

» **Mitarbeiterbeteiligung**
bewirkt eine stärkere **Identifikation** der
Mitarbeiter mit dem
Unternehmen. Darüber hinaus
wird die **Produktivität**
des **Unternehmens** durch **stärkere**
Motivation und **Bindung**
der **Mitarbeiter** gesteigert.«

Ulrich Dexheimer,
Sprecher der ISB-Geschäftsführung

ISB *aktuell*

DAS MAGAZIN DER INVESTITIONS- UND STRUKTURBANK RHEINLAND-PFALZ (ISB) GMBH

111



Vorausschauen!

Strategien gegen Fachkräftemangel

Einschätzung

Prof. Dr. Max Otte
zum Thema Inflation

Potenziale nutzen

Firmenporträt
TREIF Maschinenbau



TITEL

**Vorausschauen!
Strategien gegen Fachkräftemangel**

Was mittelständische Unternehmen in Rheinland-Pfalz tun können, um auch in Zukunft nicht ohne qualifiziertes Personal dazustehen.

Seite 4



EINSCHÄTZUNG

Thema Inflation

Was tun, wenn die Währung schwächelt?
Der Wirtschaftsexperte Prof. Dr. Max Otte erklärt,
wie sich Unternehmen wappnen können.

Seite 13

IHRE ISB

Die Stabsstelle Betriebsansiedlung/Außenhandelsförderung sorgt für die Ansiedlung innovativer Unternehmen im Land.

Seite 12

ISB VOR ORT

Tipps und Informationen zum Thema Nachfolgeregelung gab es bei der Veranstaltung „Nach mir die Sintflut? Unternehmensnachfolge“ in Worms.

Seite 14

EDITORIAL



*Fachkräfte sind
ein knappes Gut:
lieb und teuer!*

Liebe Leserinnen und Leser,

die Knappheit bestimmt den Preis und zwingt zum wirtschaftlichen Handeln – dieser ökonomische Grundsatz lässt sich am Beispiel des Fachkräftemangels wie im Lehrbuch demonstrieren.

In den Branchen und Regionen, in denen bereits heute Nachwuchskräfte fehlen, ist es eine zentrale Aufgabe unternehmerischen Handelns geworden, die notwendigen Arbeitskräfte zu sichern. Wenn mit dem stabilen Wirtschaftswachstum die Nachfrage nach qualifizierten Arbeitskräften weiter steigt, dann wird deren demografisch bedingte Knappheit noch deutlicher zutage treten. Die Folgen sind ein verschärfter Wettbewerb und letztlich stark steigende Personalkosten, die weniger die wirtschaftliche Leistungskraft widerspiegeln, sondern vor allem besagte Knappheit.



POTENZIALE NUTZEN

Millimeterarbeit

Wie kommt der Belag in der richtigen Dicke auf die Tiefkühlpizza? Besuch bei der TREIF Maschinenbau GmbH in Oberlahr.

Seite 16

Inhalt

4 TITEL

Vorausschauen! Strategien gegen Fachkräftemangel

INTERVIEWS

7 **Günther Tartter, Hauptgeschäftsführer
HWK Rheinhessen**

8 **Richard Patzke, Hauptgeschäftsführer
IHK für Rheinhessen**

12 IHRE ISB

Stabsstelle Betriebsansiedlung/Außenhandelsförderung

13 EINSCHÄTZUNG

Interview mit Prof. Dr. Max Otte über Inflationsgefahren

ISB VOR ORT

14 **„Unternehmensnachfolge“ in Worms**

15 **Edgar Schneider im Gespräch / Chancen 2011 in Trier**

16 POTENZIALE NUTZEN

TREIF Maschinenbau setzt auf neue Ideen

19 TERMINE

Das können sich viele kleine und mittlere Unternehmen nicht leisten. Wenn wir aber nicht wollen, dass die Rekrutierung von Fachkräften nach dem Motto „Koste es, was es wolle“ läuft, dann muss das Thema möglichst offensiv und möglichst breit angegangen werden.

Dabei wissen wir schon lange, wo die wichtigsten Hebel sind – bislang aber wurden sie eher branchenspezifisch und nicht flächendeckend eingesetzt. Das wird sich jetzt ändern. Zum einen geht es um die Bindung von vorhandenen Arbeitskräften, zum anderen um die Rekrutierung von neuen. Beide Ziele nehmen zunächst einmal die Unternehmen in die Pflicht, sich als aktiver Ausbilder und guter Arbeitgeber zu zeigen. Jeder muss sich etwas mehr einfallen lassen als bisher. Unternehmen, die auf das Mitarbeiterbeteiligungsprogramm FondsRLPplus setzen, kön-

nen hier durchaus im Vorteil sein. Zugleich spielt die Bindung an eine Region eine große Rolle. Aus den jüngsten Mobilitätsstudien wissen wir, dass junge Menschen nach wie vor gerne heimatnah studieren, vor allem wenn sie regionale Jobperspektiven haben. Für Auszubildende gilt das analog. Wirtschaft, Hochschulen und Politik haben hier ein neues gemeinsames strukturpolitisches Aufgabenfeld! Schließlich wollen wir nicht, dass aus dem Mangel an Fachkräften eine Bremse für Wachstum und Entwicklung wird.

Ulrich Dexheimer,
Sprecher der Geschäftsführung
Investitions- und Strukturbank
Rheinland-Pfalz (ISB) GmbH

Dr. Ulrich Link,
Geschäftsführer
Investitions- und Strukturbank
Rheinland-Pfalz (ISB) GmbH

TITEL

A man in a white shirt stands in an office with his arms outstretched, looking towards a glass-walled office area. The office has desks, chairs, and a lamp. The ceiling has several recessed lights.

Vorausschauen!

Strategien gegen Fachkräftemangel

Volle Auftragsbücher, boomende Exportmärkte und eine kräftige Binnen- nachfrage – die Wirtschaft ist auf dem besten Weg, das Vorkrisenniveau wieder zu erreichen und zu übertreffen. Aber wer erwirtschaftet das Wachstum von morgen, wenn der prognostizierte Fach- kräftemangel eintritt?

Kaum, dass die Konjunktur wieder angesprungen ist und die Wirtschaft wächst, macht die Rede vom Fachkräftemangel die Runde. Die entworfenen Szenarien sind zum Teil alarmierend: Der Verein Deutscher Ingenieure (VDI) sieht jetzt schon eine Lücke von 36.000 Ingenieuren. Nur 30 Prozent der Unternehmen hätten keine Schwierigkeiten, offene Stellen mit geeigneten Kräften zu besetzen, meldet der Deutsche Industrie- und Handelskammertag (DIHK). Und dem Mittelstandsbarometer der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Ernst & Young zufolge führt Fachkräftemangel bereits zu erheblichen volkswirtschaftlichen Schäden: Auf Basis von repräsentativen Befragungsergebnissen und der Umsatzsteuerstatistik errechnen die Autoren der Studie Umsatzeinbußen oder nicht realisierte Umsätze von 30 Milliarden Euro in deutschen Unternehmen, davon 951 Millionen Euro in Rheinland-Pfalz.

»Als Unternehmerin tut es gut, zu wissen, dass die Mitarbeiter an ihr Unternehmen glauben«

Dr. Antje Eckel,
Geschäftsführerin Dr. Eckel GmbH

Aber auch wenn über das Ausmaß und den Zeitpunkt des prognostizierten Mangels Dissens herrscht – die Meinungsgrenze verläuft in dieser Frage zum Teil sogar quer durch einzelne Institute –, in einem Punkt herrscht Einigkeit: In Zukunft werden einerseits die Absolventenzahlen sinken und andererseits mehr Menschen altersbedingt aus dem Arbeitsmarkt ausscheiden. An dieser demografischen Entwicklung ▶



»Mitarbeiterbeteiligung bewirkt eine stärkere Identifikation der Mitarbeiter mit dem Unternehmen«

Ulrich Dexheimer,
Sprecher der ISB-Geschäftsführung

kommt niemand vorbei. Das Statistische Landesamt Rheinland-Pfalz hat eine Prognose zur Bevölkerungsentwicklung erstellt. Ausgehend von drei verschiedenen Annahmen in Bezug auf Geburtenrate, Lebenserwartung und Zu- bzw. Abwanderung haben die Statistiker drei Varianten errechnet, wie sich die rheinland-pfälzische Bevölkerung bis 2020 und 2050 entwickeln wird. Nach der mittleren Variante sinkt die Zahl der 20- bis 65-Jährigen bis 2020 um 76.000, gleichzeitig nimmt die Zahl der über 65-Jährigen um 49.000 zu. Und die Lage wird sich verschärfen, denn die Zahl der unter 20-Jährigen, die auch die Schüler und Lehrlinge umfasst, sinkt bis 2020 am stärksten, nämlich um 143.000 oder 17,2 Prozent gegenüber heute.

