

Nachrichten

Vermarktung von „Battl3“ startet



Das „Battl3“, der rote Gebäudekeil auf der Visualisierung, schmiegt sich im Wissenschaftspark als Neubau an den T-Hof an.

Visualisierung: Bolles und Wilson

MÜNSTER. Wenige Monate nach dem symbolischen Spatenstich startet die Technologieförderung Münster GmbH mit der Vermarktung von „Battl3“. Das moderne Forschungs- und Kooperationsgebäude im Wissenschaftspark stellt einen zentralen Baustein in der Entwicklung der Battery-City Münster dar. Unternehmen, Start-ups, Forschungseinrichtungen und Verbundprojekte können sich ab sofort um Büro-, Labor-, Technik- und Lagerflächen bewerben. Die Fertigstellung ist für das vierte Quartal 2027 vorgesehen. „Battl3“ an der Mendelstraße in Münster richtet sich an Unternehmen und Projekte aus den Bereichen Batterietechnologie, Energiespeicherung und angrenzenden Zukunftstechnologien. Auf rund 2000 Quadratmetern entstehen moderne Flächen, die Forschung, Entwicklung und wirtschaft-

liche Anwendung eng miteinander verbinden sollen. „Mit dem Start der Vermarktung beginnt ein wichtiger nächster Schritt für „Battl3“. Wir suchen innovative Unternehmen, die den Batteriestandort Münster ergänzen und gemeinsam mit den bestehenden Forschungs- und Industriepartnern neue Technologien in die Anwendung bringen“, erklärt Volker Ruff, Geschäftsführer der Technologieförderung Münster GmbH. Das vom Land Nordrhein-Westfalen und der Europäischen Union geförderte Gebäude soll den Austausch zwischen Wissenschaft und Wirtschaft stärken und insbesondere kleinen und mittleren Unternehmen sowie Start-ups den Zugang erleichtern. Informationen zu den Flächen, den Bewerbungskriterien und zum Bewerbungsverfahren sind unter www.battl3.de verfügbar.

Arbeitslosenquote liegt bei fünf Prozent

MÜNSTER. Die Arbeitslosigkeit im Juli ist in Münster erneut leicht angestiegen. Insgesamt waren 9316 Menschen arbeitslos gemeldet und somit 209 mehr als im Vormonat. Im Vorjahresvergleich ist hingegen eine positive Entwicklung festzustellen: So wurden laut Mitteilung der Arbeitsagentur Ahlen-Münster vor einem Jahr noch 550 mehr arbeitslos gemeldete Personen von der Arbeitsagentur verzeichnet. Die Arbeitslosenquote stieg im aktuellen Berichtsmonat um 0,1 Prozentpunkte auf 5,0 Prozent und liegt damit um 0,4 Prozentpunkte unter dem Vorjahreswert. „Wir sehen hier einen leicht-positiven Trend im Vergleich zum Vorjahr, der Mut macht. Der saisonbedingte Anstieg der Arbeitslosigkeit im Sommer sollte darüber nicht hin-

wegtäuschen“, sagt Joachim Fahnemann, Leiter der Agentur für Arbeit Ahlen-Münster. Die aktuellen Entwicklungen der Arbeitslosenzahlen führt Fahnemann vor allem auf zwei Gründe zurück: „Viele befristete Verträge enden mit Ablauf des ersten Halbjahres, nicht alle Betroffenen finden sofort im Anschluss eine neue Anstellung“, weiß der Agenturchef zu berichten. „Außerdem haben die Absolventinnen und Absolventen zahlreicher Ausbildungsberufe Ende Juni ihre Abschlussprüfungen abgelegt. Auch sie können nicht in jedem Fall übernommen werden oder sie möchten sich neu orientieren und melden sich übergangsweise arbeitslos.“ Ein Anstieg der Jugendarbeitslosigkeit im Juli sei daher üblich.

Redaktion Münster-Wirtschaft:
Karin Höller ☎0251/690-917 221
E-Mail: redaktion.ms@zeitungsgruppe.ms

Nachfolge im Familienunternehmen: Eve Homann führt jetzt die Immobilien-Firma

„Gute Führung bedeutet zuzuhören“

Von Niklas Wieczorek

MÜNSTER Eve Homann ist in der Geschäftsführung von Homann Immobilien in die Fußstapfen einer Instanz der Branche getreten – Bernard Homann. Wie regelt sich eine solche Nachfolge und was bedeutet das für Belegschaft und Markt? Ein Interview.

Frau Homann, wie fühlt es sich an, einen so bedeutenden Familiennamen in der Geschäftsführung anzuführen?

Eve Homann: Es ist zweifellos eine große und verantwortungsvolle Aufgabe. Selbst wenn ich damit groß geworden bin, ist es in gewisser Hinsicht auch eine Herausforderung für mich. Schließlich sind die Fußstapfen meines Vaters sehr groß. Gleichzeitig erfüllt mich die Aufgabe mit großer Dankbarkeit und Respekt. Vor allem das Vertrauen, das mir unser Team, unsere Kunden und langjährigen Partner entgegenbringen, schätze ich sehr. Dieses Vertrauen und die damit verbundene Verantwortung nehme ich mit großer Achtung an. Ich bin sehr froh, dass ich jederzeit auf die Erfahrungen und die Expertise meines Vaters zurückgreifen kann. Er ist ja nicht weg.

