetrieb**

**BI-Entwickler (m/w/d) –
Zweischichtbetrieb**

STANDORT OSTBEVERN



www.vossko.de/karriere/stellenangebote





Editorial

Liebe Leserin, lieber Leser,

was tun Sie eigentlich Gutes für Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter? Diese Frage ist mindestens genauso alt wie die Suche nach den passenden Strategien, um neue Fachkräfte zu finden. Und trotzdem haben wir uns in dieser Ausgabe noch einmal genauer mit dem „Dauerbrenner“ Mitarbeiterbindung und den in diesem Kontext angebotenen Benefits auseinandergesetzt. Denn in Zeiten des Fachkräftemangels sind Unternehmen gut beraten, ihre vorhandenen qualifizierten Mitarbeitenden mit solchen Angeboten zusätzlich zu motivieren und langfristig an sich zu binden.

Ein Obstkorb für alle, ein Gutschein für einen Sportkurs oder Bonuszahlungen für besondere Leistungen – das sind in den Unternehmen zwar schon vielfach gelebte (und sinnvolle!) Benefits, aber das allein reicht heute eben nicht mehr, um sich als attraktiver Arbeitgeber von der Konkurrenz abzuheben.

Denn Fakt ist: Im Zuge der New-Work-Bewegung haben sich die Anforderungen und Ansprüche von Mitarbeitenden an ihren Arbeitgeber verändert. Mehr Freizeit, mehr Unterstützung im Alltag, mehr Flexibilität bei Arbeitseinteilung und Arbeitsort. Längst ist die Work-Life-Balance für die Wahl eines Arbeitsplatzes genauso entscheidend wie die Gehaltsfrage. Das belegt auch der HR-Report 2023, den die international tätige Personalberatung Hays in Zusammenarbeit

mit dem Institut für Beschäftigung und Employability erstellt hat (mehr dazu ab Seite G2).

Diesen Eindruck haben uns ebenfalls die Unternehmerinnen und Unternehmer, mit denen wir für diese Ausgabe gesprochen haben, widerspiegelt. Ein attraktives Gehaltspaket ist für Mitarbeitende und Bewerbende eine Grundvoraussetzung, aber eben nicht allein entscheidend. Vielmehr geht es um das Wohlbefinden am Arbeitsplatz, um Erholung in der Freizeit oder um ein starkes Wir-Gefühl im Team. Bei der Suche nach den passenden Benefits beziehen Unternehmerinnen und Unternehmer ihre Mitarbeitenden eng ein – so entsteht auch eine emotionale Bindung ans Unternehmen und an ihren Arbeitsplatz. Die Best Practice-Beispiele in dieser Ausgabe zeigen, dass die Unternehmen in unserer Region dabei einmal mehr innovativ und pragmatisch unterwegs sind. Und sie machen deutlich: Konzepte zur Mitarbeiterbindung sind mehr als nur ein Nice-to-have. Unternehmen, die das verinnerlicht haben und in ihr Personalmanagement einfließen lassen, können ihre Mitarbeitenden länger (zufrieden) halten.

Anja Wittenberg

Anja Wittenberg, Redaktionsleitung

DO|WERK
FACH- UND
FÜHRUNGSKRÄFTE

**Wir finden
Fach- und Führungskräfte,
die zu Ihnen passen!
– und das seit ca. 15 Jahren! –**

Personalmanagement



Das können wir auch für Sie tun:

- ✓ Suche geeigneter Fach- und Führungskräfte (auch Direktsuche)
- ✓ Planung und Gestaltung zielführender Recruiting-Kampagnen
- ✓ Bewerber-Interviews und Eignungsdiagnostik
- ✓ Selektion und Auswahl geeigneter Kandidaten
- ✓ Vertragsgestaltung
- ✓ Begleitung in der Einstiegsphase (Onboarding)
- ✓ Begleitung von Change-Management-Prozessen

**So arbeiten wir,
schauen Sie selbst!**



Bahnhofstr. 18 · 48529 Nordhorn
Tel. 05921 72869-28
Fax 05921 72869-29
dowerk.de





10

Forum Produktion & IT



17

Erfolgreiche Integration bei Kull

■ GRAFSCHAFT BENTHEIM

- 5** Ausbildungsmarketing auf Schulbussen
Experimental-Show: Chemie und Kunststoffe einmal anders erleben
- 6** Energie managen: Darauf kommt es 2024 an
- 7** Elektro-Innung: Henning Leyendecker neu im Vorstand
- 8** Campus Berufliche Bildung: Inhaltlich-pädagogisches Konzept für Innovationszentrum steht
- 9** Gütesiegel „Startklar für den Beruf“ für Edith-Stein-Realschule
- 10** Forum Produktion & IT: Produktionsprozesse optimieren
- 11** Unter-uns-Veranstaltung bei WAS
- 12** Kreishandwerkerschaft: neues Gebäudeenergiegesetz im Fokus
- 13** Sanitär-Innung: Samih Abdi neuer stellvertretender Obermeister

■ WIRTSCHAFT IN DER REGION

- 14** Weltleitmesse R+T: zwei Innovationspreise für BeluTec
Handwerksmeister geehrt

■ OSNABRÜCKER LAND

- 15** WIGOS als „Digitaler Ort Niedersachsen“ ausgezeichnet
- 16** „Einfach Mint“: gemeinsam für technische Berufe begeistern
- 17** Kull: Aus Feuerwehrmann in Peking wird Tischler in Bad Laer
- 18** Nachhaltigkeit konkret: „Nichts zu tun wird zu einem Risiko“
- 19** Mittelstand meets Wissenschaft: Potenziale von Wasserstoff im Fokus
- 20** Nachfolge konkret: So gelingt Nachfolge
- 22** Stephan Weil: „Migrationszentrum hat Vorbildcharakter“
- 23** „Praktikumswoche Region Osnabrück“ geplant
- 24** Richter Möbelwerkstätten: damit es Geldautomatensprenger schwerer haben
- 26** Transformationsberatungen: Landkreis Osnabrück ist Spitzenreiter
- 27** Real Estate Arena: erstmals gemeinsamer Auftritt geplant

nur in Ausgabe Osnabrücker Land

- 28** Schomäcker Federwerk: „Wir verspüren eine Aufbruchsstimmung“

■ TITELSTORY: MITARBEITERBINDUNG

- G2** Erfolgsfaktor Mitarbeiterbindung: mehr als ein Nice-to-have
- G4** RöBo: auf die Gesundheit einzahlen
- G6** HK Consulting: „Es muss nicht immer nur der monetäre Vorteil sein“
- G8** VKF Renzel: „Rasselbande im Unternehmen“
- G10** Rönne Technik: drei Tage Wochenende
- G12** Local Benefits: Bindung für den Handel vor Ort
- G14** NT-Ware: gemeinsam Erinnerung schaffen
- G15** Kolumne: Glaubwürdigkeit schlägt Geld
- G16** Wirtschaft aktuell-Umfrage: die nächste Azubi-Generation erreichen

■ SERVICE

- G18** Steuerpflicht in den Niederlanden: Das gilt für GmbH & Co. KG
- G20** GbR im Wandel
- G22** Nachhaltigkeitsberichterstattung: nicht den Anschluss verlieren

■ RUBRIKEN

- 3** Editorial
- 7** Impressum

BERUFSORIENTIERUNG

Ausbildungsmarketing auf Schulbussen

Seit Anfang des Jahres bewirbt die Wirtschaftsförderung Landkreis Grafschaft Bentheim auf fünf Bussen der Bentheimer Eisenbahn das Ausbildungsangebot von Grafschafter Betrieben. Die Busse, die überwiegend im Schülerverkehr eingesetzt werden, machen auf Plakaten an ihren Seitenscheiben darauf aufmerksam.

Die Schülerinnen und Schüler werden über einen QR-Code auf den Plakaten zur Website des Landkreises Grafschaft Bentheim weitergeleitet. Dort finden sie unter anderem das Grafschafter Portal für Ausbildungsstellen mit Ausbildungsplätzen, duale Studienplätzen, Ferienjobs und Praktika.

Unternehmen können ganzjährig ihre freien Stellen für Auszubildende, Schüler und Studierende in das Ausbildungsportal eintragen. Zudem ist es das Basis-Tool zur Organisation der „Wochen der Ausbildung“, die Lisa Kleinebrinker von der Wirtschaftsförderung gemeinsam mit der Kreishandwerkerschaft, der Wirtschaftsvereinigung und der Agentur für Arbeit



Lisa Kleinebrinker ist Ansprechpartnerin für die „Wochen der Ausbildung“ und das Ausbildungsportal.

jedes Jahr im Herbst organisiert. Unternehmen können dabei in vorab festgelegten und gebuchten Besuchsterminen Schülern zeigen, welche Ausbildungen sie anbieten. In diesem Jahr finden die „Wochen der Ausbildung“ vom 11. bis zum 22. November statt.

Unter diesem Link können Unternehmen unverbindlich ihre Ausbildungsstellen eintragen – auch wenn sie nicht bei den „Wochen der Ausbildung“ dabei sind:



KONTAKT

Wirtschaftsförderung Landkreis
Grafschaft Bentheim
Lisa Kleinebrinker
☎ 05921 962312
✉ deine-zukunft@grafschaft.de

EXPERIMENTAL-SHOW

Chemie und Kunststoffe einmal anders erleben

Spannend und informativ soll es werden, wenn Dozent und Chemielehrer Dr. Stephan Leupold in der Wissenschaftsshow „Bam! Bom! Bang!“ Experimente live vorführt. Auf Einladung des Kunststoffnetzwerks Ems-Achse wird er am 4. Juni 2024 in Nordhorn im Konzert- und Theatersaal ab 17 Uhr Jugendlichen in der Berufsorientierungsphase sowie allen Interessierten Chemie und Kunststoffe anhand von Experimenten näherbringen. Auch die Grafschafter Wirtschaft ist dabei vertreten.

Wie interessant und vielseitig Chemie und Kunststoffe im Berufsleben sind, werden regionale Unternehmensvertreter im Foyer des Theaters zeigen. Sie informieren über verschiedene Ausbildungsberufe sowie über die Perspektiven in der Branche und stehen für Gespräche zur Verfügung. Bereits ab 16 Uhr werden die Türen geöffnet, damit alle Besucherinnen und Besucher auch

vor der Show schon in Kontakt mit den Unternehmensvertretern kommen können, weitere Gespräche können dann während der Pause geführt werden.

Leupold, „bester Chemielehrer Deutschlands“ aus dem Jahr 2011 und Dozent an der Universität Bremen, zeigt in seiner Show, dass Naturwissenschaften unterhaltsam und lehrreich sein können. Damit unterstützt er das Ziel

des Kunststoffnetzwerks Ems-Achse, dass Schülerinnen und Schüler die Chemie als mögliches Arbeitsfeld kennenlernen sollen. „Wir möchten zeigen, wie vielseitig die Chemie ist und durch die Show Interesse für die Kunststoffbranche bei den Jugendlichen wecken“, erklärt Thorsten Heilker, Netzwerkmanager des Kunststoffnetzwerks Ems-Achse. Das Kunststoffnetzwerk Ems-Achse ist

in der Wirtschaftsförderung des Landkreises Grafschaft Bentheim angesiedelt und ermöglicht einen kostenlosen Besuch der Show. Eine vorherige Online-Platzreservierung ist notwendig.

Alle Informationen und Anmeldung unter



INFORMATIONSV ERANSTALTUNG

Energie managen: Darauf kommt es 2024 an

Bei einer Informationsveranstaltung der Wirtschaftsvereinigung Grafschaft Bentheim hat Energieexperte Dipl.-Ing. Jörg Scheyhing von der Forum Energieberatung über aktuelle Entwicklungen im Energiemarkt und deren Auswirkungen auf Unternehmen im Jahr 2024 gesprochen. Eingeladen waren dazu die Mitglieder der Wirtschaftsvereinigung in den Nino-Hochbau in Nordhorn.

Die Energiepreise für Strom und Erdgas setzen sich 2024 aus verschiedenen Komponenten zusammen, darunter der reine Energiepreis, Netzentgelte, Steuern, Abgaben und Umlagen. Diese Faktoren beeinflussen die Endverbraucherpreise und sind starken Schwankungen unterworfen, wie Scheyhing erklärte. Aber: „Die Energiepreisentwicklung verzeichnet in 2024 eine gewisse Stabilität nach den turbulenten Jahren zuvor. Das ist teilweise auf politische Maßnahmen zur Begrenzung der Preisanstiege und auf eine ausgeglichene Marktsituation zurückzuführen“, stellte Scheyhing klar.

Unternehmen setzen seiner Erfahrung nach vermehrt auf vielfältige Beschaffungsmodelle, um ihre Energiekosten zu optimieren. Neben langfristigen Verträgen gewinnen demnach auch kurzfristige Beschaffungsoptionen und der verstärkte Einsatz erneuerbarer Energien an Bedeutung. Auch die Optimierung der Netznutzung stehe weiterhin im Fokus vieler Unternehmen. Effiziente Nutzungsmöglichkeiten, Lastmanagement und die Integration von Speichertechnologien tragen dazu bei, Netzkosten zu senken und die Versorgungssicherheit zu erhöhen.

Der Energieexperte betonte ebenfalls: „Unternehmen unterliegen Meldepflichten im Rahmen von Energiepreisbremsen.“ Die rechtzeitige und korrekte Einhaltung dieser Pflichten sei entscheidend, um Sanktionen zu vermeiden und von den entsprechenden Maßnahmen zu profitieren. Eine Übersicht aller Fristen für energierelevante Meldungen, Mitteilungen, Antragstel-



Gitta Mäulen, Geschäftsführerin der Wirtschaftsvereinigung Grafschaft Bentheim, mit Dipl.-Ing. Jörg Scheyhing (rechts) und Energieberater Norman Lentzsch von der Forum Energieberatung bei der Informationsveranstaltung „Energie managen – worauf es in 2024 ankommt“.

lungen und Veröffentlichungen sei im Meldefristenkalender für 2024 zu finden, wie Scheyhing mit Hinweis auf die Homepage der Forum Energieberatung erläuterte. Auch auf das Energieeffizienzgesetz, das 2024 neue Verpflichtungen und Umsetzungspläne für Unternehmen mit sich bringt, ging Scheyhing bei der Veranstaltung ein: „Kontrollen und Sanktionen werden verschärft, während Nachweise bei Stichprobenkontrollen durch das Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle verstärkt gefordert werden.“ Außerdem soll eine Plattform für den Austausch von Abwärme eingerichtet werden, um die Effizienz zu steigern. Ebenso gewinne die Umsetzung der Norm DIN 17463 – kurz Valeri – in Unternehmen an

Bedeutung. Das ist ein Leitfaden zur Bewertung und Optimierung von Energieeffizienzmaßnahmen, der Unternehmen dabei helfen soll, ihre Prozesse zu verbessern. Mit Blick auf die Ausgleichsregelung zur Reduzierung des Kraft-Wärme-Kopplungsgesetz und der Offshore-Umlage würden bestimmte energieintensive Unternehmen bald von Entlastungen bei der EEG-Umlage profitieren. Die genaue Ausgestaltung und Anwendung dieser Regelungen erfordere jedoch eine sorgfältige Prüfung und Überwachung, so Scheyhing. Außerdem hätten Unternehmen die Möglichkeit, Energiesteuern über Erstattungsverfahren zurückzuerhalten, wenn sie bestimmte Kriterien erfüllen. Eine effiziente Abwicklung dieser Verfahren sei für Unterneh-

men wichtig, um ihre finanzielle Belastung zu reduzieren. Abschließend appellierte der Energieexperte an die Unternehmerinnen und Unternehmer, Förderprogramme in Anspruch zu nehmen, die bei der Umsetzung von Energie- und Ressourceneffizienzmaßnahmen unterstützen würden. „Diese Programme bieten finanzielle Anreize und Beratungsleistungen, um Unternehmen dabei zu helfen, ihre Energiekosten zu senken und ihre Wettbewerbsfähigkeit zu stärken“, so Scheyhing. Insgesamt stehe die Energiepreislanschaft 2024 vor vielfältigen Herausforderungen und Chancen, die „eine ganzheitliche Strategie erfordern, um die Energiekosten zu optimieren und die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen zu sichern.“

Foto: Wirtschaftsvereinigung der Grafschaft Bentheim e.V.

ELEKTRO-INNUNG

Henning Leyendecker neu im Vorstand

Mit einem teilweise neuen Vorstand geht die Innung für Elektro- und Informationstechnik Grafschaft Bentheim in die nächste Amtsperiode. Im Rahmen der turnusmäßigen Jahreshauptversammlung in Nordhorn wurde nun Henning Leyendecker bei einer Nachwahl als Beisitzer ins Gremium berufen.



Foto: Kreishandwerkerschaft Grafschaft Bentheim

Bei der Nachwahl der Innung für Elektro- und Informationstechnik Grafschaft Bentheim verabschiedete Obermeister Heiko Ensink (links) Henrik Schulte-Bernd (rechts) nach fünf Jahren aus dem Vorstand und begrüßte Henning Leyendecker als neuen Beisitzer.

Der Elektromeister ist Geschäftsführer bei der Rönne Technik GmbH aus Schüttoorf und wurde von den Mitgliedern einstimmig gewählt. Er folgt damit auf Henrik Schulte-Bernd (ebenfalls Rönne Technik), der den Vorstand nach fünf Jahren im Amt verlässt.

„Ich wünsche Henning Leyendecker viel Erfolg in der neuen Position“, so Obermeister Heiko Ensink nach der Wahl. „Zugleich danke ich Henrik Schulte-Bernd, der die Arbeit der Innung in den vergangenen fünf Jahren mit großem Engagement mitgestaltet hat“, ergänzte er und verabschiedete Schulte-Bernd mit einem Präsent.

Im sechsköpfigen Vorstandsteam der Innung sitzen nun neben Obermeister Heiko Ensink (Vriemann) auch sein Stellvertreter Jür-

gen Schlangen (Elektro Koelmann), Lehrlingswart Guido Ekkel (Elektro Ekkel), Schriftführer Jens Ohmann (Elektrotechnik Jens Ohmann) sowie die beiden Beisitzer Ludger Jörling (Ludger Jörling Elektroinstallationen) und Henning Leyendecker.

Neuer Messestand geplant

Neben der Wahl beschäftigten sich die Mitglieder bei der Jahreshauptversammlung mit verschiedenen anderen Themen. So wurde das Ergebnis für 2023 präsentiert und zugleich der Haushaltsplan für 2024 beschlossen.

Auch die Gesetzesnovelle zum Gebäudeenergiegesetz, die seit Anfang 2024 in Kraft ist, war mit ihren Auswirkungen auf Kundenbeziehungen und Fördermittelanträge Thema. Zudem informierte die Innung über den zertifizierten KNX-Lehrgang für Auszubildende im Elektro-Handwerk, in dem die Teilnehmer ein vertieftes Fachwissen für die Installation eines KNX-Systems erlangen können.

Um die eigene Arbeit zu präsentieren und Nachwuchs für eine Ausbildung im Bereich Elektro- und Informationstechnik zu gewinnen, will die Innung einen neuen Messestand anschaffen. Der soll bereits bei der Messe „Arbeitswelten 2024“ vom 18. bis zum 20. September in der Alten Weberei in Nordhorn zum Einsatz kommen.

Impressum

HERAUSGEBER FÜR DEN TEIL „GRAFSCHAFT BENTHEIM“

Landkreis Grafschaft Bentheim
Landrat Uwe Fietzek
van-Delden-Str. 1-7 · 48529 Nordhorn
Telefon: 0 59 21 / 96 01
Telefax: 0 59 21 / 96 13 39

MITHERAUSGEBER FÜR DEN TEIL „GRAFSCHAFT BENTHEIM“

Wirtschaftsvereinigung
Grafschaft Bentheim e.V.
Gitta Mäulen
Nino-Allee 11 · 48529 Nordhorn
Telefon: 0 59 21 / 78 01 - 32
Telefax: 0 59 21 / 78 01 - 30

Kreishandwerkerschaft
Grafschaft Bentheim
Sascha Wittrock
Harm-Hindrik-Str. 2 · 48527 Nordhorn
Telefon: 0 59 21 / 8 96 30
Telefax: 0 59 21 / 89 63 19

HERAUSGEBER FÜR DEN TEIL „OSNABRÜCKER LAND“

WIGOS Wirtschaftsförderungs-
gesellschaft Osnabrücker Land mbH
Am Schölerberg 1 · 49082 Osnabrück
Telefon: 0 54 1 / 501 - 4914
Telefax: 0 54 1 / 501 - 6 4914
redaktion@wigos.de

VERLAG:

Hötzel, RFS & Partner Medien GmbH
Redaktionsleitung:
Anja Wittenberg (v.i.S.d.P.)

RFS MediaGroup
Boschstr. 1-5 · 48703 Stadtlohn
Telefon: 0 25 63 / 929 - 200
Telefax: 0 25 63 / 929 - 900
info@wirtschaft-aktuell.de
www.wirtschaft-aktuell.de

FOTO TITELSEITE:

Nadine Tenhaken

SATZ/GESTALTUNG/

PRODUKTION:

Hötzel, RFS & Partner Medien GmbH,
(Anschrift siehe Verlag)

Es gilt die Anzeigenpreisliste
Nr. 13 vom 01. Januar 2024

Wirtschaft aktuell erscheint viermal im Jahr. Einzelpreis: 2,50 EUR zzgl. Versandkosten. Jahresabonnementpreis: 8,00 EUR zzgl. Versandkosten (Mindest-Abonnementdauer: ein Jahr). Das Abonnement verlängert sich automatisch um ein Jahr, wenn es nicht sechs Wochen vor Ablauf eines Bezugsjahres gekündigt wird. Copyright für alle Textbeiträge und von uns gestalteten Anzeigen beim Verlag. Nachdruck nur mit ausdrücklicher Genehmigung des Verlages. Für unverlangt eingesandte Manuskripte, Bilder und Anzeigen wird keine Gewähr übernommen. Beiträge, die mit Namen oder Initialen des Autors gekennzeichnet sind, geben nicht immer die Meinung von Verlag oder Herausgeber wieder. Für die Richtigkeit telefonisch aufgebener Anzeigen oder Änderungen übernimmt der Verlag keine Gewähr.

CAMPUS BERUFLICHE BILDUNG

Inhaltlich-pädagogisches Konzept für Innovationszentrum steht

Mit dem Campus Berufliche Bildung (CBB) hat sich der Landkreis Grafschaft Bentheim bereits 2021 in Zusammenarbeit mit Vertreterinnen und Vertretern aus Wirtschaft, Politik, Gesellschaft und dem Bildungswesen auf den Weg gemacht, die berufliche Bildung im Landkreis zu stärken. Drei Jahre später ist die konzeptionelle Arbeit für das Projekt weiter vorangeschritten: Der Landkreis hat kürzlich ein inhaltlich-pädagogisches Konzept für das geplante Innovationszentrum am CBB vorgestellt.

„Die berufliche Bildung steht der akademischen in nichts nach. Sie verdient dieselbe Wertschätzung und ich bin froh, dass sich eben diese Anerkennung in der Konzeptionierung des Innovationszentrums widerspiegelt“, betonte Landrat Uwe Fietzek. Neben dem zukünftigen Lernzentrum bildet das Innovationszentrum eine weitere zentrale Säule des CBB. Geplant ist ein technischer und digital ausgerichteter Lernort, an dem zukunftsorientiertes Ausprobieren und Anwenden möglich ist, zum Beispiel mit Virtual Reality, 3D-

Druck oder Künstlicher Intelligenz. Um innovative Technik im Kontext verschiedener Berufsfelder zu erleben, setzen die Initiatoren auf die Technik des Building Information Modelling (BIM): in einem BIM-Labor sollen Anwender zukünftig Daten erheben, Modelle erstellen und Arbeitsabläufe simulieren können.

„Damit es seinem Namen gerecht wird, betrachten wir die Konzeptionierung des Innovationszentrums dynamisch. Bedarfe von Lernenden verändern sich ständig, dazu kommt der technische

und gesellschaftliche Wandel. Diese Herausforderungen wollen wir im Blick behalten und in die Gestaltung des Berufsbildungscampus einbeziehen“, schilderte Projektmanagerin Ilka Maag. Als Mitarbeiterin der Abteilung Schulen, Bildung und Kultur des Landkreises koordiniert sie seit November 2023 die unterschiedlichen Projekte, Ideen und Gremien zum CBB und steht als Ansprechpartnerin für Fragen und Anregungen zur Verfügung.

Bis das Innovationszentrum gebaut und ganztägig nutzbar ist,

sollen bereits erste inhaltliche Angebote entstehen, beispielsweise ein Programmierworkshop für Kinder und Jugendliche.

Hier gibt es weitere Infos zum Lern- und Innovationszentrum:



WEITERE INFOS

Ilka Maag

Projektmanagerin CBB

☎ 05921 961707

✉ ilka.maag@grafschafft.de



Foto: Landkreis Grafschaft Bentheim.

In der Kreisverwaltung bringen (von links) Landrat Uwe Fietzek, Abteilungsleiter Thomas Kliemt, Projektmanagerin Ilka Maag, Projektkoordinatorin Jana Rassi und Kreisrätin Gunda Gülker-Alsmeier das Projekt Campus Berufliche Bildung voran.

GÜTESIEGEL „STARTKLAR FÜR DEN BERUF“

Edith-Stein-Realschule erneut ausgezeichnet

Die Edith-Stein-Realschule in Emlichheim ist erneut mit dem Gütesiegel „Startklar für den Beruf“ ausgezeichnet worden. Dafür hatte sich die Schule bei der Aktionsgemeinschaft Gütesiegel Weser-Ems beworben. Mit der Auszeichnung werden Schulen gewürdigt, die sich durch „beeindruckende Initiativen zur Berufsorientierung und Förderung der Ausbildungsfähigkeit junger Menschen auszeichnen“, wie die Wirtschaftsvereinigung der Grafschaft Bentheim als Jurymitglied mitteilte.

