

Wirtschaft

im nördlichen Rheinland-Pfalz

Rhein-Zeitung

2/2017

Die regionale Wirtschaftszeitung der Rhein-Zeitung

3,50 Euro | 88914



Foto: Thomas Frey

Nähe und Distanz

Interview mit DGB-Chef Dietmar Muscheid und dem Arbeitgeber-Vorsitzendem Günter Fischer

Sie haben etwas zu sagen. Im Streitgespräch, moderiert von unserem Wirtschaftsautor Wolfgang K. Lembach, sagen sich DGB-Bezirksvorsitzender Dietmar Muscheid und dem Arbeitgeber-Chef Günter Fischer auf den Kopf zu, was sie zu den aktuellen wirtschafts- und sozialpolitischen Themen denken: Agenda 2010, Gesetz gegen Missbrauch von Leiharbeit und Werkverträgen, Gehälter und Boni von Managern, Entgelttransparenzgesetz, eine längere Lebensarbeitszeit. Diese und weitere Themen kommen zur Sprache. Fair im Ton, hart in der Sache.

Mehr auf Seiten 2/3



Editorial



Liebe Leserinnen und Leser,

täglich haben Sie relevante Entscheidungen zu treffen. Viele treffen Sie intuitiv, andere wissensbasiert. Um im Beruf immer auf dem aktuellsten Wissensstand zu sein, ist Weiterbildung ein wichtiges Thema. Wir haben es in dieser Ausgabe zu unserem Dossierschwerpunkt gemacht, gemäß dem Motto „Wissen ist (Wirtschafts-)Macht“.

Seit Ende 2014 gibt es unsere Wirtschaftszeitung für Sie. Während andere das Medium Wirtschaftszeitung ganz neu für sich entdecken, nehmen wir Ihre regionalen Wirtschaftsthemen und Ihre unternehmerischen Erfolge schon lange in den Blick. Mit „Wirtschaft im nördlichen Rheinland-Pfalz“ finden Ihre Anliegen Aufmerksamkeit – nicht nur in der Wirtschaft, sondern auch in Verwaltung und Politik. Schreiben Sie uns weiterhin, welche Themen Sie bewegen, und begehren, ja, ergreifen Sie unsere Zeitung als Ihre Chance.

In dieser Ausgabe treffen Günter Fischer und Dietmar Muscheid als Vertreter der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmerseite mit Ihren jeweiligen Positionen zu wirtschafts- und sozialpolitischen Fragestellungen aufeinander – unser Top-Thema auf den beiden nachfolgenden Seiten. Im Kapitel „Geld und Geschäft“ beschreibt der Europabevollmächtigte der Bundesingenieurkammer, der gleichzeitig auch der Geschäftsführer der rheinland-pfälzischen Ingenieurkammer ist, welche Vorhaben die EU-Kommission vorantreibt, die ihn als Interessenwahrer beunruhigen, da sie nicht nur dem Berufsstand, sondern Deutschland als Standort Schaden zufügen können.

In Anbetracht der fortschreitenden Digitalisierung und zunehmenden Regulierung des Rechtsraumes Internet erhalten Sie Tipps zum Thema Urheberrecht. Und im Kapitel „Leben und Arbeiten“ zeigen wir auf, warum Betriebliches Gesundheitsmanagement ein wichtiger Faktor sein kann, um Mitarbeiter zu gewinnen und zu halten.

Angenehme Lektüre mit diesen und weiteren Themen wünscht Ihnen

Ihr
Hans Kary
Geschäftsführer rz-Media GmbH

Kontakt

Bitte schreiben Sie uns!

Wie finden Sie die vorliegende Ausgabe der „Wirtschaft im nördlichen Rheinland-Pfalz“? Wir freuen uns auf Ihre Anregungen und Reaktionen. Schreiben Sie uns Ihre Meinung per **E-Mail** an wirtschaftszeitung@rhein-zeitung.net

Ohne Wissen kein Erfolg

Branchenreport Weiterbildung in der Region gewinnt an Bedeutung, beruflich wie privat. Auskünfte zu Relevanz und Gesamtumsatz der Branche gibt es hingegen nur eingeschränkt.

Kaum eine Branche ist vielfältiger: Der Weiterbildungssektor erstreckt sich von privaten Akademien über wirtschaftsnahe Weiterbildungsangebote der Verbände und Kammern sowie von öffentlichen Einrichtungen der Erwachsenenbildung wie Bildungswerke und Volkshochschulen (VHS) bis hin zu unternehmensinternen Qualifizierungsprogrammen. Angaben zu Relevanz und Gesamtumsatz der Branche sind nur eingeschränkt möglich.

Immerhin: Über Weiterbildungsaktivitäten bei öffentlich-gemeinnützigen Trägern bietet das Statistische Landesamt Rheinland-Pfalz Informationen. Ingesamt gab es laut der jüngsten Erhebung 2015 landesweit insgesamt 40 920 Bildungsmaßnahmen. An diesen haben insgesamt 626 594 Menschen teilgenommen. Die VHS sind dabei der mit Abstand größte Fortbilder in diesem Sektor. Bei den kirchlichen und öffentlichen Weiterbildungsträgern in Rheinland-Pfalz gibt es insgesamt knapp 195 hauptberufliche Vollzeitäquivalente, zudem noch einmal fast so viele Verwaltungskräfte.

Laut Statistischem Landesamt hat Rheinland-Pfalz im Haushalt 2015 insgesamt rund 8,7 Millionen Euro zur Förderung von Weiterbildung bereitgestellt. Durch das Weiterbildungsgesetz fließt mit 7,8 Millionen Euro der Löwenanteil dieses Betrags in die Förderung von Volkshochschulen und staatlich anerkannten Weiterbildungsorganisationen. Zudem gibt es Weiterbildungseinrichtungen der Kammern, die als Partner der Unternehmen Fachkräfte sichern sollen. Die IHK Koblenz hat mit der IHK-Akademie Koblenz und dem Gastronomischen Bildungszentrum zwei Bildungseinrichtungen, die in Vereinsform organisiert und wirtschaftlich selbstständig sind. Das Kursangebot der Handwerkskammer (HwK) Koblenz richtet sich nicht ausschließlich an ihre 19 000 Mitgliedsbetriebe, sondern an alle, die sich beruflich weiterentwickeln möchten. Von technischen Weiterbildungsangeboten über den kaufmännischen Bereich bis hin zum Gesundheitsmanagement lassen sich Inhalte individuell auf die Bedürfnisse zuschneiden.

Wie profitieren Unternehmen von Weiterbildung? Laut einer BMWi-Erhebung von 2012 glau-

ben kleine und große Unternehmen an die Kompetenzförderung, die Erhöhung von Motivation und Arbeitszufriedenheit und Mitarbeiterbindung durch Weiterbildung. Als noch wichtiger gelten die Sicherung der Innovationsfähigkeit, die Leistungsfähigkeits- und Produktivitätssteigerung des Personals – und nicht zuletzt die Annahme, dass Weiterbildung maßgeblich zur Wertschöpfung und zum Geschäftserfolg beiträgt.

Da erscheint es logisch, dass einige Unternehmen der Region selbstverständlich interne Wei-

terbildungsabteilungen besitzen, etwa der Koblenzer Industrie- und Automobilzulieferer Stabilus, das Klinikum Idar-Oberstein oder Lohmann in Neuwied. Eine wichtige Rolle bei der beruflichen Weiterbildung übernehmen selbstverständlich die Kammern; Wir richten den Blick auf das Kompetenzzentrum der HwK und auf die IHK-Akademie Koblenz, die in diesem Jahr ein Jubiläum feiert. Auch einer der größten privaten Weiterbildungsbetriebe im Land, die ADG, sitzt in der Region.

Mehr zum Thema auf Seite 9

Nicht immer ist Stillstand das Pendant zu Fortbildung, aber viele Unternehmen profitieren von der Bewegung, die durch berufliche Weiterbildung entsteht.

Foto: Fotolia



Urheberrecht 4.0

Bei Verstößen stehen Geld und Freiheit auf dem Spiel **SEITE 17**

Serviceroboter Lisa

Koblenz spielt in Weltliga der Robotertechnik mit **SEITEN 26/27**

Gesund und erfolgreich

Betriebliches Gesundheitsmanagement hilft **SEITEN 28/29**



Inhalt

Cochem-Zell
Märchenhafter Charme
Tourismusstarker Landkreis mit günstigen Quadratmeterpreisen. **SEITEN 4/5**

Aktuelles
Macher der Region
Über Menschen, Erfolge und Veranstaltungen im nördlichen Rheinland-Pfalz. **SEITEN 6/7**

Modehaus Blum
Qualität und Fairness
Familienunternehmen mit Schneidertradition bietet auch individuelle Maßkonfektion. **SEITE 8**

Dossier
Gewusst wie – und wo
Das Weiterbildungsangebot in der Region ist vielfältig. **SEITE 9**

Lernen
Reinklicken
Gamifizierung, Lern-Apps, Wissensmanagement – E-Learning hat viele Gesichter. **SEITEN 10/11**

Berufliche Weiterbildung
IHK-Akademie wird 50
Erfolgsgeschichte mit mehr als 300 000 Teilnehmern seit der Gründung. **SEITEN 12/13**

Beratung
Kompetenzzentrum
Handwerkskammer macht Betriebe fit fürs digitale Zeitalter. **SEITEN 14/15**

Interview
Geschäftsmotor Weiterbildung
Lohmann bietet viele hausinterne Schulungen für Mitarbeiter an. **SEITE 16**

Ingenieure
„Teure“ Reformvorhaben
Gespräch mit dem Bevollmächtigten für Europaangelegenheiten. **SEITEN 18/19**

Messeförderung
Export dank Support
Programme für junge Unternehmen zur Teilnahme an Messen. **SEITEN 20/21**

Homeoffice
Achtung: Sensible Daten
Technische Anforderungen an den Arbeitsplatz zu Hause. **SEITE 22**

Industrie
Stimmung trifft auf Fakten
Umfrageergebnisse, statistische Daten und Statements aus der Region. **SEITE 24**

Bücher
Schmökerstunde
Empfehlungen von Wilfried Noll, Stephan Ralf Schunk und Herbert Siepenkötter. **SEITE 25**

Klettern
Keine Angst vor der Höhe
Im Fels und in der Halle lassen sich Grenzen erfahren und überwinden. **SEITEN 30/31**

Schreibtisch der Macher
Kurt Krautscheid
Präsident der Handwerkskammer Koblenz pflegt eine Kultur der offenen Tür. **SEITE 32**

Impressum

„Wirtschaft im nördlichen Rheinland-Pfalz“ die Wirtschaftszeitung der Rhein-Zeitung vom 28. April 2017.

Herausgeber: Mittelrhein Verlag GmbH, 56055 Koblenz

Verleger und Geschäftsführer: Walterpeter Twer

Chefredakteur: Peter Burger (komm.)

Redaktion: Andreas Valentin, Barbara Malik
BESTFALL Agentur - Public Relations - Events,
www.bestfall.de

Mitarbeit: Mara Braun, Anna Brühne, Julia Eckelt, Bernd Fabritius, Bardo Faust, Lena Hauschild, Irmela Heß, Nadine Kuhnigk, Wolfgang K. Lembach, Ulla Ruths, Amelie Thaler, Andrea Wagner

Layout: Armin Lehmler, Alexander Altenberg

Anzeigen: rz-Media GmbH, 56055 Koblenz

Geschäftsführer: Hans Kary

Druck: Industriedienstleistungsgesellschaft mbH, 56072 Koblenz



Sozialpartnerschaft funktioniert nur durch Meinungs- und Interessenaustausch. Hier: DGB-Bezirksvorsitzender Dietmar Muscheid (rechts) im Gespräch mit „vem.die arbeitgeber“-Vorsitzendem Günter Fischer (Mitte). Die Fragen stellte Wolfgang K. Lembach für die „Wirtschaft im nördlichen Rheinland-Pfalz“. Foto: Thomas Frey

Unterschiedliche Wege, aber ein gemeinsames Ziel

Streitgespräch zwischen DGB-Chef Dietmar Muscheid und vem.die Arbeitgeber-Vorsitzendem Günter Fischer.

Meine Herren, es heißt, eine gelungene Partnerschaft sei eine Balance aus Nähe und Distanz. Was eint Arbeitgeber und Arbeitnehmer?
Fischer: Die Tarifparteien haben am Ende ein gleiches Interesse: Beschäftigung und faire Verhältnisse für die Arbeitnehmer. Das eint uns sehr stark.
Muscheid: Die Antwort hätte von mir sein können. Natürlich geht es um sichere und gute Beschäftigung. Wettbewerb gehört im Wirtschaftsleben dazu, aber nicht auf dem Rücken der Arbeitnehmer, sondern auf der Grundlage einer austarierten Partnerschaft.

Die Sozialdemokraten sagen, sie hätten „einen Fehler gemacht“ und wollen die Agenda 2010 reformieren. Ihre Bewertung?
Muscheid: Die Agenda 2010 gehört insgesamt nochmals auf den Prüfstand. Das heißt nicht, dass alles in Frage gestellt werden muss, aber die Auswüchse, etwa die Inanspruchnahme des Schonvermögens von Menschen, die für ihr Alter vorgesorgt haben, oder die Schaffung eines Niedriglohnssektors außerhalb der Tarifverträge, müssen wir uns im Lichte des Jahres 2017 anschauen. Es darf nicht sein, dass nur die Beschäftigten ihren Beitrag dazu leisten mussten, dass die Agenda 2010 vermeintlich wirtschaftlichen Erfolg mit sich brachte.

Fischer: Die Agenda 2010 war für die Wirtschaft eine sehr gute Sache, und sie war erfolgreich. Dass alles irgendwann nochmals auf den Prüfstand gestellt wird, ist nicht abnormal, aber etwa im Hinblick auf die nun geforderte längere Zahlung des Arbeitslosengeldes und die gleichzeitige Qualifizierung der Betroffenen müssen es effektive Qualifizierungsmaßnahmen sein.
Seit 1. April gilt das Gesetz gegen Missbrauch von Leiharbeit und Werkverträgen. Gut so?
Muscheid: Die Zeit- und Leiharbeit sollte dazu dienen, Auftragsspitzen aufzufangen. Jetzt erleben wir, dass Menschen in der Leih- und Zeitarbeit die gleiche Arbeit zu schlech-

teren Bezahlungs- und Arbeitsbedingungen machen. Das neue Gesetz geht uns nicht weit genug.
Fischer: Für Unternehmen ist Zeit- und Leiharbeit ein unglaublich wichtiges Instrument, um flexibel

„Die Agenda 2010 gehört insgesamt nochmals auf den Prüfstand.“

Dietmar Muscheid, DGB Rheinland-Pfalz/Saarland

zu sein. Wir brauchen das, und die Handhabung darf am Ende nicht so restriktiv sein, dass es nicht mehr funktioniert. Ich sage aber auch: Es darf nicht missbraucht werden.

Index

Personen	SEITE	SEITE	SEITE	Unternehmen	SEITE	SEITE	SEITE
Allen, David	25	Göbel, Karl	12	Muscheid, Dietmar	1, 2, 3	ADG	1, 9
Baden, Alexander	7	Hanke, Martin	30, 31	Noll, Wilfried	25	Akro-Plastic	7
Barg-Becker, Christina	16	Haumann, Gereon	7	Paulus, Dr. Dietrich	27	AndraTec Medical Devices	24
Barz, Lucas	7	Hausen, Christian zur	6	Pilawa, Jörg	10	Architekten Naujack Rind Hof7	7
Becker, Michael	20, 21	Heinz, Dagmar	29	Puth, Hans Edgar	24	Architektenkammer RLP	7
Blickheuser, Julian	7	Holzemer-Thabor, Julia	7	Raab, Heike	6	AUMA	20, 21
Blum, Alexander Ernst	8	Kasper, Julia	14, 15	Reifenhäuser, Uwe	12	Baristaz Coffee Heroes	25
Blum, Johann	8	Klingel, Hubertus	12	Rind, Joachim	7	Bausparkasse	IHK KO 1, 4, 5, 6, 7, 12, 24
Blum, Petra	8	Kohl, Andreas	24	Rosenthal, Philip	13	Schwäbisch Hall	10, 11
Blum, Wilhelm	8	Krämer, Ines	20, 21	Scheffler, Kerstin	20, 21	BECA Technologies	24
Boeke, Elmar	16	Krause, Christoph	14, 15	Schilcher, Martin	16	Beinlich Agrarpumpen	7
Böhme, Martin	18, 19	Krautscheid, Kurt	7, 32	Schmidt, Dr. Holger	6	IKK Südwest	28, 29
Capek, Josef	27	Krenzin, Ralf	9	Schneider, Kurt	5	Ingenieurkammer RLP	18, 19
Clever, Axel	29	Lawacek, Ralf	24	Schunk, Stephan Ralf	25	Berufsfeuerwehr Koblenz	6
Cussler, Clive	25	Lohmann, August	16	Schuster, Stefan	7	Bundesingenieurkam.	18, 19
Demuro, Norma	10, 11	Loth, Dr. Jörg	28	Siepenkötter, Herbert	25	Canyon Bicycles	7
Diermann, Dr. Christoph	7	Lukowicz, Dr. Paul	6	Straeten, Sieglinde	9	Classen Holz-Kontor	5
Dreyer, Malu	7	Lüscher, Friedrich Julius Carl	16	Swiderek, Maria	7	Debeka	7
Dyas, Dr. Sabine	9, 12, 13	Manns, Alexander	8	Weller, Jan David	7	Dehoga	7
Elsberg, Marc	25	Manns, Gisela	8	Wolf, Dieter	12	DFKI	6
Fischer, Günter	1, 2, 3	Manns, Norbert	8	Wolter, Stefanie	23	DGB RLP/Saarland	1, 2, 3
Freiling, Jens	10	Manns, Stephanie	8	Zaborowski, Dr. Holger	6	Die Tauchbasis	25
Furbach, Dr. Ulrich	6	Mege, Bernd	9			Dr. Caspers, Mock & Partner	17
Gärtner, Dominik	7	Memmesheimer, Raphael	26, 27			Energieagentur RLP	7
Geimer, Jens	7	Morgen, Michael	10, 11			Fissler	7
Georg, Marco	10	Müller, Dana	23			Freudenberg	7
						Sealing Technologies	7
						Fritz Stephan	7
						Heinrich Nickel	12
						Heinz Schnorpfeil Bau	5, 7
						Hevert-Arzneimittel	7
						LIME Medical	27
						Lohmann	1, 16
						Lungmetall	15
						mac	20, 21
						Modehaus Blum	8
						NATO-Flughafen Büchel	5
						Pressta Eisele	5
						Sebapharma	13
						Skylootec	30, 31
						St. Martin Bildungs- und Pflegeheim	5
						Stabilus	1, 9
						Stat. Landesamt RLP	1, 5, 24
						Thomas Magnete	7
						Thyssenkrupp Rasselstein	7
						Tischlerei Kasper	15
						Treif Maschinenbau	12
						TUTORize	10, 11
						Uni Koblenz-Landau	26, 27
						vem.die arbeitgeber	1, 2, 3
						Wajos	5
						WFG Westerwald	25
						WHU	14
						WWS Drahtspeichen	7
						Zeller Engineering	5
						Zimmermann-Graeff & Müller	5
						Zukunftsalianz COC-Zell	5

Haben Sie Verständnis für befristete Arbeitsverträge?

Muscheid: Wenn es gute Gründe gibt, haben wir erst mal kein Problem damit. Was wir erleben, ist allerdings vielfach die Befristung ohne Grund und damit also Missbrauch.

Fischer: Befristungen sind wichtig für die unternehmerische Flexibilität und für die Betroffenen besser als Zeitarbeit.

Die Gehälter, Boni, Abfindungen und Versorgungsbezüge von Managern erreichen exorbitante Höhen. Haben Sie Verständnis für Kritik etwa daran, dass Konzernlenker heute im Schnitt das 83-Fache eines durchschnittlichen Arbeitnehmers verdienen?

Muscheid: Dass fähige Manager ordentlich verdienen sollen, ist kein Thema. Aber es gibt Auswüchse, bei denen ich mir zumindest wünschen würde, dass die nicht auch noch als Be-

„Die Agenda 2010 war für die Wirtschaft eine sehr gute Sache, und sie war erfolgreich.“

Günter Fischer, vem.die Arbeitgeber e.V.

triebsausgaben von der Steuer abgesetzt werden können und damit von der Allgemeinheit finanziert oder, anders gesagt, vom Steuerzahler subventioniert werden.

Fischer: Vom Grundsatz her schließe ich mich der Aussage von Herrn Muscheid an: Steuerlich sollte der Staat eingreifen können, aber auf keinen Fall bei der Höhe von Einkünften mitbestimmen dürfen. Es gibt aber ja auch Gremien, wie etwa Aufsichtsräte, in denen auch Gewerkschaftsvertreter sitzen, die dafür sorgen sollten, dass das alles nachvollziehbar bleibt.

Seit 2014 gilt das Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns, der ursprünglich 8,50 Euro betrug, seit diesem Jahr 8,84 Euro pro Stunde. Wie ist Ihre Bilanz nach drei Jahren?

Fischer: Der Wirtschaft ging es in dieser Zeit so gut, dass bisher keine negativen Konsequenzen daraus entstanden sind. Die Frage ist: Wenn wir einen Abschwung haben, werden dann die Leute entlassen, und werden sie dann wieder eingestellt zu den hohen Bedingungen? Glücklicherweise bin ich nicht über den Mindestlohn, denn er ist ein klarer Eingriff in die Tarifautonomie.

Muscheid: Der Mindestlohn musste sein, denn im Zusammenhang mit der Agenda 2010 ist ein Niedriglohnbereich außerhalb der Tarifordnung entstanden, der beschämend ist. Der Gesetzgeber

musste die Spirale nach unten stoppen. Der Mindestlohn ist ein Anfang.

Die Menschen werden immer älter und bleiben immer länger gesund. Muss eine längere Lebensarbeitszeit nicht die logische Konsequenz dieser Entwicklung sein?

Muscheid: Das Problem ist nicht, dass Menschen so lange arbeiten, wie sie können und wollen. Wie wir mit denen umgehen, die nicht mehr können, muss allerdings besser geregelt werden.

Fischer: Die Frage ist eine mathematische. Wir können lediglich entscheiden, an welcher Schraube wir drehen: am Rentenalter oder an den Rentenbeiträgen. Tendenziell werden wir wohl länger arbeiten müssen.

Stichwort wöchentliche Arbeitszeit: 40 oder 35 Stunden?

Fischer: Rein wirtschaftlich betrachtet wären 40 Stunden wünschenswert, aber wir haben mit weniger gelernt zu leben.

Muscheid: Die Verkürzung der Arbeitszeit wird ein Thema bleiben, aber wichtiger für die Zukunft ist, wie flexible Arbeitszeiten so gestaltet werden, dass sie dem Unternehmen wirtschaftlich nutzen, aber nicht zulasten der Arbeitnehmer gehen.

Fischer: Es freut mich sehr, was Sie da sagen, Herr Muscheid, das kommt mir sehr entgegen.

Anfang des Monats hat der Bundestag das Entgelttransparenzgesetz verabschiedet. Jetzt haben Beschäftigte größerer Betriebe einen individuellen Anspruch auf Auskunft, nach welchen Kriterien sie bezahlt werden, und große Unternehmen sind verpflichtet, regelmäßig über den Stand der Gleichstellung und Entgeltgleichheit zu berichten.

Muscheid: Das ist zwar ein Schritt in die richtige Richtung, aber eine inkonsequente Regelung. Das Wissen darum, dass es Unterschiede bei der Bezahlung gibt, hilft den Frauen nicht.

Fischer: Für mich ist das ein Warnschuss, denn wenn die Politik Einfluss nimmt auf die Entgeltfindung, widerspricht das der Tarifautonomie und ist nicht akzeptabel.

Homeoffice, Gleitzeit, Weiterbildung, Gesundheitsdienstleistungen, Sabbaticals, Work-Life-Balance. Karl Marx, dessen 200. Geburtstag im nächsten Jahr ansteht, hätte gestaunt, was es für Arbeitnehmer heutzutage so alles gibt, oder?

Muscheid: Das, was Sie aufzählen, gilt ja nicht für jeden. Deshalb müssen wir uns weiterhin anschauen, was wo für welche Ar-

beitnehmer getan werden kann beziehungsweise muss.

Fischer: Wenn es für den Betrieb darstellbar ist, wenn Unternehmen und Betriebsrat sich einig sind, kann man vieles machen.

Obwohl die USA mit Protektionismus drohen und die Briten den EU-Austritt erklären, war die Stimmung in der deutschen Wirtschaft laut Ifo-Geschäftsklimaindex im März so gut wie zuletzt 2011. Ist das auch das Verdienst der Sozialpartner?

Fischer: Das Zusammenspiel von Arbeitgebern und Arbeitnehmern ist ein fruchtbares im Sinne der Sicherung der Arbeitsplätze, der Produktivität und des wirtschaftlichen Erfolgs.

Muscheid: Wo Sozialpartnerschaft funktioniert, es also einen vernünftigen Interessenausgleich zwischen Unternehmen und Arbeitnehmern gibt, profitieren alle. Und dieser Profit macht sich auch in dem Optimismus bemerkbar, der jetzt konstatiert wird.

Die Menschen werden immer älter und bleiben länger gesund. Eine längere Lebensarbeitszeit ist die logische Folge, die Rente mit 63 künftig wohl eher die Ausnahme. Foto: Fotolia



Befristete Arbeitsverträge ermöglichen unternehmerische Flexibilität. Eine Befristung ohne Grund stößt aber auf den Widerstand des Deutschen Gewerkschaftsbunds (DGB). Foto: Fotolia

ZUR PERSON

Dietmar Muscheid (60) ist Vorsitzender des DGB-Bezirks Rheinland-Pfalz/Saarland.

Nach seiner Ausbildung war Dietmar Muscheid als Beamter im mittleren Dienst beim Finanzamt Neuwied tätig, bevor er zur Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr (ÖTV) wechselte, die 2001 in der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) aufging. 1988 erfolgte seine Wahl zum stellvertretenden Bezirksvorsitzenden und 1993 die Wahl zum Bezirksvorsitzenden der ÖTV; in dieses Amt wurde er 1996 und 2000 wiedergewählt. Im Dezember 2001 wurde Muscheid zunächst zum Landesvorsitzenden des DGB Rheinland-Pfalz gewählt. Seit Februar 2002 ist er Bezirksvorsitzender des DGB Rheinland-Pfalz/Saarland. Zuletzt wurde Dietmar Muscheid im Dezember 2013 als Bezirksvorsitzender bestätigt.

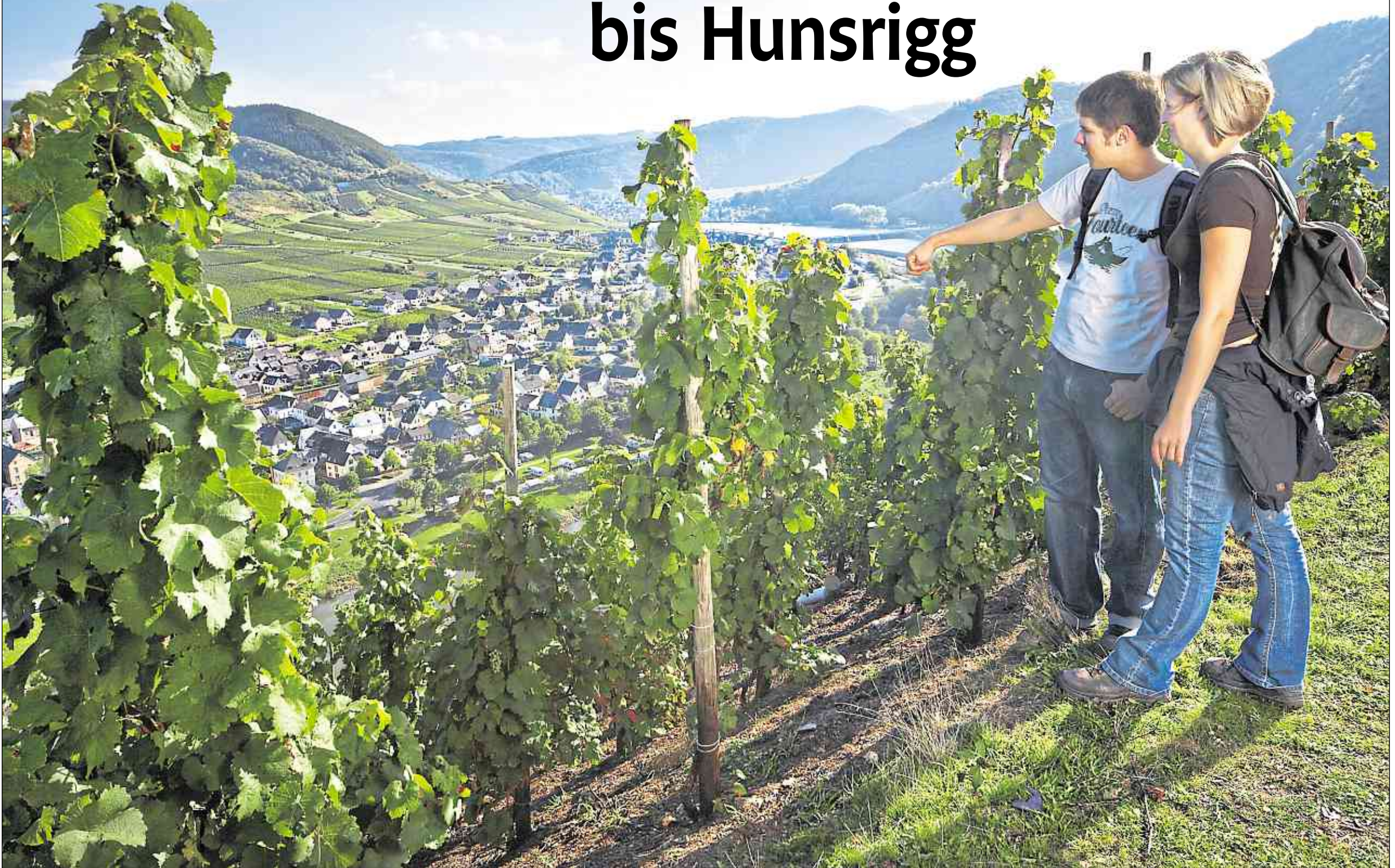
Dietmar Muscheid ist in Neuwied geboren und verheiratet.

Günter Fischer (58) ist Vorstandsvorsitzender des regionalen Arbeitgeberverbandes für die Metall- und Elektroindustrie, „vem.die arbeitgeber e.V.“ Unter dem nationalen Dach „Gesamtmetall“ deckt der Verband mit Sitz in Koblenz die Region Rheinland-Rheinhausen ab.

Nach seiner Ausbildung zum Technischen Zeichner besuchte Günter Fischer die Fachoberschule und Fachhochschule und schloss ein Maschinenbaustudium ab. Er war Hochschulassistent, dann Versuchsingenieur und Abteilungsleiter Entwicklung bei einem Hersteller für Antriebstechnik und Hydraulik. Im Jahr 2000 übernahm er die Geschäftsführung bei der Integral Accumulator GmbH in Remagen, seit 2008 ist er Alleingeschäftsführer. Dem „vem.die arbeitgeber“-Vorstand gehört er seit 2006 an; seit Oktober 2015 ist er Vorstandsvorsitzender.

Günter Fischer ist in Mannheim geboren, verheiratet, hat fünf Kinder.

Von Äpfel über Mosel bis Hunsrigg



Ein Landkreis, aber drei Landschaften – für Wanderer und andere Interessierte bietet Cochem-Zell ein vielseitiges touristisches Angebot.

Fotos: Tourist-Information Ferienland Cochem

Unzählige Weinberge, auch „Wingerte“ genannt, bestimmen das Landschaftsbild im Landkreis Cochem-Zell, darunter auch ausgezeichnete Lagen wie die weltbekannte Weinbergsgrößlage „Zeller Schwarze Katz“. Zu den steilsten Weinbaulagen Europas zählen die Einzellagen Bremmer Calmont und Ellerer Calmont. Sie sind Teil des Calmonts, des Randhöhenzugs zwischen Bremm und Ediger-Eller in der nördlichen Mitte des Landes. Bis zu 380 Meter ragt er steil über der Mosel auf und trägt mit dazu bei, dass der Landkreis nach Angaben der Kreisverwaltung „der tourismusinten-

Region Cochem-Zell ist der tourismusintensivste Landkreis des Landes mit drei Dialekten und Landschaften: Eifel, Mosel und Hunsrück.

sivste Landkreis in Rheinland-Pfalz und in führender Position in Deutschland“ ist. Während es früher fast einer Expeditionsausrüstung bedurfte, das Felsenmassiv des Calmont zu durchqueren, gibt es seit 2002 einen Klettersteig als touristische Attraktion.

Auch die zur Region gehörenden Weinfeste locken Touristen und prägen das Lebensgefühl der Region. Sehenswert sind auch die vielen Burgen und Burgruinen. Die Reichsburg in Cochem beispielsweise, die rund um das Jahr

1100 errichtet worden sein muss, gilt als Wahrzeichen der Stadt und zählt wegen ihrer Lage zum Typus der Höhenburgen. Sie hat den Status eines Landesdenkmals und beeindruckt durch mittelalterliche Bausubstanz, gemischt mit romanischen und gotischen Bauteilen.

Entspannung ist angesagt im Heilbad Bad Bertrich mit Deutschlands einziger Glaubersalz-Therme. Und Wanderwege durchziehen die gesamte Region mit schmucken Dörfern wie etwa

Beilstein, wegen seines märchenhaften Charakters „Dornröschen der Mosel“ genannt.

Es verwundert nicht, dass auch die Industrie- und Handelskammer (IHK) Koblenz die Wirtschaftsstruktur im Kreis Cochem-Zell zusammenfassend mit „viel Tourismus, wenig Industrie“ beschreibt.

Der „Fremdenverkehr“, wie Tourismus früher etwas distanziert genannt wurde, gehört in Rheinland-Pfalz mit rund 150 000 Arbeitsplätzen und einem Umsatz

von 7,2 Milliarden Euro zu den wichtigsten Wirtschaftsfaktoren. Gerade im ländlichen Raum könne der Tourismus ein wichtiger Impuls zur Regionalentwicklung sein, betonte Wirtschaftsminister Dr. Volker Wissing erst kürzlich bei der Einrichtung der Enquete-Kommission „Wirtschafts- und Standortfaktor Tourismus in Rheinland-Pfalz“ durch den Landtag.

Dieser „Impuls“ könnte auch dem Landkreis Cochem-Zell zugutekommen, dem die IHK Koblenz zwar eine „Strukturschwäche“, aber als Ergebnis ihrer Standortumfrage 2016 „Entwicklungspotenzial“ zuspricht. Derzeit sei der Anteil „statischer“ Unternehmen, also solcher, die in den kommenden fünf Jahren mit keiner Entwicklung rechnen, mit fast 60 Prozent groß. Als wichtigen Standortfaktor nennen die Unternehmen in dieser Umfrage die allgemeine Lebens- und Aufenthaltsqualität der Region.

Dünn besiedelter Landkreis

Mit seinen gut 62 000 Einwohnern in den vier Verbandsgemeinden Cochem, Zell, Ulmen und Kaisersesch gehört der Landkreis zu den kleinen in Rheinland-Pfalz. Auf einer Fläche von 692 Quadratkilometern verteilen

GESCHICHTSTRÄCHTIGER BUNKER

Besäße der Landkreis Cochem-Zell das Vermögen, das vorübergehend auf seinem Territorium lagerte, nämlich im **Bundesbank-Bunker** in Cochem, wäre er um etwa 15 Milliarden Mark, also rund 7,7 Milliarden Euro, reicher. Diese Notstandswährung soll in den Jahren **1964 bis 1988** in der damals streng geheimen, etwa 1500 Quadratmeter großen Bunkeranlage im hunsrückseitigen Cochemer Stadtteil Cond gelagert worden sein. Die Wahl des Standorts war auf Cochem gefallen, weil das Moseltal einen sehr guten Schutz etwa vor einer atomaren Druckwelle garantierte. Im Fall eines Atomkrieges hätte der Bundesbank-Bunker auch 100 Zivilisten zwei Wochen lang Schutz bieten können. Heute ist der Bunker, 30 Meter unter der Erdoberfläche, für Touristen zugänglich.



