

bergische **WIRTSCHAFT**

IHK-Magazin für Wuppertal, Solingen und Remscheid



Nachgefragt
BEWEGUNGSWISSENSCHAFTLER
SASHA JAVANMARDI

Schwerpunkt
VIER-TAGE-WOCHE

Typisch Bergisch
PANAGIOTA PETRIDOU

ANDERS SUCHEN



Wir sind keine Wirtschaftsprüfungsgesellschaft.
Wir sind keine Steuerberatungsgesellschaft.
Wir sind keine Rechtsanwaltskanzlei.
Wir sind die Summe aus allem.

Sie haben betriebswirtschaftliche Fragen? Sie benötigen steuerliche Beratung oder juristischen Rat?

Bei uns finden Sie immer den richtigen Experten - und bei Bedarf auch ein Team, das Sie in allen Bereichen unterstützt. Das Beste daran: Sie konzentrieren sich immer nur auf einen Ansprechpartner, der die Arbeit der individuell zusammengestellten Expertengruppe koordiniert und kanalisiert.

B BREIDENBACH

Breidenbach und Partner PartG mbB
Friedrich-Engels-Allee 32 · 42103 Wuppertal
Tel.: +49 (0) 202 493 74 0 · breidenbach-wp.de



Foto: Sabine Rosenpflanzner



Wenn es nicht mehr viele Bewerbungen gibt, muss man sich etwas einfallen lassen, um die Menschen an sich zu binden.

ALLES AUF DEN PRÜFSTAND

Liebe Leserinnen und Leser,

Fachkräfte und Auszubildende kommen nicht von selbst in die Unternehmen. Sie bewerben sich um eine Stelle. Auch wenn es heute oftmals heißt, dass sich Unternehmen bei den potenziellen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bewerben. Am Ende reicht doch jemand eine Bewerbung bei einer Personalabteilung ein. Wie aber Firmen für sich werben, damit jemand diesen Schritt geht, und wie Firmen diese Bewerbungen handhaben – das ist etwas, was einem starken Wandel unterliegt. Denn wenn es nicht mehr viele Bewerbungen gibt, muss man sich etwas einfallen lassen, um die Menschen dahinter an sich zu binden. Was Firmen in Sachen Recruiting und Bewerbungsmanagement tun, um Fachkräfte und Auszubildende für sich zu gewinnen, das ist das Thema unserer Titelgeschichte. Lesen Sie alles darüber ab S. 14.

Ein Thema, das im Zusammenhang mit dem Fachkräftemangel ebenfalls viel diskutiert wird, ist die Vier-Tage-Woche. Sie soll Firmen attraktiver machen und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mehr Erholung ermöglichen und so zu mehr Produktivität führen. Dass das nicht in allen Betrieben und Wirtschaftszweigen umsetzbar ist, liegt auf der Hand. Wir haben dazu eine Umfrage durchgeführt, bei der 59 Prozent der teilnehmenden Unternehmen dem Modell eine klare Absage erteilt haben. Für den Schwerpunkt dieser Ausgabe haben wir aber nochmal genauer hingesehen – in einem

Industrieunternehmen, das bereits viel tut für flexiblere Arbeitszeiten, aber eine Vier-Tage-Woche für nicht umsetzbar hält, und bei einer Agentur, die alle zwei Wochen im Vier-Tage-Modus arbeitet. Was geht, was nicht? Lesen Sie selbst – ab S. 52.

Sasha Javanmardi erforscht an der Uni – und bei der Firma Knipex – was man tun kann, damit es auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Industrie-Unternehmen lange gesundheitlich gut geht. Wie bleiben die Mitarbeiter fit, beweglich, schmerzfrei? Wir haben ihn zu seinem Forschungsprojekt befragt – im Nachgefragt-Interview ab S. 12.

Panagiota Petridou ist Fernsehmoderatorin und mit vollem Herzen Solingerin. Sie war dieses Jahr sogar „Hoppeditza“ beim Karneval. Im Typisch-Bergisch-Gespräch erzählt sie, warum sie Solingen trotz der TV-Karriere treu geblieben ist und warum sie sich für die und in der Stadt so vielfältig engagiert. Lesen Sie das Interview ab S. 58.

Ich wünsche Ihnen viel Freude mit der Ausgabe.

Ihr

Michael Wenge
Hauptgeschäftsführer

INHALT

KURZ NOTIERT

- 06 FCA bei Münchner Sicherheitskonferenz
- 07 Frauen mit Profil in Solingen ausgezeichnet
- 08 WSW feiern neue Zentrale
- 09 Frühjahrsempfang der NRW-Regionen

KULINARISCHES

- 10 Café 23

NACHGEFRAGT

- 12 Sasha Javanmardi

TITELTHEMA

- 14 Recruiting: Matching neu gedacht
- 20 Experteninterview: Prof. Michael J. Fallgatter

PORTRAIT

- 22 NWS Germany Produktion W. Nöthen e.K.
- 24 Josef Jenniges GmbH & Co. KG
- 26 Tanzschule Mavius & Eventfabrik Solingen by Mavius
- 28 Crefo Factoring Rhein-Wupper GmbH
- 30 Agentur Florian Rück
- 32 Agnes Morguet Interior Art & Design

IHK-NEWS

- 34 Interview: Roman Diederichs
- 36 Diskussion über Kita-Mangel
- 38 Personalgewinnung durch Transfergesellschaften
- 39 Save the date: Digi-Dates für KMU am 7. Juni
- 40 Mehr Photovoltaik auf Gewerbedächern
- 41 Großer Andrang bei Bewerberdating
- 42 NRW-Finanzminister zu Gast bei Bergischer IHK
- 43 IHK NRW: Neuer Vizepräsident gewählt

SCHWERPUNKT

- 52 Vier-Tage-Woche

REGIONAL

- 56 Auf einen ... Besuch in der IHK-Lehrwerkstatt
- 58 Typisch bergisch: Panagiota Petridou
- 60 K3: Mut zum Ausbilden

STANDARDS

- 44 Jubiläen
- 44 Konjunkturelle Entwicklung
- 44 Bekanntmachungen
- 45 Insolvenzen
- 62 Ausblick

VERLAGSVERÖFFENTLICHUNG

- 46 Leasing und Finanzierung

Titelbild:

Süleyman Kayaalp
Abgebildet:
Serkan Güner, Maja Ötvös
und Angela Albrecht (v.l.)



14 Titelthema – Bewerbungsmanagement – Stellschraube der Personalgewinnung



52 Schwerpunkt – Vier-Tage-Woche – Lars Heidemann hat damit gute Erfahrungen gesammelt.



KONTAKT

Redaktion Bergische Wirtschaft
T. 0202 2490111
presse@bergische.ihk.de

Thomas Wängler:
t.waengler@bergische.ihk.de

Eike Rüdebusch:
e.ruedeusch@bergische.ihk.de
bergische-wirtschaft.net



10 Kulinarisches – Das Café 23 bietet Vegetarisches und Veganes am Wuppertaler Döppersberg.



26 Portrait – Die Tanzschule Mavius will weiter expandieren.



12 Nachgefragt – Sasha Javanmardi erforscht, wie Industriemitarbeiter gesund bleiben.



58 Typisch bergisch – Panagiota Petridou ist Solingen treu geblieben trotz TV-Karriere.

IMPRESSUM: Herausgeber und Eigentümer: Bergische Industrie- und Handelskammer Wuppertal-Solingen-Remscheid
Hauptgeschäftsstelle: Heinrich-Kamp-Platz 2 · 42103 Wuppertal (Elberfeld) · T. 0202 24900 · www.bergische.ihk.de
Geschäftsstellen: Kölner Straße 8 · 42651 Solingen · T. 0212 22030 · Elberfelder Straße 77 · 42853 Remscheid · T. 02191 3680
Verantwortlich für den redaktionellen Inhalt (Chefredaktion): Hauptgeschäftsführer Michael Wenge · T. 0202 2490100
Redaktion: Thomas Wängler · T. 0202 2490105 · t.waengler@bergische.ihk.de · Eike Rüdebusch · T. 0202 2490113
e.ruedeusch@bergische.ihk.de

Verlag, Gesamtherstellung, Anzeigenverwaltung, Layout: wppt:kommunikation GmbH · Treppenstraße 17-19
42115 Wuppertal · T. 0202 429660 · www.wppt.de · Verantwortlich: Süleyman Kayaalp (Geschäftsführung) · Projektleitung:
Kinga Kolender · T. 0202 4296613 · k.kolender@wppt.de · Anzeigenleitung: Simone Schmidt · T. 0202 4296624 · s.schmidt@wppt.de
Druck: Silber Druck oHG · 34253 Lohfelden · Verbreitete Auflage: 14.240 Exemplare Erscheinungstermin: 8. April 2024

Die „Bergische Wirtschaft“ ist das offizielle Organ der Bergische IHK Wuppertal-Solingen-Remscheid und wird kammerzugehörigen Unternehmen im Rahmen ihrer Mitgliedschaft ohne besondere Bezugsgebühr geliefert. ISSN 0944-7350. Der Inhalt dieses Magazins wurde sorgfältig erarbeitet. Herausgeber, Redaktion, Autoren und Verlag übernehmen dennoch keine Haftung für Druckfehler. Für unverlangt eingesandte Manuskripte und Fotos wird keine Gewähr übernommen. Nachdruck – auch auszugsweise – nur mit Quellenangabe gestattet. Mit Namen oder Initialen gezeichnete Beiträge geben die Meinung des Verfassers, aber nicht unbedingt die der IHK wieder. Der Bezug der IHK-Zeitschrift erfolgt im Rahmen der grundsätzlichen Beitragspflicht als Mitglied der IHK.

NÄCHSTE AUSGABE

Die Bergische Wirtschaft 05.2024
erscheint am 8. Mai 2024

Anzeigenschluss:
15. April 2024

Druckunterlagenschluss:
19. April 2024

Anzeigenleitung: Simone Schmidt
T. 0202 4296624 · s.schmidt@wppt.de

Remscheider Think-Tank bei Sicherheitskonferenz

Die Dekarbonisierung der Industrie ist nicht nur ein Thema für ebendiese, sondern hat gesellschaftliche, gar sicherheitstechnische Relevanz. Das geht so weit, dass der Remscheider Think-Tank Future Cleantech Architects unter der Leitung von Dr. Peter Schniering kürzlich ein Panel auf der Münchner Sicherheitskonferenz leitete. Teilnehmer waren Kanzleramtschef Wolfgang Schmidt, die E.ON-Vorständin Victoria Ossadnik sowie ein Sondergesandter des norwegischen Außenministeriums. Schniering: „Es hat uns gefreut, dass wir als einziger Think-Tank im Responsible Leaders Hub aktuelle Ergebnisse unserer Arbeit haben vorstellen und ein Panel leiten dürfen.“ Denn „das Thema ist eng an das Thema Energiesicherheit geknüpft“, so Schniering. Und damit auch sicherheitspolitisch relevant. Im Anschluss fand noch ein Treffen mit der parlamentarischen Staatssekretärin des Bundesministeriums für Wirtschaft und Klimaschutz, Franziska Brandner, statt.

Das Besondere: Die Zahlen, mit denen Schniering arbeitet, entstehen in lokalen Kooperationen, etwa mit Dirostahl. Mit Hilfe von Dr. Roman Diederichs und dessen Mitarbeitern prüfen Schniering



Dr. Peter Schniering durfte die Ergebnisse seiner Forschung auf der Münchner Sicherheitskonferenz vorstellen. Foto: Francesca Brunner

und sein Team, wo und wie die Abkehr von fossiler Energie in der energieintensiven Industrie möglich ist. „In München durften wir die ersten Ergebnisse vorstellen“, sagt Schniering.

Die Dekarbonisierung energieintensiver Industrie wird die Remscheider begleiten – auf dem Future Cleantech Festival, das am 28. und 29. Mai stattfindet. Eine Anmeldung wird bald möglich sein: <https://arc-festival.org/>

Projekt hilft bei Inklusion von Menschen mit Behinderung

In einer Kooperation zwischen dem Verein Found it aus Wuppertal und der Hilfswerk gGmbH aus Bremen ist das Projekt „Inklupreneur Rheinland“ an den Start gegangen. Ziel ist es, die Arbeitslosenquote von Menschen mit Behinderungen zu senken und Unternehmen bei der Inklusion zu begleiten sowie Hemmschwellen abzubauen. Dazu werden Firmen bis zu zwölf Monate lang mithilfe von Workshops, Coachings und Mentoring unterstützt und mit Menschen mit Behinderung zusammengebracht.

Am Anfang jeder Veränderung steht der Wille dazu. Nach der Entscheidung, Inklusion im eigenen Betrieb oder Start-up als Fokus zu verankern und ein „Inklupreneur“ zu werden – also ein inklusiver Unternehmer – unterzeichnen die Unternehmen den Inklupreneur-Pledge. Das ist eine Selbstverpflichtung und die Eintrittskarte für das Programm, bei dem die Unternehmen eine

bestimmte Anzahl an Arbeitsplätzen festlegen, die sie bis zum Projektende mit Menschen mit Behinderung besetzen wollen. Deutschlandweit haben das bisher bereits über 100 Unternehmen getan. Besonders prädestiniert dafür seien etwa Start-ups: „Start-ups wissen, dass Diversität ein Mehrwert ist, haben Behinderungen aber noch nicht als Diversitätsmerkmal erkannt“, beschreibt Amrei Feuerstack, 1. Vorsitzende von Found it.

Nachdem das Inklupreneur-Programm bereits in Berlin und Bremen durchgeführt wurde, ist nun das Rheinland dabei. Möglich gemacht hat dies der LVR durch eine dreijährige Projektförderung. Ab sofort können Unternehmen den Pledge unter www.inklupreneur.de unterzeichnen und sich für das Programm bewerben.

☑ Kontakt zum Projektteam: rheinland@inklupreneur.de

ANZEIGE

Unsere Leistungen:


GESTALTUNG


DRUCKPRODUKTION


WEBSHOPS


VERPACKUNGEN


BERATUNG + ENTWICKLUNG


MAILINGS + LETTERSHOP


WAREHOUSING + POS-LOGISTIK


ETIKETTEN + AUFKLEBER

0202 25061-0 · slw-medien.de

ANZEIGE

OTTO FÜHRER

STAHLHANDEL - STAHLSERVICE



Otto Führer · Schüttendelle 20 · 42857 Remscheid
 Tel.: 0 21 91 - 7 40 35 e-Mail: mail@otto-fuehrer.de
 Fax: 0 21 91 - 7 47 32 Internet: www.otto-fuehrer.de

Frauen mit Profil in Solingen ausgezeichnet

Dr. med. Estefania Lang, Diana Lantzen und Hayat Chaoui haben in diesem Jahr den Award „Frauen mit Profil“ gewonnen. Etwa 120 Frauen waren der Einladung des Kompetenzzentrums Frau und Beruf Bergisches Städtedreieck zum 11. Empfang für Unternehmerinnen und Frauen in Führung gefolgt.

Estefania Lang, Hautärztin aus Solingen und Gründerin einer Online-Hautarzt-App, machte in ihrer Rede deutlich, dass die Vereinbarkeit von Kind und Karriere immer noch vor allem bei Frauen in Frage gestellt werde. „Frauen müssen sich nicht entscheiden, sie müssen vor allem authentisch bleiben“, war ihre Botschaft. Diana Lantzen, Gründerin von Wuppertals erstem Unverpackt Laden, legte den Fokus auf ihr Herzensthema, den Schutz der Umwelt. „Lasst uns Frauen laut werden“, forderte sie. Hayat Chaoui, Leiterin des Chors „Women of Wuppertal“, machte mit ihrem Chor eindrucksvoll Female Empowerment sichtbar und hörbar.

„Der Empfang bietet den Rahmen dafür, dass Frauen ihrem Wirken, ihrer Persönlichkeit Raum geben und damit andere Frauen inspirie-



Diana Lantzen, Hayat Chaoui und Dr. Estefania Lang wurden als „Frauen mit Profil“ ausgezeichnet. Foto: Stefanie vom Stein, Stadt Wuppertal

ren und motivieren“, sagte Birgit Frese, Mitarbeiterin des Kompetenzzentrums. Unterstützt werde dies auch durch die drei Oberbürgermeister Tim Kurzbach, Dr. Uwe Schneidewind und Burkhard Mast-Weisz, die schon seit Jahren durch die Unterstützung des Empfangs dem Thema „Mehr Frauen in Führung“ Aufmerksamkeit und Bedeutung geben. Solingens Gleichstellungsbeauftragte Sandra Ernst nahm sie in die Pflicht, sich auch künftig für mehr Gleichberechtigung einzusetzen.

Volksbank zieht positive Bilanz für das Jahr 2023

Die Volksbank im Bergischen Land blickt zurück auf ein gutes Geschäftsjahr 2023. „Wir fühlen uns gut aufgestellt für die kommenden Jahre“, sagt Vorstandsvorsitzender Andreas Otto. Obwohl die wirtschaftlichen und politischen Rahmenbedingungen in Deutschland und der Welt auch im Jahr 2023 herausfordernd waren, habe die Volksbank ein gegenüber dem Vorjahr deutlich verbessertes Vor-Steuer-Ergebnis erzielt.

Im Wertpapierbereich freue sich die Bank über einen Zuwachs von rund 13 Prozent. 1.297 Millionen Euro betrug das Gesamtvolumen, das die Volksbank-Kunden in Wertpapieren anlegten. Dass die Bilanzsumme mit 2.979 Millionen Euro etwas unter der des Vorjahres liegt, sei etwa auch in einem leichten Rückgang im Kreditgeschäft begründet. „Die wirtschaftliche Situation im Land wird unruhiger, das bekommt auch die Bank zu spüren“, sagt Vorstand

Christian Fried. Das gute Geschäftsergebnis möchte die Volksbank im Bergischen Land mit ihren Mitgliedern, also den Eigentümern der Bank, teilen und eine Dividende in Höhe von sechs Prozent ausschütten. Darüber entscheide die Vertreterversammlung im Juni.

Im Filialbereich gehörte ein Schockmoment zu den prägenden Erlebnissen im Jahr 2023. Ende März wurde die Filiale in Ronsdorf bei einer Geldautomatensprengung vollständig verwüstet und nicht mehr nutzbar. Seit Dezember 2023 finden die Kundinnen und Kunden die Ronsdorfer Filiale von Grund auf renoviert, modern gestaltet und mit neuester Sicherheitstechnik. Das habe die Volksbank zum Anlass genommen, ihre Sicherheitsmaßnahmen zu verschärfen. „Wir sind davon überzeugt, dass die Maßnahmen geeignet sind, potenziellen Tätern ihr Vorhaben so zu erschweren, dass es gar nicht erst zur Sprengung kommt“, sagt Andreas Otto.

ANZEIGE

Poschen & Giebel

Rohr- & Kanalreinigung | Kanal TV | Entsorgung



Zuverlässig seit 1910



Auch im Notdienst

Schnell
Preiswert
Kompetent

Reinigung
Entsorgung
Dichtheitsprüfung

Poschen & Giebel GmbH · Rheinische Str.21 · 42781 Haan
 Telefon: 0212 77474* · 0202 250025* · 02191 4602396* · info@poschen-giebel.de
*Anrufweiterschaltung zum Firmensitz in Haan

ANZEIGE

solith

SO GEHT
POINT OF SALE.

www.solith.de



WSW feiern neue Zentrale

Mit ihrer neuen Zentrale haben die Wuppertaler Stadtwerke (WSW) eine neue Arbeitswelt für rund 470 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geschaffen. Seit Januar arbeiten die Beschäftigten dort. Jetzt haben die Stadtwerke die Zentrale der Stadtgesellschaft vorgestellt. „Unsere neue Zentrale setzt ein starkes Zeichen für unseren Anspruch als Wegbereiter für Wuppertal“, betont WSW-Vorstandsvorsitzender Markus Hilkenbach. Sowohl die Architektur des Gebäudes als auch sein modern und großzügig angelegtes Raumkonzept spiegeln die Veränderungsprozesse, die die WSW zukünftig vorantreiben werden. „Wir haben mit unserem Neubau eine zeitgemäße Umgebung geschaffen, die es unseren Kolleginnen und Kollegen ermöglicht, gemeinsam und effektiv zu arbeiten“, ergänzt WSW-Arbeitsdirektor Markus Schlomski. „Die neue WSW-Arbeitswelt bietet eine große Vielfalt an Kollaborationsformen an, die die Gemeinsamkeit und Kommunikation stärken.“

Im Erdgeschoss des Neubaus sind ein großzügig gestaltetes Foyer mit Wartebereich und Kaffeebar sowie das Betriebsrestaurant untergebracht. Im hinteren Bereich schließen sich eine Konferenzzone und ein Technikbereich an. Hinter dem Foyer geht es in einen begrünten Innenhof, der Sitzmöglichkeiten und den Zugang zum Betriebsrestaurant bietet.



Sabine Schnake, Geschäftsführerin WSW mobil (v.l.), Oberbürgermeister Dr. Uwe Schneidewind, WSW-Vorstandsvorsitzender Markus Hilkenbach, WSW-Arbeitsdirektor Markus Schlomski, WSW-Aufsichtsratsvorsitzender Dietmar Bell und Peter Storch, Geschäftsführer WSW Energie & Wasser. Foto: WSW

Über dem Erdgeschoss schließen sich vier Büroetagen mit offenen Raumkonzepten an. Im Rahmen des Konzepts „New Work“ finden fast alle Kolleginnen und Kollegen ihren Arbeitsplatz auf gemeinschaftlich genutzten Flächen. Gearbeitet wird im Desk Sharing in flexiblen Arbeitsmodellen – inklusive verschiedener Homeoffice-Lösungen. Das heißt, die Arbeitsplätze werden über ein digitales Buchungs-Tool reserviert.

Die offenen Arbeitsbereiche werden ergänzt durch Funktionsräume für Medien, Präsentationen, vertrauliches Arbeiten, Besprechun-

gen und Konferenzen. Großzügig gestaltete Einzelbüros stehen ebenfalls zur Verfügung.

Die Bauarbeiten haben vom Spatenstich bis zur Übergabe des fertigen Gebäudes an die WSW 24 Monate gedauert. Dabei wurden sowohl der Zeit-, als auch der Kostenplan mit einem Budget von rund 55 Millionen Euro eingehalten. Die neue Firmenzentrale der WSW wurde im Rahmen einer Private-Public-Partnership durch das Bielefelder Unternehmen Goldbeck Public Partner errichtet. Die WSW sind Eigentümer, Goldbeck ist Betreiber des Gebäudes.

Zusammenschluss von Barmenia und Gothaer geht voran

Die Vorbereitungen für den angekündigten Zusammenschluss der Barmenia und der Gothaer Versicherungen verlaufen nach Angaben beider Unternehmen planmäßig. „Die Due Diligence ist weitestgehend abgeschlossen, und die Ergebnisse haben uns in unserem gemeinsamen Vorhaben noch einmal bestärkt“, erklären Oliver Schoeller, Vorstandsvorsitzender der Gothaer Finanzholding AG, und Barmenia-CEO Andreas Eurich. Auch für die Struktur des gemeinsamen Unternehmens gebe es mittlerweile konkrete Überlegungen. An der Spitze des Konzerns sollen künftig zwei Versicherungsvereine stehen, darunter die Barmenia-Gothaer Finanzholding AG, unter der wiederum die verschiedenen Risikoträger angesiedelt sein sollen.

