

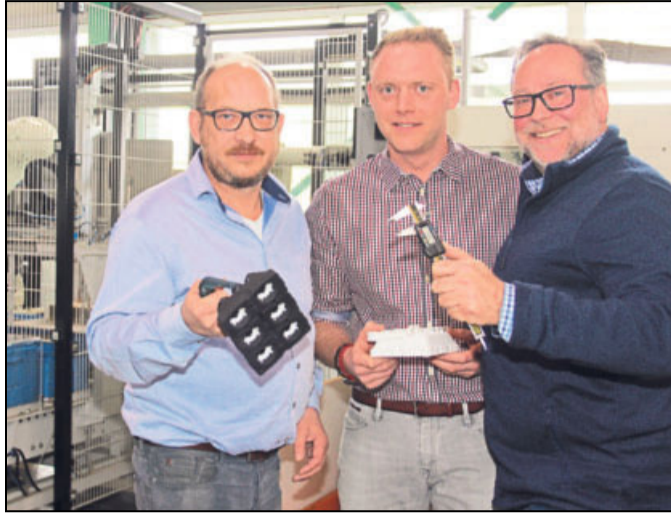
Getränke holen mit nur einem »Click«

Alexander Brock, Uwe Merschbrock und Markus Landmann bringen den »Bottle-Buddy« auf den Markt

■ Von Monika Schönfeld

Schloß Holte-Stukenbrock (WB). Auf den ersten Blick ist es so ein Männerding, auf den zweiten könnte es der Pfandflasche zu neuer Akzeptanz verhelfen und dabei die Umwelt nachhaltig schonen. »Geh' mal Bier holen« wird künftig mit einer Hand und einem »Click« möglich.

Der Konstrukteur und Entwickler Alexander Brock, der Geschäftsführer des gleichnamigen Kunststoff-Spritzguss-Unternehmens Uwe Merschbrock und Vertriebs-Experte Markus Landmann haben sich zum Start-Up »Click-it-Systems« zusammengetan. Das Trio wird im Sommer »Bob« auf den Markt bringen, den »Bottle-Buddy«, ein Flaschenträger, der zum Kumpel wird.



An der Spritzguss-Maschine im Kunststoff-Spritzguss-Werk Merschbrock in Verl: (von links) Alexander Brock, Uwe Merschbrock und Markus Landmann sind sehr zufrieden mit den Ergebnissen. Fotos: Monika Schönfeld

Den Anstoß zur Entwicklung hat ein praktisches Problem gegeben: Alexander Brock und Markus Landmann hatten Thekendienst in der Tennishütte ihres Vereins und mussten jede Flasche Bier und Cola beim Einfüllen

in die Getränkeschubladen in die Hand nehmen – und beim Aufräumen noch einmal. »Da müsste mal jemand etwas erfinden«, meinte Landmann. Brock darauf: »Ich lass' mir etwas einfallen.«

Während einer Autobahn-

fahrt hatte Brock die Idee: Es sollte ein Flaschenträger sein, der sechs Flaschen auf einmal aus der Kiste holen, aber auch die Flaschen einzeln einsammeln kann. Die Abmessungen müssen so sein, dass Getränkekisten auch mit dem »Bottle-Buddy« stapelbar bleiben. Die Glasflaschen hängen sicher im »Bob« – mit und ohne Kronkorken. Alexander Brock konstruiert Problemlösungen für die Kunststoffverarbeitung, die Funktionsentwürfe für Bob entwickelte er im 3D-CAD-System. »Der Träger sollte zu 100 Prozent aus Kunststoff sein, ohne Schrauben. Aus anfangs 30 Bauteilen sind inzwischen 14 geworden, allein der Montagekosten wegen.