Bernard Homann wirkt weiter als Mentor, als Spiritus Rector heißt es: Aber hatten Sie auch über einen ganz klaren Schnitt nachgedacht?

Eve Homann: Nein, ich halte diesen Weg für sehr sinnvoll. Ein Generationenwechsel muss nicht immer ein radikaler Bruch sein. Gerade in Familienunternehmen geht es für mich darum, Bewährtes zu erhalten und gleichzeitig neue Impulse zu setzen. Bei uns arbeiten Kolleginnen und Kollegen, die das Unternehmen seit vielen Jahren mitprägen, genauso wie neue Teammitglieder, die frische Ideen einbringen. Genau diese Mischung ist für mich eine große Stärke. Trotz der Veränderungen wird deutlich, dass nicht alles auf links gedreht wird. Dass mein Vater dem Unternehmen weiterhin als Mentor verbunden bleibt, ist dabei ein großer Gewinn. Aber natürlich müssen mich die Menschen von außen jetzt erstmal kennenlernen: als Person und Unternehmerin.

Herr Homann, sich zu lösen ist ja auch herausfordernd für Eltern: Fällt Ihnen das leicht?

Bernard Homann: Eigentlich sollte ein solcher Übergang deutlich früher beginnen und nicht erst mit 77 Jah-



Eve und Bernard Homann haben gewissermaßen Plätze getauscht: Die Tochter führt jetzt den Immobilien-Makler in Münster.

Foto: Niklas Wieczorek

ren. Deshalb habe ich diesen Schritt ganz bewusst selbst angestoßen. Über viele Jahre habe ich zwei unterschiedliche Unternehmensbereiche verantwortet – das Maklergeschäft und die Projektentwicklung. Irgendwann kommt der Zeitpunkt, an dem man Verantwortung bewusst in die nächste Generation übergibt. Und natürlich ist es auch eine Erleichterung, den ständigen Druck, als Makler immer ganz vorne stehen zu müssen, heute nicht mehr allein zu tragen.

Sie haben mit Sabine Gausepohl als externe Beraterin ein Konzept der neuen Zuständigkeiten erarbeitet. War es wichtig, dass auch eine Person mitwirkt, die nicht den Familiennamen trägt?

Eve Homann: Frau Gausepohl wurde uns empfohlen und hat den Generationenwechsel mit einem neutralen Blick begleitet. Durch die Zusammenarbeit mit ihr konnten wir offen nachfragen, wo Verbesserungspotenzial gesehen wird und welche Themen das Team im Arbeitsalltag beschäftigen. Uns allen war dabei besonders wichtig, eine Unternehmenskultur zu fördern, die von Klarheit, Offenheit und Transparenz geprägt ist. Die gemeinsame Reise nach Agadir sowie verschiedene Workshops haben diesen Prozess zusätzlich unterstützt und den offenen Austausch unter uns gestärkt. Für mich war das auch eine gute Gelegenheit, eigene Impulse einzubringen und gemeinsam mit dem Team unseren

Weg in die Zukunft mitzugestalten.

Hat das auch eine inhaltliche Komponente? Wofür stehen Sie, wofür Ihr Vater nicht so stand?

Eve Homann: Kommunikation und ein vertrauensvolles Miteinander sind mir besonders wichtig. Die Arbeitswelt hat sich in den vergangenen Jahren grundlegend verändert. Gute Führung bedeutet heute nicht nur, Entscheidungen zu treffen, sondern auch zuzuhören und den Austausch mit den Mitarbeitern aktiv zu fördern. Mir ist wichtig, dass sich unsere Mitarbeiter wertgeschätzt fühlen und jederzeit auf ihre Führungskräfte zugehen können, wenn sie Anliegen oder Ideen haben.

Und dabei ist es nicht hinderlich, dass auch Sie, Herr Homann, noch hin und wieder mit von der Partie sind?

Bernard Homann: Offensichtlich nicht. Geschäftsführer Benjamin Gröne sagt mir regelmäßig: „Die Mitarbeiter freuen sich, wenn Du mal einen Tag im Büro bist.“

Woran haben Sie festgemacht, dass der richtige Zeitpunkt gekommen ist?

Eve Homann: Es war ein Prozess. Auch für mich war es wichtig, den richtigen Zeitpunkt zu finden. Die Nachfrage, sowohl von außen als auch aus dem Unternehmen, wurde immer deutlicher: „Wie geht es weiter?“ Und somit war für uns irgendwann klar, dass jetzt der Zeitpunkt gekommen ist, Verantwortun-

gung zu übernehmen und den Generationswechsel anzugehen.

Gibt es seit dem Führungswechsel auch Reibungspunkte?

