

Wirtschaft aktuell

Nr. 123 · 33. Jahrgang · Ausgabe III

Oktober 2025 · Preis 2,50 Euro

Unternehmensnachfolge

Wer will, wer kann?

Das Unternehmen vererben, verkaufen oder gar schließen? Was es bei den verschiedenen Fällen der Nachfolgeregelung zu beachten gilt und wie es in der Praxis geht, lesen Sie ab Seite G1.

Willst Du nicht
übernehmen?
 Ja Nein Vielleicht



J.W. OSTENDORF
Die KI mischt mit



GRÜNDUNGSPREIS WESTMÜNSTERLAND
geht in die zweite Runde



STANDORT IM FOKUS
Havixbeck

IMMER AUF DEM LAUFENDEN BLEIBEN ...

... mit den Online-News von Wirtschaft aktuell

Ihr Portal für Wirtschaftsnachrichten aus der Region.



www.wirtschaft-aktuell.de



TÜVNORD

Ihre Sicherheit ist unser Antrieb

In über 1.000 Partnerwerkstätten in der Region Westfalen prüfen wir Ihr Fahrzeug auf Herz und Nieren. Dabei garantieren wir ein Höchstmaß an Qualität und Erfahrungen. Unsere Kfz-Partnerwerkstätten sorgen für eine fachgerechte Reparatur und Wartung.

Nutzen Sie unsere zahlreichen Leistungen, u. a.:

- Fahrzeugprüfungen (HU/AU)
- Änderungsabnahmen
- Schadengutachten
- Fahrzeuggbewertungen
- GebrauchtwagenCheck

Zusätzlich unterstützen wir die Kfz-Partnerbetriebe mit einem breiten Angebot an Prüf-, Beratungs- und Schulungsdienstleistungen unter anderem in den Bereichen:

- Arbeitsmedizin und Arbeitssicherheit
- Betriebssicherheit
- Anlagensicherheit
- Prüfmittelüberwachung
- Umweltschutzberatung
- Qualitätsmanagement

Besuchen Sie uns in der
TÜV NORD Partnerwerkstatt
Ihres Vertrauens oder an einer
unserer TÜV-STATIONEN.

TÜV NORD Mobilität
Region Westfalen
Rudolf-Diesel-Str. 5-7
48157 Münster
Tel.: 0251 141-2227
www.tuev-nord.de



TÜVNORDGROUP



Editorial

Liebe Leserin, lieber Leser,

Entscheidungen für den eigenen Karriereweg zu treffen, ist manchmal gar nicht so leicht. Vor allem dann nicht, wenn es um die Fortführung des Familienunternehmens geht. Die Erwartungshaltung der Eltern an ihre Kinder als potenzielle Nachfolger, das Bedürfnis der Stakeholder nach Kontinuität, die eigenen Wünsche der jungen Generation – das alles unter einen Hut zu bekommen, ist die Kunst der Nachfolgeregelung. Kann ich mir vorstellen, den Betrieb meiner Eltern zu übernehmen? Und umgekehrt: Kann ich mir vorstellen, mein Lebenswerk in die Hände meiner Kinder abzugeben, loszulassen? Ja. Nein. Vielleicht.

Klar: Wie es im Betrieb so läuft, ist in den meisten Unternehmerfamilien immer ein Gesprächsthema, wenn man zusammensitzt. Aber das allein qualifiziert natürlich nicht, um als Nachfolger überhaupt infrage zu kommen. Dazu gehört weitaus mehr: Fachwissen, Praxiserfahrung, Branchenkenntnis, Netzwerke.

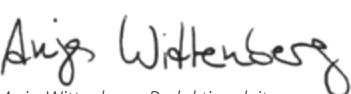
Die Unternehmensübergabe will lange und gezielt vorbereitet sein – egal, ob der Nachfolger aus der Familie, aus den Reihen der Mitarbeiterschaft oder von extern kommt. Es ist kein Positionswechsel, der sich mal eben so innerhalb eines Jahres vollziehen lässt. Und das ist den meisten Unternehmern und Unternehmern auch bewusst. Eigentlich.

In den Recherchen für unsere Titelstory zum Thema Unternehmensnachfolge haben wir

nämlich eines immer wieder von den Experten zu hören bekommen: Viele unterschätzen eben doch, wie umfassend so ein Übergabeprozess vorbereitet sein sollte. Steuerrechtlich gibt es jede Menge Fallstricke zu beachten. Es müssen (rechtzeitig!) Strukturen für einen Übergang geschaffen werden, sodass sowohl Abgeber als auch Nachfolger davon profitieren. Dann braucht es noch den wichtigen Know-how-Transfer, die Stakeholder sollten auch informiert sein. Und zu guter Letzt geht es um emotionale Familienkonstellationen, die berücksichtigt werden müssen. Das alles braucht Zeit.

Natürlich ist es kein Vergnügen, sich damit auseinanderzusetzen, wie man sich als Unternehmer in seiner eigenen Firma überflüssig macht, damit die nächste Generation nahtlos weitermachen kann. Aber wer das auf die lange Bank schiebt, macht es nicht besser.

In unserer Titelstory haben wir für Sie mit Hilfe von Experten das Wichtigste für die gängigsten Fälle der Nachfolge zusammengefasst. In unseren Best Practices erfahren Sie außerdem, wie Unternehmen aus der Region das Thema Nachfolge – auf ihre ganz eigene Art und Weise – erfolgreich angegangen sind. Viel Spaß beim Lesen!



Anja Wittenberg

Anja Wittenberg, Redaktionsleitung

KEUTE
KUNSTHARZ-FUSSBODEN GMBH



Belastbarkeit, Sicherheit, Langlebigkeit und Optik von Fußböden setzen zweierlei voraus. Zum einen solide handwerkliche Arbeit, zum anderen das richtige Material mit den richtigen Eigenschaften und der richtigen Qualität.

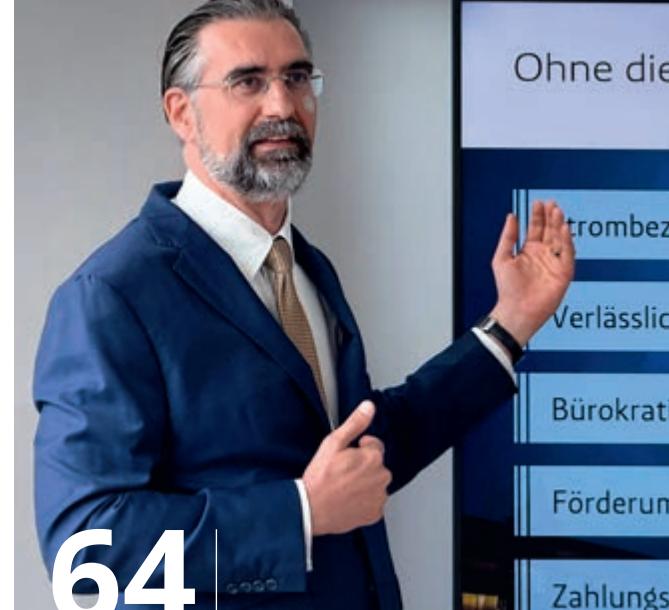
Wir verarbeiten Systeme aus Acrylharz, Epoxidharz und Polymerbeton.

Unsere Böden aus Kunstharz sind:

- ✓ druckfest | abriebfest
- ✓ staplerfest | rutschfest
- ✓ hochelastisch | besonders hygienisch
- ✓ säurebeständig | chemikalienbeständig
- ✓ physiologisch unbedenklich | leicht zu reinigen
- ✓ fugenlos | reparaturfreundlich



Kreissparkasse Steinfurt: Fusion besiegt



Westfalen AG mit Rekordgewinn

■ KREIS COESFELD

- 6** AI.Shadowing-Methode für KI-Transformation
- 7** „Fitte Firma“ startet in den Herbst
- 8** Serie „Fokus KI“ – Hof Beckhove: „Die KI verleiht uns Superkräfte“
- 9** Serie „Fokus KI“ – J.W. Ostendorf: Die KI mischt mit
- 19** Ehrenamtsfreundlicher Arbeitgeber: 16 Unternehmen unterzeichnen Charta
- 29** Handwerk: 101 neue Gesellen
nur Ausgabe Coesfeld
- 67** Neue Veranstaltungsreihe: Klimaresilienz für Unternehmen
Fachkräftesicherung: Impulse für Vereinbarkeit von Beruf und Pflege

■ WIRTSCHAFT IN DER REGION

- 32** IHK Westmünsterland: 75 Jahre „Möglichmacherin, Netzwerkerin und Beraterin“
nur Ausgabe Coesfeld
- 68** Volksbank Westmünsterland: Peer Steinbrück zu Gast

PR-Sonderveröffentlichung

■ GRÜNDUNGSPREIS WESTMÜNSTERLAND

- 10** Zweite Runde startet
- 12** Environ Energy: Wenn das Eigenheim zum Stadtwerk wird

14 Pacurion: Digitale Handelsplattform für Ladungsträger

16 Gut Feismann: „Ein Gründer kann nicht nur Everybody's Darling sein“

18 NanoCoat: Groß gedacht, stark gewachsen

■ HAVIXBECK

21 Jörn Möltgen: „Ich sehe eine gewisse Eigenverantwortung“

24 Gewerbegebietsentwicklung: Ein neuer Anlauf

26 Bildung: Von OGS, Baumberger Sandstein und Bustouren

27 Mobilität: Bürgerbus im Einsatz

28 Eickhoff Metallgestaltung und Kunstslosserei: Zwischen Tradition und Moderne

■ TITELSTORY: UNTERNEHMENS-NACHFOLGE

G2 Status quo: Mangelware Nachfolger

G4 Stimmen aus der Praxis: Die Experten für die Nachfolgefälle

G5 Fall 1 | Familieninterne Nachfolge: Emotional, aber planbar

G8 Fall 2 | Nachfolge durch Mitarbeitende: Aus den eigenen Reihen

G10 Fall 3 | Nachfolge durch einen externen Geschäftsführer: Frischer Wind von außen

G12 Fall 4 | Verkauf an ein anderes Unternehmen: Ein guter Deal

G16 Fall 5 | Stilllegung mangels Nachfolger: Die letzte Option

G18 Interview: Den „Pappa ante portas“ will keiner spielen

G20 Jürgen Emptmeyer: „Das war eine Achterbahnhalfahrt“

G22 Reha Kids & Care: Zwei Macher aus unterschiedlichen Welten

G24 H. Klümper: „Etwas von einem Disney-Film“

G26 SoleOase: Die eigene Note finden

G31 Wilbrand: Strukturen müssen mitwachsen

G32 Kommunikation Nachfolge: Wer weiß was wann?

■ SERVICE

G34 Degressive Abschreibung: Wohnraum schaffen, Steuern sparen

G36 Grunderwerbsteuer in den Niederlanden: Das ändert sich für Immobilienkäufer

G38 Bonuszahlungen: Arbeitgeber ist schadensersatzpflichtig

■ DRENSTEINFURT

40 Carsten Grawunder: „Die Laune ist grundsätzlich gut, aber mit Sorgenfalten“

42 Gewerbeflächenentwicklung: Geduld ist gefragt



51

Ahlen: Start für neues Gewerbegebiet



6

KI-Transformation
mit der AI.Shadowing-Methode

- 45** Baugebiete: Bauen und leben am Mondscheinweg
- 46** Innenstadtentwicklung: Neue Impulse fürs Zentrum
- 47** Wirtschaftsförderung: Doppelte Kraft für Gewerbe und Tourismus
- 48** Welscheit: Auszeichnung als Verpflichtung

■ KREIS WARENDORF

- 50** Vosko feiert mit 800 Gästen
- 51** Ahlen: Start für Gewerbegebiet Ostdolberg
Besuch bei Schrader T+A Fahrzeugbau
nur Ausgabe Warendorf
- 67** Blumenbecker übernimmt Drögemüller
Lossprechung:
63 neue Handwerksgesellen

■ NEUENKIRCHEN

- 52** Wilfried Brüning: „Wir sind vorbereitet“
- 54** Gewerbeflächenentwicklung: Traum vom „grünen“ Gewerbegebiet“
- 56** Ortskernentwicklung: Gesunder Ortskern mit Zukunft
- 57** Hugo Essing: Zwischen Handball und Zoo

■ KREIS STEINFURT

- 58** Minister Neubaur und Laumann besuchen Gießerei Reckers
- 59** Lengerich startet Vermarktung im Gewerbegebiet Lohesch
- 60** Kreissparkasse Steinfurt: Fusionsvertrag unterschrieben
- 61** Keller HCW baut 155 Arbeitsplätze ab
Flughafen Münster/Osnabrück:
Andrés Heinemann wird Chef
nur Ausgabe Steinfurt
- 67** Clemens Lammers: Fachtagung zum Explosionsschutz

■ MÜNSTER

- 36** Vallée, Unger & Partner: Konsens, kein Kompromiss

- 62** Bundeskanzler Merz besucht FFB
- 64** Westfalen AG: Rekordgewinn, aber weniger investiert
- 65** Sparkasse Münsterland Ost: Bank-Bus startet
- 66** Digital Hub Münsterland: Veränderungen im Vorstand
Wirtschaftsförderung Münster:
Dr. Marco Trienes übernimmt
nur Ausgabe Münster
- 67** zeb künftig mit Doppelspitze
Ziegelproduktion:
Janinhoff setzt auf Wasserstoff
- 68** projekt^K: Vom Durchgangsflur zum Multifunktionsraum

■ RUBRIKEN

- 3** Editorial
- 7** Impressum

Günther Büscher GmbH

Papierweiterverarbeitung & Druckveredelung

**Kaschieren - Stanzen
Prägen - Fräsen**

Der Profi für POS-Displays
Präsentationsmappen, Mustermappen,
Magnetschlüsselbände, Ringbücher

www.bueschergmbh.de - Tel.: 05921-18837

INTERVIEW

„KI ist ein Teamsport“

Künstliche Intelligenz (KI) gilt als Schlüsseltechnologie – doch viele Unternehmen tun sich schwer mit dem Einstieg: Wo anfangen? Welche Prozesse eignen sich? Und wie komme ich vom ersten Gedanken zur konkreten Anwendung? Genau da setzt die Methodik AI.Shadowing an. Sie bietet Unternehmen einen strukturierten und zugleich praxisnahen Ansatz, um KI-Potenziale systematisch zu identifizieren – auch ohne technisches Vorwissen oder große IT-Abteilung. Mit gezielten Fragen, moderierten Gruppenprozessen und klaren Templates lassen sich erste Use Cases entwickeln, bewerten und weiterdenken. Johannes Petzke, KI-Transfermanager bei KI.NRW, erklärt im Interview die AI.Shadowing-Methode, ihren Nutzen und ihre Wirkung.

Herr Petzke, was genau ist die AI.Shadowing-Methodik?

AI.Shadowing zielt darauf ab, Unternehmen, die bisher noch wenig Berührungspunkte mit KI-Anwendungen haben, eine erste Orientierung zu KI-Einsatzmöglichkeiten in verschiedenen Unternehmensbereichen zu geben. Um ein beseres Gefühl dafür zu bekommen, wo KI wie helfen kann, ist ein wenig Grundwissen über dieses große und sehr dynamische Feld wichtig. Der erste Baustein der Methodik ist deshalb ein kompakter Einstieg, der zentrale Begriffe einordnet, Funktionsweisen erklärt und schließlich zahlreiche Anwendungsbeispiele bereitstellt. Auf dieser Grundlage erfolgt ein umfangreiches Brainstorming von Ideen der Teilnehmenden zu Einsatzmöglichkeiten von KI. In Kleingruppen werden die Ideen erläutert, strukturiert, priorisiert und schließlich im Plenum vorgestellt. Die Top-Ideen werden daraufhin erneut in Kleingruppen zu Use Cases ausformuliert und hinsichtlich Wertstiftung und Machbarkeit bewertet.

Wie lassen sich sinnvolle KI-Anwendungsfälle überhaupt erkennen?

Häufig ist es für die Unternehmen schwer abschätzbar, welche KI-Anwendung für sie hilfreich ist und welche nicht. Aus diesem Grund verfolgt das AI.Shadowing den Ansatz, Ideen und damit auch Use Ca-

ses von bestehenden Herausforderungen in der alltäglichen Arbeit aus zu denken. Dadurch versuchen wir zu verhindern, dass wertvolle und in der Regel knappe Ressourcen in KI-Anwendungen investiert werden, die sehr umfangreiche Möglichkeiten mitbringen, aber bei konkreten Herausforderungen kaum helfen oder im Kosten-Nutzen-Verhältnis nicht überzeugen.

Auch die Mitarbeitenden selbst müssen überzeugt werden ...

... ja! Wir nehmen nach wie vor ein

Durch die vorbereiteten Leitfragen sowohl im Brainstorming als auch bei der Entwicklung der Use Cases werden von vornherein wichtige Punkte mitgedacht, die einen strukturierten Weg von einer Idee hin zu einem Use Case ermöglichen. Welches konkrete Problem wird adressiert? Wie äußert sich dieses Problem? Was sind aktuell die Konsequenzen? Welche Fähigkeiten muss eine KI-Lösung haben, damit ein klarer Nutzen entsteht? Welches konkrete Ziel verfolge ich mit dieser Anwendung? Welche Daten

ken immer wieder einsetzen und neue Use Cases erarbeiten können.

Welche Rolle spielt dabei die Gruppendynamik, also das gemeinsame Arbeiten und Diskutieren?

Die Gruppendynamik spielt eine sehr entscheidende Rolle, denn jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter bringt eine einzigartige Perspektive für einen Prozess oder ein Produkt mit. Diese Perspektive kann in individuellen Ideen für KI-Anwendungsmöglichkeiten resultieren. So bekommen die Teilnehmenden häufig ein besseres Gefühl für die Herausforderungen der jeweils anderen Person und nicht selten kommt es alleine durch den Austausch in der Gruppe zu sehr spannenden Impulsen für die weitere Arbeit.

Wie geht es nach einem Shadowing-Prozess dann in der Praxis weiter?

Insbesondere, wenn Unternehmen noch keine Erfahrung bei der Umsetzung von KI-Projekten haben, empfehlen wir, sich zunächst auf möglichst pragmatisch umsetzbare Use Cases zu fokussieren. Dies ermöglicht, vergleichsweise schnell Erfahrungen in der Umsetzung zu sammeln, die wertvoll für nachfolgende Projekte sind. Zudem sollten klare Verantwortlichkeiten in Form von einer oder mehreren Personen definiert sein,

Strukturierter Weg von der Idee zum Use Case

sehr heterogenes KI-Grundwissen in den Unternehmen wahr. Aus Unsicherheit kann Ablehnung resultieren. KI ist jedoch ein Teamsport. Klare Verantwortlichkeiten und Sub-Teams, die sich verstärkt mit Anwendungsmöglichkeiten auseinandersetzen, sind sinnvoll und wichtig. Für die flächendeckende Erkundung von Anwendungsmöglichkeiten im Unternehmen ist das Fachwissen aller Mitarbeitenden jedoch sehr wertvoll und hilfreich.

Wie hilft AI.Shadowing dabei, aus ersten Ideen tatsächlich umsetzbare Use Cases zu machen?

liegen vor? Welche Risiken gibt es? Das ist nur ein Ausschnitt an Fragen, die wir uns in der Erstellung jedes Use Cases stellen.

Was unterscheidet die Methodik von klassischen Innovationsworkshops oder Ideensammlungen?

Das Shadowing bietet einen sehr strukturierten, fach- und branchenübergreifenden Ansatz, innerhalb kurzer Zeit von ersten Ideen hin zu vergleichbaren Use Cases zu kommen. Eines unserer Anliegen ist es, den Mitarbeitenden die Methodik so zu vermitteln, dass sie diese im Anschluss auch ohne unser Mitwir-



Foto: KI.NRW

Impressum

HERAUSGEBER:
Hötzl, RFS & Partner
Medien GmbH

**HERAUSGEBER FÜR DEN TEIL
KREIS COESFELD:**
Wirtschaftsförderung
Kreis Coesfeld GmbH
Geschäftsführer
Dr. Jürgen Grüner
Fehrbelliner Platz 11
48249 Dülmen
Telefon: 0 25 94 / 782 40 - 0
Telefax: 0 25 94 / 782 40 - 29
info@wfc-kreis-coesfeld.de

REDAKTIONSLEITUNG:
Anja Wittenberg (V.i.S.d.P.)

ANZEIGENLEITUNG:
Hubert Venderbosch
Rolf Koßmann

VERLAG:
Hötzl, RFS & Partner Medien GmbH
Boschstr. 1-5
48703 Stadtlohn
Telefon: 0 25 63 / 929 - 100
Telefax: 0 25 63 / 929 - 900
info@wirtschaft-aktuell.de
www.wirtschaft-aktuell.de

FOTO TITELSEITE:
COE/ST/WAF: AdobeStock/PaulShlykov
& AdobeStock/Vadim Georgiev
MS: projekt^K

**SATZ/GESTALTUNG/
PRODUKTION:**
Hötzl, RFS & Partner Medien GmbH,
Anschrift siehe Verlag

Es gilt die Anzeigenpreisliste
Nr. 14 vom 01. Januar 2025.

Wirtschaft aktuell erscheint vier Mal im Jahr. Einzelpreis: 2,50 EUR zzgl. Versandkosten. Jahresabonnementpreis: 8,00 EUR zzgl. Versandkosten (Mindest-Abo-Nachschubdauer: ein Jahr). Das Abonnement verlängert sich automatisch um ein Jahr, wenn es nicht sechs Wochen vor Ablauf eines Bezugsjahrs gekündigt wird. Copyright für alle Textbeiträge und von uns gestalteten Anzeigen beim Verlag. Nachdruck nur mit ausdrücklicher Genehmigung des Verlages. Für unverlangt eingesandte Manuskripte, Bilder und Anzeigen wird keine Gewähr übernommen. Beiträge, die mit Namen oder Initialen des Autors gekennzeichnet sind, geben nicht immer die Meinung von Verlag oder Herausgeber wieder. Für die Richtigkeit telefonisch aufgegebener Anzeigen oder Änderungen übernimmt der Verlag keine Gewähr.

die sich primär um die Umsetzung kümmern. Sollte die Umsetzung mit einem externen Partner erfolgen, können sich Unternehmen auf der KI.Landkarte von KI.NRW nach passenden Anbietern aus NRW umschauen. Hier besteht auch die Möglichkeit, nach Branche, KI-Schwerpunkten und sonstigen Faktoren zu filtern.

Warum ist gerade jetzt der richtige Zeitpunkt, sich als Unternehmen mit KI auseinanderzusetzen – besonders im Mittelstand?

Die klare Antwort hier ist: je früher desto besser. Immer mehr Unternehmen setzen branchenübergreifend auf KI-Anwendungen. Die Gründe sind vielfältig: Effizienzstei-

gerung, Ausgleich des Fachkräfte- mangel durch Automatisierung, steigende Anforderungen und Erwartungen seitens der Kunden oder schlichtweg die Sicherung der eigenen Wettbewerbsfähigkeit. Als Mittelständler ist es daher wichtig, den Einsatz von KI als Chance zu sehen und die Einsatzmöglichkeiten zu erkunden.

ANMELDUNG

„Fitte Firma“ startet in den Herbst

Fit bleiben in der Mittagspause: Dieses Angebot macht das Netzwerk GesundArbeiten in Kooperation mit den Kreissportbünden Coesfeld und Borken den Beschäftigten von Unternehmen in den Kreisen Coesfeld und Borken. Die „Fitte Firma“ startet Ende Oktober. Unternehmen können sich jetzt dafür anmelden.

In kurzen, 15-minütigen Einheiten zeigen ausgebildete Übungsleiterinnen der SG Coesfeld und des TuB Bocholt per Zoom-Meeting in der Mittagspause, welche Übungen die Beschäftigten einfach und effektiv im Büro oder zuhause machen können, um in Bewegung zu bleiben, sich fit zu halten oder Ver- spannungen zu lösen. Ziel ist es, die Beschäftigten auf diese Weise für das Thema zu sensibilisieren, damit sie gesund und fit in den Winter kommen.

Die Fitte Firma findet vom 27. Oktober bis 3. Dezember 2025 jeweils montags und mittwochs in zwei Blöcken statt: 12.30 bis 12.45 Uhr sowie 12.50 bis 13.05 Uhr. Die Teilnahme ist jeweils flexibel am passenden Termin möglich.

Alles, was zur Teilnahme benötigt wird, sind ein Computer, Laptop, Tablet oder Smartphone mit Eignung für das Videokonferenzsystem Zoom, ein Internetzugang sowie rund ein Quadratmeter Platz.

Die Teilnahme ist ohne Umziehen und ohne Schwitzen möglich – Ausgleichs- und Entspannungsübungen stehen im Vordergrund. Der Kostenbeitrag für sechs Wochen beträgt pro Unternehmen einmalig 59 Euro – egal wie viele Beschäftigte am Angebot teilnehmen.

Anmeldungen unter:





Anhand der morgendlichen Auswertung der KI besprechen Philipp Beckhove (links) und seine Mitarbeiterinnen, was für die Tiere verbessert werden kann.

Foto: LSL GmbH

Serie „Fokus KI“

HOF BECKHOVE

„Die KI verleiht uns Superkräfte“

48 Kameralinsen haben auf dem Hof Beckhove in Ottmarsbocholt 40.000 Masthühner im Stall im Blick. Aus dem Verhalten der Tiere und ihren Bewegungen, die die Kameras erfassen, zieht eine Künstliche Intelligenz (KI) Rückschlüsse auf das Wohlbefinden der Tiere. In der Serie „Fokus KI“ der wfc Wirtschaftsförderung Kreis Coesfeld erklärt Hofbesitzer Philipp Beckhove die Software.

Seit rund dreieinhalb Jahren nutzt Philipp Beckhove das System. Damals war er einer der ersten. Die Hühner kommen als Ein-Tages-Kücken zum Hof und werden mit 42 Tagen zum Schlachthof gebracht. „In der Zwischenzeit können wir dank der Kameras, die auch nachts aufzeichnen, und der KI sicherstellen, dass sich die Tiere in ihrem Stall so wohl wie möglich fühlen“, erklärt Beckhove. „Denn die Hühner spiegeln alles in ihrem Verhalten wider.“

Meldet die KI, dass die Tiere eine bestimmte Stelle an den Fenstern meiden, hat das dortige Fenster nach dem Lüftungszyklus vermutlich nicht richtig geschlossen. Das gleiche Prinzip gilt entlang der Futter- und Tränkelinien. Halten sich an einer Stelle deutlich weniger Tiere als üblich auf, ist entweder eine Futterbahn oder eine Tränke ausgefallen oder die Tränke ist undicht und der Boden feucht. „Die KI schickt uns in solchen Fällen ein Signal aufs Handy – und wir können umgehend reagieren. Ohne



Die Kameras haben auf dem Hof Beckhove die Masthühner im Blick. Eine KI-Software wertet ihre Bewegungen aus und kann so Krankheitsanzeichen, offene Fenster oder ausgefallene Futter- oder Tränkelinien schnell erkennen.

die KI-Unterstützung würden wir viele Probleme erst beim nächsten Stallrundgang erkennen“, erklärt Beckhove.

Auch Krankheitsanzeichen erkennt das System – etwa, wenn die Tiere innerhalb von zwei Stunden unüblich viel getrunken haben. „Dann können wir direkt mit Vitamingaben gegensteuern – und eine weitere Ausbreitung verhindern“, erklärt Beckhove. „Die KI ersetzt

uns also keineswegs, sondern verleiht uns vielmehr Superkräfte. Sie unterstützt uns massiv dabei, die Tiere optimal zu versorgen – und zwar so weit, dass bei uns fast keine Krankheiten mehr auftreten und wir auf Vitamingaben oder andere Behandlungen fast komplett verzichten können.“

Doch nicht nur im akuten Fall meldet sich die KI. Jeden Morgen erhalten Philipp Beckhove und sein

Team eine automatische Auswertung des vergangenen Tages. „Sie ist die Grundlage unserer morgendlichen Teambesprechung. Gemeinsam überlegen wir anhand der Daten, was getan oder verbessert werden kann“, erklärt Beckhove. Für ihre Auswertung bezieht die KI die Daten aller Kunden des Start-ups, das die Software entwickelt hat, mit ein. So lernt sie ständig dazu und weiß mittlerweile sehr genau, welche Bewegungsmuster normal und welche auffällig sind. Dank dieser wachsenden Datenbasis schlägt die KI zudem Ursachen für auffälliges Verhalten der Tiere und Lösungsmöglichkeiten vor.

Auch die Schlachthöfe profitieren vom KI-Einsatz: Um die Mengen und die Vermarktung planen zu können, benötigen sie möglichst exakte Gewichtsdaten. In der Regel wiegt ein Tier zwischen 2,6 und 2,8 Kilogramm. Die KI kann das Gewicht auf plus/minus 30 Gramm genau bestimmen – anhand des Körperumfangs.



*Florian Weddeling,
Teamleiter R&D Decarbonization
& New Solutions*

Foto: J.W. Ostendorf

Serie „Fokus KI“

J.W. OSTENDORF

Die KI mischt mit

Beim Coesfelder Farbenhersteller J.W. Ostendorf macht eine Künstliche Intelligenz (KI) künftig Vorschläge für Rezepturen und testet sie virtuell. Das Forschungs- und Entwicklungsteam des Unternehmens gibt im Rahmen der Serie „Fokus KI“ der wfc Wirtschaftsförderung Kreis Coesfeld einen Einblick in das System.

Weiße Wandfarbe ist nicht gleich weiße Wandfarbe. Unterschiedliche Qualitätsstandards, Verarbeitungstechniken und gesetzliche Vorgaben stellen hohe Anforderungen an die Produktentwicklung. Je nach Markt variieren die Erwartungen der Verbraucher – sei es in der Konsistenz, der Anwendung auf Raufaser oder glatten Wänden. Hinzu kommen länderspezifische gesetzliche Regelungen, die sich nicht nur stark unterscheiden, sondern auch regelmäßig ändern.

Das ist – vereinfacht formuliert – die tägliche Herausforderung beim Farben-Hersteller J.W. Ostendorf (JWO) in Coesfeld. Mehr als 2.500 Farbformulierungen mit den zugehörigen Rohstoffen hat das Unternehmen im System. Mehrere 1.000 Datensätze aus der Entwicklung der Farbformulierungen stehen dahinter – und die stammen allein aus den vergangenen fünf Jahren.

In diesem Datenwust etwas zu finden, ist eine tägliche Heraus-

forderung für das 20-köpfige Forschungs- und Entwicklungsteam bei JWO. Die Lösung: Künstliche Intelligenz. „Seit rund fünf Jahren nutzen wir eine Laborsoftware zur Datenverwaltung“, erklärt Holger Buchholz, Head of Research and Development bei J.W. Ostendorf. „Mittlerweile ist unsere Datenmenge so groß, dass es immer länger dauert, die nötigen Daten zu finden, damit wir für neue Farbformulierungen nicht bei null anfangen müssen. Deshalb haben wir nach einer KI-Lösung gesucht: Wir wollen das Wissen, das unsere Mitarbeitenden gesammelt haben, langfristig verfügbar machen und somit Arbeitsabläufe effizienter gestalten.“

Laut Stefan Thomas, Gründer und Geschäftsführer der LabV Intelligent Solutions GmbH aus Süddeutschland, dessen Software JWO nutzt, verbrauchen viele Labore mehr Zeit mit der Datensuche und Datendokumentation als mit der Entwicklung von Farbformulierungen selbst. „Auswertun-

gen werden deshalb zum Teil gar nicht erst gemacht, dadurch geht viel Wissen verloren. Dank der KI-Lösung haben die Teams wieder mehr Zeit für ihre eigentliche Aufgabe“, so Thomas.

Seit Juli 2025 läuft die Testphase bei JWO. Das System geht in zwei Schritten in Betrieb: im Herbst 2025 und voraussichtlich Anfang 2026. „Die KI unterstützt uns zunächst bei der Analyse der Messdaten und Dokumente“, erklärt Florian Weddeling, Teamleiter R&D Decarbonization & New Solutions bei JWO. „Anstatt lange zu suchen, können wir der KI Fragen stellen und erhalten präzise aufbereitetes Wissen. Beispielsweise geben wir die Anforderungen eines Kunden für ein neues Produkt ein und erhalten aus dem vorhandenen Erfahrungswissen einen Startpunkt für die neue Farbformulierung. Das spart enorm viel Zeit.“

Auch die Feinabstimmung bis zur finalen Rezeptur soll künftig schneller erfolgen: Die KI macht

Vorschläge für Änderungen in den Mischverhältnissen oder alternative Rohstoffe. „Natürlich ist das ein Lernprozess. Aber wir hoffen, dass wir durch die KI im Schnitt vielleicht nur noch fünf statt zehn bis 20 Versuche für die finale Farbformulierung benötigen“, ergänzt Weddeling.

Im zweiten Schritt ab 2026 sollen die Versuche weitgehend virtuell ablaufen. Dafür muss die KI lernen, wie Rohstoffe wirken – ob sie die Farbe flüssiger oder zäher machen, zum Beispiel. „Wenn die KI dies in ihre Berechnungen mit einbezieht, kann sie Rezepte simulieren, Zusammensetzungen anpassen und so echte Versuche ersetzen. Das spart Ressourcen, Zeit und bringt neue Produkte schneller auf den Markt“, erläutert Forschungsabteilungsleiter Buchholz. „Die Entwicklung erfolgt natürlich weiterhin manuell, aber der Prozess wird überschaubarer, schneller – und wir können datenbasiert diskutieren.“

GRÜNDUNGSPREIS WESTMÜNSTERLAND

Zweite Runde startet

Aus Ideen werden Unternehmen. Aus Unternehmen werden Erfolgsgeschichten. Genau diese zeichnen die Wirtschaftsförderungsgesellschaften der Kreise Borken und Coesfeld gemeinsam mit der Sparkasse Westmünsterland erneut aus – in der zweiten Runde des Gründungspreises Westmünsterland. Gründerinnen und Gründer können sich ab sofort bewerben und damit die Nachfolge von Environ Energy aus Heek sowie den Zweit- und Drittplatzierten, Pacurion aus Reken und Gut Feismann aus Nottuln, antreten.

Voraussetzung ist, dass das Unternehmen zwischen 2020 und 2023 gegründet wurde, eine positive wirtschaftliche Entwicklung sowie ein tragfähiges Geschäftsmodell aufweist und sich der Hauptsitz im Kreis Coesfeld, Kreis Borken oder der Stadt Haltern am See befindet. Bei der Gründung kann es sich um ein neues Unternehmen handeln, um eine Nachfolge oder um eine freiberufliche Tätigkeit. Unterstützer des Preises sind erneut die IHK Nord Westfalen sowie die Kreishandwerkerschaften Borken und Coesfeld.

„Junge Unternehmen bereichern mit ihren Ideen, innovativen Produkten und Dienstleistungen die Wirtschaft vor Ort, sie schaffen Arbeitsplätze und tragen zur Attraktivität des Wirtschaftsstandorts bei“, erklärt Heiko Hüntemann, Vorstandsmitglied der Sparkasse Westmünsterland, die Motivation hinter dem Gründungspreis. „Wir möchten sie deshalb stärker in den Fokus rücken. Das ist uns bei der Premiere des Gründungspreis Westmünsterland 2023/2024 schon sehr gut gelungen. Jetzt bauen wir weiter darauf auf.“

Dazu gehört, dass der Gründungspreis Westmünsterland den Bewerberinnen und Bewerbern noch mehr Unterstützung bei der Weiterentwicklung ihres Unternehmens und der Steigerung ihres Bekanntheitsgrads bietet: Die fünf Finalisten erhalten im Vorfeld der Preisverleihung, die im März 2026 in der Fabrik in Coesfeld stattfindet, ein Pitchtraining. Die ersten drei Preisträger können ihr Unternehmen



Foto: Maten Kampeling/Sparkasse Westmünsterland

und ihre Geschichte im Podcast des lokal-regionalen Wirtschaftsmagazins „Wirtschaft aktuell“ vorstellen. Außerdem erhalten sie jeweils ein Imagevideo. Der Sieger wird zusätzlich mit dem Gründungspreis-Award und einem Gutschein im Wert von 3.000 Euro für eine Fortbildung des Mittelstandscampus NRW ausgezeichnet.

Bekanntheitsgrad steigern

„Mit umfassenden Beratungsangeboten, Workshops, Seminaren und Veranstaltungen unterstützen alle Partner des Gründungspreises die Gründerinnen und Gründer bereits jetzt schon intensiv auf ihrem Weg in die Selbstständigkeit“, erläutert Dr. Jürgen Grüner, Geschäftsführer der wfc Wirtschaftsförderung Kreis Coesfeld. „Durch den Gründungspreis, die damit verbundene hohe Aufmerksamkeit und die Preise, die die Finalisten erhalten, möchten wir erfolgreichen, innovativen Unter-



Freuen sich auf viele Bewerbungen für den Gründungspreis Westmünsterland (von links): Heiko Hüntemann (Vorstand Sparkasse Westmünsterland), Katharina Rohlf (Sparkassen-Beraterin für Existenzgründungen im Kreis Coesfeld), Daniel Janning (Hauptgeschäftsführer Kreishandwerkerschaft Borken), Norbert Hypki (Vorstandsvorsitzender Sparkasse Westmünsterland), Christopher Papendorf (Regionalbeauftragter Westmünsterland IHK Nord Westfalen), Dr. Jürgen Grüner (Geschäftsführer wfc Wirtschaftsförderung Kreis Coesfeld), Dr. Daniel Schultewolter (Geschäftsführer WFG für den Kreis Borken) und Marie Spietenborg (Sparkassen-Beraterin für Existenzgründungen im Kreis Borken).

nehmen aus unserer Region bei den nächsten Schritten einen besonderen Mehrwert bieten.“

Ziel des Gründungspreises ist es zudem, das Gründungsklima zu fördern und die Gründungsneigung weiter zu erhöhen. „Wir möchten zeigen, welche Wege es gibt, um ein Unternehmen aufzubauen, und deutlich machen, dass sich Gründungen lohnen. Junge Unternehmen in die Öffentlichkeit zu rücken, die dies bereits geschafft haben und damit Anregung für andere sein können, ist deshalb ein zentraler Ansatz des Gründungspreises Westmünsterland“, erläutert Dr. Daniel Schultewolter, Geschäftsführer der WFG für den Kreis Borken.

Zusätzlich zu den fünf Finalisten wird deshalb der Sieger des Online-Publikums votings bei der Preisverleihung mit einem eigenen Preis ausgezeichnet.

Bewerbungen können bis zum 2. November 2025 über die Homepage des Gründungspreises Westmünsterland eingereicht werden. Über die Preisvergabe entscheidet eine neun-köpfige Jury mit jeweils ei-

ner Vertreterin bzw. einem Vertreter der drei Preisstifter, der IHK Nord Westfalen, der Kreishandwerkerschaft Coesfeld (im Wechsel mit der Kreishandwerkerschaft Borken), der FH Münster, der Westfälischen Hochschule, der NRW.Bank und des aktuellen Gründungspreis-Trägers.

Alle weiteren Informationen und das Bewerbungsformular gibt es hier:



Wer sich ein Bild davon machen möchte, wie vielfältig Unternehmergeist aussehen kann, findet auf den folgenden Seiten die drei Preisträger und den Finalisten aus dem Kreis Coesfeld der ersten Preisrunde. Sie zeigen eindrucksvoll, welche Geschäftsideen, Strategien und Persönlichkeiten die Jury beim Gründungspreis Westmünsterland 2024 überzeugt haben.

ENVIRON ENERGY

Wenn das Eigenheim zum Stadtwerk wird

1.
Platz

Menschen und Unternehmen zu hundert Prozent klimaneutral mit Energie versorgen: Das ist die Vision von Environ Energy aus Heek. Zum Anfassen wird diese durch die selbst entwickelte App „Envi IQ“, eine Software, die alles, was im und am Haus mit Energie zu tun hat, intelligent vernetzt. Wirksam wird sie, weil bestes handwerkliches Know-how, wirtschaftlicher Sachverstand, IT-Entwicklung und KI kombiniert werden. Genau das macht das Team von Environ Energy aus – und es wurde dafür 2024 mit dem Gründungspreis Westmünsterland ausgezeichnet.

Strom clever einkaufen

Mit der Software Envi IQ, dem innovativen Herzstück bei Environ Energy, verknüpft das Team Photovoltaikanlagen, Wärmepumpen, Wallboxen und Batteriespeicher. Dabei macht die Envi IQ-App alles: Sie ermöglicht zusätzliche Einsparungen, erhöht den Eigenversorgungsgrad durch günstigen Strom vom Dach und sorgt dafür, dass günstiger Strom bezogen wird, wenn andere ihn nicht brauchen – zum Beispiel nachts oder sonntags, wenn viel erneuerbarer Strom vorhanden ist. „Envi IQ nutzt dazu Strompreisdaten, Wetterprognosen und Verbrauchsdaten. Und das erfolgt völlig automatisiert“, erklärt Christian Möllers, CTO und Entwickler von Envi IQ.

Das Ergebnis: ein System, das dynamische Stromtarife nutzt, den Eigenverbrauch erhöht, Lasten intelligent verschiebt und so den Kundinnen und Kunden nachhaltiges Sparen ermöglicht. So wird das Eigenheim zum eigenen Stadtwerk. Eine Win-win-win Situation, bei der

die Kundinnen und Kunden Geld sparen, die Netze entlastet werden und mehr erneuerbare Energien genutzt werden.

Ein weiterer USP liegt darin, dass das Start-up Environ Energy als One-Stop-Shop alle Dienstleistungen unter einem Dach vereint – verbunden mit der Sympathie eines innovativen, in der Region verankerten Unternehmens.

Kundinnen und Kunden profitieren von einer All-in-One-Lösung, bei der Beratung, Planung, Installation und digitale Steuerung aus einer Hand kommen. Die Komponenten Wärmepumpe, Batteriespeicher und Photovoltaikanlage werden in optimal aufeinander abgestimmten, digitalen Prozessen gemeinsam mit den Lieferanten just-in-time auf der Baustelle angeliefert. So dauert die Umstellung pro Haus durchschnittlich nur zwei Tage. Environ Energy ist überwiegend in bestehenden Privatgebäuden aktiv, wobei der gewerbliche und landwirtschaftliche Bereich aktuell stark wächst und nachgefragt ist.

Vor einem Jahr belegte Environ Energy den 1. Platz beim Gründungspreis Westmünsterland.



Foto: Carsten Schulte



Foto: Environ Energy

Das Team von Environ Energy

Die Kunden stammen aus einem Einzugsgebiet von rund 100 Kilometern rund um Heek.

Corona-Pandemie gab den Impuls

Gründer David Schmalacker sammelte nach seiner Ausbildung zum Betriebselektroniker bei 2G Energy in Heek vielfältige Erfahrungen, insbesondere in Vertrieb und Projektabwicklung. Ein berufsbegleitendes Studium der Energiewirtschaft ergänzte sein technisches Know-how. 2018 führte ihn sein Weg beruflich in die USA. Doch mit der Corona-Pandemie 2020 kam seine dortige Tätigkeit zum Stillstand. Schmalacker begann, Photovoltaikanlagen zu installieren. Aus dieser Zeit entstand die Idee, erneuerbare Energielösungen nicht nur handwerklich, sondern ganzheitlich und digital vernetzt umzusetzen – die Grundlage für Environ Energy. Von Beginn an setzte er auf ein starkes Team. Damian Widenka kam für die Photovoltaik, Stefan Kattenbeck für das Thema Wärmepumpe sowie Christian Möllers als studierter Elektrotechniker und Softwareentwickler für Envi IQ.

Maakwi Campus als Glücksgriff

Bei der Gründung von Environ Energy und den ersten Unternehmensschritten hat die Wirtschaftsförderungsgesellschaft für den Kreis Borken (WFG) maßgeblich unterstützt. „Die Gründer passten hervorragend in die Umgebung des maakwi Campus. Nicht nur, weil dort das Unternehmen bedarfsgerecht mit seinen Räumlichkeiten wachsen kann, sondern auch aufgrund vieler hilfreicher Vernetzungen“, erklärt Ingo Trawinski, Prokurist und Leiter der WFG-Betriebsberatung. So erwies sich das Büro auf dem maakwi Campus als Glücksgriff. Dort knüpfte das Team wertvolle Kontakte, die nicht nur bei der App-Entwicklung, sondern auch beim Marketing oder bei der Beantragung von Fördermitteln halfen. So erhielt Environ Energy 170.000 Euro aus dem Innovationsprogramm für Geschäftsmodelle und Pionierlösungen. Diese finanzielle Unterstützung soll nun direkt für die Weiterentwicklung der Envi IQ-Software genutzt werden.

Öffentliche Aufmerksamkeit durch Gründungspreis

Der Gründungspreis Westmünsterland war im Jahr 2024 die ideale Anerkennung für die dynamische Entwicklung des Start-ups. Er verhalf enorm zu mehr öffentlicher Wahrnehmung und Kundenvertrauen. Environ Energy nutzt den Preis aktiv auf der Homepage, in der

E-Mail-Signatur, auf Bannern und Messeauftritten – auch überregional. Inzwischen plant das Unternehmen mit professioneller interner Marketing- und PR-Unterstützung seine Kommunikation und Messeauftritte strategisch: Welche Messen sind wirklich wichtig? Wie und wo wird das Marketingbudget sinnvoll eingesetzt? Das Unternehmen ist Teil der Kampagne „Grünes Gründen“ vom Münsterland e. V. Auch ein Beitrag in der WDR-Lokalzeit wurde veröffentlicht. Die Aufmerksamkeit wächst stetig – und hilft auch ganz konkret, neue Aufträge zu generieren. Die Resonanz sei nach jeder Veröffentlichung unmittelbar spürbar.

Starkes Wachstum

Mit drei Mitarbeitenden wurde das Unternehmen 2023 gegründet. Zum Zeitpunkt der Preisverleihung beschäftigte Environ Energy sieben Mitarbeitende – heute sind es bereits 30. Mit einem flexiblen Arbeitszeitmodell, digitalen Prozessen und dem Charme eines innovativen Handwerksunternehmens konnten bereits viele Mitarbeiter gewonnen werden.

Wie jedes Start-up steht auch Environ Energy vor Herausforderungen. Es gilt, diejenigen zu überzeugen, die noch Berührungsängste mit erneuerbaren Energien haben. Doch der riesige Markt mit einem Bedarf nach vernetzten, nachhaltigen Lösungen stimmt das Team optimistisch. Inhaltlich will das Start-up neue Potenziale erschließen – zum Beispiel im gewerblichen Bereich oder in der Landwirtschaft. Envi IQ soll noch stärker zur Marke ausgebaut werden. Einen Traum, den die Gründer dafür vor kurzem verwirklichen konnten, ist der Kauf eines Grundstücks für eine eigene Firmenzentrale – in Nachbarschaft zum maakwi Campus.

Gründer-Tipp: einfach machen

Das Environ Energy-Team hat einen Rat für alle, die selbst gründen wollen: „Einfach mit Hands-on-Mentalität anfangen und machen.“ Mut, für die eigene Vision loszugehen, werde immer auch mit glücklichen Fügungen belohnt.

Environ Energy zeigt, wie eine starke Idee, gepaart mit einem engagierten Team und regionaler Unterstützung, Großes bewirken kann. Der Gründungspreis Westmünsterland hat ein Unternehmen ausgezeichnet, das die Energiewende auf ein neues Level hebt.

Gaby Wenning

2.
Platz

PACURION

Digitale Handelsplattform für Ladungsträger

Der europaweite Markt für Ladungsträger galt bisher als groß, unüberschaubar, wenig standardisiert und ineffizient. Das hat sich geändert, seitdem Pacurion Käufern wie Verkäufern von Ladungsträgern seine digitale und KI-basierte Handelsplattform zur Verfügung stellt. Für Unternehmen, Logistiker, Hersteller und Händler hat das junge Unternehmen aus Reken den Handel mit Ladungsträgern wie Europaletten oder Gitterboxen und vielen weiteren Transportverpackungen digitalisiert. So entsteht nicht nur mehr Transparenz – enorme Potenziale, Zeit und Geld zu sparen, lassen sich für alle Plattformnutzer heben. Mit diesem Geschäftsmodell belegte Pacurion 2024 den zweiten Platz beim Gründungspreis Westmünsterland.

Das Start-up verfügt über tiefes Branchenwissen, eine selbst entwickelte ausgereifte Plattformtechnologie und eine durchdachte Strategie, die von einem engagierten, mittlerweile 20-köpfigen Team umgesetzt wird. Seit 2022 sind die drei Gründer – Dennis Maschmeyer, Dominik Leufgen und Hakeem Moruf – mit ihrem Unternehmen auf 200 Quadratmetern im Innovations- und Dienstleistungspark Münsterland in Reken zuhause. Weitere Mitarbeitende arbeiten in Hamburg, München und anderen Standorten. Der große Benefit bei Pacurion: Die digitale und KI-basierte Handelsplattform ermöglicht es Käufern und Verkäufern gleichermaßen, Ladungsträger und weitere Transportverpackungen deutlich effizienter zu handeln. Umsätze werden dabei allein durch eine Handelsmarge erzielt. Die Nutzung der Plattform an sich ist kostenfrei.

Gründungsstipendium NRW half beim Start

Warum ist der Beschaffungsprozess von Ladungsträgern im digitalen Zeitalter immer noch so umständlich? Das fragte sich das Gründerteam und entwickelte dafür eine digitale Handelsplattform.



Die Gründer von Pacurion (von links): Dennis Maschmeyer, Dominik Leufgen und Hakeem Moruf.

Das Gründungsstipendium NRW half im Startjahr enorm, um die eigene Idee in Ruhe weiterzuentwickeln, denn gerade am Anfang stand viel Entwicklungsarbeit an: Die Plattform für die Software wurde selbst erstellt. „Wir starteten im Jahr 2020 quasi in der Garage“, erinnert sich Maschmeyer, wobei der erste Prototyp bereits im Jahr 2018 im Rahmen eines Madeira-Urlaubs entstanden sei. 2024 war für Pacurion ein Jahr voller spannender Entwicklungen und Erfolge. Rund 600.000 Paletten touren monatlich quer durch Europa, werden be- und entladen, ge- und verkauft. KI-basiert gibt die Plattform dafür automatisiert Preise aus. Sogar ein erster sogenannter „Paletten-Preisindex“ konnte herausgegeben werden. Mittlerweile können Kunden Anfragen direkt platzieren und auch direkt kaufen, zum Beispiel bei standardisierten Produkten wie der Europalette. Der Anstieg des Umsatzes auf mittlerweile über 30 Millionen Euro unterstreicht die starke Marktposition und die Kundenzufriedenheit mit den angebotenen Produkten und Dienstleistungen. Über 4,5 Millionen Ladungsträger wurden allein 2024 bewegt. Das entspricht mehr als 8.000 europaweit bewegten Lkw-Ladungen. Die Basis für den aktuellen Erfolg wurde unter anderem 2023 durch einen neuen Investor geschaffen. Zunächst Kunde, wurde



Foto: Pacurion

Das Team von Pacurion freute sich im erfolgreichen Geschäftsjahr 2024 über zusätzliche positive Resonanz durch den zweiten Platz beim Gründungspreis Westmünsterland.

die Thielemann Group mit einem Investment von 1,8 Millionen Euro zum „Business-Angel“, der neue Chancen für mehr Wachstum eröffnete.

Das Unternehmertrio hat in den vergangenen Jahren viel gelernt, auch dass zum Beispiel aufgrund von unvorhersehbaren Krisen

lich für Finanzen, Personal, Marketing und immer auf der Suche nach den nächsten Mehrwerten für Kunden und Lieferanten, insbesondere durch den Einsatz von digitalen Technologien.

Hakeem Moruf brachte sich als dritter Co-Founder von Anfang an mit seinem fundierten Wissen in Software und Networking Engineering ein und ist als CTO für die technologische Entwicklung und den Betrieb der Handelsplattform verantwortlich.

Der Gründungspreis Westmünsterland kam in dem für die Unternehmensgeschichte stärksten Wachstumsjahr gerade zur rechten Zeit. Die Resonanz auch in der Region nimmt zu. „Pacurion ist digital, aber nach wie vor ein People Business“, so Maschmeyer. Der direkte Kontakt zählt, gerade auch, um die Vision voranzutreiben, über die Dach-Region hinaus international tätig zu werden und neue artverwandte Produkte für die Branche wie Folien oder Gurte ins Portfolio zu integrieren.

„Nach wie vor ein People Business“

wie dem Ukraine-Krieg die Wachstumsstrategie neu justiert werden muss. Dabei kümmert sich Dennis Maschmeyer hauptsächlich um das operative Geschäft und entwickelt mit den Kollegen im Einkauf, Service und Vertrieb die weitere operative Ausrichtung. Mitgründer Dominik Leufgen ist vor allem strategisch im Einsatz – verantwort-

Gaby Wenning

Foto: Gut Feismann



Zeit für die Familie – das gibt es auf dem Gut Feismann.



Neben Kleintieren wie Meerschweinchen und Kaninchen ...

GUT FEISMANN

„Ein Gründer kann nicht nur Everybody's Darling sein“

3.
Platz

Finde heraus, was Du wirklich liebst und machen willst – und dann, wie Du es erreichst. Für Carolin Feismann ist das der Weg zu einer erfolgreichen Gründung. Seit 2021 geht sie ihn mit ihrem deutschlandweit einzigartigen tiergestützten Kinderhospiz in Nottuln. Dafür wurde sie mit dem dritten Platz beim Gründungspreis Westmünsterland 2024 ausgezeichnet.

