

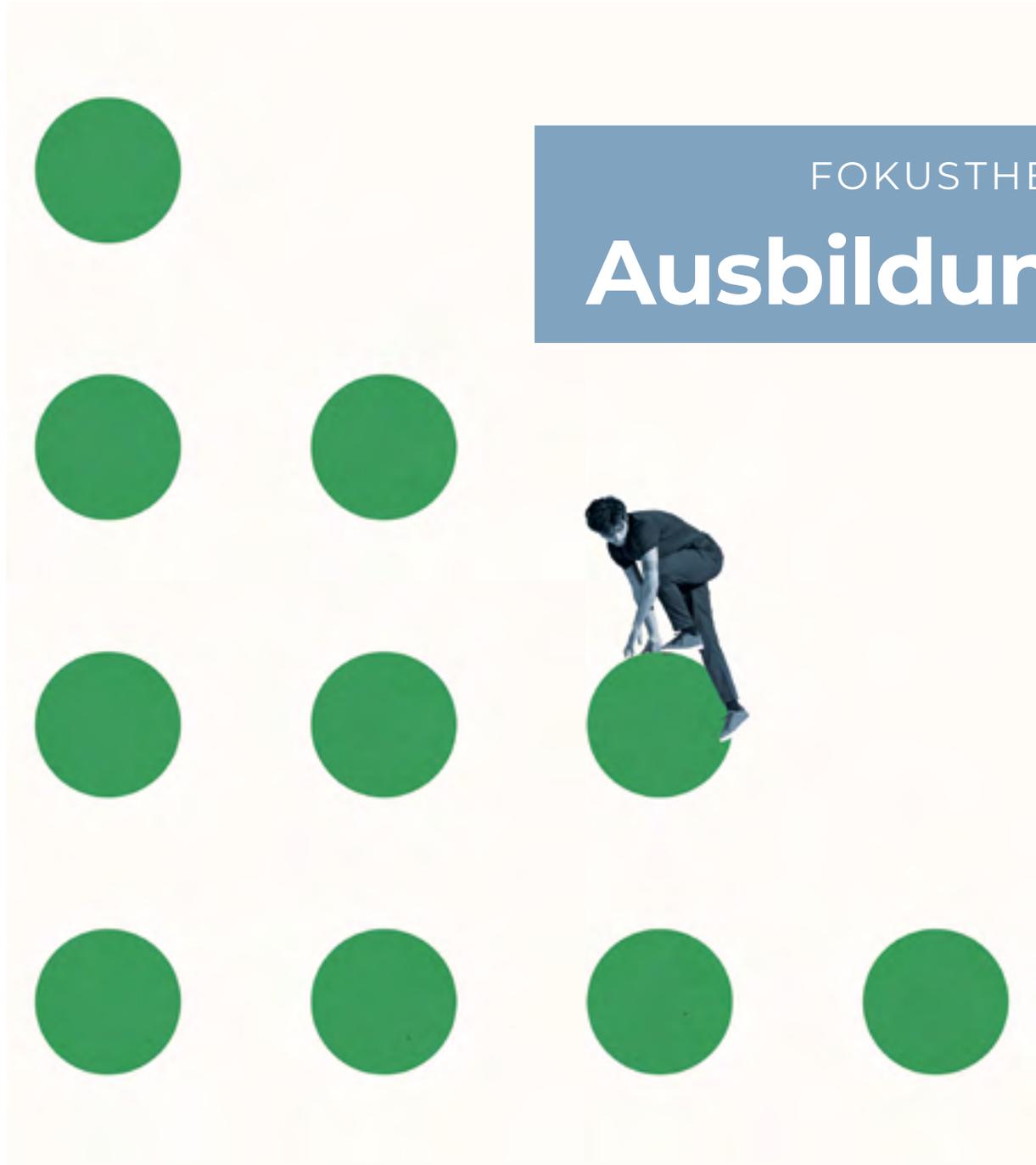
IHK Wirtschafts**FORUM**

Unternehmermagazin für die Region FrankfurtRheinMain

A 4836 | Jahrgang 144

FOKUSTHEMA

Ausbildung



**38_ Gendersprache
in Unternehmen**
Pro und Kontra

**52_ Digital unterwegs
zu neuen Ufern**
Wirtschaftsjunioren

**48_ Aktionstage
„Heimat shoppen“**
Einzelhandel



Uns bewegt, was Sie bewegt. Gemeinsam zum Ziel.

