

## PresseDienst aus dem Bundesland Bremen – Februar 2019

### Inhaltsverzeichnis

<b>Charlie auf dem Mars</b> <i>Bremer Wissenschaftler arbeiten an virtuellen Technologien für zukünftige Missionen auf dem roten Planeten</i>	<b>Seite 2</b>
<b>Neue Arbeitswelt: Jeder darf Verantwortung übernehmen</b> <i>Das Bremer Unternehmen Traum-Ferienwohnungen hat klassische Hierarchien abgeschafft</i>	<b>Seite 6</b>
<b>Intelligente Kraftpakete aus der Motoren-Manufaktur</b> <i>Bremerhavener Entwickler Rotek besetzen Marktnische mit handgefertigten Elektromotoren</i>	<b>Seite 11</b>

#### Ein Dienst von Journalisten für Journalisten

Der PresseDienst aus dem Bundesland Bremen arbeitet ähnlich wie ein Korrespondentenbüro. Bereits seit Juli 2008 berichtet er monatlich über Menschen und Geschichten aus den Städten Bremen und Bremerhaven. Die Autorenstücke werden um rechtfreies Bildmaterial ergänzt. Alle Artikel unter: <https://wfb-bremen.de/de/page/startseite/presse/presseDienst>



15.02.2019 – Astrid Labbert

## Charlie auf dem Mars

**Viele teure Mars-Missionen sind in den letzten Jahrzehnten fehlgeschlagen. Bremer Wissenschaftler haben nun eine Simulationsplattform entwickelt, die eine virtuelle Vorab-Erkundung des roten Planeten ermöglicht. So wird die Zusammenarbeit von autonomen Robotern unter realen Bedingungen erprobt.**



Was wie ein überdimensionales Computerspiel wirkt, ist eine detailgetreue Simulation des Mars, befahren von echten robotischen Systemen; so zum Beispiel Charlie, der affenähnliche Laufroboter des DFKI. © CGVR Uni Bremen

### **Roboter in virtueller Felsenlandschaft**

Eine braune Felsenlandschaft, darin liegen verstreut Gesteinsbrocken. Keine Pflanze, kein Leben ist in dieser wüstenartigen Landschaft in Sicht. Dann kommt Bewegung auf: Ein affenähnlicher Roboter läuft auf allen Vieren durch die Landschaft. Über ihm kreist eine Drohne, ein Rover rollt durch die Szenerie. Was auf der großen Leinwand in einem Labor der Universität Bremen wie ein überdimensionales Computerspiel wirkt, ist das Szenario einer Mission auf dem Mars. Und das soll durchaus einmal real werden. Denn die dargestellte Landschaft ist nicht irgendeine, sondern eine detailgetreue Simulation von 40 Quadratkilometern im „Valles Marineris“ auf dem roten Planeten.



### **Simulationen unter realistischen Bedingungen**

Wissenschaftler haben auf Grundlage von Daten der US-Raumfahrtbehörde Nasa das Szenario für eine virtuelle Testplattform im Auftrag des [Deutschen Zentrums für Luft- und Raumfahrt \(DLR\)](#) entworfen. „Es geht darum, Schlüsseltechnologien für komplexe Missionen, etwa zum Mars, Jupiter oder Saturn, zu entwickeln“, beschreibt Projektleiter und Informatiker, Professor Dr. Gabriel Zachmann, das übergeordnete Fernziel. Das Projekt „[VaMEx-VTB](#)“, an dem sein kleines Informatiker-Team an der Uni Bremen mit sechs weiteren Forschungseinrichtungen arbeitet, liefert dafür Bausteine. „Ziel war, eine Simulationsplattform zu entwickeln, mit der Missionen eines Roboterschwarms vorab in möglichst realistischem Umfeld, aber virtuell getestet werden können.“ Eine besondere Herausforderung sei, dass die Simulation genau die Zeit benötige, in der auch der reale Schwarm laufen würde. Große Datenmengen sind dabei im Spiel. Das Projekt befindet sich in der Zielgeraden, zurzeit werden die letzten Zuarbeiten der Partner eingebunden.