Familien mit einem lebensverkürzend erkrankten Kind finden auf dem Bauernhof von Carolin Feismann und ihrem Mann Stefan eine Woche der Erholung, Unterstützung und häufig auch des Friedens. „Bei uns steht bewusst die ganze Familie im Fokus. Manche Eltern haben seit der Geburt des erkrankten Kindes keine Nacht mehr durchgeschlafen, keine externe Betreuung für das Kind und teilweise nicht mehr viel Geld. Geschwisterkinder müssen oft zurückstehen oder plötzlich auf unbestimmte Zeit auf einen Elternteil verzichten, weil es mit dem erkrankten Kind ins Krankenhaus muss. Das ist für alle sehr belastend“, erklärt Carolin Feismann. Während der Auszeit auf dem Gut Feismann wohnt die Familie dort gemeinsam mit einem sechsköpfigen Team aus Pflegekräften und Trauerbegleitern. „Keiner schaut auf die Uhr, alle sind komplett für die Familie da. Sie kann sich in unser Netz fallen lassen. Alles ist jederzeit möglich. Das macht es so besonders und hilft häufig dabei, sich auch auf Trauergespräche einzulassen“, sagt Carolin Feismann. „Wir möchten

die Eltern dabei unterstützen, den Tod anzunehmen, damit sie die Situation etwas leichter ertragen können und nicht ihre Energie im Widerstand verbrennen.“

Auch die Tiere auf dem Hof helfen dabei, sich zu öffnen – vor allem den erkrankten Kindern, die oft mit Verkrampfungen oder Spasmen kommen. „Vielen tut es einfach gut, mal nicht im Mittelpunkt zu stehen und sich auch mal um andere kümmern zu können.“

Die Krankenkassen finanzieren das Angebot von Carolin Feismann nicht. „Dafür müssten wir acht Familien gleichzeitig aufnehmen. Durch die spendenfinanzierte Betreuung ist immer nur eine Familie auf unserem Hof. So können wir auf Gut Feismann die Kinder aufnehmen, die in anderen Einrichtungen durchs Raster fallen“, erklärt Carolin Feismann. Das Gut Feismann ist deshalb eine gGmbH, die sich ausschließlich aus Spenden finanziert. „Wir haben uns für diese Rechtsform entschieden, damit die Gelder für den gemeinnützigen Zweck gebunden sind und wir unseren Spendern die entsprechenden



... gibt es auf Gut Feismann auch Pferde.

den Steuervorteile zur Verfügung stellen können. Damit sind wir frei in unserer Arbeit.“

Die Wirkung der einwöchigen Auszeit auf die Familie ist laut Carolin Feismann immens. „Darüber staunen wir immer wieder“, sagt sie. Umso wichtiger sei es, das Angebot stetig weiterzuentwickeln – mit Fleiß, Risikobereitschaft und dem Mut, neue Wege zu gehen. „Da unterscheiden wir uns nicht von anderen Unternehmen. Dauerhafter Erfolg braucht den Dreiklang: Generate, Operate, Destroy. Man muss immer wieder Neues erschaffen, es betreiben und dann die dysfunktionalen Betriebsteile erkennen und entfernen. Ein Gründer kann nicht nur Everybody's Darling sein. Er muss auch bisweilen schwere Entscheidungen treffen“, so Carolin Feismann.

Ansonsten gerate das, was man aufgebaut hat, in Gefahr. „Unser Team arbeitet mit 100 Prozent Einsatz. Nach einer Woche mit einer Familie sind wir manchmal wirklich geschafft, aber sehr glücklich darüber, was wir bewirkt haben. Unsere Arbeit ist unglaublich erfüllend. Auf Geschäftsebene zählt aber genau deshalb die Rationalität“, erklärt Carolin Feismann.

Sabrina Becker

Carolin Feismann hat das tiergestützte Kinderhospiz Gut Feismann in Nottuln gegründet.



Foto: Gut Feismann

Finalist

NANOCOAT GMBH

Groß gedacht, stark gewachsen

Klein gedacht, das haben Robert Gojani und Florian Chlupka nur ganz zu Beginn ihrer Gründung. 300 Quadratmeter, inklusive Büro, maß die erste Produktionsstätte, die die beiden Gründer sich für ihr Pulverbeschichtungsunternehmen NanoCoat ansahen. Am Ende wurde es ein knapp 3.000 Quadratmeter großes Grundstück in Lüdinghausen mit einer Produktionsfläche von rund 1.000 Quadratmeter – und Erweiterungsoption. „Es war die Entscheidung: Entweder machen wir es richtig, oder gar nicht“, sagt Gojani mit Blick auf den Gründungsprozess. Dafür wurde das Unternehmen als Finalist beim Gründungspreis Westmünsterland 2024 ausgezeichnet.

Die Idee, ein eigenes Pulverbeschichtungsunternehmen zu gründen, trugen die beiden Industriekaufleute aus Lüdinghausen schon seit Jahren mit sich herum. Beide waren im Vertrieb von Pulverlacken tätig und berieten die Kunden auch technisch. „Im Umkreis von 60 Kilometern gab es nur zwei Anbieter mit dem Qualitätsniveau, wie wir es uns vorstellten. Wir hatten die Nachfragelücke und damit die Chance für unser eigenes Unternehmen also immer vor Augen“, sagt Florian Chlupka.

Im Mai 2022 stand dann der Businessplan – und die Entscheidung, groß zu denken. „Wären wir klein gestartet, hätten wir uns nur über den Preis von der Konkurrenz abheben können. Das wollten wir nicht. Unsere Argumente sollten Qualität und Nachhaltigkeit sein – und das war genau richtig“, sagt Gojani.

Die zweite Entscheidung, die sich als goldrichtig erwies, war ein breiter Kundenmix von Anfang an. „Wir beschichten Bau- und Landmaschinen, Nutzfahrzeuge, Aluprofile, Outdoorprodukte, Küchen und arbeiten sogar für die Bundeswehr“, erklärt Gojani. „Dadurch sind wir immer gut aufgestellt. Läuft es in einer Branche schlecht, kompensiert es eine andere.“



Florian Chlupka (links) und Robert Gojani, Gründer von NanoCoat

„Das erste Halbjahr war ein Herantasten.“

Mit einem Mitarbeiter und der Unterstützung ihrer Ehefrauen im Vertriebsinnendienst sind Robert Gojani und Florian Chlupka am 1. Februar 2023 gestartet. Knapp zweieinhalb Jahre später zählt NanoCoat 18 Mitarbeitende und sieben Aushilfskräfte. Der Umsatz ist zwischen 2023 und 2025 jährlich um rund 50 Prozent gestiegen. „Das erste halbe Jahr war ein Herantasten – an Markt und Preise. Die Zeit war nötig, um in der Realität anzukommen, vor allem bei der Preisgestaltung und beim Aufwand für das Auf- und Abhängen der Teile, die beschichtet werden sollten. Wir haben außerdem das Thema Verpackung völlig unterschätzt“, gibt Chlupka zu. Die Rohteile kommen nur grob verpackt, teils in Gitterboxen, bei NanoCoat an. Nach der

Beschichtung müssen sie kratzfrei zurück zum Kunden und passen selten in Normpakete. „Das bedeutet einen hohen personellen Aufwand für uns“, sagt Gojani. Mittlerweile habe sich alles eingespielt. „Wir haben das Vertrauen unserer Kunden schnell gewonnen und haben die Ziele, die wir in unserem Businessplan formuliert haben, sogar übertroffen – allerdings mit deutlich mehr Arbeit als wir ursprünglich angenommen hatten.“

Zum Erfolg tragen laut den Gründern mehrere Faktoren bei: NanoCoat beschichtet Stahl, verzinkten Stahl, Aluminium und Edelstahl, arbeitet mit modernster Technik, bietet hohen Korrosionsschutz und legt einen besonderen Fokus auf Umweltverträglichkeit. „Ursprünglich wollten wir die Nachfolge in einem bestehenden Unternehmen antreten. Aber um 30 Jahre alte Anlagen zu modernisieren, hätten wir ähnlich viel investieren müssen wie für die Anschaffung neuer Maschinen. Und das Personal hätte umfassend geschult werden müssen. Deshalb haben wir uns für eine Neugründung entschieden“, erklärt Gojani. Eine Neugründung mit klarem Kurs auf weiteres Wachstum.

Sabrina Becker



Foto: Lukas Bertels, Kreis Coesfeld

16 Unternehmen unterzeichneten die Charta „Ehrenamtsfreundlicher Arbeitgeber“.

EHRENAMTSFREUNDLICHER ARBEITGEBER

16 Unternehmen unterzeichnen Charta

Unternehmen, die ihre Mitarbeitenden beim Ehrenamt unterstützen oder es sogar explizit fördern, erzielen doppelte Vorteile – für die Region und sich selbst. Um den Unternehmen diesen Mehrwert deutlich zu machen und ein Engagement in diesem Bereich auszuzeichnen, haben der Kreis Coesfeld und die wfc Wirtschaftsförderung Kreis Coesfeld die Charta „Ehrenamtsfreundlicher Arbeitgeber“ entwickelt. Die ersten 16 Unternehmen und Institutionen haben sie auf der Burg Vischering in Lüdinghausen unterzeichnet – darunter auch die wfc und der Kreis Coesfeld selbst.

Sie verpflichten sich damit für drei Jahre, eine ehrenamtsfreundliche Unternehmenskultur umzusetzen. „Das Ehrenamt ist das Fundament unseres gesellschaftlichen Lebens. Ohne die unzähligen Menschen, die sich in Vereinen, Hilfsorganisationen, Kultur, Kirche, Sport oder im sozialen Bereich einbringen, wäre unser Gemeinwesen nicht vorstellbar“, erklärte Landrat Dr. Christian Schulze Pellingahr. „Es braucht Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, die erkennen, dass ehrenamtliches Engagement nicht nur ein Gewinn für die Gesellschaft ist, sondern auch für die Unternehmen selbst. Denn wer sich in seiner Freizeit engagiert, entwickelt Fähigkeiten, die wiederum in den beruflichen Alltag eingebracht werden.“

Unternehmen, die das ehrenamtliche Engagement fördern, signalisieren, dass sie soziale Verantwortung übernehmen. Das könne sich

positiv auf die Unternehmenskultur auswirken, den Teamzusammenschnitt und die Identifikation mit dem Unternehmen fördern sowie die intrinsische Motivation der Mitarbeitenden steigern – ein Pluspunkt im Wettbewerb um Fachkräfte, so die Organisatoren. Über das Engagement ihrer Mitarbeitenden hätten Unternehmen zudem die Möglichkeit, Kontakte zu Vereinen, NGOs und regionalen Einrichtungen zu knüpfen – und so Kooperationen aufzubauen und neue Geschäftskontakte zu gewinnen.

Ehrenamtlich aktive Mitarbeitende könnten zudem wertvolle Fähigkeiten wie Teamfähigkeit, Führungsstärke, Organisationsgeschick und Kommunikationsvermögen erwerben, die unmittelbar in den Berufsalltag einfließen, wie die Organisatoren betonen.

Teuer oder aufwändig müsse die Ehrenamtsförderung nicht sein. Das zeige ein von der Staats-

kanzlei NRW gefördertes Projekt zum Thema, das der Kreissportbund Coesfeld im vergangenen Jahr umgesetzt hat. Schon kleine Gesten wie Wertschätzung und Sichtbarmachung könnten große Wirkung entfalten. Dazu gehören etwa zusätzliche Urlaubstage oder Arbeitszeitguthaben für ehrenamtliche Tätigkeiten, Corporate-Volunteering-Projekte wie etwa die Renovierung einer Jugendeinrichtung durch Auszubildende, die Bereitstellung des unternehmenseigenen Maschinenparks für Vereinszwecke oder Sponsoring und Spenden für gemeinnützige Initiativen in der Region.

Mit der Unterzeichnung der Charta gehen die Unternehmen die Selbstverpflichtung ein, genau solche Dinge zu ermöglichen. Ziel der Initiatoren der Charta ist es, ein wachsendes Netzwerk ehrenamtsfreundlicher Arbeitgeber aufzubauen. Bei Netzwerktreffen erhal-

ten sie die Gelegenheit, sich auszutauschen, voneinander zu lernen und neue Ideen einzubringen.

Folgende Unternehmen und Institutionen haben die Charta unterzeichnet: Caritasverband für den Kreis Coesfeld, Altenheim St. Lambertus Ascheberg, Metrica, Wirtschaftsbetriebe Kreis Coesfeld, Wirtschaftsförderung Kreis Coesfeld, Stadt Dülmen, Sparkasse Westmünsterland, W. Geiping, Carecampus Pflegeakademie, Druckhaus Dülmen Betz Vertriebs GmbH, Volksbank Nottuln, Volksbank Westmünsterland, J.W. Ostendorf, Kreis Coesfeld, Änderungsschneiderei M.V. Wienema und Marktplatz der Gesundheit.

WEITERE INFOS & KONTAKT

Martina Nieländer
martina.nielander@kreis-coesfeld.de
📞 02541/184152



HAVIXBECK

VIELFÄLTIG NATÜRLICH.



INTERVIEW

„ICH SEHE EINE GEWISSE EIGENVERANTWORTUNG“

Über die Investitionsprojekte der Gemeinde Havixbeck, „gute“ Schulden und was ihn in seiner Amtszeit besonders beeindruckt hat, spricht Bürgermeister Jörn Möltgen im Interview.

Herr Möltgen, im vergangenen Jahr haben Sie kräftig in die Freibadsanierung in Havixbeck investiert. Über fünf Millionen Euro fließen außerdem zurzeit in die Modernisierung der Feuerwehr. Beides sichtbare Zeichen einer aktiven kommunalen Entwicklung. Gleichzeitig ist sicherlich auch in Havixbeck – wie in vielen anderen Kommunen – die Haushaltsskasse knapp bemessen. Wie schwer ist der Spagat zwischen örtlicher Daseinsvorsorge und einem Sparkurs?

Das ist in der Tat schwer. In den vergangenen beiden Jahren ist allein die Kreisumlage um 1,5 Millionen Euro gestiegen und bei den Personalkosten spüren wir durch die neuen Tarifabschlüsse ebenfalls einen Kostendruck. Gleichzeitig hat sich die Einnahmeseite nicht verbessert. Daher ist der Spagat zwischen unseren Pflichtaufgaben als Kommune und den freiwilligen Leistungen sehr groß. Trotzdem müssen wir aus meiner Sicht investieren. Zurzeit bauen wir den Investitionsstau an unseren Schulen ab, die Baumberge-Grundschule erhält zum Beispiel Ende des Jahres ein neues Dach, auch an der Gesamtschule und am Rathaus werden wir das Dach sanieren. Wir müssen aber auch in die soziale Infrastruktur investieren. Wir diskutieren hier zum Beispiel über unseren Bürgerpark, für den es viele Ideen zur Optimierung gibt. Nicht ganz gegenfinanziert ist außerdem die Unterbringung der geflüchteten Menschen. Wir haben über 500 Flüchtlinge in Havixbeck aufgenommen – das ist schon eine Herausforderung.

Aber ich sehe das so: Es gibt gute und schlechte Schulden. Manchmal muss man bereit sein, zu investieren, um Menschen mitzunehmen und Entwicklungen vorausschauend voranzutreiben – auch in Zeiten, in denen die Kassen eigentlich leer sind. Das sind dann gute Schulden. Dafür einen gesellschaftlichen Konsens zu finden, ist aber eine Challenge.

Was steht noch auf Ihrer kommunalen To-do-Liste?

Das sind vor allem drei Projekte. Erstens: Wir entwickeln zurzeit ein zehn Hektar großes Gewerbegebiet südlich der Schützenstraße. Gleichzeitig bereiten wir ein Wohngebiet vor, das ebenfalls zehn Hektar groß ist. Das läuft unter dem Projektnamen „Wohnen an der Schiene“, da das Areal fußläufig vom Bahnhof entfernt ist. Dort sollen – im Gegensatz zu den klassischen Wohngebieten

wir auf Bürgermeisterebene an einem passenden Konzept gearbeitet. Und das sieht so aus: Jede Kommune hat ihre eigene Wohnbaugesellschaft als GmbH & Co. KG., aber es gibt eine übergeordnete Servicegesellschaft als Genossenschaft, die größere Aufgaben finanziell und fachlich besser abbilden kann als jede kleinere Gemeinde für sich. Bei der Servicegesellschaft sind beispielsweise Architekten und Bauingenieure beschäftigt. Wenn wir in Havixbeck also zum Beispiel ein Mehrfamilienhaus mit sechs Wohneinheiten bauen möchten, dann beauftragt unsere Wohnbaugesellschaft als 100-prozentige Gemeindetochter die übergeord-



mit Einfamilienhäusern – vor allem Mehrfamilienhäuser gebaut werden. Grund und Boden sind auch in Havixbeck eine endliche Ressource, sodass wir hier den Wohnraum bestmöglich ausnutzen wollen.

Und das dritte Projekt?

Zusammen mit sechs weiteren Kommunen richten wir aktuell eine interkommunale Wohnbaugesellschaft ein. Insgesamt zweieinhalb Jahre haben

nete Servicegesellschaft mit der Umsetzung. Diese Art der interkommunalen Zusammenarbeit ist völlig neu und dafür haben wir im Verbund vom Land NRW sogar 300.000 Euro Fördermittel gekommen. Ziel ist es, auf diese Weise mehr bezahlbaren Wohnraum zu schaffen, den die freie Wohnungswirtschaft allein nicht bereitstellen kann. Also benötigen wir geförderten Wohnraum, den wir entsprechend günstiger vermieten können. Das ist auch ein bisschen Wirtschaftsförderung.

Warum?

Weil wir so Fachkräften eine Möglichkeit vor Ort bieten, sich eine Wohnung zu leisten. Das kommt den Unternehmen in Havixbeck bei der Fachkräftebeschaffung natürlich zugute, wenn die Lebensbedingungen am Arbeitsort passen.

Zu Ihren Aufgaben zählt auch der regelmäßige Austausch mit der Havixbecker Wirtschaft. Ein etabliertes Instrument dazu ist das Unternehmerfrühstück „FrühStart“, das zuletzt bei SK Solar stattgefunden hat. Was steckt hinter diesem Konzept?

Der „FrühStart“ ist ein Gemeinschaftsprojekt zwischen der Wirtschaftsförderung der Gemeinde und Marketing Havixbeck. Es findet zweimal im Jahr statt und in der Regel nehmen 30 bis 40 Unternehmer teil, was für eine Gemeinde unserer Größe eine sehr gute Quote ist. Es gibt sogar eine Warteliste mit Unternehmen, die Gastgeber sein wollen. Mit diesem Format wollen wir die Wirtschaftstreibenden in Havixbeck an einen Tisch bekommen. Sie sollen sich untereinander besser kennenlernen. So könnten zum Beispiel auch Kooperationen der Havixbecker Betriebe untereinander entstehen, insbesondere im Bereich Handwerk. Das trägt auch zur Identifikation mit dem Ort bei, wenn man weiß, welche starken Unternehmen hier verortet sind. Für uns als Gemeinde ist der „FrühStart“ aber auch eine Chance, in die Unternehmerschaft hineinzuhören, wo der Schuh drückt, und auch um zu kommunizieren, wie unsere Wirtschaftsförderung helfen kann. Netzwerken und Informieren steht also im Fokus. Deshalb sind auch Fachvorträge fester Bestandteil des Formats.

Wie nehmen Sie die Stimmung bei den Unternehmen vor Ort aktuell wahr?

Gemischt. Es gibt Branchen, die können sich vor Aufträgen kaum retten, etwa das Handwerk. Es gibt aber auch Unternehmen, die einen Auftragsrückgang verzeichnen und ihr Geld momentan zusammenhalten. Das heißt: Auch unsere Wirtschaft in Havixbeck verspürt eine Unsicherheit angesichts der globalen politischen Lage. Keiner kann genau vorhersagen, wie sich der Konflikt in der Ukraine weiterentwickelt oder wie schnell sich die Energiewende tatsächlich umsetzen lässt. Das regulatorische Hin und Her beim Ausbau der Erneuerbaren Energien ist für die Wirtschaft nicht förderlich, weil sie die Planung der Unternehmen erschwert. Letztendlich müssen wir die Dinge auf uns zukommen lassen. Eine schlechte Stimmung spüre ich aber nicht.

Gibt es weitere Herausforderungen für die Havixbecker Unternehmen, bei denen Sie als Kommune unterstützen können?

Expansionsflächen sind immer wieder ein Thema – und übrigens auch ein Zeichen dafür, dass es der Wirtschaft in Havixbeck grundsätzlich gut geht und sie gesund wächst. Hier legen wir jetzt mit dem „Business-Park Schützenstraße“ nach. Ein weiteres Thema ist der Fach- und Nachwuchskrätemangel in den Betrieben, den wir mit verschiedenen Maßnahmen abfangen wollen. Insbesondere mit der Anne-Frank-Gesamtschule haben wir ein großes Azubi-Potenzial vor Ort. Im vergangenen Jahr haben wir zum Beispiel den Hop-on-Hop-off-Bus erstmals auf Tour geschickt. Der hat Schülerinnen und Schüler der Anne-Frank-Gesamtschule zu Havixbecker Unternehmen gefahren, sodass sie erste Kontakte mit der Wirtschaft knüpfen konnten. Das ist sehr gut angenommen worden und wird daher dieses Jahr fortgeführt. Ein weiteres Thema ist der Glasfaserausbau, den wir zuletzt mit dem Anschluss der letzten Adressen im Gewerbegebiet Lütke Feld so gut wie ab-

zelhändler so angenehm wie möglich zu machen. Außerdem haben wir die Aufenthaltsqualität im Ortskern erhöht, etwa durch Spielgeräte und Sitzgelegenheiten, sodass wir auch wieder mehr Familien in die Fußgängerzone holen, die dort eine paar schöne Stunden verbringen – etwa in der Gastronomie oder beim Shoppen, während die Kinder in Sichtweite spielen. Außerdem haben wir aktuell noch eine kleine Kampagne gestartet.

Welche?

Unter dem Motto „Heimatliebe Havixbeck – komm in Dein Dorf“ wollen wir gemeinsam mit Marketing Havixbeck die Menschen dafür sensibilisieren, das Angebot der Einzelhändler vor Ort wahrzunehmen, anstatt online zu bestellen. Wir zeigen auf Plakaten im Ort sowie auf Social Media emotionale, professionelle Fotos, geben Einblicke ins Dorfleben und stellen lokale Unternehmen vor. Damit wollen wir verschiedene Zielgruppen ansprechen. Ein lokaler Handel kann nur funktionieren, wenn die Bürgerinnen und Bürger ihn auch nutzen. Ich sehe da eine gewisse Eigenverantwortung bei den Havixbeckern. Jeder kann und muss dazu beitragen, dass der Ort lebenswert und lebendig bleibt – dafür braucht es den Einzelhandel. Jeder Einkauf vor Ort sichert Arbeitsplätze und trägt zur Nachhaltigkeit bei.

Herr Möltgen, über die Projekte und die Wirtschaft in Havixbeck haben wir nun gesprochen. Gab es für Sie zuletzt etwas, was Sie dabei besonders überrascht, beeindruckt oder einfach nachhaltig bewegt hat?

Das ehrenamtliche Engagement in Havixbeck. Es wird oft gesagt, dass die Bereitschaft der Menschen, sich freiwillig und ohne Gegenleistung zu engagieren, sinkt. In Havixbeck ist das nicht so. Bestes Beispiel dafür ist der Bürgerbus, der seit März in Havixbeck „on demand“ unterwegs ist und damit eine Lücke in ÖPNV schließt. Innerhalb von drei Monaten haben sich so viele Fahrer und Helfer gemeldet, die die Fahrten koordinieren und übernehmen – das war großartig. Ich habe dabei auch eine Geschichte erlebt, die mich sehr bewegt hat: Eine ältere Frau hat mir erzählt, dass sie sich früher einmal in der Woche mit ihren Freundinnen getroffen hat und das aus Mobilitätsgründen aber seit drei Jahren nicht mehr gemacht hat. Sie ist mittlerweile über 90 Jahre alt und kann jetzt dank des Bürgerbusses wieder zu den Treffen fahren – das ist wirklich schön. Der Bürgerbus ist also zu einer wichtigen neuen Institution für die Gemeinde geworden – die es so ohne das ehrenamtliche Engagement nicht geben würde.

Das Interview führte
Anja Wittenberg

Traditionell, exklusiv und kreativ

EICKHOFF
Metallgestaltung
Kunstschlosserei

Ob Balkone, Treppen, Geländer, Tore, Vor-dächer, Möbel, Messebau oder Kunstobjekte – die Eickhoff Metallgestaltung und Kunstsenschlosserei steht für exakte, zuverlässige und hochwertige Verarbeitung. Am Standort in Havixbeck plant, konstruiert und baut das Team Kunstobjekte und Elemente für Industrie und Handwerk, für Privatkunden und die öffentliche Hand. Keine Standard-Konstruktionen, sondern Unikate und Kleinserien.



Im Firmenkundenbereich arbeitet der 1997 gegründete Betrieb zum Beispiel für Tischlereien, Messebaufirmen oder Garten- und Landschaftsbauunternehmen. Wasserspiele, Einrichtungen für Ladenlokale und Arztpraxen, aber auch Wandverkleidungen und Kücheneinrichtungen stehen so regelmäßig auf der Auftragsliste von Eickhoff.

So individuell die Anforderungen der einzelnen Projekte auch sind, eins haben sie alle gemeinsam: eine exakte Ausführung und hochwertige Materialien. „Darauf legen wir viel Wert, weil wir nachhaltige, langlebige Objekte schaffen wollen“, betont Inhaber Rainer Eickhoff.

Von der ersten Idee bis zur Endmontage arbeitet Eickhoff eng mit Innenarchitekten und weiteren Bau-gewerken zusammen, um das perfekte Ergebnis zu erzielen. „Durch die Kooperationen holen wir uns viel Kreativität ins Haus und können gemeinsam über-

legen, was sich umsetzen lässt. Unser eigenes Team verfügt über viel Erfahrung, sodass wir für jede Anforderung und Idee auch die passende Lösung finden“, betont Eickhoff.

Die Konstruktionen aus Edelstahl, Aluminium, Stahl, Messing und Kupfer verbindet der zertifizierte Schweißfachbetrieb dabei zum Teil auch mit Glas, Kunststoff, Stein oder Holz, zum Beispiel bei Treppenstufen, Vordächern oder in Vitrinen. Aktuell besonders im Trend für den Innenbereich: der Industrie-Look. „Stahl, Rohstahl und brüniert, also pulvverbaeschichteter, dunkler Stahl sind zurzeit besonders gefragt. Für den Außenbereich hingegen ist Edelstahl nach wie vor die erste Wahl“, beschreibt Eickhoff.

Neben den Konstruktionen für Gewerbe- und Privatkunden ist das Team immer wieder auch für Künstler im Einsatz. „Wir haben beispielsweise für Ausstellun-

gen in Frankfurt, Wiesbaden und Cambridge Edelstahl-Objekte nach Vorgaben der Künstler gefertigt. Das sind spannende, abwechslungsreiche Aufträge“, so Eickhoff. In der Regel ist das Team aber für Kunden im Münsterland im Einsatz. Dazu gehört auch der Landschaftsverband Westfalen-Lippe, für den Eickhoff das Planetarium in Münster mit umgestaltet hat. Insgesamt 15 Mitarbeitende, darunter auch zwei Azubis zum Konstruktionsmechaniker Metallbau realisieren die Aufträge. „Wir konnten für 2025 und für nächstes Jahr passende Azubis finden. Unser abwechslungsreiches Portfolio ist hier sicherlich ein großer Pluspunkt – bei uns wird es nie langweilig“, betont der Metallbaumeister.

Hohenholter Str. 47 · 48329 Havixbeck
Tel. 02507 570415 · info@eickhoff-metall.de
www.eickhoff-metall.de



SERVICE AUS LEIDENSCHAFT

Josef Viertel sorgt dafür, dass es läuft. Im ganz wörtlichen Sinn: Seit 2023 ist er mit seinem Unternehmen „Dein Viertel“ für alle Aufgaben und Notfälle rund um Regen- und Schmutzwasser in der Region Münster und den Kreisen Borken, Coesfeld und Steinfurt unterwegs. Viertel sagt: Mittlerweile gebe es zwar auch Hausmeisterservices, die Rohrreinigung versprechen. „Aber wenn denen die Spirale hängen bleibt, muss ich doch anrücken.“ Der Job braucht eben Erfahrung und die bringt Josef Viertel mit.

Mit „Dein Viertel“ verfolgt der 36-Jährige ein klares Ziel: Bester Service und vor allem schnelle Reaktionszeiten. „Ich plane meine Termine so, dass ich in Notfällen immer auch spontan reagieren kann – Tag und Nacht.“ Diese Nähe zu den Kunden ist Josef Viertel wichtig. „Ich mache das mit Herz“, sagt Josef Viertel. Die Leidenschaft für den Job spiegelt sich daher bewusst auch im Namen „Dein Viertel“. „Ich möchte mit dem Namen die persönliche Verbundenheit mit meinen Kunden zeigen.“

Für die bietet „Dein Viertel“ alles, was gefragt ist: von der klassischen elektromechanischen Rohrreinigung über Reparatur, Abdichtung und Kamerainspektionen bis hin zur Ortung möglicher Schäden in Wänden oder Böden.

Der Service hat sich herumgesprochen, die Auftragslage ist stark. Und so hat „Dein Viertel“ Anfang 2025 einen modernen und zukunfts-sicheren Standort am Hangwerfeld 37 in Havixbeck bezogen. Dort



ist Platz für ein gesundes Wachstum – denn das ist die Idee von Josef Viertel. Mit ausreichend Stell- und Büroflächen bieten sich dem Unternehmen alle Möglichkeiten. Auch für künftige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter: „Ich suche noch Unterstützung“, verrät Josef Viertel.

Dein Viertel GmbH

Hangwerfeld 37 | 48329 Havixbeck | Telefon: 0178 6322432
E-Mail: info@deinviertel.com | www.deinviertel.com



Foto: Anja Wittenberg

GEWERBEGEBIETSENTWICKLUNG

EIN NEUER ANLAUF

Aktuell ist alles voll. In der Gemeinde Havixbeck sind die vorhandenen Gewerbegebiete vollständig belegt. Deshalb entsteht jetzt im Osten der Kommune der neue „Business-Park Schützenstraße“. 2026 sollen die ersten Grundstücke verkauft werden. Damit unternimmt die Gemeinde einen neuen Anlauf, das ursprünglich als reiner Technologiepark geplante Areal zu vermarkten. Jetzt soll es für verschiedene Branchen offenstehen.

Der „Business-Park Schützenstraße“ hat eine lange Historie. Die Idee war einst, mit dem Areal ein Alleinstellungsmerkmal zu schaffen. In dem dort geplanten Technologiepark sollten sich vor allem technologieaffine Unternehmen niederlassen. „Der große Vorteil unserer Gemeinde ist die Nähe zur Stadt Münster, insbesondere zum Wissenschaftsviertel und den hochschulnahen Einrichtungen in Münster-Gievenbeck, wo die Gewerbeflächen knapp und teuer sind. Havixbeck könnte für solche Unternehmen ein passender Standort zum Wachsen sein. Deshalb wollten wir uns ursprünglich an Firmen aus dem Bereich Wissenschaft und Technologie richten“, blickt Bürgermeister Jörn Möltgen zurück. Ziel sei auch gewesen, die Gemeinde auf diese Weise wieder attraktiver für Unternehmen – und damit auch für Gewerbesteuerzahler – zu machen. Der Investor, der in dem Gebiet einen entsprechenden Bürokomplex für Technologieunternehmen errichten wollte, ist allerdings aufgrund der konjunkturellen Lage und steigen-

der Baukosten wieder abgesprungen. Das Projekt sei für ihn finanziell nicht mehr stemmbar gewesen.

Die Gemeinde Havixbeck geht deshalb jetzt einen anderen Weg und öffnet das Areal für alle Gewerke. „Damit möchten wir auch den vielen Handwerksbetrieben vor Ort die Chance geben, in Havixbeck zu expandieren“, erklärt Möltgen. Etwa ein Drittel des insgesamt zehn Hektar großen Areals soll fürs Handwerk zur Verfügung stehen. Die anderen Flächen können Unternehmen aus verschiedenen Branchen nutzen, auch Coworking-Spaces sind vorgesehen.

Aktuell läuft die Erschließungsplanung für den „Business-Park Schützenstraße“. „Wir wollen parallel in die Grundstücksverhandlungen einsteigen. Eine Interessentenliste gibt es bereits und weitere Unternehmen können sich gerne melden“, erklärt Wirtschaftsförderin Birgit Lenter. Der Rat der Gemeinde Havixbeck diskutiert derzeit über bestimmte Vergabekriterien, die Unternehmen erfüllen müssen, um sich dort

ansiedeln zu können – etwa für klimaschonendes Bauen und Heizen oder für die Anzahl der entstehenden Arbeitsplätze. Das Gelände soll dann im kommenden Jahr erschlossen werden, sodass 2026 auch die ersten Anrainer mit ihren Bauten starten könnten.

Darüber hinaus hat sich die Gemeinde Havixbeck weitere Flächen im Gewerbegebiet Lütke Feld gesichert. Vier Hektar kommen dort hinzu. Aktuell wird geprüft, ob die Grundstücke als Industriegebiet ausgewiesen werden können und sich somit auch Produktionsbetriebe mit Schichtarbeit niederlassen können. Die bisher landwirtschaftlich genutzte Fläche soll als Backup dienen, wenn zum Beispiel ein Unternehmen mit großem Flächenbedarf bei der Gemeinde anklopft.

Ein Unternehmen, das bereits im Lütke Feld ansässig ist und aktuell investiert hat, ist der Photovoltaikanlagen-Großhändler und -Installateur SK Solar. Das Unternehmen hat sein Bürogebäude aufgestockt und verfügt jetzt über insgesamt rund 500 Quadratmeter Bürofläche. „Wir haben insbesondere für unsere Ingenieurabteilung aus Planern, Projektierern und Vertrieблern mehr Platz geschaffen“, beschreibt Geschäftsführer Stefan Kutscher. Zehn zusätzliche Arbeitsplätze sind so entstanden.

Die Zeichen stehen bei SK Solar auch weiterhin auf Wachstum. „Die Geschäftslage ist hervor-



Foto: SK Solar

SK Solar hat den Standort in Havixbeck ausgebaut.

ragend", freut sich Kutscher, der zurzeit 32 Mitarbeitende beschäftigt. Das liegt vor allem auch an der breiten Ausrichtung von SK Solar: Das Unternehmen ist sowohl im Privatkundenbereich mit PV-Anlagen bis 30 Kilowatt-Peak tätig als auch für Gewerbe Kunden mit größeren Anlagen bis zu einem Megawatt-Peak im Einsatz und sogar Solarparks werden bei SK Solar deutschlandweit geplant und umgesetzt. Rund 100.000 Module bringt das Unternehmen so pro Jahr aufs Dach. „Bei den gewerblichen Anlagen und unseren Privatkunden liegt der Fokus auf dem Münsterland. Dabei hilft uns auch der Stand-

ort in Havixbeck, der für uns mit der A1 und A43 strategisch günstig liegt. Auch die Nähe zu Münster hilft uns sehr, da wir dort zahlreiche Kunden betreuen“, erklärt Kutscher.

Bereits abgeschlossen ist ebenfalls die Erweiterung von Zauberzeug im Gewerbegebiet Hohenholter Straße. Das Unternehmen, das zuletzt mehrfach für die Entwicklung eines KI-gestützten Agrarroboters ausgezeichnet wurde, hat dort im vergangenen Jahr eine neue Fertigungshalle mit Lagerfläche und Büros eingeweiht, um die Produktionskapazitäten auszubauen.

Das Unternehmen habe sich bereits weitere Ex-

pansionsflächen gesichert, da die Zeichen bei Zauberzeug auf Wachstum stehen, wie Bürgermeister Möltgen berichtet. „Wir sind sehr stolz auf die innovative Unternehmenslandschaft in Havixbeck und freuen uns, dass das auch landesweit wahrgenommen wird, etwa durch den Besuch von NRW-Wirtschaftsministerin Mona Neubaur im vergangenen Jahr zum Spatenstich von Zauberzeug“, betont Möltgen.

Anja Wittenberg

Ihr Malermeister
MK
M.KRAWINKEL
MK-MALERMEISTER.DE

MIT UNS LEBENSTRÄUME GESTALTEN!

- MALERARBEITEN
- BODENBELÄGE
- FUGENLOSE OBERFLÄCHEN
- WOHNRAUMGESTALTUNG
- FASSADENSANIERUNG
- AUSSEN- & INNENDÄMMUNGEN



Ihr Malerfachbetrieb vor Ort seit 1991!

Hohenholter Straße 23 · 48329 Havixbeck · Tel.: 02507 2887 · info@mk-malermeister.de

BILDUNG

VON OGS, BAUMBERGER SANDSTEIN UND BUSTOUREN



Fotos (2); Gemeinde Havixbeck

Nachdem es in den vergangenen Jahren teilweise einen Sanierungsstau bei den Schulen in Havixbeck gegeben hat, nimmt die Gemeinde jetzt Geld in die Hand, um ihre Bildungslandschaft nicht nur energetisch auf den neuesten Stand zu bringen, sondern auch, um die Rahmenbedingungen fürs moderne Lernen und die Betreuungssituation zu optimieren. Und: Ein 2024 gestartetes Pilotprojekt für die Berufsorientierung soll in diesem Jahr wieder stattfinden.

Fast abgeschlossen ist der Umbau der Anne-Frank-Gesamtschule mit Standorten in Havixbeck und Billerbeck. Ein neuer Oberstufentrakt ist in Havixbeck entstanden und auch in die Ausstattung mit Tablets für digitale Lernen hat die Gemeinde investiert. Jetzt folgt noch die Erweiterung der Mensa, die Planungen sind bereits angelaufen. Außerdem bekommen alle kommunalen Bildungseinrichtungen ein neues Dach und die Sporthallen sowie Sanitäranlagen sollen ebenfalls saniert werden.

Für Deutschen Schulpreis nominiert

Die Investitionen in den Standort wurden auch öffentlich wahrgenommen: Die Anne-Frank-Gesamtschule ist für den Deutschen Schulpreis 2025 nominiert und hat es damit unter die 15 besten Schulen von 112 Bewerbern in Deutschland geschafft. „Das ist ein tolles Zeugnis für unsere Bildungslandschaft“, freut sich Bürgermeister Jörn Möltgen. Die Gesamtschule hat neben ihrer Ausstattung vor allem mit ihrem Ansatz, Demokratiebildung im Schulunterricht mit Engagement vor

Ort zu verknüpfen, überzeugt. „Die Schüler- und Klassensprecher waren Teil unseres Bürgerhaushalts, mit dem wir die Havixbecker Bürgerinnen und Bürger aktiv in die Entscheidungsprozesse der kommunalen Finanzplanung involviert haben“, erläutert Möltgen. „Dadurch haben wir überproportional viele Jugendliche einbeziehen können, was ein tolles Signal dafür ist, dass auch die Jugend politisch interessiert ist und etwas bewegen will.“ Um dem Rechtsanspruch auf einen Platz im Offenen Ganztag (OGS) ab 2026 nachzukommen, investiert die Gemeinde Havixbeck aktuell in die Baumberger-Grundschule. Ursprünglich hätte die Schule um 16 Räume erweitert werden müssen, um Platz für die OGS zu schaffen. Nun gibt es aber eine cleverere Lösung: Die Schülerinnen und Schüler teilen sich die bestehenden Klassenzimmer als sogenannte Differenzierungsräume mit der OGS. Das heißt: Vormittags findet dort Unterricht statt und nachmittags werden dort die Schüler in der OGS betreut. Bewegliches Mobiliar sorgt künftig für die nötige Flexibilität. „So steht kein Raum un-

nötig einen halben Tag leer und wir vermeiden Kosten. In der Summe müssen wir deutlich weniger investieren, als wenn wir neu gebaut hätten“, betont der Bürgermeister.

Investition ins Sandsteinmuseum

Was alle Schulen in Havixbeck eint: Sie pflegen eine außerschulische Kooperation mit dem Baumberger Sandsteinmuseum vor Ort. Die Schülerinnen und Schüler lernen den Baustoff in regelmäßigen Exkursionen kennen. „Der Sandsteinbruch Fark ist ein Vorzeigeunternehmen unserer Gemeinde, das den Baumberger Sandstein weltweit exportiert. Auch hier in der Region – zum Beispiel im Dom in Münster oder an zahlreichen Häusern und Höfen im Münsterland – ist das Material zu finden“, erklärt Möltgen. „Insofern ist es uns ein wichtiges Anliegen, diese handwerkliche Tradition, die eine ganze Baukultur bis heute prägt, vor Ort entsprechend zu würdigen. Daher wird das Museum in den kommenden Monaten umgebaut, modernisiert und zu einem echten kulturellen Anlaufpunkt“, kündigt der Bürgermeister an. In der Praxis sieht das so aus: Die Scheune am Sandsteinmuseum wird 2026 ausgebaut, sodass dort auch Veranstaltungen stattfinden können. Dafür bekommt die Kommune rund eine Million Euro aus der Heimatförderung. Gleichzeitig unterstützt der Landschaftsverband Westfalen-Lippe den Umbau der Dauerausstellungsfläche, die auf 600 Quadrat-

meter erweitert werden soll. „Zusammen mit den Bildhauerkursen, die dort regelmäßig stattfinden, wird das Museum dann zu einem attraktiven Freizeit- und Bildungsort“, ist Möltgen überzeugt.

Hop-on-Hop-off-Bus

Aber nicht nur die kulturelle Bildung steht in Havixbeck im Fokus. Auch die Berufsorientierung hat die Kommune auf den Stundenplan geschrieben. 2024 ist mit dem Hop-on-Hop-off-Bus unter dem

Motto „Wirtschaft trifft Schule“ ein Pilotprojekt gestartet, das potenzielle Nachwuchskräfte und lokale Unternehmen zusammenbringen soll. Per Bus werden die Schüler nachmittags zu verschiedenen Unternehmen in Havixbeck gebracht, wo sie sich in 20 bis 30 Minuten über die Ausbildungsmöglichkeiten informieren können. „Im vergangenen Jahr haben über 20 Unternehmen mitgemacht – das war eine tolle Resonanz“, betont Wirtschaftsförderin Birgit Lenter. Die Schüle-

rinnen und Schüler der 8. und 9. Klassen aus der Anne-Frank-Gesamtschule konnten bis zu drei Unternehmen besuchen. „Neben Informationen zu den Unternehmen ging es dabei schon um Praktika und Ausbildungsplätze. Wir freuen uns, dass wir für viele Jugendliche so schon frühzeitig die Brücke in die Wirtschaft schlagen konnten“, so Lenter. Im November dieses Jahres startet die nächste Runde für den Hop-on-Hop-off-Bus.

Anja Wittenberg

MOBILITÄT

BÜRGERBUS IM EINSATZ

Sich in einer ländlichen Region ohne Auto flexibel zu bewegen, ist eine Herausforderung. Die Gemeinde Havixbeck hat dafür ein neues Angebot auf den Weg gebracht, um Bürgerinnen und Bürger mobil zu halten. Im März dieses Jahres startete das Projekt Bürgerbus. Der bringt nun auf Abruf Nutzer von A nach B.

„Der demografische Wandel geht auch an Havixbeck nicht vorbei: Hier leben immer mehr ältere Menschen, die mitunter selbst nicht mehr so mobil sind oder auf ein eigenes Auto verzichten. Genau hier möchten wir mit unserem Bürgerbus ansetzen, sodass sie sich weiterhin problemlos in Havixbeck und Umgebung bewegen können“, erklärt Bürgermeister Jörn Möltgen die Hintergründe. Mit dem Start des Projekts hat sich aber noch eine andere Zielgruppe ergeben: Kinder und Jugendliche, die den Bürgerbus für die letzte Meile von Bahnhof oder Bushaltestelle bis nach Hause nutzen. „Der Bus hält zwar nicht an jeder

Haustür, aber das Haltestellennetz ist bis in alle Baugebiete sehr verzweigt“, betont Möltgen. Er ergänzt: „Damit können wir auch eine Lücke in der Verbindung zum Bahnhof schließen. Von dort fährt die Bahn zwar halbstündlich vor- und nachmittags nach Münster, aber der Bus vom Ortskern Havixbeck bis zum Bahnhof fährt nur stündlich.“ Auch der Umstieg in den Baumberger-Bürgerbus, der nach Nottuln und Stift Tilbeck fährt, ist möglich. Das Stift Tilbeck fährt der Havixbecker Bürgerbus aber auch selbst an. Über 35 ehrenamtliche Fahrer steuern den Bürgerbus durch Havixbeck. „Das ist eine hervor-

ragende Resonanz und zeigt, wie engagiert die Bürgerinnen und Bürger vor Ort sind. Das freut uns sehr“, so der Bürgermeister. Ursprünglich war der Fahrservice als Ringbuslinie vorgesehen, in der auch der Ortsteil Hohenholte einbezogen wird. „Um Leerfahrten zu vermeiden, haben wir das Modell aber auf ein On-Demand-System umgestellt. Das ist nachhaltiger und macht den Service ein Stück weit persönlicher, da unsere Fahrer individueller auf die Bedürfnisse der Kunden eingehen können“, erläutert Möltgen.

Der Bus kann 20 bis 30 Minuten vor gewünschter Abfahrtszeit per App oder telefonisch montags bis freitags zwischen 7:30 Uhr und 18:30 Uhr gebucht werden. Es gibt virtuelle Haltestellen – insgesamt rund 170 – in Havixbeck. Für die Anschaffung des Busses hat die Gemeinde eine Förderung des Landes NRW erhalten.

Anja Wittenberg





Foto: Christoph Steinweg

Das Team der Eickhoff Metallgestaltung und Kunstschlosserei arbeitet aktuell wieder an besonderen Aufträgen.

EICKHOFF METALLGESTALTUNG UND KUNSTSCHLOSSEREI **ZWISCHEN TRADITION UND MODERNE**

Wenn Inhaber Rainer Eickhoff über die Aufträge seines Unternehmens spricht, dann wird eines schnell klar: „Von der Stange“ fertigt das Team im Metallbau und in der Kunstschlosserei eher selten. Am Standort in Havixbeck entstehen vielmehr Sonderanfertigungen für Industrie, Handwerk, öffentliche Einrichtungen und Privatkunden, wie beispielsweise Tore, Balkone, Treppen und sogar Kunstobjekte. Auch aktuell bearbeitet Eickhoff besondere Aufträge.

Gerade abgeschlossen hat das Metallbauunternehmen ein Projekt für den Hauptsitz des Apothekerverbands Westfalen-Lippe in Münster. Für den Kunden hat Eickhoff in enger Zusammenarbeit mit einem Architekturbüro einen zum Gebäude passenden Unterstand entworfen

bäude werden wir eine Konstruktion mit neuem Isolierglas einsetzen, das einen antiken Charakter hat, sodass der ursprüngliche Look des Gebäudes erhalten bleibt“, beschreibt der Metallbaumeister. Etwa zwei bis drei Monate werden die Arbeiten dauern.

und gebaut, in dem unter anderem auch Fahrräder sicher abgestellt werden können. Was auf den ersten Blick einfach klingt, hatte es in sich: „Wir haben eine Stahl-Aluminium-Konstruktion gefertigt, die Oberfläche wurde eloxiert, sodass der Konstruktion Wind und Wetter nichts anhaben können. Gleichzeitig sollte die Optik sehr scharfkantig sein, sodass wir äußerst präzise arbeiten mussten“, erläutert Inhaber Eickhoff, der in seinem Maschinenpark unter anderem auf automatische CNC-Bearbeitungszentren, aber eben auch auf Handarbeit setzt. „Dieser Verbindung von traditionellem Handwerk und moderner Konstruktion macht unser Job nicht nur spannend, sondern ist immer wieder eine schöne Herausforderung“, so Eickhoff.

Ideen und Konstruktionen wie diese entstehen am Produktionsstandort im Gewerbegebiet an der Hohenholter Straße in Havixbeck. Dort hat Eickhoff vor zwei Jahren einen neuen Firmensitz bezogen: Eine 1.600 Quadratmeter große Fertigungshalle mit integriertem

PERSPEKTIVE ZUM WACHSEN

Büro. „An unserem alten Standort neben dem Baumberger Sandsteinmuseum hatten wir einfach keine Kapazitäten mehr. Am neuen Firmensitz haben wir sogar die Option, uns perspektivisch zu vergrößern“, blickt Eickhoff voraus. Dass er der Baumberge-Gemeinde treu bleibt, stand für den Havixbecker von Anfang an fest: „Wir fühlen uns hier sehr wohl und sind seit der Gründung 1997 fest mit Havixbeck verwurzelt.“

„An dem denkmalgeschützten Ge-

HEIMATLIEBE
HAVIXBECK

vielfältig.
natürlich.
lebenswert.

HAVIXBECK
VIELFÄLTIG NATÜRLICH.

Anja Wittenberg



Der stellvertretende Kreishandwerksmeister Heribert Roters lobte die frischgebackenen Junggesellinnen und Junggesellen.



Vier Prüfungsbeste des Jahrgangs wurden bei der Lossprechungsfeier besonders geehrt.

HANDWERK

101 neue Gesellen im Kreis Coesfeld

101 neue Nachwuchskräfte hat das Handwerk im Kreis Coesfeld jetzt. Die Auszubildenden sind in der Fabrik in Coesfeld im feierlichen Rahmen losgesprochen worden. „Heute stehen Sie im Mittelpunkt – darauf können Sie stolz sein“, betonte Heribert Roters, stellvertretender Kreishandwerksmeister. Mit der bestandenen Gesellenprüfung sei der Grundstein für eine erfolgreiche berufliche Zukunft gelegt.

Auch Frank Summen, Geschäftsführer der Kreishandwerkerschaft Coesfeld, würdigte die Leistung der Absolventinnen und Absolventen: „Das Handwerk ist nicht nur Beruf, sondern Berufung und das Fundament unserer Gesell-

phone ist erlaubt – dafür mit viel Neugier und Offenheit, bereiste er Länder wie Portugal, Namibia, Südafrika und die USA. „Man lernt sich selbst in solch einer Zeit sehr gut kennen – ich möchte es jeder Junggesellin und jedem Junggesel-

66

Eine beeindruckende Quote

schaft. Sie haben Ihr Ziel nicht aus den Augen verloren und mit Erfolg abgeschlossen – herzlichen Glückwunsch!“ Von den Prüfungsteilnehmerinnen und -teilnehmern in diesem Jahrgang haben fast 90 Prozent erfolgreich bestanden – das sei eine beeindruckende Quo- te, wie die Kreishandwerkerschaft Coesfeld mitteilte.

Bei der Lossprechungsfeier berichtete Markus Wies, Dachdeckergeselle und angehender Meister aus Coesfeld, von seiner dreijährigen Walz. Ohne moderne Technik – nicht einmal ein Smart-

len ans Herz legen“, sagte er und ermutigte die Nachwuchskräfte, eigene Wege zu gehen.

Besonders geehrt wurden die Prüfungsbesten des Jahrgangs: Linda Althaus (Stadtlohn, Dachdeckerin bei W. Daume, Stadtlohn), Christin Schulze Kalhoff (Coesfeld, Malerin und Lackiererin bei Gestaltung und Instandhaltung Vitali Schulteis, Coesfeld), Emil Hüser (Lüdinghausen, Tischler bei Karsten Jödicke, Lüdinghausen) und Rieke Schleusener (Münster, Tischlerin bei metrica, Senden-Bösensell).

An advertisement for MQS Steuerberatung PartG mbB. It features three professionals (two men and one woman) sitting at a desk in an office setting. To the right of the photo are several awards and certificates: "Digitale Kanzlei 2025", "TÜV SÜD ISO 9001", "STABV", and "EXZELLENTER ARBEITSGEWERB 2024".

MQS STEUER BERATUNG

Steuerliche und betriebswirtschaftliche
Strategieberatung
Unternehmensnachfolge · Rechnungswesen
Steuererklärungen · Jahresabschlüsse

VERTRETER DURCH:
WERNER MÄTELING · SVEN QUASTEN · JÖRG SCHALK

MQS Steuerberatung PartG mbB
Domherregasse 1 · 48301 Nottuln
Tel.: +49 2502 / 22 64 60-0 · E-Mail: info@mqs-steuerberatung.de
MQS-STEUERBERATUNG.DE

„Wir unterstützen aktiv bei der Suche“

Das eigene Unternehmen aus der Hand zu geben, ist kein einfacher Schritt. Das ist auch ein Grund dafür, warum die Regelung der Unternehmensnachfolge häufig verdrängt oder auf später verschoben wird. Die Übergabe will allerdings gut geplant und sorgfältig durchdacht sein. Die Sparkasse Westmünsterland unterstützt Unternehmerinnen und Unternehmer dabei, den passenden Nachfolger zu finden, und begleitet sie bei sämtlichen finanziellen Fragen der Übergabe. Im Interview gibt Vorstandsmitglied Heiko Hüntemann einen Einblick in die Nachfolge-Beratung der Sparkasse Westmünsterland.

Herr Hüntemann, als Vorstandsmitglied sind Sie bei der Sparkasse Westmünsterland für den gewerblichen Bereich zuständig. Was ist das Besondere an unserer Region?

Das Westmünsterland ist ein sehr mittelständisch geprägter Raum. Es gibt hier eher wenige Konzerne, dafür sehr viele leistungsstarke Familienbetriebe bzw. inhabergeführte Unternehmen. Viele der Unternehmerinnen und Unternehmer sind inzwischen über 50 Jahre alt. Es steht also immer häufiger die Frage im Raum, wie es mit dem beruflichen Lebenswerk weitergehen soll.

Und was empfehlen Sie hier?

Man kann eigentlich nicht früh genug damit beginnen, sich über die Unternehmensnachfolge Gedanken zu machen. Denn viele unterschätzen, wie lange sich der Prozess von den ersten Überlegungen bis zur finalen Übergabe hinziehen kann. Aus unserer Erfahrung vergehen hier schnell einige Jahre. Das Thema ist sehr komplex und es gibt wirklich viele Dinge zu beachten. Darum sollte man die Nachfolgeregelung keinesfalls auf die lange Bank schieben, auch wenn das operative Tagesgeschäft häufig wichtiger erscheint. Und: Man sollte sich unbedingt externe Beratung hinzuziehen, beispielsweise von der Sparkasse Westmünsterland.



Wie sollten Unternehmerinnen und Unternehmer das Thema denn angehen – und wie kann die Sparkasse Westmünsterland hierbei unterstützen?

Es klingt banal, aber die Kernfrage ist: „Wer übergibt was wann und wie an wen?“. Dieser Antwort nähern wir uns mit dem Kunden oder der Kundin Schritt für Schritt – mit allen Beratungen, die dazu gehören.

Wer kommt denn für die Unternehmensnachfolge infrage?

Früher war es üblich, dass der Nachfolger oder die Nachfolgerin direkt aus der Familie kam. Auch heute ist das noch ein beliebter und oft auch sinnvoller Weg. Wenn der Nachwuchs Interesse am Unternehmen hat, hat er meist schon in der Kindheit erste Einblicke ins Unternehmen bekommen. Wenn dann noch eine passende Berufsausbildung oder ein Studium für eine fundierte Grundlage sorgen, ist das sicherlich ein erfolgversprechender Weg.

Und wenn niemand aus der Familie Interesse an der Fortführung des Unternehmens hat?

