

01.20 

# OLDENBURGER WIRTSCHAFTSMAGAZIN

 **Redaktionsschluss dieser Ausgabe war vor dem Ausbruch der Corona-Krise. Nähere Informationen auf Seite 5.**



## **Thema:** Rein in den Job. Aber wie?

So erleichtern Oldenburger Unternehmen dem Nachwuchs den Einstieg.



Wirtschaftsförderung  
**STADT OLDENBURG** i.O.

## News

Aktuelle Nachrichten für die Oldenburger Wirtschaft

### Anregungen für das Wirtschaftsmagazin erwünscht!

Unser drei Mal im Jahr erscheinendes Magazin wendet sich an Sie als Unternehmerin oder Unternehmer, als Gründerin oder Gründer, Personalchefin und -chef. Mit den von uns ausgewählten Themen versuchen wir Ihnen in jeder Ausgabe Impulse für Ihre Arbeit in Oldenburg mit auf den Weg zu geben. Selbstverständlich freuen wir uns über Anregungen und Hinweise von Ihnen, welche Themen wir aufgreifen sollen. Gibt es Entwicklungen oder Fragestellungen, über die Sie sich Berichte wünschen? Falls ja, lassen Sie uns das gern wissen. Wir freuen uns über jede Rückmeldung, die Sie am besten an [standortmarketing@stadt-oldenburg.de](mailto:standortmarketing@stadt-oldenburg.de) senden.

### Compliance Management

Um gesetzliche, regulatorische und ethische Vorgaben einzuhalten, haben viele Unternehmen ein Compliance-Management etabliert, also ein System, das die Einhaltung der Regeln sicherstellt. Wie Compliance in der betrieblichen Praxis umzusetzen ist, vermittelt eine neue web-basierte Weiterbildung am Center für lebenslanges Lernen (C3L) der Universität Oldenburg, zu der sich Interessierte ab sofort anmelden können.

#### Weitere Informationen:

Bianca Prang  
Telefon: 0441 798-4321  
[weiterbildung@uni-oldenburg.de](mailto:weiterbildung@uni-oldenburg.de)

### Start-up Pitch-Night

Bei diesem Event finden Start-ups eine Bühne, um von einer Jury und dem Publikum Feedback, Tipps und Kontakte zu erhalten. Vier Gründungen pitchten je sieben Minuten um den Tagessieg. Nach jedem Pitch folgen sieben Minuten Feedback von der Jury sowie sieben Minuten Fragen aus dem Publikum. Die dritte Ausgabe der Start-up Pitch Night Oldenburg findet am 28. Mai im neuen Gründungsinkubator ZUKUNFT.unternehmen (August-Hanken-Straße 24) statt. 

## Smart City Oldenburg

# Aktiv mitgestalten

Unser Zusammenleben wird 2030 unverkennbar von der Digitalisierung geprägt sein. Digitale Kompetenzen werden immer wichtiger für Teilhabe. Gemeinsam mit Bürgerinnen und Bürgern will die Stadt in digitalen Lernlaboren – Civic Data Labs – Ansätze und Anwendungen erarbeiten, wie dieser Wandel Gestalt annehmen kann.



Foto: iStockphoto.com/Jacob Ammentorp Lund

Oldenburg will Smart City werden.

Kontaktloses Bezahlen im Bus, Online-Reservierungen und soziale Medien – unser Alltag findet zu einem großen Teil digital statt. Auch wenn Digitalisierungsprozesse in manchen Bereichen kritisch gesehen werden, ist klar: Sie werden sich durchsetzen. Eine Auseinandersetzung mit dem Thema ist unverzichtbar, denn Teilhabe setzt künftig digitale Kompetenzen voraus. Wer den neuen Herausforderungen aktiv und selbstbestimmt begegnet, dem fällt es leichter, sie als Chance zu sehen.

Oldenburg will Smart City werden. Eine Aufgabe der Stabsstelle Digitalisierung: die Kompetenzen in der Bevölkerung zu stärken. „In digitalen Lernlaboren wollen wir etwa neue Anwendungen für eine integrierte und nachhaltige Stadtentwicklung in der Smart City entwickeln“, erklärt Friederike Hackmann, Regionalentwicklerin bei der Wirtschaftsförderung. Während sich das „Urban Data Lab“ auf die Entwicklung von Beteiligungsformaten im Bereich Stadtplanung fokussiert, steht im „Civic Data Lab“ der Ausbau der digitalen Fähigkeiten der Bürger in Zusammenarbeit

mit Bevölkerungsgruppen aus dem Stadtgebiet im Vordergrund.

Die Veranstaltungsreihe zum Thema „Wie wollen wir 2030 zusammenleben?“ dreht sich um Fragen des gesellschaftlichen Zusammenhalts, von Generationengrenzen und technologischem Wandel. Ab Sommer 2020 werden neben einem Hackathon weitere Aktivitäten stattfinden. Eingeladen sind alle, an einem Wochenende im fablab mitzuarbeiten. Vorkenntnisse sind nicht notwendig. Auch die Ausbildung von ehrenamtlichen IT-Lotsen und die Entwicklung einer digitalen Schnitzeljagd mit der App „Action Bound“ sind geplant. Gemeinsam mit dem Stadtmuseum und Oldenburger Unternehmen soll ein „Digitales Stadterlebnis“ als Augmented Reality bzw. Virtual Reality geschaffen werden. 

### Anmeldung und Information

Wirtschaftsförderung Stadt Oldenburg  
Friederike Hackmann  
Telefon: 0441 235-2872  
[friederike.hackmann@stadt-oldenburg.de](mailto:friederike.hackmann@stadt-oldenburg.de)

# Liebe Leserin, lieber Leser,

von den Folgen der Corona-Krise ist auch die heimische Wirtschaft stark betroffen. Um Umsatzeinbußen abzumildern und finanzielle Schieflagen abzuwenden, habe ich mich entschieden, betroffenen Unternehmen und Betrieben anzubieten, die

Foto: Hauke-Christian Dittrich



Gewerbesteuervorauszahlungen zu senken oder bis zum 31. Dezember kostenfrei auszusetzen. Wenn sich die jetzige Situation fortsetzt, werden auch zinsfreie Stundungen möglich sein. Zudem wird die Stadt gewerblichen Mietern städtischer Immobilien, die krisenbedingt in Not geraten, bei Mietzahlungen entgegenkommen.

Um die Unternehmen und Betriebe in der Corona-Krise noch besser zu unterstützen, haben wir das Service- und Informationsangebot ausgebaut. Wir lassen unsere Unternehmerinnen und Unternehmer nicht allein! Mit dem ausgebauten Serviceangebot unterstützen wir Sie mit einem spezifischen Informationsangebot und bieten schnelle Orientierung angesichts der rasanten Informationsentwicklung. Diese Schnelligkeit hat uns auch bei der Herausgabe dieses Magazins vor Herausforderungen gestellt. Unser Anspruch ist, Ihnen Informationen aus dem und für das Wirtschaftsleben zu bieten – auch für die Zeit, in der wir die Corona-Krise überstanden haben

und das normale berufliche Leben wieder begonnen hat. In dieser Ausgabe haben wir uns für das Thema „Der optimale Berufseinstieg“ als Schwerpunkt entschieden. Damit Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter besser in den neuen Beruf starten können, haben zahlreiche Unternehmen in den vergangenen Jahren begonnen, diese Phase angenehmer zu gestalten.

Für den gelungenen Einstieg gibt es etwa bei der Stadt Oldenburg Einführungsseminare und Patenprogramme, in denen junge Auszubildende von Kolleginnen und Kollegen aus dem zweiten und dritten Lehrjahr lernen, worauf es ankommt. Durch Angebote wie #DeinNetzwerkDeineZukunft können sich Nachwuchskräfte frühzeitig mit Führungskräften vernetzen. Die Angebote der Stadt und anderer Arbeitgeber sind keine neuen Entwicklungen, jedoch rückt der erfolgreiche Berufsstart mehr in den Fokus. Ich hoffe, diese Ausgabe des Wirtschaftsmagazins gibt Arbeitgebern Anregungen, neuen Beschäftigten den Berufseinstieg zu erleichtern und Fachkräften Einblicke in die Oldenburger Unternehmenswelt zu gewähren.

Jürgen Krogmann,  
Oberbürgermeister

Hendrik Carstengerdes,  
Geschäftsführer der  
Carstengerdes Modellbau GmbH



# Nähe

## liegt im Detail.

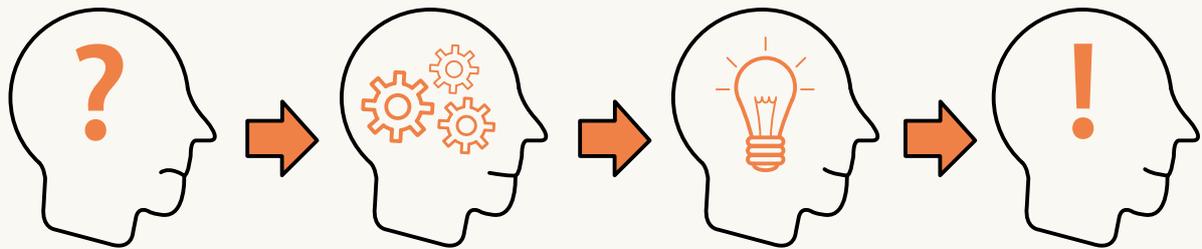
Alles vor Ort. Alles aus einer Hand. Wenn es um Ihren Erfolg geht, haben wir auch die Feinheiten Ihres Geschäftsmodells im Blick.

Unsere Nähe bringt Sie weiter. Seit 1786. Und auch in Zukunft.

[lzo.com/naehe](http://lzo.com/naehe) [lzo@lzo.com](mailto:lzo@lzo.com)

**LZO**  
meine Sparkasse

# Oldenburger Impulse



**Dr. Wiebke Friedrich**  
Neue Gründungsberaterin



Foto: Bonnie Bartusch

Hilft bei Gründungen: Dr. Wiebke Friedrich

In Oldenburg geboren, in Trier studiert, in Leipzig promoviert, in Berlin für das Arbeitsministerium zum Thema Fachkräftesicherung gearbeitet – und dann nach 15 Jahren zurück nach Oldenburg: Das ist die Laufbahn von Wiebke Friedrich im Schnelldurchlauf. Die 36-Jährige zählt seit November 2019 als Gründungs- und Innovationsberaterin zum Team der Wirtschaftsförderung Stadt Oldenburg. Drei Themen stehen für sie auf der Agenda weit oben: Gründen soll weiblicher und chancengerechter werden, bürokratische Prozesse gründerfreundlicher und der Wissensaustausch mit und unter Gründerinnen und Gründern verstärkt werden, um unnötige Fehler zu vermeiden und voneinander zu lernen.

#### Weitere Informationen:

Wirtschaftsförderung Stadt Oldenburg  
Dr. Wiebke Friedrich  
Telefon: 0441 235-2818  
wiebke.friedrich@stadt-oldenburg.de

**F:O** FACHKRÄFTE  
INITIATIVE  
OLDENBURG

#### Personal-Recruiting Oldenburg begeistert

Oldenburg ist ein attraktiver Standort zum Leben und Arbeiten. Die steigenden Einwohnerzahlen belegen: Die Stadt bietet das passende Lebensumfeld für Fach- und Führungskräfte sowie ihre Familien. Oldenburg begeistert. In einem jetzt fertiggestellten Flyer sind Angebote und Maßnahmen der Wirtschaftsförderung Stadt Oldenburg und weiterer Partner zusammengefasst, die Firmen im Wettbewerb um Fachkräfte einsetzen und so Bewerberinnen und Bewerber und deren Familien von Oldenburg überzeugen können. Federführend ist die Service-Stelle für Arbeitgeber der Wirtschaftsförderung Stadt Oldenburg, die im Rahmen der Fachkräfte-Initiative eingerichtet wurde. Der Flyer kann hier auch bestellt werden.