Bei der feierlichen Verleihung des Siegels betonte Schulleiter Holger Breukelman: „Durch die enge Zusammenarbeit mit und die Unterstützung durch unsere Kooperationspartner aus der Industrie sowie die Partner aus dem Bereich der Berufsorientierung können wir unseren Schülerinnen und Schülern vielfältige Einblicke in die Arbeitswelt ermöglichen und ihnen wertvolle Erfahrungen mit auf den Weg geben.“

Eine regionale Fachjury der Aktionsgemeinschaft „Gütesiegel Weser-Ems“, zu der als Vorsitzende

Gitta Mäulen (Geschäftsführerin Wirtschaftsvereinigung der Grafschaft Bentheim), Sascha Wittrock (Geschäftsführer Kreishandwerkerschaft Grafschaft Bentheim), Annelen Möller-Busmann (Regionalleiterin Aktionsgemeinschaft Gütesiegel Weser-Ems), Holger de Vries (Schulleiter Gewerbliche Berufsbildende Schulen des Landkreises Grafschaft Bentheim) und Andreas Langlet (Schulleiter Gymnasium Nordhorn) angehören, evaluierten in einem Zertifizierungsverfahren das Konzept der Schule zur Berufsorientierung.

Als Vorsitzende der Jurygruppe überreichte Mäulen die Urkunde an Schulleiter Breukelman und lobte „die Weiterentwicklung und das außerordentliche Engagement bei den Maßnahmen zur beruflichen Orientierung“. Sie hob hervor: „Die Leuchtturmprojekte wie die Ausbildungs- und Praktikumsmesse, die Generationenwerkstatt, in der ein intensiver Austausch zwischen erfahrenen Fachleuten aus der Praxis und den Schülern stattfindet, sowie die Kompetenzanalyse, die eine Auseinandersetzung mit den Stärken

der Schülerinnen und Schüler ermöglicht, haben sich seit der Erstverleihung als nachhaltige und wirkungsvolle Instrumente erwiesen“. Mäulen war beeindruckt von der „Kontinuität und Intensität“, mit der die Edith-Stein-Realschule seit 2018 ihre Ausbildungs- und Praktikumsmesse durchführe. Dies zeige nicht nur die beständige Verankerung der Schule mit der regionalen Wirtschaft, sondern auch die Fähigkeit, Schülerinnen und Schüler, Eltern und Betriebe gleichermaßen zu begeistern und einzubinden.



Foto: Wirtschaftsvereinigung der Grafschaft Bentheim e.V.

Die Jury überreichte der Edith-Stein-Realschule aus Emlichheim das Gütesiegel „Startklar für den Beruf“, das die Schule erneut für ihr Engagement im Bereich der Berufsorientierung bekommen hat.

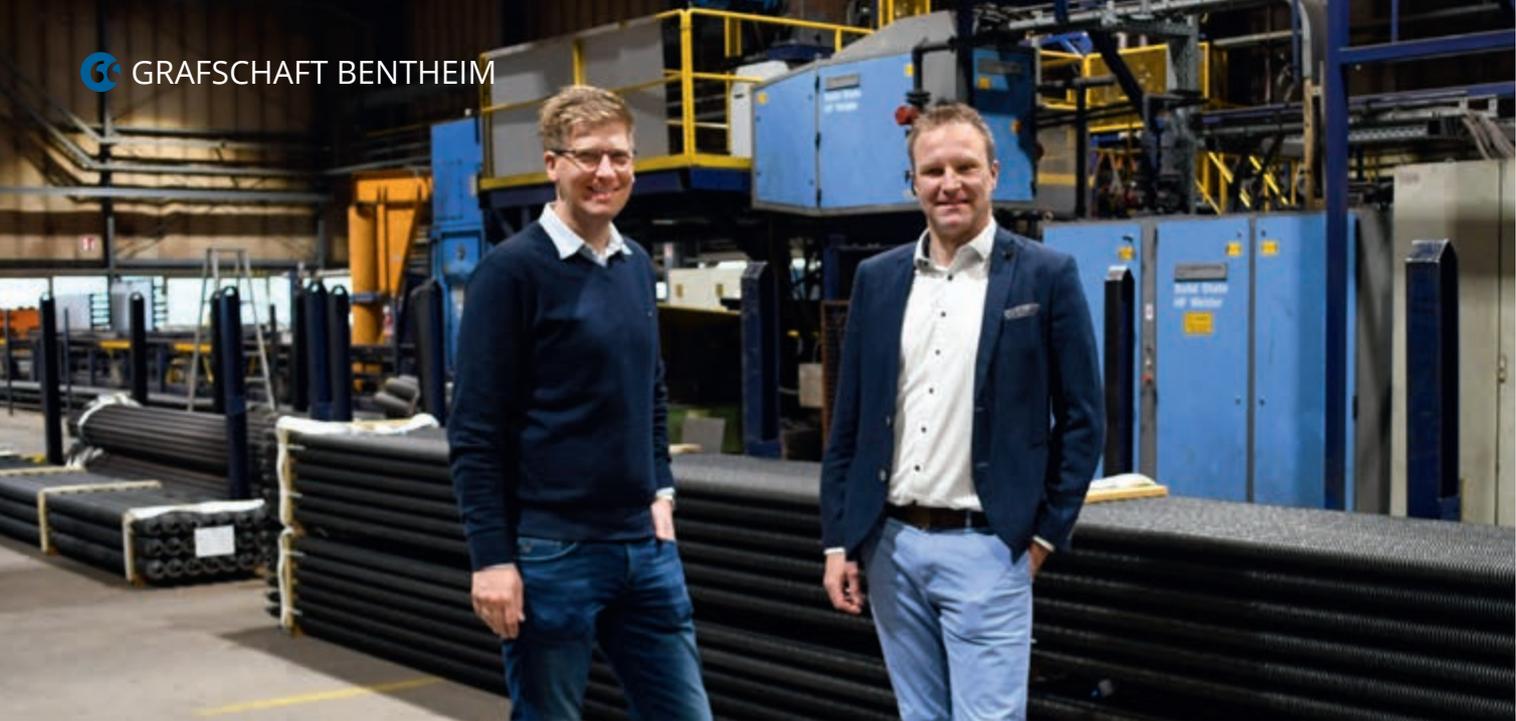


Foto: Wirtschaftsvereinigung der Grafschaft Bentheim e.V.

Sven Moggert, Geschäftsführer von Rosink-Werkstätten aus Nordhorn (links), und der Experte für die Einführung von Lean Management-Herangehensweisen Heiko Hüsemann, Partner der Unternehmensberatung Leannova aus Lingen, arbeiten zusammen.

FORUM PRODUKTION & IT

Produktionsprozesse optimieren

Wie sich Produktionsprozesse optimieren lassen, war ein Ziel der zweitägigen Fachtagung „Forum Produktion & IT 2024“ in Nordhorn. Organisiert hatte das die Wachstumsregion Ems-Achse, unter anderem mit Unterstützung der Wirtschaftsvereinigung Grafschaft Bentheim, der Wirtschaftsförderung Landkreis Grafschaft Bentheim, der Hochschule Osnabrück und der Neuenhauser Gruppe. In zahlreichen Impulsvorträgen, einer Fachausstellung und in Betriebsbesichtigungen gab es für die Teilnehmenden Inspiration und Input.

Das effiziente Ressourcenmanagement spielt in Unternehmen eine wichtige Rolle, um Kosten zu senken und die Produktivität zu steigern. Unter dem Titel „Organisation in der Produktionslogistik – Ein Wechselspiel zwischen Kennzahlenorientierung und Mitarbeiterführung“ berichteten dazu Sven Moggert, Geschäftsführer der Rosink-Werkstätten in Nordhorn, und Heiko Hüsemann, Partner der Unternehmensberatung Leannova in Lingen, aus der Praxis. Rosink-Werkstätten entwickelt und produziert seit mehr als 40 Jahren Wärmetauscher und Wärmerückgewinnungsanlagen für den weltweiten Einsatz in verschiedenen Anwendungsbereichen. Moggert verantwortet die kaufmännischen Prozesse im Unternehmen und ist für die Prozessoptimierung sowie für die unternehmensübergreifende Zusammenarbeit in der Unternehmensgruppe verantwortlich. Hüsemann ist Experte im Bereich Operational Excellence bei Leannova und spezialisiert auf

die Einführung von Lean Management-Herangehensweisen in den Bereichen Fertigung, Logistik und Verwaltung. Die Zusammenarbeit zwischen den beiden Unternehmen zeigte, wie Herausforderungen in der Produktion optimiert werden können. Als nach eigenen Angaben Zentraleuropas Marktführer im Bereich Rippenrohe steht Rosink-Werkstätten vor der Herausforderung, sich schnell an Kundenanforderungen anzupassen. „Die langfristigen Auswirkungen der Energiewende sind ungewiss und können Wachstumspotenziale in Süd- und Osteuropa eröffnen. Aufgrund lokaler Kostenvorteile sind wir als mittelständisches Unternehmen jedoch in diesen Märkten noch nicht wettbewerbsfähig“, ergänzte Moggert. Zudem sei die interne Kommunikation zwischen Mitarbeitenden aus der Produktion, dem Vertrieb und der Verwaltung verbesserungswürdig. Gemeinsam mit den Experten von Leannova sowie der Geschäfts-

führung und den verantwortlichen Mitarbeitenden von Rosink-Werkstätten wurden auf Grundlage einer Analyse der Fertigungsprozesse und einzelnen Interviews Projektziele entwickelt, um die Fertigungseffizienz zu steigern und die interne Kommunikationskultur zu verbessern. Hüsemann erläuterte die Erfolgsgeheimnisse effektiver Lean-Ansätze und hob die bedeutende Rolle der Mitarbeitenden bei der Bewältigung von Herausforderungen wie Fachkräftemangel, steigenden Kundenanforderungen und CO₂-Reduzierung hervor. „Die Umsetzung in der Rippenrohrfertigung bestand aus vier Kernbereichen: strukturierte Produktionsplanung, Einführung von 6S, Aufbau eines Shopfloor Managements und die Implementierung von TPM-Maßnahmen, also Vorbeugung, Wartung und Instandhaltung an den Maschinen“, erklärte der Experte. Um die Mitarbeitenden aus der Fertigung aktiv in die Projektumsetzung einzubinden, wurden neben

der Einführung von Führen mit Kennzahlen im Shopfloor Management auch mehrere Lean-Kaffees durchgeführt. Bei dieser informellen, strukturierten Diskussionsmethode treffen sich die Teilnehmenden in einem lockeren Rahmen, um Themen zu priorisieren und Probleme zu lösen. Sie schreiben dabei ihre aktuellen Anliegen auf Karten, diskutieren potenzielle Lösungen und legen gemeinsam nächste Schritte fest. Die Ergebnisse nach 15 Monaten Projektzeit bei Rosink-Werkstätten: Eine Steigerung der Produktivität um 19 Prozent, Qualitätsverbesserungen um 40 Prozent sowie eine Reduzierung von Störungen und Ausschuss um 42 Prozent. Die Mitarbeiterzufriedenheit konnte gesteigert werden und Mitarbeitende aus der Fertigung wurden bei der Gestaltung ihrer Arbeitsplätze mit einbezogen. „Die Ausrichtung auf Kennzahlen ermöglichte Innovationen und schuf eine dynamische, robuste und produktive Arbeitsumgebung“, fasste Moggert zusammen.



Am Standort der Wietmarscher Ambulanz- und Sonderfahrzeug GmbH in Emsbüren fand mit rund 40 Teilnehmenden die erste Unter-Uns-Veranstaltung 2024 statt.

UNTER-UNS-VERANSTALTUNG

Von Emsbüren in die ganze Welt

Rund 40 Unternehmensvertreterinnen und -vertreter kamen zur ersten Unter-Uns-Veranstaltung der Wirtschaftsvereinigung Grafschaft Bentheim in diesem Jahr bei der Wietmarscher Ambulanz- und Sonderfahrzeug GmbH (WAS) in Emsbüren. Das Unternehmen hat vor gut zwei Jahren seinen Standort nach Emsbüren an das Schüttorfer Kreuz verlagert, nachdem es zuvor an fünf Standorten in Wietmarschen und Lingen produzierte.

„Wir haben uns für diesen regionalen Standort entschieden, da unsere Wirtschaftsregion eine ausgezeichnete Qualität bietet“, betonte Roland Müller, CEO des Unternehmens. Mit rund 650 Mitarbeitenden, davon mehr als 400 in Emsbüren, entwickelt und produziert WAS jährlich etwa 1.800 Ambulanz- und Sonderfahrzeuge. „Heute erwarten uns thematische Impulse zu den aktuellen Herausforderungen im Automobilsektor. Diese verbinden wir im Format ‚Unter-Uns‘ mit der Möglichkeit zum Netzwerken unter Mitgliedern der Wirtschaftsvereinigung“, richtete sich Gitta Mäulen, Geschäftsführerin der Wirtschaftsvereinigung, an die Teilnehmenden.

Seit dem Zusammenschluss mit der Lueg Gruppe aus Bochum im November 2021 besteht die Geschäftsführung der WAS aus CEO Roland Müller, CFO Dr. Patrick Kresse und CSO Andreas Plöger. Mit dem neuen Gesellschafter, der Fahrzeug-Werke Lueg AG, agiert WAS eigenständig und verfolgt ge-



Foto: Wietmarscher Ambulanz- und Sonderfahrzeug GmbH

Seit 2022 ist der Hauptstandort der Wietmarscher Ambulanz- und Sonderfahrzeug GmbH in Emsbüren am Schüttorfer Kreuz.

meinsam mit Lueg weiterhin einen Wachstumskurs. Von Emsbüren aus werden die Ambulanz- und Sonderfahrzeuge weltweit vertrieben. Insbesondere bei Berufsfeuerwehren und Rettungsdiensten in Europa und in anderen Regionen der Welt kommen sie zum Einsatz. Einen Großauftrag mit 1.000 Ambulanzen und 500 mobilen Kliniken hat WAS für das Gesundheitsministerium in Ägypten abgewickelt.

Im Rahmen der Unter-Uns-Veranstaltung stellten die Geschäftsführer Müller und Dr. Kresse den Teilnehmenden bei einer Betriebsführung die Fertigungsstruktur vor: „Die Produktion besteht aus variablen Ausbaukonzepten und Kofferbauten für unterschiedlichste Basisfahrzeuge“, erklärten sie. In der Manufaktur finde die Einzel- und Prototypenfertigung statt. In der Linienfertigung würden da-

gegen Standardfahrzeuge sowie größere Serien gefertigt.

Dr. Kresse blickte auch auf die Zukunft des Unternehmens: „Wir setzen kontinuierlich auf Produktinnovationen, beispielsweise im Bereich der E-Mobilität im Ambulanzsegment. Dort haben wir bereits eine marktführende Position sowie technologische Spitzenleistungen in unserem Fahrzeugsegment erreicht.“

KREISHANDWERKERSCHAFT

Neues Gebäudeenergiegesetz im Fokus

Seit November 2020 regelt das Gebäudeenergiegesetz (GEG) die energetischen Anforderungen an Gebäude. Zum 1. Januar 2024 trat nun eine Novelle des Gesetzes in Kraft, die Neuerungen beim Kauf und Tausch von Heizungsanlagen enthält. Genau dazu hat die Kreishandwerkerschaft (KH) Grafschaft Bentheim eine Infoveranstaltung für ihre Mitglieder aus der Sanitär-Innung organisiert, an der rund 30 Vertreterinnen und Vertreter der Handwerksbetriebe teilnahmen. Zu Gast war Geschäftsführer Jürgen Engelhardt vom Fachverband Sanitär-, Heizungs-, Klima- und Klempnertechnik (SHK) Niedersachsen.

Deutschland hat seinen politischen Willen zur Einhaltung der Klimaziele erklärt: Bis 2030 muss der Treibhausgasausstoß im Vergleich zu 1990 um 65 Prozent reduziert werden. Bis 2045 ist die Netto-Treibhausgasneutralität geplant. Um diese Ziele zu erreichen, rückt der Gesetzgeber auch den Gebäudereich in den Fokus und genau dafür bildet das GEG einen wichtigen Rahmen. Bauherren müssen bei Projekten aktuell mindestens den Standard eines Effizienzhauses 55 erreichen, wobei ein bestimmter Anteil des Wärme- und Kältebedarfs durch erneuerbare Energien gedeckt werden muss. Die Gesetzesnovelle sorgt allerdings für einen höheren bürokratischen Aufwand und wirft bei Immobilieneigentümern und Unternehmen einige Fragen auf, wie Engelhardt in seinem Vortrag deutlich machte. Sein dringender Appell an die SHK-Betriebe: „Trotz aller Fragen und Ernüchterung: Das Thema Gebäudeenergie ist eine der Kernkompetenzen der SHK-Betriebe. Und bei der Gestaltung von Heizungsanlagen ist niemand besser als Sie. Lassen Sie uns die Herausforderungen, die sich durch die Novelle ergeben, annehmen und gemeinsam angehen.“ Wichtig sei jetzt, Kunden nicht zusätzlich mit Problemen zu belasten, sondern sie mit dem positiven Ausblick auf gemeinsamen Klimaschutz mitzunehmen. Dies sei insbesondere mit Blick auf die unklare Zukunft fossiler Energien mit vermuteten Steigerungen beim Öl- und Gaspreis wichtig.



Bei der Infoveranstaltung der Sanitär-Innung: Jürgen Engelhardt (Geschäftsführer Fachverband SHK Niedersachsen, links) und Heiner Balders (Obermeister SHK-Innung)

Zu den wichtigen Neuerungen des GEG zählt eine umfassende Informationspflicht. Mit Inkrafttreten der Gesetzesnovelle sind Handwerksbetriebe angewiesen, vor dem Einbau von Heiztechnik auf Grundlage fossiler Brennstoffe wie Gas und Heizöl sowie fester Brennstoffe über die möglichen Auswirkungen durch CO₂-Bepreisung und die kommunale Wärmeplanung zu informieren. Zudem müssen sie auf die Notwendigkeit des Einsatzes von erneuerbaren Energien und deren schrittweiser Einführung bis zum Verbot fossiler Brennstoffe am 1. Januar 2045 hinweisen. Der Fachverband-Geschäftsführer erklärte, dass Unternehmen den Nachweis ihrer Informationspflicht schriftlich belegen und aufbewahren müssten, andernfalls könne ein Bußgeld fällig werden.

Die vorgeschriebene Information muss zudem durch eine fachkundige Person erfolgen, einen „Energie-Effizienz-Experten“ (EEE). Dazu zählen unter anderem Schornsteinfeger, Installateure und Heizungsbauer, Ofen- und Luftheizungsbauer oder Energieberater. Aber auch Handwerksunternehmen selbst können sich grundsätzlich als EEE eintragen lassen. Zur Leistung der SHK-Betriebe gehört auch die Information über Fördermittel wie die Bundesförderung Effiziente Gebäude - Einzelmaßnahmen (BEG EM). Der Austausch einer alten Heizungsanlage kann laut Engelhardt bereits jetzt beauftragt werden und die Förderanträge erst anschließend gestellt werden. Voraussetzung sei ein schriftlicher Vertragsschluss zwischen Verbraucher und Handwerksbetrieb mit einem konkret

terminierten Maßnahmenstart. Die Anträge werden dann über die KfW verwaltet, nicht mehr durch das Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (BAFA). Um den Antragsprozess zu beschleunigen und Fehlerquellen zu reduzieren, müssen begleitende Fachunternehmen künftig alle notwendigen technischen Daten in einem Online-Prüftool der KfW (Heizungsförderung) oder in Onlineformularen des BAFA (energetische Gebäudehülle-Sanierung) eingeben. „Dies wird eine neue Aufgabe für Fachbetriebe“, so Engelhardt. Um diese Aufgabe zu erfüllen, müssen sich Fachunternehmen einmalig bei der Deutschen Energie-Agentur registrieren.

Parallel mit dem GEG trat Anfang 2024 auch das neue Wärmeplanungsgesetz in Kraft, über das Kommunen bis spätestens 2028 aufzeigen müssen, wo erneuerbare Energien oder unvermeidbare Abwärme genutzt werden können oder aber eine Wärmeversorgung über Wärmenetze oder Wasserstoffnetze erfolgen kann. Engelhardts Rat mit Blick auf Fördermittel und den zu erwartenden Auftragsstau: „Warten Sie nicht auf die Kommunen, sondern handeln Sie gleich nach den neuen Regelungen.“

Mit Blick auf die Veranstaltung betonte KH-Geschäftsführer Sascha Wittrock: „Die gute Resonanz auf unsere Veranstaltung zeigt, wie wichtig es ist, dass wir unseren Innungsmitgliedern möglichst viele Informationen zu diesem komplexen Thema an die Hand geben.“

SANITÄR-INNUNG

Samih Abdi neuer stellvertretender Obermeister

Samih Abdi rückt als stellvertretender Obermeister neu in den Vorstand der Sanitär-Innung Grafschaft Bentheim. Er wurde im Rahmen der turnusmäßigen Jahreshauptversammlung in Nordhorn nachgewählt. Das Votum der Mitglieder fiel dabei einstimmig für den Installateur- und Heizungsbaumeister aus, der seit 2022 bei der Evers & Sommer GmbH in Nordhorn arbeitet. Abdi folgt auf Wolfgang Evers (ebenfalls Evers & Sommer), der das Gremium nach 16 Jahren im Vorstand nun verlässt. Obermeister Heiner Balders (H. Balders GmbH) überreichte dem scheidenden Stellvertreter ein Präsent und Dank.

„In den vergangenen Jahren hat sich Wolfgang Evers mit großem Einsatz in der Innung engagiert, zunächst ab 2008 als Beisitzer, dann seit 2010 als stellvertretender Obermeister“, betonte Balders. Er wünschte dem Nachfolger zugleich viel Erfolg im neuen

Vorstandsposten. Das Gremium der Sanitär-Innung besteht nun neben Obermeister Heiner Balders und dem neuen Stellvertreter Samih Abdi aus Lehrlingswart Christian Schulz (Sanitär-Heizung-Klima Schulz), Schriftführer Uwe Voort (Uwe Voort Sanitär- und

Heizungsbau) und dem Beisitzer Thomas Mowinski (MSC Mowinski Heizung und Sanitär). Auf der Tagesordnung der Versammlung stand auch die Novelle des Gebäudeenergiegesetzes und die Bundesförderung für effiziente Gebäude, die aus Sicht der

Innungsmitglieder derzeit noch für viele Fragen sorgen. Auch das Ergebnis 2023 sowie der Haushalt für 2024 wurden bei der Jahreshauptversammlung vorgestellt.



Samih Abdi (Mitte) folgt auf Wolfgang Evers (links) als stellvertretender Obermeister der SHK-Innung. Dazu gratulierte Obermeister Heiner Balders.

Foto: Kreishandwerkerschaft, Grafschaft, Bentheim

WELTLEITMESSE R+T

Zwei Innovationspreise für BeluTec

Der Hersteller von Tor- und Fassadensystemen BeluTec aus Lingen ist gleich zweimal mit einem Innovationspreis im Rahmen der Weltleitmesse für Rollläden, Tore und Sonnenschutz (R+T) in Stuttgart ausgezeichnet worden. Die Auszeichnungen erhielt das Unternehmen für teleskopierbare Hubtore und Hebefaltläden.

Gold bekam BeluTec für seine gekoppelten und teleskopierbaren Hubtore, die das Unternehmen für das neue ICE-Werk der Deutschen Bahn in Cottbus aufgestellt hat. Entlang eines Gleises sind dort 70 jeweils sechs Meter lange Tore nebeneinander verbaut und über die Führungsschienen miteinander verbunden. Sind alle Tore hochgefahren, ist am Boden keine Stütze mehr sichtbar. Die Führungsschienen sind teleskopierbar und fahren zusammen mit den Toren nach oben, damit es keine Einschränkungen zum Beispiel für Staplerverkehr gibt. Die Anlagen sind gemeinsam und einzeln steuerbar. Über Schlupftüren



BeluTec hat unter anderem einen Innovationspreis für teleskopierbare Hubtore bekommen.

sind kontrollierte Zugänge möglich, wie BeluTec in einer Pressemitteilung mitteilte. Lichtschranken und Drucksensoren sorgen dabei

für die entsprechende Sicherheit. Neben der Absicherung eines Gleises bei Wartungs- und Instandhaltungsarbeiten können die Hubtore

auch als temporäre und flexible Abtrennung, zum Beispiel im Produktions- oder Veranstaltungsbereich, zum Einsatz kommen.

Einen Innovationspreis in Bronze erhielt BeluTec für einen Sonnen- und Blendschutz: Die teleskopierbaren Hebefaltläden haben bis zu drei ausfahrbare Flügel, die mit Photovoltaik belegt sind und sich ausfahren lassen, um die Fläche zu vergrößern. Dabei fungiert das System wie eine energieproduzierende Markise vor den Fenstern, wie BeluTec mitteilte. Je nach Sonnenstand ließen sich die Flügel in einen passenden Neigungswinkel für Sonnenschutz und optimierte Energieproduktion bringen.

AUSZEICHNUNG

Handwerksmeister geehrt

320 Meisterinnen und Meister sowie 29 Betriebswirte und neun Fachwirte im Handwerk haben ihre Urkunden überreicht bekommen. Bei der Gala der Handwerkskammer Osnabrück-Emsland-Grafschaft Bentheim in der OsnabrückHalle nahmen sie ihre Meisterbriefe und Zertifikate vor rund 1.400 Gästen entgegen.

Kammerpräsident Reiner Möhle bezeichnete die Meisterausbildung als „Premium-Weiterbildung“, nach der nichts mehr komme außer eine mögliche Selbstständigkeit und große Verantwortung – auch als „Werbeträger für das Handwerk“. „Wir wissen, was wir tun“, lobte er die aus seiner

Sicht sinnstiftende, nachhaltige und nicht zuletzt gesellschaftlich relevante Tätigkeit von Handwerkern. Auch deshalb äußerte Möhle einmal mehr nachhaltig den Wunsch, berufliche und akademische Bildung gleichzustellen. Wissen werde immer noch höher eingestuft als Können.