Im Auftrag des DLR entwirft Projektleiter Gabriel Zachmann zusammen mit seinem sechsköpfigen Team im Projekt VaMEx-VTB die virtuelle Marslandschaft. © WFB/Focke Strangmann



### **Echter Roboter wird in virtuelle Landschaft „gebeamt“**

Reale robotische Systeme dieser Partner haben schon erste virtuelle Einsätze absolviert. Zum Beispiel Charlie: So heißt der affenähnliche Laufroboter, der am [Deutschen Forschungszentrum für Künstliche Intelligenz \(DFKI\)](#) entwickelt wurde. Die Simulationsplattform „beamt“ Charlie in den Mars-Canyon. Charlies Bewegungsmuster und weitere Daten, die auf Algorithmen basieren, wurden eingespielt. Seine Erfinder können so testen, wie er sich im Gelände verhält: Er muss mit Felsbrocken und unbekanntem Ereignissen zurechtkommen - oder ganz einfach mit der Steigung im Canyon. „Die Physik wird mitberücksichtigt. Wenn der Hang zu steil ist, fällt er um“, verdeutlicht Zachmann. Die Tests zeigen den Entwicklern auf, wo neue Anforderungen an Hard- und Software zu meistern sind. „Man möchte die Schwachstellen möglichst frühzeitig finden, um sie dann zu beheben“, erläutert der Informatikprofessor.

### **Roboter müssen untereinander kommunizieren**

Im Projektfokus steht das Agieren im Roboterschwarm, sprich: im Team. Unterschiedlichste Systeme kommen bei diesem Missionsszenario zum Einsatz. „Alle Elemente machen Messungen und tauschen die Ergebnisse aus, es gibt sehr hohen Abstimmungsbedarf. Der Schwarm muss sich koordinieren, untereinander kommunizieren und es müssen Entscheidungen getroffen werden“, erklärt Zachmann die komplexen Anforderungen, die autonomes Handeln und künstliche Intelligenz bedingen. Eine vom Menschen ferngesteuerte Mission wäre aufgrund der Entfernung des roten Planeten schlicht nicht praktikabel: Zwischen 4 bis 24 Minuten dauert es, so die Wissenschaftler, bis ein vom Mars gesendetes Signal auf der Erde ankommt.

### **Reale Mission steht noch in den Sternen**

Wann ein Roboterschwarm zu einer wirklichen Mars-Mission aufbrechen wird, steht noch in den Sternen. Darüber will auch Informatiker Zachmann nicht spekulieren. Fest steht: Die Bremer wollen ihren Teil beitragen. Der nächste Forschungsantrag ist bereits in Planung. Das Interesse der Raumfahrt am Mars dürfte als gesetzt gelten. Denn Rohstoffe und Spuren von Wasser und damit Leben werden auf dem fernen Planeten vermutet.

### **Pressekontakt:**

Prof. Dr. Gabriel Zachmann, [Technologie-Zentrum Informatik und Informationstechnik \(TZI\) der Universität Bremen](#), Telefon: +49 421 218 63 99 1, E-Mail: [zach@cs.uni-bremen.de](mailto:zach@cs.uni-bremen.de)

**Autorin:** Astrid Labbert

Den Artikel finden Sie online auf der WFB-Website unter: <https://wfb-bremen.de/de/page/stories/LuRa/charly-auf-dem-mars>



### **Bilddownload**

Das Bildmaterial ist bei themengebundener Berichterstattung und unter Nennung des jeweils angegebenen Bildnachweises frei zum Abdruck.

**Foto 1:** [Was wie ein überdimensionales Computerspiel wirkt, ist eine detailgetreue Simulation des Mars, befahren von echten robotischen Systemen; so zum Beispiel Charlie, der affenähnliche Laufroboter des DFKI.](#) © CGVR Uni Bremen

**Foto 2:** [Im Auftrag des DLR entwirft Projektleiter Gabriel Zachmann zusammen mit seinem sechsköpfigen Team im Projekt VaMEx-VTB die virtuelle Marslandschaft.](#) © WFB/Focke Strangmann



22.2.2019 – Anne-Katrin Wehrmann

## Neue Arbeitswelt: Jeder darf Verantwortung übernehmen

Wie lässt sich Arbeit so organisieren, dass es möglichst wenig Reibungsverluste gibt und die Beschäftigten ihr volles Potenzial einbringen können? Das Bremer Online-Portal Traum-Ferienwohnungen fand eine ungewöhnliche Lösung: Die Abteilungen kommen ohne Chefs aus und bestimmen eigenverantwortlich, wie sie die Aufgaben erledigen.