#### Weitere Informationen:

Wirtschaftsförderung Stadt Oldenburg  
Liane Wrenger  
Telefon: 0441 235-3846  
liane.wrenger@stadt-oldenburg.de

„Du kannst nicht einfach die Kunden fragen, was sie wollen, und versuchen, ihnen das zu geben. Wenn du es fertiggestellt hast, wollen sie schon wieder etwas anderes.“

Steve Jobs, Apple-Gründer (1955–2011)

Illustration: Shutterstock



## Oldenburg Smart City And Region Intelligente Lösungen gesucht

Städte und Regionen stehen vor vielfältigen Herausforderungen, um gesellschaftlichen und infrastrukturellen Veränderungsprozessen zu begegnen. Nötig sind intelligente Antworten und neue Strategien, etwa zum demografischen Wandel, zum Klimawandel, zum Umbau des Energiesystems, zur Digitalisierung oder zu neuen Arbeitswelten. Smart-City-Ansätze bieten intelligente Lösungen für smarte Städte und Regionen. Im Nordwesten ist dazu bereits Know-how vorhanden, das OSCAR (Oldenburg Smart City And Region) bündelt und weiterträgt: Das regelmäßig stattfindende After-Work-Format lädt ein zum Austausch zwischen Akteurinnen und Akteuren aus Praxisprojekten und Initiativen, aus Wirtschaft und Wissenschaft, aus Verwaltung und Planungsebene im Nordwesten zu intelligenten Lösungen und Innovationen im Smart City Kontext. Nach der Premiere im Dezember 2019 wird OSCAR II in der zweiten Aprilhälfte den Bereich der „Smart Mobility“ näher beleuchten.

**Weitere Informationen:**  
[www.energiecluster.de/oscar](http://www.energiecluster.de/oscar)

### IN EIGENER SACHE

Sie werden in dieser Ausgabe sicherlich eine ausführliche Berichterstattung zur Corona-Krise und den Folgen für die Wirtschaft vermissen. Als Magazin, das lediglich drei Mal im Jahr erscheint und entsprechend langfristig geplant wird, ist uns dies leider nicht möglich.

Selbstverständlich informieren wir Sie aber online über die aktuellen Entwicklungen. Um Unternehmen und Betriebe angesichts der Corona-Krise noch besser zu unterstützen, hat die Stadt Oldenburg ihr **Service- und Informationsangebot** ausgebaut. Auf den Online-Seiten der Wirtschaftsförderung finden Unternehmer gebündelt die wichtigsten Informationen über Hilfen und Fördermöglichkeiten inklusive Verlinkungen auf einen Blick.

[www.oldenburg.de/wirtschaft-corona](http://www.oldenburg.de/wirtschaft-corona)

Alle in dieser Ausgabe genannten **Veranstaltungen** haben wir mit einem roten Fragezeichen markiert, da zum Zeitpunkt des Redaktionsschlusses nicht feststand, ob sie tatsächlich stattfinden können. Die Termine stehen also unter Vorbehalt.

Definitiv ausfallen wird leider der für den 13. Mai geplante **Kontaktpunkt Wirtschaft**. Wir bedauern das sehr. Das nächste Unternehmertreffen ist für den Herbst 2020 vorgesehen.

Das Team der Wirtschaftsförderung Stadt Oldenburg wünscht Ihnen, Ihren Angehörigen und Beschäftigten Gesundheit und Zuversicht.

Ralph Wilken  
Leiter Wirtschaftsförderung Stadt Oldenburg



Foto:



### Berufseinstieg

## Rein in den Job! Aber wie?

Welpenschutz oder doch ein Schubs ins kalte Wasser? Wer von der Schule oder Uni in den Beruf wechselt, hat eine große Umstellung vor sich. Aus theoretisch geschulten jungen Menschen sollen Praktikerinnen und Praktiker werden. Was Oldenburger Unternehmen tun, damit der Start in den neuen Lebensabschnitt gelingt.

Falls Jonas Hodde gedacht hat, dass nach dem abstrakten Lernen an der Universität endlich die Berufspraxis beginnt, hat er sich getäuscht. Am ersten Tag bei worldiety bekommt der angehende Informatiker vom Chef einen Stapel mit Übungsaufgaben. Dabei gilt es zum Beispiel, Fehler im Programmcode zu finden. Die Übungszettel sind nicht nur etwas für die ersten Tage – die Aufgaben werden Hodde und andere Neulinge beim Oldenburger IT-Dienstleister neben der täglichen Projektarbeit über mehrere Monate begleiten.

*Fortsetzung auf der nächsten Seite. →*



„Wer neu zu uns kommt soll sich von Anfang an wohlfühlen.“

Katharina Venohr, worldiety

Foto: worldiety

Der 22-jährige Student ist seit drei Tagen bei der jungen Firma im TGO. Das MacBook ist eingerichtet, hinter ihm liegt ein Überblick zu Arbeitsschutz, Kunden und Softwaretools – und ein Einstandsessen mit dem Geschäftsführer sowie seinem Mentor. Jetzt liest sich der Praktikant ins Firmen-Wiki ein. Dort ist etwa hinterlegt, wie Software aufzubauen und zu dokumentieren ist. Bei Fragen wendet sich Hodde an den Mentor aus seinem Fachbereich. Der Kollege hilft ihm in den nächsten Wochen auch bei seinem Projekt, der Anpassung eines Plug-Ins für ein Autoteile-Shopsystem.

„Wer neu zu uns kommt soll sich von Anfang an wohlfühlen“, betont Katharina Venohr, die bei worldiety fürs Recruiting zuständig ist. Egal ob in der Ausbildung, nach dem Studium oder während eines Praktikums. Einsteigerinnen und Einsteiger werden von Beginn an an die Hand genommen und es gibt regelmäßige Feedback-Gespräche. Bei der IT-Firma sind pro Jahr knapp zehn Neue zu integrieren, einige kommen direkt von den regionalen Hochschulen und Universitäten. Sie machen Praktika, jobben als Werkstudierende, schreiben ihre Abschlussarbeiten oder starten als Vollzeitkräfte bei worldiety ins Berufsleben. Oft ergibt sich eins aus dem anderen. Auch Hodde hat bereits zu Beginn des Praktikums eine klare Perspektive und will seine Bachelorarbeit ebenfalls bei dem Unternehmen schreiben.

## NACH DER UNI IST DAS LERNEN NICHT VORBEI

Venohr setzt auf Studierende und frischgebackene Absolventinnen und Absolventen, weil erfahrende Kräfte in der Software-Entwicklung erstens rar und

zweitens teuer sind. Dementsprechend liegt das Durchschnittsalter der mehr als 40 worldiety-Beschäftigten bei Mitte zwanzig. Den Übergang von der Uni ins Unternehmen empfindet Hodde als große Umstellung: „Das Informatik-Studium ist sehr theoretisch geprägt.“ Jetzt gilt es dagegen, das Grundwissen für konkrete Kundenwünsche einzusetzen, unterschiedliche Technologien zu verknüpfen und in einem großen Team zu arbeiten. Die Programmiersprache, die er für sein Projekt braucht, muss er sich noch aneignen. Auch nach der Uni bleibt also viel zu lernen.

Das gilt auch für den Berufseinstieg direkt nach der Schule. Wer sich bei Eismann Haustechnik um einen Ausbildungsplatz bewirbt, wird nicht nur zum Vorstellungsgespräch, sondern auch zu einem mehrtägigen Praktikum eingeladen. So will Felix Stock, Geschäftsführender Gesellschafter des Oldenburger Familienunternehmens,

## Tipps für den Berufseinstieg

**Während viele große Unternehmen feste Routinen für das Onboarding haben, ist der Einstieg bei kleineren Betrieben oft weniger strukturiert. In jedem Falls sollten sich Arbeitgeber bewusst machen: Mit dem Wechsel von der Schule oder Uni ins Unternehmen beginnt ein neuer Lebensabschnitt voller Unsicherheit. Was können Firmen tun, damit dem Nachwuchs der Start auf dem neuen Terrain gelingt?**

### Der erste Eindruck zählt.

Also lässt man die Neuen am ersten Tag nicht im Flur warten. Geschäftsführung und Teamleitung sollten sich Zeit für die Begrüßung nehmen, durch den Betrieb führen und die Kolleginnen und Kollegen vorstellen.

### Mentoring oder Patenschaften

helfen, sich in der neuen Umgebung zurechtzufinden – von der Teeküche bis zur Poststelle. Bei der fachlichen Einarbeitung kann eine feste Ansprechperson dafür sorgen, dass sich die Neulinge weder unter- noch überfordert fühlen.

**Guter Plan:** Eine Checkliste hilft beiden Seiten, den Überblick bei der Einarbeitung zu behalten. Was wird wie archiviert und dokumentiert? Wie sind Arbeitszeiten, Pausen und Krankmeldungen geregelt?

### Freitags früher nach Hause?

Gebe ich in den ersten Tagen einen Einstand? Casual Friday oder immer korrekt? Auch die informellen Abläufe in einem Unternehmen sind wichtige Informationen, um beim Berufseinstieg die Fettnäpfchen zu ersparen.



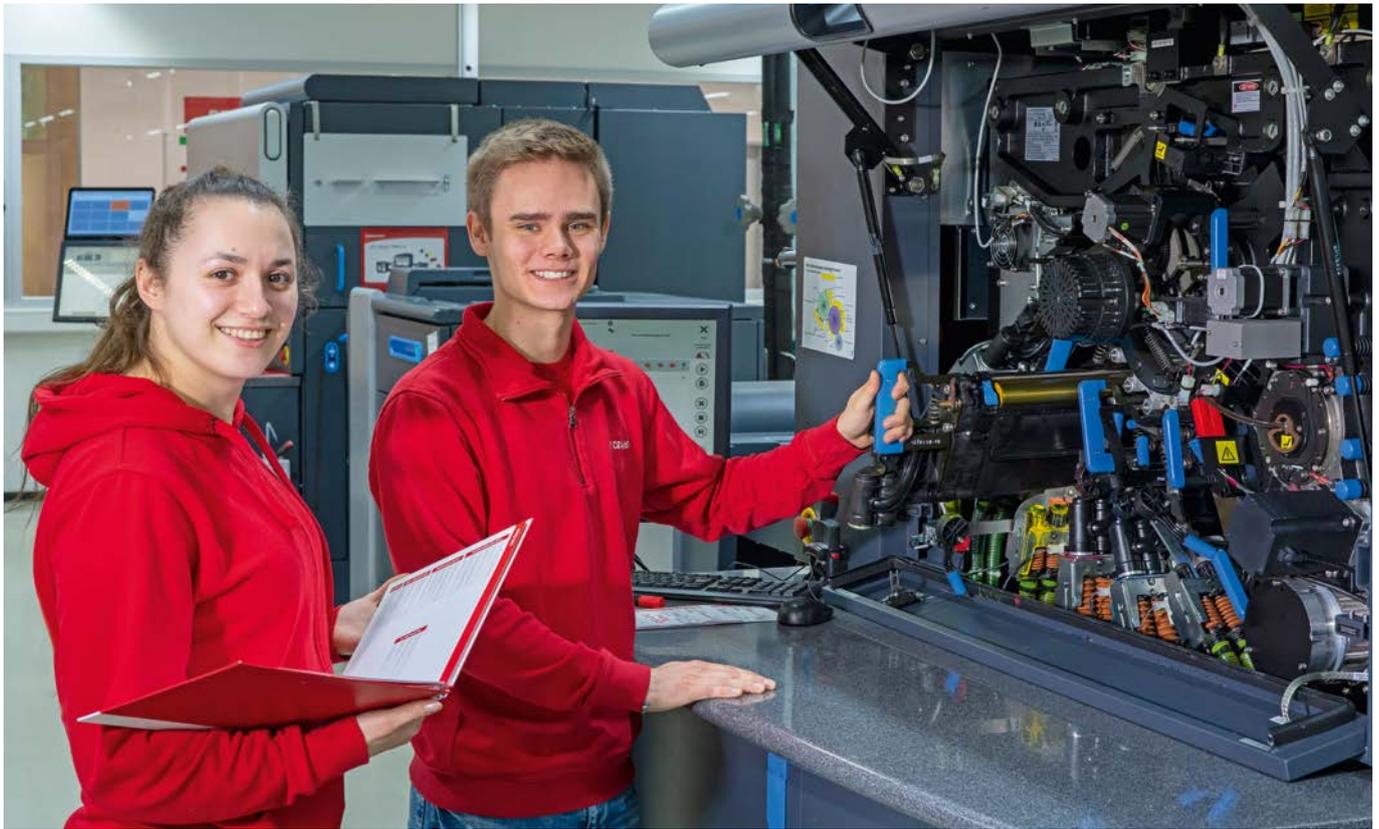
„Wir übernehmen grundsätzlich alle, die das möchten.“

Felix Stock, Eismann Haustechnik

Foto: Eismann

Enttäuschungen auf beiden Seiten verhindern: „Man muss einfach sehen ob man zusammen passt.“ Besonders gut lasse sich das herausfinden, wenn Schülerinnen und Schüler im neunten Schuljahr den Betrieb für zwei Tage in der Woche im Rahmen eines Jahrespraktikums kennenlernen.

