

BVMW INFOBRIEF

für Mitglieder und Freunde des Bundesverbandes mittelständische Wirtschaft
in Südwestfalen, LDK-Nord, Westerwald

Der Gastkommentar Aufschwung statt Kreditklemme



Seit 1971 kürt die Gesellschaft für deutsche Sprache regelmäßig das Wort des Jahres. Es sind Wörter, welche die Diskussion des betreffenden Jahres besonders bestimmt haben. 2008 war es Finanzkrise und 2009 Abwrackprämie. Was wird Wort des Jahres 2010? Mir ist wichtig, dass wir jetzt alles dran setzen, damit das Wort Kreditklemme aus dem Kreis der Kandidaten verschwindet und stattdessen Aufschwung zum Thema Nummer 1 wird. Und ich bin überzeugt, wir sind auf einem guten Weg. In den letzten Monaten hat sich die Geschäftslage stark verbessert. Die Auftragsbücher füllen sich wieder und die Exporte ziehen an. Der Sturm des letzten Jahres hat sich zwar gelegt, doch das Unwetter ist noch längst nicht vorüber.

So bleiben - trotz Verbesserungen - die Kreditbedingungen gerade für kleine Unternehmen angespannt. Die Dokumentations- und Sicherheitsanforderungen der Banken haben sich verschärft. Das Kreditrating vieler Mittelständler hat sich verschlechtert. Wir müssen daher am Ball bleiben und Verbesserungspotenziale aller staatlichen Maßnahmen aus-

schöpfen. Vor kurzem wurde z. B. der Wirtschaftsfonds Deutschland optimiert. Niedrigere Zinsen und flexiblere Angebote sollen vor allem den Kleinen am Markt gute Konditionen bieten. Doch es gibt Probleme, die noch intensiver angegangen werden müssen: Eine zu lange Bearbeitungsdauer der Anträge, mangelnde Unterstützung der KMUs durch die Hausbanken und auch der Kenntnisstand der Bankberater wird oft kritisiert. Vor allem sind die Banken gefragt, mehr Verantwortung für ihre ureigenste Aufgabe zu übernehmen: Die Wirtschaft mit Geld zu versorgen. Der Staat muss hier mehr Druck machen und auch versuchen, zwischen Banken und Unternehmen zu vermitteln. Ich habe mich selber immer wieder als Vermittlerin eingeschaltet und alle Beteiligten vor Ort an einen Tisch geholt. Meine Erfahrung ist, dass sich viele Probleme lösen lassen, wenn man sie ganz konkret und im direkten Kontakt angeht.

Ein weiteres Riesenproblem, dem wir uns mit aller Kraft stellen müssen, ist die geringe Eigenkapitalausstattung des deutschen Mittelstandes. Mehr Eigenkapital schafft die Basis für bessere Kreditbedingungen. Im Bundestag setze ich mich insbesondere dafür ein, dass wir die steuerlichen Rahmenbedingungen ändern, um den Eigenkapitalaufbau zu fördern. Bei einer Finanzierung durch Eigenkapital beträgt die Gesamtsteuerbelastung zurzeit fast 50%, während sie bei Fremdkapital lediglich 25% beträgt. Wir haben uns im Koalitionsvertrag dazu bekannt, diese Ungleichbehandlung anzugehen. Es gilt jetzt intensiv zu prüfen, was - auch vor dem Hintergrund der Sparzwänge - machbar ist und das Machbare schnell umzusetzen. Jede Verbesserung ist ein Schritt nach vorn.