Das kommt inzwischen immer häufiger vor. Dann gilt es, ergebnisoffen zu überlegen, was eine sinnvolle Lösung sein kann. Muss das Unternehmen zwingend im Ganzen weitergegeben werden oder lassen sich sinn-



Erfolgreiche Unternehmensnachfolge:
Verena Könnig und Johannes Bendfeld
(KönnigKrane GmbH & Co. KG, Stadtlohn)

volle Teilbereiche bilden? Ist jemand aus dem Team der Mitarbeitenden für die Nachfolge geeignet? Oder ein externer Kandidat? Solche Fragen zu beantworten, ist gar nicht leicht. Schließlich geht es ja um nichts weniger als das berufliche Lebenswerk. Wir begleiten unsere Kundinnen und Kunden gern auf diesem Weg und geben Impulse, was zu beachten ist.

Was ist denn, wenn mir auch extern niemand Passendes für die Unternehmensnachfolge einfällt?

Dann unterstützen wir aktiv bei der Suche. Wir haben ein großes Netzwerk innerhalb der Sparkasse. Als erstes gleichen wir die Anforderungen mit unserer internen Unternehmensbörse ab. Zudem erarbeiten wir mit unseren Kunden Inserate für weitere Plattformen und bieten zugehörige Dienstleistungen an. Über bestehende Partner aus dem Sparkassenverbund können wir auch bei komplexen Sachverhalten Lösungen vermitteln und zum Beispiel bei rechtlichen Fragestellungen oder Kaufpreisermittlungen unterstützen. Und natürlich sind wir auch für Sie da, wenn es anschließend um die Vermögensanlage und die Altersvorsorge geht. Hier ist eine intensive Beratung buchstäblich Gold wert. Schließlich soll der Unternehmer bzw. die Unternehmerin ja am Ende auch mit einer auskömmlichen Summe in Rente gehen können.

Auch für den Käufer oder die Käuferin stellen sich finanzielle Fragen ...

Natürlich! Und auch hier beraten wir ganzheitlich. Es gibt da ganz verschiedene Möglichkeiten, beispiels-

weise Kredite, die sich speziell an Unternehmensgründer oder -nachfolger richten. Und auch für junge Unternehmen in den ersten Jahren nach der Gründung gibt es Sonderkonditionen. Mit den Programmen der NRW.BANK, den Förderungen der KfW sowie unseren Sparkassenprodukten stehen uns viele Möglichkeiten zur Verfügung, um passgenaue Lösungen für das jeweilige Vorhaben zu kombinieren.

Das klingt alles nach ziemlich viel Arbeit...

Der Prozess ist sicherlich herausfordernd, aber mit einer erfahrenen Partnerin an der Seite ist das gut machbar. Wir als Sparkasse Westmünsterland haben viel Erfahrung im Bereich der Unternehmensnachfolge und bieten dieses Know-how gern an.

An wen in der Sparkasse Westmünsterland kann ich mich wenden, wenn ich Unterstützung bei der Unternehmensnachfolge benötige?

Je nach Ihren finanziellen Bedürfnissen stehen bei uns verschiedene spezialisierte Teams zur Verfügung. Sprechen Sie uns einfach an – wir bringen Sie dann mit dem passenden Mitarbeitenden zusammen.



**Sparkasse
Westmünsterland**

IHK WESTMÜNSTERLAND

75 Jahre „Möglichmacherin, Netzwerkerin und Beraterin“

75 Jahre Industrie- und Handelskammer (IHK) im Westmünsterland: Das haben über 140 Gäste im Hotel Tenbrock in Gescher gefeiert. Die Entwicklung der Region stärken, die Aus- und Weiterbildung fördern und ein branchenübergreifendes Netzwerk bilden – die Kernaufgaben, die sich der IHK-Standort in Bocholt bei der Gründung 1950 auf die Fahnen geschrieben hat, gelten auch heute noch. Das wurde einmal mehr bei der Jubiläumsfeier deutlich: Unternehmer, Vertreter der Kommunen in den Kreisen Borken und Coesfeld sowie Politiker und ehemalige Wegbegleiter kamen in Gescher zusammen, um dort zu feiern und vor allem um zu netzwerken. Im Rahmen des Jubiläums gab es außerdem einen personellen Abschied und einen Neuanfang.

„Wir blicken mit Stolz und Dankbarkeit auf 75 Jahre IHK Westmünsterland in Bocholt zurück. Es ist die Erfolgsgeschichte einer Region, die sich über die Jahrzehnte hinweg neu erfunden hat – mit Kreativität, Hartnäckigkeit und viel Mut“, betonte IHK-Vizepräsident Carsten Sühling, Geschäftsführer bei Spaleck in Bocholt und Leiter des IHK-Regionalausschusses für den Kreis Borken.

Die IHK in Bocholt habe sich dabei zu einem starken Anker entwickelt, zu einem Impulsgeber für die wirtschaftliche Entwicklung sowie zur Plattform für den Austausch und als Interessensvertretung der Wirtschaft. „Die Entscheidung der Unternehmerschaft in dieser Region, die einst zum Bezirk der IHK Wesel gehörte, sich der IHK Nord Westfalen mit Sitz in Münster anzuschließen und eine eigene Niederlassung fürs Westmünsterland in Bocholt zu eröffnen, war wegweisend“, betonte Sühling.

„Heute ist ein besonderer Tag für das Westmünsterland und die IHK“, freute sich auch Lars Baumgärtel. Der IHK-Präsident nutzte die Veranstaltung aber auch, um deutliche Worte an die Politik zu richten. „Es sind herausfordernde Zeiten, in denen es Aufgabe der Politik ist, verlässliche Rahmenbedingungen für die Wirtschaft zu schaffen“, betonte er.

Dem stimmte auch Dr. Kai Zwicker, Landrat des Kreises Borken, zu. „Wir müssen aber nicht nur für die Wirtschaft eine Infrastruktur bereitstellen, die ihr hilft, zu wach-



Feierten 75 Jahre IHK im Westmünsterland (von links): Die IHK-Vizepräsidenten Carsten Sühling und Helmut Rüskamp, IHK-Präsident Lars Baumgärtel sowie die Landräte Dr. Christian Schulze Pellengahr und Dr. Kai Zwicker mit dem neuen IHK-Standortleiter Westmünsterland, Dr. Fabian Schleithoff, und dem neuen stellvertretenden IHK-Hauptgeschäftsführer, Sven Wolf.

sen. Die Unternehmen brauchen vor allem auch entsprechende Nachwuchskräfte, die sie an die Region binden können und denen sie hier eine Perspektive zum Arbeiten und Leben geben können. Es geht also auch um passende Rahmenbedingungen für eine gute betriebliche Ausbildung und für ein gutes Leben im Westmünsterland, etwa die Möglichkeit, sich Eigentum leisten zu können“, erklärte er.

Dr. Christian Schulze Pellengahr, Landrat des Kreises Coesfeld, nannte einen weiteren Punkt, der die wirtschaftliche Entwicklung bremse: die überbordende Bürokratie. Diese hemme nicht nur die Kreativität der Wirtschaft, sondern schränke auch die kommunalen Verwaltungen in ihrem Handeln ein. „Die guten Kontakte der Re-

gion nach Düsseldorf und Berlin müssen wir noch stärker nutzen, um hier dringend zu entrümpeln“, forderte er.

Beide Landräte betonten die gute, enge Zusammenarbeit mit der IHK. „Sie ist ein wichtiger Baustein in dem regionalen Netzwerk aus Unternehmen, Kommunen, Kreis und verschiedenen Institutionen, die alle an einem Strang ziehen und das Westmünsterland so erfolgreich machen“, sagte Zwicker. „Diese gute Kooperation untereinander unterscheidet unsere Region von anderen.“ Als Beispiel für die enge Zusammenarbeit im Kreis Coesfeld nannte Landrat Schulze Pellengahr zum Beispiel den Bau der B 67n, „der von der Unternehmerinitiative aus den IHK-Regionalausschüssen für die Kreise Borken und Coesfeld

aus dem Dornröschenschlaf geholt und mit Nachdruck vorangetrieben worden ist.“ Ohne die Unterstützung der IHK und ihrer Mitgliedsunternehmen wäre die B 67n, die ein wichtiger Standortvorteil für das Westmünsterland sei, „vermutlich noch lange nicht so weit“. Aktuell rechnet Schulze Pellengahr mit einer Fertigstellung 2027.

Die IHK Westmünsterland verstehe sich auch in Zukunft als „Möglichmacherin, Netzwerkerin und Beraterin für die Region, die als Erfolgsmodell für Transformation“ stehe, wie Vizepräsident Sühling betonte. Er blicke trotz der gegenwärtigen Herausforderungen mit Zuversicht auf die wirtschaftliche Entwicklung der Region. „Die jüngsten Konjunkturmumfragen in unserem Bezirk signalisieren eine erste Aufhellung“, so Sühling.

Mit dieser Entwicklung im Westmünsterland wird sich bei der IHK in Bocholt bald ein neues Gesicht an der Spitze hauptverantwortlich beschäftigen: Der promovierte Volkswirt Dr. Fabian Schleithoff übernimmt zum Jahreswechsel die Leitung der IHK Westmünsterland von Sven Wolf. Wolf wird neuer stellvertretender Hauptgeschäftsführer der IHK Nord Westfalen und ist ab Januar 2026 als Leiter des IHK-Standorts Emscher-Lippe in Gelsenkirchen tätig. IHK-Vizepräsident Helmut Rüskamp betonte: „Wir zeigen mit dem Personalwechsel einmal mehr: Wir können Transformation.“

■ Anja Wittenberg



pkr Partnerschaft Kraken Räkers

„Wir finden immer die beste Lösung“

Vor 40 bzw. 50 Jahren als Einzelkanzlei gegründet, ist die pkr Partnerschaft Kraken Räkers mit Kanzleisitz in Rheine und Standorten in Spelle und Ladbergen bis heute ein zuverlässiger Partner für seine Mandanten. Gerade das Thema Nachfolge ist so wichtig wie komplex. pkr setzt daher auf einen ganzheitlichen Ansatz und bildet die verschiedenen Fachbereiche Steuerberatung, Rechtsberatung und Wirtschaftsprüfung unter einem Dach ab. Die Partner Rechtsanwalt und Fachanwalt für Handels- und Gesellschaftsrecht Dr. André Vollmerhaus und Steuerberater und Fachberater für Unternehmensnachfolge Hermann Wessels erklären, worauf es beim Thema Nachfolge ankommt.

Herr Wessels, welche Rolle spielt die Unternehmensnachfolge in der Region?

Hermann Wessels: Eine sehr große! Wir betreuen eine Vielzahl an Unternehmen, die sich mit dem Thema beschäftigen – und zwar sowohl innerhalb der Familie wie auch mit Blick auf externe Nachfolger.

Herr Dr. Vollmerhaus, worauf sollten die Unternehmen vor allem achten?

Dr. André Vollmerhaus: Wir raten unbedingt dazu, sich frühzeitig mit dem Thema zu beschäftigen. Wenn Nachfolge aus der Not heraus angegangen wird, ist das für den Mandanten eher ungünstig. Drei bis fünf Jahre vorher sollten der Zeithorizont sein.

Warum kann pkr im Bereich Nachfolge so gut unterstützen?

Wessels: Uns kommt zum einen zugute, dass wir unsere Mandanten und auch Ihre Situation seit langen Jahren sehr gut kennen.

Wir können uns andererseits auch schnell auf neue Szenarien einstellen. Dabei hilft uns, dass unser Team neben Fachberatern und Rechtsanwälten auch Steuerberater und Wirtschaftsprüfer umfasst.

Vollmerhaus: Das bedeutet, wir sind schnell in der Umsetzung von Prozessen, weil alle wichtigen Beteiligten direkt am Tisch sitzen. Die kurzen Wege über Fachbereiche hinweg verringern Reibungsverluste und bieten unseren Mandanten Beratung aus einem Guss.

Wie gehen Sie in Ihrer Arbeit vor?

Wessels: Wichtig ist, zunächst zu klären, welches Ziel der Mandant oder die Mandantin selbst verfolgt. Wir geben dabei gerne Denkanstöße.

Vollmerhaus: Dann erstellen wir einen steuerlichen und rechtlichen Rahmenplan, in dem wir auf die Wünsche der Mandanten eingehen. Von da an gibt es unterschiedliche Wege, beispielsweise für Familien-Holdings oder für klassische Unternehmensverkäufe.

Was ist pkr dabei wichtig?

Vollmerhaus: Wir gehen jedes Mandat ganzheitlich an, indem wir alle Aspekte beleuchten und darauf achten, dass eines zum anderen passt. Der Gesellschaftsvertrag muss beispielsweise mit dem Erbrecht oder Ehevertrag eine Einheit bilden. Wir beachten auch Veränderungen innerhalb des Prozesses, beispielsweise innerhalb der Unternehmerfamilie. Hier müssen wir ständig nachschärfen.

Wessels: Letztlich sind wir Spezialisten in diesem sehr speziellen Gebiet. Wenn in der Nachfolge etwas falsch läuft, kann das teuer werden. Aber weil wir alle wichtigen Bereiche in unserem Haus abdecken, können wir sagen: Wir finden immer die beste Lösung für unsere Mandanten!

Unternehmensnachfolge: Verantwortungsvoll in die Zukunft – mit der Volksbank Westmünsterland eG an Ihrer Seite

Verantwortung für Unternehmen. Verantwortung für Menschen.

Die Übergabe eines Unternehmens ist eine der größten Herausforderungen im Unternehmerleben – wirtschaftlich, rechtlich und persönlich. Anders als viele operative Entscheidungen ist die Unternehmensnachfolge meist ein einmaliger und hochkomplexer Prozess. Die Volksbank Westmünsterland eG begleitet Unternehmerinnen und Unternehmer auf diesem Weg mit Weitblick, Erfahrung und einem starken Netzwerk – und behält dabei stets beides im Blick: das Unternehmen und den Menschen dahinter.

Jede Nachfolge ist individuell. Ob innerhalb der Familie, im Kreis der Mitarbeitenden oder durch Verkauf an Dritte – die richtige Strategie hängt von vielen Faktoren ab. Frühzeitige Planung ist entscheidend: Drei bis fünf Jahre Vorlauf sind sinnvoll, um Strukturen zu optimieren, gesellschaftsrechtliche Fragen zu klären und Bilanzkennzahlen anzupassen, um so das Unternehmen bestmöglich für die Übergabe aufzustellen.

Auch die Bewertung des Unternehmens, die Auswahl möglicher Nachfolger sowie deren Finanzierung erfordern fundierte Expertise. Hier unterstützt die Volksbank mit eigenem Know-how, langjähriger Erfahrung mit Förderinstrumenten sowie mit Partnern wie der VR-Nachfolgeberatung und der DZ BANK im M&A-Bereich. Zusätzlich vermittelt sie bei Bedarf bewährte Steuerberater, Wirtschaftsprüfer und Juristen.

Doch Nachfolge betrifft nicht nur das Unternehmen – sondern auch Sie als Unternehmerin oder Unternehmer. Es geht um Ihre finanzielle Versorgung, Ihre Vermögensstruktur, die Absicherung Ihrer Familie und die Frage: Was passiert, wenn während des Übergabeprozesses etwas Unerwartetes eintritt? Themen wie Testament, Erbvertrag oder Handlungsfähigkeit bei Ausfall gehören deshalb ebenso zur ganzheitlichen Beratung wie Liquiditätsplanung und Kapitalanlage nach der Übergabe.

Die Volksbank Westmünsterland eG begleitet Sie umfassend – vor, während und nach der Unternehmensnachfolge. Ob Verkauf, schrittweise Übergabe oder unentgeltliche Übertragung im Familienverbund: Sie steht Ihnen bei allen Schritten der Nachfolge als verlässlicher Partner zur Seite.

Gestalten Sie Ihre Zukunft mit Sicherheit, mit Struktur und mit einem klaren Blick auf Ihre unternehmerischen wie persönlichen Ziele – gemeinsam mit der Volksbank Westmünsterland eG.



**Planen Sie aktuell eine Unternehmensnachfolge oder möchten Sie sich frühzeitig informieren?
Dann kontaktieren Sie uns gerne:**



Guido Block
Unternehmenskundenbetreuer |
Spezialist Unternehmenstransaktionen
02541 13-2538
guido.block@volksbank-wml.de



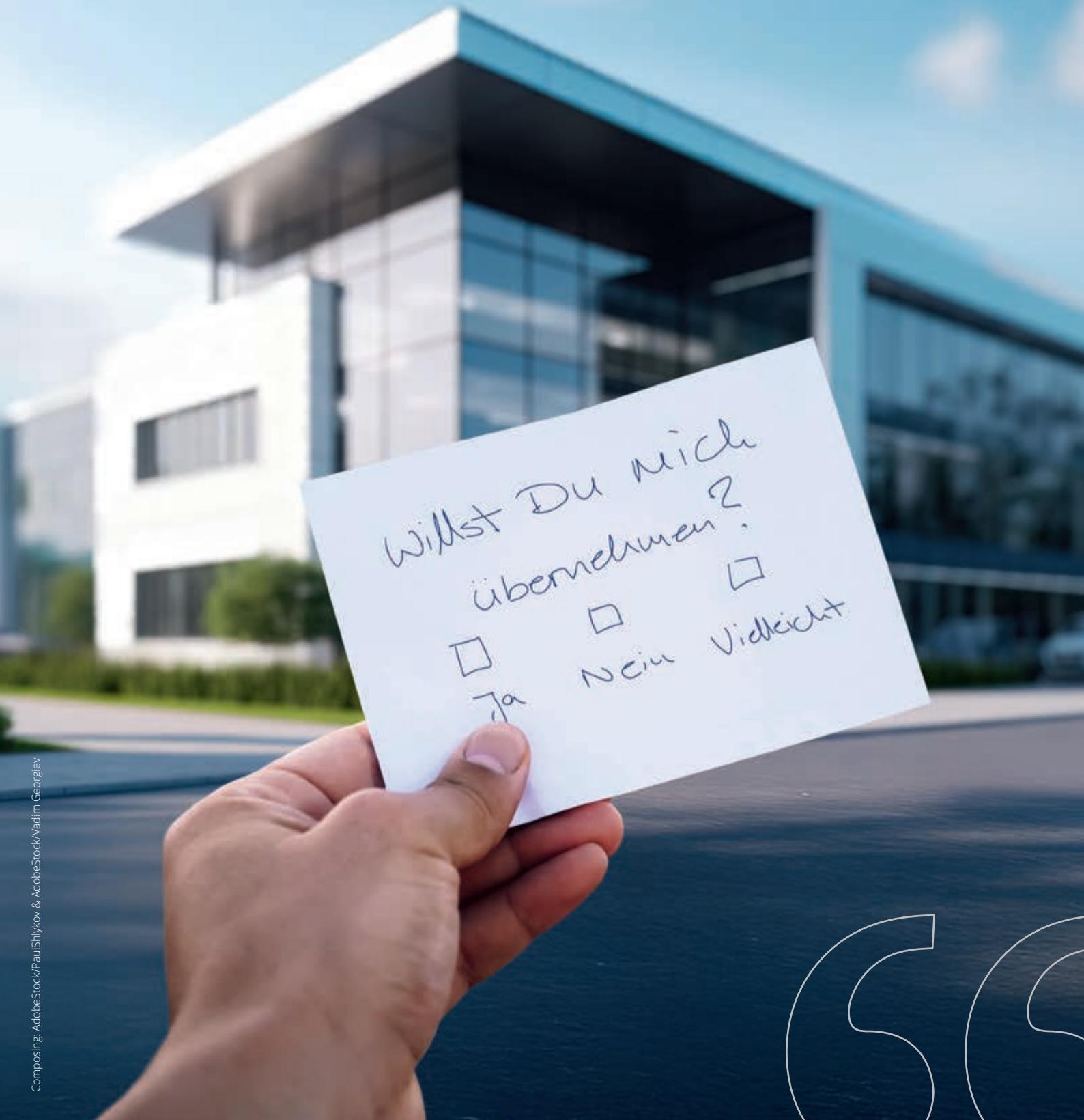
Stefan Nienhoff
CERTIFIED FOUNDATION AND
ESTATE PLANNER |
Ruhestandsplaner (EBS)
02861 8006-2026
stefan.nienhoff@vrprivatebanking.de

**Volksbank
Westmünsterland eG**

VR PrivateBanking (

Im Haus der Volksbank Westmünsterland eG

UNTERNEHMENSNACHFOLGE WER WILL, WER KANN?



STATUS QUO

Mangelware Nachfolger

Eigentlich könnte es für Herbert nicht besser laufen. Seit 30 Jahren leitet der Geschäftsführer den familieeigenen Metallverarbeitungsbetrieb erfolgreich in der dritten Generation. Die Auftragsbücher sind voll, seine 25 Mitarbeitenden leisten gute Arbeit. Doch Herbert hat ein Problem: Er wird dieses Jahr 67 Jahre alt – und er möchte loslassen. Von seinem Unternehmen, vom hektischen Geschäftsalltag. Reif für den Ruhestand und bereit, an die nächste Generation abzugeben. Doch keiner greift zu. Seine Kinder? Die haben andere Pläne. Eine externe Lösung? Darüber ist er immer mal wieder in Gesprächen, aber ein konkreter Nachfolger hat sich noch nicht finden lassen. Herberts Fall ist mittlerweile Alltag in Deutschlands Mittelstand – auch in unserer Region.*

Dem aktuellen Report Unternehmensnachfolge 2025 der Deutschen Industrie- und Handelskammer (DIHK) zufolge wollten in Deutschland noch nie so viele Unternehmenshaberinnen und -inhaber ihr Lebenswerk in andere Hände übergeben oder – falls das nicht gelingt – den Betrieb im Zweifel schließen. Das ist das Ergebnis aus mehr als 50.000 persönlichen Kontakten, Beratungs- und Informationsgesprächen der deutschen Industrie- und Handelskammern. Wie die DIHK feststellt, sind passende Nachfolgerinnen und Nachfolger insgesamt Mangelware: Seit dem Vorkrisenjahr 2019 habe sich die Lücke zwischen Altinhabern und potenziellen Nachfolgern fast verdoppelt. Zwei zur Übergabe stehenden Unternehmen steht demnach nur knapp ein Interessent gegenüber. Mehr als ein Viertel (27 Prozent) der betroffenen Unternehmerinnen und Unternehmer denkt bereits an eine komplette Schließung, wenn sich kein Nachfolger finden lässt.

Hochgerechnet stehen deutschlandweit in den nächsten zehn Jahren bis zu 250.000 Betriebe auf der Kippe. Insbesondere im Gastgewerbe und Handel, aber auch bei Dienstleistern und in der IT-Branche sei die Lage in Sachen Nachfolgelösung laut DIHK besonders angespannt.

Das spiegelt sich auch in unserer Region wider, die vor allem durch familiengeführte Unternehmen geprägt ist. Im Münsterland stehen nach Angaben der IHK Nord Westfalen auf Basis des Nachfolgereports

NRW in den kommenden zehn Jahren 28.000 Familienbetriebe mit rund 161.000 Beschäftigten vor der Herausforderung, einen Nachfolger zu finden. 2019 waren es noch 23.000 Unternehmen.

Ähnlich sieht es im südwestlichen Niedersachsen aus: Allein bis 2026 befinden sich nach Angaben der IHK Osnabrück-Emsland-Grafschaft Bentheim rund 900 Unternehmen mit Sitz im IHK-Bezirk vor dem Generationswechsel und bei vielen sei die Nachfolge noch nicht geregelt. Landesweit standen 2023

„Schließlich geht die Babyboomer-Generation nun in den Ruhestand und es gibt rein rechnerisch weniger junge Menschen, die nachrücken.“ Für ihn ist der Mangel an Nachfolgern aber nicht nur eine Altersfrage, sondern auch gesellschaftlich bedingt. „Der Automatismus, dass sich innerhalb der Unternehmerfamilie ein Nachfolger oder eine Nachfolgerin findet, greift heutzutage nicht mehr“, betont Meese. Die Gründe: Zum einen hätten Familien heute weniger Kinder, was die Zahl der potenziellen Kandidaten von Natur

für die junge Generation vor allem, wie die Zukunftsaussichten des Unternehmens und der Branche bewertet werden. „Das ist für sie heute angesichts zahlreicher Krisen und herausfordernder Zeiten ein wichtiger Punkt. Schließlich trägt man Verantwortung für das Lebenswerk der Familie und hält Anteile daran – das ist etwas anderes, als wenn man als externer Geschäftsführer in einen x-beliebigen Konzern einsteigt“, verdeutlicht Meese.

Der Nachfolgeberater und sein Team spüren allerdings schon, dass sich viele Inhaber mittlerweile mehr und früher Gedanken um ihre Nachfolge machen als zuvor. „Unsere Beratungsangebote zu diesem Thema werden deutlich stärker nachgefragt. Über den eigenen Abschied aus dem Unternehmen nachzudenken, ist kein Tabuthema mehr. Und das darf es auch nicht, denn alleine lässt sich die Nachfolge nur selten gut regeln, weil viele rechtliche und betriebswirtschaftliche Dinge zu beachten sind. Eine professionelle Unterstützung ist unerlässlich“, rät Meese.

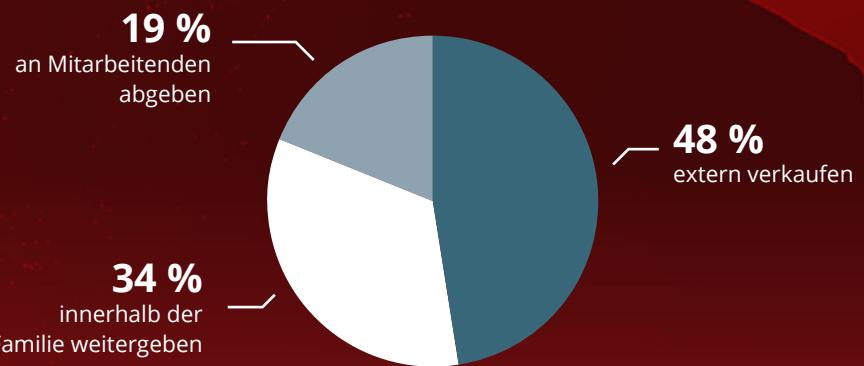
*frei erfundene Person

■ Anja Wittenberg

Auf den folgenden Seiten lesen Sie, was bei den verschiedenen Fällen der Nachfolgeregelung zu beachten ist. Außerdem zeigen einige Unternehmen aus der Region beispielhaft, wie sie die Nachfolge für sich erfolgreich gelöst haben.

JEDES ZWEITE UNTERNEHMEN SOLL VERKAUFT WERDEN*

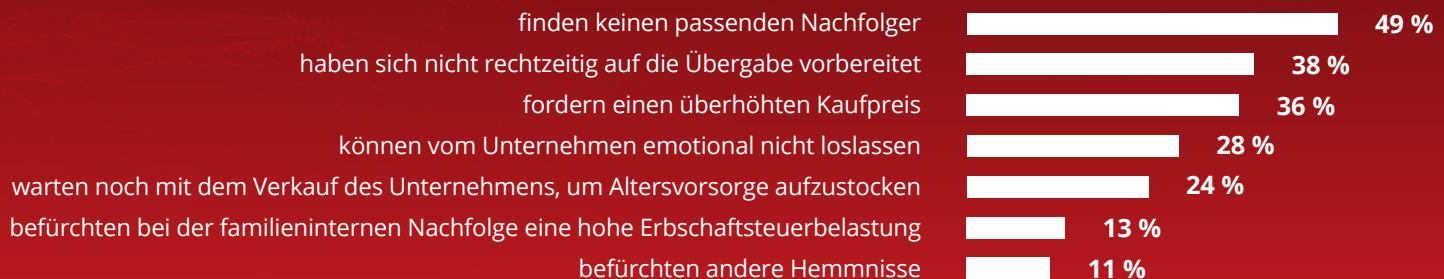
So viel Prozent der 2024 Beratenen wollen ihr Unternehmen wie folgt abgeben:



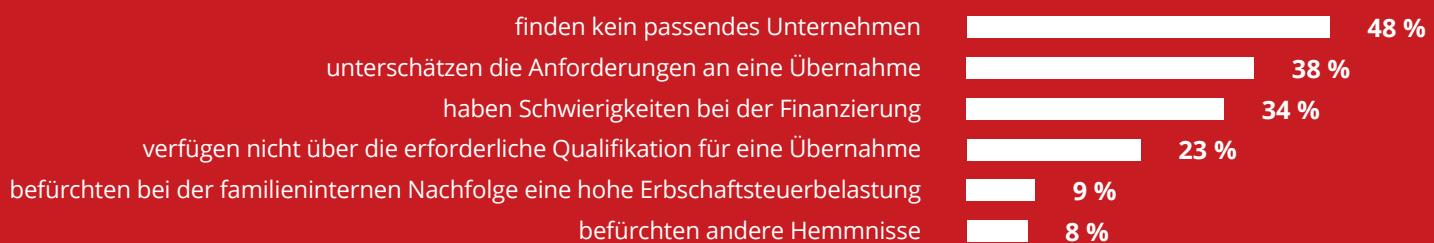
* Quelle: DIHK-Report Unternehmensnachfolge 2025, Juli 2025

DARUM Klappt es nicht mit der Unternehmensnachfolge*

... bei Senior-Unternehmerinnen und -Unternehmern:



... bei potenziellen Nachfolgerinnen und Nachfolgern:



* Quelle: DIHK-Report Unternehmensnachfolge 2025, Juli 2025

STIMMEN AUS DER PRAXIS

Die Experten für die Nachfolgefälle



KATJA BUCKLEY

Managerin Mergers & Acquisitions,
Grafschafter Wertekontor,
Nordhorn



PATRICK EEK

Manager Mergers & Acquisitions,
Grafschafter Wertekontor,
Nordhorn



DR. MARIE-SOPHIE SÖBBEKE

Rechtsanwältin und Notarin,
Kanzlei Söbbeke,
Gronau-Epe



MARKUS EFKEN

Steuerberater,
Dr. Rudel, Schäfer & Partner,
Melle



DR. CHRISTIAN MERZ

Rechtsanwalt und Notar,
Dr. Rudel, Schäfer & Partner,
Osnabrück



NORBERT KALKER

Wirtschaftsprüfer, Steuerberater und
Fachberater Unternehmensnachfolge,
Dr. Rudel, Schäfer & Partner,
Osnabrück

PLANEN UND BAUEN ZUM FESTPREIS



Borgers GmbH



www.borgers-bau.de

Stadtlohn | Rödermark | Potsdam

Zentrale 02563 407-0, E-Mail info@borgers-bau.de

borgers

FALL 1: FAMILIENINTERNE NACHFOLGE

Emotional, aber planbar

Es bleibt in der Familie – und das macht es nicht unbedingt leichter. Die familieninterne Nachfolge ist wohl die persönlichste, aber gleichzeitig auch die potenziell konfliktauffällige Variante der Unternehmensübergabe. Die Vorteile: Eltern wissen ihr Lebenswerk in guten Händen. Die Kinder kennen das Unternehmen von klein auf und haben seine Kultur längst verinnerlicht. Und gegenüber Mitarbeitenden, Kunden und Geschäftspartnern – den Stakeholdern – signalisiert eine familieninterne Nachfolge Kontinuität. Aber: Es geht dabei eben nicht nur um Zahlen, Zuständigkeiten und Strategien, sondern auch um Erwartungen und Emotionen. Ob der Nachwuchs schon seit Kindertagen wusste, dass er einmal in die Fußstapfen der Eltern treten würde, oder sich erst viel später mit dem Gedanken anfreundet – klar ist: Eine familieninterne Nachfolge regelt sich nicht automatisch durch den Stammbaum. Es braucht Gespräche auf Augenhöhe und einen langfristigen Plan, um den Generationswechsel insbesondere auch (steuer-)rechtlich auf solide Beine zu stellen.



AUS SICHT DER UNTERNEHMENSBERATUNG

Auch wenn schon frühzeitig feststeht, welche Nachkommen das familieneigene Unternehmen eines Tages fortführen sollen, sollte die Übergabe mit Vorlaufzeit geplant sein. Etwa fünf Jahre, nennt Katja Buckley, Managerin Mergers & Acquisitions bei der Unternehmensberatung Grafschafter Wertekontor in Nordhorn, einen Zeithorizont. „Dabei geht es nicht nur um die Vermittlung von Fachwissen, sondern auch um die Entwicklung von Führungskompetenzen und den Vertrauensaufbau zu sämtlichen Stakeholdern wie Mitarbeiter, Lieferanten und Kunden. Das erfordert Zeit und kontinuierliches Engagement“, erläutert sie. Außerdem halten sich alle Beteiligten so auch ein Hintertürchen für den worst case auf: „Wenn der potenzielle Nachfolger nach einem oder zwei Jahren feststellt, dass ihm die Arbeit im Familienunter-

nehmen einfach nicht liegt, dann bleibt immer noch genügend Zeit, einen Plan B mit einem anderen Kandidaten umzusetzen.“

Voraussetzung dafür, dass der familieninterne Nachfolger zur neuen Position passt, ist zum einen die fachliche Kompetenz für den Bereich, den er verantwortet. „Nur weil jemand zur Familie gehört und beim gemeinsamen Abendessen regelmäßig über den Betrieb gesprochen wird, heißt das noch lange nicht, dass die Tochter oder

die Nachfolge nicht antreten, weil die Familie das so möchte, sondern aus eigener Überzeugung und echter Motivation für die Aufgabe.“ Wenn dieser Wille fehle und die Position in der Geschäftsführung aus Erwartungshaltung statt Überzeugung angenommen werde, dann werde es langfristig schwierig – für die Führungskraft ebenso wie für das Unternehmen. Konfliktpotenzial sieht die Unternehmensberaterin aber auch bei der abgebenden Generation. Der

teuren wie Steuerberater, Rechtsanwalt, Notar und Wirtschaftsprüfer koordinieren.“ Es geht um Fragen wie: Wie sieht der Zeitplan aus? Was ist das Unternehmen wert? Wer hat welche Erbansprüche und muss wie abgefunden werden? Bekommt die abgebende Generation eine lebenslange Rente aus dem Unternehmen? Und wie viel Einfluss hat sie für wie lange? Zu welchen Modalitäten wird das Unternehmen an den Nachwuchs übertragen? Die Antworten darauf sollten in entsprechenden Dokumenten wie etwa Übergabevertrag, Testament und gegebenenfalls auch im Ehevertrag schriftlich festgehalten werden.

Steht der Fahrplan für das Familienunternehmen, rät Buckley, das möglichst frühzeitig an die Mitarbeitenden zu kommunizieren. „Es ist ein schönes Signal, wenn das Unternehmen in Familienhand bleibt und die Kultur weitergelebt werden kann. Das schafft Klarheit, Sicherheit und motiviert, was in Zeiten des Fachkräftemangels ein wichtiges Pfund ist. Außerdem ermöglicht die frühzeitige Einbindung der Nachfolgegeneration, dass sie das Team kennenlernen und schon an den ersten Projekten selbst aktiv mitwirken kann.“



Die Grenzen zwischen Unternehmen und persönlichem Bereich verschwimmen.

der Sohn tiefgreifendes Fachwissen aufgebaut hat. Eine entsprechende Ausbildung oder ein Fachstudium sind je nach Branche unerlässlich“, macht Buckley klar. Und: „Es ist immer hilfreich, wenn sie oder er zuvor in einem anderen Betrieb Erfahrung gesammelt und andere Strukturen kennengelernt hat. So können neue Impulse mit ins familieneigene Unternehmen gebracht werden“, erklärt die Beraterin.

Das Fachwissen ist das eine, die persönliche Reife das andere. Buckley verweist auf eine unternehmerische Denkweise – das „Unternehmer-Gen“ – und intrinsische Motivation. „Der Nachwuchs sollte

Klassiker: Der Nachwuchs vertreibt das Unternehmen zwar nach außen, die alte Generation zieht intern aber immer noch „die Strippen“. „So kann keine echte Übergabe gelingen“, betont sie. Wenn Katja Buckley über die familieninterne Nachfolge spricht, dann hat sie vor diesem Hintergrund auch ihre Rolle als Mediator im Blick. Denn gerade bei Familienunternehmen sei die Nachfolge hoch emotional, weil die Grenzen zwischen Unternehmen und persönlichem Bereich schnell verschwimmen. „Wir begleiten diesen Prozess, indem wir alle relevanten Themen sachlich ansprechen und die Gespräche mit den nötigen Ak-



AUS RECHTLICHER PERSPEKTIVE

Aus rechtlicher Perspektive gilt: Je komplexer das Konstrukt des Familienunternehmens ist, desto länger dauert auch der Nachfolgeprozess. Auch Rechtsanwältin und Notarin Dr. Marie-Sophie Söbbeke von der gleichnamigen Kanzlei in Gronau-Epe rät daher, die Übergabe frühzeitig anzugehen. „Pauschal lässt sich zwar kein festes Alter festlegen, ab dem sich eine Unternehmerin oder ein Unternehmer Gedanken über die eigene Nachfolge machen sollte. Aber man sollte im Hinterkopf haben, dass sich ein solcher Prozess nicht innerhalb eines Jahres vollziehen lässt – erst recht nicht, wenn der Nachfolger noch gar nicht im Familienunternehmen arbeitet“, warnt sie mit Blick auf viele Gesprächstermine und Dokumente, die beim Generationswechsel aus rechtlicher Perspektive relevant sind.

GRUNDGERÜST FÜR DEN NOTFALL

Ein gewisses Grundgerüst für die Nachfolgeregelung sollte aus Sicht der Fachanwältin für Erbrecht zu jedem Zeitpunkt als Notfallplan stehen: „Wenn akut etwas passiert – etwa der Unternehmer als alleiniger Gesellschafter plötzlich verstirbt –, müssen klare Regelungen gelten. Für den Krankheitsfall sollte eine Vorsorgevollmacht vorhanden sein, damit im Ernstfall ein Vertreter die Verantwortung des Unternehmensinhabers wahrnehmen kann und das Unter-

nehmen handlungsfähig bleibt.“ Ein Testament, eine Vorsorgevollmacht und gegebenenfalls ein Ehevertrag sollten deshalb schon stehen. „Wenn es nichts dergleichen gibt, wäre das der Super-Gau, weil das Unternehmen dann automatisch an den Ehepartner sowie die Kinder vererbt wird – auch wenn diese noch nicht volljährig sind“, betont Söbbeke. Bei einer solchen Erbgemeinschaft können Entscheidungen für das Unternehmen nur einstimmig getroffen werden. Ein Nährboden für Diskussionen und Streitigkeiten. Hinzukommt bei minderjährigen Kindern: Das Familiengericht muss möglicherweise einzelne Vorhaben im Unternehmen für die junge Generation genehmigen. „Das führt zu Verzögerungen oder gar Stillstand, was sich kein Unterneh-

bekommt. Oder alternativ das Nießbrauchrecht: Das räumt dem Senior-Chef ein, dass er für einen gewissen Zeitraum oder sogar lebenslang an den Gewinnen, die das Unternehmen unter seinem Nachfolger erzielt, partizipiert. Um Geld geht es auch bei den sogenannten Pflichtteilsansprüchen anderer Familienmitglieder. Transparenz schafft hier Vertrauen. „Man sollte frühzeitig das Gespräch mit der Familie suchen und vor allem mit den Kindern sprechen, die nicht am Unternehmen beteiligt werden“, erläutert Söbbeke. Durch einen Pflichtteilsverzicht, der notariell beurkundet werden muss, können Erben von ihrem rechtmäßigen Anteil freiwillig Abstand nehmen. „Das müssen sie übrigens nicht unentgeltlich machen“, weist Söbbeke auf eine

Orientierung hin. „Unternehmerinnen und Unternehmer sind mittlerweile sehr viel offener für einen Ehevertrag geworden“, hat Söbbeke festgestellt. Durch einen Ehevertrag kann sichergestellt werden, dass bei der Aufteilung von Hab und Gut alles, was zum Unternehmen gehört – also sowohl Immobilien als auch Vermögen –, außen vor bleibt. Es erfolgt kein Zugewinnausgleich auf den Wert des Unternehmens. Was in der juristischen Fachsprache „Modifizierte Zugewinngemeinschaft“ heißt, bedeutet in der Praxis: Der Rechtsanspruch bei der Scheidung, dass der Ehepartner, der während der Ehe einen höheren Zugewinn erzielt hat, die Hälfte des Überschusses an den Partner auszahlen muss, gilt nicht. „Es zählt dann lediglich das Privatvermögen“, erklärt Söbbeke. In dem Ehevertrag kann beispielsweise vereinbart werden, dass ein Zugewinn nur aus dem Privatvermögen erfolgt oder für den Scheidungsfall gänzlich ausgeschlossen wird.

Liegt kein Ehevertrag vor, müsste sich der Unternehmer buchstäblich in die Karten gucken lassen, wenn es um die Bewertung des Unternehmens im Rahmen des Zugewinnausgleichs geht. „Die Einsicht in Betriebsinterna durch den Ex-Partner und dessen Anwälte ist häufig unerwünscht und kann nur durch ehevertragliche Regelungen verhindert werden“, erläutert die Expertin. Die Bewertung eines Unternehmens sei häufig auch mit Unwägbarkeiten verbunden und daher extrem streitfähig. Die Zugewinnausgleichzahlung kann teuer werden, wenn beispielsweise stille Reserven – also für spätere Investitionen „geparktes“ Geld – den Unternehmenswert und damit das Vermögen des Unternehmers in die Höhe schrauben. Ein weiterer Grund für einen Ehevertrag sei daher die Vermeidung von Liquiditätsabflüssen aus dem Unternehmen im Scheidungsfall, wie Söbbeke erklärt. Sie ergänzt: „Der Unternehmenswert ist auf dem Papier vorhanden, aber nicht

Gesellschaftsvertrag und Testament sollten stets aufeinander abgestimmt sein.

men lange leisten kann“, macht Söbbeke deutlich. Auch bei der Vertragsgestaltung lauern Fallstricke. Der Gesellschaftsvertrag eines Unternehmens und das Testament des abgebenden Inhabers sollten stets aufeinander abgestimmt sein. Andernfalls könnte es passieren, dass der Betrieb nicht – wie im Testament vermerkt – auf den vorgesehenen Nachfolger übertragen werden kann, wenn dieser laut Gesellschaftsvertrag gar nicht nachfolgeberechtigt ist und somit das Unternehmen nicht auf ihn übergehen kann. Söbbeke rät, Testament und Gesellschaftsvertrag rechtlich unbedingt prüfen zu lassen, auch wenn sie mitunter nicht beurkundungspflichtig sind. Wichtige inhaltliche Punkte im Übergabevertrag betreffen die finanzielle Absicherung des abgebenden Unternehmers, wie beispielsweise eine lebenslange Rente, die er aus dem Betrieb bezahlt

entsprechende Gegenleistung hin. Die Notarin erkennt außerdem die Tendenz, dass sich Erben in einer Familie mit mehreren Kindern selbst freikaufen. „Die junge Generation denkt häufiger in Worst-Case-Szenarien als der Übergebende. Daher ist die Bereitschaft der jungen Übernehmer, sich selbst durch eine Zahlung an die weichenden Geschwister ‚freukaufen‘, größer geworden, weil das Klarheit und Freiheit schafft und im Todesfall einen Pflichtteilsstreit vermeidet“, erklärt Söbbeke.

DER EHEVERTRAG

Wenn es um die Familie geht, dann darf ein Thema im rechtlichen Kontext der Unternehmensnachfolge nicht fehlen: der Ehevertrag. Ein Dokument, das in der Öffentlichkeit häufig negativ behaftet ist, aber klare Regeln für das gemeinsame Wirtschaften in einer Partnerschaft vorgibt und somit auch im Trennungsfall

LAGERVERKAUF – BÜROMÖBEL

 holz-ab.de
LAGERVERKAUF BÜROMÖBEL

immer auch in liquiden Mitteln. Das muss man sich immer wieder vergegenwärtigen.“



AUS STEUERRECHTLICHER PERSPEKTIVE

Bei der familieninternen Unternehmensnachfolge kann die Erbschafts- oder Schenkungssteuer schnell zur Stolperfalle werden. Es gibt zwar steuerliche Vergünstigungen – die sind allerdings an bestimmte Bedingungen geknüpft. Um im Nachhinein zu vermeiden, dass Steuern nachgezahlt werden müssen, sollte der Nachfolgeprozess daher frühzeitig auch steuerrechtlich durchdacht werden.

Spielraum gibt es vor allem bei der Schenkungssteuer, wie Markus Efken, Steuerberater der Kanzlei Dr. Rudel, Schäfer & Partner in Melle, erläutert. Wird das Unternehmen unentgeltlich auf die Nachkommen übertragen, gibt es Kniffe, die die Belastung durch die dann anfallende Steuer abmindern können. Zentraler Knackpunkt dabei: das Verwaltungsvermögen. Dazu gehören etwa vermietete Grundstücke, Wertpapiere oder große Geldbestände, also Werte, die nicht dem eigentlichen Betriebszweck dienen. „Steuerverschonungen gibt es bei einer Schenkung nur für produktives Betriebsvermögen, teilweise bis zu 100 Prozent. Verwaltungsvermögen wird hingegen nicht oder nur begrenzt steuerlich begünstigt“, stellt Efken klar. Daher sollte vor der Schenkung geprüft werden, welche Vermögenswerte aus dem Unternehmen entnommen und zum Beispiel auf das Privatvermögen einer Unternehmerfamilie übertragen werden können, um das Verwaltungsvermögen zu mindern. Also: eine Gewinnausschüttung an die Gesellschafter,

„Allerdings muss im gleichen Zug geprüft werden, ob diese Ausschüttung gemäß des jeweiligen Gesellschaftsvertrags zulässig ist“, räumt Dr. Christian Merz, Rechtsanwalt und Notar am Osnabrücker Standort der Kanzlei, ein.

EIN STEUERLICHER KNIFF

Ein Beispiel für einen gängigen steuerlichen Kniff aus der Praxis, um das Verwaltungsvermögen zu schrumpfen, erläutert Norbert Kalker, Wirtschaftsprüfer, Steuerberater und Fachberater für Unternehmensnachfolge ebenfalls bei Dr. Rudel, Schäfer & Partner in Osnabrück. Der Mandant ist in diesem Fall ein Unternehmen aus der Bauindustrie. Alle Bauprojekte, die vor der Übertragung an die nachfolgende Generation abgeschlossen und entsprechend abgerechnet werden, fließen in das Verwaltungsvermögen ein und erhöhen damit die Steuerlast. Denn das Finanzamt bewertet diese Forderungen wie Geld – auch wenn es noch nicht vorliegt bzw. bezahlt wurde. „Es macht also Sinn, zu schauen, ob noch Restarbeiten an den Bauten zu erledigen sind, die erst nach dem Generationswechsel beendet werden. Dadurch können die Projekte erst unter dem neuen Inhaber abgerechnet

werden und fließen zum Zeitpunkt der Übergabe nicht als Verwaltungsvermögen in die steuerliche Vermögensbewertung hinein“, erläutert Kalker. Prüfen sollten Unternehmer und Nachfolger außerdem, ob Vermögen durch Investitionen umgelagert werden kann. Steuerberater Efken erläutert: „Wird mit dem Geld eine neue Produktionsanlage angeschafft, dann zählt diese zum Anlagevermögen und wird steuerlich voll begünstigt.“

Fachberater Kalker nennt noch einen zweiten Fallstrick der familieninternen Nachfolgeregelung: Für den übernehmenden Nachwuchs gelten bestimmte Verhaltensregeln, wenn sie bei einer Schenkung steuerlich entlastet wurden. Der Gesetzgeber will der nachfolgenden Generation mit der Vergünstigung nämlich unter die Arme greifen, sodass sie das Unternehmen wirtschaftlich genauso erfolgreich weiterführen kann, wie der Vorgänger. „Wenn der Junior aber nun sein Leben in Saus und Braus führt und Anteile veräußert, um liquide zu bleiben, dann verstößt er gegen die Auflagen – und das Finanzamt kann die ursprünglich gewährte Steuervergünstigung ganz oder teilweise zurückfordern“, erklärt Kalker. „Das kann teuer werden und im

schlimmsten Fall die Existenz des Unternehmens gefährden.“

Nicht nur die finanziellen Konsequenzen für den Nachfolger gibt es bei der Unternehmensschenkung zu beachten. Auch die Altersvorsorge des abgebenden Inhabers innerhalb der Familie lässt sich steuerrechtlich optimieren. Denn nicht immer haben Unternehmerinnen und Unternehmer während ihrer aktiven Zeit selbst für die Rente vorgesorgt. „Insbesondere in kleinen und mittleren Unternehmen erleben wir es oft, dass der erwirtschaftete Gewinn direkt wieder in den Betrieb investiert wurde, sodass die Inhaber für sich selbst kein großes Kapital aufbauen konnten“, weiß Efken. An den Altinhaber können im Zuge der unentgeltlichen Unternehmensübergabe zum Beispiel sogenannte Versorgungsleistungen ausgezahlt werden, also regelmäßige Zahlungen in Form einer lebenslangen Rente. „Diese Versorgungsleistungen dürfen schenkungssteuerlich vom Wert des Unternehmensvermögens abgezogen werden. Ferner stellen sie in der laufenden Besteuerung beim Übernehmer im Regelfall steuerlich abziehbare Sonderausgaben dar“, erklärt Efken.

■ Anja Wittenberg



FALL 2: NACHFOLGE DURCH MITARBEITENDE

Aus den eigenen Reihen

Die besten Kandidatinnen und Kandidaten für die eigene Nachfolge sitzen mitunter längst im eigenen Haus. Wer über Jahre im Unternehmen tätig war, kennt den Betrieb, die Kunden, das Team – und die kleinen, aber entscheidenden Feinheiten im Geschäftsalltag. Eine Übergabe an langjährige Mitarbeitende bringt nicht nur Stabilität, sondern auch neue Impulse aus vertrauter Hand. Aber auch dieser Wechsel will gut geplant sein.



AUS SICHT DER UNTERNEHMENSBERATUNG

Soll eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter aus den eigenen Reihen die Nachfolge im Unternehmen antreten – ein sogenanntes Management-Buy-out –, dann hat sie oder er idealerweise vorher bereits Erfahrung in einer Schlüsselposition oder Leitungsfunktion im Betrieb gesammelt. „Der Nachfolger sollte sich schon bewiesen haben, um im Team entsprechend anerkannt zu sein“, rät Patrick Eek, Manager Mergers & Acquisitions bei der Unternehmensberatung Grafschafter Wertekontor in Nordhorn.

Die fachlichen Kompetenzen sind das eine, die finanziellen Mittel das andere. „Den Kaufpreis für ein Unternehmen aufzubringen, kann eine sehr große Hürde sein. Insofern steht und fällt die Nachfolge durch einen Mitarbeitenden auch immer mit seinem finanziellen Vermögen“, weiß der Unternehmensberater, der mit seinem Team daher auch die Finanzierungsplanung gemeinsam mit der Hausbank der Mandanten eng begleitet.

Möglichkeiten, einen Unternehmenskauf zu finanzieren, gebe es viele. Nicht immer sind Nachfolgern alle bekannt: vom klassischen Kredit über Förderprogramme – etwa von der KfW – bis hin zu Bürgschaften durch die Bank oder

Co-Investoren, die ins Boot geholt werden, um sich das wirtschaftliche Risiko zu teilen. Eine weitere Option ist die Earn-out-Regelung. Dazu werden im Kaufvertrag Zielmarken für Umsatz oder Ergebnis des Unternehmens festgelegt. Sobald diese erreicht sind, ist die nächste Zahlung an den Verkäufer oder die Verkäuferin fällig. Oder: Der Verkäufer oder die Verkäuferin verzichtet zunächst auf einen Teil des Kaufpreises, der dann über drei bis vier Jahre gestundet wird. Bei der Kaufpreisfindung muss das Team vom Grafschafter Wertekontor mit Fingerspitzengefühl agieren. „Wunsch und Wirklichkeit müssen übereinkommen. Oft hat das Unternehmen für den bisherigen Inhaber einen höheren Wert als für die Nachfolgegeneration. Bei unrealistischen Preisvorstellungen müssen wir das dann auch ganz klar ansprechen“, betont Eek.

DER ÜBERGANG

Je nachdem, wie lange der Mitarbeitende bereits im Unternehmen arbeitet und wie komplex die Unternehmensstruktur ist, empfiehlt der Berater einen Übergang von mehreren Jahren. „Mindestens drei Jahre sollten es schon sein. Es gilt, den Mitarbeitenden gezielt aufzubauen – fachlich und persönlich.“ Das habe auch immer viel mit Vertrauen zu tun, schließlich geht es um Interna, um Perspektiven und letztendlich um das Lebenswerk der abgebenden Generation. Und um die Akzeptanz im Team: Denn mit dem Wechsel an der Spitze ändern sich die Spielregeln fürs Team. Aus dem Kollegen wird

der Chef. Die Entscheidungsmacht wird umverteilt. „Ein frühzeitiges Coaching in Vorbereitung auf die neue Rolle kann da sehr hilfreich sein. Schließlich geht es auch um persönliche Reife und Führungskompetenz, die aufgebaut werden muss“, betont Eek.



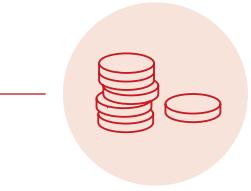
AUS RECHTLICHER PERSPEKTIVE

Schrittweise mehr Verantwortung und Anteile abgeben – so gehen Unternehmerinnen und Unternehmer aus rechtlicher Perspektive häufig vor, wenn sie ihren Betrieb an einen Mitarbeiter aus den eigenen Reihen übertragen. „Häufig führt der Weg über die Prokura bis zur Geschäftsführung und – wenn alles soweit passt und gut verläuft – schließlich zum geschäftsführenden Gesellschafter, der Anteile am Unternehmen hält“, beschreibt Rechtsanwältin und Notarin Dr. Marie-Sophie Söbbeke von der gleichnamigen Kanzlei in Gronau-Epe den Prozess. Der Weg zum Nachfolger sollte im Übergabevertrag festgehalten werden. Darin ist auch ein ganz wesentlicher Punkt aufgeführt: wie der finanzielle Ausgleich gestaltet wird. Wird ein Kaufpreis fällig, eventuell in Raten gestaffelt und/oder eine lebenslange Rente gezahlt? Dabei sind auch die einkommen-

steuerlichen Aspekte auf Seiten des Übergebers zu beachten. „Im Falle eines Verkaufs könnte der Gewinn des Übergebers zu versteuern sein, was aus Sicht vieler Unternehmer verbranntes Geld ist. Eine Alternative kann es daher sein, dass dem abgebenden Unternehmer eine lebenslange Rente aus dem Betrieb gezahlt wird und der Mitarbeitende das Unternehmen ohne Zahlung eines Kaufpreises bekommt“, erläutert Söbbeke.