Ihr persönlicher Betreuer begleitet Sie in allen Phasen Ihrer unternehmerischen Entwicklung. Als starker, strategischer Partner kennt er Ihre Bedürfnisse und zieht bei speziellen Anforderungen andere Fachberater und Verbundpartner hinzu.

Gebündeltes Wissen, das Sie für Ihren Erfolg nutzen können. Gemeinsam mit Ihnen erarbeiten wir Lösungen, damit Sie Ihre gesteckten Ziele erreichen.

firmenkunden@frankfurter-sparkasse.de
www.frankfurter-sparkasse.de/firmenkunden

 Frankfurter
Sparkasse

1822

**Liebe Leserinnen, liebe Leser,**

in vielen Branchen und Regionen ging das Angebot an Ausbildungsplätzen bislang zurück, bundesweit insgesamt um fast fünf Prozent. Mehr Sorgen bereitet uns der bundesweite Rückgang bei den Bewerberinnen und Bewerbern. Viele Jugendliche sind verunsichert, ob sie überhaupt eine Ausbildungsstelle finden können, und entscheiden sich deswegen oft für einen weiteren Schulbesuch. Dabei sind die Chancen nicht nennenswert schlechter als in den Vorjahren.

„Die Azubis von heute sind unsere Fachkräfte von morgen“

Neben den Jugendlichen selbst wollen wir auch Eltern und Großeltern als deren wichtige Berater erreichen. Betriebe wollen wir motivieren, an ihrer Ausbildungsbereitschaft festzuhalten und auch Jugendlichen mit Startschwierigkeiten eine Chance zu geben. Denn wir wissen alle: Die Azubis von heute sind unsere Fachkräfte von morgen. Das gilt umso mehr für kleine und mittelständische Betriebe, die sich bei der Suche nach fertig ausgebildeten Fachkräften oft schwertun. Viele Schüler haben in diesem Jahr möglicherweise nicht die Note bekommen, die sie unter normalen Umständen geschafft hätten. Gerade hier hoffe ich auf die Bereitschaft der Betriebe, diesen Schülern eine Chance zu geben, auch wenn es „formal“ die Noten nicht hergeben.

Es war in jeder Hinsicht ein besonderes Jahr für uns alle. Die Arbeitsagenturen haben in kürzester Zeit ihre Organisation auf die Krise umgestellt, bearbeiten noch immer Kurzarbeitergeld in nie gekannten Ausmaßen und versuchen, dem Ansturm der Arbeitslosen Herr zu werden. Das Thema Ausbildung stand und steht dabei immer im Fokus und wir werden alles tun, um das Ausbildungsjahr 2021 zu einem guten Ende zu führen.

Matthias Opper

Vorsitzender der Geschäftsführung,
Agentur für Arbeit Bad Homburg



08|09_

FOKUSTHEMA

Ausbildung

Schon vor der Coronakrise war es für Unternehmen herausfordernd, den eigenen Fachkräftenachwuchs durch talentierte Azubis zu sichern. Mit Beginn der Pandemie gilt es umso mehr, neue Marketingkanäle für das Recruiting zu erschließen.



3_ Vorwort**6_ Kurzmeldungen****Fokusthema Ausbildung**

- 10_** Recruiting: Digitale Booster für die Ausbildung
- 22_** Taunussparkasse: „Teamgeist ist uns wichtig“
- 24_** Allianz: Virtuell zum Wir-Gefühl
- 26_** Kaufleute im E-Commerce: Ein neuer Beruf zieht ein
- 28_** Digitalpakt: „Digitaler Austausch funktioniert“

Unternehmensreport

- 32_** Axicorp: Ein Neubau für die Umverpacker

Unternehmenspraxis

- 38_** Pro Gendern: „Niemanden sprachlich ausschließen“
- 42_** Kontra Gendern: Deutsche Sprache, verarmte Sprache
- 45_** Auslandsgeschäft: Eindrucksvolles Comeback

Metropolregion FrankfurtRheinMain

- 46_** Serie Immobilienstandort: Schwalbach
- 48_** Einzelhandel: Heimat shoppen

IHK intern

- 52_** Wirtschaftsunioren Frankfurt: Digital zu neuen Ufern

Recht und Steuern

- 56_** Digitalisierungsrichtlinie: GmbHs virtuell gründen

58_ Amtliches**66_ Zurückgeblättert | Mein Lieblingsort**

Hinweis: In der IHK Frankfurt werden die coronabedingten Kontaktbeschränkungen sowie die Abstands- und Hygieneregeln beachtet, auch bei Fotoshootings. Dennoch kann es sein, dass Sie in dieser Ausgabe vereinzelt Fotos sehen, die vor Inkrafttreten der coronabedingten Abstandsregelungen gemacht wurden. Gleiches gilt für die verwendeten Fotos aus Bilddatenbanken. Hierfür bitten wir um Verständnis.