Nun ist die Produktidee eine Sache, die andere ist die Produktion. Hier kommt Uwe Merschbrock ins Spiel, Geschäftsführer der Kunststoff-Spritzguss GmbH in Verl, der an das Produkt glaubt. Für den Vertrieb macht Markus Landmann das Dreierteam komplett. Er hat als Verantwortlicher jahrzehntelang für Discounter gearbeitet. »Ich habe gefragt, wie interessant das für unterschiedliche Zielgruppen ist. Da sind einmal die Privatkunden, die Gastronomen, Distributeure, die die Händler mit Getränken beliefern und auch die Getränkehersteller selbst«, sagt Landmann. Das Feedback sei enorm. Denn nicht nur das Potenzial als Werbemittel wird gesehen. »Der Träger kann als Hilfsmittel in der Produktion, zum Beispiel in der Sortieranlage genutzt werden. Oder in Supermärkten bei der Sortie-



Sechs Flaschen auf einen Streich greifen kann »Bob«, der »Bottle-Buddy«. Der Träger hält volle und leere Flaschen fest, zeigt Markus Landmann.

rung im Anschluss an die Pfandautomaten.«

Die drei Männer sehen aber vor allem die Möglichkeit, durch die einfache und unkomplizierte Handhabung Mehrweg zu fördern und Einweg zurückzudrängen. »Plastik ist eine Gefahr für die Meere. Oft werden Plastikfla-

schon noch zu Sechsergebnissen mit Plastikfolie verschweißt. Und auch im Mehrweg werden sechs Flaschen mit Pappe eingeschlagen. Das bedeutet Abfall und Ressourcenverschwendung. Bob, der »Bottle-Buddy«, ist stabil und immer wieder verwendbar.« Die einfache Handhabung

sei wichtig. So könnten Kunden mit dem Träger in den Getränkemarkt gehen und sechs Flaschen greifen und gleich so nach Hause transportieren. »Nutzbar ist der Träger für den Einkauf und für den Rücktransport des Leergutes.« Diese Nachhaltigkeit will das Team unterstützen und mit Bob ein Denkmodell gegen die Einwegwirtschaft liefern.

Ein weiterer Vorteil liege in der Hygiene: Beschäftigte in der Pfandrückgabe oder in der Gastronomie brauchen die leeren Flaschen nicht mehr anzufassen. Und aus dem Privatleben wisse man ja, dass zwei Hände zum Bierholen oft nicht ausreichen.

Wenn Alexander Brock, Uwe Merschbrock und Markus Landmann über ihr Produkt philosophieren, bekommt die Fantasie Flügel. Man könnte ja noch Mulden für Schnappspindeln einbauen, einen Flaschenöffner, LED-Lämpchen, die »volle Flasche, leere Flasche« anzeigen oder mit einem Soundchip ausgestattet melden, »geh mal Bier holen«, wenn die Flaschen leer sind.

Bevor es dazu kommt, soll erst mal das pure Modell auf den Markt gebracht werden. Und zwar nicht nur der Träger, der sechs 0,33-Liter-Flaschen transportiert, sondern auch ein Vierer-Bob für Halbliter- oder bauchige Flaschen.

Die Werkzeuge für den Spritzguss der Bauteile fertigen vier Spezialisten aus Bielefeld, Kirchlingern und Lemgo. »Das Produkt kommt also komplett aus Ostwestfalen-Lippe – und es wird hier und nicht in China gefertigt«, sagt Alexander Brock.

Zum Unternehmen

Gründer der Firma »Click-it-Systems« sind Alexander Brock (Entwicklung und Konstruktion, Schloß Holte-Stukenbrock), Markus Landmann aus Schloß Holte-Stukenbrock (Vertrieb) und das Unternehmen Merschbrock Kunststoff Spritzguss GmbH aus Verl, vertreten durch den Geschäftsführer Uwe Merschbrock (Produktion und kaufmännischer Bereich).

Das Unternehmen Merschbrock ist 1978 von Wilhelm Merschbrock gegründet worden, hat heute 80 Mitarbeiter und fertigt komplexe Bauteile aus Kunststoff für die Automobilindustrie, für die Elektroindustrie, den Fensterbau und die Verpackungsindustrie. Geschäftsführer sind Wilhelm Merschbrock und sein Sohn Uwe Merschbrock.