Ein weiterer wichtiger Punkt im Vertrag ist der Zeithorizont, zu wann die Verantwortung konkret übertragen wird: Ist der bisherige Mitarbeitende ab Tag 1 voll verantwortlich?

Oder ist er zunächst für einen Zeitraum von drei Monaten angestellter Geschäftsführer, bevor er alleiniger Geschäftsführer wird? Gibt es einen Beratervertrag mit dem bisherigen Geschäftsführer für X Monate? Söbbeke rät zum Stichtagsprinzip: Die Verantwortlichkeit in der Geschäftsführung wechselt also zum Beispiel zum 30. Juni oder 31. Dezember eines Jahres. Dabei sei es wichtig, festzulegen, inwieviel eine Haftung des Altinhabers ausgeschlossen wird und für welche Szenarien der Altinhaber eine Garantiehaftung übernimmt. „Es sollte geregelt werden, ab wann der Übernehmer die gesamte Verantwortung trägt. Für den Altinhaber ist es von großer Bedeutung, ab dem Tag X sämtliche Verantwortung und Risiken abzugeben, damit er weiß: Wenn über Nacht vom 30. Juni auf den 1. Juli eine Pandemie ausbricht und das Geschäft stillsteht, dann ist das nicht mehr mein Problem“, betont Söbbeke.



AUS STEUERRECHTLICHER PERSPEKTIVE

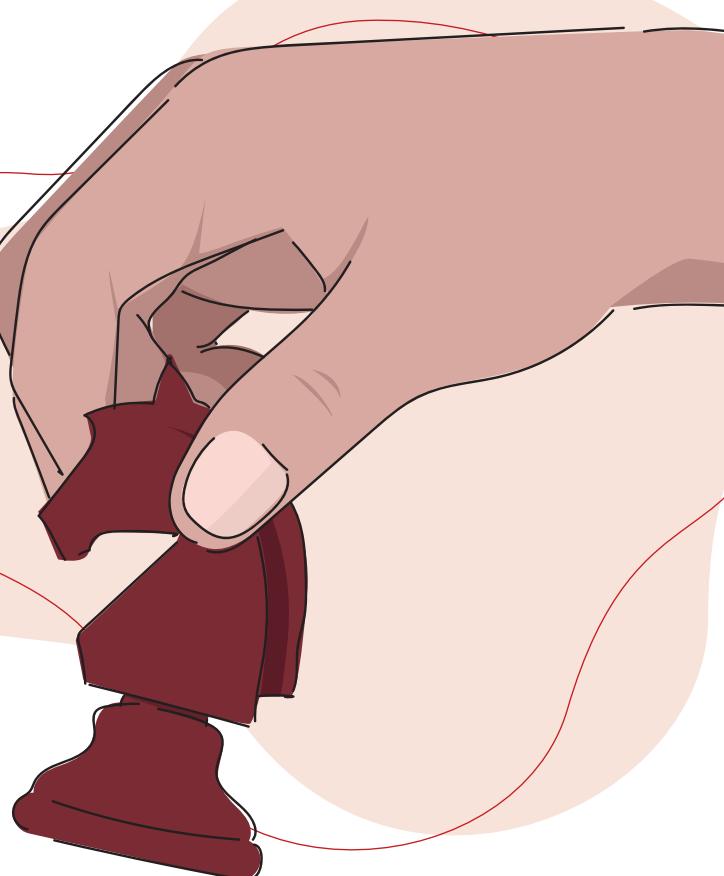
Während beim Unternehmensverkauf an einen Mitarbeitenden in der Regel Einkommensteuer auf den Veräußerungsgewinn beim bisherigen Inhaber anfallen, steht beim Käufer eher die Frage im Raum, wie er den Kaufpreis optimal finanzieren kann. Eine Möglichkeit: Über ein sogenanntes Verkäuferdarlehen gewährt der bisherige Inhaber (Verkäufer) dem Mitarbeitenden (Käufer) einen Kredit über einen Teil des Kaufpreises. Der Käufer zahlt diesen Teil nicht sofort, sondern in Raten über eine vertraglich festgelegte Zeit zurück. „Zu diesem Finanzierungsmodell raten wir unseren Mandanten allerdings weniger, da sie sich so über einen längeren Zeitraum an den Altinhaber binden und das sehr streitfähig sein kann. Einen richtigen Cut infolge des Inhaberwechsel gibt es so nicht“, stellt Norbert Kalker, Wirtschaftsprüfer, Steuerberater und Fachberater für Unternehmensnachfolge bei der Kanzlei Dr. Rudel, Schäfer & Partner in Osnabrück, klar. Er empfiehlt, mit der jeweiligen Hausbank über eine Finanzierung des Kaufpreises in Form von Krediten und Bürgschaften zu sprechen. „Teilweise sind Tilgungen bis zu zehn Jahre möglich. Und auch die KfW bietet zahlreiche Fördermöglichkeiten, über die sich zinsvergünstige Darlehen abschließen lassen“, erklärt Kalker.

Ein aktuelles Urteil des Bundesfinanzhofs könnte weitere Bewegung in die steuerliche Optimierung bei Unternehmensübergaben bringen: Wenn Altinhaber ihr Un-

ternehmen zu einem günstigeren Kaufpreis, als wenn sie es extern verkaufen würden, an einen Mitarbeiter abgeben, dann bewertet das Finanzamt diesen Vorgang wie einen geldwerten Vorteil.

„Die Differenz zum eigentlichen Kaufpreis wurde bislang wie ein Lohnzuschuss gesehen, für den Steuern anfallen“, erläutert Kalker. Der Bundesfinanzhof hat nun entschieden, dass eine Besteuerung im Einzelfall geprüft werden muss. „Hintergrund ist, dass die Nachfolgeregelung durch einen Mitarbeiter den Erhalt des Unternehmens und seiner Arbeitsplätze sichert und damit ein wichtiges Modell für die Erhaltung der Wirtschaftskraft ist. Das hat der Bundesfinanzhof anerkannt und rückt daher davon ab, die Übergabe als geldwerten Vorteil zu sehen“, wie der Steuerberater erklärt.

Um vorab besser einschätzen zu können, welche steuerlichen Risiken



aus ergeben, zu bekommen. Das ersetzt keine rechtliche Beratung, sondern kann wichtiger Bestandteil in der finalen Phase der steuerrechtlichen Planung sein“, betont Dr. Christian Merz, Rechtsanwalt und Notar am Osnabrücker Standort der Kanzlei Dr. Rudel, Schäfer & Partner.

Entscheidend auf die Steuerlast beim Unternehmensverkauf an einen Mitarbeitenden wirkt sich außerdem aus, ob die Übertragung im Rahmen eines Share Deals oder eines Asset Deals erfolgt.

schreiben und damit die Steuerlast reduzieren zu können.

Im Gegensatz dazu steht der Asset Deal. „Bei dieser Form werden einzelne Wirtschaftsgüter wie Immobilien, Patente oder Maschinen aus beispielsweise einer GmbH gekauft, die sich einzeln bewerten lassen und somit steuerlich abgeschrieben werden können. Das ist für den Käufer ganz klar das attraktivere Modell“, erklärt Kalker. Das führt aber in der Regel auch dazu, dass der Kaufpreis erhöht wird, weil der Käufer ohnehin schon von einer geringeren Steuerlast profitiert.

Aus Sicht des Verkäufers, der eine GmbH unterhalb einer Holding unterhält, ist wiederum der Share Deal das attraktivere Modell. „Sofort im Rahmen eines Share Deals die GmbH-Anteile aus der Holdingstruktur heraus verkauft werden und der Veräußerungserlös in der Holding verbleibt, ist der erzielte Gewinn aus diesem Verkauf im Ergebnis nahezu steuerfrei“, informiert Markus Efken, Steuerberater am Meller Standort der Kanzlei. Daher sei es wichtig, frühzeitig in die Nachfolgeplanung einzusteigen, um gegebenenfalls eine Holdingstruktur zu schaffen, bevor eine GmbH verkauft werden soll.

Entscheidend für die Steuerlast: Share Deal oder Asset Deal

ken bei einer Unternehmensübergabe an einen Mitarbeitenden (oder auch familienintern oder extern) auf Nachfolger und Altinhaber zukommen können, gibt es die sogenannte verbindliche Auskunft. Das ist eine formelle, rechtlich bindende Stellungnahme der Finanzverwaltung, also des jeweils zuständigen Finanzamts. „Wenn eine Unsicherheit bei der Rechtslage besteht, ist das ein gutes Instrument, um ein besseres Gefühl für die Situation und steuerrechtliche Konsequenzen, die sich dar-

Beim Share Deal, also dem Erwerb von Anteilen an einer Kapitalgesellschaft, kann der Kaufpreis nämlich nicht auf konkrete einzelne Wirtschaftsgüter des Unternehmens heruntergebrochen werden. „Der Käufer erwirbt lediglich Anteile an der GmbH, kein Betriebsvermögen. Dazu gehören allerdings auch Schulden und andere Altlasten, was ein Risiko sein kann“, erläutert Steuerberater Kalker. Durch die Anteilsübertragung entfällt die Möglichkeit für den Käufer, den Kaufpreis steuerlich wirksam ab-

■ Anja Wittenberg

FALL 3: NACHFOLGE DURCH EINEN EXTERNEN GESCHÄFTSFÜHRER

Frischer Wind von außen

Wenn für die Unternehmensnachfolge keine Familienmitglieder oder vorhandenen Mitarbeitenden infragekommen, kann es eine viel-versprechende Alternative sein, sich eine externe, neue Person ins Haus zu holen. Eine Führungskraft von außen bringt frische Ideen, neue Perspektiven auf (vielleicht eingefahrene) Prozesse und ein eigenes Netzwerk mit – davon kann das Unternehmen bei seiner Weiterentwicklung profitieren. Die Wahl des passenden Kandidaten oder der passenden Kandidatin will aber gut überlegt sein. Schließlich muss er oder sie nicht nur fachliche Kompetenzen mitbringen, sondern auch zum Team und in die Unternehmenskultur passen – eine Herausforderung fürs Onboarding.



AUS SICHT DER UNTERNEHMENSBERATUNG

Branchenkenntnisse, ein Interesse am Produkt oder der Dienstleistung, fachliche Kompetenz – das sind die Basics, die die neue Geschäftsführung, die von außen ins Unternehmen einsteigt, mitbringen sollte. Hinzukommt bei dieser externen Lösung ein Punkt, der für die Entwicklung des Unternehmens einen richtigen Schub bringen kann: „Eine Person, die neu ins Unternehmen kommt, bringt im Idealfall auch ein eigenes Netzwerk mit wertvollen Kontakten mit. Das ermöglicht den Zugang zu neuen Märkten, Geschäftspartnern und Kunden“, erklärt Patrick Eek, Manager Mergers & Acquisitions bei der Unternehmensberatung Graf-schafter Wertekontor in Nordhorn. Knackpunkt ist aus Sicht des Unternehmensberaters, wie das vorhandene Wissen der abgebenden Person zur neuen Geschäftsführung weitergegeben wird. Für Eek eine Zeitfrage und abhängig davon, wie

komplex Unternehmensstruktur und das Leistungs- oder Produktportfolio sind. „Hierbei gibt es keinen Standard-Ansatz. Es hängt individuell vom Nachfolger oder der Nachfolgerin und den Kapazitäten der abgebenden Person ab“, betont er. Hilfreich sei aber, wenn der bisherige Inhaber noch für einen gewissen Zeitraum als angestellte Geschäftsführung oder auf Honorarbasis den Nachfolger oder die Nachfolgerin übergangsweise begleitet und unterstützt. „So kann das Wissen peu à peu übertragen werden. Für die meisten Unternehmerinnen und Unternehmer ist der Wechsel in den neuen Lebensabschnitt ohnehin sehr emotional und nicht leicht, sodass sie froh sind, wenn sie keinen harten Cut machen müssen, sondern sich schrittweise von ihren Aufgaben und ihrem Unternehmen lösen können. Das gibt ihnen auch das gute Gefühl, den Nachfolger richtig eingearbeitet zu haben“, erläutert Eek, der Zeiträume von ein bis zwei Jahren nennt. Schließlich geht es dabei nicht nur um Fach- und Unternehmenswissen, sondern auch um zwischenmenschliche Beziehungen, wie etwa zu wichtigen Kunden, Lieferanten und Mitarbeitern. „Dieses Wissen lässt sich nicht einfach aus dem Kopf schriftlich niederschreiben und übergeben. Da muss man reinwachsen“, betont Eek.

Ebenso wie in die Unternehmenskultur. Der Berater des Graf-schafter Wertekontor rät, hierbei

vor allem auf eine regelmäßige und einheitliche Kommunikation zu setzen. Es müsse allen im Unternehmen klar sein, dass nun beide im Übergang alle Entscheidungen für den Betrieb gemeinsam treffen, oder die neue Geschäftsführung bereits alleine verantwortlich ist. Regelmäßige Austauschrunden mit den Mitarbeitenden in leitenden Funktionen helfen dem oder der „Neuen“ außerdem, sich innerhalb des Unternehmens ein gutes Netzwerk und relevantes, internes Wissen aufzubauen.

Neben dem Warenbestand fließen in die Preisfindung unter anderem bestehende Kredite ein, die zu einem bestimmten Zeitpunkt zurückgezahlt werden müssen. Ein Kostenpunkt, der dann in den Händen des Nachfolgers liegt. All das wird bei einer rechtlichen Due Diligence – eine Analyse der wirtschaftlichen, rechtlichen, steuerlichen und finanziellen Verhältnisse eines Unternehmens – geprüft. Ein Auskunfts katalog mit 20 bis 30 Fragen ist dabei keine Seltenheit. „Das unternehmerische Risiko, das ein externer Nachfolger eingeht, ist nicht zu unterschätzen. Schließlich ist das neue Unternehmen für ihn zunächst eine Blackbox – für die er dann aber ab Tag X haftet. Insofern wäre es fahrlässig, wenn vorher keine gründliche Analyse stattfindet“, verdeutlicht Söbbeke. Dazu gehören beispielsweise Garantien, dass Sozialabgaben für die beschäftigten Mitarbeitenden ordnungsgemäß gezahlt wurden. Oder Hinweise, dass ein Produkt des Unternehmens besonders fehleranfällig ist und daher ein Risiko besteht, dass es zu Rückrufen und zu Umsatzverlusten kommen könnte. Kosten, die der neue Geschäftsführer als Erwerber des Unternehmens einplanen muss. „Die Gestaltung und Verhandlung des



AUS RECHTLICHER PERSPEKTIFFE

Rechtlich gesehen, ist die Übertragung eines Unternehmens an einen neuen, externen Geschäftsführer ein Unternehmensverkauf. Es wird ein Kaufpreis vereinbart – und das ist nicht selten eine heikle Angelegenheit, wie Rechtsanwältin und Notarin Dr. Marie-Sophie Söbbeke von der gleichnamigen Kanzlei in Gronau-Epe betont. Denn: „Klar ist, dass das eigene Unternehmen, das man jahrelang aufgebaut hat und in dem viel Herzblut steckt, auch immer einen großen ideellen Wert hat, den man nicht bemessen kann“, so Söbbeke.

Haftungsausschlusses und der Garantien des Übergebers sind Kernstück des Unternehmenskaufvertrages und bedürfen sorgfältiger Prüfung", betont Söbbeke. Zusätzlich wird eine Marschroute festgelegt, wie der Übergang zwischen Unternehmensinhaber und Nachfolger rein praktisch vollzogen werden soll. Es geht vor allem um Wissenstransfer zu Produkten, Patenten und Geschäftsbeziehungen. „Es macht Sinn, im Unternehmenskaufvertrag festzulegen, wie lang der Altinhaber für Fragen zur Verfügung steht und ob er möglicherweise noch eine gewisse Zeit selbst in der Firma mitarbeitet, um beratend zu unterstützen", rät die Notarin.



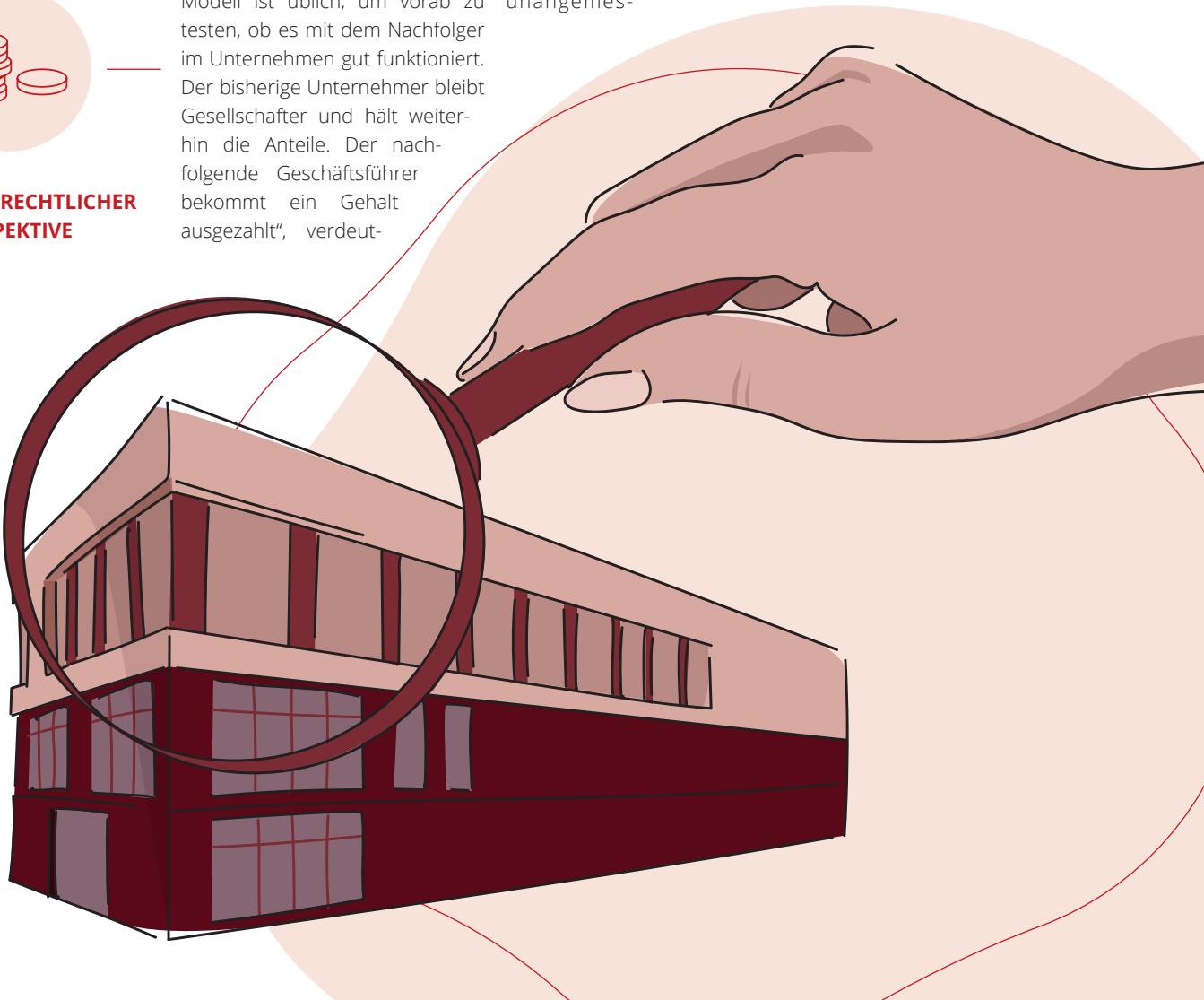
AUS STEUERRECHTLICHER PERSPEKTIVE

Die Übertragung eines Unternehmens an einen neuen, externen Geschäftsführer ist steuerrechtlich genauso zu bewerten, wie die Übergabe an einen Mitarbeitenden aus den eigenen Reihen (siehe Fall 2). „Aus Käufer- und Verkäufersicht ergibt sich derselbe steuerliche Sachverhalt: das Unternehmen wird an eine andere Person verkauft“, erklärt Markus Efken, Steuerberater am Meller Standort der Kanzlei Dr. Rudel, Schäfer & Partner. Einen Unterschied macht es dabei hingegen schon, wenn der externe Nachfolger vorerst „nur“ als neuer Geschäftsführer angestellt wird und erst später Anteile an dem Unternehmen erwirbt und somit zum Gesellschafter wird. „Dieses Modell ist üblich, um vorab zu testen, ob es mit dem Nachfolger im Unternehmen gut funktioniert. Der bisherige Unternehmer bleibt Gesellschafter und hält weiterhin die Anteile. Der nachfolgende Geschäftsführer bekommt ein Gehalt ausgezahlt“, verdeut-

licht Efken. Das bedeutet auch: Vom wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens profitiert so lange noch der Altinhaber. „Üblicherweise einigt man sich aber auf gewisse Tantiemen oder Bonuszahlung anhand des Geschäftserfolgs für den neuen Geschäftsführer“, räumt Efken ein. Ein steuerlich relevantes Risiko kann allerdings auf den Nachfolger zukommen, wenn er direkt gleichzeitig Geschäftsführer und Gesellschafter wird. Das Finanzamt schaut dann nämlich besonders genau hin, ob eine sogenannte verdeckte Gewinnausschüttung vorliegt. „Überprüft wird, ob dem Nachfolger Vorteile gewährt werden, nur weil er auch Gesellschafter ist. Also etwa eine unangemes-

sene Geschäftsführervergütung, überhöhte Tantiemen oder Mietverhältnisse zu Sonderkonditionen“, erläutert Norbert Kalker, Wirtschaftsprüfer, Steuerberater und Fachberater für Unternehmensnachfolge am Osnabrücker Standort der Kanzlei. Da die verdeckte Gewinnausschüttung steuerrechtlich nicht als Betriebsausgabe zu bewerten ist, kann diese nicht vom Gewinn der GmbH abgesetzt werden. Für den Nachfolger fällt zudem Kapitalertragssteuer für die Gewinnausschüttung an.

■ Anja Wittenberg



FALL 4: VERKAUF AN EIN ANDERES UNTERNEHMEN

Ein guter Deal

Der Unternehmensverkauf als Nachfolgelösung ist für den bisherigen Eigentümer nicht nur eine finanzielle Absicherung. Die Akquisition kann für den Betrieb selbst auch Entwicklungsmöglichkeiten durch Synergien und neue Ressourcen eröffnen. Ob strategische Übernahme, Wachstum durch Zukauf oder Rettung in letzter Minute: Im Idealfall wird das Lebenswerk der abgebenden Person weitergeführt. Bei den Mitarbeitenden und Kunden sorgt der Verkauf für Stabilität in einer entscheidenden Umbruchphase. Solche Übergaben bergen Chancen, aber auch Herausforderungen. Es gilt, den Verkauf sorgfältig zu planen und zu kommunizieren, klug zu verhandeln und Unterschiede in der Unternehmenskultur zwischen Käufer und übernommenem Team aufzuarbeiten – dann kann der Staffelstab erfolgreich weitergegeben werden.



AUS SICHT DER UNTERNEHMESENBERATUNG

Das eigene Unternehmen verkaufsfähig und damit attraktiv für den Markt machen, den passenden Käufer finden und sich dann auch noch über einen fairen Preis einig werden: Wenn als Nachfolger Regelung der Verkauf des Betriebs ansteht, dann ist das oft ein komplexer Prozess. „Es gibt vieles zu beachten. Häufig fehlen Kontakte zu potenziellen, finanzstarken Käufern. Außerdem empfiehlt es sich, den Unternehmenswert durch erfahrene Fachleute bestimmen zu lassen, um eine objektive Bewertung sicherzustellen und mit einer realistischen Erwartungshaltung in den Markt zu gehen“, betont Katja Buckley, Managerin Mergers & Acquisitions bei der Unternehmensberatung Grafshafer Wertekontor in Nordhorn.

Um die eigene Firma überhaupt verkaufsfähig zu machen, sollten Unternehmerinnen und Unternehmer zuvor vier zentrale Themen angehen. Erstens: die Führungsebene. Oft ist der Gesellschafter oder die Gesellschafterin auch alleinig geschäftsführend tätig – mit allen wichtigen Kontakten zu

Geschäftspartnern. Scheidet der bisherige Inhaber oder die bisherige Inhaberin aus, gehen die Kontakte oft verloren. Deshalb sollten frühzeitig personelle Strukturen aufgebaut werden, die diesen Wissensschwund abfangen. Welche Mitarbeitenden könnten Verantwortung für die Geschäftsbereiche der bisherigen Geschäftsführung, zum Beispiel für Verkauf, Einkauf oder Produktion, übernehmen? „So signalisiert man auch gegenüber dem Käufer: Wir sind vorbereitet und das Geschäft läuft reibungslos weiter, auch wenn der Inhaber geht“, erläutert Buckley. Zweitens: saubere Zahlen. Nur die

aber als betriebsnotwendige Investition, die in die Kaufpreisermittlung einzubeziehen wäre“, stellt Buckley klar. Dritter Punkt: steuerliche Auswirkungen, die der Verkauf des Unternehmens für die abgebende Person hat. Dabei gebe es verschiedene Optionen zur steuerlich optimierten Gestaltung des Transfers, um unnötig hohe steuerliche Belastungen zu vermeiden (siehe nachfolgende Kapitel). Und viertens: eine gute Datenbasis für gründlich ausgearbeitete Analysen und hochwertige Verkaufsdokumente, anhand derer der Wert und das Potenzial des Unternehmens ersichtlich wird.

wichtig, sich die Zeit für eine gründliche Aufstellung der wichtigsten Eckpunkte zu nehmen, da das Exposé auch Orientierung für alle nachfolgenden Schritte gibt“, erklärt Buckley. Darin enthalten sind sämtliche relevanten Informationen über den abzugebenden Betrieb. Nach einer kurzen Übersicht über das Unternehmen, das Alleinstellungsmerkmal des Betriebs und den Verkaufsanlass geht es weiter ins Detail: Unternehmenshistorie mit zentralen Meilensteinen, Gesellschafterstruktur, Leitbild, Standorte, Geschäftsfelder, Produkt- und Dienstleistungsportfolio, Mitarbeiterstruktur, Schlüsselpersonen, Marktposition sowie Entwicklungen und Trends in der Branche, aber auch Chancen und Risiken. „Danach folgt ein Block zur finanziellen Situation und künftigen Planung des Unternehmens und zum Abschluss geht es um den zeitlichen Ablauf und die Struktur des Prozesses“, informiert Buckley.

Neben der Darstellung guter Finanzkennzahlen wirken sich auch positive Marktaussichten mit Wachstumschancen wertsteigernd aus. „Eine Bewertung basiert nämlich in der Regel auf der zukünftigen Planung des Unternehmens“, erklärt Buckley. Die Beraterin appelliert, insbesondere bei der Darstellung der Finanzplanung realistisch zu bleiben. Nicht selten müsse man sich im Verlauf des Prozesses oder aber möglicherweise auch im Nachgang im Rahmen



Verkaufsexposé bildet wesentliche Entscheidungsgrundlage

für das operative Geschäft notwendigen Vermögenswerte werden bei der Kaufpreisermittlung berücksichtigt. Nicht betriebsnotwendige Vermögenswerte – also solche, die nicht unmittelbar für die laufende Geschäftstätigkeit benötigt werden – sollten vorab herausgelöst und private Verflechtungen aufgelöst werden. „Beispielsweise ist die Nutzung eines besonders hochwertigen Sportwagens als Firmenwagen durch die bisherige Geschäftsführung als Ausdruck persönlicher Präferenzen zu verstehen – nicht

Das Verkaufsexposé, oder auch Informations-Memorandum genannt, ist ein wesentliches Dokument im Verkaufsprozess. Es ist meistens 30 bis 50 Seiten stark und liefert einen umfassenden Überblick über das Unternehmen, seine wirtschaftliche Lage, Marktposition, Strategie und Perspektiven. Damit bildet es die wesentliche Entscheidungsgrundlage für potenzielle Käufer, ob das Unternehmen für sie grundsätzlich interessant ist und zu welchem Preis sie bereit wären zu kaufen. „Es ist

Digital. Vernetzt. Zukunftssicher. Lengerich!

Ab sofort:
Attraktives
Gewerbegebiet
mit über
2,5 ha

Der optimale Standort für Ihren Unternehmenserfolg:

» Interkommunale Vernetzung

Mittelzentrum mit interkommunalen Angeboten für die Wirtschaft und den Bildungssektor, eigene Stadtwerke, Stadtsparkasse & mehr

» Optimale Verkehrsanbindung

Autobahn A1, Bahnverbindung Osnabrück-Münster-Ruhrgebiet, Flughafen Münster-Osnabrück

» Gesund Leben am Teutoburger Wald

Touristisches Naherholungsgebiet mit vielfältigem Kultur- und Sportangebot und erstklassiger medizinischer Grundversorgung

» Flächendeckender Breitbandanschluss

Zukunftsfähiger Internetanschluss mit bis zu 1.000 MBit/s

Stadt Lengerich Wirtschaftsförderung

Ihr Ansprechpartner:
Niklas Schulte
Telefon: 05481 / 33 - 424
E-Mail: wirtschaft@lengerich.de

www.lengerich.de



Lengerich
Stadt mit Weitblick

vereinbarter Earn-out-Klauseln, bei denen ein Teil des Kaufpreises an das Erreichen bestimmter zukünftiger Unternehmensziele geknüpft ist, an der eigenen Planung messen lassen. Ziel sei es im ersten Schritt, das Vertrauen potenzieller Käufer zu gewinnen und eine realistische sowie belastbare Einschätzung des Unternehmens zu ermöglichen. Positiv auf den Unternehmenswert wirke sich ebenfalls aus, wenn wenig Abhängigkeiten von bestimmten Lieferanten, Kunden und einzelnen Mitarbeitern bestehen. „Unternehmen, die breit aufgestellt sind, sind in der Regel auch krisenfester“, ordnet Buckley ein. Ein weiterer, nicht zu vernachlässigender Werttreiber kann das Bieterverfahren sein. Buckley: „Der Wettbewerb zwischen mehreren Interessenten kann den letztendlichen Kaufpreis nach oben treiben.“

DIE ART DES KÄUFERS

Welche Art von Käufer überhaupt infragekommen, stimmt das Team des Grafschafter Wertekontors vorher mit dem Mandanten ab. „Ein häufiger Wunsch ist, dass die Arbeitsplätze und das Unternehmen als eigene Marke erhalten bleiben – der Preis ist dann sogar Nebensache“, weiß Buckley aus Erfahrung. Je nachdem, wie eigenständig das Unternehmen weitergeführt werden soll, kommen als Käufer Finanzinvestoren, Strategische Investoren oder Family Offices in die Auswahl. „Alle drei Käufertypen haben Vor- und Nachteile“, erläutert Buckley, die mit ihrem Team bereits ein großes eigenes Netzwerk an Interessenten aufgebaut hat und zusätzlich auf die nationalen und internationalen Kontakte der DZ Bank zugreifen kann. Beispiel Strategische Investoren: Sie investieren dann in ein Unternehmen, wenn dieses eine gute Ergänzung zu ihrem bisherigen Geschäftsmodell ist oder es die Erweiterung des

Geschäftsbereites bedeutet. Nicht selten strebt ein strategischer Käufer, insbesondere internationale Konzerne, die Integration in das eigene Unternehmen an. Zentrale Funktionen werden dann oftmals zusammengelegt. Das muss aber nicht zwingend negativ sein, wie die Beraterin einräumt: „So ergeben sich Synergien, von denen auch das zugekaufte Unternehmen profitiert, und oftmals zahlen solche Investoren einen guten Kaufpreis. Mittelständisch geprägte strategische Interessenten legen Wert auf den Erhalt von etablierten Marken und funktionierenden Strukturen. Sie versprechen sich von einem Zukauf den Zugang zu neuen Kundenkreisen und Technologien. In Zeiten des Fachkräftemangels liegt der Fokus dieser Investoren ebenso auf einer gesunden Belegschaftsstruktur.“

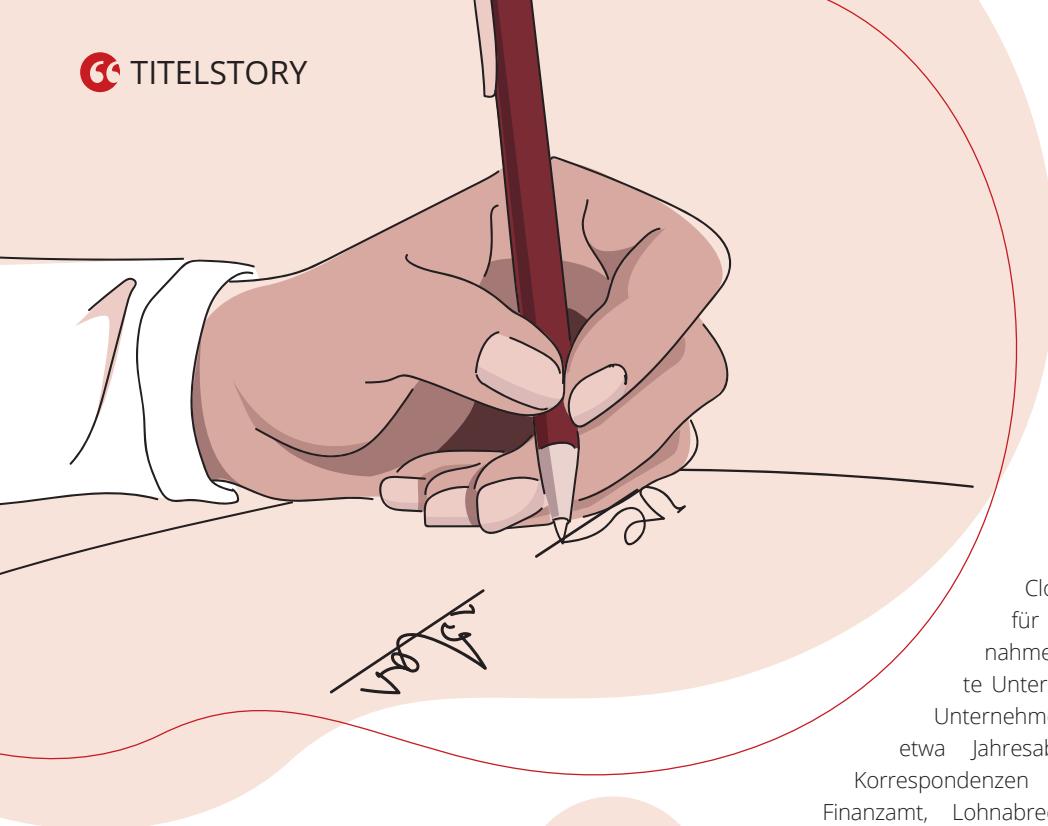
Beim Family Office steht wie bei einem Strategischen Investor die langfristige Perspektive im Vordergrund. Ziel dieser Investoren ist es, dass das erzielte (oder in diesem Fall hinzugekauft) Vermögen möglichst lange generationsübergreifend in der Familie gehalten wird. Sie profitieren in der Praxis zum Beispiel von einer Dividende, die aus dem Betrieb ausgeschüttet wird. Druck, das Unternehmen schnellstmöglich wieder gewinnbringend zu verkaufen, gibt es also nicht. Anders verhält es sich bei Finanzinvestoren. „Da geht es häufig um das Rendite-Maximierungsziel – das kommt für viele Familienunternehmen hier seltener infrage“, so Buckley.

Der Käufer ist gefunden – wie geht es dann weiter? Besteht eine grundsätzliche Einigung über den Kaufpreis, werden im Rahmen einer Due Diligence (siehe Fall 3) insbesondere die finanziellen, steuerlichen, rechtlichen und operativen Risiken des Unternehmens durch den Käufer bis in die Tiefe

pg | w

Planungsgruppe Wörmann GmbH
Ostbevern | Cottbus | Mannheim

www.pgw.de



analysiert und bewertet. „Hierzu ist die Einrichtung eines gut strukturierten und vollständigen Datenraums unerlässlich. Auch die sich während der Sichtung der Unterlagen ergebenen Fragerunden und Management Meetings müssen sorgfältig vorbereitet und professionell durchgeführt werden. Die Due Diligence ist erfahrungsgemäß ein sehr datenintensiver und zeitaufwendiger Vorgang, der eine enge und verlässliche Zusammenarbeit aller Beteiligten erfordert“, weiß Buckley. Dass sich der bisherige Inhaber in Verhandlungen mit potenziellen Käufern befindet, sollte so lange nicht öffentlich kommuniziert werden, wie noch keine verbindliche und belastbare Zusage vorliegt. „Das bringt nur Unruhe ins Team und lässt Raum für Spekulationen, wenn Details unkontrolliert nach außen durchsickern“, betont Buckley. Sind alle Verträge unterschrieben, sind es die Mitarbeitenden, die zuerst informiert werden sollten – gefolgt von Geschäftspartnern. „Es ist immer unglücklich, wenn wichtige Stakeholder aus der Presse erfahren, dass das Unternehmen verkauft wird. Die Kommunikation sollte aktiv und gesteuert erfolgen. Hier sollte man das Heft des Handelns selbst in der Hand behalten“, empfiehlt die Beraterin.



AUS RECHTLICHER PERSPEKTIVE

Kaufpreis, Due Diligence, Übergangsregelung – all das, was rechtlich schon bei der Nachfolge durch einen neuen, externen Geschäftsführer gilt und im Kaufvertrag festgehalten werden sollte (siehe Fall 3), ist auch beim Verkauf an ein anderes Unternehmen relevant. Ein Punkt rückt aus rechtlicher Perspektive bei der Suche nach einem passenden übernehmenden Unternehmen aber besonders in den Fokus – vor allem dann, wenn es mehrere Kaufinteressenten (Mitbewerber) gibt: Wie lassen sich die Betriebsgeheimnisse während der Verkaufsverhandlungen schützen? Klar ist: Der abgebende Unternehmer muss den potenziellen Käufern einen gewissen Einblick geben, damit diese sich überhaupt einen Überblick über den Betrieb verschaffen können. Gleichzeitig muss garantiert sein, dass keine Infos zu Dritten gelangen. Die Lösung: ein gesicherter Datenraum in Form einer Cloud, für den klar geregelt ist, welche Personen Zugriff haben. Sämtliche Zugänge werden inklusive Zeitangaben und der Info, welche Daten geöffnet wurden, protokolliert. In der

Cloud sind für die Übernahme relevante Unterlagen des Unternehmens, wie etwa Jahresabschlüsse, Korrespondenzen mit dem Finanzamt, Lohnabrechnungen oder Arbeitnehmer-, Kunden- und Lieferantenverträge, hinterlegt. Zugriff darauf haben in der Regel die Rechtsanwälte und Steuerberater der kaufinteressierten Unternehmen, um alle Angaben im Rahmen einer Due Diligence im Vorfeld des Kaufes zu prüfen. Eine Verschwiegenheitsklausel und Geheimhaltungserklärung (non-disclosure agreement) – festgehalten in einer Absichtserklärung (letter of intent) – verpflichtet alle Parteien zur Vertraulichkeit über den Inhalt der Verhandlungen und die ausgetauschten Informationen. Übrigens dürfen in diesem Fall auch keine mitbietenden Mitbewerber die Mitarbeitenden des zum Verkauf stehenden Unternehmens abwerben.

Für alle Fälle des Verkaufs und der Übergabe des Unternehmens gelten für die bisherigen Angestellten besondere Rechte. Das klärt der Paragraf 613a BGB. Dieser regelt, dass alle Arbeitsverhältnisse bei der Übergabe an einen neuen Inhaber grundsätzlich fortbestehen und der neue Inhaber die Rechte und Pflichten aus den bestehenden Arbeitsverhältnissen übernimmt. Außerdem müssen die Mitarbeiter schriftlich über den Verkauf und dessen Folgen informiert werden. „Bevor Flurfunk entsteht, sollte der abgebende Unternehmer hier frühzeitig und klar kommunizieren“, betont Rechtsanwältin und Notarin Dr. Marie-Sophie Söbbeke von der gleichnamigen Kanzlei in Gronau-Epe. Sie rät: „Eine Be-

triebsversammlung, in der der Altinhaber persönliche Worte an die Belegschaften richten und sich erklären kann, ist ergänzend zur schriftlichen Information sicherlich hilfreich, da gerade in kleinen und mittelständischen Unternehmen enge und persönliche Beziehungen zwischen Führungsetage und Mitarbeitenden bestehen.“



AUS STEUERRECHTLICHER PERSPEKTIVE

Der Verkauf an ein externes Unternehmen ist steuerrechtlich mit der Abgabe an einen Mitarbeitenden oder externen Geschäftsführer vergleichbar. Die bereits aufgeführten steuerrechtlichen Fallstricke und Kniffe – wie beispielsweise die unterschiedliche Besteuerung des Verkaufsgewinns bei einem Share Deal oder Asset Deal (siehe Fall 2) – gelten also auch in diesem Fall. Markus Efken, Steuerberater der Kanzlei Dr. Rudel, Schäfer & Partner in Melle, verweist dabei vor allem auf die unterschiedlichen Gestaltungsstrukturen der Rechtsform einer Unternehmensgruppe hin. „Handelt es sich bei dem zu verkaufenden Unternehmen um eine GmbH, die einer Holding untergeordnet ist, ist der Verkaufserlös, den der Altinhaber durch die Veräußerung der GmbH erzielt, nahezu steuerfrei. Das Geld kann dann zum Beispiel auch wieder innerhalb der Holdinggesellschaft reinvestiert werden. Somit hat man dann eine steuerbegünstigte Transaktion vollzogen“, fasst er zusammen. Auch hier gelte wieder: sich frühzeitig Gedanken über die Unternehmensstruktur machen und Geschäftsbereiche, die an einen Nachfolger übergeben werden sollen, frühzeitig als GmbH ausgliedern und einer Holdingstruktur unterordnen.

■ Anja Wittenberg



„Nachfolge ist gestalteter Übergang“

Timo Seggelmann, Sie sind Gründer eines noch jungen Unternehmens und haben das Thema Nachfolge selbst erlebt. Welche Erfahrungen haben Sie dabei geprägt?

Ich habe mein erstes Unternehmen, das Softwareunternehmen slashwhy, selbst aufgebaut und erfolgreich übergeben – erst operativ, dann gesellschaftsrechtlich. Unternehmerisch habe ich gelernt, wie viel Vorbereitung nötig ist und wie früh man damit beginnen muss. Bei mir war der Auslöser der Wunsch nach einer langen Reise mit der Familie.

Menschlich war es sehr emotional, das eigene „Baby“ loszulassen und eine neue Perspektive auf das Lebenswerk zu finden. Das gelingt nur, wenn man ein höheres Ziel erkennt als die eigene Bindung zum Unternehmen.

Jetzt wollen Sie selbst Unternehmen bei Nachfolgeprozessen begleiten. Was ist Ihnen dabei wichtig?

Nachfolge ist für mich kein reiner Verkauf, sondern ein gestalteter Übergang. Neben wirtschaftlichen Faktoren zählen auch Kultur, Werte und die Menschen. Ziel ist, dass unsere Mandanten sagen: „Das Unternehmen ist in guten Händen – ich kann mit gutem Gefühl loslassen.“ Deswegen Oak Horizon – die Eiche am Horizont, die der Gründer mit Freiheit betrachten kann.

Haben Sie bestimmte Prozesse, die immer greifen, oder ist jeder Auftrag völlig individuell?

Jede Nachfolge ist individuell, der Mensch steht im Fokus. Wir erfassen die Vision der Inhaber, sprechen mit der zweiten Führungsebene und analysieren den Markt. So entsteht ein Gesamtbild, aus dem wir gemeinsam eine Zukunftsvision und den Weg zum Loslassen entwickeln.

Welche Unterschiede und Herausforderungen bringen unterschiedliche Nachfolge-Lösungen mit sich?

In Familien spielen persönliche Beziehungen, Erwartungen und Rollenbilder oft eine größere Rolle - das kann Prozesse beschleunigen oder bremsen.

Bei externen Käufern ist Vertrauen in Strategie, Kultur und Zukunftsicherung entscheidend. In beiden Fällen bauen wir Brücken zwischen Vergangenheit und Zukunft – im Familienkontext mit mehr Beziehungsarbeit, extern stärker über klare Strukturen und Kommunikation.

Wie agieren Sie als Berater in solchen Prozessen?

Es braucht Empathie, um Lebenssituationen zu verstehen, und Pragmatismus, um Entscheidungen voranzubringen. Wir hören zu, sprechen Blockaden an und sorgen dafür, dass Übergaben gelingen – zum Wohl des Unternehmens, der Arbeitsplätze und der Region.



Timo Seggelmann ist Mitgründer und Geschäftsführer von Oak Horizon, Partner für Unternehmensnachfolge.

Wenn ein Nachfolgeprozess stockt oder länger dauert: Wie können Sie das überbrücken?

Manchmal ist eine interimistische Geschäftsführung sinnvoll. Über unser Netzwerk können wir kurzfristig erfahrene Führungskräfte einbinden oder Mitgesellschafterlösungen initiieren.

Sie können aber auch mehr als „nur“ Nachfolge. Wie unterstützen Sie sonst noch?

Wir begleiten Unternehmer ganzheitlich und steigern Unternehmenswerte – vom nächsten Wachstumsschritt über Markterweiterungen bis zur Übergabe. Wir helfen beim Aufbau klarer Strukturen, leistungsfähiger Vertriebswege und einer tragfähigen Kultur. Ziel ist, Unternehmen so aufzustellen, dass sie stabil und unabhängig wachsen – mit nachhaltigem Erfolg.

FALL 5: STILLLEGUNG MANGELS NACHFOLGER

Die letzte Option

Scheitert die Suche nach einem geeigneten Nachfolger, bleibt Unternehmerinnen und Unternehmern oft nur eine bittere Entscheidung: die Stilllegung des Betriebs. Für die Inhaber endet damit ein Lebenswerk. Für Mitarbeiter, Kunden und Lieferanten geht es um viel mehr als nur den Verlust eines Geschäftspartners – es geht um Jobs, gewachsene Beziehungen und die Stabilität ganzer Wertschöpfungsketten. Die Aufgabe eines Unternehmens ist meist emotional belastend und stellt viele Inhaber im Fall der Fälle vor große Herausforderungen. Dennoch kann ein geordneter Rückzug – als letzte Option – dabei helfen, finanzielle Risiken zu minimieren und einen würdevollen Abschluss zu finden.



AUS SICHT DER UNTERNEHMENSBERATUNG

Maschinen aus, Tür zu, fertig. So einfach, wie die Schließung eines Unternehmens klingt, ist sie nicht. Eine Liquidation ist immer auch mit Kosten verbunden. „Daran denken die wenigsten“, weiß Patrick Eek, Manager Mergers & Acquisitions bei der Unternehmensberatung Grafschafter Wertekontor in Nordhorn. Mitarbeitende können Abfindungsansprüche haben, offene Forderungen müssen beglichen werden und es stellen sich gegebenenfalls Haftungsfragen für laufende Projekte. „Eine Stilllegung sollte wirklich die allerletzte Option sein. In der Regel gibt es bessere Alternativen“, betont Eek, der rät, sich im Zweifel im eigenen Netzwerk und Branchenumfeld nach passenden Interessenten für das Unternehmen umzuhören. „Manchmal können auch Teilbereiche eines Unternehmens noch einen guten Marktwert haben, sodass es sich lohnt, diese zu veräußern“, erklärt er.

LAGERVERKAUF – BÜROMÖBEL



Kommt auch diese Aufsplittung nicht infrage, dann sollte man sich für den Abwicklungsprozess des Unternehmens etwa ein Jahr Planungszeit nehmen. Neben steuerrechtlichen Angelegenheiten geht es dabei vor allem um die Nachsorge für die Angestellten und Geschäftspartner. „Seinen eigenen, oftmals jahrelangen Mitarbeiten- den einen gewissen Zeitraum zu gewähren, um sich nach einem anderen guten Job umzusehen, ist nicht nur fair, sondern auch finanziell relevant, da Abfindungsansprüche bestehen können. Auch Kunden und Lieferanten müssen sich umstellen, wenn ihr bisheriger Geschäftspartner wegbricht. Das braucht Zeit“, betont der Unternehmensberater.

Um die Schließung mit möglichst wenig Reputationsverlust zu vollziehen, rät Eek, offen und klar zu kommunizieren: Beweggründe erklären, Zusammenhänge darlegen, dann behält man auch die Fäden in der Hand. „Sobald die Entscheidung steht, sollte sie auch verkündet werden. Denn der Buschfunk ist schnell und es wäre vor allem für die Mitarbeitenden und engen Geschäftspartner ein großer Vertrauensbruch, wenn sie diese Info von Dritten bekommen“, macht Eek klar. Individuelle Gespräche mit Mitarbeitenden über ein sozialverträgliches Ausscheiden aus dem Unternehmen, über Karrierechancen bei Mitbewerbern und Abfindungsregelungen sollten in der Kommunikation ganz oben auf

der Agenda stehen. Kontakte zur Arbeitsagentur oder die Vermittlung an eine Transfergesellschaft, über die ein neuer Job gefunden wird, seien weitere Optionen. Was sich nicht so geregelt managen lässt, ist der emotionale Verlust des Lebenswerks bei der Betriebsschließung. „Wer über Jahrzehnte eine Marke mit tollen Produkten und Arbeitsplätzen aufgebaut hat, tut sich schwer damit, dies zu beenden – das ist eine ganz natürliche Reaktion! In Extremsällen ist eine psychologische Betreuung sicherlich hilfreich“, beschreibt Eek. Ihre Erfahrungen und das Wissen könnten Unternehmerinnen und Unternehmer außerdem als Mentor oder Berater zum Beispiel an Start-ups weitergeben. „Das Gefühl, gebraucht zu werden, ist für viele ganz wichtig – insbesondere, wenn es mit dem eigenen Lebenswerk nicht weitergeht“, betont der Unternehmensberater.

hen im Falle der Stilllegung eines Unternehmens auf der To-do-Liste stehen. Sichtbares Zeichen dafür, dass sich ein Unternehmen in einer Auflösungs- oder Abwicklungsphase befindet, ist der Zusatz „i.L.“ („in Liquidation“) im Handelsregister. Es signalisiert, dass die Geschäftstätigkeit eingestellt wird, keine neuen Aufträge mehr angenommen werden und die Gesellschaft auch nicht mehr aktiv auf dem Markt werben darf. „Nach Ablauf des Sperrjahres kann das Unternehmen dann endgültig aus dem Handelsregister gelöscht werden“, erklärt Notarin Dr. Marie-Sophie Söbbeke von der gleichnamigen Kanzlei in Gronau-Epe. Die einjährige Übergangsfrist ist Warnung und Aufforderung zugleich für alle Vertragspartner des Unternehmens, die jetzt noch Zeit haben, ihre Forderungen an den Betrieb geltend zu machen.

Für den bisherigen Unternehmensinhaber gelten außerdem Aufbewahrungsfristen für Unternehmensunterlagen.



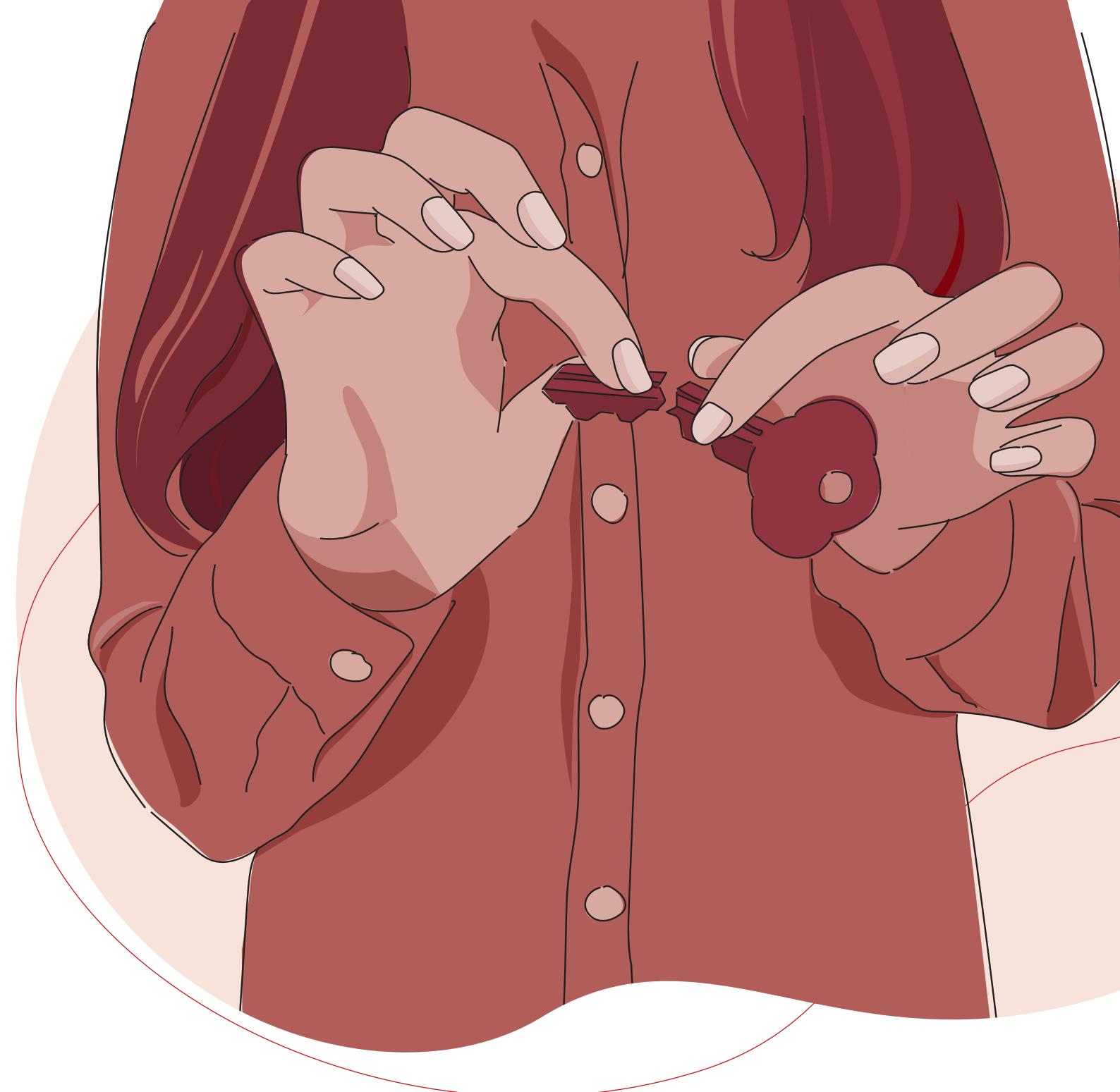
AUS RECHTLICHER PERSPEKTIVE

Mitarbeitende kündigen, mit dem Finanzamt abrechnen, Löschantrag für das Handelsregister stellen – das sind die wichtigsten Eckpunkte, die rechtlich gese-



AUS STEUERRECHTLICHER PERSPEKTIVE

Eine Liquidation hat auch steuerrechtliche Konsequenzen. Markus



Efken, Steuerberater der Kanzlei Dr. Rudel, Schäfer & Partner in Melle, nennt zwei Fälle, die sich grundsätzlich voneinander unterscheiden. Erstens: Sämtliche zum Unternehmen gehörende Vermögenswerte wie Immobilien, Maschinen, Patente etc. werden im Zuge der Schließung des Betriebs verkauft. „Der dadurch erzielte Aufgabegewinn muss dann grundsätzlich versteuert werden“, erläutert er.