„ZELLER SCHWARZE KATZ“

Die „Zeller Schwarze Katz“ ist eine **Weinbergsgrößlage** mit drei Einzellagen. Der Name geht auf die schwarze Katze eines Winzers zurück, die im Jahr 1863 durch lautes Fauchen auf einem Fass, damals Fuder genannt, Aachener Weinhändler auf eben dieses Fass aufmerksam gemacht haben soll. Weil der Wein aus diesem Fass hervorragend mundete und sich sehr gut verkaufte, erwarben die Kaufleute den gesamten Bestand der Lage, worauf der Winzer für diese die Bezeichnung „Zeller Schwarze Katz“ eintragen ließ.

ZAHLEN UND FAKTEN

Tourismus im Landkreis

Fremdenverkehrsorte:	30
Touristische Betriebe:	1 689
Angebotene Betten:	20 369
Gäste/Jahr:	708 956
Verweildauer/Gast:	3,2 Tage

Quelle: Statistisches Landesamt
 (Stand 31. Juli 2015)

Unternehmen im Landkreis

	3050 Betriebe:
0 - 9 Beschäftigte:	2757 Betriebe (90,4 Prozent)
10 - 49 Beschäftigte:	247 Betriebe (8,1 Prozent)
50 - 249 Beschäftigte:	37 Betriebe (1,2 Prozent)
250 und mehr Beschäftigte:	9 Betriebe (0,3 Prozent)

Quelle: Statistisches Landesamt
 (Stand 2014)

stellt, so die Kreisverwaltung. Bestärkt durch die Standortumfrage hält es auch die Kammer für notwendig, mit einem Gewerbegebiet über kommunale Grenzen hinweg konkurrenzfähige Angebote zu schaffen, sagt der Geschäftsführer der für die Landkreise Cochem-Zell und Rhein-Hunsrück zuständigen Regionalgeschäftsstelle der IHK Koblenz, Knut Schneider.

Langfristiges Entwicklungspotenzial

Die nach Angaben der Regionalgeschäftsstelle Cochem der IHK Koblenz „eher schwach vertretene Industrie“ konzentriert sich auf Standorte in Cochem, Ulmen, Zell und Kaisersesch sowie auf die Ortsgemeinden Blankenrath und Treis-Karden. Laut Statistischem Landesamt (Stand 30. Juni 2015) hat der Landkreis einen Pendler-saldo von minus 4366; auf 5554 Einpendler kommen 9920 Auspendler. Zu den größten Arbeitgebern gehört der NATO-Flughafen Büchel.

Beeinflusst wird die wirtschaftliche Entwicklung der Region

durch den Flughafen Frankfurt-Hahn im Dreiländereck der Landkreise Bernkastel-Wittlich, Cochem-Zell und Rhein-Hunsrück. Durch dessen Verkauf an die chinesische HNA Group, ein Mischkonzern mit zahlreichen Fluglinien im Bestand, schöpfe die Region wieder Hoffnung, meint IHK-Regionalgeschäftsführer Schneider. Auch wenn sich die Passagierzahlen am Hahn wohl ad hoc nicht verdoppeln ließen, sei die Strategie der Verantwortlichen langfristig ausgerichtet. Dem Landkreis empfiehlt die IHK als Fazit ihrer Standortumfrage eine „wirtschaftliche Diversifizierung“, wozu neben Entwicklungsflächen eine strukturierte Vermarktung des Standorts notwendig sei – und „gemeinschaftliche Dynamik“.

Weil auch in der Region die Auswirkungen des demografischen Wandels zu spüren sind und das Angebot an Arbeitskräften schwindet, gibt es seit 2014 das Netzwerk „Zukunftsallianz Cochem-Zell“ (ZaC). Zur ZaC unter Federführung der Wirtschafts-

NAMHAFTE UNTERNEHMEN

Zu den namhaften Unternehmen im Landkreis gehören:

- **Beinlich Agrarpumpen und -maschinen GmbH, Ulmen**
- **Classen Holz-Kontor GmbH, Kaisersesch (Designfußböden)**
- **Heinz Schnorpfeil Bau GmbH, Treis-Karden (Baufirma)**
- **Huhtamaki Foodservice Germany GmbH & Co. KG, Alf (Kunststoffverarbeitung)**

- **Intro Projekt und System GmbH & Co. KG, Cochem-Brauheck (Blechsyste-me)**
- **St. Martin Bildungs- und Pflegeheim, Dungenheim**
- **Pressta Eisele GmbH, Bullay (Maschinenbau)**
- **Wajos GmbH, Dohr (Genussmanufaktur)**
- **Zeller Engineering GmbH, Zell (Sondermaschinenbauer)**
- **Zimmermann-Graeff & Müller GmbH (ZGM), Zell (Weinkellerei)**

förderung der Kreisverwaltung gehören zahlreiche Institutionen und Unternehmen, die sich in einer Absichtserklärung verpflichtet haben, die gemeinsamen Ziele zu unterstützen. Dazu zählen nicht nur die Fachkräftesicherung, sondern auch die Stärkung des Tourismus sowie Kooperationen hei-

mischer Unternehmen. Über allen einzelnen Maßnahmen steht das übergeordnete Ziel des Landkreises, „eine ausgeglichene Balance zwischen einem innovativen Wirtschafts- und attraktiven Lebensstandort zu schaffen“.

sich 89 Ortsgemeinden. Zum Landkreis gehören neben dem oberen Teil der Untermosel auch Teile des Hunsrücks und der Eifel. „Drei Landschaften, ein Landkreis“ – damit wirbt denn auch die Kreisverwaltung mit Sitz in Cochem, Deutschlands zweitkleinsten Kreisstadt mit knapp über 5000 Einwohnern. Der Landkreis ist dünn besiedelt; auf einen Quadratkilometer kommen durchschnittlich 90 Menschen, im Durchschnitt aller Landkreise hierzulande sind es 160. Auch drei Dialekte sind hier beheimatet: Moselfränkisch, Hunsrücker und Eifeler Platt. Rund die Hälfte der Region ist Wald, und die Mosel fließt mitten durch das Kreisgebiet, das im Jahr 1969 aus dem damaligen Landkreis Cochem und einem wesentlichen Teil des damaligen Landkreises Zell zum heutigen Landkreis Cochem-Zell geformt wurde.

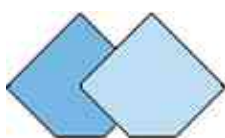
Die Wirtschaftsstruktur ist – wie es für idyllische Landschaften charakteristisch ist – vom Dienstleistungssektor geprägt: Tourismus, Hotellerie, Gastronomie sowie der Einzelhandel dominieren. Daneben gibt es nach Angaben der Kreisverwaltung einen „breiten Branchenmix“ mit zahlreichen kleinen und mittelständischen Unternehmen. Als Argument für Ansiedlungen führt die Verwaltung unter anderem „konkurrenzlos günstige Quadratmeterpreise und niedrige Steuersätze bei der Gewerbe- und Grundsteuer“ an. Weil das Angebot an attraktiven und sofort vermarktungsfähigen Flächen derzeit begrenzt sei, werde gerade eine Gewerbeflächenstudie zur Entwicklung eines interkommunalen Gewerbegebiets und für eine kreisweite Vermarktungsstrategie er-



Cochem ist die zweitkleinste Kreisstadt Deutschlands. Die Reichsburg auf einem Bergkegel oberhalb der Stadt gilt als ihr Wahrzeichen.

Foto: Tourist-Information Ferienland Cochem

ANZEIGE



FROMM – Kanzlei für Unternehmens- und Steuerrecht
 Rechtsanwälte · Steuerberater · Wirtschaftsprüfer

Mittelstandsberatung mit Durchschlagskraft

- Steuerrecht
- Unternehmensrecht
- Arbeits- und Insolvenzrecht
- Handels- und Gesellschaftsrecht
- Erbrecht und bei Vermögens-/Unternehmensnachfolge



Dr. Michael Fromm



Dr. Rüdiger Fromm



Stephanie Koch



Dr. Gabriel Litzenger



Frank Holl



Dr. Andreas Fromm

Event

Unter dem Titel „Künstliche Intelligenz – Zukunft lebendig gestalten“ macht das **IT- und Wirtschaftsforum 2017** am **4. und 5. Mai** in der Koblenzer Rhein-Mosel-Halle Zukunftsthemen greifbar und begreifbar. Die Keynote am Fachbesuchertag (4. Mai, 11.10 Uhr) hält Dr. Holger Schmidt, Netzökonom und Fokus-Chefkorrespondent mit dem Schwerpunkt Internet. Beim anschließenden **Regiotreff mit Podiumsdiskussion** sind neben Dr. Holger Schmidt auch IHK-Vizepräsident Christian zur Hausen, Staatssekretärin Heike Raab, Professor Dr. Ulrich Furbach (Uni Koblenz, Verein IT-Stadt Koblenz), Professor Dr. Holger Zaborowski (Theologische Hochschule Valendar) und Professor Dr. Paul Lukowicz (Deutsches Forschungsinstitut für Künstliche Intelligenz, DFKI) als Gesprächsteilnehmer auf der Bühne. Weitere Informationen zum Veranstaltungs- und Vortragsprogramm der zweiten IT2KO sowie zur kostenlosen Akkreditierung für den Fachbesuchertag gibt es unter www.it2ko.de.

Foto: Godehard Juraschek/Archiv



Engagement



Berufliche Integration von Flüchtlingen I: Flüchtlinge in Kontakt mit Unternehmen zu bringen, zu beraten und ihre Kompetenzen zu bewerten – diese Ziele verfolgt die **Industrie- und Handelskammer Koblenz (IHK)** seit anderthalb Jahren verstärkt dank eines Fonds in Höhe von 200 000 Euro sowie der Einrichtung von zwei Stellen für Qualifikationsberater. Rund 350 Beratungsgespräche haben diese seither geführt und 25 Praktika, 27 Einstiegsqualifizierungen sowie fünf Ausbildungen vermittelt. In eigens entwickelten IHK-Seminaren können auch die Mitgliedsbetriebe Know-how zur betrieblichen Integration von Flüchtlingen erhalten. Foto: IHK Koblenz

Berufliche Integration von Flüchtlingen II: Ein Besuch der Berufsfeuerwehr in Koblenz war Bestandteil der „Maßnahmen zur Kompetenzfeststellung, frühzeitigen Aktivierung und Spracherwerb (KomPAS)“ der **Handwerkskammer Koblenz (HwK)**, die Flüchtlingen auch Informationen über ihr neues Lebensumfeld bietet und sie auf einen Berufseinstieg vorbereitet. Mehr als 850 Flüchtlinge haben seit dem Projektstart vor einem Jahr teilgenommen und ihre Kenntnisse sowie Kompetenzen in überwiegend handwerklichen Bereichen getestet.

Foto: Franziska Zimmer/HwK Koblenz



Auszeichnung



Foto: M. Brand, Vallendar

Hochschulpreis der Wirtschaft 2017: Die diesjährigen Auszeichnungen für praxisorientierte Studienarbeiten gingen an Dr. Christoph Diermann (3. von links), Lucas Barz (5.), Maria Swiderek (8.), Jan David Weller (10.) und Stefan Schuster (rechts). Die Arbeiten entstanden in Kooperation mit den Unternehmen Canyon Bicycles (Koblenz), Thyssenkrupp Rasselstein (Andernach), Howatherm Klimatechnik (Brücken), Thomas Magnete (Herdorf) und Fissler (Idar-Oberstein). Zusätzlich sprach die **IHK Koblenz** acht ‚Lobende Anerkennungen‘ aus für Studienarbeiten in Kooperation mit den **Unternehmen** WWS Drahtspeichen (Ochtendung),

Akro-Plastic (Niederzissen), Energieagentur Rheinland-Pfalz und Regionalbüro Trier am Umwelt-Campus-Birkenfeld, Debeka Krankenversicherungsverein a. G. (Koblenz), Heinz Schnorffil Bau (Treis-Karden), Hevert-Arzneimittel (Nussbaum) und Schütz (Selters).

„Nicht selten eben Studienarbeiten mit klarem Praxisbezug Absolventen den Weg zum ersten Arbeitsplatz – und Unternehmen den Weg zum dringend benötigten Nachwuchs“, betonte IHK-Vizepräsident Jens Geimer bei der Feierstunde.

Foto: M. Brand, Vallendar/IHK Koblenz

Erfolgsgeschichten im Handwerk: 636 Meisterbriefe wurden bei der **Meisterfeier** der **Handwerkskammer Koblenz** (HwK) an Handwerkerinnen und Handwerker aus 21 Gewerken überreicht. Die Besten erhielten ihre Urkunde aus den Händen von Ministerpräsidentin Malu Dreyer (hintere Reihe, 3. von links) sowie HwK-Präsident Kurt Krautscheid und HwK-Hauptgeschäftsführer Alexander Baden (hinten, von links). Gleich zwei Meisterbriefe konnte Jahrgangsbester Dominik Gärtner (26) entgegennehmen: im Dachdeckerhandwerk und als Klempner. 122 Meisterbriefe gingen an Handwerksmeisterinnen. Etwa ein Viertel der Meister ist bereits selbstständig, 63 Prozent können sich eine Betriebsübernahme oder -gründung vorstellen, ergab eine Meisterbefragung.

Foto: P!Elmedia/HwK Koblenz



Innovationspreis 2017: Vier der sechs ausgezeichneten Unternehmen haben ihren Sitz im nördlichen Rheinland-Pfalz: **Karl Heuft** in Bell (Backofensysteme), **IRT Systems** in Koblenz (strahlentherapeutische Medizintechnik), **Freudenberg Sealing Technologies** in Remagen (Leichtbau-Membranspeicher) und **Fritz Stephan** in Gackebach (Medizintechnik für Früh- und Neugeborene). Den Preis für herausragende Innovationen aus den Ideenschmieden rheinland-pfälzischer Unternehmen vergibt das Wirtschaftsministerium gemeinsam mit den Arbeitsgemeinschaften der Industrie- und Handelskammern sowie der Handwerkskammern. „Innovation heißt Zukunft“, würdigte Wirtschaftsminister Dr. Volker Wissing die Leistungen der Unternehmen bei der Preisverleihung. Der Innovationspreis 2017 ist mit insgesamt 40 000 Euro dotiert. Auch zwei Anerkennungen wurden ausgesprochen.

Foto: mwlv/Kristina Schäfer

Menschen

Fit für das Handwerk: Im März machte **Julian Blickheuser** aus Betzdorf den Meister. Bereits einen Monat zuvor repräsentierte der 22-jährige Fliesen- und Plattenleger sein Gewerk als „Mister Februar“ im Kalender „**Germany's Power People 2017**“ des Deutschen Handwerksblatts. Foto: Markus Döring



Der rheinland-pfälzische Landtag hat den Dehoga-Präsidenten **Gereon Haumann** in die **Enquete-Kommission „Wirtschafts- und Standortfaktor Tourismus in Rheinland-Pfalz“** berufen. In dem Fachgremium wirken insgesamt 18 Mitglieder – zwölf Landtagsabgeordnete oder Regierungsmitglieder und sechs Vertreter externer Fachgremien – mit. Aufgabe des Expertengremiums ist es, positive und negative Auswirkungen des Tourismus zu analysieren und dem Landtag Herausforderungen, Lösungsvorschläge und Zukunftsthemen für eine nachhaltige touristische Weiterentwicklung zu benennen. Foto: Dehoga

Joachim Rind (59), ehemaliger Sprecher der Architekten-Kammergruppe Koblenz-Neuwied, ist neues Mitglied im siebenköpfigen **Vorstand der Architektenkammer Rheinland-Pfalz**. Der Geschäftsführende Gesellschafter der Architekten Naujack Rind Hof GmbH ist seit 2011 auch Mitglied im Bundesverband Deutscher Architekten (BDA). Foto: Thomas Krekeler/Naujack, Rind, Hof BDA

Im Vorstand der Landesarchitektenkammer bestätigt wurde die Koblenzer Architektin **Julia Holzemer-Thabor** (53), die hauptberuflich bei der SGD Nord, im Referat Bauwesen, für die Initiative Baukultur für das Welterbe Oberes Mittelrheintal tätig ist und im Kammervorstand die Belange der angestellten und beamteten Architekten vertritt. Foto: privat



ANZEIGE

IN DER KESSELWIESE 4, MONTAUBAU | INFORMATION UNTER 02602-9475440

Blum
SEIT 1846



1200 Quadratmeter umfasst der Neubau nahe der Autobahn A 3, der vor der Tür viele Parkplätze bietet. 350 Quadratmeter davon nimmt das moderne Ladenlokal ein.

Fotos: Modehaus Blum

HISTORIE

1846: Gründung des Unternehmens durch Schneidermeister Johann Blum im Alter von 20 Jahren in Breitenau. Weiterführung des Betriebes durch seinen Sohn Johann Blum.

1928: Dessen Sohn Wilhelm Blum baute in Deesen ein Wohnhaus mit Schneiderei. Unter seinem Sohn Alexander Ernst Blum, dem Großvater von Alexander Manns, folgen hier einige Jahre später eine Werkstatt, ein Anprobieraum und Schlafräume für Gesellen und Lehrlinge.

1980: Gisela und Petra, die Töchter von Alexander Ernst Blum, steigen ins Unternehmen ein.

1995: Übernahme durch Gisela Manns mit Ehemann Norbert Manns.

2001: Sohn Alexander Manns übernimmt mit seiner Ehefrau Stephanie das traditionsreiche Familienunternehmen.

2008: Vergrößerung der Verkaufsfläche auf 450 Quadratmeter und komplette Umgestaltung des Ladenlokals in Deesen.

2010: Eröffnung einer Filiale in Limburg mit 130 Quadratmetern.

2012: Eröffnung der Filiale in Neuwied mit 450 Quadratmetern.

2015: Umzug von Limburg in einen Laden auf den Koblenzer Jesuitenplatz (160 Quadratmeter).

2016: Spatenstich für die neue Zentrale in Montabaur / Kesselwiese.

2017: Umzug der Geschäftszentrale von Deesen in das neue Stammhaus in Montabaur.

Kein Mann für Ein-Euro-Krawatten

Modehaus Blum Inhaber Alexander Manns ist überzeugt: „Qualität hat ihren Preis“.

Als er sich in der Oberstufe von der Schule abmeldete, waren seine Eltern ganz und gar nicht begeistert. Aber Alexander Manns wusste genau, was er wollte: „Ich werde Schneider!“ Überrascht dürfte die Familie davon nicht gewesen sein, schließlich hatte sich der Sohn schon als Kind gern in der Werkstatt des Unternehmens, beim Großvater in Deesen, aufgehalten. Heute ist Alexander Manns

„Ich darf jeden Tag das tun, was ich gerne mache.“

Alexander Manns, Inhaber Modehaus Blum

40 Jahre alt und leitet das Familienunternehmen Blum in sechster Generation. Blum – der Familienname des Gründers – steht für individuelle Maßkonfektion und qualitativ hochwertige Mode aus kleinen Fabrikationen, gefertigt

meist in Deutschland, aber auch in Italien oder Schweden.

Alexander Manns ist immer noch leidenschaftlicher Schneidermeister. Das wird deutlich, wenn er über Stoffqualitäten spricht, wenn er die verschiedenen Teile eines Sakkos erklärt oder sich für handgenähte Knopflöcher und Nähte begeistert. Und wenn er von dem Frack schwärmt, den er sich selbst zur Hochzeit angefertigt hat: „Mein mit Abstand bestes Teil. Alles habe ich mit der Hand genäht. Zehntausende von Stichen. 220 Stunden Arbeit. Es hat riesigen Spaß gemacht.“ Auch heute noch geht er gern in die Werkstatt, freut sich, wenn er um Rat gefragt wird und Tipps geben kann.

Aber er ist auch – „durch und durch“, wie er sagt – Händler und Geschäftsmann geworden, seitdem er 2001 im Alter von 24 Jahren das Unternehmen Blum „aus der Familie heraus“ kaufte. An seiner Seite arbeiteten damals – und auch noch heute – seine Frau Stephanie und Mutter Gisela tatkräftig mit. Im Laufe der Jahre wurden aus drei Mitarbeitern rund 30; und statt einem einzigen Standort in Deesen gibt es heute den 350 Quadratmeter großen Laden am zentralen Unternehmensstandort in Montabaur sowie zwei Filialen in Neuwied und in Koblenz.

Gelernt hat Manns das Handwerk nicht im familieneigenen Unternehmen, sondern bei einem Kölner Herrenschneider, einem der exklusivsten seiner Zeit. Zuvor arbeitete er ein Jahr in der Industrie, aber das war ihm bald zu langweilig. Mit 21 Jahren zog er nach Deesen in das ehemalige Haus des Großvaters neben die Werkstatt, wo er auch heute noch mit Frau und seinen zwei Kindern (9 und 14 Jahre alt) lebt.

Der überzeugte Mittelständler legt Wert auf Nachhaltigkeit: Die Produkte, die er verkauft, sind hochwertig, entstammen kleinen Manufakturen, die nicht weithin bekannt sind.

Designermode, das ist nicht seine Welt. „Da wird der Name meistens viel zu teuer bezahlt“, ist er überzeugt. Stattdessen ist dem Unternehmer Qualität wichtig – und ein überschaubarer Herstellungsprozess, in dem jeder Beteiligte „ordnungsgemäß bezahlt“ und „nicht schlecht behandelt“ wird.

So hat zum Beispiel ein Handelsvertreter, der ihm Krawatten für einen Euro verkaufen will mit der Aussage „Die sehen so edel aus, die können Sie für 50 Euro verkaufen!“, bei ihm keine Chance. Und zu einem kleinen Unternehmen, das ihm hochpreisige Damenkonfektion geliefert hat, die aber laut Etikett in Asien hergestellt wurde, hat er die Geschäftsbeziehungen abgebrochen.

Dass sich nicht unbedingt jeder seine Kleidung leisten kann oder will, ist Alexander Manns bewusst. Doch gute Qualität und eine nachhaltige Herstellung haben eben ihren Preis – und er wünscht sich, dass nicht nur seine Kundinnen und Kunden das verstehen, sondern mehr Menschen diese Wertigkeit zu schätzen wissen. „Wenn heute ein Anzug 99 Euro kostet, dann hat er entweder keine gute Qualität oder er wurde von Menschen unter nicht akzeptablen Bedingungen hergestellt. Und dass eine Jeanshose so viel kostet wie eine Tasse Kaffee, das dürfte einfach nicht sein.“ Mit dieser klaren Haltung ist Alexander Manns unweigerlich ein Botschafter für Fairness.

Etwa zwei Monate im Jahr ist der gelernte Herrenschneider unterwegs, um auf Messen und bei Herstellern neue Mode im klassischen sportlichen, aber auch eleganten Stil einzukaufen und sich die Produktionsstandorte anzuschauen: die kleine Strickerei am Gardasee, die Lederjackenfabrikation auf der Schwäbischen Alb, den Hemdenhersteller in Schweden. Obwohl sich die Branche seit Jahren schwer tut, was Wachstum und Erträge angeht, steigt das

Angebot enorm. „Es ist unglaublich, wie viele neue kleine Produktionen und Manufakturen es gibt“, sagt Manns.

Ein anderes Standbein des Unternehmens Blum ist die Maßkonfektion – überwiegend für Herren –, die für Damen ist noch im Aufbau. Für die individuelle Anfertigung von Hemden, Sakkos oder Anzügen stehen den Kunden rund 4000 Stoffmuster zur Auswahl, dazu passende Futterstoffe, Garnfarben, Knöpfe. Nicht nur diese Vielfalt an Materialien und die Produkte, sondern auch die Kreativität der Mitarbeiter tragen zum Erfolg des Unternehmens bei, dessen ist sich Alexander Manns sicher. In regelmäßigen Teammeetings werden neue Trends und Kundenwünsche besprochen.

Viele seiner Kunden kennt er persönlich. Es sind etliche Geschäftsleute darunter, die mal

eben zwischen zwei Terminen bei ihm vorbei kommen und es jetzt viel leichter haben als früher, denn der kürzlich bezogene Standort in Montabaur liegt in Sichtweite zur A 3.

„Dass eine Jeanshose so viel kostet wie eine Tasse Kaffee, das dürfte einfach nicht sein.“

Alexander Manns, Inhaber Modehaus Blum

Alexander Manns, der am Standort Deesen nur wenige Minuten von seiner Wohnung zur Werkstatt brauchte, nimmt heute die Fahrt nach Montabaur gerne auf sich – nachdem er eine Runde mit dem Familienhund spazieren gegangen ist. Denn er arbeitet gern. Freizeitvergnügungen? Hobbys? „Die brauche ich eigentlich nicht. Denn ich darf ja jeden Tag das tun, was ich gerne mache.“



Seit Februar hat das Modehaus Blum seine Firmenzentrale in Montabaur. Hier im Bild: Inhaber Alexander Manns stößt mit seiner Frau Stephanie und seiner Mutter Gisela auf den neuen Standort an.



Unternehmen, die ihre Mitarbeiter fortbilden, erhoffen sich mehr Wertschöpfung und Geschäftserfolg.

Foto: Fotolia

Bildung macht den Meister

Weiterbildung Die Digitalisierung der Wirtschaft verändert auch den Fortbildungsmarkt. Klassische Präsenzformate sind noch immer Hauptmotor in den meisten Einrichtungen, doch der Strukturwandel zeichnet sich stellenweise bei Personal, Inhalten und Methodik ab.

Welche Angebote und Trends prägen die Weiterbildung in der Region? Welche Lehrformate werden am meisten gebucht, wer sind die Zielgruppen? Und welche Dienstleistungen haben Zukunftspotenzial? „Wirtschaft im nördlichen Rheinland-Pfalz“ hat den Markt analysiert und sich bei Weiterbildungsanbietern umgehört. „Wegen des demografischen Wandels wird Weiterbildung immer wichtiger“, sagt etwa Sabine Dyas, die Geschäftsführerin des Vereins IHK-Akademie Koblenz, der in diesem Jahr 50-jähriges Bestehen feiert. Bei der IHK-Akademie stehen unter anderem Ausbildungskurse für Ausbilder, Aufstiegsfortbildung oder Führungsseminare hoch im Programm. Dozenten sind in der

Regel Freiberufler oder Unternehmenspraktiker, die nebenberuflich dozieren. Für Fachthemen wirbt man auch überregionale Dozenten an. Die Kombination aus Fachkenntnis, Praxiserfahrung und Didaktik ist bei der Auswahl entscheidend. Insgesamt sind mehr als 400 Dozenten nebenberuflich beim Akademie-Verein tätig; daneben gibt es elf hauptamtliche Ausbilder in der IHK-Lehrwerkstatt Neuwied.

Das Angebot der Handwerkskammer (HwK) Koblenz umfasst hauptsächlich Vor-Ort-Kurse und Inhouse-Seminare. E-Learning-Angebote sollen bald folgen: „Wir wollen Webinare und Blended-Learning-Kurse Ende 2017 vermehrt anbieten“, sagt Sieglinde Straeten, Weiterbildungsleiterin der HwK Koblenz. Straeten erkennt ein Wachstumspotenzial vor

allem bei den Themen betriebliches Gesundheitsmanagement und Ernährung. Entsprechend rekrutiert die HwK ihr nebenberufliches Lehrpersonal nicht nur aus Gewerken und Unternehmensberatungen, sondern auch aus den vielfältigen Netzwerkpartnern des Handwerks. Dabei greift die HwK aktuell auf einen Pool mit rund 650 Dozenten zurück.

Viele Weiterbildungseinrichtungen setzen neben Fachkompetenz auch auf eine erwachsenpädagogische Qualifizierung. Die landesweit 68 Volkshochschulen im Verband der Volkshochschulen für Rheinland-Pfalz legen einen besonderen Fokus auf die Themenbereiche Sprachen, Gesundheitsbildung und kulturelle Bildung. Im Bereich Berufswahlberatung haben laut VHS-Landesverband vor allem Seminare für Pädagogik-Fachkräfte Konjunktur. Die VHS wollen künftig sogenannte Präsenzangebote mit digitalen Lernangeboten kombinieren und auf diese Weise auch Digital Natives, sowie räumlich schwer erreichbare Zielgruppen ansprechen. So zumindest steht es im „Positionspapier Digitales Lernen“ des Landesverbands. „Die Rolle der Lehrenden wird stärker die von Lernscouts oder Lernmoderatoren sein“, heißt es in dem Schreiben. Die Aufgabe von Kursleitern bestehe im Digitalzeitalter sinngemäß darin, Lehrinhalte in digitaler Form strukturiert aufzubereiten und im Netz verfügbar zu machen.

Vorreiter ist hier beispielsweise die Katholische Landesarbeitsge-

meinschaft für Erwachsenenbildung. Nur sie hatte 2015 reine Online-Kurse im Programm – für insgesamt rund 220 Teilnehmer ausschließlich pädagogischer Fachrichtungen. Traditionelle Weiterbildungsmaßnahmen sind derzeit im öffentlich-gemeinnützigen Sektor in Rheinland-Pfalz immer noch dominant.

Auffällig ist, dass immer mehr große Unternehmen ihre internen Weiterbildungsabteilungen im webbasierten Bereich ausbauen, etwa der Bewegungssteuerungsspezialist Stabilus aus Koblenz oder das Klinikum Idar-Oberstein. Bei Stabilus gibt es Tagesveranstaltungen, modular angelegte Seminare und mehrtägige Workshops genauso wie Blended-Learning-Formate und Webinare. „Fast alle unserer 1700 Mitarbeiter aus allen Berufsgruppen und Hierarchieebenen nehmen jährlich mindestens an einer Schulung teil“, sagt Stabilus-Sprecher Ralf Krenzlin. Das wachsende Unternehmen will insbesondere sein Angebot an Führungskräftebildungen ausbauen. Das Klinikum Idar-Oberstein setzt neben klassischen Fortbildungen auf E-Learning, um das Erfolgscontrolling zu optimieren. „Derzeit nutzen wir mehrere Onlineschulungen mit je rund ein Dutzend Sitzungen“, sagt Bernd Mege, Verwaltungsdirektor des größten Arbeitgebers im Hunsrück. Inhouse bietet das Klinikum rund 50 Kurse an, zu Themen wie Qualitätssicherung und Interkulturelle Zusammenarbeit, zudem Fachweiterbildungen für Ärzte sowie den Pflege-, Therapie- und Manage-

INSTITUTIONEN DER WEITERBILDUNG

Träger und Anbieter öffentlicher Weiterbildung sind Familienbildungsstätten, Volkshochschulen, gewerkschaftliche und kirchliche Einrichtungen, Bildungswerke, Akademien, Bildungszentren der Kammern (IHK, HwK), private Bildungseinrichtungen und Bildungseinrichtungen in Betrieben. Weiterbildung gehört auch zu den gesetzlichen Aufgaben der Hochschulen (Wissenschaftliche Weiterbildung). Die Allgemeine Hochschulreife kann an einem Abendgymnasium, per Fernunterricht oder an einem Kolleg erworben werden.

Quelle: Wikipedia

mentbereich. Großen Stellenwert hat das Thema Mitarbeiterführung: Die Teilnahme ist teilweise verpflichtend. Im abgelaufenen Geschäftsjahr habe es Kurse zu 75 Seminarthemen gegeben. Der Klinikumsträger betreibt zudem in Saarbrücken ein Lehrinstitut und eine Berufsakademie für Gesundheitswesen.

Managementkurse, Webinare, Webkonferenzen, Inhouse und Blended Learning: Die Akademie Deutscher Genossenschaften ADG in Montabaur hält die ganze Palette an Qualifizierungsformaten vor. Das Interesse an Webinaren ist hier steigend, berichtet der private Weiterbildungsträger auf Nachfrage, darunter zu Trendthemen wie Digitalisierung und Arbeitswelt 4.0. Als einer der größten privaten Weiterbildungsbetriebe der Region schweigt die ADG zu Umsatzzahlen, allerdings sei das Unternehmen „seit 20 Jahren auf Wachstumskurs“.

Über weitere 20 Jahre Wachstum werden sich wohl alle Organisationen und Institutionen der Weiterbildungsbranche freuen, die ihr Bildungsangebot und den Markt stetig überprüfen und aktiv neue Kanäle der Wissensvermittlung öffnen.

ZAHLEN UND FAKTEN

Volkshochschulen in Rheinland-Pfalz (Zahlen für 2015)

Einnahmen und Zuschüsse in Höhe von 40 356 212 Euro. Davon waren 21 228 055 Euro Teilnahmegebühren.

265 142 Menschen verbrachten insgesamt 573 304 Unterrichtsstunden in knapp 21 000 Lehrveranstaltungen.

In 68 Einrichtungen landesweit gibt es knapp 500 hauptberufliche Vollzeitstellen, zudem sind 27 nebenamtliche Leitungspersonen und insgesamt knapp 10 000 Lehrkräfte tätig.

Akademie Deutscher Genossenschaften ADG, Montabaur

260 Mitarbeiter sind fest angestellt. 800 Dozenten sind aktuell auf Honorarbasis tätig.

300 Manager und Führungskräfte aus Genossenschaftsbanken und Waren- und Dienstleistungsgenossenschaften haben insgesamt 52 000 Kurstage besucht.

Es finden 1500 Seminare insgesamt statt.

An der ADG Business School lernen derzeit rund 1500 Studierende.

Ortsunabhängig, flexibel, digital

E-Learning Elektronisch gestütztes Lernen bietet neue Möglichkeiten für die Aus- und Weiterbildung von Mitarbeitern.



E-Learning-Angebote sind aus der betrieblichen Aus- und Weiterbildung mittlerweile nicht mehr wegzudenken.

Foto: Fotolia

Spielen auf dem Handy während der Arbeitszeit? Manchmal kann das sogar ein erwünschtes Verhalten sein. So zum Beispiel im Außendienst der Bausparkasse Schwäbisch Hall, bei der seit Kurzem eine Quiz-App für Finanzberater eingeführt wurde. Hier geht es jedoch nicht einfach nur um Zeitvertreib, die Mitarbeiter können sich mit Hilfe der App auf spielerische Art und Weise Informationen zu neuen Tarifen aneignen. Der Wissenserwerb wird hiermit auch zu einem spannenden Wettbewerb, denn die Spieler treten gegen ihre Kolle-

gen und Vorgesetzten an und wer am besten performt, wird in letzter Instanz zum bundesweiten Quizkönig gekürt.

Derartige Angebote für spielerisches Lernen laufen unter dem Stichwort Gamifizierung und finden vermehrt auch in der Aus- und Weiterbildung von Mitarbeitern in Unternehmen Verwendung.

Denn betriebliche Weiterbildung bedeutet in Zeiten der Digitalisierung nicht mehr nur das Besuchen von Schulungen. Angebote für elektronisch gestütztes Lernen (E-Learning) können die Aus- und Weiterbildung von Mit-

arbeitern flexibler und individueller machen.

Laut einer Haufe-Studie aus dem Jahr 2013 wird E-Learning bereits von 61 Prozent der Großunternehmen und 52 Prozent der mittelständischen Unternehmen in Deutschland für die Aus- und Weiterbildung ihrer Mitarbeiter genutzt. Die Angebote sind dabei vielfältig: E-Learning-Plattformen, webbasierte Trainings, virtuelle Seminare, Lernvideos und Online-Communities bieten Möglichkeiten, Wissen multimedial und interaktiv zu erwerben.

Bereits seit 2012 nutzt beispielsweise die Kreisverwaltung

Bad Kreuznach eine E-Learning-Plattform für ihre Auszubildenden. Sie dient als ergänzendes Angebot zum sogenannten hausinternen Unterricht. Auszubildende finden hier Materialien zur Vor- und Nachbereitung der in den Unterrichtseinheiten besprochenen Themen und haben die Möglichkeit, im Forum mit anderen Auszubildenden und Fachbetreuern zu diskutieren. So können Fragen, die alle betreffen für jeden zugänglich beantwortet werden. Die E-Learning-Plattform macht es den Fachbetreuern außerdem möglich, Stoffinhalte an neueste Gegebenheiten anzupassen oder beispielsweise Azubis über neueste Nachrichten aus der Rechts- und der Wirtschaftslehre zu informieren.