Foto: Cewe



Wer bei Cewe einsteigt, absolviert für drei bis sechs Monate ein Startprogramm.

Bei Eismann stellt man den pro Jahr bis zu sechs Azubis einen altgedienten Monteur zur Seite. Wechselnde Ansprechpersonen und Baustellenhopping haben sich laut Stock nicht bewährt. Durch ein Patenschaftsprogramm ließe sich zudem gut einschätzen, für welche Aufgaben der Handwerks-Nachwuchs schon fit genug ist. Im ersten Lehrjahr heiße das mangels Erfahrung und Wissen oft „schlitzen, stemmen, kloppen“. Außerdem sollen sich die Azubis anschauen wie die erfahreneren Kolleginnen und Kollegen arbeiten.

### SPIELREGELN IM BETRIEB LERNEN

An Feedback-Gesprächen mit den angehenden Elektro- und Heizungsmonteuren nimmt in wichtigen Fällen neben dem Paten auch der Geschäftsführer teil. Dabei seien von den Auszubildenden gelegentlich deutliche Ansagen gefragt. „Sich an Spielregeln zu halten, scheint für manche Lehrlinge heutzutage etwas schwieriger zu sein“, formuliert Stock diplomatisch. Die Gespräche dienen umgekehrt dazu, dass die Azubis ihre Anliegen vorbringen können, zum Beispiel wenn sie mit dem manchmal rauen Ton auf der Baustelle ihre Probleme haben. Wer sich dann in der Ausbildung mit allen Spielregeln arrangiert, hat bei Eismann eine klare

Perspektive, sagt Stock: „Wir übernehmen grundsätzlich alle, die das möchten.“ Mit Paten haben worldiety und Eismann gleichermaßen gute Erfahrungen gemacht. Auch bei der Büfa-Gruppe wird derzeit ein Mentoringsystem aufgebaut, um Neulinge im Betrieb stärker an die Hand zu nehmen. „Wenn es neben der Führungskraft eine feste Ansprechperson gibt, kommen neue Beschäftigte schneller im Unternehmen an“, sagt Christopher Liebscher, Leiter Personal und Recht. Neben der fachlichen und organisatorischen Einführung ist bei dem Oldenburger Chemieunternehmen auch der Wohlfühlfaktor wichtig. Beim Onboarding wird nicht nur der Computer eingerichtet und das Handy bereitgestellt. Auch ein Blumenstrauß auf dem Schreibtisch gehört dazu.

Für viele Absolventinnen und Absolventen sei der Wechsel zu Büfa eine Herausforderung, sagt Liebscher: „An der Uni zurecht zu kommen, ist etwas völlig anderes als 40 Stunden in der Woche im Unternehmen zu arbeiten.“ Im Betrieb gebe es weniger Vorgaben als in der akademischen Ausbildung. Und in der Praxis seien vor allem Eigeninitiative und selbständiges Arbeiten gefragt. Auch wenn bei Büfa viel Wert auf eine umfassende Betreuung der

Anfängerinnen und Anfänger gelegt wird, habe diese Grenzen, sagt der Personalleiter: „Trotz aller Einarbeitung kommt es hin und wieder auch zum Sprung ins kalte Wasser.“ Irgendwann ist der Welpenschutz vorbei.

### SOZIALE KOMPETENZ IST GEFRAGT

Etwa 15 Auszubildende fangen pro Jahr bei der Büfa-Gruppe an, die Gruppe weiterer Einsteiger ins Unternehmen ist etwa gleich groß. Für die neuen Azubis organisiert die Ausbildungsleiterin Sabine Hinrichs schon vor dem offiziellen Start am ersten August ein Wochenende zum Kennenlernen. Es gibt gemeinsame Spiele und man geht abends zusammen essen. Zum Auftakt der eigentlichen Lehrzeit holt der jeweilige Ausbilder die Neuen nach der Einführung ins Unternehmen ab. Die Azubis werden in Seminaren geschult, bei denen etwa Abläufe im Werk simuliert werden. Sicherheitsunterweisungen gibt es nicht nur im Umgang mit Maschinen und Chemikalien – auch der sichere Umgang mit Serviette und Besteck beim Geschäftsessen wird geschult.

Fortsetzung auf der nächsten Seite. →



Bei worddiety sind pro Jahr knapp zehn Neue zu integrieren, einige kommen direkt von den regionalen Hochschulen und Universitäten.



*„An der Uni zurecht zu kommen, ist etwas völlig anderes als 40 Stunden in der Woche im Unternehmen zu arbeiten.“*

**Christopher Liebscher, Büfa**

Foto: Büfa

Ohnehin kommt es laut Hinrichs bei der Einarbeitung nicht nur auf das Fachliche an, sondern auch auf soziale Fertigkeiten: Zum Beispiel alle auf dem Flur zu grüßen oder sich am Telefon korrekt zu melden. „Hier gibt es Nachholbedarf, insbesondere wenn die Azubis jünger und noch nicht der Pubertät entwachsen sind.“ Bewährt habe sich, dass sich die Auszubildenden umeinander kümmern. Wer schon länger im Betrieb ist, vermittelt den Neulingen Werte wie Hilfsbereitschaft und Zuverlässigkeit. Was etwa bedeutet, dass im Krankheitsfall rechtzeitig die Kolleginnen und Kollegen zu verständigen sind.

Büfa beschäftigt auch Werkstudierende – allerdings sieht Liebscher dies nicht vorrangig als Weg, um gut eingearbeitete Fachkräfte zu gewinnen. Vielmehr will er damit frisches Know-how in die Firma holen. Auch bei einem anderen großen Oldenburger Unternehmen sind Werkstudenten zwar ein Pool für das Recruiting, wie Cewe-Personalleiterin Marion Gerdes erklärt. Im Vordergrund stehen aber auch bei dem Foto- und Druckspezialisten die Bearbeitung von Projekten im Rahmen von Abschlussarbeiten oder die Unterstützung bei täglichen Aufgaben. So helfen Werkstudierende etwa beim internen IT-Service für die Beschäftigten.

## AUCH KAUFLEUTE MÜSSEN IN DIE PRODUKTION

Wer bei Cewe einsteigt, absolviert für drei bis sechs Monate ein Startprogramm. Obligatorisch sind dabei ein oder zwei Wochen in der Produktion, für Kaufleute gleichermaßen wie für Mitarbeitende in

Foto: Superidee / Imke Folkerts



Wer sich in der Ausbildung mit allen Spielregeln arrangiert, hat bei Eismann eine klare Perspektive.



*„Unternehmen und Schule sollten mehr in den Austausch kommen.“*

**Marion Gerdes, Cewe**

Foto: Cewe

der Software-Entwicklung. Bei der Tour durchs Unternehmen lernen die Neuen auch Abteilungen wie Marketing oder Finanzen kennen. „Wer neu zu uns kommt, soll das ganze Unternehmen im Querschnitt kennenlernen“, sagt Gerdes. Dazu zählt auch ein mehrwöchiger Aufenthalt zum Beispiel in München, angehende Führungskräfte hospitieren meist auch an weiteren Firmenstandorten im europäischen Ausland.

Während Gerdes die Absolventinnen und Absolventen von Universität und Hochschule als praxistauglich wahrnimmt, sieht die Personalerin bei Azubis großen Nachholbedarf. Es fehle an Wissen, worauf es in einen Unternehmen ankommt. Das tauche in den Lehrplänen der Schulen nicht auf und lasse sich allein mit kurzen Schulpraktika nicht vermitteln.

Außerdem bemängelt sie die teils veralteten Bewerbungstrainings. Deshalb wünscht sich Gerdes: „Unternehmen und Schule sollten mehr in den Austausch kommen“. Sie stellt aber bedauernd fest: „Beim Gros der Schulen erlebe ich keine Offenheit, wenn wir auf sie zukommen“. Beim Übergang von der Schule in den Beruf würde sich die Personalleiterin über mehr Duale Studiengänge freuen. In Oldenburg sei das Angebot überschaubar.

### EXTRAPROGRAMM NACH DEM UNIABSCHLUSS: TRAINEES

Nur wenige größere Oldenburger Unternehmen wie die LzO bieten Absolven-

tinnen und Absolventen von Hochschulen spezielle Traineeprogramme. Auch bei der Stadt Oldenburg gibt es diesen, für eine Kommune eher unüblichen Einstieg in die Berufspraxis. Zuletzt wurden Stellen in den Bereichen Architektur, Bauingenieurwesen, Soziale Arbeit, Sozialpädagogik, Pädagogik und Personalentwicklung besetzt. „Das Programm ist ideal, um nach dem Studium praktische Erfahrungen zu sammeln“, sagt Jessica Väh von der Stadt. Die Trainees arbeiten zwei Jahre an einem festen Einsatzort entsprechend ihrer Profession und lernen mindestens zwei weitere Stationen der Stadtverwaltung kennen. Es ist geplant, im Frühjahr neue Stellen auszuschreiben. „Wir bieten das Traineeprogramm dort an, wo wir über Ausbildungen oder ein Duales Studium nicht selbst ausbilden“, erklärt Väh. Das seien zugleich Bereiche, in denen es eine klare Perspektive für die Weiterbeschäftigung gebe.

Der Klimawandel als Chance?

# Rohrkolben und Riesling

Dass Weinreben bald an Ems und Hunte gedeihen, ist nur ein positiver Effekt des Klimawandels. Unternehmen eröffnen sich noch viel weitreichendere Chancen. Bei der nachhaltigen Ausrichtung unterstützt die Wirtschaftsförderung bestehende Firmen ebenso wie grüne Start-ups.



Foto: 3N Kompetenzzentrum e.V.

Die Ernte der Rohrkolben-Biomasse erfolgt ausschließlich mit Spezialmaschinen, die ein sehr geringes Gewicht haben.

Der Rohrkolben ist eine famose Pflanze. Nicht nur wegen der braunen Samensstände, die ihm den Namen Lampenputzer eingebracht haben. Wissenschaftler interessieren sich besonders für die Stängel und Blätter, die sich dank ihrer Hohlkammern als Dämmmaterial eignen. Ein Forschungsteam der Jade Hochschule überprüft derzeit anhand von Messungen in einem Musterhaus, wie sich das Sumpfgewächs in der Praxis schlägt.

Für den Klimaschutz bietet der pflanzliche Dämmstoff gleich eine ganze Reihe an Vorteilen: Er ersetzt Kunststoffe, die mit viel Energieaufwand aus Erdöl produziert werden. Das beim Wachsen eingebundene CO<sub>2</sub> wird in Gebäuden gespeichert, die durch das Dämmen weniger Energie benötigen. Und da die Pflanze bestens auf moorigem Gelände gedeiht, gibt es ein weiteres Plus: „Die Moorflächen lassen sich landwirtschaftlich nicht nutzen“, erklärt Murat Ince von der Jade Hochschule. „Zudem trocknen sie aus und setzen dabei

Kohlenstoffdioxid frei.“ Kultiviert man den Rohrkolben im nassen Moor, ergibt sich ein weiterer positiver Effekt fürs Klima.