Zweitens: Einzelne Wirtschaftsgüter des Unternehmens – beispielsweise Grundstück oder Firmenfahrzeug – werden nicht

verkauft, sondern in das Privatvermögen des Altinhabers überführt, sodass er sie privat weiter nutzen kann. Diese Entnahme von Betriebsvermögen wird steuerrechtlich wie ein Verkauf behandelt. Es geht dann ans Vergleichen, um die Besteuerung festzulegen: Welchen tatsächlichen Wert hat das Grundstück heute, welchen damaligen Kaufpreis bzw. welchen heutigen Buchwert hat es? „Die Differenz zwischen diesen beiden Angaben wird dann versteuert. Solche stillen Reserven werden also bei der Abwicklung eines Unternehmens nach und

nach alle aufgedeckt“, beschreibt Efken.

Ältere Altinhaber können aber auch von Steuervergünstigungen bei der Übertragung von Betriebs- auf Privatvermögen im Rahmen einer Betriebsaufgabe profitieren. Norbert Kalkler, Wirtschaftsprüfer, Steuerberater und Fachberater für Unternehmensnachfolge am Osnabrücker Standort der Kanzlei, nennt ein Beispiel: „Ist ein Altinhaber 55 Jahre und älter, dann gilt für ihn nur der sogenannte ‚halbe Steuersatz‘, also eine ermäßigte Einkommensteuer.“ Das lohne

sich zum Beispiel bei der Übertragung eines wertvollen Grundstücks. „Hintergrund ist, dass der Fiskus den Altinhaber nicht bei Betriebsaufgabe auch noch mit hohen Steuern belasten will. Sein Lebenswerk soll nicht darunter leiden, dass es keinen Nachfolger gibt“, betont Kalkler.

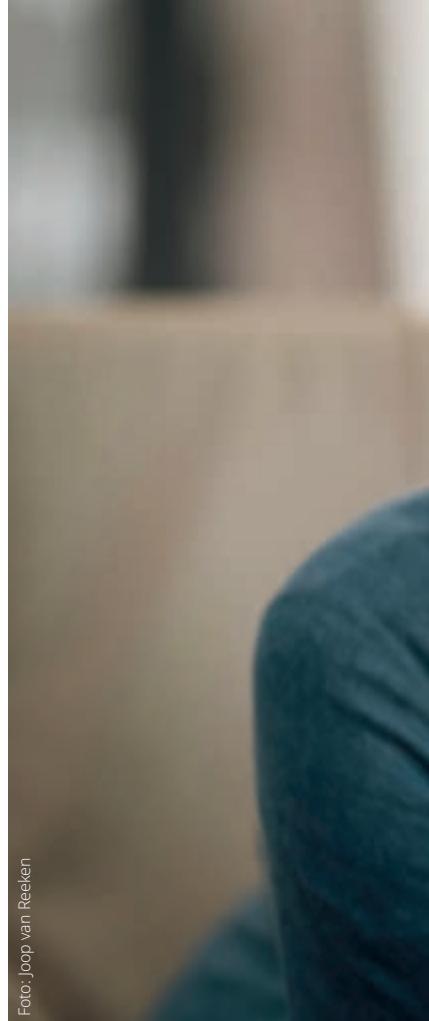
■ Anja Wittenberg

INTERVIEW

Den „Pappa ante portas“ will keiner spielen

Die Nachfolge innerhalb der Familie zu regeln, ist die Mission schlechthin eines Familienunternehmens. Gleichzeitig bringt die Übergabe eine besonders emotionale Seite mit sich. Es geht um mehr als nur einen Wechsel im Organigramm. Gefühle, Erwartungen und oft auch unausgesprochene Konflikte im Familienkonstrukt spielen dabei eine große Rolle. Monika Bone aus Velen begleitet als Coach, Trainerin und Prozessbegleiterin seit vielen Jahren genau solche Übergaben in Familienunternehmen. Im Interview mit Wirtschaft aktuell spricht sie über Stolperfallen, sensible Themen und warum das Highlander-Prinzip in Familienunternehmen nicht gilt.

Foto: Joop van Reeken



Frau Bone, warum ist die Unternehmensnachfolge innerhalb der Familie oft so emotional?

Familienmitglieder sind nun einmal in besonderer Weise miteinander verbunden. Die „Liebe zur Familie“ ist ein Hauptmotiv für Entscheidungen in Familien. Auch der Wert „Gerechtigkeit“ spielt eine große Rolle. Wer sich als Kind schon einmal benachteiligt gefühlt hat, weil der Bruder oder die Schwester eine größere Portion Pudding bekommen hat oder das teurere Hobby ausüben durfte, weiß, wovon ich rede. Eltern wollen ihre Kinder gerecht behandeln. Im Unternehmenskontext müssen aber ganz rational Kompetenz und Engagement Vorrang bei der Wahl eines passenden Nachfolgers haben – und da wird es Unterschiede zwischen den Kindern geben, die sich auf die Entscheidung auswirken. Elternlogik und Unternehmenslogik passen da nicht immer zusammen.

Was sind die häufigsten Fallstricke bei der familieninternen Nachfolge?

Der häufigste Fallstrick ist, dass alle Beteiligten optimistisch den-

ken: Das regelt sich schon mit der Zeit. Viel Luft, sich vernünftig und in Ruhe Gedanken über die Nachfolge zu machen, gönnen sich Unternehmerinnen und Unternehmer im Alltag ohnehin nicht. Und so wird das Thema einfach immer wieder beiseite gekehrt. Es fehlt dann an klarer Kommunikation, wie der Senior oder die Seniorin sich den Rückzug aus dem Unternehmen vorstellt, welche Kompetenzen dem Nachfolger oder der Nachfolgerin noch fehlen und wie diese schrittweise mehr Verantwortung übernehmen können. Es geht darum, die Erwartungshaltung beider Seiten offen darzulegen. Bevor eine Roadmap mit den nächsten Schritten erstellt wird, muss erst einmal das Ziel feststehen – und zwar das gemeinsame Ziel, mit dem beide wirklich übereinstimmen.

Sohn, Tochter und Eltern müssen also neue Rollen für sich definieren.

Ganz genau. In Familienunternehmen sind das sogar unterschiedliche Rollen, die zeitgleich in einer Person vereint werden. Unternehmer und Nachfolger müssen

sich mit drei Perspektiven auseinandersetzen: der eigenen, der für die Familie und der Rolle fürs Unternehmen. Partner, Geschwister oder andere Familienmitglieder, die ebenfalls im Unternehmen arbeiten, haben jeweils eine individuelle Schnittmenge mit diesen Rollen. Die drei zentralen Fragen, die sich abgebende Unternehmer dann stellen müssen, sind: Ist die Nachfolgeentscheidung für die Familie gerecht – also wie finde ich die anderen Kinder ab? Ist die Nachfolge mit Blick auf das Familieneigentum wertsteigernd fürs Unternehmen? Und: Ist sie für das Unternehmen zukunftsfähig, sodass sich der Betrieb durch den Nachfolger auch weiterentwickeln kann? Emotionale Familienlogik und professionelles Unternehmertum sind gleichzeitig gefragt. Diese paradoxe Situation lässt sich ohne eine professionelle, neutrale Begleitung von außen nicht so leicht regeln. Denn wer kann schon ganz nüchtern die Kompetenzen seines eigenen Kindes bewerten?

Wie kann man dann die Entscheidung für den „richtigen“

Nachfolger in der Familie treffen?

Neben der fachlichen Kompetenz spielt vor allem die Persönlichkeit eine große Rolle. Antrieb und Lust auf den Job sind entscheidend. Es wäre natürlich absurd, ein Assessment-Center innerhalb der eigenen Familie zu durchlaufen und dabei Know-how und Einstellung zu testen. Aber es macht schon Sinn, zu prüfen, welche Stärken der potenzielle Nachfolger mitbringt, wie seine Schwächen durch andere Mitarbeiter in Führungspositionen ausgeglichen werden können und was der Kandidat selbst noch bis zur Übernahme lernen kann. Übrigens muss die Lösung gar nicht eine Person allein sein: Das Highlander-Prinzip, nach dem es nur einen passenden Kandidaten gibt, gilt auch in Familienunternehmen nicht. Die sinnvolle Nachfolge kann auch aus zwei Familienmitgliedern, typischerweise Geschwister, oder einem Familienmitglied und einer weiteren Person, die nicht zur Familie gehört, bestehen. Indem sich beide dann in ihren Stärken und Schwächen ergänzen, ergibt sich so eine gute Nachfolgelösung.



66

*Elternlogik und
Unternehmenslogik passen nicht
immer zusammen.*

Monika Bone,
Coach, Trainerin
und Prozessbegleiterin

Dazu muss sich aber jeder ehrlich eingestehen, was er oder sie kann – und was nicht.

Unbedingt! Selbstreflektion ist der Anfang und die beste Vorbereitung auf die Nachfolgeregelung. Wer bin ich? Was will ich? Was kann ich? Was erlaube ich mir zu wollen? Was sagen meine Kritiker? Eine Auszeit oder ein Urlaub sind wunderbare Möglichkeiten, mit sich selbst darüber ins Gespräch zu kommen.

Was hilft dem Nachfolger, sich in seiner neuen Rolle zu finden?

Indem er sich bewusst den „Nachfolge-Hut“ aufsetzt und sich ver gegenwärtigt, dass er nun die Rolle des Entscheiders trägt. Hier kann es hilfreich sein, mit einem Coach zu arbeiten. Denn es verlangt schon eine Portion Mut, das Unternehmen auf eigene Weise zu führen und eigene Entscheidungen zu treffen. Diesen inneren Druck muss man aushalten, vor allem, wenn die Eltern vielleicht ganz anders entschieden hätten. Das heißt aber nicht, dass man als Nachfolger keinen Fehler machen darf – im Gegenteil! Auch der Senior hat in seiner Karriere nicht sofort alles

richtig gemacht. Eine Lernkurve gehört zur Unternehmensnachfolge dazu.

Das ist die Seite des Nachfolgers. Was ist mit dem Senior?

Auch da braucht es einen bewussten Rollenwechsel. Unternehmerinnen und Unternehmer bringen häufig – ohne es zu merken – ihr Familiensystem in das Unternehmen ein. In der Generation der Babyboomer gehörte ein patriarchalischer Führungsstil dazu. Und wer seine Mitarbeitenden wie seine Kinder sieht, läuft Gefahr, auch die erwachsenen Kinder bei der Nachfolge zu bemuttern und zu bevatern. Dabei ist jetzt die nachfolgende Generation an der Reihe, Personal- und Unternehmensentscheidungen selbst zu treffen und vielleicht einen anderen Führungsstil zu leben, der dann die Mitarbeitenden herausfordern kann. Die Gestaltungsspielräume der Senioren sind nun andere, zum Beispiel beratende. Das muss man sich immer wieder bewusst machen. Und das ist durchaus nicht leicht, schließlich hat der Senior in den vergangenen Jahrzehnten Automatismen und

Problemlösungskompetenzen entwickelt, die der Nachfolger natürlich noch nicht hat. Die Elterngeneration muss jetzt lernen, zu warten, bis sie nach Unterstützung gefragt wird. Wer sich immer noch heimlich selbst den Feuerwehrhelm aufsetzt und ungefragt hilft, Brände zu löschen, konterkariert einen guten Übergang. Den „Pappa ante portas“ von Loriot will schließlich keiner spielen.

Familiäre Spannungen lassen sich aber trotzdem nicht immer vermeiden?

Die Wahrscheinlichkeit, dass es zu Spannungen zwischen Nachfolger und Übergeber kommt, ist in Familienunternehmen aufgrund der persönlichen Verflechtung tatsächlich höher als in nicht-familialen Betrieben. Die entscheidende Frage ist, wie man schon frühzeitig Konfliktpotenzial erkennt und löst, zum Beispiel mithilfe eines neutralen Mediators, dem beide Seiten vertrauen. Es zeugt auch von großer Wertschätzung füreinander, wenn sich beide Generationen an einen Tisch setzen und offen ansprechen, wenn etwas im Argen liegt.

Wie tief muss man denn gehen?

So tief wie notwendig, um den Konflikt zu finden. Der Austausch über die Kompetenzbiografien in Familien ist ein wichtiges Erkundungsfeld. Und manche Spannungen sind schon in der Kindheit, in der Pubertät entstanden. Manchmal verfestigen sich Erwartungshaltungen – etwa an sehr gute Schulnoten als Ausdruck von Leistungsfähigkeit –, die bis ins Erwachsenenleben anhalten und dann in der Nachfolgeregelung zum Problem werden. Eltern müssen akzeptieren, dass sie und die nachfolgende Generation nun auf Augenhöhe agieren – nicht mehr in der Eltern-Kind-Konstellation und ohne Schulnoten als Maßstab für Leistung. Ich bin der festen Überzeugung, dass Kinder Zukunftsschlauer sein können als ihre Eltern und dass es gelingen kann, das Erreichte der Vorgänger zu würdigen und gleichzeitig neue Haltungen und Einsichten in das Familienunternehmen zu bringen.

Das Interview führte
Anja Wittenberg

JÜRGEN EMPTMEYER, BAD ESSEN

„Das war eine Achterbahnhfahrt“

„Eigentlich hatten wir nicht mit einer Rückkehr nach Bad Essen gerechnet.“ So sagt es Katharina Brünnig heute. Seit 2010 hatte sie in der Schweiz gearbeitet, unter anderem für Heinz Ketchup. Konzern statt mittelständischer Produktionsbetrieb. Dass die 39-Jährige mit ihrem gleichaltrigen Ehemann Frank Brünnig jetzt doch wieder zurück in Bad Essen ist, hat mit dem Betrieb ihres Vaters Jürgen Emptmeyer zu tun. Nach einem phasenweise extrem herausfordernden Übernahmeprozess sind beide in die Nachfolge eingetreten und haben das Unternehmen bereits umgebaut.

Dass der Schritt in die alte Heimat sich eher ergeben hat, als dass er geplant gewesen wäre, ist Teil dieser Geschichte. Die Jürgen Emptmeyer GmbH ist spezialisiert auf Produkte zum Aufhängen und Abdecken bei der industriellen Lackierung. „Das Produkt Metall war für mich als Kreative bisher eher schwierig“, gibt Katharina Brünnig offen zu. Für ihren Mann war zwar die Branche neu, doch Strukturen und Zahlen waren für den Wirtschaftsingenieur keine Herausforderung.

Seit 2015 hatte Katharina Brünnig noch aus der Schweiz heraus begonnen, für den väterlichen Betrieb zu arbeiten. Das Thema Nachfolge stand kurze Zeit später fast logisch im Raum. Als einzige von drei Schwestern kam sie für die Übernahme in Betracht, musste dafür aber ihre zwei Schwestern ausbezahlen. Ein Prozess, der durchaus emotional gewesen sei. „Die Alternative wäre aber gewesen, das gesamte Unternehmen zu verkaufen“, so Brünnig. Das stand aber nicht wirklich zur Debatte. Um die intensiven Verhandlungen innerhalb der Unternehmerfamilie zu führen, setzten Emptmeyer und Brünnig auf die Zusammenarbeit mit dem langjährigen Steuerbüro Capitalia. „Das hat uns als neutrale Partei im Prozess begleitet“, so Katharina Brünnig.

Parallel wurde in Bad Essen ein externer Geschäftsführer installiert, um die Nachfolge anzugehen. Doch



Frank Brünnig, Geschäftsführer Jürgen Emptmeyer GmbH

die erste Hürde zeigte sich schnell, wie Frank Brünnig formuliert: „Aus der Schweiz, also der Distanz, kann man keinen Produktionsbetrieb mit 50 Mitarbeitenden führen.“ So traf das Paar Ende 2019 die Entscheidung, nach Deutschland zurückzukehren. Im Mai 2020 war das erlebt, Frank Brünnig stieg als zweiter Geschäftsführer ein und verabredet war, dass diese Konstellation vorerst so weiterlaufen sollte. Tat es aber nicht, weil der externe Geschäftsführer „aktiv“ gegen das Unternehmen arbeitete, sich nicht an Absprachen hielt und kurz danach sogar seine Kündigung einreichte, wie Frank Brünnig erzählt. Dass er hinter dem Rücken der Brünnigs den Hauptlieferanten übernommen hatte, erfuhren beide erst später.

Das Desaster mit dem externen Geschäftsführer fiel unmittelbar in die erste Welle der Corona-Pandemie. „40 Prozent Umsatzverlust“ habe der Betrieb in dieser Zeit verzeichnet, erinnert sich Katharina Brünnig. Man habe Kurzarbeit

anmelden müssen. „Das war eine Achterbahnhfahrt.“

Das Paar sicherte aber den Fortbestand des Unternehmens: Seit 2021 gehören die Gesellschaftsanteile Katharina Brünnig, Frank Brünnig ist alleiniger Geschäftsführer. Zu seinen ersten Maßnahmen gehörte eine Neustrukturierung der Unternehmensdaten – „inklusive einer genauen Kalkulation unserer Produktionskosten“, wie er sagt. Zugleich ging das Unternehmen dazu über, selbst zu produzieren. „Wir wollten einfach mehr Möglichkeiten im eigenen Haus haben“, so Katharina Brünnig mit Blick auf den Verzicht auf den bisherigen Lieferanten.

Zu diesem Zeitpunkt war auch ihr Ehemann als Geschäftsführer eingebunden und Gründer Jürgen Emptmeyer mittlerweile 70 Jahre alt.

Mit dem Vater war die Nachfolge einfach zu regeln. „Das ging Hand in Hand, wir sind da wirklich zusammen gewachsen.“ Eine neue Kommissionierhalle habe er vor zwei

Jahren noch als Projekt begleitet, jetzt schaue er von außen zu. Es sei sehr schön, dass ihr Vater erleben könne, wie sich das Unternehmen neu aufstelle, freut sich Brünnig. Auch das ist eine Facette bei einer Übergabe innerhalb der Familie.

Wirtschaftlich ist das Unternehmen stabil – und es soll noch wachsen. Der erste Schritt dazu ist gemacht. Im Frühjahr wurde der Zerspanungsbetrieb Fried Ellmund GmbH aus Preußisch Oldendorf übernommen. Ein Glücksgriff aus Sicht der Brünnigs: Der Traditionsbetrieb hatte Ende 2024 Insolvenz anmelden müssen. „Wir haben das nach Ostern erfahren und die Übernahme innerhalb von drei bis vier Wochen abgewickelt“, berichten Katharina und Frank Brünnig. Die Zeit habe gedrängt, weil rund 20 Mitarbeitende längst ihre Kündigung erhalten hatten. „Wir haben denen ein Selfie von uns geschickt und allen geschrieben, dass es weitergeht. Wir können jetzt die Bandbreite unseres Angebots erhöhen und kommen unserem Ziel, alles aus einer Hand zu bieten, deutlich näher.“ Das neue Unternehmen ist nun ein weiteres Standbein.

Unterstützt wurde der Prozess von Jürgen Bruns-Coppenrath, Partner bei PKF WMS in Osnabrück und seit 2023 zusätzlich Geschäftsführer der ML Audit and Tax GmbH. „Seine Erfahrung, sein offenes Ohr und seine klaren Ratschläge haben uns in dieser bewegenden Zeit viel Sicherheit gegeben. Heute blicken wir mit Dankbarkeit auf diesen Weg zurück – und mit Freude und Zuversicht auf alles, was vor uns liegt“, sagt Frank Brünnig.

■ Carsten Schulte

MET ALLEM SCHISSELAWENG!



Standard geht nicht immer. Komplexe Anwendungen und damit verbundene Anforderungen können wir im eigenen Haus kurzfristig umsetzen und realisieren.

Sämtliche elektrischen und mechanischen Bearbeitungsschritte, Leistungs- und Leerlaufprüfungen, Abnahmen und Zertifikate leisten wir mit eigenen MitarbeiterInnen und Möglichkeiten. **Das nennen wir Vollstufigkeit.** Unser Vorteil gegenüber dem reinen Handel.

Qualität bewegt. Heute und in Zukunft.

Qualität ist Auslöser und Ziel für jede unserer Entscheidungen – **seit 1946.**

Wir übernehmen Verantwortung – für Ihre Produkte, Ihre Produktionsanlagen und Ihre Antriebe. Mit über 100 Mitarbeitern – als größter Fachbetrieb für elektrische Antriebstechnik und Marktführer in der Region.

Erfahren Sie mehr über unser **Q-Vier-Prinzip:** www.lammers.de

Clemens Lammers GmbH & Co. KG
Offenbergweg 17 | D-48432 Rheine | Telefon: 05971 8011 - 0
E-Mail: info@lammers.de | Web: www.lammers.de



Ralf Hartz übergibt das Unternehmen an Arnd Scharlau (rechts).



Einblick in den Showroom

REHA KIDS & CARE, NOTTULN

Zwei Macher aus unterschiedlichen Welten

Unterschiede können spannende Entwicklungen anstoßen. Das gilt sicher für Ralf Hartz (59) und Arnd Scharlau (48). Hartz, Gründer des Nottulner Unternehmens Reha Kids & Care, hat sein Geschäft zum April 2024 an Scharlau verkauft. Hartz selbst begleitet den Übergang noch bis März 2026 – und verabschiedet sich dann aus diesem Abschnitt seines Berufslebens. Wie beide zueinanderfanden, ist eine Geschichte rund um „Kollege Zufall“ und ganz unterschiedliche Berufswege.

Hartz hatte sich irgendwann um 2022 auch aus gesundheitlichen Gründen überlegt, das eigene Unternehmen – spezialisiert auf technische Hilfsmittel für Menschen mit körperlichen Einschränkungen – in neue Hände zu geben. Die erste und naheliegende Idee, das Unternehmen an den damaligen Geschäftsführer zu übergeben, scheiterte am Ende an der Finanzierung. Hartz musste weitersuchen und stieß durch Zufall auf Scharlau. „Wir haben einen gemeinsamen Nachbarn im Stevertal in Nottuln“, erinnert sich Hartz. „Der wusste, dass ich verkaufen wollte und hat das seinem Nachbarn erzählt, der wiederum auf der Suche nach einem Unternehmen war.“ Dieser Nachbar war Scharlau, der sich beruflich in die Selbstständigkeit verändern wollte und tatsächlich nach

passenden Übernahmeangeboten Ausschau hielt.

Scharlau muss lächeln: „Ich wollte gerne im Umfeld von Münster bleiben und hatte mich schon mit dem Gedanken angefreundet, im Stevertal erstmal an meinen Autos herumzuschrauben.“ Dann bot sich unerwartet das Projekt in Nottuln an. Hartz und Scharlau kamen ins Gespräch und am Ende auch zusammen. Fünf Monate und viele Gespräche mit Steuerberater und Bank habe der Übernahmeprozess in Anspruch genommen, wie Scharlau sagt. Über eine Holding realisierte er letztlich den Kauf.

Die Struktur ist das eine. Dass in diesem Übernahmeprozess auch zwei Menschen aufeinandertrafen, die trotz der Nachbarschaft aus völlig unterschiedlichen Umfeldern stammten, ist das andere. Das bringt spannende Perspektiven mit, sei aber manchmal auch aufreibend, geben Hartz und Scharlau unumwunden zu.

Hartz hat mal Kfz-Mechaniker gelernt, fuhr Lkw und arbeitete sowohl als Servicetechniker für Rollstühle als auch bei der Krankenkasse DAK. Mit Reha Kids & Care erfüllte er sich 2003 den

Traum von der Selbstständigkeit und baute das Unternehmen auf. Scharlau wiederum ist ein Konzern-Mensch und stammt aus einer Unternehmerfamilie. „Das Unternehmen, die Arbeit, das war immer der Kosmos der Familie“, sagt er heute. Kaufmännische Zusammenhänge, Strukturen: Das war schon früh sein „Ding“. Beim Augenoptiker Fielmann stieg er ein, als der Filialist noch ein eher kleines Unternehmen war. Zuletzt führte er das Auslandsgeschäft von Fielmann – ein Job mit Verantwortung für rund 1.000 Mitarbeiter und einem Umsatz von 80 Millionen Euro. Nicht ganz die Kragenweite von Reha Kids & Care, wie beide heute mit einem Schmunzeln sagen.

„Ich habe mich schon etwas in die Branche hineingestürzt, ohne ihre Spielregeln zu kennen“, schaut Scharlau heute zurück. Der kaufmännische Teil dagegen sei ein vertrautes Feld gewesen. Zum Prozess gehöre, dass man viel miteinander rede. Manches lerne er, sagt Scharlau. „Bei anderen Dingen vertraue ich meinem Bauchgefühl.“ Das zuzulassen, sei auch Teil der Übergabe eines Unternehmens, betont Hartz. „Ich kann dann auch gut loslassen.“

LAGERVERKAUF – BÜROMÖBEL

holz-ab.de®
LAGERVERKAUF BÜROMÖBEL



Am Standort in Nottuln werden unter anderem Rollstühle aufbereitet und gewartet.

Foto: Carsten Schulte

Das Spannungsfeld in dieser Übergabe ist eine Gemeinsamkeit: Beide sind „Macher“, nur eben aus unterschiedlichen Welten. Und beide hatten einander etwas zu bieten: Das Nottulner Unternehmen brauchte ein paar Strukturen, um gesund wachsen zu können. Und Scharlau reizte der Gedanke, ein Unternehmen zu entwickeln. Die Herausforderung war, die „Denke“ eines Konzerns mit dem Handeln eines mittelständischen Unternehmens zu verbinden. „Da musste ich hier einiges lernen“, gibt Scharlau zu. Und ist auch selbstkritisch genug, um zu erkennen, dass am Anfang einiges knirschte. „Hölzern“ sei das erste Jahr gewesen. „Mir ist es nach dem Einstieg nicht gelungen, einige der Mitarbeiter so von mir zu überzeugen, dass sie bleiben.“ Die Folge: Mehrere Abschiede im Haus, auch der zunächst eingeplante Geschäftsführer war schnell wieder weg. Auch das gehört zum Auf und Ab einer Unternehmensübergabe. „Emotional habe ich alle denkbaren Phasen durch“, schaut Scharlau zurück. „Aber alles, was ich lerne, ist kein Fehler“, sagt er auch.

Im anfänglichen Stocken lag aber auch eine Chance, die Scharlau nutzte. „Wir konnten viele Positionen neu besetzen und haben jetzt ein Team, das zu mir passt.“ Auch prozessual sei einiges angeschoben worden, wie Hartz bestätigt. Der neue Chef ist sicher: „Wir gehen jetzt gestärkt und sicher voran.“

■ Carsten Schulte

HLB SCHUMACHER

BEI UNS ZÄHLEN NUR SIE!

HLB Schumacher bietet mittelständischen Unternehmen **Wirtschaftsprüfung, Steuerberatung, Rechtsberatung** und **Nachhaltigkeitsberatung** in einem integrierten Beratungsansatz.

Dabei setzen wir bewusst einen Gegenpol zur Arbeitsweise großer Gesellschaften. Wir beraten und begleiten unsere Mandanten **persönlich, unkompliziert** und **lösungsorientiert**. Und wenn es sein muss **durchsetzungsstark**.

Münster • www.hlb-schumacher.de

HLB Schumacher is an independent member of HLB, the global audit, tax and advisory network.

*Andere Prozesse zu kennen,
verhindert eine gewisse
Betriebsblindheit.*



Sinah Klümper hat den Betrieb ihres Vaters Heinrich-Eckhard Klümper Anfang 2025 offiziell übernommen.

H. KLÜMPER, SCHÜTTORF

„Etwas von einem Disney-Film“

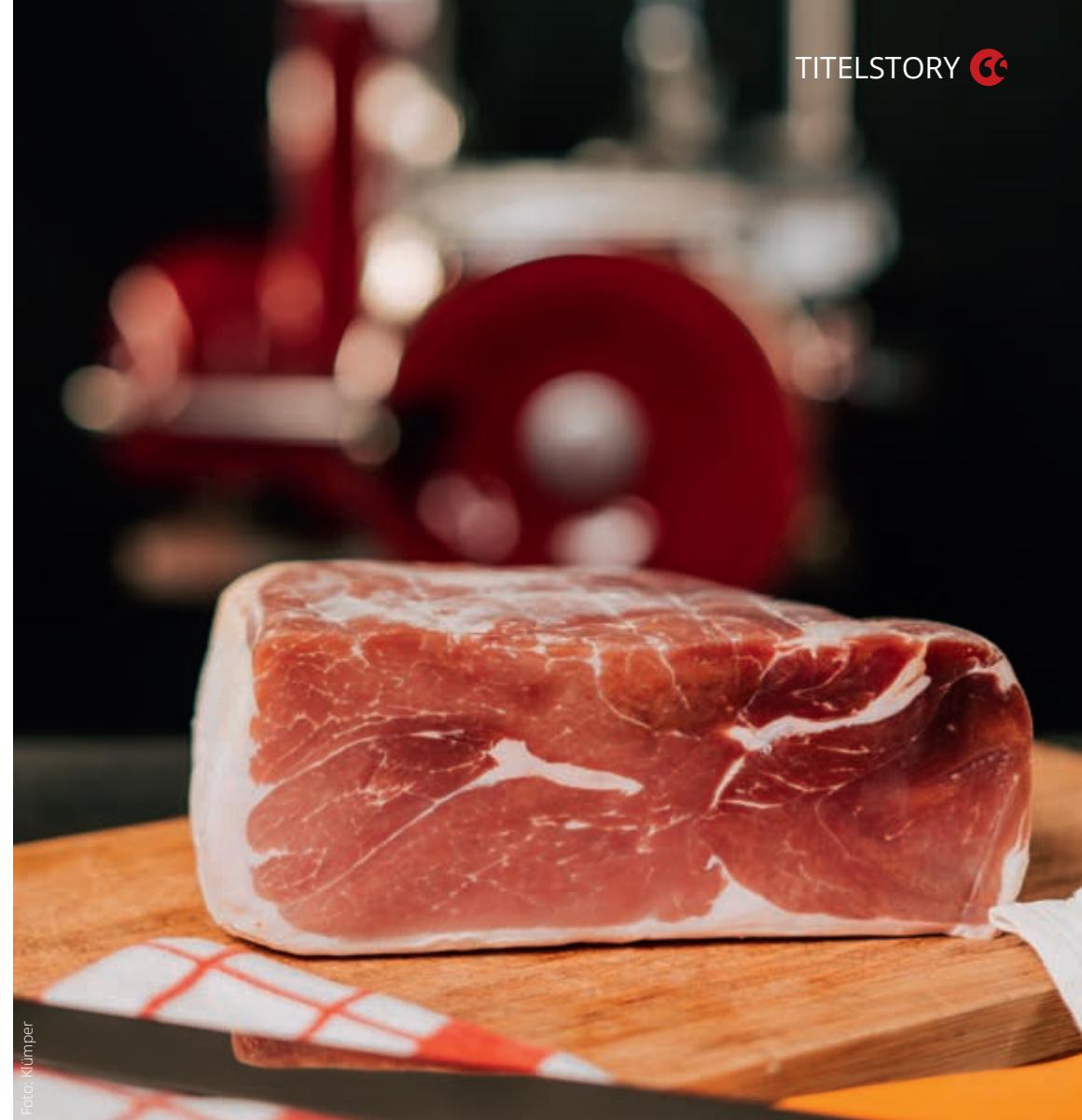
„Ich habe mich mein ganzes Leben lang vorbereitet, um den Job zu machen“, sagt Sinah Klümper. Der Job: Das ist die Übernahme des Schinkenproduzenten H. Klümper in Schüttorf, der den Einzel- und Großhandel unter Handelsmarken wie unter der eigenen Marke beliefert. Seit Januar ist sie im Familienbetrieb als geschäftsführende Gesellschafterin tätig und soweit es die 31-Jährige betrifft, gab es an dieser Perspektive auch nie Zweifel. „Meine Eltern sagen, mein erstes Wort sei Knochenschinken gewesen“, sagt sie und lacht. Ob's stimmt? In jedem Fall passt es, denn der Weg sei einfach vorgezeichnet gewesen.

Ihrem Vater Heinrich-Eckhard Klümper sei es immer wichtig gewesen, der Tochter Freiraum zu lassen. „Druck gab es da nicht“, erinnert sich Klümper, die Lebensmittelwirtschaft in den Niederlanden und Kanada studierte und zwei Bachelor-Abschlüsse in Business Administration und Agriculture vorweisen kann – und eine Masterarbeit über Fleischqualität erstellt hat. Dann stieg sie andernorts ins Berufsleben ein: „Nach der Herstellung wollte ich

auch die andere Seite kennenlernen“, erinnert sie sich. Fünf Jahre bei der Metro in Düsseldorf folgten, inklusive Führungsverantwortung im Konzern. Wenn Klümper sagt, sie sei immer etwas ungeduldig, mag man das glauben. Seit zwei Jahren ist sie zurück in der Heimat Schüttorf und im Oktober 2023 trat sie ins väterliche Unternehmen ein, übernahm Anfang 2025 die Anteile einer vorherigen Gesellschafterfamilie, aus deren Reihen sich keine

Nachfolge abzeichnete. Um das notwendige Kapital aufzubringen, trat sie an die Grafschafter Volksbank heran. „Die waren in meiner Situation flexibel und agil“, erinnert sie sich. Das Beratungsunternehmen Grafschafter Werte-kontor begleitete die Übernahme und moderierte die Verhandlungen. „Die haben uns wirklich gut bei der Kommunikation geholfen, es gab keine Konflikte und wir hatten immer einen Ansprechpartner.“

Jetzt gehören 65 Prozent der Anteile der Nachfolgerin und damit ist der Nachfolgeprozess ganz offiziell angestoßen. „Mein Vater ist 61, er ist fit und offen für Neues und auch bereit, Dinge zu hinterfragen.“ Klümper sagt: Er habe sie alles kritisch unter die Lupe nehmen lassen. Dabei kannte sie das Unternehmen ohnehin von Kindesbeinen an. „Ich habe hier früher schon Ferienjobs gemacht.“ Jetzt, im Zuge ihres Einstiegs, habe sie aber alle Abteilungen



Klümper beliefert den Markt mit Handelsmarken und unter der eigenen Marke mit Schinken.

Foto: Klümper

Foto: Klümper

noch einmal genauer besucht, um Arbeitsabläufe zu verstehen und Hintergründe zu erfahren. „Es ist eben immer etwas anderes, auch zusammenzuarbeiten“, sagt die 31-Jährige. Vom Band bis zum Schreibtisch war alles dabei. Beim Einstieg habe ihr geholfen, dass sie zuvor für ein anderes Unternehmen tätig war. „Andere Prozesse zu kennen, verhindert eine gewisse Betriebsblindheit.“ Die andere wichtige Bedingung für die Übernahme: Zeit. „Man muss langfristig planen, damit einem am Ende nicht die Zeit wegläuft.“

Der Plan sei nun, dass sich der Vater perspektivisch zurückziehe – schrittweise, wie Klümper sagt.

Ein Zieldatum gibt es nicht. Dem Zufall werde allerdings nichts überlassen. „Wir haben für unsere Entscheidungsfindungen klare Regelungen“, betont Klümper. Da die „Neue“ am Ende auch die Konsequenzen betrieblicher Entscheidungen tragen werde, würden sie auch nach ihren Vorstellungen getroffen. „Wir waren uns aber ohnehin selten uneinig.“ Ein bisschen muss Sinah Klümper selbst schmunzeln. So reibungslos, so organisch, lief ihr Einstieg, dass der Prozess von außen „etwas von einem Disney-Film“ habe, gibt sie zu. Begeistert sei sie davon, wie viel Offenheit sie aus den Reihen der Angestellten erfahre.

„Das hat mich überrascht, diese

Lust auf Neues, die Offenheit für meine Fragen.“ Es gebe Kollegen, die zwar kurz vor der Rente stünden, aber noch intensiv daran Mitarbeiteten, Dinge zu verändern.

Veränderung gehöre zur Realität, sagt sie. Gerade in der Lebensmittelbranche. „Das Umfeld ist hart, es gibt viele große Player. Wir brauchen alle Kraft, um uns hier behaupten zu können.“ Eine große Herausforderung sei die Automatisierung und damit verbunden der Ansatz, Mitarbeiter zu entlasten. Und das Unternehmen müsse sich auf äußere Einflüsse wie Afrikanische Schweinepest oder Maul- und Klauenseuche einstellen. „Ich will dabei nicht

alles anders machen“, sagt Klümper. „Wir haben einen guten Standard, den wir noch besser machen wollen.“

Mit Blick auf ein künftiges Wachstum hat sie bereits einen Blick auf eine freie Fläche am Unternehmenssitz geworfen, auf der perspektivisch ein neues Gebäude entstehen könnte. „Das gehen wir Schritt für Schritt an“, sagt Klümper. „Wir wollen wachsen, aber wir wollen auch gesund wachsen.“

■ Carsten Schulte

LAGERVERKAUF – BÜROMÖBEL

 **hols-ab.de®**
LAGERVERKAUF BÜROMÖBEL



Foto: SoleOase

Seit September 2024 ist Mareike Bülsing Inhaberin der SoleOase in Vreden.

SOLEOASE, VREDEN

Die eigene Note finden

Selbstständigkeit? Darüber hatte Mareike Bülsing immer wieder mal nachgedacht. Doch lange scheute die heute 44-Jährige das Risiko. Während einer Ausbildung zur Heilpraktikerin wuchs aber der Wunsch, auf eigenen Beinen zu stehen, und dann half auch noch Social Media. Seit September 2024 ist Bülsing nun Inhaberin der SoleOase in Vreden – und ist damit Nachfolgerin von Karina Nienhaus.

Doch wie kam Bülsing, die zuletzt als Medizinische Fachangestellte arbeitete, zu ihrer neuen Aufgabe? „Eine Freundin von mir hatte im Frühjahr eine Anzeige in ihrem Social-Media-Profil geteilt“, sagt Bülsing. Zum Verkauf stand dort ein Wellnesszentrum im Vredener Ortsteil Lünten. „Ich habe meine Freundin sofort angerufen und zuflüsterweise saß sie gerade mit der Inhaberin zusammen.“ Der erste Termin war schnell vereinbart und damit begann der gesamte Übernahmeprozess.

Zwei, drei Monate habe es insgesamt gedauert, um alle Details zu klären, erinnert sich Bülsing. „Mein erster Schritt war, den Steuerberater hinzuzuziehen und auch bei meiner Bank auszuloten, welche finanziellen Möglichkeiten ich habe.“

Der ursprünglich aufgerufene Verkaufspreis sei im Zuge der Verhandlungen auf ein vernünftiges Niveau gebracht worden. Auch wenn Finanzen selten ein angehmes Thema seien, habe es am Ende gepasst. „Wir sind da im Guten auseinandergegangen.“ Um alle Beteiligten abzusichern, wurde ein Notar hinzugezogen.

Viele andere Aufgaben übernahm Bülsing allerdings selbst. Für die Teilnahme an einem Gründerworkshop, wie ihn viele Beratungsstellen anbieten, fehlte die Zeit. Auch auf einen Kontakt zur Wirtschaftsförderung verzichtete sie. „Den Businessplan habe ich daher mithilfe von Tipps aus dem Internet erstellt“, gibt sie mit einem Lächeln zu. „Das war ein bisschen learning by doing.“ Ganz falsch war es wohl nicht und auch das Geschäftsmodell war auch nicht so ungewöhnlich, als dass es große Überzeugungskunst erfordert hätte. „Die Bank hat mich von Beginn an unterstützt und wollte die Über-

nahme möglich machen“, betont Bülsing.

Während der finanzielle und steuerliche Aufwand etwas Zeit in Anspruch nahm, war der formale Akt in die Selbstständigkeit eher überschaubar. „Ich musste nur einmal zur Stadt, ein Gewerbe anmelden.“ Mit einer kleinen Verwaltungsgebühr war dieser Schritt schnell erledigt. Der „Papierkram“ sei erst anschließend aufwendiger geworden: Berufsgenossenschaft, IHK und Versicherungen – zahlreiche Informationen und Anmeldungen seien noch zu erledigen gewesen, erklärt Bülsing.

Die Übergabe selbst lief unkompliziert, so Bülsing. Noch bis Anfang 2025 war die alte Inhaberin als Ansprechpartnerin vor Ort, die Einarbeitung gelang deshalb ohne Hürden. Jetzt ist Bülsing als Chefin allerdings selbst für den Erfolg verantwortlich. „Ohne meine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ginge es aber auch nicht. Sie waren in der Zeit eine große Stütze, viele von ih-

nen sind schon länger hier.“ Wichtig sei auch, dass die Familie mitziehe: „Mein Ehemann Alexander unterstützt mich, meine Tochter und meine Mutter helfen im Laden mit“, sagt Bülsing. Dass der Schritt in die Selbstständigkeit hier und da Unsicherheiten mit sich bringe, gibt sie gerne zu. „Ich schwanke auch noch manchmal, ob es die richtige Entscheidung war. Gera-de in den eher mauen Sommermonaten ist es finanziell etwas knapp, dafür macht der Winter dann vieles gut.“ Wellness sei eben ein Saisongeschäft, sagt Bülsing. Immerhin: Die meisten Stammkunden hätten ihr auch nach dem Inhaberwechsel die Stange gehalten, viele seien auch neu dazugekommen.

Jetzt geht es darum, das bisherige Angebot behutsam an die eigenen Ideen anzupassen. Ein neues Kassensystem, ein neues Bonus-system, ein paar neue Möbel, neue Kursangebote. Auch ein kleiner Shop mit Wellnessprodukten ist

LAGERVERKAUF – BÜROMÖBEL





Foto: SoleOase

Blick in eine Grotte der SoleOase

jetzt vorhanden – mit ausgewählter Ware, die zur SoleOase passt. Kakao, Tee, Duschgels, aber auch Nahrungsergänzungsprodukte und natürlich Salzprodukte. „Die Übernahmephase war anstrengend, aber langsam komme ich etwas zur Ruhe und jetzt kann ich stärker in diese Planungen einsteigen.“ Denn auch das sei Teil einer solche Übernahme: Die eigenen Vorstellungen umzusetzen, eine eigene Note zu finden. Bülsing denkt an Events, an gemeinschaftliche Erlebnisse

für Freundinnen – etwas in dieser Art.

„Ich bin glücklich damit, wie es geworden ist“, sagt sie nach einem halben Jahr als Chefin. Dass vieles Zeit in Anspruch nahm, sei ihr klar gewesen. „Ich arbeite viel mehr als vorher. Aber wenn man sich auf das freut, was man tut, ist alles erträglich. Man darf es nur nicht halbherzig oder aus Langeweile tun.“

■ Carsten Schulte

Besuchen Sie
Wirtschaft
aktuell auf
LinkedIn!



Knubel
Versprochen ist versprochen.
Ihr Partner in Sachen
Mobilität in Stadtlohn.



Standorteröffnung
dp Energietechnik

Wenker und LC-Systems gratulieren herzlich zum erfolgten Standortwechsel der dp Energietechnik! Wir freuen uns, mit unseren flexiblen Containerlösungen zur Wertschöpfung des Unternehmens beizutragen. Auf eine weiterhin gute Zusammenarbeit!



Seggewiß Holding GmbH
Heinestr. 2-6
48703 Stadtlohn
Tel.: 02563 21910 – 00

www.seggewiss-stadtlohn.de





TECHNIK LIVE ERLEBEN!
Besucht unsere Ausstellung bei dp energietechnik

**Wir machen
Elektromobilität **einfach.****

CUT! Energy GmbH | Gerhart-Hauptmann-Str. 20 | 48703 Stadtlohn | 02563 301188 | cut-energy.de

Wir wünschen alles Gute auf dem neuen dp Campus und bedanken uns für die Zusammenarbeit!

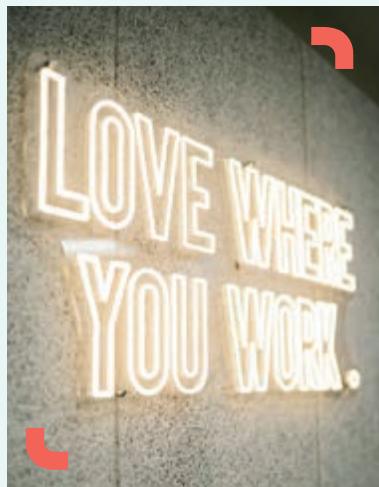


Wiese & Partner mbB
Steuerberater, Wirtschaftsprüfer · Stadtlohn



COSMO
CONSULT





Wir bedanken uns für die Beauftragung und freuen uns, Teil eures neuen Office zu sein.

#ModerneBürosPlanenWir

For work.
thies
Heute schon im Morgen arbeiten.

HOGEC - We connect systems

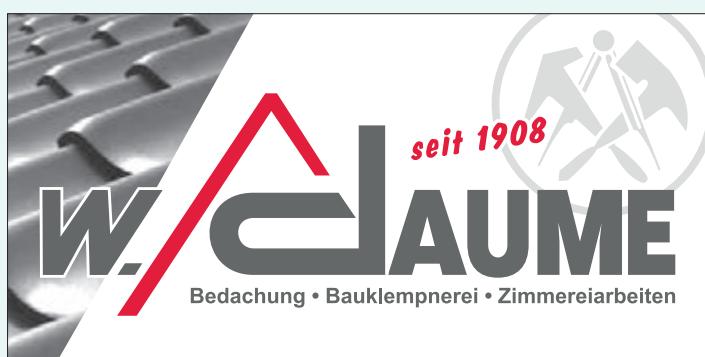
SMART • HELL • EFFIZIENT

Intelligente Gebäudetechnik & Systemintegration vom Wohn- bis zum Industriegebäude

Beratung • Planung • Programmierung

Herzlichen Glückwunsch zum neuen Raum für Ideen.

48683 Ahaus | Christian Hohmann +492561 8919069 | kontakt@hogtec.de

WACHDECKER DAUME
seit 1908
Bedachung • Bauklempnerei • Zimmereiarbeiten

Ihr Dachdecker in Stadtlohn www.dachdecker-daume.de
Telefon 0 25 63 / 42 61 info@dachdecker-daume.de

HEERMANN

GEMEINSAM BAUEN
GEMEINSAM WACHSEN
VIEL ERFOLG AM CAMPUS!

Messerschmidtstr. 4
48712 Gescher-Hochmoor
Tel.: +49 28 63 / 20 92 - 0

heermann.de

Anzeige



dp Campus in Gescher – Neue Impulse für Mittelstand, Management und Investitionen

Wer heute unternehmerisch denkt, braucht mehr als gute Ideen – er braucht Orte, an denen aus Ideen Projekte werden. An denen Zukunft bereits heute strategisch umgesetzt und erlebbar wird. Der dp Campus – New Energy and Innovation – in Gescher ist genau solch ein Ort und will für den Mittelstand das sein, was das Silicon Valley für Start-ups ist.

Der dp Campus vereint als neues Zuhause der dp Energietechnik GmbH (ehemals Döpik) drei zentrale Trends: Energiewende, Digitalisierung und Standortaufwertung. Auf über 30.000 m² entsteht in Gescher an der A31 ein Kompetenzzentrum, das Unternehmen, Kommunen und Energieversorger zusammenbringt.

Hier können Entscheider:

- ▶ **Neue Geschäftsfelder erschließen:** Mit PV-Carports, Batteriespeichern, E-Ladeinfrastruktur und Nahwärmennetzen lassen sich zusätzliche Einnahmen generieren – oder Kosten langfristig senken.
- ▶ **Förderpotenziale ausschöpfen:** Expertengespräche vor Ort machen Förderprogramme (BEG, KfW, EEG) transparent und umsetzbar.
- ▶ **Digitalisierung nutzen:** Vom smarten Arbeitsplatz mit IoT-Integration bis zur 3D-BIM-Planung – moderne Tools vernetzen Prozesse und sichern Wettbewerbsvorteile.
- ▶ **Netzwerkarbeit leben:** Im Tech-Hub treffen sich Mittelständler, Projektpartner, Gründer und Entscheider zum Austausch – branchenübergreifend und nachhaltig.

Architekten und Planer schätzen den Campus besonders wegen seiner innovativen Gebäudetechnik: Effiziente Energieversorgung



dp energietechnik

sorgt für maximale Autarkie und stabile Betriebskosten. Beides entscheidende Faktoren bei der Planung und Umsetzung von Quartiers- oder Gewerbeobjekten. Das modulare Gebäude macht Energie sichtbar: Von der Quelle über offen geführte Leitungen bis zum einzelnen Arbeitsplatz wird der Weg der Energie transparent und erlebbar.

Flexible Arbeitswelten mit Komfort und Charakter

Für Unternehmen, Start-ups und Projektteams, die Wert auf ein innovatives Umfeld legen, bietet der dp Campus moderne, voll ausgestattete Büroflächen zur Miete. Neben hochwertiger Ausstattung und digitaler Infrastruktur profitieren Mieter von:

- ▶ **Smart Workspaces** mit IoT-Anbindung und ergonomischer Ausstattung
- ▶ **Gemeinschaftsflächen** für Austausch und Kooperation
- ▶ **Event- und Schulungsräume** direkt vor Ort
- ▶ **Verkehrsgünstiger Lage** an der A31 mit guter Anbindung

Einladung zum Dialog

Der dp Campus steht allen offen, die sich für die Themen Energie, Digitalisierung und nachhaltige Standortentwicklung interessieren. Ob Unternehmer, Planer oder Investoren – wir laden Sie herzlich ein, den Campus in der Schildarpstraße 81 in Gescher zu besuchen, sich vor Ort zu informieren und Teil eines Netzwerks zu werden, das Zukunft gestaltet.

dp Campus – für den Mittelstand, für Macher, für Innovation.

www.dp-campus.de

DIE GARTISTEN
IN STADT GARTEN LAND
Ihr starker Partner im Außenbereich.



Wir gratulieren zum Neubau!

**Danke für das Vertrauen – wir freuen uns,
die Außenanlagen gestaltet zu haben.**

www.die-gartisten.de

Wir haben den Campus zum Glänzen gebracht!

**Wir bedanken uns für die
Zusammenarbeit!**

EK Gebäudereinigung GmbH



**Wir bieten Unterhaltsreinigung,
Glasreinigung, Bauendreinigung
und vieles mehr.**

Dieselstr. 17, 48683 Ahaus
Tel. 02561 / 44 86 89
info@ek-gebaudereinigung.de
www.ek-gebaudereinigung.de



**Für alle, die täglich schwerheben –
und strategisch investieren.**



Verena Könning und Johannes Bendfeld
(KönningKrane GmbH & Co. KG)
Franz-Josef Althaus (Sparkasse Westmünsterland)



Sparkasse
Westmünsterland

© Ausschließlich zum Zweck der besseren Lesbarkeit wird bei Personenbezeichnungen die männliche Form verwendet. Entsprechende Begriffe gelten im Sinne der Gleichbehandlung grundsätzlich für alle Geschlechter und beinhalten keine Wertung.



ULLAND
+ SANITÄR + HEIZUNG + KLIMA

**ALLES GUTE ZUR FERTIGSTELLUNG UND DANKE
FÜR DIE GUTE ZUSAMMENARBEIT**

WIR LIEFERTEN DIE HEIZUNGS-, SANITÄR- UND LÜFTUNGSANLAGEN

Bocholder Esch 28 • 48683 Ahaus-Alstätte | Lise-Meitner-Str. 8 • 46325 Borken
T. 02567 - 938 38 - 0 | info@ulland.de | www.ulland.de



Ihr Generalunternehmer und Tischler aus dem Münsterland



Temmink und Bogenstahl – geballte Kompetenz in einer starken ARGE

Mit vereinten Kräften zum Erfolg:
Die ARGE Temmink / Bogenstahl gratuliert herzlich zur Eröffnung des dp-campus in Gescher und bedankt sich für die hervorragende Zusammenarbeit!

Heinrich Temmink
Generalunternehmer - Betriebstechnik

BÖGENSTAHL
Tischler - Tiefbau - Ingenieurbau - Stahlbau
Wir bauen für Mensch und Natur



Viel Erfolg und einen guten Start am neuen Standort!

Feuerlöscher
Rauch- und Wärmeabzugsanlagen
Wandhydranten
Brandschutzausbauten
Türfeststellanlagen



@schoppenbrandschutztechnik

Wüllener Straße 105a • 48691 Vreden • 02564 / 6462 • info@schoppen.de

Feuerwehr und Rettungswegpläne
Brandschutzunterweisungen
Brandschutzhelferausbildung
Brandschutzaufgaben
Brandschutzbeauftragter



Ihre Vision, unsere Technik - gemeinsam in die Zukunft

- Elektroinstallation
- Elektrofachplanung
- Gebäudeautomation
- Maschinenautomation

- E-Ladestationen AC / DC
- Schaltanlagenbau
- Photovoltaikanlagen
- Programmierung



Kontakt:
02563 97209
info@aw-elektro.de
www.aw-elektro.de



>_ STRATEGIEN, DIE VERBINDELN
GANZHEITLICHE IT-BERATUNG

Jetzt gemeinsam starten!

www.conit-solutions.de
Heinrich-Leggewie-Straße 35, 48249 Dülmen

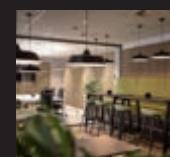


MODERNE ARBEITSWELTEN MIT WIETHOLT.

Wir glauben: Gutes Arbeiten beginnt bei der Umgebung. Deshalb planen wir Räume, die funktionieren – für Menschen im Büro, im Homeoffice, im Klassenzimmer oder in der Praxis.



www.wietholt.de



Weitere Referenzen
findet Ihr auf unserer
Website.

Herzlichen Glückwunsch zur
Neueröffnung!

Wir bedanken uns für die
vertrauensvolle Zusammenarbeit
und wünschen weiterhin viel Erfolg.

SICON
Baukompetenz mit System

Industriehallen · Gewerbebau

Schulstraße 77
48712 Gescher
Tel.: 0 29 42 - 32 00 100 www.sicon-bau.de
mail@sicon-bau.de





Foto: Wilbrand

Steffen Wilbrand (links) und Mark Wilbrand (rechts) führen die Geschäfte von ihrem Vater und Gründer Johann Wilbrand fort.