Personalverantwortliche halten mobile Technologien laut der TNS-Infratest-Studie „Weiterbildungstrends in Deutschland“ als besonders wichtig für die berufliche Weiterbildung. Sie passen sich auch flexibel in Tagesabläufe ein. Haben Mitarbeiter beispielsweise gerade etwas Leerlauf auf einer Dienstreise im Zug oder auf dem Weg zur Arbeit, können sie sich mit einem Griff zum Smartphone, Tablet oder Laptop von

„Mit dem Einsatz des Tools kann eine Transparenz geschaffen werden, wie Mitarbeiter am besten gefördert werden können.“

Michael Morgen, Geschäftsführer Tutorize

überall aus weiterbilden. „E-Learning löst als Just-in-Time-Training das ‚Lernen auf Vorrat‘ ab. Es erfüllt die Forderung an zeitgemäße Weiterbildung an jedem Ort, zu jeder Zeit und bedarfsgerecht zu lernen“, erklärt Norma Demuro, die Geschäftsführerin von Keeunit, das E-Learning-Lösungen für Unternehmen

GAMIFIZIERUNG

Ein Trend in der digitalen Weiterbildung geht hin zu Gamifizierung, also der **Nutzung von spielerischen Lernanwendungen**. Spielerische Elemente sorgen dafür, dass die Mitarbeiter sich nicht nur weiterbilden, sondern bei der Nutzung der Anwendungen Spaß haben. Für abwechslungsreiche Mitarbeiterqualifizierung werden beispielsweise Quiz-Apps angeboten. Wie beim „Quizduell“ - der Quiz-App, die es sogar zu ihrer eigenen ARD-Quizshow mit Jörg Pilawa gebracht hat - stehen hier die Spieler miteinander in Konkurrenz. Doch anstatt um Fragen zu Allgemeinwissen, Geschichte oder Sport lassen sich die Fragen an aktuelle **Schulungsbedürfnisse im Unternehmen** anpassen. So kann eine solche Quiz-App beispielsweise das Vertriebs-Team auf spielerische Art und Weise unterstützen, die Eigenschaften und Besonderheiten eines neu eingeführten Produkts zu erlernen.

anbietet und kürzlich mit dem „eLearning AWARD 2017“ in der Kategorie Gamification ausgezeichnet wurde. Mit ihrem Netzwerk von Personalprofis, Programmierern, Designern und Didaktikexperten konzipiert und entwickelt Keeunit individuell auf Unternehmen zugeschnittene Lern-Apps und E-Learning-Portale.

Auch Kosteneinsparungen sind laut Demuro ein Vorteil von E-Learning: „Präsenzseminare alleine würden bei dem großen und komplexen Weiterbildungsbedarf der Gegenwart und Zukunft die Zeit- und Kostenbudgets von Unternehmen sprengen.“ Die Nutzung von E-Learning-Lösungen bedeute, dass Kosten für Reisen zu Fortbildungsstandorten, mögliche Übernachtungskosten sowie Kosten für Trainer und Vortra-



Die Tutorize-Gründer (von links): Marco Georg (Finanzen), Michael Morgen (Geschäftsführer), Jens Freiling (Technischer Leiter).

Foto: Tutorize

VORTEILE VON E-LEARNING

E-Learning bietet in der Weiterbildung folgende Vorteile:

- räumliche, zeitliche und inhaltliche Flexibilität
- Senkung der Kosten für Reisen zu Fortbildungsstandorten, mögliche Übernachtungskosten sowie Kosten für Trainer und Vortragende
- Steigerung von Lerneffizienz
- Möglichkeit zu bedarfsgerechtem Lernen

gende eingespart werden können.

Welche Summen wiederum Unternehmen in die digitalen Lösungen zur Weiterbildung ihrer Mitarbeiter investieren müssen, komme auf den spezifischen Schulungsbedarf an. Unternehmen sollten zunächst analysieren, wo genau bei ihnen der Weiterbildungsbedarf liegt, welche Kompetenzen den Mitarbeitern fehlen und welches Weiterbildungs-konzept für das Unternehmen passend ist.

Das Koblenzer Unternehmen Tutorize GmbH bietet mit einem eigens entwickelten Softwarepaket die Möglichkeit, genau solche Fragen zu beantworten. Mit Hilfe des Talentmanagement-Tools „Talent Development Suite“ könne der Schulungsbedarf in Betrieben erkannt werden. „Mit dem Einsatz des Tools kann eine Transparenz geschaffen werden, wie Mitarbeiter am besten gefördert werden können“, erklärt Geschäftsführer Michael Morgen: „Das Tool wird gespeist mit Informationen über die Fähigkeiten der Mitarbeiter. Soll ein Mitarbeiter zum Beispiel in den nächsten Jahren in eine Führungsposition befördert werden, für die er aber bessere Fremdsprachkenntnisse benötigen würde als im System verzeichnet, so erkennt das System diesen Weiterbildungsbedarf.“ Aus einem Katalog an digitalen und analogen Weiterbildungsmöglichkeiten verschiedener Partner können Unternehmen und Mitarbeiter dann die für ihren Bedarf passende Lösung wählen: beispielsweise einen interaktiven Englischlernkurs oder aber auch ganz klassische Präsenzseminare.

Auch im Kampf gegen den sogenannten „Brain Drain“ – den

kumentiert werden. Voraussetzung war die Einführung eines Lern- und Wissensmanagementmoduls, einer Plattform auf der Vorarbeiter und Ausbildungsverantwortliche eigenständig kurze Lerninhalte erstellen und eigenes Fach- und Prozesswissen festhalten können.

Wer sich eigeninitiativ weiterbilden möchte, erhält durch die digitalen Technologien ebenfalls neue Lernmöglichkeiten. So bietet zum Beispiel IHK@hoc – ein Zusammenschluss mehrerer Industrie- und Handelskammern – ein breit gefächertes Online-Trainingsangebot an. Neben Prüfungsvorbereitungskursen für verschiedene Ausbildungsberufe werden hier über kurzweilige Module mit Teilnahmebestätigung auch ganze IHK-Fortbildungen angeboten. Die Bandbreite reicht hier von Onlinekursen für interkulturelle Kompetenz über Sprachkurse bis hin zu Kursen für professionelles Verhandeln. Die Kurse können einzeln

„E-Learning löst als Just-in-Time-Training das Lernen auf Vorrat ab. Es erfüllt die Forderung an zeitgemäße Weiterbildung an jedem Ort, zu jeder Zeit und bedarfsgerecht zu lernen.“

Norma Demuro, Geschäftsführerin Keeunit

gebucht werden und die Lerninhalte werden dann größtenteils direkt auf der Internet-Plattform ihkadhoc.de erarbeitet und bereitgestellt. Die Angebote richten sich sowohl an Unternehmen als auch an Einzellerler.

E-Learning-Angebote bieten also viele Vorteile, sind allerdings kein Wundermittel und eignen sich auch nicht für jeden Weiterbildungsbedarf. Vor allem wenn es um die Vermittlung von sozialen Kompetenzen geht, wie zum Beispiel in Schulungen zum freien Sprechen oder zur Konfliktlösung, sind klassische Präsenzseminare oder Blended-Learning-Szenarien, also die Kombinationen aus mediengestütztem Lernen mit Präsenzseminaren, empfehlenswert. Denn zwischenmenschlicher Kontakt und direkte Rückmeldung sind hier wichtig. Digitale Medien werden hier nur für die Vorbereitung und anschließende Vertiefung der Seminarinhalte genutzt.



Die von keeunit entwickelte Quiz-App wird von Außendienstmitarbeitern der Bausparkasse Schwäbisch Hall zur spielerischen Weiterbildung genutzt.

Foto: keeunit



E-Learning bietet die Möglichkeit, Inhalte multimedial aufzubereiten und ganz unterschiedliche Lerntypen anzusprechen.

Foto: Fotolia

Verlust von Wissen durch das Ausscheiden von erfahrenen Mitarbeitern, gewinnen E-Learning-Angebote an zusätzlicher Relevanz. Digitale Lösungen für Wissensmanagement können hier die Dokumentation und Weitergabe von Fachwissen vereinfachen. Ein Beispiel: Ein Kunde von Tutorize in der produzierenden Industrie hatte das Problem, dass die Einarbeitung von neuen Mitarbeitern und Zeitarbeitnehmern sehr kosten- und zeitintensiv, jedoch wenig nachhaltig war. Dort hat ein Auszubildender nun beispielsweise die Möglichkeit, sich jederzeit ein kurzes Video anzuschauen, in welchem der Vorarbeiter praktisch zeigt, wie eine bestimmte Maschine zu bedienen ist. Somit konnten sowohl die Schulungskosten gesenkt, die Effektivität gesteigert und vorhandenes Fachwissen nachhaltig do-

WEITERE INFORMATION UND KONTAKT

Die **TUTORize GmbH** hat die „Talent Development Suite“ entwickelt, die Lern-, Talent-, Bewerber- und Wissensmanagement-Systeme in einer Gesamtlösung kombiniert. TUTORize GmbH, Universitätsstr. 3, 56070 Koblenz <https://tutorize.com>

Keeunit konzipiert und entwickelt Lern-Apps, E-Learning-Portale und Online-Recruiting-Lösungen. Keeunit, Mombacher Str. 52, 55122 Mainz <http://keeunit.de>

IHK@hoc ist Anbieter von E-Learning und Blended-Learning-Angeboten in der beruflichen Aus- und Weiterbildung. IHK@hoc, Uferweg 9, 88131 Lindau www.ihkadhoc.de

ANZEIGE

WWW.HANDWERK.DE WWW.HWK-KOBLENZ.DE

Die Zukunft ist unsere Baustelle.

**Handwerkskammer
Koblenz**

DAS HANDWERK
DIE WIRTSCHAFTSMACHT. VON NEBENAN.

Seit 50 Jahren gibt es sie: die IHK-Akademie in Koblenz. Was 1967 mit einer stillgelegten Grubenwerkstatt der Grube „Eupel“ in Niederhövels, begann, ist 2017 eine moderne Bildungseinrichtung. 300.000 Menschen nahmen in den vergangenen 50 Jahren an den verschiedenen Aus- und Weiterbildungen der IHK-Akademie teil, die als Nachfolger des IHK-Bildungszentrums Koblenz e.V. (BIZ) vor allem für kleine und mittlere Betriebe einen entscheidenden Beitrag zu wirtschaftlichem Erfolg leistet. „Mit jeder Weiterbildung wird den

Jahren im Bezirk der IHK Koblenz weitere Bildungszentren und Werkstätten, das Lehr- und Seminarangebot wurde erweitert und der steigenden Nachfrage kontinuierlich angepasst. 1989 – für Deutschland ein Jahr mit historischer Bedeutung – gab es im gesamten nördlichen Rheinland-Pfalz flächendeckend IHK-Weiterbildungsangebote.

Seit das IHK-Bildungszentrum Koblenz e.V. (BIZ) im Jahr 2013 mit dem Managementzentrum Mittelrhein e.V. (MZM) verschmolz, gehört die IHK-Akademie Koblenz zu den wichtigsten Weiterbildungseinrichtungen im nördlichen Rheinland-Pfalz. „Angebote können durch die Verschmelzung noch besser aufeinander abgestimmt werden, die Durchlässigkeit der verschiedenen Stufen der Bildungspyramide hat sich verbessert und die Unternehmen finden beinahe zu jedem Thema und jeder Anforderung eine passende Weiterbildung“, sagt Akademiegeschäftsführerin Dr. Sabine Dyas. Von der überbetrieblichen Ausbildung über Vorbereitungslehrgänge im Rahmen der IHK-Aufstiegsfortbildung – wie Industriemeister, Fachwirt oder Betriebswirt – bis zur Führungskräfteentwicklung und Managementqualifikation reiche das Spektrum. Alle Facetten der kaufmännischen Weiter-

„Die Arbeit der IHK-Akademie ist Wirtschaftsförderung in Reinform.“

Uwe Reifenhäuser, Vorsitzender IHK-Akademie Koblenz e.V.

Teilnehmern die Chance auf persönliche Weiterentwicklung gegeben, gleichzeitig erhalten die regionalen Unternehmen die Fachkräfte, die das Rückgrat der Wirtschaft bilden“, heißt es in der Jubiläumsbroschüre. „Die Arbeit der IHK-Akademie ist Wirtschaftsförderung in Reinform“, so Uwe Reifenhäuser, geschäftsführender Gesellschafter der Treif Maschinenbau GmbH in Oberlahr und seit 1997 ehrenamtlicher Vorsitzender der IHK-Akademie Koblenz e.V.

Begonnen hat das Große – wie so oft – ziemlich klein. Gemeinsam mit der IHK Koblenz gründeten engagierte Unternehmer aus dem Kreis Altenkirchen um den damaligen IHK-Vizepräsidenten Dieter Wolf am 7. September 1967 das IHK-Bildungszentrum als gemeinnützigen Verein. Nur 35 Seminarteilnehmer waren beim Start dabei, heute sind es pro Jahr über 10.000. Erster Vorsitzender des Vereins war Karl Göbel von der Jung Jungenthal GmbH aus Kirchen. Zunächst auf der Grube „Eupel“ als Lehrwerkstatt eröffnet, erweiterte die Bildungseinrichtung ihr Angebot schnell um technische sowie kaufmännische Seminare. Wenige Jahre später erfolgte der Umzug in das neu errichtete Bildungszentrum in Kirchen (Landkreis Altenkirchen). Nach und nach entstanden in den darauffolgenden

„Die Durchlässigkeit der verschiedenen Stufen der Bildungspyramide hat sich verbessert.“

Dr. Sabine Dyas, Geschäftsführerin IHK-Akademie Koblenz

bildung werden abgedeckt, genauso wie IT-Themen, Technik, Sprachen und Soft Skills.

Gegenwärtig wird die Lehrwerkstatt in Neuwied, einer von zehn Veranstaltungsorten der Akademie, umfassend modernisiert. Ab 2018 werden dort zeitgemäße Seminarräume, fachspezifische Labore und modern ausgestattete Metall-, Elektro- und Schweißwerkplätze zur Verfügung stehen. Apropos zeitgemäß: Auch moderne Lernformen haben in den vergangenen Jahren in der IHK-Akademie Einzug gehalten. Neben klassischem Präsenztutoriat gibt es Online-Seminare und Blended-Learning-Angebote. Letztere verknüpfen Online-Seminare mit Präsenzseminaren.

Speziell für Unternehmen werden auf Anfrage „Inhouse-Schulungen nach Maß“ entwickelt. „Indem diese Schulungen genau am jeweiligen Bedarf orientiert sind und zu einem selbst gewählten Zeitpunkt in den eigenen Räumlichkeiten der Unternehmen, an einem Ort ihrer Wahl oder hier bei uns stattfinden können, sind Unternehmen besonders flexibel“, so Dyas. Weiterbildung lasse sich so optimal in die betrieblichen Abläufe eines Unternehmens einbinden, die notwendigen Ausfallzeiten in die Arbeitsprozesse integrieren und das Lernen auf das Unternehmen zuschneiden.



Uwe Reifenhäuser, geschäftsführender Gesellschafter der Treif Maschinenbau GmbH in Oberlahr, ist seit 1997 Vorsitzender der IHK-Akademie Koblenz.

Foto: IHK-Akademie Koblenz



Heute: Moderne Räumlichkeiten, ein breit gefächertes Angebot und viel Unternehmerrgeist machen die IHK-Akademie Koblenz aus.

Foto: IHK-Akademie Koblenz / Michael Jordan



Lernen hat hier Tradition

Jubiläum Die IHK-Akademie in Koblenz feiert ihren 50. Geburtstag. Nicht nur die berufliche Weiterbildung, auch die Einrichtung selbst unterlag in den vergangenen Jahren steter Veränderung.

Foto: Fotolia

WEITERBILDUNGSANGEBOTE

Zurzeit bietet die IHK-Akademie Koblenz Lehrgänge und Seminare zu den folgenden Bereichen an:

- Unternehmensführung & Management
- Personal & Coaching
- Führung & Persönlichkeitsentwicklung
- Rechnungswesen, Finanzen & Controlling
- IT
- Recht
- Einkauf & Logistik
- Marketing, Vertrieb & Außenwirtschaft
- Sprachen
- Kommunikation & Organisation
- Auszubildende & Ausbilder
- Umwelt & Brandschutz
- Technik

HISTORIE

Geschichte der IHK-Akademie Koblenz in Zahlen:

- 1967:** Eine stillgelegte Grubenwerkstatt, arbeitslose „Kumpel“ und ein Strukturwandel im Bergbau führen zu der Idee, Ausbildung, Weiterbildung und Umschulung in einer Gemeinschaftslehrwerkstatt zu organisieren. Auf der Grube „Eupel“ in Niederhövels entsteht der Vorläufer der heutigen IHK-Akademie, das IHK-Bildungszentrum.
- 1974:** Es wird eng in der Grube. Die Lehrwerkstatt platzt dank des großen Interesses aus allen Nähten. Auf dem Molzberg in Kirchen findet das IHK-Bildungszentrum ein neues Zuhause mit moderner Werkstatt und vielen Schulungsräumen.
- 1989:** Die IHK-Bildungszentren „Mittelrhein-Hunsrück-Eifel-Westerwald“, „Koblenz“ und „Idar-Oberstein“ fusionieren zum IHK-Bildungszentrum Koblenz e.V. (BIZ). Als Ziel hat man sich gesetzt, innerhalb von 20 Minuten von jedem Ort im IHK-Bezirk einen der

heute zehn Standorte zu erreichen.

Die 90er: Nach der Wiedervereinigung trägt das IHK-Bildungszentrum dafür Sorge, auch in der ehemaligen DDR Weiterbildungsangebote zu etablieren. Mit Sömmerda, Zittau und Halle/Desau gibt es nun drei Standorte im „Osten“. Zudem entstehen – getragen durch die Nachfrage immer internationaler agierender Unternehmen – Weiterbildungsangebote im europäischen Kontext mit Partnern aus Belgien, Frankreich, England und den Niederlanden.

1997: Nach Karl Göbel (Jung Jungenthal GmbH, Kirchen), Dieter Wolf (Wolf-Garten, Betzdorf), und Hubertus Klingel (Heinrich Nickel GmbH, Betzdorf) wird Uwe Reifenhäuser (Treif Maschinenbau GmbH, Oberlahr) ehrenamtlicher Vorsitzender des IHK-Bildungszentrums.

2013: Das IHK-Bildungszentrum Koblenz e.V. (BIZ) verschmilzt mit dem Management Zentrum Mittelrhein e.V. (MZM) zur IHK-Akademie Koblenz, Vorsitzender bleibt Uwe Reifenhäuser.



Es war einmal: Ausbilder und Lehrlinge in der alten Lehrwerkstatt auf der Grube „Eupel“ in Niederhövels vor dem alten Förderturm – die „IHK-Akademie“ 1968. Quelle: Siegener Zeitung

JUBILÄUMSVERANSTALTUNGEN

Zum 50-jährigen Bestehen der IHK-Akademie gibt es zahlreiche kostenfreie Jubiläumsveranstaltungen, zu denen Unternehmer und andere Interessierte eingeladen sind.

„Business Lounges“ – Wissen für Unternehmer:

„Eine gute Reputation geht weit, eine schlechte noch viel weiter“ am 11.05.2017 in Betzdorf

„Industrie, Dienstleistung und Handel im Zeitalter der digitalen Revolution – Potenziale rechtssicher nutzen, Haftung effektiv vermeiden“

am 22.06.2017 in Bad Sobernheim

„Unternehmensführung im Mittelstand – worauf es heute ankommt“

am 26.10.2017 in Stromberg

„Ziemlich beste Feinde oder gute Freunde – Die Geschäftsleitung und das liebe Personal“

am 16.11.2017 in Urbar

Unternehmerfrühstück:

„Am Puls einer jungen Generation“ 20.06.2017, ab 8.30 Uhr: IHK-Geschäftsstelle Bad Neuenahr-Ahrweiler

„Zusammen geht mehr: IHK-Akademie und regionale Partner“ 10.2017, ab 9.30 Uhr: Hochschule Koblenz, WesterWaldCampus, Höhr-Grenzhausen

Unternehmerabend:

„Moderne Ansprüche an Arbeit und Führung“ im Oktober 2017: Sebapharma GmbH & Co. KG, Boppard

Tag der offenen Tür:

02.09.2017, 9-15 Uhr: IHK-Akademie Koblenz, mit kostenfreien Kurz-Workshops: Kommunikation, Rhetorik & Präsentation; Persönlichkeitsentwicklung; Führung; IT

Baustellenparty:

01.06.2017, ab 17 Uhr: IHK-Zentrum Neuwied

Alle Jubiläumsveranstaltungen und weitere Informationen finden Sie unter www.ihk-akademie-koblenz.de/jubilaeum



Foto: Tara Patta

Berufliche Weiterbildung im Wandel

Bildung 4.0 Gastbeitrag von Dr. Sabine Dyas, Geschäftsführerin der IHK-Akademie Koblenz.

„Wer aufgehört hat, besser zu werden, hat aufgehört, gut zu sein.“

Berufliche Aus- und Weiterbildung hat in Deutschland eine lange Tradition und trägt zu Recht das Etikett „Erfolgsmodell“. Sie war und ist eine stabile Basis für persönliche und berufliche Entwicklung; sie ist aber auch Treiber für die Stärke der deutschen Wirtschaft.

Durch die konsequente Orientierung der beruflichen Weiterbildung am Bedarf der Wirtschaft überträgt sich der ständige Wandel in Industrie und Handel auch auf unsere Branche. Hinzu kommt nun, dass durch demografische Faktoren, Ansprüche neuer Generationen und nicht zuletzt durch die verbesserte technische (Breitband-)Infrastruktur zusätzliche Dynamik entsteht. Daher gelten auch im Bildungsbereich die Worte von Philip Rosenthal: „Wer aufhört, besser zu werden, hat aufgehört, gut zu sein!“

Seit einigen Jahren hört und liest man viel von Bildung 4.0. Was hierunter konkret zu verstehen ist, ist aber noch recht nebulös, auch für diejenigen, die sich professionell mit Weiterbildung beschäftigen. Nach unserer Einschätzung wird berufliche Fortbildung in der Zukunft aber definitiv individueller, informeller und auch digitaler.

Angestoßen durch die digitale Transformation der Wirtschaft und der Gesellschaft gibt es auch einen Digitalisierungsprozess in der Bildung: Lernplattformen, Videos,

Hype ist glücklicherweise vorbei. Aber daraus sind für die berufliche Aus- und Weiterbildung spannende Konzepte entstanden. Hierzu zählen beispielsweise der „Flipped Classroom“ beziehungsweise „Inverted Classroom“, also eine Art umgedrehter Unterricht. In diesem Modell eignen sich die Lernenden die (digital) zur Verfügung gestellten Inhalte eigenständig an. In anschließenden Präsenzveranstaltungen wird gemeinsam vertieft, geübt und diskutiert. Für die berufliche Fortbildung, deren Fokus auf der Handlungskompetenz der

„Der Hype um E-Learning ist glücklicherweise vorbei, aber daraus sind für die berufliche Aus- und Weiterbildung spannende Konzepte entstanden.“

Dr. Sabine Dyas, IHK-Akademie Koblenz

Teilnehmer liegt, ist es ein sehr spannendes Modell, diese Kompetenzen effektiver und effizienter zu vermitteln.

Hieraus wird aber bereits ersichtlich, dass – in Anlehnung an ein Sprichwort – ein Video noch keine Bildung 4.0 (aus)macht. Es wird um Zeit- und Inhaltsformate sowie die entsprechenden didaktischen Konzepte gehen. Auch die Rolle der Dozenten ändert sich; sie werden verstärkt zu Lernbegleitern. Dies wird von beiden Seiten sehr geschätzt, da dies den individuellen Menschen mit seinem Lernstil und seinen Lernbarrieren sowie die Förderung seiner Kompetenzen in den Mittelpunkt stellt. Weiterhin müssen die Formate an die Wünsche der Unternehmen und deren Mitarbeiter stärker angepasst werden. Work-Life-Balance, lebenslanges Lernen und flexible Arbeitszeitmodelle wirken sich auch auf die Struktur von Seminaren und Lehrgängen aus. Zum Beispiel wünschen sich Unternehmen und Mitarbeiter eine bessere Einbindung der Weiterbildung in den Betriebsalltag, was den Trend zu mehr Inhouse-Veranstaltungen und unternehmensinternen Akademien erklärt.

In der IHK-Akademie Koblenz sehen wir diese Entwicklungen und stellen uns darauf ein. Mit Blended-Learning-Angeboten inklusive Online-Tutorials, Apps und virtuellen Klassenzimmern haben wir seit Längerem gute Erfahrungen gemacht. In bestimmten Themenbereichen bieten wir die Weiterbildung in Vollzeit, berufsbegleitend, modularisiert und stark online-gestützt an. Wir sehen, dass diese Angebote alle am Markt gewünscht sind und sich in den verschiedenen Kursen Teilnehmer mit unterschiedlichen Motiven und Lernstilen treffen. Wichtig ist, flexibel, schnell und qualitativ hochwertig auf die Anforderungen von Teilnehmern und Unternehmen zu reagieren – und auch immer wieder innovative Angebote zu bieten.

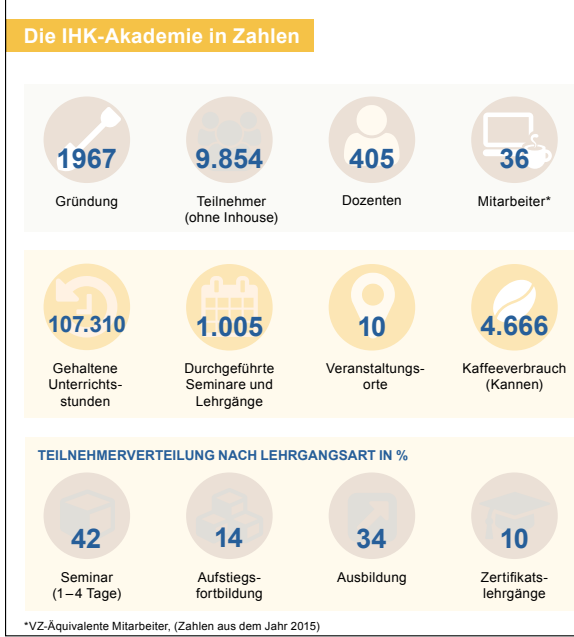


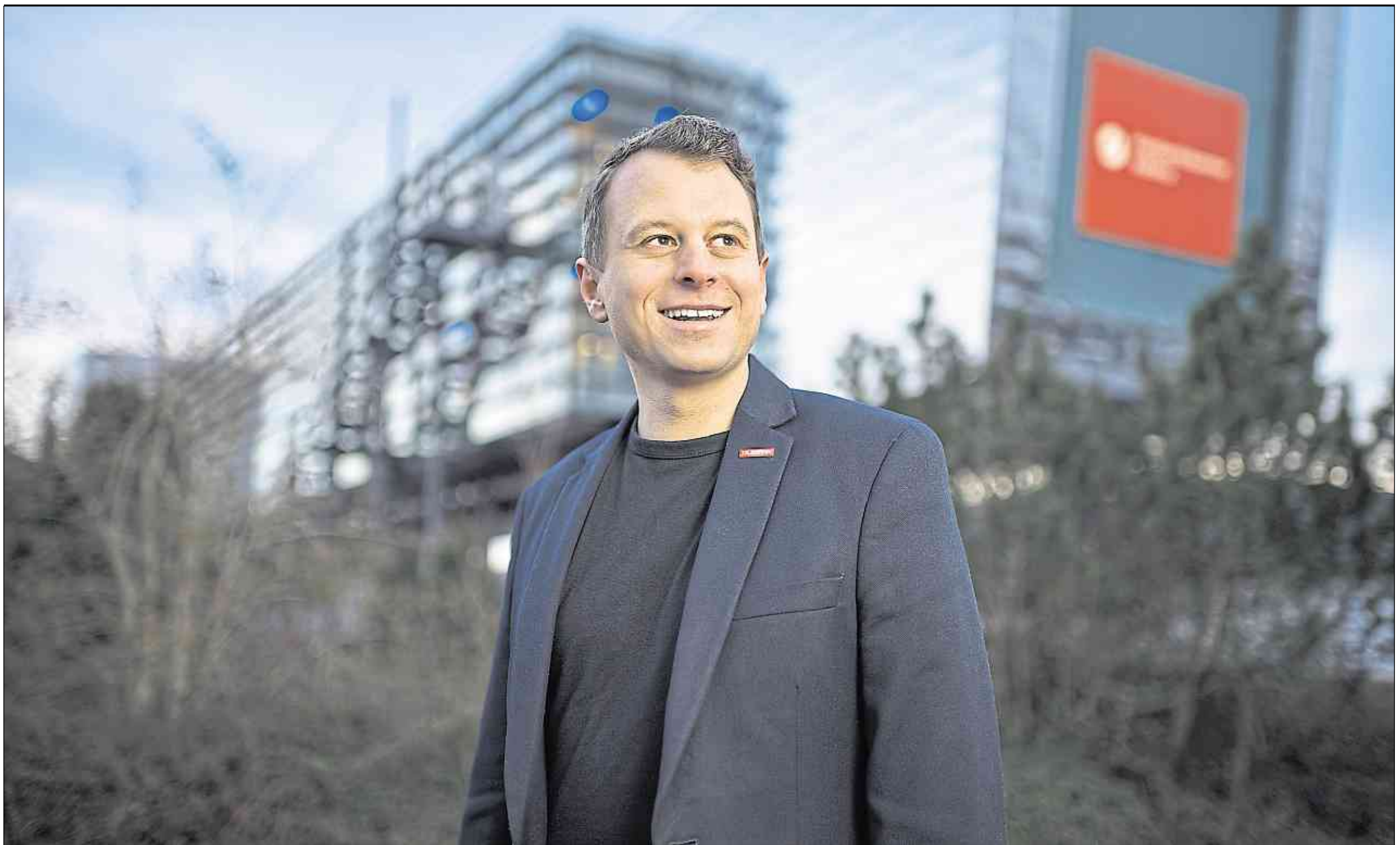
Dr. Sabine Dyas, Geschäftsführerin der IHK-Akademie Koblenz.

Foto: IHK-Akademie Koblenz

Knapp 4700 Kannen Kaffee im Jahr: ein stolzer Preis für die Bildung im Land. Und auch alle anderen Zahlen zeigen die große Bedeutung der IHK-Akademie für die Region.

Grafik: IHK-Akademie Koblenz e.V.





Christoph Krause (39) leitet seit 2009 das Kompetenzzentrum für Gestaltung, Fertigung und Kommunikation der Handwerkskammer Koblenz. Seine Aufgabe ist es, Betriebe für die Digitalisierung zu öffnen.

Foto: HwK Koblenz

Zettel? Smartphone!

Handwerk 4.0 Das Kompetenzzentrum der HwK Koblenz soll Betriebe fit machen fürs digitale Zeitalter. Denn während in einigen Betrieben schon „Start-up-Atmosphäre“ herrscht, tut sich das Handwerk mancherorts mit digitaler Fortbildung noch schwer.

Einst drehte er den Bohrer noch per Hand. Heute bedient der fortschrittliche Handwerksmeister einen Computer: Der Laser einer automatischen Werkzeugmaschine schneidet millimetergenaue Formen aus einer Metallplatte. Sauber, präzise, hoch zeiteffizient. Funken sprühen seitlich an das Schutzglas. Neben dem Meister im Werkraum der Koblenzer Handwerkskammer steht Chris-

„Das digitale Handwerk muss über den Tellerrand hinausblicken und sich branchenübergreifend vernetzen.“

Christoph Krause, HwK-Digitalbegleiter

toph Krause. „Es geht uns nicht um Technik. Zusammen mit den Unternehmen müssen wir die Geschäftsprozesse digitalisieren und digitale Geschäftsmodelle für Handwerksbetriebe entwickeln. Wir müssen sie für die digitale Zu-

kunft rüsten“, sagt Krause und blickt stolz durch das Schutzglas auf das Laserschnittgerät.

Der 39-Jährige hat das 2006 gegründete Kompetenzzentrum für Gestaltung, Fertigung und Kommunikation der Handwerkskammer (HwK) Koblenz mit aufgebaut. Seit 2009 ist er dessen Leiter. Der wache Mann mit dem festen Blick spricht schnell, seine Sätze formuliert er klar und knapp. Seit 2016 verantwortet der Diplom-Designer zusätzlich die vom Bundeswirtschaftsministerium (BMWi) initiierte, in Koblenz angesiedelte Initiative „Kompetenzzentrum Digitales Handwerk West“, welche die Digitalisierung in kleinen und mittleren Unternehmen vorantreiben soll. Neben Koblenz gibt es bundesweit nur drei weitere Kompetenzzentren, angesiedelt bei den Handwerkskammern in Bayreuth und Dresden sowie am Oldenburger Bundes Technologiezentrum für Elektro- und Informationstechnik.

„Wir haben unsere digitalen Kompetenzen seit 2006 kontinuierlich aufgebaut, lange bevor es Förderprogramme des BMWi zur digitalen Transformation gegeben hat“, betont Krause. „Als Demonstrator waren wir deshalb sofort geeignet.“ Bei der Aus- und Weiterbildung von Fachkräften übernimmt die HwK Koblenz eine Vorreiterrolle: Sie war Pionier darin, ihren Mitgliedsbetrieben nicht nur eine E-Mail-Adresse oder einen Facebook-Account einzurichten, sondern zukunftsfähige Geschäftsmodelle zu erfinden – und Ideen, wie man Unternehmensprozesse komplett digitalisieren kann. Allerdings seien bislang erst 40 Prozent der Betriebe bereit für diese Veränderung; 60 Prozent der Unternehmen lehnen demnach das Begleitungsangebot der Kammer zur Digitalisierung ab. Hier müsse die Kammer noch viel Überzeugungsarbeit vor Ort leisten. Dennoch: „Immer mehr Unternehmer sind mittlerweile schneller zu überzeugen“, sagt Krause. Und zwar dann, wenn man ihnen anhand eines Handwerkskoffers fürs Digitalzeitalter zeige, wie ihr Betrieb nach der Digitalisierung aller Prozesse funktionieren würde.

Julia Kasper musste nicht überzeugt werden. Die Schreiner-tochter mit BWL-Abschluss der WHU – Otto Beisheim School of Management in Vallendar kehrte 2014 nach Rhens zurück, den Ort der väterlichen Tischlerei. Mit einem Businessplan hatte sie einen uninterne Wettbewerb gewonnen. „Danach war klar: Ich mache etwas mit Handwerk“, erzählt die 30-Jährige. In Rhens gründete sie die Plattform holzgespuer.de, einen Konfigurator für Massivholzmöbel. Aus der Verknüpfung von Handwerkswissen und Wissenschaft erhofft sich Kasper ganz neue Kompetenzen im Tischlereiteam. Und so ist sie auch bei

der Auswahl von Auszubildenden ganz unvoreingenommen: „Interessant sind Bewerber mit einer erfrischend anderen Sichtweise aufs Handwerk, wie beispielsweise Studienabbrecher. Wir haben uns für eine Auszubildende entschieden, die zuvor Architektur und Computervisualistik studiert hat“, sagt Kasper und plädiert für mehr „Start-up-Atmosphäre“ in mittelständischen Handwerksbetrieben: „Wir brauchen Leute mit Experimentierfreude, mehr Auszubildende mit Zick-Zack-Lebenslauf und Handwerker, die programmieren können.“ Die Mitarbeiter der väterlichen Tischlerei sind schon seit Längerem mit Smartphones ausgestattet und teilen ihren Arbeitsprozess per Foto oder Video im digitalen Raum – transparent, mit Erfolgen und Mängeln. So soll der (potenzielle) Kunde am Fertigungsprozess teilhaben und eine emotionale Bindung zum Produkt, zum Unternehmen und zum ge-

samten Handwerksprozess entwickeln.

Auf Kompetenzzentrumsleiter Christoph Krause wurde Kasper durch ihren Vater aufmerksam, der ihn auf einem Vortragsevent

„Wir haben unsere digitalen Kompetenzen seit 2006 kontinuierlich aufgebaut. Als Demonstrator waren wir deshalb sofort geeignet.“

Christoph Krause, HwK Koblenz

kennengelernt hatte. „Er war von Beginn an ein kritischer Sparingpartner und hat Holzgespür mit seinen Ideen positiv kritisch begleitet.“

Im Koblenzer Kompetenzzentrum für Gestaltung, Fertigung und Kommunikation stehen verschiedene Praxisräume bereit, die Handwerker an digitale Gestaltungs- und Produktionsprozesse heranführen sollen: Computer-Labs, Räume mit Apparaten voller



Am HwK-Kompetenzzentrum lernen Handwerker, wie Roboter in einer Fertigungsstraße miteinander kommunizieren. Die „digitale Produktionsstraße“ ist ein Spielfeld für neue Ideen und bietet die Möglichkeit, neue Prozesswege in der handwerklichen Kette auszuprobieren. Foto: HwK Koblenz

ZUM KOMPETENZZENTRUM

Name: Kompetenzzentrum für Gestaltung, Fertigung und Kommunikation; seit 2016 als „Kompetenzzentrum Digitales Handwerk West“ Teil des BMWi-Förderschwerpunkts „Mittelstand-Digital“

gegründet: 2006

Leiter: Christoph Krause

Standort: Koblenz

Partner: Handwerkskammer (HwK) Koblenz, innerhalb der man für die Entwicklung und Förderung von handwerklichen Ideen zuständig ist.

