

# Nachhaltig erfolgreich

Potentialberatung bei der Kurt Müller GmbH in Pulheim-Brauweiler

Die Kurt Müller GmbH in Pulheim im Rhein-Erft-Kreis ist wohl das, was man einen „Hidden Champion“ nennt. Den Namen des Unternehmens kennt man zwar nicht unbedingt, aber wahrscheinlich haben die meisten von uns schon einmal eines der Produkte in der Hand gehabt, die der Hygieneartikel-Großhändler zum Beispiel an Kliniken, Industrieunternehmen, Verwaltungen oder Warenhäuser liefert. Das Familienunternehmen verzeichnete seit der Gründung vor über 30 Jahren ein stetiges Wachstum. Damit die Arbeitsorganisation dem Erfolg nicht hinterherhinkt, entschloss sich die Kurt Müller GmbH vor vier Jahren zu einer vom Land NRW mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds geförderte Potentialberatung und hat mit dieser Hilfe den Wachstumskurs nachhaltig fortsetzen können.

(v. l.) Alexa Dreyer (Wirtschaftsförderung Rhein-Erft GmbH), Monika Müller, Trixi Veit (Kurt Müller GmbH)



Die Anfänge waren klein. Als der im Frühjahr 2014 verstorbene Kurt Müller sein Unternehmen, damals schon 50-jährig, 1983 in Köln gründete, diente das ehemalige Kinderzimmer als Büro, Pakete zum Versand der Ware packte er selbst. Doch schon bald wuchs der Handel mit Hygienepapieren, Seifen und Spendersystemen so stark, dass ein Standortwechsel anstand. Kurt Müller fand ein geeignetes Grundstück in einem Gewerbegebiet in Pulheim-Brauweiler, westlich von Köln. 1991 wurden dort eine erste Lagerhalle und ein Bürotrakt errichtet, 1995 folgte eine weitere Halle. Der Jahresumsatz lag damals schon bei 4,5 Millionen Euro.

1998 trat sein Sohn Frank Michael Müller als weiterer Geschäftsführer in das Unternehmen ein. Der ausgebildete Bankkaufmann und studierte Diplom-Kaufmann beteiligte sich nach einer Konzernkarriere in der Markenartikelindustrie als Minderheitsgesellschafter am Unternehmen. 2001 übernahm er das Familienunternehmen komplett, 2002 stieß auch seine Frau Marion dazu. Die positive Entwicklung des Unternehmens setzte sich fort: 2008 wurde eine dritte Lagerhalle errichtet, 2013 folgte nach dem Zukauf eines 4.000 qm großen Grundstücks eine vierte. Die Zahl der Mitarbeiter/-innen und auch die eigene LKW-Flotte wuchsen beständig.

### Schwerpunkt Rhein-Ruhr

Das größte Vertriebssegment der Kurt Müller GmbH liegt heute im Bereich Health Care. Regional und bundesweit beziehen Kliniken, Altenheime und Medizinfachhändler von dem Großhändler alles, was an Papier und sonstigen Hygi-

eneartikeln in Waschräumen und an anderer Stelle benötigt wird (z. B. Liegenabdeckungen aus Papier, Handschuhe, Desinfektionsmittel etc.). Weitere wichtige Kunden sind Produktionsbetriebe (hier werden Putztuchrollen aus Papier benötigt), Gebäudereinigungsunternehmen, öffentliche Verwaltungen und private Bildungseinrichtungen. Nicht zuletzt lassen sich auch einige große Industrie- und Handelsunternehmen wie Zentis, Gerolsteiner Brunnen, alle P & C- und OBI-Filialen oder die Deutschlandhauptverwaltungen von Renault oder Toyota von der Kurt Müller GmbH beliefern.

Das Kerngebiet der Kurt Müller GmbH liegt mit rund 75 Prozent in NRW, der Rest des Umsatzes von derzeit rund 36 Millionen Euro jährlich wird bundesweit erzielt. Das Unternehmen hat zurzeit über 50 Mitarbeitende und bildet sehr erfolgreich Großhandelskaufleute und Fachkräfte für Lagerlogistik bzw. Fachlageristen aus.