Für Berufsschulzentren forderte der Kammerpräsident ebenso viel Planungssicherheit wie für Hochschulen. Vorurteile gegenüber dem Handwerk beginnen bereits in der Schule, wo zum Beispiel Photosynthese gelehrt werde, aber kaum, „was man mit Holz alles machen kann“, so Möhle. Fachkräfte mit Migrationshintergrund seien sehr willkommen, unterstrich der Präsident. Dabei sei die Sprachbarriere in Handwerksbetrieben weniger ein Problem als in den Berufsschulen. Es sei unter anderem auch Aufgabe der Meisterinnen und Meister, zu integrieren.

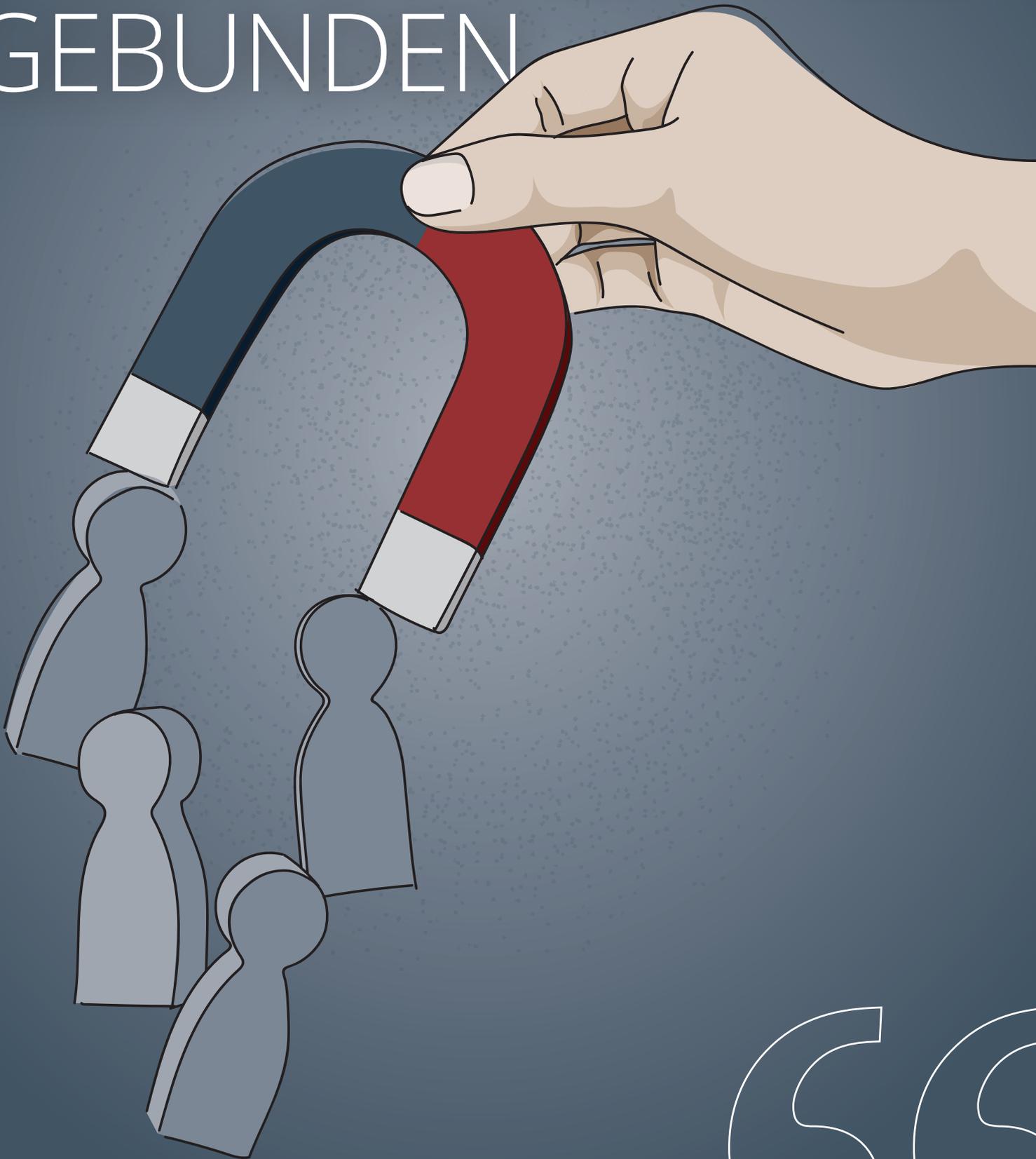
Die Fortbildung zur Handwerksmeisterin oder zum Handwerksmeister sowie auch die Weiterbildungsmöglichkeiten zu Betriebs- und Fachwirten blieben die Grundlage für eine nachhaltige Selbstständigkeit. Möhle: „Nur mit unserem Know-how und mit unseren Fachkräften können zukünftig Energie- und Mobilitätswende, Klima- und Umweltschutz, Infrastrukturausbau und die Versorgung der Bevölkerung in Deutschland gelingen. Vom Ausbildungsengagement des Handwerks profitieren nicht nur Betriebe, sondern Wirtschaft und Gesellschaft insgesamt.“

W A E L A G Wälzlager Vertriebs-GmbH
Wälzlager · Lineartechnik · Dichtungen

Vertriebsbüro - Nord Telefon: 0 59 31 / 40 97 79
Dammstraße 53 Fax: 0 59 31 / 84 54 81
49716 Meppen www.waelag.de

Titelstory

MITARBEITERBINDUNG BEZIEHUNGSSTATUS: GEBUNDEN





ERFOLGSFAKTOR MITARBEITERBINDUNG

Mehr als ein Nice-to-have

In Zeiten des Fachkräftemangels sind Unternehmen gut beraten, ihre vorhandenen, qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu halten und dauerhaft an sich zu binden. Denn: Der langfristige Erfolg eines Unternehmens hängt maßgeblich vom Know-how und der Leistungsbereitschaft eines eingespielten Teams ab. „Nur“ ein gutes Gehalt ist für viele Fachkräfte heute allerdings kein Grund mehr, ihrem Arbeitgeber dauerhaft treu zu bleiben oder sich bei einer Bewerbung für einen Arbeitgeber zu entscheiden. Dazu braucht es mehr.

Firmenwagen, Zuschüsse für Fitnesskurse, betriebliche Krankenversicherung und vieles mehr – die Auswahl sogenannter Benefits ist groß. Sie alle eint das Ziel, die Rahmenbedingungen für Mitarbeitende am Arbeitsplatz und im Privatleben so angenehmen wie möglich zu machen. Denn es liegt auf der Hand: Mitarbeitende, die zufrieden sind, weil sich ihr Arbeitgeber um ihr Wohlbefinden kümmert und für sie ein positives Arbeitsumfeld schafft, sind oftmals leistungsbereiter und produktiver. So können Teams entstehen, die belastungsfähig sind sowie innovativ denken und agieren. Und: Bei der Personalsuche helfen nicht nur die angebotenen Benefits, sondern auch zufriedene, an den Betrieb gebundene Mitarbeitende in der Außenwirkung enorm.

Dass Unternehmen das Thema Mitarbeiterbindung vor diesem Hintergrund auf dem Schirm haben sollten, zeigt auch der HR-Report 2023, den die international tätige Personalberatung Hays in Zusammenarbeit mit dem Institut für Beschäftigung und Employability (IBE) in Ludwigshafen erstellt hat. Der Schwerpunkt der Studie lag im vergangenen Jahr – zum zweiten Mal nach 2012 – erneut auf dem Thema Mit-

arbeiterbindung. „Trotz aller Digitalisierung und effizienter Abläufe: Es sind und bleiben die Mitarbeitenden, die den Unterschied ausmachen. Nur werden sie in den kommenden Jahren aufgrund der demografischen Entwicklung ein immer kostbareres Gut, das es zu hegen und zu pflegen gilt. Mitarbeiterbindung ist folglich nicht nur ein Gebot der Stunde, sondern



Hohes Bedürfnis nach Work-Life-Balance

der kommenden Jahre“, betonen Professor Dr. Jutta Rump, Direktorin des IBE, und Dirk Hahn, Vorstandsvorsitzender der Hays AG, zur Studie. Als wichtigste Instrumente für die Mitarbeiterbindung stufen die Befragten im HR-Report ein gutes Betriebsklima sowie eine markt- und leistungsgerechte Entlohnung ein. „Das war bereits vor elf Jahren so, als wir das Thema schon einmal im Fokus hatten. Weit oben steht nun zudem die Vereinbarkeit von Beruf und

Familie, die im HR-Report 2012 noch unter ‚ferner liefern‘ lag. Das wirft nicht nur einen Blick auf das hohe Bedürfnis der jüngeren Generationen nach einer Work-Life-Balance, sondern zeigt auch, wie sich die Arbeitswelt in den letzten Jahren verändert hat. Vor allem in diesen drei Bereichen sollten Unternehmen ansetzen, wenn sie ihre Mitarbeitenden mittel- und langfristig halten wollen“, erklären Rump und Hahn. Unternehmen stehen also vor der Frage, mit welchen Benefits – also Anreizen, die Mitarbeitende nachhaltig motivieren und die Bindung ans Unternehmen stärken – sie diese Bereiche bespielen können und was am besten, auch in kleineren Unternehmen, wirkt.

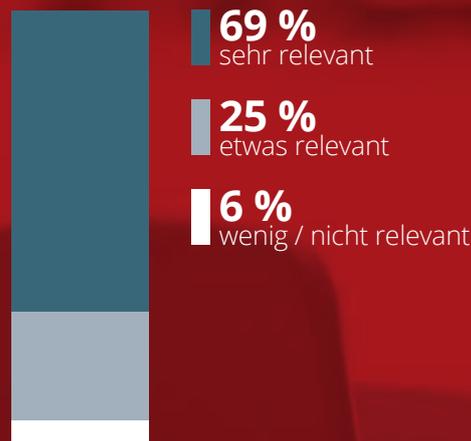
Dem sind wir in unserer Titelstory auf den folgenden Seiten auf den Grund gegangen. Wir zeigen anhand einiger Beispiele aus dem Münsterland und dem südwestlichen Niedersachsen, was sich die Unternehmen einfallen lassen haben, um Mitarbeitende langfristig an sich zu binden.

■ Anja Wittenberg

Entwicklung der **Top 5 Instrumente**, die nach Meinung der Befragten besonders gut geeignet sind, um Mitarbeitende an ein Unternehmen zu binden*

2012/2013	Rang	2023
Gutes Betriebsklima	01	Gutes Betriebsklima
Marktgerechte Entlohnung	02	Marktgerechte Entlohnung
Reputation des Arbeitgebers	03	Flexible Arbeitszeiten
Flexible Arbeitszeitmodelle	04	Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben
Beschäftigungssicherheit	05	Betriebliche Zusatzleistungen

Bedeutung von Mitarbeiterbindung für den **Geschäftserfolg** aus Sicht der Befragten*





erhältlich bei
amazon



Klaus

5 persönliche
Schreibblöcke

Vorname

Mit diesem **persönlichen Geschenk** liegen Sie immer richtig.

RÖBO, NORDHORN

Auf die Gesundheit einzahlen

Wenn Philipp Bornemann über die Mitarbeiterbindung in seinem Unternehmen spricht, dann denkt er vor allem an die Work-Life-Balance und an die Gesundheit seines Teams. „Ziel von Benefits sollte es sein, für beide Seiten – also für Arbeitgeber und Arbeitnehmer – eine Win-win-Situation zu schaffen. Indem wir viele Zusatzleistungen für unsere Mitarbeitenden anbieten, mit denen wir im wahrsten Sinne des Wortes auf ihre Gesundheit einzahlen, kommen wir diesem Anspruch nach“, betont der Geschäftsführer des Elektrotechnikunternehmens RöBo in Nordhorn.

Neben einem Job-Rad und dem Firmenfitness-Programm Qualitrain, über das die Mitarbeitenden bei RöBo Vergünstigungen in verschiedenen Fitnessstudios, Physiotherapien oder Schwimmbädern bekommen, hat das Unternehmen zum Beispiel eine betriebliche Krankenversicherung für sein Team abgeschlossen. RöBo übernimmt dabei die Beiträge. Fast alle Mitarbeitenden nehmen das Angebot mittlerweile in Anspruch. „Damit investieren wir in die Gesundheit unserer Arbeitskräfte – das kommt uns als Betrieb natürlich auch selbst zugute, wenn alle so lange und gut wie möglich fit bleiben“, betont Bornemann. 600 Euro pro Jahr können die Mitarbeitenden über die betriebliche Krankenversicherung abrufen, zum Beispiel für Zahnarztrechnungen, eine neue Brille oder Vorsorgeuntersuchungen, die die gesetzliche Krankenkasse nicht vollständig übernimmt. „Wir schaffen damit einen Anreiz, sich körperlich fit zu halten und präventive Untersuchungen wahrzunehmen, die die Mitarbeitenden vielleicht nicht gemacht hätten,

wenn sie die Kosten dafür selbst tragen müssten“, ordnet Bornemann ein. Gesundheitlichen Problemen könne dadurch frühzeitig entgegengewirkt werden. Die firmeninterne Statistik gibt ihm dabei recht: Die Fehlzeiten durch Krankheitstage sind bei RöBo seither geschrumpft. Seit ein paar Jahren zahlt RöBo außerdem die sogenannte „Erholungsbeihilfe“ an die 20 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus. Das ist ein Zuschuss für Freizeitaktivitäten, zum Beispiel für den Besuch in einem Freizeitpark. Neben den 30 Urlaubstagen können die Mitarbeitenden außerdem Sonderurlaub bekommen. „Wir möchten die aktive Erholung unserer Mitarbeitenden fördern. Stress abzubauen und einfach mal abzuschalten, trägt zur Gesundheit bei“, so Bornemann.

Viele der RöBo-Techniker sind oft den gesamten Arbeitstag bei Kunden vor Ort. Das Unternehmen hat sich insbesondere auf die Kabelverlegung und Installation von Schaltschränken sowie auf die Elektro-, Mess- und Regeltechnik für die Erdgas- und Erdölindustrie spezialisiert. Mit der Installation von PV-Anlagen bei Privatkunden ist aktuell ein neues Geschäftsfeld hinzugekommen. Vor diesem Hintergrund hat der Geschäftsführer sein Team mit entsprechen-



Foto: RöBo

den Firmenwagen ausgestattet. „Selbst wenn unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter den ganzen Tag außer Haus sind, fehlt es ihnen nicht an Equipment. Alle Einsatzfahrzeuge verfügen über Werkzeug, Ersatzteile und all das, was sich der Mitarbeitende jeweils wünscht. Auch die Arbeitskleidung sowie die persönliche Schutzausrüstung stellen und waschen wir“, zählt Bornemann auf. Bei Firmenevents wie gemeinsamen Kanutouren oder Grillabenden sollen die Mitarbeitenden, die tagsüber unterwegs sind, mit den Kolleginnen und Kollegen, die ausschließlich im Büro in Nordhorn tätig sind, in den Austausch kommen. „Das Wir-Gefühl zu fördern, ist umso wichtiger, je unterschiedlicher die verschiedenen Abteilungen arbeiten“, betont Bornemann. Generell hat der Unternehmer festgestellt, dass die Ansprüche und Erwartungen von Arbeitnehmenden an Benefits gestiegen sind. Firmenwagen und Smartphone sind längst für viele eine Selbstverständlichkeit. Freitagsnachmittag eher frei – auch das ist

oftmals Voraussetzung für eine Zusage von Bewerbern. Zwischen den Generationen gibt es aber auch Unterschiede, so die Erfahrung von Bornemann: „Für die älteren Mitarbeitenden zählen vor allem ein gutes Gehalt und monetäre Benefits. Die jüngere Generation schaut in erster Linie auf die Work-Life-Balance – nicht auf den letzten Euro. Mehr Zeit mit Familie und Freunden zu verbringen, ist für sie wichtiger.“ Dass sich jedes Unternehmen mit dem Thema Mitarbeiterbindung befassen sollte, liegt für Bornemann auf der Hand. Der



Foto: RöBo

*Philipp Bornemann,
Geschäftsführer
RöBo*

LAGERVERKAUF – BÜROMÖBEL



Die Mitarbeitenden bei RöBo können individuell für sie eingerichtete Einsatzfahrzeuge nutzen.

Fachkräftemangel sei branchenübergreifend spürbar, aber insbesondere für die Elektrotechnik sei es schwer, passende Arbeitskräfte zu finden. „Wir arbeiten in

einem sehr speziellen Bereich der Elektrotechnik, sodass wir viel Zeit und Geld in die Aus- und Weiterbildung unserer Mitarbeitenden stecken. Insofern wollen wir alle

auch möglichst lange im Betrieb halten“, betont er. Klar sei aber auch: „Als mittelständisches Unternehmen können wir nicht mit dem Lohnniveau eines großen

Konzerns mithalten. Deshalb sind Benefits, die die Arbeitsbedingungen darüber hinaus verbessern, ganz entscheidend.“

■ Anja Wittenberg



UNTERNEHMEN ÜBER DIE GRENZE HINAUS

Erfolgreiche Geschäfte in den Niederlanden beginnen mit einer gründlichen Vorbereitung.

Für Ihren Erfolg in den Niederlanden stehen Ihnen unsere deutschsprachenden Spezialisten mit Rat und Tat zur Seite. Wir unterstützen Sie bei Ihrem Start oder der Ausweitung auf den niederländischen Markt auf der Gebiet der Steuerberatung und Wirtschaftsprüfung.



Mehr information? Setzen Sie sich unverbindlich mit den Steuerberatern von Moore MKW in Verbindung

✉ info@moore-mkw.nl
☎ +31 (0)314 37 48 00
moore-mkw.nl

▷ Wirtschaftsprüfer
Steuerberater

HK CONSULTING, DÜLMEN

„Es muss nicht immer nur der monetäre Vorteil sein“

Das die junge Generation andere Bedürfnisse und Interessen hat als ältere Menschen, liegt auf der Hand. Das gilt auch bei den Benefits zur Mitarbeiterbindung. „Ein Zuschuss für den Kindergarten nützt dem kinderlosen Azubi nichts“, bringt es Valerie Reineremann, Personalreferentin bei HK Consulting in Dülmen, auf den Punkt. Für seine fünf Auszubildenden hat sich das IT-Unternehmen daher spezielle Zusatzleistungen überlegt.

Angesichts Inflation und steigender Energiepreise hat die Nachfrage nach Benefits, die sich direkt monetär auswirken, zugenommen, wie Reineremann feststellt. So beteiligt HK Consulting alle Mitarbeitenden – unabhän-

gig ihres Jobs und ihrer Position im Unternehmen – mittels einer monatlichen Umsatzbeteiligung am Gesamtergebnis. Auch einen monatlichen Sachbezugswert von 50 Euro können alle im Team beziehen. Die Auszubildenden erhalten zusätzlich eine Fahrtkostenpauschale. „Das kommt bei den jungen Menschen sehr gut an, da Homeoffice aufgrund der engen Betreuung in der ersten Ausbildungszeit weniger gut möglich ist und die Berufsschule nicht um die Ecke liegt. So haben also manche teilweise längere Fahrtwege und damit auch entsprechend hohe Spritkosten. Diese finanzielle Belastung wollen wir für

unsere Azubis abfedern“, erläutert sie. Aber auch soziale Faktoren spielen bei den Benefits für Azubis bei HK Consulting eine große Rolle. Denn: „Die jungen Menschen starten mit ihrer Ausbildung in einen neuen Lebensabschnitt. Der Alltag ändert

Tag. „An dem Tag geht es um den lockeren Austausch zwischen den Auszubildenden und ihren Betreuern mit dem Ziel, Vertrauen zwischen beiden Seiten aufzubauen“, erklärt Reineremann. So werden zum Beispiel in gemeinsamen Runden Ziele und Werte reflektiert, Feedback gegeben, aber auch das Gemeinschaftsgefühl durch Kanutouren oder Escape-Room-Besuche gestärkt. Auch zur Vorbereitung auf Prüfungen gibt es für die Azubis bestimmte Lernangebote im Betrieb. „Es ist schön zu sehen, wenn sich Azubis im Nachgang über die Unterstützung und das gemeinsame Onboarding freuen und es wertschätzen“, beschreibt Reineremann.

sich, ihr gewohntes Umfeld aus der Schule fehlt und sie müssen sich in einem völlig neuen Team orientieren. Das ist eine große und zugleich aufregende Herausforderung“, weiß Reineremann. Daher unterstützt das Unternehmen die Azubis mit verschiedenen Workshops und Events, wie zum Beispiel dem Azubi-Ausbilder-Team-

Um das Wir-Gefühl zu stärken, hat HK Consulting in diesem Jahr ein weiteres Angebot geschaffen: die Ausstattung der Mitarbeitenden mit gebrandeter Kleidung für Arbeit und Freizeit. „Alle haben

Soziale Faktoren

Valerie Reineremann, Personalreferentin HK Consulting



Foto: HK Consulting

StahlQuadrat Objektbau GmbH
Lilienthalstr. 28a
49716 Meppen
Tel.: 05931 / 84 535 0
info@stahlquadrat.com

www.stahlquadrat.com

Gewerbehallen · Standardhallen · Reithallen · Umbau + Sanierung
Industriehallen · Lagerhallen · Anbauten · Bedachungen

STAHL²
OBJEKTBAU

IHR NEUER
HALLEN-
BAUER!



Das Team von HK Consulting hat unter anderem gebrandete Kleidung bekommen.

einen Hoodie und ein T-Shirt mit dem Firmenlogo erhalten. Das kam sehr gut an und wir freuen uns, wenn wir die Shirts und Hoodies noch erweitern können“, erklärt Reiner mann.

Zu den Benefits, die die Arbeitsbedingungen bei HK Consulting für alle 40 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verbessern sollen, gehören außerdem ein digitales Onboardingtool zusätzlich zum persönlichen Kontakt, hunderefreundliche und flexible Arbeitsplätze, wöchentliche Massagen, Bikeleasing und flexible Arbeitszeiten mit Homeoffice. All das komme der jungen wie der älteren Generation gleichermaßen zugute, wie

die Personalreferentin erläutert. „Azubis freuen sich darüber, beispielsweise freitags frühzeitig ins Wochenende zu starten, wenn sie morgens früher angefangen haben. Für berufstätige Eltern sind flexible Arbeitszeiten wiederum eine Erleichterung, wenn sie ihre Kinder zeitlich unabhängig aus der Kita oder Schule abholen können“, so Reiner mann. „Es muss also nicht immer nur der monetäre Vorteil sein, den wir unseren Mitarbeitenden gewähren. Oft geht es schlichtweg um eine Erleichterung für das Zeitmanagement im Alltag.“ Die Mitarbeiterbindung hat in ihrer Arbeit generell einen immer größer werdenden Stellenwert

eingenommen, wie Reiner mann berichtet. Bei HK Consulting ist sie für den Bereich „People und Culture“ zuständig. „Mein Hauptziel ist dabei, die vorhandenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ans Unternehmen zu binden und neue Arbeitskräfte zu finden“, erklärt sie. Ein guter Beweis, dass die Benefits zur Mitarbeiterbindung bei HK Consulting funktionieren: „Nahezu alle Auszubildenden haben wir nach der Lehre übernommen

und wir haben viele langjährige Mitarbeitende“, betont Reiner mann, die selbst seit 14 Jahren bei dem Dülmener Unternehmen tätig ist. Einige ihrer Kolleginnen und Kollegen seien bereits seit fast zehn Jahren und mehr dabei – eine gute Entwicklung, wie die Personalreferentin angesichts des 23-jährigen Bestehens von HK Consulting findet.

▮ Anja Wittenberg

mwtext
Ihr Partner im Münsterland für
Mietberufskleidung
www.mwtext.de info@mwtext.de

LAGERVERKAUF – BÜROMÖBEL
hols-ab.de
LAGERVERKAUF BÜROMÖBEL

KEUTE

KUNSTHARZ-FUSSBODEN GMBH

Fester Boden
unter den Füßen

Belastbarkeit, Sicherheit, Langlebigkeit und Optik von Fußböden setzen zweierlei voraus. Zum einen solide handwerkliche Arbeit, zum anderen das richtige Material mit den richtigen Eigenschaften und der richtigen Qualität.

Wir verarbeiten Systeme aus Acrylharz, Epoxidharz und Polymerbeton.

Unsere Böden aus Kunstharz sind:

- ✓ druckfest | abriebfest
- ✓ staplerfest | rutschfest
- ✓ hochelastisch | besonders hygienisch
- ✓ säurebeständig | chemikalienbeständig
- ✓ physiologisch unbedenklich | leicht zu reinigen
- ✓ fugenlos | reparaturfreundlich

📍 Thüringer Str. 4-6 · Nordhorn · ☎ 0 59 21 - 82 37-0 · ✉ Keute.GmbH@t-online.de · 🌐 www.keute-boden.de



Ansgar Hügging, Geschäftsführer VKF Renzel

VKF RENZEL, ISSELBURG

„Rasselbande im Unternehmen“

Kann es sich ein Unternehmen heute noch erlauben, das Thema Mitarbeiterbindung zu vernachlässigen? Ansgar Hügging schüttelt energisch den Kopf. „Diesem Thema wird immer mehr Bedeutung beigemessen.“ Hügging ist einer der Geschäftsführer der VKF Renzel GmbH aus Isselburg. Das Unternehmen ist im Bereich der Verkaufsförderung aktiv und für Hügging geht es beim Thema Mitarbeiterbindung vor allem um individuelle Lösungen, weniger um 0815-Angebote. Die betriebseigene Kita nennt er dabei ein „Leuchtturmprojekt“.