Dagmar Wörl, CSU-MdB,
Mitglied des pol. Beirats des BVMW

Die (Schein-) Lösungen der Politik

Liebe BVMW-Mitglieder, sehr geehrte mittelständische Unternehmer/innen der Region Südwestfalen, LDK-Nord und Westerwald,

verfolgen wir die politischen Entscheidungen im vergangenen Jahrzehnt, fällt uns vor allem auf, dass diese zum einen nicht von langer Dauer waren und schon gar nicht nachhaltig wirken. Bei der Beseitigung eines Übels verursacht man ein anderes - das scheint System zu sein. Schnellschüsse sind selten, haben ihren Charme (Abwrackprämie), verfehlen ihre Wirkung kurzfristig im Regelfall nicht - aber sie sind teuer. Womit wir wieder beim Thema wären: die Staatsverschuldung und ihre Folgen, vor allem für die folgenden Generationen.



Die Staaten scheinen sich zu übertreffen im Kleinreden von Risiken der Staatsverschuldung. Den Anfang machte gar „die“ Hartwährung schlechthin: der Dollar. Nach dem langen Geldausgeben der US-Regierung - zum Beispiel für den sinnlosen und verlorenen Vietnamkrieg - fing sie bereits Anfang der 70er Jahre an, Geld zu drucken. Ohne Gold-Rückdeckung. Seit dieser Zeit: Hartwährung Dollar Fehlanzeige. Wer aber glaubt, die anderen großen Wirtschaftsnationen machten es anders, sieht sich getäuscht. Angetrieben von ständigen „Rücksichtnahmen“ auf vermeintliche Wählerinteressen - irgendwo und irgendwann ist immer eine Wahl - vermag die politische Kaste nicht gegenzusteuern. Heilige Kühe haben alle Parteien, meistens auch noch die gleichen. So wurden in Deutschland Beamtenpensionen und Sozialleistungen in Multimilliardenhöhen versprochen und getrieben. In seltener Eintracht dabei fast alle relevanten Parteien in Deutschland - seit geraumer Zeit angetrieben von einer verantwortungslosen Partei, deren Elite in der ehemaligen DDR bewiesen hat, dass sie ein Land nicht nur unterdrücken, sondern auch wirtschaftlich in den Ruin treiben kann. Die etablierten Parteien sollten Profil genug haben, dem Volk die Notwendigkeiten zu erklären und sich nicht von solchen ideologisch Verbohrten in ihrem politischen Handeln in eine (verhängnisvolle) Richtung drängen zu lassen. Auch unbecome Entscheidungen sind zu „verkaufen“ - man muss es nur tun: unbecome entscheiden und Unbecomes „verkaufen“. Der Mittelstand macht es ständig vor: einschließlich und mit Entscheidungen, die hauptsächlich dem Unternehmer persönlich weh tun.

Wohin steuern wir also - in unserem Land wie auch weltweit? Bei unserer kollektiven Gläubigkeit an den allgemeinen „Wohlstands- und Wohlfahrtsstaat“ unterliegen wir einer kollektiven Selbst - Täuschung, die zwangsläufig in eine kollektive Ent - Täuschung umschlagen wird. Stattdessen stolpert die Politik von einer (Schein-) Lösung zur anderen, deren Halbwertszeiten immer kürzer werden. Mittelfristig rufen sie jedoch genau diese, dann sehr schmerzliche Ent - Täuschung hervor.

Herzlichst

Ihr regionaler BVMW-Netzwerker

Rainer Jung

Coaching - wirksame Entwicklungsmaß- nahme für Geschäftsführer und Führungspersonal

S. H. Die Zeit, in der Coaching nur als heimliche Beratung für das Top-Management von Großkonzernen wahrgenommen wurde, ist längst vorbei. Heute ist Coaching als wesentliche Form der Personalentwicklung für Führungskräfte auch in mittelständischen Unternehmen etabliert. Vom Unternehmen finanziert, gilt ein Coaching als Auszeichnung für Führungskräfte und verdeutlicht die Wertschätzung des Unternehmens für die Leistung der Führungskraft. Oder Coaching ist eine wichtige Investition in die eigene Karriere, wenn es selbst finanziert wird. Die Erkenntnis setzt sich durch, dass Führungskräfte sich täglich einer sich verändernden Arbeitswelt stellen müssen und damit fortlaufend ihre Kompetenzen und Fähigkeiten in dieser veränderten Umgebung überprüfen und anpassen müssen.