Marion Müller hatte, als sie im Jahr 2002 in das Unternehmen eintrat, schon eine erfolgreiche Karriere hinter sich. Unter anderem war die studierte Betriebswirtin beim Unilever-Konzern und der Bosch-Siemens-Hausgerätegruppe in verantwortlichen Positionen tätig und hatte sich 1998 als Unternehmensberaterin selbstständig gemacht. Bei der Kurt Müller GmbH konzentriert sich ihr Mann auf die Geschäftsführung und den Vertrieb, während sie sich um die Bereiche Strategie, Organisation, Marketing und Qualitätsmanagement kümmert. 2002 legte Marion Müller eine Auszubildereignungsprüfung ab, sodass die Kurt Müller GmbH seitdem auch ausbilden kann.

„Die Aufgabe war ein Kontrast zu der Arbeit in großen Konzernen“, sagt Marion Müller. „Die effektive Zeit, die man in einem großen Unternehmen hat, um es voranzubringen, ist sehr eingeschränkt. In einem familiengeführten mittelständischen Unternehmen ist das eher möglich.“ Die Kurt Müller GmbH war damals schon stark gewachsen, Firmengründer Kurt Müller hatte aber immer auf Unabhängigkeit und Nachhaltigkeit geachtet – und das in allen Bereichen. Angefangen bei einer soliden finanziellen Basis über die Ausbildung junger Fachkräfte, die Förderung von Nachwuchsführungskräften bis zu einem verantwortungsbewussten Handeln für die Umwelt hatte er die Basis für ein rundum gesundes Unternehmen gelegt.

### Potentialberatung hilft auch starken Unternehmen

Man mag sich fragen, warum eine solch erfolgreiche Firma überhaupt eine Beratung braucht. Der Sinn einer Potentialberatung ist aber nicht unbedingt, Unternehmen, die sich in Notlagen befinden zu helfen, sondern strategische Entwicklungsprozesse in Unternehmen zu unterstützen und zu ihrer Modernisierung und damit zur Stärkung der Wettbewerbs- und Beschäftigungsfähigkeit beizutragen.

Als Marion Müller ihre neue Aufgabe übernahm, sah sie das große weitere Entwicklungspotenzial des Unternehmens, erkannte aber auch, dass sich mit von Jahr zu Jahr steigendem Umsatz und der wachsenden Mitarbeiterzahl die Arbeitsorganisation zwingend mitentwickeln musste. Zwar brachte sie aus ihrer Vita unter an-

derem als ehemalige Beraterin selbst viel Erfahrung für diesen Prozess mit, erkannte aber, dass ein Blick von außen auf das Unternehmen hilfreich sein könnte. Marion Müller entschied sich daher im Jahr 2010, externe Hilfe in Anspruch zu nehmen, als das Monheimer Ingenieurbüro Peschel ein Angebot für eine Potentialberatung machte.

„Es ist häufig so, dass Beratungsunternehmen auf Wirtschaftsunternehmen akquisitorisch zugehen. Unsere Funktion, als Stelle, die die für das Förderprogramm notwendigen Beratungsschecks ausstellt, ist es dann, zu schauen, was das Anliegen des Beratung suchenden Unternehmens ist und wie das mit der Förderidee des Landes zusammenpasst“, macht Alexa Dreyer von der Wirtschaftsförderung Rhein-Erft GmbH deutlich. Diese Institution ist in der Region gemeinsam mit der Regionalagentur Region Köln, die auch die kreisübergreifende Koordination übernimmt, für diese Aufgaben zuständig. Außerdem beraten auch die Industrie- und Handelskammer zu Köln und die Handwerkskammer zu Köln. Ein Unternehmen, das eine Potentialberatung wünscht, kann wählen, an welche dieser Beratungsstellen es sich für das obligatorische Beratungsgespräch wendet.

Da es im Fall der Kurt Müller GmbH explizit um den Erhalt und den Ausbau der Wettbewerbsfähigkeit und des Wachstums und damit auch um die Arbeitsplätze im Unternehmen ging, stand eine Förderfähigkeit der Beratung nicht infrage. „Wenn weitere Dinge, wie ISO-Zertifizierung, die Erstellung von Handbüchern usw. dazu kommen, ist das das i-Tüpfelchen, das die Unternehmen selber leisten müssen“, er-

