

Dezember 2012

DIALOG MITTELSTAND

Das Netzwerk für Düsseldorfer Unternehmer



VOR ORT

Erfolgsdimension Mensch

STUDIE ZUM FACHKRÄFTEMANGEL

Kampf um die besten Köpfe hat begonnen

AUSGEZEICHNET:

8. DÜSSELDORFER UNTERNEHMERPREIS

Georg Eickholt Elektro GmbH Leuchtendes Vorbild



Partner für den Mittelstand



Düsseldorf gehört nach wie vor zu den leistungsstärksten Wirtschaftsstandorten und zu den Städten mit der höchsten Lebens- und Wohnqualität in Deutschland. Das ist auch Ihr Verdienst: Sie als Mittelständler sind es, die für eine vielfältige Wirtschaftsstruktur sorgen, innovative Geschäftsideen umsetzen, traditionsreiche Familienunternehmen weiterführen und wichtige Arbeitsplätze schaffen. Die Stadtparkasse Düsseldorf ist dabei Ihr verlässlicher Partner.

Der Anspruch unseres Hauses ist es, mehr zu sein als der wichtigste Finanzpartner des Mittelstandes in der Region. Wir verstehen uns als Impulsgeber, der Zukunftsthemen aufgreift. Es ist uns wichtig, die Unternehmen zu vernetzen und Ihnen eine Plattform zu bieten. Genau das war auch die Idee unseres Mittelstandstages: Hochkarätige Experten und Entscheidungsträger zahlreicher Branchen entwickelten

gemeinsam unternehmerische Strategien für die Zukunft. Das Konzept ging auf – das hat der Mittelstandstag 2012 einmal mehr bewiesen. Angeregt diskutierten die Gäste über das Thema „Erfolgdimension Mensch“ und gingen der Frage nach, wie sich die Beziehung zwischen Mensch und Arbeit vor dem Hintergrund des demografischen Wandels in Zukunft verändern wird. In interaktiven Workshops, von „Generation Y“ über „Zielgruppenorientiertes Employer Branding“ bis hin zu „Generation 50+“, haben die Teilnehmer zusammen mit ausgewählten Experten Lösungen für die künftigen Szenarien der Arbeitswelt erarbeitet. Vielleicht haben Sie selbst an der Veranstaltung teilgenommen – dann bietet Ihnen dieses Magazin die Gelegenheit, den Mittelstandstag Revue passieren zu lassen. Für alle, die nicht vor Ort waren, haben wir in dieser Sonderausgabe die Impressionen des Tages zusammengefasst.

Wie erfolgreich und innovativ die Düsseldorfer Unternehmer bereits sind, zeigen eindrucksvoll der Preisträger des 8. Düsseldorfer Unternehmerpreises, die Georg Eickholt Elektro GmbH und die Julius Schulte Söhne GmbH & Co. KG, die die Jury mit dem Sonderpreis Innovation ausgezeichnet hat.

Es war mir eine große Freude, den Mittelstandstag 2012 mit unseren zahlreichen Gästen – darunter Sie als Firmenkunden der Stadtparkasse Düsseldorf – zu erleben. Dank Ihrer Mitwirkung können wir auf eine erfolgreiche sowie inspirierende Veranstaltung zurückblicken.

Ich wünsche Ihnen viel Freude bei der Lektüre.

Herzlich Ihre

Karin-Brigitte Göbel
Mitglied des Vorstandes

Inhalt

Demografischer Wandel

- 4 Im Interview:**
Dirk Elbers und Arndt M. Hallmann
Die Herausforderung als Chance begreifen
- 7 Studie zum Fachkräftemangel**
Kampf um die besten Köpfe hat begonnen



Oberbürgermeister Dirk Elbers im Gespräch

Vor Ort

- 8 Erfolgdimension Mensch**
Mittelstandstag 2012: Rund 500 Unternehmer informierten sich, wie sie ihr Unternehmen „demografiefest“ machen können.



In den Workshops gab es wertvolle Impulse

Ausgezeichnet

- 10 Georg Eickholt Elektro GmbH**
Leuchtendes Vorbild
- 11 Julius Schulte Söhne GmbH & Co. KG**
Darauf können Sie bauen
- 12 Impressionen**
Mittelstandstag 2012 und 8. Düsseldorfer Unternehmerpreis



Die Preisträger des 8. Unternehmerpreises

IM INTERVIEW: DIRK ELBERS UND ARNDT M. HALLMANN

Die Herausforderung als Chance begreifen

Der demografische Wandel ist eine bedeutende Herausforderung, der sich auch attraktive und wirtschaftsstarke Regionen wie Düsseldorf stellen müssen, wenn sie ihre Position behaupten wollen. Wie Stadt und Stadtparkasse diese Herausforderung als Chance aufgreifen, lesen Sie im Interview mit Oberbürgermeister Dirk Elbers und Arndt M. Hallmann, Vorstandsvorsitzender der Stadtparkasse Düsseldorf.