Wann ist Coaching sinnvoll?

So verschieden die Führungskräfte, die Coaching in Anspruch nehmen, so vielfältig sind auch die Themen und Anlässe für Coaching. Es gibt aber einige „typische“ Anlässe, bei denen sich die Investition in ein Einzelcoaching lohnt. Dazu gehören Organisationsänderungen und die Umsetzung einer neuen Unternehmensstrategie. Denn mit solchen Organisationsänderungen wandeln sich auch die Fähigkeiten und Fertigkeiten, die eine Führungskraft in einer komplexen Arbeitsumgebung braucht. Fähigkeiten wie „Flexibilität“, „Teamfähigkeit“, „Führungskompetenz“, „Durchsetzungsfähigkeit“ müssen von jeder Führungskraft für die eigene Person sowie bezogen auf das jeweilige Unternehmen mit Sinn erfüllt und in den Führungsalltag „übersetzt“ werden. Es gilt unter anderem Antworten auf die folgenden Fragen zu finden:

- Was heißt es für mich, flexibel/teamfähig/leistungsstark/... im Unternehmen XY zu sein?
- Welche Veränderungen erwarten mich?
- Welche Veränderungen erwarten das Unternehmen?
- Wie sind die Erwartungen von außen?
- Wie sind meine eigenen?
- Wer ist beteiligt an meinen Entscheidungen?
- Wer ist strategischer Partner unter Mitarbeitern, Kollegen und Vorgesetzten?

Sich all dessen bewusst zu werden und damit die eigenen Handlungsmöglichkeiten zu erhöhen, ist eine wichtige Facette von Coaching. In der Auseinandersetzung mit sich selbst und der beruflichen (wie auch z. T. der privaten) Umwelt erfährt eine Führungskraft Einiges über das Selbst- und Fremdbild. Zum einen geschieht dies durch Reflexion (wie steht der/diejenige zu mir und warum?), zum

anderen aber auch über die Rückmeldungen des Coach, der keine hierarchischen Interessen vertritt und keinen machtpolitischen Ansprüchen gerecht werden muss. Von daher ist das Feedback des Coach „ungetrübt“ von Interessen und ermöglicht der Führungskraft einen ungeschminkten Blick auf sich selbst.

In heutiger Zeit kommt als ein wesentliches Motiv für Coaching auch die Stabilisierung von Führungskräften in Krisenzeiten hinzu. Die Entlassung von Mitarbeitern, die Schließung ganzer Werke und die Unsicherheit, die für viele Unternehmen existieren, erfordern stabile Führungskräfte, die ihre Aufgaben konsequent wahrnehmen. Gleichzeitig aber sind die Zeiten auch für die Führungskräfte selbst unsicher und sie wissen nicht, wie sie den Mitarbeitern und sich selbst Sicherheit geben sollen. Auch hier ist Coaching ein Instrument, das Unternehmen ihren Führungskräften zur Verfügung stellen, um die Situation so gut wie möglich zu meistern.

Neben dem Einzelcoaching ist je nach Anliegen auch ein Coaching in der Gruppe bzw. im Team empfehlenswert. Teamcoaching kommt immer dann zum Einsatz, wenn es für die Bewältigung einer Aufgabe wichtig ist, alle Beteiligten eines Teams innerhalb eines Unternehmens in den Coachingprozess einzubeziehen. Dabei kann es sich um eine Abteilung oder Führungsebene handeln, ebenso um ein temporäreres Projektteam.

Wie finde ich den richtigen Coach?

Nicht jeder Coach ist für jedes Anliegen der richtige. Es zahlt sich aus, sich für die Suche nach dem passenden Coach Zeit zu nehmen und sich verschiedene Anbieter anzusehen.