klärt Alexa Dreyer. Das der Potentialberatung vorgeschaltete Beratungsgespräch diene dazu, mit dem Unternehmen eine gemeinsame Linie zu entwickeln, sodass das, was das Beratungsunternehmen leisten will und was förderfähig ist, eine gemeinsame Schnittmenge bildet. Auch die Anzahl der Beratungstage müsse im richtigen Verhältnis zur Größe des Unternehmens und zur Problematik stehen, um die es bei der Potentialberatung gehen soll. „Es geht nicht ums Fördern um des Förderns willen. Das Unternehmen muss entscheiden: Bringt mir die Investition in diese Beratung den Mehrwert, den ich mir wünsche, denn das Unternehmen muss immerhin 50 Prozent selbst bezahlen.“ Es handele sich selten um Unternehmen, die eine Beratung als Rettungsanker nutzen wollen. In den meisten Fällen wollen die Unternehmen weiter wachsen und damit die Zahl der Arbeitsplätze sichern oder sogar ausbauen.

### **Wachstum begleiten und professionalisieren**

So war es auch im Fall der Kurt Müller GmbH. „Es ging darum, das Wachstum zu begleiten und zu professionalisieren“, sagt Marion Müller. „Wenn ein Unternehmen jahrelang immer zweistellig wächst, muss man sich, auch wenn man die Fähigkeiten im Vertrieb, im Personalwesen, im Qualitätsmanagement und im Marketing hat, einmal hinsetzen und sich alle Bereiche ansehen.“ In der Logistik und im Lagerwesen sei sie recht unbedarft gewesen. Im Rahmen der Potentialberatung sollte daran gearbeitet werden, das gesamte Unternehmen und die Schnittstellen zwischen den verschiedenen Bereichen professionell zusammenzuführen

und in der Ablauf- und Aufbauorganisation in Managementsystemen Systematiken einzuziehen, die einerseits das Wachstum des Unternehmens positiv begleiten, andererseits aber weiterhin schnelle, kurze Wege ermöglichen.

Trixi Veit, Personalreferentin und Qualitätsmanagementbeauftragte bei der Kurt Müller GmbH, nennt ein praktisches Beispiel: „Früher, als das Lager noch nicht so groß war, war es ganz einfach: Jeder wusste, wo die Müllsäcke stehen, wo die Hygienepapiere usw. Wenn die Lagerfläche immer weiter wächst, muss in die Lagerung aber ein System rein. Durch die externe Beratung sind viele Dinge aufgefallen, die mit dem Wachstum entstanden sind, aber nicht wirklich professionell waren und besser und schneller geregelt werden konnten.“

Das sollte später auch ein Ergebnis der Potentialberatung sein. Zunächst setzte das Ingenieurbüro Peschel aber mit einer Stärken-Schwächen-Analyse an. Dazu führte es zu Beginn der Beratung an mehreren Beratungstagen Gespräche mit der Geschäftsführung und den verschiedenen Teamleitern. Themen waren zum Beispiel das interne Qualitätswesen, die Aufbau- und Ablauforganisation, Tätigkeitsbeschreibungen, die interne Kommunikation, die Ermittlung des Qualifizierungsbedarfs und die Fehlerdokumentation.

An viele Themen konnte der externe Berater nach den Gesprächen gleich einen Haken machen. Bei den Abläufen im Rechnungs- und Mahnwesen sowie im Controlling oder im Vertrieb gab es wenig Verbesserungsbedarf. Auch was die



Unternehmensstrategie angeht, war nicht viel zu optimieren. Zum Beispiel führt die Kurt Müller GmbH mit den Führungskräften jährlich ein zweitägiges Strategie-Meeting durch – bei einem Unternehmen dieser Größe eher ungewöhnlich.

### Entwicklungspotenzial in der Logistik

Die eigentlichen Entwicklungspotenziale sollten sich im Logistikbereich zeigen. Das beratende Ingenieurbüro betrachtete zum Beispiel die Abläufe im Wareneingang und im Versand, die Lagerhaltung, die Tourenplanung und die Fahrerdisposition. Nach jedem Gespräch und einer Analyse der Informationen schlug es für die jeweiligen Teilbereiche Direktmaßnahmen vor, die bis zum nächsten Gesprächstermin bereits umgesetzt werden konnten. Ergänzend zu den Gesprächen sah sich der Berater an zwei Tagen die verschiedenen Abteilungen der Kurt

Müller GmbH genau an und erlebte quasi „live“ mit, wie die verschiedenen Arbeitsprozesse abliefen.