WILBRAND, OHNE

Strukturen müssen mitwachsen

Ein traditionsreiches Familienunternehmen bringt Verantwortung mit sich. Für das Unternehmen Wilbrand in Ohne in der Samtgemeinde Schüttorf gilt das ganz sicher: Bis ins 18. Jahrhundert zurück reicht die Geschichte des Betriebs. Die Nachfolge ist damit ein großes Thema – und wurde in Ohne über einen längeren Zeitraum geplant. Johann Wilbrand übergibt den Betrieb bis Ende 2025 an seine Söhne Mark (43) und Steffen (37).

Wilbrand stattet heute öffentliche Objekte und hochwertige Einfamilienhäuser aus. Fenster, Haustüren, Fassaden. „Eher Villen“, sagt Steffen Wilbrand, stünden im Fokus des Betriebs. In diesem Marktsegment ist Wilbrand in den vergangenen Jahren gewachsen und zählt mittlerweile rund 45 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Das war allerdings nicht immer so. Steffen Wilbrand hatte nach der Schule in Ochtrup eine Tischler-Ausbildung absolviert. „Anschließend hat mich mein Vater gefragt, ob ich im eigenen Betrieb anfangen möchte.“ Die Auftragslage sei damals noch überschaubar gewesen, doch mit dem Einstieg in den Objektbau sei auch das Unternehmen gewachsen.

„Für mich stand immer fest, dass ich Tischler werde. Für meinen Bruder Mark gilt das auch“, schaut der 37-Jährige zurück. Das Nachfolge-Thema kam mit dem Wachstum auf. „2008 hat mein Vater neue Maschinen angeschafft, das war noch sein Investment. Aber als dann die nächsten großen Anschaffungen anstanden, stand die Frage im Raum, wie es weitergeht.“ Wollen die Söhne den Betrieb weiterführen? Oder wollten sie eigene Wege gehen? „Uns stand alles offen, aber für uns beide stand fest, dass wir weitermachen. Und dann

haben wir investiert.“ Nicht nur wirtschaftlich, auch formal: Mark und Steffen Wilbrand rückten 2020 in die Geschäftsführung auf. „Mein Vater hat damals gesagt, dass wir Verantwortung für Entscheidungen tragen und die auch offiziell übernehmen sollen.“

Weil der Nachfolgeprozess frühzeitig begonnen habe, habe sich vieles „natürlich“ ergeben. „Mein Vater hat seine eigene Arbeit ohnehin immer hinterfragt. Entscheidungen wurden auch schon vor unserem Einstieg in die Geschäftsführung nicht mehr ohne uns getroffen“, erinnert sich Steffen Wilbrand. Längst ist der „Senior“ dabei, die letzten Projekte abzuwickeln, seit Anfang Juni ist er offiziell Rentner, zum Ende des Jahres wird er sich gänzlich verabschieden. Loslassen könne er gut, sagt Wilbrand. „Er ist sehr zielorientiert.“ Das Wohl des Betriebs stehe im Vordergrund, heißt das. „Deshalb war es ein fließender Übergang.“ Nicht nur intern, sondern auch für Kunden und Partner. „Die kannten uns ja im Grunde schon sehr lang. Bei vielen ging es nur um die Frage, wie es grundsätzlich weitergeht.“

Für die Nachfolge bezog das Unternehmen die Schüttorfer Steuerberatung Obremba & Kollegen und den Nordhorner Anwalt Andre

Woydak ein. „Die haben uns gut durch den Prozess geleitet“, sagt Steffen Wilbrand. Konkret bedeutete das, dass eine Betriebsaufspaltung erfolgte. Die GmbH agiert am Markt, eine Co. KG tritt als Eigentümer auf und wird perspektivisch auf die beiden Nachfolger übertragen.

Um Details zu besprechen, zog Wilbrand auch noch einen externen Berater hinzu. Der habe sehr genau und nüchtern darauf geschaut, wie das Unternehmen strukturell aufgestellt sei, erklärt Wilbrand. Das sei auch notwendig gewesen, denn die internen Strukturen hätten nicht Schritt gehalten mit dem Unternehmenswachstum. „Der Berater hat Zuständigkeiten neu verteilt und auf die individuellen Fähigkeiten unserer Mitarbeiter geschaut“, so Wilbrand. „Das ist ein interessanter Weg.“ Es habe in diesem Prozess durchaus unangehme Fragen gegeben, aber auch solche Themen müssten adressiert werden, betont Wilbrand.

Die Altersvorsorge für den scheidenden Chef sei zudem lange geplant worden. Ende 2025 steht die Auszahlung einer betrieblichen Altersvorsorge an, spätestens dann werde der Senior auch als Geschäftsführer nicht mehr aktiv sein. Kredite für einen Kauf seien daher

nicht notwendig gewesen, so Wilbrand. Das neue Duo an der Spitze bezieht in Kürze ein gemeinsames Büro im Betrieb und setzt noch auf eine gewachsene Aufgabenteilung: Mark Wilbrand steht vorrangig mit Architekten im Kontakt und betreut die Ausschreibungen, Steffen Wilbrand dagegen sei stärker im Holzbau und Architekten im Kontakt. Die räumliche Nähe solle schnellere Entscheidungswege ermöglichen, sagt Wilbrand.

Für das Familienunternehmen werde es nun darum gehen, sich einen Platz am Markt zu sichern. „Viele kleinere Betriebe geben auf, es gibt eine Konzentration der größeren Unternehmen“, sagt Wilbrand. Er setzt mit seinem Bruder auf Wachstum – übrigens auch im Wortsinn: „Wo andere 2,40 Meter hohe Fenster bauen, können wir 3,60 Meter hohe Flügel.“ Bei Wilbrand wollen sie machen, was nur wenige andere oder gar niemand tut. „Aber so, dass es auch verkauft werden kann.“ Daran will das neue Inhaberduo künftig arbeiten.

■ Carsten Schulte

KOMMUNIKATION NACHFOLGE

Wer weiß was wann?

Kommunikation – intern wie extern – ist ein Schlüsselfaktor für die erfolgreiche Unternehmensübergabe an die nächste Generation. Professor Dr. Markus Kiefer erklärt in seiner Kolumne für Wirtschaft aktuell anhand eines Fallbeispiels, wie die Staffelstabübergabe in einem Familienunternehmen im Idealfall kommuniziert werden sollte. Kiefer nimmt Lehraufträge zu Kommunikationsthemen an unterschiedlichen Hochschulen – unter anderem an der FOM Hochschule und an der Hochschule Darmstadt – wahr.

Die Unternehmensnachfolge in einem mittelständischen Familienunternehmen mit etwa 200 Mitarbeitenden steht an. Der Vater, Unternehmensinhaber in der zweiten Generation, will nun – mit Ende 60 – das Unternehmen an seinen ältesten Sohn, Anfang 30, übergeben. Um den Übergang reibungslos zu gestalten und das Vertrauen von Mitarbeitenden, Kunden und Geschäftspartnern durch den Wechsel an der Spalte nicht zu verlieren, ist ein strukturierter Kommunikationsprozess jetzt ganz entscheidend. Dieser will sorgfältig und frühzeitig vorbereitet sein.

ZEITPUNKT

Die Nachfolge sollte frühzeitig angekündigt werden, idealerweise zwölf bis 24 Monate vor dem geplanten Übergabetermin. Diese Zeitspanne ermöglicht es allen Beteiligten, sich auf die Veränderung einzustellen und wichtige Fragen, Unsicherheiten oder möglicherweise sogar Bedenken anzusprechen. Eine rechtzeitige Kommunikation minimiert Unsicherheiten und fördert das Vertrauen in die Kontinuität des Unternehmens.

KOMMUNIKATIONSKANÄLE UND -METHODEN

Eine Kombination aus persönlichen, schriftlichen und digitalen Kommunikationsmitteln ist empfehlenswert.

Persönliche Meetings: Einzelgespräche oder kleine Gruppentreffen mit Schlüsselpersonen wie Führungskräften und langjährigen Mitarbeitern fördern den direkten Austausch und ermöglichen es, auf individuelle Anliegen einzugehen. Eine Betriebsversammlung zuvor, die in ein lockeres Get-together mit Imbiss für alle übergeht, könnte einen effektiven Startschuss bilden.

Schriftliche Kommunikation: Offizielle Schreiben oder interne Mitteilungen dokumentieren die Nachfolgeregelung frühzeitig und dienen als Referenz für alle Beteiligten, in denen man zentrale Botschaften – auch zu späteren Zeitpunkten – leicht nachlesen kann.

Digitale Plattformen: Unternehmensinterne Netzwerke, Intranet oder Newsletter können genutzt werden, um regelmäßig über den Stand des Übergabeprozesses zu informieren und Transparenz zu gewährleisten.

PRIORISIERUNG DER STAKEHOLDER

Nicht alle Stakeholder brauchen die Information über die Nachfolge zum gleichen Zeitpunkt. Es gibt aber durchaus Zielgruppen, die einen Anspruch haben, früher als andere einbezogen zu sein. Über die Reihenfolge der Informationsweitergabe an die unterschiedlichen Gruppen sollte strategisch entschieden werden. Dabei geht es sowohl um den passenden Zeitpunkt als auch um die Art der Ansprache. Zu adressieren sind in jedem Fall:

Führungskräfte und Mitarbeiter: Sie sind das Rückgrat des Unternehmens und sollten

öffentliche Bekanntmachung sinnvoll sein, um das Image des Unternehmens als verlässlicher, kontinuierlicher Wirtschaftsfaktor zu unterstreichen.

ZWEI SZENARIEN

Die Art und Weise, wie die Nachfolge kommuniziert wird, hängt stark davon ab, wie präsent der Nachfolger bereits im Unternehmen ist. Es folgen, abgeleitet aus dem Fallbeispiel, zwei häufige Szenarien und die jeweils passende Kommunikationsstrategie.

VARIANTE A: DER SOHN ARBEITET

BEREITS SEIT JAHREN IM UNTERNEHMEN

Da der Sohn den Mitarbeitern, Kunden und Lieferanten bereits bekannt ist, gibt es weniger Erklärungsbedarf und weniger Unsicherheit. Der Fokus liegt auf der Bestätigung und offiziellen Bekanntgabe des Übergangs, nicht auf einer Einführung als Person. Ziel ist es, Sicherheit und Stabilität zu vermitteln: Es bleibt alles in guten Händen.

EMPFOHLENE MAßNAHMEN

Interne Kommunikation: Frühzeitige, interne Ankündigung an die Belegschaft durch den aktuellen Geschäftsführer – bei kleineren Unternehmen persönlich oder bei größeren Betrieben in einer Betriebsversammlung bzw. in einem Townhall-Meeting. Jede Form von Präsenzformaten ist einem Videomeeting hierbei hoch überlegen. Betonung der Kontinuität: „Er ist bereits Teil des Teams, kennt die Prozesse und Werte.“ Möglichkeit für Fragen und Feedback, um Ängste oder Unsicherheiten abzubauen.

Kunden und Lieferanten: Individuelle Gespräche mit Schlüsselkunden und -lieferanten durch den aktuellen Geschäftsführer gemeinsam mit dem Nachfolger. Newsletter oder persönliches Anschreiben für weitere Stakeholder-Gruppen im Anschluss.

Öffentlichkeit und Politik: Pressemitteilung, Porträt auf der Website und Unternehmenspost auf LinkedIn betonen einen sanften Übergang und Beständigkeit.



Vertrauen ins
Unternehmen stärken

als Erste informiert werden, um Gerüchten vorzubeugen und ihre Unterstützung für den Nachfolger zu sichern.

Finanzpartner (Banken, Investoren oder externe Anteilseigner): Eine transparente Kommunikation stärkt das Vertrauen in die langfristige Ausrichtung und Stabilität des Unternehmens.

Kunden: Eine persönliche Ansprache von Schlüsselkunden signalisiert hohe Wertschätzung und stellt sicher, dass Geschäftsbeziehungen stabil bleiben.

Lieferanten und Dienstleister: Durch frühzeitige Information können sie sich auf mögliche Änderungen einstellen und die Zusammenarbeit fortsetzen oder aber die Chance des personellen Wechsels nutzen, um die Grundlagen der Zusammenarbeit zu erneuern oder nachzustimmen.

Öffentlichkeit und Politik: Je nach regionaler Bedeutung des Unternehmens kann eine



VARIANTE B: DER SOHN KOMMT NEU INS UNTERNEHMEN

Der Nachfolger war einige Jahre im Ausland, um sein MBA-Studium zu absolvieren und in einem anderen Unternehmen eigene Management-Erfahrung aufzubauen. Deshalb ist ein starker Fokus auf Einführung, Vertrauensbildung und Akzeptanz notwendig. Es muss mehr Erklärungsarbeit geleistet werden: Warum ist er geeignet? Welche Kompetenzen hat er durch welche Hochschulerfahrungen aufgebaut? Wie sieht sein Einarbeitungsprozess aus? Das Unternehmen sollte die Übergabe als eher langfristigen, schrittweisen Prozess kommunizieren. Ziel ist es, Vertrauen aufzubauen und den Sohn als kompetenten Nachfolger zu positionieren: „Er bringt frische Perspektiven, aber mit Respekt für die Tradition.“

EMPFOHLENE MAßNAHMEN

Interne Kommunikation: Vorstellung des Sohnes in Mitarbeiterversammlungen oder über interne Kanäle (Firmennewsletter, Intra-

net). Persönliche Treffen mit Teams oder Abteilungen, um direkte Bindung aufzubauen. Klare Kommunikation: „Er wird sich in den nächsten X Monaten intensiv einarbeiten.“

Kunden und Lieferanten: Zunächst Vorstellung in kleiner Runde bei wichtigen Kunden und Lieferanten. Später offizielle Ankündigung an Kunden und Lieferanten in aller Breite, beispielsweise durch einen von Vater und Sohn unterzeichneten Geschäftsbrief, mit einer Betonung der schrittweisen Einarbeitung.

Öffentlichkeit und Politik: Erst nach der internen Stabilisierung eine öffentliche Kommunikation, zum Beispiel durch einen LinkedIn-Post, einen Fachartikel in einem einschlägigen Branchenmedium oder durch ein Interview im Lokalteil des örtlichen Mediums, in dem der Sohn seine Vision für die Zukunft teilt.

FAZIT

Ob der Nachfolger bereits bekannt ist oder neu ins Unternehmen kommt – in beiden

Fällen ist eine frühzeitige, transparente und gut geplante Kommunikation essenziell. Sie sichert das Vertrauen aller Stakeholder und legt den Grundstein für eine erfolgreiche Weiterführung des Unternehmens in der nächsten Generation.



PROFESSOR DR. MARKUS KIEFER


mwtex
Ihr Partner im Münsterland für
Mietberufskleidung
www.mwtx.de info@mwtx.de

DEGRESSIVE ABSCHREIBUNG

Wohnraum schaffen, Steuern sparen

Wer in Deutschland neuen Wohnraum schafft, kann dabei Steuervorteile nutzen. Mit dem sogenannten Wachstumschancengesetz hat die Bundesregierung im vergangenen Jahr eine Maßnahme wieder eingeführt, die besonders für private Vermieter und kleinere Investoren interessant ist: die degressive Abschreibung für neue Mietwohnungen. Was dahinter steckt, erklärt Dr. Tobias Tebben, Wirtschaftsprüfer, Steuerberater und Partner bei der Kanzlei HLB Schumacher aus Münster.

Ziel dieser Regelung ist es, den Wohnungsbau anzukurbeln. Gerade in wirtschaftlich unsicheren Zeiten, in denen Baukosten steigen und die Finanzierung schwieriger wird, ist dieser steuerliche Vorteil für viele ein ausschlaggebendes Argument, trotzdem zu investieren. Die degressive Abschreibung richtet sich keineswegs nur an große Bauträger. Auch Privatpersonen oder kleinere Unternehmen, die Wohnungen vermieten, können davon profitieren. Insbesondere private Investoren, die Wohnraum im kleineren Rahmen schaffen wollen, sollten sich mit dieser Möglichkeit vertraut machen. Es ist eine Chance, die eigene Steuerlast zu senken, beispielsweise in die eigene Altersabsicherung zu investieren und gleichzeitig dem Wohnungsmangel entgegenzuwirken.

LINEARE UND DEGRESSIVE ABSCHREIBUNG

Wer ein Mietshaus oder eine Wohnung baut oder neu kauft, kann die Bau- oder Kaufkosten über viele Jahre steuerlich geltend machen. Das reduziert die eigene Steuerlast spürbar. Normalerweise geschieht das in gleichmäßigen Jahresbeträgen in Höhe von drei Prozent des Buchwertes der Immobilie, die sogenannte lineare Abschreibung.

Die degressive Abschreibung hingegen beginnt mit fünf Prozent des Restbuchwerts pro Jahr. Für Gebäude ist die Gesamtnutzungsdauer gesetzlich auf 33 Jahre festgelegt. Im Laufe der Zeit sinkt dieser Betrag, aber gerade in den ersten Jahren bringt diese Abschreibungsvariante mehr finanziellen Spielraum, etwa für Kredittiligungen oder weitere Bauvorhaben. Für Investoren ist das ein echter Liquiditätsvorteil. Später, wenn die degressiven Beträge geringer werden, ist es möglich, einmalig zur linearen Abschreibung zu wechseln – ein zusätzlicher

Vorteil, der langfristig die Steuerersparnis maximiert. Der Zeitpunkt des Wechsels kann frei gewählt werden. Grundsätzlich gilt die Regelung zur degressiven Abschreibung für Wohnimmobilien, die zur dauerhaften Vermietung in Deutschland, der EU oder dem Europäischen Wirtschaftsraum neu errichtet oder noch im Fertigstellungsjahr erworben werden. Entscheidend ist der Zeitpunkt des Bau- oder Kaufbeginns: Das Projekt muss zwischen dem 1. Oktober 2023 und dem 30. September 2029 begonnen (Neubau) oder abgeschlossen (Kauf) worden sein. Maßgeblich sind bei Neubauten das Datum der Baubeginnsanzeige und beim Erwerb das Datum des Kaufvertrags.

BEISPIEL

Herr B errichtet ein Wohngebäude mit Herstellungskosten von 500.000 Euro, das er zu Wohnzwecken vermieten möchte. Baubeginn war der 28. Oktober 2023, die Fertigstellung datiert auf den 1. Juli 2024. Der Vergleich zwischen linearer und degressiver Abschreibung (AfA) stellt sich wie folgt dar:

Bereits nach zehn Jahren könnten mit der degressiven AfA insgesamt gut 50.000 Euro mehr abgeschrieben werden als mit der linearen Abschreibungsmethode. Das bedeutet: weniger Steuern, mehr Eigenkapital, weitere Investitionsmöglichkeiten. Die Liquidität des Vermieters Herrn B konnte also entsprechend erhöht werden. 2038 ist in diesem Beispiel der Wechsel von der degressiven zur linearen AfA sinnvoll. Für Herrn B lohnt es sich jetzt, zur linearen Abschreibung zu wechseln, um weiterhin von einer größtmöglichen Steuererleichterung zu profitieren.



FAZIT

Unternehmer, Privatpersonen und Investoren, die über den Neubau oder Erwerb von Mietwohnungen nachdenken, sollten sich über die degressive Abschreibung informieren, denn die Möglichkeit besteht nur für einen begrenzten Zeitraum. Mit fachkundiger Beratung und strategischer Planung lassen sich gegebenenfalls spürbare Steuererleichterungen erzielen, die sich gerade in wirtschaftlich schwierigen Phasen im Geldbeutel deutlich bemerkbar machen können. Auch wenn es strenge Vorschriften für die Anwendung gibt: Es lohnt sich.



DR. TOBIAS TEBBEN

Wirtschaftsprüfer, Steuerberater und Partner bei HLB Schumacher



Rundflug über das Berkelquartier



3D-Rundgang um das Vereinsgebäude
des SuS Stadtlohn e.V.



ARCHITEKTUR MIT WEITBLICK – WIE BORGERS PLANUNG ERLEBBAR MACHT

Ob Neubau, Umbau oder Erweiterung – wer ein Betriebsgebäude plant, steht vor komplexen Entscheidungen. Gut, wenn man dabei auf einen erfahrenen Partner vertrauen kann: Die Borgers GmbH aus Stadtlohn vereint Architektur, Planung und bauliche Umsetzung unter einem Dach – mit einer eigenen Architekturabteilung, die aus Ideen durchdachte Räume entstehen lässt.

Bereits in der frühen Konzeptphase profitieren unsere Kunden von fundierter Beratung und umfassender Planungskompetenz. Gemeinsam mit dem Bauherrn klären wir zentrale Fragen – zu Grundstück, Baurecht, Raumprogramm, Kosten oder Nachhaltigkeit. Erste Flächenkonzepte und belastbare Kostenschätzungen geben frühzeitig Orientierung und schaffen die Grundlage für einen baufähigen Entwurf. So wird jedes Projekt von Anfang an ganzheitlich gedacht und individuell auf den konkreten Bedarf des Kunden abgestimmt. „Die Anforderungen unserer Kunden wirklich zu verstehen, ist für uns sehr wichtig und die Grundlage für eine Architektur, die funktioniert und begeistert“, erklärt Anja Möllenbeck, Leiterin der Entwurfsabteilung bei Borgers.



Anja Möllenbeck, Leiterin der
Entwurfsabteilung bei Borgers

In der anschließenden Entwurfsphase zeigt sich die Stärke unserer Architekten und PlanerInnen: Sie entwickeln individuelle Lösungen, die sowohl funktional und wirtschaftlich als auch gestalterisch ansprechend und genehmigungsfähig zugleich sind. Dabei setzen wir konsequent auf digitale Planung in 3D.

Ein besonderer Mehrwert liegt in den vielfältigen Möglichkeiten, Planung erlebbar zu machen – lange vor dem ersten Spatenstich:

- Fotorealistische Renderings aus verschiedenen Blickwinkeln vermitteln einen anschaulichen Eindruck vom späteren Gebäude.
- Interaktive 3D-Rundgänge z.B. per QR-Code ermöglichen einen virtuellen Besuch – wie z.B. beim neuen Vereinsheim des SuS Stadtlohn e.V..
- Animierte Filme mit „Rundflügen“ zeigen eindrucksvoll, wie sich ein Gebäude ins Umfeld einfügt (z. B. Berkelquartier).
- Mittels VR-Brille lassen sich Räume immersiv erleben – inklusive Bemusterung von Farben und Materialien bei Wandfarben, Bodenbelägen oder Fliesen.

„Das eigene Bau-Projekt schon in der Entwurfsphase räumlich erfahren zu können und sich darin zu bewegen, macht es leichter, wesentliche Projektentscheidungen zu treffen“, so Möllenbeck.

Das Besondere: Weil bei Borgers alle Fachbereiche – von Statik über Brandschutz und Haustechnik bis zum Schlüsselfertigbau – von Anfang an eingebunden sind, entstehen keine Überraschungen.



www.borgers-bau.de

Borgers GmbH

Stadtlohn | Rödermark | Potsdam

Zentrale 02563 407-0, E-Mail info@borgers-bau.de

borgers

IMMER AUF DEM LAUFENDEN BLEIBEN ...

**... mit den Online-News
von Wirtschaft aktuell**

Ihr Portal für Wirtschaftsnachrichten aus der Region.



www.wirtschaft-aktuell.de

GRUNDERWERBSTEUER IN DEN NIEDERLANDEN

Das ändert sich für Immobilienkäufer

Wer eine Immobilie in den Niederlanden kauft, muss Grunderwerbsteuer zahlen. Diese wird zum Zeitpunkt der Übertragung fällig. Die Höhe der Grunderwerbsteuer richtet sich nach dem Marktwert der Immobilie. Im niederländischen Recht gelten darüber hinaus je nach Nutzung unterschiedliche Steuersätze. Wie sich die Besteuerung von Immobilien 2025 nach niederländischem Recht gestaltet und welche Änderungen ab 2026 gelten, erläutert Harold Oude Smeijers, Steuerberater bei der Kanzlei Moore MKW in Oldenzaal, für Wirtschaft aktuell.

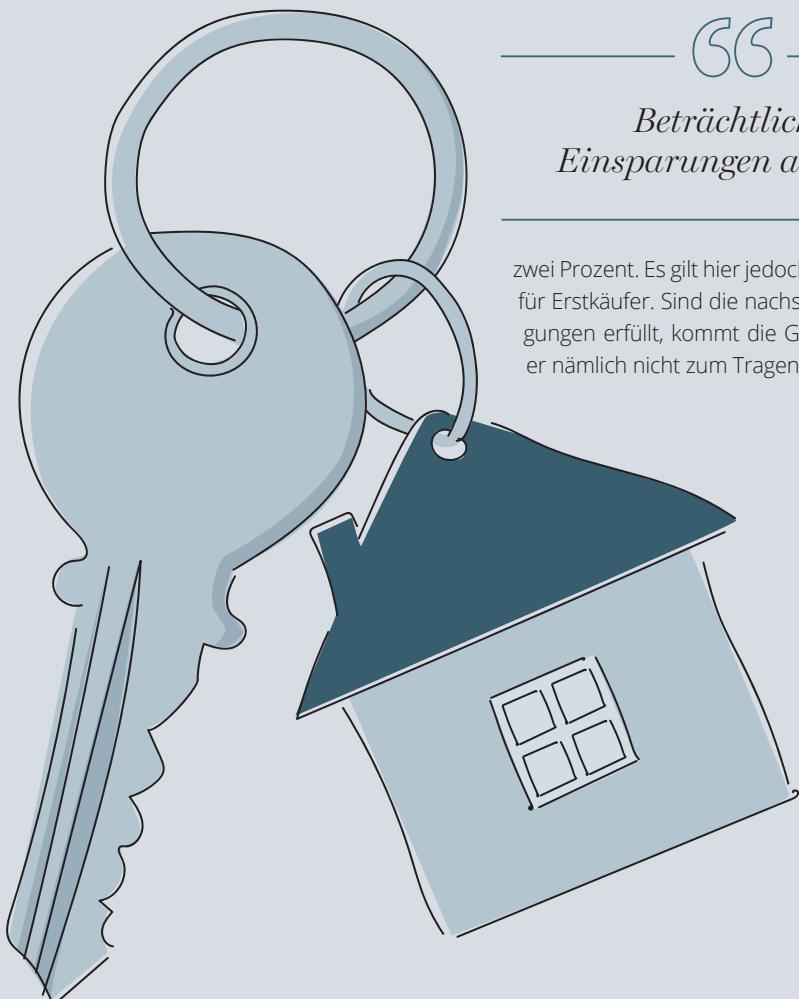
GRUNDERWERBSTEUER FÜR EIGENGENUTzte IMMOBILIEN

Wird eine Immobilie in den Niederlanden erworben, die der Käufer für einen längeren Zeitraum selbst bewohnt, beträgt die Grunderwerbsteuer

5%

Beträchtliche Einsparungen ab 2026

zwei Prozent. Es gilt hier jedoch eine Ausnahme für Erstkäufer. Sind die nachstehenden Bedingungen erfüllt, kommt die Grunderwerbsteuer nämlich nicht zum Tragen:



- Der Käufer bewohnt die Immobilie für längere Zeit selbst.
 - Der Käufer ist zwischen 18 und 35 Jahre alt.
 - Der Marktwert des Hauses ist nicht höher als 525.000 Euro.
 - Der Käufer hat die Steuerbefreiung für Erstkäufer noch nicht in Anspruch genommen.
- Für die Anwendung des ermäßigten Steuersatzes und der Steuerbefreiung für Erstkäufer muss eine Erklärung unterzeichnet werden. Diese Erklärung kann auch in die notarielle Urkunde aufgenommen werden.

GRUNDERWERBSTEUER AUF ZWEITIMMOBILIEN

Für Immobilien, die nicht zur Eigennutzung für einen längeren Zeitraum bezogen werden – wie beispielsweise eine Ferienimmobilie – fällt eine Grunderwerbsteuer in Höhe von 10,4 Prozent an. 2026 sinkt dieser Satz auf acht Prozent. Diese Senkung kann zu beträchtlichen Einsparungen führen. Durch die Absenkung des Steuersatzes kann es vorteilhaft sein, den Kauf einer Zweitimmobilien auf 2026 zu verschieben.

WANN KEINE GRUNDERWERBSTEUER ANFÄLLT

Abgesehen von der genannten Steuerbefreiung für Erstkäufer, gibt es weitere Situationen, in denen für den Käufer keine Grundsteuer fällig wird. Und zwar:

- beim Kauf einer Neubauimmobilie
- beim Erben von Immobilien
- bei Scheidung oder Heirat

LAGERVERKAUF – BÜROMÖBEL



HAROLD OUDE SMEIJERS

Steuerberater, Moore MKW

SCHMIDT.GRUPPE

GEMEINSAM. GESTALTEN.

Seit 40 Jahren steht der Name **SCHMIDT** für hochwertige Freizeitangebote – heute vereint er vier starke Marken unter einem Dach.



Arne Schmidt
Sprecher der
Gesellschafter

FREIZEIT IST DIE WERTVOLLSTE
ZEIT. WIR GESTALTEN SIE MIT
LEIDENSCHAFT.

SPIELSTATION

www.spielstation.de
[@spielstation.jobs](https://spielstation.jobs)

SG service

www.sgservice.de
[@sgserviceazubis](https://sgserviceazubis)

EXACT

www.exact-ems.de
[@exact.ems.studios](https://exact.ems.studios)

FITX

www.fitx.de
[@fitx](https://fitx)

Druffels Weg 1
48653 Coesfeld

Tel.: +49 (0) 2541.94 06 0
Fax: +49 (0) 2541.94 06 20

kontakt@schmidtgruppe.de
www.schmidtgruppe.de

BONUSZAHLUNGEN

Arbeitgeber ist schadensersatzpflichtig

Um Führungskräfte zu motivieren, die Unternehmensziele zu erreichen, können Arbeitgeber Bonuszahlungen als „Belohnung“ und wirksames Instrument nutzen. Doch dabei drohen Fallstricke, wie ein jetzt in letzter Instanz entschiedener Fall zeigt. Das erläutert Steuerberater und Rechtsanwalt Berthold Brombach von der Heisterborg Steuerberatungsgesellschaft in Stadtlohn für Wirtschaft aktuell.

Der Arbeitgeber muss es der Führungskraft zeitlich möglich machen, die von ihm vorgegebenen Ziele zu erreichen. Voraussetzung dafür ist, dass der Arbeitsvertrag eine variable Vergütung in Gestalt eines Bonus regelt. Der Bonus wird dann ausgezahlt, wenn der Arbeitnehmer die ihm gesteckten Ziele erreicht. Die Ziele gibt der Arbeitgeber vor. Macht er das zu spät, kann der Bonus nicht mehr seine wichtigste Funktion entfalten – einen Anreiz vermitteln und so motivieren. Die Folge: Der Arbeitgeber muss als Schadensersatz den vollen Bonus zahlen. Das wurde nun höchstrichterlich entscheiden und ergibt sich aus einem aktuellen Urteil des Bundesarbeitsgerichts (vgl. Az. 10 AZR 57/24 vom 19. Februar 2025).

RECHTLICHER HINTERGRUND

Viele Arbeitsverträge enthalten Zielvereinbarungen oder Zielvorgaben, die durch den Mitarbeiter innerhalb eines bestimmten Zeitraums zu erreichen sind. Das gilt insbesondere für leitende Mitarbeiter.

Bei einer Zielvereinbarung einigen sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer gemeinsam auf Art, Gewichtung, Umfang oder Zeitpunkt der Ziele, die innerhalb eines bestimmten Zeitraums zu erreichen sind. Im Gegensatz zu solchen Zielvereinbarungen trifft die Zielvorgaben allein der Arbeitgeber. Dazu ist ihm ein einseitiges Leistungsbestimmungsrecht eingeräumt. Das macht den Unterschied aus: Denn bei einer Zielvorgabe ist es nicht erforderlich, dass der Arbeitnehmer mitwirkt.

Das Bundesarbeitsgericht hat über eine Vertragsklausel entschieden, in der es um eine

arbeitsvertragliche Pflicht zur einseitigen Zielvorgabe durch den Arbeitgeber ging.

DER FALL

Ein Angestellter arbeitete als „Head of Advertising“ bei einem Unternehmen, das Führungs-kräften eine erfolgsabhängige Vergütung zahlt. Darüber bestand eine arbeitsvertragliche Vereinbarung. Diese hing von den Zielvor-gaben des Unternehmens und vom Grad der Zielerreichung durch den Arbeitnehmer ab. Zielerreichungsperiode war das Geschäfts-jahr, das dem Kalenderjahr 2019 entsprach. Eine ausgestaltende Betriebsvereinbarung knüpfte die Höhe der Bonuszahlungen an das Erreichen von Zielen – diese hatte der Arbeit-

klagte er das Unternehmen. Er hatte zwar eine variable Vergütung von 15.586,55 Euro brutto erhalten, doch verlangte er weitere 16.035,94 Euro brutto als Schadensersatz. Diesen Betrag berechnete er auf der Grundlage eines 100-prozentigen Erreichens der Unternehmensziele. Vor dem Arbeitsgericht Köln hatte er keinen Erfolg. Dagegen gab das Landesarbeitsgericht Köln dem Arbeitnehmer Recht und das Bundesarbeitsgericht bestätigte dieses Urteil.

ENTSCHEIDUNG DES BUNDESARBEITSGERICHTS

Das Bundesarbeitsgericht wies die Revision des Arbeitgebers zurück. Der Arbeitgeber habe seine Pflichten zu einer in einer gestaltenden Betriebsvereinbarung geregelten Zielvorgabe für das Jahr 2019 schuldhaft verletzt: Er habe dem Arbeitnehmer keine individuellen Ziele vorgegeben und habe ihm die Unternehmensziele erst verbindlich mitgeteilt, nachdem bereits etwa drei Viertel des Geschäftsjahres abgelaufen war.

Der Vorgabe von Zielen liege der Gedanke zu Grunde, dass diese Leistung und Motivation des Arbeitnehmers steigern. Dafür müsse der Arbeitnehmer schon bei Ausübung seiner Tätigkeit Kenntnis von den maßgeblichen Zielen haben. Infolge einer zu späten Zielvorgabe könne sich dieser Anreiz nicht mehr sinnvoll entfalten – dem Arbeitnehmer bleibe kein ausreichender Zeitraum mehr, um effektiv auf das Erfüllen der vorgegebenen Ziele hinzuarbeiten. Wenn sich in zeitlicher Hinsicht keine hinreichende Leistungs- und Motivationssteigerung beim Arbeitnehmer mehr erreichen lasse, dann sei die Vorgabe von Zielen „sinnentleert“.

Ferner stellte das Gericht fest: Wenn der Arbeitgeber die Ziele durch eine Zielvorgabe vorzugeben hat, bedürfe es grundsätzlich



*Jahresziele
verspätet mitgeteilt*

geber den Mitarbeitern jeweils bis zum 1. März vorzugeben. Dabei ging es sowohl um Unternehmensziele als auch um individuelle Ziele.

Das Unternehmen teilte dem Arbeitnehmer die Jahresziele weder bis zum 1. März 2019 noch in den folgenden Monaten mit. In einer Rund-E-Mail vom 26. September 2019 entschuldigte sich der Geschäftsführer bei den Mitarbeitern für die Verzögerung. Er teilte mit, dass man die individuellen Ziele für 2019 entsprechend der durchschnittlichen Zielerreichung der Führungskräfte in den vergangenen Jahren mit einem Zielerreichungsgrad von 142 Prozent bewerten wolle. In einem Meeting am 15. Oktober 2019 benannte die Leitung schließlich konkrete Zahlen zu den Unternehmenszielen.

Der Arbeitnehmer kündigte sein Arbeitsverhältnis zu Ende November 2019. Später ver-



keiner Mitwirkung des Arbeitnehmers. Gebe der Arbeitgeber keine Ziele vor, so müsse der Arbeitnehmer den Arbeitgeber nicht dazu auffordern.

Nach dieser höchstrichterlichen Entscheidung besteht jedenfalls nach Ablauf von mehr als drei Vierteln des Geschäftsjahres keine Möglichkeit mehr, dass sich die Anreizfunktion noch sinnvoll erfüllen lässt. Daraus wird in der juristischen Literatur bereits nach Ablauf von mehr als der Hälfte des vereinbarten Zeitraums ausgegangen.

FAZIT

Arbeitgeber müssen bei der Vereinbarung von Bonussystemen Vor- und Nachteile gut abwägen. Es ist ratsam, dass sie ihren Mitarbeitern die im Arbeitsvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung vereinbarten Ziele möglichst frühzeitig und innerhalb der vereinbarten Frist vorgeben. Das sollten sie auch nachweisbar dokumentieren. Bei nicht erfolgter oder verspäteter Zielvorgabe setzt sich der Arbeitgeber Schadensersatzansprüchen der Mitarbeiter aus. Diese entsprechen regelmäßig dem vollen Bonus bei Annahme einer 100-prozentigen Zielerreichung, wenn der Arbeitgeber keine dem entgegenstehenden Umstände vorbringt.



BERTHOLD BROMBACH
Rechtsanwalt, Steuerberater,
FA StR, FA HuGesR
Heisterborg

Erfolg planen. Raum gewinnen. Zukunft bauen.

Wir entwickeln für Sie die beste Lösung. Von der Planung bis zur Fertigstellung – als Generalbauunternehmen stellen wir sicher, dass die von uns betreuten Projekte, hochwertig, kostengünstig, termingerecht und vor allen Dingen reibungslos umgesetzt werden.

Wir erstellen:

- Schlüsselfertige Industrie- und Gewerbeobjekte
- Stahl- und Hallenbauten
- Produktions- und Lagerhallen
- Stahl-, Dach- und Fassadenkonstruktionen
- Büro- und Verwaltungsgebäude
- Verkaufs- und Ausstellungsgebäude
- Landwirtschaftliche Gebäude



IGK
INDUSTRIE- UND GEWERBEBAU
KÖNNING GmbH

IG Königning GmbH
Landwehr 61 ▶ 46325 Borken
Tel. 0 28 61 / 90 820-0 ▶ Fax 0 28 61 / 90 820-10
info@ig-koenning.de ▶ www.koenning-stahlbau.de



UNTERNEHMEN ÜBER DIE GRENZE HINAUS

Erfolgreiche Geschäfte in den Niederlanden beginnen mit einer gründlichen Vorbereitung.

Für Ihren Erfolg in den Niederlanden stehen Ihnen unsere deutschsprechenden Spezialisten mit Rat und Tat zur Seite. Wir unterstützen Sie bei Ihrem Start oder der Ausweitung auf den niederländischen Markt auf dem Gebiet der Steuerberatung und Wirtschaftsprüfung.



Mehr information? Setzen Sie sich unverbindlich mit den Steuerberatern von Moore MKW in Verbindung

✉ Germandesk-kw@moore-mkw.nl
☎ 0031 541 530 666
moore-mkw.nl

▷ Wirtschaftsprüfer
Steuerberater



Vorsorge für die Nachfolge.

Morgen kann kommen.

Wir machen den Weg frei.



Wie gelingt eine erfolgreiche Unternehmensnachfolge? Antworten unserer Experten im aktuellen Podcast „Nachfolge planen“

Unternehmensnachfolge rechtzeitig regeln.

Nutzen Sie unsere **Genossenschaftliche Beratung**: die Finanzberatung, die erst zuhört und dann berät – ehrlich, kompetent und glaubwürdig. Ob familieinterne oder -externe Nachfolge, Bewertung oder Verkauf Ihres Unternehmens, bei uns stehen Ihre Ziele und Wünsche, Pläne und Vorhaben im Mittelpunkt. Jetzt Termin vereinbaren.

**Volksbank
im Münsterland eG** 



Prof. Dr. Franz Vallée, Gründer des Beratungsunternehmens Vallée, Unger & Partner in Münster

Foto: Carsten Schulte

VALLÉE, UNGER & PARTNER

Konsens, kein Kompromiss

Als Beratung für die Transformation von Unternehmen ist Vallée, Unger & Partner täglich mit den Herausforderungen von Unternehmensnachfolgen beschäftigt. Strategie, Führungskräftecoaching, Transformationsprozesse: Viele Räder müssen ineinander greifen. Das Beratungsunternehmen mit Sitz in Münster kennt die Fallstricke, zeigt aber auch Lösungswege auf. Niklas Unger, geschäftsführender Gesellschafter neben Gründer Prof. Dr. Franz Vallée und Geschäftsführer Kristian Luersen, rückt im Interview aber noch ein anderes Thema in den Fokus, wenn es um die Nachfolgeregelung geht: die emotionale Seite. Gerade, weil Vallée, Unger & Partner auch intern eine eigene Nachfolgelösung umsetzt, weiß man dort, wie viel Fingerspitzengefühl und Offenheit dafür nötig ist.

Herr Unger, die Unternehmensnachfolge ist ein komplexes Thema. Vieles muss bedacht werden – juristische Fragen, steuerrechtliche Aspekte, Strukturen. Ein Thema rückt dabei manchmal in den Hintergrund: der emotionale Stress.

Dabei ist das ein wesentlicher Faktor. Über steuerliche und rechtliche Rahmen können wir sprechen, aber es ist sinnvoller, wenn das eigentliche Ziel bereits klar ist. Um sicher zu sein, was man als Unternehmerin oder Unternehmer will, braucht es einen Prozess und der ist oft emotional, gerade innerhalb von Familien. Menschliche Nähe trifft hier auf die Notwendigkeit zu Distanz und das muss man unterscheiden lernen.

Was sind aus Ihrer Sicht die großen Hürden?

Innerhalb einer Unternehmerfamilie gibt es mit Blick auf eine Nachfolgelösung oft eine große Erwartungshaltung an die Kinder. Zugleich haben Eltern auch den Wunsch, dass Kinder sich ohne Druck selbst entfalten können. Man spricht also über die Zukunft eines Unternehmens, aber auch über ein selbstbestimmtes Leben. Wichtig ist, dass neben einer familieninternen auch eine externe Nachfolge „in Ordnung“ und manchmal sogar eine bessere Lösung ist. Noch ein Problem: Mit den eigenen Kindern spricht man anders als mit einem externen Geschäftsführer. Das kann zur Hürde werden, wenn alle auf Augenhöhe agieren müssen. Mein

Tipp: Sprechen Sie frühzeitig offen über Erwartungen und Wünsche – auch, wenn noch keine konkrete Nachfolge ansteht. Das schafft Vertrauen und verhindert spätere Überraschungen.

Ist also die Nachfolge innerhalb von Familien schwieriger als bei der Umsetzung mit einem externen Geschäftsführer?

Das lässt sich nicht so pauschal beantworten. Wichtig ist, dass man den Sprung auf eine professionelle Ebene schafft, denn im Unternehmen sollte man nicht Sohn und Tochter oder Vater und Mutter sein. Trotzdem ist es wichtig anzuerkennen, dass Emotionen eine Rolle spielen. Die gibt es einfach und sie dürfen nicht unterdrückt werden. Sie müssen

aber konstruktiv sein. Es ist wichtig, Themen in der Sache klar zu artikulieren.

Und was ist dann gefragt?

Ein Konsens, kein Kompromiss. Das wird vielleicht nicht immer zu 100 Prozent gelingen, aber eine gemeinsame Lösung muss die Grundhaltung sein. Wenn die abgebende Generation immer noch das letzte Wort hat, fühlt es sich oft für die Nachfolger nicht gut an, egal ob familienintern oder extern. Es braucht gelebte Augenhöhe und zunehmend Entscheidungen von der jüngeren Generation. Sonst kann so ein Nachfolgeprozess auch schnell scheitern.

Was bedeutet das dann für Ihre Arbeit?



Foto: Carsten Schulte

Niklas Unger, geschäftsführender Gesellschafter bei Vallée, Unger & Partner

Wir helfen dabei, den Rahmen und die Voraussetzungen zu schaffen. Das bedeutet, dass wir einen gemeinsamen Plan zur langfristigen Orientierung erstellen. Der berücksichtigt die Interessen der abgebenden und übernehmenden Generation, enthält verschiedene Phasen der Übergabe von Verantwortung, Entscheidungsfindung und auch eine Regelung der zukünftigen Verteilung der Gesellschafts-Anteile.

Deshalb ist Ihnen wichtig, solche Themen nicht zu kurzfristig anzugehen.

Genau. Auch wenn es den einen, richtigen Zeitpunkt nur selten gibt, ist es immer empfehlenswert, die Nachfolge frühzeitig anzugehen. Als Unternehmer muss ich mir immer die Frage stellen, wie das Unternehmen funktioniert, wenn ich selbst nicht da bin. Wenn man sich darüber klar wird, gibt das Freiheit und auch einen ruhigeren Schlaf...

Wie verläuft so ein Prozess?

In der Regel beginnen wir mit einer Orientierungsphase, in der verschiedene Möglichkeiten geprüft werden. Will ich einen maximalen Ertrag? Will ich einen sicheren Fortbestand für das Unternehmen? Wenn man diese Fragen geklärt hat, steigen wir in eine Ent-

begleiten. Es kann nämlich auch mal einen Schritt zurück gehen, weil man die Rahmenbedingungen neu verhandeln muss. Und weil das so ist, braucht es Zeit. In Summe können zehn Jahre vergehen, in manchen Fällen geht es viel schneller, manchmal dauert

Wir gehen hochindividuell auf die Situation ein. Manchmal gibt es schon klare Strukturen, dann sind wir eher eine Art Sparringspartner. In den meisten Fällen müssen wir aber zunächst die Ziele und Erwartungen definieren. Wir moderieren den gesamten Prozess, welche auch die Organisations- und Strategieentwicklung beinhaltet. Dazu gehört auch die Vorbereitung der zukünftigen Unternehmensführung in Leadership Themen. Nach erfolgter Umsetzung begleiten wir in der Regel die Parteien über einen längeren Zeitraum. Für uns ist wichtig, dass wir uns das Vertrauen erarbeiten und offen kommunizieren können. Man muss nicht alles mit „Hurra“ mitmachen, aber offen sein für Veränderungen. Wir wissen, dass das eine Herausforderung im Tagesgeschäft ist. Gleichzeitig ist es wichtig, mehr „am“ Unternehmen als „im“ Unternehmen zu arbeiten.

Wie viel Fingerspitzengefühl Nachfolge braucht, wissen wir aus eigener Erfahrung.

scheidungsphase ein – und dann geht es darum, die richtige Person für die Nachfolge zu finden. Und genau hier ist dann wichtig, dass man das Thema innerhalb der Familie zumindest adressiert hat, damit man nicht am Ende vor einer negativen Überraschung steht. Und bedenken Sie: Der ganze Prozess läuft in der Regel ohne große Öffentlichkeit. Deshalb ist Vertrauen für uns ein hohes Gut, wenn wir so eine Nachfolge

es länger. Gerade in den letzten Jahren haben Digitalisierung und neue Arbeitswelten die Anforderungen an Nachfolgeprozesse verändert. Flexibilität, Offenheit für neue Führungsmodelle und die Bereitschaft, digitale Kompetenzen einzubringen, sind heute wichtiger denn je.

Welche Rolle spielt Vallée, Unger & Partner in diesem komplexen Prozess?

Das Interview führte
Carsten Schulte

ALPMANN FRÖHLICH.

Die Wirtschaftskanzlei

Volle Aufmerksamkeit für den Mittelstand: Die Kanzlei ALPMANN FRÖHLICH hat sich auf den großen Bereich Wirtschaftsrecht für mittelständische Unternehmen spezialisiert. Ob Vertragsrecht, Arbeitsrecht, Handels- und Wettbewerbsrecht oder Gesellschaftsrecht - um Rechtsgebiete nur beispielhaft aufzuzählen: Mit über 50 Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälten sowie 11 Notarinnen und Notaren an insgesamt vier Standorten in Emsdetten, Münster und Rheine ist ALPMANN FRÖHLICH ganz nah dran an den Unternehmen der Region Westfalen. Und damit auch Experte für den komplexen Bereich der Unternehmensnachfolge.

Die Nachfolge: Das ist ein Thema, das irgendwann auf jede Unternehmerin und jeden Unternehmer zukommt. Und ein Thema, mit dem das Team von ALPMANN FRÖHLICH durch teilweise jahrzehntelange Mandatschaften praktisch täglich zu tun hat. „Der erste Schritt ist dabei der Wichtigste“, sagt Dr. Hansjörg Piehl, LL.M., Rechtsanwalt, Notar und Partner bei ALPMANN FRÖHLICH. Denn zu Beginn aller Nachfolgeüberlegungen braucht es Anleitung, Beratung und Unterstützung. Ganz individuell und detailliert. Aus der Fülle aller Möglichkeiten müssen abgebende Generationen zunächst einen eigenen Gedanken fassen und sich klar werden, welches Ziel familienintern und unternehmerisch verfolgt werden soll.

„Hier ist Kreativität gefragt und wir können gerade in dieser Orientierungsphase helfen.“ Stolpersteine liegen nämlich überall, betont Hansjörg Piehl. Vor allem steuerliche Fragen haben oft unerwünschte Konsequenzen. „Wir prüfen daher zusammen mit den Steuerberatern der Mandanten, ob die geplante Nachfolgelösung inhaltlich funktioniert, ob sie für alle Betroffene



nen gerecht ist und ob sie rechtlich belastbar ist.“ Es geht dabei auch darum, Interessen zu ermitteln und eine Bestandsaufnahme der persönlichen Verhältnisse vorzunehmen – von der Familie bis zum Vermögen. „Wir helfen dabei, Antworten auf die Frage zu finden, wie Vermögen sauber verteilt wird und nachhaltig erhalten bleibt.“ Gerade in dieser frühen Phase eines Nachfolgeprozesses kommt es auf eine kompetente Analyse an, damit ein möglicher „ungesunder Wettbewerb“ in der Unternehmerfamilie verhindert wird. ALPMANN FRÖHLICH setzt hier mit viel Erfahrung die Leitplanken.

ALPMANN FRÖHLICH verzichtet als Kanzlei allerdings ganz bewusst auf eine eigene Steuerberatung. Die inhaltliche Trennung hilft, völlig frei und unbefangen mit den Steuerberatern der Mandanten zu sprechen. Der zweite Schritt ist dann die rechtliche Umsetzung, in der sich viele Themen auffächern“, betont Hansjörg Piehl. Gibt es einen Nachfolger? Dann ist ein Übertragungsvertrag notwendig. Ein Testament sichert den Fortbestand eines Unternehmens im Unglücksfall. „Dann regeln wir hier die Übertragung von Vermögen.“ Wenn allerdings kein Nachfolger in Sicht ist, geht es um klassische M&A-Prozesse, also Übernahme und Verkauf. Im dritten Schritt geht es darum, das eigene Konzept dann konkret umzusetzen. Denn hier geht es dann um die Zukunft der abgebenden Generation. „Mit dem Eintritt ins Rentenalter beginnt ein anderes Leben und hier müssen wir die passende Versorgung gestalten“, erklärt Hansjörg Piehl.

Der Dreiklang aus Planung, Umsetzung und Gestaltung der Verhältnisse „danach“ ist eine Herausforderung, die ALPMANN FRÖHLICH immer wieder angeht. Für langjährige wie auch für neue Mandanten.

DRENSTEINFURT



Interview

„DIE LAUNE IST GRUNDSÄTZLICH GUT, ABER MIT SORGENFALTEN“

Seit elf Jahren ist Carsten Grawunder parteiloser Bürgermeister der Stadt Drensteinfurt. In diesem Herbst legt er sein Amt nieder. Im Interview spricht Grawunder über die Lage vor Ort, über abgeschlossene und noch anstehende Aufgaben.

Herr Grawunder, im Münsterland schauen viele Menschen aufs über 1.200 Jahre alte Oberzentrum Münster. Drensteinfurt ist aber fast genauso alt und will das 2026 auch feiern. Was ist denn geplant?

Tatsächlich feiert Drensteinfurt im kommenden Jahr den 1.175. Geburtstag. Unsere Planungen dazu laufen gerade in verschiedenen Arbeitsgruppen. Es wird übers ganze Jahr eine Veranstaltungsreihe geben und zum Schluss ein ganzes Festwochenende am 15. und 16. September 2026. Unser Stadtarchivar ist mit anderen Historikern damit beschäftigt, eine umfangreiche Aufarbeitung der Stadtgeschichte zu erstellen. Wir wollen Vereine und Bevölkerung einbinden und sammeln beispielsweise gerade Ideen für ein Logo.

Zur guten Laune dürfte beitragen, dass es Drensteinfurt derzeit ganz gut geht.

Wenn man sich die Zahlen anschaut, dann ja. Und solche guten Nachrichten gehen oft etwas unter. Wir haben in den vergangenen elf Jahren unser Eigenkapital um zehn Millionen Euro auf 54 Millionen Euro erhöht. Und auch unsere Ausgleichsrücklage (Anm. d. Red.: eine Art zusätzlicher Puffer innerhalb des Eigenkapitals) stieg von 4,7 auf 15,1 Millionen Euro. Das ist erst einmal positiv. Aber mit Blick in die Zukunft sieht man die Herausforderungen. Das Jahresergebnis 2024 wird wohl ein Defizit aufweisen, das wird voraussichtlich auch 2025 und 2026 so sein. Erst für 2027 rechnen wir dank geplanter Grundstücksverkäufe wieder mit einem besseren Ergebnis. Möglicherweise müssen wir aber Liquiditätskredite aufnehmen, das wäre nicht ideal. Also:

Die Laune ist grundsätzlich gut, aber mit Sorgenfalten.

Hat das auch etwas damit zu tun, dass die Gemeinden und Städte immer mehr Aufgaben erfüllen müssen?

Ja. Das Land ist aufgefordert, den Kommunen mehr Geld zur Verfügung zu stellen. Es kann nicht gesund sein, dass wir uns finanziell nur über Wasser halten, indem wir unser Tafelsilber verkaufen. Wir sind heute schon an der Grenze dessen, was auskömmlich ist. Flüchtlingsunterbringung, kommunale Wärmeplanung, OGS-Anspruch – das tun wir alles gern. Aber die Zuschüsse reichen einfach nicht. Hinzu kommt, dass auch Förderprogramme selbst nicht einfach sind. Wir stecken viel Arbeit hinein, aber am Ende kommen längst nicht alle Anträge zur Umsetzung. Eigentlich hätten wir viel lieber ein festes Budget, das wir dann hier vor Ort verteilen.

Umso wichtiger sind dann die Gewerbesteuer-Einnahmen für die Stadt, oder?