Foto: Petra Menke



Gastgeber in der stillgelegten Seilerbahn des Frankfurter Familienunternehmens Reutlinger ist Cajus Heubner, Enkel des Firmengründers.

METROPOLREGION

Tage der Industriekultur

Das Thema „Vernetzen“ steht im Fokus der diesjährigen Tage der Industriekultur Rhein-Main, die vom 21. bis 29. August stattfinden. Verkehrsbauten wie Straßenbahndepots und Bahnhöfe, Häfen und Flugplätze, auch Radschnellwege sowie die Wasserversorgung und -entsorgung, Energie- und Kommunikationsnetze oder den Flächenbedarf von Rechenzentren gibt es zu entdecken. Rund 120 Programmpunkte geben Einblicke in sonst verschlossene Werke und Anlagen und veranschaulichen, was Industriekultur mit dem eigenen Alltag zu tun hat. www.krfrm.de/tdik2021

BRANCHEN

Gastgewerbe: Aushang Jugendschutzgesetz

Eine Ergänzung im Jugendschutzgesetz hatte eine redaktionelle Änderung der Aushangvorlage „Auszug Jugendschutzgesetz“ zur Folge. Nach dem Jugendschutzgesetz ist das Gastgewerbe verpflichtet, Auszüge aus dem Jugendschutzgesetz in einem deutlich sichtbaren und gut lesbaren Aushang bekannt zu machen. Download des neuen Aushangs unter www.frankfurt-main.ihk.de  Jugendschutzgesetz

ARBEITSMARKT

IHK-Fachkräftemonitor

Der aktualisierte IHK-Fachkräftemonitor zeigt, dass in Hessen bis 2035 rund 495 000 Fachkräfte fehlen könnten. „Die Auswirkungen der Corona-Pandemie haben den Fachkräftemangel im IHK-Bezirk Frankfurt nur kurzfristig gebremst“, so IHK-Präsident Ulrich Caspar. „Bereits im kommenden Jahr wird die Zahl unbesetzter Stellen wieder zunehmen“, prognostiziert er. Im IHK-Bezirk Frankfurt lässt sich derzeit ein Engpass von 14 000 Fachkräften feststellen, darunter etwa 9 000 beruflich qualifizierte Fachkräfte. www.fachkraefte-hessen.de

RECHT

Ausweitung des CSR-Reportings



Die EU-Kommission weitet die bisherigen Regelungen zur nicht finanziellen Berichterstattung in ihrem neuen Entwurf einer Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) aus.

Der Entwurf sieht vor, dass deutlich mehr Unternehmen als bisher zur nicht finanziellen Berichterstattung verpflichtet werden sollen. Nach dem Willen der EU-Kommission müssen ab 2023 Unternehmen mit mehr als 250 Mitarbeitern Nachhaltigkeitsberichterstattung leisten, ab 2026 dann auch kapitalmarktorientierte kleinere und mittlere Unternehmen ab zehn Mitarbeitern. Die IHK-Organisation ist in die Konsultation eingebunden und setzt sich für eine wirtschaftsfreundliche Ausgestaltung der Richtlinie ein. www.frankfurt-main.ihk.de  CSR

FRANKFURT

Mehr kostenpflichtige Parkzonen

Die Stadt Frankfurt stellt in den kommenden Jahren weitere Parkscheinautomaten in den Anwohnerparkzonen der Stadtteile auf. Die Anzahl der Automaten soll nach Auskunft des Verkehrsdezernates von knapp 550 auf rund 1 450 im Jahr 2025 steigen. Ansässige Unternehmen können einen Gewerbeparkausweis beim Straßenverkehrsamt beantragen. www.mainziel.de