Eve Homann: Tatsächlich noch gar nicht. Im Gegenteil: Wir tauschen uns regelmäßig und sehr vertrauensvoll aus. Natürlich haben wir auch einmal unterschiedliche Sichtweisen, das gehört dazu. Ich empfinde das aber nicht als Reibung, sondern als Bereicherung. Gerade durch den offenen Austausch entstehen häufig sehr gute Ideen und Entscheidungen. Weil wir unterschiedliche Perspektiven mitbringen, ergänzen wir uns heute sehr gut.

Hängt das auch mit Ihnen als Typ zusammen? Ist das einer Ihrer Schwerpunkte?

Eve Homann: Ich glaube, ich bringe vor allem die zwischenmenschliche Perspektive in die Geschäftsführung ein. Kommunikation und ein vertrauensvolles Miteinander sind mir besonders wichtig. Das gilt auch für die Mitarbeiterbindung: Unsere Mitarbeiter sollen sich gesehen, gehört und in ihrer persönlichen Entwicklung unterstützt fühlen.

Bernard Homann: Ja, du bist näher an den Menschen. Du suchst den Austausch häufiger als ich. Ich war viele Jahre eher der Macher und sehr leistungsorientiert. Du lebst das Miteinander noch intensiver.

Eve Homann: Das wirkt sich auch nach außen aus. Wenn sich unsere Mitarbeitenden

wohl fühlen und unsere Werte mittragen, spüren das auch unsere Kunden. Sie sollen sich vom ersten Gespräch an gut aufgehoben fühlen.

Wohnen, Leben, Eigentum und Vermietung bringen auch immer soziale Fragen mit sich: Spüren Sie in einem Familienunternehmen mit Ihrem Namen eine stärkere Verantwortung?

Eve Homann: Ja, und dem begegnen wir am besten mit offener und klarer Kommunikation. Wohnen und Eigentum sind für viele Menschen weit mehr als eine Immobilie: Sie sind oft mit persönlichen Lebensentscheidungen und großen Emotionen verbunden. Umso wichtiger ist für mich eine ehrliche, offene und transparente Beratung. Dazu gehört auch, Erwartungen realistisch einzuordnen und manchmal Dinge anzusprechen, die der Kunde vielleicht nicht gerne hört. Gerade bei der Preisfindung erleben wir häufig, dass sich Eigentümer noch an den außergewöhnlichen Marktbedingungen der vergangenen Jahre orientieren. Unsere Aufgabe ist es, den Markt objektiv einzuordnen und unseren Kunden eine verlässliche Orientierung zu geben. Langfristiges Vertrauen entsteht aus Ehrlichkeit, auch dann, wenn sie nicht immer bequem ist.

Bernard Homann: Das ehrliche Wort war immer meine Prämisse. Genau diese Haltung führst Du heute weiter.

■ Eine noch ausführlichere Version des Interviews lesen Sie auf unserem Portal.

Sudoku

Die Ziffern 1 bis 9 dürfen in jedem Quadrat, in jeder senkrechten und jeder waagerechten Reihe nur einmal vorkommen. Das Sudoku links ist einfach, das mittlere Sudoku etwas anspruchsvoller, das rechte Sudoku knifflig.

		8		1		3		
2			8				7	
		4		5		1		
6		1		4			5	
		3	2			9		
		9		3		8		
1		7			9		2	
	3		7			4	6	
8	5				4		3	

		6			9	5		3
			1				8	
				7		2		
	1		4	5				8
6					3		9	
7		8				4		2
		3				6		
4			8					7
5				2			1	

						8			3
			9			2		4	
		7			5		8		
	1							7	
8	2	6			4				9
		5							6
				6		3			
	4			7				2	
			2				1		

Sudoku-Lösungen

1	5	1	7	6	2	8	9	3	4
8	2	9	5	1	3	4	7	6	2
7	5	6	8	9	1	2	3	4	5
9	8	7	1	2	3	5	6	4	7
6	1	3	2	7	9	5	4	8	2
5	4	2	6	9	8	7	1	3	5
2	6	9	5	7	1	3	4	2	8
1	7	5	2	3	4	6	8	9	1
3	9	4	8	1	6	2	5	7	9

6	1	8	7	2	3	1	9	5	8
1	9	5	8	1	2	3	6	4	7
7	2	9	1	5	3	6	8	4	2
2	3	7	1	9	6	8	5	4	1
5	6	1	3	8	2	7	4	9	6
8	9	4	2	5	7	6	1	3	5
1	7	2	8	1	9	5	3	6	4
9	8	6	5	3	1	7	2	4	8
3	4	5	6	7	2	9	8	1	3

6	8	2	7	2	1	9	5	8	4
1	9	7	5	8	1	2	3	6	7
8	2	5	6	9	3	1	7	4	2
1	1	8	9	3	5	6	2	7	4
9	7	6	1	1	2	2	3	8	5
3	5	2	8	7	6	1	1	9	4
2	8	1	1	9	9	7	6	3	5
7	1	9	3	6	8	5	1	2	4
5	6	3	2	1	7	8	9	2	1