Teams, die sich selbst organisieren – bei Traum-Ferienwohnung wird das Konzept umgesetzt © Traum-Ferienwohnungen GmbH

### **Vom Start-up zum mittelständischen Unternehmen**

Angefangen hat alles mit zwei Bremer Studenten. Sie erstellten in ihrer Freizeit Internetseiten zur Vermittlung von Ferienwohnungen. Der eine, Sebastian Mastalka, für eine Wohnung seiner Mutter. Der andere, Nicolaj Armbrust, für private Vermieter in seiner Heimat, der Lüneburger Heide. Doch auf den einzelnen Seiten waren nur wenige Besucher unterwegs. So kamen die beiden auf die Idee, einen gemeinsamen Internet-Auftritt für die verschiedenen Anbieter zu gestalten.

Das war im Jahr 2001 – das Online-Portal [Traum-Ferienwohnungen](#) war geboren. Nach einigen Jahren Home-Office mieteten die Gründer 2007 an ihrem Studienort Bremen das erste Büro an.



Heute hat das Unternehmen mehr als 140 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und ist in einem 2000 Quadratmeter großen Loft in der [Bremer Überseestadt](#) untergebracht.

### **Schnelles Wachstum bringt neue Herausforderungen**

Dass ein so rasantes Wachstum Auswirkungen auf die Art der Zusammenarbeit hat, liegt auf der Hand. „Als wir 20 Mitarbeiter hatten, haben wir gemerkt, dass die internen Prozesse schwerfällig wurden“, berichtet Geschäftsführer Nicolaj Armbrust. Es wurden Abteilungen eingeführt, in denen zunächst klassischerweise Abteilungsleiter das Sagen hatten. Irgendwann waren 60 Kolleginnen und Kollegen für das Unternehmen tätig, und Armbrust stellte fest, dass das Arbeiten bürokratisch geworden und die Kommunikation zwischen den Abteilungen ins Stocken geraten war. „Genau das wollten wir nie“, macht der 38-Jährige deutlich. „Wir wollten immer agil sein und schnell reagieren können, das hat uns von Anfang an erfolgreich gemacht.“ Seine Befürchtung damals: Sollte sich die Zahl der Beschäftigten erneut verdoppeln, könnte das System endgültig an seine Grenzen geraten. Was also tun?

### **Der Weg zum selbstorganisierten Team**

Die Geschäftsführer entschieden sich für einen ungewöhnlichen Weg. 2014 ließen sie ein Team zusammenstellen, dem außer ihnen beiden sechs demokratisch gewählte Beschäftigte angehörten. Die Abordnung diskutierte mit einem externen Coach alle Schwierigkeiten. Es stellte sich heraus, dass neben dem drängenden Problem der mangelnden Kommunikation zwischen den Abteilungen, auch der eigentliche Fokus aus dem Blick geraten war. „Das hängt mit unserer konkreten Situation zusammen, dass wir mit Urlaubern, privaten und gewerblichen Vermietern ganz unterschiedliche Zielgruppen haben, die wir alle anders ansprechen müssen und die alle andere Bedürfnisse haben“, berichtet Armbrust.

### **Innovative Umstellung trägt Früchte**

Am Ende war klar: Das Team wollte eine Rückkehr zur Selbstorganisation, wie es sie in der Anfangszeit gegeben hatte – verbunden mit der Abschaffung der Fachabteilungen. Sie wurden durch Teams ersetzt, die für die einzelnen Zielgruppen zuständig sind. Seither gibt es keine formalen Führungspositionen mehr, die Teams steuern ihre Arbeit selbst. Wer in bestimmten Bereichen Verantwortung übernehmen möchte, darf das tun: Es wird aber niemand dazu gezwungen. „Natürlich gab es bei vielen zuerst Ängste und Sorgen“, räumt der Geschäftsführer ein. „Aber letztlich sind alle mitgezogen, weil sie den Sinn dahinter gesehen haben – auch die Abteilungsleiter, die plötzlich auf Einfluss verzichten mussten.“ Zwar sei der Prozess anstrengend gewesen. Er habe sich aber gelohnt, da die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nun wieder näher am Kunden seien. Dank eigener Entscheidungsbefugnisse könnten sie schneller reagieren und seien im Job zufriedener.



