



BWA

Ausgabe 1 / 2015

Journal

Themen aus Politik & Wirtschaft sowie News und Aktivitäten des BWA Deutschland

Herausgegeben vom Bundesverband für Wirtschaftsförderung und Außenwirtschaft (BWA)



Middle East

Neue wirtschaftliche Dynamik

Wirtschaft-Das-sind-wir-alle



Zukunft im Blick



Mit innovativen und bewährten Strategien tragen wir dazu bei, dem Fachkräftemangel in NRW erfolgreich entgegenzuwirken. Wir greifen die Herausforderungen des Arbeits- und Ausbildungsmarkts auf, setzen Standards und erarbeiten zukunftsweisende Instrumente zur Arbeitsmarktintegration.

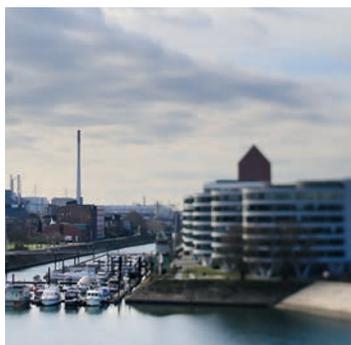
Unternehmen aus ganz NRW bieten wir zahlreiche Vorteile, so zum Beispiel:

Passgenaue Qualifizierung

Kontinuierlich fließt ein Großteil der Erträge von START in bedarfsgerechte und abschlussorientierte Qualifizierungsmaßnahmen, mit denen die Zeitarbeitskräfte passgenau auf ihre Einsätze vorbereitet werden. In Zeiten des Fachkräftemangels können Betriebe so personelle Engpässe erfolgreich überbrücken – dabei ist die kostenlose Übernahme jederzeit möglich und sogar gewünscht!

Unterstützung bei der Schaffung neuer und zusätzlicher Ausbildungsplätze

START engagiert sich bereits seit zehn Jahren im Bereich der Partnerschaftlichen Ausbildung. Gemeinsam mit Kooperationsbetrieben bieten wir Ausbildungs- und Praktikumsplätze in mehr als 60 Berufen unterschiedlichster Branchen an. Das Angebot richtet sich insbesondere an Jugendliche mit eingeschränkten Vermittlungsperspektiven. Bei diesem Konzept schließt START den Ausbildungsvertrag und übernimmt das gesamte Ausbildungsmanagement. Der Kooperationsbetrieb führt die fachliche Ausbildung durch und beteiligt sich mindestens zur Hälfte an der Ausbildungsvergütung. Seit Beginn dieser Ausbildungsinitiative konnten mehr als 1 000 Ausbildungsverhältnisse realisiert werden.



Beschäftigtertransfer, um Zukunft neu zu gestalten

Als alleiniger Gesellschafter der TraQ, einer der erfolgreichsten Transferanbieter der Region, setzt START mit individuellen Entwicklungskonzepten, Bewerbungcoachings und passgenauer Vermittlung dort an, wo Personalanpassungen in die Arbeitslosigkeit führen könnten. Dabei werden die Interessen der Arbeitgeber ebenso berücksichtigt wie die der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Es gibt enge Kooperationen mit den Agenturen für Arbeit, den Kommunen und Bildungsträgern. Ziel ist, Arbeitslosigkeit bereits im Vorfeld zu vermeiden.

Einen starken Partner in NRW

START wird von einer breiten Basis regionaler Gesellschafter getragen. Dazu zählen z. B. Topverbände der nordrhein-westfälischen Wirtschaft, das Land NRW, die kommunalen Spitzenverbände und der DGB.

Setzen Sie sich gern mit uns in Verbindung, wenn Sie mit uns ausbilden oder unsere weiteren Personaldienstleistungen nutzen wollen. Ob Auftragsspitzen, Krankheitsvertretung oder Überlassung mit dem Ziel der festen Einstellung: Unsere motivierten Teams an 26 Standorten in ganz NRW garantieren eine schnelle und effiziente Bearbeitung Ihrer Personalanfragen und eine passgenaue Stellenbesetzung.

Vereinbaren Sie einen Termin für ein persönliches Gespräch, oder senden Sie uns Ihre Anfrage per E-Mail. Wir freuen uns auf den Kontakt mit Ihnen!

START Zeitarbeit NRW GmbH
Schifferstraße 166
47059 Duisburg
Tel.: 0203 29519-0
Fax: 0203 29519-16
info@start-nrw.de

www.start-nrw.de



Podiumsdiskussion mit dem russischen Botschafter S. E. Vladimir Grinin (Seite 5)



Schwerpunkt Middle East (Seite 7)
Bild© BMWi/Maurice Weiss



BWA-Beijing-Forum im Auswärtigen Amt (Seite 20)



Fachkräftesicherung: Bundesbildungsministerin Prof. Johanna Wanka im Interview (Seite 24)
Bild ©BPA/Kugler

Editorial

- Begrüßung durch den Vorstandsvorsitzenden4
Dirk Bormann

Zentrale

- Wie wirken sich internationale Konflikte auf die globale Wirtschaft aus?5
Podiumsdiskussion mit dem russischen Botschafter S. E. Vladimir Grinin

Schwerpunkt Middle East

- Investitionspotenziale in den Vereinigten Arabischen Emiraten7
Die Expo 2020 gibt der Wirtschaft neue Impulse
- Deutsches Haus in Qatar16
Ein Knotenpunkt für den deutschen Mittelstand

Außenwirtschaft / China

- Smart Cities – Innovative Life20
BWA-Beijing-Forum im Auswärtigen Amt

Außenwirtschaft

- BWA-Vorstandsvorsitzender besucht Botschaft Panamas22
Gemeinsame Projekte geplant

Sonderteil - Fachkräftesicherung

- „Die nachrückende Generation sieht sich enormen Herausforderungen ausgesetzt“24
Interview mit Prof. Wanka, Bundesministerin für Bildung und Forschung
- „Junge Leute möchten sich voll und ganz mit ihrem Arbeitgeber identifizieren“27
Interview mit Prof. Lothar Abicht

Aus den Kommissionen

- Neue Kommission Gesundheit gestartet34
Betriebliches Gesundheitsmanagement im Fokus

Aus den Landesverbänden38

Kurz notiert / Ansprechpartner44

Veranstaltungen / Impressum46

Liebe Mitglieder, verehrte Senatorinnen und Senatoren, sehr geehrte Leserinnen und Leser,

die Wirtschaftssysteme der Länder aus Middle East (nicht zu verwechseln mit dem „Mittleren Osten“, der eher die Länder östlich der arabischen Halbinsel, einschließlich Indien umfasst) sind vor allem für ihre Ölreserven und die dadurch entstehende herausragende Rolle im Weltmarkt bekannt. Wir haben in den vergangenen Jahren ein enges Netzwerk mit Botschaften und Unternehmen aus Middle East schließen können und dabei immer wieder festgestellt, dass das Bild einer Ölregion aber alles andere als vollständig ist. Unterstützt von staatlichen Anreizen wird vielerorts versucht, die Wirtschaft zu diversifizieren.

Mit ersten Erfolgen:

Immer mehr Unternehmer und Unternehmerinnen aus aller Welt entdecken die neuen Märkte, etwa im Lebensmittelbereich oder in der Automobil- und Maschinenbaubranche. Und sogar erneuerbare Energien sind zunehmend in dieser Region gefragt, die sich langfristig von endlichen Ressour-

cen unabhängig machen will – das erzeugt Dynamik!

Wir lassen verschiedene Seiten zu Wort kommen: Die Botschafter, die erklären, wo aus ihrer Sicht die besonderen Potenziale ihres jeweiligen Landes liegen und die Unternehmer über Erfolge und Stolpersteine, die sie erfahren haben, seit sie in der Region tätig sind.



In Deutschland setzt sich der BWA bereits seit vielen Jahren mit der Herausforderung eines Fachkräftengpasses in verschiedenen Branchen auseinander. Unsere BWA-Kommission „Fachkräftesicherung und Bildung“ widmet sich seit Jahren intensiv diesem Thema und hat dazu z. B. eine umfassende Broschüre erarbeitet. Der BWA hat für 2015 das „Jahr der Fachkräftesicherung“ ausgerufen, ein Motto, unter dem zahlreiche Veranstaltungen und Aktionen durchgeführt werden. Und so haben wir in diesem Heft einen Sonderteil zu diesem Thema zusammengestellt. Wir freuen uns, dass sich Bundesbildungsministerin Prof. Johanna Wanka, wie zuvor bereits ihre Amtsvorgängerin, unseren Fragen gestellt hat, weitere Experteninterviews komplettieren dieses Dossier. Über die Arbeit der Kommissionen und die vielen Veranstaltungen und Initiativen im Bundesverband und in den Landesverbänden informiert das Heft ebenso, wie über unser internationales Netzwerk. Ich wünsche Ihnen eine angenehme Lektüre!

Dirk Bormann



Dirk Bormann, Vorstandsvorsitzender des BWA, ist freiberuflicher Unternehmer und berät große Unternehmen aus dem Baubereich. Dem Vorstand des BWA gehört Bormann bereits seit 2009 an. Zuvor war der erfahrene Manager u.a. für die Philipp Holzmann AG Berlin, für die mittelständische Ingenieurbau GmbH, für die Hochtief AG sowie im Vorstand der Wayss & Freytag Schlüsselfertigbau AG tätig.

Entstanden ist ein vielfältiges Bild der Region Middle East und es gibt auch die ein oder andere Überraschung, wie z. B. ein BWA-Senator aus Sachsen-Anhalt, der ausgerechnet Öl „Made in Germany“ höchst erfolgreich auf dem kuwaitischen Markt gebracht hat.

Ihr Dirk Bormann



Wie wirken sich internationale Konflikte auf die globale Wirtschaft aus?

Podiumsdiskussion mit dem russischen Botschafter S. E. Vladimir Grinin

Zu diesem Thema war der BWA Ende Februar Gastgeber einer Podiumsdiskussion im Ludwig Erhard Haus in Berlin. Der Botschafter der russischen Föderation, S.E. Vladimir Grinin, Fanhua Zeng, Botschaftsrat der Volksrepublik, China und Tobias Zech, MdB und Mitglied des Ausschusses für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung des Bundestags zeigten dabei verschiedene Perspektiven im Umgang mit internationalen Konflikten auf. Durch den Abend leitete als Moderator Ingo Hoppe vom rbb.

Nach einer Begrüßung durch den BWA-Vorstandsvorsitzenden Dirk Bormann skizzierten die Diskussionsteilnehmer mit kurzen Eingangsstatements verschiedene Aspekte des komplexen Themas. Vladimir Grinin bemerkte, dass durch die gegenwärtigen Sanktionen gegen Russland ein schwerer Vertrauensverlust entstanden sei. Wie auch immer man die aktuellen Entwicklungen um die Ukraine bewerte, der Schaden für die globale Wirtschaft sei enorm. Fanhua Zeng betonte die gegenseitige Abhängigkeit aller Beteiligten in einer globalisierten Wirtschaft und kritisierte protektionistische Abwehrreaktionen. Tobias Zech stellte heraus, dass alle Staaten Interessen verfolgten und dass es wichtig sei, Partnerschaften zu bilden und Kompromisse einzugehen.

Auch bei den Minsker Verhandlungen sei dies die Basis, um verbindliche Einigungen zu erzielen.

In der anschließenden Podiumsdiskussion wurden insbesondere Nutzen und Gefahren von Wirtschaftssanktionen diskutiert und politische Alternativen überdacht. Der russische Botschafter bedauerte besonders, dass im Zuge der Ukraine-Krise auch andere politische, wirtschaftliche und sogar kulturelle internationale Foren praktisch brach liegen würden. Er kündigte an, dass Russland in der Konsequenz Reformen durchführen würde, um internationale Abhängigkeit zu reduzieren. Botschaftsrat Zeng umriss die vielen Herausforderungen Chinas, das trotz einer rasanten Entwicklung in den letzten Jahren schwerwiegende Aufgaben wie ungleiche

Einkommensverteilung, ein Entwicklungsgefälle zwischen städtischen und ländlichen Räumen und industrielle Umweltverschmutzung zu lösen habe. China brauche strategische Partnerschaften, um Interessen zu bündeln. Diese wendeten sich aber nie gegen Dritte. Manchmal fehle es an einem Dialog auf Augenhöhe mit den europäischen Partnern – eine Kritik, die auch der russische Botschafter äußerte. Tobias Zech erinnerte daraufhin an die vielen Gesprächsangebote aus Deutschland und Europa und gab zu bedenken, dass wirtschaftliche Sanktionen politische Mittel seien, um militärische Schritte zu verhindern. Er sehe eher ein Problem bei

der Frage, ob Russland und Europa die gleiche Vision vom „Haus Europa“ teilten.

Viele weitere Aspekte des Themas wurden an diesem Abend noch angesprochen. Auch das Publikum beteiligte sich intensiv an der regen und sehr differenzierten Diskussion.

Beim anschließenden Get-together wurde von den Gästen bestätigt, dass die nun schon traditionelle politische Podiumsdiskussion des BWA zu brennenden Themen der Außenwirtschaft als fester Bestandteil des Verbandslebens fortgeführt werden soll.



Zahlreiche Gäste folgten der Diskussion



Begrüßung durch den BWA-Vorstandsvorsitzenden Dirk Bormann

Bundesversammlung stellt Weichen für die Zukunft

Dr. Lothar de Maizière wird Ehrenpräsident

Neben der Wahl von Dr. Lothar de Maizière zum Ehrenpräsidenten wurden bei der Bundesversammlung am 28.11.2014 auch Thomas Sapper als ordentlicher Vizepräsident und Michael Schumann als ordentliches Vorstandsmitglied bestätigt.

Weiterhin gaben Präsident Rudolf Weiler sowie die Vorstände Dirk Bormann und Wolfram Nowsch ihre Rechenschaftsberichte für das Jahr 2013 an die Bundesversammlung, die einstimmig den Vorstand für das Geschäftsjahr 2013 entlastete.

Am Mittwoch, den 15. April 2015, wurde in der Eventpassage in Berlin eine weitere, außerordentliche Mitgliederversammlung des BWA abgehalten, zu welcher der Vorstand und das Präsidium eingeladen hatten.

Tagesordnungspunkte des Treffens waren Konkretisierungen der Satzungsänderung, die in der letzten Bundesversammlung beschlossen worden waren, entsprechend der Einlassungen des Amtsgerichtes Charlottenburg sowie die turnusmäßigen Wahlen des Präsidiums und des Vorstands.

Nach Grußworten von BWA-Präsident Rudolf Weiler und dem Vorstandsvorsitzenden Dirk Bormann wurden unter Leitung von Dr. Lutz Förster die Präsidiums- und Vorstandswahlen durchgeführt und über die Satzungsänderungen abgestimmt.

Im Ergebnis wurde in der Satzung nun das Delegiertenwahlrecht in ein Wahlrecht für alle Mitglieder umgeändert. Vizepräsident Stefan Albani (MdB) wurde im Amt bestätigt, ebenso Vorstandsvorsitzender Dirk Bormann und Vorstandsmitglied Wolfram Nowsch.



BWA-Ehrenpräsident Dr. Lothar de Maizière



info@wsb-berater.de · www.wsb-berater.de
SEIT ÜBER 60 JAHREN

Diplom-Kaufmann
Alexander Wolf
Steuerberater
vereidigter Buchprüfer

Diplom-Volkswirt
Ronald Beckerbauer
Wirtschaftsprüfer

Diplom-Volkswirt
Jochen Hummel
Steuerberater
Fachberater für
Internationales Steuerrecht

Diplom-Kauffrau
Michaela Besthorn
Wirtschaftsprüferin
Steuerberaterin

Diplom-Betriebswirtin (BA)
Christiane Reinhold
Steuerberaterin
Fachberaterin für
Internationales Steuerrecht

Diplom-Kaufmann
Matthias Volkert
Wirtschaftsprüfer
Steuerberater

Diplom-Betriebswirtin (BA)
Sabrina Anton
Steuerberaterin
Fachberaterin für den Heilberufebereich (IFU/ISM gGmbH)

Diplom-Betriebswirt (BA)
Torsten Krennrich
Steuerberater

**STEUERBERATUNGSGESELLSCHAFT
WIRTSCHAFTSPRÜFUNGSGESELLSCHAFT**

STEUERBERATUNG
SIE UNTERLIEGEN STEUERLICHEN PFLICHTEN – WIR ZEIGEN IHNEN GESTALTUNGSPOTENZIAL

- Laufende steuerliche Beratung, Finanz- und Lohnbuchhaltungen
- Steuerplanung und Gestaltungsberatung
- Steuerliche Spezialfragen – Internationales Steuerrecht – Unternehmenstransaktionen

WIRTSCHAFTSPRÜFUNG
SIE WOLLEN SICHERHEIT – WIR PRÜFEN SIE

- Gesetzliche, freiwillige und satzungsmäßige Prüfung von Jahres- und Konzernabschlüssen nach HGB, IFRS und US-GAAP
- Gesellschaftsrechtliche Sonderprüfungen
- Sanierungsprüfungen und sonstige betriebswirtschaftlich orientierte Prüfungstätigkeiten

BETRIEBSWIRTSCHAFTLICHE BERATUNG
SIE WOLLEN ETWAS UNTERNEHMEN – WIR SIND DABEI

- Unternehmensbewertung
- Beratung bei Existenzgründung
- Sanierung und Restrukturierungsberatung

WSB WOLF BECKERBAUER HUMMEL & PARTNER
STEUERBERATUNGSGESELLSCHAFT MBB

WIESENBACH
In der Au 13
Tel. 06223 9511-0
Fax 06223 9511-95

HEIDELBERG
Kurfürsten-Anlage 59
Tel. 06221 65130-0
Fax 06221 65130-10

MANNHEIM
Seckenheimer Landstraße 4
Tel. 0621 1234848-0
Fax 0621 1234848-10

LUDWIGSHAFEN
Rathausplatz 10 – 12
Tel. 0621 57294-47
Fax 0621 57294-44

EBERBACH
Friedrichstraße 1
Tel. 06271 9220-0
Fax 06271 9220-20

WSB INTERNATIONAL TAX GMBH
STEUERBERATUNGSGESELLSCHAFT

HEIDELBERG
Kurfürsten-Anlage 59
Tel. 06221 65130-0
Fax 06221 65130-10

WSB TREUHAND GMBH
WIRTSCHAFTSPRÜFUNGSGESELLSCHAFT

MANNHEIM
Seckenheimer Landstraße 4
Tel. 0621 1234848-0
Fax 0621 1234848-10

Investitionspotenziale in den Vereinigten Arabischen Emiraten

Die Expo 2020 gibt der Wirtschaft neue Impulse

Die Vereinigten Arabischen Emirate (VAE) und Deutschland verbindet seit Jahren eine exzellente bilaterale Partnerschaft. Handel und Investitionen sind die Eckpfeiler der Partnerschaft und die VAE sind weiterhin der wichtigste Partner Deutschlands im Nahen Osten mit einem Handelsvolumen, das 2014 um 13 % auf über 12 Milliarden Euro gewachsen ist.

Etwa 1.000 deutsche Unternehmen, die in verschiedenen Sektoren in den VAE tätig sind, zeugen davon, dass Deutschland zunehmend das große Potenzial dieses Marktes erkennt. Qualität und technische

Ausgereiftheit von Produkten „Made in Germany“ wiederum genießen hohes Ansehen in den VAE.

Im März besuchte Bundeswirtschaftsminister Sigmar Gabriel anlässlich der 10. Sitzung der Deutsch-Emiratischen Gemischten Wirtschaftskommission Abu Dhabi, begleitet von einer großen Wirtschaftsdelegation. Die Kommission einigte sich auf verstärkte Kooperationen in den Bereichen Energie, Klimawandel und Green Economy sowie Infrastruktur, Messtechnik, Gesundheitswesen, Ausbildung und Spitzentechnologien.

Die emiratische Wirtschaft ist unter den arabischen Ländern am engsten in den Weltmarkt eingebunden und das wirtschaftsfreundliche Klima wird weiter verbessert, um Handel und ausländische Investitionen zu fördern und eine ausgewogene, nachhaltige Entwicklung sicherzustellen.

Derzeit richten die VAE ihren Fokus auf Sektoren, die eine wichtige Rolle für die wirtschaftliche Diversifizierung spielen, insbesondere nachhaltige Sektoren, die auf Wissen, Technologie und Innovation basieren, mit dem erklärten Ziel, bis 2021 ein innovationsgetriebenes Wirtschaftssystem zu werden. In unseren Bemühungen, die Innovationsstrategie 2021 umzusetzen, betrachten wir Deutschland als ausgezeichneten Partner, um die Entwicklungsprozesse der VAE zu unterstützen. Und wir möchten die Kooperationen mit Deutschland durch gemeinsame Aktivitäten, wie Innovationszentren, einen Regulierungsrahmen für Innovation, technologische Infrastruktur und Investitionen in innovative Industrien vertiefen.

Ein besonderes Augenmerk liegt dabei auf der Unterstützung beim Markteintritt und einer Diversifizierung des Produkt- und Dienstleistungsangebotes durch Messen, Ausstellungen und Wirtschaftsforen und einer Förderung des aktiven Austauschs zwischen KMU.

Darüber hinaus bieten die Themen Smart

Cities und Smart Infrastructure große Potenziale für enge bilaterale Kooperationen, gerade angesichts der World Expo 2020 in Dubai.

Für die Expo 2020 und ihre vielen Attraktionen werden 25 Millionen Besucher erwartet. Neben Tourismus wird die Expo tausende neuer Jobs schaffen und einen enormen Bedarf an neuen Anlagen erzeugen: Wohnhäuser, Hotels, Einkaufs- und Unterhaltungszentren. Dies gibt der stockenden Bau- und Immobilienbranche einen starken Impuls. Verschiedene Projekte, die im Zuge der Wirtschaftskrise 2008 auf Eis gelegt worden waren, werden nun wieder angegangen und befinden sich bereits in der Konstruktionsphase.

Ferner gibt es großes Potenzial für eine Fortführung emiratisch-deutscher Zusammenarbeit im Bereich Trinkwassersicherheit und Grundwassermanagement in den VAE. Emiratische Entwickler erneuerbarer Energien haben Interesse an einem Engagement im deutschen Offshore-Windmarkt und prüfen potenzielle Kooperationsmöglichkeiten und Marktpotenziale. Möglichkeiten für Kooperationen gibt es reichlich, wir müssen sie nur nutzen.

S. E. Jumaa Mubarak Al Junaibi



Der Botschafter S. E. Jumaa Mubarak Al Junaibi wurde 1960 geboren. 1985 erhielt er seinen Bachelorabschluss im Fach Bauingenieurwesen von der Florida University, USA, sowie im Jahr 2000 seinen Master in „Strategische Studien“ in Pennsylvania, USA. Er arbeitete als Ingenieur bei den Streitkräften der VAE und später als Generaldirektor der Stadtverwaltung Abu Dhabi. Im Jahr 2009 trat er sein Amt als Staatssekretär des Außenministeriums der VAE an. Seit Januar 2013 ist er Außerordentlicher und Bevollmächtigter Botschafter der VAE in der Bundesrepublik Deutschland. Darüber hinaus ist er als Nichtansässiger Botschafter seines Landes in Kroatien, Litauen, Estland sowie in Lettland tätig.