Die Bezeichnung „Coach“ ist nicht geschützt. Von daher kann jeder sich als Coach bezeichnen. Wenn man das Internet durchforstet, stößt man auf sehr viele Anbieter. Eini-

ge zukünftige Coachees orientieren sich an Verbänden, die Auswahlkriterien definieren und deshalb die Seriosität ihrer Coaches garantieren. Die Wahl des passenden Coachs ist wichtig, daher gilt: Umhören, Empfehlungen einholen und sorgfältig auswählen.

Die wichtigsten unabdingbaren Kriterien für ein professionelles Coaching-Angebot:

- Der Erstkontakt / das Vorgespräch ist kostenfrei.
- Im Vorgespräch werden die Rahmenbedingungen eindeutig benannt (wo findet das Coaching statt, wie viele Stunden wird es dauern, was kostet es...)
- Der Coach kann Zielgruppen und Themen benennen, mit denen er vorrangig arbeitet.
- Es ist empfehlenswert, den Coach nach der ersten kurzen Darstellung des eigenen Coachingthemas zu fragen, wie er daran arbeiten würde. Hat der Coach das Anliegen verstanden? Hat er weitere Ideen, die sinnvoll erscheinen? Können Sie ihm folgen?
- Schließlich ist Voraussetzung, dass die persönliche Chemie zwischen Coach und Coachee stimmt.

Wenn diese Kriterien erfüllt sind, kann der Coachingprozess beginnen. Aber auch im weiteren Verlauf sollte die Arbeit des Coachs immer wieder überprüft werden. Im Coaching gibt der Coach dem Coachee Impulse, Neues zu denken und auszuprobieren. Er fragt nach, ob die Zielsetzung noch dieselbe ist, wie zu Beginn des Coachings. Er erkundigt sich, was sich verändert hat. Und er stärkt den Coachee in seinen Ressourcen und seiner Selbstständigkeit und Unabhängigkeit, so dass ein solides und verlässliches Arbeitsbündnis entsteht.

Weitere Informationen erhalten Sie unter:
www.rundstedt.de



- Werkzeuge für Heizung, Klima, und Sanitär
- Elektrotechnik und Handwerk
- Industriebedarf
- Elektromaschinen
- Befestigungstechnik
- Arbeitsschutz und Berufsbekleidung
- Lager- und Betriebseinrichtung

Täglich für Sie da:
Montag - Donnerstag von 7:30 - 17:00 Uhr
Freitag von 7:30 - 16:30 Uhr



Erneuerbarer Energien für den Mittelstand unverzichtbar

Erfolgreicher „BVMW-Tag der Erneuerbaren Energien“

R. J. „Nicht nur, dass der Mittelstand Vorreiter bei der Nutzung erneuerbarer Energien ist – von ihm kommen auch die meisten Ideen dazu,“ mit diesem Satz begrüßte Rainer Jung, Regionalgeschäftsführer des Bundesverbandes mittelständische Wirtschaft (BVMW) über 150 Mittelständler und deren leitende Mitarbeiter zum regionalen „BVMW-Tag der Erneuerbaren Energien“ am 29. Juni 2010 bei der Fuhrländer AG am Siegerlandflughafen. Es sei jedoch noch viel zu tun, gerade bei den produzierenden Unternehmen in der Region. Das Einsparpotential und die Möglichkeiten zum Einsatz von Sonnenwind- Erdwärme sowie nachwachsender Pflanzenseien noch lange nicht ausgeschöpft.