Das familiengeführte Unternehmen VKF Renzel ist nach eigener Aussage einer der „weltweit führenden Anbieter im Bereich der Verkaufsförderung“ und stellt von Werbeaufstellern über Werbepartikel bis zur Preisauszeichnung praktisch alle Produkte her, die am Point of Sale genutzt werden können. Das ist der Blick nach außen. Nach innen gelte es vor allem zuzuhören: „Es ist wichtig herauszufinden, was die Bedürfnisse der jeweiligen Mitarbeiter

sind“, sagt Hügging. Keine leichte Aufgabe für ein Unternehmen mit einem Jahresumsatz von circa 130 Millionen Euro, mit insgesamt 900 Mitarbeitern (davon rund 500 am Sitz in Isselburg) und rund 30 Gesellschaften innerhalb der Unternehmensgruppe. Die Bedürfnisse der Mitarbeiter seien letztlich aber eine Generationenfrage. „Ein Auszubildender hat andere Anforderungen und Wünsche als jemand, der eine Familie hat, oder jemand, der kurz vor dem Ausscheiden steht.“ Genau wegen dieser Vielfalt an Lebenssituationen bedürfe es offener Ohren. VKF Renzel setzt hier an und hat die Personalabteilung dezentral organisiert und gleichzeitig mit

mehr Verantwortlichkeiten ausgestattet. Für Mitarbeiter bedeutet das: Sie finden Ansprechpartner direkt vor Ort in den Abteilungen, statt lange Wege gehen zu müssen. „Sowohl in der Produktion als auch in der Verwaltung gibt es jetzt Ansprechpartner für alle Themen.“ Hügging nennt Beispiele für solche Themen: „Mitarbeiter müssen nicht für jede Kleinigkeit Urlaub einreichen. Wir setzen auf ‚atmende Arbeitszeiten‘, bei denen innerhalb definierter Grenzen Überstunden aufgebaut und dann auch flexibel abgebaut werden können.“ Diese Flexibilität sei ein wesentliches Element der Mitarbeiterbindung und für die gesamte Belegschaft ins-

gesamt eines der zentralen Argumente für das Unternehmen. Das gelte auch für das große Thema Homeoffice. „Wir haben mobiles Arbeiten bereits vor Corona gehandhabt, allerdings nur in Ansätzen.“ Das sei heute großräumig im Unternehmen umgesetzt, in vielen Bereichen seien Arbeitnehmer mit Homeoffice-Vereinbarungen ausgestattet. „Das leben wir intensiv.“ Fast selbstverständlich setzt man bei VKF Renzel auf die bekannten Benefits: Jobrad, Sozialleistungen, betriebliches Gesundheitsmanagement oder gemeinsame Unternehmensfeiern. Die Bausteine, die Hügging erwähnt, stehen jedoch immer im Kontext der



Der Standort von VKF Renzel in Isselburg

Gleichbehandlung – jeder Mitarbeiter kann in gewisser Weise selbst definieren, welche Benefits ihm am meisten dienlich sein könnten. „Es muss aber für jeden Mitarbeiter etwas dabei sein“, betont Hügging. Trotz der Größe des Unternehmens reagiere man auch mal sehr kleinteilig. Hügging verweist fast beiläufig darauf, dass man bereits Mitarbeitern bei finanziellen Problemen geholfen habe – kleine Schritte ohne große Aufmerksamkeit.

Ein wahrnehmbares „Leuchtturmprojekt“ leistet sich VKF Renzel aber doch. Seit 2008 besteht die betriebseigene Kita, die von der Awo betrieben wird. Für die Einrichtung habe man seinerzeit einige Hürden überspringen müssen, doch der Kreis Borken habe VKF Renzel eng begleitet und unterstützt, wie Hügging betont. Mit rund 30 Plätzen bietet die Kita Platz genug, damit Mit-

arbeiter ihre Kinder nach Bedarf arbeitsplatznah betreuen lassen können. Die Kita ist dabei grundsätzlich offen, doch die Kinder von Angestellten würden bevorzugt aufgenommen. „Das ist tatsächlich relevant für viele unserer Mitarbeiter mit Kindern.“ Nicht nur

einem Lächeln. Das alles trage dazu bei, dass sich im Haus eine „gute Kultur“ entwickelt habe. Die Stimmung im Unternehmen sei dabei der erste Hebel für den Erfolg, wie Hügging sagt. Hier griffen verschiedene Zahnräder ineinander: Teams würden so zu-

Prozesskette, in der Fehler schnell entdeckt oder früh ausgeschlossen werden, aber ganz vermeiden kann man sie nicht, wir sind Menschen“, erklärt Hügging. Wichtig sei nur, wie mit Fehlern umgegangen würde. „Ein Fehler ist erst ein Makel, wenn er sich wiederholt und einschleift und wenn das nicht adressiert wird.“ Der konstruktive Umgang mit Fehlern ist daher im Unternehmensleitbild festgehalten. Darin geht es auch um offene Türen. „Meine Tür steht tatsächlich offen. Jeder weiß so, dass ich ansprechbar bin. Vorgesetzte sind hier immer erreichbar, das ist uns wichtig.“



Empathie-Schulung für Führungskräfte

für die: Hügging's eigene Tochter war auch in der Betriebskita. Und ein weiterer angenehmer Nebeneffekt sei, dass die Kita auch außerhalb des Unternehmens positiv wahrgenommen werde. „Außerdem ist es schön zu sehen, wie die Rasselbande an Tagen wie Karneval durch unser Unternehmen läuft“, sagt Hügging mit

sammengestellt, dass die produktive Zusammenarbeit gesichert sei, Führungskräfte würden geschult in Empathie und könnten sich dann wiederum gegenüber der Geschäftsführung auch für die Interessen der Mitarbeiter einsetzen. Nicht nur bei persönlichen Wünschen, sondern auch bei Fehlern. „Wir haben zwar eine

▮ Carsten Schulte

LAGERVERKAUF – BÜROMÖBEL



RÖNNE TECHNIK, SCHÜTTORF

Drei Tage Wochenende

Mit der Einführung der Vier-Tage-Woche hat Henrik Schulte-Bernd, Geschäftsführer bei Rönne Technik in Schüttorf, einen weiteren Schritt in Sachen Mitarbeiterbindung gemacht. Seit Anfang des Jahres testet er mit seinem Team das Konzept, das den Mitarbeitenden mehr Freizeit ermöglichen soll. Seither arbeiten sie eine Woche von montags bis donnerstags und in der anderen Woche von dienstags bis freitags, sodass sie regelmäßig ein langes Wochenende haben. Trotz der organisatorischen Herausforderungen hat sich die Umstellung bereits ausgezahlt, denn das Unternehmen hat so auch schon neue Mitarbeitende gewonnen.



Blick ins Gebäude von Rönne Technik in Schüttorf

„Man muss sich in Zeiten des Fachkräftemangels schon deutlich mehr einfallen lassen, um sich als attraktiver Arbeitgeber für neue Mitarbeiter zu positionieren und um die besten Köpfe langfristig an sich zu binden“, betont Schulte-Bernd. Ein Job-Rad oder ein betriebliches Gesundheitsmanagement reiche da aus seiner Sicht längst nicht mehr aus. „Diese Angebote sind für viele schon selbstverständlich geworden“, weiß er. Vor diesem Hintergrund hat sich der Geschäftsführer des Gebäudetechnik-Spezialisten Gedanken gemacht, wie er sich von den „Standard-Benefits“ abheben kann. Die Idee für die Vier-Tage-Woche hatte er schon länger im Hinterkopf – nicht nur mit Blick auf die Mitarbeiterzufriedenheit, sondern auch aus wirtschaftlichen Gründen. „Der Freitag ist mir als Arbeitstag schon länger ein Dorn im Auge gewesen. Ab Freitagmittag sind viele Kunden oder Geschäftspartner schon im Wochenende, sodass die wirklich produktive Zeit dann ohnehin schon für diese Woche beendet ist“, erläutert Schulte-Bernd. Er hat nun die Wochenarbeitszeit von 40 auf 36 Stunden reduziert und setzt auf vier „vollere Tage“. Rund ein dreiviertel Jahr hat Schulte-Bernd gemeinsam mit Vertretern der verschiedenen Abteilungen bei Rönne Technik in Gruppen erarbeitet, wie ein funktionierendes Konzept für das Handwerksunternehmen aussehen könnte. „Es ist wichtig, jeden Mitarbeiter bei einem solchen Prozess mitzunehmen und transparent zu informieren. Nur dann findet das Modell auch bei allen Akzeptanz“, betont Schulte-Bernd. Im Vorfeld

war auch jede Menge Bürokratiearbeit nötig: Arbeitsverträge für die rund 100 Mitarbeiter mussten angepasst werden, Einsatzzeiten für den 24-Stunden-Notdienst terminiert und Schichtpläne für jede Woche geschrieben werden.

Zum 1. Januar dieses Jahres ist Rönne Technik dann auf den Vier-Tages-Rhythmus umgestiegen. Die Reduzierung der Wochenarbeitszeit erfolgt bei gleichem Lohn. „Für uns war von Anfang an klar, dass wir nicht an der Gehaltsschraube drehen werden – weder nach unten noch nach oben“, betont Schulte-Bernd. „Denn in Zeiten wie diesen wird keiner für einen Benefit freiwillig weni-



Nicht an der Gehaltsschraube gedreht

ger Lohn in Kauf nehmen. Umgekehrt haben wir uns mit unserer Belegschaft darauf geeinigt, dass es in diesem Zeitraum auch keine tarifliche Lohnerhöhung von 3,5 Prozent gibt, wie ursprünglich vorgesehen. Unterm Strich haben unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch die reduzierte Stundenanzahl bei gleichem Lohn ohnehin schon eine Lohnerhöhung bekommen.“

Um die 36 Stunden gleichmäßig auf vier Arbeitstage zu verteilen, arbeiten die Mitarbeitenden bei Rönne Technik nun neun

Stunden und haben eine dreiviertel Stunde Mittagspause. „So bleiben wir auch innerhalb der gesetzlich vorgeschriebenen Arbeitszeit von maximal zehn Stunden pro Tag“, erklärt Schulte-Bernd. Da der zusätzliche freie Tag in der Woche je nach Mitarbeiter variiert, ist das Team weiterhin von Montagmorgen sieben Uhr bis Freitagnachmittag 17 Uhr erreichbar. „Voraussetzung war für mich, dass es für unsere Kunden keine Einschränkungen gibt“, macht Geschäftsführer Schulte-Bernd deutlich.

Zunächst für ein halbes Jahr will Rönne Technik das neue System testen. Alle vier Wochen treffen sich die Arbeitsgruppen, um ein Zwischenfazit zu ziehen. Der Geschäftsführer ist optimistisch: „Ich habe die Vier-Tage-Woche für mich selbst schon einige Jahre getestet, wenn es zeitlich passte. Einen Tag mehr Wochenende zu haben, bringt für die Erholung enorm viel. Ich habe deutlich mehr Energie für die neue Arbeitswoche.“ Mehr Freizeit zu haben, sei schließlich auch ein entscheidender Benefit für seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Insbesondere den jüngeren Menschen sei das wichtig, wie Schulte-Bernd betont.

In seinem Team gab es zu Beginn aber auch Skepsis: „Der Mensch ist ein Gewohnheitstier. Den Arbeitsalltag um einen Tag zu reduzieren, aber trotzdem alle Aufgaben zu schaffen und dafür das Privatleben auf einen freien Tag mehr zu verteilen, kann zu Beginn schon eine Herausforderung sein.“

Auf die ersten Monate blickt der Unternehmer bisher positiv. Vor allem bei der Suche



Foto: Rönne Technik

Henrik Schulte-Bernd, Geschäftsführer Rönne Technik

nach neuen Fachkräften für Rönne Technik habe ihm dieser Benefit „geholfen“. „Wir haben aktuell sechs neue Stellen besetzt. Für einen Großteil der Bewerber war die Tatsache, dass wir in einer Vier-Tage-Woche arbeiten, der letzte, entscheidende Punkt für einen Wechsel zu uns“, freut sich Schulte-Bernd.

Die zusätzlichen Fachkräfte benötigt das Schüttorfer Unternehmen händeringend, denn die Auftragsbücher sind bis weit ins Jahr gefüllt. Angesichts der Energiewende und steigender Kosten ist die Nachfrage nach Gebäudetechnik wie Wärmepumpen und PV-Anlagen, die das Rönne-Team installiert, gestiegen. „Die Vernetzung der verschiedenen Anlagen untereinander für die bestmögliche Energieerzeugung und -nutzung ist dabei ganz entscheidend“, weiß Schulte-Bernd. Mit seinem Team unterstützt er Privatkunden und Unternehmen im Umkreis von 200 Kilometern mit entsprechender Netzwerk- und Datentechnik. Dass er dafür die passenden Fachkräfte findet und das bestehende Team halten kann, ist für Schulte-Bernd auch eine Frage der Benefits: „Mit der Vier-Tage-Woche können wir uns in der Region schon sehr gut behaupten, da es meines Wissens kaum einen anderen Handwerksbetrieb gibt, der das anbietet. Gemeinsam mit unseren anderen Incentives wie beispielsweise Job-Rad, Betriebsrente oder Homeoffice-Optionen haben wir ein gutes Paket zusammengestellt.“

■ Anja Wittenberg

LAGERVERKAUF – BÜROMÖBEL



HLB SCHUMACHER

Wirtschaftsprüfung
GOING GREEN –
Wir unterstützen Sie bei
Ihrer Nachhaltigkeits-
berichterstattung.

BEI UNS ZÄHLEN NUR SIE!

HLB Schumacher bietet mittelständischen Unternehmen: **Wirtschaftsprüfung, Steuerberatung, Rechtsberatung und Unternehmensberatung** in einem integrierten Beratungsansatz.

Dabei setzen wir bewusst einen Gegenpol zur Arbeitsweise großer Gesellschaften. Wir beraten und begleiten unsere Mandanten **persönlich, unkompliziert und lösungsorientiert**. Und wenn es sein muss **durchsetzungsstark**.

Münster • www.hlb-schumacher.de

HLB Schumacher is an independent member of HLB, the global audit, tax and advisory network.

LOCAL BENEFITS, MÜNSTER

Bindung für den Handel vor Ort

Manche Geschäftsmodelle passen ins Portemonnaie. Das von Local Benefits in jedem Fall, denn das Unternehmen aus Münster hat sich auf Sachbezugskarten spezialisiert. Es handelt sich dabei um Prepaid Mastercards, die vom Arbeitgeber monatlich mit einem Guthaben von bis zu 50 Euro aufgeladen werden können. Mit der Summe können Karteninhaber dann bei allen Geschäften einkaufen, die Mastercard akzeptieren. Local Benefits will damit vor allem die Mitarbeiterbindung in Unternehmen fördern und gleichzeitig einen positiven Effekt durch lokale Vernetzung schaffen.

Local Benefits ist noch vergleichsweise neu am Markt, bewegt sich aber in einem bereits gut erschlossenen Markt, in dem einige Anbieter wie Givve oder Spendit schon länger aktiv sind. Dennoch sieht Tillmann Bröker für sein Unternehmen gute Chancen in einer Nische, die von der Konkurrenz nicht wirklich abgedeckt sei. „Unsere lokale Fokussierung zeichnet uns aus, unsere Zielgruppe findet sich vor allem im Mittelstand“, erklärt der gelernte Vertriebler. Die großen Anbieter seien nicht wirklich an lokalen Lösungen interessiert, Local Benefits dagegen adressiere gezielt einzelne Postleitzahlen-Gebiete.

Für den Einstieg seien keine großen Vorbereitungen notwendig, wie Bröker betont. Von der Anmeldung bis zur Ausgabe der Karten vergingen lediglich einige Tage. Geliefert werden die Karten in individuellem Design, also mit Unternehmens- oder Stadtlogo. Neben den monatlich 50 Euro können Arbeitgeber bis zu dreimal im Jahr 60 Euro zusätzlich aufladen, beispielsweise für Anlässe wie Geburtstage. So könnten bis zu 780 Euro im Jahr an jeden Mitarbeiter verteilt werden. Damit das Geld auch lokal ausgegeben wird, kann Local Benefits

Grenzen setzen: Der Geltungsbereich wird auf einzelne Postleitzahlen-Bereiche beschränkt. „Die bisher üblichen Sachleistungen sind doch in der Regel bei Tankstellen oder Amazon gelandet“, so Bröker. Mit der Prepaid-Karte sei dagegen der Online-Handel ausgeschlossen, eingesetzt werden könnten die Sachbezugskarten nur vor Ort.

Für Arbeitgeber verursacht die Karte keine großen Kosten: Neben einer nach Mitarbeiterzahl gestaffelten Kartengebühr berechnet Local Benefits eine Aufladeggebühr – etwa drei Euro im Schnitt. Weitere Folgekosten entstünden während der fünfjährigen Gültigkeit der Karte nicht. Arbeitnehmer könnten die monatlichen Beträge auch ansparen und so größere Anschaffungen innerhalb der Geltungszeit der Karte planen.

Rund 180 Unternehmen hat Local Benefits mittlerweile gewonnen, derzeit noch mit einem kleinen regionalen Schwerpunkt im Münsterland, wo das Unternehmen Anfang 2023 den Betrieb aufgenommen hat. Aber längst kämen die Kunden aus dem gesamten Bundesgebiet. Vor allem in Süddeutschland setzten Unternehmen stark auf solche Sachleistungen, wie Bröker bemerkt hat.

Für schwarze Zahlen reicht der Umsatz derzeit noch nicht, aber die Gewinnzone sei für Ende des Jahres angepeilt, sagt Bröker. „Wichtig war zum Start, dass wir ein funktionierendes Geschäftsmodell haben – und das haben wir.“ Bröker übernimmt den Vertrieb derzeit noch im Alleingang, setzt dabei auf Online-Marketing und Werbung in Social Media.

„Aber immer häufiger kommen Kunden auch direkt auf uns zu.“ Ganz gezielt gehe Local Benefits nun auch auf Wirtschaftsförderungen und kommunale Verwaltungen zu, die den Einsatz lokaler oder regionaler Sachbezugskarten durchaus als Instrument für das Standortmarketing und die Wirtschaftsförderung begriffen. Und seit 2020 könnten Städte mit einem Tarifvertrag für den Öffentlichen Dienst das Produkt sogar selbst anbieten, sagt Bröker und setzt hier auf einen „Vorbildcharakter“.

Carsten Schulte

Tillmann Bröker,
Geschäftsführer
Local Benefits



Foto: Local Benefits

mwtext
Ihr Partner im Münsterland für
Mietberufskleidung
www.mwtext.de info@mwtext.de

LAGERVERKAUF – BÜROMÖBEL
hols-ab.de
LAGERVERKAUF BÜROMÖBEL

MET ALLEM SCHISSELAWENGL!



Standard geht nicht immer. Komplexe Anwendungen und damit verbundene Anforderungen können wir im eigenen Haus kurzfristig umsetzen und realisieren.

Sämtliche elektrischen und mechanischen Bearbeitungsschritte, Leistungs- und Leerlaufprüfungen, Abnahmen und Zertifikate leisten wir mit eigenen MitarbeiterInnen und Möglichkeiten. **Das nennen wir Vollstufigkeit.** Unser Vorteil gegenüber dem reinen Handel.

Qualität bewegt. Heute und in Zukunft.

Qualität ist Auslöser und Ziel für jede unserer Entscheidungen – **seit 1946.**

Wir übernehmen Verantwortung – für Ihre Produkte, Ihre Produktionsanlagen und Ihre Antriebe. Mit über 100 Mitarbeitern – als größter Fachbetrieb für elektrische Antriebstechnik und Marktführer in der Region.

Erfahren Sie mehr über unser **Q-Vier-Prinzip**: www.lammers.de

Clemens Lammers GmbH & Co. KG

Offenbergweg 17 | D-48432 Rheine | Telefon: 05971 8011 - 0

E-Mail: info@lammers.de | Web: www.lammers.de



Das Team von NT-Ware ist unter anderem zum Strandsegeln nach St. Peter-Ording gefahren.

Foto: NT-Ware

NT-WARE, BAD IBURG

Gemeinsam Erinnerungen schaffen

Arbeiten zwischen Küche und Couch ist längst zum Alltag in vielen Unternehmen geworden. Als die Pandemie 2020 begann, rückte Homeoffice über Nacht in den Fokus. Beim Software-Unternehmen NT-Ware war das schon lange vor Corona ein vertrautes Umfeld – und dennoch setzt das Unternehmen mit Hauptsitz in Bad Iburg in puncto Mitarbeiterbindung weiter auf die persönliche Begegnung. Warum eine familiäre Umgebung so wichtig ist und welche Rolle die Company Trips dabei spielen, erzählt Personalerin Sabine Zimmer.

„Als Corona uns traf, waren wir längst vorbereitet“, erinnert sich Zimmer. „Unsere Mitarbeiter waren passend ausgestattet, wir haben daher alle ins Homeoffice geschickt und hier in den Büros das Licht ausgeschaltet.“ Doch erst der komplette Umzug ins Private brachte auch Klarheit über die Nachteile: „Fachlich ist uns alles gelungen, aber die fehlenden Gespräche vor Ort haben die Kommunikation beeinträchtigt und den Wissenstransfer verlangsamt. Anders gesagt: Der Flurfunk fiel einfach aus.“ Die vielen kleinen Gespräche zwischen Tür und Angel oder in der Küche seien aber nicht nur für die Arbeit wichtig, sondern auch für das persönliche Miteinander, betont Zimmer. Gerade dieser Umgang, die Bindung von Mitarbeitern untereinander, die besondere Atmosphäre eines Familienunternehmens spiele für NT-Ware eine ganz wichtige Rolle. Ausdruck dieser Haltung ist die Teilnahme am Familienbündnis

Osnabrück, einer Zertifizierung für familienfreundliche Arbeitgeber, die NT-Ware 2023 erneut bekommen hat. Mit vielen individuellen Absprachen, Massagestunden im Büro oder Betriebskita will das Unternehmen das eigene Perso-

nal halten und neue Mitarbeiter gewinnen. Und noch einen Fokus setzt NT-Ware dabei: Company Trips.

Einmal im Jahr ruft das Unternehmen seine Mitarbeiter zusammen und veranstaltet einen Wochenend-Trip. Das Ziel? Bleibt bis wenige Wochen vorher unbekannt. Zimmer plant die Veranstaltung mit Unterstützung einer Event-Agentur bis dahin im Geheimen, verschickt ein Jahr zuvor lediglich ein Save-the-date. Erst einige Wochen vorher wird das Ziel sowie das grobe Programm veröffentlicht. Ein Ansatz, mit dem NT-Ware nach eigener Einschätzung richtig liegt. „Die Veranstaltung ist freiwillig, aber unsere Teilnahmequote liegt immer zwischen 80 und 90 Prozent“, so Zimmer. Drei Tage dauern die Veranstaltungen, wobei der Freitag als Anreisetag auch für die internationalen Mitarbeiter des Unternehmens

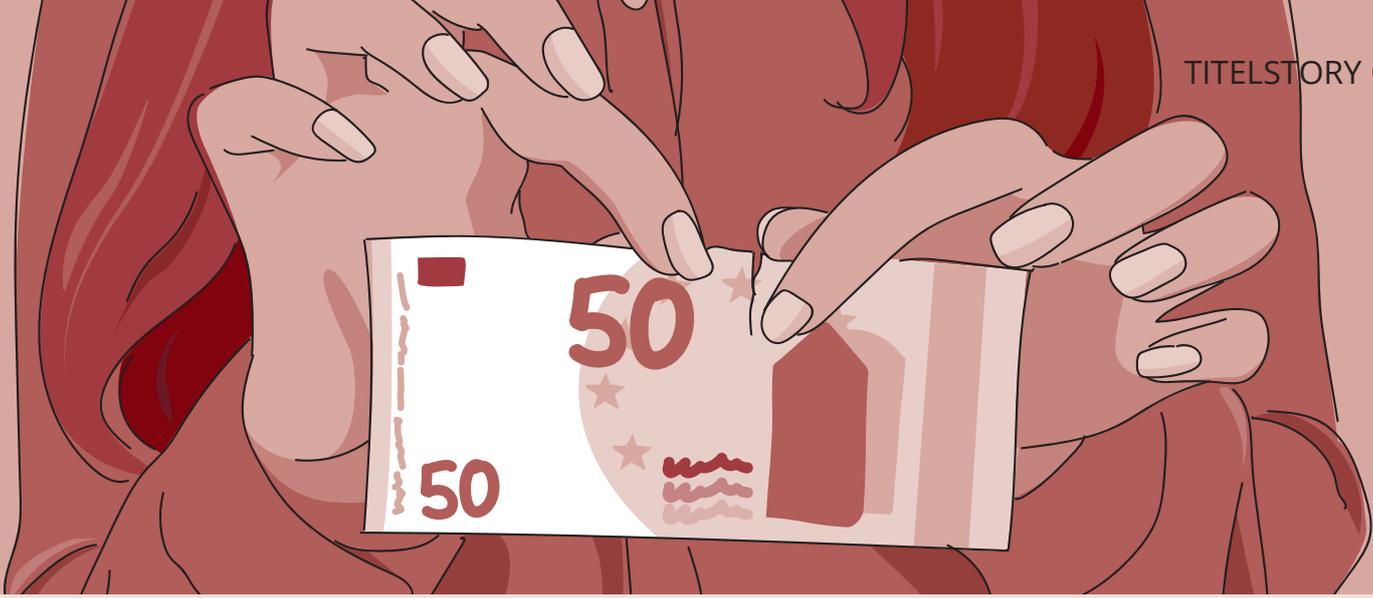
rennen in Bremen, einmal nahm das Team sogar einen eigenen Song auf, der die Telefonwartemusik des Unternehmens aufgriff. Im vergangenen Jahr nahmen die Mitarbeiter Platz in Jeeps, mit denen sie dann in einem Steinbruch in der Eifel über Stock und Stein fuhren. Für das Unternehmen und seine Kultur haben diese Treffen eine „große Bedeutung“, wie Zimmer sagt. „Das stärkt den Zusammenhalt, gemeinsame Erlebnisse schweißen zusammen. Das ist letztlich der Nährboden für unser Unternehmen.“ Auch deshalb würden die Touren in der jährlichen Finanzplanung direkt budgetiert. Dass die vielen Maßnahmen des Unternehmens auch Wirkung zeigten, könne man an einer geringen Fluktuation erkennen, sagt Zimmer. „Wir haben 2023 unser 25-jähriges Bestehen gefeiert und haben immer noch Mitarbeiter, die von Anfang an dabei sind.“

Carsten Schulte



Wochenend-Trip einmal im Jahr

LAGERVERKAUF – BÜROMÖBEL



KOLUMNE

Glaubwürdigkeit schlägt Geld

Was können kleine und mittelständische (Familien-)Unternehmen tun, um angesichts des Fachkräftemangels und in Konkurrenz zu anderen Arbeitgebern ihre vorhandenen Mitarbeitenden zu halten und neue Arbeitnehmende dazuzugewinnen? Für Professor Dr. Markus Kiefer, der Unternehmens- und Marketingkommunikation unter anderem an der FOM – Hochschule für Oekonomie und Management lehrt, ist das auch eine Frage der Glaubwürdigkeit. Wie Unternehmen sich in diesem Kontext positionieren können, erklärt er in seiner Kolumne für Wirtschaft aktuell.

