

IN DIE TÖPFE GEGUCKT:

Die neue WIHOGA



Ausbildungsstätten sitzen und weiterhin Studierende an die Ruhr schicken.

Da ist zum Beispiel die Chinesin Beili Gu, die in der Provinz 100 Kilometer westlich von Shanghai eine Schule für Gastronomie leitet und immer wieder Studierende – mittlerweile auf deren eigene Kosten – nach Dortmund schickt.

Geld kommt auch von Sponsoren

Die Mittel für Ausbildung selbst – für die „Software“ sozusagen – also für Lehrer etc. kommen immer noch vom Land. Auch an die Curriculum-Vorgaben des Kultusministeriums muss sich die WIHOGA natürlich halten, weil sie eine staatlich anerkannte Schule ist. Deshalb haben auch die Lehrkräfte – 26 an der Zahl – eine Ausbildung für die Sekundarstufe II. Die meisten von ihnen sind Diplomhandelslehrer, Öcotrophologen oder Fachlehrer für die Fachpraxis. Die „Hardware“ – also das Gebäude und die Ausstattung, muss der Schulträger finanzieren. Das waren satte 12,5 Mio. Euro für den Neubau, inklusive der gesamten Einrichtung, die der Trägerverein aufbringen musste. Bei der Ausstattung ist es Schulleiter Clausen gelungen, eine ganze Reihe von Unternehmen als Sponsoren zu finden – für die Theke im Restaurant mit der vollautomatischen Bierreinigungsanlage etwa – die der zuständige Lehrer den angehenden Gastronomen mit Begeisterung vorführt. Sie wurde von der Actien-Brauerei gestiftet.

Die Idee zu dieser Art von Sponsoring hatte der Schulleiter aus den USA bekommen, genauer gesagt durch die Johnson and Wales University in Providence, Rhode Island, eine Partnerhochschule der WIHOGA. „Als ich dort zu Gast war, bemerkte ich, dass die einzelnen Räume und kleinen Restaurants dort jeweils mit Namen von Unternehmen versehen waren – eine bekannte Cham-

48 Jahre residierte die WIHOGA (Wirtschaftsschule für Hotellerie und Gastronomie) in ihrem alten Gebäude am Rombergpark – doch der Standort war schon länger nicht mehr zeitgemäß: Abgesehen von mangelndem Wohnkomfort in dem angeschlossenen Wohnheim waren es vor allem die Klassenräume und die Küche, die aus den Nähten platzten.

„Und wenn man sich vorstellt, dass ein Koch ja meistens auch etwas Leibesfülle hat, dann sind der Platzbedarf und der Bedarf an Sauerstoff schon etwas größer,“ schmunzelt Schulleiter Jürgen Clausen, „und die Zimmer im Wohnheim hatten eine Qualität, schlechter als jede Jugendherberge.“ Was man vom neuen Wohnheim nicht behaupten kann: 160 behagliche Einzelzimmer, alle mit kleinem Bad, warten im vor wenigen Wochen eröffneten Neubau Am Rombergpark 40 auf die Studierenden – inklusive LAN-Anschluss und Kühlschrank.

Jürgen Clausen, Schulleiter der WIHOGA.



Denn sehr viele der Studierenden sind eben nicht aus Dortmund und Umgebung. „Wir haben hier das ganze Sauerland ausgebildet, die Eifel, das Münsterland“, berichtet Clausen mit einem gewissen Stolz. Und auch sehr viele fremdländische Gesichter sind unter den Studierenden: Seinerzeit hatte die Landesregierung von Nordrhein-Westfalen, vor allem unter dem damaligen Ministerpräsidenten Johannes Rau, Freundschaftsverträge mit den Provinzen verschiedener Länder geschlossen. Studierende aus Tunesien, Marokko, Kamerun, China, den Philippinen und so weiter kamen als Stipendiaten des Landes NRW an die Dortmunder Schule. In ihrem Heimatland hatten sie seinerzeit vorher bereits Deutsch gelernt, dann haben sie in Dortmund studiert und bei der Carl-Duisberg-Gesellschaft weiter fleißig die deutsche Sprache verfeinert. Als die öffentlichen Finanzen immer knapper wurden, wurde das Programm Ende der 90er Jahre eingestellt. Geblieben sind indes viele Freundschaften mit ehemaligen Studierenden, die heute zum Teil in herausragenden Positionen entweder in der Gastronomie selbst oder aber in diversen



pagner-Marke war vertreten, ebenso wie ein Hersteller von Geschirrspülern. Als mir mein amerikanischer Kollege erklärte, dass diese Unternehmen die Räume ausgestattet hätten, da kam mir gleich der Gedanke, das in Dortmund auch einzuführen.“

Hotelmanager lernen in Dortmund

Aber nicht nur als Ideengeber fungiert die Johnson and Wales-University, sondern auch als Kooperationspartner hinsichtlich der Ausbildung der Studierenden. Im Zuge der Globalisierung war es notwendig geworden, auch die Abschlüsse der Schule zu „globalisieren“. Wenn die Absolventen des – seit nunmehr 48 Jahren bestehenden – Zweiges der beruflichen Weiterbildung die WIHOGA nach vier Semestern Vollzeitstudium verlassen, dann sind sie staatlich geprüfter Betriebswirt oder Betriebswirtin mit der Fachrichtung Hotel- und Gaststättengewerbe. „Wenn sie das jetzt auf Französisch, Englisch, Chinesisch oder in welche Sprache auch immer übersetzen oder übersetzen lassen, dann kann man im Ausland diesen Abschluss nicht richtig einschätzen“, weiß Clausen, der die Schule seit nunmehr 28 Jahren leitet. „Wir wollen versuchen, den Studiengang als Bachelor-Studiengang anerkennen zu lassen, mit dem Zusatz ‚professional‘.“ Letzteres soll vor allem darauf aufmerksam machen, dass die Trägerin oder der Träger des Titels nicht nur eine akademische, sondern auch eine praktische Ausbildung hat. Teilnehmende des einen Zweiges der WIHOGA, nämlich die Absolventen der Wirtschaftsfachschule – ungefähr 350 Studierende gibt es zur Zeit in diesem Zweig – sind bereits ausgebildete Köche, Empfangschefs oder Servicekräfte. Nach der viersemestrigen Ausbildung zum Hotelmanager, gehen sie dann von Dortmund aus in große Hotelketten

– oder aber auch in den familieneigenen Betrieb.

