

Nachrichten aus dem Industrieservice

Editorial

Im Endspurt des Jahres zeigt sich, dass es sich lohnt Engagement und Mühe in die Qualifizierung und Ausbildung der eigenen Mitarbeiter zu investieren. Nur so kann man auch langfristig die Erfolge feiern.

Viel Freude bei der Lektüre!

Dr. Reinhard Maaß
Geschäftsführer WWIS e.V.

Aus dem Inhalt:

- Die Energiewende nachhaltig absichern
- Start in den Beruf bei Lobbe
- Vom Zuhörer zum Vortragenden – Bachelor-Elektroniker der InfraServ Knapsack geben ihr Wissen weiter
- Provadis & VhU Zukunftsforum für Personalleiter: Talentmanagement
- HANSA-FLEX Stiftung fördert internationalen Akademikernachwuchs
- Forschungsprojekt EPO-KAD zur Sicherung der Potenziale älterer Mitarbeiter
- Zukunft fördern - Baumüller verleiht Studien- und Masterpreise an Mechatronik-Studenten
- Die BORSIG-Ausbildung erhält Reinickendorfer Ausbildungsbuddy 2014
- ETABO: Großauftrag für das Kraftwerk Neurath
- Neuer VIK-Vorsitzender: Dr. Roland Mohr
- Bedürfnisse, Anforderungen und Trends in der Instandhaltung 4.0
- Zweifacher Erfolg in Kernkraftwerken Isar
- Prüfstand mit High-Torque-Technik
- Doppelte Zertifizierung für BU Bückler und Essing
- Verstärkung für den Bereich Industrieservice – Alles rund um den Wärmetauscher
- Clemens Ortgies ist neuer Präsident für den Dachverband "FIRM"
- Anmeldung zum Jahresabschlussstreffen in Frankfurt weiterhin möglich
- Termine und Veranstaltungen



Die Energiewende nachhaltig absichern

Thermische Kraftwerke bleiben zentraler Faktor für eine zuverlässige Stromversorgung/ Bestehende Anlagen sind auf die heutigen Betriebsanforderungen technisch nicht ausgelegt

Schon heute ist der Betrieb von konventionellen Gas- und Kohlekraftwerken in Deutschland kaum noch rentabel, selbst die Instandhaltung wird immer mehr zurückgefahren. Dies hat auch im Industrieservice zu einem bedrohlichen Auftragsrückgang geführt. Zahlreiche Arbeitsplätze sind durch die Unsicherheit der Energiepolitik im Energieanlagenbau bedroht.

Entsprechend ist die Politik gefordert, nicht nur Speichertechnologien und Netze zu fördern, sondern auch die Bestandskraftwerke in ihre Planung zu integrieren. Wer die Energiewende will,

muss auch für ihre Absicherung sorgen. Denn konventionelle Stromversorgung bleibt unverzichtbar. Thermische Kraftwerksleistung wird auch weiterhin essenziell für eine sichere Energieversorgung sein. Doch angesichts der Geschwindigkeit, mit der die Energiewende vorangetrieben wird, geraten die Betreiber der konventionellen Kraftwerke zunehmend in Zugzwang. Die rasant steigende Nutzung von erneuerbaren Energien stellt Betriebsanforderungen an die bestehenden Gas- und Kohlekraftwerke, auf die sie technisch nicht ausgelegt sind.

Allein können die Anlagenbetreiber die notwendigen Investitionen in die technische Umrüstung von thermischen Kraftwerken nicht stemmen. Die Politik ist schnellstens reagieren und eine Lösung finden.

Start in den Beruf bei Lobbe

Begleitet von einem mehrtägigen Einführungsprogramm mit Workshops und Standortbesichtigungen begann für 32 junge Nachwuchskräfte bei Lobbe der Start ins Berufsleben. Sie wurden von der Eigentümerfamilie Edelhoff und ihrer Führungsmannschaft herzlich begrüßt.



Begrüßung der Auszubildenden bei Lobbe Quelle: Lobbe Industrieservice

Die Ausbildung des neuen Jahrgangs findet in den Berufsbildern Kfz-Mechatroniker, Industriemechaniker, Berufskraftfahrer, Fachkraft für Rohr-, Kanal- und Industrieservice, Fachinformatiker Systemintegration, Fachinformatiker Anwendungsentwicklung, Industriekaufmann/-frau, Kaufmann/-frau für Büromanagement sowie Informatikkaufmann/-frau statt. In diesem Jahr befindet sich unter den Auszubildenden auch ein Student der Ruhr-Universität Bochum, der ein einjähriges Trainee-Programm absolviert. Mit den Neuankömmlingen

haben derzeit in der Lobbe-Gruppe insgesamt 97 junge Leute einen Ausbildungsvertrag.

Bei einem gemeinsamen Mittagessen in der Lobbe-Holding wies Gesellschafter Gustav Edelhoff in seiner Begrüßung auf den hohen Stellenwert hin, den das Thema Ausbildung seit vielen Jahren im Unternehmen hat. „Wir freuen uns, dass Lobbe als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen wird und wir auch in diesem Jahr wieder alle Ausbildungsplätze besetzen konnten. Das bestätigt uns in unserem langjährigen Engagement für die jungen Menschen in unserer Region. Aber nicht nur für sie persönlich, sondern auch für unser Unternehmen ist eine fundierte Ausbildung der Schlüssel für eine erfolgreiche Zukunft. Damit wir unsere Dienstleistungen auch künftig auf hohem Niveau anbieten können, brauchen wir gut ausgebildete Fachkräfte in den unterschiedlichsten Berufsbildern. Dabei zählen wir nach Möglichkeit auf Mitarbeiter aus den eigenen Reihen.“

Nach dem Einführungsprogramm heißt es für die Nachwuchskräfte an den Lobbe-Standorten in Arnsberg, Brilon, Duisburg, Hagen, Iserlohn, Kelsterbach, Marienheide, Spremberg und Teutschenthal dann ebenfalls „Willkommen im Team“.

www.lobbe.de

Vom Zuhörer zum Vortragenden – Bachelor-Elektroniker der InfraServ Knapsack geben ihr Wissen weiter

Die InfraServ Knapsack unterhält mit mehreren Schulen im Rhein-Erft-Kreis sogenannte Lernpartnerschaften. Diese Partnerschaften helfen den Schülern und Schulen insbesondere bei der Berufsorientierung.