Angesichts des Fachkräftemangels und mit Blick auf den Personalmarkt, der sich inzwischen vielerorts einseitig zum Arbeitnehmermarkt entwickelt hat, in denen die Unternehmen mit (fast) allen Mitteln um qualifizierte Bewerber kämpfen müssen, ist guter Rat zunehmend teuer. Vor allem im Mittelstand. Kleine und mittelgroße Unternehmen können ihren Beschäftigten ja keine Betriebskindergärten zur Betreuung während der Arbeitszeit bieten, wie es DAX-Größen machen. Klar, Platz für einen täglich frischen Obstkorb – wenn auch nicht auf jedem Schreibtisch – wird man schon finden. Auch einen Tischkicker zur Entspannung kann man schnell mal irgendwo unterbringen. Und eine Dartscheibe ist schnell aufgehängt. Aber weitgehende Umbauten, um den modernen architektonischen Erfordernissen von New Work in seinen altherwürdigen Hallen gerecht zu werden? Da werden viele Unternehmer zucken. Zu Recht. Denn es ist nicht nur eine Frage des Budgets. Schließlich lässt sich nicht jeder Betrieb einfach auf- und umrüsten, mit Fitnessstudios oder Relax-Lounges. Und das Bereitstellen von Gutscheinen für die Nutzung externer Fitnessstudios und anderer Einrichtungen? Vielleicht eine machbare Alternative. Boni und Zusatzgratifikationen? Da würde Management-Vordenker Reinhard K. Sprenger bedenkl. mit dem Kopf schütteln.

Mit Speck mag man Mäuse fangen. Aber man sollte die jüngeren Generationen nicht allzu sehr und vor allem nicht allzu aufdringlich mit Geldbündeln verlocken. Und auch nicht allen Modeerscheinungen aus den Bauchläden der

Personalabteilungen gigantischer Konzerne hinterlaufen. Personalverantwortliche in mittelständischen Betrieben sollten grundsätzlicher denken und die Vorzüge mittelständischer, von Familienhand geführter Betriebe voll ausspielen. In erster Linie ist das die Kontinuität des unternehmerischen Tuns. Solche Unternehmen sind der Willkür der Aktienmärkte und hektischer Investoren gar nicht erst ausgesetzt. Und sie fallen auch nicht beim ersten Gegenwind um. Sie leben Werte und Einstellungen über den Generationswechsel des Eigentümers hinaus. Sie verfolgen überzeugende Strategien, teils über lange Zeiträume ungebrochen und mit ökonomischem Ertrag immer wieder bestätigt.

Das sind Stärken, mit denen zu wuchern ist. Die jungen Menschen ticken heute anders als die Babyboomer. Die Generationen X, aber erst recht Y und Z stellen ganz andere Fragen. Konsum steht nicht an erster Stelle. Das persönliche Fortkommen um jeden Preis schon gar nicht. Karrierepläne, die mit hochgekrempelten Ärmeln und ohne Rücksicht auf Verluste in Top-Etagen führen sollen – so denken und handeln nur noch wenige Einzelne. Dafür steht die Nachhaltigkeit von Produkten und Dienstleistungen ganz hoch im Kurs. Und die Sinn-Frage: Wofür arbeite ich? Welchen Beitrag leistet mein Arbeitgeber für das Gemeinwohl – vor Ort und für eine bessere Welt? Und zwar glaubwürdig und nachweisbar. Für die jungen Menschen sind auch Work-Life-Balance und passende unternehmensseitige Angebote ausschlaggebend, sich für oder gegen einen Arbeitgeber zu entscheiden.

Man muss ja nicht jedem Schnickschnack der seit Jahren grassierenden Purpose-Debatte nachlaufen. Da werden viele Leitbilder und Hochglanzbroschüren mit der Anmutung ausgereicht, künftig zu den Weltrettern zu zählen. Und dennoch lässt sich aus der Anziehungskraft dieser Purpose-Debatte durchaus ein naheliegender Schluss ziehen. Auch wenn er nicht neu ist und gute Unternehmens- sowie Kommunikationsstrategien das über die klassischen Kategorien Mission und Vision schon immer aufgegriffen haben: Die heutigen und ganz sicher die kommenden Generationen legen erkennbar mehr Wert als Arbeitssuchende es früher taten, auf Antworten zu diesen Fragen: Werde ich einen Beitrag dazu leisten, dass die Welt morgen besser wird? Durch meine Arbeit, in meiner Arbeit und in einem Unternehmen, für das es sich in dieser Hinsicht lohnt zu arbeiten?

Für Unternehmen wird es zukünftig entscheidend sein, diese Glaubwürdigkeits-Tests zu bestehen. Nachvollziehbare Antworten auf diese immer drängender gestellten Sinn-Fragen werden die Arbeitnehmer von morgen vermutlich weit mehr überzeugen als neumodische Innenarchitekturen und reines Denken in Boni und geldwerten Vorteilen.



PROFESSOR DR. MARKUS KIEFER

WIRTSCHAFT AKTUELL-UMFRAGE

Die nächste Azubi-Generation erreichen

Was sich die Auszubildenden von morgen wünschen, hat Wirtschaft aktuell zum zweiten Mal in einer Online-Umfrage unter rund 1.200 Schülerinnen und Schülern im Kreis Borken anlässlich der „Nacht der Ausbildung 2023“ ermittelt. Die wichtigsten Erkenntnisse: Wer auf Instagram Präsenz zeigt, aber auch bei Berufsorientierungsveranstaltungen den persönlichen Kontakt zu den Schülerinnen und Schülern sucht, hat gute Karten, potenzielle Azubis zu erreichen. Die lassen sich dann vor allem mit guten Zukunftsaussichten, einer attraktiven Vergütung und der Möglichkeit, den Ausbildungsberuf vorab im Praktikum kennenzulernen, überzeugen.

Für viele Unternehmen im Wirtschaft aktuell-Einzugsgebiet ist die Ausbildung des eigenen Nachwuchses zentraler Bestandteil der Unternehmensstrategie. Ein Großteil der befragten jungen Menschen strebt genau das an: Der Umfrage zufolge möchten 40 Prozent der Schülerinnen und Schüler in den Berufsorientierungsklassen der weiterführenden Schulen im Kreis Borken eine Ausbildung absolvieren. Zwölf Prozent wollen studieren gehen, während 23 Prozent noch unentschieden sind, wie es für sie nach der Schule weitergeht. Der Anteil der Schülerinnen und Schüler, die für eine Ausbildung infrage kommen könnten, summiert sich somit auf insgesamt fast zwei Drittel (63 Prozent). „Da schlummert also noch viel Potenzial! Für Unternehmen lohnt es sich deshalb, die Werbetrommel für eine Ausbildung in ihrem Betrieb zu rühren“, betont Robert Schneider, Geschäftsführer bei Wirtschaft aktuell, mit Blick auf die Zahlen. 84 Prozent der Befragten möchten, sofern sie eine Ausbildung anstreben, diese im Münsterland absolvieren. „Für die Unternehmen in der Region ist das eine sehr gute Nachricht. Das Nachwuchskräftepotenzial ist hier vorhanden – umso wichtiger ist es jetzt, dass die Unternehmen auf die Bedürfnisse der jungen Menschen eingehen und sie somit von

ihrem Ausbildungsangebot überzeugen“, betont Schneider.

INSTAGRAM ALS INFORMATIONSKANAL NUMMER EINS

Und das sollten sie vor allem mithilfe von Social Media machen, aber auch durch den persönlichen Kontakt vor Ort, wie die Online-Umfrage zeigt. 73 Prozent der Befragten informieren sich über Social Media zum Thema Berufsausbildung. Dabei liegt Instagram mit 83 Prozent weit vorne, gefolgt

satzmöglichkeiten, wie und wo sie auf ihre Ausbildungsangebote aufmerksam machen können. Eine gute Mischung erscheint am sinnvollsten“, ordnet Schneider ein.

KLEINE UND MITTELSTÄNDISCHE BETRIEBE HOCH IM KURS

Die mittelständisch geprägte Wirtschaftsstruktur im Münsterland kommt den Wünschen der jungen Menschen übrigens entgegen: Die Mehrheit der Befragten be-

der Umfrage zufolge vor allem die Zukunftsperspektiven für die Branche oder den Job. Das stufen 70 Prozent der Jugendlichen als wichtigen Faktor ein. Aber auch der monetäre Aspekt spielt bei der Wahl des Arbeitgebers und des Ausbildungsberufs eine große Rolle: Für mehr als die Hälfte der Befragten (56 Prozent) ist eine attraktive Ausbildungsvergütung relevant. Weitere Aspekte haben die Teilnehmenden mithilfe eines Scores (0 bis 100 je nach Relevanz) bewertet: Demnach haben sie auch ihre Verdienstmöglichkeiten nach der Ausbildung im Blick: So ist für sie die Aussicht auf ein sehr gutes Gehalt in den ersten fünf Jahren nach der Ausbildung von großer Bedeutung (77). In ihre Entscheidung fließt häufig auch ein, ob sie vorab ein Praktikum in ihrem Wunschunternehmen absolvieren können, um Arbeitsabläufe und künftige Kolleginnen und Kollegen kennenzulernen (76).

■ Anja Wittenberg



Social Media und persönlicher Kontakt

von TikTok (47 Prozent) und YouTube (48 Prozent). Auch Bezugspersonen im Umfeld der jungen Menschen geben Hilfestellung: So sind Eltern für 65 Prozent und Bekannte für 52 Prozent der Befragten wichtige Ansprechpartner bei Fragen rund um die Ausbildung und den beruflichen Werdegang. Als Informationsquelle dienen den Schülerinnen und Schülern zudem Schulveranstaltungen (64 Prozent) und öffentliche Veranstaltungen wie beispielsweise die kreisweite „Nacht der Ausbildung“ (60 Prozent). „Es gibt für Unternehmen also verschiedene An-

zugst eine Ausbildungsbetrieb mit elf bis 50 Mitarbeitenden (36 Prozent) oder 51 bis 100 Mitarbeitenden (28 Prozent). 40 Prozent der Schülerinnen und Schüler können sich auch vorstellen, eine Ausbildung im öffentlichen Bereich – beispielsweise bei einer kommunalen Verwaltung – zu absolvieren. Zwei Drittel der Befragten (67 Prozent) ziehen in Erwägung, einen dualen Studiengang in Kooperation mit einem Unternehmen in der Region zu belegen. Ausschlaggebend für die Wahl eines Ausbildungsberufs sind

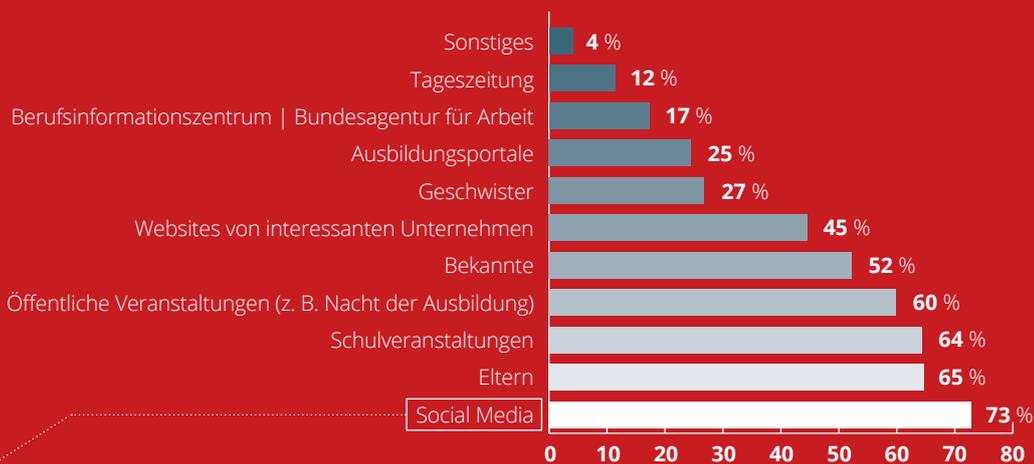
Sie möchten es genauer wissen? Weitere Erkenntnisse aus der Umfrage finden Sie hier:



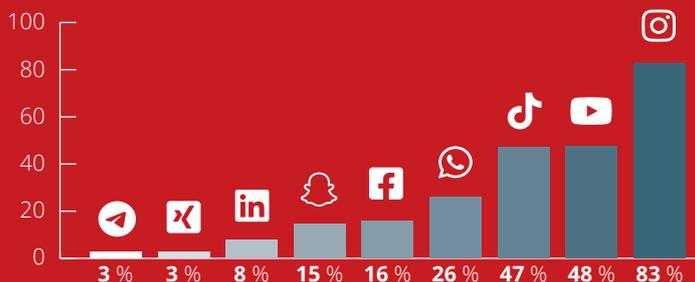
Was ist Dir bei einer Ausbildungsstelle **wichtig**? (mehrere Antwortmöglichkeiten)



Wie informierst Du Dich über das Thema **Berufsausbildung**? (mehrere Antwortmöglichkeiten)



Über welche **Social-Media-Kanäle** informierst Du Dich über potenzielle Arbeitgeber? (mehrere Antwortmöglichkeiten)



STEUERPFLICHT IN DEN NIEDERLANDEN

Das gilt für GmbH & Co. KG

Viele Unternehmen aus der Grenzregion sind auch in den Niederlanden geschäftlich tätig. Egal, ob sie niederländische Arbeitnehmende beschäftigen, eine niederländische (Tochter-)Gesellschaft gründen oder mit dem deutschen Unternehmen in den Niederlanden agieren – mit dem Schritt über die Grenze gelten für sie verschiedene steuerliche Verpflichtungen. Was dabei insbesondere für Unternehmen mit der Rechtsform einer GmbH & Co. KG gilt, erläutern Mariëlle Kisfeld-Mommer und Harold Oude Smeijers, beide Steuerberater der Kanzlei Moore MKW in Oldenzaal, für Wirtschaft aktuell.

GMBH & CO. KG

In Deutschland werden viele Unternehmen in der Rechtsform einer GmbH & Co. KG betrieben, also ein Zusammenschluss aus der juristischen Person GmbH und der Kommanditgesellschaft, wobei die GmbH grundsätzlich die gesamte Haftung trägt. Die GmbH fungiert als geschäftsführender Gesellschafter und die natürliche Person als Kommanditist (stiller Teilhaber). So wird das Privatvermögen der Gesellschafter geschützt, aber dennoch kommen sie in den Genuss der Steuervorteile, die nur für Privatpersonen gelten.

Eine deutsche GmbH & Co. KG ist dabei nicht selbstständig steuerpflichtig für die Körperschaftsteuer, da sie immer als steuerlich transparentes Unternehmen eingestuft wird. Die Besteuerung erfolgt auf der Ebene der unterliegenden Gesellschafter. Die Komplementäre werden für ihren Anteil am Gewinn der GmbH & Co. KG steuerpflichtig und zahlen darauf je nach ihrer Eigenschaft (natürliche oder juristische Person) Einkommensteuer oder Körperschaftsteuer.

In den Niederlanden kennt man die Rechtsform GmbH & Co. KG nicht. Daher stellt sich die Frage, wie in den Niederlanden erwirtschaftete Gewinne aus einer deutschen GmbH & Co. KG in den Niederlanden besteuert werden müssen. Bei der Beantwortung dieser Frage wird das Gesetz zur Änderung der steuerlichen Qualifikationspolitik von Rechtsformen relevant.

ÄNDERUNG DER STEUERLICHEN QUALIFIKATIONSPOLITIK VON RECHTSFORMEN

In den Niederlanden gelten für die steuerliche Qualifizierung von Rechtsformen wie zum Beispiel die GmbH & Co. KG andere Regeln als im Ausland. Unterschiedliche Rechtssysteme führen zu sogenannten „hybriden Mismatches“ und können dazu führen, dass eine Ausgabe sowohl in den Niederlanden als auch in einem anderen Land geltend gemacht wird. Auch

kann eine bestimmte Ausgabe in einem Land zu einem Steuerabzug führen, während das andere Land die entsprechende Einnahme nicht als Einkommen betrachtet, sodass keine Steuer erhoben wird. Diese Probleme entstehen vor allem dann, wenn die Niederlande eine bestimmte Rechtsform als transparent behandeln, während das andere Land dies nicht tut. Um diese Mismatches zu vermeiden, wurde 2022 ein Gesetzentwurf zur Änderung der steuerlichen Qualifikationspolitik von Rechtsformen zur Konsultation veröffentlicht. Ziel dieses Gesetzes, das zum 1. Januar 2025 in Kraft treten wird, ist es, Qualifikationsunterschiede zwischen den Steuersystemen zu beseitigen, um diese hybriden Mismatches zu vermeiden.

KOMMANDITGESELLSCHAFT IN DEN NIEDERLANDEN

Ein Beispiel für eine Rechtsform in den Niederlanden, die zu einer solchen hybriden Fehlanpassung führen kann, ist die Kommanditgesellschaft (KG). Das ist zum Teil auf das Einwilligungserfordernis zurückzuführen. Wenn für den Beitritt zu dieser Kommanditgesellschaft die Zustimmung aller Gesellschafter erforderlich ist, gilt die Kommanditgesellschaft als steuerlich transparent und die zugrunde liegenden Teilnehmer sind unabhängig einkommensteuerpflichtig. Es handelt sich dann um eine geschlossene Kommanditgesellschaft. Wenn die Gesellschafter der Kommanditgesellschaft frei beitreten und sie verlassen können, gilt die Kommanditgesellschaft in den Niederlanden als nicht steuerlich transparent. Die Kommanditgesellschaft ist dann eigenständig körperschaftsteuerpflichtig und nicht die Gesellschafter. Es handelt sich dann um eine offene KG.

Das Gesetz zielt darauf ab, den durch das Einvernehmens-Erfordernis verursachten Qualifikationsunterschied zu beseitigen. Nach dem Gesetz sollen alle Kommanditgesellschaften als steuerlich transparent eingestuft werden, unabhängig davon, ob für den Beitritt oder den

Wechsel eines Kommanditisten die Zustimmung aller Gesellschafter erforderlich ist. Mit der steuerlichen Transparenz werden alle Aktiva und Passiva der steuerlich transparenten Kommanditgesellschaft auf die Kommanditisten im Verhältnis zu ihren jeweiligen Ansprüchen verteilt.

FAZIT

Dadurch, dass eine GmbH & Co. KG zukünftig steuerlich als transparent qualifiziert wird, kann es dazu führen, dass über die stillen Reserven auf niederländische Vermögenswerte abgerechnet werden muss. Das würde zu einer zusätzlichen Steuerlast führen. Das neue Gesetz wird daher zu vielen Unsicherheiten führen. Aus diesem Grund ist es wichtig, schon jetzt aktiv zu werden und sich gut beraten zu lassen. So kann etwa die Gründung einer BV eine Lösung sein.



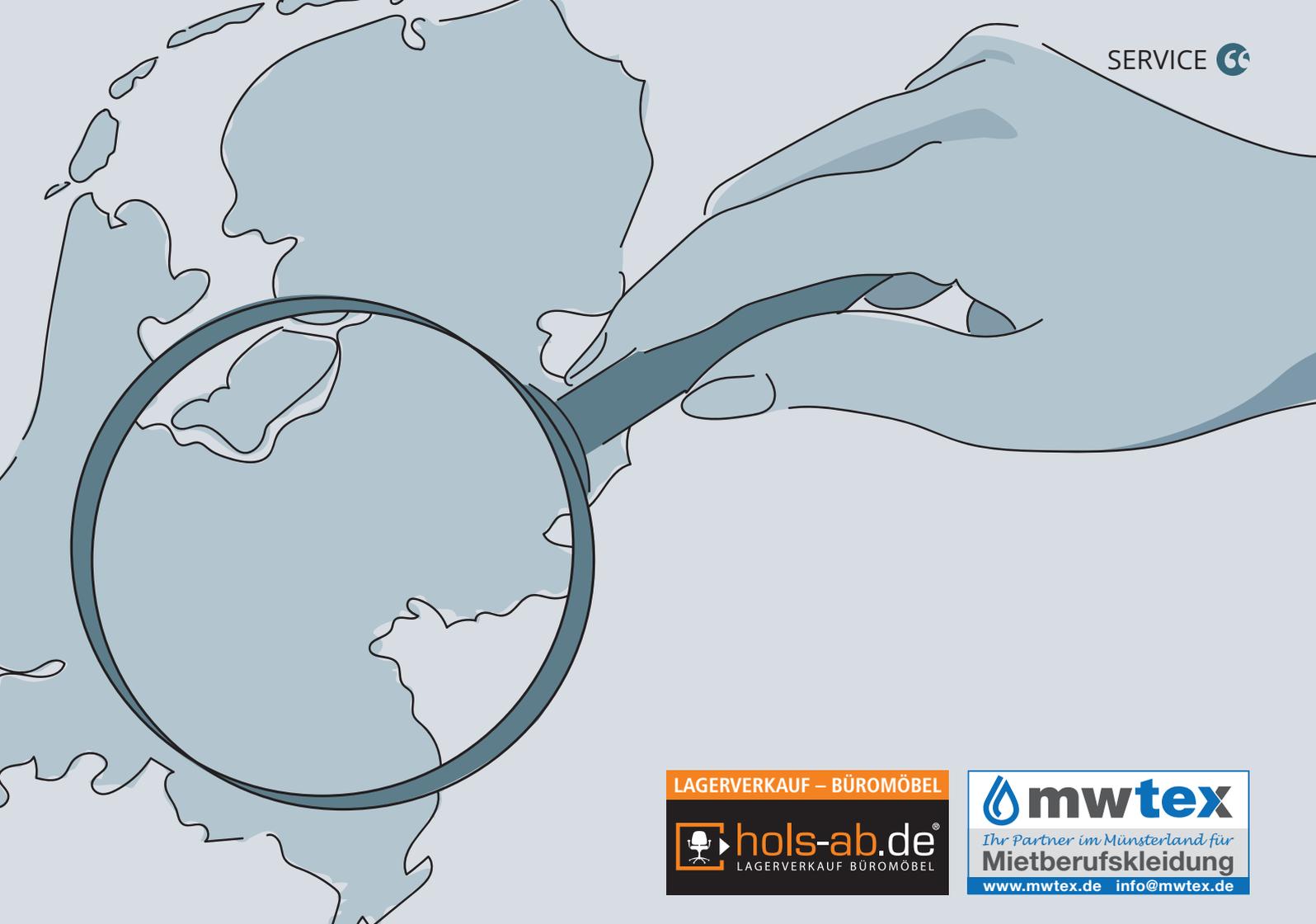
MARIËLLE KISFELD-MOMMER

Steuerberaterin, Moore MKW



HAROLD OUDE SMEIJERS

Steuerberater, Moore MKW



LAGERVERKAUF – BÜROMÖBEL



Ihr Partner im Münsterland für
Mietberufskleidung
www.mwtex.de info@mwtex.de

Niehaus



WIR BAUEN QUALITÄT

SPORTPLATZBAU | LANDSCHAFTSBAU

Grotenkamp 5 | 46325 Borken
www.niehaus-borken.de



SPORTPLATZ | LANDSCHAFTSBAU



MODERNISIERUNG DES PERSONENGESELLSCHAFTSRECHTS

GbR im Wandel

Mit dem zum 1. Januar 2024 in Kraft getretenen Gesetz zur Modernisierung des Personengesellschaftsrechts ergibt sich für bestimmte Gesellschaften bürgerlichen Rechts (GbR) nicht nur die Pflicht, sich in das neue Gesellschaftsregister einzutragen (vgl. Ausgabe 04/2023). Auch für die Modernisierung einer GbR gibt es um Zuge dessen gesetzliche Veränderungen. Welche das sind, erklärt Steuerberater und Rechtsanwalt Berthold Brombach von der Heisterborg Steuerberatungsgesellschaft in Stadtlohn für Wirtschaft aktuell.

TRENNUNG ZWISCHEN RECHTSFÄHIGER UND NICHT RECHTSFÄHIGER GbR

Bisher hatte das Bürgerliche Gesetzbuch (BGB) in seiner ursprünglichen Fassung vom 18. August 1896 eine Rechtsfähigkeit der GbR nicht vorgesehen. Erst das Urteil des Bundesgerichtshofs vom 29. Januar 2001 hatte festgestellt, dass die GbR rechtsfähig und parteifähig ist. Die von der Rechtsprechung damit anerkannte Rechtsfähigkeit der GbR findet nunmehr in allen Regelungen des BGB ihre Umsetzung. Die GbR ist damit nicht mehr primär (wie bisher) als Gelegenheitsgesellschaft zu verstehen. Sie richtet sich vielmehr praxisnah am Leitbild eines auf Dauer angelegten Zusammenschlusses aus. Daher unterscheidet das BGB nunmehr zwischen einer rechtsfähigen und einer nicht rechtsfähigen GbR.