Zielsetzung: Die digitale Begleitung in den Stufen „Information“, „Demonstration“ und „Interaktion“. Als Angebote gibt es Informations- und Netz-

werkveranstaltungen, Werkstattgespräche, Barcamps, Dialoge vor Ort und gezielte Begleitung von langfristigen Projekten in den Unternehmen. Nach der ersten Nachfrage seitens der Unternehmen findet eine Begleitung zu 80 Prozent im Unternehmen statt.

Zahlen: 18 386 Teilnehmer in Veranstaltungen, 56 Intensivdialoge im Unternehmen, vier Transferprojekte (einjährige Begleitung)

Weiterbildungskurse: zum Beispiel Prozessmanager 4.0, Digitale Geschäftsmodellentwicklung, Automatisierungstechnik, Vernetzte digitale Fertigung, Gebäudeleittechnik, Informationstechnik

Weitere Information: www.hwk-kompetenzzentrum.de

Kabeln und Steckdosen und Räume mit Fließbändern und Robotern.

Das Erdenken und Erproben von neuen Prozesswegen in der handwerklichen Kette steht etwa im Mittelpunkt der ‚digitalen Produktionsstraße‘, einer Miniatursimulation von vernetzten Arbeitsmaschinen wie Robotern, Hochregalstaplern und CNC-Fräsen –

„Wir brauchen Leute mit Experimentierfreude, mehr Auszubildende mit Zick-Zack-Lebenslauf und Handwerker, die Programmieren können.“

Julia Kasper, holzgespuer.de

programmierten Werkzeugmaschinen, mit denen Handwerker Werkstücke mit hoher Präzision auch für komplexe Formen automatisch herstellen. „Hier zeigen wir Handwerkern, wie die Abstimmung und Kommunikation zwischen Robotern in einer Fertigungsstraße funktionieren kann“, sagt Krause. „Wenn ich eine CNC-Fräse bedienen kann, ist es das eine. Das andere ist, vereinfacht gesagt, wie ich der nächsten Maschine beibringe zu wissen, wann die erste Maschine fertig ist – und den Prozess intelligent fortzuführen.“

In Julia Kaspers Online-Tischlerei geht es derzeit weniger um Roboter-Kommunikation als um Abstimmungsprozesse zwischen digitalen und analogen Arbeitsschritten, schließlich sollen die online konfigurierten Möbel real gefertigt werden. Regelmäßig treffen sie und ihr Team sich mit HwK-Digitalbegleiter Krause, um Veränderungen gemeinsam zu definieren. Für Jungunternehmerin Kasper ist es auch eine Form von interner Weiterbildung, wenn ihre Mitarbeiter in den Prozess eingebunden sind.

Vielleicht wird Holzgespür auch wegen dieser Transparenz und

Offenheit als „Best-Practice-Beispiel“ für digitale Handwerksbetriebe am Koblenzer Kompetenzzentrum geführt – neben der Farbberatungsplattform Kolorat aus Rhens, der digitalen Fertigungsschreinerei Bächer Bergmann aus Köln und dem Mayener Echtzeit-Produktionsabbilder Lungmetall.

Viele dieser Vorzeigegründer im Handwerk haben zusätzlich

oder ausschließlich studiert. Der Frage, ob es künftig nicht mehr ausreicht, Geselle zu sein, weicht Krause nicht aus: „Wir müssen die handwerkliche Aus- und Weiterbildung mit digitaler und branchenübergreifender Bildung verbinden. Handwerker brauchen die Fähigkeit, digital auf verschiedenen Kanälen zu kommunizieren und sich zu vernetzen.“ Wer das nicht selbst könne, müsse sich

fehlendes Know-how einkaufen oder sich geeignete Geschäftspartner suchen – gerne auch im privaten Umfeld, mahnt Krause, der sich auf Twitter als „Designer, Schnellredner, Digital-Strategie“ bezeichnet, und ergänzt: „Es stimmt schon: Momentan bestehen viele Vorzeigebetriebe aus Vater und Tochter oder Freund und Partnerin, von denen der eine aus dem Handwerk kommt und

der andere Part das digitale Wissen mitbringt.“

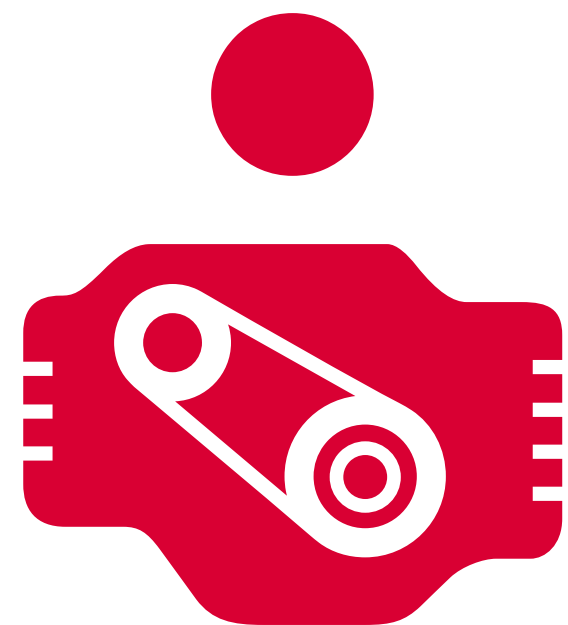
Deshalb macht sich Kompetenzzentrumsleiter Krause für branchenübergreifendes Denken stark: „Das digitale Handwerk muss über den Tellerrand hinaus blicken und sich branchenübergreifend vernetzen“. Damit sich auch in Zukunft der Bohrer dreht – direkt in der Hand oder gesteuert durch Software.



Regelmäßig trifft sich HwK-Digitalbegleiter Christoph Krause (3.v.r.) mit dem Team der Tischlerei Kasper, um Veränderungen gemeinsam zu definieren – für Unternehmerin Julia Kasper ist das eine Form von Weiterbildung. Foto: Holzgespür



Brummen ist einfach.



sparkasse.de

Weil die Sparkassen den Motor unserer Wirtschaft am Laufen halten.

Mittelstandsfinanzierer Nr. 1

Wenn's um Geld geht



Mit „hauseigenen“ Weiterbildungen besser lernen

Interview mit Christina Barg-Becker, Pressesprecherin von Lohmann in Neuwied.

Die Lohmann GmbH & Co. KG aus Neuwied ist in verschiedenen Industriebereichen wie Automotive, Consumer Goods & Electronics, Graphics, Medizin und Hygiene weltweit vernetzt. Weiterbildung ist für sie ein wichtiges und vielschichtiges Thema. Stellvertretend für die Wirtschaft der Region hat die Wirtschaftszeitung mit dem führenden Spezialisten für technische Klebverfahren und Präzisionsstanzen gesprochen.

Frau Barg-Becker, welchen Stellenwert hat aus Ihrer Sicht die Weiterbildung?

Weiterbildungen, Workshops und Seminare spielen vor allem intern eine wichtige Rolle, denn es sind zuallererst die Mitarbeiter, die das „Gesicht“ eines Unternehmens ausmachen. Gut geschulte, fachlich kompetente und zufriedene Mitarbeiter sind der Antrieb des Geschäftsmotors. Je nach Ausrichtung dienen unsere Weiterbildungsangebote beispielsweise der Zusammenarbeit mit den Kunden, der Mitarbeiterentwicklung, der Information oder der Teambildung.

Vor allem auf Innovationsthemen in Bezug auf die verschiedenen Fachbereiche, in denen wir vertreten sind, legen wir bei

Workshops und Schulungen großen Wert, ebenso auf Themen wie Mobilität, Nachhaltigkeit, Marketing, Kommunikation, Vertrieb, Personalentwicklung, Umweltschutz und Sicherheit, Arbeitssicherheit und Logistik.

Das ist eine große Angebotspalette ...

Ja, zudem organisieren wir Firmenfeste für die Mitarbeiter, weltweite Team-Events und zahlreiche Schulungsangebote wie das „Fit for Lohmann“-Training – all dies ist fester Bestandteil unserer Firmenphilosophie und trägt maßgeblich zu einem guten Betriebsklima und den hervor-



Foto: Lohmann

KLEBEN STATT NAGELN

1938 entstanden die ersten **doppel-seitigen Klebbänder** für technische Verbindungen in der Druckindustrie. Heute finden sich Klebeprodukte überall. Ob an Autoemblemen, Flachbildschirmen, Navigationsgeräten, Möbeloberflächen, Dachisolierungen, Solarmodulen, EKG-Elektroden, Diagnose-Teststreifen, OP-Tüchern, Windeln oder beim Verpackungsdruck –

ohne Kleben würde die Welt anders aussehen. Als **Fügetechnik** hat das Hightech-Kleben konventionellen Lösungen wie Nieten, Nageln, Schweißen und Schrauben vielerorts den Rang abgelaufen. Denn: Klebelösungen sind ökonomisch, flexibel einsetzbar, materialschonend, dauerhaft fixierend – und vereinfachen oftmals den Alltag.

genden Leistungen unserer Mitarbeiter bei.

Finden Ihre Schulungen eher inhouse statt oder nutzen Sie auch externe Räumlichkeiten und moderne Weiterbildungsangebote wie E-Learning?

Das hängt von der Art der Schulung ab. Generell möchten wir den Konferenzbereich unseres neuen Technologiezentrums dafür nutzen. Es finden dort bereits zahlreiche Veranstaltungen statt.

„Der persönliche Kontakt und das Kennenlernen eines Teams in lockerer Atmosphäre kann nicht durch moderne Kommunikationsmittel ersetzt werden.“

Christina Barg-Becker, Lohmann-Pressesprecherin

Es werden jedoch auch externe Örtlichkeiten in Anspruch genommen.

Wir machen auch von E-Learning-Angeboten mehr und mehr Gebrauch, beispielsweise im Bereich Kommunikation. Dort werden unter anderem Webinare zu Themen wie Social Media oder Suchmaschinenoptimierung gern genutzt. Die Mitarbeiter profitieren dabei besonders von der Flexibilität und können auch mal im Homeoffice an einem Webinar teilnehmen. Das Feedback der Teilnehmer ist sehr positiv.

Schulungen mit persönlichem Kontakt sind ja wesentlich aufwendiger und kostenintensiver als Videokonferenzen oder E-Learning. Warum setzen Sie trotzdem auf Face-to-Face-Kommunikation?

Für uns haben Schulungen und Seminare, die nicht ausschließlich am Laptop stattfinden, ganz klar viele Vorteile. Nicht zuletzt sind der persönliche Kontakt und das Kennenlernen eines Teams in lockerer Atmosphäre wichtig für eine erfolgreiche Zusammenarbeit – Aspekte, die moderne Kommunikationsmittel nicht ersetzen können. Aber man kann diese natürlich in ein Seminar einbinden. Für uns hat sich gezeigt, dass besonders Teamevents das Zusammenarbeiten erleichtern und nachhaltig positiv beeinflussen.

Worauf achten Sie, wenn Sie sich für eine Außerhausveranstaltung entscheiden?

Wichtig sind uns eine zentrale Lage sowie moderne Technik und Räumlichkeiten, eine internatio-

nale Ausprägung (zum Beispiel englischsprachiges Hotelpersonal), eine angenehme Unterbringung und Verpflegung, ausreichende Kapazitäten sowie ein geeignetes Freizeitangebot für unsere Teilnehmer. Da Lohmann mit etwa 1700 Mitarbeitern weltweit international aufgestellt ist, sind im Vorfeld auch die Koordination der An- und Abreisen sowie Hotelzimmerbuchungen zu berücksichtigen.

Wenn die Gäste von weither kommen, wie sieht dann konkret das Abendprogramm nach den Schulungen aus? Machen Sie uns doch mal Appetit ...

Was hier angeboten wird, hängt stark von dem jeweiligen Seminar ab. Wir haben für neue Mitarbeiter weltweit beispielsweise ein internes Lohmann-Training. Hier ist auch die Abendveranstaltung auf das Teambuilding ausgelegt, also gemeinsame Aktivitäten wie Kochevents oder Sport. Für unsere Mitarbeiter aus der ganzen Welt bieten sich oft auch Rahmenprogramme an, die unsere Kultur oder die Region zeigen, wie eine Fahrt mit der Seilbahn auf Ehrenbreitstein oder ein Museumsbesuch.

ZUM UNTERNEHMEN

Lohmann GmbH & Co. KG, Neuwied

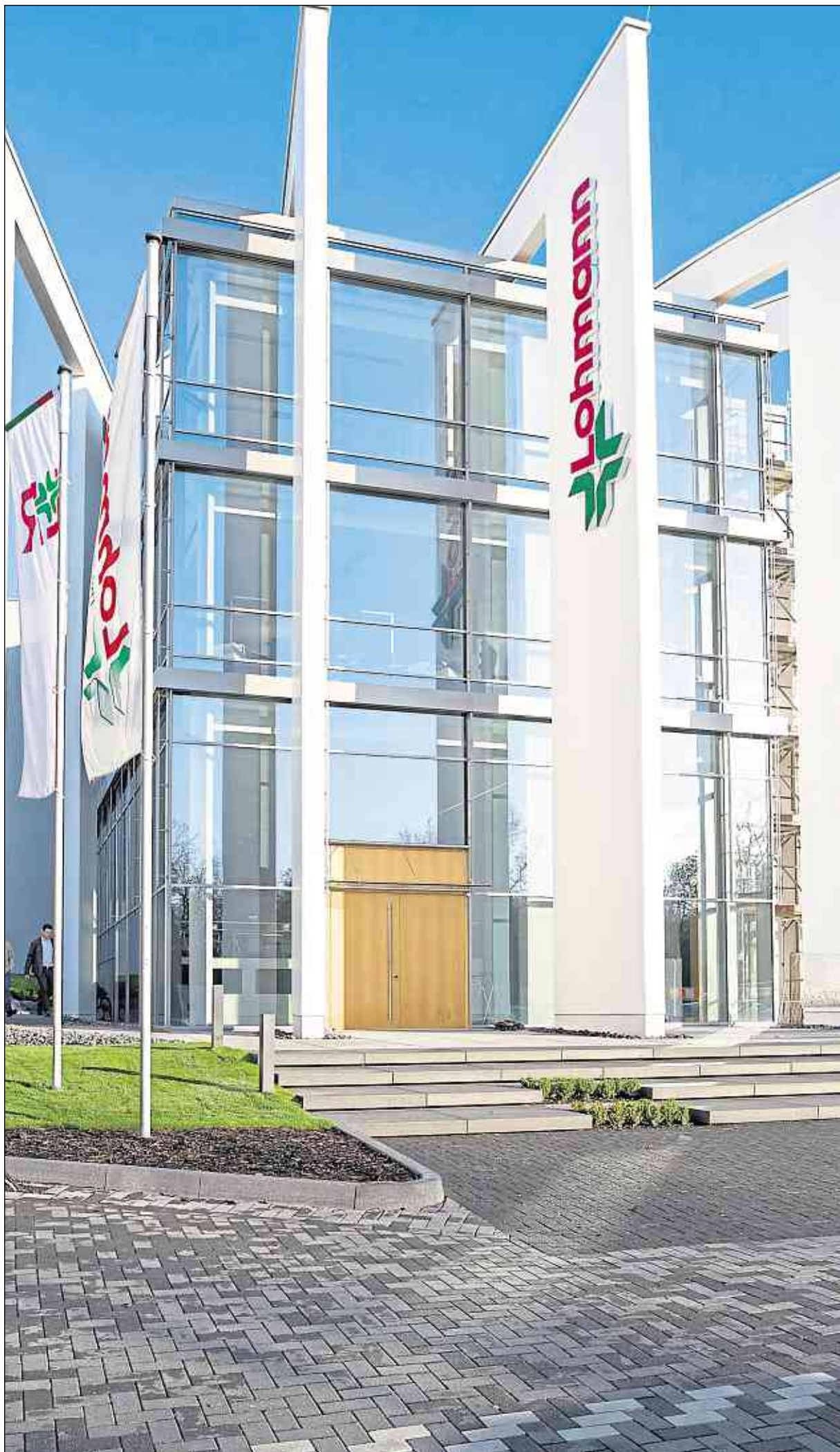
gegründet: 1851 von Friedrich Julius Carl Lüscher als Handelsunternehmen in Frankfurt, wenige Jahre später – nach dem Eintritt August Lohmanns – unter dem Namen Lohmann

Geschäftsführung: Dipl.-Physiker Elmar Boeke, CEO seit 2015; Dipl.-Kaufmann Martin Schilcher, CFO seit 2013

Kernkompetenz: Verbindungskonstruktionen, von weltweiter Spezifikationsarbeit über individuelle Produktentwicklung bis hin zur maschinellen Integration der Kleblösung bei den Kunden

Mitarbeiter: circa 1700 weltweit

Standorte: Niederlassungen in Deutschland, Italien, Frankreich, Spanien, Polen, Österreich, Großbritannien, den Niederlanden, Dänemark, Schweden, Russland, Ukraine, Türkei, China, Korea, Indien, den USA und Mexiko; zusätzlich ein Vertriebsnetz mit Repräsentanten in mehr als 50 Ländern



Das Technologiezentrum von Lohmann: Hier werden Schulungen, Seminare, Tagungen und Veranstaltungen durchgeführt. Fachleute verschiedener Branchen erhalten beispielsweise Informationen über Kleblösungen, die es in ihrem Bereich gibt und geben wird.

Foto: Lohmann

Meins, deins – oder doch nicht?

Geistiges Eigentum Im digitalen Zeitalter wird vieles einfacher. Aber nicht alles. Vor allem das Thema Urheberrecht kann kompliziert werden und birgt so manchen Fallstrick.



So vielfältig und unkompliziert die digitale Welt auch scheint: Vermeintlich kostenfreies kann bei einer Urheberrechtsverletzung schnell sehr teuer werden. Foto: Fotolia

Ein perfektes Bild im Netz gefunden, das auf den nächsten Firmenflyer soll. Heruntergeladen, gedruckt, verbreitet: Ganz einfach scheint dies, und so mancher Unternehmer denkt sich nichts Böses dabei. Doch schon kann hier die Rechtsfalle zuschnappen. Das digitale Zeitalter, in dem Texte, **Bilder und Informationen** in scheinbar endloser

Knackpunkt hier ist auch die seit einigen Jahren höhere Verfolgungsdichte in diesem Bereich. Vor zehn Jahren wäre niemandem aufgefallen, wenn ein Handwerker für seinen regional verbreiteten Flyer nicht alle Bildrechte korrekt erworben hat. Heute hingegen steht auch das kleinste Unternehmen mit seiner Werbung im Netz – und dieses wiederum wird weltweit von Rechteinhabern gescaant.

„Praktisch alles, was digital ist, unterliegt heute dem Urheberrecht“, warnt daher Elmar Kloss, Fachanwalt für IT-Recht und gewerblichen Rechtsschutz bei der Koblenzer Kanzlei Dr. Caspers, Mock & Partner. Er verweist auf die zwei Hauptpunkte, die das Urheberrecht in den vergangenen Jahren verändert haben: „Zum einen hat der Gesetzgeber einen neuen Sonderrechtsschutz geschaffen, der auch **Software und Datenbanken** umfasst. Zum anderen sind mit verschiedenen europäischen Vorgaben in den vergangenen Jahren die Anforderungen an jegliche Gestaltungen gesunken, um einen Urheberrechtsschutz zu erreichen.“

Der häufigste Fehler, den Unternehmer aus Sicht von Kloss begehen, ist die Verwendung von Fotos oder Texten, für die keine Rechte erworben wurden beziehungsweise für die kein Nutzungsrecht vorliegt. Der Rechterwerb sollte immer dokumentiert werden, um im Zweifel das ordnungsgemäße Vorgehen nachweisen zu können. Denn eine anwaltliche Abmahnung kostet um die 600 Euro; weitere Strafzahlungen können deutlich höher ausfallen. Häufig würden Urheber- und Nutzungsrecht verwechselt, doch: „Im Gegensatz zum Nutzungsrecht ist das Urheberrecht nicht übertragbar. Der Urheber bleibt immer der Urheber“, so Kloss.

Der kritischste Fehler allerdings ist eine unzureichende Dokumentation der im Unternehmen eingesetzten Software. Denn auch Nutzungslizenzen fallen unter das Urheberrecht, und in diesem Bereich kann eine Rechtsverletzung empfindlich teuer werden. Für viele Unternehmer ist es das Horrorszenario schlechthin: Am frühen Morgen steht der Gerichtsvollzieher vor der Tür und will die EDV beschlagnahmen, weil angeblich (oder tatsächlich) „Raubkopien“ von Software im Unternehmen genutzt werden. Sind nicht sofort entsprechende Nachweise zur Hand, kann dies im Zweifel das Aus des Unternehmens bedeuten. „**Lizenzmanagement** darf nicht unterschätzt werden“, mahnt Kloss. „Unternehmern rate ich dringend, jede im Unternehmen verwendete Software auf vorhandene Lizenzen zu prüfen und die Lizenznachweise griffbereit aufzubewahren.“ Häufig seien es ausgeschiedene Mitarbeiter, die den ehemaligen Ar-

den auch die Freiheit kosten können“, warnt Kloss.

Fehler begehen, so Kloss, jedoch auch Unternehmen, die selbst etwas schaffen, das Urheberrechtsschutz genießt: Sie versäumen, mit Mitarbeitern, Zulieferern und der Geschäftsleitung klare Regeln aufzustellen, wie das Urheberrecht gehandhabt wird, also wer die Rechte an einem Produkt genießt. Wenn beispielsweise bei einem Softwareunternehmen nach Jahren ein ehemaliger „freier Mitarbeiter“ auftaucht und geltend macht, dass er der Inhaber wesentlicher Programmteile sei, kann es für das Unternehmen teuer werden. Mehr noch: Es kann sogar das Aus des Produktes bedeuten, wenn das Unternehmen nicht nachweisen kann, dass die Urheberrechte oder Verwertungsrechte klar beim Unternehmen liegen.

Herauszufinden, wer tatsächlich der Urheber eines Bildes oder Textes im Internet ist, kann unter Umständen schwierig bis unmöglich sein. Es muss nicht immer derjenige sein, der das Material ins Internet gestellt hat.

„Deswegen ist die Handhabung kostenfreier Bilder und Texte aus dem Netz eigentlich ganz einfach“, rät Kloss den Unternehmern: „Finger weg!“ Ausnahme: „Sie können eindeutig feststellen, dass das Werk unter einer Lizenz steht, welche die beabsichtigte Nutzung gestattet.“ Dies sei jedoch in den meisten Fällen nicht so einfach, wie es klingt. Unternehmer sollten sich besser bei einer anerkannten Bilddatenbank wie Shutterstock oder Pixelio registrieren und die dort angebote-

„Im Gegensatz zum Nutzungsrecht ist das Urheberrecht nicht übertragbar.“

Elmar Kloss, Fachanwalt für IT-Recht

nen Bilder zu den jeweiligen Lizenzbedingungen verwenden.

Unternehmer, die selbst ihr Urheberrecht verletzt sehen, sollten unbedingt einen Anwalt einschalten, bevor sie den Verursacher ansprechen. Der „Verletzer“ muss fast immer die Kosten erstatten – dafür sollten aber alle Vorgänge von Beginn an ordnungsgemäß dokumentiert sein.

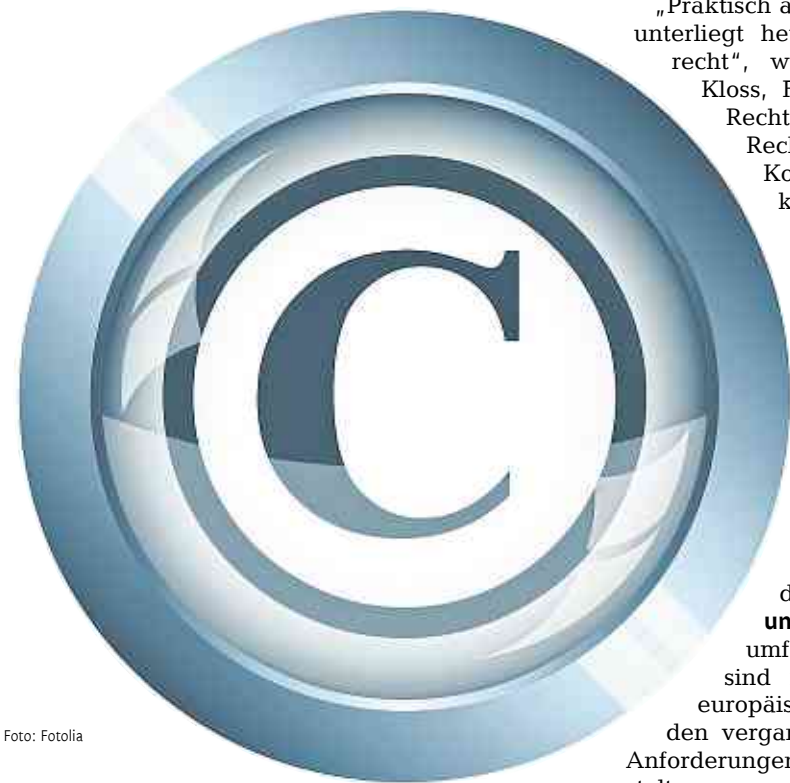


Foto: Fotolia

Fülle vermeintlich kostenfrei im Internet zu finden sind, verführt zu dieser Art von Unachtsamkeit, mit der Urheberrechtsverletzungen schnell passieren. Und die können sehr teuer werden.

FÜNF TIPPS FÜR RECHTSSICHERHEIT

Wie Unternehmer und Urheber Freunde bleiben:

Hinterfragen: Vor jeder Verwendung fremder Bilder und Texte überlegen: Darf ich das verwenden?

Prüfen: Im Zweifel lieber noch einmal prüfen, beim Urheber nachfragen oder die entsprechenden Rechte erwerben.

Regeln einhalten: Bilddatenbanken scheinen vielen ein sicherer Weg. Sie sind es auch, wenn man daran denkt, dass auch hier Lizenzen für unterschiedliche Nutzungen erworben wer-

den. Deswegen: Die Bilder nur so nutzen, wie in der Lizenzvereinbarung vorgeschrieben.

Quelle nennen: Viele Urheber – auch die von Bildern in den Datenbanken – verlangen, bei der Verwendung ihres Materials genannt zu werden. Nicht vergessen!

Dokumentieren: Wer alle Lizenzen, vor allem für Software, griffbereit aufbewahrt, hat im Ernstfall den Nachweis zur Hand, dass keine Urheberrechtsverletzung vorliegt.

Elmar Kloss, Fachanwalt für IT-Recht

beitgeber „anschwärzen“. Besser: niemandem einen solchen Angriffspunkt bieten. Viele aktuelle Softwarelizenzen sind gar nicht so teuer wie befürchtet, und wer sparen will, kann in fast allen Fällen auf eine Vorgängerversion oder Open-Source-Software zurückgreifen, die meist deutlich günstiger und völlig ausreichend ist.

Wichtig: „Für Urheberrechtsverstöße haften der Unternehmer und die Geschäftsleitung auch persönlich, und Urheberrechtsverstöße sind Straftaten, die nicht nur Geld, sondern unter Umstän-

„Urheberrechtsverstöße sind Straftaten, die nicht nur Geld, sondern unter Umständen auch die Freiheit kosten können.“

ZUR PERSON



Elmar Kloss, Fachanwalt für Gewerblichen Rechtsschutz und IT-Recht in Koblenz. Foto: Dr. Caspers, Mock & Partner

Elmar Kloss ist Fachanwalt für gewerblichen Rechtsschutz und IT-Recht bei der Koblenzer Kanzlei Dr. Caspers, Mock & Partner. Er war einer der ersten mit diesen Qualifikationen in Deutschland und berät unter anderem die führenden ITK-Unternehmen (ITK steht für Informationstechnologie und Tele-

kommunikation) in Rheinland-Pfalz – sowie alle anderen Branchen zu ITK-, Werbe- und Medienfragen. Das Internet ist sein berufliches Lieblingsthema, weil es „so vielfältig und immer wieder neu“ ist. In seiner Freizeit ist Elmar Kloss begeisterter Rennradfahrer.

„Es ist ein Märchen, dass deutsche Ingenieurleistung zu teuer ist“

Interview mit Martin Böhme über Marktstrukturen und EU-Reformvorhaben, die Deutschland teuer zu stehen kommen könnten.

Herr Böhme, seit Januar sind Sie Bevollmächtigter für Europaangelegenheiten der Bundesingenieurkammer – welche Ziele haben Sie sich gesetzt?
Es geht für die Ingenieurinnen und Ingenieure in Deutschland darum, die Sichtbarkeit auf der Ebene der Europäischen Union zu erhöhen. Denn nur sehr wenige der politischen Entscheidungsträger sind Ingenieure oder haben eine naturwissenschaftlich-technische Ausbildung. Das hat Auswirkungen auf den Inhalt sowie

hältnismäßigkeitsprüfung bei Gesetzgebungsverfahren, beispielsweise bei Berufsregulierungen, also quasi darüber entscheiden, wie Gesetze in Deutschland gemacht werden, und drittens das Notifizierungsverfahren reformieren. Hierbei plant sie, dass ein gesetzliches Regulierungsvorhaben eines Mitgliedslandes künftig angemeldet werden muss, das dann die EU prüfen würde, bevor es in dem jeweiligen Land erlassen werden darf. Das dreht nach unserem Verständnis den Aufbau der Europäischen Union komplett

Haben Sie den Eindruck, dass das in anderen Ländern nicht so ist?
Das würde ich so nicht sagen. Aber in Deutschland ist es den Kammern übertragen, auf den Titelschutz und sicherheitsrelevante Dinge zu achten und Zulassungen an Reglementierungen zu knüpfen. Genauso wie es zwischen Kommunen, Land und Bund eine Aufgabenteilung gibt, ist es einfach nicht die Aufgabe der EU, da einzugreifen. Wir müssen uns kein Raster von der EU überstreifen lassen, das wir gar nicht brauchen. Das führt einfach nur zu mehr Bürokratie. Außerdem zeigt die Erfahrung, dass die Kommission oder die EU generell sich nicht gerne an Fristen binden lässt. Wo sie heute schon Einfluss auf die Notifizierung ausübt, verlängert sich ein Vorhaben ruckzuck um ein, zwei Jahre.

Deutsche Ingenieurskunst hat ihren Preis – ist dieser Ansatz mit Blick auf europäische Konkurrenz durchsetzbar?

Durchaus. Allerdings ist es nicht so, dass die Ingenieurleistungen aus Deutschland in besonderem Maße teurer wären als die Ingenieurleistungen in anderen europäischen Ländern. Nehmen wir als Beispiel die Honorarordnung (HOAI) im Bereich der Bauingenieure, gegen die ein EU-Vertragsverletzungsverfahren läuft. Sie gibt gewisse Mindestsätze vor, die bei der Umsetzung von Bauvorhaben für Planungsleistungen von Ingenieuren abgerechnet werden müssen. Diese gelten erst mal nur für Ingenieure, die eine Niederlassung in Deutschland haben, also theoretisch könnte der Nachbar aus Polen oder Frankreich für viel weniger Geld seine Leistung in Deutschland anbieten. Es ist uns aber nicht bekannt, dass das tatsächlich jemand macht, also scheint man schon in gewisser Form auch diese Mindestsätze zu brauchen, um die Qualität zu gewährleisten, die auf der anderen Seite in Deutschland ja durch die Landesbauordnungen und andere gesetzliche

Regelungen eingefordert werden. Es ist ein Märchen zu glauben, dass das in Deutschland besonders teuer wäre. Wir glauben, das Gegenteil ist der Fall. Länder wie Österreich oder Großbritannien haben ihre Honorarordnung abgeschafft und wir können klar belegen, dass die Kosten für Planungsleistungen dort deutlich gestiegen sind.

Warum möchte die EU das dann ändern?

Ja, das fragen wir uns auch. Es gibt auch mittlerweile unterschiedlichste Gutachten, die den Zusammenhang zwischen einem gewissen Mindestsatz im Honorar und der Qualität der Leistung belegen. Letztlich scheint es ein Stückweit auch eine politische Frage zu sein, dass man hier ein Exempel statuieren will, dass die Ingenieure mit ihrer Honorarordnung eben ins Getriebe gekommen sind. Das Problem ist, dass es natürlich in dem Moment, wo es keine Mindestsätze mehr gibt, zu einem ruinösen Preiswettbewerb kommt.

... und zu einem Verlust an Qualität?

Vermutlich. Preis, Leistung und Qualität stehen in einem engen Zusammenhang. Sie als Laie können gar nicht sagen, ob der Planer vielleicht etwas Wichtiges weglässt, weil er die Leistung billiger angeboten hat. Insofern schützt die Honorarordnung gerade die privaten Verbraucher, weil darin ja nicht nur die Mindestsätze festgelegt sind, sondern auch die Leistungsbeschreibung. Wenn es künftig nur noch darum geht, wer bietet den billigsten Preis, hat auch eine Innovation, die vielleicht im Lebenszyklus des Gebäudes viel günstiger kommen würde, keine Chance, eingebaut zu werden.

Und es kommt ein anderer Aspekt hinzu: In Deutschland haben wir im Bereich der Planung sehr kleinteilige Strukturen mit Büros im Baubereich mit gerade mal fünf bis 100 Mitarbeitern. In den Niederlanden sind dagegen Tausende Mitarbeiter und in den USA sogar Planungsunternehmen mit 20 000 Mitarbeitern eine gängige Größe. Die aktuell vorgesehenen Änderungen zur Vergabe von Aufträgen trägt besonders diesen größeren Strukturen Rechnung. Stellen Sie sich ein kleines Ingenieurbüro vor, das es ge-

wohnt ist, für die Bauverwaltung einer Verbandsgemeinde zu arbeiten. Jetzt müsste schon ab kleinsten Beträgen ein offizielles Vergabeverfahren gemacht werden, das Honorar wäre frei verhandelbar, alles müsste auf digitale Art und Weise geplant werden. Dafür brauchen Sie geschulte Mitarbeiter, den Arbeitsplatz, die Software. Und Sie müssten in Bezug auf die Vergabe beispielsweise nachweisen, dass Sie schon drei Krankenhäuser in den letzten drei Jahren geplant haben, wenn Sie den Auftrag für ein Krankenhaus wollen. Dann spricht alles dafür, dass es zu einer Konzentration kommt.

Und wenn jetzt eine kleine rheinland-pfälzische Gemeinde kommt und steht einem Ingenieurunternehmen gegenüber mit Tausenden von Mitarbeitern, dann will ich mal sehen, wie da die Verhandlungsmacht ist. Dann werden die Preise wieder steigen, das weiß man ja aus ganz vielen



Reformvorhaben der Europäischen Kommission können erhebliche Auswirkungen auf die Ingenieure in Deutschland wie auch auf andere Freie Berufe haben. Foto: Fotolia

die Art und Weise, wie Entscheidungen getroffen werden. Wir möchten beteiligt werden, um mitzugestalten.

Welche Angelegenheiten stehen ganz oben auf Ihrer Agenda?

Die Kommission hat in diesem Jahr ein sogenanntes Dienstleistungspaket vorgelegt, das die Ingenieure wie auch die anderen Freien Berufe, wie Ärzte, Rechtsanwälte, Steuerberater, ganz maßgeblich betreffen wird. Sie möchte eine elektronische Dienstleistungskarte einführen, zweitens eine einheitliche Ver-

um, ist ein Eingriff in unsere Gesetzgebungskompetenz und ein Verstoß gegen das Subsidiaritätsprinzip.

Sie erwähnten eben die Berufsregulierung. Was spricht eigentlich dagegen, sich für Änderungen zu öffnen?

Sie wollen doch zum Beispiel, wenn Sie zum Arzt gehen, dass er auch Medizin studiert hat. Und wenn Sie einen Ingenieur beauftragen, dann sollte er auch Ahnung von Naturwissenschaft und Technik haben.

Ingenieure haben sicherheitsrelevante Aufgaben, wie das Erstellen einer Gebäudestatik. Nur sehr wenige politische Entscheidungsträger in Deutschland oder auf EU-Ebene haben einen naturwissenschaftlich-technischen Hintergrund. Foto: Fotolia



EUROPÄISCHE DIENSTLEISTUNGSKARTE

Laut EU-Plänen soll ein Ingenieur seine Qualifikationen im Heimatland bescheinigen lassen. Über ein elektronisches Binnenmarktsystem, genannt IMI, sollen diese Informationen an die zuständige Behörde in Deutschland übermittelt werden, beispielsweise an die Ingenieurkammer Rheinland-Pfalz.