Vorträge der Studenten im Gymnasium Quelle: InfraServ Knapsack

Von der Schulleitung kam die Anfrage - zur Stärkung und Präsenz der Partnerschaft -, in der Sekundarstufe II, Vorträge über Aktivitäten, Kompetenzen oder Stärken des Lernpartners anzubieten. Für Dirk Borkenhagen, Ausbildungsleiter der InfraServ Knapsack, war nach einer kurzen Themenfindungsphase klar, wen er bitten würde, ihn zur Schule zu begleiten: Die beiden Bacheloranten Philipp Bitterlich (im oberen Bild rechts) und Tobias Büngener, die bei der InfraServ Knapsack zum Elektroniker für Automatisierungstechnik ausgebildet wurden und „neben bei“ im dualen Studium zum Electrical Engineering nun ihre Bachelor-Arbeit vorbereiten, hatten sich dazu bereit erklärt und zwei Themen erarbeitet, über die sie referierten. Sie wechselten hier die „Bühne“ und wurden vom Zuhörer zum Vortragenden. Tobias Büngener referierte zum Thema „Druckluftspeicher mit intelligenter Steuerung zur Absicherung des Druckluftnetzes im Chemiepark Knapsack“ und Philipp Bitterlich zum Thema, Durchflussmessung bei teilgefüllten Rohrleitungen und offenen Kanälen am Beispiel der Abwasseranlage des Chemieparks Knapsack“. In beiden Referaten werden die Anforderungen an Elektroingenieure und das vorgelagerte Ausbildungssystem beschrieben. Diese Gelegenheit des Kennenlernens verschiedener Möglichkeiten

der Ausbildung bzw. des kombinierten Studiums wollten sich viele Schüler nicht entgehen lassen. So standen für Philipp Bitterlich und Tobias Büngener jeweils zwei Vortragsrunden an, die vom Auditorium aufmerksam verfolgt wurden und um einige Fragen ergänzt wurden. Nicht nur für die Schüler ist diese Form der Lernpartnerschaft ein Gewinn. Auch die Infracerv Knapsack hat dadurch die Möglichkeit, sich als sympa-

thischen und kompetenten Ausbildungsbetrieb bei den Schülern zu positionieren und Berufe darzustellen, welche nicht automatisch im Fokus der angehenden Auszubildenden / Studenten stehen. Ein Erfolg dieser und ähnlicher Veranstaltungen sind die steigenden Bewerberzahlen für unsere Ausbildungsstellen.

www.infracerv-knapsack.de

Provdadis & VhU Zukunftsforum für Personalleiter: Talentmanagement

Nachhaltiges Talentmanagement muss vor allem bei kleineren und mittleren Unternehmen strategischer Dauerbrenner werden

Talentmanagement von Recruiting bis Weiterentwicklung wird von Unternehmen noch zu wenig genutzt. „Kleinere und mittlere Unternehmen werden es im Kampf um Talente zukünftig schwerer haben. Sie unterschätzen die Bedeutung und sind dazu überwiegend nicht oder nur wenig investitionsbereit. Größere Unternehmen schätzen die Bedeutung dreimal höher ein und investieren entsprechend mehr. Sie nutzen häufiger strategische Ansätze, formalisierte Prozesse und einen stärker fokussierten Umgang. Das wird ihren Vorsprung langfristig ausbauen.“ Das war das Ergebnis einer repräsentativen Umfrage von Daniel Stapf, für das Institut der deutschen Wirtschaft (IW). Die Studie wurde auf dem ersten „Human Resources-Spotlight“, dem Zukunftsforum für Personalleiter von der Vereinigung der hessischen Unternehmerverbände (VhU) und Provdadis, dem Fachkräfte-Entwickler der Industrie, am Freitag vorgestellt. Wie der Mittelstand dennoch nicht unter die Räder komme und von den größeren Unternehmen lernen könne, wurde anhand praktischer Fallbeispiele von Continental und Infracerv Höchst in einem Erfahrungsaustausch mit Kultusminister Prof. Dr. Ralph Alexander Lorz und Unternehmensvertretern diskutiert.

Der Hessische Kultusminister, Prof. Dr. R. Alexander Lorz, betonte: „Das Land Hessen leistet wichtige Beiträge zur Fachkräftesicherung: Von der schulischen Bildung über das internationale anerkannte duale System der Berufsausbildung, das wir als Staat gemeinsam mit den Unternehmen seit langer Zeit erfolgreich etabliert haben, bis hin zu vielfältigen Möglichkeiten der Fort- und Weiterbildung. In den kommenden Jahren wollen wir insbesondere die Schulformen im Übergang von Schule zu Beruf fort- und weiterentwickeln“, so Lorz. „Und darüber werden wir auch mit Wirtschaft und Gewerkschaften sowie anderen an Bildung beteiligten Institutionen im Rahmen des Bildungsgipfels ins Gespräch kommen.“

VhU-Hauptgeschäftsführer Volker Fasbender machte für den Veranstalter klar: „Es wird höchste Zeit, dass nachhaltige Talententwicklung vom wiederkehrenden Hype zu einem systematischen Dauerbrenner wird, den immer mehr auch mittelständische Unternehmen unaufgeregt, aber mit strategischem Weitblick behandeln.“ Die Dotcom-Blase im Jahr 2000 und die Bankenkrise im Jahr 2008 hätten zwei Mal den Elan früherer Ansätze aufgezehrt, Talent als entscheidenden Fak-

tor für die Leistungsfähigkeit eines Unternehmens strategisch zu verankern. Das Thema verdiene aber eine krisenresistente Durchdringung, wie die von der VhU initiierte Studie zeige.

Dr. Udo Lemke, Geschäftsführer Provdadis, Partner für Bildung und Beratung GmbH, rückte für den 2. Veranstalter ins Zentrum: „Eher früher als später werden die Unternehmen sich bei den Potenzial-Kandidaten bewerben. Sie müssen sich ein systematisches Talentmanagement aufbauen, um attraktiv für neue Mitarbeiter zu sein und das Potenzial der bereits beschäftigten Mitarbeiter optimal weiterzuentwickeln. Als Hessen größter privater Ausbildungs-Dienstleister legen wir einen Schwerpunkt auf die Potenzial-Analyse bei Recruiting. Wir ermitteln, welche Fähigkeiten und Entwicklungsmöglichkeiten Auszubildende mitbringen. Mit unseren Methoden können wir feststellen, ob in einem mittelmäßigen Realschüler nicht vielleicht viel mehr steckt, und wer die Voraussetzungen für ein berufs- oder ausbildungsbegleitendes Studium mitbringt. Wir können umgekehrt auch prognostizieren, wer trotz guter Schulnoten mit einem ausbildungsbegleitenden Studium überfordert sein könnte. Dieser Teil des Talentmanagements ist wichtig für die Auswahl der richtigen Bewerber, in deren Qualifikation die Unternehmen viel Geld investieren. Insgesamt ist Talentmanagement ein Gesamtprozess, der das Finden, das Binden und die Weiterentwicklung von Mitarbeitern umfasst und aus vielen Angeboten bestehen muss, von Weiterbildungsseminaren und Meisterkursen bis hin zu Traineeprogramm und speziellen Angeboten für Führungskräfte“