Das Gute an der einschneidenden strukturbedingten Verknappung auf dem Arbeitsmarkt ist, dass sie vorhersehbar ist und sich Unternehmen rechtzeitig darauf vorbereiten können. Sie müssen noch stärker ihr Augenmerk auf die Ausbildung von Nachwuchs legen. Weiterhin gilt es, die Arbeit im Unternehmen so flexibel zu organisieren, dass sie mit der Betreuung von Kindern oder von pflegebedürft-

tigen alten Menschen vereinbar ist, und mit solchen vermeintlich „weichen“ Stellenmerkmalen auch offensiv zu werben. Und schließlich sollten sich Mittelständler verstärkt um das Thema „Mitarbeiterbindung“ kümmern: Wenn die qualifizierten Arbeitskräfte knapper werden, muss man mehr tun, um Mitarbeiter mit hohem Marktwert zu halten.

Attraktiv für Mitarbeiter und Unternehmer: Mitarbeiterbeteiligung

Ein Weg dahin ist die Mitarbeiterkapitalbeteiligung, bei der Mitarbeiter Geld bei ihrem Unternehmen anlegen und verzinsen lassen können, statt es etwa aufs Sparsbuch einzuzahlen, und so die Eigenkapitalbasis ihres Unternehmens verbessern. Die Investitions- und Strukturbank Rheinland-Pfalz (ISB) GmbH bietet mit dem Programm FondsRLPplus insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen in Rheinland-Pfalz ein einfach zu handhabendes Instrument der Mitarbeiterbeteiligung, bei der sich der Mitarbeiter in Form eines Genussrechts am Unternehmen beteiligt. Das Genussrecht wird durch ein Nachrangdarlehen der ISB aus dem FondsRLPplus kofinanziert. „Mitarbeiterbeteiligung bewirkt eine stärkere Identifikation der Mitarbeiter mit dem Unternehmen. Darüber hinaus wird die Produktivität des Unternehmens durch stärkere Motivation und Bindung der Mitarbeiter gesteigert“, erklärt Ulrich Dexheimer, Sprecher der ISB-Geschäftsführung. Der Mitarbeiter hat neben einem laufenden Vergütungsanspruch für sein Genussrecht den Vorteil, dass er aus dem Fonds eine Garantie dafür erhält, um dem doppelten Risiko (Verlust des Arbeitsplatzes und der Einlage) entgegenzuwirken. Für das Unternehmen bewirkt die Bereitstellung der Mittel eine Verbesserung des wirtschaftlichen Eigenkapitals und damit des Ratings. Ergänzt wird das Programm durch den Baustein „BeratungRLPplus“, mit dem eine externe Beratung über die Möglichkeiten der Mitarbeiterbeteiligung gefördert werden kann.

Die Dr. Eckel GmbH beteiligt bereits seit 2007 Mitarbeiter am Unternehmen. „Ich selbst habe dem Thema Mitarbeiterbeteiligung zuerst eher misstrauisch gegenübergestanden. Denn ich bin der Meinung, dass es, sollte das Unternehmen einmal eine schwierige Zeit durchmachen, fatal ist, wenn ein Mitarbeiter nicht ▶



Geschäftsführerin Dr. Antje Eckel (Mitte) mit Dr. Elke Müller-Mussmann (Purchasing) und Dr. Rudolf Paul (Vertrieb)

INTERVIEW

Günther Tartter

Fachkräftemangel aus der Sicht des Handwerks



Günther Tartter, Hauptgeschäftsführer der HWK Rheinhessen

In welchen Gewerken droht Rheinland-Pfalz am ehesten ein Mangel an Fachkräften?

Gerade mittelständische Unternehmen sind sehr personalintensiv und bilden eine tragende Säule für unsere Wirtschaft und für den Arbeitsmarkt. Junge Leute tendieren aber verstärkt zu großen Unternehmen. Hiervon ist das Handwerk naturgemäß besonders betroffen. Deshalb steht fest, dass es in allen Berufszweigen und Gewerken zu klaren Personalengpässen kommen wird. Besonders betroffen sind meines Erachtens zukünftig aber alle diejenigen Berufe, deren Bekanntheitsgrad zu verbessern ist oder die auf der Imageskala der Öffentlichkeit eher im „unteren Bereich“ rangieren.

Oft wird die mangelnde Ausbildungsreife von Schulabgängern kritisiert. Wie kann diesem Zustand aus Ihrer Sicht abgeholfen werden?

Sicher zu Recht kritisieren viele Ausbildungsbetriebe eine in durchaus vielen Fällen mangelhafte schuli-

sche Ausbildung in elementaren Lernbereichen wie Rechnen, Schreiben und mündlichem Ausdruck, womit die Schüler als nicht ausbildungsreif gelten; aktuell verlassen immer noch etwa 6% eines Jahrgangs die allgemeinbildenden Schulen ohne qualifizierenden Abschluss. Erste Schritte, diesem Zustand abzuwehren, sind eine stärkere Berufsorientierung der Schüler und Lehrer in den allgemeinbildenden Schulen, verbesserte Angebote zur Erlangung der „Berufsmaturität“ der Schüler und ein flächendeckendes Angebot der Wirtschaft für Berufspraktika von Schülern in den Betrieben. Durch die getroffenen Vereinbarungen der Wirtschaft und der Gewerkschaften mit der rheinland-pfälzischen Landesregierung im Projekt „Coach für Ausbildung“ werden seit 1. Januar 2011 Aktivitäten in Gang gesetzt, um den geschilderten Problemen wirksam zu begegnen.

Ein Weg, Reserven zu mobilisieren, ist die Weiterbildung älterer Arbeitnehmer. Aber inwieweit ist dieser Weg bei körperlich oft anstrengenden Handwerksberufen realisierbar?

In Deutschland wird sich das Arbeitskräftepotenzial bis 2025 um 6,5 Millionen verringern. Um diesen Trend am Arbeitsmarkt abmildern zu können, bedarf es in der Wirtschaft einer Steigerung der Erwerbspartizipation der über 55-Jährigen im Wirtschaftskreislauf. Dies geschieht am ehesten durch Einführung und Verbesserung eines bundesweiten „Gesundheitsmanagements“ in den Betrieben und durch die Schaffung altersgerechter Arbeitsplätze. Die Handwerksbetriebe wissen um die besondere Bedeutung „älterer“ Arbeitnehmer und bieten auch entsprechende Alternativen in Form von altersgerechten Arbeitsplätzen an; im Übrigen steht als landesfinanzierte Beratungsstelle bei der Handwerkskammer Rheinhessen für die Mittelstandsunternehmen in Rheinland-Pfalz das Projekt „Zukunftsfähige Arbeit“ in Mainz (www.za-rlp.de) den Betrieben kostenlos zur Verfügung. ■



»Am Konzept der Mitarbeiterbeteiligung der ISB hat mich vor allem die komplette finanzielle Absicherung der Arbeitnehmer überzeugt«

Dr. Antje Eckel
Geschäftsführerin Dr. Eckel GmbH

nur seine Stelle, sondern auch noch Kapital verliert“, berichtet die Geschäftsführerin der Dr. Eckel GmbH, Dr. Antje Eckel, von anfänglichen Bedenken. „Am Konzept der Mitarbeiterbeteiligung der ISB hat mich vor allem die komplette finanzielle Absicherung der