Die Stadt Düsseldorf und die Stadtparkasse Düsseldorf haben jeweils eine Studie beauftragt, die verschiedene Aspekte des demografischen Wandels beleuchtet. Welche Erkenntnisse haben Sie sich davon erwartet?

OBERBÜRGERMEISTER DIRK ELBERS: Die Daten zur Bevölkerungsentwicklung sind von zentraler Bedeutung für Stadtverwaltung und Stadtpolitik. Sie geben auch ein Bild von der Zukunftsfähigkeit Düsseldorfs. Die detaillierten Bevölkerungszahlen, die bis auf die einzelnen Stadtteile heruntergebrochen sind, stellen eine unverzichtbare Grundlage für sämtliche kommunalen Infrastrukturplanungen dar. Insofern ist der Demografiebericht die Basis wichtiger politischer Entscheidungen.

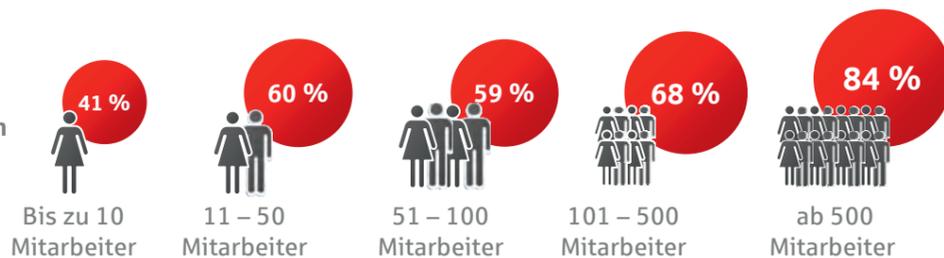
ARNDT M. HALLMANN: Die von uns beauftragte Studie widmet sich erstmals den mittelständischen Unternehmen einer Region – nämlich Düsseldorfs. Dass es bisher kaum werthaltige Untersuchungen zu diesem Thema gab, ist bedauerlich, weil der unternehmerische Mittelstand in Deutschland mit Blick auf Arbeits- und Ausbildungsplätze, Steuern und Umsatz die entscheidende Säule unserer Volkswirtschaft ist. Als führendes Düsseldorfer Kreditinstitut war es für uns daher naheliegend, den Fragen nachzugehen, wie der Düsseldorfer Mittelstand sich den Herausforderungen der zukünftigen demografischen Entwicklung stellt.

Zu welchen Ergebnissen kommen die Studien?

OBERBÜRGERMEISTER DIRK ELBERS: Der seit dem Jahr 2000 anhaltende Wachstumstrend der Bevölkerungszahl Düsseldorfs wird sich bis 2025 fortsetzen. Nach unseren Erkenntnissen wird Düsseldorf dann eine Bevölkerung von rund 605 500 Personen aufweisen. Die Zahl der unter Sechsjährigen wird von derzeit knapp 33 000 auf über 34 000 Personen ansteigen. Das entspricht einer Zunahme von 3,4 Prozent. Auch die Altersklasse zwischen sechs und 18 Jahren wird zunehmen, und zwar um über zwölf Prozent. Düsseldorf ist und bleibt eine Stadt, die für viele junge Menschen als Ausbildungs- und Berufseinstiegsstandort attraktiv ist. Daher wird die Altersklasse der 18- bis unter 30-Jährigen um 3,5 Prozent zunehmen. Aufgrund der geburtenstarken Jahrgänge der 1960er-Jahre, die heute

Erschwert der Fachkräftemangel bereits heute die Personalbedarfsdeckung in Ihrem Unternehmen? (443 befragte Unternehmen*)

Anteil der Unternehmen, die den Fachkräftemangel als ein Problem für ihre Personalbedarfsdeckung sehen (nach Unternehmensgröße)



* 10 der Befragten beantworteten die Frage mit „weiß nicht“, 3 machten keine Angabe

Quelle: Studie „Fachkräftemangel – Fiktion oder Realität?“, Heinrich-Heine-Universität und Stadtparkasse Düsseldorf



„Die Daten zur Bevölkerungsentwicklung sind von zentraler Bedeutung für Stadtverwaltung und Stadtpolitik.“

DIRK ELBERS
Oberbürgermeister

um die 45 Jahre alt sind, wird im Jahr 2025 die bedeutendste Zunahme auf die dann circa 60-Jährigen entfallen. Eine weitere wellenförmige Verschiebung in der Altersstruktur betrifft die relativ stark besetzten älteren Jahrgänge, also diejenigen Einwohner, die heute um die 70 Jahre alt sind. Sie werden durch die zunehmende Lebenserwartung im Jahr 2025 zu einem deutlichen Anstieg der über 80-Jährigen führen. Ihr Anteil wird von 4,7 Prozent im Jahr 2010 auf 6,1 Prozent im Jahr 2025 steigen.