»Click-it-Systems« ist benannt nach dem Geräusch, das der Träger beim Aufnehmen der Flaschen macht. Seit 2015 steht der »Träger zum Aufnehmen von Flaschen und/oder Entnehmen von Flaschen aus einer Kiste, ein Behälter oder dergleichen« unter deutschem Gebrauchsmusterschutz, die Veröffentlichung der europäischen Patentanmeldung ist im März 2017 erfolgt.

»Unser Ziel sind echte »Goldbecker«

Bielefelder Bauunternehmen macht eine Menge für die Motivation seiner Mitarbeiter

■ Von Michael Diekmann

Bielefeld (WB). Goldbeck baut mit System. Das gilt für Konzeption, Bau und Betreuung von Bürogebäuden, Hallen oder Parkhäusern. Goldbeck baut aber auch mit System, wenn es um Personalmanagement geht. Das verantwortet Jürgen Eggers. Sein erklärtes Ziel: dass die 5000 Mitarbeiter echte »Goldbecker« sind. Mitarbeitermotivation ist ein hohes Gut.

Als Stahlbauunternehmen gegründet hatte Ortwin Goldbeck seine Firma 1969 in Bielefeld-Quelle mit einer Handvoll Facharbeiter. Heute ist das Unternehmen der Superlative im Stadtteil Ummeln zu Hause, hat 31 Standorte in Deutschland, zwölf im Ausland, betreibt vier

Werke in Deutschland und zwei im Ausland und hat zum Abschluss des Geschäftsjahres 2016/17 exakt 5000 Mitarbeiter auf seiner Lohnliste. Davon sind allein 1065 in Ummeln tätig, wo gerade Büroflächen für eine neue Verwaltungserweiterung entstehen und weitere Parkplätze für die Mitarbeiter.

Die Firmenzentrale ist modern, transparent, gläsern, eingebettet in viel Grün. Was auffällt: Es gibt keine Zäune drumherum. Zu guter Nachbarschaft gehört für Jürgen Eggers (51) auch genau die große Offenheit. So wie man als großes Unternehmen im gewachsenen Ummeln nicht als Fremdkörper wirken will, sondern einladend sein möchte für die Nachbarn, bietet man auch den Mitarbeitern eine neue Dimension von Arbeitsplatz.

Was geblieben ist: Ortwin Goldbeck ist auch im 48. Jahr der Firmengeschichte täg-

lich im Betrieb, in dem Identifikation mit Aufgabe, Familie, Kollegen und Arbeitsplatz einen ganz besonderen Stellenwert genießt. Alle mitzunehmen, zu begeistern und zu motivieren ist ein wichtiges Ziel. Aber auch zusammen zu feiern. Schon im ersten Jahr der Gründung, erzählt Eggers, habe es in Quelle eine Weihnachtsfeier gegeben – mit neun Kollegen. Heute zum Sommerfest kommen 1000 Mitarbeiter. Und ein großes Augenmerk gehört den Rentnern. Eggers: »Wir haben immer einen Draht zu unseren Goldbeckern.«

Jürgen Eggers ist seit neun Jahren Personalleiter. Die Stelle, meint er schmunzelnd, gab es vorher nicht. Er baute den Bereich auf, hat heute ein Team von 35 Mitarbeitern. Sie kümmern sich nicht nur um klassische Ressorts wie die Abrechnung und Organisation, sondern auch mit besonderem Einsatz um das Personalmanagement, mit dem der Familienbetrieb – nach eigenen Angaben Deutschlands größtes Hochbauunternehmen – weiter so dynamisch wachsen will wie in den vergangenen zehn Jahren.

»Die vergangenen Jahre waren einfach krass«, sagt Eggers über die Erfolgsgeschichte: Im Geschäftsjahr 2015/16 wuchs Goldbeck um 800 Mitarbeiter, im Jahr darauf noch einmal um 600 Männer und Frauen. Die Firma in Ummeln hat sich zu einer echten Arbeitgebermarke entwickelt. Die Fragen, wie man ist und wie man wahrgenommen wird, beantworten sich für die



Jürgen Eggers ist Personalleiter bei der Goldbeck GmbH. Foto: Michael Diekmann

Goldbecker in einer Vielzahl von Angeboten, Chancen, Willkommenskultur lange vor dem ersten Arbeitstag und »Nachsorge« lange über den Renteneintritt hinaus.