Arbeitnehmer überzeugt“, so Eckel, deren Unternehmen mit innovativen Futtermittelzusätzen jährlich 17 Millionen Euro umsetzt. Seit der Gründung 1994 entwickelt sich die Dr. Eckel GmbH sehr dynamisch, sodass sie heute 28 Festangestellte im Eifelort Niederzissen beschäftigt. „Als Unternehmerin tut es

gut, zu wissen, dass die Mitarbeiter an ihr Unternehmen glauben“, so die Geschäftsführerin, die das Beteiligungsprogramm ursprünglich eingeführt hatte, weil es für die Mitarbeiter eine sichere und gut verzinsten Geldanlage darstellt. „Ich war ganz überrascht, dass einige Mitarbeiter sich spontan beteiligten, als Investi-

tionen in Höhe von etwa fünf Millionen Euro für den Bau unserer eigenen Produktionsanlage anstanden. Sie wollten damit auch der Bank gegenüber signalisieren, dass sie hinter den Plänen der Dr. Eckel GmbH stehen“, erzählt Eckel. Während das Unternehmen zuvor selbst entwickelte Produkte außer Haus produzieren ließ und den Vertrieb regelte, produziert es mit seinem hoch qualifizierten Team seit der Einweihung des 25 Meter hohen Produktionsturms im Jahr 2009 nun selbst.

An dem mittelständischen Unternehmen, dessen Mitarbeiter die gemeinsam ermöglichte Produktionsanlage liebevoll „Eckel-Tower“ nennen, sind aktuell zehn Mitarbeiter beteiligt. Bei der Einführung der Mitarbeiterbeteiligung nahm Antje Eckel auch den Baustein Beratung RLPplus in Anspruch. „Es war mir wichtig, dass unsere Mitarbeiter einen externen, neutralen Ansprechpartner hatten, dem sie völlig frei alle Fragen stellen konnten“, so Eckel, die dann auch dem Beratungsgespräch der Mitarbeiter fernblieb. „Außerdem führen wir unsere Mitarbeiter langsam an die Möglichkeit der Mitarbeiterbeteiligung heran. Gerade haben wir mehrere neue Mitarbeiter eingestellt, denen wir die Option erst nach der Probezeit anbieten, wenn sie das Unternehmen besser kennen.“

INTERVIEW

Richard Patzke

Der Chef der IHK für Rheinhessen über Strategien gegen Fachkräftemangel

In Rheinland-Pfalz ist der Hochschulzugang für beruflich Qualifizierte ohne Abitur erweitert worden. Meister sowie gleich Qualifizierte haben beispielsweise fachlich unbeschränkten

Zugang zu allen Hochschulen. Welche Auswirkungen hat das für Unternehmen in Rheinhessen?

Die Wirtschaft ist dankbar, dass Auszubildende, die ihren Berufsabschluss mit mindestens der Note 2,5

bestanden haben, jetzt auch eine Studienberechtigung bekommen. Das stellt die Gleichbehandlung der beruflichen und der schulischen Ausbildung her. In der Praxis wird das meiner Meinung nach nicht zur Herabsetzung der Hochschulqualifikation führen: Alle absolvieren die gleiche Prüfung, damit ist ein gleicher Leistungsmaßstab gesetzt. Wichtig wird sein, dass die Auszubildenden mit der Abschlussnote 2,5 und besser auch ein berufsintegrierendes Studium beginnen können. Damit hätten sie die Chance, ihre Qualifizierung zu verbessern, und die

Die Geschäftsführerin ist zuversichtlich, dass so demnächst noch ein paar Mitarbeiterbeteiligungen an der Dr. Eckel GmbH dazukommen werden. „Ich habe sehr gute Erfahrungen mit dieser Finanzierungsform und der Zusammenarbeit mit der ISB gemacht und würde diesen Weg wieder gehen“, resümiert Eckel.

Wer die Wahl hat ...

Die Mitarbeiterbeteiligung ist eine Möglichkeit der Mitarbeiterbindung. Unternehmen können ihre Mitarbeiter aber auch dadurch halten, dass sie Ihnen die Möglichkeit bieten, ihre Arbeitszeit so zu gestalten, dass sie Erziehungs- und Pflegeaufgaben mit dem Beruf in Einklang bringen können. Tendenziell kommen gut ausgebildete Fachkräfte immer mehr in die Lage, dass sie sich ihren Arbeitgeber aussuchen können. Da kann die Vereinbarkeit von Familie und Beruf der entscheidende Grund sein, sich nicht von einem konkurrierenden Unternehmen abwerben zu lassen. Die ISB hat die Wichtigkeit der vorausschauenden Personalplanung längst für sich erkannt: „Wir haben einen hohen Frauenanteil in Führungspositionen. Dazu trägt auch bei, dass wir zum Beispiel durch das Angebot der Telearbeit von zu Hause aus die

Möglichkeit schaffen, Job und Kinderbetreuung in produktiver Weise miteinander zu verbinden“, erklärt Dexheimer. Neben dem Thema „Mitarbeiterbindung“ verdient natürlich auch die Frage nach der Gewinnung von Fachkräften steigende Bedeutung: Wie kommt man eigentlich am besten an qualifizierte Mitarbeiter? ▶



Betriebe hätten die Chance, auf praxisnah ausgebildete Fachkräfte zurückgreifen zu können.

Angesichts sinkender Absolventenzahlen gilt die Devise: „Weniger Köpfe, also muss mehr rein.“ Und dann muss man diese Köpfe für sein Unternehmen gewinnen. Wie kann ein kleiner Betrieb seine Nachwuchsarbeit verbessern?

Eine vorausschauende Personalentwicklung gewinnt für die Betriebe an Bedeutung. Und was in Bezug auf Akademiker gilt, gilt noch weitaus mehr für die Gewinnung von geeigneten Auszubildenden: Gerade kleine und mittlere Unternehmen müssen sich bei jungen Menschen bekannt machen und sich als attraktive Ausbilder und Arbeitgeber präsentieren. Eine Schlüsselrolle werden dabei betriebliche Praktika spielen. So lassen sich geeignete Bewerber finden und früh an die Firma binden.

Derzeit ist die Diskussion um eine nach ökonomischem Bedarf gesteuerte Zuwanderung in vollem Gange. Kann diese Maßnahme den Fachkräftebedarf mittelständischer Unternehmen in Rheinhessen Ihrer Meinung nach decken?

Eine bedarfsorientierte Zuwanderungspolitik kann sicher in bestimmten Mangelberufen Abhilfe schaffen – etwa bei Ärzten, Maschinen- und Fahrzeugbau-Ingenieuren. Migration bleibt aber nur eine Möglichkeit zur Fachkräftesicherung. Weitere wichtige Felder, auf denen etwas getan werden muss, sind die Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder die Verlängerung der Lebensarbeitszeit. Wesentlich für die Wirtschaft bleibt auch eine Aus- und Weiterbildung auf hohem Niveau. Nur mit höheren Investitionen in Schulen und Hochschulen gewinnen unsere Unternehmen heute genügend Fachkräfte, um auf den Märkten von morgen erfolgreich zu sein. ■



Die in der Politik diskutierte Zuwanderung von Fachkräften allein wird das Problem nicht lösen. Hier muss das Stichwort „Employer Branding“ fallen: Laut der Studie „Kein Kandidat in Sicht?“ von der Macromedia Hochschule für Medien und Kommunikation (MHMK) fühlen sich nur 2,3 Prozent der befragten Absolventen durch heutige Stellenanzeigen umworben. Von den Bewerbern als wichtig eingeschätzte Fragen etwa zur Familienfreundlichkeit bleiben von potenziellen Arbeitgebern so gut wie unbeantwortet. Dabei sind viele Betriebe in Rheinland-Pfalz schon weiter, als ihre Stellenanzeigen vermuten lassen. Hier liegt noch Potenzial in der Ansprache von möglichen Mitarbeitern.