Derzeit ist die Anerkennung als Bachelor-Studiengang aber noch Zukunftsmusik – aktuell bereits möglich ist ein Aufbaustudium an der Johnson and Wales University: Die Universität hat den Abschluss der WIHOGA als dem Bachelor gleichwertig anerkannt und in nur einem zusätzlichen Jahr drüber in den USA können die Absolventen den Master of Business and Administration erwerben. Und der große Vorteil daran ist nicht nur der international „kompatible“ Abschluss: Die Studierenden bekommen ein Visum für zwei Jahre, so dass sie nach dem einen Jahr Masterstudium noch die Möglichkeit haben, ein Jahr in den USA zu arbeiten.

Hier gehts ums Kaufmännische

Der andere Zweig der WIHOGA, die Berufsfachschule, bildet ungefähr 100 junge Leute aus: Von 40 Wochen Schulzeit ist die Hälfte der Praxis gewidmet: Housekeeping steht auf dem Stundenplan – also Bettenmachen, Zimmer reinigen, wofür es Lehr-Hotelzimmer gibt. Petersilie fachgerecht hacken oder eine Tomate schneiden sind nur einige der Fertigkeiten, die die Schüler hier an die Hand bekommen, wenn es um das leibliche Wohl der Gäste geht. Man sollte meinen, dass das jeder kann, doch viele der jungen Leute hätten sich selbst noch nie ein Butterbrot geschmiert, weil sie es zu Hause entweder nicht gemusst oder aber nicht gedurft hätten. „Da sagt die Mutter dann sehr oft: Lass, ich mach’ das, ich kann das besser“, berichtet Schulleiter Clausen aus Erfahrung. Dass es in der Lehrküche dann nicht immer ohne Verletzungen abgeht, ist natürlich. Aber ein angehender Koch muss selbstverständlich noch ganz



Jürgen Wolf, Vorsitzender des Schulträgervereins, hat in enger Zusammenarbeit mit der Schulleitung viele Jahre auf den Neubau hingearbeitet. Foto: futec



Fotos: foto morgana/Irma Korthals

andere Fertigkeiten haben und beispielsweise auch lernen, wie man ein halbes Schwein fachgerecht ausschält oder aber, wie man berechnet, wie viel Zutaten man für eine entsprechende Personenzahl braucht – und die Materialien so einsetzt, dass es kostengünstig ist. Dieses ist dann Teil der zweiten Hälfte der Ausbildung, der Theorie, wo es um das Kaufmännische, aber auch um Sprachen geht. Nach diesem einen Jahr setzen die jungen Leute – die meisten sind zwischen 16 und 20 Jahre alt – ihre Ausbildung in einem gastgewerblichen Unternehmen fort. Insgesamt spart ihnen dieser Weg ein ganzes Jahr Ausbildungszeit.

Musterküche

Ein Teil der Schüler kocht täglich, der andere Teil serviert die Gerichte. Ihre Gäste sind die Mitschüler aus den anderen Klassen und auch die Studierenden der Wirtschaftsfachschule. „Und es sind kritische Gäste, denn sie merken natürlich alle sofort, wenn etwas nicht stimmt.“ Aber neben dem Lerneffekt gibt es noch einen weiteren „Trost“ für die Schüler: Die neue Küche der WIHOGA ist ein echter Leckerbissen für jeden Koch: Abgesehen von den hochmodernen Herden gibt es eine sehr effiziente in der Decke installierte Abzugsanlage ohne die Hauben, die man oft in den Großküchen sieht und an denen man sich unweigerlich den Kopf stößt. Des weiteren gibt es einen Extra-Raum, in dem das Gemüse geputzt wird, so dass eventuelle Rückstände vom Boden erst gar nicht in die Nähe der Herde oder gar in den Kochtopf gelangen können – Bedingungen, die die späteren Köchinnen und Köche in der Gastronomie wohl leider eher selten vorfinden werden – aber: Zumindest die Ausbildung soll ja optimal sein und Maßstäbe setzen ... und vielleicht auch als Anregung dienen. Martina Lode-Gerke

Perspektiven bieten

In dieser Ausgabe stellen wir wieder beispielhaft Unternehmen vor, die ihre Ausbildungsverantwortung ernst nehmen und sich im Bereich Berufsausbildung engagieren. Gleichwohl gibt es mit Blick auf den Ausbildungsstellenmarkt im Westfälischen Ruhrgebiet mit den Städten Dortmund, Hamm und dem Kreis Unna weiterhin Bedarf an zusätzlichen Ausbildungsplätzen. Die IHK appelliert deshalb an die Unternehmen, sich weiterhin in hohem Maße für Ausbildung stark zu machen. Wer jetzt ausbildet, trägt zur Zukunftssicherung der nachwachsenden Generation bei. Gleichzeitig macht er auch das eigene Unternehmen zukunftsfähig.

Mit einer Azubi-Rallye zum Kennenlernen des Unternehmens begrüßte die EGV Unna AG ihre neun „Neuen“. Außer der Qualifikation spielt bei dem Frischedienst auch die Motivation eine große Rolle. Insgesamt beschäftigt das Familienunternehmen nun 22 Auszubildende, darunter zwölf Kaufleute im Groß- und Außenhandel und zehn Fachkräfte für Lagerwirtschaft.