Die Personenversicherer im künftigen gemeinsamen Konzern sollen in einem mehrstufigen Plan vereint werden. Eurich erläutert: „Im ersten Schritt sollen noch in diesem Jahr die beiden Lebensversicherer zusammengeführt werden.“ Im nächsten Schritt sollen dann die Gothaer Krankenversicherung AG und die Barmenia Krankenversicherung AG verschmolzen werden.

Der Startschuss für diesen Prozess soll nach dem Closing fallen und dann in enger Abstimmung mit der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) durchgeführt werden. „Die Erfahrung aus anderen Fusionen zeigt, dass wir hier über einen Zeitraum von etwa drei Jahren bis zur tatsächlichen Verschmelzung reden. Für

unsere Vertriebspartnerinnen und -partner ändert sich erst einmal nichts, sie können die Produkte der Gothaer also weiter anbieten“, erklärt Schoeller. Auch für die Kundinnen und Kunden habe das keine direkten Auswirkungen. Ihr Versicherungsschutz bleibe unverändert bestehen.

Nach aktueller Planung soll der Zusammenschluss noch in diesem Jahr, voraussichtlich Ende des dritten oder Anfang des vierten Quartals, vollzogen werden. Auch hier gilt der Vorbehalt, dass die Aufsichtsräte, Mitgliederververtretungen und Hauptversammlungen beider Häuser sowie die BaFin zustimmen. Das Bundeskartellamt hat nach Angaben der Westdeutschen Zeitung bereits zugestimmt.

Frühjahrempfang der NRW-Regionen

Klimaneutralität und Energiesicherheit, Kreislaufwirtschaft, umweltfreundliche Mobilität, nachhaltige Lebensmittel, Schutz der Ökosysteme: Der Europäische Grüne Deal hat viele Facetten. Über die Inhalte und deren Umsetzung in den Regionen sowie aktuelle Entwicklungen diskutierten rund 200 Akteurinnen und Akteure aus Politik, Wirtschaft und Gesellschaft beim Frühjahrempfang der Regionen im Landtag in Düsseldorf. Mit dabei war auch die Bergische Gesellschaft als eine der zehn Partnerorganisationen des Verbunds sowie „automotiveland.nrw“, vertreten durch Monika Kocks.

Die Keynote hielt Kurt Vandenberghe, Generaldirektor für Klimaschutz der Europäischen Kommission. „Der Europäische Grüne Deal ist unsere Wirtschaftsstrategie. Die ökologische Transformation ist keine reine ökologische Agenda, sondern auch eine finanzpolitische und wirtschaftliche. Nur mit nachhaltigen innovativen Geschäftsmodellen und der Entkopplung von Wirtschaftswachstum und Ressourcenverbrauch können wir langfristig wirtschaft-

lich erfolgreich bleiben und unseren Lebensstandard erhalten. Dabei sind hohe Investitionen nötig, die sich mittel- und langfristig ökonomisch auszahlen. Bei diesen Investitionsentscheidungen wollen wir unterstützen und Bürokratie abbauen.“

„Die grüne und digitale Transformation im Kontext des Grünen Deals ist eine der größten Herausforderungen unserer Zeit. Dabei entscheidet sich der Erfolg der Transformation in der Organisation vor Ort, in den Regionen“, betonten die Vorstände und Geschäftsführungen im Verbund Regionen NRW bei der Veranstaltung.

Stephan A, Vogelskamp, Geschäftsführer der Bergischen Struktur- und Wirtschaftsförderungsgesellschaft, ergänzte: „Mit unseren Projekten zu neuer Mobilität und automotiveland.nrw als Stimme der Unternehmen können wir für die Transformation viel bewegen. Der Verbund Regionen NRW bietet uns zudem einen wichtigen Austausch“ – „Der Grüne Deal ist für die Automobilzulieferer unserer Region auch Ansporn und Motivation, die Transformation aktiv zu gestalten. Mit automotiveland.nrw bieten wir dazu eine Anlaufstelle und eine Interessensvertretung auf allen politischen Ebenen“, so Monika Kocks.

Studierende helfen Firmen

Die Circular Insights Days gehen in die dritte Runde. Dafür gesucht werden Unternehmen mit Fragestellungen zum Thema Zirkuläre Wirtschaft aus der strategischen Planung, dem Produktdesign, der Prozessoptimierung oder anderen Bereichen.

Vom 23. bis 25. September können Unternehmen die Hilfe von Studierenden, Absolventinnen und Absolventen sowie Berufseinsteigerinnen und -einstiegern nutzen, um ihre Fragestellungen lösen zu lassen. Es wird kreativ, innovativ und agil gedacht. Das Konzept von „Produzieren, Nutzen, Entsorgen“ soll der Vergangenheit angehören. Circular Insights soll Startschuss sein für zirkuläres unternehmerisches Denken.

Im vergangenen Jahr brachte etwa Bastian Dette von den Wuppertaler Stadtwerken eine Fragestellung zum dynamischen Stromtarif „Tal.Markt Flex“ ein, um „Ansätze für

Oliver Maître verlässt Guest-One

Bei dem Wuppertaler Spezialisten für Teilnehmermanagement Guest-One stehen Veränderungen ins Haus. Zum 31. März hat Oliver Maître das Unternehmen als geschäftsführender Gesellschafter verlassen, um sich neuen unternehmerischen Projekten zu widmen.

„Nach mehr als 14 Jahren gemeinsamer erfolgreicher Arbeit im Event-Bereich hat mich noch mal eine ganz neue Idee fasziniert“, so Oliver Maître. „Mit der Mieterstrom-Partner GmbH wechsele ich nun komplett die Branche und starte in der Solar- und Energiebranche weiter durch“, so Maître weiter. Die beiden geschäftsführenden Gesellschafter Thomas Kufner und Marcel Schettler führen das Unternehmen Guest-One alleine weiter, als weiterer Gesellschafter bleibt die Riedel Communications GmbH ebenfalls mit an Bord.

Thomas Kufner: „Wir bedanken uns bei Oliver für die vielen Jahre vertrauensvoller Zusammenarbeit und wünschen ihm für sein neues Unternehmen alles Gute und eine weitere Erfolgsgeschichte.“



Teilnehmer der vergangenen Runde der Circular Insights Days arbeiten in Gruppen an Aufgaben der teilnehmenden Unternehmen. Foto: Neue Effizienz gGmbH, Malte Reiter Fotografie

die weitere Produktentwicklung“ erkunden zu lassen.

Gleichzeitig bieten die Circular Insights Days auch die Chance, potenzielle Fachkräfte kennenzulernen. Ein Grund, warum auch Karl Siepelmeyer von der Storch-Ciret-Gruppe dabei war: „Wir wollen neue Sichtweisen erleben, Scheuklappen verlieren und interessante Menschen kennenlernen.“

Circular Insights ermöglicht es Unternehmen, an der Entwicklung und Umsetzung von Ideen für eine zirkuläre Wirtschaft teilzunehmen. Wer sich einbringen möchte, wendet sich an Veronika Kowolik unter T. 0202 96350664, kowolik@neue-effizienz.de. Das Projekt wird vom Ministerium für Umwelt, Naturschutz und Verkehr des Landes NRW gefördert und ist ein Format der Neue Effizienz gemeinnützige GmbH.



Lisa Longo und Clara Weise leiten das Café am Döppersberg.

Entspannung auf der Dachterrasse

OASE AM HAUPTBAHNHOF

Es soll ein Ort sein, an dem sich alle Menschen wohlfühlen: Das Café 23 hat im Herbst letzten Jahres eröffnet und befindet sich zwischen Hauptbahnhof und Fußgängerzone direkt an der Wupper. Eine kleine Oase am Wupperpark Ost ist hier geschaffen worden.

Ganz besonders ist die hübsche Dachterrasse, auf der tatsächlich auch im Winter schon die Gäste bei einem heißen Getränk verweilen. Von hier aus schweift der Blick über die Wupper, Wupperpark und auf der anderen Seite Richtung Döppersberg. Ein echtes Highlight. „Wir wollen hier im Sommer vielleicht Lesungen, Konzerte oder andere kulturelle Veranstaltungen anbieten“, erzählen die Gastroleiterinnen Clara Weise und Lisa Longo. Vielleicht werden auch, wenn es heiß ist, ein paar Planschbecken aufgestellt. Kühl ist es auf der Brücke direkt über der Wupper. Auch hier können die Cafébesucherinnen und -besucher entspannen. Und direkt vor dem Café gibt es ebenfalls eine Außengastronomie.

Ruhige Atmosphäre

Im Inneren des Cafés mit rund 40 Sitzplätzen und Stehtischen neben dem Pavillon des Stadtmarketings geht es ruhig und entspannt zu. Durch das Vlies an den Wänden und unter der Decke entsteht hier eine besonders beruhigende Geräuschkulisse, und durch die großen Scheiben lässt sich das hektische Treiben schön beobachten.

„Unsere Gäste sollen sich hier wohl fühlen und eine gute Zeit haben“, betont Clara Weise. „Hier sind Leute jeden Alters, Geschlechts, Familien, Singles willkommen – wir sind für alle offen.“ Das spiegelt sich auch im Team wider: Beschäftigt sind queere Menschen, solche mit Behinderung, Jüngere und Ältere. „Wichtig ist, dass es menschlich passt. Deshalb sind

Hier sind Leute jeden Alters, Geschlechts, Familien, Singles willkommen – wir sind für alle offen.

Clara Weise

wir in den letzten Monaten schon richtig gut zusammengewachsen“, so Lisa Longo. Angeboten werden in dem inhabergeführten Café ausschließlich vegane und vegetarische Speisen: Neben dem Frühstück gibt's Eintöpfe, Suppen, Salate, Kuchen, Gebäck und richtige Stullen, die mit zum Beispiel Möhrenlachs belegt sind. „Wir bieten eine gesunde und ausgewogene Küche an“, sagt Lisa Longo. Regionalität ist dabei wichtig; deshalb arbeitet das Café 23 mit Händlern aus Wuppertal und Umgebung zusammen – zum Beispiel mit der Bäckerei Myska und Weine & Feinkost Fenske. Seit April gibt's auch sechs Eisorten des Kaffees Allerlei.

Alle Gerichte werden auch als „to go“ verkauft und können so schnell zur Mittagspause mitgenommen werden – oder, um die Wartezeit am Bahnhof zu überbrücken. „Ich habe schon so oft festgestellt, dass rund um einen Hauptbahnhof die Städte alle gleich aussehen. Es gibt auch immer nur das Gleiche zu essen“, weiß Clara Weise. „Mit unserer Speisekarte bieten wir, hier in der Ecke, mal etwas ganz anderes an, das außerdem mit den veganen und vegetarischen Gerichten dem Zeitgeist entspricht.“

Treffpunkt für Clubgänger

Neben dem Genuss von Kaffeespezialitäten können die Gäste auch mit einem Sekt, Aperol Spritz, Wein oder Bier anstoßen. „Der Renner ist der Espresso Martini“, lächelt Lisa Longo. Unter dem Café 23 befindet sich der Open Ground Club; hier ist das Publikum ab 18 Jahren ebenfalls ganz bunt gemischt – Hauptsache, es hat Spaß an elektronischer Musik und gutem Sound. Freitags und samstags ist das Café übrigens bis 24 Uhr geöffnet – zum „Vortreffen“, um anschließend in den Club zu gehen.

„Es ist einfach schön, dass wir mitten in der trubeligen Fußgängerzone eine Ruheoase geschaffen haben“, erklären Lisa Longo und Clara Weise. „Wir hoffen, dass sich das Angebot weiter etablieren wird und unsere Veranstaltungen gut angenommen werden.“

Text: Eva Rütter
Fotos: Malte Reiter

KONTAKT

Café 23
Alte Freiheit 23
42103 Wuppertal
23@wuppertal.cafe
23.wuppertal.cafe

Öffnungszeiten:
Mo – Do: 7 bis 20 Uhr, Fr: 7 bis 24 Uhr
Sa: 10 bis 24 Uhr, So: 10 bis 19 Uhr

ANZEIGE



Unsere Finanzplanung – Ihr Schlüssel für Transparenz und unternehmerische Agilität.

Steuerberatung
Unternehmensberatung
Rechtsberatung
w-pk.de



Hardy Burdach
Unternehmensberater

Moritz Christmann
Steuerberater

Forschungsprojekt der Bergischen Uni

OHNE SCHMERZEN ARBEITEN

Wenn die Mitarbeiter gesund sind, tut das auch der Firma gut. Mit welchen Maßnahmen man Mitarbeitern in der Industrie zu mehr Gesundheit verhelfen kann, das erforscht Sasha Javanmardi, Arbeitsbereich Bewegungs- und Trainingswissenschaft der Bergischen Uni, in der Firma Knipex.

Inwiefern hängen Bewegung und Gesundheit mit Produktivität eines Unternehmens zusammen?

Ganz eindeutig hängt die Arbeitsfähigkeit mit Bewegung zusammen, besonders in der heutigen Zeit mit dem hohen Bewegungsmangel; durch mehr Bewegung lassen sich Depressionen, Schlafprobleme, Burnout, Sturzrisiken verhindern. Bewegung ist die beste Medizin. Dadurch steigere ich meine Motivation und damit die Arbeitsfähigkeit. Das wirkt sich wiederum positiv auf die Produktivität aus und gegen einen Langzeitausfall von Mitarbeitenden. Es ist besser, in die Gesundheit zu investieren, als ständig neue Fachkräfte einarbeiten zu müssen. Letztlich ist das auch ein Kostenfaktor. Ich halte es für essenziell, über die Gesundheit der Arbeitnehmenden nachzudenken und hier Angebote zu schaffen.

Entstand daher die Idee zum Forschungsprojekt „BGM 2.0 – in der Produktion“?

Wir haben ursprünglich etwa Fußballer der 1. Bundesliga und Handballer des BHC betreut. Mit Hilfe der erhobenen Daten und Nutzung bestehender Datenbanken entwickelten und boten wir individuelle Trainingspläne und Therapieprozesse an. Ich hatte damals beschlossen, dieses Vorgehen auf den Breitensport herunterzubrechen und für die Mitarbeiterschaft eines Unternehmens entsprechende Maßnahmen rund um Gesundheit und Bewegung zu erarbeiten.

Was waren die ersten Schritte in diesem Projekt?

Wir haben zunächst im Betrieb gefragt, ob das Thema Gesundheit von allen gelebt wird. Wir wollten eine Grundlage schaffen, wenn wir über Gesundheit reden. Anschließend ging es um die Erstellung eines Profils, passend auf das Unternehmen. Zum Beispiel wird viel über einen ergonomischen Arbeitsplatz gesprochen, doch ist ein Sitzball am Arbeitsplatz für den einen sinnvoll, für einen Menschen mit Rückenproblemen vielleicht gerade nicht.

Wie ging es weiter?

Dann haben wir die Menschen interviewt: Gibt es orthopädische Probleme, physische oder psychische Dinge, die wichtig sind. Wie ist das Freizeitverhalten? Wir haben daneben auch Daten wie Gewicht und Größe erhoben und nach Problemen und den individuellen Wünschen zur Gestaltung des Arbeitsplatzes gefragt.

Reichen solche üblichen Daten denn zu Forschungszwecken aus?

Tatsächlich nicht. Wir haben also etwa Smartwatches verteilt, die Ergebnisse zum Schlaf liefern, zur individuellen Bewegung während der Arbeitszeit und in der Freizeit. Auch die Muskelaktivität am Arbeitsplatz haben wir gemessen, oder in welchem Gelenkwinkel eine arbeitende Person sitzt – nur mit solch vielen Hinweisen erhalten wir ein klares Bild und Profil.

Wie war und ist die Resonanz der Mitarbeitenden?

Die Teilnahmequote beträgt rund 40 Prozent; wir haben mit über 400 Mitarbeitenden gesprochen. Sie alle wissen, worauf sie sich in den drei Jahren des Forschungsprojektes einlassen. Im Jahr 2021 startete das Projekt, 2022 begannen wir mit den ersten Interviews. In diesen Gesprächen stellten sich auch die individuellen Probleme heraus, wie eben die typischen Rückenprobleme.

Welche Maßnahmen wurden konkret entwickelt?

Die Maßnahmen sind ganz individuell. Manchmal haben wir zu einer OP geraten, in anderen Fällen aber auch zur physiotherapeutischen Behandlung. Wir haben auch spezifische Trainingseinheiten etabliert. Erste Erfolge können wir in der Reduktion von Schmerz sehen. Erfolge nach den klassischen BGM-Daten wie Fehlzeiten können wir aber noch nicht einschätzen; die Effekte werden wir erst nach einigen Jahren erkennen. Wir führen ja auch keine Behandlungen aus; wir sind Wissenschaftler und bleiben natürlich als Uni am Ball, um etwa die Dauer und Intensität einer Maßnahme zu empfehlen. Wir betreuen das Unternehmen natürlich weiter.

Können sich nun auch andere Unternehmen bei Ihnen melden?

Selbstverständlich. Wer sich für unsere Forschung interessiert, wird dann mit uns gemeinsam nach der Feststellung des Ist-Zustandes ein Konzept entwickeln, durch das die Menschen im Unternehmen lange ihre Gesundheit erhalten können.

Text: Eva Rüter

Foto: Wolf Sondermann

+ Eine längere Version des Interviews finden Sie online auf bergische-wirtschaft.net



Mit vielen Interviews sowie Messdaten erhält Sasha Javanmardi Einblick, wo es bei der Gesundheit hakt.

Die Firma Riedel – Serkan Güner (l.) und Angela Albrecht (r.) – setzt auf eine neue Ansprache junger Menschen wie der dualen Studentin Maja Ötvös.



Recruiting MATCHING NEU GEDACHT

Fachkräfte sind kaum noch verfügbar. Ein Parameter, um sie zu überzeugen: der Bewerbungsprozess. Bergische Unternehmen zeigen, wie sie sich der veränderten Situation stellen.
Fakt ist: Die Modelle von früher haben ausgedient.

Dass ein Arbeitgeber-Renommée für sich steht und neue Mitarbeitende automatisch anzieht, ist überholt. Im Bewerbermarkt können sich Unternehmen ihre Mitarbeitenden nicht mehr frei aussuchen. Dass vor allem junge Nachwuchs-Fachkräfte aus mehreren Jobangeboten wählen können, macht gezieltes, nachhaltiges Recruiting einmal mehr essenziell. Es hilft, sich darauf einzustellen und mögliche Vorbehalte gegenüber der Generation Z aufzulösen.

Felicia Ullrich, Geschäftsführerin und zertifizierte Eignungsdiagnostikerin bei der U-Form Testsysteme GmbH & Co. KG aus Solingen, befasst sich seit Jahrzehnten mit Recruiting und Fachkräftebindung und veranstaltet dazu kostenlose Webinare. „Recruiting ist immer dann gut, wenn beide Parteien wertschätzend miteinander umgehen“, sagt sie. Doch bisher sei die Begegnung auf Augenhöhe in Stellenanzeigen und Bewerbungsprozessen häufig nicht gegeben. Etwa, weil das veränderte Nutzungsverhalten ignoriert werde. Für Jugendliche und junge Erwachsene sei eine Welt ohne Smartphone eben undenkbar. „Aber auch Ältere haben doch die Erwartungshaltung, dass mobile und digitale Technologien ihr Leben leichter machen.“ Recruiting bilde da keine Ausnahme. Und doch kann Ullrich viele Beispiele nennen, in denen der Versuch erfolglos war, Prozesse dem digitalen Userverhalten anzupassen. Ein Plakat-Aufsteller vor einem Supermarkt im Bergischen etwa adressierte junge Menschen, die sich – vermeintlich – schnell per QR-Code bewerben konnten. Der Link führte allerdings nicht zur lokalen Position, sondern zu einer Liste mit bundesweiten Stellenausschreibungen. Für die Bewerbung wurden Zeugnisse und ein Anschreiben gewünscht. Aber hat man diese während des Einkaufens zur Hand? „Der Kanal passte nicht zur Bewerbung“, so Ullrich.

Perspektive der Bewerber einnehmen

Anderes Beispiel: Bewerbungsformulare für ein Smartphone so zu verkleinern, dass sich nichts mehr lesen oder ausfüllen lässt. Überhaupt seien etwa mehrseitige Fill-In-Formulare nicht ratsam, gerade, wenn Bewerber via Social Media dorthin geführt würden. „Wer eine Stellenanzeige bei Instagram postet, dem muss klar sein, dass die Person am anderen Ende gerade mit den Gedanken woanders ist. Sie sucht dort ja nicht aktiv nach einem Job, son-

dern stolpert zufällig darüber.“ Stimmen die Prozesse hinter einer Kampagne nicht, laufe die Aktion ins Leere. Das andere Problem: „Unternehmen fokussieren sich immer noch auf Elemente der Bewerbung, die nichts über die Eignung aussagen“, sagt Ullrich. Anschreiben könnten fremdverfasst sein, Lücken in Lebensläufen keine oder gar eine günstige Bedeutung haben. Schlechte Noten sind irrelevant, wenn das Fach den Job nicht berührt. Auch veraltete Glaubenssätze, dass sich Kandidaten umfassend über das Unternehmen informiert haben müssten, sind laut Ullrich unerheblich für die Eignungsbeurteilung. „Wir suchen doch geeignete Fachkräfte. Schauen wir darauf. Starre Ausschlusskriterien können wir uns nicht mehr leisten.“ Hinzu komme, dass junge Menschen in der Regel weder ein fassbares Berufsziel noch eine gute Vorstellung von dem Betrieb hätten, bei dem sie sich bewerben. „Woher sollen sie das auch wissen? Im Zweifel wollen sie einfach einen guten Arbeitgeber.“

Wir suchen doch geeignete Fachkräfte. Schauen wir darauf. Starre Ausschlusskriterien können wir uns nicht mehr leisten.

Felicia Ullrich

Wichtig sei, sich als Unternehmen zu hinterfragen. Der Karrierebereich auf der Firmen-Website etwa sollte nie versteckt, sondern mit einem Klick zugänglich sein. Essenzielle Inhalte: Was macht das Unternehmen attraktiv? Wie kann man sich bewerben? Wer statt „aussagekräftiger“ oder „vollständiger“ Unterlagen konkret die gewünschten Dokumente nenne, vermeide zudem Frust aufgrund divergierender Vorstellungen. Die Reaktionszeit sollte zwei Wochen nicht überschreiten. Und, so Ullrich: „Vor-Ort-Interviews schlagen Videogespräche. Bewerber wollen Unternehmen persönlich kennenlernen. All das zählt auf eine positive Kandidatenreise ein.“ Auch ein Perspektivwechsel schade nicht: Wer als Kandidat sein Bewerbungsgespräch mobil auf dem Weg zum Flughafen führe, könne gleichgültig wirken. „Oder aber besonders motiviert, denn trotz dieses Privattermins nimmt er das Inter-

view wahr.“ Man müsse also genau hinschauen, um die Zielgruppe richtig zu verstehen.