Das Beispiel zeigt, wie sich durch den Klimaschutz wirtschaftliche Chancen in der Baubranche ergeben. Schon jetzt profitieren viele Unternehmen vom grünen Umbau der Wirtschaft, allen voran bei den Erneuerbaren Energien. Längst ist Klimaschutz zur Querschnittsaufgabe geworden, die von effizienteren Produktionsmethoden in bestehenden Unternehmen bis zu Start-ups reicht. „Fridays for Future“ sorgen nicht nur für Druck auf die Politik. „Mit dem Klimawandel und der Anpassung daran entstehen neue Märkte“, sagt Roland Hentschel. Der Wirtschaftsförderer sieht alle Branchen betroffen. Zum einen, weil es sich wegen höherer CO<sub>2</sub>-Preise zunehmend lohne, Produkte und Prozesse anzupassen. Zum anderen, um die Nachfrage umweltbewusster Konsumentinnen und Konsumenten zu bedienen.

## GRÜNE GRÜNDUNGEN

Um unternehmerische Chancen durch Klimaschutz und Klimaanpassung geht es bei einer Online-Konferenz. Seine Teilnahme zugesagt hat bereits Niedersachsens Umweltminister Olaf Lies, der zu grünen Gründungen im Land sprechen wird. Karsten Hurrelmann von der Uni Oldenburg berichtet über Unternehmertum in Zeiten des Klimawandels. Außerdem beteiligen sich Alexander Bonde von der Deutschen Bundesstiftung Umwelt (DBU), Alexandra Wurm vom GO! Start-Up-Zentrum Oldenburg sowie Jacob Paul Bussmann von Seed-Forward an der Veranstaltung.

**Wann:** 22. April 2020, 17 Uhr,  
Online-Konferenz

**Weitere Informationen:**  
[www.borderstep.de/event/dialogreihe](http://www.borderstep.de/event/dialogreihe)

Unternehmen und Start-ups, die im Nordwesten grüne Lösungen entwickeln und umsetzen wollen, werden durch das „Netzwerk für Innovation und Gründung im Klimawandel“ unterstützt. An dem von der Universität Oldenburg koordinierten Zusammenschluss ist auch die Wirtschaftsförderung beteiligt, die ebenfalls berät, vermittelt und unterstützt, etwa durch Investitionszuschüsse und Start-up-Förderung.

Chancen ergeben sich nicht nur durch Anreize, weniger Treibhausgase zu emittieren. Auch die Anpassung an Wetterextreme eröffnet neue Perspektiven. Etwa mit Nutzpflanzen, die resistenter gegen Dürren sind. Damit Saatgut auch auf trockenen Äckern gedeiht, hat Seedforward eine Beschichtung entwickelt. Einer der Gründer wird das Start-up demnächst im TGO vorstellen (siehe Info auf der linken Seite). Wie Klimaanpassung ressourcensparend gelingt, zeigt die geothermale Kühlung eines neuen Rechenzentrums durch Colocation IX in Bremen. Die Abwärme der Server wird nicht mit konventioneller Klimatisierung abgeführt, sondern mit Hilfe von Brunnen und Erdsonden.

Auf den Nordwesten dürften vor allem Anpassungen an den steigenden Meeresspiegel, stärkere Trockenheit und Starkregen zukommen. Davon könnten Unternehmen durchaus profitieren, ist Hentschel überzeugt. Durch Dürren sind zum Beispiel wassersparende Bewässerungstechnik oder eine bessere Grauwassernutzung gefragt. Bei heftigen Regengüssen könnten lokale Vorhersagesysteme mit Sensoren in Gullys und Deichen ernste Schäden verhindern. Außerdem dürften Frühwarnsysteme auf Basis digitaler Daten auch für Immobilienwirtschaft und Versicherungen von Interesse sein. Unternehmerischen Ideen sind also kaum Grenzen gesetzt.

**Weitere Informationen:**

Wirtschaftsförderung Stadt Oldenburg  
 Roland Hentschel  
 Telefon: 0441 235-3200  
 roland.hentschel@stadt-oldenburg.de

Foto: Privat



Interview

„Die Risikobrille absetzen“

**Der Wirtschaftswissenschaftler Dr. Karsten Hurrelmann von der Universität Oldenburg koordiniert das „Netzwerk für Innovation und Gründung im Klimawandel“.**

**Frage:** Was bedeutet der Klimawandel für die Wirtschaft – vor allem eine Chance oder ein Risiko?

**Dr. Karsten Hurrelmann:** Die Auswirkungen des Klimawandels sind sicherlich eine der größten Gefahren für die Weltwirtschaft. Unternehmen sind zugleich Mitverursacher, Betroffene und Problemlöser. Immer öfter setzt man die Risikobrille ab und schaut auch auf unternehmerische Chancen in Form von neuen Technologien, Dienstleistungen und Geschäftsmodellen, die einen Beitrag zur Minderung der Folgen des Klimawandels leisten. In vielen Fällen sind branchen- und technologieübergreifende Lösungen notwendig. Hierbei sind vor allem Start-ups und innovationsorientierte Unternehmen wichtig.

Was betrifft die Region mehr – Klimaschutz oder Klimaanpassung?

**Hurrelmann:** Beides muss immer im Zusammenhang gesehen werden. Wie wirksam Klimaschutz zum Beispiel durch die Reduktion von CO<sub>2</sub>-Emissionen ist, lässt sich in der Regel gut überprüfen. Bei der Klimaanpassung ist es dagegen nicht so leicht zu beurteilen, wann sich etwa eine Investition in Kühlung und Belüftung rentiert. Extremwetterereignisse werden zwar wahrscheinlicher und häufiger – wann diese eintreten und wie Unternehmen jeweils betroffen sind, kann jedoch nicht immer exakt bestimmt werden kann. Gleiches gilt für steigende Durchschnittstemperaturen.

Sind die Unternehmen der Region auf einem guten „grünen“ Weg?

**Hurrelmann:** Vor zehn Jahren wurden Forscherinnen und Forscher noch kritisch beäugt, wenn sie auf die nötige Anpassung an häufigeres Extremwetter verwiesen haben. Viele Unternehmer dachten, das betrifft uns nicht. Inzwischen hat in der Region zum Beispiel in der Land- und Ernährungswirtschaft durch die jüngsten Trockenperioden eine Art Katastrophenlernen eingesetzt. Die Unternehmen beschäftigen sich nicht mehr nur abstrakt mit Risiken. Der Handlungsdruck hat sich durch die direkte und indirekte Betroffenheit verstärkt.

Führt „grünes“ Wachstum am Ende doch wieder zu mehr Ressourcenverbrauch?

**Hurrelmann:** Um solche Rebound-Effekte zu verhindern, kann man etwa über eine wirksame CO<sub>2</sub>-Bepreisung gegensteuern. Ein anderer Weg ist zum Beispiel, die Innovations- und Gründungsförderung sowie die Vergabepolitik konsequent an Nachhaltigkeitskriterien zu koppeln. Insgesamt ist die gesellschaftliche Herausforderung durch die Auswirkungen des Klimawandels so groß, dass kein innovationsorientiertes und zukunftsfähiges Unternehmen darauf verzichten kann, Nachhaltigkeit in ihr Geschäft zu integrieren.





In vielen Oldenburger Unternehmen macht man sich Gedanken über die Personalsituation.

**F:O** FACHKRÄFTE  
INITIATIVE  
OLDENBURG

## Fachkräftegewinnung

# „Auch mal um die Ecke denken!“

Viele Ideen zur Bewältigung des Fachkräftemangels wurden in den letzten Jahren erprobt. Klar ist: Es gibt kein Patentrezept. Unternehmen müssen bei der Suche nach qualifiziertem Personal neue, oft auch ungewöhnliche Wege gehen. Aber was tun, wenn alles nicht hilft? Wenn Teilzeitkräfte ihre 20 Wochenstunden nicht auf 25 erhöhen lassen möchten? Wenn das Homeoffice doch keine Lösung ist? Welche anderen Möglichkeiten haben Oldenburger Unternehmen für sich gefunden?

„Nicht aufgeben, auch mal um die Ecke denken“, rät Michael Massini, Leiter des Hansa-Seniorenzentrums am Küstenkanal. Sein Personalbedarf ist zurzeit zwar mit 90 Beschäftigten gedeckt, doch als verantwortungsvoller Chef denkt Massini an die Zukunft: „Wir kommen nur durch, wenn wir uns international orientieren und in anderen Ländern nach Menschen suchen, die wir als Pflegekräfte qualifizieren.“ Die Hansa-Gruppe arbeitet deshalb intensiv mit dem Jobcenter und der Agentur für Arbeit zusammen und streckt ihre Fühler beispielsweise in den Kosovo aus. Die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) bei der Bundesagentur für Arbeit ist dafür der richtige Ansprechpartner. Felix Stock von Eismann Haustechnik setzt vor allem auf Azubi-Kampagnen. Sein Betrieb ist etwa auf Jobmessen in Schulen

vertreten und versucht Schülerinnen und Schüler für eine Ausbildung zu gewinnen. Manchmal hilft auch der Zufall: „Wir arbeiten zurzeit sehr viel in der Oberschule Osternburg, deshalb stehen da dann auch unsere Firmenfahrzeuge“, berichtet Stock. „Und manchmal sprechen uns dort Jugendliche direkt auf unsere Jobs an.“ Um herauszufinden, ob sie Talent haben, bietet er Mini-Praktika an, die zweieinhalb Tage dauern. Unter den sechs Eismann-Azubis sind auch zwei Flüchtlinge aus Syrien. Sie haben sich zuvor in einer halbjährigen Einstiegsqualifizierung bewährt und ihre Fähigkeiten unter Beweis gestellt. Die ise Individuelle Software und Elektronik GmbH hat die Attraktivität des Arbeitsplatzes in den Fokus genommen. Familienfreundlichkeit spielt hier eine große Rolle, ein Konzept zur Flexibilisie-

rung der Arbeitszeiten wurde entwickelt und umgesetzt. „Es war bisher noch nie ein Problem, früher zu gehen, später anzufangen oder kurzfristig einen Urlaubstag genehmigt zu bekommen, wenn ich zu Hause gebraucht werde“, bestätigt Clemens Richter, Softwareentwickler bei der ise und Vater zweier kleiner Kinder, die Richtigkeit des Kurses. Musikbegeisterten Beschäftigten stellt das Unternehmen sogar einen eigenen Bandproberaum zur Verfügung. Wer hingegen eher Ruhe für seine Arbeit benötigt, findet die an einem „Intensivarbeitsplatz“. Manchmal muss gar nicht das große, alles überstrahlende Konzept her. Da genügt – wie die genannten Beispiele zeigen – schon eine kluge Detaillösung, um am Ende beim Werben um Fachkräfte einen Treffer zu landen.

Grundsatzerklärung der Stadt Oldenburg

# Null Toleranz gegenüber Gewalt im Betrieb

Viele Beschäftigte sammeln im Rahmen ihrer täglichen Arbeit Erfahrungen mit Beleidigungen, Bedrohungen und tätlichen Übergriffen. Der Umgangston wird zunehmend rauer, die Wertschätzung von Kunden für ihr arbeitendes Gegenüber nimmt täglich ab. Die Stadt Oldenburg hat nun eine Grundsatzerklärung zur „Gewaltfreien Stadtverwaltung“ unterschrieben, die sich gegen Gewalt am Arbeitsplatz positioniert.