ARNDT M. HALLMANN: Trotz dieser erfreulichen Tendenzen geben bereits heute mehr als 50 Prozent der Unternehmen an, Schwierigkeiten bei der Rekrutierung von Fachkräften zu haben. Mehr als die Hälfte der Firmen konnte ausgeschriebene Stellen nicht fristgerecht besetzen. Zudem gilt es, den Erfahrungsschatz der älteren Generation zu nutzen, indem man auch für sie weiterhin attraktiv bleibt. Diese Herausforderungen können

sich in Zukunft verschärfen, wenn nicht Gegenmaßnahmen eingeleitet werden. Anderenfalls können Aufträge nicht mehr abgearbeitet werden, Umsätze entwickeln sich rückläufig und für etliche Unternehmen stellt sich die Frage, ob sie überhaupt noch existenzfähig sind.

Was sind für Sie die entscheidenden Stellschrauben, damit Stadt und Unternehmen angesichts dieser Entwicklung langfristig ihre Zukunft sichern?

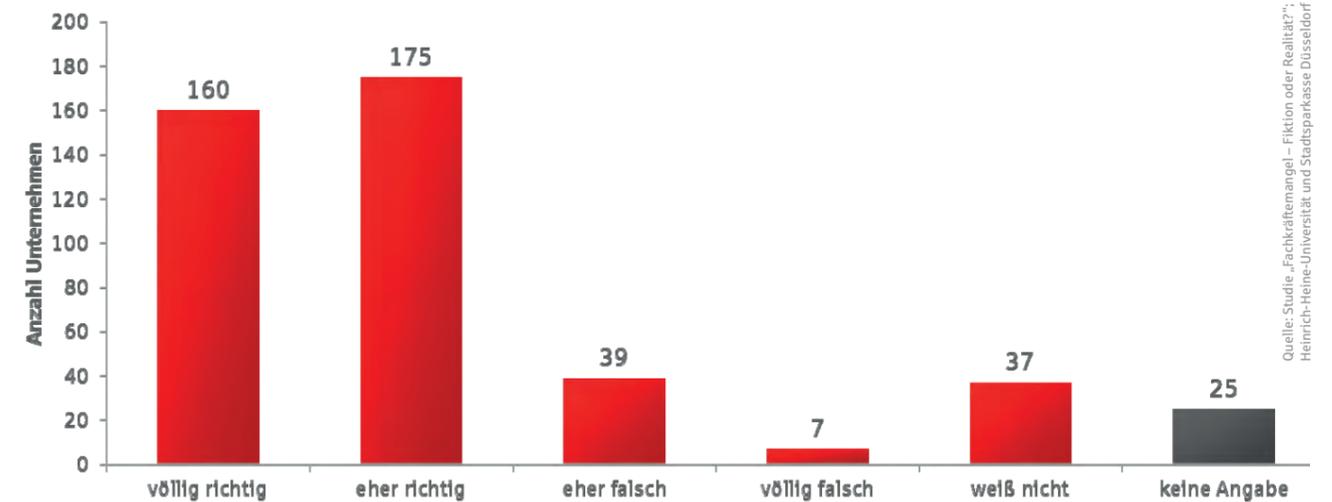
OBERBÜRGERMEISTER DIRK ELBERS: Wir haben bereits viele Maßnahmen eingeleitet, die eine Antwort auf den demografischen Wandel in unserer Gesellschaft darstellen. Hierzu zählen beispielsweise der Ausbau der Betreuung der unter Dreijährigen, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie besser gestalten zu können; hierzu gehört ebenso eine aktive Wohnungsbaupolitik, die das Ziel hat, der wachsenden Bevölkerungszahl attraktiven Wohnraum anzubieten. Und

dazu zählt auch, dass wir uns – soweit es in unsere Kompetenz fällt – um eine attraktive Arbeitswelt bemühen, damit auch ältere Bürger ihr Wissen den Unternehmen, der Verwaltung und den Institutionen in Düsseldorf weiter zur Verfügung stellen können.

Ich begrüße es deshalb, dass die Stadtparkasse Düsseldorf ihren Mittelstandstag 2012 unter das Motto „Erfolgsdimension Mensch“ gestellt hat. Sie hat damit die Unternehmen mit interessanten Workshops zu diesem Thema sensibilisiert. Ich erwarte, dass von dieser Studie Anstöße ausgehen, die weit über den eigentlichen Mittelstandstag hinausweisen und Unternehmen Ideen geben, wie sie geeignete Antworten auf die demografischen Veränderungen finden.

ARNDT M. HALLMANN: Die Studie der Stadtparkasse kommt ebenfalls zu interessanten Ergebnissen. Sie zeigt, dass viele Düsseldorfer Unternehmen bereits

Bitte bewerten Sie folgende Aussage: „Die Auseinandersetzung mit dem Thema ‚Demographischer Wandel‘ ist von hoher Relevanz für den Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit meines Unternehmens.“



Quelle: Studie „Fachkräftemangel – Fiktion oder Realität?“, Heinrich-Heine-Universität und Stadtparkasse Düsseldorf



„Wer ein guter Arbeitgeber sein will, muss mehr anbieten als nur ein attraktives Lohnniveau.“