Mehr Bewerber als Stellen

Schnell reagieren, auf das einzelne Talent schauen, hinhören: drei Elemente, die im Wuppertaler Unternehmen Riedel Communications einen festen Platz haben. 2021 strukturierte das Team um Angela Albrecht, Manager Training, den regionalen Azubi-Bereich um, der internationale befindet sich ebenfalls im Wandel. Schon die Erstadressierung der Zielgruppe passen die HR-Verantwortlichen an die digitalisierungsbedingt kürzere Aufmerksamkeitsspanne und die Anforderungen an eine motivierende Ansprache an. Im Bewerbungsverfahren bekommen Kandidaten nach spätestens zwei Wochen eine Rückmeldung, ob es passt oder nicht. Unternehmen täten gut daran, auf ihre eigenen Erwartungen im digitalen Zeitalter zu schauen, begründet Albrecht: „Digitale Prozesse wie das Online-Shopping sollen schließlich auch schnell und serviceorientiert alle Kundenwünsche bedienen.“ Passten die Basics, gebe es statt selektiver Tests ein Gespräch, vorzugsweise persönlich. „Die Bewerber sollen uns als Menschen und unsere Unternehmenskultur kennenlernen.“ Zum wertschätzenden Umgang gehöre, sie im lockeren Erstausaustausch nach Wünschen, Zielen und Vorstellungen zu fragen. „Wir schauen, ob erster Eindruck, Chemie und das Angebot stimmen. Und wir klopfen die Soft Skills ab.“ Ein zweites Gespräch fokussiere das Fachliche. „Wir bringen den Kandidaten nahe, wie ihr Arbeitsalltag aussehen wird, damit sie beurteilen können, ob sie sich das Richtige ausgesucht haben. Ihr Entschluss soll, wie der unsere, bewusst und nachhaltig sein.“ Ein Probetag runde den Prozess ab. Die Auswahl trifft Albrecht zusammen mit den Verantwortlichen für die Ausbildungs- und Fachbereiche. „Für 2024 haben wir 16 Azubis eingestellt. Wir besetzen schnell und haben sogar Überhang bei der Anzahl qualifizierter Bewerber für unsere Ausbildungsberufe“, sagt Albrecht, die seit vielen Jahren im HR-Management arbeitet. In sieben Berufen bildet Riedel regulär aus. Zeigt ein Bewerber entsprechende Begabung, können weitere hinzukommen. Entscheidender als Schulnoten sei das Entwicklungspotenzial, sagt Albrecht. „Stimmen Persönlichkeit und Bereitschaft, können die Kandidaten theore-

tisch alles lernen.“ Deshalb dürften Azubis ihre Stärken im Teamwork ausspielen und vom Onboarding an eigene Projekte übernehmen, etwa interne Events organisieren und Riedel auf Messen vertreten. „Sie vermitteln ihren Job anders als vorherige Generationen und sind deshalb bei den Bewerbern die besser akzeptierten Ansprechpartner.“ Die Anerkennung und Wertschätzung des Einzelnen führten zu sehr guten Arbeitsergebnissen, steigerten die Dynamik der jungen Menschen unheimlich, machten sie stolz und führten zu vielen weiteren Ideen. „Sie drängen sich fast auf, weil sie so viel Spaß an der Sache haben.“ Eine Win-Win-Situation. Diese Hands-on-Mentalität spiegelte das inhabergeführte Unternehmen seit der ersten Stunde im Jahr 1987, sagt Riedel-Sprecher Serkan Güner. „Direkt hinein ins Projekt, das leben wir alle täglich vor.“ Bei inzwischen 1.000 Mitarbeitenden sei das zunehmend ein Spagat, aber essenziell, um zukunftsfähig zu bleiben. Dafür öffnet sich das Unternehmen schon seit Längerem nach außen: Im Rahmen einer Kooperation mit der Wuppertaler Hermann-von-Helmholtz-Realschule etwa können Achtklässler Riedel in Projekten intensiv kennenlernen. „Wir wünschen uns eine stärkere Vernetzung von Firmen und Schulen. Nur so werden junge Menschen mit der Arbeits- und Wirtschaftswelt vertraut und sehen, was möglich ist, um eine fundierte Entscheidung für ihr Berufsleben zu treffen.“ Auf dem bisherigen Erfolg ruhen sich die HR-Verantwortlichen jedoch nicht aus. „Die Bewerberwelt wandelt sich immer weiter, also müssen auch wir uns immer wieder neu erfinden.“

Freundliche Absagen zeigen Wertschätzung

Personalakquise ist Marketing. Die Candidate Experience muss stimmen und transparent kommuniziert werden, damit Interessierte wissen, woran sie sind. Stress-Interviews etwa, die Improvisation erfordern, hält Joachim Beck, Geschäftsführer des Wuppertaler Beratungsunternehmens Beck und Consorten GmbH, für überholt. Themen und Inhalte in Vorstellungsgesprächen vorab zu kommunizieren, sei eine professionelle Möglichkeit, die Interaktion auf Augenhöhe zu heben und Professionalität zu zeigen. Hätten Kandidaten die Möglichkeit, sich auf spezifische Fragen vorzubereiten, könne das – wie bei jedem anderen Meeting – den

Austausch deutlich produktiver gestalten. Mögliche Skepsis bezüglich mangelnder Authentizität hebt Beck aus: „Erfahrene HR-Spezialisten sollten erkennen, ob eine Antwort ehrlich oder konstruiert ist.“ Das Ansinnen sollte nicht – wie früher – sein, den Bewerber zu „entlarven“, sondern sich gegenseitig einen Vertrauensvorsprung zu leisten und offen abzuwägen, ob man zueinander passt. „Alles andere fliegt beidseitig auf.“ Sogar Absagen sollten Kandidaten als positive Erfahrung in Erinnerung behalten, findet Beck. „Eine Ablehnung ist nicht selten auch juristisch schwer zu begründen, aber sie kann allemal freundlich sein. Fühlen sich Kandidaten wertgeschätzt, bewerten sie das Unternehmen positiver.“

Noch bevor sie sich vorstellen, fragen viele danach, was sie von uns als Arbeitgeber bekommen.

Lea Lutterbeck

Es ist ein schmaler Grat, die Zielgruppe richtig anzusprechen – und dann abzuliefern. Beck hält es gerade für eher traditionell ausgerichtete Arbeitgeber nicht für sinnvoll, in Jugendsprache eine TikTok-Kampagne zu erstellen. Neben der Glaubwürdigkeit leide unter Umständen das weitere Matching. „Wer junge, unkonventionelle Personen anheuern will, sollte sicherstellen, dass die Organisation das verkraftet, und sie sich nachhaltig darin wohl fühlen.“ Welche Persönlichkeit soll das Unternehmen in welcher Weise verstärken? Die zielgruppenspezifische Suche ist laut Beck ein grundlegender Faktor im Recruiting. Sie bestimmt zudem die Höhe der Einstiegschürde. „Ich kann nachvollziehen, wenn Personaler es Kandidaten nicht zu einfach machen wollen, indem diese sich nur mit einem Klick bewerben. Wo ernsthaftes Interesse gewünscht ist, führt Beliebigkeit nicht zum Ziel.“ Dennoch: Ein Motivationsschreiben etwa sieht er eher im Projektleitungslevel statt bei Praktika und Ausbildungsstellen. Beck selbst betreibt seit April das Escape-Center Bergisch Land auf dem Wuppertaler Utopia-Campus, das Schülerinnen und Schülern einen spielerischen Zugang zu Ausbildungsunternehmen, den eigenen Kompetenzen und den Facetten ihres potenziellen Berufsstarts ermöglicht. Binnen

60 Minuten lösen sie dafür im Teamschrittweise Rätsel in einem geschlossenen Raum. Zurück zu möglichen Dysbalancen: Wie lässt sich trotz gelebter Tradition frischer Wind in Firmen bringen? Beck: „Die Ausgliederung von Abteilungen wie etwa ein Ideecenter kann ein Lösungsansatz sein.“ Aber die Entwicklung zweierlei Kulturen begünstigen – das wiederum sei nicht förderlich. Organisch neue Strukturen zu entwickeln, dauere Jahre: „Das muss bei der Geschäftsführung beginnen, und sie muss bereit sein, den neuen Bedürfnissen Rechnung zu tragen.“

Rückmeldezeit: eine Woche

Lea Lutterbeck erinnert sich noch gut daran, wie sehr sie ihre einstigen Bewerbungsaktivitäten frustrierten. Die Frage, welche Unterlagen der potenzielle Arbeitgeber verlange, die Mühe, die sie in Anschreiben und Lebenslauf steckte, die wochenlange Wartezeit auf Rückmeldung, die mehrheitlich ausblieb. Seit eineinhalb Jahren ist die 28-Jährige Recruiterin bei Karl Deutsch, einem 1949 gegründeten, bis heute inhabergeführten Hersteller von Geräten und Anlagen zur zerstörungsfreien Werkstoffprüfung mit Hauptsitz in Wuppertal. Schnell regte sie an, eine Karriereleiter mit konkreten, relevanten Informationen zu gestalten und auf Stellenausschreibungen im pdf-Format wie auch auf Bewerber-Anschreiben zu verzichten. Stattdessen ermöglichte sie Instant-Bewerbungen auf großen Jobportalen. Mit minimalem Kostenaufwand besetzte sie so bereits mehr als 30 Stellen im Unternehmen. Rückmeldezeit: eine Woche. „Ich telefoniere zeitnah mit den Bewerbern, um vorzufühlen, ob Bereitschaft und Qualifikationen passen“, sagt Lutterbeck, die zudem Wert auf Sympathie und aktives Interesse an den vakanten Stellen legt. Allen Bewerbern steht sie als Ansprechpartnerin bei Fragen zur Verfügung – auch jenseits der Kernarbeitszeit. „Noch bevor sie sich vorstellen, fragen viele danach, was sie von uns als Arbeitgeber bekommen“, sagt die Personalerin. Man sei sich bei Karl Deutsch bewusst, dass Benefits das Zünglein an der Waage sein können, und biete eine ganze Reihe davon an. Diese sind, neben Infos zu Unternehmen, Arbeitskultur und Standort, online nachlesbar, und umfassen unter anderem flexible Arbeitszeiten mit Homeoffice-Anteil, kostenlose Nutzung des benachbarten Fitness-Studios, Job-Rad-Leasing und 30 Urlaubstage. „Damit

Lea Lutterbeck von der Firma Karl Deutsch setzt auf schnelle Reaktion bei Bewerbungen und Benefits für die Mitarbeitenden.



Miriam Merks will mit Employer Flow auch Personen ansprechen, die nicht aktiv nach einem neuen Job suchen.

überzeugen wir sehr viele Bewerber. Und natürlich mit der familiären Atmosphäre in unseren Büros, wo sogar Hunde erlaubt sind.“ Auch im Jobgespräch vor Ort sieht Lutterbeck von allem ab, was Unbehagen auslösen könnte, denn: „Die Bewerber sollen uns genauso gut kennenlernen wie wir sie. In einer Panikhaltung sind sie befangen und verstellen sich schlimmstenfalls. Uns interessiert die echte Persönlichkeit.“ Kritische Fragen bezögen sich eher auf Fachliches und Arbeitserfahrung, denn Job und Kandidat sollten möglichst umfassend zueinander passen. Im Zweifel werde dies in einem zweiten Gespräch besprochen. Als Nächstes plant Lutterbeck, das Onboarding zu optimieren.

Auch IHK setzt auf neues Bewerbungssystem

„Im heutigen War of Talent ist es wichtig, neue Mitarbeitende früh ans Unternehmen zu binden und vorhandene langfristig zu halten“, sagt Patricia Jost, Leiterin Stabsbereich Personal bei der Bergischen IHK. Daher halte man die zugehörigen Prozesse stetig auf dem neuesten Stand. Seit März nutzt die Institution ein neues Bewerbermanagementsystem, um schneller mit Kandidaten in Kontakt zu treten und sie über persönlichere, transparente Kommunikation für sich zu gewinnen. „Ihnen stehen von Anfang an persönliche Ansprechpartner zur Verfügung. Während des Verfahrens halten wir sie mit Zwischenmitteilungen auf dem Laufenden.“ Beim Terminieren der Job-Interviews richte sich das Team nach der Verfügbarkeit der Bewerber. „Wir wollen den gesamten Prozess mit Wertschätzung prägen“, sagt Jost. Die Gespräche simulierten keine Prüfungssituation, sondern erlaubten ein Kennenlernen in persönlicher Atmosphäre. „Immerhin ist es ein gegenseitiges Bewerben.“ Die Stellenanzeigen kennzeichnen Jost zufolge klare, verständliche Jobbeschreibungen, authentische Fotos von Mitarbeitenden sowie ausführliche Informationen zu Benefits und Entwicklungsperspektiven. Die Karrierewebsite selbst sei benutzerfreundlicher gestaltet worden, das Pre- und Onboarding zudem so strukturiert, dass sich neue Kolleginnen und Kollegen direkt wohlfühlen, gut orientieren und sofort in ihre Jobs einsteigen könnten. Die langfristige Bindung steigere die Bergische IHK unter anderem mit einer von Vertrauen geprägten Unternehmenskultur, konstruktiven Feedbackgesprächen, Team-

building-Events, Gesundheitsaktionstagen, betrieblicher Krankenversicherung und betrieblicher Altersvorsorge. „Nichts ist schneller als der Wandel, gerade im Personalbereich“, sagt Jost. Als serviceorientierter Dienstleister müsse man mit der Zeit gehen. „Das wird sich weiter intensivieren.“

Miriam Merks hält die Transformation im Recruiting für ausgesprochen überfällig – und unterstützt sie deshalb mit ihrer digitalen Plattform „Employer Flow“. Das Ziel: Qualität statt Quantität. Ihr Konzept: ein auf psychologischen Erkenntnissen basierender Frageprozess im Vorfeld des eigentlichen Ausschreibungsverfahrens, sodass ausschließlich geeignete Kandidaten in die Auswahl kommen. Das Besondere: Merks erweitert die Zielgruppe auf Passivsuchende. „Statistiken belegen schon lange, dass je nach Umfrage zwischen 65 und 71 Prozent der Arbeitnehmenden wechselwillig sind, sich aber nicht aktiv bewerben“, sagt sie. Auf

Statistiken belegen, dass je nach Umfrage zwischen 65 und 71 Prozent der Arbeitnehmenden wechselwillig sind, sich aber nicht aktiv bewerben.

Miriam Merks

Stellenportalen seien diese daher meist gar nicht erst angemeldet, demnach auch nicht erreichbar. Maximal drei Minuten Bewerbungsaufwand verspricht die Marketingspezialistin ihren Kunden. Außerdem die Chance, schon binnen einer Woche das erklärte Ziel zu erreichen – entgegen den lange gängigen für Merks zu komplexen und aufwendigen Recruiting-Methoden, die zu viele Interessenten schon beim Erstkontakt wieder verlieren. „Unternehmen müssen ihre offenen Stelle vermarkten. Die aktuelle Technik bietet die Möglichkeiten, Bewerbungsverfahren deutlich effizienter zu gestalten.“ Wer Personal-Akquise als Marketing verstehe, verfolge automatisch nur messbar erfolgreiche Aktionen weiter, statt an offensichtlich ineffektiven festzuhalten. „Deshalb ist es wichtig, die Zielgruppe zu verstehen und sie auf dem passenden Weg zu erreichen.“ Gerade Passivsuchende, auf dem üblichen Stellenmarkt unsichtbar, müsse man anders

adressieren, nach Feierabend etwa, beim Kochen, über Soziale Medien. „Und dann muss der Bewerbungsprozess maximal einfach sein – aber eben auch direkt die Richtigen ansprechen.“ Kleinigkeiten zu ändern und Neues auszuprobieren, könne zu einer hohen Investitionsrendite führen; Merks weiß, wie viel Geld unpräzises Recruiting wie auch nicht besetzte Stellen Unternehmen kosten. „Wir holen Kunden da ab, wo sie stehen. Diesen Standpunkt erarbeiten wir gemeinsam.“ Ebenso wie das Profil des perfekten Wunschkandidaten, um diesen schnellstmöglich zu rekrutieren. Als Teil des Gesamtkonzeptes schaffe der Fragebogen so einen tiefgreifenden Mehrwert. Er ist eingebunden in ein digitales Bewerbermanagement-Tool mit individuellem Branding. Darüber sollen Kunden vom Erstkontakt an in Verbindung mit geeigneten Talenten stehen, ihre Aktivitäten überblicken und diese einfach handhaben können. Viele Prozesse, die bis zum Onboarding reichen, sind automatisiert und lassen sich bei Bedarf seitens Employer Flow unterstützen oder übernehmen, wie Merks schildert. Bei den Kandidaten hinterlasse ein solch professionelles Vorgehen oft einen attraktiven Eindruck, was wiederum positiv auf die Arbeitgebermarke einzuwirken und die Bewerbungsbereitschaft erhöhe.

Die Sprache der Zielgruppe

Für Arbeitgeber ist Veränderungsbereitschaft essenziell. „Wir müssen immer weiter lernen, die Sprache unserer Zielgruppen zu sprechen, und dabei offen sein für alle Kanäle“, sagt Riedel-Pressesprecher Serkan Güner. „Nur, weil jemand etwas schon immer so gemacht hat, heißt das nicht, das ewig fortzuführen. Unternehmen dürfen sich weiterentwickeln, um in Zukunft weiterhin die passenden Talente langfristig für sich zu begeistern.“

Text: Tonia Sorrentino
Fotos: Süleyman Kayaalp

ERFAHREN SIE MEHR

Weitere Inhalte finden Sie in der Onlineversion der Bergischen Wirtschaft unter www.bergische-wirtschaft.net.



Herr Prof. Fallgatter, was hilft Arbeitgebenden dabei, attraktiver für Talente zu werden?

Zunächst muss man mit potenziellen Arbeitnehmenden in Kontakt treten – und man findet sie in den sozialen Netzwerken. Denen muss man sich unweigerlich öffnen. Zwar sind etwa Top-Führungskräfte eher nicht bei Tiktok. Aber bei offenen Ausbildungsstellen führt daran kein Weg vorbei.

Wie geht es dann weiter?

Praxisbeispiele belegen, dass einfache, einminütige Videos von Auszubildenden über deren Arbeitsalltag einen guten ersten Eindruck erzeugen. Inhalte von Peer-Groups, also mit der Zielgruppe vergleichbare Personen, sind authentisch. Berichtet ein Azubi täglich über seine Tätigkeiten, wirkt das sympathisch und gewährt in nur fünf Minuten Einblicke in eine ganze Arbeitswoche.

Wie lassen sich Top-Führungskräfte gewinnen?

Arbeitskräftemangel besteht auf allen Ebenen. Bewerberinnen und Bewerber brauchen den Eindruck mittelfristiger Arbeitszufriedenheit, um den Arbeitsvertrag zu unterschreiben. Die hat fünf Dimensionen: Vergütung, Perspektiven des Unternehmens und der Branche, Kolleginnen und Kollegen, Führungskräfte sowie Arbeitsaufgaben. Arbeitgebende sollten diese Dimensionen transportieren.

Wie klappt das in der Praxis?

Am besten verdeutlichen Unternehmen die Ebenen an konkreten Personen aus der eigenen Organisation. Mit Einblicken in ihre Tätigkeiten, ihre Entwicklung und Perspektiven oder in Maßnahmen zur Steigerung von Führungsqualität. Das sind einfach umsetzbare Gedanken. Man muss sich dem Thema stellen – je stärker der Wettbewerb, desto offensiver.

Warum machen das nicht alle so?

Viele kleine Unternehmen haben keine Personalabteilung. Die Geschäftsführung ist mit anderen Themen befasst. Messeauftritte und Präsentationen, etwa an Schulen, sind wichtig, benötigen aber auch Kapazitäten. Allerdings ist es meiner Ansicht nach nur eine Frage der Zeit. Fehlen massiv Arbeitskräfte, muss man etwas tun und Berührungspunkte überwinden. Mitarbeiter-Empfehlungsprogramme etwa sind leicht umsetzbar. Es braucht Mut, Kreativität und Menschen, die das Unternehmen repräsentieren. Daraus entsteht sicher etwas Gutes. Das Beste ist aber, Vakanzen gar nicht erst entstehen zu lassen.

Wie beugen Unternehmen Vakanzen vor?

Über Commitment. Die Forschung zeigt: Bindung entsteht über drei Dimensionen. Die normative beruht auf Wechselseitigkeit. Verhält sich mein Arbeitgeber mir gegenüber wohlwollend, bleibe ich eher da. Die affektive Bindung entsteht durch emotionales Wohlfühl aufgrund der Kolleginnen und Kollegen. Kalkulatives Commitment bezieht sich auf die Selbstbindung und die Frage: Lohnt es sich für

mich, in diesem Arbeitsverhältnis zu bleiben? Da sind wir wieder bei der Arbeitszufriedenheit. Die wie auch das Commitment lassen sich messen. Die Ergebnisse geben Auskunft über das potenzielle Kündigungsverhalten in den nächsten Jahren. Das macht deutlich, wie wichtig wie es ist, sich um die eigenen Mitarbeitenden zu kümmern.

Gibt es überhaupt noch die nachhaltige Bindung an das eine Unternehmen – gerade bei jüngeren Talenten?

Langfristige Bindung ist möglich und Wunsch vieler Arbeitskräfte. Dieses menschliche Grundbedürfnis existiert weiterhin. Das trifft auch auf jüngere Generationen zu, besonders die GenZ. Wechselwilligkeit entsteht durch Arbeitsunzufriedenheit. In diesem Fall scheinen heutzutage mehr Alternativen auf. Doch nicht die Generation ist wechselwilliger, sondern die Struktur ist anfälliger. Unternehmen befinden sich in einer neuen Wettbewerbssituation. Märkte entwickeln und verändern sich schneller. Studien zeigen hierzulande und international, dass die GenZ zwar anders mit Medien umgeht, sich aber ebenso an Werten wie Leistungsbereitschaft, Beständigkeit und Familie orientiert. Die festgestellten Unterschiede sind ein Alterseffekt. 15- bis 25-Jährige werden zu einer Zukunftssituation befragt. Die Prognose ist, dass sich ihre Antworten nicht von denen älterer Generationen unterscheiden, wenn sie selbst in das Alter kommen.

Das Gespräch führte Tonia Sorrentino
Foto: Süleyman Kayaalp

Prof. Michael Fallgatter rät dazu, Auszubildende verstärkt etwa über Tiktok zu suchen.



Mitarbeiter gewinnen

ZUFRIEDENHEIT ALS ZIEL

Prof. Michael J. Fallgatter vom Lehrstuhl für Personalmanagement und Organisation an der Schumpeter School der Bergischen Universität Wuppertal spricht über Perspektiven von Unternehmen, die Zuwachs suchen.



„Im besten Sinne zangenverrückt“: Thomas Küll und Michael Adam.

Eine Lampe an der Zange, ein Sicherheitsclip, der das Herunterfallen verhindert, oder ein Bit am Schraubendreher, der den Betrieb mit Akkuschrauber ermöglicht und nach Gebrauch im Griff verschwindet. Die Werkzeuge von NWS-Tools haben das gewisse Extra und heben sich bewusst von der Masse der Hersteller ab. In die ausgeklügelten Konzepte fließt viel Entwicklungsarbeit. Dass die Produkte auch in ihrer Funktionalität höchste Ansprüche erfüllen müssen, versteht sich für das Unternehmen von selbst.

„Qualität wird vom Kunden vorausgesetzt“, sagt Inhaber Thomas Küll. In der auf den professionellen Anwender ausgelegten Werkzeugbranche gehöre das zum Standard. „Wir stellen uns darüber hinaus immer wieder die Frage, was der Kunde braucht“, erläutert Küll.