Gewalt – wo beginnt sie eigentlich? Bei einer Ohrfeige? Bei einer Prügelattacke, dokumentiert durch das blaue Auge und den eingegipsten Arm? Oder bereits durch eine verbale Beleidigung? Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin definiert genau, durch welche Merkmale Gewalt durch Dritte gekennzeichnet ist. Die Grundsatzerklärung der Stadtverwaltung verwendet einen breiten Definitionsbegriff von Gewalt. Dieser reicht von verbalen Äußerungen über Sachbeschädigungen bis hin zu körperlichen Übergriffen.

Auch daraus resultierende Verletzungen müssen nicht immer physisch sichtbar sein. Häufig zeigen die Opfer auch psychische oder psychosomatische Belastungsreaktionen, etwa Muskelzittern, Schweißausbrüche, Schlafstörungen oder Ängste. Daraus können chronische Beschwerden, wie Depressionen oder Posttraumatische Belastungsstörungen resultieren. Schließlich hat Gewalt im Betrieb Auswirkungen auf die Leistungsfähigkeit der Beschäftigten und beeinträchtigt das Arbeitsklima.

Die Stadt Oldenburg bezieht mit ihrer Grundsatzerklärung „Gewaltfreie Stadtverwaltung“ klar Stellung. Bereits mit der Selbstverpflichtung zur „Sensibilisierung und Prävention gegen Häusliche Gewalt und Stalking“ hatte sie 2016 einen Grundstein zur Prävention und zur Enttabuisierung von Gewalt gelegt. „Auch häusliche Gewalt ist keine Privatsache“, betont Wiebke Oncken, Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Oldenburg. Die Auswirkungen sind nämlich nicht nur auf die eigenen vier Wände beschränkt, sondern beeinflussen stark das Arbeitsleben Betroffener.

Mit der Grundsatzerklärung geht die Stadt nun einen Schritt weiter – denn auch im Arbeitsleben ist Gewalt längst zum Alltag geworden. In einer internen Dienstvereinbarung, die zwischen dem Oberbürgermeister und dem Gesamtpersonalrat geschlossen wurde, sind neben den gesetzlichen Grundlagen und der Definition verschiedener Gewaltformen insbesondere Handlungsempfehlungen festgeschrieben, wenn es zu schwierigen Situationen kommen sollte. Mit Plakaten macht die Kampagne deutlich, dass gewaltvolle Verhaltensweisen nicht toleriert werden. Damit sollen nicht nur die Beschäftigten, sondern auch Besucherinnen und Besucher geschützt werden. Im Vordergrund der Maßnahme steht der präventive Gedanke, um brenzlige Situationen gar nicht erst entstehen zu lassen. Hierbei liegt der Fokus auf der Prävention durch das Verhalten der handelnden Personen, aber auch bauliche und organisatorische Maßnahmen. Deutlich wird außerdem, dass Gewalt Folgen für die Täterinnen und Täter nach sich zieht: Das Verhalten wird gemeldet und gegebenenfalls wird Strafanzeige

erstattet. Die von der Stadt Oldenburg erarbeitete Erklärung kann als Vorlage für andere Unternehmen und Institutionen dienen. In nicht wenigen Branchen ist zunehmend ein Verlust an wertschätzendem Umgang mit Beschäftigten festzustellen, etwa in der Gastronomie mit Kellnerinnen und Kellnern. Klagen häufen sich – wenn auch oft hinter vorgehaltener Hand. Aber Gewalt – und daran darf es keinen Zweifel geben – ist immer inakzeptabel.

53°0'N 8°13'O WWW.OLDENBURG.DE

## Null Toleranz bei Gewalt

Grundsatzklärung Gewaltfreie Stadtverwaltung  
Die Stadt Oldenburg ist für einen sicheren Arbeitsplatz verantwortlich.

**In unseren Räumlichkeiten und an unseren Arbeitsplätzen gilt daher:**

Zum Schutz unserer Beschäftigten, Kundinnen und Kunden sowie Besucherinnen und Besucher werden insbesondere folgende Verhaltensweisen nicht toleriert:

- Verbale Aggressionen, Beleidigungen und üble Nachrede
- Jede Form von körperlicher Gewalt
- Sachbeschädigungen
- Gewaltandrohungen und Schilderungen von Gewaltphantasien
- Mitbringen oder Zeigen von Waffen jeglicher Art
- Sexuelle Übergriffe oder verbale Belästigungen
- Stalking, Mobbing

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden ein bedrohliches oder beleidigendes Verhalten an ihre Vorgesetzten melden. Wir verabschauen jede Form von Gewalt, gehen jedem Verstoß nach und zögern nicht, Strafanzeige zu erstatten.

Der Oberbürgermeister

STADT OLDENBURG

Foto: Stadt Oldenburg

Stadtgeschichte

# Gut im Geschäft seit 1345

Vor 675 Jahren erhält Oldenburg das Stadtrecht. Damit sind nicht nur bürgerliche Freiheiten verbunden. Durch das Recht, Märkte abhalten zu dürfen, kam es auch zu einem wirtschaftlichen Aufschwung.

Aus der Frühzeit Oldenburgs sind nur wenige Quellen überliefert. Glücklicherweise blieb das zentrale Dokument der Stadtgeschichte erhalten: ein Pergament, rund einen halben Meter breit und eng in mittelniederdeutscher Sprache beschrieben. An der Urkunde, die Oldenburg zur Stadt erhebt, baumeln an seidenen Kordeln die Wachssiegel der Freiheitsgaranten: Graf Konrad samt Brüdern, Söhnen und Neffen. Die Herrscherfamilie bestimmt „im Namen Gottes“, dass Oldenburg „ewig und immer frei bleiben“ solle.

Die auf den 6. Januar 1345 datierte Urkunde wird heute sorgsam im Stadtarchiv verwahrt, eine Reproduktion ist im Stadtmuseum zu sehen. Mit dem Freibrief, der an das Bremer Stadtrecht angelehnt ist, blüht das mittelalterliche Oldenburg wirtschaftlich auf. Der Rat darf seine Satzung bestimmen und die Zünfte regulieren. Die damals wohl rund tausend Einwohner konnten Befestigungen anlegen und den Handel ausweiten: Mit Schreiben vom 6. April 1345 werden dem Rat der Stadt Osnabrück sowie der Stadt Dortmund in lateinischer Sprache mitgeteilt, dass sieben Märkte genehmigt seien. Damit wird Oldenburg auch für auswärtige Kaufleute interessant.

Mit dem Wachstum der Stadt differenzierten sich die Handelsplätze weiter aus. Viehmärkte und der Pferdemarkt werden



Foto: Stadt Oldenburg

Dokument aus dem 14. Jahrhundert: die Stadtrechtsurkunde.

Mit dem Stadtrecht hatte der Graf seinen Untertanen zwar mehr Rechte gewährt. Der Landesherr behält jedoch die Hoheit über die Justiz, schöpft den Zehnten ab und sichert sich die Heeresfolge. Auch der Beitritt zu einem Handelsbündnis wie der Hanse bleibt den Oldenburgern verwehrt.

außerhalb des Stadtkerns angesiedelt, den Kramermarkt gibt es seit 1608. Bis zur Eröffnung der Markthallen im Jahr 1884 feilscht und handelt man unter freiem Himmel. Während der Austausch von Waren seit Oldenburgs ersten Tagen dazugehört, beginnt die Industrialisierung vergleichsweise spät. Im Osten der Stadt entstehen etwa die Glashütte und die Warpspinnerei. Brauereien und die Fleiwa produzieren in großem Stil Lebensmittel.

Umfassende Freiheiten erhalten sie erst mit dem Ende der adeligen Herrschaft. Danach verändert sich Oldenburg rapide. Zwischen dem ersten und dem zweiten Weltkrieg verdoppelt sich die Einwohnerzahl, in der Nachkriegszeit wird Oldenburg zu einer Großstadt, deren Wirtschaft vor allem durch Dienstleistungen und durch ein vielfältiges produzierendes Gewerbe geprägt ist.

### Stationen der Oldenburger Wirtschaftsgeschichte

- 1108** Erste urkundliche Erwähnung der Aldenburg
- 1345** Graf Konrad I. verleiht Oldenburg Stadtrecht und genehmigt Märkte
- 1383** Der „Stau“ wird als Anlegeplatz für Schiffe erstmals erwähnt

- 1786** Gründung der Landessparkasse zu Oldenburg, der ältesten Sparkasse der Welt
- 1841** Der Oldenburgische Gewerbe- und Handelsverein wird gegründet

- 1905** Auf der „Landesaustellung 1905“ zeigen Industrie und Gewerbe ihre Leistungen
- 1967** Einweihung der Fußgängerzone, eine der ersten und größten Deutschlands

Foto: Privat



## Interview

# „Der Islandhandel bleibt eine Episode“

Der neue Leiter des Oldenburger Stadtmuseums, Dr. Steffen Wiegmann, wirft einen Blick auf die Oldenburger Wirtschaftsgeschichte.

**Frage:** Was macht die Oldenburger Wirtschaft historisch aus?

**Steffen Wiegmann:** Die Funktion der Stadt im Mittelalter war es vor allem, Waren aus anderen Regionen zu erhalten und im Nordwesten zu verteilen. Eigene Produkte zum Exportieren gab es bis auf Getreide, Bier, Vieh, Fisch und Leinen kaum. Nicht einmal der Oldenburger Graf hat das heimische Bier getrunken, sondern sich sein Getränk aus Hamburg, Bremen oder Einbeck kommen lassen. Der Hof ermöglichte einige innereuropäische Handelsbeziehungen, doch am Fernhandel konnten die Oldenburger nicht nennenswert partizipieren. Wie sich die Funktion als Regionalzentrum bis heute erhalten hat, lässt sich unter anderem am Hafen zeigen. Auf historischen Darstellungen wirkt der Betrieb an der Hunte mit wenigen Schiffen sehr beschaulich. Wenn es gerade nichts zu stauen gab, war nicht viel los. Der Fernhandel dagegen blieb in Oldenburg nur eine Episode. Als die wenigen begüterten Kaufleute der Stadt Ende des 16. Jahrhunderts Verkaufsstellen auf Island etabliert hatten, wurde die Route zu der Insel für etwa zwanzig Jahre bedient. Dann brannten dort die Handelshäuser ab – offenbar wurden sie von den Bremern beseitigt, die schon länger auf Island aktiv waren.

Mit einem Anteil von knapp 90 Prozent der Wertschöpfung dominieren in der Stadt die Dienstleistungen – lässt sich das geschichtlich herleiten?

**Wiegmann:** Oldenburg ist traditionell durch den Hof, Behörden und Verwaltung geprägt. Seinen architektonischen Niederschlag findet dies in den Residenz-

bauten und so genannten Hundehütten, Arbeiterviertel kamen erst vergleichsweise spät dazu. Im 19. und 20. Jahrhundert legten die Landesherrn nicht übermäßig Wert auf Fabrikansiedlungen. Das Bevölkerungswachstum und die Industrialisierung erfolgten etwas später als andernorts, dafür aber äußerst dynamisch. Um 1900 lebten gut 26.000 Menschen in Oldenburg, 1950 waren es über 122.000. Auch ohne die Flüchtlingszahlen nach dem Zweiten Weltkrieg hatte ein enormes Wachstum stattgefunden. Vor diesem Hintergrund muss man den Wandel der Stadt verstehen. Anders als im 19. Jahrhundert bezeichnen heute Unternehmer in Umfragen Oldenburg als eine wirtschaftsfreundliche Stadt. Diese Entwicklung ist bemerkenswert.

Welche Bedeutung hatte das Herrscherhaus für die Wirtschaft?