Foto: Picture Alliance / Frank Rumpenhorst

METROPOLREGION

Gigabitregion gegründet

Foto: Getty Images / gremilin



Bis zum Jahr 2025 sollen alle Gewerbegebiete und die Hälfte aller Haushalte – bis 2030 90 Prozent der Haushalte – in FrankfurtRheinMain flächendeckend mit Glasfaserkabel ausgestattet werden. So lautet das Ziel des Regionalverbandes FrankfurtRheinMain, der zusammen mit den Landkreisen Groß-Gerau, Hochtaunus, Main-Kinzig, Main-Taunus, Rheingau-Taunus und Wetterau sowie der Stadt Offenbach die Gigabitregion FrankfurtRheinMain im Juni gegründet hat.

www.region-frankfurt.de  Gigabitregion

UNTERNEHMENSFÖRDERUNG

Wegweiser für die Eventbranche

Foto: Getty Images / skymasher



Mit einem digitalen Wegweiser unterstützt das Land Hessen Unternehmen der Messe- und Veranstaltungswirtschaft, die in Zeiten von Corona Genehmigungen für die Ausrichtung von Tagungen, Kongressen, Messen und anderen Veranstaltungen beantragen möchten. Der digitale Wegweiser listet die Kontaktdaten der jeweils zuständigen Gesundheitsämter und kommunalen Behörden übersichtlich auf. www.eventgenehmigung-hessen.de

IMMOBILIE DES MONATS

Stylische Wohnung für Gartenliebhaber

FRANKFURT - OSTEND
OBJEKT ID: 1594
PREIS: 1.460.000 EURO



 ca. 167 m²
 4
  3
  2
  2
 Bedarfsausweis, 28,2 kWh/(m² · a), A+, Fernwärme, Baujahr 2017

Haben wir Ihr Interesse für diese einzigartige Immobilie geweckt?

Dann rufen Sie einfach Susanne Röcken in unserem Frankfurter Büro unter 069 - 23 80 79 30 an oder schreiben Sie uns eine Email an susanne.roecken@ppsir.de.

Peters & Peters | Sotheby's INTERNATIONAL REALTY

Sie möchten Ihre Immobilie zeitnah verkaufen und u. a. hier bewerben?

Dann rufen Sie einfach Olivier Peters in unserem Frankfurter Büro unter 069 - 23 80 79 30 an oder schreiben Sie uns eine Email an olivier.peters@ppsir.de.



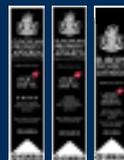
Wir freuen uns auf Sie!



MEHRFACH AUSGEZEICHNETER SERVICE



CAPITAL
FOCUS
DIE WELT



SOTHEBY'S INTERNATIONAL REALTY
1.000 BÜROS | 23.000 MAKLER | 72 LÄNDER

Danziger Straße 50 a
65191 Wiesbaden
0611 - 89 05 92 10

Arndtstraße 24
60325 Frankfurt
069 - 23 80 79 30

Louisenstraße 84
61348 Bad Homburg
06172 - 94 49 153

IMPRESSUM

Mitteilung der Industrie- und Handelskammer
Frankfurt am Main

IHK WirtschaftsFORUM

**Unternehmermagazin für die Region
FrankfurtRheinMain**

Herausgeber

Industrie- und Handelskammer Frankfurt am Main
Börsenplatz 4
60313 Frankfurt am Main
Telefon 069/2197-0
Fax 069/2197-1424
Internet www.frankfurt-main.ihk.de

**Verantwortlich für den Inhalt**

Reinhard Fröhlich, Geschäftsführer,
Unternehmenskommunikation,
IHK Frankfurt

Chefredakteurin

Petra Menke
Telefon 069/2197-1203
E-Mail wirtschaftsforum@frankfurt-main.ihk.de

Nachdruck, auch auszugsweise, und elektronische
Vervielfältigung von Artikeln und Fotos nur nach
Rücksprache und mit Quellenangabe. Nachdruck
von Namensbeiträgen nur mit der Genehmigung
des Verfassers. Belegexemplar erbeten.

Die mit Namen des Verfassers gekennzeichneten
Artikel geben die Meinung des Autors, aber nicht
unbedingt die Meinung der Industrie- und Handels-
kammer Frankfurt am Main wieder.