ARNDT M. HALLMANN
Vorstandsvorsitzender
der Stadtsparkasse Düsseldorf

STUDIE ZUM FACHKRÄFTEMANGEL

Kampf um die besten Köpfe hat begonnen



HEINRICH HEINE
UNIVERSITÄT DÜSSELDORF

Maßnahmen ergriffen haben, um sich auf die neue Situation einzustellen. Im Mittelpunkt stehen dabei Ideen, um ältere Mitarbeiter länger an das Unternehmen zu binden und ihre Arbeits- und Leistungsfähigkeit weiterhin zu bewahren; die Unternehmen haben außerdem erkannt, dass sie Angebote entwickeln müssen, um die Vereinbarkeit von Arbeit und Familie zu ermöglichen. Daneben sind Unternehmen dafür offen, stärker als in der Vergangenheit Mitarbeiter aus dem europäischen und außereuropäischen Ausland zu rekrutieren. Dies bezieht sich nicht auf Konzerne, sondern explizit auf mittelständische Unternehmen. In Zeiten, in denen Unternehmen

stärker als in der Vergangenheit um qualifizierte Mitarbeiter werben müssen, entwickeln viele von ihnen interessante Konzepte, um als attraktive Arbeitgeber am Arbeitsmarkt auf sich aufmerksam zu machen. In diesem Umfang ist das eine neue Dimension und sie wird sich nach meiner Einschätzung in Zukunft weiterverstärken. Wer ein guter Arbeitgeber sein will, muss mehr anbieten als nur ein attraktives Lohnniveau, so zum Beispiel Angebote für Weiterbildung, Qualifizierung, Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz und auch Maßnahmen, die es Eltern ermöglichen, neben ihrer Arbeit ihrer Rolle als Eltern gerecht zu werden.

Demografiebericht 2011: Düsseldorfs Bevölkerung in Zahlen

Mit dem Demografiebericht 2011 liefert das Amt für Statistik und Wahlen zum zweiten Mal eine Übersicht darüber, wie sich die Bevölkerung in Düsseldorf bis zum Jahr 2025 entwickelt. Die Zahlen sind nicht nur wichtig für Stadtverwaltung und -politik, sondern lassen auch Rückschlüsse auf die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen zu. Die Bevölkerungszahlen bilden den demografischen Wandel ab: Alterung und Zuwanderung sind auch für die Landeshauptstadt Düsseldorf relevante Themen.

„Fachkräftemangel – Fiktion oder Realität?“ lautet der Titel einer gemeinsamen Studie der Stadtsparkasse Düsseldorf und der Heinrich-Heine-Universität. Über 440 mittelständische Unternehmen im Raum Düsseldorf aus unterschiedlichsten Branchen beteiligten sich an der repräsentativen Befragung. Die Ergebnisse belegen: Es besteht Handlungsbedarf!

Der demografische Wandel stellt Unternehmen vor immense Herausforderungen: Immer mehr ältere Mitarbeiter arbeiten in den Betrieben, immer weniger junge kommen nach. Vor welchen Problemen stehen Firmen bei der Suche nach qualifizierten Mitarbeitern und was unternehmen sie, um sie zu lösen? Genau danach fragte die Studie von Stadtsparkasse und Universität. Bei 53 Prozent der befragten Unternehmen macht sich der Fachkräftemangel bereits heute bemerkbar. „Auffällig ist: Je größer das Unternehmen, desto stärker ist auch der Fachkräftemangel“, fasst Firmenkundenvorstand Karin-Brigitte Göbel zusammen. So sehen bei den Betrieben mit bis zu zehn Mitarbeitern nur 41 Prozent ein Problem bei der Deckung ihres Personalbedarfs, während es bei den Unternehmen mit mehr als 500 Mitarbeitern über 80 Prozent sind.

Schwierigkeiten, Stellen zu besetzen

Über 80 Prozent der Befragten stimmten der Aussage zu, dass sich der Wettbewerb um den talentierten Nachwuchs entsprechend verschärft habe. Gut die Hälfte aller Studienteilnehmer (53 Prozent) hatte bereits Schwierigkeiten, Stellen rechtzeitig zu besetzen. „Der Kampf um die besten Köpfe hat also schon begonnen“, so Karin-Brigitte Göbel. „Fest steht: Wir werden immer mehr ältere Ar-



„Bei 53 Prozent der befragten Unternehmen macht sich der Fachkräftemangel bereits heute bemerkbar.“

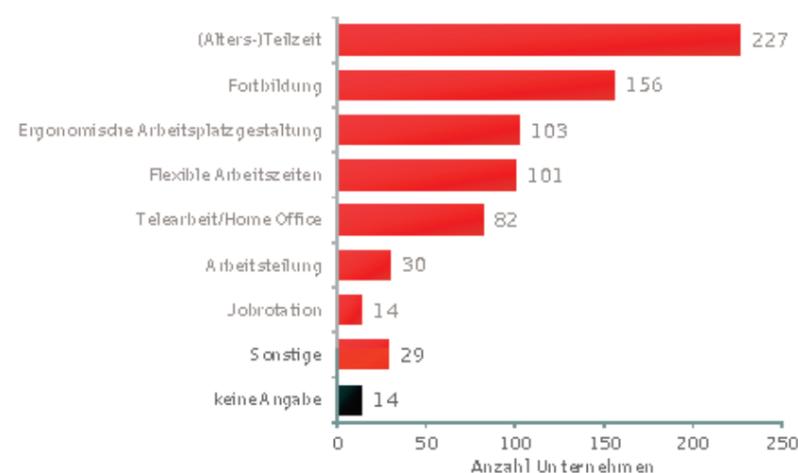
PROF. DR. RAIMUND SCHIRMEISTER
begleitete die Studie