Zusammen mit seinen Beschäftigten entwickelte Geschäftsführer Nicolaj Armbrust die selbst organisierte Struktur. © WFB/Focke Strangmann

### **Beschäftigte können selbst Entscheidungen treffen**

Die Beschäftigten von Traum-Ferienwohnungen profitieren bereits von den neuen Strukturen. „Es ist hier noch einmal mehr wie eine große Familie geworden“, sagt Catharina Grimm, die seit über fünf Jahren für das Unternehmen arbeitet. Im Zuge der Umstellung wechselte sie von der Abteilung Support ins Team Private Vermieter Kundenbetreuung. „Der Prozess hat uns alle zusammengeschweißt“, betont sie. Die Aufgaben des Tagesgeschäfts verteilt ihr Team nun nach Vorlieben und Kompetenzen – wie die anfallende Arbeit zu erledigen ist, regeln die Mitglieder untereinander. Die 28-Jährige hat unter anderem die Schichteinteilung übernommen: „Weil ich darauf Lust habe“, wie sie sagt. Früher seien ihre Aufgaben schon festgelegt gewesen, wenn sie zur Arbeit gekommen sei. Heute sei sie viel flexibler und könne auch selbst Entscheidungen treffen. „Das wissen die Kunden zu schätzen – sie müssen jetzt nicht mehr auf eine Antwort warten, weil zuerst der Abteilungsleiter gefragt werden muss.“

### **Eingeleiteter Prozess geht weiter**

Nicolaj Armbrust und sein Kompagnon Sebastian Mastalka gehen davon aus, dass der Veränderungsprozess nie abgeschlossen sein wird. „Wir entwickeln uns ja immer weiter, und darum müssen wir immer wieder unseren eigenen Weg suchen, der zu uns passt und mit dem





sich die Mitarbeiter wohlfühlen.“ Aktuell ist vorgesehen, in Absprache mit den Teams doch wieder eine Unternehmensführung zu bilden, die die Rahmenbedingungen setzt und die Gesamtstrategie vorgibt. „Damit wollen wir die Teams entlasten. Sie sollen nicht mehr entscheiden müssen, was sie machen – sie sollen sich wieder darauf konzentrieren können, wie sie es machen“, erläutert Armbrust.

### **“Umstellung bringt ganz viel Positives“**

Für andere junge Unternehmen hat er den Tipp, die Selbstorganisation aus der Anfangszeit gleich beizubehalten, um die Agilität nicht zu gefährden. Bei größeren und alteingesessenen Unternehmen mit klassischer hierarchischer Führung sei die Etablierung demokratischer Strukturen etwas schwieriger: „Da ist es sicher sinnvoller, die Selbstorganisation erst in Teilbereichen einzuführen und Erfahrungen damit zu sammeln. Aber auch für diese Unternehmen wird das viele Vorteile mit sich bringen, denn es macht ganz viel Positives mit den Mitarbeitern.“

### **Wie sieht die Arbeit der Zukunft aus?**

Die Abkehr von klassischen Führungsmustern, die Einführung demokratischer Unternehmensstrukturen und der Blick auf die Zufriedenheit der Beschäftigten sind Themen, die in der Wirtschaft immer mehr Bedeutung gewinnen. Ein Beispiel dafür ist auch das [Innolab des Autokonzerns Daimler](#), das ebenfalls in der Bremer Überseestadt angesiedelt ist. Mehrere Doktoranden beschäftigen sich hier mit der Frage, wie die Arbeit der Zukunft aussehen könnte – wobei das Innolab als Forschungsort, Experimentierplatz und Weiterbildungsstätte zugleich angelegt ist. Bandarbeiter und Buchhalterin bei Mercedes können sich nicht selbst aussuchen, welche Arbeit sie wann und wie machen. Aber: „Auch diese Personen haben wertvolle Ideen, die ein Unternehmen nutzen muss, um in Zukunft zu überleben“, betont Christo Papanouskas von der Agentur Assassin Design, die das innovative Projekt begleitet und berät. Doch wie lässt sich das in der Praxis ausgestalten? Was bedeutet die Digitalisierung für die Arbeitsplätze? Und welche Aufgaben werden Führungskräfte künftig haben? Fragen wie diese sind es, zu denen die Doktoranden im Innolab forschen.

### **Pressekontakt**

Wiebke Wegner, Leiterin Kommunikation Traum-Ferienwohnungen GmbH, Telefon: +49 421 14629-766, E-Mail: [wegner@traum-ferienwohnungen.de](mailto:wegner@traum-ferienwohnungen.de)

**Autorin:** Anne-Katrin Wehrmann

Den Artikel finden Sie online auf der WFB-Website unter: <https://wfb-bremen.de/de/page/stories/bremer-erfolgsgeschichten/neue-arbeitswelt-klassische-hierarchien-abgeschafft>



BREMEN  
BREMERHAVEN

## > PRESSEDIENST

Menschen und Geschichten  
aus dem Bundesland Bremen

### **Bilddownload**

Das Bildmaterial ist bei themengebundener Berichterstattung und unter Nennung des jeweils angegebenen Bildnachweises frei zum Abdruck.