Vorteil: Der Ingenieur kann in seiner Heimatsprache kommunizieren, die deutsche Kammer muss nur prüfen, ob sich die vorgefertigten Informationen mit den Anforderungen decken.

Nachteil: Es entstehen Doppelstrukturen: Jeder EU-Mitgliedsstaat müsste eine übergeordnete Behörde schaffen, der Antragsteller für die Dienstleistung „doppelt bezahlen“. Die Kammern erhalten sechs Wochen Zeit, um festzustellen, welche Genehmigungsanforderungen gelten und welche Nachweise der Antragsteller erbringen muss.

„Wenn wir diese Frist reißen, aus welchen Gründen auch immer – das muss ja nicht nur durch uns verschuldet sein – wäre der Antragsteller quasi zugelassen („Genehmigungsfiktion“). Auch wenn er vielleicht gar nicht die Anforderungen erfüllt“, sagt Martin Böhme. Und: Die Praxis zeige, dass die Antragsteller sich in der Regel direkt an die zuständigen Kammern wenden, weil sie im Internet googeln können, wer zuständig ist.

anderen Wirtschaftszweigen, und dann wird es im Endeffekt teurer.

Wie konnte es in Berlin mit den bestehenden Regelungen zu den massiven Problemen kommen? Das passt doch nicht. ...

Sie meinen den Berliner Flughafen? ... Also ein ursächliches Problem war ja die Entrauchungsanlage, die hat nicht funktioniert. Dann hat sich zum Beispiel rausgestellt, dass man jemanden mit der Planung beauftragt hat, der gar kein Ingenieur war. Also das

ist gerade genau das Beispiel dafür, wie wichtig es ist, bestimmte sicherheitsrelevante Themen wie Brandschutz durch Kammern schützen zu lassen, also den Berufsstand draufschauen zu lassen und quasi in hoheitlicher Weise zu entscheiden, Du darfst eine Brandschutzanlage planen und Du nicht.

Lesen Sie in der nächsten Ausgabe über EU-Stolpersteine und über Förderprogramme der Ingenieurkammer Rheinland-Pfalz.



Martin Böhme, Geschäftsführer der Ingenieurkammer Rheinland-Pfalz, vertritt seit Januar als „Bevollmächtigter für Europaangelegenheiten“ der Bundesingenieurkammer die Interessen der Ingenieure in Deutschland.

Foto: Die Hoffotografen/ING-RLP

ZUR PERSON

Seit 2012 ist **Martin Böhme** (36) Geschäftsführer der Ingenieurkammer Rheinland-Pfalz (ING-RLP) und seit Januar dieses Jahres „Bevollmächtigter für Europaangelegenheiten“ der Bundesingenieurkammer (BingK). Bereits von 2004 bis 2008 war er als Pressesprecher für die ING-RLP tätig. Er studierte Politikwissenschaft in Mainz mit einem Schwerpunkt auf Europapolitik. Danach absolvierte er von 2008 bis 2010 ein Traineeprogramm der Konrad-Adenauer-Stiftung (KAS) am Standort Neu-Delhi in Indien. Von 2010 bis 2012 war er in der KAS-Zentrale in Berlin als Referent und Leiter Bereich Südostasien tätig, als Koordinator aller Klima- und Energieprojekte der Stiftung in Asien, auch Koordinator für den Rechtsstaatsdialog Deutschlands mit Vietnam sowie zuständig für die Steuerung der Auslandsbüros in Südostasien.



Die Europäische Union hat derzeit 28 Mitgliedsstaaten. Gemäß dem Subsidiaritätsprinzip sollen Entscheidungen möglichst bürgernah getroffen werden, also dort, wo die Kompetenz am größten ist.

Foto: Fotolia

WEITERE INFORMATION

Subsidiaritätsprinzip

Das Subsidiaritätsprinzip (Artikel 5, Absatz 1 des EU-Vertrags (EUV) in Verbindung mit Artikel 5, Absatz 2 EUV) besagt, dass Entscheidungen dort getroffen werden sollten, wo die Kompetenz am stärksten ist und die Betroffenen sitzen.

Gesetzgebungsverfahren

Wenn ein EU-Mitgliedsland ein neues Gesetz erlässt oder bestehende Gesetze reguliert, muss es

dies der EU-Kommission mitteilen. Wenn sie im Nachhinein feststellt, dass das Gesetz nicht EU-konform ist, kann ein EU-Vertragsverletzungsverfahren eingeleitet werden, über das der Europäische Gerichtshof entscheidet.

Nach dem Willen der EU-Kommission soll künftig ein gesetzliches Regulierungsvorhaben angemeldet werden, die EU prüft die Gesetzeskonformität und erst nach ihrer Zustimmung kann das Gesetz in Land oder Bund erlassen werden.

Vermögensübertragungen nach der Erbschaftsteuerreform 2016

Gastbeitrag: Dr. Steffen Wassermeyer stellt ausgewählte Änderungen durch die Erbschaftsteuerreform für Betriebsvermögen vor und gibt Hinweise auf Gestaltungsmöglichkeiten.

Mehr als 3 Monate nach Ablauf der vom Bundesverfassungsgericht gesetzten Frist zur Neufassung des Erbschaftsteuerrechts stimmte nach dem Bundestag auch der Bundesrat am 14.10.2016 mehrheitlich der Erbschaftsteuerreform zu. Dies nicht zuletzt durch den durch die Ankündigung des Bundesverfassungsgerichts, sich bald wieder mit dem Erbschaftsteuerrecht zu beschäftigen, ausgeübten Druck. Nachfolgend werden wesentliche Eckpunkte für Unternehmen betreffend Betriebsvermögen dargestellt.

Zunächst ist festzustellen, dass die Neuregelung für alle Erwerbe nach dem 30. Juni 2016 gilt. Wie schon im bisherigen Recht gibt es weiterhin eine Regelverschonung von 85% und eine Optionsverschonung von 100% für übertragenes Betriebsvermögen sowie einen gleitenden Abzugsbetrag von EUR 150.000 und einen Entlastungsbetrag. Neu eingeführt wurden das sog. Abschmelzmodell, eine Erlass- und Stundungsmöglichkeit. Zudem ist die zu beachtende Lohnsummenregelung modifiziert worden.

Der Verschonungsabschlag von 85% oder 100% gilt jedoch nur für Erwerbe bis zu einem Wert des insgesamt erworbenen begünstigten Vermögens im Sinne des § 13b ErbStG von EUR 26 Mio. (Freigrenze). Hierbei werden alle Erwerbe eines Erwerbers innerhalb eines Zeitraums von 10 Jahren zusammengerechnet. Das grundsätzlich begünstigungsfähige Vermögen hat gegenüber der alten Rechtslage keine Änderung erfahren. Insbesondere ist Betriebsvermögen begünstigt.

Die Gewährung des Verschonungsabschlags ist an die Einhaltung bestimmter maximaler Quoten von schädlichem Verwaltungsvermögen geknüpft. Eine Begünstigung setzt in jedem Fall voraus, dass das Verwaltungsvermögen weniger als 90% des Unternehmensvermögens ausmacht. Die hierzu erlassenen Vorschriften sind ungleich komplizierter als Berechnungen nach alter Rechtslage und erfordern ein mehrstufiges Vorgehen.

Über mehrere Schritte wird das „gute“ vom „schlechten“ Vermögen getrennt. Dabei wird zunächst solches Vermögen, welches der Erfüllung von Altersvorsorgeverpflichtungen dient und damit zusammenhängende Schulden als gutes und damit unschädliches Vermögen herausgefiltert. Bestimmtes Verwaltungsvermögen (z.B. junge Finanzmittel) wird grundsätzlich als schädlich behandelt und ist daher keiner Begünstigung zugänglich. Demgegenüber sind „alte Finanzmittel“ und das „übrige Verwaltungsvermögen“ zumindest teilweise berücksichtigungsfähig. Schließlich besteht der Gesetzgeber noch in Höhe von 10% Verwaltungsvermögen zu, welches nicht als schädlich behandelt wird. Das begünstigte Vermögen ergibt sich dann durch Abzug des zuvor ermittelten schädlichen Verwaltungsvermögens vom gemeinen Wert des Unternehmens. Dieses stellt die Bemessungsgrundlage für etwaige Steuerbegünstigungen dar. Damit wird das schädliche Verwaltungsvermögen steuerlich nicht mehr begünstigt. Neu eingeführt hat der Gesetzgeber eine Begünstigung von Familienun-

ternehmen in Form eines Vorwegabschlags, der bis zu 30% betragen kann. Um diesen nutzen zu können, muss der Gesellschaftsvertrag des Unternehmens besondere Bestimmungen (z. B. Ausschüttungsbeschränkungen) enthalten, die zudem auch zeitlichen Anforderungen zu genügen haben. Besonderheiten gelten auch für Schenkungen über EUR 26 Mio. pro Erwerber. Da hier ein geringeres Bedürfnis zur steuerlichen Begünstigung gesehen wird, nimmt die Begünstigung im Rahmen der Regelverschonung mit steigendem Vermögen stetig ab (Abschmelzmodell). Der Erwerber kann jedoch eine Bedürfnisprüfung und/oder eine Stundung beantragen, so dass z. B. Liquiditätsschwierigkeiten berücksichtigt werden können.

Wie bisher setzt eine dauerhafte steuerliche Begünstigung voraus, dass in den Folgejahren bestimmte Anforderungen erfüllt werden. Hierzu gehört die Einhaltung der sog. Lohnsummenregelung, d.h. in den Folgejahren darf die Lohnsumme nicht unter ein bestimmtes Niveau sinken. Diese Klausel greift neuerdings bereits bei mehr als 5 Beschäftigten und ist nach Mitarbeiterzahl gestaffelt. Je mehr Mitarbeiter ein Unternehmen hat, desto höher sind die Anforderungen an die einzuhaltende Lohnsumme. Wird gegen diese Klausel verstoßen, kommt es zu einem anteiligen Wegfall der Begünstigung. Nachfolgend werden Hinweise zu Gestaltungen gegeben, die eine steuerliche Begünstigung unter der neuen Rechtslage ermöglichen.

Sollen Anteile an Kapitalgesellschaften übertragen werden, ist eine Mindestbeteiligungsquote von mehr als 25% erforderlich. Wird diese nicht erreicht, sollte geprüft werden, ob eine Poolvereinbarung zielführend sein kann. Hierbei wird zwischen Anteilseignern eine Vereinbarung dahingehend getroffen, dass Anteilsübertragungen nur einheitlich oder ausschließlich auf andere derselben Verpflichtung unterliegende Anteilseigner erfolgen und die Stimmrechte einheitlich ausgeübt werden. Besteht eine Beteiligung an einer vermögensverwaltend tätigen Kapitalgesellschaft, die jedoch zu mindestens 10% über begünstigtes Vermögen (z.B. Betriebsgrundstück) verfügt, kann eine Begünstigung erreicht werden, wenn die Gesellschaft vor

Übertragung z. B. originär gewerbliche oder freiberufliche Einkünfte erzielt und das Verwaltungsvermögen später in Produktivvermögen reinvestiert wird. Eine solche Beteiligung kann auch im Rahmen der Nachfolgeplanung erst geschaffen werden, d.h. Privatvermögen kann in eine GmbH oder ein Personengesellschaften eingelegt werden, um die Steuerbegünstigung zu erreichen. Der Erwerber hat auf die Einhaltung der Behaltensfrist zu achten. Solche Gestaltungen sind auch in einem Konzern denkbar, bei dem Finanzmittel vorhanden sind und diese zum Übertragungszeitpunkt noch nicht wieder in Produktivvermögen angelegt wurden. Besteht das zu übertragende Vermögen aus Wohnimmobilien, so tritt bei

Übertragung lediglich eine Steuerbegünstigung von 10% ein. Damit drohen Liquiditätsprobleme im Rahmen der Begleichung der Steuerschulden. Aus steuerlicher Sicht ist zu prüfen, ob die Qualifikation als Wohnungsunternehmen gelingen und damit die Begünstigung von Betriebsvermögen erreicht werden kann. Voraussetzung ist, dass die Wohnungen Betriebsvermögen einer Kapital- oder Personengesellschaft sind, der Hauptzweck des Betriebs in der Vermietung von Wohnungen liegt und dies einen in kaufmännischer Weise eingerichteten Geschäftsbetrieb erfordert. Insbesondere letzteres erfordert eine sorgfältige Prüfung, da das Erfordernis eines Geschäftsbetriebs durch die Finanzverwaltung anhand von Indizien geprüft wird. Hierzu zählen der Umfang der Geschäfte, die Unterhaltung eines Büros und ähnliche Aspekte, die die Notwendigkeit einer professionellen Struktur nahelegen. Sollen bisher im Privatvermögen gehaltene Immobilien in ein Betriebsvermögen überführt werden, so bietet sich hierfür die Einlage in eine Personengesellschaft an, da hierdurch keine Grunderwerbsteuer ausgelöst wird. Vorsicht ist im Zusammenhang mit fremdfinanzierten Immobilien geboten, da die Übernahme von Schulden einen entgeltlichen Vorgang darstellt und insofern das Vorliegen eines Spekulationsgeschäfts geprüft werden muss. Abschließend bleibt festzustellen, dass auch unter dem neuen Erbschaftsteuerrecht steuersparende Gestaltungen möglich sind.



Dr. Steffen Wassermeyer

ist Steuerberater und Partner der Hilger, Neumann & Partner Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungsgesellschaft (HNP) mit Sitz in Koblenz und Andernach.

Foto: HNP



Unter der Dachmarke „Innovation – made in Germany“ konnten auf der Brau Beviiale 2016 viele junge Unternehmen an vom Bund geförderten Gemeinschaftsständen ihre Produkte vorstellen. Foto: NürnbergMesse

Export dank Support

Messeförderung Messförderprogramme erleichtern jungen Unternehmen die Teilnahme an internationalen Messen.

Deutschland ist nicht nur Exportweltmeister und amtierender Fußballweltmeister, sondern auch Spitzenreiter bei der Durchführung internationaler Messen: Laut dem Ausstellungs- und Messe-Ausschuss der Deutschen Wirtschaft e.V. (AUMA) finden zwei Drittel aller global führenden Messen in Deutschland statt. Und auch auf Messen im Ausland sind deutsche Firmen stark vertreten: Im Schnitt planen die für die „AUMA-Messtrends 2017“ befragten Unternehmen, sich in den nächsten zwei Jahren auf 3,9 Auslandsmessen zu präsentieren. Kein Wunder, dass Messebeteiligungen bei deutschen Unternehmen als zweitwichtigstes Marketinginstrument nach der eigenen Homepage angesehen werden. Dabei gilt: Je kleiner das Unternehmen, desto größer die Bedeutung von Messen. Gerade für KMU (kleine und mittlere Unternehmen) bietet die Teilnahme an einer Messe große Chancen, Kunden zu gewinnen und neue Märkte zu erschließen – insbesondere im Ausland.

„Dadurch, dass die geförderten Unternehmen gemeinsam auf einem Stand ausstellen, werden untereinander schnell Kontakte geknüpft und es kommen Synergieeffekte zustande.“

Kerstin Scheffler, AUMA

Doch Messen bedeuten auch einen hohen finanziellen und organisatorischen Aufwand, was gerade sehr junge Unternehmen an einer Messteilnahme hindern kann. Lichtblick für sie: Seit vielen Jahren gibt es bundesweite sowie länderspezifische Messförderprogramme, die teilweise

auf unterschiedliche Zielgruppen zugeschnitten sind.

Die rheinland-pfälzische **Förderung der Teilnahme mittelständischer Unternehmen an Auslandsmessen (Messezuschuss)** kann von allen mittelständischen Unternehmen mit Sitz in Rheinland-Pfalz in Anspruch genommen werden, ganz gleich, ob Startup oder Traditionsunternehmen. „Mit dem Zuschussprogramm möchten wir kleinen und mittleren Unternehmen Anreize zur Teilnahme an Auslandsmessen geben, um den Export rheinland-pfälzischer Produkte und Dienstleistungen zu fördern, neue internationale Absatzmärkte zu erschließen und bestehende ausländische Absatzmärkte zu erhalten“, sagt Ines Krämer, Leiterin der Gruppe Kleine Zuschussprogramme der Investitions- und Strukturbank Rheinland-Pfalz (ISB).

Pauschal wird der Messestand mit einem Festbetrag von 3000 Euro innerhalb Europas und außerhalb Europas mit 5000 Euro bezuschusst. Die Förderung darf jedoch die der Maßnahme zuzu-

rechnenden Kosten nicht übersteigen.

„Das Programm wird rege in Anspruch genommen“, freut sich Krämer, „allein im vergangenen Jahr kamen durch unser Förderprogramm 211 Teilnahmen zustande, die mit insgesamt 410 000 Euro bezuschusst wurden.“ Im Unterschied zum Bundesförderprogramm werden über die ISB nur Teilnahmen an Messen außerhalb Deutschlands und sogar außerhalb Europas gefördert. „Die Vielfalt der geförderten Messteilnahmen ist groß und deckt im Grunde alle gewerblichen Branchen der Unternehmen in Rheinland-Pfalz ab, insbesondere aber Veranstaltungen aus den Branchen der Edelstein- und Schmuckherstellung sowie der Weinbranche“, erläutert Krämer. Die Antragsteller können die Förderung auch mehrmals in Anspruch nehmen, insgesamt drei Teilnahmen in einem Kalenderjahr sind möglich. „Die Chancen der Antragsteller auf Bewilligung sind sehr hoch. In der Regel wird jedes Unternehmen, das die

Förderkriterien erfüllt und den Antrag fristgerecht vorlegt, berücksichtigt“, sagt Krämer.

Das Feedback sei durchweg positiv; vielen Unternehmen habe die ISB als Förderbank des Landes mit dem Zuschuss die Schwellenangst vor einer Teilnahme an einer Auslandsmesse genommen und das finanzielle Risiko gemindert.

„Mit dem Zuschussprogramm möchten wir kleinen und mittleren Unternehmen Anreize zur Teilnahme an Auslandsmessen geben.“

Ines Krämer, Investitions- und Strukturbank Rheinland-Pfalz (ISB)

Eine vergleichbare Initialwirkung hat auch das bundesweite **Programm zur Förderung der Teilnahme junger innovativer Unternehmen an internationalen deutschen Messen**. Gemäß dem Endbericht vom Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (Bafa) aus dem Jahr 2015 zur Evaluierung dieses Förderprogramms hätten 79 Prozent der Unternehmen ohne Förderprogramm des Bundes nicht an der jeweiligen Messe teilgenommen.

Wie aus dem Namen hervorgeht, werden anders als beim rheinland-pfälzischen Förderprogramm hiermit ausschließlich internationale Messen innerhalb Deutschlands gefördert. Außerdem qualifizieren sich für das bundesweite Förderprogramm nur jene KMU, die neue Produkte, Verfahren oder Dienstleistungen entwickelt beziehungsweise verbessert oder neu im Markt eingeführt haben. Unternehmen, die diese Förderung beantragen möchten, dürfen einen Jahresumsatz von höchstens zehn Millionen Euro erwirtschaften und müssen vor weniger als zehn Jahren gegründet worden sein. Ziel des Programms ist es, die Vermarktung und insbesondere den Export neuer Produkte und Verfahren von Unternehmen aus Deutschland zu unterstützen.



Ines Krämer, Leiterin der Gruppe Kleine Zuschussprogramme der Investitions- und Strukturbank Rheinland-Pfalz (ISB). Foto: ISB



Michael Becker, Hauptabteilungsleiter CAD-Design beim Messebauunternehmen mac. Foto: mac



Kerstin Scheffler, Referentin des AUMA für Messen in Deutschland. Foto: AUMA

AUMA

Der **AUMA** stellt für alle ausstellenden Unternehmen unter folgendem Link eine kostenlose **Toolbox** bereit, die unter anderem eine Checkliste, ein Effizienztool zur Berechnung der Messteilnahme sowie den Leitfaden „In zehn Schritten zum Messe-Erfolg“ enthält: <https://toolbox.auma.de>

Das Besondere an der Bundesförderung: Die geförderten Unternehmen stellen ihre Produkte auf ausgewählten Messen an Gemeinschaftsständen aus – unter der Dachmarke „Innovation made in Germany“. Das habe einige Vorteile, meint Kerstin Scheffler,

sie wissen, dass sie an einer bestimmten Messe teilnehmen möchten“, rät Scheffler.

Im laufenden Jahr steht für das bundesweite Förderprogramm ein Etat von 2,6 Millionen Euro zur Verfügung. Bei der ersten und zweiten Messebeteiligung eines Unternehmens werden jeweils 60 Prozent der Kosten übernommen, ab der dritten Messebeteiligung sind es noch 50 Prozent, aber maximal 7500 Euro pro Aussteller und Messe. „Theoretisch kann die Beteiligung an regelmäßig wiederkehrenden Messen beliebig oft gefördert werden, solange die Kriterien erfüllt sind und die Messe zum Unternehmen passt“, sagt Scheffler über die Bundesförderung.

Die Messegelderprogramme stellen übrigens nicht nur für die jungen Unternehmen eine große Chance dar, sondern für die Messebranche insgesamt, betont die AUMA-Referentin: „Die Messegesellschaften erschließen sich mit

„Die Vielfalt der geförderten Messeteilnahmen ist groß und deckt im Grunde alle gewerblichen Branchen der Unternehmen in Rheinland-Pfalz ab.“

Ines Krämer,
Investitions- und Strukturbank Rheinland-Pfalz (ISB)

Referentin des AUMA für Messen in Deutschland und Ansprechpartnerin für das bundesweite Förderprogramm: „Dadurch, dass die geförderten Unternehmen gemeinsam auf einem Stand ausstellen, werden untereinander schnell Kontakte geknüpft und es kommen Synergieeffekte zustande. Die jungen Unternehmer tauschen gegenseitig Erfahrungen aus und wenn die Produkte kompatibel sind, entstehen sogar manchmal Kooperationen.“

2016 wurden auf 53 Messen solche Gemeinschaftsstände errichtet und 600 bis 700 Aussteller auf diese Weise gefördert. „Die Chancen für den Antragsteller sind generell sehr hoch. Die Stände umfassen meistens zehn bis fünfzehn Unternehmen. Bei manchen Messen ist die Größe des Gemeinschaftsstandes begrenzt; nach dem Prinzip „First come, first serve“ sollten Start-ups also ihren Antrag einreichen, sobald

„Die Messegesellschaften erschließen sich mit der Förderung eine Zielgruppe, die sonst mit großer Wahrscheinlichkeit nicht auf die Messe gekommen wäre.“

Kerstin Scheffler, AUMA

der Förderung eine Zielgruppe, die sonst mit großer Wahrscheinlichkeit nicht auf die Messe gekommen wäre. Und gerade große Unternehmen suchen auf Messen gezielt die Stände junger Unternehmen auf, um Kooperationen zu schließen.“

DIE FÖRDERPROGRAMME IM VERGLEICH

	Bundesweites Förderprogramm	Rheinland-Pfälzisches Förderprogramm
Zielgruppe	KMU • die neue Produkte, Verfahren oder Dienstleistungen entwickelt beziehungsweise verbessert oder neu im Markt eingeführt haben • mit einem Jahresumsatz von höchstens zehn Millionen Euro • die vor weniger als zehn Jahren gegründet wurden	Alle kleinen und mittelständischen Unternehmen mit Sitz oder Betriebsstätte in Rheinland-Pfalz
Förderfähige Messen	Ausgewählte internationale Messen in Deutschland (Beteiligung an Gemeinschaftsständen)	Alle von der AUMA unter www.auma.de gelisteten Auslandsmessen
Art der Förderung	• 60 Prozent Kostenübernahme bei der ersten und zweiten Messe • 50 Prozent ab der dritten Messe • Maximal 7500 Euro pro Aussteller und Messe	• Pauschal 3000 Euro für Messen innerhalb Europas • Pauschal 5000 Euro für Messen außerhalb Europas
Ziel des Programms	Unterstützung der Vermarktung und insbesondere des Exports neuer Produkte und Verfahren von Unternehmen aus Deutschland	Förderung des Exports rheinland-pfälzischer Produkte und Dienstleistungen, Erschließung neuer internationaler Absatzmärkte und Erhalt bestehender ausländischer Absatzmärkte
Prozedere	Antragstellung beim Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (BAFA). Infos und Anträge unter www.bafa.de (Suchbegriff: Messeprogramm junge innovative Unternehmen)	Antragstellung bei der ISB Rheinland-Pfalz. Infos und Anträge unter isb.rlp.de (Suchbegriff: Förderfinder Assistent, Stichwort Messezuschuss)
Bilanz	2016 wurden zwischen 600 und 700 Aussteller gefördert.	2016 wurden 211 Aussteller gefördert.



Mit vielen interaktiven Elementen machte der Messebauer mac die Besucher auf seinen Stand aufmerksam.

MESSETRENDS 2017

„Detailreich, Digital, Dunkel“ – so lautet das Fazit von Michael Becker, Hauptabteilungsleiter CAD-Design bei mac aus Langlonsheim, das zu den Top Drei der international tätigen Messebauunternehmen in Deutschland zählt. Auf der Messe „EuroShop“ in Düsseldorf, die als Trendsetter für kreative Ideen im Handel gilt, hat er sich umgeschaut:

„Schwarz ist das neue Weiß.“

Schon die Gewinner des im November 2016 verliehenen Famab-Awards, also die vom Messebranchenverband prämierten Messeprojekte, waren überwiegend schwarz gehalten – auf der EuroShop hat sich das fortgesetzt. Wir haben beispielsweise für unseren Kunden ITAB einen komplett schwarzen Stand realisiert.

Im Gegensatz dazu werden die Hölzer immer heller. Statt dunkler Hölzer wie Eiche, werden in diesem Jahr eher Birke oder Seekiefer verwendet. Sehr auffällig ist die Liebe fürs Detail. Je mehr Zeit man auf dem Messestand verbringt, umso mehr entdeckt man. Das macht den Besuchern Spaß und führt dazu, dass sich die Verweildauer auf dem Messestand erhöht – und sich damit folglich mehr Chancen für Gespräche mit potenziellen Kunden bieten. Eng damit zusammen hängt auch die sich wandelnde Ansprache: Produkte und Dienstleistungen werden heutzutage sehr interaktiv vermittelt. Die Messestände sind nach allen Seiten hin offen gestaltet und die Besucher werden dazu animiert, alles auszuprobieren sowie mit allen Sinnen zu erleben.

Darüber kommen dann gute Gesprächseinstiege zustande. Wir hatten zum Beispiel bei unserem EuroShop-Stand eine Candy-Bar, an der sich die Besucher eine Tüte mit verschiedenfarbigen Bonbons zusammenstellen konnten. Jede Bonbonfarbe stand für eine mac-Eigenschaft – da kamen schöne Gespräche zustande! Die Integration von digitalen Elementen auf Messeständen ist schon seit Jahren ein großes Thema. Während diese Elemente bisher eher spielerisch verwendet wurden, werden sie nun tatsächlich auch als Anwendungstool eingesetzt, also mit einer Virtual-Reality-Funktion ausgestattet. Jetzt setzt man die VR-Brille nicht mehr nur zum Spaß auf!



Schwarz mit hellem Holz: Der ITAB-Stand auf der EuroShop spiegelte gleich zwei Trends wider.

Fotos: mac

ANZEIGE

CreditreformThese Nr. 1



WENIGER IST MEHR
RISIKO FÜR IHR GESCHÄFT.*



CREDITREFORM. MIT SICHERHEIT MEHR WERT.

Fehlendes Wissen über Ihre Kunden erhöht Ihr Risiko eines Zahlungsausfalls. Gehen Sie lieber auf Nummer sicher und setzen Sie auf einen starken Partner: Creditreform. Mit unseren Lösungen optimieren Sie Ihre Kundenprozesse und steigern so den Wert Ihrer Kunden für Ihr Unternehmen. Sprechen Sie mit uns.

Creditreform Koblenz

Tel. 0261 - 91 18 1-0 | www.koblenz.creditreform.de



MORGENSTERN
consecom GmbH

IT-consulting | Datenschutz | Datensicherheit
Roonstraße 40 · 56068 Koblenz
T +49 (0)261 296777-13 · koblenz@m-consecom.de

www.m-consecom.de



MORGENSTERN
Rechtsanwalts-gesellschaft mbH

IT-Recht | Medien | e-Commerce
Roonstraße 40 · 56068 Koblenz
T +49 (0)261 296777-12 · koblenz@m-kanzlei.de

www.m-kanzlei.de

**HOMEOFFICE**

„Homeoffice“ ist keinesfalls ein Freischein, überall arbeiten zu können, wo es dem Arbeitnehmer gerade beliebt - beispielsweise im Café um die Ecke mit dem handlichen Laptop. Der Begriff steht für die Arbeit am **verabredeten Platz** unter den Anforderungen des Arbeitsschutzgesetzes. Das Unternehmen muss die Einhaltung **arbeitsschutzrechtlicher Bestimmungen** überwachen und regelmäßig überprüfen. Daher sollte der Arbeitgeber vertraglich ein **Zutrittsrecht** zur Privatwohnung vereinbaren.

Hier liegt ein bedeutender **Unterschied zu Freiberuflern**, die frei über ihren Arbeitsort entscheiden können und selbst für die arbeitsschutzgesetzlichen Regelungen verantwortlich sind.

Ausnahmen bestätigen die Regel:

Abweichend von diesem Grundsatz garantiert zum Beispiel das Unternehmen Microsoft seinen Arbeitnehmern arbeitsrechtlich den sogenannten Vertrauensarbeitsort. Das heißt, dass der Arbeitnehmer komplett frei entscheiden darf, von wo aus er arbeiten möchte.

Fotos: Fotolia

Die Einhaltung der Arbeitsschutzbestimmungen hat auch bei der Arbeit im Homeoffice höchste Priorität.

Sichere Verbindung zur Arbeit

Homeoffice Wer von Zuhause aus arbeitet, kann sich seinen Arbeitsplatz individuell einrichten, doch zum Schutz von Unternehmensdaten sind Vorkehrungen zu treffen. Arbeitgeber und Arbeitnehmer tragen gemeinsam Verantwortung.

Laut Studien ist die Arbeit im Homeoffice ein immer relevanter werdendes Thema für Unternehmen, da sich viele Arbeitnehmer hiervon eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie versprechen. Arbeitgeber und Arbeitnehmer müssen bei der Einrichtung eines Teleheimarbeitsplatzes aber vieles beachten. Sobald der Arbeitsplatz im Homeoffice regelmäßig und dauerhaft genutzt wird, gelten die Arbeitsschutzbestimmungen zu Beleuchtung, Raumgröße, Büromöbel, et cetera. Das Unternehmen muss dem Arbeitnehmer die benötigten Arbeitsmittel, beispielsweise Schreibmaterial, zur Verfügung stellen. Auch an den Mietkosten muss der Arbeitgeber sich beteiligen, sofern er dem Arbeitnehmer keinen Arbeitsplatz innerhalb des Unternehmens zur Verfügung stellen kann.

Technische Anforderungen

Neben diesen allgemeinen Anforderungen, gehen auch Anforderungen an die Technik einher.

Schon alleine, um den Datenschutz zu gewährleisten.

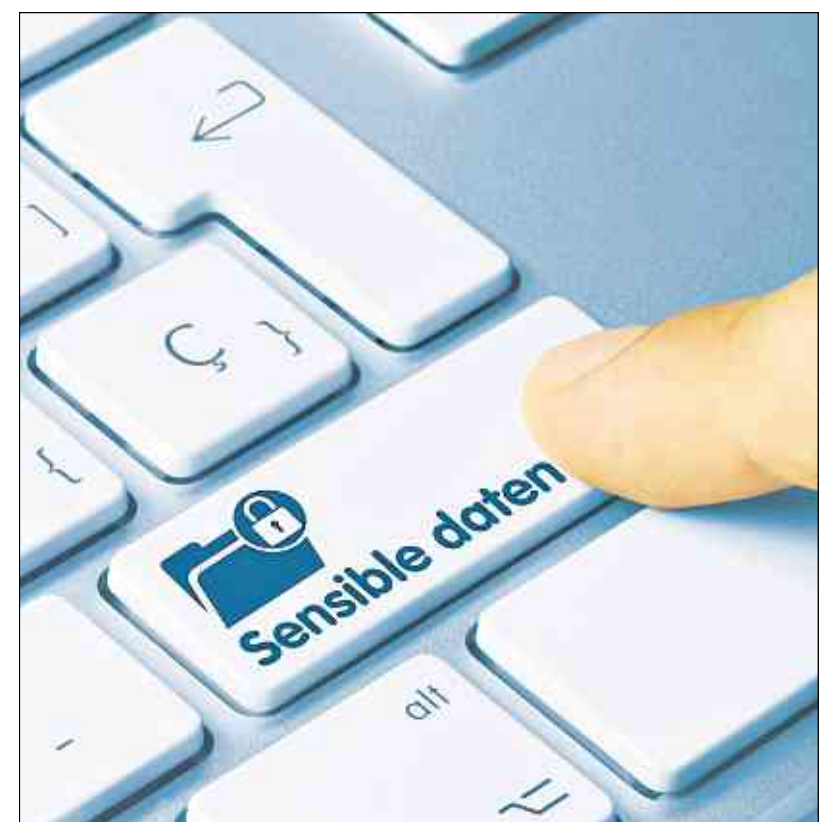
Im Idealfall stellt der Unternehmer den Mitarbeitern einen vorinstallierten und sicherheitsgeprüften PC zur Verfügung, den dieser ausschließlich beruflich nutzen darf. Ist dies nicht möglich, sondern wird der private PC für die Arbeit genutzt, sind Vorkehrungen zur Trennung beruflicher und privater Nutzung nötig. Die Trennung wird von IT-Dienstleistern mit Hilfe von installationsfreien Zugangskomponenten erreicht. Egal, ob ein privater oder vom Unternehmen gestellter PC für die Arbeit genutzt wird: In den meisten Fällen bekommt der Arbeitnehmer nach dem BYOD-Prinzip (bring your own device) einen Zugang, sodass er sich ins Firmennetzwerk einloggen kann. Dann müssen auf dem Rechner keine zusätzlichen Softwarelösungen installiert werden, sondern Anwendungen können zum Beispiel über den Webbrowser genutzt werden.

Datenschutz

Beim Thema Datenschutz findet das Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) Anwendung. Es regelt zum Beispiel, dass Firmendaten nicht auf dem privaten, lokalen Rechner gespeichert werden dürfen, sondern nur auf dem Unternehmensserver. Der Zugriff auf die Unternehmensdaten ist über Webanwendungen oder über Terminalserver, auf denen virtuelle Desktops ausgeführt werden, möglich. Sie stehen dem User nach Anmeldung über das Internet/Intranet zur Verfügung. Eine Zwei-Faktor-Authentisierung, also der Identitätsnachweis eines Nutzers durch eine Kombination zweier verschiedener und voneinander unabhängiger Komponenten, sorgt dafür, dass nur Zugangsberechtigte Zugriff auf die Daten haben. Die Daten können dann auch nicht durch einen sogenannten Keylogger - eine Hardware- oder Software zur Protokollierung von Nutzereingaben am Computer - gehackt werden. Bei Bedarf kann auch ein Passwortgenerator eingefügt werden.

Weiterhin muss seitens des Unternehmens dafür gesorgt werden, dass keine anderen Möglichkeiten bestehen, Daten abzufangen oder durch Trojaner ausgespäht zu werden. Ein Schutz der IT-Infrastruktur durch Virens Scanner und Firewalls ist also erforderlich; Virenschutzprogramme sollten vom Unternehmen immer in einer lizenzierten Vollversion angeschafft werden, um über alle Funktionen des Schutzpaketes zu verfügen.

Sofern ein Arbeitnehmer an seinem privaten PC anstelle eines vom Unternehmen gestellten Rechners arbeitet, ist er in Bezug auf seine privaten Daten selbst für den Schutz vor Viren verantwortlich, die im Zuge seiner beruflichen Tätigkeit seinen Rechner beschädigen könnten. Die firmen-



Der Umgang mit sensiblen Daten ist im Bundesdatenschutzgesetz geregelt.

internen Daten sind durch die oben genannten Zugänge, wie zum Beispiel VPN, abgesichert.

Gekapselte Umgebung

Eine weitere Schutzmöglichkeit bietet das Ausführen einer Anwendung seitens des Benutzers in einer geschützten „Sandbox“, einer „gekapselten“ Umgebung, in der ausgewählte Programme gegen das Betriebssystem, das Dateisystem und andere Anwendungen abgeschottet werden. Somit wird das Programm nicht direkt auf der Systemebene, sondern auf einer Art Zwischenstufe (Sandbox/virtuelle Maschine) ausgeführt und kann dort kontrolliert werden. In dieser virtuel-

len Umgebung können Berechtigungen zum Ausführen von Anwendungen konfiguriert oder vergeben werden.