Titelbild: Getty Images / Klaus Vedfelt

Verlag

Druck- und Verlagshaus Zarbock GmbH & Co. KG
Sontraer Straße 6
60386 Frankfurt am Main
Geschäftsführung Ralf Zarbock
www.zarbock.de/wifo

Anzeigenleitung

Ralf Zarbock
Telefon 069/420903-75
E-Mail verlag@zarbock.de

Grafik

Druck- und Verlagshaus Zarbock

Anzeigenpreisliste

Nr. 122 vom 1. November 2020

Druck

Societätsdruck, Frankfurt



Das Magazin wird auf umweltfreundlichem
FSC®-zertifiziertem Papier gedruckt.

Der Bezug des IHK-Magazins erfolgt im Rahmen
der grundsätzlichen Beitragspflicht als Mitglied der
IHK. Das IHK WirtschaftsForum ist für Mitglieds-
unternehmen der IHK Frankfurt am Main kostenlos.
Nichtmitglieder können das Unternehmermagazin
für FrankfurtRheinMain abonnieren. Das Jahres-
abo kostet für Nichtmitglieder 30 Euro. Das IHK
WirtschaftsForum erscheint sechsmal pro Jahr.

Ausgabedatum

2. August 2021

Vollbeilage

Wortmann AG, Hüllhorst

AUSBILDUNG

7777+ Chancen in FrankfurtRheinMain

Die Besetzung offener Aus-
bildungsplätze ist aufgrund
der Corona-Pandemie mit
großen Herausforderungen
verknüpft. Handwerkskam-
mer Frankfurt-RheinMain,
IHK Frankfurt, Agentur für
Arbeit Frankfurt und Jobcen-
ter Frankfurt haben deshalb
eine gemeinsame Kampa-
gne gestartet. Ziel des Pro-
jekts „7777+ Chancen in
FrankfurtRheinMain – Ausbildung direkt vor der Tür“ ist es, junge Menschen auf
die vielseitigen Karrierechancen der beruflichen Bildung hinzuweisen und sie mit
Betrieben zusammenzubringen. www.7777plus.de



Foto: Getty Images / Halpoint Images

METROPOLREGION

Saisonumfrage Tourismus

Die Ergebnisse der Tourismus-Saisonumfrage Frühjahr liegen vor. Die Kon-
junkturumfrage wird in der Regel zweimal im Jahr bei Unternehmen des
Gastgewerbes und der Reisewirtschaft im IHK-Bezirk Frankfurt durchgeführt.
Die Befragung ermittelt sowohl die Geschäftslage und -erwartungen als auch
Kennziffern wie Geschäftsrisiken, Entwicklung der Beschäftigtenzahlen, Fi-
nanzlage und Umsätze. Die Ergebnisse finden Sie hier: [www.frankfurt-
main.ihk.de/tourismusumfrage](http://www.frankfurt-main.ihk.de/tourismusumfrage)

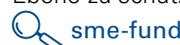
UNTERNEHMENSFÖRDERUNG

Geistiges Eigentum schützen

Foto: Getty Images / artpartner-images



Der „Ideas Powered for Business SME Fund“ ist
ein Förderprogramm im Umfang von 20 Millionen
Euro, das kleinen und mittleren Unternehmen
(KMU) in Europa den Zugang zu ihren Rechten
des geistigen Eigentums erleichtern soll. Mit der
Vorabdiagnose von Rechten des geistigen Eigen-
tums (IP Scan) und Hilfe zur Marken- oder Ge-
schmacksmusteranmeldung kann der Fund
Unternehmen dabei unterstützen, Strategien in
Bezug auf geistiges Eigentum zu entwickeln und
ihre Rechte auf regionaler, nationaler und EU-
Ebene zu schützen. <https://euipo.europa.eu>





Können wir durch intelligente Anwendungen besser zusammenarbeiten – egal, wo wir sind?

Mit flexiblen digitalen Lösungspaketen hat Ihr Team
alles für eine gute und sichere Zusammenarbeit –
jederzeit und überall.

vodafone.de/mittelstand

Vodafone GmbH • Ferdinand-Braun-Platz 1 • 40549 Düsseldorf • vodafone.de/business



Together we can
vodafone
business



FOKUSTHEMA

Ausbildung

Digitale Booster für die Ausbildung

Schon vor der Coronakrise war es für Unternehmen herausfordernd, den eigenen Fachkräftenachwuchs durch talentierte und motivierte Azubis zu sichern. Mit Beginn der Pandemie galt es umso mehr, neue Marketingkanäle zu erschließen und das Recruiting auf digitale Formate umzustellen.