Foto 1: [Teams, die sich selbst organisieren – bei Traum-Ferienwohnung wird das Konzept umgesetzt](#) © Traum-Ferienwohnungen GmbH

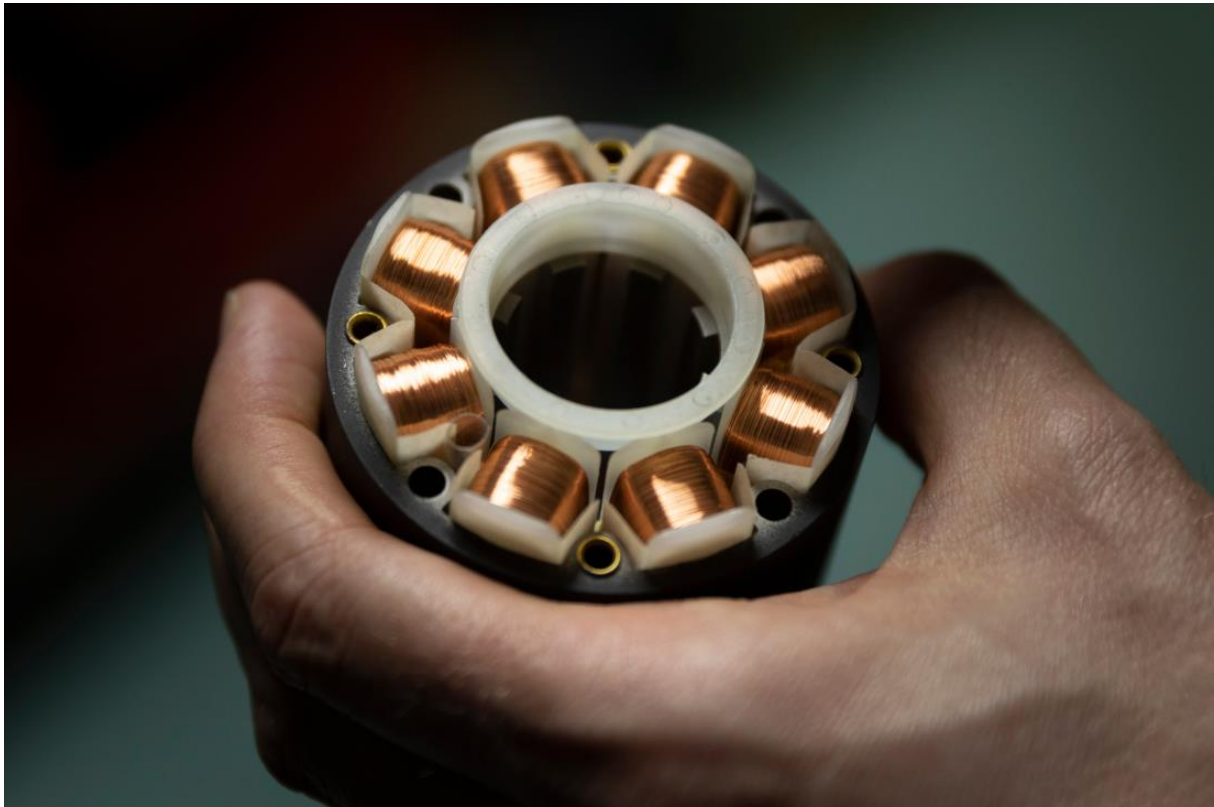
Foto 2: [Zusammen mit seinen Beschäftigten entwickelte Geschäftsführer Nicolaj Armbrust die selbst organisierte Struktur.](#) © WFB/Focke Strangmann



27.02.2019 – Wolfgang Heumer

## Intelligente Kraftpakete aus der Motoren-Manufaktur

Zwei Plüschtiguren - eine Biene und eine Fledermaus - waren auf der jüngsten Industrie-Fachmesse für Elektromotoren der Besucher-Hit. Verteilt wurden sie vom [Bremerhavener Motorenhersteller Rotek](#). Biene und Fledermaus sowie ein Kolibri und ein Rabe sind in dem Familienunternehmen Symbolfiguren für die in Handarbeit hergestellten kleinen, intelligenten Kraftpakete.