Dr. Wolfhart Burdenski, Leiter Human Resources, Infracerv GmbH & Co. Höchst KG, erläuterte: „Gerade in der Chemie und Pharmabranche, für die wir als Standortbetreiber des Industrieparks Höchst mit seinen 90 Unternehmen tätig sind, werden hochqualifizierte Fachleute benötigt, die immer wieder in einem anspruchsvollen Umfeld mit neuen Produktionsprozessen und Technologien zu tun haben. Daher ist der Kampf um die besten Köpfe in dieser Branche ein entscheidender Erfolgsfaktor für die Unternehmen. Talentmanagement ist für uns ein kontinuierlicher Prozess, der beim Recruiting der geeigneten Nachwuchskräfte beginnt und dabei möglichst schon das Potenzial für die Weiterentwicklung des einzelnen Mitarbeiters berücksichtigt. In regelmäßigen Mitarbeitergesprächen sowie beim Talent Review zwischen den Führungskräften und der Personalabteilung werden Potenzial und Perspektiven jedes einzelnen Mitarbeiters erörtert. Die konsequente Förderung von Potenzial und die Weiterentwicklung durch verschie-

dene Angebote – von internen Entwicklungsmaßnahmen bis hin zu den berufsbegleitenden Studiengängen bei unserer Tochtergesellschaft Provadis – bietet dem einzelnen Mitarbeiter optimale Entwicklungschancen und sichert gleichzeitig dem Unternehmen die Fach- und Führungskräfte. Dabei muss das Talentmanagement kontinuierlich weiterentwickelt werden, weil wir heute schon die zukünftigen Anforderungen an das Unternehmen berücksichtigen müssen und sich auch die Anspruchs- und Erwartungshaltung der neuen Mitarbeiter-Generation verändert.“

Rainer Hetzer, Leiter Human Resources, Continental Division Chassis & Safety, beschrieb die Talentförderungs-Kultur dort: „Schon beim Einstieg bei Continental legen wir bei unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern großen Wert darauf, dass diese die vier Unternehmenswerte „Freiheit, Gewinnermentalität, Vertrauen und Verbundenheit“ verinnerlichen. Diese verkörpern das Wie wir alle miteinander umgehen und uns im täglichen Geschäft begegnen - und das fängt auf höchster

Managementebene an. Bei der Auswahl von Talenten für weiterführende Aufgaben achten wir daher sowohl auf die erzielten Ergebnisse der Kandidaten als auch deren Verhalten. Bei Continental verfolgen wir einen strukturierten Talentmanagementprozess im Rahmen der jährlichen Mitarbeitergespräche und Personalentwicklungskonferenzen auf allen Führungsebenen. Auf Basis unserer Führungslevel – leading self / leading people/ leading leaders/ leading business – bieten wir gezielte Entwicklungsoptionen an. Marktspezifische Entwicklungsprogramme, gerade in Wachstumsmärkten wie China und Japan, sowie globale Programme zur Identifikation und Ausbildung von Führungsnachwuchs in Schlüsselpositionen bilden einen weiteren wichtigen Schwerpunkt für uns. In einem schrumpfenden und damit umkämpften Talentmarkt setzen wir außerdem darauf, die gesamte Vielfalt des Bewerbermarktes zu nutzen und legen hier besonderen Fokus auf weibliche sowie internationale Talente.“

Michael.mueller3@infraserv.com

HANSA-FLEX Stiftung fördert internationalen Akademikernachwuchs

Die HANSA-FLEX Stiftung fördert Studierende der Jacobs University bereits zum zweiten Mal mit 150.000 Euro, um ihnen das Studium in Bremen zu ermöglichen. Vergangenen Freitag übergab der Stifter Joachim Armerding die Fördersumme an die diesjährigen Stipendiaten und Vertreter der Privatuniversität.



Der Stifter Joachim Armerding übergibt den Scheck der HANSA-FLEX Stiftung an die Präsidentin der Jacobs University, Prof.Dr.-Ing. Katja Windt, die Stipendiaten und Mitarbeiter der Universität. Quelle: Hansaflex

Die HANSA-FLEX Stiftung vergibt im Rahmen des „Joachim Armerding Stipendiums“ jährlich bis zu fünf Stipendien an Bewerber mit hervorragenden schulischen Leistungen, überdurchschnittlicher Zielstrebigkeit und der Bereitschaft, die eigenen Fähigkeiten gemeinsam mit anderen und für andere einzusetzen. Die Studenten werden für die Dauer eines dreijährigen Bachelor oder eines zweijährigen Masterstudiums an der Jacobs University gefördert.

Die HANSA-FLEX Stiftung möchte mit den Stipendien Bremen als Wissenschafts-, Forschungs- und Ausbildungsstand-

ort unterstützen und vielversprechenden jungen Talenten ein Studium an der Jacobs University ermöglichen. Die Stipendien gehen an Studierende der wirtschafts- und naturwissenschaftlichen Fächer.

Während einer kleinen Zeremonie auf dem Campus der Jacobs University übergab der Stifter Joachim Armerding einen Scheck an die Präsidentin der Universität, Prof. Dr.-Ing. Katja Windt, und die fünf geförderten Stipendiaten:

- Frau Doygu Budancamanak stammt aus Bremen und studiert Internationale Politik und Geschichte.
- Ein weiterer Bremer Stipendiat ist Bela Janaschek, der eine Förderung für sein Studium der „Global Economics and Management“ erhält.
- Seine Kommilitonin Yubao Lou aus China ist für ein Studium der Internationalen Logistik nach Bremen gekommen.
- Herr Arjaldo Karaj aus Albanien hat sich erfolgreich für ein Stipendium für sein Studium der „Global Economics and Management“ beworben.
- Kareem Al Nahas, aus Syrien stammt, studiert in Bremen Biotechnologie.

„Wir können mit unserer Stiftung junge Menschen in einer Phase ihres Lebens unterstützen, in der die Förderung ihrer Talente und Fähigkeiten wichtig und wegweisend ist“, so der Stifter Joachim Armerding. Aus eigener Erfahrung wisse er um die Hürden, die man als junger Mensch finanziell und persönlich nehmen müsse, um eine erfolgreiche berufliche Existenz auf die Beine zu stellen. „Mit dem, was wir in über 50 Jahren bei HANSA-FLEX aufgebaut haben, unterstützen wir jetzt die nachfolgenden Generationen global und lokal“, so Armerding weiter, „dadurch geben wir auch dem Land Bremen etwas zurück, das für unser Unternehmen als zentraler Standort ein Zuhause ist.“

www.hansa-flex.com

Forschungsprojekt EPO-KAD zur Sicherung der Potenziale älterer Mitarbeiter

Das Mitgliedsunternehmen Voith Industrial Services hat zusammen mit dem IPRI – International Performance Research Institute gGmbH und der Universität Stuttgart sowie den Unternehmen Festo und Trumpf das Forschungsprojekt EPO-KAD initiiert, welches mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) gefördert wird. Ziel ist die Erschließung des Potenzials älterer Mitarbeiter durch lebensphasen-orientiertes Kompetenzmanagement und Arbeitsprozessgestaltung in industriellen Dienstleistungsprozessen.

Für den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit und den Ausbau innovationsförderlicher Kompetenzen ist eine gruppen- und altersspezifische Arbeitsgestaltung und Kompetenzentwicklung erforderlich. Besonders gilt es den demographischen Wandel im Bereich industrieller Dienstleistungen zu gestalten, um wertvolle Kompetenzen besonders älterer, berufserfahrener Beschäftigter nachhaltig auszuschöpfen.