beitnehmer mit ihrer Erfahrung benötigen, wenn wir die Produktivität der mittelständischen Wirtschaft erhalten wollen.“ Allerdings legen die Betriebe laut der Befragung noch kein besonderes Augenmerk auf Fördermaßnahmen speziell für ältere Angestellte: 26 Prozent gaben an, gar keine Maßnahmen zu ergreifen. Die Mehrheit der Befragten sieht auch nur wenig Bedarf, sich als besonders attraktiv für ältere Arbeitnehmer zu positionieren. Nur 20 Prozent bieten Arbeitszeitmodelle, wie Altersteilzeit, und gerade einmal fünf Prozent spezifische Karrieremodelle, wie etwa Beraterkarrieren, an. Auch der Zuspruch zur Frauenförderung ist gespalten. So sind nur 50 Prozent der Studienteilnehmer davon überzeugt, dass eine gezielte Förderung von Mitarbeiterinnen ein wirkungsvolles Mittel gegen den Fachkräftemangel ist. Zwar sagen viele Befragte, sie wollten die Älteren im Betrieb halten und mehr Frauen einstellen. Doch „zwischen diesem geäußerten Vorsatz und den konkreten Projekten, um das zu realisieren, klafft eine erhebliche Lücke“, so Wirtschaftswissenschaftler Prof. Dr. Raimund Schirmeister von der Heinrich-Heine-Universität.

Kaum Angebote für berufstätige Eltern

Auch spezielle Angebote für berufstätige Eltern sind rar gesät. Die meisten Unternehmen ermöglichen flexible Arbeitszeiten oder die Arbeit von zu Hause aus. Maßnahmen wie Kinderbetreuung oder Haushaltshilfen bieten aber die wenigsten an. Die Fortbildung der Mitarbeiter hingegen wird in den meisten Unternehmen großgeschrieben: 86 Prozent unterstützen ihre Mitarbeiter bei der Weiterbildung; die meisten, indem sie die Kosten ganz oder teilweise übernehmen.

Welche Maßnahmen werden in Ihrem Unternehmen bereits umgesetzt, um die Arbeits- und Leistungsfähigkeit älterer Mitarbeiter zu bewahren? (Mehrfachantworten möglich)



26 Prozent der Befragten geben an, keine Maßnahmen zu ergreifen, um die Arbeits- und Leistungsfähigkeit älterer Mitarbeiter zu bewahren. Hierzu zählen insbesondere die kleineren Unternehmen.

Quelle: Studie „Fachkräftemangel – Fiktion oder Realität?“, Heinrich-Heine-Universität und Stadtsparkasse Düsseldorf



Auf mehrfachen Wunsch haben wir die Unterlagen aus den Workshops unter folgendem Link gerne für Sie zusammengestellt:

www.sskduesseldorf.de/workshopunterlagen

Wie ein „Who is who“ des Mittelstands in der Region liest sich die Liste der Teilnehmer am Mittelstandstag 2012. Rund 500 Unternehmer informierten sich in ausgesuchten Workshops, wie sie ihr Unternehmen „demografiefest“ machen können. Sie wollen sich heute schon den Herausforderungen der Zukunft stellen und gut vorbereitet in den Wettstreit um die Talente ziehen. Unter ihnen waren auch die Träger des Düsseldorfer Unternehmerpreises und des Sonderpreises Innovation; Preise, die die Stadtparkasse Düsseldorf zum achten Mal verlieh.

Der Mensch und die Herausforderungen, die der demografische Wandel für mittelständische Unternehmen bringt, standen im Zentrum des Mittelstandstags 2012: „Im Jahre 2030 fehlen in Deutschland circa sechs Millionen Menschen im erwerbsfähigen Alter“, mahnte Karin-Brigitte Göbel, Mitglied des Vorstands der Stadtparkasse Düsseldorf, in ihrer Impulsrede. Deswegen müsse man sich fit machen für den „modernen unternehmerischen Sechskampf“, mit dem es gelingen könne, die Besten für das eigene Unternehmen zu gewinnen und zu binden. Die Disziplinen: „Gesundheitsökonomie“, „Beruf und Familie“, „Employer-Branding“, „Generation Y“, „Generation 50++“ und „Internationalisierung der Belegschaft“ – wer hier punkten könne, habe viel für die Zukunft gewonnen, so Karin-Brigitte Göbel. Sie lud die Teilnehmer ein, in den anschließenden Workshops die von ihr gegebenen Denkanstöße weiterzuentwickeln.