Die Bremerhavener Rotek treiben die technische Entwicklung von Elektro-Motoren voran. Im Bild zu sehen: der Stator eines Elektro-Motors. © WFB / Jörg Sarbach

### **Vom Süden auf in den Norden**

Als junger Mann war Wilfried Treusch begeisterter Segelflieger. Mit der Geburt seiner Söhne Klaus und Rolf war es aus Rücksicht auf die Familie vorbei mit dem Hobby, an dem die Familie nicht teilhaben konnte. Die Alternative: ein Segelboot. „Das ist wie Segelfliegen, nur in einem anderen Element und mit senkrecht stehender Tragfläche“, sagt Sohn Rolf Treusch im Rückblick auf seine Familiengeschichte: „Also sind wir von Süddeutschland in den Norden an die Küste gezogen.“



### **Den Traum von der eigenen Firma verwirklicht**

Erste Station war Bremen, dort unterrichtete der heute 81-jährige Wilfried Treusch als Professor Mess-, Regelungs- und Steuerungstechnik an der Hochschule. Als der Studiengang für [Schiffsbetriebstechnik](#) nach Bremerhaven verlegt wurde, zog die Familie in die Seestadt um. Diese Entscheidung stellte die Weichen zur Verwirklichung eines Lebenstraums von Wilfried Treusch. In Bremerhaven stieß er auf einen kleinen Betrieb für Elektromotoren, den er übernahm. Nun hatte er die Firma, die er am liebsten schon als junger Mann gegründet hätte. Vor 19 Jahren stellte der Ingenieur mit den Söhnen die Weichen für das Unternehmen Rotek-Motoren, das mittlerweile 28 Beschäftigte zählt.

### **Alltagstechnik bekommt mit innovativen Ideen neues Potenzial**

Die Montage von Elektromotoren als Lebenstraum? Für einen technischen Laien mag das befremdlich klingen. Schließlich sind die kleinen Kraftpakete Alltagstechnik, die gut 150 Jahre nach der Erfindung nahezu alle Lebensbereiche vom Kinderspielzeug über Haushaltsgeräte bis hin zu jeder Maschine in Handwerk und Industrie in Bewegung halten. „Es gibt unendlich viele Anwendungsmöglichkeiten und fast genauso viele Hersteller“, bestätigt der 48-jährige Rolf Treusch. Als Diplom-Ökonom sei er „das schwarze Schaf“ seiner Familie, sagt er über sich selbst. Dennoch teilt er die Begeisterung seines Vaters und seines 53-jährigen Bruders Klaus – beide sind Ingenieure – für das Potenzial der scheinbar simplen Technik. E-Motoren sind schließlich mehr als Geräte, in denen Strom pulsierend durch Kupferspulen fließt und mit dem dabei erzeugten Magnetfeld den mit Dauermagneten bestückten Rotor in Bewegung setzt: „Mit innovativen Ideen und Produkten kann man in diesem Riesenmarkt eine sehr interessante Nische finden, wenn man sich an den Wünschen der Kunden orientiert“, ist er als kaufmännischer Geschäftsführer überzeugt.



Rolf Treusch ist für die kaufmännische Leitung und die Vermarktung der innovativen und maßgeschneiderten Antriebslösungen von Rotek zuständig. © WFB / Jörg Sarbach

### **Plüschtiere als ungewöhnliche Werbemittel**

Zwei Plüschtiere - eine Biene und eine vampirähnliche Fledermaus - sowie beeindruckende Bilder eines Kolibri und eines Raben sind die Platzhalter für die vier Typen der Rotek-Motoren in der Marktnische, die das Bremerhavener Unternehmen besetzt. Die Biene ist die Symbolfigur für den Motortyp Robase, der bienenfleißig und mit anhaltender Ausdauer alle Standardanwendungen meistert. Mit der Effizienz eines Kolibris geht der von Klaus Treusch entwickelte Motortyp Rosync ans Werk, der mit einem Wirkungsgrad von bis zu 90 Prozent elektrische Energie nahezu doppelt so gut nutzt wie herkömmliche Kleinmotoren.