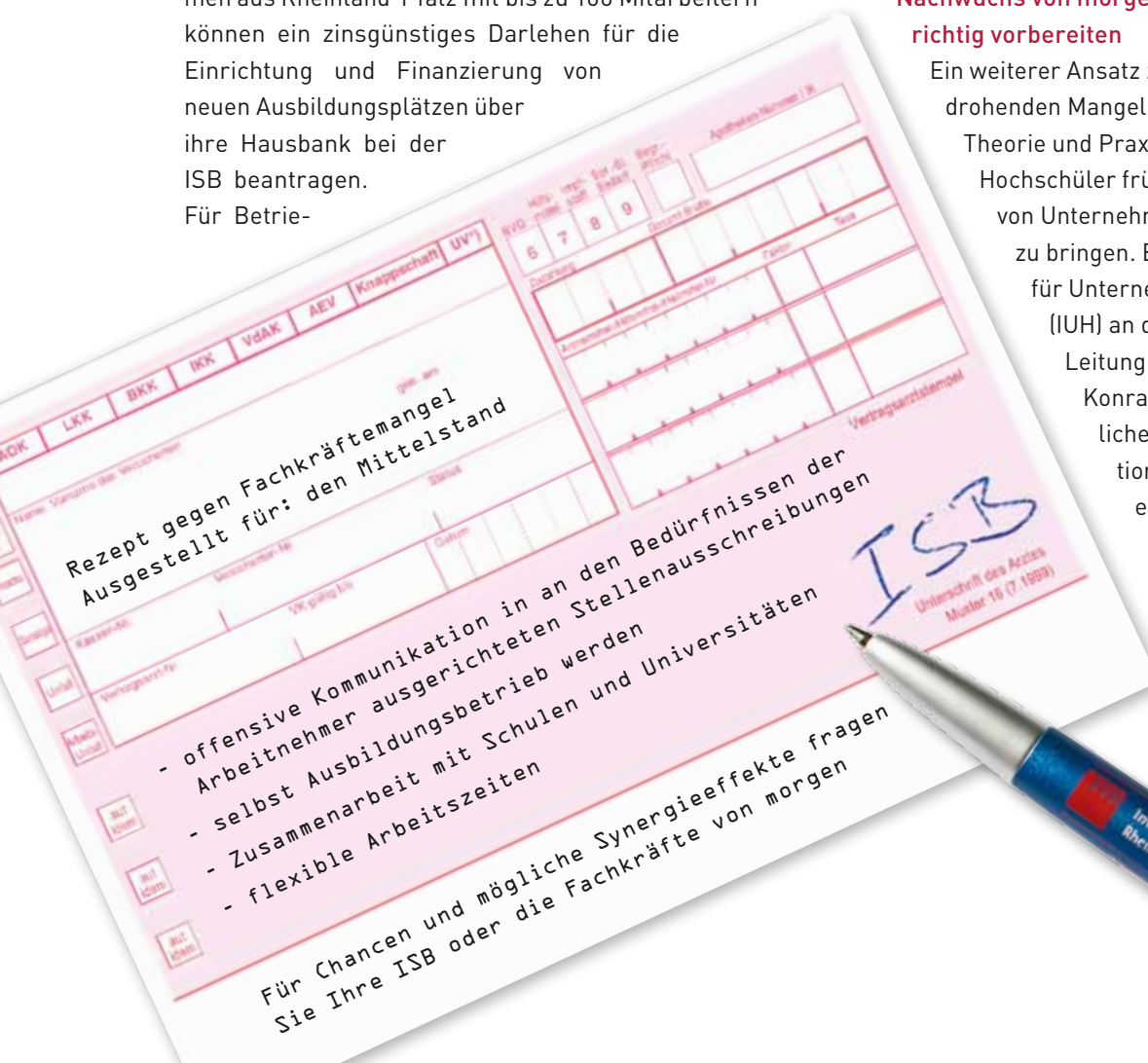
Die Verbesserung der Ausbildung ist ein wichtiger Schritt gegen Fachkräftemangel, den verschiedene Initiativen mit unterschiedlichen Ansätzen angehen. Mit dem Ausbildungsplatzförderprogramm ermöglicht die ISB auch kleineren Betrieben, die meist auf Mitarbeiter mit betriebspezifischen Kenntnissen angewiesen sind, weil ihr Erfolg auf Spezialwissen in bestimmten Bereichen gründet, selbst Fachkräfte auszubilden. Unternehmen aus Rheinland-Pfalz mit bis zu 100 Mitarbeitern können ein zinsgünstiges Darlehen für die Einrichtung und Finanzierung von neuen Ausbildungsplätzen über ihre Hausbank bei der ISB beantragen. Für Betriebe-

be, die nicht sämtliche Ausbildungsabschnitte der jeweiligen Ausbildungsordnung selbst vermitteln können, gibt es die Möglichkeit, sich im Rahmen eines Ausbildungsverbundes an der Ausbildung zu beteiligen. Auch dafür stellt die ISB Fördermittel bereit.

Noch früher als bei der Ausbildung setzt der Schülerwettbewerb „JUNIOR“ an, dessen Ausrichtung in Rheinland-Pfalz die ISB seit dem Schuljahr 1999/2000 fördert. Dabei setzen Teams von zehn bis fünfzehn Schülern eine Unternehmensidee um. Wer am Ende des Schuljahres die Jury mit der originellsten Geschäftsidee, der besten Umsetzung und mit fehlerfreier Buchhaltung überzeugen kann, ist für den Wettbewerb auf Bundesebene qualifiziert. „Wir wissen aus unserer täglichen Arbeit, dass eine gute Vorbereitung und viel Fachwissen erforderlich sind, um erfolgreich ein Unternehmen zu führen. Je früher sich Schüler mit Wirtschaftsthemen beschäftigen, desto besser“, erklärt ISB-Geschäftsführer Dr. Ulrich Link die Idee hinter dem Wettbewerb.

Nachwuchs von morgen richtig vorbereiten

Ein weiterer Ansatz zur Bekämpfung des drohenden Mangels ist es, die Kluft zwischen Theorie und Praxis zu verkleinern und Hochschüler frühzeitig mit der Realität von Unternehmensabläufen in Kontakt zu bringen. Ein Beispiel ist das Institut für Unternehmerisches Handeln (IUH) an der FH Mainz unter der Leitung von Prof. Dr. Elmar D. Konrad. Es ist in ein wirtschaftliches Netzwerk von Kooperationspartnern und Förderern eingebunden, zu dem auch die ISB zählt. „Wir vermitteln Studierenden und Absolventen die Gründung einer Existenz und die Tätigkeit als selbstständiger Unternehmer als berufliche Alternative. So



lernen sie Flexibilität, innovativ-kreatives Denken und projektorientiertes Handeln und werden auf die Anforderungen als Freiberufler und Unternehmensgründer vorbereitet. Unternehmerisches Denken ist auch elementar, um im heutigen Erwerbsleben als Arbeitnehmer Erfolg zu haben. Und das vermitteln wir hier während des Studiums“, erklärt der Professor. Seine Studenten berät er auch bei der Gründung ihres eigenen Unternehmens. Eine Möglichkeit ist hier das

übernehmen. Damit eröffnet das Stipendienprogramm den Fachkräften von morgen, die sich aus ökonomischen Gründen kein Studium leisten können, neue Perspektiven. Unabhängig davon gilt auch in Rheinland-Pfalz seit 2010 für beruflich Qualifizierte ohne Abitur eine Erleichterung der Hochschulzugangsberechtigung. Das bisher erforderliche Probestudium und die Eignungsfeststellung entfallen. Von dieser Neuregelung können beispielsweise Handwerksbetriebe

»Unternehmerisches Denken ist auch elementar, um im heutigen Erwerbsleben als Arbeitnehmer Erfolg zu haben«

Prof. Dr. Elmar D. Konrad,
Institut für Unternehmerisches Handeln (IUH) an der FH Mainz



EXIST-Gründerstipendium des Bundesministeriums für Wirtschaft Technologie (BMWi). „Diese Art der Förderung hilft, die unternehmerischen Fach- und Führungskräfte von morgen aufzubauen“, erklärt Konrad. Den Sinn für die unternehmerische Praxis können auch mittelständische Betriebe wecken, indem sie Praktika, Kooperationsprojekte, Drittmittelaufträge mit studentischer Beteiligung oder Abschlussarbeitsthemen anbieten: Hierdurch schaffen sie die Möglichkeit, die potenziellen Fachkräfte von morgen kennenzulernen und an das Unternehmen zu binden.