Einige Mitgliedsunternehmen präsentierten die Varianten der Nutzung alternativer Energien. Georg Förster, Georg Förster GmbH, Netphen, stellte die Alternativen Solarthermie und Fotovoltaik vor, die mittlerweile so ausgereift sei, dass sie sogar „in unseren Breiten mit relativ wenig Sonne“ gute Ergebnisse bringe und sich schnell amortisiere. Gerold Holzmölle von der WÜRZ Energie GmbH präsentierte neben der Nutzung der Sonnenenergie speziell die für Unternehmen geeignete Technik der Blockheizkraftwerke. Diese Anlagen werden von dem Unternehmen in Wilnsdorf auf den individuellen Bedarf ausgelegt, hergestellt und von dort in alle Welt vertrieben. Sie können mit Diesel, Heizöl, Rapsöl betrieben werden. Eine interessante Alternative für die Energieversorgung auch des heimischen Mittelstands. Den Bereich Energieeinsparung/optimierung übernahm Axel Schneider von der Wendener G-Tec Ingenieure GmbH. Das Unternehmen untersucht systematisch die Einsparmöglichkeiten für mittelständische Unternehmen, wenn es um Wärme (Gebäude- wie Prozesswärme), Strom und Druckluft geht – alle Bereiche, in den Unternehmen, bei denen es erfahrungsgemäß viel Optimierungsbedarf gibt. Pascal Wehler von der Renneroder GfW GmbH, erläuterte das (noch) etwas visionäre Konzept der GfW

zur autonomen Energieversorgung mittels einer Kombination verschiedener Energiearten – speziell zukunftssträftig – die Einbeziehung des Wasserstoffs.

Der Ort der Veranstaltung war bei dem Treffen Programm: die Fuhrländer AG. Thomas Galler, Mit-Geschäftsführer der Fuhrländer AG stellte nach einem Plädoyer für den Mittelstand das Unternehmen und seine Intention vor, die Verantwortung für die Umwelt und die Nachwelt zu übernehmen. Dies sei auch die Motivation für Joachim Fuhrländer gewesen, gegen Widerstände das Unternehmen auf die Windenergie „umzubauen“. Mittlerweile sei man ein sehr gut im Markt positionierter Hersteller von Windenergieanlagen für die Onshore-Windparks – also Windenergieanlagen auf dem Land. Von Offshore-Anwendungen halte man sich fern: „Die sind für einen Mittelständler mit zu großen Risiken behaftet – und es gibt genügend Anwendungen an Land“, so Galler. Fuhrländer sei auf fast allen Kontinenten vertreten. Besonders interessant zurzeit: der nordamerikanische Markt, aber auch der ferne Osten mit China werde immer interessanter.

Dipl.-Ing. Walter Lutz, der Mann für die Öffentlichkeitsarbeit bei der Fuhrländer AG, erläuterte die beeindruckende Entwicklung des Unternehmens von der kleinen Schlosserei bis heute. Für die mehrheitlich selbst in der Technik arbeitenden Mittelständler besonders interessant war ein Film über die Herstellung der Anlagen bis zur Inbetriebnahme. Vor allem beim Bau sind durch ein Team von gut ausgebildeten Monteuren und die Spediteure logistische Meisterleistungen zu vollbringen. Schließlich sind – über teilweise unwegsames Gelände im Wald – Gewichte von bis zu 100 Tonnen zu bewegen und millimetergenau zu montieren. Im neuen Werk am Siegerland-Flughafen kann Fuhrländer 20 Anlagen parallel bauen, wobei diese in den vergangenen Jahren immer größer und leistungsfähiger geworden sind. Leistung der ersten Anlagen: 30 KW,



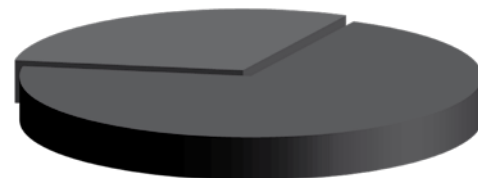
heutige Spitzenanlage: 2.500 KW. Mit dem Umzug von Fuhrländer von Waiganshain auf das Industriegebiet am Siegerlandflughafen habe es Schub erfahren. Die Entwicklung – da ist man sich sicher – geht positiv weiter. Besonders stolz ist das Unternehmen, das weltweit etwa 500 Beschäftigte hat, auf einen außergewöhnlich hohen Anteil von Auszubildenden: 160. – „Und alle übernehmen wir“ so der Vorstand. Das Unternehmen sei – ohne zu übertreiben – sicher einer der Job-Motoren in der Region.