Foto: EGV Unna AG



Weiterhin stark in Sachen Ausbildung ist die Sparkasse Dortmund: Seit Anfang August erlernen insgesamt 40 junge Menschen – 24 Frauen und 16 Männer – beim größten Finanzdienstleister der Stadt den Beruf der Bankkauffrau oder des Bankkauffmanns.

Foto: Sparkasse Dortmund



Ihre Ausbildungsquote von 2006 (38 Auszubildende) hat die Dresdner Bank in diesem Jahr erhöht: Die 45 neuen Ausbildungsplätze werden von 31 jungen Damen und 14 jungen Männern besetzt. Insgesamt stellt die Dresdner Bank 2007 bundesweit knapp 500 junge Auszubildende ein.

Foto: Dresdner Bank



Zum ersten Mal in der Geschichte des Unternehmens absolvieren mehr als 1.000 junge Menschen ihre Ausbildung bei Remondis und den Schwesterunternehmen Saria und Rhenus: Im August starteten 393 neue Auszubildende bei der Unternehmensgruppe ins Berufsleben (Vorjahr: 283). Die Gesamtzahl der Auszubildenden aller Jahrgänge erhöht sich somit auf 1.304 (Vorjahr: 916). Die Unternehmensgruppe bildet in 45 verschiedenen Berufen aus – vom Industriekaufmann, Konstruktionsmechaniker und Berufskraftfahrer bis zum Chemielaboranten.

Foto: Remondis

Gute Aussichten haben die 13 jungen Leute, die ihre Ausbildung bei der Rewe Dortmund Großhandel eG angetreten haben. Sie werden nicht nur umfassend ausgebildet, sondern haben nach erfolgreichem Abschluss die Chance auf Übernahme in ein festes Anstellungsverhältnis: Bisher sind in allen Ausbildungsjahrgängen zwischen 80 und 100 % der fertigen Azubis übernommen worden.

Foto: Rewe Dortmund



Für zwölf neue Auszubildende begann bei der Sparkasse Hamm „der Ernst des Lebens“. Während der Ausbildungszeit stehen nicht nur das Erlernen von Fachwissen im Vordergrund, sondern auch wichtige Eigenschaften wie Kundenorientierung, Teamfähigkeit und eigenverantwortliches Arbeiten.

Foto: Sparkasse Hamm

Nach elf Auszubildenden im Jahr 2006 bietet das Wohnzentrum Zurbrüggen weiteren 13 jungen Menschen am Standort Unna eine berufliche Perspektive. „Damit wir uns optimal zukünftigen Aufgaben stellen, setzen wir gezielt auf Nachwuchs aus dem eigenen Hause“, sagt Christian Zurbrüggen, Geschäftsführer des Familienunternehmens.

Foto: Zurbrüggen



Konsequent für das eigene Haus und nicht für den Markt bilden die Volkswohl Bund Versicherungen aus. Acht angehende Kaufleute für Versicherungen und Finanzen sind vor kurzem bei dem Dortmunder Versicherer ins Berufsleben gestartet.

Foto: Volkswohl Bund

Sechs neue Auszubildende hat die Hecker-Gruppe eingestellt. Von den insgesamt 182 Mitarbeitern sind 17 junge Mitarbeiter in der Ausbildung.

Foto: Hecker

Eine „Schuppe draufgelegt“ hat in diesem Jahr erneut der Dortmunder IT-Dienstleister Materna GmbH. Aktuell sind 47 Auszubildende im Unternehmen tätig - 45 davon in Dortmund. Damit bildet Materna so viele Azubis aus, wie noch nie. Selbst in den Boom-Zeiten der ITK-Branche in den Jahren 1999 bis 2001 war ihre Zahl nicht so hoch.

Foto: Materna



HEINRICH KLOSTERMANN GMBH & CO. KG IN HAMM

Lange Strecken, hohe Brücken



Am 7. Dezember 1835 fuhr die erste Eisenbahn in Deutschland von Nürnberg nach Fürth. Die Strecke war ganze 6,5 Kilometer lang. Eine Sensation in der damaligen Zeit, der eine enorme Entwicklung folgte. Heute gibt es in Deutschland rund 40.000 Kilometer Schienenwege. An zahlreichen Streckenabschnitten hat auch die Heinrich Klostermann GmbH & Co KG aus Hamm tatkräftig mitgearbeitet.

Bereits im Jahr 1925 gründete der Bauingenieur Heinrich Klostermann das Unternehmen. Sein Name ist eng mit den großen Bahnhofsumbauten der 20er Jahre in Essen, Münster und Mülheim an der Ruhr verbunden.

Seine Enkel, die Brüder Jochen und Michael Kühner, führen heute den Betrieb in der dritten Generation weiter. Neben dem Hauptsitz in Hamm gibt es seit 1991 noch eine Niederlassung in Velten bei Berlin. „Eisenbahn- Tief- und Betonbau sind unser Geschäft. Darin sind wir seit mehr als 80 Jahren erfolgreich tätig“,

fassen die beiden geschäftsführenden Gesellschafter das Leistungsprogramm zusammen. Die Produkte der „Klostermänner“ sind also durchweg größer dimensioniert. Dazu gehören beispielsweise Eisenbahn- und Straßenbrücken, Gleis- und Bahnsteiganlagen wie auch Pumpwerke und wasserbauliche Anlagen.