*In Abu Dhabi besuchte Bundeswirtschaftsminister Sigmar Gabriel die Scheich-Zayid-Moschee.
Bild © BMWi/Maurice Weiss*

Gute Aussichten für das Wachstum in Oman

Das Sultanat Oman lockt Investoren aus aller Welt



Muskat, die Hauptstadt von Oman

2013 verzeichnete das Sultanat Oman eine Wachstumsrate von 5 %. Gründe für diese positive Entwicklung waren die hohen Ölproduktionsraten und die Preisstabilität des

Erdöls, aber auch die Fortsetzung der omanischen Förderpolitik und schließlich eine wachsende Stärke der Binnennachfrage.

weiterung der Dienstleistungen in den freien Wirtschafts- und Industriezonen. Der nächste Fünfjahresplan soll sich darauf konzentrieren, die Wirtschaft zu diversifizieren und den Beitrag bestimmter Bereiche, wie Tourismus, Fischerei und Bergbau, zum Bruttoinlandseinkommen zu erhöhen.

S. E. Khalid Sulaiman
`Abdul Rahman Ba Omar



Seit dem 24. September 2012 ist S. E. Khalid Sulaiman `Abdul Rahman Ba Omar Botschafter des Sultanats Oman in Berlin.

Nach einem Wirtschaftsstudium in den USA und Großbritannien trat er in den diplomatischen Dienst ein. Nach Leitungsfunktionen im Außenministerium wurde er 1998 Wirtschaftsattaché in der Ständigen Vertretung bei den VN in New York, 2004 Geschäftsträger in Wien. Seit 2006 war er Botschafter Omans in Südafrika.

Anfang 2014 hat das Sultanat den größten Haushalt in seiner Geschichte in Höhe von 13,5 Milliarden Omani Rial (damals ca. 32 Mrd. Euro) verabschiedet. Dabei wurden insbesondere die Ausgaben für Entwicklung und die Investitionen erhöht, wie im 8. Entwicklungsplan für 2011 bis 2015 anvisiert. Die Politik verfolgte einige wichtige Ziele mit diesem erhöhten Budget: darunter u. a. die Fortsetzung der Unterstützung des Wirtschaftswachstums, die Weiterentwicklung und Erhöhung der Effizienz der öffentlichen Dienstleistungen für die eigenen Bürger, die Förderung von Entwicklung der Infrastruktur und Unterstützung der kleinen und mittleren Unternehmen, die Schaffung von wachstumssteigernden Rahmenbedingungen, die Erhöhung der Effizienz und der Produktivität der staatlichen Behörden, die Erhöhung der Effizienz in der Nutzung staatlicher Einlagen, die fortgesetzte Erhöhung der finanziellen Reserven sowie der Sicherstellung eines moderaten Niveaus der Staatsverschuldung. Der Haushalt im Jahr 2014 konzentrierte sich auch auf die Erfüllung der sozialen Anforderungen in Bereichen wie Bildung, Gesundheit, Wohnen, Ausbildung und in vielen anderen Bereichen der sozialen Dienstleistungen.

Der aktuelle Fünfjahresplan von 2011 bis 2015 beinhaltet einige große Infrastrukturprojekte, wie z. B. Seehäfen, Flughäfen und Hauptstrassen. Dazu kommt die Aus-

Im Jahre 2013 wurde das zentrale Komitee bezüglich der Zukunftsvision „Oman 2040“ mit dem Ziel gegründet, eine neue Vision vorzubereiten, die von den wirtschaftlichen und sozialen Entwicklungen auf lokaler, regionaler und globaler Ebene profitiert. Die Zukunftsvision „Oman 2040“ soll wirtschaftliche Chancen identifizieren und Potenziale nutzen.

Investitionspotenziale

Das Sultanat von Oman bietet großes Investitionspotenzial, das bereits jetzt verschiedene lokale und ausländische Investoren anzieht. Sicherheit, politische Stabilität und die Umsetzung eines freien Wirtschaftssystems sind einige der wichtigsten Anreize, um die Investitionen in Oman zu fördern, wo auch für Staatsbürger anderer Länder eine 100-prozentige Unternehmensbeteiligung möglich ist. Ein reibungsloser Transfer von Geldern und Gewinnen ins Ausland ebenso wie eine Einkommenssteuerfreiheit für Einzelpersonen sind attraktive Rahmenbedingungen. Eine einheitliche jährliche Mehrwertsteuer in Höhe von 12 % müssen alle omanischen und ausländischen Unternehmen bezahlen. Darüber hinaus bietet die Regierung zinsgünstige Darlehen

und komfortable Tilgungspläne für viele Projekte und bietet lohnende Steuerbefreiungen für Zeiträume von zehn Jahren und länger.

Oman arbeitet auch daran, sein wirtschaftliches Umfeld durch weitere Verbesserungen und Erleichterungen auf Grundlage von Empfehlungen internationaler Institutionen und den Anforderungen des inländischen und ausländischen Privatsektors noch attraktiver zu gestalten. Oman bemüht sich auch ständig darum, die Rechtsvorschriften bezüglich ausländischer Investitionen zu verbessern. Erste Erfolge geben dieser Politik recht: Im Vergleich zum Jahr 2012 mit 12,7 Milliarden Omani Rial erhöhte sich das Volumen der ausländischen Investitionen im Jahre 2013 auf 13,9 Milliarden Omani Rial.

Die Wirtschafts- und Industriezonen

Spezialisierte Industriezonen tragen dazu bei, die Wirtschaft anzukurbeln und für die Industrie neue Exportmärkte zu eröffnen. Diese Industriezonen gelten auch als effektives Mittel bei der Realisierung der industriellen Ziele, nämlich des Transfers von Wissen und Technologie, der Diversifizierung der Einkommen und der Schaffung von Arbeitsplätzen für die Bürger.

Die Freihandelszonen bieten ein Paket von Investitionsanreizen und Vereinfachungen, insbesondere Steuerbefreiungen, Erleichterungen der Genehmigungen bezüglich des Imports von erlaubten Produkten, Befreiung von einem Mindestinvestitionsbetrag, Währungsfreiheit und Befreiung der Gewinne von der Einkommenssteuer.

Bis heute wurden insgesamt drei Freihandelszonen gegründet: die erste Freihandelszone ist Al Maziona, die im Governorate Dhofar liegt und ihre Arbeit im Jahre 1999 aufgenommen hat. Sie liegt an der omanisch-jemenitischen Grenze. Die zweite Freihandelszone ist Salalah, die im Jahre 2006 gegründet wurde und unter der Aufsicht der Firma Salalah für freie Zonen liegt. Die dritte Freihandelszone ist Sohar und wurde am Ende 2010 gegründet. Die Freihandelszone Sohar liegt unter der Aufsicht der Firma Sohar für freie Zonen.

Wirtschaftliche Beziehungen zwischen Oman und Deutschland

Die Beziehungen zwischen Oman und Deutschland sind vielfältig und von einem ständigen Dialog geprägt. Zwischen Deutschland und Oman gibt es verschiedene bilaterale Abkommen. Das „Abkommen zur Anregung und Förderung von gegenseitigen Investitionen“, das im Jahre 2007 unterzeichnet und im April 2010 wirksam wurde, hat sehr positive Auswirkungen auf die Investitionen zwischen den beiden Ländern. Die deutschen Exporte nach Oman belaufen sich auf 812,70 Millionen Euro. Exportiert werden hauptsächlich PKW, Maschinen und andere Geräte und Ausrüstungen.

Zuletzt fand am 27. und 28. November 2014 in Berlin die 13. Sitzung der gemeinsamen Kommission für Wirtschaft statt, die bereits im November 1978 gegründet wurde. Bei diesem Treffen einigten sich beide Länder auf die Schwerpunkte Erneuerbare Energie, Infrastruktur und Transport, Ge-

sundheit, Bildung, Ausbildung und Tourismus für die zukünftige Zusammenarbeit. Im Oktober 2014 besuchte eine deutsche Wirtschaftsdelegation das Sultanat im Rahmen der Zusammenarbeit mit der deutschen Initiative für Erneuerbare Energie, denn Deutschland unterstützt das Sultanat außerdem engagiert in den Bereichen Wind- und Solarenergie, insbesondere mit dem Ziel Kohlenstoffemissionen zu verringern. Auch in den Bereichen Kultur, Bildung, Wissenschaft, Forschung und Kommunikation wurde eine Zusammenarbeit vereinbart. Eine steigende Tendenz ist auch im Bereich Tourismus zu beobachten. Unter den europäischen Besuchern sind deutsche Touristen auf Platz zwei.

Im Jahr 2007 wurde in Muscat die German University of Technology, kurz GUtech, in Oman durch Unterstützung der RWTH Aachen eröffnet. Deutsche Konzerne, wie z.B. BMW, Mercedes, Audi und Siemens, sowie verschiedene deutsche große und kleinere Firmen haben Zweigstellen, Vertretungen und Filialen in Oman.

Im Maskat wurde der Omanisch-Deutsche Verein, mit Seiner Hoheit Sayyid Tariq bin Shabib Al Said als Präsident, im Juni 2014 offiziell gegründet. Die Deutsch-Omanische Freundschaftsgesellschaft, die am 4. September 1992 in Bonn gegründet wurde, bemüht sich, die freundschaftlichen Beziehungen der beiden Länder in allen Bereichen, kulturell, wirtschaftlich, wissenschaftlich, akademisch und sportlich, immer weiter zu entwickeln.



Saudi Arabien: Ein Land mit vielen Möglichkeiten

Das Königreich setzt auf wirtschaftliche Diversifizierung

Saudi Arabien hat eine Fläche von 2.250.000 qkm und besteht aus 13 Regionen. Gemäß einer im Januar 2013 erhobenen Statistik betrug die Einwohnerzahl 31.433,00.

Nachdem im Mai 1939 zum ersten Mal Erdöl exportiert wurde, wurden daraufhin die Einnahmen durch das Erdöl für die Belebung der wirtschaftlichen Entwicklung und den Aufbau der Infrastruktur genutzt.

Saudi Arabien besitzt etwa 22 % der Weltreserve, etwa 263 Mrd. Barrel, 12,7% der Weltproduktion. Es besteht die Möglichkeit, dass das Königreich seine Erdölreserven um



S. E. Prof. Dr. Ossama bin Abdul Majed Shobokshi



Prof. Dr. med. Ossama bin Abdul Majed Shobokshi studierte Medizin bis zum Physikum an der Christian-Albrechts-Universität Kiel. Die klinischen Semester absolvierte er an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen. Nach seiner Habilitation kehrte er nach Saudi Arabien zurück, um eine akademische Position an der Universität in Jeddah anzunehmen. Binnen 12 Jahren promovierte er zum Ordentlichen Professor für Gastroenterologie. Sechs Jahre war er Dekan der medizinischen Fakultät, anschließend Vizerektor der Universität. 1993 wurde er zum Präsidenten der Universität ernannt. 1995 wurde er Gesundheitsminister und im Jahre 2003 Berater Seiner Majestät, des Königs. Seit 2004 vertritt er das Königreich Saudi Arabien als Botschafter in Deutschland.

weitere 200 Mrd. Barrel erhöht. Diese gigantischen Vorräte qualifizieren das Königreich, seine Spitzenposition als erdölproduzierendes Land noch 70 - 100 Jahre beizubehalten. Saudi Arabien verzeichnet eine rapide wirtschaftliche Entwicklung und ein hohes Bevölkerungswachstum. Der Bedarf an Rohöl für die Produktion von Energie, für die Industrie, für Transport und Entsalzungsanlagen wird voraussichtlich von 3,4 Millionen Barrel täglich im Jahr 2012 auf 8,3 Millionen Barrel täglich im Jahr 2028 steigen.

Um die enormen Energiemengen für die wachsende Nachfrage bereitzustellen wird Saudi Arabien Solarenergie anwenden.

Die zunehmende wirtschaftliche Bedeutung erneuerbarer Energie ist evident, wenn wir die hohe Intensität der Sonneneinstrahlung in Saudi Arabien das ganze Jahr über in Betracht ziehen. Die Nutzung dieser Energiequellen wird die negativen Folgen der Energiegewinnung für die Umwelt reduzieren. Saudi Arabien exportierte im Jahre 2013 in Höhe von 384,2 Mrd. US-Dollar hauptsächlich nach USA, Japan, China und Korea, vor allem Rohöl, dessen Gase, Polymere, Ethylen, Hydrokarbonat, mineralische und chemische Düngemittel und Gold. Im Jahr 2013 importierte Saudi Arabien für 136,8 Mrd. US-Dollar aus China, USA, Deutschland und Japan Kraftfahrzeuge, Flugzeuger-

satzteile, Medikamente, schwere Maschinen sowie Gerste.

Das Königreich gehört neben den Vereinigten Arabischen Emiraten zu den wichtigsten Handelspartnern Deutschlands in der arabischen Welt.

Saudi Arabien ist im Weltbank Ranking „Ease of Doing Business“ auf Platz 22 und ist damit der Top-Reformer der Region. Es ist zur Zeit einfacher, Handel mit Saudi Arabien zu tätigen als mit irgendwelchen anderen Ländern im Mittleren Osten und Nord Afrika.

Die Saudi Arabian General Investment Authority (SAGIA) will in den kommenden 10 Jahren 900 Mrd. US-Dollar an ausländischen Investitionen akquirieren. Etwa 30 Länder tätige große Investitionen in Saudi Arabien, Schwerpunkt hierbei sind die Hochtechnologien. Daher werden die größten Investitionen aus Ländern wie den USA und Japan angezogen, gefolgt von den Vereinigten Arabischen Emiraten und Bahrain.

Die Ziele der Regierung liegen in:

- 1) der Bekämpfung der Arbeitslosigkeit durch die Schaffung neuer Arbeitsplätze
- 2) der Unabhängigkeit des Einkommens vom Erdöl durch die Entwicklung und För-

derung des Bergbaus; dadurch Ausnutzung der Bodenschätze

3) der Dezentralisierung der Bevölkerung durch die Entstehung neuer Industriestädte. Saudi Arabien legt Wert auf die Entwicklung der Industrie, um die Wirtschaftsbasis zu erweitern und die Abhängigkeit vom Rohöl-export zu reduzieren sowie um die Rolle des Privatsektors im Entwicklungsprozess, die Schaffung neuer Arbeitsmöglichkeiten und die Errichtung einer soliden Wirtschaftsbasis zu dynamisieren.

Bau und Infrastruktur:

Die Erweiterung des Eisenbahnnetzes und die Modernisierung der Infrastruktur sowie der Minenausbau und die Herstellung stehen

im Mittelpunkt. Die Entwicklungspläne des Landes sind eine anvisierte Verdoppelung des Wirtschaftswachstums bei gleichzeitiger Stabilisierungspolitik. Saudi Arabien bemüht sich, durch den Bergbau eigene Bodenschätze zu gewinnen. Derzeit gibt es: 830 Mio. Tonnen Eisenerz, 75 Mio. Tonnen Kupfererz, 70 Mio. Tonnen Zinkerz, 6 Mio. Tonnen Bleierze, 26 Mio. Tonnen Gold- und Silbererze, 910 Mio. Tonnen Phosphat.

Es gibt folgende ausgewählte Industrieprojekte: 1) in Al Zabirah: Bauxite Anlage, 2) in King Abdullah City: Aluminiumschmelze, 3) in Jizan: Aluminiumschmelze.

Im Jahr 2016 wird Saudi Arabien ca. 25% des weltweiten Aluminiumoxid-Handels produzieren. Die erwartete Aluminiumproduk-

tion wird dann ca. 6,25 Mio. Tonnen/Jahr betragen. Im Vergleich produzierte der weltgrößte Produzent China im Jahr 2013 15 Mio. Tonnen/Jahr, gefolgt von Russland und Kanada mit insgesamt 8,3 Mio. Tonnen/Jahr.

Die Stahlproduktion in Saudi Arabien liegt zur Zeit bei 4,7 Mio. Tonnen/Jahr und wird sich auf 14,7 Mio. Tonnen/Jahr steigern.

Durch den Bau von 11 neuen Wirtschaftsstädten erwartet man ab 2020 eine Erhöhung des Bruttoinlandprodukts von 150 Mrd. US-Dollar / Jahr. Es werden zudem ca. 1,7 Mio. neue Arbeitsplätze geschaffen. Das BIP pro Kopf Einkommen steigt auf 33.500 US-Dollar.

ANZEIGE

Gemeinsam mit uns neue Geschäftspartner und Lieferanten in Litauen finden

Staatliche Wirtschaftsförderungsagentur

Enterprise Lithuania

Leiterin Repräsentanz Deutschland

Frau Lina Gyliene

Telefon: 0172 454 3606

E-mail: l.gyliene@enterpriselithuania.com



Bahrain – Das Tor zur Golfregion

Der kleine Inselstaat zieht Unternehmen aus aller Welt an

S. E. Ebrahim
Mahmood Ahmed Abdulla



Nach seinem Studium in den USA und Saudi Arabien folgten mehrere Tätigkeiten an der Universität des Königreichs Bahrain.

Seine diplomatische Laufbahn begann 2001 im Außenministerium in Bahrain bis hin zum ersten Auslandseinsatz ab 2008 in Brüssel als Chargé d'affaires. 2011 wurde S.E. Ebrahim Mahmood Ahmed Abdulla zum Botschafter in der Bundesrepublik Deutschland ernannt.

Bahrain ist seit Urzeiten eine erfolgreiche Handelsnation und ein Magnet für internationale Unternehmen: Schon vor über 4000 Jahren kreuzten sich in der damaligen Dilmun-Kultur die Handelsrouten dieser Welt. Heute ist das Königreich Bahrain eine der dynamischsten und offensten Volkswirtschaften der Region. Als erstes Land am Golf entdeckte Bahrain in den 1930ern das Öl – und als erstes Land begann es später auch die Diversifizierung in andere Wirtschaftsbereiche voranzutreiben. Ermöglicht wurde dieser erfolgreiche Prozess durch die enge Zusammenarbeit zwischen der Regierung und dem privaten Sektor. Durch die Schwerpunktsetzung auf eine stringente Bildungspolitik und auf Programme zur Förderung der betrieblichen Aus- und Weiterbildung in Kombination mit der Schaffung einer effizienten und verlässlichen Grundordnung wurden die Weichen für den Diversifizierungsprozess früh gestellt.

Bahrain liegt im Herzen der Golfregion und ist über Land, See und Luft bestens an alle großen Märkte der Region angebunden. Führende internationale Unternehmen wie die DHL, welche ihre regionale Zentrale seit den 1970ern in Bahrain hat, nutzen diese gute Anbindung, um den rasch wachsenden Markt der Golfregion zu erschließen.

Bahrain wird als der am wenigsten reglementierte Markt im Nahen Osten hochgeschätzt. Im Heritage Foundation/Wall Street Journal 2015 Index of Economic Freedom belegte Bahrain vor kurzem Platz 18 und ist damit als einziges Land der Region unter den 20 freiheitlichsten Volkswirtschaften der Welt platziert. Seit dem 20-jährigen Bestehen des Index lag Bahrain zudem durchgehend deutlich über dem weltweiten Durchschnitt.

Bahrain ist dafür anerkannt, die liberalsten wirtschaftlichen Rahmenbedingungen von allen Ländern der Region zu bieten. Internationale Investoren können in fast allen Branchen 100% Eigentum an ihrem Unternehmen halten und müssen keine Einschränkungen bei der Rückübertragung von Kapital, Gewinnen oder Dividenden fürchten. Für Firmen, die sich in der Golfregion bzw. im nahöstlichen Markt engagieren wollen, lohnt sich ein Standort in Bahrain, nicht zuletzt wegen des wettbewerbsfähigen Steuersystems, der in der Region beinahe beispiellos niedrigen Betriebskosten und der hervorragend ausgebildeten heimischen Arbeitskräfte, die nun in der bereits dritten

Generation von den Ausbildungsmöglichkeiten für Männer und Frauen profitieren. Das Bildungssystem hat für den bisherigen Erfolg des Königreichs eine herausragende Rolle gespielt, und die Investitionen in die Entwicklung von Humankapital gehen ungebrochen weiter.

Deutschland zählt zu den 15 wichtigsten Ländern, mit denen Bahrain Handel treibt, und ist somit ein wichtiger Partner für das Königreich. Angeführt wird die Liste der nach Deutschland exportierten Güter von Aluminium. Produziert wird es von Aluminium Bahrain (ALBA) in einem der weltweit größten Hüttenkomplexe, und an die weiterverarbeitende deutsche Industrie geliefert – von der Bahrain wiederum viele Fahrzeuge und Maschinen bzw. Anlagen importiert.

Deutschland und Bahrain haben unterschiedliche Abkommen miteinander unterzeichnet, zu denen eine Grundsatzvereinbarung für Handel und industrielle Zusammenarbeit sowie eine Vereinbarung über die Förderung und den Schutz bilateraler Investitionen zählen. Führende deutsche Unternehmen wie etwa BASF, DHL, Roland Berger, Allianz Global Investors, HOCHTIEF Solutions, Hannover RE, Lufthansa Technik, Siemens P.G. und Deutsche Bank sind mit Büros oder Anlagen in Bahrain vertreten.

Insgesamt leben und arbeiten etwa 500 deutsche Staatsbürger im Königreich Bahrain.



Erfolgreich in Middle East

Interview mit BWA Senator Markus Cramer

Wo liegen aus Ihrer Sicht Potenziale für deutsche Unternehmen in Middle East? – In welchen Branchen, in welchen Ländern?

Generell haben die Länder aus Middle East oder genauer gesagt die GCC-Länder [Gulf Cooperation Council, Anm. der Redaktion] großes Potenzial für deutsche Unternehmen. Deutsche Unternehmen, gerade deutsche Familienunternehmen, genießen einen guten Ruf bei arabischen Auftraggebern. Qatar ist durch die WM 2022 und die dazugehörigen Projekte interessant, allerdings ist der Wettbewerb um die dortigen Aufträge sehr intensiv.

Was die Vereinigten Arabischen Emirate betrifft: Dubai hat großes Potenzial durch die EXPO 2020. Abu Dhabi setzt außer im Finanzsektor mittlerweile auch in anderen Bereichen Schwerpunkte und selbst die kleineren Emirate innerhalb der VAE haben tragbare und nachhaltige Wachstumspläne.

Kuwait erwacht wieder zum Leben: Lange Zeit war das Land am persischen Golf Vorreiter in der Region, dann wurde es ruhig um Kuwait. Nun hört man wieder von größeren Projekten.

Saudi-Arabien ist der größte, aber auch einer der schwierigsten Märkte der Region. Dort gibt es eine hoch entwickelte Kultur für B2B-Geschäfte aller Art. Ob Luxusartikel, Lebensmittel oder Medizin: in all diesen Branchen gibt es aktuell viel Bewegung. Hinzu kommen die großen Chancen in den anstehenden Infrastrukturprojekten. Deutsche Unternehmen, die sich diese Märkte erschließen möchten, sollten aber entweder ein wirklicher Spezialist sein und zu den Top-Anbietern ihrer Branche zählen oder durch ihre Größe überzeugen. Mittelmaß in punkto Qualität, Leistung oder Größe hat in der Region wenig Aussicht auf Erfolg!

Welche Stolpersteine gibt es? Wo verschätzen sich Unternehmer/innen?

Die GCC Länder sind kein „schneller“ Markt, und man muss sich Vertrauen erst einmal erarbeiten. Man arbeitet dort anfangs weniger mit Unternehmen als mit Familien zusammen. Verträge werden nicht von heute

auf morgen unterschrieben. Wichtig ist, mit welcher einheimischen Familie man kooperiert, welchen Rang und welches Ansehen sie innerhalb eines Landes hat, und wer in dieser Familie, die oft weit verzweigt sein kann, die Entscheidungen trifft. Dazu muss man die Strukturen kennen und sich kompetent beraten lassen. Ferner müssen Angebot und/oder Dienstleistung „State of the Art“ sein. Mit Mittelmaß lässt sich in der arabischen Welt kein Blumentopf gewinnen.