BUNDES DATENSCHUTZGESETZ

Das Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) befasst sich mit den Persönlichkeitsrechten beim Umgang mit persönlichen Daten. Es regelt die Datenspeicherung, Datenübermittlung, Datenveränderung, die Zuverlässigkeit der Datenverarbeitung sowie die Rechte der Betroffenen, das Datengeheimnis und die verschiedenen Datenschutzkontrollen.

Weitere Information unter: www.gesetze-im-internet.de/bds_g_1990

CHECKLISTE: WAS SOLLTE VERTRAGLICH GEREGLT WERDEN?

Gesundheit: Heimarbeitsplätze müssen alle Gesundheitsrichtlinien einhalten und entsprechend ausgestattet sein.

Arbeitsunfälle: Arbeitgeber haften für alle Personen- und Sachschäden, die in der Arbeitszeit entstehen - auch im Homeoffice. Daher vertraglich den Zustand, die Lage und die Ausstattung des Arbeitsplatzes festlegen.

IT-Sicherheit: Mitarbeitern im Homeoffice muss ein vorinstallierter und sicherheitsgeprüfter Rechner zur Verfügung stehen, der über eine gesicherte Verbindung auf das Firmennetzwerk zugreift. Private Internetnutzung, Virenschutz und eigene Installationen vertraglich regeln.

Arbeitszeit: Gängige Arbeitszeitregelungen gelten auch für Mitarbeiter im Homeoffice. Arbeitszeiten genau erfassen lassen und Kernarbeitszeiten, Erreichbarkeit und den Umgang mit Überstunden regeln.

Büroausgaben: Klar festlegen, bis zu welcher Höhe Telefon- und Internetkosten, Reparaturen oder Anschaffungen übernommen werden.

Grundriss: Zahlt der Arbeitgeber dem Mitarbeiter einen monatlichen Betrag für Miete und Nebenkosten, sollte er sich als Nachweis fürs Finanzamt einen bemaßten Grundriss von dessen Wohnung geben lassen.

Homeoffice erobert die Arbeitswelt

Gastbeitrag von Dana Müller und Stefanie Wolter, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB).

Die fortschreitende Digitalisierung verändert die Arbeitswelt in rasantem Tempo. Technische Innovationen bieten bereits heute für Viele die Freiheit, flexibel über Arbeitsort und -zeit entscheiden zu können. Voraussetzungen dafür sind: Tätigkeiten, die nicht räumlich gebunden sind, eine spezifische technische Ausstattung, betriebliche Vereinbarungen und grundsätzliches Vertrauen, das auf Arbeitsziele und nicht auf Anwesenheitszeiten ausgerichtet ist.

Bereits ein Drittel aller Betriebe in Deutschland ermöglicht es ihren Angestellten, von zu Hause aus zu arbeiten. Zu diesem Ergebnis kommt eine repräsentative Panelstudie des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales und des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Wissenschaftlich verantwortet wurde diese Studie vom IAB, der Universität zu Köln sowie vom Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung. Darin geben erstmalig Beschäftigte und Personalverantwortliche in Betrieben mit mindestens 50 Mitarbeitern Antworten zur Verbreitung von Homeoffice und den damit verbundenen individuellen Vor- und Nachteilen.

Homeoffice ersetzt nicht prinzipiell den Arbeitsplatz. Vielmehr dient es dazu, auf bestimmte Situationen flexibel reagieren zu können. Vor allem Führungskräfte und Angestellte im Dienst-

leistungsbereich, also beispielsweise in den Finanz- und Versicherungsdienstleistungen sowie im Bereich der wirtschaftlichen und wissenschaftlichen Dienstleistungen, profitieren davon. Grundsätzlich ist bei Homeoffice zwischen denjenigen zu unterscheiden, die in ihrer Arbeitszeit von zu Hause aus arbeiten und denjenigen, die dies außerhalb ihrer normalen Arbeitszeit tun. Beide Gruppen erfahren berufliche Vorteile, wie eine bessere Erledigung von Tätigkeiten und die Möglichkeit, eine höhere Wochenarbeitszeit leisten zu können. Von letzterem profitieren vor allem Teilzeitbeschäftigte, die ihre Arbeitszeit für familiäre Verpflichtungen reduziert haben.

Private Vorteile, die sich in weniger Fahrzeiten und einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie widerspiegeln, erlebt häufiger die erste Gruppe. Gleichzeitig wird von einer Vermischung von Arbeit und Privatem und einer Verschlechterung des Kontaktes zu den Kolleginnen und Kollegen in beiden Gruppen berichtet. Diese Nachteile gehören auch zu den Gründen, warum sich manche Angestellte bewusst gegen Homeoffice entscheiden. Häufiger verhindern aber die Anforderungen der Vorgesetzten und Tätigkeiten, die räumlich gebunden sind, Arbeiten von zu Hause.

Der Wunsch nach mobilem Arbeiten ist bei den Beschäftigten groß. Mehr als ein Drittel aller Mitarbeiter, die bisher nicht von

zu Hause aus arbeiten, würden dies gern tun. Insgesamt sind folglich mehr als 40 Prozent der Beschäftigten an Homeoffice interessiert oder nutzen es bereits. Ihre Gründe decken sich mit den positiven Erfahrungen der Beschäftigten, die bereits im Homeoffice arbeiten: vor allem der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und der Einsparung von Fahrzeiten.

Die Studienergebnisse zum mobilen Arbeiten zeigen neben Licht aber auch Schatten. Einerseits ermöglicht mobiles Arbeiten eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie, andererseits birgt es die Gefahr einer höheren Arbeitsintensität, die weniger Zeit zur Erholung lässt. Dazu passt auch der Befund, dass die Erreichbarkeit für dienstliche Angelegenheiten außerhalb der Arbeitszeit seit 2013 gestiegen ist.

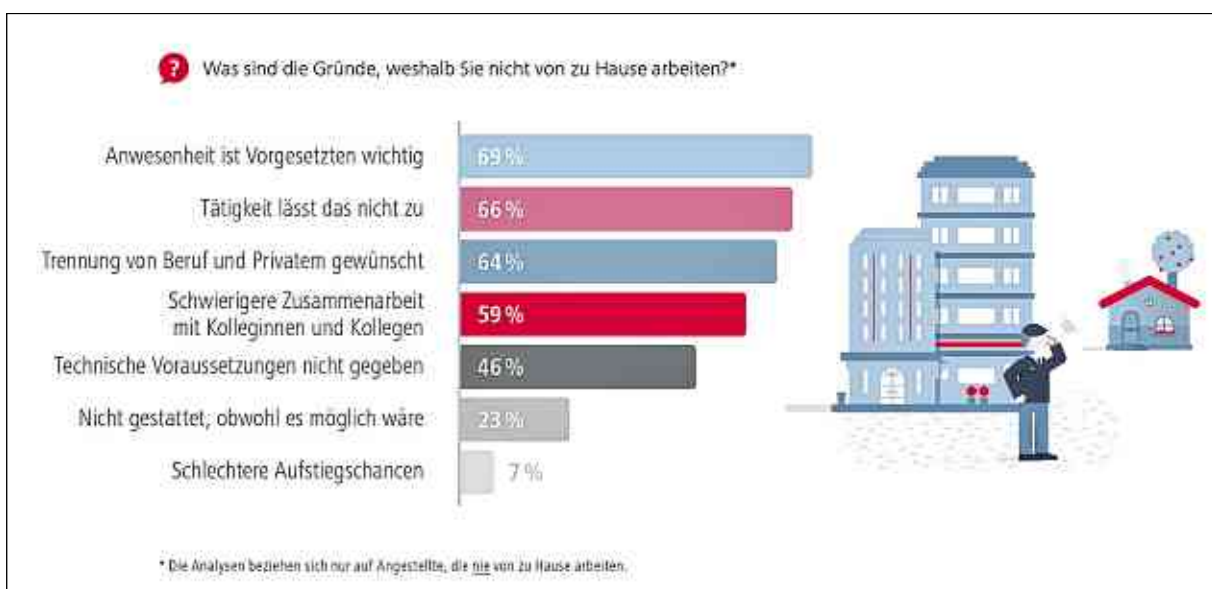
Betriebe und Politik stehen somit vor der Herausforderung, gesundheitsgerechte und zukunftsfähige flexible Arbeitsformen zu entwickeln, die der Beschäftigungsqualität der Beschäftigten und dem wirtschaftlichen Erfolg der Unternehmen zu Gute kommen. Für eine Ausweitung von Homeoffice nehmen Führungskräfte eine Schlüsselrolle ein. Sie sollten die Anwesenheitswünsche hinterfragen, denn in Betrieben mit Homeoffice sind Beschäftigte zufriedener und fühlen sich stärker mit dem Betrieb verbunden.



Dana Müller (links) ist Leiterin und Stefanie Wolter wissenschaftliche Mitarbeiterin des Forschungsdatenzentrums der Bundesagentur für Arbeit im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Foto: IAB



Laut dem Monitor „Mobiles und entgrenztes Arbeiten“ möchten mehr als ein Drittel der Angestellten, die dies noch nicht tun, gerne ab und an oder regelmäßig von zu Hause aus arbeiten. Quelle: neues handeln GmbH / BMAS



Homeoffice ist eine Möglichkeit, Familie und Beruf in Einklang zu bringen, doch nicht jeder nutzt sie. Der Monitor „Mobiles und entgrenztes Arbeiten“ fragt nach den Ursachen. Quelle: neues handeln GmbH / BMAS

ANZEIGE

Alte Heizung raus, Prämie rein

Neue Erdgas-Heizung lohnt: Sichern Sie sich jetzt bis zu 950 Euro Förderprämie und gewinnen Sie 5.000 Euro! Mehr Infos unter 0261 402-44444 oder evm.de/Raustausch

Hier sind wir zu Hause.

RAUSTAUSCH WOCHEN
ERDGAS

evm
energieversorgung mittelrhein

Industrieland Rheinland-Pfalz

Stimmungsbarometer Die Unternehmen im nördlichen Rheinland-Pfalz verzeichnen steigende Umsätze, haben aber stetig sinkende Erwartungen an die Zukunft.

Grund zum Feiern hatte die Industrie zum Jahreswechsel. Das belegen nun auch schwarz auf weiß die Zahlen des Statistischen Landesamtes. Nach noch vorläufigen Berechnungen belief sich der **Umsatz** der Industrieunternehmen mit mindestens 50 Mitarbeitern in Rheinland-Pfalz 2016 auf 86,6 Milliarden Euro. Damit setzte sich die konstante Entwicklung der Vorjahre fort: Seit 2011 liegen die Umsatzzahlen über der 80-Milli-

arden-Euro-Marke. Die Industrieunternehmen des Kammerbezirks Koblenz haben hieran einen wichtigen Anteil, verzeichnen sie doch, nach einem kleinen Einbruch in 2013, steigende Umsätze. Für das vergangene Jahr lagen diese laut Statistischem Landesamt bei etwa 21,8 Milliarden Euro für Unternehmen mit mindestens 50 Beschäftigten. Ein deutlich positives **Stimmungsbild** spiegelt auch die Winter-Konjunkturumfrage der Industrie- und Handelskammer (IHK) Koblenz mit einem Anstieg um sechs auf 42 Prozentpunkte unter Industrieunternehmen im nördlichen Rheinland-Pfalz wider. Ebenfalls eine sehr positive Entwicklung zum Jahresbeginn zeigen die Beschäftigtenzahlen der Industrie im nördlichen Rheinland-Pfalz: Der Saldo der **Beschäftigungsneigung** stieg von zwölf (Herbst 2016) auf 15 Prozentpunkte (Winter 2016/17), so-



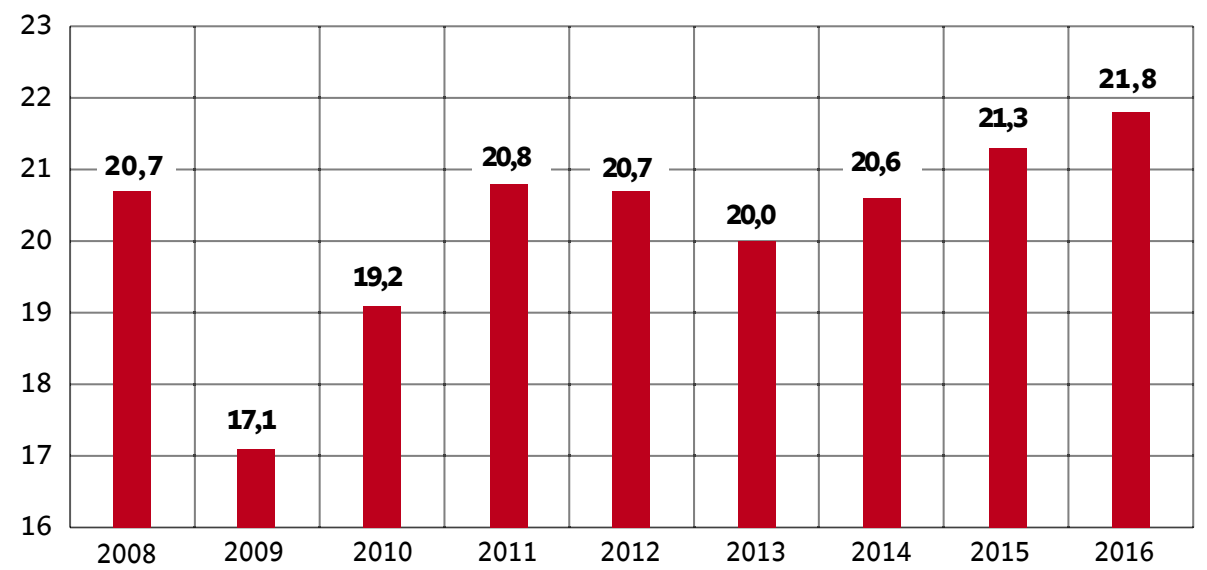
Foto: Fotolia

für den Bereich Innovation, Umwelt und Energie: „Die Präsidentschaftswahl in den USA, der Brexit und die schlechte Verfassung der EU sorgen für große Verunsicherung im Industriebereich.“ Diese Verunsicherung lässt sich vor allem bei Investitionsentscheidungen beobachten: Bei der Konjunkturumfrage im Winter 2016/17 gaben weniger Industrieunternehmen im nördlichen Rheinland-Pfalz an, **Investitionen** tätigen zu wollen als noch in der Vorumfrage im Herbst. Auch die Erwartungen an die Geschäftsentwicklung in den kommenden zwölf Monaten fielen im Vergleich zu den Vorumfragen etwas pessimistischer aus. „Die Energiewende und die steigenden Ölpreise verunsichern zusätzlich“, erklärt Lawaczek. „Auf technischer Seite sorgen außerdem die Digitalisierung der Industrie und der Fachkräftemangel für zunehmende Besorgnis.“

ardens Euro-Marke. Die Industrieunternehmen des Kammerbezirks Koblenz haben hieran einen wichtigen Anteil, verzeichnen sie doch, nach einem kleinen Einbruch in 2013, steigende Umsätze. Für das vergangene Jahr lagen diese laut Statistischem Landesamt bei etwa 21,8 Milliarden Euro für Unternehmen mit mindestens 50 Beschäftigten. Ein deutlich positives **Stimmungsbild** spiegelt auch die Winter-Konjunkturumfrage der Industrie- und Handelskammer (IHK) Koblenz mit einem Anstieg um sechs auf 42 Prozentpunkte unter Industrieunternehmen im nördlichen Rheinland-Pfalz wider. Ebenfalls eine sehr positive Entwicklung zum Jahresbeginn zeigen die Beschäftigtenzahlen der Industrie im nördlichen Rheinland-Pfalz: Der Saldo der **Beschäftigungsneigung** stieg von zwölf (Herbst 2016) auf 15 Prozentpunkte (Winter 2016/17), so-

Umsatzentwicklung der Industrie im IHK-Bezirk Koblenz

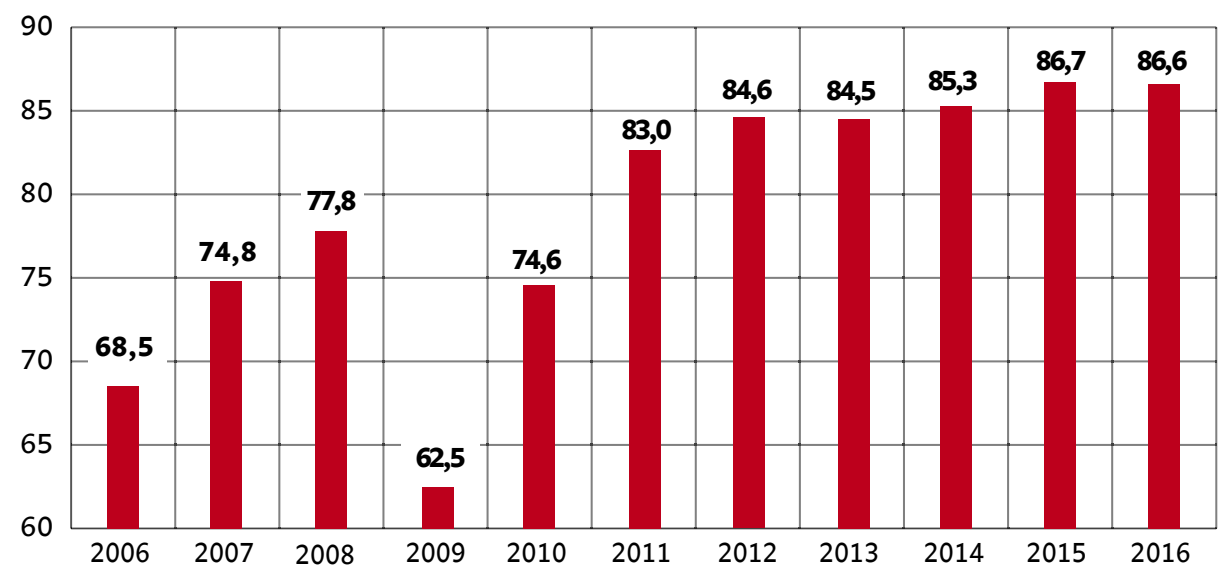
Angaben in Mrd. Euro*; ohne Umsatzsteuer



Quelle: Statistisches Landesamt Rheinland-Pfalz *Betriebe mit mindestens 50 Beschäftigten

Umsätze der rheinland-pfälzischen Industrie 2006 bis 2016

Angaben in Mrd. Euro*; *2016 vorläufig



Quelle: Statistisches Landesamt Rheinland-Pfalz

STATEMENTS VON UNTERNEHMERN DER REGION

Wie bewerten Industrieunternehmen der Region ihre Geschäftslage ganz aktuell und wie beurteilen sie ihre Perspektiven? Die Wirtschaftszeitung hat nachgefragt.

Diplom-Ingenieur Hans Edgar Puth, Geschäftsführer der BECA® Technologies GmbH, Neuwied: „BECA ist durch patentierte verfahrenstechnische Anlagen weltweit tätig. Unsere Erwartungen für das Jahr 2017 und die nächsten drei Jahre fallen aufgrund der Einführung neuer, innovativer Prozessanlagen und der Erweiterung

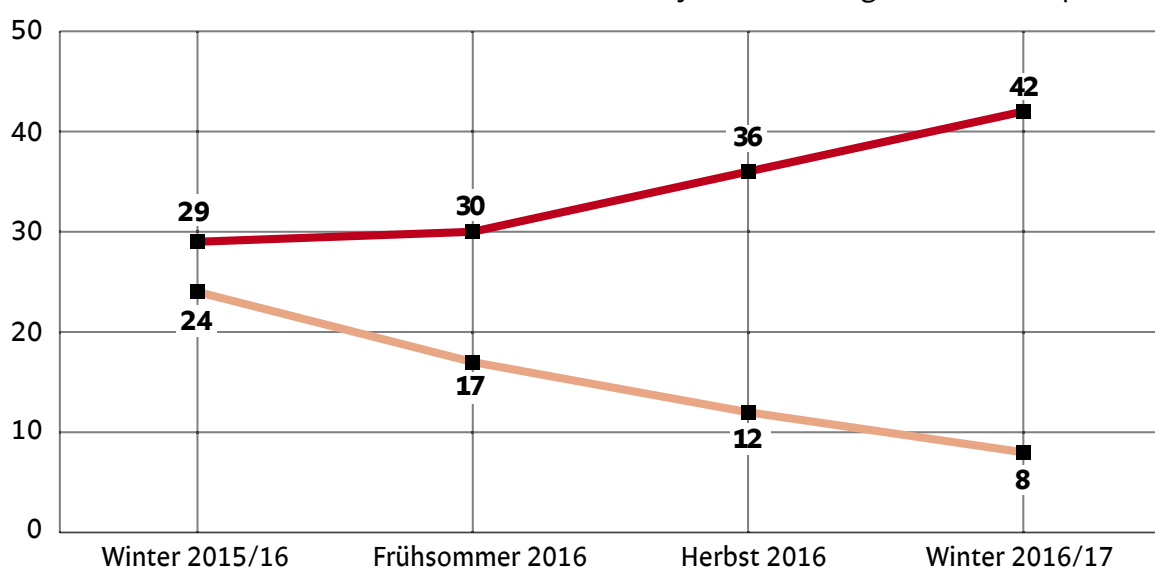
des Kundenkreises positiv aus. Von Einflüssen aus dem US-Markt sind wir weniger betroffen, da dieser Markt für uns aufgrund des hohen Akquiseaufwands eher uninteressant erscheint.“

Andreas Kohl, CEO von AndraTec Medical Devices, Koblenz: „AndraTec ist fokussiert in der Entwicklung und Vermarktung von hoch innovativen minimal-invasiven Kathetertechnologien für Cardiovasculäre Patienten.“

Diese Produkte werden in internationalen Märkten von sehr spezialisierten Ärzten eingesetzt. Die Entwicklung für 2017 sowie die folgenden Jahre sieht AndraTec sehr positiv, da hier vier weitere Produkte (Optimus Stents sowie Pillar-Bifurkations-Rekonstruktions-Stents) zugelassen werden. Somit wird das Behandlungsspektrum für Patienten erweitert. AndraTec ist engagiert, weitere innovative Technologien zu entwickeln und eine bessere zukünftige Patientenversorgung zu gewährleisten.“

Zeitreihe 2016: Einschätzung der Geschäftslage und der Geschäftsentwicklung der Industrie-Unternehmen im nördlichen Rheinland-Pfalz*

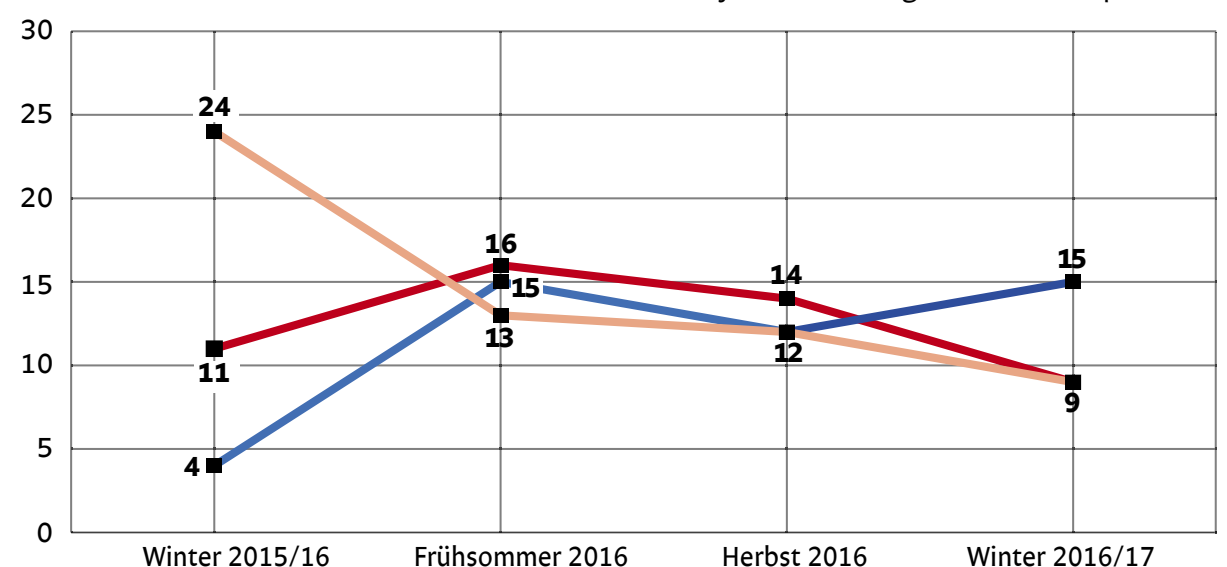
Quelle: IHK Koblenz *Salden der IHK-Konjunkturumfragen in Prozentpunkten



■ Einschätzung der Geschäftslage ■ Geschäftserwartungen

Zeitreihe 2016: Investitionsneigung, Beschäftigungsneigung und Exporterwartungen der Industrie-Unternehmen im nördlichen Rheinland-Pfalz*

Quelle: IHK Koblenz *Salden der IHK-Konjunkturumfragen in Prozentpunkten



■ Investitionsneigung ■ Beschäftigungsneigung ■ Exporterwartungen

Buchtipps von und für Unternehmer

Freizeit Rausgehen und Reinlesen.

Seit einem Monat gilt die Sommerzeit. Obwohl die Uhren nach vorne gestellt wurden, also eine Stunde verloren ging, werden die Tage seither länger. Und so dehnt sich auch der Feierabend aus. Beste Voraussetzungen also, eine Schmökerstunde auf der Terrasse,

der Grillwiese oder an einem anderen Lieblingsort einzulegen. Wirtschaftsförderer Wilfried Noll, Tauchspezialist Herbert Siepenkötter und Kaffeehausbesitzer Stephan Ralf Schunk haben je ein Lieblingsbuch aus ihrem Bücherregal gezogen.

David Allen

Wie ich die Dinge geregelt kriege. Selbstmanagement für den Alltag

Piper Verlag (überarb. Neuausgabe 2015), Broschur, 432 Seiten, 12,00 Euro, Übersetzt von Helmut Reuter, ISBN 978-3-492-30720-8

Empfehlung von Stephan Ralf Schunk, Gründer und Geschäftsführer der Kaffeehauskette Baristaz Coffee Heroes mit drei Stores in Rheinland-Pfalz

„Jeder kennt einen übervollen oder unrealistisch geplanten Terminkalender. Meist kennt auch jeder mindestens ein Buch, welches sich mit diesem Problem beschäftigt, oder hat sogar schon für teures Geld ein

Seminar zum Thema ‚Zeitmanagement‘ besucht. Oft endet dies mit der Erkenntnis, dass sich nichts ändert beziehungsweise wir uns nicht ändern. Dieses kleine und recht ‚simple‘ Büchlein zeigt auf sehr praktische Art und Weise, wo wir unsere Zeit für das Wesentliche, für unsere Interessen und unsere wirklichen Aufgaben im Job finden können. Nicht das Befolgen von stringenten Regeln zum Alltag ist die Herausforderung, sondern das Finden und das konsequente Anwenden der ein paar wenigen, für jeden von uns individuell passenden Zeitgeheimnisse.“

Inhalt

Eigentlich sollte man längst bei einem Termin sein, doch dann klingelt das Handy und das E-Mail-Postfach quillt auch schon wieder über. Für Sport und Erholung bleibt immer weniger Zeit und am Ende resigniert man ausgebrannt, unproduktiv und völlig gestresst. Wie organisieren wir unsere tägliche Arbeit so, dass wir leistungsfähig und effizient sind, ohne uns dabei kaputt zu machen und dabei sogar noch Spaß haben? Über unsere Mobiltelefone, Computer und Tablets sind wir ständig der Informationsflut ausgesetzt: Ob es um die Bewältigung der E-Mail-Flut geht oder um das Jonglieren mit eiligen und weniger eiligen Terminen. Doch das muss nicht sein. Denn je entspannter wir sind, desto kreativer und produktiver werden wir. Mit David Allens einfacher und anwendungsorientierter Methode wird beides wieder möglich: effizient zu arbeiten und die Freude am Leben zurückzugewinnen. Denn nur wenn der Kopf frei und die Gedanken organisiert sind, können wir ohne Stress kreativ und effizient sein. Das gilt für den beruflichen Alltag genauso wie für private Angelegenheiten.

Vollständig überarbeitete Neuauflage des erfolgreichen Longsellers.

Quelle: Piper Verlag

Marc Elsberg

BLACKOUT. Morgen ist es zu spät

Blanvalet Verlag (2012), gebunden, 800 Seiten, 19,99 Euro, ISBN 978-3-7645-0445-8

Empfehlung von Wilfried Noll, Geschäftsführer Wirtschaftsförderungsgesellschaft Westwaldkreis mbH, Montabaur

„Black out – Morgen ist es zu spät, ein Thriller, der unter die Haut geht. Europa über Wochen und Monate ohne Strom führt zu einer Entwicklung und einem menschlichen Gebaren im Kampf um das nackte Überleben, wie man es sich eigentlich nicht (mehr) vorstellen kann. Die Errungenschaften der Technik machen es möglich, ganze Staaten und Kontinente lahm zu legen und einen fürchterlichen Rückschritt der Lebensqualität einzuläuten und grundlegende menschliche Bedürfnisse ‚um jeden Preis‘ zu praktizieren. Der Roman zeigt auf, wie verwundbar unser technischer Fortschritt am Ende ist und dass moderne Kriegsführung weniger auf konventionelle Mittel als vielmehr auf die Vorherrschaft in den neuen virtuellen Welten und den weltumspannenden digitalen Netzwerken abzielt. Die Steuerung digitaler Stromzähler in Black out ist nur ein ganz kleiner Einblick in die Welt von heute und morgen mit verheerendem Ergebnis in die sich abzeichnenden großflächigen Manipulationsmöglichkeiten aller Lebensbereiche. Eine Lektüre, die in

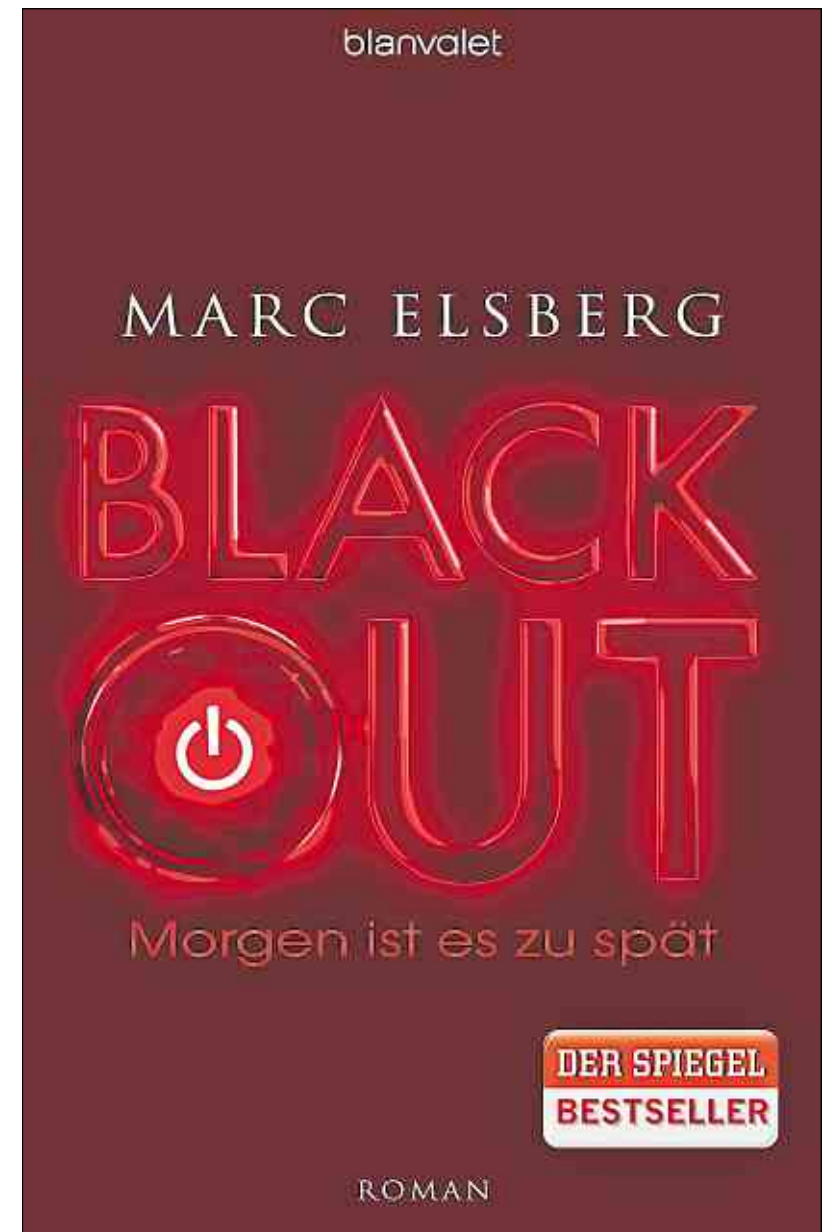
unsere Zeit passt und von uns allen auch eine gewichtige Portion Eigenverantwortung und Weitsicht im Umgang mit den

digitalen Veränderungen einfordert. In den Prozessen Industrie 4.0, digitales Lernen und in der sich rasant verändernden Welt müssen zwingend sicherheitsrelevante Aspekte eine deutlich höhere Bedeutung erfahren. Ansonsten liefert sich die Menschheit ihren eigenen Erfindungen mit dramatischen Folgen aus. Ein Buch, das mich stark beeindruckt und gefesselt hat und zum Nachdenken bewegt.“

Inhalt

Ist Fortschritt ein Rückschritt? – Die Welt, wie wir sie kennen, gibt es bald nicht mehr. Der Countdown läuft ... An einem kalten Februartag brechen in Europa alle Stromnetze zusammen. Der totale Blackout. Der italienische Informatiker Piero Manzano vermutet einen Hackerangriff und versucht, zu den Behörden durchzudringen – erfolglos. Als Europol-Kommissar Bollard ihm endlich zuhört, werden dubiose E-Mails auf seinem Computer gefunden. Selbst unter Verdacht wird Manzano eins klar: Ihr Gegner ist ebenso raffiniert wie gnadenlos. Unterdessen liegt Europa im Dunkeln, und die Menschen stehen vor ihrer größten Herausforderung: Überleben.