Gesamte Palette des Eisenbahnbaus

Zur Verdeutlichung der Unternehmensausrichtung greift Dr. Jochen Kühner den

Eisenbahnbau heraus: „Wir kümmern uns in diesem Bereich um Planung und Ausführung von Gleisoberbau als klassischer Schotteroberbau oder auch als feste Fahrbahn. Außerdem bearbeiten wir die gesamte Palette inklusive Bahnsteigbau, Signalausleger und Leit- und Sicherungstechnik.“ Der Fokus liegt dabei auf Deutschland. Größter Auftraggeber sind die Konzerngesellschaften der Deutsche Bahn AG, aber auch Industriefirmen und Regionalbahnen. „Große Projekte übernehmen wir entweder als Generalunternehmer oder im Verbund mit anderen

Die Hebung einer Eisenbahnüberführung in Waltrop macht es möglich: Großmotorgüterschiffe können jetzt den Datteln-Hamm-Kanal durchfahren. Fotos: Klostermann

Unternehmen als Arbeitsgemeinschaft“, ergänzt Michael Kühner. Aber egal, in welcher Form die Aufträge bearbeitet werden, er und sein Bruder legen immer großen Wert auf ein gutes Miteinander sowohl mit gleich gestellten Partnern als auch mit Gewerke spezifischen Nachunternehmern. „Es gibt immer weniger qualifizierte Nachunternehmer. Aber wir brauchen diese dringend. Daher arbeiten wir auch mit ihnen auf einer partnerschaftlichen Basis zusammen, die auch eine langfristige Zusammenarbeit ermöglicht.“

Ein von Klostermann gerade fertiggestelltes Projekt ist beispielsweise die Hebung der Eisenbahnüberführung über den Datteln-Hamm-Kanal in Waltrop. Dafür sind die Stahlüberbauten und die Bahntrasse um rund 1,30 Meter angehoben worden. So ist der Kanal jetzt für Großmotorgüterschiffe passierbar. Die jährliche Bauleistung der Klostermann GmbH & Co KG beträgt mehr als 40 Mio. Euro. Gebaut werden aktuell unter anderem Streckenabschnitte in Aachen, Coburg und Traunstein, Eisenbahnbrücken in Duisburg-Rheinhausen und in Berlin-Wildau sowie ein Trog unter einer vorab in Arbeitsgemeinschaft errichteten Lippstädter Eisenbahnbrücke.

Mensch und Maschine

Der Weg hin zu Aufträgen der Deutschen Bahn führt über öffentliche Ausschreibungen. „In der Regel bewerben sich bundesweit um die zehn Anbieter. Durchsetzen kann man sich bei Ingenieurbauten meistens nur mit Sonderanschlägen, die dem eigentlichen Projekt noch ein i-Tüpfelchen aufsetzen. Das können besondere technische oder betriebliche Konzepte sein, die zusätzliche Vorteile bringen“, so Dr. Jochen Kühner. Bei der Bahn sei es wichtig, dass der Betrieb nicht beeinträchtigt wird. „Hier gilt:



Dr. Jochen (l.) und Michael Kühner leiten seit 1993 gemeinsam die Geschäfte der Heinrich Klostermann GmbH & Co. KG in Hamm.

Lieber für einen kurzen Zeitraum eine Strecke komplett sperren, als ein Jahr lang regelmäßige Betriebserschwerisse durch Langsamfahren.“

Ein großer Pluspunkt des Unternehmens ist es, dass meist alle Leistungen aus einer Hand angeboten werden können. Auch die nötigen Maschinen sind vorhanden. „Wir können nicht nur auf unseren eigenen Maschinenpark sondern auch auf Großgeräte der MGW GmbH & Co. KG und der DGU Deutsche Gleisbau-Union GmbH & Co. KG zurück greifen“, verrät Michael Kühner. Dabei handelt es sich jeweils um einen Maschinenpool, an dem Klostermann mit weiteren Unternehmen der Branche beteiligt ist. Aber zu den Maschinen gehören auch Menschen, die diese bedienen und ihren Einsatz planen. Über 200 Mitarbeiter sind es momentan in Hamm und Velten. Viele Ingenieure, Bauleiter und Kaufleute neben den gewerblichen Fachkräften. Hinzu kommen derzeit 19 Auszubildende.

Ihrer sozialen Verantwortung für die Arbeits- und Ausbildungsplätze sind sich die beiden Brüder bewusst. Ihr Ziel ist es daher, nicht ins Unendliche zu wachsen, damit die Vorteile eines mittelständischen Betriebes mit flachen Hierarchien erhalten bleiben. „Allerdings platzen die Räumlichkeiten in Hamm aus allen Näh-



Die Deutsche Bahn AG zählt zu den größten Auftraggebern. Foto: Reinhardt

ten. Daher bauen wir gerade direkt neben unserem jetzigen Verwaltungsgebäude ein zweites.“ Auf rund 600 Quadratmetern entstehen für über eine Million Euro neue Büroflächen. Das Gebäude soll im März 2008 bezogen werden.

Zu klein ist das Verwaltungsgebäude in Hamm geworden. Ein zweites wird daher gerade gebaut. Foto: Reinhardt



Aserbaidsschan entdeckt die Nutzung erneuerbarer Energien

Die Wirtschaft von Aserbaidsschan boomt. Aufgrund der Förderung seiner Öl- und Gasvorkommen zählt das Land zwischen Kaukasus und Kaspischem Meer weltweit zu den am schnellsten wachsenden Volkswirtschaften.

Das Bruttoinlandsprodukt stieg im letzten Jahr um 34,5%. Die Förderung der Öl- und Erdgasvorkommen sowie die Einweihung der Balkan-Tiflis-Ceyhan-Erdölpipeline haben größtenteils dazu beigetragen. Aserbaidsschans Ölvorräte reichen jedoch nach Meinung von Experten höchstens für die nächsten zwanzig bis dreißig Jahre. Die aserische Regierung hat die Zeichen der Zeit erkannt und startet die ersten Initiativen zum Einsatz erneuerbarer Energien. Mit den Gewinnen aus der Förderung und dem Verkauf

des landeseigenen Erdöls lassen sich alternative Energiequellen finanzieren.