Sechs Jahre lang hatte der Frankfurter Netzwerkanbieter Colt bei der dualen Ausbildung pausiert. Doch die Branche wird immer schneller, verschiebt ihren Fokus von der reinen Netzwerktechnik zur Softwareentwicklung. Und das erfordert ein Umdenken bei den Kompetenzen der Beschäftigten. Für Corinna Greis, Country-Managerin bei Colt Technology Services, stand deshalb fest: „Neben unserem Colt-Graduate-Programm, das sich an Hochschulabsolventen richtet, wollten wir wieder die Vielfalt aller Ausbildungswege ausschöpfen.“ Im Herbst 2020 starteten vier angehende IT-Systemelektroniker bei dem weltweit tätigen IT- und Telekommunikationsanbieter, der in Deutschland 430 Mitarbeiter an acht Standorten beschäftigt.

„Die Berufsorientierung hat während der Corona-Pandemie stark gelitten“

Bis Colt die neuen Azubis willkommen heißen konnte, waren jedoch einige Hürden zu nehmen. Hatte das Unternehmen zunächst die aus seiner Sicht bewährten Recruitingwege beschritten, wie den Besuch von Ausbildungsmessen, Speeddating bei der IHK Frankfurt, Anzeigen bei Online-Jobbörsen sowie Kontakt zu lokalen Berufsschulen, und schließlich ausgewählte Kandidaten zu einem Assessment-Center in Frankfurt eingeladen, wurde der bis dahin erfolgreich angelaufene Prozess jäh gestoppt. „Am 11. März erklärte die Weltgesundheitsorganisation Covid-19 zur Pandemie. An dem Morgen haben wir alle Termine mit Bewerbern abgesagt“, erinnert sich Greis.

Nachfrage nach Lehrstellen sinkt

Die Corona-Pandemie trifft den Ausbildungsmarkt in einer ohnehin schwierigen Zeit. Seit Jahren geht die Zahl der Schulabgänger zurück. Und wer das Abitur geschafft hat, findet oftmals den Gang an die Uni spannender als die Ausbildung in einem Betrieb. Folglich sinkt die Nachfrage nach Lehrstellen. Hinzu kommt, dass eine passgenaue Besetzung immer schwerer fällt. Florian Richterich, Leiter Ausbildungsberatung bei der IHK Frankfurt, bringt auf den Punkt, warum Corona für Personalchefs die Suche nach Nachwuchs zusätzlich erheblich erschwert. „Die Unternehmen erreichen die Ausbildungssuchenden seitdem nicht mehr wie gewohnt. Die Berufsorientierung hat deshalb stark gelitten.“ Die Berufsberater der Arbeitsagenturen seien aufgrund eines Dienstreiseverbots seit März 2020 nicht mehr in



IHK ONLINE



Kompakte Infos rund um das Thema Ausbildung finden Sie auf der IHK-Internetseite unter:

www.frankfurt-main.ihk.de
Ausbildung

den Schulen präsent: „Hier wird hauptsächlich das Kurzarbeitergeld bearbeitet.“ Die Lehrer wiederum seien mit Coronaaufgaben und der Digitalisierung des Unterrichts voll ausgelastet. „Und die Berufsorientierungsmessen können nicht stattfinden, während digitale Messen von jungen Menschen nur sehr zurückhaltend angenommen werden“, beobachtet Richterich.

In die Zukunft investieren

Das bleibt nicht ohne Folgen. Die Zahl der bei der IHK Frankfurt eingetragenen neuen Ausbildungsverträge lag mit rund 4350 zum Stichtag 31. Dezember 2020 um 17,2 Prozent unter dem Vorjahresniveau, wobei der drastische Rückgang nicht nur mit mangelnder Nachfrage seitens der Azubis, sondern auch mit einem gesunkenen Angebot zu erklären ist, allen voran von Hotel-, Gaststätten-,

Verkehrs- und Transportbetrieben, die unter den Lockdowns am stärksten gelitten haben. Doch weitsichtige Unternehmen beugen vor. Denn sie wissen: Auch in Zeiten der Corona-Pandemie müssen sie es schaffen, sowohl die kurzfristigen Herausforderungen zu bewältigen als auch langfristig in die Zukunft zu investieren. Für Adrian Moog, Geschäftsführer der Moog Holding, Frankfurt, steht denn auch fest: „Wir sind fest davon überzeugt, dass eine erfolgreiche Ausbildung der einzig sinnvolle Weg ist, dem anhaltenden Fachkräftemangel entgegenzuwirken.“ Mit innovativen digitalen Tools umwerben clevere Unternehmer aktuell den Fachkräftenachwuchs. Die IHK Frankfurt unterstützt sie dabei.