Die Gewerbesteuer ist immer ein guter Indikator für die Lage vor Ort. In Drensteinfurt haben wir nicht viele Unternehmen, daher rechnen wir derzeit mit etwa sechs Millionen Euro Einnahmen aus der Gewerbesteuer. Unseren Unternehmen scheint es grundsätzlich gut zu gehen, aber ganz ohne Einschränkungen gilt das nicht. Das Unternehmen „The Cookware Company“, zu dem Merten & Storck seit 2019 gehört, schließt beispielsweise den Standort in Drensteinfurt. Davon sind rund 40 Arbeitsplätze betroffen. Wir sind aber dabei, das Areal neu zu überplanen, unter anderem mit der langersehnten Ansiedlung eines Rossmann-Drogerimarkts.

Für den Drogeriemarkt planen Sie mit etwa 700 Quadratmeter Fläche. Ansonsten wird es knapp mit Gewerbeflächen.

Im Kern haben wir nichts mehr frei. Nördlich der B 58 bietet der neue Regionalplan eine Perspektive für ein neues Gewerbegebiet mit rund fünf Hektar Fläche.

Es ist Ziel der Stadt, auch den Tourismussektor verstärkt in den Fokus zu rücken. Warum lohnt sich denn ein Besuch in Drensteinfurt?

Neben dem innerstädtischen Weihnachtsmarkt, der oft gelobt wird, ist das auch das Sportevent Drensteinfurt Triathlon, der im kommenden Jahr zum vierten Mal stattfinden wird und überregionales Publikum anzieht. Wir haben aber auch den Renntag, ein Trabrennen mit internationaler Beteiligung, das tausende Menschen nach Drensteinfurt bringt. Diesen Besuchern Platz zu bieten, ist eine Herausforderung. Uns fehlen beispielsweise Wohnmobilstellplätze, aber auch ein passender Hotelbetrieb. Wir haben den Bedarf vor einigen Jahren prüfen lassen. Im Ergebnis könnte in Drensteinfurt ein Hotel mit 60 Betten für Tagungsgeschäft und Wochenendtouristen wirtschaftlich betrieben werden. Mein Traum wäre noch ein Tourismusbüro, das als zentrale Anlaufstelle für Gäste dient.

Das Thema Wohnen betrifft auch Menschen, die dauerhaft in Drensteinfurt leben. Um den Wohnbau zu stärken, ist Drensteinfurt Teil des IstaG-Modells. Worum geht es dabei?

Das ist ein schönes Thema, über das wir lange gesprochen haben. Es geht im Kern um Daseinsfürsorge: In den kommenden fünf Jahren wollen wir zwischen 300 und 500 bezahlbare Wohnungen entstehen lassen – und zwar nicht nur in Drensteinfurt, sondern in sechs Kommunen im Umkreis von Münster, die sich dafür zusammengetan haben. Jede Kommune gründet dazu eine lokale Gesellschaft, die das Projekt dann gemeinsam steuern. Und jede Kommune stellt in eigener Verwaltung mögliche Flächen zur Verfügung. Mit der IstaG wird die Zusammenarbeit der Kommunen intensiviert und vielleicht bildet sich daraus mal eine Zusammenarbeit, wie es sie in der Städteregion Aachen gibt.

Indem Sie über Stadtgrenzen hinaus denken...

... genau. Wir lösen uns damit von einer Kleinteiligkeit, was auch personell eine Entlastung für jedes

Mitglied ist. Schließlich haben alle Gemeinden und Städte hier ganz ähnliche Bedarfe.

Mit mehr Wohnungen werden aber auch mehr Plätze im Bereich von Schulen und Kitas benötigt.

Deshalb läuft bereits heute der Ausbau der Grundschule in Rinkerode. In Drensteinfurt selbst werden wir temporär mit Containerlösungen arbeiten müssen, um den Raumbedarf zu decken. Die Grundschule in Walstedde ist bereits ausgebaut. Und auch bei den Kita-Plätzen sind wir gut aufgestellt. Wir sind hier einen eigenen Weg gegangen, indem wir als Stadt zwei Kitas neu gebaut haben und diese an Träger vermieten. Weil wir Eigentümer von Flächen und Gebäuden bleiben, bieten sich perspektivisch Möglichkeiten für eine Nachnutzung. Für uns war einfach wichtig, erst einmal den Platzbedarf zu sichern, statt kurzfristig höhere Einnahmen durch einen Grundstücksverkauf zu erzielen.

Sie selbst scheiden nach der Kommunalwahl aus. Was bleibt Ihnen dann vor allem im Kopf?

Vor allem die gute Zusammenarbeit innerhalb der Verwaltung. Die Bereitschaft nahezu aller, sich in den Dienst der Stadt zu stellen. Das werde ich schon vermissen. Dazu kommen natürlich viele Projekte: Städtepartnerschaften, Schulumbauten, die Sanierung fast aller Brücken im Außenbereich der Stadt. Gerade im Bereich der Infrastruktur, also Straßen, haben wir einiges abgearbeitet, haben aber auch noch einiges vor uns.

Und wie geht es bei Ihnen selbst weiter?

Ich werde in Drensteinfurt bleiben, wir haben hier gebaut. Daher schaue ich in die Region, wo sich Möglichkeiten auftun. Mit elf Jahren Erfahrung in der Behördenleitung und mit meiner Erfahrung aus der Zeit beim Bund und der Polizei würde mich der große Bereich des Katastrophenschutzes schon reizen.

**Das Interview führte
Carsten Schulte**



Carsten Grawunder,
Bürgermeister Drensteinfurt

Foto: Carsten Schulte



Blick ins Gewerbegebiet jenseits
der Konrad-Adenauer-Straße

Foto: Carsten Schulte

Gewerbeflächenentwicklung

GEDULD IST GEFRAGT

Kaum da, schon weg: Das Gewerbe- und Industriegebiet Viehfeld in Drensteinfurt wurde schon mehrfach erweitert, zuletzt im Jahr 2020. Doch längst ist alles dicht. „Das war schon von Beginn an überzeichnet“, umschreibt Bürgermeister Carsten Grawunder die große Nachfrage nach Gewerbeflächen. Der Blick der Stadt richtete sich daher schon vor einiger Zeit auf eine Fläche nördlich der B 58. Genau diese Bundesstraße war im alten Landesentwicklungsplan noch ein Hindernis. „Wir haben hier jedoch in Gesprächen mit der Bezirksregierung Münster eine Lösung gefunden“, sagt Grawunder.

Jetzt darf die Fläche direkt gegenüber der heutigen Q1-Tankstelle an der B 58 als Bedarfsfläche ausgewiesen werden. Zu früh sollten sich Unternehmen allerdings nicht freuen: Zwar ist der neue Regionalplan beschlossen, doch nun muss die Kommune den Flächennutzungsplan anpassen, dann steht noch der Flächenerwerb an. Mit Ausschreibungen und der notwendigen Erschließung könne es noch vier, fünf Jahren dauern, ehe die ersten Projekte auf der neuen, rund fünf Hektar großen Fläche realisiert

werden könnten, sagt Bürgermeister Grawunder. In Drensteinfurt und auch in den Ortsteilen Rinkeerde und Walstedde gilt bis dahin wie in anderen Kommunen: Vorerst müsse man Unternehmen vertrösten und beispielsweise an die gfw Gesellschaft für Wirtschaftsförderung im Kreis Warendorf verweisen, die das Portal immo-waf.de für Gewerbeflächen und -immobilien betreibt, auf dem immer mal wieder Angebote zu finden seien – dann allerdings eher nicht in Drensteinfurt.

Immerhin: Im Regionalplan wurden zwar die erhofften Siedlungsflächen zu einem Teil nicht anerkannt, die Gewerbeflächen allerdings nur minimal „geschrumpft“, wie Grawunder formuliert.

Der Grund für die reduzierten Siedlungsflächen: Die Daten für die Regionalplanung stammen vom Landesbetrieb IT.NRW und dort habe man irrtümlich angenommen, es gebe in Drensteinfurt keinen Bedarf. „Dabei waren wir einfach schnell mit dem Verkauf der letzten Flächen.“ Es bestehe aber die Hoffnung, dass die Bezirksregierung der Stadt in dieser Frage noch entgegenkomme.

In überschaubarer Größe seien derzeit nur noch Flächen auf dem ehemaligen Storck-Gelände am Bahnhof zu haben, wo zuletzt das Industrieunternehmen Merten & Storck schließen musste. Während ein großer Teil des Areals perspektivisch dem Wohnbau zugeschlagen werden soll, werden Teile der alten Produktionshallen jetzt umgenutzt, beispielsweise durch den Drogeriemarkt Rossmann.

Carsten Schulte

Welscheit GmbH

PUNKTEN ALS FAMILIENGEFÜHRTES UNTERNEHMEN

Es geht international zu bei der Welscheit GmbH in Drensteinfurt. Und das schon seit 1962. Das Unternehmen importiert und vertreibt Mosaik-Sorten aus praktisch allen Materialien. Die stammen aus Spanien, China, Japan, Thailand oder Indonesien – wo immer es Mosaik gibt, ist Welscheit aktiv. Und mit den Produkten beliebt ist das Drensteinfurter Unternehmen dann Großhändler in Deutschland, in der EU und im europäischen Ausland (Schweiz, England, Norwegen und Island).

Damit das Geschäft weiter floriert, sucht Inhaber Martin Welscheit immer Verstärkung für sein Team aus aktuell 26 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, gerade im Nachwuchsbereich. „Wir bilden sowohl im kaufmännischen Bereich als auch im Bereich Lagerlogistik aus“, sagt Welscheit. „Unser Vorteil ist dabei, dass wir als familiengeführtes Unternehmen relativ flache Hierarchien bieten und man schnell selbst Aufgaben übernehmen kann.“ Mit Englisch-Grundkenntnissen für die Kommunikation gelingt der Einstieg vergleichsweise einfach, dann bildet Welscheit im Bereich Groß- und Außenhandelsmanagement aus. „Außerdem bieten wir Plätze für Fachlageristen und Fachkräfte für Lagerlogistik.“ Inklusive flexibler Wechsel innerhalb dieser beiden Ausbildungswägen. Kurze Entscheidungswege machen das Team von Welscheit aus. „Wir entscheiden im Team, eigenständig oder nach kurzer Abstimmung.“ Für Azubis wie auch Praktikanten gilt: „Alle werden

direkt ins Team aufgenommen.“ Die Nähe macht das Unternehmen aus. Rund 100.000 Aufträge arbeitet Welscheit im Jahr ab – für hunderte Kunden vom klassischen Fliesenfachhandel bis zur Baumarktkette.



HuH Mosaik

Welscheit GmbH

Schmiedestraße 8 | 48317 Drensteinfurt
Telefon: 02508 678959-0 | E-Mail: info@welscheit.de
www.welscheit.de

AUTOHAUS ROSENDAHL GMBH & CO. KG

GESUND WACHSEN UNTER NEUER FÜHRUNG

Eine Nachfolgelösung mit einer sicheren Unternehmenszukunft? Das ist der Idealzustand bei einer Betriebsübergabe. Im Autohaus Rosendahl in Drensteinfurt ist das gelungen. Seit Anfang 2025 ist Marcel Gödde (41) gemeinsam mit Thomas Bouma (38) Chef des Unternehmens. Knapp zwei Jahre lang wurde die Übergabe vorbereitet, dabei half die langjährige Freundschaft zwischen Gödde und der bisherigen Eigentümerfamilie.



„Ich habe tatsächlich mein Hobby zum Beruf gemacht“, sagt Marcel Gödde heute. Der gelernnte Elektroniker für Betriebstechnik schraubte schon immer gern an Autos – und war so längst Stammgast im Autohaus. Dort arbeitete bereits sein Kompagnon Thomas Bouma und als die Frage der Nachfolge akut wurde, griffen beide gerne zu. Die Aufgabenteilung ist perfekt geregt: Während Gödde – neben der Unterstützung im elektronischen Bereich – vor allem den buch-

Damit dieser Übergang weiterhin reibungslos gelingt, haben alle Beteiligten eine gute Lösung gestaltet: Die bisherigen Eigentümer unterstützen das Team noch bis Ende 2027, der Unternehmensname bleibt als eingeführte Marke ohnehin erhalten, auch das eingespielte Team aus Monteuren, Azubis und Aushilfskräften setzt seine Arbeit zuverlässig fort.

Jetzt geht es darum, das Autohaus Rosendahl so aufzustellen, dass es zukunftsähig aufgestellt ist. „Wir wollen nicht mit dem Kopf durch die Wand, sondern unsere Strukturen behutsam anpassen und dann gesund wachsen.“

ROSENDAHL
AUTOHAUS | WERKSTATT | TANKSTELLE

Autohaus Rosendahl GmbH & Co. KG
Altendorf 20 · 48317 Drensteinfurt
+49 (0)2538 / 950 23
+49 157 / 845 985 31
info@auto-rosendahl.de

www.auto-rosendahl.de



ZWEIRAD MÜRMANN

Orientierung fürs E-Bike-Leasing

Mit dem Rad zur Arbeit? Oder zum Einkaufen? Das ist längst Alltag in vielen Familien. Dass das Fahrrad auch ein Mittel zur Mitarbeiterbindung sein kann, hat sich noch nicht überall herumgesprochen. Marc Mürmann möchte das mit seinem Unternehmen Zweirad Mürmann gerne ändern. Mit seinem Bike-Leasing-Angebot spricht er gezielt kleinere Unternehmen in Drensteinfurt und Umgebung an.

Das 2009 in Drensteinfurt gegründete Unternehmen Zweirad Mürmann hat 2020 selbst in einen Neubau investiert und sich längst auf das Thema Bike-Leasing für Unternehmen in der Region spezialisiert. „Viele Arbeitgeber haben aber erst einmal große Fragezeichen, wenn ein Mitarbeiter nach einem Dienstrad fragt“, sagt Inhaber Marc Mürmann. „Wir helfen dann weiter.“

Und zwar mit viel Erfahrung. Allein 18 Leasinganbieter hat Mürmann im Angebot. Aus diesem Kreis genau die richtigen zu filtern, ist die Herausforderung. Viele Faktoren spielen in die Auswahl herein: Welche Unternehmensstruktur liegt vor, welche Versicherungskosten fallen an, gibt es einen Arbeitgeberausfallschutz, damit der Arbeitgeber nicht auf den Raten sitzen bleibt, falls der Mitarbeiter den Arbeitsplatz wechselt? Die Rahmenbedingungen abzustecken, ist daher wichtig. Der Einstieg ins Bike-Leasing ist dagegen ganz einfach. „Das Unternehmen schließt einen Rahmenvertrag ab und zahlt damit erst, wenn mindestens ein Leasingrad genutzt wird“, betont Mürmann. Und tatsächlich lässt sich das Angebot schon ab nur einem einzelnen Fahrrad nutzen. „Nach oben gibt es dann kaum Grenzen.“

Aus Unternehmenssicht lohne sich das Dienstrad-Angebot allemal. Das klassische Produkt – ein E-Bike um die 3.000 Euro Listenpreis – koste den Arbeitnehmer ungefähr 85 Euro brutto im Monat. Netto seien das nur noch rund 50 Euro im Monat und damit deutlich

günstiger als eine private Finanzierung, wie Mürmann vorrechnet.

Der Service von Zweirad Mürmann hat sich längst herumgesprochen. „Die Nachfrage ist deutlich gewachsen.“ Auch, weil es viele verschiedene Möglichkeiten gibt. Neben dem klassischen Bike-Leasing kann ein Unternehmen auch ein Rad oder mehrere kaufen und als Firmenvermögen steuerlich geltend machen. „Unternehmen können ihren Mitarbeitenden das Rad dann ohne monatliche Kosten zur Verfügung stellen“, erläutert Mürmann den Vorteil. Und das wiederum zahlte dann auf das Thema Mitarbeiterbindung ein.



Das Bike-Leasing läuft in der Regel über drei Jahre. Am Ende dieser Zeit kann das Rad zurückgegeben werden oder der Nutzer geht auf ein Kaufangebot von marktüblichen 18 Prozent des UVP ein. Bei einer Lebensdauer von acht bis zehn Jahren für ein Rad rechne sich das sehr, betont Mürmann.

„Bike-Leasing ist ein Gamechanger“, sagt er deshalb. Auch wegen der Vielseitigkeit: Das Dienstrad kann neben einem Dienstauto angeboten und genutzt werden – und zwar von jeder beliebigen Person. „Auch so etwas sichern wir bei den Leasinggesellschaften ab.“ Potenzial sieht Mürmann noch immer. „Gerade bei kleinen Handwerksbetrieben gab es da noch Vorbehalte. Genau deshalb helfen wir beim Einstieg.“ Mit Blick auf anziehende Preise in der Radbranche sagt Mürmann: „Die Rabattschlacht bei Fahrrädern endet, da ist Leasing doppelt sinnvoll.“ Für den Arbeitgeber und für den Nutzer.



In Drensteinfurt entsteht
neuer Platz zum Wohnen
in den eigenen vier Wänden.

Baugebiete BAUEN UND LEBEN AM MONDSCHEINWEG

Wohnraum – und zwar bezahlbarer Wohnraum für alle Menschen – ist eine Herausforderungen für Kommunen. Zugleich muss der Spagat zwischen Bedarf und einem schonenden Umgang mit Flächen geschafft werden. In Drensteinfurt geschieht das im Baugebiet Mondscheinweg. Seit 2019 gilt der Bebauungsplan für das rund 17 Hektar große Gebiet. In zwei Bauabschnitten soll dort Wohnraum entstehen, aber auch andere Nutzungen – beispielsweise eine Kita und ein Pflegezentrum.

Der nördliche Teil des Baugebiets zwischen Riether Straße und Europa-Platz ist weitgehend vermarktet. Dort sind bereits etliche Gebäude entstanden, die auch öffentlich geförderten Wohnraum bieten. Gereade wurde die Bewerbungsphase für die letzten zwei Grundstücke abgeschlossen, jetzt sichtet die Stadt die Bewerbungen.

Bereits entstanden ist 2023 eine von der AWO betriebene Kita auf zwei Etagen, in der bis zu 70 Kinder betreut werden. Nur einen Steinwurf entfernt wird eine

Pflegeeinrichtung für Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen gebaut. Anfang 2024 gab es den ersten Spatenstich für das Projekt, das nach längerer Standortsuche nun entsteht. Realisiert wird die Einrichtung von der Ahlener St. Vincenz-Gesellschaft, im Herbst 2025 soll das Haus fertiggestellt sein.

Der Blick geht allerdings schon weiter nach vorn. Südlich des Europa-Platzes ist heute noch Ackerfläche. In den kommenden Jahren wird hier der zweite Bauabschnitt entstehen. Drensteinfurt setzt bei den

Planungen auf einen Mix: Im ersten Bauabschnitt wurde verdichtet gebaut – dreigeschossige Mehrfamilienhäuser prägen die Fläche. Im zweiten Bauabschnitt ist dann auch Platz für kleinteiliger Ein- und Zweifamilienhäuser. Der Charakter des Ortes soll erhalten bleiben, heißt es. Der aktuelle Zeitplan sieht einen Beginn der Erschließungsarbeiten ab 2026 vor. Die Vermarktung könnte dann ab 2027 erfolgen.

Für beide Bauabschnitte setzt Drensteinfurt auf eine Energieversorgung abseits vom klassischen Gas. Die Stadtwerke Ostmünsterland haben dazu ein Nahwärmenetz installiert, für dessen Nutzung alle Anwohner einen Vertrag abschließen können. Für rund 200 Versorgungsobjekte ist die Anlage geeignet, wie es bei den Stadtwerken heißt. Über eine Heizzentrale am Feuerwehrgerätehaus wird Wärme in die umliegenden Straßen verteilt. Möglich sind aber auch andere Technologien wie beispielsweise Wärmeppumpen. Nur Gas ist dort nicht zu beziehen.

Carsten Schulte

**Unser Pitch
für Ihre Firma:
Wir begleiten Sie
in allen Unter-
nehmensphasen.
DIE Bank unserer Region.**

www.vbml.de

Immer eine passende Lösung.

Wir unterstützen Sie mit unserem Know-how und unserem Angebot bei all Ihren unternehmerischen Plänen. Ganz gleich, in welcher Situation Sie sind oder welche Transformation Sie durchlaufen: Wir stehen Ihnen zur Seite und finden immer die passende Lösung. Jetzt Termin mit uns vereinbaren.

**Volksbank
im Münsterland eG**



Blick in die Innenstadt
von Drensteinfurt

Foto: Carsten Schulte

Innenstadtentwicklung NEUE IMPULSE FÜR S ZENTRUM

Seit zehn Jahren ist Drensteinfurt dabei, die Innenstadtentwicklung strukturiert voranzutreiben. Grundlage aller Planungen ist das sogenannte Integrierte städtebauliche Entwicklungskonzept (ISEK). Eine der ersten Maßnahmen war im Jahr 2018 die Umgestaltung des Marktplatzes. Dass Veränderung aber auch Herausforderung bedeutet, wurde zuletzt im Fall der Wagenfeldstraße deutlich. Die geplanten Veränderungen wurden in einem Ratsbürgerentscheid mehrheitlich abgelehnt.

Dabei schien der politische Wille eigentlich zunächst unkritisch: mehr Grün, mehr Aufenthaltsqualität, mehr Plätze. Doch weil eben auch bestehende Parkplätze wegfallen sollten, befürchteten die Einzelhändler Umsatzeinbußen. Vielleicht sei es der Stadt lange nur bedingt gelungen, die Ideen des Planungsbüros nachhaltig zu vermitteln, wie Wirtschaftsförderin Katja Schott formuliert.

Wie eine mögliche Veränderung der Wagenfeldstraße aussehen könnte, sollte das Experiment Stadt-Terrassen zeigen. Dabei wurden Sitzmöbel vom Zukunftsnets Mobilität NRW zur Verfügung gestellt. Auch wenn die Bürgerinnen und Bürger sich nun gegen die Umgestaltung entschieden haben, hätten die Rückmeldungen aus der Evaluation, die acht Wochen im Zusammenhang mit dem Experiment Stadt-Terrassen lief, wertvolle Erkenntnisse für die Innenstadtentwicklung geliefert, wie Schott sagt.

Der Fokus richtet sich jetzt auf andere Themen. Während die Versorgung mit Lebensmittelmarkten sowohl in der Stadt selbst als auch in den Ortsteilen Rinkerode und Walstedde gut ausfalle, gebe es einen Bedarf nach mehr Drogerieartikeln. Das soll sich in Kürze ändern, denn der Filialist

Rossmann plant in Bahnhofsnahe die Eröffnung eines neuen Standorts in Drensteinfurt. Die Baugenehmigung liegt vor. Wann genau der Umbau der alten Werkshallen beendet ist und Rossmann eröffnet, ist noch offen. „Aber wir freuen uns, Ende

2025 oder Anfang 2026 wieder einen Drogeremarkt in der Stadt zu haben“, so Schott.

Der Blick geht indes noch weiter voraus. Das Thema Gastronomie soll auf die Tagesordnung. Derzeit ist das Innenstadt-Angebot nach dem Aus für „Andrés Auszeit“ ausgedünnt. Schotts Blick richtet sich daher auf zwei neue Immobilien in Marktplatz-Nähe, in denen auch Gewerbe oder Gastronomie möglich sein soll. „Wir stehen im Austausch mit den Eigentümern und unterstützen sie bei der Suche nach Pächtern.“ Die Räumlichkeiten von „Andrés Auszeit“ wurden inzwischen neu verpachtet. Der bereits ortansässige Italiener „Valenio“ zieht um und vergrößert sich damit.

Carsten Schulte

**In Bahnhofsnahe soll bald
eine Rossmann-Filiale eröffnen.**



Foto: Carsten Schulte



Niko Ritter und Katja Schott
bilden das Team der Wirtschaftsförderung in Drensteinfurt.

Wirtschaftsförderung

DOPPELTE KRAFT FÜR GEWERBE UND TOURISMUS

Während der Corona-Zeit musste die Wirtschaftsförderung in Drensteinfurt mit einigen Herausforderungen umgehen. Jetzt setzt die Stadt auf eine Doppelspitze und hat dazu Katja Schott (34) und Niko Ritter (56) beauftragt, um gemeinsam eine Vollzeitstelle zu besetzen. Beide sollen sich durch ihre jeweils ganz eigenen Erfahrungen und Spezialisierungen perfekt ergänzen.

Schott hat Geografie sowie Stadt- und Regionalentwicklung studiert und war zuletzt Centermanagerin des Rathauscenters in der Stadt Monheim am Rhein. Ritter betreibt als zweites Standbein ein Existenzgründungsbüro in Münster. „Neuen fachlichen Input“ erwarte Drensteinfurt vom noch neuen Duo, sagt Schott. Damit das möglichst reibungs- und nahtlos geschehen kann, ist die Wirtschaftsförderung als Stabsstelle dem Bürgermeister zugeordnet. „Wir pflegen aber Schnittstellen zu allen Bereichen des Rathauses“, betont Schott.

Drei große Themenfelder sollen Ritter und sie bearbeiten: Neben der klassischen Wirtschaftsförderung auch Stadtmarketing und Tourismus. „Unser Aufgabenkatalog umfasst zwei DIN A4-Seiten“, sagt Schott mit einem Schmunzeln. Schwerpunktsetzung ist also gefragt – und zwar über alle drei Bereiche hinweg. „Schließlich sehen wir auch im Bereich Tourismus noch viel Potenzial.“ Tagestourismus fördern, die touristische Infrastruktur verbessern und bereits vorhandene Angebote besser sichtbar machen – das sind einige der relevanten Aufgaben.

Vorerst geht es darum, Kontakt zu Unternehmen aufzubauen oder alte Kontakte zu reaktivieren. „Dazu planen wir ab Herbst bis Anfang 2026 eine Unternehmensbefragung, um erst einmal zu hören,

was die Themen sind.“ Das Erkennen der größten Herausforderungen soll eine gezieltere Unterstützung ermöglichen. „Und das nicht nur in der Innenstadt, sondern eben auch in den Gewerbegebieten und im gesamten Stadtgebiet Drensteinfurt.“ Das alles werde viel Zeit kosten, ahnt Schott. „Doch es ist für uns extrem wichtig, um später passgenau arbeiten zu können. Wenn wir nur vom Rathaus aus denken, schießen wir am Ziel vorbei.“

Geplant ist auch eine Neuauflage des Unternehmerfrühstücks. Hier wollen Ritter und Schott eng mit der Interessengemeinschaft Werbung für Drensteinfurt (IGW) zusammenarbeiten. Näher ran will die Wirtschaftsförderung aber auch selbst an die Unternehmen. „Wenn wir die Befragung abgeschlossen haben, wollen wir auch gezielt die Unternehmen ansteuern. Nicht nur zu telefonieren, sondern auch vor Ort zu sehen, wie es den Unternehmen geht, ist wichtig für uns.“

Im ersten halben Jahr hatten sich Ritter und Schott viel mit dem Umbau der Wagenfeldstraße beschäftigt, wie Schott selbst sagt. „Jetzt wollen wir uns auch konzeptionell aufstellen und Ideen für die kommenden Jahre entwickeln.“ Erste Ideen und Vorschläge bestehen bereits und werden Ende des Jahres in die Haushaltsgespräche mit dem neuen Bürgermeister einfließen.“

Carsten Schulte





**Martina und Martin Welscher (rechts)
mit Drensteinfurts stellvertretendem
Bürgermeister Andreas Brinkmann**

Foto: Welscheit GmbH

Welscheit GmbH

AUSZEICHNUNG ALS VERPFLICHTUNG

Die Welscheit GmbH, ein Großhandel für Mosaik-Sorten in Drensteinfurt, hat es nun schwarz auf weiß: Das Unternehmen wurde vom Kreis Warendorf und der gfw Gesellschaft für Wirtschaftsförderung im Kreis Warendorf als „Attraktiver Arbeitgeber 2025“ ausgezeichnet. Der Preis freut die Inhaber Martina und Martin Welscheit – nicht nur wegen der positiven Außenwirkung, sondern auch wegen eines ganz anderen Aspektes.

„Die Auszeichnung hilft dabei, uns selbst zu hinterfragen“, sagt Martin Welscheit. „Man wird ja irgendwann ein bisschen betriebsblind.“ Der Fragenbogen, der Grundlage der Jury-Entscheidung ist, helfe daher, zu prüfen, ob man noch auf dem richtigen Kurs sei. Dass man sich mit dem Preis als Unternehmen auch ein bisschen abheben kann in der Branche, sei natürlich auch ein Faktor, wie er gerne zugibt.

Ausgezeichnet wurde Welscheit in seiner Betriebsgröße für „weiche“ Faktoren wie Unternehmenskul-

tur, Arbeitsklima und damit allgemein die Mitarbeiterzufriedenheit, aber auch für messbare Faktoren wie Gehälter, Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten oder sichere Arbeitsplätze.

In allen Bereichen punktete das Drensteinfurter Unternehmen. „Und zwar aus Überzeugung“, wie Welscheit betont. Teilnehmen um der Teilnahme willen käme nicht infrage für den Unternehmer. Marketing-Leiter Thomas Pusch sagt: „Bei der Bewerbung haben wir gemerkt, dass wir schon viel

tun. Das wird nach außen gar nicht so sichtbar, aber es hilft unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.“ Beispiele: Ein rückenschonendes Exoskelett unterstützt bei Transport und Montage schwerer Bauteile, es gibt ergonomische Arbeitsplätze, Homeoffice-Lösungen, aber auch Angebote wie Dienstrad oder Ladesäulen für E-Mobilität. Welscheit ergänzt: „Und wir schicken unsere Außendienstmitarbeiter regelmäßig zu ADAC-Sicherheitstrainings, das ist immer eine Art Team-Event.“ Welscheit beteiligt sich auch an einem – derzeit nicht mehr aktiven – Austauschprogramm der IHK, über das Auszubildende für einige Wochen im Ausland leben und arbeiten können. „Wir hoffen, dass das wieder aufgenommen wird.“ Mehr ginge immer, sagt Welscheit. „Aber da reden wir über die letzten zehn Prozent.“

Carsten Schulte



DRENSTEINFURT! Eine Perle des Münsterlandes.

Wollen Sie das Münsterland und seine Parklandschaft kennenlernen?
Dann besuchen Sie Drensteinfurt! Entdecken Sie zwischen Münster, Hamm und Ahlen die besonderen Schönheiten der Ortsteile Drensteinfurt, Rinkerode und Walstedde.

Folgen Sie den Spuren der Geschichte. Erleben Sie Natur und Kultur mit ihrer Vielfalt von Bauernhöfen, Mühlen und Wasserschlössern auf erläuterten Rad- und Wanderwegen. Kommen Sie und verweilen Sie um aktiv zu sein, zu genießen und zu entspannen.

www.drensteinfurt.de





KUSCH STRÄßenREINIGUNG

SAUBERKEIT AUF ALLEN WEGEN

Wo gebaut, produziert und gearbeitet wird, entsteht Schmutz. Ob auf Baustellen oder in Werkshallen: Staub, Schutt und Rückstände sind aber nicht nur ein optisches Problem, sondern können Abläufe behindern, die Sicherheit gefährden und den professionellen Eindruck eines Unternehmens schmälern. Genau hier setzt die Kusch Straßenreinigung aus Drensteinfurt an – seit 1980 zuverlässiger Partner für Sauberkeit in Unternehmen und auf Straßen.

Kusch Straßenreinigung ist auf Werksreinigung und Baustellenreinigung spezialisiert. Hier punktet das zwölfköpfige Team mit absoluter Verlässlichkeit – und mit einem hochmodernen Fuhrpark aus elf leistungsstarken Maschinen und einer eigenen Meisterwerkstatt. Damit sichert das Unternehmen eine optimale Wartung des Fuhrparks und verringert zugleich Ausfälle. Über 3.000 erfolgreiche Einsätze pro Jahr belegen die hohe Kompetenz der Drensteinfurter.



Die Einsatzfelder sind vielfältig: So übernimmt Kusch Straßenreinigung unter anderem die Fräsfelderreinigung vor dem Asphaltbau, mit dem ein perfekter Schichtenverbund gewährleistet werden kann. Nach Erdbewegungen sorgt das Team mit modernsten Maschinen dafür, dass Fahrbahnen schnell wieder befahrbar und sicher sind. Auch die Aufnahme von Splitt nach Oberflächenbehandlungen gehört zum täglichen Geschäft – ein wichtiger Beitrag zur Verkehrssicherheit und zur Werterhaltung der Straßen. „Alles, was man auffegen kann, fegen wir auf“, bringt es Geschäftsführer Dennis Harth auf den Punkt.

Damit alle denkbaren Reinigungsaufgaben erledigt werden können, kommen klassische Hochdruck-Kehrmaschinen auf Scania- oder Volvo-Gestell zum Einsatz. Gehweg-Kehrmaschinen mit 4-Rad-Lenkung können auch in engen Bereichen zuverlässig arbeiten. Für die großflächige Staubbindung und Wasserversorgung steht ein selbstfahrender Wasserwagen und mehrere Wasseranhänger mit einem Fassungsvermögen von bis zu 20.000 Litern bereit. Wo besonders hartnäckige Verschmutzungen

auftreten, sorgt ein Kompaktlader mit verschiedenen Anbaugeräten für eine nachhaltige Reinigung. Und wenn maximale Flexibilität an schwer zugänglichen Stellen gefragt ist, greifen die Teams auf mobile Hochdruckreiniger mit extremer Druckleistung zurück, die direkt vor Ort selbst die schwierigsten Rückstände beseitigen. Ob kurzfristige Einsätze auf Baustellen oder langfristige Werksreinigungskonzepte – Kusch steht für Professionalität, Flexibilität und Zuverlässigkeit. Unternehmen, die Wert auf saubere Arbeitsbedingungen legen, finden in Kusch Straßenreinigung einen Partner, der mitdenkt, Probleme löst und immer die passende Lösung bereithält.

Klaus Kusch, Industrie- und Baustellenreinigungs GmbH

Gildestraße 21 | 48317 Drensteinfurt | ☎ 02508 994173 | info@kusch-strassenreinigung.de | www.kusch-strassenreinigung.de



Foto: Vossko

Rund 800 Gäste kamen zum Sommerfest bei Vossko in Ostbevern.

SOMMERFEST

Vossko feiert mit 800 Gästen

Mit rund 800 Gästen – darunter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit ihren Familien sowie zahlreiche ehemalige Kolleginnen und Kollegen – hat der Lebensmittelproduzent Vossko ein Sommerfest gefeiert. Die Veranstaltung fand auf dem Firmengelände in Ostbevern statt.

Nach der Eröffnungsrede durch einen der Geschäftsführer des Unternehmens – Dietmar Vosskötter – begrüßte Betriebsratsvorsitzender Berthold Möllers die Besucherinnen und Besucher. Zum Programm gehörten neben einer Tombola, „Hau den Lukas“ und Rodeo auch eine Hüpfburg, eine XXL-Rutsche sowie Kinder-



*Das Wir-Gefühl
stärken*

schminken für die jüngsten Gäste. Für das Catering sorgte das Gasthaus Mersbäumer aus Ostbevern.

„Das Sommerfest war für alle Beteiligten ein voller Erfolg und bot reichlich Gelegenheit für Begegnungen, Gespräche und gemeinsames Feiern. Ziel war es, das Wir-Gefühl zu stärken und gemeinsam mit allen Beteiligten die erfolgreiche Entwicklung von Vossko zu feiern. Das ist uns gelungen – es war ein tolles Fest, an das wir uns gerne zurückerinnern“, zog Betriebsratsvorsitzender Möllers als Fazit.

Vossko ist Convenience Spezialist für Geflügel-, Rind- und Schweinefleisch sowie für vegetarische und



Foto: Vossko

Dietmar Vosskötter, Geschäftsführer Vossko, begrüßte die Gäste.

vegane Artikel in Tiefkühlung und Kühlung. Gegründet wurde das Unternehmen 1982 von Bernhard und Maria Vosskötter, fortgeführt von den drei Söhnen Dietmar,

Clemens und Ansgar Vosskötter. Seit Juli 2024 ist Timo Greiling, der zuvor die Position des kaufmännischen Leiters innehatte, ebenfalls Teil der Geschäftsführung. Am

Standort in Ostbevern sind über 850 Mitarbeitende tätig. Am zweiten Standort in der Stadt Lages in Brasilien beschäftigt Vossko rund 500 Mitarbeitende.



Mit dem symbolischen Spatenstich ist der offizielle Startschuss für das neue Gewerbegebiet Ostdolberg gesetzt worden.

AHLEN

Start für Gewerbegebiet Ostdolberg

Mit einem symbolischen Spatenstich ist der offizielle Startschuss für das neue Ahlener Gewerbegebiet Ostdolberg gesetzt worden. Der Spatenstich sei ein besonderer Moment, betonte Bürgermeister Dr. Alexander Berger. „Das ist der sichtbare Beginn eines Projektes, das lange zuvor in den Köpfen und Gremien Gestalt angenommen hat.“

Das neue Gewerbegebiet umfasst rund 82.000 Quadratmeter Fläche, gut 35 Prozent sind bereits an zwei Dolberger Handwerksbetriebe verkauft worden. Für den Bürgermeister ist die Fläche mehr als nur eine Ansammlung von Grundstücken. „Es ist ein Bekenntnis zur Zukunftsfähigkeit unserer Stadt. Es zeigt: Ahlen schafft Raum für Handwerk, für Innovation, für Arbeitsplätze“, so Berger. Und weiter: „Wir geben Betrieben die Möglichkeit, sich zu entwickeln und gleichzeitig ihre Verwurzelung in der Region zu stärken.“ Dem stimmt auch Stadtbaurat Thomas Köpp zu. „Wir möchten,

dass sich hier Unternehmen ansiedeln, die Dolberg und Ahlen vorwärtsbringen.“ Ähnlich sieht das auch Philipp Gößling, Vorsitzender des Ortsausschusses Dolberg: „Sicherlich nicht die schönste Stelle des Dorfes, aber die zukunftsweisendste. Hier unternehmen die

Unternehmer etwas – und das tut unserem Dorf gut.“

Das sieht auch Stefan Deimann so. Der Geschäftsführer der Ahlener Wirtschaftsförderungsgesellschaft betonte die gute Lage für die Unternehmen: „Kurze Wege für Materialien und Märkte sind ein wichtiger Faktor für einen Standort“, so Deimann. Mit dem Spatenstich ist für ihn aus der Idee eine Verbindlichkeit geworden. „Das ist wichtig für eine Stadt“, so Deimann weiter und nutzte gleich die Gelegenheit, die noch verfügbaren Quadratmeter zu bewerben. Der Quadratmeter sei für 90 Euro erhältlich, Interessierte könnten sich bei der Wirtschaftsförderung bei Matthias Panick melden.

Die Arbeiten an der Uentroper Straße sollen noch in diesem Jahr abgeschlossen sein. Die vollständige Erschließung des Gewerbegebiets ist für Sommer 2026 geplant.



WIRTSCHAFTSFÖRDERER STEFAN DEIMANN VERLÄsst AHLEN

Stefan Deimann wird seine Tätigkeit als Geschäftsführer der Wirtschaftsförderungsgesellschaft Ahlen aus persönlichen Gründen im nächsten Jahr beenden. Sein Geschäftsführervertrag wird am 31. März 2026 aufgelöst.

Mehr dazu gibt es hier zu lesen:



BECKUM

Besuch bei Schrader T+A Fahrzeugbau

Landrat Dr. Olaf Gericke und Kreiswirtschaftsförderin Petra Michalczak-Hülsmann haben Schrader T+A Fahrzeugbau in Beckum besucht. Dort wurden sie von den Geschäftsführern Petra Schrader und Paul Hannot empfangen. Gemeinsam besichtigten sie die Werke Ellinghaus und Vellern des Fahrzeugbauers.

Michalczak-Hülsmann, Geschäftsführerin der gfw Gesellschaft für Wirtschaftsförderung im Kreis Warendorf, betonte die Bedeutung mittelständischer Unternehmen für die stabile Lage und Entwicklung von Wirtschaft und Arbeit im Kreis. „Schrader ist zudem ein

Beispiel dafür, wie die Generationenfolge erfolgreich geregelt wird, was in mittelständischen Familienunternehmen nicht selbstverständlich ist.“

In der dritten Generation ist Schrader Spezialist im Sonderfahrzeugbau aus Aluminium und

Edelstahl für den Transport flüssiger Stoffe. Im Werk Ellinghaus werden Tankwagenauflieger aus Aluminium für Mineralöl hergestellt, im Werk Vellern für Entsorgungstransporter aus Edelstahl, darunter spezielle Flughafen-Servicefahrzeuge. Tankfahrzeuge

von Schrader T+A Fahrzeugbau sind nicht nur im täglichen Einsatz unterwegs, sondern haben in Rostock auch schon das US-Präsidenten-Flugzeug Air Force One versorgt, wie Gericke und Michalczak-Hülsmann bei ihrem Besuch erfuhren.

Standort im Fokus: Neuenkirchen

INTERVIEW

„Wir sind vorbereitet“

Seit 2020 ist Wilfried Brüning Bürgermeister der Gemeinde Neuenkirchen. Fast 20 Jahre war er zuvor Chef seines eigenen Bauplanungsunternehmens und er setzt diese Erfahrungen auch in der täglichen Arbeit ein. Im Interview spricht er über den Schritt in die Gemeindeverwaltung, über aktuelle und künftige Projekte und warum ein frischer Blick von außen hilfreich sein kann.

Herr Brüning, im Tagesgeschäft bekommt man gelegentlich eine Art Tunnelblick – in Neuenkirchen können Sie jetzt auf neue Sichtweise setzen. Wie das?

Wir hatten tatsächlich einige Nachbesetzungen in der Verwaltung. Das war teilweise dem Eintritt in den Ruhestand geschuldet – und in einigen Fällen auch Zufall. Allerdings haben die Neuzugänge schon frischen Wind hereingebracht. Ich selbst wurde ja auch als selbstständiger Unternehmer zum Bürgermeister gewählt. Wenn ich es einmal positiv formuliere: Wir sind hier in der Verwaltung keine Amtsschimmel, sondern bringen Prozesse oft gradliniger und schneller zu einem Ende. Und das tut Neuenkirchen allemal gut.

Weil Sie es ansprechen: Freie Wirtschaft und Verwaltung, wie verträgt sich das?

(lacht) Das war anfangs ein bisschen wie Porsche fahren auf der Kreisstraße. Man fragt sich, warum Entscheidungen so lange brauchen. Ich wollte viele Themen schnell angehen und musste gelegentlich zurückgepfiffen werden.

Aber mittlerweile weiß ich natürlich auch mehr über Abläufe in der Verwaltung. Es sind viele Zahnräder, die in einer Gemeinde ineinander greifen, und ich bin wirklich froh, dass wir hier Menschen haben, die das alles im Blick haben. Die Kombination aus Anpacken und einem rechtlich und formal sauberen Vorgehen macht am Ende den Unterschied.

Haben Sie dafür ein Beispiel?

Der Bauamtsleiter kommt wie ich aus der freien Wirtschaft, wir verstehen uns „blind“! Unser Ansatz ist, Dinge wirtschaftlich sinnvoll innerhalb der Rahmenbedingungen umzusetzen. Grundsätzlicher gesprochen: Mir war wichtig, Vertrauen in die Kolleginnen und Kollegen zu setzen. Das bekomme ich auch zurück.

Digitalisierung ist eines der Themen, die den Wandel auch in Kommunen vorantreiben und tägliche Aufgaben verändern. Wo steht Neuenkirchen?

Zunächst: Ohne Digitalisierung wird es nicht weitergehen, das Thema hat also eine hohe Priori-

tät. Unter vergleichbaren Kommunen unserer Größe sind wir hier ganz vorne dabei, nicht nur im Rathaus, sondern auch in unseren Schulen. Unser Ansatz war immer, bürgerfreundlich zu sein, daher lassen sich Anträge oder Termine schon lange online verwalten. Wir haben das Thema frühzeitig auf die Tagesordnung gesetzt, aber sind auch noch nicht fertig.

Fertig ist auch der Bereich Wirtschaftsförderung nie. Aber die Unternehmen vor Ort spüren natürlich die allgemeine Lage. Oder ist das hier anders?

Eine Wirtschaftskrise ist hier noch nicht zu spüren, vielleicht kommt das erst noch. Für den Moment haben wir keine großen Verschiebungen bei den Gewerbesteuereinnahmen. Für mich ist der gute Draht zu den Unternehmen in jedem Fall sehr wichtig. Ich versuche auch, die großen Unternehmen mit den kleineren Handwerksbetrieben zu vernetzen. Zusätzlich muss es uns gelingen, noch mehr Unternehmen nach Neuenkirchen zu holen. In einigen Fällen haben wir das bereits erreicht. Insgesamt

muss ich aber sagen, dass es uns hier wirklich noch ganz gut geht.

Welche Bedeutung hat die Tatsache, dass Sie Erfahrungen als Unternehmer mitbringen?

Ich war über 20 Jahre selbstständig. Da weiß man, worauf es ankommt. Der Austausch ist wichtig, das habe ich schon gesagt. Ich tue das jetzt einfach von einer anderen Position aus und kann andere Hebel ansetzen. Ich erinnere mich daran, wie wir vor zwei Jahren während der Gasmangellage nächtelang auch mit den Unternehmen zusammengesessen und nach Lösungen gesucht haben. Da ist der Austausch wichtig. Wir haben hier rund 260 Unternehmen, darunter auch Einzelunternehmen. Viele kenne ich schon persönlich.

Wenn es um Gewerbeflächen und Ansiedlungen geht, greifen allerdings ganz klare Regeln.

Tatsächlich haben wir Vergaberegeln erstellt, mit denen wir nachhaltige Ansiedlungen ermöglichen. Hier sind keine Einzelkämpfer gefragt, die keine Arbeitsplätze schaffen. Stattdessen schauen wir



strickmann gmbh
stapler-service

VERMIETUNG | VERKAUF | SERVICE

📍 Ulmenstraße 10
48485 Neuenkirchen
📞 0 59 73 - 26 66
✉️ info@stapler-strickmann.de

www.stapler-strickmann.de

- ✓ Reparaturen aller Art
- ✓ UVV-Prüfungen (Sicherheits-Service)
- ✓ Wartungen (Intervall-Service)
- ✓ Abgassonderuntersuchungen (Umwelt-Service)
- ✓ Batterieservice: neue und gebrauchte Antriebsbatterien von 12 - 80 Volt
- ✓ Instandsetzungsarbeiten von Getrieben, Hydraulikzylindern und vieles mehr
- ✓ Überholung und Aufarbeitung von Staplern
- ✓ Verkauf von Gabelstaplern
- ✓ Fahrerschulungen
- ✓ Ersatzteilservice
- ✓ Staplervermietung (mit und ohne Fahrer)



Wir sind in der Verwaltung keine Amtsschimmel, sondern bringen Prozesse oft gradliniger und schneller zu Ende.



Foto: Carsten Schulte

Wilfried Brüning, Bürgermeister Gemeinde Neuenkirchen

bei Anfragen auf die reinen Daten, dann auch auf das Geschäftsmodell. Wenn es zum Grundstücksverkauf kommt, muss auch bis zu einem bestimmten Zeitpunkt gebaut werden. Wer nachhaltig baut und ressourcenschonend agiert, kann Grundstücke günstiger erwerben.

Wobei Sie nicht bis zum letzten Quadratmeter verkaufen, oder?

Wir wollen nur so viel verkaufen, um unsere eigenen Kosten zu decken. Der Rest ist „Tafelsilber“, das wir auch mal zurückhalten für besondere Unternehmen. Wir müssen nicht verkaufen, das ist eine angenehme Situation.

„Müssen“ ist allerdings ein Stichwort, das auf den Bereich Bildung zutrifft. Hier muss Neuenkirchen Pflichtaufgaben übernehmen.

Und das tun wir. Wir haben unsere Schulstandorte in Neuenkirchen und St. Arnold bereits in weiten Teilen saniert, erweitert und mit Photovoltaik ausgestattet. Das ist uns auch gelungen, weil wir eben gerade viele Experten mit Erfahrungen in der Wirtschaft in der Verwaltung haben. Die Fachleute sind jetzt genau da, wo wir sie brauchen.

Welche Ideen haben Sie noch für Neuenkirchen?

Das Thema Tourismus wollen wir stärker in den Fokus rücken. Das Münsterland ist eine Rad- und Wanderregion. Neuenkirchen liegt mittendrin und mein Wunsch ist es, noch mehr Menschen in die Gemeinde zu locken. Das Radwegennetz ist dafür bereits sehr gut ausgebaut, sowohl in Neuenkirchen selbst als auch im gesamten Kreisgebiet. Und auch beim Naturfreibad gibt es eigentlich noch Potenzial, diesen Ort außerhalb des Sommers zu bespielen. Das sind alles Ideen, über die wir nachdenken.

Wenn Sie vorausschauen: Welche Themen oder Projekte stehen noch an?

Ich kann Ihnen sagen, was wir bereits erledigt haben: Der Katastrophenplan steht – in der Hoffnung, dass wir ihn nie brauchen. Aber wir sind vorbereitet auf künftige Herausforderungen. Die Planungen für das künftige Feuerwehrgerätehaus stehen, bei den Schulen bleiben wir am Ball. Manche Themen wie der Entwässerungsplan oder neue Gewerbeplätze sind Dauerthemen. Ich würde aber sagen: Wer weiß schon, was morgen ist? Wichtig ist, dass wir vorbereitet sind und gute Entscheidungen treffen.

Das Interview führte
Carsten Schulte

HOLTFESTER | GRAFFLAGE

Rechtsanwälte Fachanwälte Notare

www.holtfester-grafflage.de

Wirtschaftsrecht • Arbeitsrecht • Erbrecht

Poststraße 15a • 48431 Rheine

Tel. (0 59 71) 80 11 80

„Villa Kerstiens“ Hauptstraße 13 • 48485 Neuenkirchen

Tel. (0 59 73) 90 91 90

Für Sie vor Ort.



Es tut sich einiges im Gewerbegebiet Nord.

Foto: Carsten Schulte

GEWERBEFLÄCHENENTWICKLUNG

Traum vom „grünen Gewerbegebiet“

Vermarkten können, aber nicht müssen: Wenn es um die Ausweisung von Gewerbe- und Industrieflächen geht, würden viele Gemeinden gerne so eine Wahl haben. In den meisten Fällen gibt es aber schlicht keine Flächen mehr. In Neuenkirchen schon. Im Gewerbegebiet Nord hat die Gemeinde auf einer alten Industriebrache rund 1,1 Hektar in der Hinterhand, die perspektivisch ausgewiesen werden sollen. Gespräche mit Neuenkirchener Unternehmen liegen bereits. „Tafelsilber“ nennt Bürgermeister Wilfried Brüning diese Fläche. Die müsse auch deshalb weitsichtig verplant werden, weil die Gemeindefläche ringsum durch Wasserschutz- und Kalkabbaugebiete begrenzt ist. Der Platz ist endlich.

Während im Norden noch Potenzial schlummert, ist im Gewerbegebiet Süd erst einmal alles voll. Damit rückt fast automatisch eine andere Fläche in den Fokus. Im Neuenkirchener Ortsteil St. Arnold, südöstlich gelegen, soll sich etwas tun. Rund 14,5 Hektar groß ist das Gewerbegebiet St. Arnold, für dessen Erweiterung südlich der Erich-Kästner-Straße seit 2021 auch Baurecht existiert. Von 2.000 Quadratmeter bis 1,6 Hektar groß sind die einzelnen Parzellen, aktuell ist etwa die Hälfte davon bereits vermarktet.

Wenn es so kommt, wie sich die Beteiligten vorstellen, könnte hier ein „grünes Gewerbegebiet“ entstehen, das seinen Energiebedarf praktisch selbst deckt. Gelingen

soll das unter anderem mit Freiflächen-Photovoltaik, mit Windkraft, aber auch mit nachhaltig produziertem Wasserstoff. Eine Gruppe lokaler Landwirte will hier einen Elektrolyseur zur Herstellung von Wasserstoff bauen. Dass diese Idee planungsrechtlich möglich ist, hängt auch mit dem Engagement der Gemeinde und von Bürgermeister Brüning zusammen. Der war einer der Initiatoren einer Gesetzesänderung, die das Genehmigungsverfahren für Elektrolyseure bis fünf Megawatt Leistung erheblich vereinfacht. „Das bringt uns deutlich nach vorn“, betont Brüning. In St. Arnold ist eine Anlage mit 1,8 Megawatt geplant. Interesse von lokalen und benachbarten Unter-

nehmen zur Nutzung von Wasserstoff oder mindestens dem „Abfallprodukt“ Wärme wurde längst hinterlegt, wie Brüning sagt. Gespräche mit dem benachbarten Arnold-Janssen-Gymnasium seien bereits geführt worden.

Derzeit ist noch vieles im Planungsstadium und mangels Leitungen ist auch klar, dass der Wasserstoff zunächst pragmatisch in Tanks abgefüllt und dann zum Verwendungsort transportiert wird. „Doch irgendwann haben wir hier auch Leitungen“, schaut Brüning voraus. „Wasserstoff ist Teil der Energiewende.“ Dem Bürgermeister und seinen Mitstreitern schwelt bis dahin eine Art „Mikrolabor“ vor. Ein Gewerbegebiet, das mit Windkraft

und Wasserstoff punktet, die Unternehmen vor Ort direkt versorgt. „Wir wollen zeigen, wie so etwas funktionieren kann und das dann auch anderen veranschaulichen“, sagt Brüning. „Wir machen das sozusagen im Kleinen und machen deutlich, wie man anschließend skalieren kann.“

Ganz bewusst zählen Nachhaltigkeitsmaßnahmen zu den Kriterien für künftige Ansiedlungen. Die Gemeinde erlässt Unternehmen bis zu 50 Prozent der Grundstückskosten, wenn sie in CO₂-sparende Projekte investieren. „Das soll dann ein Anreiz für passende Unternehmen sein“, so Brüning.

■ Carsten Schulte



Foto: Carsten Schulte

Heute noch Freifläche, künftig Platz für neues Gewerbe.

ESSING

SANITÄR • HEIZUNG • KLIMA

Anlagenbau, der Eindruck macht – und nachhaltig ist.

Als Spezialisten im Anlagenbau realisieren wir komplexe Projekte – von der Beratung über die Planung bis zur Umsetzung. Ob gewerbliche, öffentliche oder private Bauherren, wir sind mit eigenen Schweißfachkräften und jahrzehntelanger Erfahrung ein zuverlässiger Partner für Objekte jeder Größe. Qualität und Vertrauen haben uns namhafte Kunden eingebracht, die schon langjährig auf unsere Kompetenz bauen.