Ein weiterer entscheidender Faktor ist die Auswahl der Mitarbeiter, die den Markt bearbeiten oder vor Ort das Unternehmen vertreten sollen. Der größte Stolperstein hier aus meiner Sicht: Versprechen Sie niemals mehr, als Sie nachher halten können. Auch wenn es manchmal verlockend scheinen mag, durch Angebotskosmetik einen Auftrag zu holen, - dies nimmt in 99 % der Fälle ein böses Ende.

Wo ist die Region aus Ihrer Sicht sicher genug für ausländische Unternehmen? Wo nicht?

Die Middle East Region ist sehr sicher. Bis auf den Jemen kann man alle Länder ohne Probleme bereisen.

Wie sieht es mit der Rechtssicherheit und Verlässlichkeit für ausländische Unternehmer aus?

Generell ist die Situation hier ebenfalls gut. Es empfiehlt sich aber, Dienstleister wie Rechtsanwälte oder Steuerberater an seiner Seite zu haben, die nicht nur ein theoretisches Wissen über die Region, sondern auch langjährige Erfahrung in der Region vorweisen können.

Die Länder der Region selbst kündigen immer wieder an, die Wirtschaft diversifizieren zu wollen. Wie ist der Status Quo? Wo kann es langfristig hingehen?

Einige Länder wie Qatar oder auch Dubai und Kuwait haben Nationale Entwicklungspläne, in denen ihre Ideen und Visionen für ihre wirtschaftliche Zukunft anhand von zum Teil schon sehr detaillierten Projekten skizziert sind. Einige dieser Ideen werden

bereits realisiert, wie z.B. die WM 2022 in Qatar oder die Expo 2020 in Dubai. Wenn man diese Ideen verstanden hat und für die dazugehörigen Projekte sehr gute Angebote oder erstklassige Dienstleistungen einbringen kann, dann macht ein Engagement in den GCC Ländern Sinn. Man darf aber nicht vergessen, dass auch Unternehmen aus der Türkei und aus Asien um Kunden und Aufträge in der GCC Region werben und in vielen Bereichen mittlerweile vergleichbare Angebote liefern können.

Spezialisten mit wirklichen Top-Produkten und Dienstleistungen oder Unternehmen, die durch ihre Größe „Turn Key Solutions“ anbieten können, haben aus meiner Sicht das größte Potenzial in Middle East - wenn sie diese Märkte und ihre dortigen Auftraggeber so akzeptieren, wie sie sind, und nicht zu kurzfristig und zu profitgetrieben denken.

Markus Cramer



BWA-Senatsmitglied Markus Cramer ist seit 2007 in Middle East aktiv und war u.a. an den Projekten Qatar Railways und der Bewerbung von Qatar für die WM 2022 beteiligt. Er betreut heute mit seinem Unternehmen The Real Markets Kunden in den Bereichen International Business Development, Investment Funding sowie Investment Network. Zu seinen Kunden zählen führende Adressen aus Industrie und Mittelstand sowie Family Offices und institutionelle Anleger.

Kooperation baut Brücken

Die arabische Welt ist für deutsche Unternehmen ein attraktiver Markt

Abdulaziz Al-Mikhlafl



Abdulaziz Al-Mikhlafl (geb. 1963), Karriere im diplomatischen Dienst. Nach seinem Studium der Politischen Wissenschaft und der Ökonomie trat er dem diplomatischen Dienst Jemens bei. Während seiner Laufbahn, deren Stationen unter anderem Saudi-Arabien, Ägypten und das jemenitische Außenministerium waren, bekleidete Al-Mikhlafl sehr früh hohe diplomatische Positionen und konnte sich als Wirtschaftsexperte profilieren. Von 1993 bis 2000 leitete Herr Al-Mikhlafl die Wirtschaftsabteilung der jemenitischen Botschaft in Bonn. Im Jahr 2000 wurde er zum Generalsekretär der Ghorfa gewählt. Im Jahr 2004 erhielt Herr Al-Mikhlafl den Botschafterstatus der Republik Jemen.

Deutschland und die arabische Welt pflegen traditionell sehr gute Wirtschaftsbeziehungen. So hat sich das Handelsvolumen zwischen Deutschland und den arabischen Ländern in den letzten zehn Jahren mehr als verdoppelt, von rund 22 Mrd. Euro im Jahr 2002 auf 50 Mrd. Euro im Jahr 2014. Trotz der bestehenden Herausforderungen in einigen Ländern bleibt die arabische Welt ein Markt mit viel Potenzial für Geschäftsentwicklung. Die Kaufkraft und die Konsumausgaben der ca. 360 Millionen Einwohner der arabischen Länder steigen kontinuierlich. Mit einer Bevölkerung, deren Hälfte unter 25 Jahre alt ist und die sich bis zum Jahr 2050 nahezu verdoppeln wird,

sind neben Investitionen im Bildungs- und Gesundheitssektor auch Infrastruktur- und industrielle Projekte unabdingbar.

IWF: Arabische Länder bleiben auf Wachstumskurs

Der deutliche Rückgang der Ölpreise hat offenbar keinen größeren Einfluss auf das Wirtschaftswachstum. In der jüngsten Wachstumsprognose des Internationalen Währungsfonds (IWF) von Januar 2015 werden ausnahmslos für alle Länder in diesem Jahr positive Wachstumsraten erwartet. In vielen Staaten soll sich das Wachstumstempo im kommenden Jahr sogar beschleunigen.

Produkte und Know-how aus Deutschland sind gefragt

Für deutsche Unternehmen bedeuten die Diversifizierungs- und Modernisierungsvorhaben in der arabischen Welt ein enormes Geschäftspotenzial, das es zu erschließen gilt. Deutsche Produkte und deutsches Know-how genießen ein hohes Ansehen und werden stark nachgefragt.

Ghorfa – Ihre Brücke in den arabischen Markt

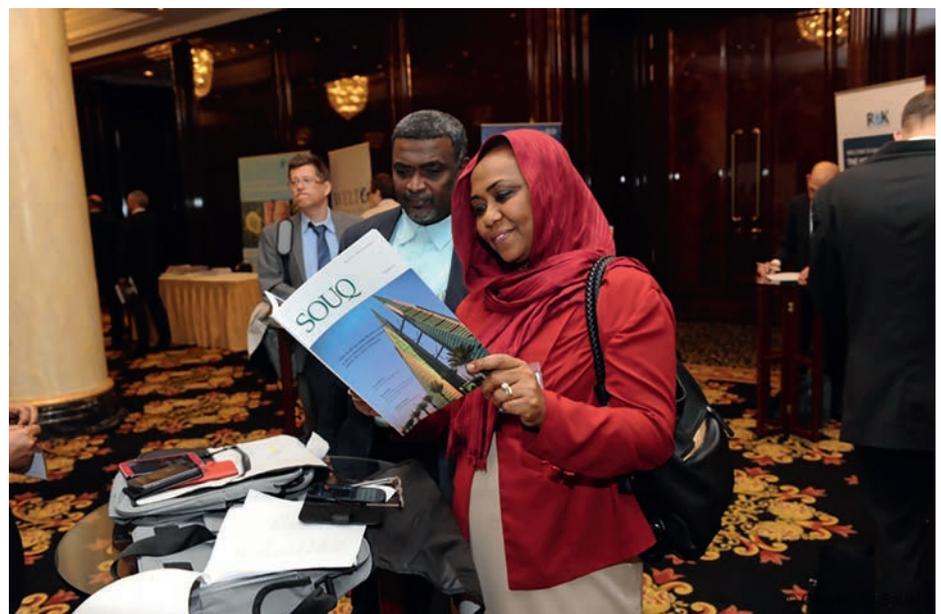
Die Ghorfa Arab-German Chamber of Commerce and Industry setzt sich dafür ein, dass ihre Mitglieder teilhaben an den gro-

ßen Chancen, die ihnen der arabische Markt bietet. Entscheidend für den Erfolg sind ein starkes Netzwerk, wertvolle Kontakte, interkulturelle Kompetenz sowie regelmäßige Präsenz in der deutsch-arabischen Geschäftswelt.

Als Vertretung der arabischen Industrie- und Handelskammern in Deutschland ermöglichen wir unseren Mitgliedern den Zugang zu einem effizienten Netzwerk mit kurzen Wegen auf wirtschaftlicher und politischer Ebene. Wir unterstützen sie mit qualitativ hochwertigen Veranstaltungen, kulturellen Seminaren und informativen Publikationen sowie monatlich mit aktuellen Berichten und wöchentlich mit Ausschreibungen aus der arabischen Welt.

Business Forum zieht mehr als 600 arabische und deutsche Teilnehmer an

Bereits zum 18. Mal hat vom 8. bis 10. Juni in Berlin das Arabisch-Deutsche Wirtschaftsforum stattgefunden. Für alle Unternehmen, die im arabischen Raum engagiert sind oder dort aktiv werden wollen, ist das Forum eine hervorragende Möglichkeit, neue Kontakte zu knüpfen und bestehende zu vertiefen (www.business.ghorfa.de). Neben dieser branchenübergreifenden Plattform für die Entwicklung der arabisch-deutschen Wirtschaftsbeziehungen gibt es auch zahlreiche branchenspezifische Events.



Erneuerbare Energie auf dem Vormarsch

Die ambitioniertesten Ziele bei den erneuerbaren Energien am Arabischen Golf verfolgt Saudi-Arabien. Danach soll die elektrische Leistung der Renewables in dem Königreich bis zum Jahr 2020 auf 23.900 MW und bis 2032 auf 54.100 MW zunehmen. Eine Vorreiterrolle bei den erneuerbaren Energien in Nordafrika und in der arabischen Welt insgesamt nimmt Marokko ein. In dem Land sollen bis 2020 eine Solar- und Windkraftleistung von jeweils 2.000 MW geschaffen werden. Dies entspräche gut 40 Prozent der gesamten Stromerzeugungskapazität. Um das Potenzial der deutsch-arabischen Kooperation im Energiesektor voranzutreiben, veranstaltet die Ghorfa einmal jährlich das Arabisch-Deutsche Energieforum (www.energy.ghorfa.de). Dieses Jahr findet es vom 25.-26. November in Berlin statt.

Bildung – langfristig in die Zukunft investieren

Nur eine qualifizierte Ausbildung ebnet den Weg in den Beruf. Die arabischen Golfstaaten mit ihren jungen Bevölkerungen investieren daher massiv in die Bildung – allen voran Saudi-Arabien. In den Staaten des Golfkooperationsrates (GCC) galt es lange Zeit als üblich, dass die jungen Menschen

nach der Schule oder Universitätsausbildung in den öffentlichen Dienst wechselten. Die Stellen dort galten als attraktiver und vor allem als besser bezahlt. Doch die bislang vorherrschende Praxis kann in Zukunft nicht länger Bestand haben. Denn es drängen immer mehr junge Menschen auf den Arbeitsmarkt, und längst nicht alle können beim Staat unterkommen. Schätzungen zufolge werden 1,6 Mio. junge Menschen am Arabischen Golf bis zum Jahr 2018 erstmals einen Job suchen. Auf dem Arabisch-Deutschen Bildungsforum (www.education.ghorfa.de) treffen sich Experten und hochrangige Entscheidungsträger aus Politik, Wirtschaft und Wissenschaft.

Gesundheit – die Basis jeder Entwicklung

Der Gesundheitsmarkt in den Staaten des Golfkooperationsrates (GCC) wird von verschiedenen Institutionen erforscht, und die regelmäßig veröffentlichten Studien kommen zu einem einhelligen Ergebnis: Der Markt wird mittel- und langfristig weiter deutlich wachsen. So sagt die Investmentbank Alpen Capital in einer Untersuchung (April 2014) voraus, dass der Markt bis zum Jahr 2018 um jährlich zwölf Prozent expandieren wird. Eine funktionierende Gesundheitsinfrastruktur ist die Basis jeder wirtschaftlichen Entwicklung. Die Regierungen haben daraus Konsequenzen gezo-

gen und investieren massiv in den Ausbau ihrer Gesundheitssysteme. Die Finanzierung ist in den ölreichen Ländern kein Problem. Das Arabisch-Deutsche Gesundheitsforum (www.health.ghorfa.de) bietet unter anderem einen Überblick über große Krankenhäuser und Medical Cities sowie zahlreiche ambulante Gesundheitszentren, die errichtet werden.

Langfristige Kooperation interessant

Unternehmer aus Deutschland und der arabischen Welt sind vor allem an einer langfristigen Zusammenarbeit interessiert. Das zeigen nicht nur gemeinsam umgesetzte Projekte, sondern auch Investitionen. Die 40-jährige Partnerschaft zwischen Daimler und Kuwait ist ein anschauliches Beispiel für das Interesse arabischer Investoren an langfristigen Partnerschaften. Auch Katar hält bedeutende Investitionen in Deutschland und ist an wichtigen deutschen Unternehmen beteiligt. Bei VW haben sie 17 Prozent der Anteile. Außerdem hält der Staat rund elf Prozent der Anteile am Baukonzern Hochtief und gut vier Prozent an Siemens. Insgesamt bieten viele Branchen so wie Energie, Bildung, Gesundheit oder Bau/Infrastruktur ein enormes Potenzial für deutsche Unternehmen, das es zu nutzen gilt.

Bilder © Ghorfa



Deutsches Haus in Qatar

Ein Knotenpunkt für den deutschen Mittelstand

Das Deutsche Haus in Qatar, genannt „el-Bayet el-Almani Qatar“, bietet in einem Verbund deutscher Fachleute mit langjähriger Erfahrung und interkultureller Kompetenz, zusammen mit örtlichen Partnern in Qatar deutschen und internationalen Unternehmen alle erforderlichen Dienst- und Umsetzungsleistungen für den nachhaltigen geschäftlichen Erfolg am Golf. Ein besonderer Schwerpunkt liegt auf der Unterstützung des deutschen Mittelstands bei Markteintritt und Auftragsgewinnung.

„Mit ‚el-Bayet el-Almani‘ wurde bewusst ein arabischer Namen gewählt, um so die enge Verbundenheit mit diesem Gastland darzustellen“, sagt Tilman Engel, Sprecher der Initiative. „Die Weltmeisterschaft 2022, ebenso wie die Projekte der National Vision 2030 stellen für Qatar, wie auch für deutsche Geschäftspartner, unvergleichliche Herausforderungen und Möglichkeiten dar, die das ‚el-Bayet el-Almani‘ mit großem Engagement und Begeisterung unterstützt.“

Abdulla Lahdan al-Mohannadi, Executive Partner des „el-Bayet el-Almani“, verweist auf die beträchtlichen Geschäftsmöglichkeiten

gerade für deutsche mittelständische Unternehmen in Qatar: „Gemeinsame Projekte wie dieses verfolgen das Ziel, vermehrt deutsche Firmen für mein Land zu interessieren, zumal deutsche Waren hier zu den am meisten geschätzten Gütern gehören.“

Die Arbeit und Ziele des „el-Bayet el-Almani“ wird ebenfalls durch die Deutsch-Arabisches-Freundschaftsgesellschaft (DAFG), vertreten durch ihren Vize-Präsidenten Houssam Marouf unterstützt.

Aus Anlass der Reise von Vizekanzler und Bundeswirtschaftsminister Sigmar Gabriel, wurde das deutsche Haus am 10. März „el-Bayet el-Almani Qatar“ (arabisch: deutsches Haus Qatar) u. a. durch Botschafter Bernd Mützelburg und Executive Partner Abdulla Lahman al-Mohannadi eröffnet. Es ist als zentraler Knotenpunkt zum Kennenlernen, zum Erfahrungs- und Interessenaustausch und zur Geschäftsanhahnung für den deutschen Mittelstand konzipiert. In einer landestypischen Villa befinden sich Büro-, Ausstellungs-, Gesprächs- und Repräsentationsräume. Regelmäßige Veranstaltungen und Foren bringen im Majlis (Rat) deutsche,

internationale und einheimische Geschäftsleute zusammen.

Das Haus liegt an der Magistrale A 1 in Richtung Norden und zur neuen Planstadt Lusail City, in unmittelbarer Nähe zum Geschäftszentrum an der Landmark Mall (Straße 559). „El-Bayet el-Almani Qatar“ wird unter der Leitung von STRATEGY & POLITICS – Management Consulting Qatar, LLC betrieben.

Kontakt / Anfrage

Für weitergehende Anfragen und Informationen, kontaktieren Sie uns bitte unter www.deutscheshausqatar.com oder telefonisch:

Tilman Engel:
+ 49 172 6611 003,
+ 49 74 5042 3307

S&P Office Berlin:
+ 49 30 2060 5527



Libanon – ein Drehkreuz für die Region

Was Unternehmen im Libanon wissen sollten

Libanon dient europäischen Unternehmen häufig als Basis für ihr Geschäft im Nahen Osten. Stärker als in jedem anderen Land der Region mischen sich im Libanon Elemente verschiedener mediterraner Kulturen und Religionen. Beirut präsentiert sich dabei als eine von westlichen Traditionen geprägte weltoffene Stadt. Englisch und französisch sind weit verbreitete Sprachen.

Das Rückgrat der libanesischen Wirtschaft ist zweifelsohne der Bankensektor. Die Banken des Libanon sind in erheblichem Maße von den Spareinlagen der im Ausland lebenden und häufig sehr erfolgreichen Auslandslibanesen abhängig. Diese Spareinlagen waren in der Vergangenheit eine stabile Refinanzierungsquelle, so dass das libanesisches Bankensystem während der Finanzkrise keine bedeutenden Einbrüche erfahren hat. Allerdings ist die Wirtschaft des Libanons durch eine hohe Verschuldung sowie von hohen Handelsbilanz- und Haushaltsdefiziten geprägt. In den vergangenen Jahren wurden einige libanesische Banken abgewickelt, weil sie in Verdacht standen, Finanztransaktionen terroristischer Vereinigungen bedient zu haben. Seit 2006 existieren Finanzsanktionen der Vereinten Nationen, die die Bereitstellung von Finanzmitteln im Zusammenhang mit militärischen Aktivitäten verbieten. Trotz aller Schwierigkeiten entwickelte sich der Finanzsektor des Libanons in den ver-

gangenen Jahren insgesamt jedoch positiv. Eine der wesentlichen Schwierigkeiten ist jedoch die weit verbreitete Korruption und zeitaufwendige Bürokratie. Die politische Instabilität in der Region bildet ein Sicherheitsrisiko.

Auch im Rahmen von Verhandlungen im Libanon gibt es eine Reihe von Besonderheiten zu beachten, die erhebliche Auswirkungen auf den Erfolg der Transaktion haben können. Nicht selten ist Geschick und große Geduld gefragt, den Ausführungen des libanesischen Verhandlungspartners, die für einen zielorientierten westlichen Geschäftsmann nicht relevant erscheinen, zu folgen. Eloquenten Ausführungen um das eigentliche Thema herum sind dabei bewusste Verhandlungsstrategie. Es bietet sich an, zu Beginn der Vertragsverhandlungen zahlreiche Punkte vorzutragen, die im Verlauf der Verhandlungen im Gegenzug für Zugeständnisse fallen gelassen werden können.

Eine nicht zu unterschätzende Bedeutung kommt den persönlichen Empfindsamkeiten der beteiligten Personen zu. Kritisch wird es, wenn Personen sich in ihrer Ehre getroffen fühlen – etwa wenn Zusicherungen über in der Vergangenheit liegende Compliance relevante Sachverhalte gemacht werden sollen. Das Argument, eine solche Zusicherung könne nicht gegeben werden, weil sie Fehl-

schritte impliziere und damit ehrverletzend sei, kommt für einen Westeuropäer überraschend und erfordert eine disziplinierte Antwort, die die Wertschätzung des Gegenübers nicht schmälert.

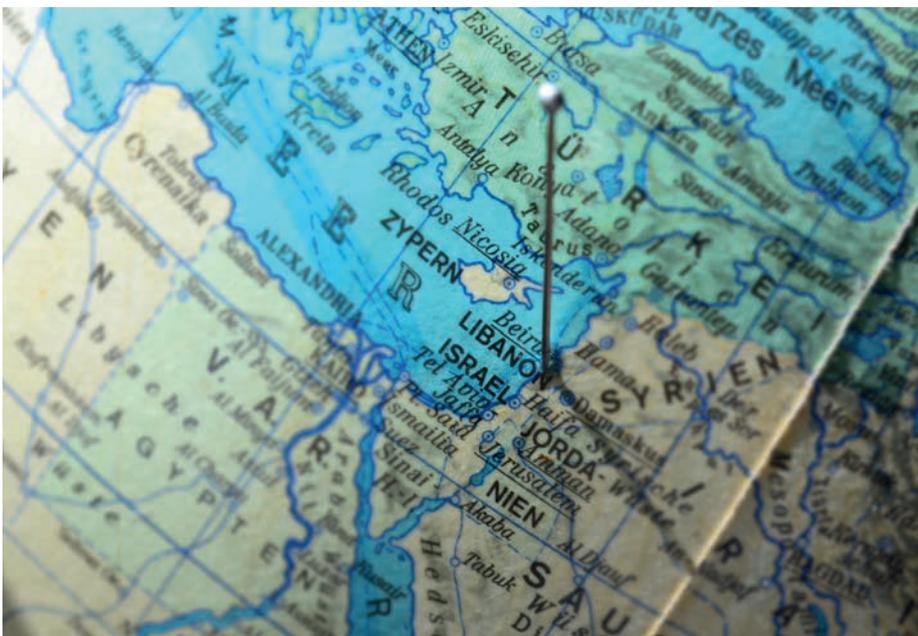
Bei der Auswahl des Rechtsberaters vor Ort ist höchste Sorgfalt zu wahren. Ein libanesischer Rechtsanwalt darf ein Mandat erst annehmen, wenn sein Vorgänger bestätigt hat, dass er keine offenen Honorarforderungen gegen den Mandanten hat. Diese Konstellation kann für den Mandanten zu höchst unangenehmen Überraschungen führen.

Dr. Peter Mayer



Dr. Peter Mayer ist Partner bei Dentons, einer der größten globalen Wirtschaftskanzleien mit etwa 2.600 Berufsträgern an mehr als 75 Standorten in über 50 Ländern. Er berät deutsche Unternehmen im Rahmen von Joint Venture Verhandlungen im Libanon und libanesische Investoren in Europa. Die Präsenz von Dentons im Nahen Osten umfasst die Vereinigten Arabischen Emirate, Saudi-Arabien, Oman, Katar, Jordanien, Libanon und Ägypten – und ist damit größer als die aller anderen globalen Kanzleien in dieser Region.

Dr. Peter Mayer
Partner, Berlin
Tel.: +49 30 2 64 73 218
peter.mayer@dentons.com



Markteinstieg in Middle East

Fünf Fragen an BWA-Senator Georg Wildegger, Geschäftsführer der ADDINOL Lube Oil GmbH

Herr Wildegger, Sie haben sich in den vergangenen Jahren einen Kundenstamm in Middle East aufgebaut. Wie konnten Sie Unternehmer in der Region davon überzeugen, dass sie deutsche Schmierstoffe benötigen?

ADDINOL hat einen Exportanteil von mehr als 60% und liefert in 90 Länder der Welt. Als OEM (englisch: Original Equipment Manufacturer, Erstausrüster) für mehrere große deutsche Automobilhersteller hat ADDINOL einen exzellenten Ruf als deutscher Schmierstoffhersteller. Wir bekommen pro Jahr vier bis sechs seriöse Anfragen aus Ländern, in denen wir noch nicht tätig sind. So war es auch in Kuwait: Nachdem ein namhafter dort ansässiger Automobilhersteller unzufrieden mit seinem bisherigen Zulieferer war, wurden wir kontaktiert und nach einigen telefonischen Verhandlungen flog ich Anfang 2010 zum Vertragsabschluss nach Kuwait.