Die Pandemie hat Greis von ihren Ausbildungsplänen nicht abbringen können. Schnell stand für sie fest: „Wir stellen

wie geplant vier Azubis ein.“ Geholfen habe, dass man einige der Kandidaten schon beim Speeddating der IHK Frankfurt oder auf Ausbildungsmessen persönlich kennengelernt hatte. Das Assessment-Center verlegte Colt schließlich in den virtuellen Raum. „Technisch war das für uns als Netzwerkanbieter kein Problem, da wir bereits entsprechend ausgerüstet waren und die Formate ohnehin nutzen. Auch konnten wir unsere Bewerber technisch gut versorgen.“

Noch Vorbehalte

Einen rein digitalen Prozess kann sich die Country-Managerin trotz einiger Vorteile nach Ende der Pandemie nicht vorstellen. „Als reiner B2B-Anbieter sind wir im Markt vielen angehenden Azubis nicht bekannt. Wir müssen uns deshalb auch als Arbeitgeber präsentieren. Dafür eignen sich Onlineformate sehr gut.“ Auch ein erstes Kennenlernen der Kandidaten hält Greis auf digitalem Weg für machbar. „Aber bei Schülern können wir ja noch gar nicht wie bei bereits länger Berufstätigen auf Referenzen zurückgreifen. Deshalb ist ein persönliches Kennenlernen vor einer Entscheidung weiterhin empfehlenswert.“ Beim Recruitingprozess geht der Trend ihrer Meinung nach langfristig zu einer hybriden Entwicklung. Und noch eine Beobachtung hat Greis gemacht. Mit technischen Tools könne man nicht jeden Kandidaten gleich gut erreichen, bei manchen fehle der Zugang, bei anderen gegebenenfalls die Affinität. „Manch jüngere Bewerber fühlen sich bei Videokonferenzen eher unwohl, weil sie dieses Format vielleicht bislang noch nicht gewohnt waren.“

Kennenlernen per Video

Das belegt auch die im vergangenen Jahr durchgeführte Umfrage „Corona-Stimmungs-Barometer 2020“ der U-Form Testsysteme. Danach bewertete gut jeder zweite Azubi das Umstellen auf Online-Testverfahren positiv,



Corinna Greis, Country-Managerin, Colt Technology Services: „Im Recruitingprozess ist ein persönliches Kennenlernen vor einer Entscheidung weiterhin empfehlenswert.“

NACHWUCHS IST CHEFSACHE!

Professionelle Starthilfe für
angehende Azubis



 Gemeinsam Ausbilden



Online-Shop
der DIHK-Bildungs-gGmbH



WIR FÖRDERN DIE
**BERUFLICHE
BILDUNG**

Weitere Bildungsangebote
u. a. auf wis.ihk.de

Für Ihr Unternehmen.
Für Ihren Erfolg im Beruf.

Alles für Ihre
Aus- und Weiterbildung:
www.dihk-bildung.shop



nur 15 Prozent empfanden diesen Weg als negativ, 31 Prozent waren indifferent. Bei der Bewertung von Video-Bewerbungsgesprächen sahen die Präferenzen schon ganz anders aus. Nur 35 Prozent hatten kein Problem mit diesem Format, während 41 Prozent den Daumen senkten. Noch klarer (54 Prozent) lehnten die Kandidaten ein Bewerbungsgespräch am Telefon ab.

Digitale Tools

Den Einstieg in den Bewerbungsprozess können digitale Tools allerdings allemal gut ebnen. Um Azubis auch im zweiten Coronajahr zu finden, setzen die Unternehmen deshalb nicht nur auf bewährte, sondern auch auf neue digitale Wege. Klaus-Stefan Ruoff, IHK-Vizepräsident und geschäftsführender Gesellschafter von Gebrüder Horne Rohrleitungen und technischer Bedarf, Frankfurt, nutzt vor allem das Speeddating der IHK Frankfurt, das seit Ausbruch der Pandemie virtuell stattfand. „Früher haben wir im großen Saal im IHK-Gebäude einen Stand aufgebaut und die Interviews vor Ort geführt.“ Wegen der geltenden AHA-Regeln sei das in dieser Form natürlich nicht mehr möglich gewesen. Gleichzeitig fielen viele Schülerpraktika weg, die aber für ein erstes Kennenlernen extrem wichtig seien.