Abgesehen davon, dass es hilft, Studenten an die unternehmerische Praxis heranzuführen, gilt es aber gerade im Hinblick auf den internationalen Wettbewerb auch, den Zugang zur Hochschulbildung möglichst vielen Schulabgängern zu ermöglichen. Eine Initiative zur Erleichterung des Hochschulzugangs ist das „Deutschlandstipendium“ der Bundesregierung, an dem sich die Johannes Gutenberg-Universität Mainz (JGU) ab Sommersemester 2011 als eine der ersten Universitäten bundesweit beteiligt. Dabei erhalten die Stipendiaten über einen Zeitraum von mindestens zwei Semestern monatlich 300 Euro, wobei private Förderer und Bund jeweils die Hälfte des Gesamtförderbetrags

profitieren, deren Mitarbeiter jetzt auch ohne Abitur ein Ingenieur-, Wirtschafts- oder Materialwissenschaftsstudium aufnehmen können. So wird Fachwissen im Betrieb aufgebaut.

Strategien gegen Fachkräftemangel

Fazit: Der Kampf um gut ausgebildete Fachkräfte wird härter, aber es gibt bereits Ansätze, der Entwicklung entgegenzuwirken. Und zu einem guten Teil haben es Unternehmer selbst in der Hand, sich auf die Verknappung einzustellen. Es wird noch wichtiger als bisher, sich um den Nachwuchs zu kümmern. Eine gute Ausbildung baut nicht nur Qualifikation auf, sondern schafft auch Verbundenheit mit dem Betrieb. Mit Praktika interessiert man die Fachkräfte von morgen fürs eigene Unternehmen und erkennt frühzeitig Talente. Flexible Arbeitszeiten sollten, wo immer möglich, eingeführt werden, um Mitarbeiter auch dann halten zu können, wenn sie sich um Erziehungs- oder Pflegeaufgaben kümmern müssen. Und zu guter Letzt sollten familienfreundliche Arbeitsbedingungen auch in Stellenausschreibungen offensiv beworben werden. Wer sich so vorbereitet, kann dem Fachkräftemangel gelassen entgegensehen. ■



DIE ISB IM PORTRÄT

Wir holen Unternehmen ins Land!

Die Stabsstelle Betriebsansiedlung/Außenhandelsförderung

Eine wichtige Aufgabe der ISB ist die Stärkung des Wirtschaftsstandortes Rheinland-Pfalz einschließlich des Standortmarketings. Als Partner potenzieller Investoren informiert die Stabsstelle Betriebsansiedlung/Außenhandelsförderung über die Wirtschafts- und Infrastruktur im Land und erstellt Standortangebote. Das Team der ISB kümmert sich um alle Fragen, die Unternehmer zum Wirtschaftsstandort Rheinland-Pfalz sowie zur Handels- und Kooperationsförderung haben. Im Rahmen der vom Ministerium für Wirtschaft, Verkehr, Landwirtschaft und Weinbau angebotenen Wirtschaftsreisen in das Ausland präsentieren Mitarbeiter der Stabsstelle dortigen Unternehmen, die an einer Ansiedlung in Deutschland interessiert sind, den Standort Rheinland-Pfalz.

Bei den Ansiedlungsprojekten arbeitet die Stabsstelle eng mit dem Wirtschaftsministerium sowie den regionalen Wirtschaftsförderern vor Ort zusammen. Das Team der Stabsstelle übernimmt bei der Projektrealisierung eine „Lotsenfunktion“ für den Investor. So wird ein reibungsloser Ablauf bis zur Standortentscheidung seitens des Unternehmens ermöglicht. Dabei werden dem Investor alle von ihm benötigten Informationen zur Verfügung gestellt. Zudem werden Ansprechpartner, die Grundstücke oder Immobilien für eine Ansiedlung anbieten, vermittelt. Die landesweite Gewerbeflächendatenbank im Internet ist dabei ein

wichtiges Instrument bei der Standortberatung. Diese Gewerbeflächendatenbank wurde in Zusammenarbeit mit den regionalen Wirtschaftsförderern erstellt und wird fortlaufend aktualisiert.

Das Team der Stabsstelle unterstützt rheinland-pfälzische Unternehmen auch in Fragen der Handels- und Kooperationsförderung beim Auslandsgeschäft. Dies geschieht in enger Zusammenarbeit mit Partnern: dem Wirtschaftsministerium, dem Mittel- und Osteuropazentrum, den Wirtschaftskammern im Land sowie den Auslandshandelskammern und mit weiteren Kontaktbüros im Ausland. Dieses Serviceangebot erleichtert insbesondere kleinen und mittleren Unternehmen den Marktzugang. Gemeinsam mit den Netzwerkpartnern werden Ländersprechtage und Wirtschaftstage für diese Unternehmen angeboten, damit sie sich aktuell über die jeweiligen Märkte informieren sowie individuelle Fragen erörtern können.

Ein besonderes Serviceangebot stellen die bei der ISB in Mainz sowie in Pune angesiedelten Kontaktbüros Indien dar, in denen Mitarbeiter für Fragen bezüglich des indischen Markts zur Verfügung stehen. ■

**Leiter der Stabsstelle
Betriebsansiedlung/Außenhandelsförderung ist
Paul-Michael Lottermann, Telefon 06131.985-220**

„Werkzeugkasten der Betriebswirtschaftslehre benutzen“

Wie sich mittelständische Unternehmen gegen Inflationsgefahren wappnen können



Prof. Dr. Max Otte war jahrelang Unternehmensberater, bevor er Professor für allgemeine und internationale Betriebswirtschaftslehre an der FH Worms wurde. In seinem Buch „Der Crash kommt“ prophezeite er 2006 die weltweite Wirtschaftskrise, ausgelöst durch den U.S.-amerikanischen Immobilienmarkt und den ausufernden Handel mit Subprime-Papieren. Seitdem gilt er als „Krisen-Guru“.

Wenn die Währung schwächelt und ihre Kaufkraft schwindet, spricht man von Inflation. Im Euro-Raum betrug die Teuerungsrate im Januar gemessen am Vorjahresmonat 2,4 Prozent, das ist etwas mehr als der von der Europäischen Zentralbank vorgegebene Zielwert von 2,0 Prozent und markiert ein Zwei-Jahres-Hoch, ist aber immer noch deutlich niedriger als die durchschnittliche Inflationsrate zu Zeiten der vermeintlich „harten“ D-Mark. Inflations-Panik scheint also nicht angesagt. Stattdessen fragen wir den Wirtschaftsexperten Prof. Dr. Max Otte, welche Konsequenzen eine weiter steigende Inflation für mittelständische Betriebe haben könnte und wie sie sich darauf vorbereiten können.

Derzeit ist die Inflation in Deutschland moderat. Was ändert sich für mittelständische Unternehmen, wenn die Inflationsrate steigt?

Das lässt sich so pauschal nicht sagen. Es hängt vor allem von vier Faktoren ab: 1. den Möglichkeiten, Preissteigerungen weiterzugeben, 2. den Lohnkosten, 3. den Rohmaterialkosten und 4. den Finanzierungs-

kosten. Grundsätzlich kann man sagen, dass gerade der deutsche Mittelstand weltweit ein Musterbeispiel an Solidität ist. Überall werden Geschäftsitten und Umgangsformen aufgeweicht, mittlerweile ist auch viel Gebaren in der Finanzbranche meines Erachtens sittenwidrig, aber viele Mittelständler sind noch ehrbare Kaufleute.