Wie haben Sie sich bei diesen Verhandlungen verhalten? Gibt es Besonderheiten, auf die man achten sollte?

Professionalität und Pünktlichkeit, ein zurückhaltendes Auftreten und nicht schlecht über Dritte zu reden, das ist schon sehr wichtig. Aber im Grunde spielt es für mich keine Rolle, ob ich in Südamerika, Russland oder Asien verhandle – diese Grundsätze sollte man einfach beherzigen.

Hatten Sie den Eindruck, als deutscher Unternehmer willkommen zu sein?

Willkommen ist vielleicht das falsche Wort. In einer Region, die von Ölförderung und Raffinerien geprägt ist, wie keine andere in

der Welt, wartet man sicher nicht ausgerechnet auf einen deutschen Schmierstoffhersteller. Dennoch ist Deutschland die Wiege der Maschinenbauer, Motorenhersteller und Ingenieure und dieses Image eilt uns voraus. Aber noch einmal, ich bin davon überzeugt, dass am Ende die Qualität des Produktes den Ausschlag gibt. Im Gegensatz zu manch einem Konkurrenten stellen wir unsere Produkte nur hier in Leuna her – so können wir eine Konstanz und Qualität garantieren, die mit mehreren Produktionsstandorten nicht in dem Maße gesichert werden kann. So etwas spricht sich herum.

Wie soll es weitergehen? Planen Sie weitere Kooperationen in der Region?

Der Kontakt in Kuwait kam über einen indischen Expatriate vor Ort zu Stande. Im Zuge dieser ersten erfolgreichen Zusammenarbeit war er völlig von unserer Qualität und unserem Service überzeugt und hat mir dann ca. drei Jahre später vorgeschlagen, dass er sich gerne mit unserer Unterstützung selbständig machen würde. Er hat die ADDINOL Middle East mit Sitz in Dubai gegründet und erreicht damit die Märkte in Saudi-Arabien, Qatar, Bahrain usw. Da er aus Indien stammt, hat er ferner die ADDINOL India mit Sitz in Bangalore gegründet. Wir sind nunmehr dabei, über diese beiden Gesellschaften das Geschäft vor Ort weiter auszubauen.

Wird dann auch vor Ort produziert?

Nein! Wie gesagt, um unsere Qualität zu sichern, bleiben wir bei der Produktion unserer Devise treu: einhundert Prozent „Made in Leuna“!

Was würden Sie abschließend Unterneh-

mern und Unternehmerinnen empfehlen, die über einen Markteinstieg in Middle East nachdenken?

Ich denke, dass es sehr wichtig ist, einen, wie ich es nennen würde, Local Sponsor zu haben. Also jemanden, der die Gepflogenheiten vor Ort kennt, der ein Netzwerk aufbauen und pflegen kann. Uns hat es aber auch sicher geholfen, auf sehr lange und intensive Kooperationen mit namhaften großen deutschen Unternehmen verweisen zu können und auf bekannte Projekte wie den Flughafen in Dubai, dessen Gepäckförderanlagen mit unseren Produkten arbeiten. So etwas schafft natürlich Vertrauen.

Georg Wildegger



BWA-Senator Georg Wildegger war bis 1989 bei der Deutschen Bank AG tätig. Anschließend arbeitete der Dipl.-Betriebswirt (FH) bis 1994 für die KPMG AG. 1994 übernahm er die Geschäftsführung der ADDINOL Mineralöl GmbH in Krumpa. Seit 1997 ist er geschäftsführender Gesellschafter des Nachfolgeunternehmens ADDINOL Lube Oil GmbH, welches 1936 unter dem Namen Mineralölwerk Lützkendorf gegründet wurde und den Großteil des Schmierstoffbedarfs der DDR abdeckte. Nach der Wiedervereinigung wurde die bekannteste Marke des Unternehmens ADDINOL (Additives in Oil) zum Firmennamen. Heute entwickelt und produziert ADDINOL Hochleistungsschmierstoffe, die von Partnern in mehr als 90 Länder der Welt vertrieben werden.





cutting through complexity

Märkte ohne Grenzen
Weltweites Wachstum erfolgreich meistern



Es gibt Markterfolge und es gibt grenzenlose Markterfolge. Sie haben die Wahl.

Für den China-Erfolg ist eine sorgfältige Vorbereitung des Auslandsengagements wichtig. Die Potenzialanalyse sollte alle Aspekte von der richtigen Strategie über länderspezifische Rahmenbedingungen bis hin zu steuerlichen und juristischen Detailfragen umfassen. Unsere Spezialisten helfen Ihnen in Deutschland und vor Ort in China, Ihr Auslandsengagement erfolgreich umzusetzen. Sprechen Sie mit uns.

Ihre Ansprechpartner der Global China Practice – Germany:

Andreas Feege
T +49 89 9282-1152
afeege@kpmg.com

Dr. Holger Lampe
T +49 211 475-7628
hlampe@kpmg.com

www.kpmg.de/china

[www.kpmg.de/
maerkteohnegrenzen](http://www.kpmg.de/maerkteohnegrenzen)



Smart Cities - Innovative Life

BWA-Beijing-Forum im Auswärtigen Amt mit dem Botschafter Chinas

Am 19. Mai veranstaltete der BWA im Auswärtigen Amt im Rahmen der Asia-Pacific-Wochen Berlin ein Beijing-Forum in Zusammenarbeit mit der Botschaft der VR China, dem Informationsbüro des Staatsrates der VR China, der Stadtregierung von Beijing und der Deutsch-Chinesischen Wirtschaftsvereinigung (DCW).

Auf dem Podium der Veranstaltung, die sich dem Thema „Smart Cities, Innovative Life“ widmete, diskutierten u.a. S. E. Shi Mingde,

Botschafter der VR China in Deutschland, Zhao Wenzhi, stellvertretende Vorsitzende der Politischen Konsultativkonferenz der Stadt Beijing, BWA-Ehrenpräsident Dr. Lothar de Maiziere, Ministerpräsident und Bundesminister a. D. und Silke Besser, Leiterin der Geschäftsstelle DCW.

Gut 200 Gäste nutzten die Gelegenheit sich bei der Podiumsdiskussion und spannenden Vorträgen von Experten und Entscheidungsträgern aus China und Deutschland über die

gegenwärtigen und zukünftigen stadtplanerischen Herausforderungen der chinesischen Hauptstadt zu informieren. Themen waren u. a. „Smart Beijing vor dem Hintergrund der neuen Urbanisierung“, „Green Building“ sowie „Die Fortsetzung des Olympischen Erbes“.

Bei einem abschließenden Empfang tauschten sich Referenten und Gäste weiter aus und setzten die Diskussionen in entspannter Atmosphäre fort.



BWA-Senator Christian Hansch, IL Metro-nic Sensortechnik GmbH und Dr. Lothar de Maiziere



(v.r.n.l.) S. E. Shi Mingde, Botschafter der VR China in Deutschland, Zhao Wenzhi, stellvertretende Vorsitzende der Politischen Konsultativkonferenz der Stadt Beijing, BWA-Ehrenpräsident Dr. Lothar de Maiziere, Ministerpräsident und Bundesminister a. D., und Silke Besser, Leiterin der Geschäftsstelle DCW

Deutsch-chinesische Filmproduktionen fördern

BWA schließt Kooperation mit Joying Pictures

Der Bundesverband für Wirtschaftsförderung und Außenwirtschaft hat über sein Shanghai Büro eine Kooperation mit der chinesischen Filmproduktions- und Investmentgesellschaft Joying Pictures geschlossen.

Als 2014 gegründetes Joint Venture der Shanghai Innovative Finance Holding Group und der Visual Effects Gruppe Red Woods zählt Joying Pictures zu den derzeit interessantesten Akteuren der rasant wachsenden chinesischen Filmwirtschaft.

Joying Pictures wird gemeinsam geführt von Zhiguang He, einem Veteran der chinesischen Finanzindustrie, und Jianhua Liu, erfolgreicher Filmproduzent und Gründer der Xingmei Media Group, der größten privaten

Mediengruppe Chinas, die auch eine eigene Kinokette unterhält.

Ziel der Kooperation mit dem BWA ist es, Brücken zur deutschen Film- und Medienwirtschaft aufzubauen. So plant Joying u.a. einen Feature Film mit Bezug zu deutschen Themen, ist interessiert an deutsch-chinesischen Koproduktionen und bietet deutschen Markenunternehmen, die auf dem chinesischen Markt bekannter werden wollen, Produkt-Placement Möglichkeiten in chinesischen Kinoproduktionen.

Bei der Unterzeichnungszeremonie in Shanghai waren u.a. auch die bekannten Regisseure Li Huimin und Kirk Wong (Direktor mehrerer Jackie Chan Filme) anwesend.



Zhiguang He, Vorstandsvorsitzender von Joying Pictures und Michael Schumann, BWA-Vorstand

Führende Vertreter der Provinz Guizhou besuchen BWA

Diskussionen über Abfallmanagement im Mittelpunkt

Am 13. März 2015 hat eine chinesische Delegation aus der Provinz Guizhou unter der Führung des Vizegouverneurs Rupei Qin Berlin und Potsdam besucht, um sich insbesondere über neue Technologien bei der

städtischen Abfallbeseitigung und beim Recycling, sowie über den neuesten Stand städtischer Abfall-Managementsysteme und dazu benötigter Softwareprodukte zu informieren. Außerdem suchte die Delegation aus

Guizhou Kontakte zu Unternehmen, die in diese aufstrebende Region Chinas investieren wollen.

Weit im Vorfeld dieser Reise hatte man sich deshalb innerhalb des Provinzkomitees von Guizhou Gedanken gemacht, durch welche deutschen Wirtschaftsverbände man die besten Chancen hätte, geeignete Unterstützung zu erhalten und hat nach eingehender Prüfung den Bundesverband für Wirtschaftsförderung und Außenwirtschaft ausgewählt.

Der BWA übergab der Delegation Unterlagen über neue Technologien auf dem Gebiet der Abfallentsorgung und führte die Verantwortlichen mit interessierten Unternehmern zusammen. Eingeleitet hatte die Kooperation BWA Senatsmitglied Jun Zuo von der Firma Chima Fernost aus Aachen.

Inzwischen hat Vizegouverneur Rupei Qin den BWA zu einem Gegenbesuch nach Guizhou eingeladen. Diese Einladung wird der BWA im Rahmen seiner partnerschaftlichen Beziehungen in China gerne wahrnehmen.



Vizegouverneur Rupei Qin mit dem BWA-Vorstandsvorsitzenden Dirk Bormann

Industrie 4.0: Ein Modell für China?

BWA-Vorstand Michael Schumann präsentiert chinesischen Unternehmern deutsche High-Tech-Strategie

Am 23. Januar referierte BWA-Vorstandsmitglied Michael Schumann auf einer Veranstaltung des Ping-An-Trust-Investmentclubs im Hotel St. Regis Yalong Bay im südchinesischen Sanya über Industrie 4.0 als Teil der nationalen High-Tech-Strategie der deutschen Bundesregierung. Vor rund 200 chinesischen UnternehmerInnen zeigte Schumann auf Einladung des Versicherungs- und Finanzkonzerns Ping An anhand aktueller Beispiele aus Deutschland die Potenziale von Industrie 4.0 für die Modernisierung, Automatisierung und Effizienzsteigerung von industriellen Produktionsprozessen in China auf.

Der Begriff „Industrie 4.0“ steht für die Flexibilisierung und Selbstoptimierung von Produktionsprozessen mit Hilfe eines „In-

ternets der Dinge“, das nach Dampfmaschinen, Massenfertigung und dem Einzug von IT in die Produktion nach Einschätzung von Analysten eine vierte industrielle Revolution hervorbringen wird, die von vollautomatisierten, hoch individualisierten und ressourceneffizienten Fertigungsprozessen gekennzeichnet ist. In Deutschland ist Industrie 4.0 eines der zentralen Zukunftsziele der nationalen High-Tech-Strategie, mit der die Bundesregierung Forschung und Innovation in Wissenschaft und Wirtschaft fördert. Mitglieder des Ping-An-Trust-Investmentclubs müssen eine Einlage von umgerechnet mindestens vier Millionen Euro in ein Produkt des Versicherungs- und Finanzkonzerns Ping An tätigen, um aufgenommen zu werden.



BWA-Vorstand Michael Schumann (3. v.l.) und BWA-Mitglied Thorsten Wilhelm, TAO Incoming, bei der Eröffnung des Ping-An-Trust-Investmentclubs.

BWA-Vorstandsvorsitzender besucht Botschaft der Republik Panama

Gemeinsame Projekte geplant

Ende Januar traf Dirk Bormann, Vorstandsvorsitzender des BWA, Frau Lerys Lobo de Holzhaenger, Leiterin und Geschäftsträgerin der Botschaft von Panama in Berlin zu Gesprächen über mögliche Kooperationen.

Herr Bormann betonte das große Potential Panamas, welches zu einem wichtigen Drehkreuz im internationalen Finanzsektor geworden ist. Deutschland solle zukünftig sei-

ne Beziehungen zu dem Land, insbesondere im wirtschaftlichen Bereich, ausbauen.

Frau Lobo de Holzhaenger merkte an, dass Panama neben einer aufstrebenden Wirtschaft auch eine schöne Natur und viele touristische Attraktionen biete. Sie kündigte außerdem den Besuch des Präsidenten Panamas, Juan Carlos Varela, auf Einladung der Bundeskanzlerin in diesem Jahr an. Auch

Panama habe ein großes Interesse an einem Ausbau der wirtschaftlichen Beziehungen zu Deutschland.

Herr Bormann und Frau Lobo de Holzhaenger waren sich einig, dass man im Zuge des Besuches des Präsidenten Panamas gemeinsame Veranstaltungen organisieren sollte. Diese könnten eine Grundlage für den Austausch zwischen BWA Mitgliedern und Unternehmern aus Panama bilden.



Im Nachgang des Gespräches fand dann am 25. März in München eine Veranstaltung des Zentralamerikanischen Integrationssystems SICA statt, in welchem Panama Mitglied ist, mit dem Titel „Business Opportunities in Central America and the Dominican Republic“, zu der der BWA seine Unternehmen mit einlud. Die Veranstaltung hatte das Ziel, die Aufmerksamkeit deutscher Unternehmen auf die Region zu lenken und Investitionen in den Bereichen Agrarwirtschaft, Erneuerbare Energien, Finanzdienstleistungen, Infrastruktur, IT, Logistik und Tourismus zu werben.

NPZ-Infotrans feiert 25. Geburtstag

BWA-Vorstand Wolfram Nowusch bei den Feierlichkeiten in Russland

BWA Senatsmitglied und Infotrans-Generaldirektor Igor Mikhalkin begingen am 13. Februar 2015 in der staatlichen Philharmo-

nie von Samara den 25. Jahrestag der Firmengründung Infotrans.

NPZ-Infotrans ist eines der führenden russischen wissenschaftlich-technischen Unternehmen auf dem Gebiet der Entwicklung von innovativen Produkten für die Bedürfnisse von Landtransporten, insbesondere von Produkten der Diagnostik für die Eisenbahn wie z.B. Hochgeschwindigkeitsmesszüge.



Unter den ca. 400 Gästen waren zahlreiche Partner aus dem Inland aber auch aus dem europäischen Ausland und verschiedensten Ministerien und Organisationen zu finden, die gemeinsam mit den Vertretern der Firma Infotrans das Jubiläum feierten.

Der BWA war durch Vorstandsmitglied Wolfram Nowusch und Ehrensator Prof. Herbert Mrotzcek vertreten.

Gute Voraussetzungen für Kooperationen

Viele Branchen in der Türkei sind auf Wachstumskurs – auch deutsche Unternehmen können davon profitieren

Prof. Dr. Stefan Wagner



Prof. Dr. Stefan Wagner ist seit 2011 Professor für Strategie und Innovation an der ESMT European School of Management and Technology in Berlin. Dort hält er den TUSIAD/TCCI Chair in European Economic Integration. Im Rahmen seiner Forschung beschäftigt er sich überwiegend mit Fragen der strategischen Innovationsforschung. Ergebnisse seiner Forschungsarbeiten werden regelmäßig in herausragenden internationalen akademischen Zeitschriften veröffentlicht.

Im Jahr 2013 haben deutsche Unternehmen Güter im Wert von mehr als 21 Milliarden EUR in die Türkei exportiert, eine Zahl, die höher liegt als beispielsweise der deutsche Export nach Schweden. Zwar gehört die Türkei noch nicht zu den zehn größten Handelspartnern Deutschlands, aber sie liegt bereits auf Platz 14, immerhin noch vor den skandinavischen Staaten, auch vor Japan, Brasilien und den Vereinigten Arabischen Emiraten. Überdies können wir davon ausgehen, dass ihre Rolle als Handelspartner aufgrund des immer noch dynamischen türkischen Wirtschaftswachstums von derzeit 3 % zunehmen wird. Aus türkischer Sicht wiederum ist Deutschland bereits jetzt der größte Abnehmer türkischer Waren und nach Russland und China die dritt wichtigste Quelle von Einfuhren.

Diese Bedeutung der deutsch-türkischen Handelsbeziehungen wurde auch von den

für Bildung und Forschung zuständigen Stellen in beiden Ländern erkannt. Folgerichtig wurde das vergangene Jahr, in einer Kooperation des deutschen Bundesministeriums für Bildung und Forschung und dem türkischen Ministerium für Wissenschaft, Industrie und Technologie, zum „Deutsch-Türkischen Jahr der Forschung, Bildung und Innovation“ ausgerufen. Unter dem Motto „Science Bridging Nations“ hat dieses Jahr der Stärkung deutsch-türkischer Kooperationen gedient, unter anderem durch die Schaffung von Innovationsnetzwerken. Die thematischen Schwerpunkte beinhalteten u.a. Schlüsseltechnologien wie Produktionstechnologien, Nanotechnologie, chemische und physikalische Technologien, Mobilität, Transport, Logistik, Gesundheitsforschung und Biotechnologie wie auch Umweltfragen in Form von erneuerbaren Energien, Energieeffizienz, Nahrung und Landwirtschaft, Umwelttechnologien und Klimaschutz.

Diese Förderung deutsch-türkischer Forschungsk Kooperationen geht auch mit den strukturellen Verschiebungen im produzierenden Gewerbe der Türkei einher. Im Augenblick nimmt die Textil- und Bekleidungsindustrie mit ihren über 3 Millionen Beschäftigten dort noch den mit Abstand höchsten Stellenwert ein. Nicht zu übersehen sind jedoch die starken Wachstumsraten in den Bereichen der Automobil- und den ihr zugehörigen Zulieferindustrien, ebenso wie der Energiewirtschaft und der Elektroindustrie. Da die türkischen Textilunternehmen zunehmend unter dem Wettbewerbsdruck

asiatischer Konkurrenten leiden, sollte man die Bedeutung dieser neuen Wachstumsbranchen auf keinen Fall unterschätzen.

Insbesondere das Beispiel der Automobilindustrie verweist darüber hinaus auf ein Phänomen, das wir schon aus Deutschland kennen, sprich, dass der wirtschaftliche Erfolg unter anderem aus kleinen, mittleren Betrieben und Familienunternehmen resultiert. Kooperationen zwischen deutschen und türkischen Betrieben dieser Art bieten sich daher an und kämen beiden Seiten zugute: Die deutschen Betriebe gelten als innovativ, suchen jedoch neue Wachstumsmärkte; die türkischen Unternehmen müssen in puncto technisches Know-how noch aufholen und könnten ihre Wettbewerbsfähigkeit auf globalen Märkten stärken.

Hinzu kommt, dass Deutsche und Türken seit den 1960er Jahren einen Teil ihrer Entwicklung gemeinsam zurückgelegt haben, seit der ersten Welle der sogenannten Gastarbeiter und der in den siebziger Jahren einsetzenden Reisewelle der Deutschen in die Türkei. Woher, wenn nicht aus diesen Begegnungen und Gemeinsamkeiten, können erfolgreiche Kooperationen entstehen, ganz gleich, ob auf wirtschaftlichem oder wissenschaftlichem Gebiet. Nicht zuletzt sollen sie außerdem dazu führen, dass auf beiden Seiten Botschafter entstehen, die auch auf den komplexeren soziokulturellen und politischen Ebenen das längst überfällige Verständnis und den Respekt für die „Anderen“ wecken.



©Mercedes-Benz Türk AS

„Die nachrückende Generation sieht sich enormen Herausforderungen ausgesetzt“

Interview mit Prof. Dr. Johanna Wanka, Bundesministerin für Bildung und Forschung

Prof. Dr. Johanna Wanka



Bundesministerin für Bildung und Forschung

Seit Februar 2013 ist Johanna Wanka Bundesministerin für Bildung und Forschung und Mitglied der Bundesregierung von Bundeskanzlerin Angela Merkel. Neun Jahre lang, von 2000 bis 2009, war sie Ministerin für Wissenschaft, Forschung und Kultur in Brandenburg, von 2010 bis 2013 diente sie im gleichen Ressort als Ministerin in Niedersachsen.

Johanna Wanka wirkte viele Jahre in Forschung und Lehre. Von 1994 bis 2000 war sie gewählte Rektorin der Fachhochschule Merseburg, nachdem sie 1993 auf die Professur „Ingenieurmathematik“ berufen worden war. Schon 1980 war Johanna Wanka zum Dr. rer. nat. promoviert worden mit dem Thema „Lösung von Kontakt- und Steuerproblemen mit potentialtheoretischen Mitteln“. Von 1994 bis 1998 war sie zudem Vizepräsidentin der Landesrektorenkonferenz in Sachsen-Anhalt und von 1998 bis 2000 Mitglied der Ständigen Kommission für Planung und Organisation der Hochschulrektorenkonferenz (HRK). Ihre Berufslaufbahn hatte Johanna Wanka 1974 als wissenschaftliche Assistentin an der Technischen Hochschule Merseburg begonnen. An der Universität Leipzig studierte sie von 1970 bis 1974 Mathematik. 1970 machte sie in Torgau Abitur.

Frau Prof. Wanka, Innovationsfähigkeit im demografischen Wandel ist einer der aktuellen Arbeitsschwerpunkte Ihres Ministeriums. Sind alternde Belegschaften tatsächlich so innovationsarm wie oft zu lesen ist?

Ganz im Gegenteil! Es ist einerseits richtig, dass die körperliche Leistungsfähigkeit mit dem Alter abnimmt. Der biologische Prozess beginnt jedoch bereits ab einem Alter von 30 Jahren und verläuft langsam und stetig, ohne Sprünge im höheren Alter. Gleichzeitig ist nachgewiesen, dass wir unsere körperliche und geistige Fitness und damit die Innovationsleistung bis ins hohe Alter hinein erhalten können. Dies gelingt, wenn wir präventiv denken und handeln: Sport und Ernährung sind wichtige Grundlagen. Dies gilt aber auch für den Arbeitsplatz, an dem wir einen Großteil unserer Zeit verbringen. Wenn dieser motivations- und lernförderlich ausgestaltet ist und Unternehmen betriebliches Gesundheitsmanagement und Prävention fest in ihrer Unternehmenspolitik verankert haben, sind gute Voraussetzungen geschaffen, um die Innovationsfähigkeit bis ins hohe Alter zu erhalten.