Quelle: Blanvalet Verlag



Clive Cussler

Hebt die Titanic. Ein Dirk-Pitt-Roman

Blanvalet Verlag (2015), eBook, 6,99 Euro, ISBN 978-3-641-15220-8

Empfehlung von Herbert Siepenkötter, Inhaber „Die Tauchbasis“, Koblenz

„Clive Cussler ist mein Lieblingsautor, weil er Unterwassergeschichten erzählt, die mich faszinieren. Die Geschichten sind zwar erfunden, aber in der Regel sehr gut recherchiert. Mit seinem dritten Buch ‚Hebt die Titanic‘ rund um die Romanfigur Dirk Pitt wurde er zum Bestsellerautor. Das Buch wurde 1980 sogar verfilmt. Lesenswert sind Cusslers Bücher für mich auch deshalb, weil wir das gleiche

Hobby teilen: die Unterwasserarchäologie und das Finden und auch das Bewahren von Schiffswracks.“

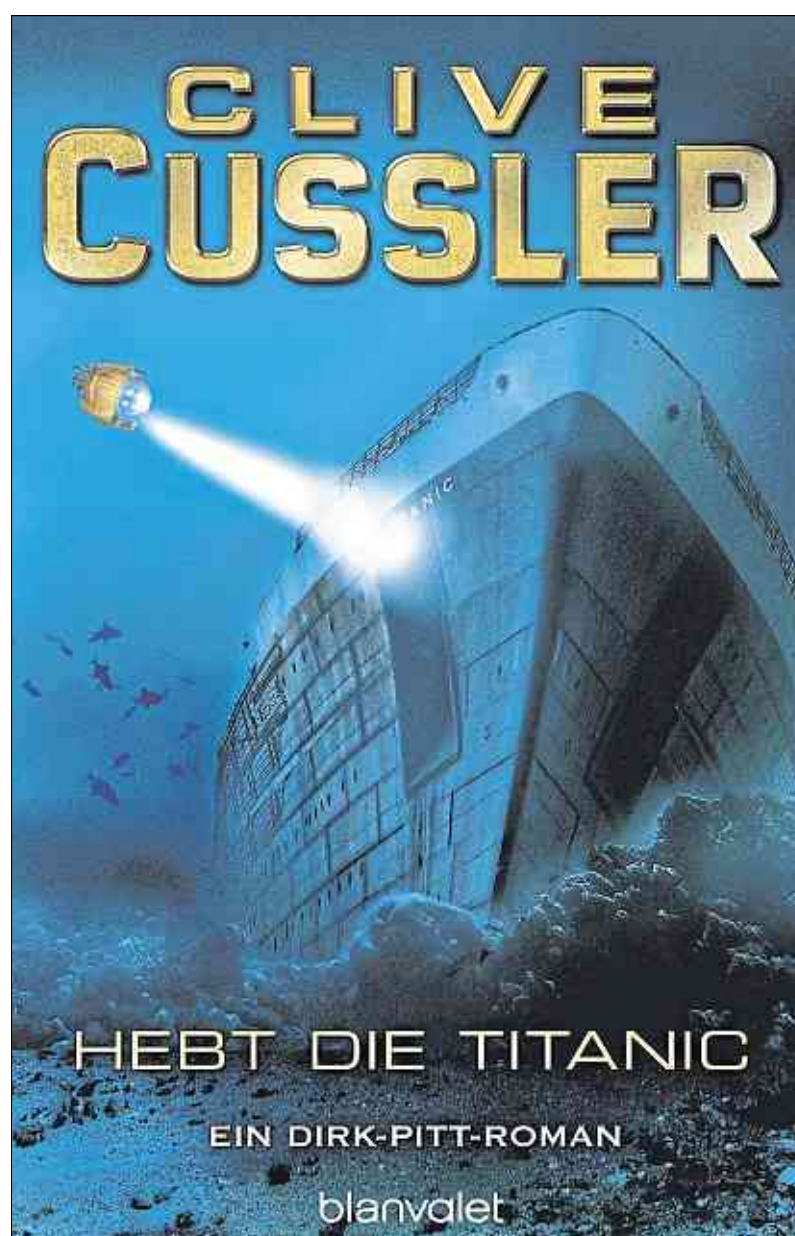
Inhalt

April 1912. Im Kampf um das Blaue Band rast der Luxusdampfer Titanic gegen einen Eisberg. Während das Schiff sinkt, zwingt ein Passagier einen Seemann mit vorgehaltener Pistole, ihn in die Stahlkammern zu führen. Denn mit der Titanic droht der letzte Vorrat des Kernelements Byzantium zu versinken. Und nur der, der das Byzantium hat, kann sich einen Vorsprung in der Atomwaffenproduktion sichern. Es geht um Leben und Tod, um Überleben

und Macht. Der Seemann überlebt die Katastrophe. Er ist der einzige Zeuge. Als er Jahrzehnte später aufgefunden wird, beginnt ein Abenteuer mit politischem Kalkül: die spektakulärste Bergungsaktion der Geschichte. Als die US Navy versucht, das Wrack der Titanic zu heben, sind auch die Russen zur Stelle. Wer wird das Rennen machen? Und befindet sich das begehrte Byzantium eigentlich noch im Rumpf des gesunkenen Luxusdampfers?

Als Cussler den Roman schrieb, war das Wrack der Titanic noch nicht entdeckt.

Quelle: Blanvalet Verlag





Roboter als Assistent

Technik In vielen Lebensbereichen unterstützen Roboter die menschliche Arbeitskraft. Sie können Rasen mähen, Tabletten reichen und fragen sogar nach dem Befinden.

Der Rescue-Roboter SUGV (Small Unmanned Ground Vehicle) der TU Kaiserslautern soll nach Unfällen oder Katastrophen unbemannt die Ersterkundung in Gebäuden übernehmen. Foto: TU Kaiserslautern

In manch einer Wohnung flitzt schon ein Staubsauger-Roboter herum, der automatisch den Schmutz auf dem Boden erkennt. Und dank Rasenmäher-Roboter ist auch das Grün in so manchem Garten perfekt getrimmt. Das Leben erleichtern, den Alltag einfacher

machen – das sind die Ziele bei der Entwicklung von Servicerobotern. Anders als die starken schnellen Arme, die seit den 1970-er Jahren die Automobilproduktion unterstützen, werden nun auch verstärkt Roboter entwickelt, die sich auf ihre Umgebung einlassen, helfen oder die

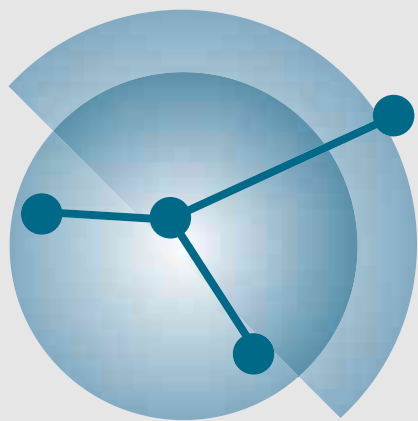
menschlichen Sinne und Fähigkeiten erweitern.

Wie wäre es mal mit einem Roboter, der Brötchen aufbäckt, Spiegeleier zubereitet und diese dann zusammen mit dem – ebenfalls ohne fremde Hilfe gebrauten – Kaffee an den Tisch bringt? Ganz so weit ist Lisa, der Ser-

viceroboter der Universität Koblenz-Landau zwar noch nicht, aber die freundliche Roboterdame ist auf dem besten Weg dorthin – zumindest den Part mit den Eiern beherrscht sie bereits ausgezeichnet. Lisa zählt zu den besten Servicerobotern auf der Welt. Jährlich misst sie ihr Können mit an-

deren Servicerobotern auf dem „RoboCup“, den Weltmeisterschaften für Roboter. 2015 wurde Lisa Weltmeister im chinesischen Heifei und 2016 schaffte sie einen respektablen fünften Platz in Leipzig. Hinter der Entwicklung von Lisa steht das studentische Entwicklerteam „Homer“ der

ANZEIGE



IT2KO

Das IT- und Wirtschaftsforum 2017
Künstliche Intelligenz – Zukunft lebendig gestalten

Jetzt schnell akkreditieren: it2ko.de

4. und 5. Mai

Rhein-Mosel-Halle, Koblenz
Eintritt frei

Programm-Highlights

4. Mai 2017, 13.45 Uhr

Prof. Dr. Zaborowski, Philosophisch-Theologische Hochschule Vallendar, „Moderne Technik und das gute Leben“

4. Mai 2017, 16 Uhr

Thorsten Kroke, Institut der deutschen Wirtschaft Consult GmbH, „Stammdaten sind doch sexy!“

4. Mai 2017, 14 Uhr

Prof. Dr. Lukowicz, Deutsches Forschungszentrum für Künstliche Intelligenz, „Künstliche Intelligenz und das Internet der Dinge“

4. Mai 2017, 17 Uhr

Prof. Dr. Paulus, Universität Koblenz, „Können Roboter träumen?“

5. Mai 2017, 11 bis 16 Uhr

Dr. Fislake, Universität Koblenz, Robotik-Workshop

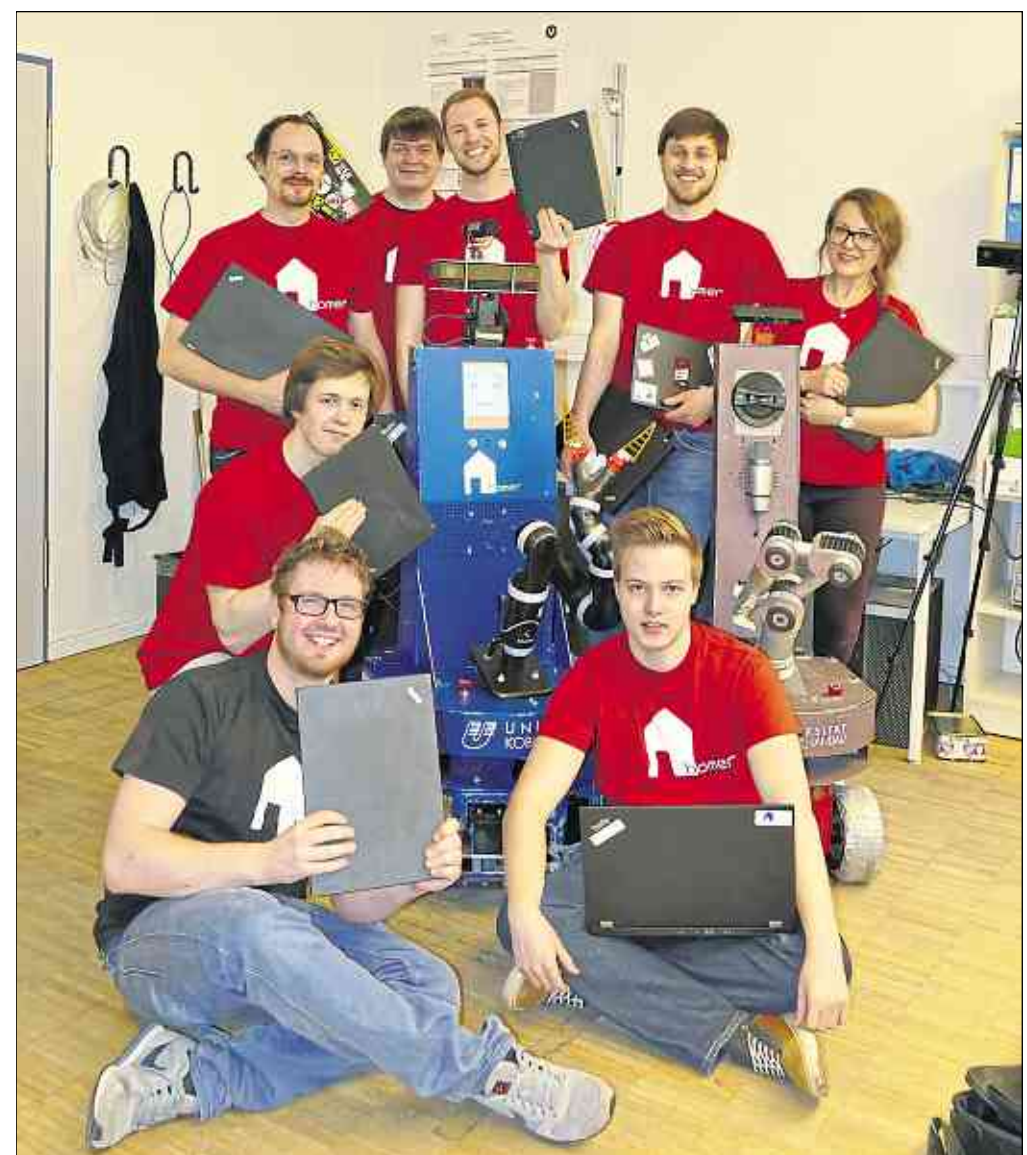
4. Mai 2017, 15.45 Uhr

Prof. Dr. Ulrich Furbach, Universität Koblenz, „Künstliche Intelligenz wird flügge, sollen wir sie in die Freiheit entlassen?“

5. Mai 2017, 13.30 Uhr

Guido Jost, Ministerium des Inneren und für Sport Rheinland-Pfalz, „The next hop – Digitalisierung“

Alle Infos: it2ko.de



Das „Team Homer“ der Universität Koblenz-Landau ist eines der wenigen Studententeams, das beim „RoboCup“, der Weltmeisterschaft für Roboter, antritt – hier im Bild mit der „lila Lisa“ und ihrer Nachfolgerin, der „blauen Lisa“ sowie mit Projektleiter Raphael Memmesheimer (vorne links). Für den letzten Wettbewerb lernte Lisa, ein Spiegelei zu braten und einen Toast aus dem Toaster zu nehmen.

Foto: Uni Koblenz-Landau

HELFFEN JA – BETREUEN NEIN

Eine aktuelle **Umfrage** des Meinungsforschungsinstituts YouGov (www.yougov.de) ergab, dass die Deutschen dem Einsatz von Robotern durchaus nicht abgeneigt sind. Nur 28 Prozent der Befragten lehnen die verstärkte **Nutzung von Robotern** komplett ab, 30 Prozent begrüßen hingegen die jüngsten Entwicklungen. Die Übernahme von lästigen Hausarbeiten wünschen sich die meisten – ganz oben steht das Staubsaugen (57 Prozent), gefolgt vom Rasenmähen (53

Prozent). Auch die Überwachung des Hauses und Fensterputzen stehen hoch im Kurs. Doch längst nicht in allen Lebensbereichen wird der Einsatz von Robotern begrüßt. Ihre Kinder, Alte oder Kranke wollen aber nur die wenigsten der Umfrageteilnehmer in der Obhut von Robotern sehen: Nur sieben Prozent befürworten Roboter in der Alten- und Krankenpflege; noch weniger, nämlich vier Prozent der Befragten, würden einen Roboter zur Kinderbetreuung einsetzen.

Gruppe für aktives Sehen (Active Vision Group) des Fachbereichs Computervisualistik (<http://homer.uni-koblenz.de>). Geleitet wird die Gruppe für aktives Sehen von Professor Dr.-Ing. Dietrich Paulus. Zuständig für das Team Homer und somit auch Lisa ist seit 2016 Computervisualistik-Spezialist Raphael Memmesheimer. Unter seiner Leitung bringen die zurzeit sechs Teammitglieder, allesamt Studierende des Studiengangs Computervisualistik, der Roboterhand neue Handgriffe bei. Bis Lisa diese perfekt ausführen kann, ist ein halbes Jahr Entwicklungsarbeit nötig. „Die letzten fünf Wochen vor dem Wettbewerb wird dann alles intensiv eingeübt“, beschreibt der Teamleiter die Arbeiten.

Lisa ist Forschungs- und Wettbewerbsobjekt zugleich. Die Studierenden arbeiten im Rahmen ihrer Semesterpraktika in der Programmierung und Entwicklung, liefern so die Grundlagen für die Forschung von Memmesheimer und seinen Kollegen. Und Lisa mausert sich derweil zu einem begnadeten Turnierroboter, sammelt Punkte bei der European Robotics League und tritt bei den German Open an – dem Qualifikationsturnier für die Weltmeisterschaften. Auch beim nächsten RoboCup im japanischen Nagoya wird sie dabei sein. Am Start sind inzwischen zwei Lisas: die „lila Lisa“ und ihre Nachfolgerin, die „blaue Lisa“.

„Rund alle drei Jahre konstruieren wir ein neues Robotermodell, um den steigenden Ansprüchen des Wettbewerbs gerecht zu werden“, erläutert Memmesheimer. Auch die Aufgaben ändern sich mit jedem Wettbewerb, „zwar kann Lisa alle bisher gelernten Dinge abrufen, aber es kann sein, dass wir sie dazu umbauen müssen.“ Allen Modellen liege aber die gleiche Software zugrunde, weswegen der Roboter an sich leicht zu programmieren sei. Der aktuelle Umbau betrifft unter anderem das Fahrgestell. „Unser diesjähriges Wettbewerbsmodell wird seitwärts fahren können“, verrät der Chefentwickler. Welche weiteren neuen Tricks Lisa in Nagoya drauf haben wird, darüber schweigt er. Nur so viel: „Die Aufgaben sind immer praxisorientiert – schließlich geht es um Service.“

Jedes Semester erhält Lisa eine neue Projektnummer: die aktuelle lautet „Robbie 28“ – im Rückschluss heißt das, in Lisa stecken bereits 14 Jahre Entwicklererfahrung. Davon ist Memmesheimer vier Jahre dabei. 2013 kam der heutige Projektleiter – noch als Student - zu dem Projekt.

In dieser Zeit hat sich im Bereich der Robotertechnik vieles getan. „Es wurden neue Sensoren entwickelt. Mithilfe einer 3-D-Kamera können Gegenstände genau im Raum wahrgenommen, angesteuert und aufgehoben werden. Es gibt neue Algorithmen für Objekte und Personen, mit welchen

die Interaktion gefördert wird“, zählt Memmesheimer auf. Doch der größte Vorteil sind die gesunkenen Baukosten für die Bauteile. „Hat ein Greifarm vor einem Jahrzehnt rund 200 000 Euro gekostet, sind es heute nur noch 20 000 Euro. Das kommt nicht nur unserer Arbeit entgegen, sondern auch der Produktion von bezahlbaren Robotern.“ Dass Lisa nun in Serie geht, ist aber nicht zu er-

„Um Eier zu braten, muss man nicht wie ein Mensch aussehen und braucht auch keine Beine.“

Raphael Memmesheimer, Computervisualistik-Spezialist

warten. „Es ist nicht vorgesehen, Lisa als Produkt zu vermarkten“, sagt Memmesheimer, „aber wir stehen interessierten Unternehmen, die einen Service-Roboter auf den Markt bringen möchten, mit unserem Wissen gerne zur Verfügung.“

Einsatzmöglichkeiten für Serviceroboter gebe es zu Genüge: „im Haushalt, Altenheimen, Bibliotheken, Flughäfen, Einkaufszentren“. Kurz: überall dort, wo eine Hand gebraucht wird.

Und mit nicht viel mehr als einer „Hand“ kommt Lisa übrigens daher – so sieht sie alles andere als menschlich aus: Auf einem Fahrgestell bewegt sich ein Greifarm, ganz oben sind Kameras und Mikrofone angebracht, über die der Roboter navigiert. Lediglich das Display verfügt über Mimik – das Gesicht im Bildschirm kann lächeln, nachdenklich oder wütend schauen. „Um Eier zu braten, muss man nicht wie ein Mensch aussehen und braucht auch keine Beine“, sagt Memmesheimer. Das Display dient als Schnittstelle zwischen Anwender und Maschine. „Hierüber gibt uns Lisa Rückmeldung, ob sie ihre Aufgabe verstanden hat und auch, ob sie die Aufgabe mag.“

Menschenähnliche Roboter sind eher in Japan im Einsatz und in der direkten Interaktion mit Menschen hilfreich, beispielsweise beim Umgang mit Demenzpatienten.

Auch in Deutschland sind die „Serviceroboter“ nicht nur als Haushaltshilfe für „Technikverliebte“ gedacht, sondern sollen künftig Menschen zur Seite stehen, denen alltägliche Dinge schwer fallen, oder Serviceaufgaben in öffentlichen Bereichen übernehmen. So können sie beispielsweise Bettlägerigen Essen und Gegenstände bringen, Sachen aufheben. Oder ältere Menschen an ihre Medikamente und regelmäßiges Trinken erinnern. Aufgaben, die derzeit vom Pflegepersonal erledigt werden und für die die Serviceroboter dann vielleicht irgendwann doch ein menschliches Antlitz erhalten werden.

Nicht nur im Bereich Service sind Roboterassistenten aktiv: Auf dem RoboCup treten Roboter noch in den Kategorien Rescue (Rettung) und Fußball an. Während letzteres eher der Unterhaltung mit schnell interagierenden Robotern dient, so sind Rescue-Ro-

„Wir stehen interessierten Unternehmen, die einen Serviceroboter auf den Markt bringen möchten, mit unserem Wissen gerne zur Verfügung.“

Raphael Memmesheimer, Uni Koblenz-Landau

boter in schwierigen Situationen sehr gefragt. „Diese gehen beispielsweise dorthin, wo Menschen nicht hinkönnen, weil es zu gefährlich ist“, erläutert Memmesheimer. So wurden bei dem Atomunfall in Fukushima Rescue-Roboter zur Bergung eingesetzt. Andere spüren Landminen auf oder suchen in einsturzgefährdeten Gebäuden nach Verschütteten. In der Medizin unterstützen Roboter den Arzt bei komplizierten Eingriffen, ermöglichen präzisere Schnitte und Operationen. Dies kommt dem Heilungsprozess des Patienten zugute.

„Roboter werden in Zukunft Arbeitsplätze ausfüllen, die heute Menschen innehaben“, ist Memmesheimer überzeugt: „Im autonomen Fahren ist die Technologie schon weit fortgeschritten. Hier



Das Therapiegerät Herax der Lime Medical GmbH kann Patienten und Therapeuten dabei unterstützen, nach einem Arbeitsunfall oder Schlaganfall deutlich bessere Heilungsergebnisse an der Hand zu erzielen. Foto: LIME Medical

werden auf lange Sicht Taxifahrer oder Lkw-Fahrer durch selbstfahrende Fahrzeuge ersetzt.“ Doch am anderen Ende entstünden neue – andere – Arbeitsplätze, beispielsweise in der Programmierung der Autos und auch im „Training“ der Fahrzeuge.

Im zwischenmenschlichen Bereich, so seine Auffassung, können Roboter den Menschen allerdings nie vollständig ersetzen: „Serviceroboter können zwar helfen, aber ihnen fehlt es an Empathie, um wirklich auf ihr Gegenüber einzugehen.“

ROBOTER IN RHEINLAND-PFALZ

Die Universitäten in Koblenz und Kaiserslautern sowie die TH Bingen beschäftigen sich mit Robotern. Die Arbeit der Uni Koblenz-Landau fokussiert auf den **Serviceroboter**. Die Forscher an der TU Kaiserslautern widmen sich hauptsächlich den **Rescue-Robotern** und **Roboter-Baumaschinen**, also „ganz schwerem Gerät“ ([https://](https://agrosy.informatik.uni-kl.de/roboter/)

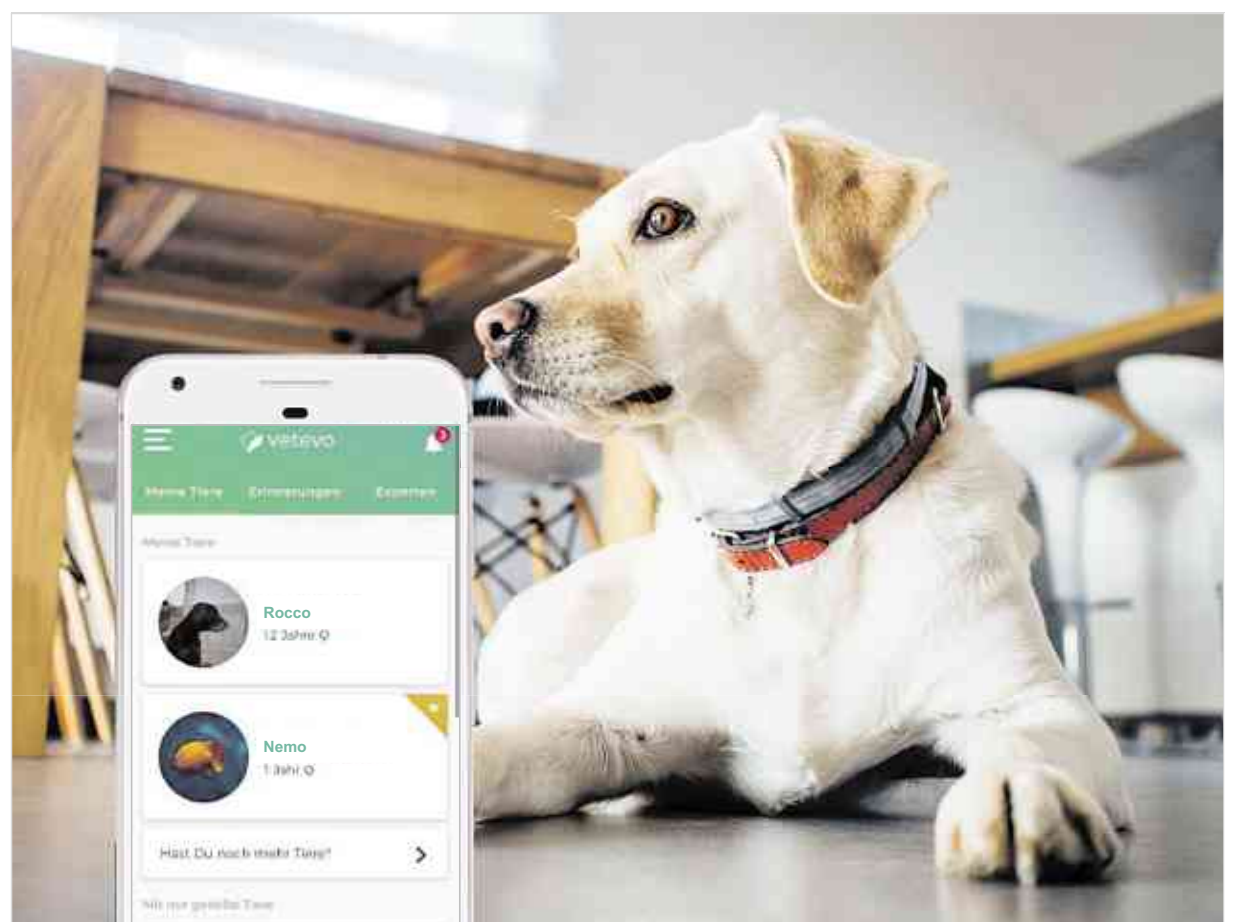
agrosy.informatik.uni-kl.de/roboter/) und in Bingen werden die **Fußball-Roboter** entwickelt.

Zwei Abiturienten aus Bad Kreuznach machten mit der Entwicklung einer **Roboterhand** zur Fingertherapie auf sich aufmerksam. Sie haben mit ihrem Projekt das Startup „LIME medical“

gegründet und kürzlich den Sonderpreis „Beste Gründungsidee“ beim ISB-Gründerwettbewerb „Pioniergeist“ erhalten.

Mehr um Kunst als um Service ging es den Entwicklern des „**Bibel-Roboters**“, der 2013 vor dem Trierer Dom eine Bibel kopierte.

ANZEIGE



Tiergesundheit in Deiner Hand

Einfach. Immer. Überall.

- ✓ Alle Tierdaten immer dabei
- ✓ Smarte Erinnerungen
- ✓ Expertensuche in deiner Nähe

Jetzt kostenlos registrieren:

www.vetevo.de

vetevo GmbH
 Schönhauser Allee 53 | 10437 Berlin
 Geschäftsführer: Dr. Felix Röllecke, Mareile Wölwer
 Email: info@vetevo.de



DEFINITION ROBOTER

Ein Roboter ist eine technische Apparatur, die üblicherweise dazu dient, dem Menschen mechanische Arbeiten abzunehmen. Roboter können sowohl ortsfeste als auch mobile Maschinen sein und werden von Computerprogrammen gesteuert.

Die Wortbedeutung hat sich im Laufe der Zeit gewandelt. Der **Ursprung des Wortes** Roboter liegt im tschechischen Wort „robota“ – geprägt 1920 durch den Literaten Josef Capek –, das mit Fronddienst oder Zwangsarbeit übersetzt werden kann.

Zunächst wurde der Begriff nur für humanoide (menschähnliche) Roboter verwendet, nun aber für verschiedene Maschinen genutzt. Die Definition ist von Land zu Land unterschiedlich. Was hierzulande als Roboter gilt, ist in der **VDI-Richtlinie 2860** festgelegt.



Professor Dr. Jörg Loth, Vorstand der IKK Südwest.

Foto: IKKSüdwest

„GESUNDE IKK“

Die IKK Südwest geht mit gutem Beispiel voran: „Gesunde IKK“ heißt das Projekt, das von einem Mitarbeiter-Steuerkreis begleitet und umgesetzt wird. Es gibt regelmäßige Befragungen. Daraus ergeben sich dann Angebote wie „Tage der Rückengesundheit“, „Das bewegte Büro“ und jährliche Gesundheitstage in allen Geschäftsstellen. Zudem gibt es beispielsweise Zuschüsse zur Förderung der Rückengesundheit, Raucherentwöhnungskurse, eine Seminarreihe „Arbeit und Gesundheit“ für Führungskräfte und Mitarbeiter sowie eine interne Sozial- und Suchtberatung während der Arbeitszeit.

Gesundheitsmanagement wird in Betrieben immer wichtiger

Vorsorge Die IKK Südwest registriert wachsende Aufmerksamkeit für das Thema und investiert fünf Millionen Euro.

Wenn es um das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) geht, liegt vor der IKK Südwest in Rheinland-Pfalz noch viel Arbeit. Rund 150 000 Firmen gibt es im Land, davon sind mehr als 90 Prozent kleinere und mittlere Betriebe. Während aber in großen Unternehmen die Gesundheit der

steigt, BGM wird immer wichtiger“, sagt Loth. Für seine Krankenkasse sei es jedenfalls ein echtes Herzblutthema. Und das schon seit Anfang des Jahrhunderts, als die IKK Südwest frühzeitig in den Bereich eingestiegen sei.

Die Argumente pro Gesundheitsförderung im Betrieb liegen für Loth auf der Hand. Sie ist ein wichtiger Faktor, um Mitarbeiter zu gewinnen: „In Zeiten des Fachkräftemangels könnte dies durchaus auch den Ausschlag geben für einen kleineren Betrieb“, meint er. Wichtig sei, dass das BGM Chefsache ist. Es müsse spürbar sein, dass die Geschäftsleitung hinter dem Programm steht, sonst schlafe es schnell wieder ein. Zudem gebe es eine positive Korrelation zwischen Sport und Arbeitsunfähigkeitstagen.

Allgemein werde die Prävention in der alternden Gesellschaft immer wichtiger, da ein System, das nur aufs Kurieren und Rehabilitieren ausgelegt ist, künftig nicht mehr finanzierbar sein wird.

beitsplätze und Krankheitsbilder angeschaut. „Das ist ganz wichtig, damit kein blinder Aktionismus entsteht“, sagt Loth. Denn nur so könne man in Phase zwei dann zielgerichtet und richtig beraten, die passenden Projekte, Kurse, Aktionen wählen, Kooperationspartner suchen – und dann in Phase drei mit dem Coaching und der Umsetzung beginnen.

Dabei steht an erster Stelle in der Nachfrage das Thema Bewegung. Gefolgt von Psyche, Ernährung und dem Themenfeld Sucht. Rückenprogramme sind unter Bewegung am meisten nachgefragt, gefolgt von Angeboten im Bereich Herz-Kreislauf. „Wir versuchen das Coaching in der Firma durch unsere Mitarbeiter abzudecken“, sagt Loth. Aber dies sei aus Kapazitätsgründen nicht immer möglich, weshalb die IKK Südwest auch mit Kooperationspartnern zusammenarbeite: Fitnessstudios, Vereine, privaten Kursleitern. „Die Krankenkasse muss hier nichts

Mitarbeiter häufig gefördert wird, sind „viele der kleineren Firmen mit dem Thema noch nicht vertraut. Oder sie beschäftigen sich noch nicht damit“, sagt der Vorstand der Krankenkasse, Professor Dr. Jörg Loth. Hier gelte es Überzeugungsarbeit zu leisten und nach Wegen zu suchen, wie BGM-Projekte auch trotz enger Terminkalender gestartet werden könnten.

„Viele der kleineren Firmen sind mit dem Thema noch nicht vertraut.“

Professor Dr. Jörg Loth, Vorstand der IKK Südwest



Beim Gesundheitstag der Firma ITEX-Gaebler war mächtig was los. Die Mitarbeiter sind von den BGM-Projekten begeistert.

Foto: Seydel/ITEX-Gaebler

Die IKK Südwest ist sehr aktiv in dem Bereich: „Rund 50 qualifizierte Mitarbeiter sind in den Regionen der IKK-Länder Hessen, Rheinland-Pfalz, Saarland aktiv – mit Erfolg: „Die Zahl der Betriebe

Die wichtigsten Erkrankungen Herz-Kreislauf, Tumore, Diabetes, Rückenschmerzen und psychische Erkrankungen machten fast zwei Drittel der Behandlungskosten aus, teilt die Krankenkasse mit. Aber dagegen könne man durch einen veränderten Lebensstil eben etwas tun – je früher man anfängt, desto besser. Und hier setzt das BGM an: „Es ist unsere Aufgabe, rechtzeitig zu sensibilisieren, zu informieren und Möglichkeiten anzubieten“, sagt Loth.

Über drei Phasen läuft das Gesundheitsmanagement im Betrieb ab. Zunächst die Analyse, mit der erfragt wird, wo der Schuh überhaupt drückt. Hierbei werden Ar-

neu erfinden, was es schon in guter Qualität gibt“, sagt er.

Um noch mehr Firmen für das Gesundheitsmanagement zu sensibilisieren, gibt es im Internet unter <https://bgm.ikk-suedwest.de/kmu/> viele Infos zum

„Die Zahl der Firmen steigt, BGM wird immer wichtiger.“

Professor Dr. Jörg Loth, Vorstand der IKK Südwest

Thema – unterteilt in große und kleine Unternehmen. Zudem ist die IKK Südwest auf Messen und Gesundheitstagen unterwegs.

AKTIV IN SACHEN BGM

Etwa 30 Firmen betreut Axel Clever als IKK-Südwest-Projektleiter für Gesundheitsmanagement derzeit im Großraum Koblenz und in Trier. „Und es werden immer mehr, die sich mit dem Thema Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) beschäftigen.“

Der Fokus von Clever und seinen drei Mitarbeitern liegt dabei auf den kleineren und mittleren Betrieben, die im engen Arbeitsalltag oftmals keine Möglichkeit sehen, sich um das Gesundheitsmanagement zu kümmern. Clever will diese ermutigen, mit der IKK Südwest nach Wegen zu suchen.



Axel Clever, IKK Südwest-Projektleiter für Gesundheitsmanagement.

Foto: IKKSüdwest

Gut für Gesundheit und Betriebsklima

Best-Practice-Beispiel Gymnastik, Yoga, Fitnessstudio: Die Firma ITEX in Montabaur investiert viel in das Betriebliche Gesundheitsmanagement.

Wenn es so wie bei der Firma ITEX-Gaebler in Montabaur läuft, dann läuft es richtig gut, findet Axel Clever. Als Projektleiter Gesundheitsförderung bei der IKK Südwest betreut er bei dem Miettextildienstleister das Betriebliche Gesundheitsmanagement: „ITEX-Gaebler ist da sehr erfolgreich.“ Seit 2013 arbeiten Clever und seine Kollegen für und mit ITEX. „Am Anfang haben wir zunächst die Situation in der Firma analysiert, viel fachlichen Input gegeben, innerbetriebliche Strukturen aufgebaut“, erinnert er sich. Hilfe zur Selbsthilfe, die Stärkung der Gesundheitskompetenz einer ganzen Organisation, sei hier die Grundlage der Arbeit der IKK Südwest. In Montabaur sei dies gelungen. Mittlerweile agiere die Firma auf dem Sektor sehr selbstständig, ein eigener Steuerkreis plane die Aktionen: „Hier sind aus allen Abteilungen Mitarbeiter vertreten und der Kreis trifft sich regelmäßig“, so Clever.

Absolut positiv bewertet auch Dagmar Heinz (ITEX-Personalreferentin) das Projekt. Dies sei „eindeutig langfristig“ angelegt

ITEX nicht. Aber dennoch: Die üblichen Schulter- und Rückenbeschwerden bei Büroarbeiten oder langem Stehen in der Produktion treten laut Heinz häufig auf. Auch die Servicefahrer seien durch das Heben und Tragen der Berufskleidung und Matten belastet. Zudem beeinträchtigen der normale Stress am Arbeitsplatz sowie häufig die Doppelbelastung Job und Familie die Gesundheit.

Dies alles wurde vorher analysiert und erfragt. Mitarbeiter konnten dann zum Beispiel mit einem Rücken-Check-up und einem Stresstest ihren persönlichen Fitnesszustand austesten. Damit tritt die Firma mit dem Betrieblichen Gesundheitsmanagement den typischen Krankheiten unserer Gesellschaft entgegen: „Aktuell bieten wir einmal wöchentlich verschiedene Möglichkeiten an: Rückengymnastik, Yoga, Bewegte Pause (zehn Minuten zur Mobilisierung des Rückens), Nordic Walking, Mitgliedschaft im Fitnessstudio, einen ITEX-Cross-

beuern auch Check-ups an. So sollen zum Beispiel aktuell alle Mitarbeiter im Außendienst oder im Fuhrpark einen amtlich anerkannten Sehtest machen, um zu überprüfen, ob das Sehvermögen

„Aktuell bewegen wir rund 30 Prozent unserer Belegschaft.“

Dagmar Heinz, Personalreferentin ITEX-Gaebler

den Anforderungen der Fahrerlaubnisverordnung entspricht. Mitmachen ist übrigens für die Mitarbeiter absolut freiwillig. Die Angebote werden zeitlich so terminiert, dass sie für die meisten Kollegen gut mit den Arbeitszeiten vereinbar sind, denn die Zeiten für die Work-outs und Kurse gelten nicht als Arbeitszeit, sondern sind Freizeit. Dennoch sind viele dabei. „Aktuell bewegen wir rund 30 Prozent unserer Belegschaft“, sagt Dagmar Heinz. Und die Tendenz: steigend. Finanziell war die IKK vor allem am Anfang mit im Boot. Mittlerweile

„ITEX-Gaebler sind beim Betrieblichen Gesundheitsmanagement sehr erfolgreich.“

Axel Clever, Projektleiter Gesundheitsmanagement IKK Südwest

und zeige auch bereits einige Erfolge. Zwar seien diese leider noch nicht am Krankenstand messbar: „Aber wir stellen fest, dass sich die abteilungsübergreifende Kommunikation verbessert hat. Wir erhalten seitens der Kollegen ein positives Feedback auf das Engagement in Sachen BGM“, sagt sie.