Passive Sicherheitselemente

Dazu gehören etwa passive Sicherheitselemente wie entgratete Metallteile ohne scharfe Kanten. Schuppen an der Vorderseite der Zange sorgen außerdem für Griffigkeit beim Herausziehen und spezielle Beschichtungen verhindern Reflexionen. Insgesamt sollen die NWS-Produkte einen sehr wertigen Eindruck machen. „Rund 70 Prozent der Kaufentscheidung entfällt auf den visuellen Bereich“, erklärt Marketingleiter und Prokurist Michael Adam. Ein wichtiger Faktor sei zudem die Haptik, auf die im Unternehmen ebenfalls großen Wert gelegt wird. Natürlich zähle am Ende das Urteil des Kunden. „Ein Werkzeug muss funktionieren, wenn es

gebraucht wird“, betont Thomas Küll. Das Unternehmen bemühe sich, immer wieder den nächsten Schritt zu gehen und die Qualität seiner Produkte auszubauen. „Wir sind im besten Sinne zangenverrückt“, so der Inhaber.

Unkonventioneller Gründer

Thomas Küll und Michael Adam sind schon seit mehr als drei Jahrzehnten für NWS tätig und führen die Firma im Geiste des vor drei Jahren verstorbenen Gründers Willibald Nöthen weiter. Dieser habe das Talent gehabt, Profimusiker zu werden, habe sich aber letztlich für eine erfolgreiche Laufbahn im kaufmännischen Bereich der Werkzeugtechnik entschieden. 1973 legte er in Haan den Grundstein für NWS. Kurz darauf zog das Unternehmen nach Solingen. In den 1990er und 2000er Jahren kamen weitere Standorte für die Produktion in Thüringen hinzu. 2020 entstand in Haan ein neues Werk. Willibald Nöthen prägte über seinen 90. Geburtstag hinaus die Firma mit seinen unkonventionellen Ideen. „Diese Leidenschaft ist für uns ein Vorbild“, sagt Thomas Küll.

Inhaber geführt mit Herz und Seele

Der ehrgeizige Ansatz des mittelständischen Betriebs strahle auch auf die Belegschaft aus. Die 124 Beschäftigten im administrativen, technischen und logistischen Bereich werden stetig qualifiziert und weiterentwickelt. Werkstudenten aus dem In- und Ausland sammeln bei NWS wichtige Erfahrungen. „Wir sind froh um

jede helfende Hand“, sagt Michael Adam. Im Vordergrund stehe bei einer Bewerbung die Persönlichkeit. Thomas Küll verweist auf die langjährige Bindung vieler Mitarbeiter. Loyalität ist für ihn ein wichtiges Gut und werde von der Geschäftsführung vorgelebt. „Wir sind inhabergeführt mit Leib und Seele“, betont Küll.

Das zeigte sich auch in den schwierigen Zeiten der letzten Jahre. Auf Kurzarbeit konnte verzichtet werden. „Gerade bei großen Herausforderungen muss man sich noch stärker entwickeln“, findet der Inhaber. Nach dem Tal komme die Bergspitze und darauf gelte es, vorbereitet zu sein. Entlassungen würden von der Unternehmensführung daher sehr kritisch gesehen.

Das Unternehmen produziert für den Weltmarkt. Rund 12.000 Zangen verlassen täglich die NWS-Werke. 80 Prozent der Fertigung läuft mittlerweile automatisiert, 20 Prozent weiter manuell. „Auge und Erfahrung spielen bei uns immer noch eine große Rolle“, sagt Thomas Küll.

Text: Eike Birkmeier
Foto: Stefan Fries

KONTAKT

NWS Germany Produktion W. Nöthen e. K.
Röntgenstr. 18
42719 Solingen
T. 0212 240000
F. 0212 2400024
info@nws-tools.de

Halbes Jahrhundert

FUNKTIONALITÄT, QUALITÄT UND DESIGN

Das Solinger Unternehmen NWS-Werkzeuge ist auf hochwertige Zangen und Blehscheren spezialisiert. Außerdem werden weitere Artikel im Design der Firma vertrieben. Bei seinen Produkten will der Betrieb mit kreativen Ideen Maßstäbe setzen.

TAW. Weiterbildung schafft Perspektiven.

Ausbildung der Ausbilder:innen (IHK)

Kompaktlehrgang zur Vorbereitung auf die Ausbildereignungsprüfung vor der IHK nach der AEVO

Termin: 24.-29.06.2024 | Präsenz in Wuppertal
Kosten: 1.180,00 Euro inkl. Prüfungsgebühr
Angebot beinhaltet Anmeldung zur Prüfung.

Jetzt für Juni anmelden!

taw.de Technische Akademie Wuppertal e.V.

Bildungswerk der Bergischen Industrie- und Handelskammer

An-Institut der Bergischen Universität Wuppertal



Daniel Jenniges, Silke Juffern und Meltem Kes sorgen dafür, dass Obst und Gemüse schnell und in guter Qualität in den Supermärkten landet.

Lebensmittel

PERFEKTES OBST UND GEMÜSE

Früchte aus der ganzen Welt handelt die Josef Jenniges GmbH & Co. KG in Wuppertal. In der 100-jährigen Geschichte des Familienunternehmens hat sich das Geschäft mit Obst und Gemüse stark verändert.

Gurken, Ananas, Tomaten, soweit das Auge blickt: In großen Lastwagen kommen die Früchte bei der Josef Jenniges GmbH & Co. KG an und werden von Wuppertal-Varresbeck aus wieder in die Supermärkte verteilt. Angefangen hatte alles vor 100 Jahren mit einem Stand auf dem regionalen Wochenmarkt. Nach dem Zweiten Weltkrieg dann begann Josef Jenniges den Handel mit Obst und Gemüse der umliegenden Landwirte auf dem Wuppertaler Großmarkt. Doch die Lust der Deutschen auf exotische Früchte wuchs. Jenniges knüpfte Kontakte nach Italien und Spanien, um Trauben und Zitrusfrüchte zu importieren. Sein Sohn Bernd Jenniges stieg 1967 ins Unternehmen ein und sorgte für starkes Wachstum. Heute hat Jenniges rund 100 Mitarbeiter.

„Damals hat mein Opa halbe Nächte telefoniert, um die Lkw über die Grenzen zu bringen“, erzählt Daniel Jenniges, der das Unternehmen jetzt in dritter Generation leitet. Bei seinen Großeltern im Dorf bei Burscheid wurden die Orangen noch im Wohnzimmer von Hand in Netze verpackt. Später wurden die Früchte teilweise direkt per Bahn in den Großmarkt gefahren. Wichtig waren die fachkundigen Einkäufer bei den großen Versteigerungen. Sie entschieden täglich aufs Neue, was zu welchem Preis gekauft wurde.

Längerfristige Planung ändert das Geschäftsmodell

Bis dann ein Discounter anfragte, ob Jenniges eine Filiale beliefern wolle. Das änderte das Geschäft grundlegend: Jetzt musste langfristiger geplant werden, die Preise oft zwei Wochen im Voraus festgelegt werden. „Mein Vater wurde damals belächelt“, erzählt Daniel Jenniges. Die Kollegen konnten sich so eine Planung nicht vorstellen. Doch es funktionierte. Jenniges wuchs mit den Anforderungen. Während die kleinen Gemüsehändler als

Kunden immer mehr wegbrachen, beliefert er inzwischen das gesamte mittlere NRW. Für den Verkauf an Kleinhändler hat Jenniges gemeinsam mit der Firma Ritz das Unternehmen JR-Frucht ausgliedert.

Früher hatten wir eine Sorte rote Äpfel und eine grüne – heute sind es sechs Sorten rote und zwei Sorten grüne Äpfel.

Daniel Jenniges

Sowohl die Zahl der Früchte als auch die Qualität stieg in den 100 Jahren stetig. Gab es zu Beginn eine Sorte rote Äpfel und eine grüne, so sind es heute sechs Sorten rote und zwei Sorten grüne Äpfel, die außerdem in verschiedenen Gewichtseinheiten angeboten werden. Wassermelonen oder Erdbeeren sollen nun ganzjährig verfügbar sein und müssen dementsprechend von weither angeliefert werden. Immer genauer können die Planer des Discounters anhand von Wetterdaten, Feiertagen und Erfahrung vorhersehen, was die Kunden wohl am nächsten Tag kaufen wollen; so sinkt der Überschuss.

Drucktest: Ist der Apfel knackig?

Passé sind auch die alten Lkw mit Plane. Die Speditionen müssen garantieren, dass die Ware auf dem Weg nicht zu warm wird. Sobald sie ankommt, wird deshalb erst einmal deren Temperatur gemessen. Empfindliche Früchte kommen im Kühl-Lkw und werden direkt ins Kühllager gestellt. Jede Anlieferung muss als erstes

Tests durchlaufen. So wird etwa mit einem Drucktest geprüft, ob ein Apfel so knackig ist wie versprochen. Auch der Zucker- und Saftgehalt der Früchte wird untersucht. Für alle Parameter gibt es Vorgaben. Werden diese nicht eingehalten, muss der Discounter mit seinem Lieferanten diskutieren, wie es mit den Paletten voller Äpfel oder Tomaten weitergeht. Bio-Müll entsteht bei Jenniges jedoch fast gar nicht – selbst Mängelware wird wieder abgeholt und weiterverwertet.

Angeliefert wird die Ware meist im Laufe des Tages. Um 18 Uhr beginnt dann die Schicht der Kommissionierer: Sie müssen die Früchte so zusammenstellen, wie sie die jeweiligen Filialen bis 15 Uhr geordert haben. In der großen Halle sind deshalb alle Sorten so angeordnet wie später im Discounter. Denn so müssen sie auch auf die Paletten, damit sie später schnell ausgepackt werden können. Nach ein bis zwei Stunden müssen die ersten Lkw wieder losfahren – denn viele Supermärkte dürfen nur bis 22 Uhr und ab 6 Uhr beliefert werden. Ein enges Zeitfenster. 90 Prozent der Waren stehen am nächsten Tag im Supermarkt.

Text: Tanja Heil

Foto: Günter Lintl

KONTAKT

Josef Jenniges GmbH & Co. KG
Benrather Str. 31
42115 Wuppertal
T. 0202 719980
info@jenniges-fruchtimport.de
www.jenniges-fruchtimport.de



Felix Koch (links) und Timo Mavius sind ein eingespieltes Team.

dem auch an den Standorten Meerbusch und Wermelskirchen, wohin die Tanzschule in den letzten Jahren expandiert ist. „Wir würden auch gern noch weiter expandieren“, sagt Timo Mavius, „und halten Ausschau nach relevanten Locations im Rheinland und im Bergischen, in denen wir den Event- und Tanzbereich kombinieren können.“

Die Menschen sollen sich hier wohlfühlen und Gleichgesinnte treffen.

Timo Mavius

Fünf Tanzsäle auf zwei Etagen

Die fünf Tanzsäle auf zwei Etagen mit einer Fläche von mehr als 1.400 Quadratmetern können auch von privat gemietet werden. „Vom Kindergeburtstag über eine Hochzeitsfeier mit bis zu 200 Gästen bis zum Abiball mit maximal 300 Leuten können wir hier alles realisieren“, so Felix Koch. „Da punkten wir auch durch unsere Top-Ausstattung mit hochwertiger Licht- und Soundtechnik und professionellem Barbereich. Wir haben hier im Laufe der Jahre ein sehr professionelles Team aufgebaut mit Bankettleiter und versiertem Servicepersonal – darauf können wir uns hundertprozentig verlassen“,

sagt der gebürtige Haaner, und verweist auf die rund hundert Events im Jahr, die in dem restaurierten Fabrikgebäude auf dem ehemaligen Kortebach und Raugh Gelände stattfinden.

Die beiden geschäftsführenden Inhaber legen viel Wert auf gute Aus- und Fortbildung. „Unsere Mitarbeitenden werden regelmäßig zum Beispiel in Rhetorik und Unterrichtstechniken geschult“, erklärt Tim Mavius. Und die Tanzschule ist auch IHK-Ausbildungsbetrieb für die kaufmännischen Berufe Veranstaltungskaufmann/-frau und Bürokaufmann/-frau. Gerade herrscht Hochsaison: Ob Hochzeitspaare oder Abiturienten und deren Eltern – alle wollen noch „mal eben“ die

grundsätzlichen Schritte der Standardtänze lernen oder ihre Kenntnisse auffrischen. Kein Problem, so Timo Mavius: „Wir finden für jede und jeden eine Möglichkeit, das Gewünschte zu erlernen. Besonders freuen wir uns, wenn dann aus ‚Spontantuchern‘ regelmäßige Teilnehmer unserer Kurse und Partys werden.“

Text: Liane Rapp

Foto: Leon Sinowenka

KONTAKT

Tanzschule Mavius & Eventfabrik
Solingen by Mavius
Weyerstr. 289
42719 Solingen-Wald
T. 0212 38390505 und 38390500
info@tanzschule-mavius.de
info@eventfabrik-solingen.de
www.tanzschule-mavius.de
www.eventfabrik-solingen.de

ANZEIGE

Eventlocation

ZEHN JAHRE TANZSCHULE

Mit ihrem innovativen Unterrichtssystem haben die Macher der Tanzschule Mavius in Solingen-Wald Erfolg – und wollen weiter expandieren.

Seit rund zehn Jahren gibt es die Tanzschule Mavius in Solingen an der Weyerstraße. Timo Mavius (39) übernahm damals die Räume von der „Tanzfabrik“, modernisierte sie und betreibt das Unternehmen seit 2021 gemeinsam mit Felix Koch (27). Beide sind ausgebildete Tanzlehrer und können ein abgeschlossenes BWL-Studium vorweisen. Beste Voraussetzungen also, um solch eine Tanzschule erfolgreich zu leiten.

„Klar, im Mittelpunkt des Erfolgs stehen unser super Team sowie das innovative Unterrichtskonzept“, meint Timo Mavius. „Doch am Ende lebt unsere Tanzschule vor allem davon, dass sich die Menschen, die Woche für Woche hierherkommen, wohlfühlen und Gleichgesinnte treffen, mit denen sie gern ihre Freizeit verbringen. Natürlich kann man das klassische Welttanzprogramm, ebenso wie Salsa, Line Dance oder West Coast Swing lernen.“

Und wir haben auch Kunden, die kommen ganz bewusst zu uns, weil sie unsere Tanzpartys mögen oder etwa Argentinischen Tango kennenlernen wollen. Das Wichtigste aber ist, dass sie hier Spaß haben, Abstand vom Alltag gewinnen und somit gerne wiederkommen.“

Für jeden etwas dabei

Turniertänzer und Leistungsdruck sucht man in der Tanzschule vergebens. Stattdessen spürt man hier viel Lebensfreude. Während aus dem einen Saal begeisterte Kinder zu hören sind, die gemeinsam mit ihrer jugendlichen Tanzlehrerin coole Moves einstudieren, geht es eine Etage darüber ruhiger zu. Hier laufen Songs aus den Charts, dazu tanzen ältere Semester Standard- und Lateintänze.

„Für jeden ist etwas dabei“, meint Felix Koch. „Für einen festen Mitgliedsbeitrag bieten wir insgesamt rund hundert Kurse, die man besuchen kann.“ Dies aber nicht nur in Solingen, wo das Unternehmen seinen Hauptstandort hat und 15 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen beschäftigt, son-

Der Sprung zum gesunden Betrieb

Betriebliche Gesundheitsförderung? Unbedingt!

Häufige Fehlzeiten Ihrer Mitarbeitenden bremsen den Erfolg Ihres Unternehmens? Lassen Sie das hinter sich. Gesunde und motivierte Mitarbeiter*innen sind ein wichtiger Schritt zum Erfolg.

Fragen Sie uns. Wir helfen Ihnen weiter.

Springen Sie jetzt. Hier geht's lang:
www.bgf-koordinierungsstelle.de/nrw





Geschäftsführer Andreas Koch sieht positive Aussichten für sein Unternehmen angesichts steigender Zinsen.

25-jähriges Bestehen

LIQUIDITÄT FÜR MITTELSTÄNDLER

Die Crefo Factoring Rhein-Wupper GmbH in Solingen sorgt dafür, dass ihre Kunden schneller an Geld für ausstehende Rechnungen kommen. Dazu kauft sie Forderungen an die Abnehmer auf und finanziert die Summe mit bis zu 90 Prozent vor.

Das Motto „Zeit ist Geld“ gilt nicht zuletzt in Geschäftsbeziehungen. Doch gerade im geschäftlichen Alltag ist die Begleichung von Rechnungen für ein Produkt oder eine Dienstleistung zwischen einem Unternehmen und dessen Kunden mitunter eher eine Frage von Wochen als von Tagen. An dieser Stelle kommt die Crefo Factoring Rhein-Wupper GmbH in Solingen mit ihrem Geschäftsmodell ins Spiel. Das zur Creditreform-Gruppe gehörende Unternehmen, das in diesem Jahr sein 25-jähriges Bestehen feiert, bietet kleinen und mittelständischen Unternehmen eine alternative und schnellere Finanzierungsart an. Es kauft Unternehmen die ausstehende Rechnungsforderung gegenüber dessen Kunden ab und zahlt dem Unternehmen im Gegenzug innerhalb von 24 Stunden einen Vorschuss in Höhe von 80 bis 90 Prozent der Rechnungssumme aus.

110 Kunden aus unterschiedlichen Branchen

Der Restbetrag wird dann ausgezahlt, wenn Crefo Factoring die ausstehende Summe von dem sogenannten Debitor, also dem Abnehmer der Lieferung oder Leistung, erhalten hat. Die Kunden von Crefo Factoring bekommen den Restbetrag umgehend nach Eingang der Zahlung des Schuldners. Zahlt dieser nicht, wird der Restbetrag spätestens 150 Tage nach Fälligkeit der Rechnung erstattet. „Derzeit haben wir etwa 110 Kunden aus unterschiedlichen Branchen“, berichtet der Geschäftsführer der Crefo Factoring Rhein-Wupper GmbH, Andreas Koch. Die Kunden kämen etwa aus Industrie, Dienstleistung und Handel.

Der Standort in Solingen – an der Kuller Straße 58 – sei vor 25 Jahren der erste gewesen, der von der Creditreform-Gruppe in Deutschland für das Geschäftsfeld Factoring gegründet wurde, sagt Koch. Zuständig sei man für die Städteregion zwischen Solingen, Remscheid und Leverkusen, elf Mitarbeiter zählt der Standort.

Im vergangenen Jahr haben wir einen Umsatz von knapp über zwei Millionen Euro durch die Gebühren erwirtschaftet.

Andreas Koch

Unternehmen bietet auch Ausfallschutz

Durch die Zugehörigkeit zur Creditreform-Gruppe verfügt der Solinger Standort über die anerkannte Expertise der Wirtschaftsauskunftei und des Inkassounternehmens. Das Unternehmen bietet seinen Kunden einen hundertprozentigen Ausfallschutz für die Forderungen an. Zudem übernimmt es die Debitorenbuchhaltung, die Bonitätsprüfung und das Mahnwesen. Dafür schließt Crefo Factoring Verträge mit seinen Kunden ab. Für die Leistungen nimmt es eine Gebühr, die sich unter anderem nach Umsatz, Kunden- und Rechnungszahl richtet.

„Im vergangenen Jahr haben wir einen Umsatz von knapp über zwei Millionen Euro durch die Gebühren erwirtschaftet“, betont Koch. Der über die Forderungen gegenüber den Lieferanten und Dienstleistern generierte Umsatz lag bei rund 152 Millionen Euro. 76.043 Rechnungen seien 2023 übernommen und betreut worden.

Nach der Pandemie geht die Entwicklung wieder aufwärts

Und auch wenn derzeit viel über die Rezession in Deutschland gesprochen wird, sieht der Geschäftsführer die Rahmenbedingungen für sein Unternehmen positiv. Wie auch nach der Finanzkrise 2008 verzeichnet Crefo Factoring nach der Coronapandemie und trotz der Folgen des Ukraine-Konflikts einen Auftrieb bei den Aufträgen. „Die Entwicklung ist positiv“, erklärt Andreas Koch. Dazu trägt auch die Tatsache bei, dass mittlerweile wieder steigende Zinsen auf dem Finanzmarkt gefordert werden und Kredite nicht mehr so einfach zu erhalten und zu bedienen sind.

Text: Michael Bosse
Foto: Leon Sinowenka

KONTAKT

Crefo Factoring Rhein-Wupper GmbH
Kuller Str. 58
42651 Solingen
T. 0212 3837826
F. 0212 383781826
a.koch@solingen.crefo-factoring.de
www.crefo-factoring.de



Florian Rück versucht, für jeden Kunden ein individuell passendes Angebot zu finden.

Wer sich den Job eines Versicherungsvertreters als eher trockene Beschäftigung mit Zahlen, Paragraphen und Klauseln vorstellt, der kann von Florian Rück eines Besseren belehrt werden. Der 41-jährige Fachwirt für Versicherungen und Finanzen vermittelt im Gespräch in seiner Agentur einen abwechslungsreichen Eindruck von seinem Arbeitsalltag. Das liegt vielleicht auch daran, dass er jeden Kunden nach dessen individuellen Wünschen und Vorstellungen betreut. „Die klassische Versicherung gibt es nicht, weil es auch den klassischen Kunden nicht gibt“, berichtet Rück, der seit 2012 für den Versicherungskonzern Signal Iduna tätig ist. Von seinem Büro an der Vohwinkeler Straße 37 ist der gebürtige Wuppertaler Ansprechpartner für rund 600 Kunden vornehmlich aus dem Bergischen Land.

Rund 25 Versicherungen im Angebot

Florian Rück vermittelt und betreut private und gewerbliche Kunden sowie Beschäftigte im Öffentlichen Dienst. Ein Fokus liegt dabei auf der Betreuung von Handwerksbetrieben. Das Portfolio umfasst rund 25 Versicherungen und reicht von der Privaten Altersvorsorge über die Unfall- oder Krankenvollversicherung bis hin zu Rechtsschutz- sowie Gebäudeversicherung. Auch Verträge für Bausparen oder Immobilienfinanzierungen sind im Angebot, ebenso wie Transport- oder Maschinenversicherung im unternehmerischen Bereich.

In den vergangenen Jahren sei bei seinen Kunden aus dem Unternehmensbereich verstärkt die betriebliche Krankenversicherung nachgefragt worden, berichtet der Fachwirt. „Aufgrund des Fachkräftemangels bieten immer mehr Betriebe diese Versicherung ihren Mitarbeitern an – um sich gegenüber der Konkurrenz abzusetzen und die Fehlzeiten im Krankheitsfall zu reduzieren.“

Ausbildung bei der Barmenia absolviert

Die Arbeit in der Versicherungsbranche hat Florian Rück von der Pike auf gelernt. 2006 hatte er bei der Barmenia eine Ausbildung zum Kaufmann für Versicherungen und Finanzen absolviert. Dem schloss sich 2009 der Schritt in die Selbstständigkeit sowie ein berufsbegleitendes Studium an, das er 2011 als Fachwirt für Versicherungen und Finanzen (IHK) abschloss. Im Jahr darauf nahm Rück seine Arbeit für die Signal Iduna auf. Er liebe die Abwechslung in seinem Job: „Man ist immer wieder unterwegs und hat mit unterschiedlichen Kunden und deren Wünschen zu tun.“

Dabei sei die Arbeit in der Versicherungsbranche angesichts der zunehmenden Digitalisierung immer schnelllebig geworden, die „Geiz ist geil“-Mentalität setze die Branche und deren große Player unter Druck. „Das Geschäft hat sich stark gewandelt“, gesteht Florian Rück. Deshalb sei es gerade für einen großen Versicherungskonzern wichtig, sich durch indivi-

duellen Service von der Konkurrenz abzugrenzen. „Das persönliche Gespräch ist die Basis für die optimale Beratung“, sagt er.