Es gibt viele gute Beispiele für Innovationen, die von erfahrenen älteren Menschen ausgehen. Die Beschäftigungsrate von älteren Menschen über 55 Jahren ist in Deutschland mit 62% bereits heute eine der höchsten in Europa. Und dennoch - ich könnte auch sagen gerade deswegen - ist Deutschland gemeinsam mit Schweden und Dänemark weiterhin Innovationsführer in Europa. Übrigens beides Länder, die ebenfalls durch ältere Belegschaften geprägt sind!

Gibt es so etwas wie Erfolgsrezepte für ein kreatives und innovatives Miteinander von Alt und Jung in den Betrieben? Wie gelingt die Zusammenarbeit der „autonomieverliebten“ Generation Y mit den „pflichtbewussten“ Baby-Boomern?

Ich bin mir nicht sicher, ob diese Kategorienbildung zutreffend ist. Die nachrückende Generation sieht sich enormen Herausforderungen ausgesetzt. Sie soll sich optimal

qualifizieren, die Rentner von morgen finanzieren, Geschlechtergerechtigkeit verwirklichen, Kinder erziehen usw. Hier werden die jungen Menschen mit Pflichtbewusstsein allein vermutlich nicht weiter kommen, sondern es sind auch Kompetenzen wie Kreativität, Improvisationstalent und Prioritätensetzung gefragt.

Der Erfolg von Unternehmen dürfte künftig stärker als bislang von der Vielfalt ihrer Belegschaft und der Fähigkeit, diese Vielfalt zu erschließen, abhängen. Dies setzt zweierlei voraus: Erstens sind Heterogenität und Vielfalt von allen als Chance für die Innovationskraft der Betriebe zu sehen. Zweitens sind im betrieblichen Alltag konsequent Verfahren zu etablieren, mit denen die Kompetenz und das Wissen aller gefördert und an der richtigen Stelle eingebracht werden. Daraus entsteht dann zusätzliche unternehmerische Stärke.

Aus den Arbeitswissenschaften gibt es zahlreiche Ansätze des Diversitätsmanagements oder des demografieorientierten Personalmanagements, die gemeinsam mit Unternehmen entwickelt und erfolgreich erprobt wurden.

101 gute Betriebsbeispiele sind von der RWTH Aachen im „Demografie-Atlas“ zusammengetragen worden, der im Wissenschaftsjahr 2013 zur Demografie, das wir übrigens bewusst „Die demografische Chance“ genannt hatten, veröffentlicht wurde: Handwerksbetriebe bilden erfolgreich Generationen-Tandems, große IT-Dienstleister testen Generationenteams, Institute und Hochschulen entwickeln grundsätzlich neue Konzepte für Wissenstransfer, altersgerechten Arbeitseinsatz und Innovationsprozesse.

Wie ist denn der Stand der Wissenschaft? Lässt sich Innovationsfähigkeit altersheterogener Teams messen?

Ja, das lässt sich messen. Das Thema wird gegenwärtig in der Arbeitsforschung, insbesondere in der Arbeits- und Organisationspsychologie, intensiv diskutiert. Unter-



Prof. Dr. Johanna Wanka, Bundesministerin für Bildung und Forschung © Thomas Köhler, photobek.net 2015

suchungen an der Technischen Universität Dresden haben beispielsweise gezeigt, dass Innovationen durch die Zusammenarbeit von Jung und Alt in einem Team gerade dann entstehen, wenn die gemeinsam zu bewältigenden Aufgaben komplexere geistige Anforderungen stellen und bei der Aufgabebearbeitung im Team nur mäßiger Zeitdruck besteht. Dann ergänzen sich nämlich die größere Erfahrung und Gelassenheit der Älteren mit der höheren Risikobereitschaft der Jüngeren in idealer Weise. Altersgemischte Teamarbeit ist demnach insbesondere bei komplexeren, intellektuell anspruchsvollen Aufgaben zu empfehlen, nicht aber bei einfacheren Routineaufgaben. Mit einer Kompetenzentwicklung, die berufsbegleitend in den Arbeitsprozess integriert und professionell unterstützt ist, können Beschäftigte also vom Einstieg ins Erwerbsleben bis zum Erreichen des Rentenalters leistungsfähig sein und ihre Erwerbsarbeit in hoher Qualität ausüben. Unternehmen werden dadurch „demografiefest“ und erhalten einen wichtigen Schlüssel zur Fachkräftebindung und zum Ausbau ihrer Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit.

Werfen wir einen Blick auf die Region. Verantwortungsbewusste Unternehmer sind

vielfach eng mit ihrer Region verwurzelt, sei es in wirtschaftspolitischen Clustern oder Netzwerken „Schule und Beruf“, um nur zwei Beispiele zu nennen. Wie kann auf regionaler Ebene Innovationsfähigkeit im demografischen Wandel unterstützt werden?

Für die Fachkräftesicherung in den Regionen gibt es keine Patentrezepte - hierzu sind die regionalen Voraussetzungen viel zu unterschiedlich. In vielen Regionen sind deshalb in den letzten Jahren Netzwerke und Initiativen zur Sicherung der Fachkräftebasis und des Innovationspotentials Region entstanden, die vor Ort konkrete Maßnahmen vortreiben. Mit dem Ziel, solche Netzwerke zu unterstützen, fördert das Bundesministerium für Arbeit und Soziales das „Innovationsbüro Fachkräfte für die Region“.

Für die Innovationskraft der deutschen Wirtschaft spielt der traditionell in den Regionen stark verwurzelte Mittelstand eine wesentliche Rolle. Gleichwohl werden die Innovationspotenziale, die sich beispielsweise durch die umfassende Digitalisierung von Wirtschaft, Arbeit und Gesellschaft ergeben, gerade von KMU bislang zu wenig genutzt. Hier setzen wir mit der neuen Hightech-

Strategie der Bundesregierung an und bauen unser Engagement für den innovativen Mittelstand weiter aus. Mit dem Spitzencluster-Wettbewerb mobilisiert das BMBF zusammen mit den Industriepartnern der 15 Spitzencluster bis 2017 etwa 1,2 Milliarden Euro für die Umsetzung ihrer Strategien, die auch spezifische Fachkräfte- und Qualifizierungskonzepte umfassen. Etwa 2.000 Unternehmen, Hochschulen, Forschungseinrichtungen und sonstige Akteure sind in diesen Clustern eingebunden, rund ein Drittel der Projektpartner sind KMU.

Ich teile im Übrigen die Aussage in Ihrer Frage: Ja, verantwortungsbewusste Unternehmer und Unternehmerinnen sind eng mit ihrer Region verwurzelt. Das zeigt sich zum Beispiel auch in der Beteiligung beim Deutschlandstipendium. Das ist ein wunderbares Engagement für junge Leute, für die Hochschulen und natürlich die Region.

Wo sehen Sie die spezifischen Aufgaben regionaler Unternehmerverbände in diesem Kontext?

Ich könnte mir vorstellen, dass regionale Unternehmerverbände ihre Mitglieder vor Ort

dabei unterstützen, Fachkräfte unternehmensübergreifend zu fördern und bei den Unternehmen dafür werben, sich aktiv einzubringen. Auch können Verbände Motoren dafür sein, eine Region insgesamt attraktiver zu gestalten. Ich persönlich wünsche mir, dass jede Region an der großen Aufgabe mitarbeitet, dass Deutschland auch für internationale Fachkräfte als attraktiver Standort für Privatleben und Karriere wahrgenommen wird.

Fachkräftesicherung ist offensichtlich nicht nur ein quantitatives Problem. Was raten Sie Unternehmen in eher strukturschwächeren Räumen?

Wir haben in Deutschland derzeit keinen flächendeckenden Fachkräftemangel. Engpässe gibt es branchenspezifisch und in einzelnen Regionen. Um die künftige Fachkräftebasis zu sichern, setzt die Bundesregierung ihr Fachkräftekonzept um.

Mit dem demografischen Wandel - aber auch mit der Digitalisierung - befindet sich die Arbeitswelt in einem Wandlungsprozess. Um hier weitere Impulse zu geben, ist im November 2014 zudem die „Partnerschaft für Fachkräfte“ ins Leben gerufen worden, an der auch das BMBF maßgeblich mitwirkt. Nach meinem Eindruck sind die Zeiten vor-

bei, in denen sich qualifizierte Fachkräfte vor allem über die Gehaltsaussichten zum Ortswechsel motivieren lassen. In einer Gesellschaft, in der Männer und Frauen sich die Erziehungsarbeit teilen möchten, spielen auch Aspekte wie flexible und lebensphasenorientierte Arbeitszeitmodelle, eine gute Führungskultur, die Nahversorgung mit Gütern des täglichen Bedarfs und das Vorhandensein guter Kinderbetreuungs- und natürlich Bildungseinrichtungen eine wichtige Rolle. Ich denke zugleich, man sollte sich als Unternehmen auch nicht der Illusion hingeben, dass man in einer ländlichen Region überzeugte Großstädter auf Dauer halten können – so attraktiv der konkrete Arbeitsplatz auch sein mag. Ich glaube deshalb, dass es sich für Unternehmen lohnt, auf die Kompetenz regional verorteter Menschen zu setzen und diese frühzeitig und mit langfristig wirkenden Konzepten aus- und weiterzubilden.

Was geschieht nun mit den vielfältigen Ergebnissen des Förderschwerpunktes „Innovationsfähigkeit im demografischen Wandel?“ Was ist seitens der Bundesregierung für den Praxistransfer angedacht?

Die Stärkung der Innovationsfähigkeit erfordert eine Innovationspolitik aus einem Guss – mit einer integrierten Bildungs- und For-

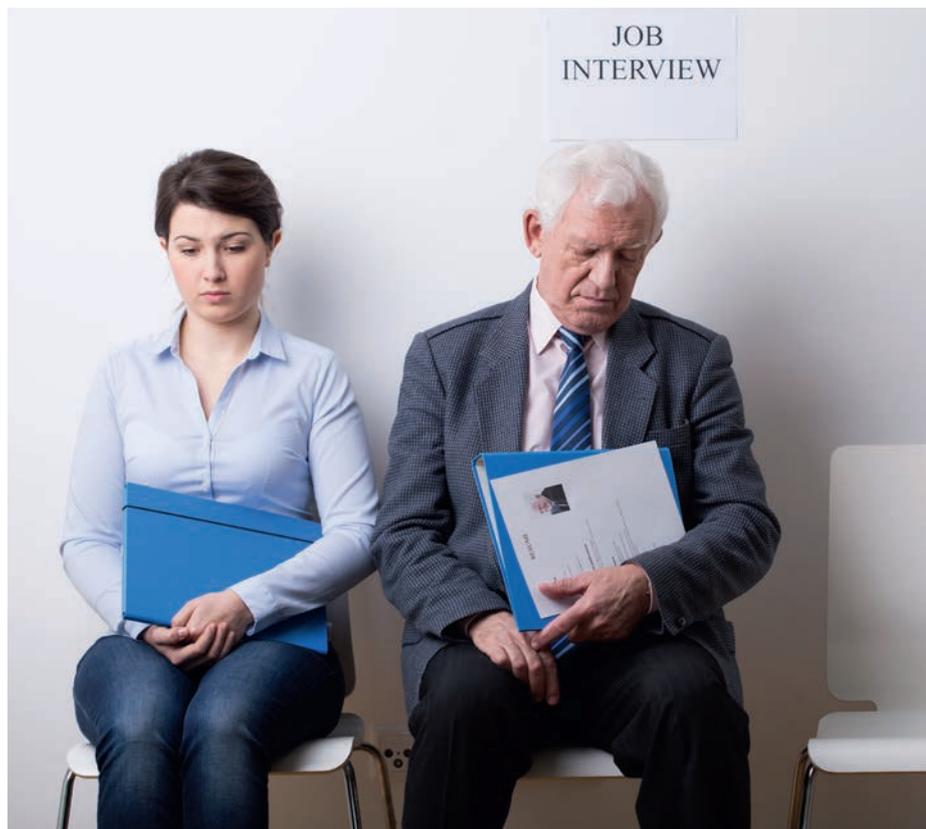
schungsförderung und den passenden Rahmenbedingungen. Die Bundesregierung hat mit der High-Tech-Strategie die Weichen gestellt, um die Umsetzung neuer Technologien in Innovationen zu beschleunigen, eine zukunftsfähige Unternehmenskultur zu schaffen und die unterschiedlichen Akteure zu vernetzen. Daraus sind bereits Verfahren, Konzepte und Handlungsanleitungen für Unternehmens- und Arbeitsorganisation entstanden. Diese zielen auf kompetenzorientierte Anpassungen in der Arbeitsorganisation, gesundheitsförderliche Arbeitsplätze und eine innovationsfreundliche Unternehmenskultur. Uns ist es besonders wichtig, dass diese Ergebnisse schnell und effektiv in den Unternehmen und bei den Beschäftigten ankommen. Aus diesem Grund werden die Ergebnisse bereits in den Forschungsvorhaben mit Beteiligung der Unternehmen und Beschäftigten pilothaft getestet. Darüber hinaus werden die Strukturen und Kontakte der Sozialpartner, relevanter Kammern und Verbände, wie dem BWA, sowie Länder- und Bundeseinrichtungen für den Transfer in die Breite genutzt.

Fortgeführt werden diese Fragestellungen durch den seit 2013 laufenden Förderschwerpunkt „Betriebliches Kompetenzmanagement im demografischen Wandel“, wo etwa 30 Verbundprojekte mit Beteiligung von Industrie, Sozialpartnern und Forschungseinrichtungen gefördert werden und deren Ergebnisse in den nächsten Jahren in die Praxis transferiert werden.

Und abschließend die Frage: Was erwarten Sie vom BWA mit seinen Kommissionen zu Fachkräftesicherung und Bildung sowie Innovation in diesem Themenfeld?

Verbände vertreten selbstredend die Interessen ihrer Mitglieder. Mit den durch sie gebündelten Interessen und verfolgten Zielen repräsentieren sie zugleich einen Ausschnitt der großen gesellschaftlichen Vielfalt. Damit sind Verbände auch wichtige Ansprechpartner für die Politik. Ihr Verband - der BWA - greift als Leitmotiv ja zurück auf eine Maxime John F. Kennedys („Frage nicht, was dein Land für dich tun kann, sondern was du für dein Land tun kannst!“). Hierbei kann ich Ihrem Verband nur alles Gute wünschen.

Die Fragen stellte Dr. Jan Schröder, Leiter der BWA Fachkräftekommission Bildung und Fachkräfte



„Junge Leute möchten sich voll und ganz mit ihrem Arbeitgeber identifizieren“

Prof. Lothar Abicht und Thomas Sapper glauben, dass die Anforderungen der „Generation Y“ zu einer insgesamt humaneren Arbeitswelt führen



Prof. Dr. habil. Lothar Abicht

4,9 Prozent – Deutschland glänzt mit der niedrigsten Arbeitslosenquote in ganz Europa. Die Gesamtzahl der Arbeitslosen ist so niedrig wie zuletzt 1991. Während Arbeitnehmer von dem stabilen Arbeitsmarkt profitieren, wird die Bewältigung des zunehmenden Fachkräftemangels für immer mehr Unternehmen zu einem ernsthaften Problem. Mehr als eine halbe Million Stellen sind in deutschen Unternehmen derzeit unbesetzt. Jedes dritte Unternehmen sieht seine wirtschaftliche Entwicklung gefährdet, weil passende Fachkräfte fehlen.

Im Dialog erörtern Prof. Dr. habil. Lothar Abicht, Geschäftsführer des isw Instituts für Strukturpolitik und Wirtschaftsförderung, und Thomas Sapper, BWA-Vizepräsident sowie Vorstandsvorsitzender der DFH Deutsche Fertighaus Holding AG, wie sich Unternehmen im härter werdenden Wettbewerb um Fachkräfte erfolgreich positionieren können.

Prof. Lothar Abicht: Immer wieder keimt in der Öffentlichkeit und in den Medien die bange Frage auf, ob die deutsche Wirtschaft vor einem akuten Fachkräftemangel steht

oder nicht. Tatsache ist, dass viele Unternehmen bereits heute Probleme haben, die nötigen Fachkräfte zu finden. Prognosen zeigen, dass diese Schwierigkeiten als Folge des demografischen Wandels zukünftig deutlich zunehmen. Es gibt in Zukunft viele Arbeitsplätze, aber deutlich weniger Arbeitskräfte. Insbesondere qualifizierte Fachkräfte entwickeln sich zunehmend zum knappen Gut. Es liegt also nahe, dass sich Unternehmen mit der Frage auseinandersetzen, wie sie Fachkräfte für sich gewinnen möchten.

Thomas Sapper: Unternehmen müssen heute auf vielen Ebenen attraktiv für potenzielle Arbeitnehmer sein. Junge Leute achten bei ihrer Berufswahl nicht mehr in erster Linie auf ihre Gehaltsaussichten oder die Aufstiegsmöglichkeiten im Unternehmen. Auch die langfristige Arbeitsplatzsicherheit spielt nicht mehr eine so große Rolle. Mit anderen Worten: Was ganzen Generationen von Arbeitnehmern früher noch wichtig war, reicht den heutigen Berufsstartern aus der „Generation Y“ längst nicht mehr. Darauf muss man sich als Unternehmen einstellen. Wir sehen zum Beispiel ganz deutlich, dass sich junge Leute voll und ganz mit ihrem Arbeitgeber identifizieren möchten. Das gesellschaftliche Ansehen des Unternehmens, für das sie jeden Tag arbeiten, ist ihnen sehr wichtig.

Prof. Lothar Abicht: Die Suche nach einem Arbeitgeber, auf den man stolz sein kann, gab es schon immer. Die meisten Arbeitnehmer sind in der Vergangenheit jedoch Kompromisse eingegangen. Gezwungenermaßen. Kaum jemand hätte noch vor zehn Jahren seine berufliche Laufbahn aufs Spiel gesetzt, nur weil der Arbeitgeber nicht in allen Punkten den eigenen Wertvorstellungen entsprach. Das ändert sich derzeit jedoch gravierend: Die Nachfrage nach qualifiziertem Personal ist so hoch, dass sich Fachkräfte sehr genau ein Unternehmen aussuchen können, welches zu ihren eigenen Ansprüchen und Erwartungen passt. Die Zugehörigkeit zu einem sozial anerkannten Unternehmen, dessen Grundwerte mit den eigenen Ansprüchen übereinstimmen, gewinnt dabei stark

an Bedeutung. Für immer mehr junge Leute ist diese Identifikation Voraussetzung dafür, gern zur Arbeit zu gehen.

Thomas Sapper: Als nachhaltig orientiertes Unternehmen erfüllen wir sehr viele gesellschaftliche Wertvorstellungen, die in den vergangenen Jahren in den Vordergrund gerückt sind. Unsere Häuser sind ökologisch und energieeffizient, mit zum Teil wissenschaftlich begleiteten Projekten treiben wir das nachhaltige Bauen in Deutschland voran. Insbesondere mit unseren Ausbauhäusern leisten wir einen Beitrag dazu, dass mehr Familien Eigentum zur Altersvorsorge erwerben können. Bereits seit Jahren engagieren wir uns zudem regional bei Bildung, Kultur und Sport und genießen als sozial engagiertes Unternehmen einen guten Ruf. Aber auch all das reicht allein nicht aus. Der Wertewandel betrifft auch das Arbeitsleben selbst: Ohne ein grundsätzlich attraktives Arbeitsumfeld, eine ausgewogene Work-Life-Balance, verschiedene Weiterbildungsangebote, ein umfassendes Gesundheitsmanagement, einen durch gemeinsame Aktionen gestärkten Teamgeist und ein insgesamt angenehmes Arbeitsklima haben sie es als Unternehmen



Thomas Sapper ©DFH

schwer, bei jungen Fachkräften zu punkten. Das haben wir bei der DFH zum Glück bereits vor einiger Zeit erkannt und uns entsprechend darauf eingestellt.

Prof. Lothar Abicht: Wenn die sogenannte „Generation Y“ heute auf einen Freizeitausgleich und ein gesundes Arbeitsklima achtet, handelt sie äußerst rational. Denken wir nur an die Rente mit 67 Jahren. Wer so lange arbeitsfähig sein soll, muss mit seinen Kräften haushalten, auf seine Gesundheit achten und regelmäßig sein Wissen auffrischen. Genau diese Dinge fordern junge Arbeitnehmer heute im Prinzip ein. Und das ist ja eigentlich auch sehr vernünftig. Frühere Arbeitnehmergenerationen haben nicht so bewusst auf sich geachtet. Insbesondere das Dauerthema Burnout hat uns in den vergangenen Jahren jedoch die Kehrseiten von Karrierestreben, Erfolgsdruck und Dauerstress vor Augen geführt.

Thomas Sapper: Und Unternehmen haben in der vergangenen Zeit gesehen, dass es nicht sonderlich nachhaltig gedacht ist, Arbeitnehmer dauerhaft zu stark zu belasten. Überlastungen und ein angespanntes Betriebsklima führen sehr oft letztlich zu

langfristigen Krankheitsausfällen oder dazu, dass gute Fachkräfte dem Unternehmen den Rücken zukehren, sobald sich ihnen eine Gelegenheit dazu bietet. So oder so haben Unternehmen, die ihre Arbeitnehmer nicht wertschätzen und bei der Arbeitsbelastung das richtige Maß verfehlen, letztlich das Nachsehen. Jeder Euro, den Unternehmer dagegen in den Aufbau einer gesunden Unternehmenskultur stecken, ist gut investiertes Geld. Zufriedene und gesunde Arbeitnehmer bringen Unternehmen mit ihrem Engagement, ihrem Know-how und ihren Ideen voran. Dafür haben sie auch eine hohe Wertschätzung verdient.

Prof. Lothar Abicht: Grundsätzlich sollten alle Unternehmen die Wertvorstellungen und Impulse der „Generation Y“ nutzen, um eine insgesamt humanere Arbeitswelt zu schaffen. Im Prinzip haben Arbeitgeber auch keine andere Wahl, denn sie sind auf die jungen Arbeitnehmer angewiesen und müssen sich daher ihren Anforderungen beugen. Klar, viele der Erwartungen kollidieren stark mit den bisherigen Verhältnissen in Unternehmen und den Gewohnheiten von Mitarbeitern und Führungskräften der mittleren und älteren Generation. Neu ist vielen

Ausbildern mit langjährigen Erfahrungen beispielsweise die Erwartung einer ausgeprägten Lobkultur. Galt früher oft noch der schwäbische Grundsatz „Nicht geschimpft, ist genug gelobt“, wünschen sich junge Leute heute eine stetige Anerkennung ihrer Arbeit. Sie sind schlicht so erzogen und haben bislang in Elternhaus, Schule oder Sportverein immer eine Rückmeldung erhalten. Auch diese Lobkultur ist ja grundsätzlich nicht negativ zu sehen und kann erheblich zu einer gesunden Arbeitsmotivation beitragen.

Thomas Sapper: Wer sich den Werten der jungen Generation verweigert, verliert mittel- bis langfristig das Rennen um qualifizierte Fachkräfte. Manche Unternehmen müssen in Zukunft innerhalb weniger Jahre 30 bis 50 Prozent der altersbedingt ausscheidenden Mitarbeiter ersetzen. Auch der technologische Wandel oder Expansionspläne zwingen viele Unternehmen dazu, nach neuen Mitarbeitern zu suchen.

Prof. Lothar Abicht: Diese Suche ist aber nicht etwa mit einer Stellenanzeige erledigt. So einfach gelingt es bereits heute vielen Unternehmen kaum noch, ausreichend Fachpersonal zu finden. Unternehmen müssen



viel frühzeitiger und über verschiedene Kanäle auf potenzielle Bewerber zugehen.