Im Bereich Lager/Logistik liegt der größte Kostenfaktor für die Kurt Müller GmbH. Die Kosten für den Transport der großvolumigen, aber relativ niedrigpreisigen Waren, einschließlich der Kraftstoff- und Versicherungskosten sowie die Personalkosten entscheiden, ob das Unternehmen rentabel arbeiten kann oder nicht.

Die durch die Potentialberatung initiierten Veränderungen erstreckten sich über simple Organisations- und Zuständigkeitsstrukturen, die in Organigrammen dargestellt wurden, über Verbesserungen in der Wareneingangskontrolle und Bestandsführung bis hin zur Einführung eines Managementsystems, das zum Beispiel eine Rückverfolgbarkeit von Warenlieferungen gewährleisten konnte. „So etwas hatten wir im Ansatz natürlich, sonst kann ein

Unternehmen nicht arbeiten, aber es gab doch erhebliche Verbesserungspotenziale“, sagt Marion Müller. „Wir haben im Rahmen der Beratung etwa auch angefangen, Reklamationen systematisch auszuwerten.“

Auch in der Einlagerung und Kommissionierung der verschiedenen angelieferten Produkte gab es sofort umsetzbare Änderungen. Man hatte zum Beispiel festgestellt, dass es effizienter ist, nach Lieferanten einzulagern als nach Produkt-Kategorien. Einfach deshalb, weil viele Kunden Handtuch-, Toilettenpapier und Seifen aus einer Marken-Linie bestellen und aus diesem Grund die Wege für die Mitarbeiter beim Kommissionieren im Lager kürzer sind, wenn sie diese verschiedenen Produkte an einer Stelle finden. „Das sind Dinge, die würde man vom grünen Tisch her so nie planen. Aber wenn man sich die Abläufe und Wege mal genau anschaut, kommt man zwangsläufig zu diesem Ergebnis“, verdeutlicht Marion Müller. Sogenannte „Schnelldreher“, also Produkte, die sich sehr schnell und in großen Mengen verkaufen, werden heute bei der Kurt Müller GmbH gar nicht mehr in Regale eingelagert, sondern bleiben direkt auf der großen Kommissionierfläche – eine weitere Optimierung im Sinne von kurzen Wegen, die zudem ohne großen Aufwand und zeitliche Verzögerung umgesetzt werden konnte.

### „Königswissen“ für alle nutzbar machen

Gerade weil viele Mitarbeiter bei der Kurt Müller GmbH in ihren Teilbereichen sehr spezielles Wissen hatten, war ihre Einbindung in die Potentialberatung besonders

fruchtbar. Die Potentialberatung zielte darauf ab, dieses Wissen, die Kompetenzen der einzelnen Fachkräfte, für den gesamten Betrieb nutzbar zu machen. Dabei war es wichtig, den Mitarbeitern zu verdeutlichen, dass sie durch die Preisgabe ihres individuellen Wissens nicht etwa in ihren Kompetenzen beschnitten werden, sondern dass ihr Rat gewürdigt wird.

Das „Königswissen“, das einige erfahrene Mitarbeiter haben, reiche irgendwann nicht mehr, sagt Marion Müller. Und ein Unternehmen mache sich auch zu sehr von einzelnen Personen abhängig, ohne die dann nichts mehr laufe, wenn statt eines Lagersystems alles in einzelnen Köpfen gespeichert sei. „Ab einer gewissen Betriebsgröße kommt man einfach an einen Punkt, wo man solche Dinge aktiv gestalten, und Strukturen in IT-Form einführen muss, sonst beschneidet man sich selbst in der Expansion.“

Ein bereits existierendes Warenwirtschafts-Handbuch, in dem die Abläufe beschrieben werden und das auch genutzt wird, um neue Mitarbeiter einzuarbeiten, wurde mithilfe der Ergebnisse der Potentialberatung weiter verfeinert.

### **Intensive Einbindung der Mitarbeiter**

Die für die verschiedenen Abteilungen Verantwortlichen waren immer in die Gespräche im Rahmen der Potentialberatung eingebunden. Die Vermittlung der Änderungen übernahmen dann diese Führungskräfte in Form von Besprechungen mit den Mitarbeitern. Die Unternehmensleitung erhielt dann entsprechende Protokolle als Feedback.