Dazu gehört nach Angaben von Rück auch, die Versicherungen der Kunden regelmäßig darauf zu überprüfen, ob sie noch den aktuellen Erfordernissen entsprechen. Er führe regelmäßig Jahresbetreuungsgespräche mit seinen Kunden, um die Verträge zu überprüfen und gegebenenfalls anzupassen. Gerade bei Verträgen zu Gebäudeversicherungen müssten die Versicherungssummen immer wieder überprüft werden, um eine Unterversicherung zu vermeiden. „Die Leute sind dankbar, wenn ich sie auf mögliche Versicherungslücken hinweise“, betont der Fachwirt.

Text: Michael Bosse

Foto: Stefan Fries

KONTAKT
 Agentur Florian Rück
 Vohwinkeler Str. 37
 42329 Wuppertal
 T. 0202 3192639
 florian.rueck@signal-iduna.net
 signal-iduna-agentur.de/florian.rueck

Versicherung

PERSÖNLICHE GESPRÄCHE

Florian Rück ist Fachwirt für Versicherungen und Finanzen und arbeitet seit 2012 für den Konzern Signal Iduna. Von seiner Agentur in Vohwinkel aus betreut er rund 600 Kunden im Bergischen Land. Der persönliche Service bleibe auch in Zeiten des Internets unverzichtbar, sagt er.

ANZEIGE

BERATUNG MIT HERZ. STEUERN MIT VERSTAND. WWW.STB-KGP.DE

Ist ein Pay-TV-Abo von der Steuer absetzbar?

Sichere Antworten gibt's hier:



Tel. 02191 / 9750-0

Rosenstraße 21-23 | 42857 Remscheid
 Im Hülsenfeld 5 | 40721 Hilden



Agnes Morguet legt Wert auf ein gutes Zusammenspiel von Raum mit Licht, Farben und Materialien.



Innenarchitektin

INSPIRATION UND DESIGN

Die Innenarchitektin Agnes Morguet entwickelt Raumvisionen mit Liebe fürs Detail. Im Schloss Lüntenbeck hat sie mit ihrem Team einen inspirierenden Ort geschaffen. Design und handwerkliches Können gehören für die gelernte Schreinerin zusammen.

Es sind hohe und lichtdurchflutete Räume, die viel Platz für kreative Ideen bieten. Im Atelier von Agnes Morguet gibt es vom hochwertigen Möbelstück bis zum Kunstobjekt viel zu entdecken. Die beiden Etagen mit Dachgeschoss im östlichen Gebäude teil des Schlosses sind aber weit mehr als eine reine Verkaufsfläche. In der besonderen Atmosphäre können die Besucher einen Moment aus ihrem Alltag aussteigen und ihren Gedanken freien Lauf lassen. Daher hat die Inhaberin die Räume auch schon für Konzerte, Treffen und Lesungen zur Verfügung gestellt.

„Ich wollte hier eine Gelegenheit zum kulturellen Austausch schaffen“, erzählt Agnes Morguet. Sie schätzt die damit verbundene Möglichkeit, einen neuen Blickwinkel auf die Dinge zu bekommen. „Für mich sind Netzwerke grundsätzlich sehr wichtig“, so die Expertin für Innenarchitektur. In der Lüntenbeck hat sie im Sommer 2020 nach siebenjähriger Tätigkeit in Köln mit ihrem Unternehmen eine neue Heimat gefunden. Auf das Schloss stieß die 41-Jährige durch Zufall.

Liebe auf den ersten Blick

„Ich war sofort begeistert“, erzählt Agnes Morguet. Dass damals auch noch geeignete Räume zur Verfügung standen, sei eine glückliche Fügung gewesen. Weniger erfreulich war der Ausbruch der Pandemie parallel zum Beginn des Umbaus. „Am Anfang war ich natürlich etwas nervös, aber wir haben dann eben Stück für Stück weitergemacht“, so Morguet. Bis zur Fertigstellung rund ein Jahr später war es dann ein steiniger Weg. Die 1907

als Stall errichteten Atelierräume mussten umfassend saniert werden und Corona sorgte teilweise für Lieferengpässe. Durch ihre Ausbildung als Schreinerin ist Agnes Morguet aber gewohnt, Herausforderungen zu meistern. „Ich komme aus einer Handwerkerfamilie und kenne anspruchs-

Die Hofgemeinschaft von Schloss Lüntenbeck bietet viele positive Synergieeffekte.

Agnes Morguet

volle Baustellen“, erzählt sie. Ein praktischer Ansatz gehört zu ihrem Erfolgsrezept. Gleichzeitig legt sie großen Wert auf das Zusammenspiel von Raum, Licht, Farben und Materialien. Im Atelier sollen die Besucher hochwertiges und gleichzeitig nachhaltig hergestelltes Design entdecken und erleben können.

Von einzelnen Möbeln bis zur Altbausanierung

Dabei ist die Bandbreite des Angebots groß und reicht von der Einrichtung mit einzelnen Möbeln bis zur kompletten Altbausanierung. Auch gewerbliche Objekte werden gestaltet. Kunden aus ganz Deutschland schätzen die Arbeit von Agnes Morguet. Die weltweiten Krisen der letzten Jahre konnte das Unternehmen gut bewältigen.

„Für mich ist es wichtig, immer mutig zu bleiben, auch wenn die Zeiten herausfordernd sind“, betont Agnes Morguet. Sie feilt gern an neue Ideen und Plänen. „Wir möchten uns immer weiterentwickeln“, so die Innenarchitektin. Spannend findet sie etwa das Entwickeln von Konzepten für leerstehende Kaufhäuser in den Innenstädten. „Da gibt es viel Potenzial“, so Morguet.

Mit dem zukunftsweisenden Ansatz des Unternehmens schließt sich ein Kreis. In den Räumen des Ateliers hatte früher der Wuppertaler Lichtpionier Johannes Dinnebier an seinen Konzepten für Beleuchtungsprojekte auf der ganzen Welt gearbeitet. Jetzt gibt es hier erneut viel Platz für Kreativität.

Das Schloss gehört zu den ältesten Gebäuden im Stadtgebiet und wurde als Rittersitz bereits 1217 urkundlich erwähnt. Heute ist es Standort für Gastronomie, Einzelhandel, produzierendes Gewerbe, Dienstleistungen und medizinische Angebote. „Die Hofgemeinschaft bietet viele positive Synergieeffekte“, findet Agnes Morguet.

Text: Eike Birkmeier
Foto: Günter Lintl

KONTAKT

Agnes Morguet Interior Art & Design
Schloss Lüntenbeck
42327 Wuppertal
T. 0202 51987850
info@agnes-morguet.com

Interview

ENERGIEWENDE MITGESTALTEN

Im kommenden Jahr wird die Vollversammlung der Bergischen IHK neu gewählt. Grund genug, das aktuelle Präsidium zu fragen, warum die Unternehmerinnen und Unternehmer sich bei der IHK engagieren und warum es wichtig ist, sich zu beteiligen. Im Gespräch: Dr. Roman Diederichs.

Name: Dr. Roman Diederichs
Firma und Position:
Geschäftsführender Gesellschafter Dirostahl – Karl Diederichs GmbH & Co. KG

Sie sind aktuell Vizepräsident der Bergischen IHK. Seit wann und wie sind Sie bei der IHK ehrenamtlich engagiert?
Seit ich in unserem Familienunternehmen eingestiegen bin, bin ich ehrenamtlich aktiv. Das begann 2008 mit der Mitgliedschaft bei den Wirtschaftsunioren in Remscheid. 2014 war ich Kreissprecher der WiJus, 2016 bin ich mit 42 Jahren ausgeschieden. 2017 bin ich in die Vollversammlung der Bergischen IHK gewählt worden, 2021 wurde ich ins Präsidium berufen. Ich bin sozusagen in die Fußstapfen meines Vaters getreten und setze eine Familientradition fort. Mein Vater war mehr als 20 Jahre im Präsidium der Bergischen IHK.

Warum ist das Engagement in der Kammer für Sie wichtig?
Ich komme aus einem Haus, in dem Ehrenamt selbstverständlich ist. Mein Vater war in vielen Bereichen engagiert, ebenso mein Großvater. Speziell bei der IHK aktiv zu sein, hat besondere Hintergründe. Denn die IHK mit dem Schwerpunkt Ausbildung ist für uns als ausbildender Betrieb eine enorm wichtige Institution. Mir ist es ein Anliegen, das zu stärken. Zudem ist das Netzwerk

zu Unternehmen und in die Politik sehr wichtig und wird immer wichtiger angesichts der Energiewende. Einerseits ist es für mich als Vertreter der energieintensiven Industrie wichtig, unsere Anliegen und Herausforderungen anzusprechen. Andererseits möchte ich mit dem Wissen aus der Praxis helfen, wo es geht. Wir als Ehrenamtler aus der Industrie wissen, wo der Schuh wirklich drückt. Wir unterstützen Mitarbeiter der IHKs unter anderem bei den gemeinsamen Terminen mit Verantwortlichen aus der Politik.

Was haben Sie mit der Kammer erreichen können? Haben Sie konkrete Ereignisse oder Entscheidungen, an die Sie sich besonders erinnern?
Wir haben etwa nach dem Beginn des Krieges in der Ukraine und der drohenden Energiekrise gesehen, was das Netzwerk der IHK bewirken kann. Wir haben regionale und lokale Wirtschafts- und Energiedaten gesammelt und sie dem Wirtschaftsministerium vorgelegt. IHK-Präsident Henner Pasch hat Robert Habeck persönlich die Daten aus dem Bezirk überreicht. Das hat Einfluss auf die Entwicklung des Energiepreisbremsen-Gesetzes genommen. Ebenso wurde das Erdgas-Wärme-Preisbremsengesetz in der Auslegung nachgebessert nach einer Intervention der DIHK. Auch da war es wichtig, Zahlen und Daten aus der Praxis weiterzugeben.



Dr. Roman Diederichs engagiert sich in zweiter Generation bei der IHK.

Die Themen zur Energiewende und Energiesicherheit werden uns über lange Zeit begleiten. Es ist essenziell, dass wir als Unternehmer aufzeigen, was funktioniert und wo Handlungsbedarf besteht, damit die Transformation möglichst ohne wirtschaftliche Schäden umgesetzt werden kann. Wir müssen dafür werben und sensibilisieren. Das funktioniert über das IHK-Netzwerk sehr gut.

Stellen Sie sich bei der kommenden Wahl erneut auf und warum?
Ja, ich stelle mich sehr gerne wieder auf und hoffe, die Arbeit in der Vollversammlung und im Präsidium fortsetzen zu können. Im Präsidium arbeiten wir sehr gut und kollegial zusammen, wir sind breit aufgestellt und können aus allen Wahlgruppen und Branchen auf die relevanten oder regionalen Themen blicken. Das klappt sehr gut und macht mir große Freude. Die Aufgaben sind vielseitig, komplex und werden nicht weniger. Was die Energiethemen angeht, geht die Arbeit gerade erst los. Das möchte ich gerne weiter begleiten. Die IHK lebt davon, dass sich Menschen engagieren – insofern kann ich dazu aufrufen, dass alle, die sich engagieren möchten, für eine starke Wirtschaft einstehen und aufstehen wollen, sich zur Wahl stellen und an der Wahl beteiligen.

Text: Eike Rüdebusch
Foto: Malte Reiter



Wach-u. Schließgesellschaft

Seit über 120 Jahren sind wir für Ihren Schutz bestens gerüstet!

Eine moderne, arbeitsteilige und digitalisierte Welt stellt neue Anforderungen an den Schutz und die Sicherheit von Menschen und Werten. Die Wach- und Schließgesellschaft (WSG) ist ein zukunftsorientiertes und digitalisiertes Familienunternehmen. Wir sind Ihr kompetenter, zuverlässiger und vertrauensvoller Sicherheitspartner.

Mit Erfahrungen, Innovationen und effizienten Prozessen kümmern wir uns um Ihre individuellen Sicherheitsanforderungen! Die Wach- und Schließgesellschaft steht für: Sicherheit. Erfahrung. Kompetenz. Für Privat- und Firmenkunden gilt:
Ihre Sicherheit ist unsere Kompetenz!

ALARM-MANAGEMENT

OBJEKTSCHUTZ

FUNKSTREIFENDIENST

DIGITALES NOTFALL-
UND INTERVENTIONS-MANAGEMENT

REQUIERBEWACHUNG

VERANSTALTUNGSSICHERHEIT

SICHERHEITS-
UND RISIKOMANAGEMENT





Hauptverwaltung Wuppertal
Deutscher Ring 88 · 42327 Wuppertal
Tel. (02 02) 2 74 57 0 · Fax (02 02) 2 74 57 47

Niederlassung Solingen
Führstraße 21 · 42719 Solingen
Tel. (02 12) 88 07 30 44

Niederlassung Remscheid
Lennepstraße 47-49 · 42855 Remscheid
Tel. (0 21 91) 93 12 91 · Fax (0 21 91) 3 10 59

www.wachundschliessgesellschaft.de



Volles Haus bei Betreuungsgipfel

DISKUSSION ÜBER KITA-MANGEL

Der Mangel an Kinderbetreuungsplätzen ist nicht nur im Städtedreieck eine Belastung für die Wirtschaft. Die IHK hat daher zu einem Gipfel bei der Firma Knipex geladen, um Lösungsansätze zu diskutieren.

Dass das Thema Kinderbetreuung gerade an allen Ecken und Enden mit Problemen behaftet ist, hat der Gipfel der Bergischen IHK bei der Firma Knipex in Wuppertal deutlich gemacht. Zu dem Termin in Cronenberg kamen mehr als 100 Gäste aus Politik, Verwaltung, von Freien Trägern und aus Betreuungseinrichtungen, um Vorträgen, einer Diskussion und damit einer Lösungssuche zuzuhören. Eine Demonstration von Eltern und Kindern vor dem Knipex-Forum zeigte allen Gästen,

um wen es bei der Diskussion eigentlich geht. Henner Pasch, IHK-Präsident und Geschäftsführer bei Fourtexx, schickte deutliche Worte in Richtung der Politik, in dem Fall Lorenz Bahr (Staatssekretär aus dem NRW-Ministerium für Kinder, Jugend, Familie, Gleichstellung, Flucht und Integration). „Es ist für mich unbegreiflich, dass der Staat erst eine Betreuungsgarantie gibt und sich dann erst damit befasst, wie das funktionieren kann.“ Pasch sagte, dass die Unternehmen be-

reit seien, flexibel zu reagieren und zu investieren – allerdings müssten die bürokratischen Hürden fallen, ebenso wie die Standards, etwa für die Ausstattung der Räume und Gebäude. Pasch versucht gerade selbst, eine Möglichkeit zu schaffen, in seiner Firma die Betreuung der Kinder von Mitarbeitenden anzubieten. Sein Personalleiter und Vorstand der Solinger Wirtschaftsunioren, David Viehweger, erklärte, dass bereits Bewerber abspringen würden, weil ein Betreuungsplatz in Solingen nicht sicher sei.

Moderiert von Kerstin von der Linden gab es Vorträge von Marion Grünhage, Geschäftsführerin Diakonie Wuppertal, Kai Wiedemann, Personalleiter Knipex, und Dagmar Becker, Stadtdirektorin von Solingen. Sie zeigte auf, wie die Stadt ver-



Knipex hat seit 2012 eine Betriebskita, in der Mitarbeiter-Kinder betreut werden. Sie sangen die Vogelhochzeit beim Gipfel (links). Rechts: Henner Pasch diskutierte mit Gästen die Situation (oben). Dagmar Becker und Lorenz Bahr sprachen zuvor vor den Gästen (rechts Mitte / unten). Gruppenfoto, v.l.: Markus Götte, David Viehweger, Michael Wenge, Henner Pasch, Marion Grünhage, Helena Grimm-Knorr, Rüdiger Theis, Stefan Kühn, Lorenz Bahr, Dagmar Becker, Kerstin von der Linden, Thomas Wängler.



sucht, die Kinderbetreuung für alle zu realisieren und wo es Herausforderungen und Probleme gibt: etwa bei fehlendem Personal und den Kosten – für den laufenden Betrieb, ebenso wie für Neubauten – aber auch, wenn etwa Nachbarn gegen Neubauten Klage erheben.

Es ist für mich unbegreiflich, dass der Staat erst eine Betreuungsgarantie gibt und sich dann erst damit befasst, wie das funktionieren kann.

Henner Pasch

Mehr Personal nötig
Rüdiger Theis (Winzig Stiftung) forderte gerade für den Bereich der Kinder bis drei Jahre deutlich mehr Personal in der Betreuung – unter Beifall der anwesenden Erzieherinnen und Erzieher. Lorenz Bahr räumte ein, dass Personalmangel, hohe Krankenstände und Finanzierung die zentralen Themen seien – betonte aber, dass Personalgewinnung aus seiner Sicht der entscheidende Faktor ist. „Wenn wir das Personalproblem nicht stabilisieren, können wir das System nicht halten.“ Er brachte einen Vorschlag der Bertelsmann Stiftung ein, der beinhaltet, Betreuungs-Kernzeiten für alle zu reduzieren, um mit dem bestehenden Personal eine verlässlichere Betreuung sicherzustellen – erweiterte Zeiten sollen dann zusätzlich

gebucht werden können. „Wir werden anfangen müssen, ein temporär anderes System einzuführen.“

In einer Diskussionsrunde mit Henner Pasch, Lorenz Bahr, Markus Götte (Mitglied der Geschäftsleitung Kita Concept) und Helena Grimm-Knorr (Fachreferentin Tagesangebote für Kinder, Der Paritätische NRW-Kreisgruppe Wuppertal) brachte Sozialdezernent Stefan Kühn (Stadt Wuppertal) die Idee ein, dass Firmen Tagespflegepersonen beschäftigen oder mit ihnen kooperieren. Das sei leichter zu realisieren und kostengünstiger als eine voll ausgestattete Kindertagesstätte zu bauen oder einzurichten.

Text: Eike Rüdebusch
Fotos: Wolf Sondermann



Die Teilnehmenden des Unternehmerfrühstücks bekamen neue Impulse zur Beschäftigung von Menschen aus Transfergesellschaften.
Foto: Jens Grossmann

IHK-Unternehmerfrühstück zum Thema Personalgewinnung durch Transfergesellschaften

Mehr als 60 Gäste, vielfach Personalverantwortliche aus bergischen Unternehmen, sind Mitte März zum 3. Unternehmerfrühstück der Bergischen IHK gekommen. Das Frühstück fand im BZI (Berufsbildungszentrum der Remscheider Metall- und Elektroindustrie GmbH) in Remscheid statt. Thema der Veranstaltung war „Innovative Wege der Personalgewinnung“.

Dabei ging es um die Möglichkeit, durch die Zusammenarbeit mit Transfergesellschaften notwendige Fachkräfte für die Unternehmen im Bergischen Land zu finden. Ein für viele Teilnehmer neuer Ansatz, so

IHK-Geschäftsführerin Carmen Bartl-Zorn. „Transfergesellschaften werden meist als Instrument gesehen, um Arbeitslosigkeit aufzufangen. Wir haben sie aber als Einrichtungen zur Personalgewinnung verstanden. Das wurde vielfach gelobt.“ Berichte von Unternehmen, die damit Erfahrungen gemacht haben, haben den Teilnehmenden einen praktischen Eindruck verschafft. Darüber hinaus wurden die rechtlichen und qualifikatorischen Aspekte erläutert.

Zudem wurden potenzielle Unterstützungsmaßnahmen aufgezählt, darunter die Beratung zu Fördermitteln wie Eingliede-

rungszuschüssen oder weiterführenden Qualifizierungsmaßnahmen. Auch die Anbahnung von Qualifizierungsmaßnahmen wie Umschulungen wurde als Möglichkeit zur Weiterentwicklung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Transfergesellschaften betrachtet.

Mit dem dritten Unternehmerfrühstück der Bergischen IHK und der erneut guten Resonanz ist Carmen Bartl-Zorn sehr zufrieden: „Das Format hat sich etabliert“, sagt sie. Zuvor hat es Termine zu den Themen Ausländische Fachkräfte und Fachkräftesicherung durch Teilqualifizierung gegeben.

Phishing-Kampagne greift Unternehmen an

Die IHKs in Deutschland und ihre Mitgliedsunternehmen sind von einem Phishing-Angriff betroffen. Ziel des Angriffs ist nach aktuellen Erkenntnissen das Erlangen von Daten der betreffenden Unternehmen, darunter Kontoinformationen. Vom Öffnen der in den E-Mails enthaltenen Links oder einer Dateneingabe ist dringend abzuraten. Ein gezieltes Blockieren dieser E-Mails seitens der IHK ist technisch nicht möglich, weshalb die Bergische IHK ihre Mitgliedsunternehmen zu besonderer Wachsamkeit aufruft.

Betroffene Unternehmen erhalten im Falle eines Angriffs vorgeblich von der Bergischen IHK versendete E-Mails mit dem Betreff „Industrie- und Handelskammer Daten Aktualisierung“. In der Nachricht fordern die Angreifer unter einem Vorwand zu einer Dateneingabe auf. Mit Klick auf den in den E-Mails hinterlegten Link öffnet sich ein Website-Formular, das dem IHK-Design nachempfunden ist und neben allgemeinen Unternehmensdaten die Namen von Ansprechpersonen sowie Kontoinformationen abfragt.

Nach aktuellem Kenntnisstand werden im Rahmen der Phishing-Kampagne zwar keine hochsensiblen Daten wie Kennwörter abgefragt, ebenfalls wird der Betrugsversuch scheinbar nicht zum Verteilen schadhafter Software genutzt. Von einem Öffnen der Links oder gar einer Dateneingabe rät die IHK jedoch dringend ab. Es ist nicht auszuschließen, dass die Betreiber der Phishing-Kampagne die so erlangten Daten für künftige Angriffe auf die Wirtschaft in der Region verwenden.

Der zentrale IT-Dienstleister der IHKs, die IHK Gesellschaft für Informationsverarbeitung mbH (IHK-GfI), hat den Hosting- sowie Domaindienstleister der Betrugswebsite bereits kontaktiert und über den Betrugsversuch informiert. In der Regel deaktivieren Dienstleister solche Websites innerhalb weniger Tage. Da das erneute Aufsetzen derartiger Websites für Angreifer keine große technische Herausforderung darstellt, empfiehlt die Bergische IHK ihren Mitgliedsunternehmen weiterhin eine dauerhaft hohe Wachsamkeit für Phishing-E-Mails und weitere Betrugsversuche.

Save the date: Digi-Dates für KMU am 7. Juni

Über welches Digital-Thema mache ich mir derzeit Gedanken und weiß aber nicht, mit wem ich mich hierüber austauschen soll? Mit wem könnte ich beispielsweise im Bereich KI-Projekte, digitale Produktion oder IT-Sicherheit kooperieren? Und welche Fördermöglichkeiten gibt es, um die Digitalisierung in meinem Unternehmen voranzutreiben? Diese und viele weitere Fragen können von von Geschäftsführerinnen, Geschäftsführern, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern kleiner und mittelständischer Unternehmen am 7. Juni von 10 bis 14 Uhr in der Bergischen IHK in Wuppertal gestellt werden.

An diesem Tag können Unternehmer Einzelgespräche mit verschiedenen Institutionen aus dem Bereich Digitalisierung vereinbaren, ihre Vorhaben oder Fragen mit diesen erörtern und sich vernetzen.