Wenn der Wert des Geldes sinkt, kann das Unternehmen doch auch höhere Preise realisieren und die Teuerung ausgleichen, könnte man meinen. Und wenn sie beispielsweise in die USA exportieren, profitieren sie sogar von einem schwachen Euro. Warum ist Inflation für Unternehmen überhaupt eine Gefahr?

Auch hier gibt es keine pauschale Antwort. Generell trifft Inflation die gewerbliche Wirtschaft weniger als die meisten Bürgerinnen und Bürger. Auf der sicheren Seite steht das Unternehmen auf jeden Fall, wenn es die gestiegenen Kosten weitergeben kann. Daher sind die Preispolitik und die strategische Positionierung die wichtigsten Stellschrauben. Allerdings können das nicht alle Unternehmen – vor allem Zulieferer könnten Probleme bekommen. Wenn also Lohn- und Materialkosten steigen und vielleicht auch noch die Finanzierung teurer wird, kann es eng werden.

Wie können sich mittelständische Unternehmen am besten auf inflationsbedingte Zinssteigerungen einstellen?

Indem sie den Werkzeugkasten der Betriebswirtschaftslehre benutzen: Kapitalbindung reduzieren oder niedrig halten, aber auch die Eigenkapitalbasis des Unternehmens stärken, um ein besseres Rating zu erhalten. Bei der Stärkung der Eigenkapitalbasis sollten Mittel aus dem Umfeld des Unternehmers oder von Fördergesellschaften bevorzugt werden. Noch wichtiger ist allerdings – da komme ich auf die zweite Frage zurück – die strategische Positionierung der Produkte des Unternehmens und die Möglichkeit, im Bedarfsfalle Preiserhöhungen durchzusetzen. Hierüber wird oft noch viel zu wenig nachgedacht, während das Thema Kostenreduzierung schon in Fleisch und Blut übergegangen ist. ■



Eine Unternehmensnachfolge ist eine Herausforderung – für den Übergeber genauso wie für den Nachfolger. In Worms informierte die ISB zum Thema.

Unternehmensnachfolge – „Der Preis ist nicht alles“

Von Grundsatzüberlegungen bis zu steuerlichen Details: Viele Tipps bei ISB-Informationsveranstaltung in Worms

Die altersbedingte Übergabe eines Unternehmens an einen Nachfolger ist ein langwieriger Prozess: „Viel zu oft wird der Gedanke an die Übergabe verdrängt und damit auch das Ergebnis ausdauernder unternehmerischer Leistung gefährdet“, konstatierte der rheinland-pfälzische Wirtschaftsminister Hendrik Hering im Talk auf der Bühne. Wie dieser Prozess zum Erfolg führt, zeigten bei der Veranstaltung „Nach mir die Sintflut? Unternehmensnachfolge“ die Erfahrungsberichte von Julia Schnitzler, Geschäftsführerin der STRASSBURGER Filter GmbH+Co. KG, und Thomas Kübler, Geschäftsführer der VSK-Technik Kübler GmbH.

Mehr als 200 Unternehmer aus der Region nahmen die Gelegenheit in der Wormser Fachhochschule

wahr, Tipps von den Experten der ISB, von den Hausbanken sowie von Vertretern der Kammern zum Thema Unternehmensnachfolge und den entsprechenden Fördermöglichkeiten zu sammeln. Roland Wagner, ISB-Bereichsleiter Wirtschaftsförderung I, erläuterte Förderkonzepte, die eine Unternehmensnachfolge erleichtern können.

Eine entscheidende Rolle bei der Übergabe spielt nachhaltiges unternehmerisches Denken. „Achten Sie beim Verkauf darauf, dass Ihr Betrieb in die Hände einer Unternehmerpersönlichkeit übergeht, die das Werk fortführen kann“, gab der Wirtschaftsexperte Prof. Dr. Max Otte den mittelständischen Unternehmern aus Worms und Umgebung mit auf den Weg: „Der Preis ist nicht alles!“ ■



INTERVIEW

Rechtzeitig angehen!

Edgar Schneider, Vorstandsmitglied des Genossenschaftsverbandes, zum Thema Unternehmensnachfolge

Warum unterstützen die Volksbanken und Raiffeisenbanken die Reihe „Nach mir die Sintflut? Unternehmensnachfolge“?

Die Regelung von Unternehmensnachfolgen ist schon jetzt ein großes Thema, dabei stehen wir erst am Anfang einer demografischen Entwicklung, die dafür sorgt, dass immer mehr Betriebe aus Altersgründen übergeben werden müssen. Der große Erfolg der Veranstaltungen kommt aber auch daher, dass wir in die Regionen gehen. Das passt zur Aufstellung der Volksbanken und Raiffeisenbanken, die eine große Versorgungsdichte im Land bieten, und deshalb engagieren wir uns gerne für diese Reihe.

Wo liegen aus Ihrer Sicht die Knackpunkte bei der Regelung einer Unternehmensnachfolge?

Eine gelungene Nachfolge muss rechtzeitig angegangen werden, denn es gibt viele Hausaufgaben zu erledigen – sowohl für den, der übergibt, als auch für seinen Nachfolger. Spätestens ab einem Alter von 55 Jahren sollten sich Unternehmer mit dem Thema beschäftigen, auch wenn sie noch lange nicht ans

Aufhören denken. Unterschätzt wird manchmal auch der Kapitalbedarf bei der Übernahme. Deshalb nutzen die lokalen Volksbanken und Raiffeisenbanken die Termine der Unternehmensnachfolge-Reihe auch, um über mögliche Finanzierungswege zu informieren.

Oft sind Unternehmensnachfolgen Existenzgründungen. Was bieten die Hausbanken in Rheinland-Pfalz für Gründer?

Den Gründern werden zunächst eine umfangreiche Beratung und passende Finanzierungen angeboten, in die wir über das Hausbankprinzip auch Fördermittel der ISB integrieren. Mit unserem dichten Filialnetz in der Fläche bieten wir gerade für Gründer und kleine Unternehmen bestmögliche Betreuung und investieren viel Zeit in diese Zukunftssicherung der Wirtschaft. Neben der Unternehmensnachfolge-Reihe arbeiten wir übrigens noch bei einer weiteren Veranstaltung mit der ISB zusammen: Wir sind Kooperationspartner beim „Pioniergeist“-Gründerwettbewerb, der in diesem Jahr in die 13. Runde geht und bei dem die besten Gründungskonzepte aus Rheinland-Pfalz prämiert werden. ■

Veranstaltung „Chancen 2011“ in Trier



Prof. Dr. Dr. h.c. Hermann Simon

Einen der Höhepunkte der Veranstaltung „Chancen 2011: Finanzierung von Innovationen und Investitionen“ in Trier bildete der Vortrag von Prof. Dr. Dr. h.c. Hermann Simon, Autor von „Hidden Champions des 21. Jahrhunderts“ und „Wirtschaftstrends der Zukunft“. Auch er sah in Investitionen

in Innovation den Schlüssel zum Erfolg mittelständischer Unternehmen. Auf dem Podium, wo auch Unternehmer aus der Region zu Wort kamen, betonten der rheinland-pfälzische Wirtschaftsstaatssekretär Alexander Schweitzer und Venture-Capital-Expertin Brigitte Herrmann von der ISB die Bedeutung zukunftssträchtiger Innovationen für eine boomende Wirtschaft. Brigitte Herrmann erklärte den Teilnehmern außerdem konkrete Finanzierungsmöglichkeiten wie zinsverbilligte Darlehen und das Mittelstandsförderungsprogramm zur Finanzierung von Investitionen und Betriebsmitteln. ■

POTENZIALE NUTZEN

Passion for Food Cutting



Innovationen als Weg zum Erfolg

TREIF Maschinenbau setzt auch beim Kampf gegen den Fachkräftemangel auf neue Ideen

Jeder kennt sie, die Tiefkühlpizzas aus dem Supermarkt, die dem Kunden „Toppings“ in jeder erdenklichen Form bieten. Salami- und Gemüsewürfel, Schinkenstreifen, geriebener Käse: Kaum ein Gaumenwunsch bleibt unerfüllt. Doch wie entstehen die Würfel, Raspel und Scheiben eigentlich?