Thomas Sapper: Insbesondere in ländlichen Regionen wie in unserem Fall dem Hunsrück ist es wichtig, als möglicher Arbeitgeber bereits während der Schulzeit den Kontakt zu jungen Leuten aufzubauen. Wenn Unternehmen bei Schülern über die Jahre hinweg präsent sind und Schülern speziell in den letzten Schuljahren konkrete berufliche Perspektiven aufzeigen, sind sie auch bei der Berufswahl im Rennen. Sind potenzielle Fachkräfte dagegen erst einmal weggezogen und in großen Ballungsräumen sesshaft geworden, holt man sie nur mit größter Mühe wieder in ländliche Regionen zurück. Und was ein starker Wegzug der Mittelschicht für die Zukunftsentwicklung einer ländlichen Region bedeutet, dürfte bekannt sein. Hier möchten wir mit der DFH gegensteuern, Brücken bauen, begeistern, Möglichkeiten darlegen. Daher gehen wir regelmäßig in die Schulen. Mit allen regionalen Realschulen haben wir Partnerschaften, die wir aktiv leben. Die Schüler kommen beispielsweise mal für einen Tag zu uns und lernen den Arbeitsalltag in einem Fertighausunternehmen kennen. Oder wir machen mit unseren Auszubildenden Projekte vor Ort und bauen etwa mit den Schülern einen Holzpavillon auf dem Schulhof.

Prof. Lothar Abicht: Das sind gute Ansätze, frühzeitig die Identifikation mit einem Unternehmen zu stärken. Prinzipiell ist es für Unternehmen wichtig, die eigenen Stärken zu bestimmen und diese gezielt zu vermitteln. Die besten Botschafter sind dabei oft die eigenen Mitarbeiter.

Thomas Sapper: Das stimmt, damit haben wir gute Erfahrungen gemacht. Wir haben zum Beispiel mit einigen unserer Auszubildenden Filme gedreht, in denen sie kurz selbst ihren Ausbildungsberuf vorstellen. Niemand kann das schließlich so authentisch wie sie. Diese Filme, die wir über YouTube, Facebook und Co. verbreiten und auf Ausbildungsmessen verteilen, kommen bei jungen Schülern besonders gut an, weil wir sie damit letztlich auf Augenhöhe ansprechen.

Prof. Lothar Abicht: Auch die stetige Kommunikation des gesellschaftlichen Engagements, ein stimmiger Auftritt in den traditionellen Medien sowie die durchdachte Präsenz in sozialen Netzwerken sind wichtige Einzelbausteine. Unternehmen, die hier schwach aufgestellt sind, lassen viele



„Die Generation Y fordert eine gesunde Unternehmenskultur“

Chancen bei der Mitarbeitergewinnung ungenutzt.

Thomas Sapper: Unser Anspruch ist eine direkte und offene Kommunikation – ob im Internet oder im direkten Gespräch. Wir reden über das, was wir tun. Intern und extern. So ist unser unternehmerisches Handeln jederzeit nachvollziehbar. Jeder Mitarbeiter weiß, was wir bewegen möchten und was unsere Werte sind. Außerdem lassen wir unsere Mitarbeiter mitgestalten. Veränderungen, neue Schwerpunkte oder Strategien etwa müssen alle Beschäftigten mittragen, sonst erzeugt man damit nur Frust. Diese transparente Unternehmenskultur schätzen unsere Beschäftigten sehr. Das zeigt sich nicht zuletzt auch an unserer starken Mitarbeiterbindung. Mit weniger als zehn Prozent seit der Unternehmensgründung ist unsere Fluktuationsrate sehr gering.

Prof. Lothar Abicht: Das spricht in der Tat für eine hohe Zufriedenheit der Beschäftigten. Im bundesdeutschen Durchschnitt liegt die Fluktuationsrate in Unternehmen bei etwa 14 Prozent. Und sie könnte sich in Zukunft noch erhöhen, denn für die „Generation Y“ ist ein häufiger Arbeitsplatz- und Unternehmenswechsel an der Tagesordnung. Den Wunsch, möglichst das gesamte Berufsleben lang eine Karriere in einer Branche, vielleicht sogar bei einem einzigen Arbeitgeber zu verfolgen, gibt es bei jungen Arbeitnehmern in der Regel nicht mehr. Auszubildende und Hochschulabsolventen wissen heute, dass der technologische Wandel schnell voranschreitet und Berufsbilder sowie Anforderungen sich stetig verändern. Die „Generation Y“ hat sich längst darauf eingestellt, dass sie sich ein Leben lang stetig neue Kenntnisse und Fähigkeiten aneignen muss, um in einer sich kontinuierlich wandelnden Welt bestehen zu können.

Thomas Sapper: Auch das ist wieder etwas, was grundsätzlich sehr positiv zu sehen ist. Früher waren betriebliche Weiterbildungen für einige Beschäftigte bisweilen eine lästige Pflicht. Heute hat das lebenslange Lernen für junge Leute auch nach Ausbildung oder Studium eine hohe Priorität. Entsprechende Angebote erhöhen daher die Attraktivität eines Arbeitgebers. Natürlich steckt da auch ein Eigeninteresse dahinter, denn die jungen Fachkräfte möchten für einen Berufswechsel gewappnet sein. Gleichzeitig sind Weiterbildungsangebote aber auch ein Mittel, Mitarbeiter langfristig zu binden und ihnen eine Entwicklung im Unternehmen zu ermöglichen.

Prof. Lothar Abicht: Nicht vergessen darf man zudem, dass die fachliche Weiterentwicklung vorhandener Fachkräfte in einigen Bereichen auch schnelle und nachhaltige Lösungen bei Personalengpässen bringen kann. Mit einer Zuspitzung des Fachkräftemangels gehe ich daher davon aus, dass Unternehmen mehr und mehr auf Weiterbildungen setzen werden. Einen Teil des grundsätzlichen Problems können sie damit sicherlich lösen. Sie werden aber nicht umhinkommen, sich auch in ihrer ganzen Kultur den Anforderungen der jungen Arbeitnehmergeneration anzupassen. Wie wir bereits festgestellt haben, ist dies jedoch durchaus positiv zu sehen, weil viele Dinge mit Blick auf ein langes Erwerbsleben schlichtweg vernünftig sind.

Thomas Sapper: Ich denke auch, dass die „Generation Y“ dort, wo es bislang noch keine entsprechenden Anpassungen gab, einige Dinge in der Arbeitswelt zum Guten wendet. Sicherlich ist der Wandel zu mehr Arbeitgeberattraktivität für viele Unternehmen anstrengend, aber er lohnt sich, davon bin ich überzeugt.

Die dritte Lebenshälfte

Die Bundestagsabgeordnete Doris Wagner über Fachkräftesicherung und Demografie

Doris Wagner



Doris Wagner ist Bundestagsabgeordnete und demografiefpolitische Sprecherin der Grünen Bundestagsfraktion. Neben einem Sitz im Verteidigungsausschuss ist sie zudem Obfrau im Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Als selbstständige Textildirigentin und Dolmetscherin arbeitete sie in Deutschland, England und Italien. Ihr Wahlkreis ist München-Nord.

Frau Wagner, gleich vorab: Was meinen Sie mit der dritten Lebenshälfte?

Doris Wagner (lacht): Das ist natürlich ein Paradox, eine bewusste Provokation in der Formulierung. Im Kern aber ist es doch richtig, dass wir heute im Vergleich zu vergangenen Generationen eine Lebensphase hinzugewonnen haben, die Zeit zwischen 55 und 75 Jahren.

Woran machen Sie das fest?

Wir alle erleben das ja täglich. Ein Mensch mit 70 Jahren ist heute in ganz anderer Weise fit wie das früher einmal der Fall war. Wir leben nicht nur länger, sondern wir sind auch viel länger lebenshungrig und dazu auch körperlich und geistig in der Lage. Und das ist doch toll.

Welche Auswirkungen hat denn diese Erkenntnis auf unsere Arbeitswelt?

Ganz einfach könnte man sagen, dass wir eine ganze Reihe von Problemen lösen können,

wenn wir alle bis 70 arbeiten würden. Die Sozialsysteme würden geschont, vor allem hätten unsere Unternehmen weniger Probleme, ihren Fachkräftebedarf zu decken. Leider ist es aber nicht so einfach, wie es scheint. Gerade hat die Große Koalition die Rente mit 63 beschlossen. Eine Entscheidung, die in die andere Richtung geht.

Und das ist falsch?

So, wie es jetzt gemacht ist, ja. Natürlich gibt es Berufe, da ist die Leistungsfähigkeit irgendwann begrenzt. Menschen, die 45 Jahre auf dem Bau gearbeitet haben, können wir nicht mit 70 noch auf Gerüste zwingen oder an den Presslufthammer. Hier Grenzen zu setzen, ist absolut richtig. Aber warum diejenigen, die länger arbeiten wollen und können - und das sind nicht Wenige - dies nicht ganz einfach machen können, bleibt offen. Warum vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung Anreize zum vorzeitigen Ausscheiden aus dem Berufsleben gesetzt werden, ist mir völlig unverständlich. Ich finde, wie im übrigen weite Teile der Wirtschaft und der Gewerkschaften, dass wir ein flexibles Renteneintrittsalter brauchen. Das Individuum muss in den Mittelpunkt rücken mit seinen Bedürfnissen und Fähigkeiten. Das heißt, wir müssen im gesamten System flexibler werden und den Menschen auch zutrauen, dass sie Entscheidungen für sich eigenverantwortlich treffen können.

Ist das noch „Grüne Politik“ oder schon Vorbote von „schwarz-grün“?

Das hat mit Parteien zunächst einmal gar nichts zu tun. Es ist einfach nur vernünftig, denen, die leistungsfähig sind, auch zu ermöglichen, diese Leistung zu erbringen. Das gilt es ohne Wenn und Aber zu fördern. Diejenigen, die nicht mehr leistungsfähig sind, gilt es hingegen zu schützen und nicht ins Aus zu stellen. Den Einzelnen in den Mittelpunkt zu stellen mit seinen Bedürfnissen ist sehr wohl grüne Politik. Gerade aktuell arbeiten wir an einer Agenda, die sich am Verlauf des Lebens orientiert. Immer stellen wir die Frage, was braucht die einzelne Person im Verlauf ihres Lebens - in einer faktisch älter werdenden Gesellschaft. Das ist die konsistente Strategie der Grünen.

Und wo setzen Sie da an?

Das geht schon bei den Kindern los. Wir müssen allen Kindern einen guten Start ins Leben ermöglichen. Studien zeigen, dass Kinder aus prekären Situationen nicht nur schlechter Zugang zu Bildung haben, sondern auch gesundheitlich hintan stehen. Solche Kinder haben es bei uns nicht leicht, sondern treffen immer wieder auf Hürden - bei allem guten Willen. Hier gilt es zu handeln.

Und wo beginnt dann der Blick auf den Arbeitsmarkt?

Zunächst ist ein Kind ein Kind und nicht allein ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin der Zukunft. Auch das ist wichtig, nicht zu früh in Richtung Beruf zu schauen. Und doch steht in der individuellen Entwicklung auch irgendwann das Thema Ausbildung und Ausbildungsreife auf dem Plan. Da haben wir heute eine Situation, die gemeinsames Anpacken erfordert. Ich meine, den Jugendlichen ist sehr geholfen, wenn wir eine Ausbildungsplatzgarantie beschließen. Zu viele Jugendliche hängen heute in Warteschleifen und Maßnahmen. Das soll helfen, tut es aber nicht immer. Hier müssen Unternehmen und Institutionen an einen Tisch, ganz undogmatisch. Vor Ort geschieht das schon an vielen Stellen, ich meine, hier können wir aber als Gesetzgeber noch klarere Zeichen setzen. Es darf niemand verloren gehen. Eine Verantwortung, die wir zusammen tragen.

Jetzt haben wir über Jugendliche und Ältere gesprochen. Was liegt dazwischen?

Hören wir, was Kammern und Ministerien sagen, ist neben den Älteren und den Migranten vor allem bei den Frauen noch ein enormes Arbeitskräftepotenzial vorhanden. Da ich aus der Frauenpolitik komme, weiß ich, dass die reale Situation aber nicht einfach ist. Einfach nur die Wochenarbeitszeit von Frauen anzuheben, greift deutlich zu kurz. Dazu müssen Maßnahmen wie bessere Kinderbetreuung, Ganztags schulangebote etc. kommen. Es geht aber noch weiter: Wir müssen die Arbeit besser verteilen, innerhalb der Familien einerseits, aber auch in Bezug auf unser Erwerbsleben. Das Modell, daß es einen Vollverdiener und eine Teilzeitver-

dienerin oder Minijobberin gibt, muss sich ändern. Das Modell, dass wir bei Vollzeitstellen immer von 40 Stunden in der Woche ausgehen müssen, auch. Ich plädiere da zum Beispiel für Modelle mit Lebensarbeitszeitkonten. Wenn wir länger arbeiten müssen, kann es durchaus Sinn machen, in bestimmten Phasen mehr und in anderen weniger zu arbeiten. Wenn wir im Schnitt auf etwa 30 Stunden pro Woche als Regelarbeitszeit auf unser gesamtes Erwerbsleben kommen und das gesellschaftlich akzeptiert ist, wäre das ein gutes Modell. Bessere Verteilung, mehr Flexibilität, höhere Akzeptanz, das sind meine Anliegen.

Und jetzt zur „dritten Lebenshälfte“, was fordern Sie da?

Ich denke, wir müssen uns alle damit anfreunden, dass wir in der Lebensmitte noch einmal Neues lernen müssen. Das muss nicht, aber

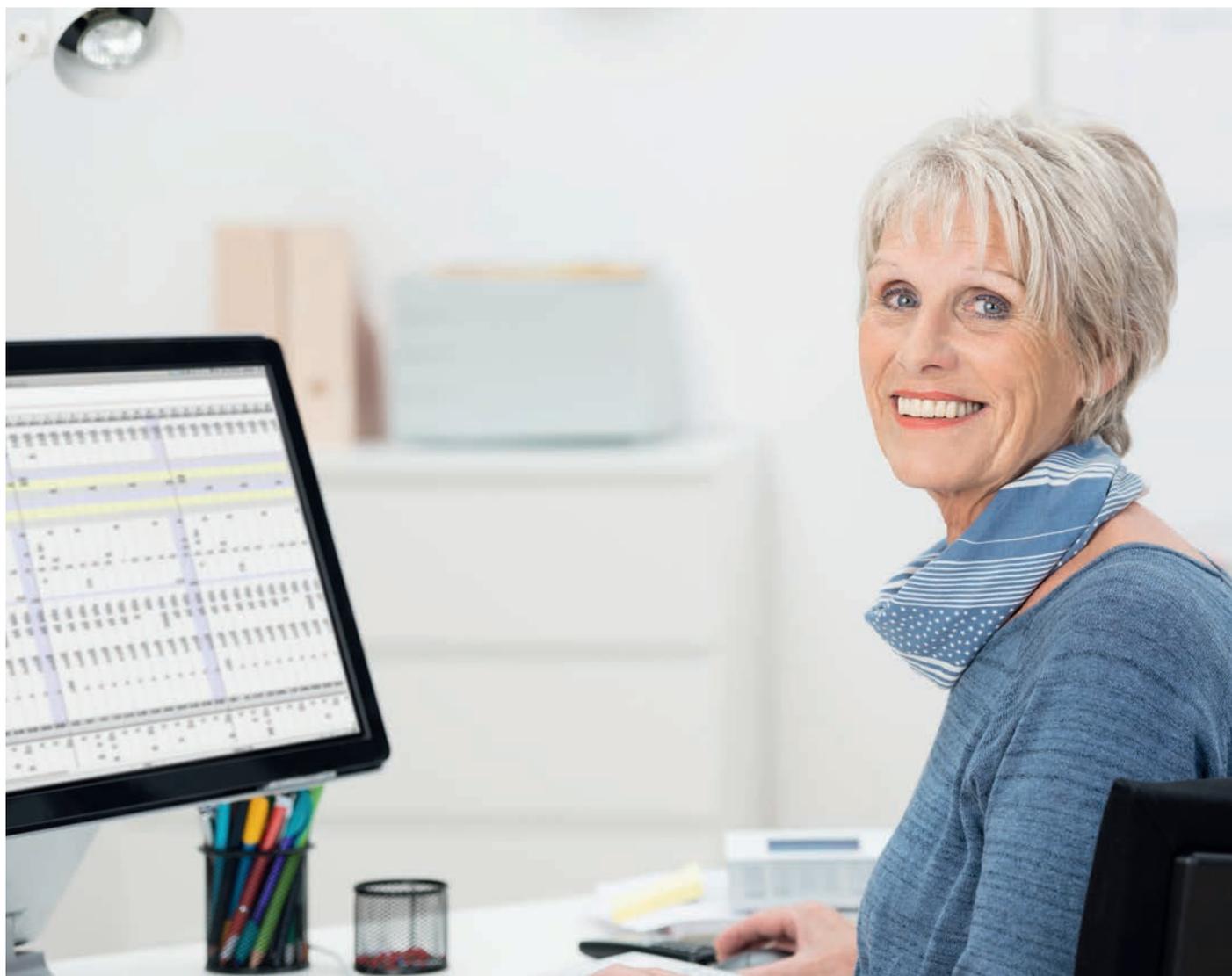
das kann durchaus auch eine neue Tätigkeit bedeuten. Das Wort „Umschulung“ hat bei uns so einen negativen Beigeschmack, weil es bislang immer mit Arbeitslosigkeit zu tun hatte. Aber es ist doch so, dass unser Wissen heute eine geringere Halbwertszeit hat als früher. Tatsächlich ist es unsere Verantwortung, mit zum Beispiel 50 Jahren, einmal zu schauen, was ich noch lernen und können will. Wir, die Politik, müssen dafür Rahmenbedingungen schaffen, dass so etwas gut möglich ist. Wer bis 70 arbeiten will, der hat mit 50 noch zwanzig Jahre vor sich. Es muss normal werden, sich auch in der Lebensmitte noch einmal neu zu orientieren und neue Ziele zu setzen.

Wenn wir länger fit sind, dann bedeutet das auch, dass wir neue Möglichkeiten nutzen können. Zu unserem Wohl und zum Wohl der Unternehmen, weil unsere Kompetenzen länger eingebracht werden können. Wenn

uns an dieser Stelle etwas gelingt, dann haben wir auch einen gesellschaftlichen Mehrwert erzielt.

Bleibt die Frage danach, wie Sie als Oppositionspolitikerin solche Ideen umsetzen wollen?

Da mache ich mir keine Gedanken. Die demographische Entwicklung kommt so oder so, Lösungen brauchen wir in jedem Fall dafür. Und da wir gut zuhören können und nah an den Menschen sind, wissen wir auch, was gebraucht wird. Am Ende werden sich gute Lösungen durchsetzen. Richtig ist aber, dass wir wegkommen müssen davon, immer nur von jetzt auf gleich Probleme zu lösen. Gerade in der Demografie liegen die Fakten ja auf dem Tisch, da kann man auch nachhaltig agieren. Das fehlt aktuell. Siehe Mindestlohn, Maut oder Rente mit 63, ohne massive Nachbesserungen geht da nichts. Das könnten wir besser.



Lebensphasenorientierte Personalentwicklung zur Stabilisierung von Unternehmensbelegschaften

Interview mit Fachkräfteexpertin Anne Tränkner

Anne Tränkner ist Leiterin des Instituts für familienfreundliche Arbeitsmarktentwicklung, kurz „IffA“, mit Sitz in Bayern. Das Institut befasst sich seit Jahren mit der Verbindung von Fachkräftesicherung und Demografie. Zuletzt wurde die „connect-Lebensuhr“ entwickelt, die es Unternehmen auf einfache Weise möglich macht zu erkennen, wo personelle Herausforderungen durch demografische Effekte bestehen.

BWA-Journal: Frau Tränkner, eigentlich kann der Fachkräftemangel ja niemanden überraschen. Die Geburtenzahlen stehen ja schon lange fest und werden auch Jahr für Jahr ausgewiesen. Warum hat es viele Unternehmen dennoch so „kalt“ erwischt?

Anne Tränkner: Sie haben recht. Demografie, Fachkräftemangel, Fachkräftesicherungspaket - diese Worte werden gehört, gelesen, kommen aber oft im praktischen Tun nicht an. Nehmen Sie nur den Markt der Auszubildenden. Noch vor wenigen Jahren hatten auch kleinere Unternehmen stapelweise Bewerbungen. Innerhalb von drei, vier Jahren hat sich da die Situation komplett geändert. Außerdem ist es nicht ungewöhnlich, dass dann Lösungen gesucht werden, wenn die Probleme akut sind. Das kennen wir alle.

Bleibt also die direkte Frage, was Unternehmen tun können, insbesondere kleine und mittelständische Unternehmen, die keine großen Personalabteilungen haben. Gibt es hier guten Rat?

Tatsächlich gibt es guten Rat, zum Beispiel in der Fachkräftebroschüre des BWA. Wir im IffA fragen Unternehmen zunächst ganz konkret, wie ihre Altersstruktur aussieht; wie ihre Mitarbeiter/innen die Arbeit bewältigen. Wir klären, ob das Wissen ihrer älteren Fachkräfte im Unternehmen bleibt, wenn diese in die Rente gehen. Wir prüfen, wie sie darauf vorbereitet sind, dass junge Fachkräfte Familien gründen und eine Auszeit nehmen. Wir besprechen, wie sie darauf reagieren, wenn Mitarbeiter/innen sich weiterentwickeln wollen. Wenn diese Fragen angesprochen sind, dann wird es interessant.

Das heißt, sie machen eine Bestandsanalyse? Haben Unternehmen so etwas nicht schon?

Die Zahlen sind meistens da oder aber einfach zu besorgen. Aber kaum jemand hat im Alltag die Zeit, sich damit systematisch und mit vernünftiger Beratung zu befassen. Fakt ist: Die richtigen Fachkräfte auf dem freien Arbeitsmarkt zu finden wird immer aufwendiger, wenn sie überhaupt verfügbar sind. Da hilft ein Blick nach innen, in das Unternehmen hinein.

An dieser Stelle kommt unsere Toolbox für eine lebensphasenorientierte Personalentwicklung und Arbeitsbewältigung zum Einsatz: Ein Tool ist die von connect entwickelte Scheibe: Lebensuhr des Unternehmens. Kombiniert wird sie mit dem Arbeitsbewältigungscoaching und der Arbeit mit den Unternehmenswerten. Wichtig dabei: Die Lebensuhr des Unternehmens ist eine Scheibe zum Anfassen und Bewegen: Einfach und doch genial wird die Altersstruktur der Mitarbeiter/innen des Unternehmens (oder einer Abteilung, oder eines Teams) abgebildet. Sofort wird klar, wie viele Mitarbeiter/innen aktuell in welchen Lebensphasen (Arbeitsphasen) im Unternehmen arbeiten. Das hilft in der Praxis ungemein. Eine Drehbewegung der Scheibe - und der Faktor Zeit kommt dazu. Wie sieht es in 3, 5, 7 Jahren aus? Wie viele Mitarbeiter/innen gehen in die Rente? Welche Mitarbeiter/innen in Schlüsselpositionen der Wertschöpfungskette sind dann nicht mehr da? Wie lange braucht es, um das erforderliche Knowhow zu sichern, an Nachfolger weiterzugeben? 5 Jahre, oh Schreck, der Kollege, 50 % des Teams gehen in 2 Jahren! Wer kann, soll es dann übernehmen. Hier steckt eine Menge Potential, was so nicht im Fokus ist und oft ungenutzt bleibt.