Die Firma versteht sich als Familienunternehmen. Die Verantwortung für die Mitarbeiter hat daher für die Geschäftsleitung höchste Priorität, sagt Dagmar Heinz. „Das umfasst auch die Gesundheitsförderung. Stichpunkte sind hierbei die Förderung der individuellen Gesundheit, der Gesundheitskompetenz der Mitarbeiter, des Wir-Gefühls und die Stärkung eines guten Betriebsklimas über die Abteilungsgrenzen hinaus. Die Erhaltung der Gesundheit älterer Mitarbeiter und auf Sicht auch die Reduzierung der Krankheitsquote gehören dabei ebenfalls zu den Zielen.“ Besonders gesundheitsgefährdend sind die Arbeitsplätze bei

ITEX-Personalreferentin Dagmar Heinz auf dem Velo, umgeben von Kollegen aus dem BGM-Steuerkreis.

Foto: Seydel/ITEX-Gaebler

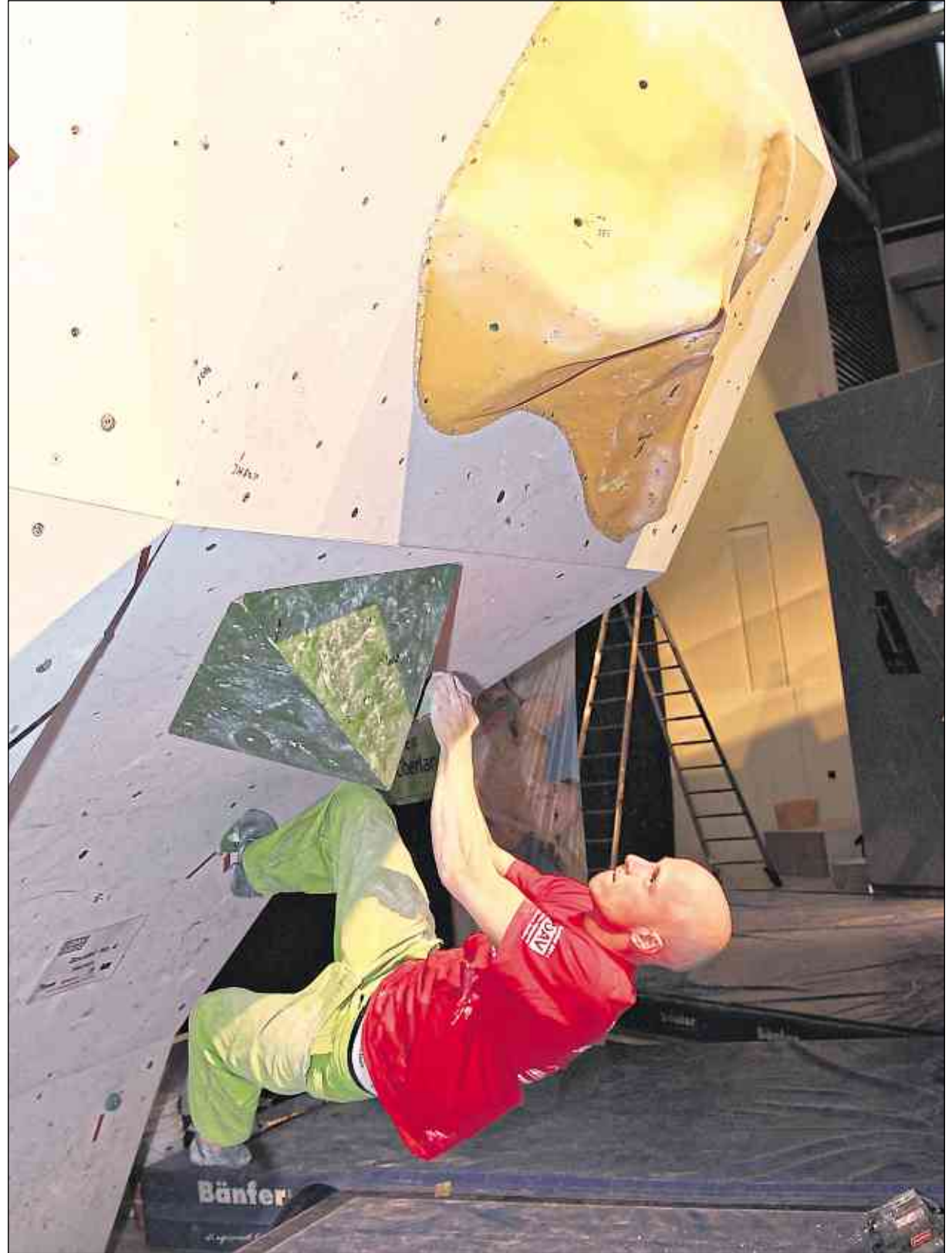
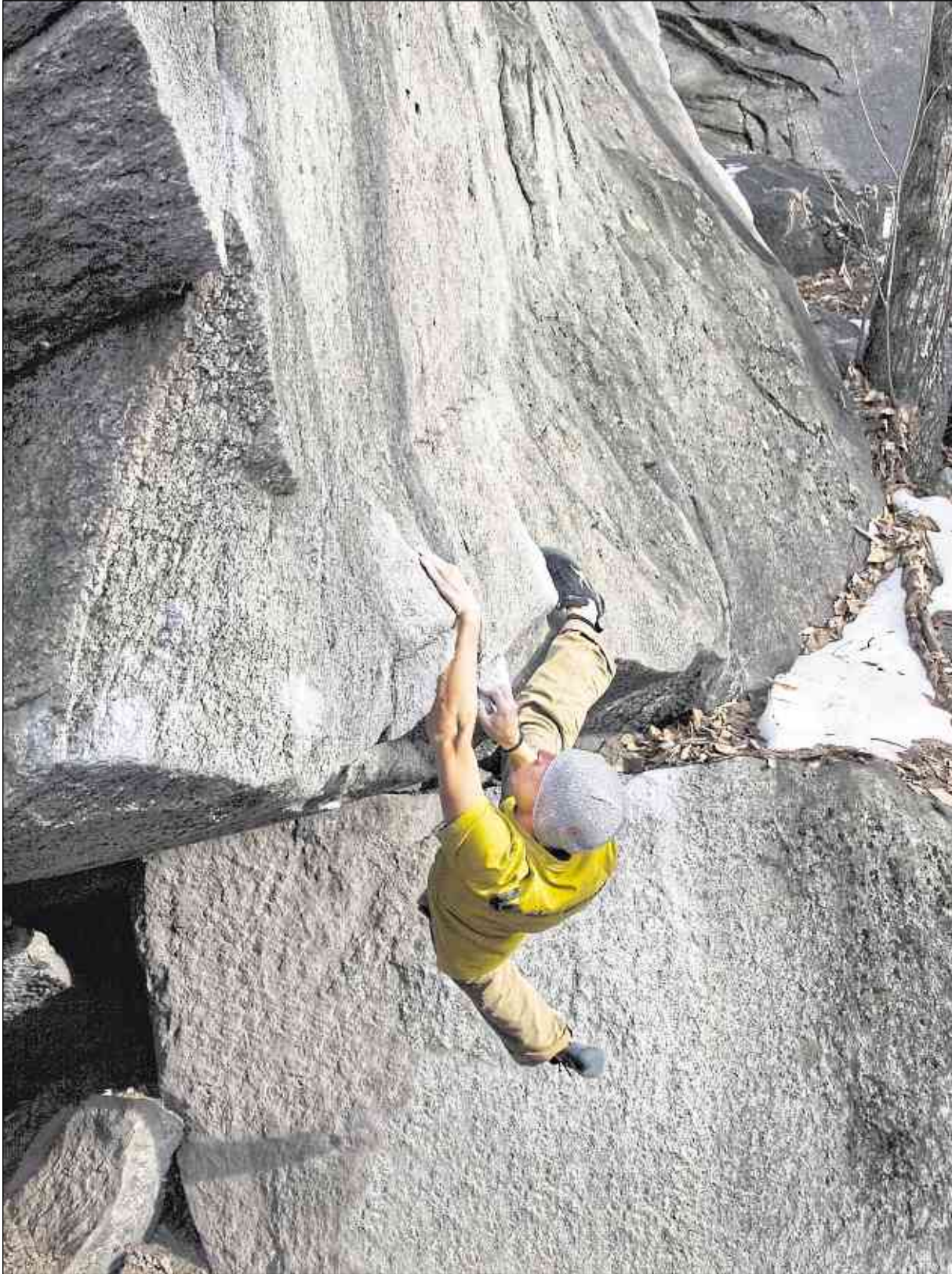


Fit-Kurs im Fitnessstudio, Schwimmen/Frühschwimmen im örtlichen Schwimmbad sowie im Frühjahr Laufen“, sagt Heinz. Dazu kommen Events wie etwa ein Gesundheitstag im vergangenen Jahr, die Teilnahme am Münzlauf in Koblenz oder die Teilnahme an Tappa, einem virtuellen Gehwettbewerb. Ergänzend zu den Bewegungsangeboten bietet ITEX den Mitar-

übernimmt ITEX bis zu 80 Prozent der Kosten, nutzt dabei die steuerfreien Möglichkeiten in der Gesundheitsförderung. 2016 fielen so rund 15 000 Euro an Kosten an. Einen kleinen Beitrag müssen aber auch die Mitarbeiter leisten: „Das sehen wir als wichtig an. Damit möchten wir die Selbstverantwortung und die konsequente Teilnahme auf längere Sicht unterstützen.“



Foto: Fotolia



Vertrauen in den Partner und in die Ausrüstung ist beim Klettern unerlässlich. Beides kann man gut in einer Boulder- oder Kletterhalle trainieren, bevor man in der Natur Berge erklimmt.

Foto: privat

Hoch hinaus: Wie Klettern das Leben verändert

Freizeit Im Fels und in der Halle lassen sich Grenzen erfahren und überwinden.

An eine Zeit, in der er noch nicht geklettert ist, kann sich Martin Hanke kaum erinnern. Kein Wunder, schließlich ist der heute 33-Jährige bereits seit 20 Jahren in Kletterhallen, vor allem aber in der Natur unterwegs. „Wenn man so früh anfängt, ist das natürlich familiär geprägt“, erzählt der Marketing Manager Sport des Neuwieder Unternehmens Skylotec lachend. Und so, wie er einst von den eigenen Eltern an den Sport herangeführt wurde, den er heute als seine absolute Leidenschaft beschreibt, ist auch Hanke am liebsten mit der ganzen Familie in der Natur, also

„Ich verbinde das Klettern schon sehr stark mit der Natur. Dieser komplette Tapetenwechsel pustet den Kopf frei.“

Martin Hanke, Kletterprofi

mit seiner Frau, dem Hund und der wenige Monate alten Tochter. Bis diese selbst Berge erklimmen kann, wird freilich noch einige Zeit vergehen, wenn es so weit ist, kann der Papa ihr aber als Fachübungsleiter der IG Klettern sicher die richtigen Griffe zeigen.

Hanke sieht im Klettern sowohl einen Ausgleich zur Arbeit im Büro als auch die Möglichkeit, gezielt Teambuilding unter Kollegen zu betreiben – oder Führungskräfte zu schulen: Indem sie ihre vermeintlichen Grenzen er-

fahren und die eine oder andere davon vielleicht einreißen. „Klettern ist unheimlich vielfältig“, schwärmt der Familienvater, der selbst am liebsten in der Natur unterwegs ist. „Ich bin nicht so der Hallentyp“, sagt er, und: „Viele Kletterer haben einen Bus, damit sie die Zeit in der Natur am Wochenende richtig nutzen können.“ Da sei es angenehm, beispielsweise nicht zweimal Richtung Fels zu fahren, sondern die Nacht vor Ort zu verbringen. „Und oft trifft man sich mit gleich gesinnten Freunden und verbringt einen netten Abend in geselliger Runde.“

Anfängern rät Hanke, es zunächst ganz langsam angehen zu lassen. „Ich weiß, Geduld ist nicht gerade ein Zeichen unserer Zeit, aber beim Klettern definitiv ein guter Ratgeber“, erklärt der 33-Jährige ruhig. Immerhin muss der Körper lernen, mit komplett neuen Belastungen an das ganze System, insbesondere an den Kapsel- und Sehnenapparat, aber auch ganz gezielten Anforderungen an bestimmte Bereiche umzugehen. Vor allem die Hände und die Unterarme werden bei diesem Sport völlig anders eingesetzt als im normalen Alltag. In Sachen Belastung spielt durchaus auch das Gewicht eine Rolle: „Grundsätzlich kann natürlich jeder klettern, aber wenn man die Profis sieht, sind sie schon meist leicht. Das hat einfach Vorteile, wenn man in der Senkrechten hängt.“ Wichtig sei zudem eine vernünftige Aus-

rüstung, betont Hanke, und da besonders die richtigen Kletterschuhe: „Die müssen so eng anliegen wie Socken.“ Im Schuh zu rutschen nämlich wäre ungünstig, gut in der Wand zu stehen ist Grundvoraussetzung.

In speziellen Einsteigerkursen lernen Kletterinteressierte typische Bewegungsabläufe ebenso wie das richtige Sichern. Generell eignen sich sogenannte Boulderhallen gut, um sich mit dem Sport vertraut zu machen, denn dort ist man lediglich bis zur „Absprunghöhe“ unterwegs. Damit ist eine Höhe gemeint, aus der man sich bei einem gezielten Absprung oder einem unfreiwilligen Sturz nicht ernsthaft verletzt. In Kletterhallen geht es bis zu 30 Meter hinauf. Auch eine gewisse Ruhe beim Stürzen kann man in den Hallen trainieren.

„Beim Klettern spielt der Sicherheitsaspekt eine ganz wichtige Rolle. Man muss sich auf den Partner voll verlassen können“, sagt Hanke. Für den Marketingprofi macht es deswegen immer einen Unterschied, mit wem er klettert. „Wenn ich mit meiner Frau unterwegs bin, denke ich gar nicht mehr nach über so was, da ist das Vertrauen riesig.“ Neben dem Vertrauen in den Partner spielt das ins Material eine Rolle. „Dir keinen Kopf zu machen, wenn du stürzt, sondern zu wissen, das Material hält dich – das muss man lernen. So was ist Übungssache.“ Irgendwann mache einen ein Sturz dann nicht

mehr verrückt. „Du weißt eben, dass du gesichert bist und nichts passieren kann.“

Problematisch ist der Klettersport aus Hankes Sicht sowieso nur für Leute, die echte Angst vor Höhe haben. Die meisten anderen Anfänger entwickeln seiner Erfahrung nach ganz intuitiv Bewegungsabläufe und tasten sich in der Wand voran, bauen Ängste durch Vertrauensgewinn an den eigenen Körper ab. Irgendwann stelle sich dann die Frage, ob der Sport mit einem echten Leistungsgedanken oder als reiner Ausgleich zum Alltag betrieben werden soll. Bei Hanke selbst hat sich das über die Jahre verändert. Früher stand bei ihm der Leistungsgedanke mehr im Vordergrund, heute geht es ihm eher darum, sein Level zu halten mit regelmäßigem Training in der Halle. Vor allem aber schätzt Hanke am Klettern, dass er draußen an der Wand alles hinter sich lassen kann, was ihn im Alltag vielleicht belastet. „Ich verbinde das Klettern schon sehr stark mit der Natur. Dieser komplette Tapetenwechsel pustet den Kopf gut frei.“ Wobei er durchaus die Situation kennt, ein Thema, das ihn gerade beschäftigt, „mit an den Fels“ zu bringen. Auch hier rät Hanke zur bewussten Langsamkeit und plädiert dagegen, sich in der Situation zusätzlich Druck zu machen. „Das muss man dann so annehmen. Mit der Zeit lösen sich der Knoten und die Gedanken, erzwungen lässt sich das aber nicht.“

Der 33-Jährige reflektiert über das Besondere an diesem Sport. „Es gibt beim Klettern ganz starke Komponenten, die über den reinen Sport hinausgehen“, erklärt er und spricht Themen wie Selbstbewusstsein, Gruppendynamik und soziale Verantwortung

„Gerade Blinde bewegen sich in der Halle oft sehr sicher an der Wand.“

Martin Hanke, Kletterprofi

an. „Man gewinnt definitiv Vertrauen in sich selbst. Menschen, die durch schlimme Erlebnisse das Vertrauen in den eigenen Körper verloren haben, können es sogar zurückgewinnen.“ Nicht umsonst wird Klettern auch speziell für Menschen mit Behinderungen angeboten, sei es eine geistige oder körperliche. „Gera-

TIPPS FÜR EINSTEIGER

- Nichts überstürzen
- Dem Körper Zeit geben, sich an die ungewohnte Belastung zu gewöhnen
- In Boulderhallen mit Freunden üben
- Einsteigerkurse zum Thema „Sichern“ machen
- Auf das passende Schuhwerk achten
- Parallel mit Ausdauersport eine gute Kondition aufbauen
- Ruhephasen einlegen, nicht zu viel auf einmal wollen
- Immer gut aufgewärmt in die Wand steigen

de Blinde bewegen sich in der Halle oft sehr sicher an der Wand.“

Auch die Selbstdisziplin wird durch das Klettern positiv beeinflusst. „Natürlich ist es immer ein-

„Beim Klettern muss man sich auf den Partner voll verlassen können.“

Martin Hanke, Kletterprofi

facher, sich mit dem Bier auf die Couch zu setzen. Aber es lohnt sich eben, das nicht zu tun, sich aufzuraffen, zu bewegen.“

Die Körperspannung und die Kraft, die bei dem Sport aufgebaut werden, haben allerdings nicht nur Vorteile – durch das Training beim Klettern können sich Muskeln gerade in der Brust oder am Rücken verkürzen. „Da bietet es sich an, beispielsweise mit dem Thera-Band Übungen zu

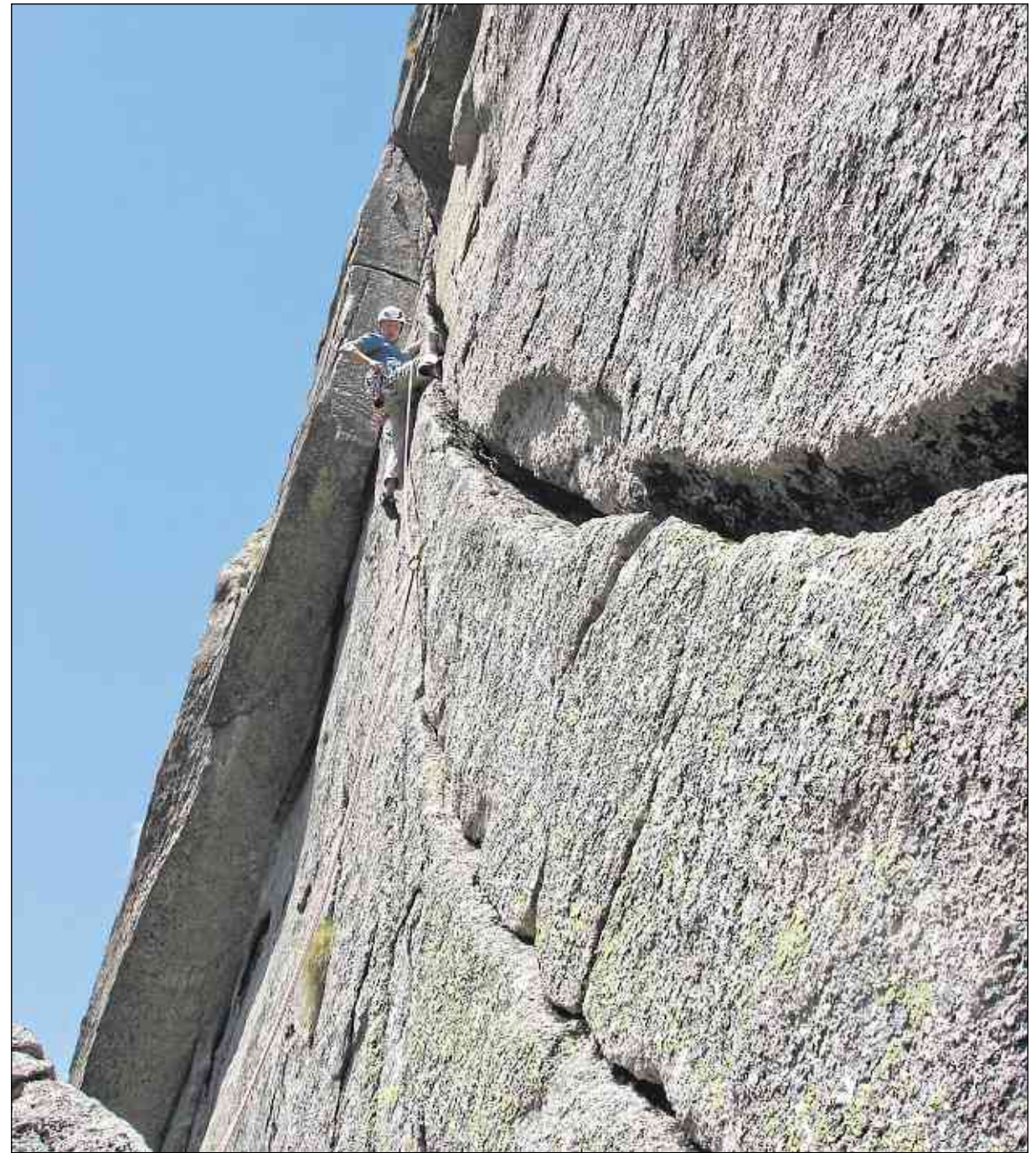
machen, die das in die Gegenrichtung aufbrechen“, rät Hanke. Und dann kommt er noch mal auf das Thema Angst beim Klettern zu sprechen: „Ein gewisser positiver Nervenzettel gehört dazu.“ Man lerne, an seine Grenzen zu gehen, und die eine oder andere vielleicht zu verschieben. „Beim Klettern lernt man Dinge über sich, die man nicht wusste. Oft auch, dass man mehr kann, als man sich vielleicht zugetraut hat.“ Das hat letztlich Auswirkungen weit über den Sport hinaus, weil eben diese Erfahrungen nicht „in der Wand“ zurückbleiben: „Die Art, wie man mit Stress umgeht, die Fähigkeit, sich selbst einzuschätzen, und dieser klare Fokus, den du beim Klettern brauchst, das sind Dinge, die man auch in den Alltag und in den Job mitnimmt.“



Martin Hanke sucht in der Natur einen Ausgleich zum Alltag. Hier kann er eher abschalten als in der Hektik einer Halle. Foto: privat

ZUR PERSON

Martin Hanke ist Marketing Manager Sport bei Skylotec. Der Familienvater ist 33 Jahre alt. Mit dem Klettern hat er schon als Teenager angefangen. Er verbindet seit jeher seinen Sport mit dem Reisen. Heute hat Martin Hanke die Übungsleiterlizenz der IG Klettern.



An der Wand fällt der Alltagsstress ab, egal ob in einer Kletterhalle in maximal 30 Metern Höhe oder an einer Granitwand, wie hier im Valle dell'Orco (Orco-Tal) im italienischen Piemont. Foto: privat

ANZEIGE

Der neue 5er Touring

BMW bringt im Mai eine neue Version des Luxus-Kombis auf den Markt – Größerer Innenraum – Weniger Gewicht

Fahrdynamik, Ästhetik und intelligente Funktionalität: Diese für den BMW 5er Touring charakteristische Kombination erreicht mit der nächsten Modellgeneration ein bisher unerreichtes Niveau. Zum Verkaufsstart im Mai dieses Jahres stehen vier Motoren aus der aktuellen Antriebsgeneration der BMW Group zur Auswahl, der intelligente Allradantrieb BMW xDrive kommt von Beginn an in zwei Modellen zum Einsatz. Weitere Varianten, sowohl mit klassischem Hinterrad- als auch mit Allradantrieb, folgen im Laufe des Jahres.

1 700 Liter, die Zuladung je nach Modellvariante um bis zu 120 auf 720 bis 730 Kilogramm erhöht. Daneben beeindruckt die hohe Funktionalität, die auf einer Vielzahl an praktischen Detaillösungen beruht: eine im Verhältnis 40 : 20 : 40 teilbare Fondsitzelehne, die per Tastendruck vom Kofferraum aus aktivierbare elektrische Lehnenfernbedienung, das separat zu öffnende Heckfenster und die automatische Heckklappenbetätigung, die optional auch das berührungslose Öffnen und Schließen ermöglicht.



Die sportlichen Fahreigenschaften des neuen BMW 5er Touring resultieren aus einer neu konstruierten Fahrwerkstechnik und einer konsequenten Gewichtsreduzierung. In Kombination mit der effizienten Antriebstechnik und den optimierten Aerodynamik-Eigenschaften konnte eine Senkung der Verbrauchs- und Emissionswerte um bis zu 11 Prozent realisiert werden. Mit einer klar definierten Athletik in der Flächengestaltung und dynamisch gestreckten Linien symbolisiert das Karoseriendesign des neuen BMW 5er Touring die für dieses Modell charakteristische Verbindung aus Sportlichkeit und Vielseitigkeit. Die Frontansicht wird von präzisen Konturen geprägt. In der Seitenansicht wird die eigenständige Fahrzeuggeometrie mit harmonischen Proportionen kombiniert. Zur sportiven Ausstrahlung des Touring trägt auch die lange Dachlinie bei, die in stark geneigte D-Säulen mündet. Die Heckscheibe wird von einem Dachspoiler mit integrierter Zusatzbremsleuchte und seitlichen Luftleitelementen eingefasst.

Mit neuen Assistenzsystemen und erweiterten Funktionen weist auch der neue BMW 5er Touring den Weg zum automatisierten Fahren. Zum konsequenten Fortschritt auf diesem Gebiet tragen neben der Querverkehrs- und Vorfahrtswarnung auch der Spurwechsel- und der Spurhalteassistent mit aktivem Seitenkollisionsschutz und die Ausweichhilfe bei. Die neuen Systeme bieten Lenk- und Spurführungsunterstützung vom Schrittempo bis zu einer Geschwindigkeit von 210 km/h und sorgen damit sowohl für zusätzlichen Komfort als auch für Unterstützung in anspruchsvollen Fahrsituationen.

Auf allen Sitzplätzen steht spürbar mehr Kopf-, Schulter- und Beinfreiheit zur Verfügung. Die erweiterte Innenraumbreite ermöglicht das sichere und komfortable Fixieren von bis zu drei Kindersitzen im Fond. Das Gepäckraumvolumen des neuen BMW 5er Touring wurde auf 570 bis

Technische Daten (laut Hersteller)
 Kraftstoffverbrauch (l/100 km): innerorts: 5,2 – 9,7; außerorts: 4,1 – 6,5; kombiniert: 4,5 – 7,7; CO₂-Ausstoß (kombiniert): 119 – 177

NEHMEN SIE ALLES MIT.
DER BMW 2er ACTIVE TOURER.
JETZT FÜR 0,9 % FINANZIEREN.

Der BMW 2er Active Tourer beeindruckt mit seinem funktionalen sowie hochwertigen Innenraum und seinem dynamischen Fahrerlebnis. Mit der variabel verstellbaren Rückbank, der erhöhten Sitzposition oder dem auf Wunsch erhältlichen Panorama-Glasdach bietet er beste Voraussetzungen, um das Leben aktiv zu gestalten. Erleben Sie den BMW 2er Active Tourer am besten selbst – bei einer Probefahrt.

Unser Finanzierungsbeispiel: BMW 218i Active Tourer

Schwarz uni, Stoff ‚Grid‘ Anthrazit, 16“ Leichtmetallräder V-Speiche 471, Reifendruckanzeige, Klimaautomatik, Sitzheizung, Park Distance Control hinten, Geschwindigkeitsregelung mit Bremsfunktion, Regensensor, Automatische Fahrlichtsteuerung, Nebelscheinwerfer, Multifunktion für Lenkrad, Aktiver Fussgängerschutz, Intelligenter Notruf u.v.m.

Fahrzeugpreis:	29.580,00 EUR	Zielrate:	16.800,00 EUR
Zielfinanzierung		Sollzinssatz p.a.*:	0,90 %
Anzahlung:	2.500,00 EUR	Effektiver Jahreszins:	0,90 %
Laufzeit:	36 Monate		
Nettodarlehensbetrag:	23.226,66 EUR	Monatliche	199,00 EUR
Darlehensgesamtbetrag:	23.765,00 EUR	Finanzierungsrate:	

Kraftstoffverbrauch innerorts: 6,3 l/100 km, außerorts: 4,5 l/100 km, kombiniert: 5,1 l/100 km, CO₂-Emission kombiniert: 119 g/km, Energieeffizienzklasse: B.

Zzgl. 815,00 EUR für Zulassung, Transport und Überführung.

Ein unverbindliches Finanzierungsbeispiel der BMW Bank GmbH, Heidemannstr. 164, 80939 München, alle Preise inkl. 19 % MwSt, Stand 04/2017. Fahrzeug ausgestattet mit Schaltgetriebe.

* gebunden für die gesamte Vertragslaufzeit

Wir vermitteln Finanzierungsverträge ausschließlich an die BMW Bank GmbH, Heidemannstr. 164, 80939 München.

2+1 BMW GEWÄHRLEISTUNG

BMW 2+1 Gewährleistung: Über die gesetzliche zweijährige Händlergewährleistung hinaus können Sie im Falle eines technischen Mangels bis zum Ende des 36. Monats nach erstmaliger Auslieferung oder Erstzulassung des Fahrzeugs (maßgeblich ist der frühere Zeitpunkt) Nachbesserung nach Maßgabe des BMW Qualitätsbriefs verlangen. Weitere Informationen unter www.bmw.de/qualitaetsbrief oder bei Ihrem BMW Partner.

Hakvoort GmbH

53757 Sankt Augustin, Einsteinstraße 30 (Firmensitz)
 53783 Eitorf, Im Laach 4 (BMW Service Betrieb)

Automobile Hakvoort GmbH

53721 Siegburg, Zeithstraße 89 (Firmensitz) | 53639 Königswinter, Hauptstr. 21
 57610 Altenkirchen, Lise-Meitner-Straße 9 | 56470 Bad Marienberg, Bismarckstr. 59

HANKO Kraftfahrzeughandel GmbH

56073 Koblenz, Moselring 27 - 29 (Firmensitz)
 56564 Neuwied, Stettiner Straße 1

www.hakvoort.de – www.hanko.de

HAKVOORT

HANKO

...aus gutem Grund

Abb. zeigt Sonderausstattungen.



Kurt Krautscheid hat seine Bürotür bei der Handwerkskammer Koblenz für uns geöffnet. Fotos: Sascha Ditscher

Kurt Krautscheids helles Büro passt gut zur positiven Ausstrahlung des Präsidenten der Handwerkskammer (HwK)

Koblenz. Als er vor gut zweieinhalb Jahren hier einzog, sah es noch vergleichsweise düster aus. Doch zum Wohlfühlen braucht er lichte, freundliche Farben. Und so wurden die ehemals naturbelassenen, hölzernen Wände, Decken und Vertäfelungen 1 weiß gestrichen. Zudem hielt modernes Mobiliar 2 Einzug. Alles wurde mit Weitblick ausgewählt, so dass es auch nach der noch bevorstehenden Renovierung der Etage optisch ins Bild passen wird und weiter genutzt werden kann. „Meine beiden Vorzimmerdamen haben mich sehr gut beraten. Ihnen verdanke ich auch den Blumengruß 3, der sich regelmäßig auf meinem Schreibtisch findet und den ich sehr zu schätzen weiß“, sagt Krautscheid. Er wird nicht müde, das gute Betriebsklima und das enorme Engagement der Mitarbeiter der Handwerkskammer zu loben. „Alle ziehen an einem Strang und arbeiten hart an der Sache.“ Anders geht es wohl auch nicht, wenn man sehr viele und vielfältige Aufgaben zu bewältigen hat und dabei eine Kultur der offenen Tür 4 pflegt.

An den Wänden seines Büros hängen Aufnahmen der überbetrieblichen Ausbildungsstätten 5, die die Handwerkskammer betreibt, denn Angebote zur umfassenden Berufsqualifizierung gehören mit zu ihren Hauptaufgaben. Intensiv widmet sich Kurt Krautscheid der Nachwuchsförderung, denn es ist für viele Betriebe nicht leicht, geeignete Auszubildende zu finden. Angesichts der zahlreich anstehenden Betriebsübergaben aus Altersgründen wird dieses Thema immer dringlicher. „Wir brauchen im Handwerk Häuptlinge und Indianer; auch für leistungsschwächere Schüler ist hier Platz. Ge-

Kurt Krautscheid

nauso interessiert sind wir an Studienabbrechern.“ Es sei keine Schande zu merken, dass ein Studium nicht der richtige Weg ist. „Im Gegenteil: Das Handwerk bietet jungen Leuten viele Karrierechancen“, so der 55-Jährige.

Krautscheid weiß, wovon er spricht, denn als Dachdeckermeister leitet er seit 1985 seinen eigenen Betrieb. Natürlich hat er als Präsident der Handwerkskammer dafür weniger Zeit, doch im Betrieb laufe es gut, da er die

Aufgaben sinnvoll verteilt hat und sich auf seine Leute verlassen kann. Und auch seine Ehefrau, die das Foto auf seinem Schreibtisch 6 gemeinsam mit den beiden erwachsenen Töchtern ziert, ist ihm eine wichtige Stütze. Dass er im Kammerbezirk viel unterwegs ist und oft Abendtermine wahrnehmen muss, nimmt die Familie verständnisvoll auf. Sie alle wissen: Im Gespräch mit anderen

tankt Krautscheid als der geborene Kommunikator richtig Energie. Und er liebt es, die Schnittstelle zwischen unterschiedlichsten Ansprechpartnern zu sein.

Ganz wichtig ist für ihn Humor. Daher genießt Kurt Krautscheid auch das traditionelle Fastnachtstreffen der Handwerkskammer am Mittwoch vorm Altweibertag. Beim Fototermin mit der Wirtschaftszeitung lagen die Orden 7 der teilnehmenden Vereine noch auf der Fensterbank. Ordentlich aufgereiht, versteht sich. Denn ein aufgeräumtes Büro ist für ihn das A und O. „Da hab' ich eine kleine Macke“, schmunzelt er. Seine Mitarbeiter wissen das durchaus zu schätzen. Wenn sie bestimmte Papiere suchen, rufen sie ihn einfach an. Er weiß im Grunde immer, wo was zu finden ist: Im rechten Papierstapel 8 liegen Unterlagen, die schnell abzuarbeiten sind, links hingegen liegen die Unterlagen der längerfristig laufenden Projekte. Kurt Krautscheid verliert nie den Überblick, wie turbulent es auch immer zugehen mag.

ZUR PERSON



Kurt Krautscheid (55) ist Dachdeckermeister und seit 1985 Inhaber eines Betriebs in Neustadt, Wied. Er weiß, bildlich gesprochen, wo im Handwerk der Hammer hängt, und ist seit 2014 Präsident der Handwerkskammer Koblenz (HwK). Zuvor war er bereits Mit-

glied der HwK-Vollversammlung und Vorsitzender Kreishandwerksmeister der Kreishandwerkerschaft Rhein-Westerwald. Dass er sehr kommunikativ, erfahren und vielseitig interessiert ist, erleichtert ihm die Netzwerkarbeit, die er als Prä-

sident der Handwerkskammer leistet. Er ist außerdem Sprecher der Arbeitsgemeinschaft der Handwerkskammern Rheinland-Pfalz und Mitglied im Präsidium des Zentralverbands des Deutschen Handwerks (ZDH).

ZUR KAMMER

Die **Handwerkskammer Koblenz** (HwK) vertritt die Interessen des Handwerks im nördlichen Rheinland-Pfalz. Und dies auf vielen Ebenen. Zu ihren Aufgaben gehören die Beratung der Betriebe in allen relevanten Bereichen, Angebote zur Aus- und Weiterbildung sowie die Vertretung der Handwerksinteressen auf politischer Ebene. Als Partner von rund 19 500 Betrieben leistet die Handwerkskammer darüber hinaus Öffentlichkeitsarbeit für das Handwerk und unterstützt bei konkreten Auslandsprojekten. Über die breite Palette der Angebote und Initiativen informiert sie umfassend auf ihrer Webseite unter www.hwk-koblenz.de