Der demografische Wandel beginnt heute

„Die Vision, die Frau Göbel in ihrer Keynote skizzierte, hat enorm für das Thema sensibilisiert“, berichtet Teilnehmer Holger Kronenberg, der als Steuerberater Unternehmen auch in dieser Aufgabe begleitet, „vor allem dafür, dass wir jetzt damit anfangen müssen. Denn der demografische Wandel wird schon bald sichtbare Auswirkungen haben.“ Sehr positiv nahm auch Christoph Scheufeld, Geschäftsführer der Kommunikationsagentur designverign, die Fallbeispiele auf, die die Referenten in den Workshops vorstellten: „Gerade uns Mittelständlern hilft es sehr, einmal konkret zu sehen, wie man zum Beispiel mit dem Thema Employer-Branding umgehen kann“, so sein Fazit. Wer in den Workshops weiteren Beratungsbedarf für sein Unternehmen feststellte, konnte den Kontakt zu den Experten im Messeforum des Mittelstands-

tags vertiefen. Hier präsentierten sich beratende Unternehmen und Institutionen mit informativen Ständen und offenen Ohren für die Fragen der interessierten Teilnehmer. So prägte der rege Austausch über mögliche Strategien für die Zukunft die Gespräche des Tages.

Mittelstand ist Garant für Wohlstand

Am Abend stand die festliche Verleihung des 8. Düsseldorfer Unternehmerpreises auf dem Programm. Moderator Tom Buhrow begrüßte die rund 500 Gäste aus Wirtschaft, Politik und Medien und bat zunächst Arndt M. Hallmann, den Vorstandsvorsitzenden der Stadtparkasse Düsseldorf, auf die Bühne. „Wir beschäftigen uns das ganze Jahr mit dem Mittelstand, aber diese Woche ist der Höhepunkt“, so Arndt M. Hallmann. Er sei davon überzeugt, dass alle Teilnehmer wertvolle Impulse aus den Workshops mitgenommen hätten. „Der Mittelstand ist der Garant für den Wohlstand der Menschen, die in



unserer Region leben“, so Hallmann weiter. In der anschließenden Talkrunde diskutierten die Workshopleiter Petra Raspels, Dr. Rainer Thiehoff und Wolf Reiner Krieger mit Karin-Brigitte Göbel und Tom Buhrow die wichtigsten unternehmerischen Herausforderungen vor dem Hintergrund des demografischen Wandels. Sie verdeutlichten, wie dringend es neue Strategien braucht, um dem Fachkräftemangel wirkungsvoll begegnen zu können.

Vorbildliche Unternehmen

Dass Düsseldorfer Unternehmen innovativ und engagiert sind, bewiesen die Preis-

träger. Oberbürgermeister Dirk Elbers, Schirmherr des 8. Düsseldorfer Unternehmerpreises, hielt die Laudatio auf den Unternehmer des Jahres: die Georg Eickholt Elektro GmbH. „Der Preis ehrt die Unternehmer, die sich um unsere Stadt verdient gemacht haben“, so Elbers. Er selbst habe sich auf seiner Sommer tour von dem technischen Know-how der Firma Eickholt und dem beeindruckend menschlichen Klima im Betrieb überzeugen können. Auch das vorbildliche bürgerschaftliche Engagement des Unternehmens hob er hervor. Der Sonderpreis Innovation ging an die Papierfabrik Ju-

lius Schulte Söhne GmbH & Co. KG. „Das Unternehmen ist seit 1886 eng mit der Stadt Düsseldorf verbunden“, sagte Laudatorin Karin-Brigitte Göbel. „In diesen 126 Jahren hat es sich immer wieder neu erfunden.“ Die neueste Entwicklung ist ein Kernpapier, das zu 100 Prozent aus Altpapier hergestellt wird – Julius Schulte Söhne ist europaweit einziger Anbieter des Produkts. Unter großem Beifall nahmen die Geschäftsführer beider Unternehmen die Auszeichnungen entgegen.

Weitere Informationen erhalten Sie unter: www.dialogmittelstand.de



Die Gewinner des 8. Düsseldorfer Unternehmerpreises: Olaf Kry, Heidi Emanuel-Eickholt und Georg Eickholt (v. l. n. r.)

GEORG EICKHOLT ELEKTRO GMBH

Leuchtendes Vorbild

Ein klassischer Handwerksbetrieb, der zukunftsweisende Geschäftsfelder besetzt, erhält den Düsseldorfer Unternehmerpreis: Die Georg Eickholt Elektro GmbH steht beispielhaft dafür, wie zentral der Erfolgsfaktor Mensch für das Gelingen eines Unternehmens ist.

Was als Ein-Mann-Unternehmen begann, ist durch den strategischen Weitblick und die starke Unternehmerpersönlichkeit des Gründers mittlerweile zu einem prosperierenden Mittelständler mit circa 70 Angestellten gewachsen. „Schon das ist ein wichtiger Grund, Georg Eickholt mit dem Unternehmerpreis auszuzeichnen“, begründet Frank Dölle, Leiter des Geschäftsbereiches Mittelstand der Stadtsparkasse Düsseldorf, die Auswahl der Jury. Was die Unternehmerpersönlichkeit Eickholts ausmache? „Beste Branchenkenntnisse, Weitblick und strategische Vision, gepaart mit kaufmännischem Denken, persönlichem Engagement und gesellschaftlicher Verantwortung“ – so fasst es Frank Dölle zusammen.