Die zentralen Forschungsziele sind einsprechend

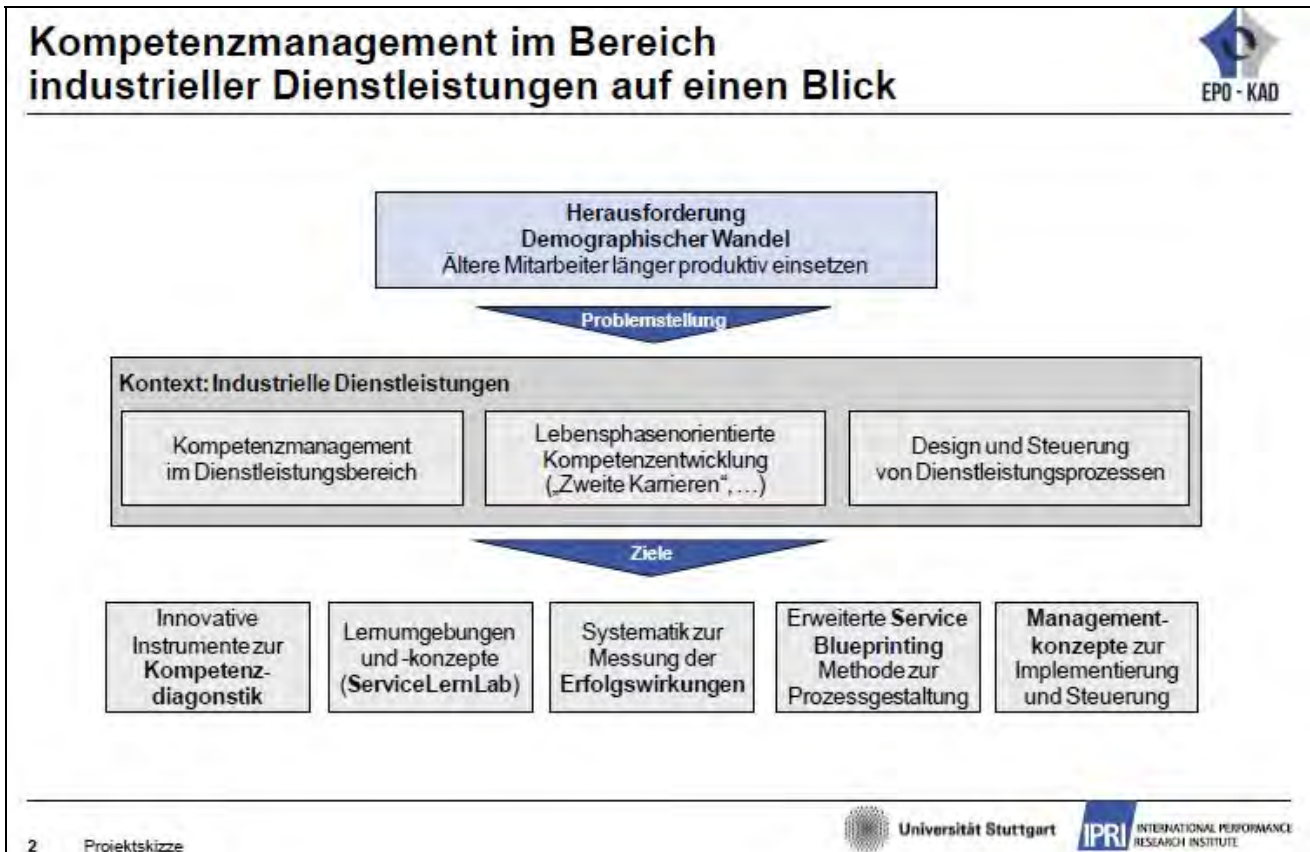
- Ziel 1: Entwicklung innovativer Instrumente zur Kompetenzdiagnostik Im Bereich industrieller Dienstleistungen sind verschiedene (Mitarbeiter-) Rollen mit spezifischen Anforderungsprofilen zu berücksichtigen.
- Ziel 2: Entwicklung lebensphasenorientierte Lernumgebungen (ServiceLernLab) Entwicklung neuer Lernumgebungen zum Kompetenztransfer, die neben dem Er-

werb neuen technologischen Wissens auch die Weiterentwicklung sozialer Kompetenzen stimulieren.

- Ziel 3: Entwicklung einer Systematik zur Messung der Erfolgswirkungen Die Erfolgswirkungen müssen sowohl den Erfolg im Sinne einer Kompetenzsteigerung als auch den Erfolg im Sinne von Wirtschaftlichkeit umfassen.
- Ziel 4: Gestaltung lebensphasenorientierter Dienstleistungsprozesse Die Prozesse industrieller Dienstleistungen müssen derart gestaltet werden, dass sie lebensphasenorientierte Arbeitsgestaltungen ermöglichen und unterstützen.
- Ziel 5: Lebensphasenorientierte Personalentwicklungskonzepte für Servicemitarbeiter Im Rahmen der Studie wird eine Umfrage durchgeführt. Der Fragebogen behandelt „Potenziale und Anforderungen an lebensphasenorientierte Personalentwicklungskonzepte“. Er bildet den Grundstein für die Entwicklung von Personalentwicklungskonzepten.

Der WVIS empfiehlt eine Teilnahme an der Befragung unter: https://de.surveymonkey.com/s/EPOKAD_Befragung_2014

Ansprechpartner ist Mathias Rusch: MRusch@ipri-institute.com , www.ipri-institute.com



Zukunft fördern - Baumüller verleiht Studien- und Masterpreise an Mechatronik-Studenten

Der Nachwuchs ist die langfristige Erfolgssicherung eines jeden Unternehmens. Darum fördert die Baumüller-Gruppe als etablierter Spezialist in Sachen Antriebs- und Automatisierungstechnik Schüler und Studenten und arbeitet mit Universitäten und Hochschulen zusammen. „Wir betrachten die Nachwuchsförderung als eine der zentralen Aufgaben in Sachen Unternehmensentwicklung“, sagt Andreas Baumüller, Geschäftsführer der Gruppe.

In mittlerweile neunjähriger Tradition hat Baumüller auch im Juli 2014 wieder Master- und Studienpreise verliehen, mit denen Studierende des Studienganges Mechatronik an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg für herausragende Leistungen belohnt werden. Empfängerin des Studienpreises war in diesem Jahr Julia Böhm, die sich durch besonders gute Leistungen in den ersten Semestern auszeichnete. „Anfangs wusste ich gar nicht, dass es diesen Studiengang gibt und konnte mich nicht so recht zwischen Elektrotechnik und Maschinenbau entscheiden“, erzählt Böhm. „Als ich vom Mechatronik-Studiengang erfuhr, war meine Wahl dann schnell getroffen“.

Die Masterpreise gingen in diesem Jahr an Ali Alhage und Stefan Friedrich, die ihr Studium mit hervorragenden Leistungen abgeschlossen haben. In ihren Abschlussarbeiten beschäftigten sich die Ingenieure mit zukunftsweisenden Themen. So forschte Alhage zu „Robuster Einspeiseregulierung auf Hardware-Plattformen mit beschränkter Rechenleistung“, Friedrich befasste sich mit der „Verifikation von Engineering-Entwürfen gegen Anforderungen mit Optimierungsverfahren“.

Interdisziplinärer Ansatz

Der Studiengang Mechatronik trägt den rasanten technologischen Fortschritten der vergangenen Jahrzehnte Rechnung und verbindet die klassischen Disziplinen Maschinenbau, Elektrotechnik und Informatik. Moderne Geräte, Maschinen und Anlagen sind hochkomplex und nur interdisziplinäre, systemorientierte Ansätze ermöglichen sinnvolle Entwicklungsfortschritte. 2006 schloss an der Universität Erlangen-Nürnberg darum der erste Jahrgang des Studienganges Mechatronik ab. Seitdem verleiht Baumüller den besten Absolventen regelmäßig den Masterpreis und fördert herausragende Studenten während des Studiums mit dem Studienpreis.