Noch stecken die Bemühungen jedoch noch in den Kinderschuhen. Ende 2004 wurde die Nutzung erneuerbarer Energien zwar in einer Staatsverordnung festgeschrieben. Doch eine Gesetzgebung nach europäischen Standards mit Einspeisevergütungen, wie sie ausländische Investoren verlangen, gibt es bisher noch nicht, sagt Rafiq M. Aliyev, Leiter der Wirtschaftsabteilung aus dem Industrie- und Energieministerium. Mit Unterstüt-

zung von Fördermitteln aus der Europäischen Union, der Asiatischen Kreditbank und der UNDP werden die Nutzung von Wasser- und Windenergie erforscht. Mithilfe dieser Projekte sollen die Angleichung der Aserbaidsschanischen Gesetzgebung an europäische Standards gelingen und ausländische Investoren angeworben werden.

Auch fehlt es bisher an geeigneter Serviceinfrastruktur für die Einspeisung erneuerbarer Energien in die veralteten Stromnetze, sagt Gila Altmann, Beraterin im Umweltministerium. Die Übertragungsverluste im aserbaidsschanischen Leitungsnetz betragen laut Bundesagentur für Außenwirtschaft im Jahr 2005 über 18%. Durch die Sanierung bestehender Anlagen, von denen ein Drittel bereits seit dreißig bis vierzig Jahren im Einsatz ist, und den Bau von Gaskraftwerken soll die Stromversorgung verbessert werden.

Aserbaidsschans Ölquellen werden in einigen Jahren versiegen.

Foto: Florian Schröder



Windenergie nutzen

Doch schon stehen die ersten Investoren in den Startlöchern. Die klimatischen Bedingungen bilden gerade für Windenergie eine gute Basis. Auf der Absherorn-Halbinsel, auf der auch Aserbaidsschans Hauptstadt Baku liegt, herrschen im Schnitt Windgeschwindigkeiten von sieben bis acht Metern pro Sekunde; an 280 Tagen im Jahr. Zudem könnten Offshore-Windkraftanlagen ins Kaspische Meer



Das Stadtzentrum von Baku. Foto: IHK/Ehrich

gebaut werden. Ähnlich, wie die Ölplattformen, die man zu Dutzenden von Bakus Uferpromenade aus sehen kann. Der erste Windpark Aserbaidshans ist gerade in Planung. Die südkoreanische Firma KEPKO verhandelt momentan mit dem Energieministerium über Einzelheiten zum Bau einer Anlage im Garadag-Bezirk von Baku.

Die Einspeisung der Windenergie ins Stromnetz ist noch nicht gelöst, sagt Michael Nosiadek, vom Deutsch-Aserbaidshansischen Wirtschaftsförderverein. Er kann sich jedoch vorstellen, dass sich dieses Problem mit dem Know-how deutscher Firmen in Zukunft lösen lässt. Das Land von der Größe Österreichs besteht, neben der 2,8 Millionenstadt Baku, aus vielen kleinen Ortschaften. Gerade für diese wäre mithilfe der Windkraft die Bildung unabhängiger, effizient arbeitender Einheiten möglich. Da kein aufwendiges und teures Stromnetz gebaut werden müsste, könnten damit die Energiepreise, die Anfang des Jahres um das Dreifache angehoben wurden, zum Einen von den Erdöl- und Erdgas-Preisen entkoppelt und somit langfristig stabil gehalten werden, sagt Nosiadek.

Das Land zwischen Kleinem und Großem Kaukasus ist reich an Bergflüssen und Seen. Mithilfe von kleinen Wasserkraftanlagen wird die preisgünstige Energiequelle bereits genutzt. Nach An-

gaben aus dem Energieministerium laufen momentan Verhandlungen, deren Anzahl zu erhöhen.

Kraft der Sonne

In Aserbaidshans herrscht eine hohe Sonnenlichtintensität pro Quadratmeter. Günstige Voraussetzungen für die Nutzung von Solarthermie und Fotovoltaik-Anlagen. Noch ist die Nutzung dieser Techniken wegen der hohen Luftverschmutzung und Sandstürme, besonders auf der Absheron-Halbinsel, wo ein Großteil der 8,1 Mio. Azeris leben, schwierig. Wenn sich die Wirtschaft jedoch weiter so rasant entwickelt, könnte sich aufgrund der hohen Anzahl privater Wohnungsbesitzer ein interessanter Markt für preisgünstige Photovoltaik-Anlagen entwickeln.

Rafiq M. Aliyev möchte das Know-how deutscher Firmen im Bereich erneuerbaren Energien, besonders im Bereich der Windenergie nutzen. Aserbaidshansische Fachleute aus dem Energiesektor waren im Mai zu Besuch in Deutschland, um sich vor Ort ein Bild von den Anlagen für Erneuerbare Energie machen, die betreffende Gesetzgebung zu studieren sowie Investoren für geplante Projekte zu suchen.

Das Industrie- und Energieministerium ist gemeinsam mit dem Umweltministerium zuständig für Investoren wenn es um erneuerbare Energien geht. Weitere Auskünfte und Unterstützung, um Geschäfte anzubahnen und den Markteintritt zu flankieren gewähren die Deutsche Botschaft, der Deutsch-Aserbaidshansische Wirtschaftsförderverein und die GTZ in Baku. Informationen in Deutschland hält die IHK zu Dortmund bereit.