**Wiegmann:** Über die Frühzeit wissen wir wenig. In der Zeit zwischen der ersten urkundlichen Erwähnung der Aldenburg 1108 und der Verleihung des Stadtrechts 1345 entwickelte sich sicherlich ein funktionierendes Gemeinwesen mit Handwerkern, Handel und einem Vogteiwesen. Die erste Burg diente dazu, die strategisch wichtige Huntefurt zu sichern und dort Zölle auf die gehandelten Waren zu erheben. Mit der Verleihung des Stadtrechts sorgten die Grafen dann 1345 für einen wirtschaftlichen Aufschwung. Die Landesherrn behielten allerdings die Hoheit über alles was Geld brachte, von den Mühlen bis zur Münzprägung. Später war die Wirtschaft dann beständig ein Stück weit abhängig vom Hof. Handwerker wie Schumacher und Schneider deckten den Bedarf an Luxusgütern, Baumeister und

Maurer schufen die Residenzbauten. So ging zum Beispiel der Vorläufer der 1789 gegründeten Buchdruckerei Stalling auf eine gräfliche Initiative zurück. Ab 1603, während der Regierungszeit Graf Anton Günthers, blühte die Stadt auf, obwohl sein Staatsäckel nicht üppig gefüllt war. Denn mit Geld förderte der Graf nicht die positiven Beziehungen zu anderen Herrscherhäusern, es waren hier eher Pferde und Getreide.

Spielt die Wirtschaftsgeschichte in der Planung für das neue Stadtmuseum eine Rolle?

**Wiegmann:** Ein Schwerpunkt wird das Spannungsverhältnis von Herrschaft und Demokratie sein, das sich auch auf die Ökonomie ausgewirkt hat. Anders als in Bremen, wo sich der Handel freier entfalten konnte und wo sich die Bürger vor allem mit dem Erzbischof kabbelten, war die Oldenburger Wirtschaft lange der fürstlichen Hoheit unterworfen. Solange es einen Landesherrn im Schloss gab, galt auch der Bürgermeister nicht viel. Im Ausstellungsbereich „Leben in Oldenburg“ werden aus der Gegenwart heraus eine Vielzahl aktueller Themen aufgegriffen und natürlich auch die Wirtschaft beleuchtet. Für unsere künftige Dauerausstellung gilt grundsätzlich: Ich möchte, dass Oldenburgerinnen, Oldenburger und ihre Gäste überrascht werden und vielleicht sogar einen neuen Blick auf die Stadt bekommen – zugleich aber auch sagen können: Ja, das ist für mich typisch Oldenburg.

Herr Wiegmann, haben Sie vielen Dank für das Gespräch.

## Barcamp 2020

## Herausforderungen der Digitalisierung

Wie gehen Unternehmen mit den Herausforderungen der Digitalisierung um? Mit dieser Frage befassten sich rund 200 Teilnehmende eines Barcamps im Februar.

Die Teilnehmenden konnten selbst Themen vorschlagen und zur Diskussion stellen. Angesprochen fühlten sich besonders kleine und mittelständische Unternehmen aus Industrie, Handwerk und Handel. Stark vertreten war die Informationstechnik- und Kommunikationsbranche.

Die Bandbreite der Themenvorschläge reichte von Bitcoin und Blockchain bis zu Förderprogrammen für KMU. Zudem wurde erörtert, wie das Handwerk in die Digitalisierung einsteigen kann und ob Unternehmen ihre Zielgruppen über Social Media oder Chat Messengers erreichen. Insgesamt wurden über den Tag 20 Themensessions angeboten.

Die Teilnehmenden äußerten sich durchweg positiv. So sagten Timo Kassermann und Malte Schulz von der Uni Oldenburg: „Unser Aufgabenfeld ist der Wissenstransfer von Hochschulen in die Wirtschaft. Wir wollen erfahren, wie Digitalisierung in der Praxis bereits umgesetzt wird.“ Und Thorsten Meine von der BARMER lobte: „Die Themen sind spannend. Das Format ist sehr gut, der Rahmen strukturiert, ein guter Austausch möglich.“ Da trifft es sich gut, dass eine Fortsetzung für 2021 bereits eingeplant ist.

Die Ergebnisse der Sessions sind hier dokumentiert: [www.praxisforum-digitalisierung.de](http://www.praxisforum-digitalisierung.de).

## Fachkräfteeinwanderungsgesetz

## Neue Chancen für Qualifizierte

In vielen Branchen werden sie dringend benötigt: gut ausgebildete Fachkräfte, die die zahlreichen offenen Stellen im Land besetzen. Mit dem neuen Fachkräfteeinwanderungsgesetz soll es besser möglich sein, sie einzustellen.

Foto: iStockphoto.com/shironosov



Das Fachkräfteeinwanderungsgesetz trat zum 1. März in Kraft.

Einer aktuellen Umfrage des Deutschen Industrie- und Handelskammertages (DIHK) zufolge kann jedes zweite deutsche Unternehmen offene Stellen kurzfristig nicht besetzen. Zum 1. März 2020 trat das Fachkräfteeinwanderungsgesetz in Kraft, das die gezielte und gesteigerte Zuwanderung von qualifizierten Fachkräften aus Nicht-EU-Staaten, sogenannten Drittstaaten, vereinfachen soll. Ziel ist es, den Bedarf des Wirtschaftsstandorts Deutschland und die Fachkräftesicherung zu unterstützen. Was bedeutet das konkret?

Zentraler Bestandteil des Gesetzes ist ein neuer Fachkräftebegriff. Bisher hatten nur ausländische Fachkräfte mit einem Hochschulabschluss unbeschränktem Arbeitsmarktzugang. Möglich ist dieser nun auch für Fachkräfte mit einer Berufsausbildung. Zentrale Voraussetzung ist die Vergleichbarkeit bzw. Anerkennung der ausländischen Qualifikation. Die Prüfung der Arbeitsbedingungen bleibt. Allerdings

entfallen nunmehr die Vorrangprüfung sowie die Beschränkung auf Mangelberufe.

Ferner können Fachkräfte zur Arbeitsplatzsuche einen Aufenthaltstitel für ein halbes Jahr erhalten. Neben der Vergleichbarkeit bzw. Anerkennung werden Deutschkenntnisse und ein gesicherter Lebensunterhalt gefordert. Auch ein Aufenthalt zur Ausbildungsplatzsuche oder für Qualifizierungsmaßnahmen ist möglich. Darüber hinaus wird ein neues Instrument zur Beschleunigung der Einreise von Fachkräften geschaffen. Nähere Informationen zum Verfahren finden sich auf der Internetseite der Stadt Oldenburg unter dem Suchbegriff „Beschleunigtes Fachkräfteverfahren“.

### Weitere Informationen:

Bürger- und Ordnungsamt  
Fachdienst Ausländerbüro  
Telefon: 0441 235-4184  
[auslaenderbuero@stadt-oldenburg.de](mailto:auslaenderbuero@stadt-oldenburg.de)



Drei Fragen und Antworten zum OLLY 2021

# Vom Nice-to-have zum Must-have

Familienfreundlichkeit hat sich längst zu einer Trumpfkarte im Werben um Fachkräfte entwickelt. Genau deshalb verleiht die Stadt Oldenburg mit dem OLLY einen Preis für besonders familienfreundliche Unternehmen und Institutionen. Wer ihn 2021 gewinnen möchte, sollte nun die Voraussetzungen für eine erfolgreiche Bewerbung in Angriff nehmen.

## Warum engagiert sich die Stadt Oldenburg so stark für die Familienfreundlichkeit in Unternehmen?

1. Vor 15 bis 20 Jahren war Familienfreundlichkeit nur ein „Nice-to-have“. Heute gilt sie als „Must-have“, um auf Dauer als Arbeitgeber attraktiv zu sein.
2. Noch zur Jahrtausendwende mussten sich Frauen häufig entscheiden: Kind oder Karriere? Beides ist auch heute oft noch schwer miteinander zu vereinbaren. Doch die Notwendigkeit wird nicht mehr grundsätzlich in Frage gestellt. Familienfreundlichkeit ist ein zukunftsweisender Standortfaktor und erfordert manchmal weniger finanziellen Aufwand als man glaubt. Viel wichtiger ist das Umdenken in den Köpfen aller Beteiligten, und zwar auf jeder Ebene.
3. Die Wirtschaftsförderung Stadt Oldenburg möchte Unternehmen und Institutionen für die genannten Aspekte sensibilisieren. Die Verleihung des OLLY ist ebenso ein Teil dieses Engagements wie auch Veranstaltungen und Publikationen zum Thema, Gesprächsangebote und die Leitung des Arbeitskreises „Familienfreundlichkeit in Unternehmen“.

## Wie hat sich die Gewichtung in der Vereinbarkeit von Beruf und Familie verändert?

1. Noch 1998 wurde die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der Politik als „Gedöns“ bezeichnet. 2004 begann das Bundesfamilienministerium, auch in der Öffentlichkeit für das Thema zu werben. Inzwischen ist Familienfreundlichkeit in vielen Unternehmen zur Chefsache geworden, auch wenn es immer noch Betriebe gibt, die sensibilisiert werden müssen.

2. Neben der Kindertagesbetreuung hat das Kümern um Beschäftigte mit zu pflegenden Angehörigen an Bedeutung gewonnen.
3. Mehr und mehr Unternehmen sprechen heute bewusst von „Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben“, um auch diejenigen zu erreichen, die noch nicht oder nicht mehr Betreuungspflichten zu erfüllen haben. Flexible Arbeitszeiten werden heute von zahlreichen Unternehmen ermöglicht, Angebote zum mobilen Arbeiten nehmen zu und Väter, die für mehr als zwei Monate in Elternzeit gehen, werden nur noch selten belächelt.
4. Grundsätzlich betrachtet hat das Thema für jüngere Beschäftigte eine größere Bedeutung als für die ältere Generation: Heute arbeitet man, um zu leben, früher lebte man oft, um zu arbeiten. Zeit für Familien- und Privatleben ist wichtiger denn je, die Karriere steht nicht mehr über allem. Ein gutes Gehalt ist wichtig, aber nicht mehr um den Preis des Verzichts auf Gemeinsamkeiten mit Familie und Freunden oder auf Freizeit generell.

## Was hat bei den bisherigen Bewerbungen am meisten beeindruckt?

1. Der OLLY wurde bislang sechs Mal verliehen. Insgesamt bewarben sich seit 2007 bemerkenswerte 43 Unternehmen und Institutionen darum.
2. Die meisten Bewerbungen zeigen, dass in Unternehmen und Institutionen ein Umdenkprozess stattgefunden und man sich mit dem Thema Vereinbarkeit auseinandergesetzt hat. Schon allein deshalb war jede Kandidatur auch ein Gewinn für die Bewerber.
3. Viele Bewerbungen waren sehr konkret und benannten detailliert Konzepte und Maßnahmen. Die Unternehmen und Institutionen haben vielfach die Gelegenheit genutzt, um sich intensiv Gedanken über den eigenen Weg in die Zukunft zu machen.

## Weitere Informationen:

Wirtschaftsförderung Stadt Oldenburg  
 Birgit Schulz  
 Telefon: 0441 235-2821  
 birgit.schulz@stadt-oldenburg.de

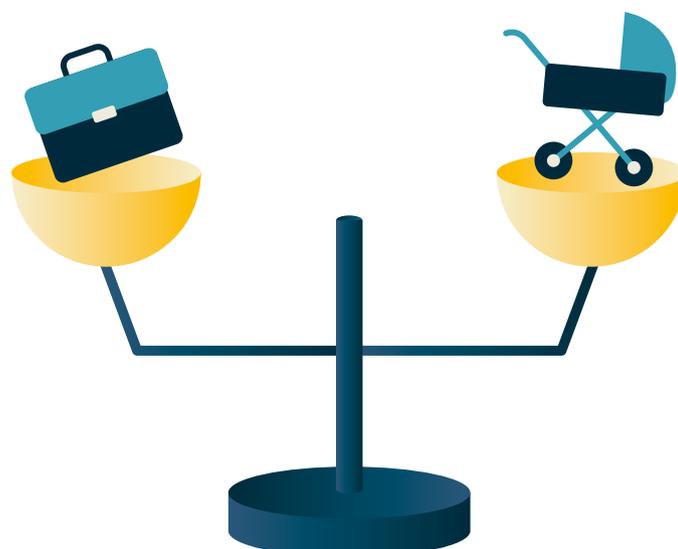


Illustration: Stockwerk2



# Auf einen Kaffee mit ... Dr. Sven Uhrhan

## Baustellen stehen für Dynamik

Seit Mitte vergangenen Jahres ist Oldenburgs Stadtbaurat Dr. Sven Uhrhan im Amt. Auf ihn warten große und vielfältige Aufgaben. Aber er will sich nicht nur um die Pflicht kümmern, sondern auch das eine oder andere Kürprojekt angehen.