Die nicht rechtsfähige GbR ist lediglich eine sogenannte Innengesellschaft. Sie wird nicht unternehmerisch tätig und nimmt nicht am Rechts- und Geschäftsverkehr teil. Diese hat für die Gesellschafter ausschließlich den Zweck, die Rechtsverhältnisse untereinander zu gestalten. Innengesellschaften sind beispielsweise Beteiligungs- und Stimmrechtskonsortien, Ehegatten-Innengesellschaften oder Tippgemeinschaften.

Die rechtsfähige GbR nimmt dagegen am Rechts- und Geschäftsverkehr teil. Die Rechtsfähigkeit wird vermutet, wenn der Gegenstand der GbR im Betrieb eines Unternehmens unter einem gemeinschaftlichen Namen besteht. Neu auch: Die rechtsfähige GbR entsteht im Verhältnis zu Dritten erst, sobald sie mit Zustimmung aller Gesellschafter am Rechtsverkehr teilnimmt. Eine rechtsfähige GbR kann selbst Verträge im eigenen Namen abschließen,

kann selbst Träger eines verwalteten Vermögens sein und kann in eigenem Namen klagen oder verklagt werden. Eine Immobilien-GbR ist daher stets rechtsfähig.

EINTRAGUNG EINER GbR INS GESELLSCHAFTSREGISTER

Das Gesellschaftsregister ist ein neu geschaffenes Register für die GbR. Es wird von den Amtsgerichten geführt, die auch für die Handelsregister zuständig sind. Es besteht keine allgemeine Eintragungspflicht für eine GbR ins Gesellschaftsregister. In bestimmten Fällen wird jedoch die Eintragung in das Gesellschaftsregister zu einem faktischen Zwang: wenn die GbR die Registrierung vornehmen muss, um ihre Handlungsfähigkeit zum Zwecke einer Ein-

Umwandlung nach dem Umwandlungsgesetz eine andere Rechtsform annehmen – das war früher nicht möglich. Daher zählt die eGbR nunmehr auch zu den umwandlungsfähigen Rechtsformen nach dem Umwandlungsgesetz. Damit kann die eGbR nunmehr auch Gegenstand einer Verschmelzung, einer Spaltung oder eines Formwechsels sein.

SITZ DER EGBR

Ebenfalls neu: Die Gesellschafter der eGbR können einen beliebigen Ort als Sitz im Inland vereinbaren, einen sogenannten Vertragssitz. Dabei muss es sich nicht um den Verwaltungssitz handeln, an dem das Führen der Geschäfte tatsächlich erfolgt. Auf diese Weise kann die eGbR ihre Geschäftstätigkeit ins Ausland verlegen. Für die nicht eingetragene GbR gilt dieses Privileg nicht. Ihr Sitz muss an dem inländischen Ort liegen, an dem sie ihre Geschäfte tatsächlich führt, dem sogenannten Verwaltungssitz.

VERTRETUNGSBEFUGNIS

Für die eGbR vereinfacht sich der Geschäftsverkehr. Die Vertretungsbefugnis der Gesellschafter wird im Gesellschaftsregister eingetragen – so kann sich der Rechtsverkehr über die Vertretungsbefugnis somit einfach und rechtssicher durch Einsichtnahme in das Gesellschaftsregister informieren. Gesellschafter einer nicht eingetragenen GbR können dagegen eine bestehende Einzelvertretungsbefugnis nur gesondert nachweisen: durch Vorlage einer Vollmacht. Denn die Gesellschafter einer GbR sind kraft Gesetzes grundsätzlich nur gemeinsam zur Vertretung befugt.

TRANSPARENZREGISTER

Mit der Eintragung der GbR im Gesellschaftsregister geht eine weitere Verpflichtung einher: Die wirtschaftlich Berechtigten sowie sämtliche darauf bezogenen Änderungen sind beim Transparenzregister anzumelden.



*Ohne Eintragung
nicht handlungsfähig*

tragung ins Grundbuch oder Handelsregister nachzuweisen. Wenn also eine Immobilien-GbR ein Grundstück erwerben oder veräußern möchte, muss sich diese zunächst im Gesellschaftsregister eintragen lassen. Ein Notar wird ohne eine solche Eintragung nicht tätig werden. Auch Grundbuchamt und Handelsregister können erst bei Nachweis einer solchen Eintragung tätig werden.

Die Anmeldung einer GbR zum Gesellschaftsregister muss ebenfalls notariell erfolgen. Eine im Gesellschaftsregister eingetragene GbR hat im Rechtsverkehr als eGbR (eingetragene GbR) aufzutreten. Nicht möglich ist übrigens die Rückkehr einer eGbR zu einer nicht registrierten GbR durch Löschung im Gesellschaftsregister.

UMWANDLUNGSFÄHIGKEIT DER EGBR

Die im Gesellschaftsregister eingetragene GbR kann auch ihren Status wechseln und durch

LAGERVERKAUF – BÜROMÖBEL





Für die nicht eingetragene GbR gilt diese Anmeldepflicht weiterhin nicht.

STATUSWECHSEL ZUR OHG

Wächst das Unternehmen, kann sich aus einer anfänglich kleingewerblichen GbR ein kaufmännischer Geschäftsbetrieb entwickeln. Die ursprüngliche GbR wandelt sich in diesem Fall automatisch zu einer offenen Handelsgesellschaft (OHG). Das geht einher mit der Pflicht, sie im Handelsregister anzumelden. Durch den Wechsel des Geschäftsumfangs vom Kleingewerbe zum kaufmännischen Geschäftsbetrieb erlangt die ursprüngliche GbR eine Kaufmannseigenschaft. Sie ist deshalb im Rahmen eines Statuswechsels als OHG anzumelden und im Handelsregister einzutragen.



BERTHOLD BROMBACH

Rechtsanwalt, Steuerberater,
FA StR, FA HuGesR, Heisterborg

Alles aus einer Hand



- Individuelle Beratung
- Komponentenpakete für Ihren individuellen Bedarf
- Lieferservice
- Montageservice für Baugruppen

Hydraulik-Service Müller e.K.

Dunlopstr. 6 ■ 48432 Rheine ■ Tel: 0 59 71 - 99 19 50 ■ Fax: 0 59 71 - 99 19 5 25
mail@hydraulik-service-mueller.de ■ www.hydraulik-service-mueller.de



NACHHALTIGKEITSBERICHTERSTATTUNG

Nicht den Anschluss verlieren

Die erweiterte Pflicht zur Nachhaltigkeitsberichterstattung betrifft künftig mehr als 15.000 Unternehmen in Deutschland und wirkt sich auf fast jeden Unternehmensbereich aus. Doch unabhängig davon, ob man bereits von der gesetzlichen Pflicht betroffen ist oder noch nicht: Wer nicht nachhaltig handelt, verliert – Kunden, Mitarbeitende, Reputation. Das gilt auch für kleine und mittlere Unternehmen, warnt Dirk Beil, Wirtschaftsprüfer, Steuerberater und Partner bei der Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungsgesellschaft HLB Schumacher aus Münster. Wie Unternehmen nun vorgehen sollten, erklärt er für Wirtschaft aktuell.

Ab 2025 sind alle nach handelsrechtlichen Merkmalen als „groß“ eingestufte Unternehmen verpflichtet, die sogenannte CSRD-Richtlinie – also die Corporate Sustainability Reporting Directive der EU für die Nachhaltigkeitsberichterstattung – umzusetzen und ihrer Berichtspflicht entsprechend nachzukommen. Doch allein auf die Gesetzgebung zu schauen, genügt bei weitem nicht: Alle Unternehmen – ob groß oder klein

– müssen derzeit nach tragfähigen Lösungen suchen, um langfristig bestehen zu können. Nachhaltiges Handeln und weitsichtiges Wirtschaften sind existenziell geworden und müssen mit dem Tagesgeschäft in Einklang gebracht werden.

Kunden, Lieferanten und Banken schauen mittlerweile sehr genau auf die Nachhaltigkeitsmaßnahmen eines Unternehmens. So haben beispielsweise Banken immer strengere

Vorschriften zur Kreditvergabe, Kunden und Lieferanten müssen ihre eigenen Lieferketten hinsichtlich der Nachhaltigkeit optimieren und diverse EU-Förderprogramme beinhalten seit der aktuellen Förderperiode eine aufwändige Klimaverträglichkeitsprüfung der Investitionsvorhaben. So wächst der Druck auf die Unternehmen – auch auf kleinere – von allen Seiten.

FACHKRÄFTE SUCHEN GEZIELT „GRÜNE“ ARBEITGEBER

Insbesondere im hart umkämpften Wettbewerb um qualifizierte Mitarbeiter zahlt sich eine „grüne“ Reputation aus. So belegen aktuelle Studien der Bertelsmann Stiftung und der Stepstone Group, dass vor allem jüngere Arbeitnehmer verstärkt auf die Nachhaltigkeit eines Unternehmens schauen: Zwei Drittel der Befragten achten inzwischen bei der Wahl ihres Arbeitgebers auch auf dessen Umgang mit den Themen Environmental, Social und Corporate Go-

vernance (ESG) und drei von vier Befragten würden sich eher bei nachhaltigen Unternehmen bewerben. Vielfalt, Chancengleichheit und sozial gerechte Unternehmenspraktiken stehen weit oben auf der Anforderungsliste potenzieller Mitarbeitender – und befeuert durch soziale Netzwerke und weltweite Kommunikationswege ist die Gefahr für Unternehmen durchaus hoch, wegen fehlender Nachhaltigkeitsanstrengungen kritisiert und negativ beurteilt zu werden.



Und auch bei den Produkten selbst spielen Ökologie und Nachhaltigkeit eine immer größere Rolle: Das Zukunftsinstitut hat bereits im Jahr 2021 Neo-Ökologie erneut als Megatrend für die kommenden Jahrzehnte identifiziert, basierend auf den Entwicklungen hin zu einer globalisierten Gesellschaft, zu einem neuen Verständnis für die Natur und damit einhergehend auch zu neuem Wirtschaften. Gut beraten ist also, wer auf Diversifizierung setzt und sein Sortiment um „grüne“ Produktlinien erweitert. Auch nachhaltige Produktionsmethoden zählen dazu. Daraus ergeben sich für Unternehmen mehrere Vorteile: Langfristige monetäre Einsparungen durch moderne Produktionsprozesse, Wettbewerbsvorteile, die Erfüllung der rechtlichen Vorgaben sowie eine höhere Attraktivität für Investoren, Kreditgeber und Mitarbeitende.

AUCH VOR DIESEM HINTERGRUND MÜSSEN SICH UNTERNEHMEN

ALSO FRAGEN:

- Ist mein Unternehmen von der Nachhaltigkeitsberichterstattung betroffen?
- Ab wann wird das Nachhaltigkeitsreporting für mein Unternehmen zur Pflicht?
- Was muss berichtet werden?
- Was ist bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung zu beachten?
- Wie soll ich die Umsetzung realisieren?

Für große und kapitalmarktorientierte Unternehmen gelten ab 2024 und 2025 strenge Berichtspflichten:

Nachhaltigkeitsreporting 2025 über das Geschäftsjahr 2024: Zur Berichterstattung verpflichtet sind alle Unternehmen, die bislang zur Abgabe einer nichtfinanziellen Erklärung verpflichtet waren; also: börsennotierte Unternehmen, Banken, Versicherungen und Fondsgesellschaften mit mehr als 500 Beschäftigten

Nachhaltigkeitsreporting 2026 über das Geschäftsjahr 2025: Erstmals zur Berichterstattung verpflichtet sind große Unternehmen, die bislang noch nicht zur Abgabe einer Erklärung verpflichtet waren.

Die Daten für die jeweiligen Berichte müssen also bereits im laufenden oder im nächsten Jahr gesammelt und aufbereitet werden. Dafür müssen nicht nur das eigene Unternehmen, sondern auch Lieferanten und Partnerunternehmen in allen drei ESG-Bereichen genau unter die Lupe genommen werden, beispielsweise für den Bereich Umwelt unter den Gesichtspunkten Klimawandel, Verschmutzung, Wasser- und Meeresressourcen, Biodiversität und Ökosysteme sowie Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft.

DIGITALE DATEN ALS GRUNDLAGE

Ein weiterer Aspekt: Wer nachhaltig denkt, kommt an Digitalisierung kaum vorbei, denn allein die Daten und Nachweise, die für den Nachhaltigkeitsbericht erbracht werden müs-

sen, gilt es zu erheben, auszuwerten und sinnstiftend zu analysieren. Wer hier noch auf „Zettelwirtschaft“ setzt, hat kaum eine Chance, den künftigen Anforderungen gerecht zu werden. Ein professionelles Datenmanagementsystem ist also eine empfehlenswerte Lösung, sollte aber nicht für sich alleinstehen. Maßnahmen der Digitalisierung berücksichtigen idealerweise alle im Unternehmen laufenden Prozesse und Systeme, vereinheitlichen dezentral organisierte Datenbanken und schaffen benötigte Schnittstellen. Grundsätzlich mag das zunächst umfangreich und kostenintensiv wirken und viele Unternehmer vor großen Schritten in diese Richtung zurückschrecken lassen. Dabei amortisieren sich gerade digitalisierte Arbeitsabläufe in der Regel schnell, weil sie Kosten und Ressourcen einsparen, die damit anderweitig zur Verfügung stehen.

FAZIT

Insgesamt zählt für Unternehmen in den nächsten Jahren vor allem eines: Den eigenen ökologischen Fußabdruck zu optimieren und – das darf nicht übersehen werden – am Markt deutlich zu kommunizieren. Fest steht, dass ressourcen- und energieeffiziente Unternehmen, die bei der Produktentwicklung auf soziale und ökologische Aspekte schauen, Produktverantwortung und Verbraucherorientierung ernst nehmen sowie den Klimawandel und dessen Auswirkungen im Auge behalten, auf eine bessere Reputation und eine höhere Attraktivität für Fachkräfte bauen können.



DIRK BEIL

Diplom-Kaufmann, Wirtschaftsprüfer,
Steuerberater, Partner, Sustainability
Auditor^{IDW}, HLB Schumacher




Ihr Partner im Münsterland für
Mietberufskleidung
www.mwtex.de info@mwtex.de

LAGERVERKAUF – BÜROMÖBEL

LAGERVERKAUF BÜROMÖBEL



HEIZUNG | KÄLTE | SANITÄR | LÜFTUNG

SPEZIALISTEN DER VERSORGUNGSTECHNIK FÜR INDUSTRIE, FORSCHUNG & IT

Waning Anlagenbau GmbH & Co. KG | 02564-93010
Max-Planck-Straße 6 | 48691 Vreden | www.waning.info

mwtext
Ihr Partner im Münsterland für
Mietberufskleidung
www.mwtext.de info@mwtext.de

LAGERVERKAUF – BÜROMÖBEL

hols-ab.de
LAGERVERKAUF BÜROMÖBEL



Wirtschaft
aktuell

DER PODCAST

**SCHON
GEHÖRT?**

Spannende Geschichten von interes-
santen Menschen aus der Region und
relevante Themen – die gibt's regelmä-
ßig mit dem Wirtschaft aktuell-Podcast
aufs Ohr.

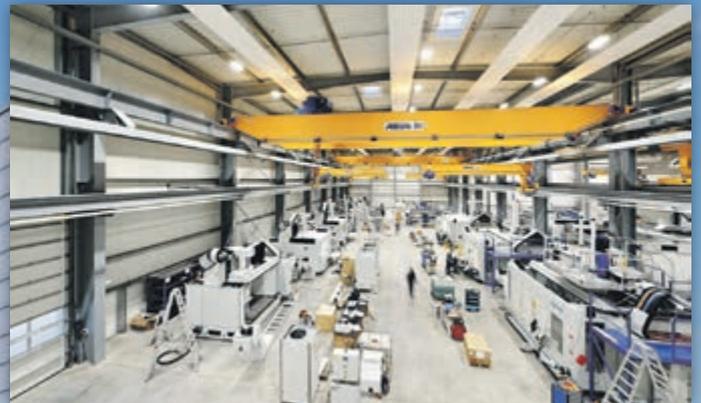


Erfolg planen. Raum gewinnen. Zukunft bauen.

Wir entwickeln für Sie die beste Lösung. Von der Planung bis zur Fertigstellung – als Generalbau-
unternehmen stellen wir sicher, dass die von uns betreuten Projekte, hochwertig, kostengünstig,
termingerecht und vor allen Dingen reibungslos umgesetzt werden.

Wir erstellen:

- └ Schlüsselfertige Industrie- und Gewerbeobjekte
- └ Stahl- und Hallenbauten
- └ Produktions- und Lagerhallen
- └ Stahl-, Dach- und Fassadenkonstruktionen
- └ Büro- und Verwaltungsgebäude
- └ Verkaufs- und Ausstellungsgebäude
- └ Landwirtschaftliche Gebäude



IGK 
INDUSTRIE- UND GEWERBEBAU
KÖNNING GmbH

IG Könnig GmbH
Landwehr 61 └ 46325 Borken
Tel. 0 28 61 / 90 820-0 └ Fax 0 28 61 / 90 820-10
info@ig-koenning.de └ www.koenning-stahlbau.de



Foto: Eckhard Wiebrock

WIGOS-Geschäftsführer Peter Vahrenkamp und Andrea Frosch vom UnternehmensService der WIGOS freuen sich über die Auszeichnung als „Digitaler Ort Niedersachsen“.

EHRUNG

WIGOS als „Digitaler Ort Niedersachsen“ ausgezeichnet

Die WIGOS Wirtschaftsförderungsgesellschaft des Landkreises Osnabrück ist „Digitaler Ort Niedersachsen“. Das niedersächsische Ministerium für Wirtschaft, Verkehr, Bauen und Digitalisierung ehrt mit der Auszeichnung Initiativen, Projekte und Einrichtungen, die sich mit ihrem Engagement im Kontext der Digitalisierung besonders verdient machen und den digitalen Wandel in Niedersachsen aktiv mitgestalten.

„Wir sind stolz, dass der Landkreis Osnabrück nun auf der Landkarte der digitalen Orte präsent ist. Die Auszeichnung zeigt uns, dass wir mit unseren Digitalisierungs-Angeboten für die Unternehmen im Landkreis Osnabrück von Anfang an auf dem richtigen Kurs waren“, freut sich WIGOS-Geschäftsführer Peter Vahrenkamp. Mit der schon 2018 gestarteten Impulsberatung Digitalisierung war die WIGOS die erste Wirtschaftsförderung in Niedersachsen, die ein Angebot dieser Art aufgelegt hat. Seitdem wurden rund 200 Beratungen in Unternehmen im Landkreis Osnabrück durchgeführt.

„Durch die Impulsberatung Digitalisierung wurden Prozesse in Unternehmen angestoßen und zum Teil auch Investitionen ausgelöst. Aus unserer Erfahrung gibt die Beratung den Unternehmen Sicherheit in Bezug auf ihre Digitalisierungsvorhaben“, betont Andrea Frosch, bei der WIGOS verantwortlich für das Thema Digitalisierung und die Bewerbung zum „Digitalen Ort Niedersachsen“. Gemeinsam mit WIGOS-Geschäftsführer Peter Vahrenkamp nahm sie die Wandplakette von der Digitalagentur Niedersachsen in Empfang.

Gestartet ist die Impulsberatung 2018 in zwei Modulen: Digitalisie-

rung interner Geschäftsprozesse und Digitale Markterschließung. Mit dem Angebot bietet die WIGOS Unternehmen im Landkreis Osnabrück seither die Möglichkeit, ihre aktuelle Situation in Bezug auf die Digitalisierung analysieren zu lassen und individuelle Handlungsempfehlungen abzuleiten. Das Angebot wird von externen Experten gemeinsam mit dem WIGOS UnternehmensService durchgeführt und ist für Unternehmen kostenfrei. Beleuchtet werden sowohl die Online-Angebote der jeweiligen Unternehmen, wie zum Beispiel Onlineshops, als auch durch Digitalisierung unterstützte Prozesse im Unternehmen, bei-

spielsweise CRM-Systeme. Darüber hinaus werden Fördermöglichkeiten bei der Umsetzung von Digitalisierungsprojekten unter die Lupe genommen.

„Die Anforderungen an die Unternehmen im Hinblick auf die Digitalisierung werden immer umfangreicher. Während einige Unternehmen bei dem Thema noch recht am Anfang stehen, benötigen andere oftmals nur neue Impulse von außen oder den letzten Kick, um mit einem geplanten Vorhaben loszulegen. Mit der Impulsberatung haben wir ein bewährtes Instrument, um Digitalisierungsvorhaben unkompliziert und individuell begleiten zu können“, so Frosch.



Foto: WIGOS

Haben unter dem Motto „einfach Mint“ viel vor (von links): Ina Eversmann, (Bildungskordinatorin Landkreis Osnabrück), Anke Kellermeier (Mint-Koordinatorin), Susanne Steininger (MaßArbeit-Bereichsleiterin) und Sandra Schürmann (Leiterin Fachkräftebüro).

„EINFACH MINT“

Gemeinsam für technische Berufe begeistern

Nachwuchskräfte aus dem technischen Bereich werden auch im Landkreis Osnabrück händeringend gesucht – und in Zukunft wird sich dieses Problem weiter verschärfen. „Daher ist es immens wichtig, mit gezielten Maßnahmen frühzeitig entgegenzuwirken und Kinder von klein auf für technische Berufe zu begeistern. Bei unserer von vielen Partnern unterstützten Mint-Initiative laufen die Fäden zusammen“, erklärte Anke Kellermeier, Mint-Koordinatorin bei der WIGOS Wirtschaftsförderungsgesellschaft Osnabrücker Land. Unter dem neuen Namen „einfach Mint“ sind für dieses Jahr zahlreiche Maßnahmen geplant. So steht nicht nur der Mint-Fachtag am 29. Mai im Kreishaus an. Auch das neue Mint-Internetportal soll bald online gehen.

Seit dem Start im September 2022 seien durch die Mint-Initiative (Mint steht für Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik) unter dem Dach der WIGOS und der Lenkungsgruppe zahlreiche neue Kontakte beispielsweise zu Schulen, der Hochschule sowie zu Stiftungen und in die Wirtschaft geknüpft worden. „Wir sind gezielt auf Unternehmen und Stiftungen, aber auch auf die Kammern zugegangen, um gemeinsam ein Netzwerk zum Thema Mint aufzubauen. Mittlerweile sind wir in verschiedensten Arbeitskreisen vertreten“, erläuterte Kellermeier. Und Sandra Schürmann, Leiterin des WIGOS-Fachkräftebüros, ergänzte: „Letztlich geht es uns darum, die vielen tollen Projekte, die es im Landkreis gibt, mit vereinten Kräften besser

zu bündeln, zu fördern und Transparenz zu schaffen.“

An einem Strang zieht die Initiative auch mit der MaßArbeit, wie Susanne Steininger, Bereichsleiterin Übergangsmanagement Schule-Beruf, erläutert: „Wir stellen als MaßArbeit den Kontakt zwischen Unternehmen und potenziellen zukünftigen Auszubildenden her. Wir spüren insbesondere den Druck der Mint-Unternehmen, denen es immer schwerer fällt, Auszubildende zu finden. Wir setzen mit ‚einfach Mint‘ an der richtigen Stelle an.“ Die Bildungskordinatorin des Landkreises Osnabrück, Ina Eversmann, ergänzte: „Wir müssen und wollen gemeinsam bei den Jugendlichen Begeisterung für Mint-Themen entfachen. Das Zusammenspiel mit unterschiedlichen Institutionen und Ak-

teuren entlang der Bildungskette ist enorm wichtig, um individuelle Lebens- und Berufswege optimal zu gestalten. Neben vielen anderen Berufsfeldern sollte Mint als eine attraktive Alternative bei den Kindern und Eltern bekannt sein. Dann sind wir schon einen Schritt weiter.“ Auch vor diesem Hintergrund sei der Bildungsbereich des Landkreises Osnabrück mit Ina Eversmann eng in die Planungen eingebunden. In diesem Jahr sollen unter anderem eine Kooperation mit „Stiftung Kinder forschen“ geschlossen und Mint-Stammtische ins Leben gerufen werden. Nach dem ersten Mint-Fachtag im vergangenen Jahr laufen derzeit die Vorbereitungen für eine Neuaufgabe am 29. Mai auf Hochtouren: „Mit 100 Teilnehmenden war der erste Fachtag ein toller Erfolg,

an den wir anknüpfen wollen. Was uns ganz besonders freut, ist, dass wir zu der zweiten Auflage viele neu hinzugewonnene Partnerinnen und Partner begrüßen können. Das Netzwerk wächst stetig weiter“, so Kellermeier. Beim Fachtag gibt es für die Teilnehmenden Vorträge, Workshops sowie Good-Practice-Beispiele aus dem Landkreis. Im Anschluss können die Teilnehmenden dann schon einen Blick auf ein weiteres Highlight werfen: Das neue Mint-Internetportal bietet nach den Worten der Mint-Koordinatorin nicht nur durch die Mint-Landkarte Orientierung bei den Projekten und Aktivitäten. „Deutlich wird auch, wie groß die positiven Effekte bei einer engen Zusammenarbeit im Mint-Bereich in der Praxis sind“, erklärte Kellermeier.



Victoria Fründ vom WIGOS-Fachkräftebüro (links) und Markus Kull, Geschäftsführer der Tischlerei Kull (Mitte), freuen sich, dass sich Karl in seiner neuen Heimat so gut eingelebt hat.