Bei dem Betriebsrundgang staunten die Unternehmer, die technischen Einzelheiten oft hinterfragend, über die Ausmaße der Anlagen, die an den Betriebsorten erst komplett zusammengebaut werden.

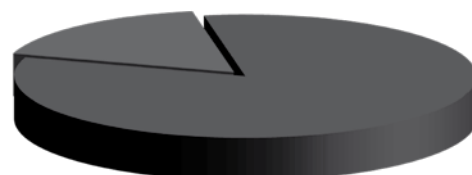
Der Mittelstand in NRW



99,6 Prozent der Unternehmen sind kleine und mittlere Betriebe



Im Mittelstand arbeiten 70,5 Prozent der Beschäftigten



82,8 Prozent der Auszubildenden finden im Mittelstand ihre Lehrstelle

Fakten

- 11.000 bürokratische Pflichten kosten die deutschen Unternehmen 50 Mrd. Euro/Jahr.
- 21 % der westdeutschen Beschäftigten gehören der Gewerkschaft an, im Osten liegt die Quote gar bei 18 %.
- Rund die Hälfte aller DAX-Vorstände bekommen vertragsgemäß mit der Voll-

endung des 60. Lebensjahres Rente. Bei einem weiteren Viertel ist es mit 62 oder 63 Jahren so weit. Für nur ein Viertel der Vorstände gilt die reguläre Altersgrenze von 65 Jahren!

- Der Formel-1-Fahrer Michael Schumacher hatte im Jahr 2002 bereits Tages- (!) Einnahmen von 185.000 US-Dollar

Die Führung im Team

R.J. Fußball war im Frühsommer 2010 – nein, er ist fast immer ein Thema. Zielgenau jedes Mal, wenn Spiele um Europa- oder Weltmeisterschaften sind, ist in allen denkbaren Gesprächen vom Team, der Mannschaft, die Rede. Und davon, wer und wie er sie zur Meisterschaft führt.

Nun sind Zweifel erlaubt, ob jeder Teil einer Fußballmannschaft seinen eigenen Trainer haben muss und ob der Wust von Betreuern, deren Anzahl über jener der Spieler hinausgeht, wirklich sein muss. Vergleicht man jedoch die Art der Organisation und die Art des Spiels mit der beispielsweise der Fußball-Weltmeisterschaft 1954, sind sehr wohl dazwischen Welten erkennbar. Also ist zum Beispiel der Motivationstrainer doch sinnvoll? Ja – denn Spiel ist mehr als die körperliche Fitness und das fußballtechnische Können der Einzelspieler zum jeweiligen Zeitpunkt des Spiels. Mehr als die 11 Spielerpersönlichkeiten und – Charaktere müssen zum richtigen Zeitpunkt körperlich wie mental am Limit ihrer Leistungsfähigkeit und ihrem Leistungswillen sein – und noch dazu eine Mannschaft bilden, in der sich jeder für jeden einsetzt und bereit ist, seine Eigeninteressen zurückzustellen und dem anderen im Sinne

des Teams die erkannte, bessere Erfolgsmöglichkeit zu eröffnen.

Was hat das mit der Arbeit in einem Unternehmen zu tun? Sehr vieles, denn nichts anderes spielt sich im Alltagsleben eines Unternehmens ab. Also kommt es auch hier auf den (Motivations-) Coach an. – Und das sind in mittelständischen Betrieben nun einmal im Wesentlichen die Chefs. Jeder Unternehmer sollte sich dessen bewusst sein.