Die Georg Eickholt Elektro GmbH hat über 30 Jahre Tradition in Düsseldorf und ist doch ein junges Unternehmen, denn hier wird Ausbildung großgeschrieben. „Auch in diesem Jahr konnten wir wieder sieben Auszubildende einstellen“, bestätigt Georg Eickholt stolz. Als Obermeister der Elektroinnung und stellvertretender Kreishandwerksmeister sieht er eine besondere Verantwortung seines Unternehmens für den Nachwuchs in der Branche. So engagiert er sich ebenfalls

als Vorsitzender des Fördervereins für eine zeitgemäße Ausstattung des Heinrich-Hertz-Berufskollegs: „Wir konnten in diesem Jahr 50.000 Euro zur Verfügung stellen, um die Geräte auf den neuesten Stand der Technik zu bringen.“

Zu einer guten Ausbildung gehört nach dem Leitbild des Unternehmens auch die Vermittlung von Anstand, Höflichkeit und Hilfsbereitschaft. Das gelte für beide Seiten, wie Heidi Emanuel-Eickholt, Tochter des Gründers und Mitgeschäftsführerin, betont: „Unsere Azubis arbeiten eng mit jeweils einem Monteur zusammen, der als ihr Pate in allen Fragen wichtiger Ansprechpartner für sie ist. Das gilt auch, wenn sie Probleme haben – zum Beispiel in der Schule.“ Das Konzept geht auf: Eickholt-Azubis gehörten schon mehrfach zu den Besten eines Abschlussjahrgangs.

Auch in anderer Hinsicht möchte Eickholt Schule machen: Sein Ziel ist es, die gasbetriebenen Straßenlaternen in Düsseldorf auf LED-Betrieb umzurüsten. In mehreren europäischen Metropolen hat er dies mit dem Partner IC Isenbügel bereits erfolgreich realisiert. „Wie wollen Sie Ihren Kindern erzählen, dass wir heute das kostbare Gas einfach verbrennen?“, so sein Argu-

ment. Aber: „Wir sind uns bewusst, wie wichtig die Historie der Gaslaternen ist – deswegen setzen wir Lampen in die beliebten alten Laternen ein, deren Lichtfarbe nicht von der ursprünglichen Beleuchtung zu unterscheiden ist.“ Ohnehin ist Nachhaltigkeit, intelligent umgesetzt, ein Thema, das Eickholt beschäftigt. Ein wichtiges Geschäftsfeld seines Unternehmens ist die Installation von Gebäudesystemtechnik. Auch das sei eine Triebfeder für Veränderung, erklärt Heidi Emanuel-Eickholt: „Der Beruf des Elektrikers für Energie- und Gebäudetechnik hat sich in der Vergangenheit enorm gewandelt; da müssen wir durch interne und externe Schulungen am Ball bleiben.“

Weitere Informationen erhalten Sie unter: www.elektro-eickholt.de

Georg Eickholt Elektro GmbH

Der Meister im Elektrohandwerk Georg Eickholt und seine Ehefrau Helga gründeten 1979 das Familienunternehmen, das mittlerweile circa 70 Mitarbeiter beschäftigt.

Heute gehören neben dem Gründer auch dessen Tochter Heidi Emanuel-Eickholt und Olaf Kry, seit 1991 Meister im Unternehmen, der Geschäftsführung an.

Das Leistungsspektrum des Dienstleisters reicht vom klassischen Herdanschluss bis zu den kompletten Elektroinstallationsarbeiten bei Großprojekten.



Matthias Gerstung (l.) und Jörg Kober nahmen den Sonderpreis Innovation entgegen

JULIUS SCHULTE SÖHNE GMBH & CO. KG

Darauf können Sie bauen

Träger des Unternehmerpreises in der Kategorie Innovation ist die Papierfabrik Julius Schulte Söhne GmbH & Co. KG. Die Mitarbeiter der Firma haben ein zukunftsweisendes Produkt entwickelt, das dazu beitragen kann, beim Innenausbau und bei der Möbelherstellung verstärkt auf Nachhaltigkeit zu setzen.

Samtig glatt oder edel strukturiert, so fühlt sich Altpapier an – zumindest, wenn es umweltschonend und emissionsfrei zu Kompositplatten verarbeitet wurde. Dafür wird das besonders feste Kernpapier aus der Recyclingproduktion mit Bioharz, einem Abfallprodukt aus der Zuckerherstellung, getränkt und zusammen mit einem dekorativen Deckblatt dauerhaft verpresst. Das Ergebnis: ein Werkstoff, der im Innenausbau, für Laminatböden und Wandvertäfelungen sowie bei der Möbelproduktion vielseitig eingesetzt werden kann. Den Rohstoff dafür, das Kernpapier, stellt die Papierfabrik Julius Schulte Söhne her – und, das ist weltweit neu, zu 100 Prozent aus Altpapier. „Wir haben 2010 das Patent dafür beantragt und sehen einen wachsenden Markt für das Produkt“, sagt Matthias Gerstung, einer der beiden Geschäftsführer von Julius Schulte Söhne. „Denn auch beim Bau achtet man mittlerweile zunehmend auf Nachhaltigkeit.“ Mit dem Kernpapier wappnet sich der Preisträger für den bereits sehr starken Konkurrenzkampf in der Papierbranche, der sich als starker Innovationsmotor erweist. „Da ist es sehr wichtig, sich eindeutig vom Wettbewerb abzusetzen – zum Beispiel durch neue Ideen“, sagt Holger Hellmig, Direktor