Die meisten, weiß das Führungsteam, sind stolz, bei Goldbeck zu arbeiten, geben die Faszination an ihre Kinder weiter. Die bewerben sich um eine Ausbildung oder einen Job. Die Partnerschaft mit 40 Hochschulen und daraus resultierend die Verzahnung mit Forschung und praktischer Projektplanung ebnet vielen jungen Leuten den Weg in die Firma. Die aber auch, wie Eggers betont, nicht auf die Erfahrung der Generation 55plus verzichtet und auch 60-Jährige einstellt.

Was Goldbeck seinen Mitarbeitern bietet, bekommen

Bewerber in einer Broschüre in gedruckter Form. Wer sich als Auszubildender beworben hat, verliert nicht den Draht zum Betrieb, bis er fast ein Jahr später anfängt. Schon vorab, so Eggers, pflege man intensiven Kontakt zu den künftigen Kollegen, die auch Goldbecker werden sollen.

Der Arbeitstag bei Goldbeck, erklärt Jürgen Eggers, beginnt für die meisten Mitarbeiter mit dem Weg ins betriebseigene Parkhaus. Selbstverständlich ist auch die Kita mit aktuell 55 Plätzen und bilingualer Betreuung der Kleinen. An die nächste Expansion wird bereits gedacht. Die Büros sind neu, die Technik ist hochmodern. Ein Laptop selbstverständlich. Weshalb viele Dinge papierlos online oder

via Skype erledigt werden. Unternehmenskultur fasst man bei Goldbeck unter drei großen Begriffen zusammen. Da ist zunächst die Menschlichkeit, die Frage, wie man miteinander umgeht. Zwei-

ter Aspekt: Leistungsbereitschaft. Natürlich erwartet man die. Dazu kommt als Aspekt Nummer drei Vertrauen und Verantwortung. Es gibt einen größtmöglichen Vertrauensvorsprung. Und Einarbeitung ist eine Schlüsselaufgabe. Eggers: »Schon vor dem ersten Arbeitstag definieren wir für eine neue Kraft ein Seminarprogramm – exakt auf sie zugeschnitten.«

Insgesamt bietet Goldbeck seinen Mitarbeitern pro Jahr 350 Seminare. Gewinnbringend ist ein Job bei Goldbeck aber auch rein finanziell. Es gibt die Unternehmensbeteiligung, die jährlich von der Firma zweistellig verzinst wird. Und es gibt renditeabhängig Boni-Zahlungen.

Bei allen Vorteilen für die Mitarbeiter, betont Jürgen Eggers, müsse am Ende aber der Kundennutzen ganz oben stehen. Und dessen Zufriedenheit. Dafür braucht es die besten Mitarbeiter, so Eggers, eben echte »Goldbecker«.

Zum Unternehmen

Standorte:
- insgesamt 31 Standorte in Deutschland,
- zwölf Standorte im europäischen Ausland,
- vier Werke im Inland,
- zwei Werke im Ausland

Unternehmensbereiche:
- Gebäudemanagement,
- schlüsselfertiges Bauen,
- Bauen im Bestand,
- öffentlich-private Partnerschaft,
- gewerbliche Solar-

anlagen für Flachdach und Freiland

Geschäftsjahr 2015/16:
- 2,08 Milliarden Euro Gesamtleistung,
- mehr als 400 Gebäude wurden fertiggestellt

Mitarbeiterzahl:
- 5000 Beschäftigte insgesamt,
- davon 1100 in Bielefeld

@ www.goldbeck.de



Die Firmenzentrale von Goldbeck ist modern, gläsern und eingebettet in viel Grün. Foto: Thomas F. Starke