MEHR INFOS



EFT 10892-2025

Essing GmbH · Eilersweg 4 · 48485 Neuenkirchen · info@essing-shk.de · www.essing-shk.de

ORTSKERNENTWICKLUNG

Gesunder Ortskern mit Zukunft

Nur ein paar hundert Meter vom Rathaus Neuenkirchen entfernt, wartet eine Brache zwischen Westfalenring und Kaiserweg auf eine neue Nutzung. Einst war hier die alte Baumschule Flüthmann untergebracht, jetzt soll das Areal im Osten der Gemeinde als „Generationenquartier Eichenpark“ anderen Zwecken dienen. Doch Geduld ist gefragt.



Foto: Carsten Schulte

Blick in den Kirchring

Die planungsrechtlichen Voraussetzungen wurden im Frühjahr geschaffen – für ein Quartier mit Betreuungs- und Pflegeangeboten, Seniorenhäusern, Apartments für beispielsweise Auszubildende sowie Wohnbaugrundstücke. Die Realisierung des Investoren-Projekts wird aber noch einige Zeit in Anspruch nehmen, wie Bürgermeister Wilfried Brüning ahnt. Das liege unter anderem an Veränderungen im Konzept. „Für Neuenkirchen ist das Projekt allerdings von Bedeutung, weil es ein interessanter Standort ist und ein Angebot für die Zukunft aufgebaut wird“, so Brüning. Im Rahmen des Bebauungsplanverfahrens habe die Gemeinde zumindest etwas Einfluss nehmen können. So wird neben dem Generationenquartier auch eine verdichtete Wohnbebauung möglich sein.

Da bereits in den vergangenen Jahren hunderte neue Wohnun-

gen in der Gemeinde entstanden sind, sei diese Aufgabe zumindest für den Moment abgeschlossen. Bürgermeister Brüning sieht für weitere Wohnbauten auch private Investoren am Zug.

Ebenfalls abgeschlossen ist die Umgestaltung und Aufwertung



Foto: Carsten Schulte

Das „Kurti“ ist Anlaufstelle für Touristen.

Informationsbüro für Besucher, das die Gemeinde betreibt. Das Angebot existiert zwar schon länger, wurde aber 2021 neu aufgestellt und umfasst neben der Tourist Info auch das Kulturbüro der Gemeinde und einen kleinen Shop mit regionalen Geschenkideen.

mit etwas abseits residiert. Rund um das Haus Veltmann wurde die große Parkanlage bereits hergerichtet.

Die gesamten Planungen umfassen übrigens auch den Ortsteil St. Arnold, der perspektivisch „näher“ an die Kerngemeinde heranrücken wird, wie Brüning formuliert. Äußeres Zeichen dafür: Das neue Feuerwehrgerätehaus entsteht genau zwischen beiden Ortsteilen. Und auch im Ortsteil St. Arnold werden noch Teile des ab 2014 geplanten Dorfentwicklungskonzept umgesetzt – ein Verein hat längst die Aufgabe übernommen, verschiedene Maßnahmen voranzutreiben. Zuletzt entstand eine Witterschutzhütte sowie ein „grünes Klassenzimmer“ für die Lüderischule.

St. Arnold rückt näher an die Kerngemeinde heran

des Ortskerns selbst. Kirchring, Fußgängerzone – „da sind wir auf dem neuesten Stand“, so Brüning. Die noch während der Pandemie entstandenen Leerstände wurden auch dank des bundesweiten „Sofortprogramms Innenstadt“ weitgehend beseitigt.

Zu den Umbauten im Ortskern gehört übrigens auch das „Kurti“, ein

Jetzt richtet sich die Aufmerksamkeit auf ein weiteres Projekt. Nach langem Hin und Her und vielen Diskussionen hat die Gemeinde 2022 das alte „Wehrhaus Veltmann“ erworben. 2024 gab es „Grünes Licht“ für den Heimatverein – künftig soll das alte Fachwerkhaus Sitz des Heimatvereins werden, der am Ortsrand und da-

■ Carsten Schulte

HUGO ESSING GMBH

Zwischen Handball und Zoo

Büros, Wohnungsbau, Industrie: Die Planung, Installation und Wartung von Heizungen, Sanitär- und Klimaanlagen für solche Objekte ist Tagesgeschäft für das Neuenkirchener Unternehmen Hugo Essing. Zuletzt war das seit 1976 bestehende Familienunternehmen allerdings gleich an zwei eher ungewöhnlichen Projekten in Emsdetten und Münster beteiligt.



Foto: Hugo Essing

Die Ems-Halle in Emsdetten ...

Im Allwetterzoo Münster wurde 2023 die neue Meranti-Tropenhalle eröffnet und das Neuenkirchener Unternehmen realisierte für das Projekt Heizungen und Sanitär- anlagen, wie Bauleiter Alfred Bütergerds beschreibt. Klimaneutral, denn mit Erdwärme kann die Hal-

wände.“ Zusätzlich steuerte Hugo Essing WC-Anlagen bei, stellte aber auch die Wasserversorgung für die Tierfuttermischbereitung und Kochbereiche im Konferenzbereich der Halle zur Verfügung.

Und noch ein anderes prestigeträchtiges Projekt begleitete das Unternehmen. In zwei Bauabschnitten half Hugo Essing zwischen 2021 und Sommer 2025 bei der Sanierung der Ems-Halle in Emsdetten. Auch hier kamen Wärmepumpen zum Einsatz. Sie versorgen das Gebäude. Zusätzlich ging es um den Umbau von Umkleiden und Duschbereichen.

Pünktlich zum ersten Heimspiel des Handball-Drittligisten TV Emsdetten Ende September war das Projekt weitgehend funktional abgeschlossen. Lediglich Feinarbeiten stünden noch aus, wie Bütergerds sagt. „Das waren keine alltäglichen Projekte“, gibt er zu.



Prestigeträchtige Projekte



... und die Tropenhalle im Allwetterzoo Münster wurden mit Wärmepumpen ausgestattet.

Foto: Hugo Essing

Wohn- und Wirtschaftsstandort Neuenkirchen



Lebens- und Liebenswert

- Familienfreundlich
- Vielfalt und Qualität im Bildungsbereich
- Attraktives Wohnen
- Freizeit-, Sport- und Erholungsangebot
- Netzwerk an sozialen Einrichtungen
- Ausreichend Kita-Plätze

Gutes Wirtschaftsklima

- Niedrige Steuersätze
- Guter Branchenmix von Industrie, Produktion, Handwerk und Dienstleistungen
- Neue Gewerbeplätze in St. Arnold
- Attraktive Arbeitsplätze
- Schnelles Internet



STIPPVISITE

Minister Neubaur und Laumann besuchen Gießerei Reckers

NRW-Wirtschaftsministerin Mona Neubaur und NRW-Arbeitsminister Karl-Josef Laumann haben das Maschinenbau- und Metallverarbeitungsunternehmen Reckers in Rheine-Mesum besucht. Im Mittelpunkt standen die Herausforderungen der energieintensiven Gießerei-Branche, Investitionen in klimafreundliche Technologien und die Entwicklung des Standorts mit rund 390 Arbeitsplätzen.



Foto: EWG

Beim Besuch der Gießerei Reckers in Rheine-Mesum (von links): Dr. Peter Lüttmann, Ramona Krümpel, Patrick Sichala, Dorothee Reckers, Mona Neubaur, Karl-Josef Laumann, Bernhard Rieken, Björn Nitschke und Ingo Niehaus.

Das Familienunternehmen Reckers, seit 120 Jahren am Markt, gehört nach eigenen Angaben zu den führenden Herstellern im Hydraulikguss-Segment in Deutschland und Europa. Mit über zwei Millionen Gussteilen jährlich, einem Exportanteil von über 40 Prozent und Kunden wie John Deere, Danfoss oder Parker sei Reckers ein bedeutender Akteur der industriellen Wertschöpfung, heißt es in einer Mitteilung der EWG Rheine.

Im Gespräch mit Ministerin Neubaur, Minister Laumann sowie Vertretern der Ministerien informierte die Geschäftsführung über die Pläne des Unternehmens zur Dekarbonisierung: geplant ist unter anderem die vollständige

Umwstellung von Kupol- auf Elektroofen-Technologie.

„Unsere Technologie ist systemrelevant und ein Rückgrat der industriellen Lieferketten – wir möchten



Enkeltaugliche Zukunft

auch in Zukunft aus Rheine liefern, klimafreundlich und wettbewerbsfähig“, erklärte Bernhard Rieken, Geschäftsführer von Reckers. Ministerin Neubaur betonte: „Mit dem geplanten Vorhaben für ein klimaneutrales Gießereizentrum beweist Reckers unternehmerischen

Mut und Einsatz für eine enkeltaugliche Zukunft. Dass der Bund die geplante Investition fördert, ist dabei ein richtiges und wichtiges Signal. Das bleibt auch in Zukunft unterstützenswert. Für den Erfolg der Transformation müssen aber auch endlich die Energiekosten weiter sinken. Das schafft Raum für gut bezahlte Arbeit und innovative Investitionen – für einen klimaneutralen Industriestandort und die Zukunft der Gießereien in NRW.“

Bürgermeister Dr. Peter Lüttmann und EWG-Geschäftsführer Ingo Niehaus betonten die kommunale Unterstützung. „Reckers zeigt eindrucksvoll, wie industrielle Tradition und technologischer Fortschritt zusammenwirken können. Für uns als Stadt ist klar: Unternehmen wie

Reckers sichern nicht nur Arbeitsplätze, sondern auch industrielle Kompetenz und Zukunftschancen für die Stadt und Region“. „Die Investitionen sind zukunftsweisend und werden Infrastruktur und Umwelt entlasten. Sie sind daher absolut unterstützenswert“, ergänzt Niehaus. Gleichzeitig appellierte sie an Land und Bund, die industriepolitische Bedeutung von Bestandsunternehmen stärker zu berücksichtigen. Minister Laumann unterstrich die Relevanz für NRW: „Wir brauchen diese Schlüsselindustrien, um eine starke und wettbewerbsfähige Exportnation zu bleiben. Ich begrüße die geplante Investition von Reckers besonders, da sie gute Industriearbeitsplätze in der Region sichert.“

GEWERBEFLÄCHENENTWICKLUNG

Lengerich startet Vermarktung im Gewerbegebiet Lohesch

Die Stadt Lengerich geht in die nächste Entwicklungsrunde: Mit dem zweiten Bauabschnitt „Südlich Deetweg“ im Gewerbegebiet Lohesch stehen ab sofort rund 24.000 Quadratmeter netto zur Verfügung. Ziel sei es, vor allem zukunftsorientierte, innovative Unternehmen für den Standort Lengerich zu gewinnen, wie die Stadt mitteilte.



Freuen sich, dass sich neue Gewerbebetriebe in Lengerich ansiedeln können (von links): Kämmerer Thorsten Smolarz (Geschäftsführer LGE), Bürgermeister Wilhelm Mörke, Beigeordneter Frank Lammert (Geschäftsführer LGE) und Wirtschaftsförderer Niklas Schulte.

„Lengerich ist traditionell ein stark ausgeprägter Wirtschaftsstandort, der Kooperationsmöglichkeiten in der vielfältigen Unternehmenslandschaft bietet. Mit dem neuen Bauabschnitt schaffen wir Raum für Betriebe, die nachhaltig wirtschaften, qualitative hochwertige Arbeitsplätze schaffen und langfristig zur positiven Entwicklung unserer Stadt beitragen“, betont Bürgermeister Wilhelm Mörke. Der Verkaufspreis wurde durch die Gesellschafterversammlung der Lengericher Grundstücks- und Erschließungsgesellschaft (LGE) beschlossen und liege bei 55 Euro pro Quadratmeter im allgemeinen Gewerbegebiet. Die Grundstücke seien bislang bewusst nicht fest zugeschnitten, um flexibel auf individuelle Flächenbedarfe reagieren zu können, wie die Stadt in einer Pressemitteilung erklärt. Zusammenhängende Flächen von bis zu circa 4.500 Quadratmetern seien möglich.

Niklas Schulte, Wirtschaftsförderer der Stadt Lengerich und Hauptansprechpartner für Interessierte, erklärt: „Wir richten uns bewusst an Unternehmen, die mit modernen Konzepten und nachhaltiger Ausrichtung in die Zukunft investieren möchten. Ob im Handwerk, in der Produktion, in kaufmännischen Dienstleistungen sowie in digitalen oder technologiebezogenen Feldern. Unser Ziel ist eine dynamische, vielfältige Unternehmenslandschaft, die Innovation und Standorttreue verbindet.“

Das Bewerbungsverfahren ist transparent und an Nachhaltigkeitskriterien ausgerichtet: Neben wirtschaftlichen Kennzahlen werden auch ökologische und soziale Aspekte berücksichtigt: von Gründächern über Mitarbeiterentwicklung bis zu CSR-Maßnahmen. Besonders berücksichtigt werden auch Unternehmensgründungen mit überzeugender Perspektive, heißt es. Frank Lammert, Beigeordneter der Stadt Lengerich und Geschäftsführer der LGE, erläutert: „Mit dem Bebauungsplan wurden klare ökologische Mindeststandards verankert. Etwa Gründächer, Baumpflanzungen und Maßnahmen zur Nachhaltigkeit. Gleichzeitig setzen wir auf ein Auswahlverfahren, das

unternehmerische Verantwortung sichtbar macht.“

Thorsten Smolarz, Kämmerer und ebenfalls Geschäftsführer der LGE, ergänzt: „Die ökonomische Tragfähigkeit der Unternehmen spielt eine zentrale Rolle. Wir prüfen alle Bewerbungen sorgfältig und mit Blick auf das langfristige Potenzial der Unternehmungen. Wichtig ist, dass sich der Standort Lengerich auch wirtschaftlich gesund weiterentwickelt.“

Bewerbungen sind ab sofort möglich. Die Grundstücksvergabe erfolgt durch die Gesellschafterversammlung der Lengericher Grundstücks- und Erschließungsgesellschaft.

Foto: Stadt Lengerich, Ira Frank



Foto: Kreissparkasse Steinfurt

Vertreterinnen und Vertreter der Kreissparkasse Steinfurt und der Stadtsparkasse Lengerich haben den Fusionsvertrag unterschrieben.

KREISSPARKASSE STEINFURT

Fusionsvertrag unterschrieben

Jetzt ist es auch auf dem Papier ganz offiziell besiegelt: Der Fusionsvertrag zwischen der Kreissparkasse Steinfurt und der Stadtsparkasse Lengerich ist unterschrieben. Der Ort dafür hätte symbolischer nicht sein können: Die Vorstände und Gremienvertreter trafen sich dazu an der Wanderhütte „Max und Moritz“ in Lengerich – mit Blick über Lengerich und den Kreis Steinfurt.

Die beiden Vorstandsvorsitzenden Rainer Langkamp und Timo Schulte-Renger gaben einen Ausblick auf die weiteren Schritte: Die rechtliche Fusion erfolgt am 1. Januar 2026, die technische erfolgt dann am 16. und 17. Mai 2026.

Unterschrieben wurde der Fusionsvertrag unter anderem im Beisein von Landrat Dr. Martin Sommer (Vorsitzender des Verwaltungsrats), Wilhelm Mörkle (Bürgermeister der Stadt Lengerich und Verwaltungsratsvorsitzender der Stadtsparkasse Lengerich), Gregor Krabbe (Bürgermeister der Gemeinde Metelen und Verbandsvorsteher der Zweckverbandsversammlung der Kreissparkasse Steinfurt) und David Ostholt Hoff (Bürgermeister der Stadt Hörstel und stellvertretender Verbandsvorsteher des Zweckverbands der Kreissparkasse Steinfurt).

Die fusionierte Bank agiert künftig unter dem gemeinsamen Namen „Kreissparkasse Steinfurt“. Der



Bei der Unterzeichnung des Fusionsvertrags an der Wanderhütte „Max und Moritz“ in Lengerich mit Blick auf Lengerich und den Kreis

Hauptsitz ist Ibbenbüren, auch Lengerich bleibt eine Hauptstelle. Das Vorstandsgremium der gemeinsamen Sparkasse wird aus Rainer Langkamp als Vorstandsvorsitzendem und den aktuellen Kreissparkassen-Vorstandsmitgliedern Carl-Christian Kamp und Peter Hensmann bestehen. Timo Schulte-Renger und Philipp Heinisch aus dem Vorstand der Stadtsparkasse Lengerich werden zunächst ab dem 1. Januar 2026 für ein Jahr Generalbevollmächtigte. Anschlie-

ßend erfolgt die Bestellung der beiden zu stellvertretenden Vorstandsmitgliedern.

Die Kreissparkasse betreut mehr als 203.000 Privatkunden und rund 11.700 Firmenkunden. Sie beschäftigt circa 1.000 Mitarbeitende, davon mehr als 90 Auszubildende. Zur Kreissparkasse gehören 29 personenbesetzte Standorte, 26 Selbstbedienungs-Filialen und Geldautomatenstandorte, fünf Immobilien-Center (Emsdetten, Greven, Ibbenbüren, Lengerich, Steinfurt), fünf Firmenkunden-Center (Emsdetten, Greven, Ibbenbüren, Lengerich, Steinfurt), fünf Private Banking-Center (Emsdetten, Greven, Ibbenbüren, Lengerich, Steinfurt), ein Beratungs-Center digital sowie ein Kunden-Service-Center. Durch die Fusion entsteht ein Institut mit einer Bilanzsumme von rund acht Milliarden Euro, Kundencrediten von 6,1 Milliarden Euro und Kundeneinlagen von 5,3 Milliarden Euro.

IBBENBÜREN

Keller HCW baut 155 Arbeitsplätze ab

Das Technologieunternehmen Keller HCW will 155 der zuletzt 276 Arbeitsplätze am Standort Ibbenbüren-Langenbeck abbauen. 120 Stellen sollen erhalten bleiben. Hintergrund ist, dass sich das Unternehmen aufgrund der Marktentwicklungen und „schwierigen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen“ in den vergangenen Jahren neu ausrichten und dafür Geschäftsfelder bündeln will.

Keller hat bislang schlüsselfertige Werke, Maschinen und Anlagen für die grobkeramische Industrie entwickelt. Künftig will sich das Unternehmen vor allem auf Wachstumsmärkte konzentrieren und daher beispielsweise Lösungen für die Elektrifizierung von Öfen, Dekarbonisierungsprojekte für bestehende Anlagen und energieeffiziente

Verfahrenstechnologien entwickeln. Dazu gehören Lösungen für Trocknungs- und Brennprozesse, die den Energieverbrauch und die CO₂-Emissionen reduzieren. Darüber hinaus wird das Unternehmen weiterhin Schleifmaschinen, Abschneider, Palettieranlagen und Folienschälmaschinen entwickeln und produzieren. International

bestehende Anlagen sollen auch weiterhin vom Keller-Team gewartet und modernisiert werden. Aufgrund rückläufiger Nachfrage und zunehmendem Wettbewerbsdruck werde Keller künftig allerdings keine schlüsselfertigen Werke zur Herstellung grobkeramischer Produkte – also komplette Anlagen und Maschinen, die bislang als Gesamt-

lösungen (Werke) entwickelt und geliefert wurden – mehr anbieten. Im Rahmen dieser Neuausrichtung werden die derzeitigen Geschäftsbereiche „Heavy Clay“ sowie „Spare Parts and Services“ zum neuen Geschäftsbereich „Keller Technologies & Services“ zusammengeführt, wie das Unternehmen erklärt.

FLUGHAFEN MÜNSTER/OSNABRÜCK

Andrés Heinemann wird FMO-Chef

Die Personalie kommt zumindest überraschend: Der Flughafen Münster/Osnabrück (FMO) besetzt den Posten des Geschäftsführers intern. Andrés Heinemann, zuletzt verantwortlich für Marketing und Kommunikation, übernimmt diese Aufgabe zum 1. Januar 2026.

Die Gesellschafterversammlung des FMO habe im Sinne einer kontinuierlichen Nachfolgeplanung einstimmig beschlossen, Andrés Heinemann zum neuen FMO-Geschäftsführer zu bestellen, teilt das Unternehmen mit. Er wird das Amt zum 1. Januar 2026 antreten und folgt damit auf Prof. Dr. Rainer Schwarz, der zum Jahresende aus Altersgründen ausscheidet. Schwarz hat die Leitung des Flughafens seit Anfang 2017 inne.

Zur Entscheidung der FMO-Gremien erklärte der Vorsitzende des Aufsichtsrates, Landrat Dr. Martin Sommer: „Wir möchten mit dieser Personalentscheidung den erfolgreichen Weg der letzten Jahre fortsetzen. Die Wahl eines internen Kandidaten unterstreicht unser Vertrauen in die gewachsene Kompetenz innerhalb des Unternehmens. Wir sind überzeugt, dass Andrés Heinemann gemeinsam mit dem langjährigen Prokuristen Thorsten Brockmeyer den FMO



Der künftige FMO-Geschäftsführer Andrés Heinemann (Zweiter von rechts) mit (von links) Osnabrück's Oberbürgermeisterin Katharina Pötter, FMO-Aufsichtsratsvorsitzender Dr. Martin Sommer und Münsters Oberbürgermeister Markus Lewe.

verantwortungsvoll und mit großem Engagement in eine erfolgreiche Zukunft führen wird.“ „Mit seiner langjährigen Expertise, tiefen Verbundenheit zum Standort und

so Sommer weiter. Das Auswahlverfahren wurde von einem Düsseldorfer Personalberatungsunternehmen gesteuert. Nach einem mehrstufigen Verfahren sprach sich die Findungskommission unter Vorsitz von Sommer einstimmig für Heinemann aus.

Der 53-jährige Diplom-Kaufmann Heinemann studierte Betriebswirtschaftslehre in Osnabrück, ist verheiratet und Vater von zwei Kindern. Er verfüge über umfassende Erfahrung in der Luftverkehrsbranche und sei mit den Herausforderungen und Potenzialen des FMO bestens vertraut, heißt es in der Mitteilung. Seit 1996 ist Heinemann in verschiedenen verantwortlichen Positionen am FMO tätig. Als Leiter Marketing und Kommunikation war er die letzten Jahre unter anderem maßgeblich für die positive Verkehrsentwicklung und die kommunikative Neuausrichtung des Airports in der Region verantwortlich, heißt es.



Foto: Michael C. Moeller

Zu Besuch bei der FFB (von links): NRW-Ministerpräsident Hendrik Wüst, Institutsleiter Prof. Dr. Jens Tübke, Bundeskanzler Friedrich Merz, NRW-Wissenschaftsministerin Ina Brandes, Vorstand für Forschung und Transfer Prof. Dr. Constantin Häfner, Institutsleiter Prof. Dr. Simon Lux und Staatsminister für Bund-Länder-Zusammenarbeit Dr. Michael Meister.

MÜNSTER

Bundeskanzler Merz besucht FFB

Im Rahmen seines Antrittsbesuchs in Nordrhein-Westfalen besuchte Bundeskanzler Friedrich Merz gemeinsam mit dem nordrhein-westfälischen Ministerpräsidenten Hendrik Wüst sowie der Ministerin für Kultur und Wissenschaft des Landes Nordrhein-Westfalen Ina Brandes die Fraunhofer-Einrichtung Forschungsfertigung Batteriezelle FFB. Dort bekamen sie Einblicke in eine Musterlinie für die komplette Batteriezellproduktion im kleineren Maßstab.

Im Gespräch mit dem Kanzler betonten Fraunhofer-Vorstand Prof. Dr. Constantin Häfner sowie die Institutsleitung der Fraunhofer FFB die Bedeutung der Batterieforschung für die Wertschöpfung und technologische Souveränität Deutschlands. „Ein solches Forschungszentrum ist einmalig, nicht nur in Deutschland, sondern in Europa. Und insofern haben wir hier eine Chance, in einer Zukunftstechnologie wirklich ganz vorne zu stehen. Batterieproduktion

wird mitentscheidend sein über die Wettbewerbsfähigkeit unseres Standortes. Ich setze große Hoffnung in das, was Sie hier machen, weil Sie den Übergang von der Forschung und Entwicklung in die Produktion abbilden. Und genau das ist das, was uns in Deutschland häufig genug fehlt“, so Merz anlässlich seines Besuchs.

Ministerpräsident Wüst sagte: „In Nordrhein-Westfalen gehören Forschung, Entwicklung und industrielle Anwendung eng zusam-

men. Die Fraunhofer FFB in Münster ist dafür ein herausragendes Beispiel. Moderne Batterietechnologien sind ein Motor für Innovation und Wettbewerbsfähigkeit und zugleich die Grundlage für neue Wertschöpfungsketten, die Energiewende und für die Mobilität der Zukunft. Als Bindeglied zwischen Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft leistet die FFB Münster einen zentralen Beitrag für Deutschland und Europa, dass wir auch in Zukunft ein starker Industrie-

triestandort mit sicheren, guten Arbeitsplätzen bleiben können.“

Die Fraunhofer FFB soll als offene Forschungs- und Entwicklungsplattform die industrielle Fertigung von Batteriezellen „made in Germany“ entscheidend voranbringen und arbeitet daher unter anderem an neuen Batterietechnologien, der Zertifizierung neuer Batterietypen sowie der Prozessoptimierung bei der Produktion bis hin zur Anwendung und dem Batterierecycling.

3D-TOUR - JETZT ANSEHEN

Erkunden Sie unsere Büros in Stadtlohn, Epe und Emsbüren!



STEUERBERATUNG RECHTSBERATUNG WIRTSCHAFTSPRÜFUNG UNTERNEHMENSBERATUNG

HEISTERBORG

Steuern Beratung Prüfung Recht

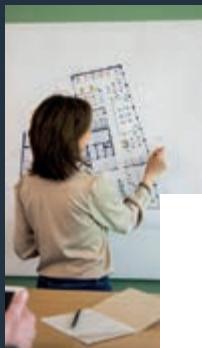
IN STADTLOHN,
EMSBÜREN,
GRONAU-EPE
UND MÜNSTER

www.heisterborg.de

Warum kommen Menschen wirklich ins Büro?



Situation vor dem Umbau



Wir machen
Büros zu Orten,
die verbinden



Projekt: RATIO, Münster. Fotos: Mathis Bauer

Früher wurde Büroplanung auf einzelne Maßnahmen reduziert: ein neuer Konferenztisch hier, ein paar Arbeitsplätze dort. Doch die Ansprüche haben sich verändert. Heute erwarten Unternehmen zu Recht Lösungen, die das Ganze im Blick haben – und die Menschen, die darin arbeiten, ebenso. Genau hier setzen wir an: projekt k begleitet Sie von der ersten Analyse über Workshops mit Ihrem Team bis hin zu Planung und Umsetzung. Alles aus einer Hand, mit einem Ansprechpartner.

So entstehen Arbeitswelten, die sowohl Effizienz steigern als auch Identität stiften. Ob kleine Insellösungen wie Aufenthaltsbereiche oder eine komplett neue Office-Struktur – wir entwickeln Konzepte, die zu Ihren Zielen passen und langfristig wirken. Denn moderne Büros sind längst nicht mehr nur Arbeitsorte, sondern zentrale Treffpunkte für Austausch, Kreativität und Zusammenarbeit – Räume, die Ihr Unternehmen weiterbringen.

WESTFALEN AG

Rekordgewinn, aber weniger investiert

Die gute Nachricht: Die Westfalen AG mit Sitz in Münster hat im abgelaufenen Geschäftsjahr erneut einen Rekordgewinn eingefahren. Mit einem Ergebnis vor Zinsen und Steuern von 103,5 Millionen Euro liegt das Unternehmen deutlich über den 73,5 Millionen Euro des vorherigen Jahres. Gleichwohl gibt es einen Wermutstropfen, denn bei den geplanten Investitionen blieb die Westfalen AG deutlich hinter dem eigenen Budget zurück – und investierte ohnehin eher im Ausland. Vorstandsvorsitzender Dr. Thomas Perkmann erläuterte die Gründe bei der Jahrespressekonferenz in Münster.

Doch zunächst gab es gute Nachrichten aus der AG. 103,5 Millionen Euro EBIT – das war ein Rekordjahr, der höchste Gewinn der über 100-jährigen Unternehmensgeschichte. Vor allem ein Verkauf war dafür verantwortlich: Mit der Aufgabe des alten Standorts in Münster-Gremmendorf wurde das Areal veräußert. „Wir hätten aber auch ohne dieses Geschäft ein Rekordergebnis erreicht“, betonte Perkmann.

Gleichzeitig sei der Umsatz um etwa 100 Millionen Euro auf 2,1 Milliarden Euro gesunken – aus Sicht des Unternehmens sei das aber weder überraschend noch problematisch. „Wir sind hier stark durch den Ölpreis getrieben“, so Perkmann. Der CEO verwies zudem auf eine grundsätzlich veränderte Markt-Nachfrage – neben einem erneut gesunkenen Ölpreis gebe es auch einen allgemeinen Rückgang durch alternative Antriebssysteme sowie weniger Nachfrage nach Lkw-Kraftstoff als Folge einer schwierigen Wirtschaftslage.

Auffälliger war da schon der Rückgang bei den Investitionen der Westfalen AG. Was schon im Vorjahr zu hören war, setzte sich in 2024 spürbar fort: Von 92,2 Millionen Euro auf 69,2 Millionen Euro sanken die Investitionen des Unternehmens. „Wir würden gerne mehr investieren und hätten auch die Mittel dazu“, betonte Perkmann. „Aber wir werden durch Regulatorik und langwierige Prozesse ausgebremst.“ Die Folge: Wenn die Westfalen AG investiert, dann eher im europäischen Ausland. In Frankreich, in Belgien, Österreich.



Dr. Thomas Perkmann bei der Präsentation der Jahreszahlen.

FÜNF GESCHÄFTSBEREICHE

Technische Gase & Services: Der Bereich habe einen leichten Rückgang verzeichnet. Jedoch steige die Wirtschaftlichkeit, weil die Westfalen AG mehr in dezentrale Abfüllwerke investiert und dadurch teure Transportwege reduziert. Elf solcher Abfüllwerke gibt es mittlerweile europaweit.

Mobilität: Absatz und Umsatz seien an den Tankstellen rückläufig, doch habe der Bereich seine Erwartungen erfüllt. Es habe einige Positiveffekte gegeben, so Perkmann. So sei das Shopgeschäft gewachsen. Er verwies auf Umbauten bestehender Shops – wo dies geschehe, steige anschließend der Umsatz. „So ein Umbau hat Nachzieheffekte für beispielsweise die Auto-Wäsche, das sind Umsatz- und Margenbringer.“

Energie: Das klassische Geschäft habe die Erwartungen „nicht erfüllt“, wie Perkmann wertete. „2024 war ein warmes Jahr, es wurde weniger Propan zum Heizen benötigt.“ Zudem hätten viele Anbieter volle Lager, das drücke den Preis zusätzlich. „Nicht so toll“ sei das Geschäft also gelaufen. Dazu beigetragen hätte auch die Unsicherheit bei Verbrauchern, wenn es um Heizungsanlagen gehe.

Respiratory Homocare: Seit etwa fünf Jahren engagiert sich die Westfalen AG stärker im Bereich der Versorgung von Patienten mit Sauerstoff-, Schlaf- oder Beatmungstherapien. 18 Standorte gibt es in Deutschland, neun in den Niederlanden. Rund 500 Mitarbeitende zähle dieser Unternehmensbereich mittlerweile. „Wir wachsen in diesem Bereich und

sind sehr zufrieden mit der Entwicklung.“

Wasserstoff: Der Bereich, einst als Zukunftsthema identifiziert, ist aktuell eher ein Sorgenkind. Ein „Lowlight“ nannte Perkmann die jüngsten Entwicklungen. Noch immer komme der Markt nicht in Gang, trotz Investitionen in den Wasserstoffmarkt sei der Preis für grünen Wasserstoff bis zu sechsmal so hoch wie für andere Energiequellen. „Selbst mit Förderung ergibt das wirtschaftlich keinen Sinn“, so Perkmann nüchtern. „Wir wollten bis 2030 zehn Gigawatt Leistung erzeugen, sind aber heute gerade einmal bei 200 Megawatt. So werden wir unsere Ziele nicht erreichen.“ Es sei schwer, mit dem bestehenden „Framework“ Wasserstoffziele zu realisieren. Perkmann kritisierte eine „überbordende Regulatorik“. Seine klare Formulierung: „Wir müssen einen deutlich anderen Weg gehen, sonst kommt der Markt nicht in Bewegung.“ Perkmann warb dafür, durch günstigere Kosten von „grünem“ Strom die Produktion von Wasserstoff anzustoßen. „Das geht aber nur mit klaren Vorgaben des Gesetzgebers.“

Was sich im Wasserstoffmarkt zeige, sei zudem Teil eines größeren Problems in Deutschland, ordnete Perkmann an. Der deutsche Weg, auf bestehende Regeln noch immer weitere Spezialregeln zu setzen, erschwere das wirtschaftliche Handeln. Dass die Westfalen AG Elektrolyseure zur Erzeugung von Wasserstoff in Frankreich statt in Deutschland realisiere, sei Beleg dafür.

■ Carsten Schulte

SPARKASSE MÜNSTERLAND OST

Bank-Bus startet

Seit September ergänzt eine mobile Filiale die bestehenden Service- und Beratungsangebote der Sparkasse Münsterland Ost. Kunden können sich an Bord des Kleinbusses zu alltäglichen Finanzfragen beraten lassen, Bargeld am Automaten bekommen oder am Selbstbedienungsterminal arbeiten.



Foto: Sparkasse Münsterland Ost

Präsentieren die mobile Sparkassen-Filiale, die durch Münster und den Kreis Warendorf rollt (von links): Der Sparkassen-Vorstandsvorsitzende Klaus Richter, stellvertretender Vorstandsvorsitzender Peter Scholz, der Sparkassen-Verwaltungsratsvorsitzende Dr. Olaf Gericke, Sparkassen-Zweckverbandsvorsitzender Markus Lewe, Vorständin Dr. Ansgret Saxe und Vorstandsmitglied Jürgen Wenning.

Zunächst wird die mobile Filiale im Rahmen einer mehrmonatigen Test- und Pilotierungsphase an zwölf Orten im gesamten Geschäftsgebiet – Münster und Kreis Warendorf – unterwegs sein. Mithilfe von Kundenrückmeldungen und den Erfahrungen mit der eingesetzten Technik ist laut Sparkasse geplant, die rollende Filiale dauerhaft in die vorhandene Dienstleistungs-Palette neben Beratungs-Centern und Filialen, telefonischen Services, Video-Beratung und digitalen Angeboten zu integrieren.

„Die Sparkasse zeigt ihre Kundennähe auf vielen Wegen – jetzt kommt mit der mobilen Filiale ein weiterer Weg hinzu. Das wird diejenigen Kundinnen und Kunden

besonders freuen, die mit Nähe vor allem möglichst kurze Distanzen und einen persönlichen Kontakt verbinden“, unterstreichen der Sparkassen-Verwaltungsratsvorsitzende Landrat Dr. Olaf Gericke und der Zweckverbandsvorsitzende Oberbürgermeister Markus Lewe. „Die Art und Weise, wie Menschen ihre Bankgeschäfte erledigen, verändert sich durch die Digitalisierung mehr und mehr“, ergänzt der Vorstandsvorsitzende der Sparkasse Münsterland Ost, Klaus Richter. „Die mobile Filiale ist für uns mit Blick auf unseren öffentlichen Auftrag eine neue Möglichkeit, unsere Kundinnen und Kunden auf diesem Weg der Veränderungen sprichwörtlich abzuholen“, so Richter.

Echt jovel*: 25 Jahre Ökostrom



* Maseratte – Münsters Kunstsprache: „jovel“ = „gut“

Im Jahr 2000 wurden wir als erstes Stadtwerk mit dem Grüner Strom Label zertifiziert. Dieses Label steht für 100 % echten Ökostrom und garantierte Investitionen in den Ausbau erneuerbarer Energien.

Bestellen Sie Ökostrom mit GSL-Zertifikat

- ✓ 100 % ökologisch erzeugter Strom, zertifiziert mit dem „Grüner Strom Label“.
- ✓ Senkung der CO₂-Emission
- ✓ Heimvorteil: Förderung der Zukunft regenerativer Energien in der Region Münster
- ✓ Positive Imageförderung Ihres Unternehmens



Team Geschäftskunden
T 02 51.69 4-16 47
E geschaeftskunden@
stadtwerke-muenster.de

 **Stadtwerke
Münster**

DIGITAL HUB MÜNSTERLAND

Veränderungen im Vorstand

Der Digital Hub münsterLand verändert sein Vorstandsteam: Sebastian Köffer verlässt den Vorstand auf eigenen Wunsch und wird sich ab Oktober in neuer Rolle ganz auf den Aufbau neuer Angebote im Digital Hub konzentrieren. Seine Nachfolgerin im Vorstand wird Francis Möllerwessel. Sie führt den Verein ab Oktober gemeinsam mit Sven Grave.

Köffer ist seit der Vereinsgründung im Jahr 2016 im Hub Management dabei. Seit Ende 2018 hat er den Verein auch als Geschäftsleiter und seit 2021 als Vorstand begleitet – und habe die Startup-Szene im Münsterland und ganz NRW entscheidend mitgestaltet, wie der Verein nun schreibt.

„Nach fast sieben Jahren an der Spitze des Vereins ist für mich der richtige Moment gekommen, Platz für neue Impulse und frische Dynamik zu machen“, so Köffer in der Mitteilung. „Besonders freut mich, dass nun langjährige, verdiente Mitarbeitende des Digital Hub noch stärker Verantwortung über-



nehmen und den Verein mit ihrem Engagement weiter voranbringen werden.“

Die Nachfolge im Vorstand übernimmt Francis Möllerwessel, die bereits seit über sieben Jahren Teil des Hubs ist. Als Geschäftsleiterin Operations habe sich der von ihr verantwortete Coworking Space des Digital Hubs zu einem erfolgreichen Anlaufpunkt für Start-ups und etablierte Unternehmen entwickelt, betont der Aufsichtsratsvorsitzende Volker Meise. Darüber hinaus habe sie zahlreiche Impulse gesetzt und die Entwicklung des Hubs strategisch wie operativ maßgeblich mitgestaltet.

Das Foto zeigt (von links): Volker Meise (Aufsichtsratsvorsitzender), Sven Grave (Vorstand), Francis Möllerwessel (neue Vorständin) und Sebastian Köffer (ehemaliger Vorstand).

WIRTSCHAFTSFÖRDERUNG MÜNSTER

Dr. Marco Trienes leitet bald WFM

Dr. Marco Trienes leitet zukünftig als Geschäftsführer die Wirtschaftsförderung Münster (WFM). Der Rat der Stadt wählte den Wirtschaftsgeografen für die Dauer von fünf Jahren ins Amt. Aktuell ist Trienes Geschäftsführer der Wirtschaftsförderungsgesellschaft Paderborn. In Münster wird er Nachfolger von Enno Fuchs, der seinen Ende Februar 2026 auslaufenden Vertrag aus familiären Gründen nicht verlängert hatte.

Trienes studierte Wirtschaftsgeografie mit den Schwerpunkten Regionale Wirtschaftsraumanalyse und Wirtschaftsförderung an der RWTH Aachen, wie es in der Mitteilung der Stadt Münster heißt. Bis 2017 war er dort wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrstuhl für Wirtschaftsgeografie und schloss in dieser Zeit auch seine Promotion ab. Im Anschluss wechselte er zur Wirtschaftsförderung Wuppertal, wo er unter anderem als Interim Vorstand tätig war. 2023 trat Trienes seine Stelle als Geschäftsführer der Wirtschaftsförderungsgesellschaft Paderborn sowie der TechnologieParkPaderborn GmbH



Oberbürgermeister Markus Lewe (links) gratulierte Dr. Marco Trienes, der zukünftig als Geschäftsführer die Wirtschaftsförderung Münster leitet.

an. Als Geschäftsführer der WFM ist Trienes für die Vermarktung, die Pflege und den Ausbau des Wirtschaftsstandortes Münster zuständig – national und international. Die WFM ist als mehrheitlich städtische Gesellschaft auf die Gründungs-, Entwicklungs- und Standortberatung von Firmen spezialisiert. Das Unternehmen begleitet Gründer und Unternehmen in ihrer weiteren Entwicklung und übernimmt grundlegende Aufgaben des Standortmarketings, des Innovationsmanagements, der Ansiedlung von Unternehmen in der Wirtschaftsregion und der Beratung zur Fachkräfte sicherung.

NEUE KLIMAFRÜHSTÜCK-REIHE

Klimaresilienz für Unternehmen

Um Unternehmen für die Folgen von Extremwetterereignissen zu sensibilisieren und ihre Klimaresilienz zu stärken, starten der Kreis Coesfeld, das Institut für nachhaltige Wertschöpfung (INW) Coesfeld und die wfc Wirtschaftsförderung Kreis Coesfeld eine neue Klima-Frühstück-Reihe mit dem Schwerpunktthema „Klimaresilienz für Unternehmen“.

Extremwetterereignisse wie Hitzewellen, Starkregen oder Überschwemmungen sind längst kein fernes Szenario mehr – auch Unternehmen im Kreis Coesfeld sind den Folgen des Klimawandels ausgesetzt. Diese Risiken treten aber nicht nur vor der eigenen Haustür auf. Unerwartete Produktionsausfälle bei Zulieferern oder Transportengpässen durch Naturkatastrophen weltweit können Lieferketten stören und damit ungeahnte Auswirkungen auf hiesige Betriebe haben. Viele Unternehmen haben bereits erkannt, wie wichtig proaktives Handeln ist, und Maßnahmen ergriffen, um ihre Zukunftsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit zu sichern. Diese Best Practices stehen bei der Online-Veranstaltung am 8. Oktober 2025 von 9.30 bis 10.30 Uhr im Mittelpunkt. Sie zeigen, wie Kli-



Eine neue Veranstaltungsreihe beschäftigt sich mit den Auswirkungen des Klimawandels und Anpassungslösungen für Unternehmen.

maanpassung konkret aussehen kann, und dienen als Inspirationsquelle für andere Betriebe.

Am 12. November 2025 von 9.30 bis 10.30 Uhr zeigt die Reihe Förder- und Finanzierungsmöglichen-

keiten für bauliche, technische oder organisatorische Maßnahmen zur Klimafolgenanpassung. Weitere Termine zu regionalen Anbietern von Anpassungslösungen und zur Klimaresilienz-Beratung durch wfc und INW Coesfeld folgen. Den Abschluss der Reihe bildet im Frühjahr 2026 eine Präsenzveranstaltung mit Fachvorträgen, interaktiven Workshops und Networking.

Anmeldungen unter:



ANSPRECHPARTNER

Sebastian Schulze Baek (wfc)
 ☎ 02594 78240-27
 ✉ sebastian.schulze-baek@wfc-kreis-coesfeld.de

FACHKRÄFTESICHERUNG

Impulse für Vereinbarkeit von Beruf und Pflege

Der zunehmende Fachkräftemangel stellt Unternehmen und Personalverantwortliche vor große Herausforderungen. Eine wichtige Stellschraube zur nachhaltigen Sicherung von Fachkräften ist eine gelungene Vereinbarkeit von Beruf und Pflege. Die Fachveranstaltung „Vereinbarkeit von Beruf & Pflege – Ein Beitrag zur Fachkräftesicherung“ am 12. November 2025 von 10 bis 13 Uhr im Atlantic Hotel Münster zeigt, wie Vereinbarkeit in Unternehmen systematisch gestaltet und als Wettbewerbsvorteil genutzt werden kann.

Die Teilnehmenden erhalten Impulse zur strategischen Verankerung der Vereinbarkeit in der Unternehmenspraxis, Einblicke in erfolgreiche betriebliche Modelle und Maßnahmen sowie Gelegenheiten zum gezielten Netzwerken. Zudem stellt das NRW-Landesprogramm zur Vereinbarkeit von

Beruf und Pflege seine Unterstützungsangebote vor.

Die Veranstaltung richtet sich sowohl an Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, die schon Maßnahmen in diesem Bereich anbieten, als auch an jene, die sich erst noch auf den Weg machen möchten. Veranstalter sind das Kuratorium

Deutscher Altershilfe als Träger des NRW-Landesprogramms Vereinbarkeit von Beruf und Pflege, die Wirtschaftsförderungsgesellschaften der vier Münsterland-Kreise und das Netzwerk Gesundheitswirtschaft Münsterland in Kooperation mit der Fachkräfte-Offensive NRW.

Anmeldungen unter:



ANSPRECHPARTNER

Dr. Kirsten Tacke-Klaus (wfc)
 ☎ 02594 78240-30
 ✉ kirsten.tacke-klaus@wfc-kreis-coesfeld.de

VOLKSBANK WESTMÜNSTERLAND

Peer Steinbrück zu Gast

Die Fusion der ehemaligen VR-Bank Westmünsterland und der Volksbank Südmünsterland-Mitte zur neuen Volksbank Westmünsterland machte den Weg nach Haltern frei: Die Vertreterversammlung der neuen Bank fand in der Seestadt statt. Die Bilanz? Eine starke Geschäftsentwicklung, neue Produkte und eine regionale Ausrichtung, wie es in einer Mitteilung heißt. Ex-Finanzminister Peer Steinbrück war auch da und hatte ein paar mahnende Worte für Deutschland in einer sich wandelnden Welt.

Ein Jahr nach dem Zusammenschluss der ehemaligen VR-Bank Westmünsterland und der Volksbank Südmünsterland-Mitte zieht die neue Volksbank Westmünsterland eine rundum positive Bilanz. „Vor einem Jahr haben uns die Vertreterinnen und Vertreter das Mandat für die Fusion gegeben. Heute können wir sagen: Sie ist gelungen – und viele Leistungsversprechen aus der Vorfusionszeit konnten bereits eingelöst werden“, sagte Dr. Carsten Dürkop, Vorstandsvorsitzender der Volksbank, auf der Vertreterversammlung in Haltern.

Trotz eines anspruchsvollen wirtschaftlichen Umfelds konnte die Genossenschaftsbank auch im zurückliegenden Geschäftsjahr stabile Kennzahlen ausweisen, heißt es in einer Mitteilung der Bank. Die Bilanzsumme lag bei rund 5,0 Milliarden Euro, das betreute Kundengeschäftsvolumen stieg um drei Prozent auf insgesamt 10,7 Milliarden Euro. Das Eigenkapital stieg auf 562 Millionen Euro, die Ertragslage bleibe solide.

Mit der neuen Aufstellung gelinge der Spagat zwischen regionaler Nähe und moderner Leistungsfähigkeit. „Wir sind gewachsen – aber wir bleiben unverändert vor Ort“, so Vorstandskollege Henning Henke. Gleichzeitig wurde das Beratungsangebot ausgebaut: Mit spezialisierten Teams etwa für Baufinanzierung, Firmenkunden, Vermögensanlage oder Altersvorsorge.

Zufriedenstellend entwickelte sich aus Sicht der Bank das Kreditgeschäft. Bei Baufinanzierungen zeigt sich eine verstärkte Nachfrage. Im Firmenkundengeschäft registriert die Bank ein insgesamt



Peer Steinbrück war Gastredner bei der Vertreterversammlung der Volksbank Westmünsterland.

stabiles Geschäft, mit deutlichem Wachstum insbesondere bei Investitionen in erneuerbare Energien. „Viele unserer gewerblichen Kunden investieren vorausschauend und nachhaltig – das passt ideal zu unserem genossenschaftlichen Verständnis“, erläuterte Vorstand Matthias Entrup.

RÜSKAMP VERABSCHIEDET

Im Rahmen der Vertreterversammlung wurde Helmut Rüskamp aus Dülmen nach über drei Jahrzehnten ehrenamtlichen Engagements aus dem Aufsichtsrat der Genossenschaftsbank verabschiedet. Seit 1991 war Rüskamp Mitglied des Gremiums, seit 2020 dessen Vorsitzender – und damit maßgeblich an der strategischen Weiterentwicklung der Bank beteiligt. Mit seinem ausgeprägten unternehmerischen Sachverstand

habe Rüskamp die Entwicklung der Volksbank Westmünsterland über Jahrzehnte und insbesondere auch bei großen Weiterentwicklungen wesentlich mitgeprägt, heißt es bei der Bank. Über Fusionen, durch wirtschaftliche Umbrüche und digitale Transformationsphasen hinweg, sei er Impulsgeber und Sparringspartner für den Vorstand und die Grenzen der Bank gewesen. „Seinen Weitblick und seine strategische Kompetenz haben die Bank mitgeprägt“, würdigte Vorstandsvorsitzender Dürkop das langjährige Engagement Rüskamps.

MAHNENDE WORTE VON STEINBRÜCK

Gastredner Peer Steinbrück, einst NRW-Ministerpräsident und Bundesfinanzminister, zeichnete in seiner Rede ein eher düsteres Bild

der aktuellen Herausforderungen. Deutschland hinke in vielen Bereichen hinterher, insbesondere bei der Digitalisierung. „Kreisklasse“ spiele man im internationalen Vergleich, gerade mit Blick auf Benelux oder Skandinavien. Dass nun ein eigenes Ministerium für Digitales entstanden sei, bezeichnete Steinbrück in Haltern als einen wichtigen Schritt.

Vieles anderes sei ebenfalls liegen geblieben: Fachkräfte, Wohnungen – das seien Versäumnisse der vergangenen zehn, 15 Jahre. „Wir befinden uns in einer Zeitenwende“, betonte Steinbrück. „Nur sind die Dimensionen und die Konsequenzen bisher nicht richtig erklärt worden von der Politik“, so Steinbrück mit Blick auf Multikrisen wie dem Krieg in der Ukraine, aber auch der neuen Sicherheitspolitik der USA. Nichts sei mehr sicher, so Steinbrück. „Als Gesellschaft wollen wir das alles noch nicht begreifen. Aber unsere bekannten Achsen funktionieren nicht mehr.“ Zollpolitik, Verschiebungen von Märkten nach Asien, Energie: Das seien alles Themen, die angegangen werden müssten. „Was bringt es, wenn wir hier alle in Ruhe wiegen?“, so Steinbrück eher rhetorische Frage.

Versöhnlich fiel aber sein Ausblick aus: „Dass wir das können, haben wir bewiesen“, so Steinbrück über die anstehenden Aufgaben. Von denen nannte er einige zentrale: Reform öffentlicher Verwaltung, Digitalisierung, fundamentale Erneuerung des Sozialstaats, eine bessere öffentliche Infrastruktur sowie eine angepasste Sicherheitsarchitektur.

■ Carsten Schulte

Digitale Revolution für die Baustelle



Die Digitalisierung hat viele Branchen längst revolutioniert oder wenigstens deutlich vereinfacht. Dass auch ganz analoge Prozesse auf einer Baustelle noch viel Potenzial für eine effizientere und schnellere Durchführung haben, wollen René und Eva Uebbing mit ihrem Unternehmen ConTab in Rhede zeigen. Mit dem gleichnamigen Tablet können klassische Papierpläne ersetzt und gleichzeitig Kommunikation und Planung spürbar erleichtert werden.

„Das Construction Tablet, kurz ConTab, ist eine Schnittstelle zwischen analoger und digitaler Welt“, heißt es bei René und Eva Uebbing. Entstanden ist das Windows-basierte Tablet im XXL-Format nach eigenen Erfahrungen. „In unserer Bauunternehmung Uebbing & Sohn haben wir immer wieder die gleichen Probleme erlebt: Gedruckte Pläne wurden geändert, dann fehlte die aktuellste Version, zudem haben Witterungseinflüsse wie Regen, Frost oder Wind dafür gesorgt, dass Papierpläne unleserlich wurden oder einfach ganz verschwunden sind“, sagt Eva Uebbing. Das alles kostet Zeit und sorgt für potenzielle Fehler im Bauablauf.

Damit soll Schluss ein. Das speziell entwickelte ConTab ist ein mobiles Tablet mit einem modernen Intel-Prozessor und einem 43 Zoll großen Dis-

play und ist leicht auf die Baustellen zu transportieren. Mit einem Wetterschutz nach IP65 kann es auch unter widrigen Bedingungen genutzt werden. Vor allem aber macht es Schluss mit dem Papierkram, mit fehlerhaften oder veralteten Plänen. Auf dem ConTab wird stets die aktuellste Version des Bauplans gezeigt. René Uebbing verweist auf die Vorteile: „Es gab Baustellen, für die wir anderthalb Stunden Fahrtweg in Kauf genommen hatten, nur um einen neuen, sauberer und leserlichen Plan einzusetzen zu können. Das ist einfach unwirtschaftlich und nicht mehr zeitgemäß!“

Seinen technologischen Vorteil kann das ConTab vor allem dann ausspielen, wenn die Daten aus einer Cloud stammen. Mehr als die Hälfte der Bauunternehmen setzt ohnehin bereits auf eine softwarebasierte Bauplanung, also ein Building Information Modeling (BIM). Bei einer BIM-basierten Planung kann auf der Baustelle direkt auf die 3D-Modelle zugegriffen werden.

Doch auch ohne Cloud-Anbindung erleichtert das Tablet die Abläufe erheblich. Egal ob über einen USB-Stick oder per Mail lassen sich aktualisierte Daten direkt und unkompliziert auf das ConTab übertragen. Weil das Tablet auf Windows basiert, ist der Einsatz eigener Apps oder Software natürlich möglich. Neben der Nutzung aktueller Baupläne werden damit auch viele andere Aufgaben von der Baukommunikation bis zur Abrechnung möglich. „Selbst Unterweisungen vor Ort, beispielsweise durch die BG Bau, oder auch Übersetzungen in andere Sprachen sind mit dem ConTab kein Problem mehr“, sagt Eva Uebbing.

Der Kaufpreis von aktuell rund 5.800 Euro brutto rechnet sich schnell, wenn man bedenkt, dass eine Baustellenkolonne in einem Jahr über 600 Pläne benötigt. Ressourcenschonend, effizient, mobil: Das ConTab macht die Baustelle fit für die Zukunft.



📍 Holtkamp 9a · 46414 Rhede
📞 02872803301
✉️ info@con-tab.com
🌐 www.con-tab.com

Das ConTab
ist eine Schnittstelle
zwischen analoger
und digitaler Welt





Moin mutige Macher.

Ihre Unternehmer-Experten.

* Ausschließlich zum Zweck der besseren Lesbarkeit wird bei Personenbezeichnungen die männliche Form verwendet.
Entsprechende Begriffe gelten im Sinne der Gleichbehandlung grundsätzlich für alle Geschlechter und beinhalten keine Wertung.

Ute Uhlenkott, Roland Kleinsorge, Kerstin Flöck und Vanessa Masella
(Hotel zur Post), Katrin David (Sparkasse Westmünsterland)

Werte bleiben, Neues beginnt.

**Wenn aus Tradition neue Ideen
entstehen – mit finanzieller Stärke
im Rücken.**

We begleiten Unternehmerfamilien beim
Generationswechsel mit Finanzlösungen,
die Entwicklungen möglich machen.

Weil's um mehr als Geld geht.



**Sparkasse
Westmünsterland**