➕ Weitere Infos zu der Veranstaltung sowie die Möglichkeit zur Anmeldung sind zu finden unter: <https://events.bergische.ihk.de/digidates>



ANZEIGE



DRUCKEREI HITZEGRAD
Ihr Dienstleister seit vier Generationen

Friedrich-Ebert-Str. 102 · 42117 Wuppertal
Telefon 0202 304044 · Fax 0202 304045
www.druckerei-hitzegrad.de

OFFSETDRUCK
DIGITALDRUCK
STANZEN/PRÄGEN
ETIKETTEN
DTP-SERVICE
VERSANDSERVICE
WERBEDRUCK

ANZEIGE

BERGISCHE KARTONAGENFABRIK
Fredy Maurer

- Überzogene Kartonagen
- Halbetuis mit Seidenfütterung oder mit tiefgezogenen Einlagen mit Voll- oder Klarsichtdeckel
- Stanzverpackungen
- Schiebeschachteln
- Versandkartons
- Faltschachteln
- Wellpappkartons
- Buchschuber

Demmeltrather Straße 6b · 42719 Solingen
info@bergische-kartonagen.de · www.bergische-kartonagen.de

(0212) 311131
Fax (0212) 316302

ÜBER 60 JAHRE

ANZEIGE



seit 75 Jahren

Jederzeit Sicherheit!

Alarmverfolgung Revierstreife Wachdienst

Bergische Bewachungsgesellschaft

www.BEWA.de 0212 / 2692-0



ANZEIGE

Jeder Mensch hat eine erste Chance verdient.

Vielen Menschen in Paraguay fehlt es an Nahrung, Bildung und vielem mehr. Wie sich für Petrona die Zukunft verbessert, erfahren Sie unter: brot-fuer-die-welt.de/chance

Mitglied der **actalliance**



Würde für den Menschen.

ANZEIGE

Knete mit Papier? Mach Druck!

Gedruckte Kataloge sorgen selbst nach sechs Monaten für Bestellungen und Umsatz!

Mach mit. Mach Druck:
www.offset-company.de



OFFSET COMPANY
Druckergesellschaft mbH

Mehr Photovoltaik auf Gewerbedächern

Rund 60 Unternehmerinnen und Unternehmer haben sich im Rahmen der Veranstaltung „Mehr Photovoltaik auf Gewerbeflächen“ im Neuen Lindenhof in Remscheid zu Photovoltaik-Potenzialen informiert. In der von der Stadt Remscheid, der Bergischen IHK und der Landesgesellschaft „Energy4Climate“ gemeinschaftlich organisierten Veranstaltung wurden von Experten die Vor- und Nachteile einer Photovoltaikanlage auf Gewerbeflächen dargestellt und die gesetzlichen Rahmenbedingungen skizziert. Dr. Marcus Jankowski, Geschäftsführer der Robert Röntgen GmbH & Co.KG, schilderte zudem seine Praxiserfahrungen zur Errichtung einer Solaranlage auf den Dächern seines Gewerbekomplexes.

Peter Heinze, Beigeordneter der Stadt Remscheid, betont den Erfolg der Veranstaltung: „Die rege Teilnahme der Betriebe an unserer Veranstaltung zur Solarnutzung auf Gewerbedächern unterstreicht das Verantwortungsbewusstsein der Wirtschaft in unserer Region für die Energiewende und den Klimaschutz.“

Ralph Oermann, Stabsbereichsleiter Industrie, Innovation und Energie bei der Bergischen IHK, ergänzt: „Die hohen Energiekosten stellen unsere Mitglieder vor erhebliche Herausforderungen. Mit einer eigenen Photovoltaikanlage können unsere Mitgliedsbetriebe ihren Autarkiegrad und

die Wirtschaftlichkeit bei der Stromversorgung erhöhen und somit einen Beitrag zum Klimaschutz leisten.“

Im Anschluss an die Fachvorträge nutzten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer die Möglichkeit zum informellen Austausch. Thomas Heider freute sich darüber, dass diese Möglichkeit so gut angenommen wurde: „Als Klimanetzwerker liegt mir der

intensive Austausch besonders am Herzen“, so der Vertreter der Landesgesellschaft „NRW.Energy4Climate“.

Die Veranstaltungsreihe zu Photovoltaik auf Gewerbedächern wird voraussichtlich Anfang Juni in Wuppertal fortgesetzt. Weitere Informationen zur Anmeldung wird die Bergische IHK in den kommenden Wochen veröffentlichen.



Informierten die Unternehmerinnen und Unternehmer über Photovoltaikanlagen (v.l.): Ralph Oermann, Dr. Marcus Jankowski, Thomas Heider, Inga Schumacher, Peter Heinze, Carl-Georg Graf von Buquoy, Wieland Hoppe. Foto: Thomas E. Wunsch

Schürmann bei Vollversammlung

„Krisen, Klima und Kommunen – aktuelle Herausforderungen im Regierungsbezirk Düsseldorf“, so lautete der Vortrag von Regierungspräsident Thomas Schürmann, den er am 19. März als Gast in der IHK-Vollversammlung hielt. In der anschließenden Diskussion wiesen mehrere Teilnehmer nachdrücklich auf die fatalen Folgen der immer weiter ausufernden staatlichen Bürokratie hin und forderten endlich eine Veränderung. Im Anschluss daran beschäftigten sich die Unternehmerinnen und Unternehmer in mehreren Arbeitsgruppen mit dem Handlungskonzept der Bergischen IHK für die Jahre 2025 bis 2030.



Michael Wenge (links) und Henner Pasch (rechts), freuten sich, Regierungspräsident Thomas Schürmann bei der Vollversammlung begrüßen zu dürfen. Foto: Jens Grossmann



Großer Andrang beim Bewerberdating in der Bergischen IHK

Über 250 Interessenten sind Anfang März zum 16. Bewerberdating bei der Bergischen IHK gekommen. 80 Firmen aus Wuppertal, Solingen und Remscheid und allen vertretenen Branchen waren zu Gast in der IHK-Hauptgeschäftsstelle Wuppertal, um gut 700 offene Stellen zu bewerben.

„Dass wir wieder ausgebucht sind und noch mehr offene Ausbildungsplätze als im letzten Jahr zu besetzen haben zeigt, dass dieses Format ein gutes Instrument ist, um Ausbildungsbetriebe und Bewerber zusammenzubringen“, betonte Carmen Bartl-Zorn, IHK-Geschäftsführerin des Bereichs Aus- und Weiterbildung. Und so haben auch dieses Mal mehrere Firmen schon im Laufe

der Veranstaltung von vielversprechenden Begegnungen gesprochen – darunter etwa Knipex und Schmersal.

IHK-Präsident Henner Pasch lobte das Format bei seinem Besuch am Vormittag: „Es wird immer schwieriger, die Ausbildungsplätze zu besetzen. Rein digitale Formate reichen nicht aus. Hier spricht man persönlich mit den Bewerbern und es entsteht direkt ein Eindruck.“ Angesichts der demografischen Entwicklung und dem daraus resultierenden Fachkräftemangel seien solche Begegnungen unersetzlich. Pasch weiter: „Es gibt keine einfachere Möglichkeit für Bewerber, mit Betrieben ins Gespräch zu kommen und einen Fuß in der

Tür für einen Ausbildungsplatz zu haben.“ Er war begeistert von der positiven Stimmung bei allen Beteiligten.

Michael Ifland, stellvertretender Leiter Aus- und Weiterbildung, zieht eine positive Bilanz des Tages. „Unsere Hauptgeschäftsstelle war voll und wir konnten viele Besucher begrüßen. In diesem Jahr kam uns kein Streik des ÖPNV dazwischen und jeder, der das Bewerberdating besuchen wollte, konnte nach Wuppertal anreisen. Und persönliche Begegnungen führen zu guten Gesprächen und oft zu weiteren Verabredungen auf dem Weg zum Ausbildungsvertrag. Deswegen organisieren wir das Bewerberdating jedes Jahr.“

ANZEIGE

Machen Sie mit!

Geben Sie jungen Menschen die Chance, Ihre Firma kennenzulernen. Bei den bergischen Berufsfelderkundungen erforschen Schülerinnen und Schüler ihre beruflichen Perspektiven. Melden Sie sich jetzt an!

REINSCHNUPPERN!

GEGEN NACHWUCHSSORGEN IN IHREM UNTERNEHMEN

Ihre Ansprechpartner

Wuppertal
Dominic Becker, T. 0202 2480734
becker@wf-wuppertal.de
Berit Uhlmann, T. 0202 2480717
uhlmann@wf-wuppertal.de
www.bfe.wuppertal.de

Solingen
Maria Ricchiuti, T. 0212 2903573
KAOA@solingen.de
Ilona Ginsberg, T. 0212 2903575
KAOA@solingen.de,
www.solingen.bfe-nrw.de

Remscheid
Angela Stubbe, T. 02191 163417
angela.stubbe@remscheid.de
www.berufsfelderkundung.remscheid.de



IHK-Hauptgeschäftsführer Michael Wenge (v.l.), NRW-Finanzminister Dr. Marcus Optendrenk, Ralf Herbener (Vorsitzender DIHK-Finanz- und Steuerausschuss), Dr. Rainer Kambeck (DIHK-Bereichsleiter Wirtschafts- und Finanzpolitik, Mittelstand), und IHK-Vizepräsident Peter Krämer.

NRW-Finanzminister zu Gast bei Bergischer IHK

„Wege und Herausforderungen der Finanzpolitik Nordrhein-Westfalens“, dies war die Überschrift des Vortrags von NRW-Finanzminister Dr. Marcus Optendrenk zu Beginn der Sitzung des Finanz- und Steuerausschusses der Deutschen Industrie- und Handelskammer (DIHK) bei der Bergischen IHK in Wuppertal. Optendrenk betonte die Bedeutung unternehmerischer Investitionen, die entscheidend für die Entwicklung des gesellschaftlichen Wohlstands seien. Der Staat könne, insbesondere angesichts der engen öffentlichen Finanzspielräume, diese Entwicklung immer nur ergänzend stützen.

Inhaltlicher Schwerpunkt der DIHK-Ausschusssitzung in Wuppertal war ein Vortrag von Dr. Tobias Hentze, Leiter des Clusters Staat, Steuern und Soziale Sicherung des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln e.V. (IW Köln), der die Möglichkeiten der Politik für

steuerliche Wachstumsimpulse für die Wirtschaft darstellte. Zudem war Florian Köbler, Bundesvorsitzender der Deutschen Steuergewerkschaft, zum Thema der Zukunft der Steuerverwaltung Gast der Sitzung.

Der DIHK-Finanz- und Steuerausschuss ist einer von 16 Fachausschüssen der DIHK, in dem über wichtige wirtschaftspolitische Themen und Gesetzesvorhaben auf Bundesebene diskutiert wird. Die Meinungsbildung mit Unternehmen aus der Praxis ist die Grundlage für die Stellungnahmen der IHK-Organisation gegenüber der Politik.

Mitglieder des Ausschusses sind rund 100 Finanzverantwortliche von Betrieben aller Größenklassen. „Sie geben der DIHK das fachliche Fundament, das sie für ihre Arbeit braucht. Umso erfreuter sind wir, dass wir mit dem Ausschuss eines der Schwergewichte der politischen Meinungsbildung der DIHK vor Ort begrüßen können. Wir nutzen natürlich die Gelegenheit, die besonderen Bedürfnisse und Herausforderungen unserer Mitgliedsunternehmen zu adressieren“, so Thomas Grigutsch, Stellvertreter des Hauptgeschäftsführers der Bergischen IHK.

Um den angereisten Mitgliedern des Ausschusses einen Eindruck von Wuppertal und der Region zu geben, wurden sie am Donnerstag durch die Historische Stadthalle geführt. Henner Pasch, Präsident der Bergischen IHK, und Ralf Herbener, Vorsitzender des DIHK-Finanz- und Steuerausschusses, begrüßten sie dort.

NRW-Finanzminister Dr. Marcus Optendrenk sprach im Plenarsaal der Bergischen IHK: Fotos: Jens Grossmann



Elmar te Neues (v.l.) mit Präsident Ralf Stoffels und Hauptgeschäftsführer Dr. Ralf Mittelstädt. Foto: Jens Grossmann

Neuer Vizepräsident gewählt

Elmar te Neues, Präsidenten der IHK Mittlerer Niederrhein, ist bei einer hybriden Sitzung bei der Bergischen IHK in den Vorstand von IHK NRW gewählt worden. IHK-NRW-Präsident Ralf Stoffels begrüßte die Wahl von te Neues in den Vorstand: „In wirtschaftlich herausfordernden Zeiten ist es entscheidend, dass wir in der IHK-Organisation mit einer Stimme die Bedarfe der Wirtschaft gegenüber der Politik gemeinsam vertreten.“ Vizepräsident Elmar te Neues betont: „Ich kenne die Herausforderungen in der Region und im Rheinischen Revier. Es kommt darauf an, den Strukturwandel erfolgreich zu gestalten. Die Voraussetzung dafür sind gute Rahmenbedingungen vor Ort, und die wirtschaftspolitischen Weichen müssen richtig gestellt werden. Dafür werde ich mich einsetzen.“



IHK-Hauptgeschäftsführer Michael Wenge mit Dr. Rüdiger Ostrowski (VSL) und IHK-Geschäftsführer Thomas Wängler. Foto: Jens Grossmann

Treffen mit Vorstandsvorstand

Die aktuellen Herausforderungen bei der Sanierung der Straßeninfrastruktur sowie der Fahrermangel in der Logistik und verbandspolitische Themen – diese Schwerpunkte standen im Mittelpunkt eines Gesprächs zwischen Dr. Rüdiger Ostrowski, Geschäftsführer der Vorstand im Verband Spedition und Logistik Nordrhein-Westfalen e.V. (VSL), und IHK-Hauptgeschäftsführer Michael Wenge sowie IHK-Geschäftsführer Thomas Wängler. Ostrowski war im März Gast bei der Bergischen IHK in Wuppertal. Bei dem Treffen wurde deutlich, dass IHK und VSL in vielen verkehrspolitischen Fragen ähnliche Positionen vertreten. Ostrowski, Wenge und Wängler vereinbarten deshalb, künftig enger zusammenzuarbeiten und sich regelmäßig auszutauschen.

ANZEIGE

WIR LIEBEN KAFFEE

CHI Rösterei
COFFEE

Friedrich-Ebert-Straße 40, Wuppertal

ANZEIGE

Was Küchen wollen

Bertha's

Sophienstraße 1 im Luisenviertel
berthasladen.de

KONJUNKTURELLE ENTWICKLUNG MÄRZ 2024

Industriedaten ¹	Stadt Wuppertal	Stadt Solingen	Stadt Remscheid	IHK	NRW
-----------------------------	--------------------	-------------------	--------------------	-----	-----

Industrie-Umsatz (Änderungsraten in %)

Jan. '24 geg. Jan. '23 ¹	-4,0	-7,0	-15,3	-9,4	-6,7
-------------------------------------	------	------	-------	------	------

Exportumsatz der Industrie (Änderungsraten in %)

Jan. '24 geg. Jan. '23	-4,5	+4,2	-22,2	-10,6	-7,1
Exportquote Jan. '24	58,3	53,6	49,7	53,9	46,3

Entwicklung der Industriezweige im IHK-Bezirk (Änderungsraten in %)

Jan. '24 geg. Jan. '23

a) Herst. von Metallerzeugnissen:	+4,9	e) Fahrzeugbau:	+7,5
b) Elektroindustrie:	-22,9	f) Metallerzeugung:	+3,2
c) Maschinenbau:	-20,3	g) Kunststoffindustrie:	-14,4
d) Chemieindustrie:	-7,2	h) Nahrungsmittel:	-14,7

Arbeitsmarktdaten

	Stadt Wuppertal	Stadt Solingen	Stadt Remscheid	IHK	NRW
--	--------------------	-------------------	--------------------	-----	-----

Arbeitslosenquote ²⁾ Feb. '24 (in %)	9,3	8,1	8,1	8,8	7,6
--	-----	-----	-----	-----	-----

Arbeitslose, Änderung

Feb. '24 geg. Vorjahresmonat (in %)	-1,7	+6,6	+9,0	+1,9	+5,7
-------------------------------------	------	------	------	------	------

darunter: Männer

	+1,3	+8,6	+12,1	+4,7	+6,9
--	------	------	-------	------	------

Frauen

	-5,3	+4,5	+5,0	-1,5	+4,4
--	------	------	------	------	------

Feb. '24 geg. Vormonat

	-0,5	+0,4	-1,3	-0,4	+0,5
--	------	------	------	------	------

darunter: Männer

	-0,2	+0,2	-1,3	-0,3	+0,9
--	------	------	------	------	------

Frauen

	-0,9	+0,7	-1,2	-0,5	+0,1
--	------	------	------	------	------

Verbraucherpreisindex für NRW

Februar 2024 gegenüber Vorjahresmonat (in %):	+2,6
---	------

¹⁾Vorläufige Angaben; Daten beziehen sich auf Industriebetriebe mit mindestens 50 Beschäftigten. Die Daten sind nicht preisbereinigt. ²⁾bezogen auf alle zivilen Erwerbspersonen

Quellen: Agentur für Arbeit Solingen-Wuppertal, Statistisches Landesamt IT.NRW, Statistisches Bundesamt, eigene Berechnungen; Konjunkturdaten finden Sie auch im Internet unter der Dokumenten-Nummer 5714422.

BEKANNTMACHUNG**Handelsrichter wiederernannt**

Jens Kortenbach, Kortenbach GmbH, Solingen, ist durch Urkunde des Präsidenten des Oberlandesgerichts Düsseldorf für die Zeit vom 01.03.2024 bis 28.02.2029 zum Handelsrichter wiederernannt worden.

JUBILÄUM**25 Jahre**

Brand-Plan Jonas GmbH
Kreuzbergstr. 55-61
42899 Remscheid

B & E Bauelemente GmbH

Sanderstr. 188
42283 Wuppertal

75 Jahre

BURGVOGEL Cutlery GmbH
Burger Landstr. 60
42659 Solingen

100 Jahre

Karl Stüben Gerüstbau GmbH
Buchenstr. 21-33
42283 Wuppertal

INSOLVENZEN

Über die Vermögen folgender Unternehmen wurden Insolvenzverfahren eröffnet:

02.02.2024

Christoffer Bunzenthal

Ehrenhainstr. 120, 42329 Wuppertal;
Onlinehandel. Insolvenzverwalter:
Rechtsanwalt Rainer Frölich, Wuppertal

28.02.2024

**Rülke & Schmidt Internationale
Speditionsgesellschaft mbH**

In der Fleute 126, 42389 Wuppertal.
Insolvenzverwalter: Rechtsanwalt
Dr. Marc d'Avoine, Wuppertal

01.03.2024

Jannik Breidenbach

Wiesenstr. 21, 42719 Solingen; Garten-
und Landschaftsbau, Einbau von genorm-
ten Baufertigteilen, Tiefbauarbeiten, Bag-
ger- und Erdbewegungsarbeiten, Fliesen-,
Platten- und Mosaikleger, Straßenbauar-
beiten. Insolvenzverwalter: Rechtsanwalt
Stefan Sprinz, Solingen

Informationen über gewerbliche und pri-
vate Insolvenzen in Nordrhein-Westfalen
können im Internet abgerufen werden.
Das Justizministerium des Landes NRW
veröffentlicht unter der Internet-Adresse
www.insolvenzenbekanntmachungen.de
zeitnah aktuelle Insolvenzverfahren.

Ford Nutzfahrzeuge von Ihrem Spezialisten im Bergischen Land



Viele Fahrzeuge sofort verfügbar

DIE FORD NUTZFAHRZEUGE – ZUVERLÄSSIGE BEGLEITER BEI JEDEM PROJEKT

Sie geben Tag für Tag 100 Prozent für Ihre Kundinnen und Kunden, dann wird Ihnen das starke Ford Nutzfahrzeug-Sortiment sicher gefallen.

Hier erwarten Sie Fahrzeuge für jeden Einsatz, vom wendigen Transit Courier bis zum Transit Kastenwagen mit extra großem Ladevolumen. Für den Vortrieb sorgen unterschiedliche Verbrennermotoren aber auch umweltbewusste elektrische Antriebe.

Unsere attraktiven Hauspreise sowie günstige Leasing- oder Finanzierungsbedingungen passen zu jedem Budget.

Sprechen Sie uns an, wir beraten Sie gerne.



Jungmann

Wuppertal-Barmen
Heckinghauser Straße 102
0202 . 962 22-2

Wülfrath
Wilhelmstraße 30
02058 . 90 79 10

Vonzumhoff

Wuppertal-Elberfeld
Gutenbergstraße 30-48
Verkauf: Simonsstraße 80
0202 . 37 30-0

www.jungmann-vonzumhoff.de

**SCHON GESEHEN?
HIER FEHLT IHR UNTERNEHMEN.**

**BUCHEN SIE JETZT
IHRE ANZEIGE!**

Ihre Ansprechpartnerin:
Simone Schmidt · Tel. 0202 42966-24
s.schmidt@wppt.de

Stahlhallenbau - seit 1984

**ANDRE-MICHEL + CO.
STAHLBAU GMBH**

02651 96 200 Fax 43 370

Andre-Michels.de

Zu Ihrer eigenen Sicherheit!!! e-masters

WEGO

0212 / 88 07 30-0

www.wegogmbh.de Notdienst 0212 / 88 07 30-48

- Einbruchmeldeanlagen
- Brandmeldeanlagen
- RWA- und Feststellanlagen
- Videoüberwachungstechnik
- Funkalarmanlagen
- Batterierauchmelder
- Notleuchten / -schilder



Illustration: wpppt

Mobil und flexibel

Wer heute über die Anschaffung eines neuen Firmenfahrzeugs nachdenkt, hat viele Optionen zur Auswahl. Sowohl bei der Finanzierung als auch beim Antrieb. Ein Überblick.

Über elf Prozent der in Deutschland angemeldeten Autos sind Firmen- oder Dienstwagen. Der größte Teil davon wird allerdings nicht gekauft, sondern geleast oder neuerdings einfach abonniert. Beim traditionellen Firmenwagen-Leasing müssen Unternehmen sich grundsätzlich für eine der zwei Hauptvarianten entscheiden: dem operativen Leasing und dem Finanzierungsleasing. Operatives Leasing ist für Firmen inter-

essant, die eine regelmäßige Aktualisierung des Fuhrparks planen oder deren Fahrzeugbedarf saisonalen Schwankungen unterliegt. Durch die einfache Rückgabe am Ende der Leasingdauer entfallen zudem die Sorgen um den Wiederverkaufswert. Ein Pluspunkt, wenn es um die Kostenkalkulation geht. Darüber hinaus werden beim operativen Leasing in der Regel alle Reparatur- und Wartungskosten vom Leasinggeber getragen. Die Leasingraten können als Betriebsausgaben steuerlich geltend gemacht werden.

Beim Finanzierungsleasing handelt es sich um eine Art langfristige Miete, die oft mit der Option zum Kauf des Fahrzeugs am Ende der Laufzeit verbunden ist. Im Gegensatz zum operativen Leasing geht es hierbei um mehrjährige Zeiträume. Diese Variante eignet sich für Unternehmen, die planen, das geleaste

Fahrzeug über einen langen Zeitraum zu nutzen und schlussendlich gegebenenfalls auch zu kaufen. Finanzierungsleasing ist oftmals günstiger, wenn man sich die monatlichen Zahlungen ansieht, bindet das Unternehmen aber über einen längeren Zeitraum und beinhaltet das Risiko des Restwerts.