**Frage:** Herr Dr. Uhrhan, wie ist Ihnen denn als gebürtiger Saarländer das erste Moin über die Lippen gekommen?

**Dr. Sven Uhrhan:** Das war nicht schwer. Im Saarland gibt es eine ähnliche Begrüßungsformel: Moie. Deshalb habe ich mich schnell an das Moin gewöhnt.

Wie ist denn die Eingewöhnung in Oldenburg abgelaufen?

**Dr. Uhrhan:** Das war bislang alles sehr angenehm. Am wichtigsten für mich: Ich darf eine Stadt gestalten und meinen Beitrag dazu leisten, sie ins neue Jahrzehnt mitzunehmen. Die ersten Monate haben Spaß gemacht, auch wenn es bereits viel zu tun gab. Bislang geht es mir hier sehr gut.

Was reizt Sie an Ihrer neuen Tätigkeit?

**Dr. Uhrhan:** Die beste Aufgabe, die man sich als Stadtplaner vorstellen kann, liegt darin, nach Synergien zu suchen, Dinge miteinander zu verbinden und eine Strategie für die Stadt zu entwickeln – unter Berücksichtigung der Stadtplanung, der Verkehrs- und Umweltthemen. Die Rahmenbedingungen, unter denen das stattfindet, sind in einer Stadt wie Oldenburg natürlich ganz andere als etwa in Osterholz-Scharmbeck, wo ich vorher tätig war. Das hat zur Folge, dass es in Oldenburg nicht nur Pflichtaufgaben gibt, sondern man sich eben auch Gedanken über ein Kürprogramm machen darf.

Was wäre denn ein solches Kürprojekt?

**Dr. Uhrhan:** Zum Beispiel das neue Stadtmuseum, zum Beispiel die Entwicklung eines neuen Stadtteils. Auch sich über ein ganz neues Mobilitätskonzept Gedanken machen zu dürfen, zähle ich dazu. Nicht vergessen möchte ich den Klimaschutz, wo wir auch mehr machen dürfen als die Pflicht. Ich finde es fatal, dass der Klimaschutz für Kommunen neben Kultur und Wirtschaftsförderung weiterhin als freiwillige Leistung gilt.

Dass ein Baudezernent mit Baustellen zu tun hat, ist nicht ungewöhnlich. Aber sind es nicht – im übertragenen Sinne – momentan ein paar zu viel in Oldenburg?

**Dr. Uhrhan:** (*schmunzelt*) Spannende Frage. Aber sie lässt sich nicht mit Ja oder Nein beantworten. Viele Baustellen stehen für Dynamik. Das ist gut. Die Stadt steht nicht, sie bewegt sich und entwickelt sich. Im Verwaltungsalltag steckt darin aber auch eine ziemliche Herausforderung. Wir müssen alles koordinieren, Baustellenverkehre lenken. Und ja, die Entwicklung geht weiter. Die großen Projekte beispielsweise im Bereich der nördlichen Innenstadt kommen erst noch, dazu die Cäcilienbrücke, die Huntebrücke, später dann die Bahnunterführungen, die von uns erwartet werden. Das sind schon Herausforderungen. Die großen Hürden kommen noch.

Wurden in den letzten Jahren zu wenige dieser Großprojekte angepackt?

**Dr. Uhrhan:** Das würde ich nicht sagen. Beispiel Bahnthematik: Die ist nicht von

uns beeinflussbar. Ebenso wenig der Neubau der Huntebrücke. Zudem trägt die aktuelle Zinspolitik dazu bei, dass immens viel Geld in Beton investiert wird – auch damit konnte niemand rechnen. Es kommen jetzt einfach viele Umstände zusammen.

Wie sehen Sie die Entwicklung auf dem Fliegerhorst?

**Dr. Uhrhan:** Die Bebauung des Fliegerhorsts wird uns helfen, den Druck im Bereich Wohnen abzumildern und die Preisstabilität auf dem Markt zu bewahren. Und der Fliegerhorst wird uns auch im Bereich der Gewerbeflächenentwicklung helfen. Die Entlastungsstraße wird natürlich ein zentrales Thema. Als Umweltschützer bin ich für die Variante, die den geringsten Einfluss auf den Natur- und Landschaftsraum nimmt. Für den Verkehrsdezernenten und den Stadtplaner ist die Straße sehr wichtig, weil sie Alexanderstraße und Pferdemarkt enorm entlasten wird. Sie sehen, da schlagen mehrere Herzen in meiner Brust. Ich denke aber, wir werden eine Lösung bekommen, mit der sich am Ende gut leben lässt.

Oldenburgs Struktur ist sehr zur Innenstadt hin ausgerichtet. Alle großen Straßen führen ins Zentrum. Gut oder nicht gut?

**Dr. Uhrhan:** Das ist das typische Bild einer Residenzstadt. Alle Funktionen versammeln sich in der Mitte, die Stadt wächst aus ihrem Kern heraus. Die Heerstraßen machen die Stadt lesbar. Wenn ich sie hingegen nicht lesen kann, wenn ich mich dauernd verfare, dann wird mir eine Stadt unsympathisch. Für ein Verkehrskonzept,

das Berufspendler ermuntern soll, ihre Fahrzeuge am besten am Stadtrand abzustellen, sind die Heerstraßen perfekt.

**Täten nicht attraktive Querverbindungen gut? Warum gibt es keine Ringbahn?**

**Dr. Uhrhan:** Warum gibt es sie bis jetzt noch nicht? Man muss bedenken, dass an den Stadträndern ländliche Strukturen vorherrschen. Auf den Dörfern – und Etzhorn, Ohmstede oder Bümmerstede waren alles Dörfer – ist eine Ringbahn nicht besonders sinnvoll. Wir haben jetzt den Prüfauftrag für eine Stadtbahn mit Stadtteilbahnhöfen. Haltepunkte könnte es etwa in Ofenerdiek, Krusenbusch und Bümmerstede geben.

**Was sagen Sie zur Innenstadtentwicklung?**

**Dr. Uhrhan:** Dort steht uns die komplexeste Aufgabe für die kommende Dekade bevor. Wir haben eine historische, charmante Bausubstanz, die für Besucher durch das Zusammenspiel mit dem Handel nach wie vor attraktiv ist – jedenfalls so lange, wie wir eine gute Grundlage durch die inhabergeführten Läden vorweisen können. Sie machen den Kern der Innenstadt aus. Ob und wie lange das noch der Fall ist, das steht auf dem Prüfstand. Daneben bin ich überzeugt, dass auch in 20 Jahren noch Autos in Oldenburg fahren werden. Aber wir müssen insbesondere für auswärtige Besucher attraktive Möglich-

keiten schaffen, den Wagen am Stadtrand stehen zu lassen und mit einem Shuttle in die City zu kommen. Da wird es wichtig sein, den Service deutlich zu verbessern und für echte Einkaufserlebnisse zu sorgen.

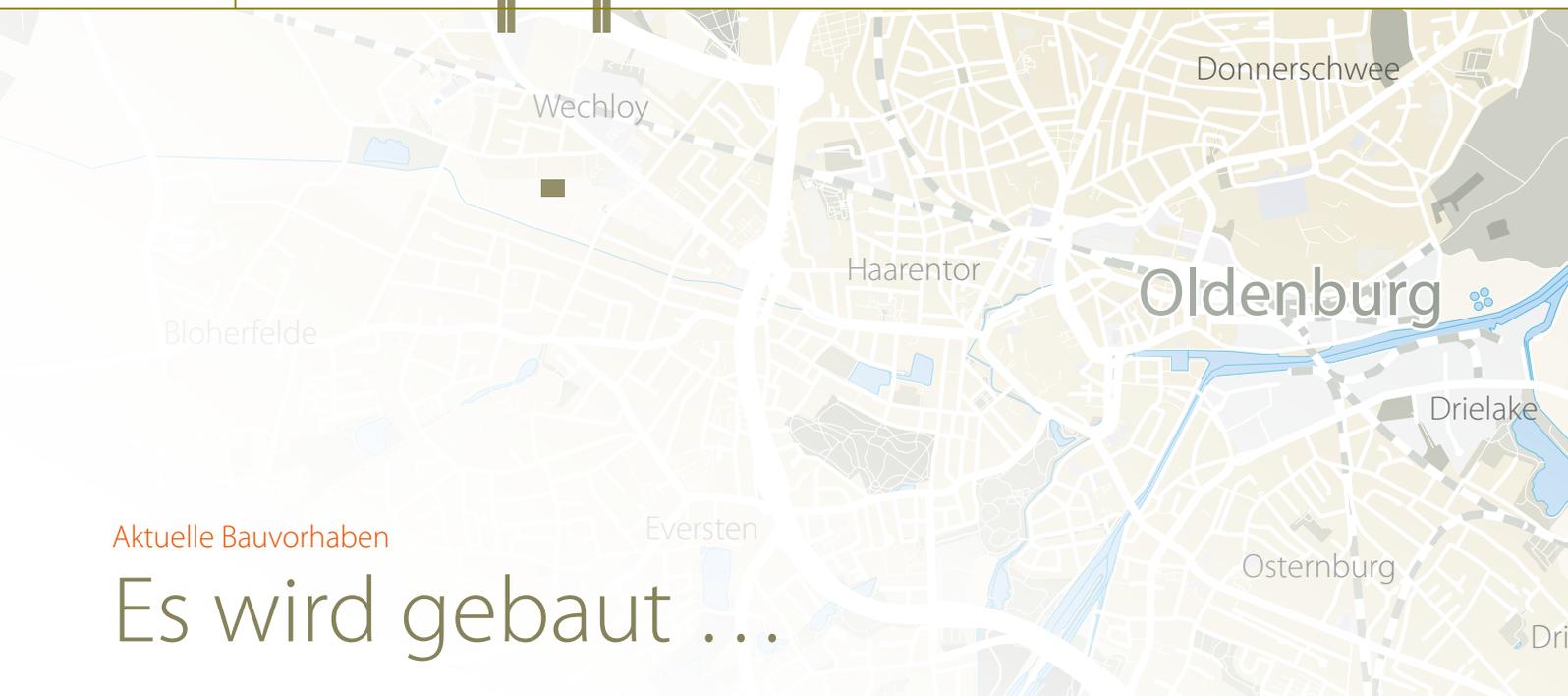
**Das wird spannend! Herr Dr. Uhrhan, vielen Dank für das Gespräch.**



## Doktor der Ingenieurwissenschaften

Dr. Sven Uhrhan ist seit dem 1. Juli 2019 Stadtbaurat. Er wurde vom Stadtrat einstimmig gewählt. Zu seinem Dezernat gehören die Ämter für Stadtplanung, Verkehr und Straßenbau, Umweltschutz

und Bauordnung, sowie der Eigenbetrieb für Gebäudewirtschaft und Hochbau. Zuvor war Uhrhan Stadtbaurat in Osterholz-Scharmbeck. Er ist Doktor der Ingenieurwissenschaften.



## Aktuelle Bauvorhaben

# Es wird gebaut ...

Foto: Stadt Oldenburg



Foto: Hidde Timmermann Architekten



Foto: Michael Hennings



### 1 Technologiepark Oldenburg

Am 24. Februar hat der Rat der Stadt Oldenburg die Rahmenbedingungen für die zukünftige Entwicklung des Technologieparks Oldenburg beschlossen. Die Bauleitplanung umfasst einen Bereich mit einer Größe von rund 26 Hektar vorrangig ehemaliger Gewerbeflächen. Der Bebauungsplan W-796 (Technologiepark Oldenburg) sieht zwischen der Ammerländer Heerstraße und dem Pophankenweg sowie den Straßen Im Technologiepark und Bäkeplacken eine weitergehende, innere Erschließung des Areals vor. Dank der Nähe zur Universität und dem Technologie- und Gründerzentrum bietet der Standort innovations- und technologieorientierten Unternehmen ebenso wie universitären Einrichtungen und Forschungszentren große Chancen.