Szenenwechsel: Wild wirbeln die Funken umher, als sich der Schweißer mit seinem Gerät an einem silbrig glänzenden Maschinengehäuse zu schaffen macht. An anderer Stelle ist ein Arbeiter damit beschäftigt, die Schweißnähte zu glätten, denn wir sind bei der TREIF Maschinenbau GmbH. Die stellt Maschinen für die Lebensmittelindustrie her. Ritzen, in denen sich Bakterien festsetzen können, darf es deshalb nicht geben. Mit den TREIF-Maschinen kann unter anderem der Belag der Pizza gleichmäßig geschnitten werden. Doch auch die Salami im Kühlregal könnte von einer TREIF-Maschine geschnitten worden sein. Obwohl die Automatisierung im Herstellungsprozess auch bei TREIF voranschreitet, legt das Unternehmen weiterhin Wert auf „Handarbeit“. Gerade bei Spezialmaschinen für individuelle Kundenlösungen stoßen au-

tomatisierte Prozesse an ihre Grenzen und es bleibt die effiziente Handarbeit nach Maß, erklärt Wolfgang Luther, Geschäftsführer Technik. Und so sieht man in der Produktionshalle jede Menge Facharbeiter mit verschiedensten Aufgaben. Ob schweißen, Nähte abschleifen, Laserkanten abrunden oder auch Teile von A nach B transportieren, Maschinen haben den Menschen bei TREIF noch lange nicht abgelöst.

Mit langfristigem Denken zum Erfolg

Begonnen hat bei TREIF alles mit kleinen Maschinen für Metzgereien. Im Jahre 1948 gründete Toni Reifenhäuser das Unternehmen. Von seinem Namen leitet sich auch der des Betriebes ab, denn das „T“ steht für Toni, „reif“ für Reifenhäuser. 63 Jahre später ist das Unternehmen immer noch in Familienhand. Seit 1989 wird der Betrieb in zweiter Generation von Uwe Reifenhäuser geleitet. Bei TREIF setzt man vor allem auf Vielfalt und Innovation, um weiterhin erfolgreich bestehen zu können. „Wir sind die Einzigen in der Branche, die vier Competence Units anbieten, in denen wir das größte Spektrum der Lebensmittelschneidtechnik bündeln“, berichtet Luther. Damit sind die verschie-



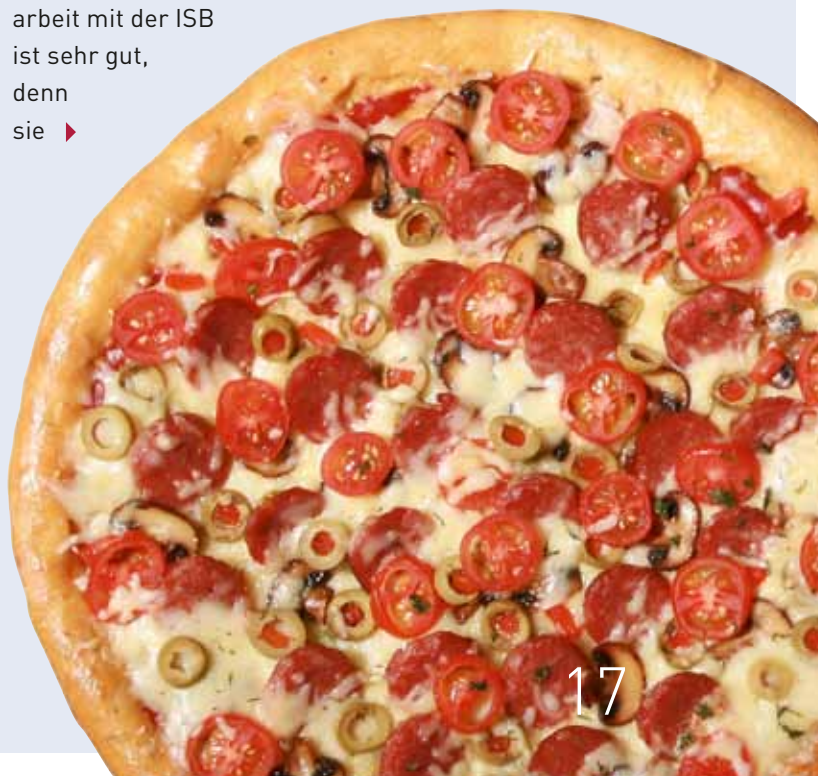
POTENZIALE NUTZEN

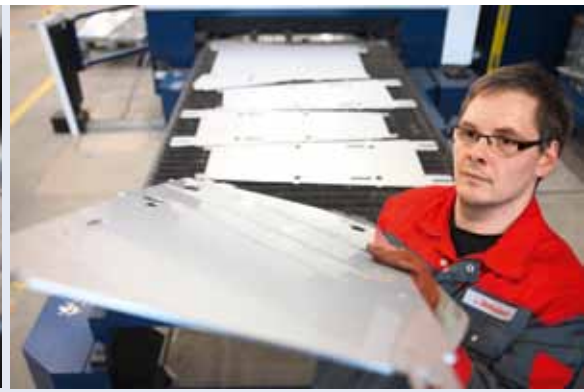
TREIF Maschinenbau hat sich zu einem „Hidden Champion“ entwickelt – mit vier verschiedenen Bereichen deckt das Unternehmen auf dem Markt für Lebensmittelschneidemaschinen nahezu jeden Kundenbedarf ab. „Stets auch das Übermorgen im Blick haben“ lautet die Firmendevisse. Innovationen sorgen für Konkurrenzfähigkeit auf dem Markt. Geschäftsführer Wolfgang Luther lebt die Leidenschaft, die sich der Betrieb auf die Fahnen geschrieben hat.

denen Segmente gemeint, die das Unternehmen abdeckt. TREIF stellt Maschinen her, die Würfel, Portionen, Scheiben und Brot schneiden – und das alles an einem Standort. 240 Mitarbeiter sind im rheinland-pfälzischen Oberlahr beschäftigt. 40 weitere arbeiten weltweit für das Unternehmen. Sie sind vor allem für den Vertrieb und den Kundenservice zuständig. Ein weiteres wichtiges Element der Unternehmensphilosophie sind Innovationen. Schließlich ändert sich das Verhalten der Lebensmittelendverbraucher ständig. War es früher noch üblich, frische Wurst beim Metzger zu kaufen, steigt heutzutage die Nachfrage nach Wurst vom Discounter kontinuierlich an. Und hier gilt bereits im Produktionsprozess die Formel: je effizienter, desto besser. Die Maschinen müssen also ständig den neuesten Anforderungen gerecht werden, damit das Unternehmen auf dem Markt bestehen kann.

TREIF hat dies längst erkannt und setzte deshalb auch in der Wirtschaftskrise auf neue Ideen. „Als inhabergeführtes Unternehmen wollen wir nicht nur an heute, sondern auch an übermorgen denken“, macht Luther deutlich. Und so gelang es TREIF nicht zuletzt mit Unterstützung der Investitions- und Strukturbank Rheinland-Pfalz (ISB) GmbH, gestärkt aus der Wirtschaftskrise hervorzugehen. Als andere Betriebe dazu übergingen, qualifizierte Mitarbeiter zu entlassen, rief der Maschinenhersteller ein neues Projekt ins Leben. Die Mitarbeiter entwickelten eine neuar-

tige Aufschnitt-Schneidemaschine mit High-Speed-Ablegesystem, die dem Kunden ein kontinuierliches Schneiden mit hervorragender Ablage des Endprodukts und weniger Ausschuss ermöglicht. Im Klartext heißt dies: Die Maschine hat keine Leerlaufphase und die Wurst- oder Käsescheiben werden gleich nach dem Schneiden verpackungsgerecht abgelegt. Die ISB lieferte die nötige Forschungsunterstützung für die neue Anlage. Mit dieser Maschine gelang es TREIF, ein neues Alleinstellungsmerkmal auf dem Markt zu entwickeln. Inzwischen wird der Prototyp der „Super-Schneidemaschine“ bereits den Kunden vorgeführt. „Die Zusammenarbeit mit der ISB ist sehr gut, denn sie ▶





Auch wenn die Maschinen, die bei TREIF gebaut werden, Höchstleistungen erbringen, setzt das Unternehmen selbst weiterhin auf qualifizierte Fachkräfte. Vor allem bei der Produktion kleinerer Maschinen bevorzugt das Unternehmen echte Handarbeit.

unterstützt uns nicht nur mit Förderprogrammen, sondern auch mit Beratungsangeboten“, so Luther. Und mit der neuen Maschine kann TREIF künftig nicht nur seine Kunden besser bedienen, sondern schafft gleichzeitig die Basis für neue Arbeitsplätze.