Marion Müller hebt hervor, dass es wichtig ist, die Mitarbeiter von den Neuerungen zu überzeugen und diese nicht einfach von „oben“ zu verordnen. „Man tut Dinge nur, wenn man dahinter steht, wenn man selber überzeugt ist, dass sie Nutzen und Vorteile bringen.“ Entsprechend wurde die Fehleranalyse mit den Mitarbeitern detailliert aufgearbeitet. Marion Müller skizziert den Aufbau solcher Gespräche: „Dieser Fehler passiert, kostet soundso viel Geld und je später er erkannt wird, desto teurer wird er. Was würde an diesem Punkt helfen, um besser zu werden?“ Das können dann manchmal ganz simple Dinge, wie eine größere oder besser unterscheidbare Beschriftung von Kartons sein, die dann dem Lieferanten vorgeschlagen werden konnte. Zusätzliche Anreize für Neuerungen und mehr Effizienz schafft die Kurt Müller GmbH durch ein Prämiensystem für die Mitarbeiter. Zum Beispiel steigt die Prämie für die Lagerarbeiter bei einer sinkenden Nachlieferungsquote oder bei den Fahrern bei einer niedrigen Unfallrate und wenn sie darauf achten, dass eine der jeweiligen Lieferungen entsprechende Anzahl an Leerpaletten wieder mit zurückgenommen wird.

Die Veränderungen im Logistikbereich waren aber nicht die einzigen, die durch die Potentialberatung angestoßen wurden. So wurden zum Beispiel Maßnahmen zur Gesundheitsförderung für die Mitarbeiter eingeführt. Mittlerweile gibt es im Unternehmen Laufgruppen, einen Personal Trainer und die Möglichkeit einen E-Health-Check durchzuführen.

Weiterbildungen wurden systematisch in der Personalentwicklung verankert. Im Rahmen der Mitarbeitergespräche, die

außerdem jetzt auch dokumentiert werden, wird nun systematisch der Qualifizierungsbedarf abgeleitet und ermittelt, welche Maßnahmen zu welchem Zeitpunkt infrage kommen.

### **Hoher Stellenwert für Fachkräftebindung**

Auch in der Logistik-Branche läuft nichts ohne gute Fachkräfte. Das war dem Pulheimer Hygienebedarf-Großhändler zwar immer bewusst, im Rahmen der Potentialberatung wurde dem Aspekt „Mitarbeiterbindung“ aber ein noch höherer Stellenwert eingeräumt. „Gute neue Fahrer am Markt zu finden, ist außerordentlich schwierig“, sagt Marion Müller. Man habe die Erfahrung gemacht, dass langjährige, erfahrene Fahrer eine sehr viel bessere Unfall-Bilanz aufweisen und damit für wesentlich geringere Versicherungskosten sorgen. Also versucht man bei der Kurt Müller GmbH, die eigenen Fachkräfte an das Unternehmen zu binden und im kaufmännischen und dem Lagerbereich auch eigene Fachkräfte auszubilden.

Dafür Bewerber zu finden, war anfangs nicht leicht. „Wenn man nicht den großen Konzern-Namen hat, ist man überregional zunächst unattraktiv“, sagt Marion Müller. Über die Jahre hat sich das Unternehmen aber gerade als Ausbilder einen Namen aufgebaut. Geholfen habe dabei vor allem eine Kooperation mit der Europäischen Fachhochschule in Brühl, die unter anderem duale Studiengänge in Handels- und Logistikmanagement anbietet. Mittlerweile ist die Kurt Müller GmbH auch durch Mund-zu-Mund-Propaganda als sehr guter Ausbildungsbetrieb bekannt. Diese Stärke hat das Unternehmen

nach der Potentialberatung konsequent weiter ausgebaut. Mittlerweile gehört die Kurt Müller GmbH mit zeitweise bis zu zehn Auszubildenden zu den ausbildungsstärksten Unternehmen im Umkreis von Pulheim.