Andreas Formann, Personalleiter der Baumüller-Gruppe, überreicht Julia Böhm den Baumüller Studienpreis 2014 Quelle: Fraunhofer IISB

Die BORSIG-Ausbildung erhält Reinickendorfer Ausbildungsduddy 2014

Die Ausbildung der BORSIG Gruppe am Berliner Standort wurde am 17.09.2014 mit einem Reinickendorfer Ausbildungsduddy zum zweiten Mal geehrt (nach 2007).

Damit wurde das jahrelange intensive Engagement für eine überdurchschnittliche gute und erfolgreiche Ausbildung gewürdigt. Die Bewerbung für den Ausbildungsduddy wurde von BORSIG Azubis eingereicht, daher kam die Verleihung des Ausbildungsduddys an das Unternehmen für die Ausbildungsverantwortlichen durchaus überraschend. Persönliche Betreuung und Unterstützung während der Ausbildung, Auslandspraktikum, einmonatige Prüfungsvorbereitung und nicht zuletzt eigene Azubi-Veranstaltungen, um nur einige Punkte zu nennen, gaben für die Jury den Ausschlag.

Der von einer Berliner Schülerin bemalte Ausbildungsduddy wurde an den Geschäftsführer Herrn Fix und den Personal- und Ausbildungsleiter Herrn Peter überreicht.

Der Bezirk Reinickendorf, unter der Schirmherrschaft des Stadtrates für Wirtschaft, Gesundheit und Bürgerdienste, Uwe Brockhausen, und die ehrenamtliche Initiative Ausbildungs-

platz-Paten loben den "Reinickendorfer Ausbildungsduddy" jährlich für Reinickendorfer Firmen aus.



Von links: Geschäftsführer der BORSIG GmbH Herr Fix, Personal- und Ausbildungsleiter Herr Peter, Ausbilder der BORSIG Process Heat Exchanger GmbH Herr Steppuhn mit dem Ausbildungsduddy 2014

Quelle: Borsig

ETABO: Großauftrag für das Kraftwerk Neurath

„Einbau von Mischverteilern sowie HD-Einspritzkühlern an den Blöcken G und F im Kraftwerk Neurath" ist die Bezeichnung des Großauftrages, den die ETABO Energietechnik und Anlagenservice GmbH in den letzten Tagen von RWE erhalten hat.

Zum Lieferumfang des Projektes, das gleichzeitig der größte Serviceauftrag in der Geschichte der ETABO ist, gehören neben den Mischverteilern und Einspritzkühlern umfangreiche HD Rohrleitungsarbeiten, Ein- und Auskopplungen im Bereich der Spiralberohrung der Kessel, Umbauten an den Kesselbandagen sowie Änderungen am vorhandenen Stahlbau. Die Montage erfolgt während der Stillstände in den Jahren 2015 (Block G) und 2016 (Block F). Planungsleistungen, Materialbeschaffung, Vorfertigung sowohl in der Werkstatt als auch vor Ort und die Montage gehören dabei zu den Aufgaben, die komplett von den Spezialisten der ETABO durchzuführen sind.

„Ein technisch umfangreiches und terminlich herausforderndes Projekt an der Schnittstelle zwischen Kesselbau und HD-Rohrleitungsbau", sind sich Jürgen Mühlenbein-Severin, Leiter Engineering sowie Harald Etzold und Thomas Wilbert, beide Montageprojektleiter in der Kesseltechnik der ETABO, einig. „Die Begeisterung des Projektteams wuchs während

der Bearbeitung kontinuierlich. Je mehr wir uns der anspruchsvollen Aufgabe bewusst wurden, desto größer wurde der Einsatz und der Wille, bei diesem Projekt als Team und Unternehmen erfolgreich zu sein."

„Wir haben die technische Expertise für Kessel- und Rohrleitungsbau, haben unserem Kunden RWE aufmerksam zugehört, die richtigen technischen Lösungen parat gehabt und vor allem hat sich die Projektmannschaft zu jedem Zeitpunkt voll reingekniert", bestätigt Nicolas Korte, technischer Geschäftsführer der ETABO. "Mitarbeiter aller Fachrichtungen und Abteilungen, zweier Standorte, aus Projektbereich und Service haben als ein Team gearbeitet. Mehr als das, was dabei als Resultat herausgekommen ist, kann man sich als Verantwortlicher nicht wünschen. Nicht vergessen dürfen wir dabei aber auch die Mitarbeiter, die mit ihrer überdurchschnittlich guten Leistung beim Austausch der HZÜ-Leitung am Block F in Neurath diesen Sommer eine gute Grundlage für die Zufriedenheit und damit das Vertrauen unseres Kunden RWE gelegt haben."

Mehr Informationen über das Projekt können Sie jederzeit von Projektleiter Gerald Pocher gerald.pocher@etabochochum.de oder Florian Beerwerth florian.beerwerth@eta-bochum.de erhalten.

Neuer VIK-Vorsitzender: Dr. Roland Mohr

Geschäftsführer von Infraseriv Höchst leitet den Verband der industriellen Energie- und Kraftwirtschaft

Dr. Roland Mohr ist neuer Vorstandsvorsitzender des VIK, der Interessenvertretung großer Industrieller und gewerblicher Energiekunden. Der Geschäftsführer von Infraseriv Höchst wurde einstimmig zum Nachfolger von Dr. Volker Schwich gewählt, der nach neun Jahren an der Verbandsspitze nicht mehr für eine weitere Amtszeit zur Verfügung stand. In dem Verband der Industriellen Energie- und Kraftwirtschaft e.V. sind rund 330 industrielle Kraftwerksbetreiber, Eigenerzeuger und industrielle Energiekunden organisiert.

Als Geschäftsführer von Infraseriv Höchst, der unter anderem für die Energieversorgung der mehr als 90 Standortgesellschaften verantwortlichen Betreibergesellschaft des Industrieparks Höchst in Frankfurt am Main, ist der 49-Jährige bestens mit den aktuellen Herausforderungen für industrielle Kraftwerksbetreiber und Energiekunden vertraut. Dr. Roland Mohr war bei der ehemaligen Hoechst AG und später bei dem Pharmakonzern Sanofi im Forschungsmanagement tätig, seit 2004 gehört er der Geschäftsführung des Industriedienstleistungsunternehmens an.



Dr. Roland Mohr, Geschäftsführer von Infraseriv Höchst, ist neuer Vorsitzender des Industrieverbandes VIK. Quelle: Infraseriv Höchst

Unter seiner Regie erfolgte der kontinuierliche Ausbau der Energieerzeugungskapazitäten im Industriepark Höchst, der heute nahezu vollständig energieautark ist und den Standortkunden aufgrund der hocheffizienter Versorgungs-Infrastruktur sowie einem innovativen Mix verschiedener Energieträger – von klassischen fossilen Brennstoffen über Ersatzbrennstoffe bis hin zu industriell erzeugtem Biogas – international wettbewerbsfähige Energiepreise bieten kann. Dieser Standortvorteil ist ein wesentlicher Grund für die dynamische Entwicklung des Industrieparks Höchst, in dem die

Standortgesellschaften seit dem Jahr 2000 mehr als 5,9 Milliarden Euro investierten. 22.000 Menschen arbeiten im Industriepark Höchst, einem der größten Forschungs- und Produktionsstandorte der Chemie- und Pharmaindustrie in Europa.