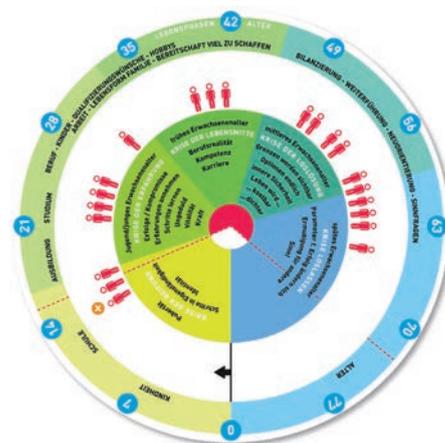
Das klingt sehr praxisnah. Ist das wirklich so einfach?

Ja, die Scheibe funktioniert kinderleicht. Die Schlüsse daraus zu ziehen und dann auch umzusetzen, da wird es natürlich komplexer. Wie kann man diese unterschiedlichen Lebensphasen, Bedürfnisse untereinander

und mit den betrieblichen Aufgaben rechtzeitig „verzahnen“? Wie können sie sich gegenseitig ergänzen? Das ist natürlich viel Arbeit. Aber auch hier hilft die connect-Scheibe weiter. In Kombination der Arbeit mit der Scheibe „Lebensuhr Unternehmen“ und der Ermittlung der Arbeitsbewältigung kann sehr konkret „unternehmens- und mitarbeitergenau“ gehandelt werden. Damit durchläuft das Unternehmen rechtzeitig die Phasen Weiterentwicklung aus den Erfahrungen von Bewährtem und Integration von Neuem.

Und damit ist dann alles getan?

Nein, auch wenn es mehr als ein Einstieg ist. Aber natürlich müssen weitere Maßnahmen ergriffen werden. Sehr gute Erfahrungen machen wir immer dann, wenn die Werteorientierung eingeführt wird. Auch unternehmensübergreifende, regionale Ansätze helfen Unternehmen und Regionen massiv weiter. Sicher ist, dass die Anforderungen des Unternehmens und die Möglichkeiten und Potentiale seiner Menschen möglichst gut in Einklang zu bringen sind. Das lässt Menschen gern zur Arbeit gehen - die beste Basis für Motivation und Leistung und damit einen soliden und nachhaltigen Unternehmenserfolg, insbesondere auch mit Blick auf die Demografie in den Belegschaften.





Wachstum und Erfolg seit 20 Jahren!

RENAFAN ist seit 20 Jahren auf der Erfolgsspur. Als innovatives Unternehmen der Pflegebranche vertrauen uns mehr als 4500 Kunden bundesweit. Wir wollen mit neuen Betreuungskonzepten weiter wachsen – national und international. Wenn Sie den Weg mit uns nach oben gehen wollen, dann freuen wir uns auf Ihren Kontakt.

RENAFAN Group

Berliner Str. 36/37 • 13507 Berlin • Tel.: (030) 43 81 900

E-Mail: service@renafan.de • www.renafan.de



Neuer Leiter der Kommission Fachkräftesicherung und Bildung

Dr. Jan Schröder setzt Arbeit von Prof. Dr. Abicht fort

Fachkräftesicherung ist 2015 ein Schwerpunktthema des BWA. Grundlage ist die Arbeit der Kommission Fachkräftesicherung und Bildung, welche ihren sichtbarsten Niederschlag in der Broschüre „Fachkräftesicherung durch Wahrnehmung gesellschaftlicher Verantwortung“ gefunden hat.

Das Erreichen der Finalrunde des renommierten Politikawards war erster Lohn der Mühe. Maßgeblich zu diesen Erfolgen hat der bisherige Kommissionsleiter Prof. Dr. Lothar Abicht beigetragen, der nach mehrjähriger erfolgreicher Tätigkeit in Kommission und Verband nun sein Amt an einen Nachfolger übergeben hat.

Aus den Reihen der Kommission übernahm zum 1. April 2015 Dr. Jan Schröder, Geschäftsführender Gesellschafter der Jan Schröder Beratung GmbH & Co. KG, die

Leitung derselben. Er bringt langjährige Beratungserfahrung im Umfeld von Arbeits- und Familienministerien auf Bundes- und Landesebene in die Aufgabe ein. International hat er sich einen Namen als Architekt der Bundesinitiative „Lokale Bündnisse für Familie“ gemacht. Die zukunftsorientierte Ausrichtung von Wirtschaftsregionen im demografischen Wandel zählt ebenfalls zu den Beratungsfeldern seines Unternehmens.

Die künftige Kommissionsarbeit soll von Kontinuität und neuen Impulsen gleichermaßen geprägt sein. „Den BWA auf Landes- und Bundesebene in arbeitsmarktrelevanten Fragen stärker als Diskussionspartner der Politik positionieren“, so beschreibt Schröder ein zentrales Ziel. Erreicht werden soll dies über die Bearbeitung von Themenschwerpunkten wie „Generation Y im Arbeitsmarkt“, „Lebensarbeitszeitmodelle“

oder „Fachkräftesicherung in regionaler Verantwortung“. Bei der Entwicklung von Kernthesen zu diesen Schwerpunkten sollen die Mitglieder des BWA künftig stärker eingebunden werden.

Interessierte sind herzlich eingeladen, sich in der Kommission zu engagieren. Bitte melden Sie sich unter fachkraeftesicherung@bwa-deutschland.de an.



Neue Kommission Gesundheit gestartet Betriebliches Gesundheitsmanagement im Fokus

Auf Initiative und unter Leitung von Christian Schulz, langjähriges BWA-Mitglied aus Niedersachsen, wird die bundesweite BWA Kommission Gesundheit neu aufgebaut. Seit über einem Jahrzehnt setzt er sich professionell

mit dem Thema Gesundheit auseinander - präventiv, wie therapeutisch.

Der gelernte und seit 1999 praktizierende Makroökonom hat nicht nur im Bereich des weltweiten Geld- und Finanzsystems sehr früh begonnen, den Blick hinter die Kulissen zu werfen, in Vorträgen auf die globale Verschuldung und deren Folgen aufmerksam gemacht, sowie Lösungen für Privatpersonen, Firmen und Institutionen (wie z.B. Stiftungen, Family Offices, Vermögensverwalter) erarbeitet, sondern mit einem ebenso offenen wie kritischen Blick das Thema Gesundheit und Prävention in Unternehmen über die vergangenen sechs Jahre erarbeitet. Er verfügt über das nötige unabhängige Wissen, sowie ein exzellentes Netzwerk, um diese Aufgabe für den BWA qualitativ anzugehen und zu leiten.

Zunächst wird ein Konzept entwickelt, um in Unternehmen das betriebliche Gesundheitsmanagement zu installieren oder aber den Unternehmen unabhängige Beratung

anzubieten, die die ersten Schritte dazu bereits implementiert haben. Ziel ist es, Gesundheit, Leistungsfähigkeit und Konzentration der Mitarbeiter zu fördern und somit krankheitsbedingte Fehltag zu reduzieren und Mitarbeiter an das Unternehmen zu binden (Stichwort Fachkräftemangel). Herr Schulz weiß durch seine praktische Arbeit in vielen Unternehmen, dass betriebliches Gesundheitsmanagement gar nicht oder nur sehr punktuell angegangen wird. Durch ein gutes und vor allem ganzheitliches Konzept und einschlägige Kontakte wird es möglich sein, Unternehmen zu begleiten, bestehende Konzepte zu überprüfen und ggf. in Kooperation mit eingesetzten Dienstleistern zu erweitern.

Erste Gespräche mit potenziellen Partnern für die Gesundheitskommission laufen, ein Auftakttreffen soll zeitnah ausgerichtet werden. Interessierte BWA-Mitglieder, die mitwirken möchten, können sich direkt an Herrn Schulz wenden: c.schulz@bwa-deutschland.de.



Treffen der BWA-Kommission Innovation

Rahmenbedingungen der Innovationsförderung in Deutschland diskutiert

Mitte Februar traf sich die BWA-Kommission Innovation zu ihrer Jahresauftragsitzung in der Bundesgeschäftsstelle des BWA. Das Gremium setzt sich aus Vertretern von Industrie und mittelständischen Unternehmen einerseits, sowie Repräsentanten von Forschung und Wissenschaft andererseits, zusammen.

Im Zentrum des Treffens standen die Diskussion über politische Rahmenbedingungen der Innovationsförderung in Deutschland, die Sicherung von Innovationsfähigkeit (Beispiel: Industrie 4.0) und die optimale Nutzung von Innovationspotenzialen durch das Einbeziehen internationaler Fachkräfte. Die Kommission erarbeitet hierzu neue Leitlinien des Verbandes.

Eines der zentralen Ziele des BWA ist es, zu einer nachhaltigen Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft beizutragen. Hierzu sind aus Sicht des BWA eine konsequente Forschungs- und Innovationsförderung die entscheidenden Schlüssel, um die Herausforderungen der Zukunft zu bewältigen. In der Vergangenheit wurde dies bereits in verschiedenen Symposien anhand

von Themen wie „Mobilität der Zukunft“ oder „Urban Mining“ vor Vertretern von Politik und Medien umfassend beleuchtet.

An dem Treffen in Berlin nahmen teil: Prof. Dr. Michael Maskos, Fraunhofer ICT-IMM (Kommissionsleiter), Wolfgang Echlter, German Innovation Center, Richard Gaul, Deutsche Akademie der Technikwissenschaften (acatech), Burghard Lein, Schott

Diamantwerkzeuge GmbH, Prof. Dr. Dietmar Lerche, LUM GmbH, Prof. Dr. Waldemar Pförsch, Hochschule Pforzheim, Dr. Wolfgang Reich, BASF SE, Dr. Nils Schmid, Kanzlei Boehmert&Boehmert, Prof. Dr. Bernd Sierke, PFH Private University of Applied Sciences, Jürgen Steimle, MSU Consulting GmbH, Dr. Michael Voigt, Bayer MaterialScience AG, sowie BWA-Vorstandsmitglied Michael Schumann.



TAO 欧洲之路。

European Incoming.

Sie planen ein Event in China oder Europa?

TAO unterstützt Sie in der Konzeption und Durchführung von Meetings, Incentives, Gala-Events und Promotions.

Unser 2-sprachiges Team berät Sie gerne!

www.tao-incoming.com

BWA bietet Unterstützung zur Erlangung des Energieaudits

Neue EU-Richtlinie verlangt periodische Energieaudits für Unternehmen

Im Zuge der Umsetzung der EU-Energieeffizienz-Richtlinie in nationales Recht wird durch das Energiedienstleistungsgesetz (EDL-G) die Pflicht zur Durchführung von periodischen Energieaudits eingeführt. Das EDL-G verpflichtet alle Unternehmen, die nicht unter die KMU-Definition fallen, erstmalig bis zum 5. Dezember und danach mindestens alle 4 Jahre ein Energieaudit durchzuführen.

Nach der KMU-Definition betrifft diese Regelung alle Unternehmen, die mehr als 250 Beschäftigte haben, deren Jahresumsatz 50 Mio. Euro oder die Jahresbilanzsumme von 43 Mio. Euro übersteigt. Als Unternehmen gilt dabei jede Einheit unabhängig von der Gesellschaftsform, dem Geschäftszweck oder der Branche solange eine wirtschaftliche Tätigkeit ausgeübt wird. Bei der Ermittlung des Status müssen den eigenen Werten je nach Gesellschaftsstruktur anteilige oder alle Werte von Partnerunternehmen oder verbundenen Unternehmen hinzugerechnet werden. Vom EDL-G sind lediglich Unternehmen

befreit, die bereits ein Energiemanagement- oder Umweltmanagementsystem eingerichtet haben.

Das Energieaudit muss die Mindestanforderungen der DIN EN 16247 erfüllen. Das Gesetz bietet den Unternehmen aber auch die Wahlmöglichkeit, ein Energiemanagementsystem nach DIN EN 50001 oder ein Umweltmanagementsystem nach EMAS einzuführen. Diese Systeme stellen höherwertige Lösungen dar und führen zu einer deutlich größeren Verbesserung der Energieeffizienz. Den Unternehmen wird daher auch mehr Zeit zur Umsetzung eingeräumt. Stichtag ist hier der 31.12.2016, der Nachweis für den Beginn der Einführung muss jedoch ebenfalls bis zum 05.12.2015 erbracht werden.

Mit der Umsetzung des Gesetzes ist das Bundesamt für Ausfuhrkontrolle (BAFA) betraut, welches stichprobenartige Kontrollen durchführen wird. Können Unternehmen im Rahmen einer solchen Prüfung keinen

Nachweis über die ordnungsgemäße und fristgerechte Durchführung des Energieaudits vorlegen, droht eine Geldbuße von bis zu 50.000 Euro.

Um den gestellten Anforderungen zeitnah zu begegnen, konnte der BWA mit seinem Mitglieds- und Energiemanagementunternehmen erio eine Rahmenvereinbarung schließen. Das Unternehmen ist beim BAFA gelistet und akkreditiert, die geforderten Energieaudits nach DIN EN 16247 durchzuführen und Energiemanagementsysteme nach ISO 50001 sowie Umweltmanagementsysteme nach EMAS zu implementieren. Unternehmen, die von dieser Regelung betroffen sind, können sich schnell und unkompliziert beraten lassen um die für sie sinnvollste Variante herauszufinden. Darüber hinaus bietet erio BWA-Mitgliedsunternehmen die Durchführung des Energieaudits zu Vorzugskonditionen an.

Kontakt: info@erio.de



Guter Start ins Neue Jahr

Landesverband Bayern mit Sonderführung bei Franz Marc und August Macke

Mit einem echten „Schmankerl“ ist der Landesverband Bayern ins neue Jahr gestartet. Zu einer Sonderführung zur heißbegehrten Ausstellung „Franz Marc und August Macke“ kam am 26. Februar ein illustrierter Kreis im Münchner Lenbachhaus zusammen. Angeführt von Landesgeschäftsführer René Leibold waren BWA-Senator Holger H. Bender unter den kunstinteressierten Gästen wie der Landesvorsitzende des Verbands Deutscher Ingenieure (VDI) Dr. Johannes Fottner und der Vorsitzende des Bayerischen Verbandes für Geriatrie Dr. Christian Ullrich. „Die Verbindung zwischen Kunstgenuss und Networking hätte besser nicht sein können“, meinte dann auch Dr. Thomas Kresser, Finanzvorstand der Bayerischen Alphaform AG. Ebenfalls unter den Teilnehmern war der fränkische Kabarettist, Moderator (Kabarett in Franken, BR) und Hochschuldozent Klaus Karl-Kraus, der den Abend schmunzelnd auf den Punkt brachte: „Ein Abend mit Macke, aber ein ganz besonders schöner.“



Neues Angebot in Bayern: BWA-Sparring

Kollegialer Austausch auf Augenhöhe

Viele Unternehmen kennen das: Man bespricht sich mit einer Unternehmensberatung - und hinterher stellt man sich die Frage, wer denn nun eigentlich mehr beraten wurde: Das eigene Unternehmen oder die Beratung? Das ist natürlich etwas übertrieben und zum Glück nicht immer so. Aber insbesondere dann, wenn es auf die Ebene des Unternehmers selbst geht, sind echte Verantwortung und Erfahrung ein gemeinsamer Hintergrund, der durch nichts zu ersetzen ist. Diesem Anspruch an Augenhöhe wird das BWA-Sparring gerecht. Ein Angebot, das neu im Landesverband Bayern entwickelt und getestet wurde und nun allen Mitgliedern offen steht.

Unternehmerinnen und Unternehmer teilen in einer kleinen, exklusiven Gruppe hinter verschlossenen Türen ihre Erfahrungen, besprechen Probleme und Herausforderungen - spezifische oder gemeinsame - und finden gemeinsam Lösungen. Moderiert wird das BWA-Sparring seinerseits von sturmerprobten Persönlichkeiten aus Mittelstand

und Konzern. Menschen mit eigenem, unternehmerischem Background. Ein Treffen der Gruppe dauert ca. drei bis maximal vier Stunden und ist somit sehr effizient. Das BWA-Sparring verbindet vorhandenes Wissen der am Prozess beteiligten Unternehmer übergreifend, interdisziplinär und effektiv. Erfahrungswissen wird systematisch gefördert und verknüpft. Eine Integration der erarbeiteten Lösungsoptionen in die Praxis ist unmittelbar möglich. Die teilnehmenden Unternehmer erhalten konkrete praxistaugliche Lösungsoptionen für die Umsetzung vor Ort. Die Teilnehmer entdecken und erleben eine neue Arbeits- und Lernkultur durch fachlichen und persönlichen Austausch und im Voneinanderlernen. Wichtig ist auch: Ressourcen (Manpower und Finanzen) werden geschont.

Die vertrauensvolle Zusammenarbeit von Unternehmer zu Unternehmer, auch bei möglicherweise schwierigen (auch persönlichen) Entscheidungskonflikten und Problemstellungen, wird gepflegt und gefördert.

Und mehr: Auf Augenhöhe werden Lösungsansätze verfolgt, die nicht theoretisch, sondern von Erfahrung geprägt sind.

Für einen Sparrings-Workshop zahlen BWA-Mitglieder 250 Euro. Geld, das gut angelegt ist. Durchgeführt wird das BWA-Sparring in Kooperation mit der Jürgen Holm Consulting und der sdc GmbH. „Mehr als 50 Jahre Erfahrung im Personalbereich stehen damit hinter dem Konzept, das auszuprobieren sich definitiv lohnt“, so Landesgeschäftsführer René Leibold, den die eigene Erfahrung mit dem Sparring spontan überzeugte.



Jürgen Holm

„Mobilität wird sich neu definieren“

Drei Fragen an BWA-Senator Holger H. Bender

BWA-Journal: Herr Bender, EU-Kommissar Oettinger glaubt, dass Google die Mobilität der Zukunft maßgeblich mitbestimmen wird. Droht der deutschen Automobilindustrie eine Wachablösung?

Holger H. Bender: Nein, aber wir müssen aufpassen. Das Auto von heute wird sich grundlegend verändern, ja verändern müssen. Mobilität wird sich neu definieren. Aber: Die deutsche Automobilindustrie wird diese Neudefinition maßgeblich mitbestimmen. Wir werden der Motor der Veränderungen sein und nicht zusehen, wie Andere das Heft in die Hand nehmen. Klar ist aber auch, dass es Kooperationen geben wird mit globalen Kompetenzträgern aus anderen Bereichen. Google und Intel sind da nur zwei Namen, die man beachten muss. Die Zeit bleibt eben nicht stehen, wir fahren ja heute auch nicht mehr in Kutschen.

Mercedes, BMW und Audi oder Volkswagen müssen also nicht zittern?

Nein, zittern müssen wir nicht, wir haben ja Sitzheizungen (lacht...) Aber im Ernst: Die Veränderungen werden weitreichend sein. Schon heute haben Teile der jungen Generationen eine ganz andere Haltung zum Thema Autos als zum Beispiel meine Generation. Status spielt eine andere Rolle, auch das „Besitzen-Wollen“ tritt vermehrt in den Hintergrund. Ökologie, Nachhaltigkeit und andere Anforderungen an Mobilität allgemein werden immer wichtiger. Ein Antrieb mit geringem Verbrauch ist heute bei weitem nicht genug. Wir müssen ganzheitlich und integriert denken, den Horizont weiten und Scheuklappen ablegen. Aber ganz ehrlich: Das ist es ja auch, was Spaß macht - Zukunft zu gestalten ist doch großartig.

Wie sehen Sie in diesem Zusammenhang die Rolle des BWA, in dem Sie sich als Senator für den deutschen Mittelstand einsetzen?

Ich habe das Thema Nachhaltigkeit ja schon angesprochen. Hier ist der BWA auf Unternehmerebene eine wichtige Kraft im Mittelstand. Keine Frage, sich hier einzubringen, macht Sinn, weil alle Seiten davon profitieren. Auch wir als Unternehmen natürlich. Andererseits stärken wir als Verband mit die-

ser Kompetenz den Standort Deutschland, zu dem wir ja alle mit voller Überzeugung stehen. Außerdem reizt mich ganz persönlich der direkte Kontakt zu Kolleginnen und Kollegen anderer Branchen. Wo andere viel Geld fürs „Querdenken“ an Agenturen zahlen, kann ich auf Verbandsebene sehr einfach dafür sorgen, dass ich neue Impulse bekom-

me. Ich muss mich nur im Gespräch öffnen und zuhören. So ergebnisorientiert habe ich das bisher nur im BWA erfahren.

Holger H. Bender ist Vertriebsleiter der Autohaus Bender GmbH in Coburg und Lichtenfels. Das Familienunternehmen vertritt die Daimler AG in der Region.



Der Prototyp von googles selbstfahrenden Auto, Foto: smoothgroover22 via Flickr

Wirtschaft und Wissenschaft näher zusammenrücken

BWA-Fachkräftesicherungskonferenz in Senftenberg

Am 16. April fand in Senftenberg eine „Fachkräftesicherungskonferenz“ des Landesverbandes Berlin-Brandenburg statt. Der Leiter der BWA-Fachkräftekommission Dr. Jan Schröder referierte über die Ergebnisse der Verbandsarbeit zur Fachkräftesicherung anhand der kürzlich erschienenen BWA-Broschüre zu diesem Thema.

BWA-Mitglieder berichteten über ihre Wege der Fachkräftesicherung für ihre Unternehmen. Unter ihnen auch Sebastian Lemke von der Handelshof GmbH Cottbus

Vertreter der BTU Cottbus -Senftenberg, in deren Räumlichkeiten die Konferenz stattfand, stellten eine Chance zur Fachkräftesicherung vor: das an dieser Hochschule mögliche duale Studium. Die BTU Vizepräsidentin Prof. Katrin Salchert äußerte die Hoffnung, dass Wirtschaft und Wissenschaft noch enger zusammenrücken, um die Her-

ausforderungen des demografischen Wandels bewältigen zu können. Claudia Schielei von der ZAB Süd-Brandenburg erläuterte Fördermöglichkeiten für Maßnahmen zur

Fachkräftesicherung. Es wurde beschlossen, ein Papier mit den Ergebnissen der Konferenz an die Landesregierung Brandenburg zu übergeben.



BTU Vizepräsidentin Prof. Katrin Salchert

Unternehmerreise nach Polen

Cottbuser Unternehmer besuchen Partnerstadt Zielona Gora

Vom 23. bis 25. April besuchte eine Delegation des BWA Wirtschaftsclubs Cottbus-Lausitz die Cottbuser Partnerstadt Zielona Gora in Polen. Im Rathaus der polnischen Metropole führten die deutschen Unternehmer ein Gespräch mit dem stellvertretenden Stadtpräsidenten Dariusz Lesicki. Der Gastgeber informierte über die wirtschaftliche Entwicklung von Zielona Gora.

Die BWA-Delegation schlug vor, zwischen dem Verband und der Wirtschaftsförderung der Partnerstadt eine Kooperationsvereinbarung abzuschließen und lud zu mehreren Veranstaltungen des Wirtschaftsclubs in diesem Jahr ein. Die polnische Seite bekundete großes Interesse an einer solchen Vereinbarung und will mit Vertretern der Wirtschaftsförderung der Stadt an dem Treffen des BWA mit dem brandenburgischen Wirtschaftsminister Albrecht Gerber am 24. Juni in Cottbus teilnehmen.

Nach der Vorstellung der in Zielona Gora befindlichen Gewerbegebiete durch Arkadi-

usz Kowalewski gab es einen regen Gedankenaustausch. Konkret vereinbart wurden Kontakte zur Ausbildung von Altenpflegern. Hier sollen Standards angeglichen werden. Die Cottbuser Unternehmer informierten sich zudem über die derzeitige Situation nach der Zusammenführung von Stadt und Kreis Zielona Gora zu einer Gebietskörper-

schaft in Vorbereitung auf die bevorstehende Kreisgebietsreform in Brandenburg.