Firmenwagen als Abo

Ob die Software auf dem Arbeitsrechner oder die Wetter-App auf dem Smartphone – Abomodelle sind überall auf dem Vormarsch. So auch im Bereich der Firmenwagen. Schon nach einer kurzen Suche im Internet stellt man fest: Das Angebot der „All in one“-Anbieter ist inzwischen riesig. Beim sogenannten Auto-Abo – oder Auto-Flatrate – deckt man mit einer monatlichen Rate alle wichtigen Kosten ab. Dazu zählen auch Versicherung, Inspektion und Reifenwechsel. Einige Anbieter bieten sogar

an, die Tankfüllungen beziehungsweise die Akkuladungen abzurechnen. Ein Abonnement hat in der Regel eine kürzere Laufzeit als ein Leasingvertrag. Außerdem kann das Abo bei Bedarf schnell und unkompliziert angepasst werden. Eine Kündigung ist oftmals ganz ohne Frist oder zum Ende des Vertragsmonats möglich. Üblicherweise muss man beim Auto-Abo aber eine Startgebühr einrechnen, die zwischen 150 und 200 Euro liegt.

Geld sparen mit E-Auto?

Hat man sich für eine der drei Finanzierungsmöglichkeiten entschieden, bleibt noch die Frage nach dem Antrieb. Soll es ein Diesel sein oder lieber ein Benziner? Wäre ein Elektroauto oder ein Fahrzeug mit Hybrid-Antrieb eine Option? Wenn man nur auf den Gesamtwert schaut, gibt es seit dem Wegfall der staatlichen Förderprämie für elektrische Fahrzeuge – der sogenannte Umweltbonus – heute praktisch keine Unterschiede mehr. Ein paar Einsparungen sind dem Elektroauto aber noch geblieben.

Aus ökonomischer Sicht profitiert man bei einem elektrischen Antrieb vor allem von niedrigeren Betriebskosten. Elektrofahrzeuge haben deutlich geringere Wartungsanforderungen und die laufenden Kosten für Strom sind im direkten Vergleich zu Benzin oder Diesel niedriger. Das gilt umso mehr, wenn auf dem Betriebsgelände eine eigene Wallbox installiert ist. Im allerbesten Fall noch in Kombination mit einer Photovoltaikanlage, die dauerhaft günstigen Strom für die Akkus der Firmenflotte bereitstellt.

Elektrofahrzeuge sind auch nach wie vor ein klares Statement in Sachen Nachhaltigkeit, was durchaus auf den Imagewert eines Unternehmens einzahlen kann. Zu guter Letzt profitiert man als E-Auto-Nutzer von bevorzugten Parkplätzen in den Innenstädten, was gerade für Mitarbeitende im Außendienst nützlich sein kann.

Einige Händler und Hersteller reagieren aktuell mit eigenen Aktionsrabatten auf das Ende der Förderung für Elektroautos. Das kann dafür sorgen, dass der Wegfall der staatlichen Prämie teilweise oder sogar ganz ausgeglichen werden kann. Nicht selten bieten Händler auch

Wechselprämien für Elektroautos an. Wer etwa einen alten Diesel in Zahlung gibt und ein Elektroauto kauft, kann oft etwas sparen.

Beim sogenannten Auto-Abo – oder Auto-Flatrate – deckt man mit einer monatlichen Rate alle wichtigen Kosten ab.

Kfz-Steuer

Aus steuerlicher Sicht sind E-Autos den Verbrennern überlegen. Für vollelektrische Fahrzeuge wie Pkw, Transporter oder E-Roller, die bis zum 31. Dezember 2025 erstmals zugelassen werden, müssen für einen Zeitraum von maximal zehn Jahren keine Kfz-Steuern gezahlt werden. Allerdings ist diese Steuerbefreiung bis Ende 2030 befristet. Für diesjährig angeschaffte Fahrzeuge gilt also noch eine Steuerbefreiung von immerhin sechs Jahren. Plug-in-Hybride sind von der Kfz-Steuer-Befreiung ausgenommen. Für sie berechnet sich die Steuer wie bei Verbrennern aus einer Kombination von Hubraum und CO₂-Ausstoß. Allerdings sind die Steuern für Plug-ins meist trotzdem günstiger, da die CO₂-Emissionen im Vergleich zu normalen Benzin- oder Dieselfahrzeugen wesentlich geringer sind.

THG-Quote

Die 2022 eingeführte THG-Prämie ist eine staatliche Förderung zur Unterstützung der Treibhausgasminderung. Im vergangenen Jahr konnte man auf diesem Weg bis zu 300 Euro pro Jahr einsparen. Die Prämie gilt für alle voll-elektrisch betriebenen Fahrzeuge. Plug-in-Hybride sind in Deutschland von der Quote ausgeschlossen, anders als zum Beispiel in Österreich.

Die THG-Quote basiert auf dem Handel mit Treibhausgasminderungsquoten. Halter von Elektrofahrzeugen sind berechtigt, Zertifikate für die eingesparten CO₂-Emissionen zu erhalten. Diese werden dann an interessierte Parteien – in erster Linie Mineralölunternehmen – verkauft. Durch den Kauf der entsprechenden Zertifikate wird es möglich, dass diese ihre eigenen Emissionsziele erfüllen können. Unternehmen mit Elektroautos in der Firmenflotte können also durch die Registrierung der Fahrzeuge und den Verkauf der THG-Quoten zusätzliche Einnahmen generieren.

Beim THG-Quotenhandel ist es übrigens nicht relevant, ob die Fahrzeuge geleast, gekauft oder gemietet sind. Alle Unternehmen, die vollelektrische Firmenwagen in ihrem Fuhrpark haben, erhalten ein jährlich vom Umweltbundesamt ausgestelltes CO₂-Zertifikat, das für den Quotenhandel genutzt werden kann. Man sollte aber darauf achten, dass der Prozess nur über zugelassene Anbieter erfolgt, die beim Umweltbundesamt registriert sind. Bei der Auswahl gilt es, nicht nur die Höhe der ausgezahlten Prämie im Blick zu haben, sondern auch die Transparenz des Angebots, die Vertrauenswürdigkeit und eventuell anfallende Gebühren. Darüber hinaus locken alle THG-Plattformen mit teils drastisch unterschiedlichen Rahmenbedingungen. Es empfiehlt sich also, Erfahrungsberichte und Vergleiche heranzuziehen, um einen seriösen und effizienten Partner für die Abwicklung der THG-Prämie zu finden.

Vorteil für Arbeitnehmer

Die 1-Prozent-Regel für Firmenwagen ist ein echter Steuervorteil für Arbeitnehmer, die ihre Fahrzeuge sowohl im Arbeitsalltag als auch privat nutzen. Versteuert wird von diesem „Bonus“ des Arbeitgebers monatlich nur 1 Pro-



zent des Bruttolistenpreises zum Zeitpunkt der Erstzulassung als geldwerter Vorteil. Für Elektroautos, die seit Anfang 2019 gekauft oder geleast wurden, fallen die Steuern dank einer reduzierten Bemessungsgrundlage sogar noch niedriger aus. Beträgt der Bruttolistenpreis höchstens 60.000 Euro, dann muss das Auto monatlich nur mit 0,25 Prozent des Bruttolistenpreises besteuert werden. Elektrofahrzeuge, die über der Grenze von 60.000 Euro liegen, werden mit 0,5 Prozent berechnet. Derselbe Steuersatz gilt auch für Plug-in-Hybride. Dafür muss das Fahrzeug aber eine rein elektrische Mindestreichweite von 60 Kilometern aufweisen oder höchstens 50 Gramm CO₂-Emission pro Kilometer emittieren (nach WLTP-Messverfahren). Nach aktuellem Stand gilt diese Regelung noch bis Ende 2030.

Elektrofahrzeuge sind nach wie vor ein klares Statement in Sachen Nachhaltigkeit.

Qual der Wahl

Sicher ist: Wer sich für ein Elektroauto oder ein Hybridfahrzeug als Firmenwagen entscheidet, kann auch heute noch Geld sparen. Den beliebten Umweltbonus können die Einsparungen allerdings nicht wett machen. Genau wie bei den Antriebsarten haben Unternehmen auch bei der Finanzierung die Qual der Wahl. Ein Grund mehr, sich für die Entscheidungsfindung ausreichend Zeit zu nehmen und alle Optionen abzuwägen. 🗳️



Ford Kuga 1,5l EcoBoost Verbrauchswerte nach WLTP: Kraftstoffverbrauch kombiniert: 6,4l/100 km; Innenstadt: 9,2l/ 100km; Stadtrand: 6,0l/100 km; Landstraße: 5,4l/100 km; Autobahn: 6,4l/ 100 km; CO₂-Emissionen kombiniert: 145 g/km. Mögliche CO₂-Kosten über die nächsten 10 Jahre (15.000 km/Jahr: Bei einem angenommenen mittleren durchschnittlichen CO₂-Preis von 115 EUR/t: 2501,25 EUR; bei einem angenommenen niedrigen durchschnittlichen CO₂-Preis von 50 EUR/t: 1087,50 EUR; bei einem angenommenen hohen durchschnittlichen CO₂-Preis von 190 EUR/t: 4132,50 EUR

Autohaus Bergland GmbH
 Ueberfelder Straße 17 · 42855 Remscheid
 Tel.: (02191) 69410-0 · rem@bergland-gruppe

WWW.BERGLAND-GRUPPE.DE

Die Ausstattungsmerkmale der abgebildeten Fahrzeuge sind nicht Bestandteil des Angebotes. 1 Ein Leasingangebot der Ford Bank GmbH, Henry-Ford-Str. 1, 50735 Köln, für Gewerbekunden (ausgeschlossen sind Großkunden mit Ford Rahmenabkommen sowie gewerbliche Sonderabnehmer wie z. B. Taxi, Fahrschulen, Behörden). Bitte sprechen Sie uns für weitere Details an. Ist der Leasingnehmer Verbraucher, besteht nach Vertragsschluss ein Widerrufsrecht. 2 Gilt für einen Ford Kuga Titanium 1,5-l-EcoBoost 110 kW (150PS), 6-Gang-Schaltgetriebe, Frontantrieb, 199,- netto (€ 236,81 brutto) monatliche Leasingrate, € 1.043,96 netto (€ 1.242,31 brutto) Leasing-Sonderzahlung, bei 48 Monaten Laufzeit und 40.000 km Gesamtlauflistung. Leasingrate auf Basis eines Fahrzeugpreises von € 27.192,86 netto (€ 32.359,50 brutto), zzgl. € 923,53 netto (€ 1.099 brutto) Überführungskosten.

ADVERTORIAL

Bürgschaft leicht gemacht – Nutzen Sie das Finanzierungsportal der Deutschen Bürgschaftsbanken

ExistenzgründerInnen und UnternehmerInnen aufgepasst! Wenn Sicherheiten zur Finanzierung Ihres Vorhabens fehlen, dann können Sie Ihre Anfrage direkt und digital über das Finanzierungsportal ermoeglicher.de an die Bürgschaftsbank NRW senden. „Für uns zählen die handelnden Personen und die Geschäftsaussichten. Gute Ideen sollten nicht an fehlenden Sicherheiten scheitern“, erklärt Manfred Thivessen, Geschäftsführer der Bürgschaftsbank NRW, „zusammen mit der jeweiligen Hausbank finden wir die beste Lösung.“

Die Bürgschaftsbank NRW besichert als Wirtschaftsförderinstitut seit über 65 Jahren Kredite von Hausbanken mit bis zu 80%igen Ausfallbürgschaften. Aber auch Steuer- und Unternehmensberater können die Plattform für ihre Mandant-

Innen nutzen und das Vorhaben vorab schildern. Die Anfrager erhalten spätestens am nächsten Werktag eine erste Rückmeldung und Einschätzung vom Expertenteam der Bürgschaftsbank NRW. Das Portal und der komplette Service sind dabei kostenlos.

Die Kapitalbeteiligungsgesellschaft mbH (KBG) NRW kann auch direkt Kapital in Form einer stillen Beteiligung zur Verfügung stellen. Dadurch können kleine und mittlere Unternehmen – ergänzend oder alternativ zu einer Bürgschaft – mit einer stillen Beteiligungen der KBG ihre Eigenkapitalausstattung mit bis zu 1,5 Mio. Euro verbessern.

Weitere Informationen dazu unter: nrw.ermoeglicher.de



Manfred Thivessen

Inkasso im Bergischen Land – Beharrlich und Erfolgreich

Seit über 40 Jahren ist „Beharrlich und Erfolgreich“ das Motto der AKTIVA GmbH aus Solingen. Als Michael Raubal (gest. 2015) das Unternehmen 1979 gründete, hatte er eine klare Vision davon, wie er das Unternehmen langfristig ausrichten wollte. Heute ist die AKTIVA ein etabliertes Inkassounternehmen und betreut Selbstständige, kleinere Firmen bis hin zu Mittelständlern und Online-Händlern. So zählen Apotheken, Sanitätshäuser, Handels- und Dienstleistungsunternehmen zu den Kunden, die Mandate von einigen wenigen im Monat bis hin zu mehreren Tausend Inkasso-Aufträgen pro Jahr einreichen. Für mittlerweile mehr als 6.000 Kunden betreibt die AKTIVA den professionellen Forderungseinzug in ganz Europa.

Geschäftsführer Oliver Reichenberg: „Wir sind stolz darauf, dass unsere Neukunden zu über 80 % durch Empfehlungen zu uns kommen.“ Das AKTIVA-Inkassosystem wurde im

Laufe der Jahre immer weiterentwickelt und bietet heute für den Mandanten faire, kostenseitig klar kalkulierbare Inkassopakete mit einem konfigurierbaren Maßnahmenbaukasten an. Da die Geschäftswelt in stetigem Wandel ist, werden auch die eigenen Prozesse und angebotenen Leistungspakete regelmäßig überprüft und optimiert. Hierbei stehen immer 3 Aspekte im Fokus:

Transparenz

Ist der Mandant ausreichend beteiligt und informiert? Inkasso sollte keine „Black Box“ sein. Die Mandantenberatung wird bei der AKTIVA offensiv betrieben.

Erfolg

Wie kann man die Erfolgsquote erhöhen? Die AKTIVA arbeitet stets nach dem Leitspruch: „Auch das Gute kann man oft noch besser machen.“

Wirtschaftlichkeit

Laut Gesetz muss der Schuldner die Kosten des Inkassoverfahrens tragen.

Es bleiben aber Forderungen (z. B. durch Insolvenz) uneinbringlich. Es ist der AKTIVA wichtig, immer ein für den Mandanten wirtschaftlich sinnvolles Vorgehen anzubieten.

Hierzu Oliver Reichenberg: „Die letztendliche Entscheidung über das Vorgehen liegt natürlich immer beim Kunden. Wir haben aufgrund unserer Erfahrung und Analyse zu jedem Fall unsere Einschätzung der Realisierbarkeit einer Forderung. Die Einbindung unserer Expertise in den Inkassoprozess hat das Ziel, den Kunden bei einem zu hohen Ausfallrisiko vor unnötigen Kosten zu schützen.“ Weil Inkassoangelegenheiten durchaus komplex werden können, sind die ausführliche Kundenberatung und eine transparente Statusinformation bei der AKTIVA ein wesentlicher Baustein des Erfolgs.

AKTIVA Inkasso
Kontakt 0212-25088717



Lässt Ihr Kunde Sie auch schon mal im Regen stehen?

AKTIVA
INKASSO

Aktiva Inkasso
Kundenbetreuung
Tel. 0212 - 25088717
www.inkasso.eu

SICHERE LIQUIDITÄT FÜR UNTERNEHMEN.

Wir feiern 25 Jahre innovative Finanzierungslösungen für die Bergische Wirtschaft.

Sicherheit für das, worauf es ankommt.





www.crefo-factoring.de

Arbeitszeit

EINFACH EINEN TAG WENIGER?

Die Vier-Tage-Woche sorgt weiterhin für reichlich Gesprächsstoff. Die Mehrheit der Unternehmen im Bezirk der Bergischen IHK ist von dem Modell wenig begeistert. Es verstärkte den Fachkräftemangel. Manche sammeln jedoch positive Erfahrungen.

Freitag, kurz nach 12 Uhr: „Leider rufen Sie außerhalb unserer Geschäftszeiten an. Sie erreichen uns montags bis donnerstags von 9 bis 17.30 Uhr.“ Bei der Wuppertaler Digitalagentur Shetani läuft nur noch die Bandansage. Im Sommer 2022 hatte das Unternehmen testweise eine Vier-Tage-Woche alle zwei Wochen eingeführt. Nach einem halben Jahr wurde ein Fazit gezogen mit dem Ergebnis: „Wir bleiben bei diesem Modus.“ Anfangs sei der freie Freitag recht ungewohnt gewesen, erinnert sich Geschäftsführer Lars Heidemann. „Außerdem hatten wir Bedenken, ob wir mit der Stundenzahl hinkommen würden.“

Denn schließlich gibt es mehrere Modelle einer Vier-Tage-Woche: etwa 40 Stunden an vier Tagen oder vier Tage bei Gehaltsanpassung. „Wir haben uns dazu entschieden, dass wir die Vier-Tage-Woche einführen, volles Gehalt weiterzahlen und die Stunden entsprechend reduzieren“, so Unternehmer Heidemann. „Es stellte sich schnell heraus, dass die Motivation, alle Arbeiten der Woche am Donnerstagabend fertig zu haben, größer wurde. Außerdem sei das Team nach dem langen Wochenende erholter in die neue Woche gestartet. „Dies wiederum führte dazu, dass weniger Fehler bei der täglichen Arbeit gemacht wurden und weniger Nachbesserungsbedarf, sprich Aufwand, entstand.“ Bei der

Shetani oHG ist man sich sicher: „Die gesteigerte Effizienz gleicht einen Teil der weniger geleisteten Stunden aus.“ Hinzu komme, dass die durchschnittlichen Krankentage gesunken sind. „Dies kompensiert in nicht unwesentlichem Maße ebenfalls die eigentlichen ‚Minderstunden‘“, sagt Lars Heidemann.

Die gesteigerte Effizienz gleicht einen Teil der weniger geleisteten Stunden aus.

Lars Heidemann

Mehrheit der Unternehmen lehnt Vier-Tage-Woche ab

An der Vier-Tage-Woche scheiden sich die Geister – im Kammerbezirk der Bergischen IHK allerdings nicht hälftig. Hier steht der Tenor der Mehrheit fest: Insgesamt 59 Prozent der bergischen Unternehmen lehnen die Vier-Tage-Woche kategorisch ab. Das ist eines der Ergebnisse einer IHK-Blitzumfrage, an der sich insgesamt 409 bergische Betriebe unterschiedlicher Größen und Branchen beteiligt haben (41 Prozent Dienstleistungssektor, 30 Prozent Industrie,



Lars Heidemann hat in seiner Firma alle zwei Wochen eine Vier-Tage-Woche eingeführt – und sieht viele Vorteile darin.

17 Prozent Groß- und Einzelhandel, außerdem Banken und Versicherungen sowie das Verkehrs- und das Gastgewerbe). „Mit weniger Arbeit ist ein Wirtschaftswachstum schwierig“, lautet ein Feedback. Leiden würden unter der Umstellung der Kundenservice, die Flexibilität und die Arbeitsmoral, heißt es in den Antworten der Unternehmen. „Der Arbeitsaufwand lässt sich nicht auf vier Tage komprimieren“, so ein anderer Einwand. Oder es müsste zusätzliches Personal eingeplant werden.

Immerhin: 13 Prozent bieten das Modell – etwa Shetani – bereits an. Die restlichen Betriebe können es sich zumindest unter bestimmten Umständen vorstellen. Von ihnen lehnen allerdings 80 Prozent einen vollen Lohnausgleich ab. Realistisch sei entweder eine unveränderte Wochenarbeitszeit oder eine Reduzierung ohne Lohnausgleich.

Bei den Unternehmen mit Vier-Tage-Woche wurde vor allem auf die höhere Flexibilität für die Mitarbeiter hingewiesen, was zu deren höherer Zufriedenheit und damit besserer Mitarbeiterbindung führe. Die Gegner der Vier-Tage-Woche halten diese in ihrem Betrieb vor allem deshalb nicht für umsetzbar, weil es den bestehenden Arbeitskräftemangel noch weiter verstärken würde. Viele wiesen auch darauf hin, dass mit einer Vier-Tage-Woche die Service-Ansprüche ihrer Kunden nicht mehr erfüllt werden könnten.

Freier Freitag fällt Kunden kaum auf

„Den Kunden gegenüber haben wir unsere Form der Vier-Tage-Woche sehr deutlich kommuniziert“, sagt Lars Heidemann. Einigen sei die Änderung noch nicht einmal aufgefallen. „Um es den Kunden einfacher zu machen, haben wir mitgeteilt, dass wir freitags nie für externe Termine zur Verfügung stehen. Wir nutzen den Tag, um in Ruhe alle Arbeiten zu erledigen.“

Knapp die Hälfte der antwortenden Unternehmen der IHK-Umfrage biete flexible Arbeitszeitmodelle an. Am häufigsten genannt wurden Teilzeit, Gleitzeit, Vertrauensarbeitszeit und eine Kombination aus Präsenzarbeit und Homeoffice. „Ich bin davon überzeugt, dass es uns schon viel öfter gelingt, als wir uns eingestehen, betriebliche und persönliche Belange in Einklang zu bringen“, sagt Christine Berghaus vom Remscheider Räumwerkzeuge-Spezialisten August Berghaus mit Blick auf die jüngsten Entwicklungen in

der Wirtschaft. Und genau darum gehe es doch: „Die Flexibilität muss hoch sein – nicht nur privat als zusätzliche Freizeit, sondern auch betrieblich zur Steigerung der betrieblichen Effizienz. Und sie wird weiter steigen, wenn wir am Ball bleiben wollen.“

Flexible Arbeitszeitmodelle auch für die Fertigung

Homeoffice spielt bei Berghaus eine untergeordnete Rolle. In einem derart technischen Betrieb gibt es wenige Stellen, die dafür in Frage kommen. Etwa 80 Prozent der Belegschaft arbeiten in der Fertigung. „Gemeinsam mit unserem Betriebsrat haben wir ein Modell erarbeitet und eingeführt, in dem montags bis donnerstags Stunden herausgearbeitet werden, so dass freitags noch ein guter halber Tag gearbeitet wird“, berichtet die Geschäftsführerin. Dieses Modell gilt für die Beschäftigten in Früh- und Spätschicht. Mitarbeitende auf Tagschicht fahren überwiegend Vollzeitmodelle, „die auf die betrieblichen und persönlichen Belange abgestimmt sind“.

Wie wollen wir diesen Produktionsausfall in Fertigungshallen auffangen?

Christine Berghaus

Christine Berghaus betont, dass sie die Vier-Tage-Woche kritisch sehe, sie aber nicht grundsätzlich ablehne. „Wir müssen die Debatte differenziert und konkret führen.“ Dabei sollte man die Personalverfügbarkeit, Leistungsfähigkeit, Flexibilität und Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe nicht aus den Augen verlieren. „Seien wir realistisch: Geht mit einer Vier-Tage-Woche eine Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit einher, also zum Beispiel auf 32 Stunden, ist das eine Reduktion um 10 bis 20 Prozent. Wie wollen wir diesen Produktionsausfall in Fertigungshallen auffangen?“ Aus ihrer Sicht ist es sinnvoller, die Leistungsbereitschaft und Eigenverantwortung zu fördern und es den Betriebsparteien zu überlassen, die jeweils passenden Modelle umzusetzen, „anstatt uns immer weiter zu regulieren und einzuschränken“.