Michael Nosiadek ist optimistisch, dass die Nutzung erneuerbarer Energien mittelfristig erfolgreich sein wird. Er glaubt, dass sich durchaus ein interessanter Markt entwickeln kann. Wichtig für Aserbaidshans Zukunft, wenn die Ölquellen in einigen Jahren versiegen, seien die Investitionen der nächsten fünf Jahre. Dabei geht es nicht nur darum,

sich technisches Know-how aus dem Ausland einzukaufen. Genauso wichtig ist die Ausbildung von qualifizierten Fachkräften und damit die Schaffung neuer Arbeitsplätze im eigenen Land. „Wenn die Ölgelder gezielt eingesetzt werden, in erster Linie für die Ausbildung von jungen Leuten, kann es dieses Land durchaus zum breitenwirksamen Wohlstand bringen und den auch nachhaltig sichern. Dies dürfte eine der wichtigsten Aufgaben für die nahe Zukunft sein.“

Ellen Köhrer

Ansprechpartner:

IHK zu Dortmund

Stellv. Geschäftsführer
Wulf-Christian Ehrich
Märkische Straße 120
44141 Dortmund
Tel: +49 231 5417246
Fax: +49 231 5417144
E-Mail: w.ehrich@dortmund.ihk.de
www.dortmund.ihk24.de

Deutsche Botschaft Baku

Leiter: Dr. Peer Stanchina
ISR-Plaza, 340 Nizami Str., AZ-1000,
Baku
Tel.: +994 (12) 4654100
Fax: +994 (12) 5985419
E-Mail: zreg@baku.diplo.de
www.baku.diplo.de

Deutsch-Aserbaidshansischer Wirtschaftsförderverein

Geschäftsführer: Florian Schröder
Nizami Str. 24, AZ-1001 Baku
Tel.: +994 (12) 4483995
Fax: +994 (12) 4970395
E-Mail: mail@dawf.com
www.dawf.com

GTZ Koordinationsbüro-Baku

Büroleitung: Franz Heinzmann
10, Nizami Str., AZ-1001 Baku
Tel.: +994 (12) 4978068
Fax: +994 (12) 4978069
E-Mail: Franz.Heinzmann@gtz.de
www.gtz.de

Was Versicherungsvermittler beachten müssen

Für das Versicherungsvermittlergewerbe haben sich in diesem Jahr grundlegende Änderungen ergeben: Am 22. Mai sind das Gesetz zur Neuregelung des Versicherungsvermittlerrechts sowie die Verordnung über die Versicherungsvermittlung und -beratung in Kraft getreten.

Ziel der auf einer EU-Richtlinie basierenden gesetzlichen Neuerungen ist die Förderung der Dienstleistungsfreiheit in Europa. Darüber hinaus wird an vielen Punkten der Verbraucherschutz in den Vordergrund gerückt und verstärkt. Vor allem um dem Verbraucherschutzgedanken gerecht zu werden, ist das Versicherungsvermittlergewerbe zu einem erlaubnispflichtigen Gewerbe geworden. Das bedeutet, dass jeder, ob Versicherungsvermittler oder Versicherungsmakler, der gewerblich im Haupt- oder Nebenberuf Versicherungsvermittlung betreiben möchte, einer Erlaubnis seiner zuständigen Industrie- und Handelskammer (IHK) bedarf. Diese gesetzlichen Neuerungen gelten ebenfalls für Versicherungsberater.

Im Rahmen des Erlaubnisverfahrens überprüft die IHK die persönliche Zuverlässigkeit, die geordneten Vermögensverhältnisse, das Bestehen einer Vermögensschadenshaftpflichtversicherung sowie die Sachkunde der Antragsteller. Sofern keine langjährige ununterbrochene Berufstätigkeit nachgewiesen werden kann, ist für den Sachkundenachweis ein entsprechender Berufsabschluss erforderlich. Die IHK zu Dortmund wird ab Herbst 2007 die Prüfung zum Versicherungsfachmann (IHK) anbieten.

Checkliste

Für das Erlaubnisverfahren sind diverse Nachweise neben dem Erlaubnisantrag erforderlich. Welche Nachweise im Einzelnen zur Beurteilung notwendig sind, kann einer Checkliste auf der Homepage der IHK zu Dortmund unter www.dortmund.ihk24.de entnommen werden.

Übergangsfristen

Für Versicherungsvermittler, die bereits vor dem 1. Januar 2007 ihre gewerbliche Tätigkeit aufgenommen haben, gibt es gesetzliche Übergangsfristen. Diese Vermittler haben bis zum 1. Januar 2009 Zeit, ihre Erlaubnis und die Registrierung bei der IHK zu beantragen. Die Übergangsfrist sollte jedoch nicht bis zum

letzten Tag ausgeschöpft werden, um bei hohem Antragsaufkommen Verzögerungen zu vermeiden. Für diejenigen Versicherungsvermittler, die ihre gewerbliche Tätigkeit im Jahr 2007 aufgenommen haben, gibt es keine gesetzliche Übergangsfrist. Die Erlaubnis- und Registrierungsfrist besteht für sie seit dem 22. Mai 2007.

Ausnahmen?

Für Versicherungsvermittler, die ausschließlich für ein Unternehmen tätig werden, besteht die Möglichkeit, sich über dieses in das Register eintragen zu lassen, sofern das Unternehmen für den Versicherungsvermittler die uneingeschränkte Haftungsübernahme erklärt hat. Diese so genannten gebundenen Ausschließlichkeitsvertreter müssen in diesem Fall nicht das Erlaubnisverfahren bei ihrer zuständigen IHK durchlaufen, sondern die Unternehmen stellen intern sicher, dass der Versicherungsvermittler zuverlässig und sachkundig ist. Auch bei einer Registrierung durch das Versicherungsunternehmen erhält der Versicherungsvermittler seine eigene persönliche Registrierungsnummer und ist im Register für seine Kunden einsehbar.