### **Intelligente Motorentechnik für die Industrie 4.0**

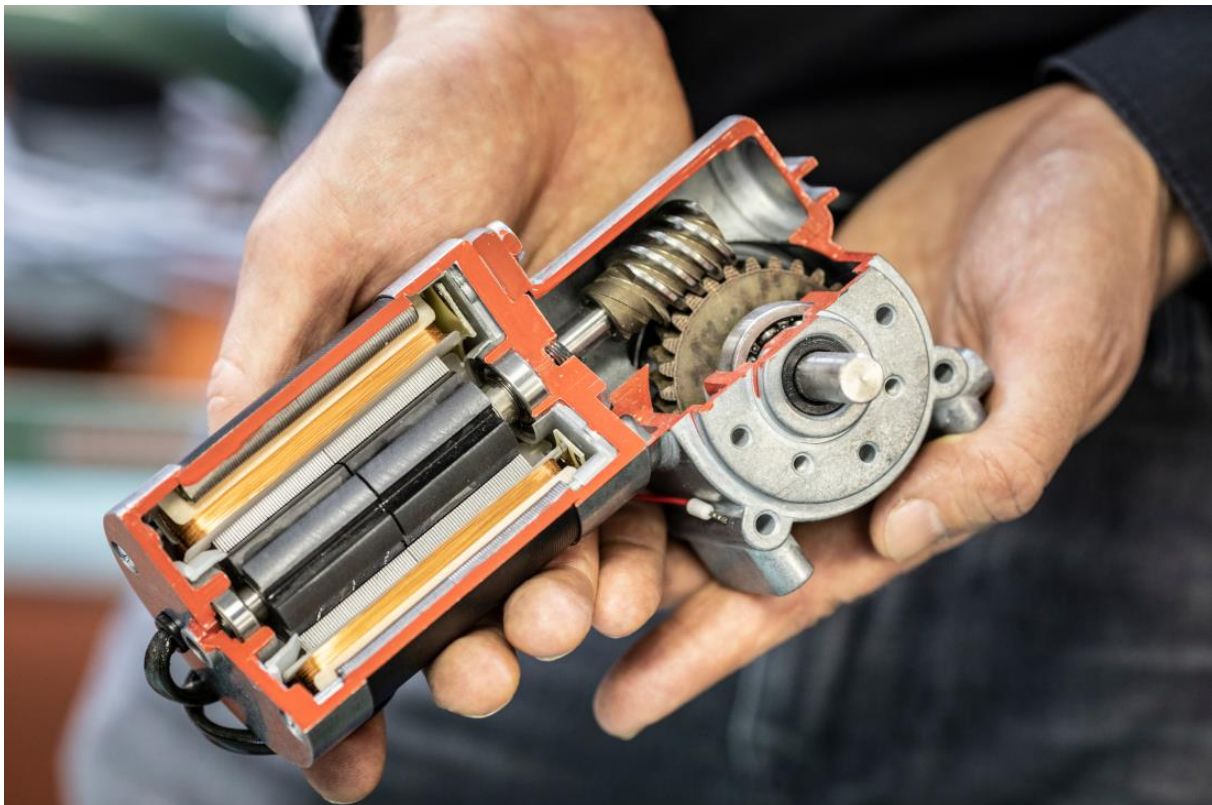
So intelligent wie ein Rabe im Vergleich zu anderen Vögeln ist, so intelligent ist auch der für die Industrie 4.0 konzipierte Motortyp Romotion, der sich selbst steuern und mit anderen Maschinen oder Komponenten einer Anlage kommunizieren kann. Und schließlich ist da noch der extrem leise und vibrationsarme Typ Roslyde, der für den Einsatz in besonders geräuschsensiblen Umgebungen konzipiert ist - so wie sich die Fledermaus in der Stille der Nacht bewegt. „Man muss sich schon etwas anderes



einfallen lassen, wenn man als kleiner Hersteller auf einer Messe in drei großen Hallen voller Mitbewerber auffallen will“, begründet Rolf Treusch den Einsatz von Plüschtieren als Werbemittel in einer Technikwelt.

### **Klasse statt Masse und Kundennähe als Erfolgsrezept**

Dass Rotek unter den Branchengrößen eher nicht auffallen würde, steckt in der Unternehmens-DNA. Den ursprünglichen Betrieb mit sieben Beschäftigten übernahm die Familie Treusch im Jahr 2000 von Paul Hasselbach, einem Tüftler, der seine Ideen nicht breit auf dem Markt streute, sondern gezielt an Einzelkunden verkaufte. Das Erbe des 2018 verstorbenen Gründers wird bei Rotek-Motoren in Ehren gehalten: Klasse statt Masse ist die Devise im Haus, das eine Motoren-Manufaktur und keine industrielle Fabrik sein will. „Wir fertigen unsere Motoren weitgehend von Hand, die Teile dazu werden jedoch in Serie gefertigt“, erläutert Rolf Treusch.