KULL

Aus Feuerwehrmann in Peking wird Tischler in Bad Laer

„Als Kind habe ich schon mit meinem Großvater, der Tischler war, viel aus Holz gebaut. Den Rohstoff Holz zu verarbeiten, macht mir sehr viel Spaß.“ Wenn Zhang Zhongqing, der von allen nur „Karl“ genannt wird, von seiner Ausbildung erzählt, leuchten seine Augen. Dass er im vergangenen Jahr seinen Job als Feuerwehrmann in Peking an den Nagel gehängt hat, um in Deutschland eine neue berufliche Herausforderung anzunehmen, hat er nicht bereut. Und auch Markus Kull, Inhaber der Tischlerei Kull in Bad Laer, freut sich über den neuen Azubi, den er mit Unterstützung des Fachkräftebüros der WIGOS Wirtschaftsförderungsgesellschaft Osnabrücker Land gefunden hat: „Karl hat sich schnell bei uns eingewöhnt und auch die Sprachkenntnisse werden von Tag zu Tag besser.“

„Karl“ ist einer von sechs Chinesen, die im Rahmen eines Pilot-Projekts von WIGOS, Industrie- und Handelskammer, Handwerkskammer, Kreishandwerkerschaft und den Berufsbildenden Schulen in Stadt und Landkreis Osnabrück für eine Ausbildung bei Arbeitgebern im Osnabrücker Land angeworben wurden. Hintergrund ist der anhaltende Fachkräftemangel. „Daher sind wir sehr glücklich, dass Menschen wie Karl von China aus den Schritt ins Osnabrücker Land gewagt haben. Dass dies auch ein Gewinn für die Arbeitgeber ist, sieht man am Beispiel der Tischlerei Kull“, betont Victoria Fründ, bei der WIGOS zuständig für das Projekt. Um die Zusammenarbeit zu erleichtern, unterstützt das Fachkräftebüro die Betriebe unter anderem mit der Vermittlung von

Sprachkursen, mit der Förderung von Nachhilfeangeboten sowie beim Finden von Sportvereinen und Sprachtandempartnerinnen und -partnern. Für die Anwerbung und Organisation war die Rekrutierungsagentur GEM aus Düsseldorf verantwortlich.

Die Sprachbarriere sei am Anfang die größte Hürde gewesen, berichtet Kull. „Als Karl vor einem halben Jahr nach Deutschland kam, konnte er nur wenig Deutsch. Wir haben uns mithilfe eines digitalen Sprachübersetzers geholfen. Das machen wir noch heute, wenn es schwieriger wird.“ Inzwischen habe sich der 33-Jährige im achtköpfigen Team gut eingewöhnt und unterstützt seine Kolleginnen und Kollegen bei klassischen Tischlerarbeiten im Betrieb oder auf den Baustellen. „Wir haben ihn gleich

auf die Baustellen mitgenommen. Ob der Einbau von Fenstern, Fußbodenlegen oder Möbelbau, Karl ist immer dabei“, erzählt Kull, der noch immer „ganz beeindruckt von dem Mut des Familienvaters“ sei: „Chapeau, dass er den Schneid hatte, diesen Schritt zu gehen und alles hinter sich zu lassen.“ Den neuen chinesischen Azubi hat Kull, wie er sagt, „on top“ eingestellt. Jährlich startet ein Azubi bei Kull seine Ausbildung. Neben Karl hat im vergangenen Herbst noch eine 18-jährige Frau die Ausbildung in der Tischlerei begonnen. Nicht nur die WIGOS hat mit ihren monatlichen Vernetzungstreffen, bei denen Karl zum Beispiel das chinesische Neujahrsfest gemeinsam mit den anderen Auszubildenden aus China feiern konnte,

dafür gesorgt, dass sich der Chinese in seiner neuen Heimat wohlfühlt. Auch Geschäftsführer Kull hat dem neuen Azubi den Einstieg leichtgemacht: „Die erste Woche hat er bei mir im Gästezimmer gewohnt und den Alltag kennengelernt.“ Inzwischen hat Karl eine eigene Wohnung unweit von seinem Arbeitsplatz gefunden. Die neue Wohnung hat der 33-Jährige seinem Chef zu verdanken, der seine Beziehungen in Bad Laer spielen ließ. Der angehende Tischler benötigte noch aus einem anderen Grund mehr Platz in seinem neuen Zuhause: „Meine Frau wird in den nächsten Monaten zu mir nach Bad Laer ziehen. Sie beginnt in diesem Jahr bei einem Unternehmen in Bad Laer eine Ausbildung zur Industriekauffrau.“



Foto: WIGOS

Freuten sich über das große Interesse an „Nachhaltigkeit konkret“ (von links): Thomas Serries (Leiter des WIGOS-UnternehmensService), Berater Samuil Simeonov, André Schulenberg (WIGOS-UnternehmensService) und Imke Brockmann, bei der WIGOS verantwortlich für das Thema Nachhaltigkeit.

NACHHALTIGKEIT KONKRET

„Nichts zu tun wird zu einem Risiko“

Was ist nachhaltiges Wirtschaften eigentlich? Warum sollten sich Unternehmen genau jetzt damit befassen? Und was hat Fußball mit Nachhaltigkeit zu tun? Nicht nur auf diese Fragen hatte Nachhaltigkeitsexperte Samuil Simeonov bei der Veranstaltung „Nachhaltigkeit konkret!“ der WIGOS Wirtschaftsförderungsgesellschaft Osnabrücker Land Antworten. Der Berater informierte die rund 40 Teilnehmenden aus Unternehmen, was sie in puncto Nachhaltigkeit alles tun sollten, um im Business und damit erfolgreich im Spiel zu bleiben.

„Es ist wie bei einem Fußballspiel: Missachtet eine Mannschaft die Regeln, ist das Spiel für sie vorbei. Spielt ein Unternehmen beim Thema Nachhaltigkeit nicht mit, geht das Spiel ohne dieses weiter. Wer nicht am Ball bleibt, wird abgehängt“, zog der Referent und Geschäftsführer von cyclos future beim Businessfrühstück im IT Hub in Bissendorf einen Vergleich zum Fußball. Damit Unternehmen im Landkreis Osnabrück langfristig im Spiel bleiben und am Markt bestehen können, hat die WIGOS die neue kostenlose Veranstaltungsreihe „Nachhaltigkeit konkret!“ zusätzlich zur „Impulsberatung Nachhaltigkeit“ aufgelegt. Jährlich sollen zwei Veranstaltungen stattfinden, die spezielle Nachhaltigkeits-Themen in den Blickpunkt rücken.

„Für Unternehmen, die einen Einstieg in das umfassende Thema

suchen oder sich über einzelne Aspekte genauer informieren möchten, ist das Format ideal. An einem Vormittag können sie sich mit dem Thema fachlich auseinandersetzen, mit Experten ins Gespräch kommen und sich zusätzlich im lockeren Rahmen bei einem kleinen

Frühstück mit anderen Unternehmensvertretern austauschen. Vor allem das Netzwerken ist uns sehr wichtig“, betonten André Schulenberg vom WIGOS-UnternehmensService und Imke Brockmann, die bei der WIGOS für das Thema Nachhaltigkeit verantwortlich ist.

Das neue Angebot knüpft an die bestehenden Formate „Digitali-

sierung konkret!“ und „Nachfolge konkret!“ an. „Wir wissen aus unseren Gesprächen mit Unternehmen, dass es noch eine Menge Informationsbedarf gibt. Das war auch an dem großen Interesse der Unternehmen an der Auftaktveranstaltung ersichtlich. Wir konn-

ten gar nicht alle Anmeldungen berücksichtigen, sodass wir jetzt schon eine Wiederholung planen“, berichtete Schulenberg. Er ergänzte: „Unabhängig davon kann jedes Unternehmen, das tiefer in die Materie einsteigen möchte, unsere kostenlose Impulsberatung in Anspruch nehmen. In einem persönlichen Gespräch mit uns und

unserem externen Berater Samuil Simeonov gehen wir auf die individuellen Anforderungen ein, planen etwaige Maßnahmen und begleiten das Unternehmen auf seinem Weg zu mehr Nachhaltigkeit.“

Wie schaffe ich es, dass mein Unternehmen in 50 Jahren wettbewerbsfähig ist oder noch existiert? Was sind die Treiber für nachhaltiges Handeln? Auf die verschiedenen Dimensionen von Nachhaltigkeit, die neben der Wirtschaft auch Soziales und Ökologie umfassen, ging der Referent bei der Veranstaltung explizit ein. „Nachhaltigkeit ist eine Investition in die Zukunft und birgt auch die Chance, sich als Unternehmen neu zu positionieren. Nachhaltigkeit kostet, doch nichts zu tun wird zu einem Risiko und kann am Ende das Unternehmen mehr kosten, als in Nachhaltigkeit zu investieren“, so der Berater.



Wiederholung geplant



Die Anwendungsmöglichkeiten von Wasserstoff waren Thema einer Veranstaltung im Kreishaus Osnabrück mit (von links) Peter Vahrenkamp (WIGOS), Ingo Große-Kracht und Michael Fedler (Landkreis Osnabrück, Referat für strategische Planung), Martin Jones (Nowega), Landrätin Anna Kepschull, Esther Stahl (Fraunhofer Umsicht), Leif Frederik Blum (Westenergie) und Alexander Schröder (Feldhaus Klinker).

MITTELSTAND MEETS WISSENSCHAFT

Potenziale von Wasserstoff im Fokus

Es ist ein chemisches Element, dem eine Schlüsselrolle für die Klimaneutralität zugesprochen wird: Wasserstoff gilt als nachhaltiger Energieträger, der von der Wirtschaft in zahlreichen Feldern angewendet werden kann. Welche Möglichkeiten sich ergeben und wo andere Lösungen sinnvoller sind, zeigte nun eine Veranstaltung unter dem Titel „Mittelstand meets Wissenschaft“, die im Kreishaus Osnabrück stattfand. 60 Wirtschaftsunternehmen waren der Einladung von Landkreis Osnabrück und WIGOS gefolgt.

Die Bundesrepublik hat sich gesetzlich verpflichtet, bis zum Jahr 2045 Klimaneutralität zu erreichen. Ein wichtiger Schritt dahin: Im November des vergangenen Jahres veröffentlichte das Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz Pläne für ein bundesweites Wasserstoffkernnetz. Zwei bisher zum Erdgasnetz gehörende Fernleitungen durchqueren den Landkreis Osnabrück und sollen bis 2032 mit Wasserstoff gefüllt werden. Somit liegen einerseits konkrete Entwürfe zur Planung der Infrastruktur auf dem Tisch, obwohl andererseits noch viele Fragen offen sind. Woher wird Deutschland den benötigten Wasserstoff beziehen? Für welche Anwendungen wird Wasserstoff eine Rolle spielen? Was wird der Energieträger kosten?

Dass Wasserstoff als Energieträger für nachhaltige Energie eine Rolle bei der Transformation der

Wirtschaft spielen wird, darin sind sich die Experten einig. Das gilt aber voraussichtlich nicht für alle Branchen. So gilt als effizienterer Weg der Dekarbonisierung, wenn Betriebsprozesse mit Strom aus erneuerbaren Quellen direkt elektrifiziert werden können.

Esther Stahl vom Fraunhofer Umsicht Institut referierte zur zukünftigen Rolle von Wasserstoff für den Mittelstand und ging dabei auf Betriebsprozesse und mögliche Anwendungsfelder ein. Außerdem erläuterte sie, welche Branchen an einer Wasserstoffwirtschaft partizipieren können: einerseits Branchen mit Hochtemperaturprozessen oder Unternehmen im Bereich der Schwerlastmobilität. Im Feld der Versorgung auch Branchen wie etwa Hersteller von Pumpen und Kompressoren oder der Tank- und Behälterbau. Sie unterstrich die wichtige Rolle

des Energieträgers, erwartet aber auch lokale Unterschiede bei der Versorgung und Infrastruktur.

Einen Impulsvortrag hielt außerdem Alexander Schröder, Betriebsleiter bei Feldhaus Klinker in Bad Laer. Er skizzierte die Pläne des Familienunternehmens für den Einsatz von Wasserstoff. Schröder unterstrich den Willen voranzugehen, betonte aber auch, dass über einen CO₂-Preis höhere staatliche Einnahmen generiert werden sollten, um Transformationskosten zu vergesellschaften. Martin Jones vom Fernleitungsnetzbetreiber Nowega aus Münster war an der bundesweiten Konzeptionierung des Wasserstoffkernnetzes beteiligt und stellte die Pläne für den Leitungsverlauf durch den Landkreis Osnabrück vor. Leif Frederik Blum von Westenergie ging auf die Rolle der Verteilnetzebene ein und erläuterte,

wie Wasserstoff zu den Unternehmen gelangen kann und welche Fragen dabei noch offen sind.

Landrätin Anna Kepschull freute sich über die positive Resonanz zu der Veranstaltung und würdigte die Anstrengungen der regionalen Unternehmen auf dem Weg zur klimaneutralen Transformation: „Unser Energiesystem ist wie ein großes altes Gebäude, das wir jetzt kernsanieren müssen, während wir darin gut wohnen wollen. Das ist eine gesellschaftlich gewollte und sehr herausfordernde Aufgabe. Ich bin immer wieder beeindruckt, wie agil und innovativ sich viele Unternehmerinnen und Unternehmer bei uns in der Region in diese Veränderungsprozesse begeben.“ Sie kündigte an, dass Landkreis und WIGOS die regionale Wirtschaft weiterhin in dem Innovationsprozess begleiten werden.

NACHFOLGE KONKRET

So gelingt Nachfolge

74 Prozent aller Unternehmen haben laut aktuellem KfW-Mittelstandspanel Schwierigkeiten, eine geeignete Nachfolge zu finden. Auch im Landkreis Osnabrück sehen viele Unternehmerinnen und Unternehmer mit gemischten Gefühlen der Zukunft ihres Geschäfts mit Blick auf die Nachfolge entgegen. Ist ein Verkauf die beste Entscheidung? Führt ein Familienmitglied, eine der Führungskräfte im Unternehmen oder eine fremde Geschäftsführung das Unternehmen fort? Mit Fragen wie diesen und anderen beschäftigte sich die Veranstaltung „Nachfolge konkret!“ der WIGOS Wirtschaftsförderungsgesellschaft Osnabrücker Land im Kreishaus.

Angesichts der großen Nachfrage wurde deutlich, wie drängend das Problem schon heute ist: Rund 50 Interessierte erfuhren in den Impulsvorträgen, dass es viele Wege zur Nachfolgeregelung gibt. Die Veranstaltung richtete sich sowohl an Unternehmen als auch an Personen, die eine Unternehmensnachfolge, zum Beispiel durch den Kauf eines Unternehmens in Erwägung ziehen oder konkret planen. „Die Resonanz hat unsere Erwartungen weit übertroffen“, freute sich Axel Kolhossor vom WIGOS-UnternehmensService. Zahlreiche Anwesende hätten bei der Veranstaltung und auch im Nachgang den Austausch gesucht.

Insgesamt vier Impulsvorträge rückten die Themen Förderung und Finanzierung, digitale Unterstützungsangebote sowie Praxisbeispiele herausfordernder

Unternehmensübergaben in den Fokus. Denn allein im Bezirk der Industrie- und Handelskammer Osnabrück-Emsland-Grafschaft Bentheim gibt es mehr als 54.000 Unternehmerinnen und Unternehmer, von denen altersbedingt über 20.000 (älter 55 Jahre) und 23.000 (älter 50 Jahre) in naher Zukunft vor der Organisation einer Nachfolge stehen. Umso wichtiger sei es, sich frühzeitig mit den Optionen und Alternativen auseinanderzusetzen.

Eine digitale Unterstützung zum Finden einer Nachfolgelösung bietet die Deutsche Unternehmerbörse (DUB): Geschäftsführerin Aysel Mese stellte die Plattform DUB.de zum Matching zwischen Nachfolgern mit Potenzial und Unternehmen auf der Suche nach Nachfolgern vor. Sie riet den Anwesenden, sich über Familienmitglieder oder die Belegschaft

hinaus nach Kandidaten regional und überregional umzuschauen. Helfen könnten dabei Internet-Plattformen wie DUB.de. DUB sei seit 2011 die reichweitenstärkste und unabhängige Onlineplattform für Unternehmenstransaktionen: Die Datenbank enthält 3.500 Inserate, 80.000 aktive Nutzer sind registriert. Darüber hinaus unterstützt DUB bei der Ermittlung des Unternehmenswertes, gibt einen Überblick über die Marktsituation und aktuelle Trends. Eine Beraterbörse vermittelt zudem Beratung und Begleitung im Nachfolgeprozess.

Ingo Claus, Partner von Kern - Unternehmensnachfolge, stellte zwei Praxisbeispiele vor. Dabei ging er auf die einzelnen Schritte in den individuellen Nachfolgeprozessen eines Handwerks- und eines Softwareunternehmens ein. In seinem Vortrag sprach er auch

an, wie schwierige Verhandlungen geführt und unterschiedliche Erwartungen bei der Kaufpreisfindung angenähert werden, damit Nachfolgen gelingen können.

Worauf legen Banken bei der Finanzierung eines Kaufpreises Wert und warum? Wie kann ich die Bank von meiner Kompetenz und den guten Erfolgsaussichten meines Projektes am besten überzeugen? Auf diese Faktoren und auf die Möglichkeiten zur Finanzierung einer Nachfolgelösung wies Thomas Heitmann, Regionsleiter Unternehmerkunden Münster, Osnabrück und Rheine von der Commerzbank, hin. Für den Käufer gilt es demnach, den Banken einen Businessplan vorzulegen, in dem das Geschäftsmodell verständlich wird. Zudem ging der Referent auf das Thema Sicherheiten, zum Beispiel in Form von Bürgschaften, ein. Anhand eines



Wir sind autorisierte Werkstatt für **novopress** -Mannesmann Pressgeräte



Verkauf – Reparatur – Neuentwicklung von

- Elektromotoren
Drehstrom und Gleichstrom
- Generatoren
- Transformatoren
- Elektrowerkzeuge aller Fabrikate
- Tauchpumpen
- Reinigungstechnik

Seit über 25 Jahren sind wir ein kompetenter Partner für Industrie und Handwerk.

Reparaturwerkstatt für Elektrowerkzeuge aller Fabrikate. Anerkannte befähigte Person für explosionsgeschützte Elektromotoren der Zündart (Ex)e u. (Ex)d, mit Zulassung vom GAA.

Björn Hoesmann · Elektromaschinenbau · Hauptbetrieb Alfred-Mozer-Straße 24 · 48527 Nordhorn · Telefon (05921) 79794 · Fax (05921) 76285 · www.hoesmann.de

Filiale Am Alten Flugplatz 23 · 49811 Lingen · Tel. (0591) 73867 · Fax (0591) 75591



Die Referenten bei „Nachfolge konkret“ (von links): Thomas Heitmann (Commerzbank), Ayse Mese (DUB), Axel Kolhossler (WIGOS) und Ingo Claus (Kern - Unternehmensnachfolge).

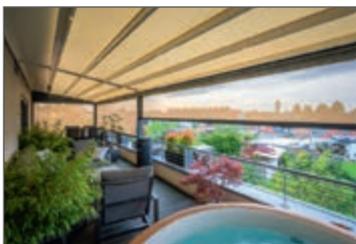
Praxisbeispiels zeigte er auf, wie eine Finanzierung für einen 24 Jahre jungen Nachfolger mit wenig Eigenkapital erfolgreich strukturiert werden konnte.

Bei diesen und vielen weiteren Schritten im Rahmen der Nachfolge kann die WIGOS kostenlos beraten und begleiten. Welche Ange-

bote die WIGOS in ihrem Portfolio hat, präsentierte Axel Kolhossler vom WIGOS-Unternehmens-Service: „Wir bieten Interessierten aus dem Landkreis Osnabrück unter anderem die Möglichkeit, sich mit einem externen Nachfolge-Experten vertraulich auszutauschen. In den Impulsberatungen betrach-

ten wir die individuelle konkrete Situation des Unternehmens, insbesondere die unternehmensrechtlichen und steuerlichen Aspekte.“ Außerdem stellte Kolhossler weitere Unterstützungsmöglichkeiten durch die WIGOS und Fördermöglichkeiten, explizit die einzelbetriebliche Investitions-

förderung-GRW vor, die unter bestimmten Voraussetzungen auch bei einer Unternehmensnachfolge greift. Sein Appell an die rund 50 Gäste: „Warten Sie nicht so lange, bis eine Unternehmensnachfolge kurz bevorsteht, sondern handeln Sie frühzeitig und nutzen Sie die Angebote der WIGOS.“



Allwetterschutz
für Ihre Terrasse

Lucas
OUTDOOR

GEMEINSAME AUSSTELLUNG

Besuchen Sie uns in Lingen
Am Darmer Bahndamm 6-8
Wir beraten Sie gerne!

Industrietore | Garagentore
Sondertore | Fassaden

BeluTec
TOR- & FASSADENSYSTEME

Lucas Lingen GmbH & Co. KG
Am Darmer Bahndamm 6-8 | 49808 Lingen
Telefon 0591 800600
info@lucas-outdoor.de | www.lucas-outdoor.de

BeluTec Vertriebsgesellschaft mbH
Am Seitenkanal 3 | 49811 Lingen
Telefon 0591 912040
info@belutec.com | www.belutec.com

STIPPVISITE

„Migrationszentrum hat Vorbildcharakter“

Niedersachsens Ministerpräsident Stephan Weil hat das Migrationszentrum der MaßArbeit des Landkreises Osnabrück besucht. „Wenn wir es mit vereinten Kräften schaffen, die Menschen, die aus dem Ausland zu uns kommen, gut ankommen zu lassen, dann ist Zuwanderung eine echte Chance für unser Land“, betonte er.

Zu einer gelungenen Integration gehöre es vor allem, Neuzugewanderten so schnell und unbürokratisch wie möglich eine dauerhafte Beschäftigung auf dem Arbeitsmarkt zu vermitteln – durch den regelmäßigen Kontakt mit Kolleginnen und Kollegen falle auch der Spracherwerb leichter, so Weil bei seinem Besuch. „Wie zielführend die Zusammenarbeit mit Partnern und kurze Wege bei der Integration sind, sehen wir am Beispiel des Migrationszentrums im Landkreis Osnabrück. Das hat Vorbildcharakter“, betonte er. Weil informierte sich bei seinem Besuch nicht nur über die Netzwerkstrukturen und Integrationsarbeit vor Ort, sondern nutzte auch die Gelegenheit, mit dem Team des Migrationszentrums ins Gespräch zu kommen.

Auf besonderes Interesse des Ministerpräsidenten stieß dabei die Netzwerkarbeit sowohl mit regionalen als auch überregionalen Fachstellen: „Die Integration der Menschen, die aus ihren Heimatländern zu uns nach Niedersachsen kommen, ist eine Gemeinschaftsaufgabe, die nur zusammen mit vielen Partnern zu bewältigen ist“, sagte er.

Landrätin Anna Keschull betonte, dass die gute Netzwerkarbeit und die geübten Strukturen im Landkreis Osnabrück ein ganz wichtiger Schlüssel für das Gelingen des Unterbringens, des Ankommens und der frühen Integration seien, besonders in Zeiten hoher Zuwanderung wie sie seit zwei Jahren wieder erfolgt. Im Landkreis Osnabrück bildet das 2015 gegründete Migrationszentrum in Zusammenarbeit mit der Ausländerbehörde und den regionalen Arbeitsmarktakteuren die Basis der Struktur. „Zu Beginn der Ukraine Krise im Februar



Foto: Uwe Lewandowski

Niedersachsens Ministerpräsident Stephan Weil (vorne, Mitte) informierte sich im Migrationszentrum der MaßArbeit über die Integrationsarbeit bei (vorne von links) Nadine Nuxoll (Bereichsleiterin Migration MaßArbeit) sowie Lars Hellmers (MaßArbeit-Vorstand), Andrea Börgeling (Leiterin des Migrationszentrums, zweite Reihe links) und Landrätin Anna Keschull (vorne, Zweite von rechts).

2022 haben wir uns als Landkreis darüber hinaus in einer regelmäßigen Koordinierungsrunde mit den Hauptverwaltungsbeamten unserer Städte und Gemeinden sowie fachlich involvierten Fachdienstleitungen des Landkreises abgestimmt und Aufgaben sehr erfolgreich koordiniert, sodass wir zu keiner Zeit Zelte oder Turnhallen ertüchtigen mussten. Ein gutes Miteinander ist der Schlüssel zum Erfolg“, so die Landrätin. Die gerade abgeschlossene Evaluation des Integrationskonzeptes zeige, der Landkreis Osnabrück ist im Bereich Integration gut aufgestellt.

Die Strukturen mit dem Migrationszentrum unter dem Dach des kommunalen Jobcenters, der MaßArbeit, das Neuzugewanderte rechtskreisübergreifend berät, haben sich auch nach den Worten von MaßArbeit-Vorstand Lars Hellmers bewährt: „Es ist unser Ziel, Menschen mit Migrationshintergrund zügig und nachhaltig sowie

mit minimalem bürokratischen Aufwand in Arbeit zu vermitteln. Dass wir Hilfe aus einer Hand realisieren können, ist ein Ergebnis der hervorragenden Vernetzung mit Partnern, auch über die Region hinaus.“ Durch die Netzwerkarbeit in der Ausbildungsregion Osnabrück und den kurze Draht zu den hiesigen Unternehmen, der auch durch die enge Zusammenarbeit mit der Wirtschaftsförderung des Landkreises im gemeinsamen Geschäftsbereich Wirtschaft & Arbeit begünstigt werde, könne abgestimmt unterstützt werden. So seien im Landkreis Osnabrück im vergangenen Jahr 766 Zugewanderte, davon 434 Geflüchtete, in Arbeit und Ausbildung vermittelt worden.