Alle Infos im Netz

Die Anträge für das Erlaubnis- und Registrierungsverfahren stehen auf der Internetseite der IHK unter www.dortmund.ihk24.de zum Herunterladen bereit. Darüber hinaus gibt es auf der Seite zahlreiche aktuelle Informationen rund um das Versicherungsvermittlerrecht. Seit dem Startschuss der gesetzlichen Neuerungen, erteilt die IHK zu Dortmund Erlaubnisse und nimmt Registrierungen vor. Auch sind die ersten Registrierungen von gebundenen Ausschließlichkeitsvertretern durch die Versicherungsunternehmen bereits erfolgt. Unter www.vermittlerregister.info oder www.vermittlerregister.org sowie www.vv-register.de kann man recherchieren, ob ein Vermittler bereits in das Register eingetragen wurde.



Foto: BilderBox

Dokumentationspflicht: Versicherungsvertreter müssen unter anderem schriftlich begründen, weshalb dem Kunden ein bestimmtes Produkt empfohlen wurde.

Neue Pflichten

Neben der Erlaubnis- und Registrierungspflicht haben die Versicherungsvermittler auch die neuen Informations- und Dokumentationspflichten zu erfüllen, die mit der gesetzlichen Neuregelung einhergehen. Danach hat der Versicherungsvermittler vor jedem Erstkontakt dem Kunden klar und verständlich in Textform unter anderem seinen Familiennamen, Vornamen und Firma mitzuteilen, ihn also darüber zu informieren, wer ihm als Gesprächspartner gegenübertritt.

Die Dokumentationspflichten verpflichten den Versicherungsvertreter unter anderem, schriftlich zu begründen, auf welcher Grundlage seine Empfehlung erfolgt und weshalb dem Kunden ein bestimmtes Produkt empfohlen wurde. Auch ein über die Beratung hinausgehender Beratungsbedarf des Kunden ist schriftlich zu dokumentieren. Die Beratungsdokumentation ist ein wichtiges Beweismittel, sollte es später einmal zum Streit kommen.

Schlichtungsstellen klären außergerichtlich

Um gerichtliche Auseinandersetzungen im Vorfeld bereits zu vermeiden, wurden so genannte Schlichtungsstellen eingerichtet. Im Konfliktfall sollen sie versuchen, eine außergerichtliche Klärung zwischen den Parteien herbeizuführen und somit dazu beitragen, langwierige und kostenintensive Gerichtsprozesse abzuwenden. Die Schlichtungsstellen haben jede Beschwerde über einen Versicherungsvermittler ernst zu nehmen und diese auch zu beantworten. Versicherungsnehmer sowie Versicherungsvertreter können diese Schlichtungsstellen in Anspruch nehmen. *Ulrike Beth*

Fragen zum neuen Versicherungsvermittlerrecht und zum Antragsverfahren beantwortet bei der IHK zu Dortmund: Ulrike Beth, Märkische Straße 120, 44141 Dortmund, Tel.: 0231 5417192, E-Mail: u.beth@dortmund.ihk.de.

Schutz vor Diskriminierungsklagen

Seit etwas mehr als einem Jahr ist das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, kurz: AGG, in Kraft. Zeit für eine erste Zwischenbilanz. Was hat das AGG gebracht? Hat es den Betroffenen geholfen? Was kostet die Unternehmen die Umsetzung? Wie müssen Firmen vorgehen, um sich vor Klagen zu schützen? Dazu hat der Lehrstuhl für Controlling der Universität Dortmund mehr als 500 Personalern befragt.

Bei der Beurteilung durch die Experten fällt das AGG durch. Die Einführung des AGG hat die Unternehmen in Deutschland im ersten Jahr mit mindestens 1,73 Mrd. Euro belastet. Bezogen auf den einzelnen Mitarbeiter entspricht dies einem Kostenbetrag von 72,50 Euro. Der mit dem AGG verbundene Aufwand steht in einem absoluten Missverhältnis zu dem damit bewirkten Nutzen. Mehr als drei Viertel der Unternehmen verneinen, dass mit dem AGG die legitimen Ziele des Schutzes potenziell benachteiligter Gruppen erreicht worden sind. Nur 10 % der befragten Unternehmen halten das AGG für notwendig, die überwiegende Mehrheit erachtet das Gesetz infolge der zweifelhaften Wirkungen als überflüssig.

Fast 80 % der Befragten sehen die Gefahr des missbräuchlichen Einsatzes des

Justitia – Göttin der Gerechtigkeit am Portal eines Landgerichts. Foto: pixelio.de/Jan von Bröckel



AGG. Bereits ein Drittel der Unternehmen hat konkrete Erfahrungen mit dem AGG gemacht. Von den betroffenen Unternehmen berichtet der hierbei größte Anteil von Scheinbewerbern oder „AGG-Hopfern“. Ein nicht geeigneter Bewerber kann bei Diskriminierungsverdacht einen gesetzlich vorgegebenen Anspruch in Höhe von drei Monatsgehältern geltend machen. Das AGG ermutigt Berufskläger und hilft nicht denen, die es schützen soll. Weitere Erfahrungen, wie z.B. Schadensersatz, Mitarbeitersanktionierungen oder Diskriminierungen im Kundenverkehr spielen demgegenüber eine untergeordnete Rolle. Die gestellten Ansprüche betreffen die Vergabe von Zeit- oder Festanstellungsverträgen sowie als ungerecht empfundene Lohn- und Gehaltsstrukturen.

Wie können sich Unternehmen vor Klagen und Trittbrettfahrern schützen? Die drei wichtigsten Maßnahmen sind Schulungen, Dokumentation und Standards. Insbesondere die Schulungen der Mitarbeiter sind als Exkulpationsbeweis für den Arbeitgeber von besonderer Bedeutung. So sind beispielsweise materielle Schadensersatzansprüche für den Fall ausgeschlossen, wenn der Unternehmer seine Schulungspflichten erfüllt, da dann ein Verschulden als notwendige Voraussetzung für einen solchen Anspruch nicht vorliegt.