Dass die Karrierechancen bei der Kurt Müller GmbH gut sind, zeigt der Weg von Trixi Veit. Sie hat nach dem Abitur als Auszubildende zur Groß- und Einzelhandelskauffrau im Unternehmen angefangen, dann ein berufsbegleitendes Bachelor-Studium zur Personalfachkauffrau angehängt und zusätzlich noch die Ausbildereignungsprüfung und die Ausbildung zur QM-Fachkraft beim TÜV gemacht. Heute ist sie Personalreferentin und kümmert sich gemeinsam mit Marion Müller um das Qualitätsmanagement. „In den eigenen Reihen lassen sich Fach- und Führungskräfte leichter rekrutieren als im freien Markt“, stellt Marion Müller denn auch fest. „Das hat sich in hohem Maße bewährt.“

## Gute Zahlen – positive Bilanz

Mithilfe der insgesamt zwölf-tägigen Potentialberatung hat man es in der Kurt Müller GmbH geschafft, die Organisation entsprechend dem Wachstum zu verbessern, aber gleichzeitig die Qualitäten, die das Familienunternehmen von jeher hatte, zu erhalten. Viele Verbesserungen wurden umgesetzt oder eingeleitet. So ist man im Moment dabei, neue Logistik-, Vertriebs- und Personalsoftware einzuführen, wovon man sich eine weitere Professionalisierung erhofft. Die unabhängige Rating-Agentur Hoppenstedt hat das Unternehmen in den vergangenen drei Jahren jeweils mit dem Top Rating Zertifikat ausgezeichnet, das

nur 3,3 Prozent der deutschen Unternehmen erhalten. Die Organisation European Business Awards wählte die Kurt Müller GmbH 2013/14 zum „National Champion“ im Bereich Nachhaltigkeit. Seit 2010, dem Jahr der Potentialberatung, hat sich der Umsatz von 31 auf 36 Millionen erhöht. Die Mitarbeiterzahl ist von 43 auf 55 gestiegen.

Marion Müller zieht auch über die nackten Zahlen hinaus eine sehr positive Bilanz: „Das Vermächtnis des Unternehmensgründers, meines Schwiegervaters Kurt Müller, dem die Themen Unabhängig-

keit und Nachhaltigkeit immer sehr wichtig waren, spiegelt sich heute trotz zahlreicher Innovationen im Unternehmen wider. Unser Leitsatz ‚professionell, persönlich, preis-leistungsstark‘ wird besser denn je umgesetzt. Das gesamte Team arbeitet heute sehr selbstständig, strukturiert und systematisch. Kundenorientierung, Effizienz und den Anspruch, immer noch besser zu werden, haben alle Mitarbeiter verinnerlicht. Die Potentialberatung hat den Blick geweitet, uns diverse Impulse in allen Bereichen gegeben und war eine sehr gute Hilfe zur Selbsthilfe.“

### ABSTRACT

Die Kurt Müller GmbH, ein Hygieneartikel-Großhändler mit Sitz in Pulheim im Rhein-Erft-Kreis, befindet sich seit Jahren auf Wachstumskurs. Um die Fortsetzung dieser positiven Entwicklung nicht zu gefährden, entschloss sich das Familienunternehmen, die Arbeitsorganisation im Rahmen einer Potentialberatung optimieren zu lassen. Besonders im Lager- und Logistikbereich konnte das externe Beratungsunternehmen denn auch Verbesserungsvorschläge machen, die von der Kurt Müller GmbH zeitnah umgesetzt wurden. Fazit des Unternehmens: Durch die Potentialberatung ist es gelungen, die Organisation entsprechend dem Wachstum zu verbessern, aber gleichzeitig die Qualitäten, die das Familienunternehmen von jeher hatte, zu erhalten.

### KONTAKTE

#### Marion Müller

Kurt Müller GmbH  
Zeppelinstraße 1 – 9  
50259 Pulheim-Brauweiler  
Tel.: 02234 928630 (Zentrale), 657504 (direkt)  
E-Mail: marketing@mueller-hygiene.de  
Internet: www.mueller-hygiene.de

#### Alexa Dreyer

Wirtschaftsförderung Rhein-Erft GmbH  
Willy-Brandt-Platz 1  
50126 Bergheim  
Tel.: 02271 99499-13  
E-Mail: adr@wfg-rhein-erft.de  
Internet: www.wfg-rhein-erft.de

Ingenieurbüro Peschel

#### Ralf Peschel

Innsbrucker Straße 6  
40789 Monheim  
Tel.: 02173/66080  
E-Mail: ing.peschel@t-online.de  
Internet: www.ing-peschel.de

### ANSPRECHPARTNER IN DER G.I.B.

Dr. Friedhelm Keuken, Tel.: 02041 767-272

E-Mail: f.keuken@gib.nrw.de

### AUTOR

Frank Stefan Krupop, Tel.: 02306 741093

E-Mail: frank\_krupop@web.de