Automatisierung ersetzt keine Fachkräfte

Was die modernen Maschinen leisten, ist für Laien kaum nachvollziehbar. Gerade in der Großindustrie werden einer Wurstaufschnitt-Anlage riesige Wurststangen zugeführt, die daraus in einer unglaublichen Geschwindigkeit Aufschnitt macht. Wenn der Kunde es wünscht, kann die Wurst vom Schneidegerät aus direkt in die Verpackung befördert werden – mithilfe automatisierter Ablegesysteme. Fleischwürfel, wie sie beispielsweise für Gulasch benötigt werden, werden hergestellt, indem das Fleisch durch ein Würfelgatter gepresst und von einem rotierenden Messer abgeschnitten wird. Ähnlich ist es auch mit Käsewürfeln oder Käseraspeln. TREIF setzt allerdings nicht nur auf die Großindustrie, sondern bedient alle Kundensegmente: angefangen bei kleinen Metzgereien und Bäckereien bis hin zu Wurst- oder Fleischfabriken, die täglich unvorstellbare Mengen an Schnitzeln, Koteletts und Aufschnitt vom Band laufen lassen.

Der engagierte Mittelständler hat auch schon Strategien entwickelt, um dem drohenden Fachkräftemangel aktiv entgegenzuwirken. „Wir sind auf diversen Ausbildungsmessen vertreten und werben auch an Schulen“, erklärt Luther. Wie wichtig Fachkräfte für

ein Unternehmen wie TREIF sind, wird beim Blick auf die Serviceleistungen deutlich. „Erfolgreiche Servicelösungen orientieren sich einzig und allein an den Kunden, deshalb stehen unsere Mitarbeiter in engem Kontakt zu ihnen“, erläutert der Geschäftsführer Technik. Ohne qualifiziertes Personal, das die Maschinen aus dem Effeff kennt, wäre ein solcher Service nicht möglich. Denn die Mitarbeiter, die Dienst am Kunden leisten, müssen bei Bedarf direkt an Ort und Stelle Problemlösungen anbieten können.

Kundenbetreuung ist das A und O

Auch bei der Präsentation der Maschinen, die in lebensmittelgerechtem Ambiente erfolgt, steht bei TREIF die persönliche Kundenbetreuung im Vordergrund. Im sogenannten FCC, dem „Food Cutting Center“, wo die Maschinen vorgeführt werden, wird Hygiene besonders großgeschrieben. Die geschulten Mitarbeiter, die den Kunden erklären, wie die Maschinen arbeiten, tragen weiße Kittel, denn hier wird mit echten Lebensmitteln gearbeitet. Nur so kann sich der Kunde von der Qualität der Maschinen überzeugen.

Qualität und Vielfalt sind auch das Geheimnis bei der Herstellung des Belags für die vielen Varianten von Tiefkühlpizza, die man im Kühlregal findet. Mit dem „Dicing“-Programm von TREIF können Würfel und Raspel in den unterschiedlichsten Größen mit gleichbleibender Präzision geschnitten werden. Und schon ist es fertig, das leckere Pizza-„Topping“ für jeden Geschmack. ■

Unternehmerfrauen im Handwerk, Arbeitskreis Bad Kreuznach

» 7. April 2011, 18.30 Uhr

BBZ, Siemensstraße 8, Bad Kreuznach

Ein Ziel des Arbeitskreises der Unternehmerinnen und Meisterfrauen im Handwerk ist die Stärkung der wirtschaftlichen Beteiligung von Frauen an unternehmerischen Entscheidungen. Für die ISB informiert bei diesem Termin Monika Becker über die Fördermöglichkeiten der ISB.

Kontakt: Ute Speth, 0671.62002 oder Ellen Buß, ellen.buss@buss-kirn.de

Handelssymposium 2011 „kreativ.handeln – Erfolg durch Kreativität“

» 7. April 2011, 13 Uhr

Villa Ludwigshöhe, Edenkoben

Inhaltliche Schwerpunkte der Veranstaltung zum Aufbau eines Netzwerkes mit Vertretern aus Kunst-, Kultur- und Kreativwirtschaft sind die Bereiche „Kooperation von Einzelhandel und Kreativwirtschaft“ sowie „Wettbewerbsfähigkeit von inhabergeführten Einzelhandelsunternehmen“.

Kontakt: Sonja Zeitler (MWVLW), 06131.162260, kreativ.handeln@mwvlw.rlp.de

Wissen zum Thema Existenzgründung

» 13. April 2011, 10.30 Uhr,

Kreisverwaltung Ahrweiler

Die „Senior Experten Kreis Ahrweiler“ (SEK AW), ehemalige Führungskräfte aus der Wirtschaft, laden ein zu einer Veranstaltung für Existenzgründer. Unter dem Titel „Erfahrung schafft Zukunft“ gibt es hier Informationen zu Finanzierungs- und Fördermöglichkeiten für Existenzgründer.

Kontakt: Tino Hackenbruch (Kreisverwaltung Ahrweiler), 02641.975-481

Landeswettbewerb JUNIOR

» 12. Mai 2011,

Foyer der ISB, Mainz

Ihr unternehmerisches Talent können 40 Schülergruppen beim JUNIOR-Landeswettbewerb unter Beweis stellen. Im Foyer der ISB präsentieren die Schüler ihre originellen Geschäftsideen zum ersten Mal öffentlich.

Kontakt: Susanne Grimminger, 0221.4981-693, grimminger@iwkoeln.de, www.juniorprojekt.de

concepticus

» 8. Juni 2011, ab 13 Uhr

FH Mainz, Lucy-Hillebrand-Straße 2, Mainz

Bei der 4. Nationalen Ideen- und Konzeptbörse für Selbstständigkeit können gute Ideen aus fünf Bereichen ausgetauscht, verkauft und erworben werden: Ideenschmiede, Franchise, Direktvertrieb, Nachfolge sowie Freie Berufe. Vorträge und Workshops runden die Veranstaltung ab. Mehr Information unter www.concepticus.de

Kontakt: Patricia Nagel, 06131.628-3615, concepticus@fh-mainz.de



IMPRESSUM

Herausgeber: Investitions- und Strukturbank Rheinland-Pfalz (ISB) GmbH

Redaktion: Antje Duwe, Leiterin Öffentlichkeitsarbeit (ISB), BESTFALL GmbH, Agentur für Public Relations und Events, Mainz

Layout: seideldesign, Mainz

Druck: Raabdruck Lindemann GmbH & Co. KG, Bad Kreuznach

Fotos: Dr. Eckel GmbH, Jon Le-Bon – Fotolia.com, arkpo – Fotolia.com, Goran Bogicevic – Fotolia.com, gemphotography – Fotolia.com, Genossenschaftsverband e.V., Handwerkskammer Rheinhessen, Helmut Kalinski, Investitions- und Strukturbank Rheinland-Pfalz (ISB) GmbH, Junge Wirtschaft Österreich, Herbert Piel, Alexander Sell, Sparkasse Rhein-Nahe

Alle Rechte vorbehalten.
Nachdruck nur mit Genehmigung des Herausgebers.
März 2011