Will er in der „Champions-League spielen“, dann braucht er:

- ein klares Ziel, das der Coach mit seiner Mannschaft definiert und mit dem sich auch diese identifiziert
- ein gutes Mannschaftsklima, in dem „Spielfreude“, Teamgeist und „Siegeswillen“ herrscht und jeder für den anderen da sein will
- leistungsgerechte Entlohnung: bei „Sieg“ wird mehr bezahlt, bei „Niederlage“ weniger – über die Konsequenzen eines „Abstiegs“ muss sich auch jeder im Klaren sein
- „Spieler“, die zueinander passen, sich ergänzen, Sieger-Typen, Kämpfer, „Arbeitsbiene“, Motivatoren; Querulanten und launische Naturen gehören nicht in ein Team
- einen „Trainer“, der sich durchsetzen kann,

der hohe Ziele, klare Konzepte und eine klare Meinung hat, der das Team führt, die „Spieler“ psychologisch aufbaut, ihre Motivation anregt (motivieren kann sich nur jeder selbst) und deren Leistungspotential erschließt und ausschöpft.

Der Trainer (Chef) hat in diesem Sinne

- die Ergebnis-Rolle (Ziel: positive Ergebnisse produzieren)
- die System-Rolle (Ziel: strukturelles Denken und Handeln, delegieren)
- die Visions-Rolle (Ziel: für die Zukunft positionieren)
- die Integrations-Rolle (Ziel: vermitteln, „mitnehmen“ von den Mitarbeitern und ... letztendlich auch von Kunden, Lieferanten und Geschäftspartnern).

Bei alledem sollte er diese Rollen beispielhaft vorleben.

Näheres auch beim „Meeting Mittelstand“ am **01. September 2010** und unter www.ideen-fuer-erfolg.de.

Regionale BMW-Termine 2010 (2. Hj.)

(* Daten noch nicht exakt festgelegt – bitte die schriftlichen / eMail-Einladungen beachten)

01. September 2010, 18.00 Uhr

Heinrich Huhn GmbH, Drolshagen

„Meeting Mittelstand“

mit den Themen:

- Die 7 Sünden der Personalführung
- Mediation – wenn die Verständigung schwierig wird

07. Okt. 2010, 12.45 Uhr, TIME,

Wissen (Sieg), Koblenzer Straße 43
in Zusammenarbeit mit TIME Technologieinstitut für Metall & Engineering GmbH, Wissen (Sieg)

„Neue Entwicklungen in der Schweißtechnik“

13. Okt. 2010, 18.30 Uhr,

Wünsche – Forum im Ausstellungszentrum der OKA-Möbel, Bad Marienberg(WW), Weidenstraße 1

„Hindernisse bei der Unternehmensentwicklung

– wie der Mittelstandslotse hilft“

28. Okt. 2010, 18.30 Uhr,

Sparkasse Siegen

„Meeting Mittelstand“

mit dem Thema:

Nachfolgeregelung – Konzept und Realisierung am praktischen Beispiel

* KW 47.10

* „Innovationen – Idee, Realisierung, Finanzierung“

Mittelstandsstammtisch Bigge-Lenne,

Hotel Cordes, Bamenohl,

im 2. Halbjahr 2010:

Do., 19. August,

30. September,

04. November und

09. Dezember (mit Nikolausessen) 2010

red\line
www.redline-logistik.com
logistics for life

KREUZTAL



SEEFracht



LUFTFracht



LANDFracht



LOGISTIK

+49 (0) 27 32 - 76 426

Impressum:

Rainer Jung
BMW Südwestfalen/LDK-Nord/
Westerwald

Hopfgarten 23
57567 Daaden

Telefon: 02743 / 12 33
Telefax: 02743 / 93 11 72
Handy: 0175 / 1 602 375

Mail: rainer.jung@bvmw.de
Internet: www.bvmw.info

www.bvmw.info