Individuell passende Lösungen suchen

IHK-Hauptgeschäftsführer Michael Wenge ist „persönlich kein Fan der Vier-Tage-Woche“. Doch natürlich, betont er, würde er sich dem nicht verschließen, wenn sich die Mehrheit der Unternehmen eindeutig dafür aussprechen würde. „Was aktuell ja nicht der Fall ist.“ Grundsätzlich sei es jedem Unternehmer selbst überlassen, individuelle Lösungen in Sachen Arbeitszeit zu finden. „Wichtig ist nur, dass es für beide Seiten – Arbeitgeber wie Arbeitnehmer – gleichermaßen Sinn ergibt.“

„Das Vier-Tage-Modell ist vielleicht nicht für alle Unternehmen umsetzbar“, sagt auch Befürworter Lars Heidemann. „Und es wird Unternehmen geben, die dadurch mehr Mitarbeitende einstellen müssten, etwa in der Pflege oder in anderen präsenzpflichtigen Berufen.“ Das sei bei dem aktuellen Personalmangel nur schwer oder gar nicht umzusetzen. „Hierfür habe ich volles Verständnis. Aber sich mit dem Modell zu beschäftigen und kreative Lösungen zu finden, ist ein Weg nach vorne. Und es zeigt den Mitarbeitenden, dass man sich mit der Idee flexibler Arbeitsmodelle beschäftigt. Das ist auch schon viel wert.“

Text: Daniel Boss

Fotos: Wolf Sondermann

Christine Berghaus sieht die Vier-Tage-Woche kritisch, will darüber aber differenziert diskutieren.



**HARTMANN
DAHLMANNS
JANSEN**

„Frühzeitige Beratung hilft, überflüssige Prozesse zu vermeiden und unvermeidbare zu gewinnen.“

Ralph Robert Dahlmanns
Fachanwalt für Bau- und
Architektenrecht

Immobilienkauf ist Vertrauenssache. Gut, wenn Sie dabei kompetent beraten und begleitet werden. Unser Team aus Fachanwältinnen, Sachverständigen, Architekten und Ingenieuren sorgt für einen entspannten und reibungslosen Prozessablauf vom Kauf über die Vertragsgestaltung bis hin zur Übergabe.

RECHTSANWÄLTE
PartGmbH

Steinbecker Meile 1
42103 Wuppertal
Telefon 02 02 3 71 27-0
Telefax 02 02 3 71 27-45
kanzlei@hd-anwalt.de

www.hd-anwalt.de

Als Erstes fällt das Graffiti auf: Der Besucher blickt auf einen prominenten Arm im blauen Kittel bei einem typischen Bohrvorgang. Eine behandschuhte Hand hält das Bohrfutter fest. Arbeitssicherheitstechnisch müsste die Hand textiltfrei bleiben – aber das gesprayte Gemälde an der Außenwand der IHK-Lehrwerkstatt Solingen ist eben kein Unterweisungselement. Sondern Kunst. Der dunkle Handschuh dient der Farbklarheit. Und das Motiv wertet seit 2017 zusammen mit zwei weiteren das Gebäude optisch auf. „Wir möchten den Menschen, die zu uns kommen, ein attraktives Arbeitsumfeld bieten“, sagt Peter Prukop, zuständig für die Bereiche Mechanik, Steuerungstechnik

schaftsführer Andreas Völker. Vorbereitungslehrgänge dienen als Training für die praktische Abschlussprüfung. Dafür können die bis zu 60 Azubis unter anderem an Original-Prüfungsstücken üben und darüber hinaus in Fachlehrgängen Gelerntes direkt anwenden.

Lernvideos am Arbeitsplatz

Neben vier Unterrichtsräumen inklusive zweier 3D-Drucker gibt es drei Handwerksräume für Grundfertigkeiten wie Sägen, Feilen, Bohren, Anreißen und Körnen. An den Werkbänken sind Bildschirme angeschlossen, die zum Beispiel Lernvideos zu den Tätigkeiten zeigen können. Im Maschinenpark stehen 14 Dreh- und

transporter und von rund 350.000 Euro Neuwert, entstehen hochkomplexe Werkstücke wie etwa Turbinenräder im Kleinformat, die in der Industrie mit bis zu acht Metern Durchmesser zum Einsatz kommen. Auch Flügelschrauben und sogar Schachfiguren wurden darin schon gefertigt – eine beachtliche Bandbreite. „Bei der Technik geben uns die Solinger Unternehmen den Takt vor“, sagt Völker. Immerhin werden die jungen Menschen in der Lehrwerkstatt auf die reale Arbeitswelt vorbereitet.

Apropos: Achtklässler können vor Ort in einer dreitägigen Berufsfelderfahrung typische Tätigkeiten im Metall-, Kunststoff- und Elektrosektor kennenlernen.

Praxisnah lernen FACHKRÄFTE VON MORGEN

Sie gilt als die älteste überbetriebliche Lehrwerkstatt in Deutschland. Auf die vermittelten Inhalte wirkt sich das natürlich nicht aus. Im Gegenteil. Das motivierte Team setzt alles daran, junge Menschen auf die Berufswelt von heute vorzubereiten.

sowie für das Social-Media-Management. „Sie sollen schließlich nicht das Gefühl haben, in eine Höhle zu kommen.“

Diese Metapher wäre tatsächlich unangebracht, auch ohne farbige Außenwände. Zu allen Seiten fällt Sonnenlicht in das helle Gebäude an der Schützenstraße, das 1957 als Neubau öffnete. Den Ursprung markierte 1908 am vorherigen Standort die „Gerätschaftsschlosserei der Solinger Fachschule für die Schneidwarenindustrie“. Sie wurde in den 1920er Jahren zur Lehrwerkstatt und ist seit 1939 in IHK-Verwaltung. Doch genug von anno dazumal. Die sieben Ausbilder der überbetrieblichen Einrichtung holen die Zielgruppen, die in die Solinger Industrie streben, durchaus im Hier und Jetzt ab. „Wir bieten hier unter anderem eine Grundausbildung im Metallbereich“, sagt Ge-

zwölf Fräsmaschinen. „Sie arbeiten auf den Hundertstelmillimeter genau“, sagt Prukop. Ein Raum mit zwölf Plätzen ist der Steuerungstechnik gewidmet. Dort vermitteln die Ausbilder zum Beispiel Fähigkeiten, um ein laufendes Warenband so zu programmieren, dass jedes zweite Warenstück heruntergeschoben wird. In den drei CNC-Bearbeitungszentren können nach der Grundausbildung ebenfalls zwölf Personen arbeiten. Die PC-gesteuerten Drei-, Fünf- und Sieben-Achs-CNC-Maschinen sind in der Industrie Standard, für eine Lehrwerkstatt aber besonders, wie Prukop schildert. „Es ist eindrucksvoll, wie viel sich darin gleichzeitig bewegt. Die Leute sind fast heiß darauf, daran zu arbeiten. Es ist ein bisschen wie Luxusklasse fahren.“ In den CNC-Bearbeitungszentren, je etwa so groß wie ein Klein-

Noch nicht so bekannt: die Qualifizierungsmaßnahmen im Auftrag der Bundesagentur für Arbeit sowie der Arge, sagt Völker. „Das können Umschulungen sein oder erstmalige Ausbildungen für Ungelernte.“ Im Herbst veranstaltet das Lehrwerkstatt-Team einen Tag der offenen Tür. „Wir wollen Awareness und Akzeptanz für die duale Ausbildung erhöhen“, sagt Prukop. Er und sein Vorgesetzter tragen dazu bei, Metallberufe wieder interessanter zu machen. „Kittel statt Krawatte“, sagt Völker, selbst gelernter Maschinenschlosser. Was ihn an den Jobs besonders fasziniert? „Abends zu sehen, was man den Tag über geschafft hat. Das ist einfach ein tolles Gefühl.“

Text: Tonia Sorrentino
Fotos: Jens Grossmann



Auszubildende (oben) in der Lehrwerkstatt lernen, was sie in den Berufen im Metallbereich brauchen, von der Pike an. Peter Prukop (unten links) ist zuständig für die Bereiche Mechanik, Steuerungstechnik sowie für das Social-Media-Management. Andreas Völker (unten rechts) ist Geschäftsführer.



Von 2010 bis 2021 moderierte Panagiota Petridou die VOX-Doku-Soap „Biete Rostlaube, suche Traumauto“. Seitdem ist sie aus der Fernsehwelt nicht mehr wegzudenken. Im echten Leben ist die Mutter eines zweijährigen Kindes als Automobilverkäuferin in Hilden angestellt.

Ist es als berufstätige Mutter eines kleinen Kindes manchmal anstrengend, „viele Bälle gleichzeitig in der Luft zu halten“?

Das ist oft schon anstrengend, aber ich bin belastbar, flexibel und spontan. Außerdem habe ich eine gute Agentur, die vieles für mich organisiert. Mir ist wichtig, dass ich für mein Kind da bin, auch wenn ich den Tag über mal vor der Kamera gestanden habe. Dann nehme ich auch schon mal in Kauf, nachts nach Hause zu fahren oder gefahren zu werden, um beim Frühstück mit der Familie zu sein.

Sie wohnen nach wie vor in Solingen, auch wenn Sie beruflich in ganz Deutschland unterwegs sind, warum? Das werde ich tatsächlich oft gefragt. Es ist ganz einfach: Hier kann ich mich absolut normal bewegen, mache meinen Sport, gehe einkaufen. Die Leute erkennen mich zwar, machen aber kein Bohei darum. Außerdem ist es für mich super praktisch, hier zu leben. Ich kenne mich hier gut aus, habe alles, was ich brauche in der Nähe, meine Freunde, meine Familie. Außerdem ist Solingen gut angebunden, ich bin schnell in Köln und Düsseldorf. Für mich gibt es keinen Grund, von hier wegzuziehen.

Sie sind Solingen-Botschafterin, engagieren sich für schulische Antirassismus-Projekte und waren in der letzten Session sogar „Hoppeditza“ im Karneval. Ganz schön engagiert in Ihrer Heimatstadt ...

Ja, das ist mir wichtig, das mache ich gern – meiner Stadt etwas zurückzuge-

ben. Dieser Auftritt als „Hoppeditza“ etwa, das war mir eine Ehre, das hat Spaß gemacht und das passte auch zu mir und meinem Humor. Und dass ich mich sozial engagiere, sehe ich als etwas Selbstverständliches an. Ich bin gern Sprachrohr für gute Projekte und unterstütze das. Andererseits ärgert es mich manchmal, dass viel geschimpft, aber wenig mit angepackt wird. Denen möchte ich gern zurufen: Mach' was für deine Stadt!

Sie sind in Solingen geboren, haben aber griechische Wurzeln. Was überwiegt in Ihrer Persönlichkeit, das Deutsche oder das Griechische? (lacht) Darüber sprechen wir tatsächlich oft in unserem Podcast „Der Satz des Pitagoras“, den ich zusammen mit Daniel Kontelis mache. Da nehmen wir das Heimatland unserer Eltern und seine Marotten humorvoll in die kommunikative Mangel. Mein Temperament, meine Großzügigkeit, das ist schon sehr griechisch.

Auch dieses familiäre Denken – dass man einander hilft, immer für die Familie da ist. Ich würde auch nie sagen, wenn Freunde vor der Tür stehen, oh, sorry, wir essen gerade, kommt später wieder – die würden immer sofort mit- eingeladen werden. So macht man das einfach in Griechenland, da wird nicht lange gefackelt. Andererseits merke ich immer wieder, gerade wenn ich in Griechenland bin, dass ich in Sachen Pünktlichkeit, Zuverlässigkeit und Disziplin schon ziemlich deutsch bin. Auch immer gut organisiert, so mit einer Wechselhose fürs Kind in der Tasche und so ...

Haben Sie einen Geheimtipp im Bergischen?

Ich finde, es gibt hier super viele schöne Locations, um eine Hochzeit zu feiern. So eine Vielfalt ist wirklich außergewöhnlich. Etwa im Schloss Hackhausen, Schloss Grünewald oder im Meistermann-Saal des Kunstmuseums in Solingen. Allein dafür lohnt es sich, ins Bergische zu kommen. Was man in Solingen, aber auch an anderen Orten im Bergischen Land, einfach perfekt und ohne viel Aufwand machen kann, ist spazieren gehen, laufen oder wandern. Das klingt unspektakulär, ist aber aus meiner Sicht ein echter Standortfaktor. Ich bin zum Beispiel gern in der Ohligser Heide. Oder mal mit dem Mountainbike in den Wupperbergen. Und tatsächlich sind wir im Januar zweimal mit dem Schlitten gefahren. Das war so schön, da muss man nicht weit wegfahren.

Was gefällt Ihnen im Bergischen besonders gut?

Solingen! Ich behaupte, wir wohnen in einer der schönsten Städte Deutschlands. Einfach, weil man hier so viele Möglichkeiten hat, auch die Freizeit schön zu gestalten, und das bezahlbar. Man muss nur die Augen öffnen. Ich glaube, viele schauen nur vor ihrer Fußmatte und nicht weiter. Und suchen immer nur das Haar in der Suppe. Ja, ich weiß, unsere Innenstadt braucht ein bisschen Liebe. Aber, hey, in Solingen ist doch im Grunde an jedem Wochenende irgendwas los. Mittelalter-Feste auf Schloss Burg. Lichterfeste in Gräfrath und anderen Stadtteilen. Ich glaube: Man muss nur offen sein und mal etwas ausprobieren. Auch Schlittschuhlaufen im Ittertal ist toll. Mein allergrößter Wunsch wäre ja, dass der Märchenwald noch mal reaktiviert würde, das würde sicherlich auch viele Leute aus der Region anziehen.

Das Gespräch führte Liane Rapp.
Foto: Orion Dahlmann

Panagiota Petridou schätzt die unaufgeregte Atmosphäre in Solingen.



☞ Eine längere Version des Interviews finden Sie online auf bergische-wirtschaft.net

Fernsehmoderatorin mit bergischen Wurzeln

FAN VON SOLINGEN



Arzu Gül und Andreas Dummer von der „KAUSA“-Botschaft und Ramije Idrizi (Mitte).

Internationale Unternehmen

MUT ZUM AUSBILDEN

Unternehmerinnen und Unternehmer mit Migrationsgeschichte fit machen als Ausbilderin und Ausbilder – dabei helfen die „KAUSA“-Botschaftenden: ein Beispiel, das Mut macht.

Inhalte vermitteln, umfassende Betreuung, Unterstützung bei der Umsetzung des Erlernten – Ausbilden will gelernt sein. Viele Unternehmerinnen und Unternehmer bilden nicht aus, weil ihnen zum einen der Befähigungsnachweis dazu fehlt, zum anderen, weil sie einen hohen bürokratischen Aufwand vermuten. Die „KAUSA“-Landesstelle Nordrhein-Westfalen – Koordinierungsstelle Ausbildung

und Migration – hat daher „Botschaften“ installiert, um Unternehmen als Ausbilder zu gewinnen und ihnen den Weg in Richtung „Ausbilderin/Ausbilder“ zu weisen. Das erfordert einige Gespräche, aber die „KAUSA“-Botschaftenden Arzu Gül und Andreas Dummer, die bei der Regionalagentur Bergisches Städtedreieck angesiedelt sind, können mittlerweile auf erste Erfolge blicken. Die Idee hinter dem Pro-

jekt: Mehr Unternehmerinnen und Unternehmer mit Zuwanderungsgeschichte für die duale Ausbildung zu gewinnen und damit die Zahl der migrantengeführten Unternehmen im dualen Ausbildungssystem zu erhöhen. Zielgruppe des Projektes sind also Unternehmen mit internationaler Gründungsgeschichte, die erstmalig, nach längerer Pause und kontinuierlich ausbilden möchten.

Der Weg zur Ausbilderin – ein Beispiel

Da ist zum Beispiel Ramije Idrizi aus Wuppertal, Geschäftsführerin des gemeinnützigen Mentor-Bildungswerkes in Wuppertal. Sie hat sich durch den Prozess der „Ausbildung für die Ausbilder“ navigieren lassen. In diesem Jahr wird sie den ersten jungen Menschen in ihrem Unternehmen ausbilden können. Sie selbst hat auch einmal als Auszubildende begonnen – unter nicht ganz einfachen Umständen. Aber sie hat gekämpft, probiert, viele Erfahrungen gesammelt, sie hat ihren Weg gesucht und gefunden.

Mit 14 Jahren kam die heute 51-Jährige aus Mazedonien nach Deutschland, ihr Vater war bereits seit den 1960er Jahren hier. Sie musste Deutsch lernen und besuchte zeitgleich die Regelschule. Sie machte Praktika, startete eine Ausbildung zur Industriekauffrau, hat dann aber doch erst einmal in der Produktion Geld verdient, um ihren Mann nachholen zu können und eine Wohnung einzurichten. Sie war unter anderem Schichtführerin bei einer Fast-Food-Kette und absolvierte schließlich eine Ausbildung zur Versicherungskauffrau. Als solche hat sie dann gearbeitet, aber sie war immer auf der Suche nach einer Position, die sie mit Herzblut und ihrer ganzen Energie ausfüllen konnte. Sie bewarb sich initiativ beim Mentor Bildungswerk. Es klappte: Sie arbeitete zunächst in der Buchhaltung, wurde dann Mitgesellschafterin und entwickelte in dem interkulturellen Team ein erweitertes Bildungsangebot. Von Zeit zu Zeit betreut sie Praktikanten. Ihre Erfahrungen weiterzugeben, jungen Menschen zu vermitteln, ein Ziel im Auge zu behalten – das war ihr wichtig. Und dann kam sie eines Tages am Rande einer Veranstaltung ins Gespräch mit Arzu Gül und Andreas Dummer. Die erzählten ihr im vergangenen Jahr, was zu tun ist, wenn man junge Menschen ausbilden und gut geschult

längerfristig an sich binden möchte. Ramije Idrizis Interesse war geweckt. Sie trat auf Vermittlung der beiden in Kontakt mit der Bergischen IHK. In einer Vorprüfung wurden ihr Unternehmen und sie persönlich als sehr geeignet eingestuft. Sie wurde in einen gemeinsam von der „KAUSA“-Landesstelle Nordrhein-Westfalen und Konzept Bildung und Services GmbH organisierten Vorbereitungskurs für die Ausbildereignungsprüfung vermittelt – mit theoretischen und praktischen Teilen. Seit dem 12. Dezember 2023 hat sie nun ihre Eignung als Ausbilderin schwarz auf weiß vor sich liegen. Und ist damit ihrer Berufung gefolgt. Sie kann in diesem Jahr eine Ausbildung zum/r Kaufmann/frau für Büromanagement anbieten, gerne in Teilzeit, zumal die Bildungseinrichtung nur nachmittags geöffnet ist.

14 neue Ausbildungsplätze

Die „KAUSA“-Botschaftenden freuen sich über den Weg, den Ramije Idrizi eingeschlagen hat. 2023 haben die beiden eine Vielzahl von Gesprächen geführt: Nach systematischer Kontaktaufnahme zu 120 migrantisch geführten Unternehmen haben sie rund 30 von ihnen intensiv beraten und dabei insgesamt 14 Ausbildungsplätze generiert. Den Lehrgang zur Ausbildereignungsprüfung (AEVO – Ausbildereignungsverordnung) durch die IHK haben sie gemeinsam mit der Konzept Bildung und Services GmbH in Wuppertal organisiert. „Wir sind dafür da, den Unternehmen, die noch nie ausgebildet haben, zunächst einmal den Weg in einen Lehrgang zur Erlangung der Ausbilderqualifikation zu ebnet. Denn wer ausbilden möchte, braucht nicht nur den Nachweis der betrieblichen Eignung und der fachlichen Kompetenz, sondern auch berufs- und arbeitspädagogische Kenntnisse“, so die beiden „KAUSA“-Botschafter für das Bergische Städtedreieck, Arzu Gül und Andreas Dummer.

Viele Vorteile

Im eigenen Betrieb auszubilden heißt, dass junge Menschen sukzessive für die speziellen Bedarfe des Unternehmens qualifiziert werden und zu Fachkräften heranwachsen. Sie kennen durch ihren Ausbildungsweg den Betrieb von innen, und es gibt weniger Fehlbesetzungen als bei zeitaufwändigen Neueinstellungen. Ausbildung hilft bei der Gewinnung von Nachwuchskräften.

Die „KAUSA“-Botschaft im Bergischen Städtedreieck unterstützt interessierte Unternehmen also dabei, Ausbildungsfähigkeit zu erwerben, Auszubildende zu gewinnen, die Ausbildung durchzuführen und schließlich kontinuierlich eigenständig auszubilden.

Die „KAUSA“-Landesstelle Nordrhein-Westfalen wird gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung im Rahmen der Initiative Bildungsketten in Kooperation mit der Landesregierung Nordrhein-Westfalen.

Text: Anette Kolkau
 Foto: Simon Wierzba

+ Kontakt für interessierte Unternehmen: Arzu Gül, T. 0212 88160668, guel@bergische-gesellschaft.de oder Andreas Dummer, T. 0212 8816066885, dummer@bergische-gesellschaft.de.

INFO

An dieser Stelle wird regelmäßig über Projekte der Unternehmerregion „Das Bergische Städtedreieck“ berichtet. Verantwortlich für den Inhalt ist die Bergische Struktur- und Wirtschaftsförderungsgesellschaft mbH. Ansprechpartnerin bei Rückfragen: Anette Kolkau, T. 0212 88160667, Stöcken 19, 42117 Wuppertal, info@bergische-gesellschaft.de, www.bergische-gesellschaft.de.

Die Bergischen FaltschachtelMacher
 zwischen Eifgen, Rhein und Wupper.

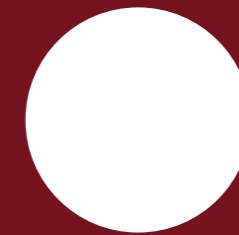
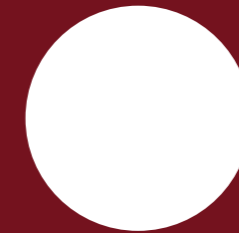
Faltschachteln aus Karton.

Kocherscheid
 Seit 1899

www.kocherscheid.de



Typisch bergisch – Sonnenstrahlen sind nur durch den Regenschirm zu genießen.



Design und Beratung
seit 2000 – wppt.de



Wir sind eine der führenden Designagenturen im Bergischen Land und bieten professionelle Lösungen für Unternehmen aus allen Branchen. Unser Leistungsspektrum: Magazingestaltung, Websites, Redaktion, Social-Media-Werbung, Mediaberatung, Corporate Design und mehr.

PREIN-RÜPPER
MANAGER
STARKER
PARTNER
2024

DIE
GRÖSSTEN
BÜRO-
EINRICHTER

RANG
1

PREIN-RÜPPER

Kostenloser
professioneller Liefer-
und Aufstellservice



problemlos überall
in Deutschland!

Aktiver sitzen

ergonomische
Bürostühle

ab € 99,90

ERGONOMIE

TOP



Mehr bewegen

elektrisch höhenverstellbare
Schreibtische

ab € 429,-



*Für gesunde und
motivierte Mitarbeiter*

**Investieren Sie in die Gesundheit Ihrer Mitarbeiter,
denn: gesunde Mitarbeiter sind produktiver!**



Entdecken Sie hier viele ergonomische Einrichtungslösungen
für mehr Gesundheit und Erfolg in Büro und Betrieb
im Online-Shop unter delta-v.de

DELTA-V
Büro- und Betriebseinrichtungen