Geschäftsführer Rolf Treusch zeigt einen aufgeschnittenen Elektrotriebemotor. © WFB / Jörg Sarbach

### **Motoren kommen in Förderbändern und Robotern zum Einsatz**

Das Unternehmen handelt nach dem Prinzip: Nicht der Kunde muss sich dem Motor anpassen, sondern der Motor wird dem Kunden angepasst. Aus einer Palette von Standardbauteilen lassen



sich rund eine Million Motorenvarianten bauen. Häufig sitzen die Spezialisten von Rotek schon mit am Tisch, wenn die Kunden das Gerät noch entwickeln, in das ein oder mehrere Motoren eingebaut werden sollen. Entsprechend vielseitig sind die Verwendungsmöglichkeiten. Rotek-Motoren sind in Förderbändern verbaut, treiben Sonnenschutzanlagen (sogar in der australischen Stadt Perth) an, stecken in Robotern und erbringen Ausdauerleistungen in allen denkbaren Maschinen.

### **Preisgekrönte Entwicklung spart Energie und schützt das Klima**

Das Unternehmen legt Wert auf Qualität. So werden die bei Rotek gefertigten Getriebe der Motoren mit einem Spezialfett gefüllt, dessen 25-Kilogramm-Eimer rund 1000 Euro kostet. „Bei den kleinen Mengen pro Getriebe ist der Preis Nebensache“, sagt Treusch, „aber dieses Fett kann deutlich höhere Belastungen als herkömmliche Schmiermittel vertragen.“ Das dient der Langlebigkeit des Produkts und damit der Zufriedenheit der Kunden. Der Nutzwert für den Kunden hat auch zur bislang größten Innovation des Unternehmens geführt: Der hocheffiziente, preisgekrönte und patentierte Rosync-Motor spart im Vergleich zu einem gleich starken herkömmlichen Motor etwa die Hälfte an elektrischer Energie - und schont damit auch das Klima. Bei einem durchschnittlichen Jahreseinsatz emittiert der rotierende Klimaschützer 150 Kilogramm Kohlendioxid weniger als ein klassisches Kraftpaket.

### **Arbeiten im Familienteam**

Solche preisgekrönten technischen Entwicklungen sind auch Ergebnis des Zusammenspiels von Vater und Söhnen. Als technischer Kopf des Unternehmens kümmert sich Klaus Treusch um die ständige Weiterentwicklung und Verbesserung des Produktprogramms - mit Unterstützung von Papa Wilfried, der auch mit seinen 81 Jahren immer noch im Unternehmen aktiv ist. Rolf Treusch ist für die kaufmännische Leitung und die Vermarktung der innovativen und maßgeschneiderten Antriebslösungen zuständig. Zum gemeinsamen Segeln kamen sie allerdings selten. Wilfried Treusch hatte seinerzeit beim Umzug von Süd- nach Norddeutschland zwar sofort das Potenzial des Landes Bremen erkannt. Aber das Segelboot, das ihn eigentlich in den Norden geführt hatte, „hatte er dann doch nach einigen Jahren wegen des besseren Wetters nach Südfrankreich überführt“, erinnert sich Rolf Treusch.

### **Pressekontakt:**

Gerhild Hustädt, PresseCenter Rotek, Telefon: +49 421 40 37 87 bzw. +49 421 24 78-779,  
Mobil: +49 162 1388 334, E-Mail: [gerhild.hustaedt@rotek-motoren.de](mailto:gerhild.hustaedt@rotek-motoren.de)

**Autor:** Wolfgang Heumer



Den Artikel finden Sie online auf der WFB-Website unter: <https://www.bis-bremerhaven.de/bremerhavener-entwickler-rotek-besetzen-marktnische-mit-handgefertigten-elektromotoren.98451.html>

### **Bilddownload**

Das Bildmaterial ist bei themengebundener Berichterstattung und unter Nennung des jeweils angegebenen Bildnachweises frei zum Abdruck.

Foto 1: [Die Bremerhavener Rotek treiben die technische Entwicklung von Elektro-Motoren voran. Im Bild zu sehen: der Stator eines Elektro-Motors.](#) © WFB / Jörg Sarbach

Foto 2: [Rolf Treusch ist für die kaufmännische Leitung und die Vermarktung der innovativen und maßgeschneiderten Antriebslösungen von Rotek zuständig.](#) © WFB / Jörg Sarbach

Foto 3: [Geschäftsführer Rolf Treusch zeigt einen aufgeschnittenen Elektrotriebemotor.](#) © WFB / Jörg Sarbach