Geschäftsbereich Unternehmenskunden bei der Stadtsparkasse Düsseldorf. „Ähnlich wie das Altpapier, das durch die neue Herstellungsweise sehr belastbar wird, gewinnt auch das Unternehmen selbst eine enorme Stärke aus dieser Innovation.“ Das sei nicht nur gut für das Unternehmen und dessen Arbeitsplätze, sondern auch für den Wirtschaftsstandort Düsseldorf, so Hellmig.

Immer wieder neu denken

Da das Produktionsgelände von Julius Schulte Söhne mitten in einem Wohnviertel liegt, gilt es, bei der Papierherstellung möglichst wenig Lärm, Abgase und Gerüche zu verursachen. Das veranlasste Julius Schulte Söhne, nach ökologisch verträglicheren Technologien zu suchen, die dem Standort Rechnung tragen. In den vergangenen Jahren investierten die Eigentümer in eine neue Turbine für das Kraftwerk mit Kraft-Wärme-Kopplung, das mit einem Wirkungsgrad von 90 Prozent arbeitet. Der Brennstoff dafür kommt zum Teil aus der unternehmens-eigenen und ebenfalls neuen Kläranlage, die unter anderem Biogas produziert. „Das Thema Innovation zieht sich wie ein roter Faden durch das Unternehmen“, würdigt Holger Hellmig die Wandlungs-

fähigkeit des Preisträgers. Es sei damit ein gutes Beispiel für den Innovationsstandort Düsseldorf und zugleich Vorbild. Neu zu denken galt es ebenso, als in der Silvesternacht 2007/2008 eine 300 Quadratmeter große Lagerhalle in Flammen aufging. Auch bei dieser Gelegenheit untermauerte die Papierfabrik mit dem Neubau einer 800 Quadratmeter großen Lagerhalle ihr Bekenntnis zum Standort Düsseldorf-Bilk. Mehr noch: Heute präsentiert sich das Unternehmen wieder als vitaler Bestandteil eines lebendigen Stadtteils. So förderte es jüngst die Arbeit des Bilker Spieloase e. V. mit einer Spende von 12.500 Euro. In einer Papierwerkstatt des Vereins lernen Kinder seitdem, wie aus Altpapier neues Papier geschöpft wird.

Weitere Informationen erhalten Sie unter: www.jssd.de

Julius Schulte Söhne GmbH & Co. KG

- 1886 in Bilk gegründet
- in vierter und fünfter Generation in Familienbesitz
- 109 Mitarbeiter
- 100 000 Tonnen Output pro Jahr
- 35 Millionen Euro Umsatz jährlich
- Produkte: Hülsen-, Kaschier- und Kernpapier

Mittelstandstag 2012 und 8. Düsseldorfer Unternehmerpreis: Impressionen



Rund 500 Gäste waren der Einladung der Stadtparkasse Düsseldorf ins Hilton Hotel gefolgt



Die Workshops beleuchteten die Beziehung zwischen Mensch und Arbeit



Die Partner des Mittelstandstags präsentierten sich mit informativen Ständen



Karin-Brigitte Göbel zeigte eindrucksvoll die künftigen Veränderungen in der Arbeitswelt auf



Workshopleiter Ibrahim Evsan erklärte die Veränderungen im Internet



Führten gut gelaunt durch die Verleihung des 8. Düsseldorfer Unternehmerpreises: Moderator Tom Buhrow und Oberbürgermeister Dirk Elbers



Die Teilnehmer brachten sich aktiv in die Workshops ein



Nach der Preisverleihung: Tom Buhrow, Heidi Emanuel-Eickholt, Olaf Kry, Karin-Brigitte Göbel, Georg Eickholt, Matthias Gerstung, Jörg Kober, Arndt M. Hallmann, Eberhard Pothmann und OB Dirk Elbers (v. l. n. r.)



Die Gastgeber: Arndt M. Hallmann und Karin-Brigitte Göbel



Die Workshopleiter Wolf Reiner Kriegler, Petra Raspels und Dr. Rainer Thiehoff im Expertentalk mit Tom Buhrow (v. l. n. r.)



Anstoßen auf einen gelungenen Tag



Arndt M. Hallmann und Karin-Brigitte Göbel überreichen den 8. Düsseldorfer Unternehmerpreis an Georg Eickholt



Lesen Sie mehr unter:
**WWW.DIALOG
MITTELSTAND.DE**