### 1 Technologiequartier

In Kürze wird das unter dem Begriff „Technologiequartier“ vermarktete Objekt an der Straße Im Technologiepark bezugsfertig sein. Der viergeschossige Neubau bietet den zukünftigen Nutzern – Kommunale Datenverarbeitung Oldenburg (KDO), Varelmann Beratungsgesellschaft mbH, BA Business Advice GmbH sowie der TÜV

Nord Akademie – modernste Büroflächen und damit optimale Voraussetzungen für weiteres Wachstum in Oldenburg.

### 2 Helmholtz-Institut für Funktionelle Marine Biodiversität an der Universität Oldenburg (HIFMB)

Ebenfalls im Technologiepark Oldenburg wird sich das HIFMB ansiedeln. Auf einem knapp 3.000 Quadratmeter großen Grundstück soll ein Forschungszentrum entstehen, das sich inhaltlich mit der integrativen Forschung und den Auswirkungen globaler Umweltveränderungen auf die Biodiversität befasst. Mit dem Neubau werden für das HIFMB gute Perspektiven hinsichtlich Büro- und Laborflächen für die zukünftig bis zu 85 Beschäftigten und die weitere Entwicklung der Forschungsarbeit geschaffen. Gegenwärtig werden letzte Details vor der Bauantragstellung abgestimmt, so dass noch in diesem Jahr ein Baubeginn angestrebt wird.

### 3 Mikel Software und Multimediaprodukte

Auch die Attraktivität in den „klassischen“ Gewerbegebieten wird seitens der Wirtschaft weiterhin geschätzt und die Nachfrage nach bedarfsgerechten

Flächen ist hoch. Dies trifft insbesondere auch auf die Flächen am Steinkamp, Gewerbegebiet Patentbusch zu. Hier wird auf einer circa 2.100 Quadratmeter großen Gewerbefläche eine neue Betriebsstätte bestehend aus Büro-, Schulungs- und Aufenthaltsräumen für die Mikel Software und Multimediaprodukte errichtet. Das Unternehmen entwickelt und vertreibt Musikschulverwaltungslösungen und stellt mit der eigens entwickelten Software „iMikel“ ein branchenweit einzigartiges Produkt zur Verfügung. Inhaber Michael Hennings freut sich, zukünftig mit seinem stetig wachsenden Team in den neuen Räumlichkeiten am Steinkamp tätig zu sein und sieht sein Unternehmen mit dem Neubau für die Zukunft bestens gewappnet.

### Weitere Informationen:

Wirtschaftsförderung Stadt Oldenburg  
Jörg Triebe  
Telefon: 0441 235-2625  
joerg.triebe@stadt-oldenburg.de  
Kersten Mittwollen  
Telefon: 0441 235-2259  
kersten.mittwollen@stadt-oldenburg.de

## Außenwirtschaft

# Der Brexit als Chance?

Wie geht es nach dem Brexit weiter mit den Geschäftsbeziehungen nach Großbritannien? Diese Frage treibt auch eine Reihe von Unternehmen aus Oldenburg um.



Foto: iStockphoto.com/mediaphotos

Wie wird sich das Zusammenwirken von EU und Großbritannien in Zukunft gestalten?

Cewe-Vorstandschef Dr. Christian Friege ließ erst gar keine Zweifel aufkommen: „Aus unserer Sicht wird Großbritannien auch in Zukunft Teil von Europa sein“, zeigte sich der Manager auf dem Wirtschaftstag Oldenburg – United Kingdom im November letzten Jahres überzeugt. Schwerpunkt der dortigen Diskussionen waren die Herausforderungen und Chancen des Brexit. Nach langen Verhandlungen über ein Austrittsabkommen hat Großbritannien am 31. Januar 2020 die EU verlassen. Bis zum Jahresende 2020 gilt eine Übergangsfrist, in der sich an den geltenden Regelungen nichts ändern wird. In der verbleibenden Zeit wollen EU und Vereinigtes Königreich ihre künftigen Beziehungen regeln.

Wie können Oldenburger Unternehmen auf diese Entwicklungen reagieren? Um negative Folgen des Brexit zu vermeiden oder abzumildern, müssen sich alle Beteiligten rechtzeitig auf Veränderungen

einstellen. Dies gilt insbesondere für die Oldenburger Betriebe, deren Lieferketten eng mit denen Großbritanniens verflochten sind.

Schwierig sind die Veränderungen vor allem für Firmen, die bisher nur im europäischen Binnenmarkt aktiv waren und keine Erfahrungen im Handel mit Staaten außerhalb der EU haben. Auch Felix Jahn, Oldenburger IHK-Geschäftsführer für Außenwirtschaft, weiß um die Herausforderungen, die gerade für kleine und mittlere Betriebe bestehen. Jedoch gebe es bereits konkrete Maßnahmen von Unternehmensseite, unter anderem die Anpassung ihrer Warenwirtschaftssysteme sowie die Anfrage bei alternativen Lieferanten.

Der Fotodienstleister Cewe ist direkt von den Veränderungen betroffen. Auf der britischen Insel werden nicht nur Fotobücher verkauft, Cewe unterhält

im südenglischen Warwick auch eine Produktionsstätte. Hier war bereits eine Reduzierung der Belegschaft notwendig. Dr. Christian Friege stellte auf dem Wirtschaftstag zwei Herausforderungen in den Vordergrund. Zum einen sei „Unsicherheit das größte Gift für Unternehmen“, da sie Investitionen verhindere. Zum anderen sei ohne zukünftige Zollunion eine Verlängerung der Lieferzeiten von derzeit einem Tag auf zwei bis drei Tage zu erwarten. Cewe reagierte darauf bereits mit der Aufstockung der britischen Lagerbestände.

Auch Lutz Neugebauer, Vorsitzender der Geschäftsführung beim Flugzeugbau-Ausrüster Broetje-Automation, ist zuversichtlich, dass Unternehmen einen passenden Weg finden, mit den Veränderungen umzugehen. Wichtig sei, sich frühzeitig vorzubereiten. Das Unternehmen hat damit bereits nach der ersten und zweiten Brexit-Ankündigung begonnen.

Zudem stehen für den Bereich Ausbildung und Studium Veränderungen bevor. Hier müssen Regelungen gefunden werden, um zukünftige Hürden, u.a. bei der gegenseitigen Anerkennung von Berufsabschlüssen sowie im Arbeits- und Aufenthaltsrecht für Arbeitskräfte zu vermeiden. Für Großbritannien könnte dabei der Verlust von gut ausgebildeten Fachleuten ein Problem werden. Klaas Brümman, Geschäftsführer der Firma Fotolnsight, sieht darin jedoch auch einen Vorteil für die Oldenburger Region. Denn wenn gute Arbeitsbedingungen angeboten werden, lassen sich etwa Fachkräfte für Branchen wie Medizintechnik, Akustik oder Drucktechnik gewinnen.

Wichtig für deutsche Unternehmen ist es nun, weiterhin wettbewerbsfähig zu bleiben. Dabei stellt der Brexit nicht nur eine Herausforderung dar, sondern kann auch Chancen bieten.



Foto: Zukunftsinstitut

## Zukunftsstudie

# Blindspot Innovation

**Wie kann eine zukunftsfähige Produktentwicklung gelingen? Mit dieser Frage befasst sich das Zukunftsinstitut in seiner Studie „Future Products“. Studienleiterin Lena Papasabbas gibt Einblicke.**

**Frage:** Frau Papasabbas, zu Innovation wurde schon viel gesagt und geschrieben. Was bringt das Zukunftsinstitut in die Diskussion ein?

**Lena Papasabbas:** Wir haben gesehen, dass beim Thema Innovation ein gigantischer Blindspot entstanden ist. Es geht fast ausschließlich um Technologien und die technologische Machbarkeit. Der tatsächliche Nutzen des neuen Produkts oder Services, was und ob es dem Einzelnen oder der Gesellschaft etwas bringt, diese Frage wird gar nicht mehr ernsthaft gestellt. Da setzen wir an, denn es braucht eine neue Perspektive auf Produkte und Innovation.

Wie gehen Sie in Ihrer Studie das Thema genau an?

**Papasabbas:** Wir haben unser Experten-Netzwerk genutzt und uns mit einer Reihe kluger Köpfe auseinandergesetzt. Deren Inputs haben wir mit unseren Erkenntnissen aus der Trend- und Zukunftsforschung in Verbindung gesetzt und sie im Kontext der Megatrends analysiert. Das Ergebnis sind neun Thesen, die ausdrücken, was Produkte auszeichnet, die in Zukunft erfolgreich sein werden.

Wem hilft die Studie?

**Papasabbas:** Offensichtlich ist die Studie natürlich interessant für all jene, die sich mit Produktentwicklung beschäftigen. Im Grunde betreffen die Themen aber alle, die im End-Consumer-Bereich arbeiten, beispielsweise auch im Marketing. Die Studie ist nicht nur eine Auflistung von Produkten der Zukunft, sondern zeigt auch, warum sie es sind und auf welche neuen Logiken und Werte es ankommt. Gerade in Kombination mit den Erkenntnissen über neue Lebensstile zeichnet sie ein sehr deutliches Bild davon, was die Menschen – und potenzielle Kunden – in Zukunft wollen.

Welche Erkenntnis der Studie hat Sie persönlich am meisten überrascht?

**Papasabbas:** Überraschend ist, wie viel auf dem Gebiet der nachhaltigen Produktentwicklung in der Industrie passiert ist und wie ernst das Thema genommen wird. Da sehen wir heute deutlich, dass man ein paar Schritte weiter als noch vor zwei, drei Jahren ist. Auch die großen Konzerne sind interessiert, engagieren sich und kooperieren mit den Start-ups. Das Thema ist richtig angekommen.

Quelle: Zukunftsinstitut

## Agenda

Oldenburger Wirtschaftstermine

**Wegen der Corona-Krise sind alle Veranstaltungshinweise unter Vorbehalt und deshalb mit einem roten Fragezeichen ? markiert.**

### cre8\_dialog: coworking spaces in Oldenburg

**Wann:** 15. April, 19 bis 21.30 Uhr ?

**Wo:** Live-Stream mit Live-Chat  
www.cre8oldenburg.de

**Info:** Ina Lehnert-Jenisch

**Telefon:** 0441 235-2105

### Gesundheit und Innovation: Bewegung im digitalen Wandel

**Wann:** 5. Mai 2020 ?

**Wo:** Kulturzentrum PFL, Peterstraße 3

**Info:** Benny Hartwig, Gründungs- und Innovationszentrum (GIZ), Uni Oldenburg

**Telefon:** 0151 62776291

### Start-up Pitch Night

**Wann:** 28. Mai 2020, 18.30 Uhr ?

**Wo:** ZUKUNFT.unternehmen, August-Hanken-Straße 24

**Info:** Benny Hartwig, Gründungs- und Innovationszentrum (GIZ), Uni Oldenburg

**Telefon:** 0151 62776291

## Herausgegeben von

Wirtschaftsförderung Stadt Oldenburg | Industriestraße 1 c | Telefon: 0441 235-2350 | Fax: 0441 235-3130

wirtschaftsfoerderung@stadt-oldenburg.de | www.wirtschaftsfoerderung-oldenburg.de

Konzeption | Koordination: Wirtschaftsförderung Stadt Oldenburg, Fachdienst Standortmarketing | Titelmotiv: Superidee/Imke Folkerts

Redaktion | Produktionsleitung: www.mediavanti.de | Gestaltung | Produktion: www.stockwerk2.de | Druck: www.flyerheaven.de