Klares Bekenntnis zum Energiekonzept der Bundesregierung

Der VIK bekennt sich nach den Worten von Dr. Roland Mohr eindeutig zu den Zielen des Energiekonzepts der Bundesregierung. Entscheidend sei jedoch, dass diese Ziele so kostengünstig als möglich und unter Marktgesichtspunkten erreicht werden. „Der derzeitige Weg gefährdet die Industrieunternehmen und somit das industrielle Herz der deutschen Wirtschaft“, sagte Dr. Mohr. Er kritisiert die zusätzlichen Belastungen, die in Zusammenhang mit der

EEG-Novelle auf die Unternehmen zukommen und die vor allem auch die Wirtschaftlichkeit der Anlagen schwächen, die auf Basis der von der Bundesregierung präferierten, effizienten und besonders umweltfreundlichen Kraft-Wärme-Kopplung betrieben werden. Dies sei umso unverständlicher, als die Bundesregierung selbst den Ausbau der Kraft-Wärme-Kopplung als ein zentrales Ziel innerhalb der Energiewende bezeichnet und deshalb auch eine Erhöhung der Stromproduktion aus KWK-Anlagen auf 25 Prozent am Gesamtstromanteil bis 2020 beschlossen hatte. „Die Zielvorgabe

eines 25prozentigen KWK-Anteils bis 2020 ist unter den verschärften Wirtschaftlichkeitsbedingungen für diese Anlagen derzeit völlig unrealistisch.“, so Dr. Roland Mohr. Er weist darauf hin, dass in der anstehenden KWK-Novelle die Zusatzbelastungen aus dem neuen EEG für die Industrie nicht kompensiert werden sollen – von der Verbesserung der wirtschaftlichen Situation dieser KWK-Anlagen ganz zu schweigen. In diesem Umfeld werde es schwer, die vergleichsweise kostengünstige, umweltverträgliche und für die Energiewende wichtige KWK-Technologie weiter voranzutreiben.

Risiken für die Energiewende

Dr. Roland Mohr befürchtet vielmehr eine sinkende Eigenstromerzeugung, mit entsprechenden Risiken für die Energiewende. So verweist der VIK-Vorsitzende auf den wichtigen Beitrag, den Unternehmen schon heute durch die Ausweitung oder das Zurückfahren der Produktion für die Stabilität des gesamten Versorgungssystems leisten.

Kritisch sieht der neue Vorsitzende des VIK auch die europäischen Planungen, den CO₂-Preis durch künstliche Verknappung der CO₂-Zertifikate nach oben zu treiben. Die direkten und indirekten Konsequenzen für die Unternehmen am Standort Europa wären beträchtlich, Produktionsverlagerungen in weniger rigide agierende Regionen der Welt die logische Konsequenz.

Bedürfnisse, Anforderungen und Trends in der Instandhaltung 4.0

Die Projektpartner Salzburg Research, dankl+partner consulting GmbH, Messfeld GmbH sowie Bilfinger Chemserv GmbH stellen gemeinsames Projekt vor, das vom österreichischem BMVIT gefördert wird.

Die offenen Fragen zu den Auswirkungen von Industrie 4.0 auf die Instandhaltung waren der Ausgangspunkt für die Entwicklung einer Sondierungsmaßnahme in Österreich: In diesem öffentlich geförderten Projekt mit der Bezeichnung „Instandhaltung 4.0“ wird systematisch untersucht, wie sich der Trend zur Virtualisierung und Vernetzung auf die Prozesse, Methoden und Strategien der Instandhaltung auswirkt. Das Ergebnis ist eine Roadmap zum Thema Instandhaltung. Die Sondierungsmaßnahme wurde im Februar 2014 gestartet und läuft bis April 2015.

Seit 2012 kamen in Europa unter der Federführung Deutschlands strategische Diskussionen zu einer industriepolitischen Wende in Gange. Den Kern der Vision von „Industrie 4.0“ bildet die Vernetzung zwischen Produkten, Produktionsmitteln und Prozessen mithilfe von Internet-Technologien. Dies hat Auswirkungen auf die Wertschöpfung, die Geschäftsmodelle

und die Arbeitsorganisation und soll nicht nur die Wettbewerbsfähigkeit der europäischen Industrie stärken, sondern auch die Bewältigung globaler.

Unabhängig davon, unter welchem Schlagwort man den Trend zur Virtualisierung in den Produktionsunternehmen einreicht – ob dies das von General Electrics geprägte „Industrial Internet“², die europäisch geprägten „Factories of the Future“³, die „Produktion der Zukunft“⁴ oder einfach nur das „(Industrial) Internet of Things and Services“ ist: Nach der Etablierung von „Industrie 4.0“ als nationale Hightech-Strategie Deutschlands liegt es nahe, die Herausforderungen der damit verbundenen technologischen und organisatorischen Änderungen in den Kernprozessen der industriellen Wertschöpfung zu untersuchen.

Diese Aufgabe hat sich eine öffentlich geförderte österreichische Sondierungsmaßnahme mit der Bezeichnung „Instandhaltung 4.0“ zum Ziel gesetzt, die der Frage nachgeht, wie sich die vierte industrielle Revolution auf den Instandhaltungssektor auswirken wird.

<http://instandhaltung40.salzburgresearch.at/>

Zweifacher Erfolg in Kernkraftwerken Isar

Nach umfangreichen Vorbereitungen erfolgte am 24. und 25. September 2014 die Zertifizierung der Kraftanlagen Münchendurch AREVA im Auftrag der E.ON Kernkraft.

Bewertet wurden, angefangen bei der Organisation des Unternehmens und der Baustellen, die Personalqualifikationen sowie die komplette Projektabwicklung vom Angebot über das Engineering, Beschaffung, Montage bis zur Enddokumentation.

In derselben Woche verlängerte der Betreiber E.ON den Wartungs- und Instandhaltungsvertrag für die Kernkraftwerke Isar I und II in Essenbach bis Ende 2017 mit einer Option auf das Jahr 2018.
www.ka-muenchen.de



Instandhaltung im Kraftwerk, Quelle: Kraftanlagen München

Prüfstand mit High-Torque-Technik

Baumüller Benelux B.V. realisiert mit VDL Weweler und AFB (Automotive Facility Brainport) einen der größten Fahrzeug-Prüfstände in Europa.

Im niederländischen Helmond, im wirtschaftlichen Ballungsraum Brainport Region Eindhoven, ist seit diesem Jahr ein Prüfstand für LKWs, Busse und Anhänger mit Baumüller-High-Torque-Technologie in Betrieb. In den Räumen der Automotive Campus Shared Facilities ist der Prüfstand Teil von vier High-Tech-Testeinrichtungen, die von der Wissenschaft und von Unternehmen genutzt werden können.