Zum Dreitagesprogramm der deutschen Unternehmer gehörten auch der Besuch des ethnografischen Museums in Ochla und die Besichtigung des Weingutes „Winny Dworek“ in Cigacice.



Neujahrsempfang BWA-Niedersachsen

200 Gäste feiern in Braunschweig



Ende Januar lud der BWA Senatorinnen, Senatoren, Mitglieder und Partner zu einem Neujahrsempfang in die Räumlichkeiten des Ottmarbaus der Braunschweigischen Landessparkasse ein.

Nach Grußworten der niedersächsischen Landesgeschäftsführerin Silvia Schüller und des Landesverbandspräsidenten Rüdiger Giesemann richtete BWA-Senator Werner Schilli, Vorstand der Braunschweigischen Landessparkasse, das Wort an die etwa 200 Gäste.

Die BWA-Mitglieder Frank Arndt und Karl-Heinz Limpert nutzten die Gelegenheit für eine Vorstellung des jüngst initiierten Projektes 11n-factory. In diesem neuen Beratungsnetzwerk bündelt sich die breite Fachkompetenz erfahrener Unternehmer aus dem BWA.

Anschließend begann der gesellige Teil der Veranstaltung, der sich bei einem reichhaltigen Buffet und guten Gesprächen bis in die späten Abendstunden fortsetzte.

Unter den Gästen war auch eine Delegation chinesischer BWA-Mitglieder des Internationalen Wirtschaftsclubs Shanghai.



Gastgeber Werner Schilli, Vorstand der Braunschweigischen Landessparkasse (Mitte), erhielt seine Senatsurkunde aus den Händen von BWA-Landesverbandspräsident Rüdiger Giesemann (links) und BWA-Vorstand Wolfram Nowsch



BWA-Landesgeschäftsführerin Silvia Schüller begrüßte die Gäste (Fotos von Verena Meier)

Fachkräftesicherung im Dialog der Generationen

BWA-Veranstaltung in Sachsen-Anhalt im Rahmen der Demografie-Woche

Eine hochkarätig besetzte Diskussionsveranstaltung bildete Mitte April den Auftakt des BWA-Landesverbands Sachsen-Anhalt zum Jahr der Fachkräftesicherung, das sich der BWA 2015 als Schwerpunktthema gesetzt hat. Zwei Landtagsabgeordnete aus Halle, Bernhard Bönisch und Thomas Keindorf, gleichzeitig Präsident der Handwerkskammer Halle, sowie der Sprecher der Arbeitsagentur Sachsen-Anhalt/Thüringen und zahlreiche Unternehmer/innen waren unter den Gästen der Veranstaltung, die sich einem derzeit heiß diskutierten Thema „Fachkräftesicherung im Dialog der Generationen“ widmete und im Rahmen der ersten Demografie-Woche Sachsen-Anhalt stattfand.

In den Räumlichkeiten des BWA-Senatsmitglieds Energieversorgung Halle wurden Unternehmen über den gegenwärtigen Wechsel von der Generation der Babyboomer zur Generation Y informiert, denn – und das wurde bald klar – dieser Übergang ist bereits Realität, und mit ihm verbunden ist ein nachhaltiger Wertewandel in der Arbeitskultur.

Lutz Rätz, Präsident des BWA Landesverbandes Sachsen-Anhalt, und BWA-Vorstandsmitglied Wolfram Nowsch begrüßten die zahlreichen Gäste. Sie stellten das „Jahr der Fachkräftesicherung“ vor und wiesen noch einmal auf die BWA-Broschüre Fachkräftesicherung durch Übernahme gesellschaftlicher Verantwortung hin, mit welcher der BWA auf Unternehmen und junge Fachkräfte zugeht, denn: Der Dialog ist das wichtigste Instrument der Zukunftsgestaltung.

Prof. Dr. Dr. h. c. Lothar Abicht stellte sehr anschaulich das Programm des BWA vor und fasste zusammen: Eine gute Mischung von alten und jungen Mitarbeitern im Unterneh-

men, deren unterschiedliche „Wünsche“ vielleicht unternehmerisch in Einklang gebracht werden können, sind der Erfolg für die Fachkräftesicherung. Bei dieser Gelegenheit übergab Prof. Abicht, der viele Jahre lang die BWA-Kommission „Bildung und Fachkräfte“ geleitet hatte, den Vorsitz der Kommission offiziell an Dr. Jan Schröder.

Die Geschäftsführerin der Energieversorgung Halle Netz GmbH, Frau Heike Göpfert, stellte die Sicht des Unternehmens auf die Fachkräfte aus regionaler Perspektive dar. „Umdenken und flexible Wege gehen ist das Motto - bei den Führungskräften und bei allen Mitarbeitern. Ein anstrengender Weg, aber es lohnt sich.“ Frau Schadly vertrat die Generation Y als junge Mitarbeiterin der EVH Halle. Eindrucksvoll und selbstbewusst schilderte sie ihren beruflichen Werdegang und welche Unterstützung sie dabei erfahren hat.

Die langjährige Vizepräsidentin des BWA-Landesverbandes und Geschäftsführerin des Blech- und Technologiezentrum Linda, Romy Harnapp, erklärte, warum sie kein Fachkräfteproblem hat, obwohl das Unternehmen in einer ländlichen, dünn besiedelten Gegend ansässig ist. Gute Bezahlung und weiche Standortfaktoren seien attraktive Anreize für die gesuchten Fachkräfte. Unterstützung erhielten die Mitarbeiter auch bei der Jobsuche für den Partner, man kümmere sich um Kindergartenplätze und biete Unterstützung bei Behördengängen an, fördere die Gesundheit und sei flexibel bei der Arbeitszeitgestaltung. Dies zahlt sich offenbar für beide Seiten aus, denn das Unternehmen ist das größte in der Region und die Mitarbeiterschaft hat einen Altersdurchschnitt von gerade einmal 36 Jahren.

In der anschließenden Diskussion ging es um befristete und unbefristete Arbeitsverträge, sowie um die Einstellung von jungen Frauen. BWA-Senator Georg Wildegger von ADDI-NOL betonte, dass bei Schwangerschaften stets Regelungen gefunden werden könnten, wenn man nur wolle. Auch die Bezahlung der Arbeitnehmer/innen und ihre Auswirkungen auf die Fachkräftesicherung wurden diskutiert.

Der BWA mit seiner Kommission Bildung und Fachkräftesicherung bietet Unternehmen zu diesem Thema gerne Beratung und Unterstützung an.



(v.l.n.r.) Lutz Rätz, Präsident des BWA Landesverbandes Sachsen-Anhalt, Dr. Jan Schröder, neuer Leiter der BWA-Kommission „Bildung und Fachkräfte“, Prof. Dr. Dr. h. c. Abicht, ehemaliger Leiter der Kommission, Wolfram Nowsch, BWA-Vorstand



BWA-Senatorinnen zu Besuch bei Justizministerin Vorbildunternehmerinnen der Bundesinitiative „Frauen gründen“

Die Förderung von weiblichem Unternehmertum stand im Mittelpunkt eines Gesprächs am 21.01.2015 zwischen Frau Prof. Dr. Angela Kolb, Gleichstellungsministerin von Sachsen-Anhalt, und engagierten Unternehmerinnen, die EU-Botschafterinnen für weibliches Unternehmertum und Vorbildunternehmerinnen der Bundesinitiative „Frauen gründen“ sind, darunter zwei BWA-Senatorinnen.

Angela Kolb begrüßte das Engagement der Unternehmerinnen: „Es gibt noch viel zu tun, um die Hürden für die berufliche Selbständigkeit von Frauen abzubauen. In Sachsen-Anhalt können wir nicht auf Unternehmerinnen verzichten. Ihr Potential gilt es zu fördern, um unsere Wirtschaft zu stärken. Themen wie Kinderbetreuung, Vereinbarkeit von Selbständigkeit und Familie, müssen genauso berücksichtigt werden, wie die gezielte Berufsorientierung von Mädchen auf eine selbständige und auskömmliche berufliche Perspektive z.B. in MINT-Berufen. Rollenklischees gilt es aufzubrechen und den Gründungsgeist bei Frauen zu stärken.“

In dem Gespräch wurde von den Unternehmerinnen gefordert, das bisher ehrenamtliche Engagement besser zu würdigen und für die Zukunft finanziell durch geeignete Förderprogramme abzusichern. Gern nehmen sie weiter ihre Rolle als Vorbilder wahr und diskutieren an Schulen und Hochschulen über ihre Motivation, ihren Werdegang und ihr Unternehmen mit Mädchen und Frauen. Hauptberuflich müssen sie sich aber um den Erfolg ihres Unternehmens und ihrer Mitarbeiter kümmern.

Damit Frauen das Wagnis der Selbständigkeit eingehen, benötigen sie grundlegende finanzielle Sicherheit für sich und ihre Familie. Daher schlagen die Unternehmerinnen vor, während der ersten Monate der Selbständigkeit mit einer Art „Gründungsgutschein“ für eine gewisse Absicherung zu sorgen.

Gemeinsam mit Angela Kolb diskutierten die Unternehmerinnen die Möglichkeit, die Beratungs- und Unterstützungsangebote für

Gründerinnen, Unternehmerinnen und Managerinnen in einem Gründerinnenzentrum zu bündeln und zu koordinieren, um verlässliche Rahmenbedingungen für die Entwicklung weiblichen Unternehmertums in Sachsen-Anhalt zu schaffen. Das Ziel ist, mit dem Netzwerk der Innovations- und Gründerzentren in Sachsen-Anhalt zusammen zu arbeiten, um in den Regionen die Frauen direkt zu betreuen.



v.l.n.r.: BWA-Senatorin Carmen Niebergall, tourenreich – Architektur- und Kunstreisen Mitteldeutschland, Dorothea Hecker, Sporleder & Hecker GmbH & Co. KG, PROKURA, Ramona Miedl, Ramona Miedl Wohnungssanierung und Trockenbau KG, Dr. Kathrin Quade, Hoffmann & Partner Fortbildung und Beratung GmbH Halle/Saale, BWA-Senatorin Elke Simon-Kuch, SIMON-Werbung GmbH, Prof. Dr. Angela Kolb, Ministerin für Justiz und Gleichstellung, Jeannette Krüger, GastroFiB GmbH GastoCompact AG, Ingrid Weinhold, MABA Spezialmaschinen GmbH, Katharina Berger, IHK Magdeburg

Hier könnte Ihre Werbung stehen !!!

Kontaktieren Sie uns ...

Bundesverband für Wirtschaftsförderung und Außenwirtschaft (BWA)
Ludwig Erhard Haus Fasanenstraße 85 / 10623 Berlin / Tel: 030 - 700 11 43 0 / Fax: 030 - 700 11 43 26
E-Mail: r.greulich@bwa-deutschland.de

Dr. Jan Schröder wird neuer Vizepräsident des BWA

Experte auf dem Gebiet „Nachhaltige Fachkräftesicherung“ in Präsidium berufen worden

Dr. Jan Schröder ist am 18. Juni in das Präsidium des BWA berufen worden. Er ist damit kooptierter Vizepräsident des BWA.

Dr. Schröder, geb. 1963, ist geschäftsführender Gesellschafter der Jan Schröder Beratung GmbH & Co. KG in Bonn. Nach dem Studium der Mathematik, Physik und Betriebswirtschaftslehre an den Universitäten in Wien und Bonn wechselte er zum Max-Planck-Institut nach München. Er promovierte an einem Experiment am internationalen Beschleunigerlabor CERN/Genf. Seit 1991 gehen vielfältige Impulse für gesellschaftliche Innovationen auf Dr. Jan W. Schröder als wirkungsorientierten Querdenker zurück. Als Architekt der Initiative Lokale Bündnisse für Familie wurde er auch international bekannt.

Dr. Schröder leitet die BWA-Kommission Bildung und Fachkräftesicherung, in der er sich bereits seit einigen Jahren engagiert.



Aktuelle News auf
www.bwa-deutschland.com

Johannes Kempmann mit Ehrenurkunde des BWA ausgezeichnet

Johannes Kempmann, BWA-Senator und langjähriger Vizepräsident des Landesverbands Sachsen-Anhalt, hat die Ehrenurkunde des BWA erhalten.

Seit acht Jahren hat er durch sein Mitwirken im Präsidium den BWA-Landesverband Sachsen-Anhalt geprägt. Dafür bedankte sich Landesgeschäftsführerin Carmen Niebergall auch im Namen des Bundespräsidiums und des Vorstands bei Herrn Kempmann (Bild).

Johannes Kempmann war von 1986 bis 1994 Abgeordneter der Grünenfraktion des Niedersächsischen Landtags. Nachdem er anschließend drei Jahre als Geschäftsführer der Energieagentur Sachsen-Anhalt tätig war, ist er seit 1997 technischer Geschäftsführer der Stadtwerke Magdeburg. Mitte letzten Jahres wurde der ehemalige Anti-Atomkraft-Aktivist und Grünen-Politiker zum Präsidenten des Bundesver-

bands der Energie- und Wasserwirtschaft gewählt und ist damit einer der wichtigsten Vertreter der deutschen Energiebranche.



BWA-Blog in Chinas größtem sozialen Netzwerk informiert über Deutschland

Die Nachrichten-App Weixin (engl. WeChat) ist mit 440 Millionen aktiven Nutzern das derzeit wichtigste soziale Netzwerk in China. Wer in China ein Smartphone besitzt, nutzt mit ziemlicher Sicherheit auch Weixin. Deshalb hat der BWA jetzt einen Blog mit dem Titel „Enter Germany“ ins Leben gerufen, der in regelmäßigen Beiträgen Chinesen über Wirtschaft, Bildung und Kultur in Deutschland informiert und kurz nach dem Start bereits mehr als 1.500 Abonnenten verzeichnet.

BWA-Mitgliedsunternehmen mit Interesse am chinesischen Markt haben die Möglichkeit, über diese Plattform Gastbeiträge zu veröffentlichen. Die Beiträge können wirtschaftliche Themen behandeln, Unternehmen und ihre Produkte vorstellen oder Branchentrends und Entwicklungen erörtern. Aber auch Bildung und Kultur wer-

den in dem BWA-Blog thematisiert, wie das deutsche Schul- und Hochschulwesen oder das duale Ausbildungssystem. Porträts einzelner Regionen und Bundesländer sowie des Alltagslebens in Deutschland runden das Profil ab.

BWA-Mitgliedsunternehmen mit Interesse an der Veröffentlichung eines Beitrags wenden sich bitte an die Bundesgeschäftsstelle (d.adrian@bwa-deutschland.de)



Die Deutsch-Chinesischen Wirtschaftsbeziehungen stärken

Im Februar besuchte Zhan Jianyun, Vorsitzender der Deutsch-Chinesischen Industrie- & Handelsvereinigung (DCIH), die Bundesgeschäftsstelle des BWA. Der in Deutschland eingetragene Verein widmet sich der gemeinsamen Pflege der Wirtschaftsbeziehungen zwischen Deutschland und China und fördert die freundschaftlichen, kulturellen und sozialen Beziehungen zwischen beiden Ländern. Konkret organisiert der DCIH Delegationsreisen für die Regierungen mittelgroßer chinesischer Städte (zwischen zwei und fünf Millionen Einwohner) und führt deutsche und chinesische Entscheider aus Wirtschaft, Wissenschaft, Politik und Gesellschaft zusammen.

BWA-Vorstandsmitglied Michael Schumann und Zhan Jianyun erörterten in dem Gespräch, wie der BWA die DCIH bei der Umsetzung von Delegationsreisen zukünftig unterstützen kann und loteten weitere Kooperationsmöglichkeiten aus.



Russ und Janot in den BWA aufgenommen

Ende April wurde Oliver Rättsch, Geschäftsführer des Erfurter Automobil-Händlers Russ & Janot GmbH in den BWA-Wirtschaftsclub Erfurt aufgenommen. Russ und Janot wurde 1991 gegründet und beschäftigt über 150 Mitarbeiter im Vertrieb und in Werkstätten für Mercedes und Mitsubishi. Das Unternehmen mit drei Standorten in Erfurt, Arnstadt und Süßenborn wurde mehrmals von einschlägigen Fachzeitschriften ausgezeichnet. Ferner ist Russ und Janot ein aktiver und beliebter Ausbildungsbetrieb in der Region. Oliver Rättsch ist seit 2014 Geschäftsführer von Russ und Janot.



(v.l.n.r.) Oliver Rättsch, Geschäftsführer von Russ & Janot, Albert Kranrich, Geschäftsführer des Wirtschaftsclubs Erfurt

Ihre Ansprechpartner im BWA

Präsidium:

Dr. Lothar de Maizière, *Ehrenpräsident*
Ministerpräsident a. D.,
Bundesminister a. D.

Rudolf Weiler, *Präsident*

Stefan Albani, MdB, *Vizepräsident*
Thomas Sapper, *Vizepräsident*
Dr. Jan Schröder, *Vizepräsident*

Vorstand:

Dirk Bormann, *Vorstandsvorsitzender*
Wolfram Nowusch, *Mitglied des Vorstands*
Michael Schumann, *Mitglied des Vorstands*

Bundesgeschäftsführer:

Matthias Anschütz

Bundesgeschäftsstelle:

Rémi Dubail, *Büroleiter*

Ludwig Erhard Haus
Fasanenstraße 85
10623 Berlin

Telefon: +49 30 700 11 43 - 0
Telefax: +49 30 700 11 43 20
Email: r.dubail@bwa-deutschland.de

Anzeigenschaltung:

Renate Greulich

Telefon: +49 30 700 11 43 - 0
Telefax: +49 30 700 11 43 26
Email: r.greulich@bwa-deutschland.de

Zukunftspreis „Mittelstand Neue Seidenstraße“

Der Wirtschaftsclub Russland e.V. und seine Partner suchen Menschen und Unternehmen aus der Europäischen Union, Russland und China sowie aus Armenien, Aserbaidschan, Belarus, Georgien, Kasachstan, Kirgisistan, Moldawien, Usbekistan und der Ukraine, die mit ihren Ideen, Projekten und unternehmerischen Initiativen zum Erfolg des Wachstumskorridors zwischen China und Europa durch Innovati-

on, Nachhaltigkeit und kulturelles Engagement beitragen. Die Wettbewerbskriterien lauten: 1) Gesamtentwicklung des Unternehmens, 2) Schaffung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen, 3) Förderung der Jugend, 4) Modernisierung und Innovation, 5) Engagement in der Region entlang der „Neuen Seidenstraße“, 6) Kulturelles Engagement, 7) Nachhaltigkeit und Ökologie.

Die Preise sind mit 5.000 EUR, 3.000 EUR und 1.500 EUR dotiert sowie mit weiteren Leistungen wie der Teilnahme an Präsentationen und Veranstaltungen in China, Russland und Deutschland verbunden. Die Ausschreibung ist einsehbar unter: www.business-international.org. Bewerbungen sind zu richten an: ZNS@business-international.org. Bewerbungsfrist ist der 31.08.2015.

Juli 2015 Botschaftsgespräch: Spanien

Ort: Berlin
Kontakt: Stefan Schmitz
s.schmitz@bwa-deutschland.de

21.08.2015 Stallwächterparty

Ort: Berlin
Kontakt: Wolfram Nowusch
w.nowusch@bwa-deutschland.de

25.08.2015 Botschafterkonferenz Auswärtiges Amt

Ort: Berlin
Kontakt: Wolfram Nowusch
w.nowusch@bwa-deutschland.de

30.09.- 03.10.2015 Unternehmerreise Ungarn

Ort: Budapest
Kontakt: Stefan Schmitz
s.schmitz@bwa-deutschland.de

Sept. 2015 Botschaftsgespräch Zypern

Ort: Berlin
Kontakt: Stefan Schmitz
s.schmitz@bwa-deutschland.de

Okt. 2015 Botschaftsgespräch Vereinigte Arabische Emirate

Ort: Berlin
Kontakt: Stefan Schmitz
s.schmitz@bwa-deutschland.de

Nov. 2015 Botschaftsgespräch Philippinen

Ort: Berlin
Kontakt: Stefan Schmitz
s.schmitz@bwa-deutschland.de

*Ständig aktualisierte Informationen zu Veranstaltungen des
BWA finden Sie unter www.bwa-deutschland.de*

Impressum

Herausgeber: Bundesverband für Wirtschaftsförderung und Außenwirtschaft e.V. (BWA)
Bundesgeschäftsstelle: Ludwig Erhard Haus, Fasanenstr. 85, 10623 Berlin; Tel: 030 / 700 11 43 0
ViSdP: Michael Schumann; Redaktion: Dominik Adrian, Tel. 030- 7001143-15, d.adrian@bwa-deutschland.de
Layout & Gestaltung: Enrico Knaak (Agentur-ENDwurf), office@agentur-endwurf.de; Dominik Adrian
Verwendete Fotos: © www.fotolia.com

Gastbeiträge geben nicht notwendigerweise die Meinung der Redaktion wieder. Trotz größtmöglicher Sorgfalt kann der BWA keinerlei Gewähr für die Aktualität, Korrektheit, Vollständigkeit oder Qualität der bereitgestellten Informationen übernehmen. Nachdruck, auch auszugsweise, unter Angabe der Quelle gestattet. Belegexemplar erbeten. Weitere Informationen unter: <http://www.bwa-deutschland.de>
Dieser Auflage liegt eine Beilage der Euruca-Assecuranz-Makler GmbH bei.
Thema der nächsten Ausgabe: „Industrie 4.0“





Wirtschaft-Das-sind-wir-alle

Unsere Mitglieder verbindet die Überzeugung, dass Politik und Wirtschaft vom verantwortlichen Engagement jedes Einzelnen leben. Im Bundesverband für Wirtschaftsförderung und Außenwirtschaft stellen sich Führungskräfte aus Wirtschaft, Wissenschaft und öffentlichem Leben einer gemeinsamen Verantwortung: Jenseits aller Partikularinteressen treten sie ein für eine Ökosoziale Marktwirtschaft, die nachhaltigen Wohlstand für alle Menschen schafft und hilft, unsere Welt für kommende Generationen zu bewahren.

Werden Sie Teil eines Wirtschaftsverbands neuer Art und erschließen Sie sich unser exklusives Unternehmensnetzwerk im In- und Ausland. Bei Empfängen, Seminaren und Delegationsreisen beraten wir Sie mit Entscheidungsträgern aus Politik und Verwaltung und knüpfen wertvolle Kontakte. Sie profitieren weiterhin vom langjährigen Know-How unseres Netzwerks in der Außenwirtschaft.

Lernen Sie uns kennen: Im Internet unter www.bwa-deutschland.de oder persönlich, bei einem Besuch in unserer Geschäftsstelle im Berliner Ludwig Erhard Haus.

BWA Bundesgeschäftsstelle
Ludwig Erhard Haus
Fasanenstraße 85
10623 Berlin
Tel: 030 / 700 11 43 0
Fax: 030 / 700 11 43 20
E-Mail: info@bwa-deutschland.de

Bundesverband
für Wirtschaftsförderung
und Außenwirtschaft

Global Economic Network



BWA



BWA

Dass **wir** hier
werben, ist
kein Zufall.

XPRESS
DRUCK & VEREDELUNG

LÜTZOWSTR. 107 10785 BERLIN
030-25 75 78-0 WWW.X-PRESS.DE

Offset-Druck, Veredelung und Weiterverarbeitung im Zentrum der Hauptstadt.