Im Zusammenhang mit dem AGG steigt die Notwendigkeit, Entscheidungen und ähnliche Vorgänge im Unternehmen gerichtsicher festzuhalten. Die Entscheidungsdokumentation nimmt im Klagefall einen hohen Stellenwert ein.



Prof. Dr. Andreas Hoffjan,
Lehrstuhl
Unternehmensrechnung
und Controlling
Universität
Dortmund

Foto: Uni Do

Besonders aufpassen müssen die Unternehmen beim gesamten Bewerbungsprozess, angefangen von der Stellenausschreibung, über den Auswahlprozess bis hin zum Ablehnungsschreiben. Insbesondere die Gründe für die Absage von Bewerbern sind sauber festzuhalten. Manche Unternehmen arbeiten dazu mit Bewerbermanagementsystemen. Bewerbungen werden online eingereicht, Daten wie Eingangsdatum oder Datum des Auswahlgesprächs werden in einer Datenbank festgehalten, auch die Gründe für die Zu- oder Absagen. Eine weitere bewährte Strategie gegen den Vorwurf der Diskriminierung besteht darin, Bewerberinterviews nur noch zu zweit zu führen.

Schließlich haben die Unternehmen für den gesamten Rekrutierungsprozess Standards festzulegen. Leitfäden sind für den Absageprozess besonders wichtig. Als Reaktion auf das AGG versenden 84% der Unternehmen nur noch nichts sagende Absageschreiben an abgelehnte Bewerber. Um Klageatbestände zu vermeiden, können keine Auskünfte über Gründe von Entscheidungen mehr erteilt werden. Abgelehnte Bewerber erhalten keine nützlichen Tipps mehr. Im Ergebnis ist das AGG somit auch für die Arbeitssuchenden nachteilig. Mit dem AGG wurde nur ein neuer Hindernispark für Personalabteilungen geschaffen.

Prof. Dr. Andreas Hoffjan

In loser Folge nehmen an dieser Stelle Professoren aus Hochschulen, Forschungseinrichtungen und Instituten des IHK-Bezirks Stellung zu aktuellen, wirtschaftlichen Themen.

Gründerprofil

Geschäftsidee:

STRATEGIEX berät kleine und mittelständische Unternehmen bei der Planung von Firmenveranstaltungen wie beispielsweise Mitarbeiterfeiern und Kongressen und sorgt für die zuverlässige Umsetzung

Gründer:

Daniel Berger und Kathrin Schickle

Qualifikation:

Diplom-Kaufleute mit Marketing-Expertise, langjährige Erfahrung im anspruchsvollen Veranstaltungsmanagement (Internationale Galopprennbahn Baden-Baden)

Eigenkapital:

Solides finanzielles Fundament, weites Netzwerk professioneller Kontakte, vor allem aber das Engagement und Herzblut eines Start-Up-Unternehmens

Größte Herausforderung:

Kunden die Bedeutung integrierter Marketingkonzepte zu vermitteln und sie davon zu überzeugen, dass nur glaubwürdige Kommunikation den gewünschten Erfolg bringt

Besonderheiten:

STRATEGIEX verbindet die Leidenschaft und Kreativität einer Vollblut-Ruhrgebietlerin mit dem kühlen Kopf und der Planungsstärke eines Baden-Württembergers

Starthilfe von der IHK:

Unterstützung in der Gründungsphase, beim Business Plan und im Bereich Akquisition

Statement der Gründer:

„Schon während des Studiums haben wir mit einer studentischen Unternehmensberatung Erfahrungen in Sachen Selbstständigkeit gesammelt. Das ‚Kaufmännische‘ liegt bei uns außerdem quasi

in den Genen, denn die Familie ist ebenfalls unternehmerisch tätig. Unser Motto für STRATEGIEX lautet: Nur was in Erinnerung bleibt, wirkt langfristig.

Im Laufe der Jahre haben wir immer wieder die Erfahrung gemacht, dass die Bedeutung des bestehenden Kundenstamms in mittelständischen Unternehmen zwar erkannt wird, Mittel zur Kundenbindung jedoch oft nur wenig genutzt werden. Herkömmliche Veranstaltungsagenturen decken

häufig auf professionelle Weise die Kreation und Umsetzung von Events ab. Sie fragen jedoch nur selten: Warum machen wir das eigentlich? Welche Ziele werden damit verfolgt? Und vor allem: Wirken diese Maßnahmen auch tatsächlich?

Wir wollen mit unseren Kunden Eventmarketingkonzepte erarbeiten, die den Nerv der Zielgruppe treffen und genau auf

die Kommunikationsstrategie des Unternehmens abgestimmt sind. Denn nur perfekt organisierte Veranstaltungen mit individuellem Charakter wirken überzeugend.“

STRATEGIEX oHG
Mergelteichstr. 17
44225 Dortmund
Tel.: 0231 3358700
E-Mail: info@strategiex.de
www.strategiex.de

IHK-Jahresthema 2007:
Chance
UNTERNEHMEN
gründen | wachsen | sichern



»Radiowerbung hat sich zum unverzichtbaren Bestandteil unserer Marketingplanung entwickelt.«

Ralf Giuliani

Geschäftsführer

HONDA Motor Center Heinen GmbH & Co. KG



super%kombi

Erweitern Sie Ihre Potentiale

Mit Radiowerbung bringen Sie Bewegung in Ihr Marketing, damit auch Ihr Unternehmen gerade jetzt Bekanntheit steigern und damit Marktanteile sichern und ausbauen kann.

Info-Telefon 02 31 - 95 77 - 15 **oder** 0 23 03 - 20 02 - 20

Telefax 02 31 - 95 77 - 33

E-Mail werbung@superkombi.de

Internet www.superkombi.de