Kurvenfahrt simulieren

Auf zwei Rollen mit jeweils einem Durchmesser von 3 Metern können dort nun Belastungstests mit Fahrzeugen verschiedener Größe durchgeführt werden.

Vorrangig werden dabei die Folgen von Vibrationen überprüft, die auf dem Prüfstand simuliert werden können.

Die beiden Rollen werden von zwei Baumüller-High-Torque-Motoren der Baureihe DST2 angetrieben. Die Wahl fiel dabei auf High-Torque-Technologie, da hier schon ab Drehzahl Null das volle Drehmoment zur Verfügung steht, und das bei kompakten Baugrößen und Wartungsfreiheit durch Wegfall des Getriebes. Die Baureihe der DST2-Motoren zeichnet sich durch ein besonders hohes Drehmoment über 15.000 Nm aus und bringt Leistungen von 245 kW. Die Motoren sind mit Wasserkühlung ausgestattet und ermöglichen Drehzahlen bis 180 U/min, was mit einer Fahrtgeschwindigkeit von 100 km/h vergleichbar ist. Über die beiden Rollen treiben die Antriebe die Räder des Prüffahrzeuges an. Dabei bedient jeder Antrieb eine Achsseite, so dass auch Kurvenfahrten simuliert werden können, in denen die Drehzahlen auf beiden Seiten einer Achse in der Regel nicht identisch sind.

Um die aktuellen Anforderungen an Energieeffizienz erfüllen zu können, sollten außerdem die Möglichkeiten der Energierückspeisung genutzt werden. Beim Bremsvorgang wirken die

Motoren daher als Generatoren und freigesetzte Energie wird ins Netz zurückgespeist.

Die Rollen selbst sind in einer 5,5 Meter tiefen Grube an einer Aufhängung angebracht, die selbst auf einer seismischen Masse von 800 Tonnen steht. Um die Übertragung von Schwingungen auf die Umgebung zu verhindern, ist die seismische Masse an Federn aufgehängt. Insgesamt ist der beeindruckende Prüfstand 20 Meter lang und 13 Meter breit und kann flexibel an unterschiedliche Fahrzeuggrößen angepasst werden.



Auf dem neuen Prüfstand mit High-Torque-Technologie können Großfahrzeuge wie Busse und LKWs getestet werden

Quelle: Baumüller Reparaturwerk GmbH & Co. KG

Doppelte Zertifizierung für BU Bucker und Essing

Dass BU Bucker und Essing auf der Innotrans die Iris-Zertifizierung erhalten sollte, war bekannt. Doch dann die Überraschung: Ebenso erhielt der freie Motoren-Instandsetzer die Urkunde der ECM-Konformitätsfeststellung.

Ludger Wähning, Leiter Vertrieb bei BU Bucker und Essing: „Wir freuen uns sehr über die beiden Auszeichnungen, die uns den Zugang zum Bahn-Markt weiter öffnen. Jetzt können wir unseren bestehenden und neuen Kunden aus dem Bahnbereich beweisen, dass wir höchsten Qualitätsstandards standhalten.“ Für BU Bucker und Essing ist dieser Markt nicht neu, denn das Unternehmen aus dem Emsland hat in der jüngsten Zeit bereits über 150 Bahnmotoren und PowerPacks instand gesetzt.

Ganz besonders schätzen die bestehenden Kunden die detaillierte Dokumentation, die jeden einzelnen Schritt der Bearbeitung transparent macht. Aufgrund der zunehmenden Nachfrage waren für BU Bucker und Essing die Zertifizierungen eine konsequente Schlussfolgerung. Dass die „doppelte Zerti-

fizierung“ zur diesjährigen Innotrans klappte, war für das Unternehmen eine Punktlandung und gleichzeitig ein wichtiger Schritt für die künftige strategische Ausrichtung. Ludger Wähning freut sich: „Wir gehen stets pro-aktiv an neue Ziele heran und sind der erste freie Motoren-Instandsetzer, der diese hohen Anforderungen erfüllt.“

Bereits seit 51 Jahren befasst sich BU Bucker und Essing mit der Instandsetzung von Motoren auf hohem Niveau. Langjährig erfahrene Mitarbeiter und ein Maschinenpark, wie er sonst nur bei Originalanbietern üblich ist, sind Garanten für qualitativ hochwertige Ergebnisse zu einem optimalen Preis-Leistungs-Verhältnis. Die Organisation ist schlank, die Entscheidungswege kurz und die technische Spezialisierung hoch. So ermöglicht beispielsweise der Maschinenpark Bohrwerksarbeiten an Getriebegehäusen, eine Fünf-Achsen-Fräsmaschine erlaubt eine präzise Zylinderkopfbearbeitung, und am Motoren- Prüfstand findet nach Abschluss der Revision ein Funktionslauf zur Qualitätssicherung statt. www.bu-drive.de

Verstärkung für den Bereich Industrieservice – Alles rund um den Wärmetauscher

Zum 15. September 2014 übernahm Herr Bernhard Jung, ehemaliger Geschäftsführer der Reckmann + Jung GmbH & Co. KG aus Duisburg, die Leitung des Bereiches Industrieservice der ETABO Energietechnik und Anlagenservice GmbH.

Herr Reinhard Birk, bisher in dieser Funktion tätig, wird sich zukünftig als Geschäftsführer des Tochterunternehmens Armaturentechnik Hessler GmbH um den weiteren Ausbau des Armaturenservice innerhalb der ETABO-Gruppe kümmern.

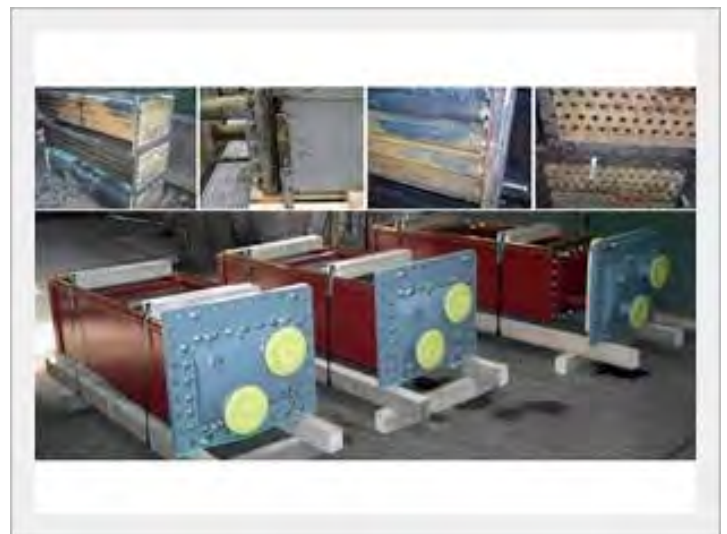
Zu den Aufgaben von Hr. Jung zählt insbesondere der Ausbau der Serviceleistungen in den Bereichen Apparate- und Behälterbau mit dem Schwerpunkt Reinigung und Instandsetzung von Wärmetauschern.

In seiner vorherigen Tätigkeit war Hr. Jung bereits bei vielen Kunden aus der Stahl- und Energiebranche tätig, um als Servicepartner im Rahmen von wiederkehrenden Prüfungen, bei Stillständen sowie Revisionen oder im Bedarfsfall Wärmetauscher zu reinigen, zu prüfen und gegebenenfalls instand zu setzen.