Ein Beleg für den Erfolg ist laut Landrätin Keschull das Engagement der Unternehmen bei den zwei Jobmessen „#JobsForYou“, die für Neuzugewanderte im vergangenen Vierteljahr stattgefunden haben. Diese wurden mit Unterstüt-

zung des Landes Niedersachsen und der Initiative „Niedersachsen packt an!“ auf die Beine gestellt. „Die erste Messe im Kreishaus war mit rund 600 Teilnehmenden ein voller Erfolg. Wie wir aus vielen Rückmeldungen der Unternehmen erfahren haben, konnten dort zahlreiche Kontakte zwischen Jobsuchenden mit Migrationshintergrund und Arbeitgebern hergestellt werden, die schlussendlich zur Einstellung von Mitarbeitenden geführt haben. Das war die ganzen Mühen wert.“ An den Erfolg knüpfte auch die zweite Auflage von „#JobsForYou“ im März in Bad Laer an, wie Lars Hellmers berichtete: „Diesmal sind wir mit der Messe direkt zu den Menschen in den südlichen Landkreis gegangen und haben das Event mit Partnern aus dem Integrationsbereich vor Ort auf die Beine gestellt.“ Es seien rund 130 Interessierte zu der Jobmesse in die Kirchengemeinde gekommen.

NACHWUCHSGEWINNUNG

Praktikumswoche geplant

Die MaßArbeit und die Wirtschaftsförderung des Landkreises Osnabrück rufen mit der „Praktikumswoche Region Osnabrück“ ein Projekt ins Leben, das Unternehmen mit Schülerinnen und Schülern zusammenbringen soll. Die Praktikumswoche findet während der Sommerferien vom 17. Juni bis zum 2. August statt.

„Die Praktikumswoche setzt genau an der richtigen Stelle an und bringt Betriebe und Fachkräfte von morgen zusammen“, betonen Lars Hellmers, Vorstand der kommunalen Arbeitsvermittlung MaßArbeit, und Peter Vahrenkamp, Geschäftsführer der WIGOS Wirtschaftsförderungsgesellschaft Osnabrücker Land. Organisiert wird die „Praktikumswoche Region Osnabrück“ von regionalen Verbänden, Kammern und Arbeitsmarktakteuren.

Die Praktikumswoche ermöglicht es den Schülerinnen und Schülern, für einen Tag Praxisluft in Unternehmen zu schnuppern. Während der Sommerferien haben die Jugendlichen und Unternehmen die Möglichkeit, sich zu der von ihnen selbst zeitlich festgelegten Praktikumswoche anzumelden.

Gemeinsam werben MaßArbeit und WIGOS bei den Unternehmen und jungen Menschen für eine Teilnahme. Schließlich bringe das Angebot sowohl für Unternehmen als auch für die Schülerinnen und Schüler nur Vorteile mit sich, wie Hellmers erläutert: „Innerhalb von einer Woche lernen die Jugendlichen fünf Betriebe ihrer Wahl kennen und bekommen so vielleicht die Chance, später mit einer Ausbildung in ihren Traumberuf einzusteigen. Wo sonst ist dies so komprimiert möglich?“ Viele Jugendliche seien auch kurz vor dem Schulabschluss noch unschlüssig, wohin ihr Berufsweg führt. Wie der Wunschberuf in der Praxis aussieht, sei vielen ebenso noch unbekannt. „Die Praktikumswoche ist eine gute Gelegenheit, sich die verschiedenen Berufe der Wahl – und möglicherweise auch den künftigen Arbeitgeber – genauer anzuschauen und den Berufsalltag zu erleben“, so Hellmers. Die Berufe, die Schülerinnen und Schü-



Foto: Eckhard Wiebrock

MaßArbeit-Vorstand Lars Hellmers (links) und WIGOS-Geschäftsführer Peter Vahrenkamp rühren die Werbetrommel für die „Praktikumswoche“.

ler während der Praktikumswoche kennenlernen können, reichen vom Anlagenmechaniker im Bereich Sanitär/Heizung/Klima über die Fachkraft für Lebensmitteltechnik, den Gärtner, Industriemechaniker, Kaufleute für Groß- und Außenhandelsmanagement bis hin zu Medientechnologen.

Auch bei den Unternehmen sei das Interesse an der Praktikumswoche in den vergangenen Jahren gewach-

sen, berichtet WIGOS-Geschäftsführer Vahrenkamp. „Die Vorteile für die Unternehmen liegen klar auf der Hand. Sie werden für die Nachwuchskräfte sichtbar und können mit relativ wenig organisatorischem Aufwand junge Menschen ansprechen und für eine Ausbildung in ihren Betrieben begeistern.“ Die Tagespraktika können selbstständig gestaltet werden, sodass Unternehmen beispielsweise die eigenen

Azubi-Werkstätten nutzen und den Nachwuchs in den Arbeitsalltag einbinden können. Auch die Tage, an denen ein Praktikum stattfinden kann, werden im Vorhinein selbst ausgewählt. Auch die WIGOS habe bereits einem Schüler im Rahmen der Praktikumswoche die Möglichkeit geboten, die WIGOS als Arbeitgeber kennenzulernen.

„Den Herausforderungen des Fachkräftemangels können wir nur im Schulterschluss mit den Partnern in der Region wirksam begegnen. Die Praktikumswoche kann hier eine Initialzündung für Arbeitgeber und ihre künftigen Auszubildenden sein. Von dem Angebot profitieren alle Beteiligten“, unterstreichen der WIGOS-Geschäftsführer und der MaßArbeit-Vorstand.

Unternehmen sowie Schülerinnen und Schüler können sich schon online für die Praktikumswoche anmelden:



i Das kostenlose Projekt „Praktikumswoche“ findet flexibel in den Sommerferien statt. Die Jugendlichen können die Tage, an denen sie ein Praktikum absolvieren möchten, selbst festlegen. Teilnehmen können alle Jugendlichen aus Stadt und Landkreis Osnabrück ab einem Alter von 15 Jahren. Unterstützt und ermöglicht wird die Praktikumswoche neben der WIGOS und der MaßArbeit durch die Agentur für Arbeit, den Dehoga, den Großhandelsverband, den Handels- und Dienstleistungsverband, die Handwerkskammer, die IHK, den Industriellen Arbeitgeberverband, das Jobcenter Osnabrück, den Landkreis Osnabrück, die Kreishandwerkerschaft, die Landwirtschaftskammer, die NiedersachsenMetall-Bezirksgruppe, die Sparkasse Osnabrück, die Stadt Osnabrück, die WFO und die VME-Stiftung.

RICHTER MÖBELWERKSTÄTTEN

Damit es Geldautomatensprenger schwerer haben

Fast täglich werden in Deutschland Geldautomaten gesprengt. Bis die Täter die Banknoten in den Händen halten, vergehen meist nur wenige Minuten. Weil Zeit sprichwörtlich Geld ist, ist es umso wichtiger, Präventionsmaßnahmen zu ergreifen, die es den Dieben so schwer wie möglich machen. Eine Entwicklung, die helfen soll, Sprengungen von Bankautomaten zu verhindern, kommt aus Fürstenu: Die Richter Möbelwerkstätten haben ein System auf den Markt gebracht, das Automaten sichert und so vor Sprengungen schützt. Die WIGOS Wirtschaftsförderungsgesellschaft Osnabrücker Land hat das Unternehmen in den vergangenen Jahren bei zahlreichen anderen Projekten begleitet.

„Die Täter wollen in die Bank rein, bumm und weg. Unsere Idee ist es, es ihnen dabei so schwer wie möglich zu machen sowie ihnen einen möglichst hohen Zeitaufwand abzufordern“, erläuterte der geschäftsführende Gesellschafter Reinhard Richter bei einem Besuch von Axel Kolhossler vom Unternehmensservice der WIGOS, Innovationsberater Dr. Daniel Kipp von MCON und Fürstenaus Wirtschaftsförderer Klaus Herdeman in den Möbelwerkstätten. Der 1976 gegründete Innenausbaubetrieb beschäftigt heute 80 Mitarbeitende in Deutschland und im benachbarten Ausland in den Geschäftsfeldern Inneneinrichtungen, Objektbau, Ladenbau, Messebau, Serienmöbel, Trennwand- und Kubensysteme sowie Yachtinnenausbau. Ein Schwerpunkt liegt in der Einrichtung von Hotels und Banken und damit auf der Ausstattung der SB-Bereiche der Geldinstitute. Mit dem Sicherungssystem von Richter wird der Automat gesondert eingehaust und durch einen Rollladenpanzer, der nachts herunterfährt, geschützt.

„Prävention ist wichtig. Wir wollen Sprengungen verhindern, vor allem, damit keine Menschen zu Schaden kommen. Unser Ziel ist

es, dass die Täter schon beim Auspionieren erkennen, dass der Automat extra gesichert ist und die Tat dann gar nicht erst begehen“, erklärten Reinhard Richter und Geschäftsführer Friedhelm Richter den Besuchern. Nach ihren Erfahrungen gibt es zunehmend Nachfragen von Bankkunden, die ihren SB-Bereich entsprechend aufrüsten wollen. Auch werde es in absehbarer Zeit Vorschriften zur Sicherung der Automaten geben. „Mit unserem System sind wir einen Schritt voraus. Endziel ist es, ein zertifiziertes System im Automatenbereich anbieten zu können“, betonte Reinhard Richter. Bislang sind circa 100 Rollladenpanzer bundesweit durch das Fürstenuer Unternehmen eingebaut worden. „Ein so gesicherter Geldautomat wurde bislang nicht gesprengt“, bestätigten die Geschäftsführer.

Die WIGOS hat das Unternehmen gemeinsam mit Dr. Daniel Kipp in anderen Bereichen unterstützt: „Wir begleiten das Unternehmen Richter seit vielen Jahren und konnten schon durch unsere Innovationsberatungen gemeinsam mit dem externen Beratungsunternehmen MCON zahlreiche Projekte auf den Weg bringen. Perma-



Foto: Sandra Joachim-Meyer

nente Innovationen sind ein entscheidender Wettbewerbsvorteil“, unterstrich Kolhossler. So nutzte der Handwerksbetrieb die Zeit während der Corona-Krise für Forschung und Entwicklung und die Zusammenarbeit mit der WIGOS: „Es freut uns, dass das Know-how im Unternehmen erweitert wurde und am Ende ein neues Produkt auf den Markt gekommen ist“, so Kipp.

Eine Innovation aus den Richter Möbelwerkstätten ist ebenfalls in vielen Geldinstituten und weiteren Geschäftsobjekten zu Hause: Das Unternehmen fertigt am Standort in Fürstenu ein Raum-in-Raum-

System, mit dem sich Objekte, zumeist Kundenhallen verschiedenster Geldinstitute sowie Büros in der freien Wirtschaft, mittels Trennwände und Kuben in verschieden große Bereiche – zum Beispiel Dialogcenter, Beratungs- und Besprechungsräume – aufteilen lassen. Es entstehen Think Tanks, Telefonkabinen und Einzelarbeitsplätze. Der fertige Kubus hat als Raum keinen Decken- und Wandanschluss und ist von der Form und Größe her individuell anpassbar. Was das Besondere daran ist, schilderte Reinhard Richter: „Viele Mitbewerber bauen nur Trennwände auf. In den Räu-



Informieren sich über das sprengsichere Rollladensystem bei den Richter Möbelwerkstätten (von links): Dr. Daniel Kipp (MCON), Friedhelm Richter (Geschäftsführer Richter Möbelwerkstätten), Fürstenaus Wirtschaftsförderer Klaus Herdemann, Reinhard Richter (geschäftsführender Gesellschafter Richter Möbelwerkstätten) und Axel Kolhossor vom WIGOS-UnternehmensService.

men wird die Luft vor allem nach längerem Aufenthalt der Mitarbeitenden immer schlechter. Unsere zweischalig-isolierten Kuben sind hingegen mit einem Umluftsystem ausgestattet, das für frische Luft von außen sorgt. Der Kubus ist steckerfertig und belüftet. Während der Corona-Zeit haben wir das System zudem weiterentwickelt. Auf Wunsch werden UVC-Lampen in die Wände der Kuben integriert, die nachweislich die Virenlast zu 99,9 Prozent beseitigen.“

Auch in Zukunft wollen die Richter Möbelwerkstätten, die ihr Know-how auch schon in die Ausstattung der nach eigenen Angaben weltgrößten Privatyacht mit 180 Metern Länge eingebracht haben, weiter in Innovationen investieren. Wie relevant es dabei ist, den Marktbedarf zu erkennen, betonten Friedhelm und Reinhard Richter: „Wenn wir Innovationen nicht so konsequent umgesetzt hätten, gäbe es uns heute in dieser Form nicht mehr.“

SCH
SCHOLÜBBERS
STAHL- & METALLBAU
www.stahlbau-scholuebbbers.de

Ihr Partner
im Stahl- und Metallbau!

Zertifiziert nach DIN EN 1090

TRANSFORMATIONSBERATUNGEN

Landkreis Osnabrück ist Spitzenreiter

Die WIGOS Wirtschaftsförderungsgesellschaft Osnabrücker Land ist niedersächsischer Spitzenreiter bei den Transformationsberatungen: Mit insgesamt 22 Beratungen zu den Themen Solar sowie Energie- und Materialeffizienz liegt der Landkreis Osnabrück mit großem Abstand auch vor der Region Hannover, die mit acht Beratungen den zweiten Platz belegt.

„Das ist eine tolle Neuigkeit, die nicht nur unser Team vom WIGOS-UnternehmensService freut. Der erste Platz niedersachsenweit bestätigt auch, wie engagiert unsere Unternehmen im Osnabrücker Land sind. Wenn es um den Klimaschutz geht, sind sie ganz vorne – auch bei der Umsetzung der vorgeschlagenen Maßnahmen“, betonte Thomas Serries, Leiter des UnternehmensService der WIGOS, die jetzt veröffentlichte Auswertung der Klimaschutz- und Energieagentur Niedersachsen (Kean). Die Transformationsberatungen der Kean für kleine und mittelständische Unternehmen (KMU) geben einen kostenfreien Einstieg in die Bereiche „Klimaneutralität“, „Solar“ sowie „Energie- und Materialeffizienz“. Am beliebtesten war die Transformationsberatung „Impuls Solar“. Seit mehreren Jahren führt die WIGOS die Beratungen im Landkreis Osnabrück durch.

Mit anhaltendem Erfolg, wie der Blick auf die Auswertung des Jahres 2022 zeige: „In dem Jahr war der Beratungsbedarf sehr groß, was insbesondere auf die gestiegenen Energiekosten zurückzuführen ist. Viele der Unternehmen suchten nach Lösungen und holten sich Unterstützung durch unseren UnternehmensService und externe Experten, die mit uns zusammenarbeiten. 2022 konnten wir 94 Beratungen von insgesamt 263 Beratungen in ganz Niedersachsen verzeichnen“, erläuterte Serries. Wie die Kean mitteilte, ist die Anzahl der gesamten Beratungen von 263 auf 101 im Jahr 2023 gesunken, was auf eine mehrmonatige Pause des Beratungsangebots und auf die inzwischen wieder gesunkenen Energiepreise zurückzuführen sei. „Umso erfreu-



Der WIGOS-UnternehmensService, bestehend aus (von links) dem Leiter des UnternehmensService Thomas Serries, André Schulenberg, Axel Kolhosser und Andrea Frosch, berät Unternehmen kostenlos in Transformationsberatungen.

licher ist es, dass die Nachfrage bei unseren Unternehmen anhaltend gut ist“, so der Leiter des WIGOS-UnternehmensService.

Eine Umfrage unter den beratenen Unternehmen zeigt nach Angaben der Kean, dass knapp 90 Prozent der 2023 beratenen Unternehmen weitere Beratungen in Anspruch nehmen oder gezielte Maßnahmen umsetzen wollen. Dabei stehen insbesondere die Prozessoptimierung und effiziente Arbeitsabläufe, der Einsatz von Photovoltaik, der effiziente Material- und Ressourceneinsatz sowie die betriebliche Mobilität im Vordergrund. Eine besondere Bedeutung kommt dabei der Fördermittelakquise zu: „Ein Großteil der Unternehmen möchte die Maßnahmen direkt umsetzen. Damit das gelingt, unterstützen wir mit

einer Fördermittelberatung und begleiten den Prozess von der Antragstellung bis zum Maßnahmenbeginn“, erklärte Serries.

Nach einer Umfrage der Kean bei den Unternehmen niedersachsenweit, die 2022 Beratungen in Anspruch genommen haben, hat die Hälfte der KMU inzwischen eine PV-Anlage auf dem Firmengelände installiert, plant diese oder ist aktuell in der Umsetzung. Die Anlagengröße variiert dabei zwischen 24 kWp und 550 kWp. Die Mehrheit habe bei der Planung der PV-Anlage zukünftige Strommehrbedarfe für E-Mobilität, Wärmepumpen oder die Elektrifizierung von betrieblichen Prozessen einkalkuliert, so die Kean in ihrer Veröffentlichung. „70 Prozent der Unternehmen gaben zudem an, im Zusammenhang mit der PV-

Anlage direkt Ladeinfrastruktur geschaffen zu haben. In etwa der Hälfte der Fälle wurden für die PV-Anlage mehr als 100.000 Euro investiert“, heißt es. Interessant sei auch ein Blick auf das Tempo bei der Umsetzung: Von der Vertragsunterzeichnung bis zur Inbetriebnahme der Solaranlage seien laut der Unternehmen in der Regel mindestens neun Monate oder mehr als ein Jahr vergangen.

Auch die Betriebe, die sich zu Energie- und Materialeffizienzpotenzialen sowie Klimaneutralität beraten ließen, haben nach dem Bericht der Kean im Anschluss an die Beratungen geringinvestive oder investive Maßnahmen umgesetzt und dafür zwischen 10.000 und 50.000 Euro oder mehr als 50.000 Euro, inklusive weiterführender Beratungen, investiert. Zu den umgesetzten Maßnahmen zählten demnach insbesondere Investitionen in effiziente Beleuchtung oder in die bedarfsgerechte Anlageneinstellung. Genauso sei in Arbeitsabläufe und Prozessplanung sowie in die Schulung von Mitarbeitenden investiert worden, so die KEAN weiter. Im Bereich der investiven Maßnahmen seien insbesondere Investitionen in erneuerbare Energien und in die Anlagentechnik genannt worden. Das erwartete Energieeinsparpotenzial habe durch die getätigten Maßnahmen bei durchschnittlich rund 45.000 kWh pro Jahr gelegen und rangiere zwischen 7.500 und 150.000 Euro pro Jahr.

Diese Entwicklung bestätigte auch Serries vom UnternehmensService: „Die Transformations- und Impulsberatungen sind ein echter Gewinn für die Unternehmen und für die Nachhaltigkeit insgesamt.“

REAL ESTATE ARENA

Erstmals gemeinsamer Auftritt geplant

Wie die Herausforderungen in der Immobilienbranche in Chancen verwandelt werden können und welche Trends sichtbar sind, ist das Thema der diesjährigen Immobilienmesse „Real Estate Arena“. Unter den mehr als 100 Ausstellern auf der Messe Anfang Juni in Hannover sind auch Stadt und Landkreis Osnabrück.

„Unsere gemeinsame Wirtschaftsregion bietet sehr viel Potenzial und Zukunftschancen für Investoren und Unternehmen“, sind Peter Vahrenkamp, Geschäftsführer der oleg Osnabrücker Land Entwicklungsgesellschaft sowie der WIGOS Wirtschaftsförderungsgesellschaft Osnabrücker Land, und Ingmar Bojes, Geschäftsführer der WFO Wirtschaftsförderung Osnabrück, überzeugt.

Bereits zum dritten Mal in Folge und zum ersten Mal gemeinsam sind oleg und WIGOS als Vertreter des Landkreises Osnabrück und die WFO als Vertreter der Stadt Osnabrück mit einem Stand präsent. Die Geschäftsführer freuen sich auf die Messe für Immobilien-, Projekt und Stadtentwicklung, die vom 5. bis zum 6. Juni auf dem Messegelände in Hannover stattfinden wird: „In der Landeshauptstadt können wir die Vorzüge unserer Region einem breiten internationalen Fachpubli-

kum vorstellen. Das sind vor allem die zentrale Lage des Standorts zwischen den Ballungsräumen Ruhrgebiet und Überseehäfen, Niederlande und Mitteldeutschland. Die Infrastruktur ist nur ein Grund dafür, warum an unserem Wirtschaftsstandort Osnabrück und Osnabrücker Land auch viele Global Player beheimatet sind.“

Am 24 Quadratmeter großen Gemeinschaftsstand mit der WFO wird die oleg nicht nur über ihre Projekte, zum Beispiel zum nachhaltigen Flächenmanagement und zur nachhaltigen Logistik, informieren, sondern auch die Entwicklung des Wirtschaftsraums Osnabrücker Land vorstellen, unter anderem den Ausbau des Binnenhafens Wittlager Land und die Agrartechnikbranche im Agrotech Valley. Auch Standortthemen des Osnabrücker Landes wie die Hotellerie und der Wohnungsbau stehen im Fokus.

Die Real Estate Arena in Hannover sei aufgrund der regionalen Nähe und der Zielgruppen attraktiv für die oleg, wie Susanne Menke,

Prokuristin der oleg, erläutert: „Auf der Messe erreichen wir auch interessierte Unternehmen, die Ausschau nach einem neuen Standort in Nordwestdeutschland halten.“ Neben konkreten Flächenangeboten wird die oleg zudem den kostenlosen Service für Projektentwickler, Kommunen und Unternehmen vorstellen. So begleitet die oleg in allen Fragen rund um die Gewerbeflächenentwicklung.

Für den Standort Osnabrück-Stadt liegt der Fokus dieses Mal erneut auf dem Smart Business Park Limberg – dem Gewerbegebiet, in dem sich in den kommenden Jahren ein innovativer Hotspot für Unternehmen mit Fokus auf KI-Themen und digitalen Geschäftsmodellen entwickeln soll. „Der Smart Business Park bietet enormes Potenzial für den Standort, da hier nicht nur dank der passenden Infrastruktur hervorragende Voraussetzungen geschaffen werden, sondern auch die Möglichkeiten für Syner-

gieeffekte automatisch gegeben sind“, so Alexander Strangmann, Leitung Unternehmensservice & Ansiedlung WFO. Er ergänzt: „Wir sind überzeugt von der Strahlkraft des Smart Business Parks und freuen und auf einen Austausch zu den Zukunftsthemen, die wir dort fokussieren.“

In diesem Kontext sollen auch weitere Standortstärken, wie beispielsweise die enge Zusammenarbeit zwischen Wirtschaft und Hochschulen sowie die Start-up-Landschaft mit den verschiedenen Acceleratoren, Investoren und Ansiedlungsinteressierten vorgestellt werden. „Osnabrück zeichnet sich durch eine lebendige Kultur und kooperative Mentalität aus, was Gesellschaft und Wirtschaft betrifft“, betont Strangmann.

„Von unserem gemeinsamen Messeauftritt versprechen wir uns viele interessante Kontakte zu Projektentwicklern und Fachleuten aus der Branche“, erklärten Vahrenkamp und Bojes.



WFO-Geschäftsführer Ingmar Bojes (links) und Peter Vahrenkamp, Geschäftsführer oleg und WIGOS, freuen sich auf einen gemeinsamen Messeauftritt bei der Real Estate Arena.

WOHLFÜHLEN BEI VOSSKO



VOSSKO, ein führendes Unternehmen in der Lebensmittelindustrie mit Sitz in Ostbevern, setzt sich in besonderem Maße für die Integration und das Wohlbefinden seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein. Mit einer Belegschaft von über 850 Mitarbeitenden, die insgesamt 29 Nationalitäten vertreten, begrüßt VOSSKO die Vielfalt und schätzt die unterschiedlichen Perspektiven und Fähigkeiten, die jeder Einzelne in das Unternehmen einbringt.

Die Integration am Arbeitsplatz unterstützt VOSSKO zum Beispiel mit Deutschkursen für Mitarbeitende, deren Muttersprache nicht Deutsch ist. Diese Kurse tragen nicht nur zur Verbesserung der Kommunikation und Zusammenarbeit am Arbeitsplatz bei, sondern vermitteln ebenso die notwendigen Sprachkenntnisse, um sich – auch abseits der Arbeit – im Alltag zurechtzufinden.

Zusätzlich zu den Sprachkursen fördert VOSSKO mit verschiedenen weiteren Angeboten ein positives und gesundes Arbeitsumfeld: Fitnessstudio vor Ort, Job-Bike, Homeoffice, flexible Arbeitszeiten, berufliche Entwicklungsmöglichkeiten, wettbewerbsfähige Gehalts- und Bonusprogramme, ein Betriebliches Gesundheitsmanagement mit Gesundheits- und Wellnessprogrammen sowie Anerkennungsprogramme sind bei VOSSKO längst gelebter Alltag. Die verschiedenen Benefits werden dabei passgenau an die Bedürfnisse der Mitarbeitenden angepasst. Damit unterstützt VOSSKO nicht nur die gesunde Work-Life-Balance seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sondern sorgt auch dafür, dass sie motiviert bleiben.

Mit teambildenden Aktivitäten bringt das Unternehmen alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zusammen und fördert somit den Zusammenhalt sowie die Leistungsfähigkeit im Team. Um das Know-how und die Fähigkeiten der Belegschaft stetig zu verbessern, stehen außerdem regelmäßige Schulungs- und Wachstumsprogramme auf der Agenda.

www.vossko.de

**JETZT BIN ICH NICHT NUR ARBEITGEBER,
SONDERN AUCH FACHKRÄFTE-MACHER.**

DAS BRINGT MICH WEITER!

Die Weiterbildungs- und Qualifizierungsprogramme der Bundesagentur für Arbeit. Nutzen Sie den Arbeitgeber-Service und erfahren Sie mehr darüber, wie Sie Ihre Beschäftigten und Ihr Unternehmen weiterbringen können. Informieren Sie sich jetzt unter www.dasbringtmichweiter.de

 **Bundesagentur für Arbeit**
Agentur für Arbeit Nordhorn
bringt weiter.