Das Spektrum umfasst dabei alle Arten von Rohrbündel-, Rippenrohr- und Plattenwärmetauschern, vom kleinen „Tischkühler“ bis hin zum Turbinenkondensator. Diese Leistungen führen wir je nach den Wünschen unserer Kunden bei unserer Tochter Wolfgang Schmidt GmbH Anlagen- und Behälterbau in Langenfeld oder auch direkt vor Ort aus.

Die ETABO setzt damit den Kurs, ihren Kunden eine möglichst breite Palette an Dienstleistungen anzubieten, konsequent fort und wird ab sofort den Bereich Wärmetauscher noch konsequenter als bisher angehen.

Ihre Ansprechpartner für alle Fragen zum Thema Reinigung, Instandhaltung und Neuberohrung von Wärmetauschern sind: Bernhard Jung, bernhard.jung@eta-bochum.de sowie Hans Joachim Schulz, hjschulz@schmidt-anlagenbau.de



Alte sowie neue Luftkühler, Quelle: ETABO

Clemens Ortgies ist neuer Präsident für den Dachverband "FIRM"

Als Nachfolger von Philippe Maerten aus Belgien wurde soeben Clemens Ortgies zum Präsident des europäischen Motoreninstandsetzer-Dachverbands „FIRM“ gewählt. Der neue Präsident hat sich zum Ziel gesetzt, die Internationalisierung des Verbandes durch Akquisition weiterer europäischer Verbände sowie Kontaktpflege zu außereuropäischen Verbänden zu forcieren. Clemens Ortgies: „Wichtig ist, FIRM so zu stärken, dass eine politische Einflussnahme, etwa im Zusammenhang mit Entscheidungen der EU-Kommission, wächst.“

FIRM steht für „Federation Internationale des Reconstructeurs de Moteurs“ und wurde 1958 in Wien gegründet. Die Dachorganisation für Motoreninstandsetzer vereint zehn nationale Fachverbände mit insgesamt 1000 Mitgliedern. Mit Sitz in Brüssel ist Firm anerkannter Diskussionspartner der EU-Institutionen und Partnerverbänden, wie AERA, APRA, NZERA auf der ganzen Welt, sowie von internationalen und europäischen Interessensvertretungen der Automobilindustrie.



Clemens Ortgies, Geschäftsführer des Lingener Motoreninstandsetzers BU Bückler und Essing, ist neuer Präsident des europäischen Motoreninstandsetzer-Dachverbands „FIRM“.

Anmeldung zum Jahresabschlussstreffen in Frankfurt weiterhin möglich

Auch in diesem Jahr lädt der WVIS in der Adventszeit wieder seine Mitglieder zum WVIS-Jahresabschluss-Event ein.

In diesem Jahr treffen sich alle Arbeitskreise und Unternehmensvertreter am 3. Dezember 2014, in Frankfurt am Main. Da der WVIS nun bereits zum vierten Mal kurz vor Weihnachten zum Jahresabschlussstreffen einlädt, ist die Teilnahme somit fast schon eine Pflicht.

Neben den Arbeitskreissitzungen in denen wir die Themen für 2015 festlegen möchten, wollen wir gemeinsam die Leistungen des Jahres noch einmal Revue passieren lassen, die Zukunftsthemen benennen und mit gebündelter Fachkompetenz die perfekte Formulierung für einen gemeinsamen Slogan finden.

Weitere Informationen zum Tagungshotel, Abendveranstaltung und Übernachtungsmöglichkeiten können beim WVIS angefordert werden unter info@wvis.eu.

Programmübersicht

10.00 - 11.45 Uhr	Außerordentliche Sitzung des AK Strategie mit Gästen zum Thema "Slogan für den WVIS" als interaktiver Workshop.
11.45 - 12.00 Uhr	Kaffeepause
12.00 - 12.30 Uhr	WVIS - Jahresabschlussbericht
12.30 - 14.00 Uhr	Mittagessen
14.00 - 17.30 Uhr	Arbeitskreissitzungen im Einzelnen: AK Strategie / Marketing AK Personal AK Technik AK Recht
19.00 - 22.00 Uhr	WVIS-Advent-Networking mit Gästen

Sich treffen trägt Früchte ...



bei den WVIS-Networking-Treffen

Industrieservice lebt von fach- und gewerkeübergreifenden Dienstleistungen. Wir bringen die vielfältigen Anbieter unserer jungen Branche zusammen und fördern den Dialog zwischen Kunden und Dienstleistern. Besuchen Sie die WVIS-Networking-Treffen und informieren Sie sich über aktuelle Themen in Markt, Wettbewerb und in der technischen Entwicklung. Bei uns treffen Sie auf Entscheider, gebündeltes Wissen und gute Kontakte.

Termine und Veranstaltungen

Datum	Veranstaltungen / Seminare / Kongresse	Weitere Informationen
12.11.14 - 13.11.14	Energieeffizienz in der Industrie , Bonn	www.tacook.de/EEM2014
12.11.14	MFA Instandhaltungskonferenz , Linz, Österreich	www.instandhaltungskonferenz.com
13.11.14 – 14.11.14	GFIN Instandhaltungstagung , Berlin	www.gfin-portal.de
19.11.14 – 20.11.14	AKIDA – Aachener Kolloquium für Instandhaltung, Diagnose und Anlagenüberwachung , Aachen	www.akida.rwth-aachen.de
20.11.14	Firmenkontaktmesse der Hochschule-Ruhr-West , Mülheim an der Ruhr	HRW
26.11.14 – 27.11.14	CONTRACTOR 2014 , Potsdam	www.tacook.de/CM2014
03.12.14	WVIS-Jahresabschlussstreffen aller Arbeitskreise , Frankfurt	WVIS
25.02.15 - 26.02.15	maintenance 2015 Dortmund , Westfalenhallen	easyFairs
24.03.15 - 26.03.15	Facility Management - Fachmesse und Kongress , Frankfurt am Main	www.mesago.de
01.04.15 - 02.04.15	Euromaintenance 2015 , Antwerpen, Belgien	efnms
21.04.15 - 23.04.15	Instandhaltungstage 2015 – Österreich , Klagenfurt	www.instandhaltungstage.at
24.06.15 - 25.06.15	Zukunftstrends der Instandhaltung , Campus Aachen	VDI / VDEh

www.wvis.eu



Wirtschaftsverband
für Industrieservice e.V.

Sternstraße 36
40479 Düsseldorf
Fon +49 (0) 211/16 97 05 04
Fax +49 (0) 211/49 87 0-36

info@wvis.eu
www.wvis.eu

Vorstand

Martin Hennerici, Voith Industrial Services Holding GmbH & Co. KG
Hans-Dieter Behrens, Buchen UmweltService GmbH
Dr. Lothar Meier, Infracore GmbH & Co. Höchst KG
Gerald Pilotto, Bilfinger SE
Dr. Reinhard Maaß, WVIS e.V.

Geschäftsführer

Dr. Reinhard Maaß
Vereinsregister-Nr.
Düsseldorf VR 10070

Bankverbindung

Commerzbank AG
Konto: 20 91 83 500
BLZ 300 800 00