Azubi-Speeddating in der IHK

Entsprechend froh war Ruoff, dass die IHK gegensteuerte und eine Alternative anbot, die auch viel weniger zeitaufwendig ist als das analoge Speeddating. „Das neue Format ist sehr gut angenommen worden. In den zehnmütigen Gesprächen via Videocall oder Telefon, die ein externer Dienstleister organisiert, können wir uns zumindest ein erstes Bild machen und entscheiden, ob ein Kandidat Potenzial hat.“ Das beginne schon beim Einstieg in das Gespräch. „Wenn wir einen Kandidaten anrufen, merken wir schnell, ob dieser gut vorbereitet ist und das Interview ernst



Foto: Jochen Müller

Klaus-Stefan Ruoff, geschäftsführender Gesellschafter, Gebrüder Horne Rohrleitungen, und IHK-Vizepräsident: „Beim virtuellen Azubi-Speeddating der IHK können sich Unternehmen ein erstes Bild von den Bewerbern machen und entscheiden, ob ein Kandidat Potenzial hat.“



AUSBILDUNGSMESSEN

Nacht der Ausbildung, Bad Homburg

Freitag, 10. September
www.bad-homburg.de

Kronberger Ausbildungsbörse

Samstag, 11. September
www.kronberg.de

Stuzubi Frankfurt

Samstag, 11. September
<https://stuzubi.de/messen>

Friedrichsdorfer Ausbildungstage (Onlinemesse)

6. bis 30. September
www.aktives-friedrichsdorf.de/veranstaltungen

ABI Zukunft Hessen digital

28. Oktober bis 1. November
www.abi-zukunft.de

Einstieg Frankfurt

Freitag, 5. November
www.einstieg.com/messen

DREI FRAGEN AN



Diane Stadtfeld, Geschäftsführerin von Einstieg, Köln, über die Vor- und Nachteile von digitalen Messen und Präsenzmessen zur Berufswahl

Frau Stadtfeld, welche Herausforderungen haben Ausbildungsunternehmen, die an digitalen Messen zur Berufsorientierung und -wahl teilnehmen?

Bei Live-Events sind die Schülerinnen und Schüler sichtbar und damit ansprechbar. Im Digitalen haben sie meist die Möglichkeit, sich sozusagen unsichtbar über das Event zu bewegen. Viele sind schüchtern und nur wenige trauen sich, via Text- oder Videochat in einen direkten Austausch zu gehen.

Was sind die Vorteile von Präsenzmessen zur Berufsorientierung und Berufswahl?

Auf schüchterne Besucherinnen und Besucher, die unschlüssig oder unsicher um den Stand schleichen, kann man zugehen und sie ansprechen. Persönliche Gespräche, Mitmachmodule und Giveaways locken und machen das Unternehmen mit seinen Berufsbildern erlebbar.

Werden digitale Berufswahl- und Karrieremessen nach der Pandemie fortbestehen?

Ja, allerdings eher für überregionale, nationale und internationale Events. Ansonsten werden sich lokale und regionale Messen im Live-Format erneut durchsetzen, sobald dies wieder möglich ist.

Die Fragen stellte Dr. Brigitte Scheuerle, IHK Frankfurt.

FÜR SIE IN DEN BESTEN LAGEN



VON POLL
IMMOBILIEN®

Im Rhein-Main-Gebiet daheim. Und die Besten für Ihr Zuhause.

Als Frankfurter Maklerhaus fühlen wir uns dem Rhein-Main-Gebiet sehr verbunden.

Wenn Sie Ihre Immobilie verkaufen möchten, stehen Ihnen unsere Immobilienmakler (IHK) und geprüften freien Sachverständigen für Immobilienbewertung (PersCert®/WertCert®) in allen Phasen der Vermittlung kompetent zur Seite. Unsere Immobilienexperten sind mit 33 Immobilienshops in der Frankfurter Metropolregion für Sie da – und europaweit an über 350 Standorten.



Nutzen Sie auch unsere **Online-Immobilienbewertung**.

BAD NAUHEIM | HOCHTAUNUSKREIS | LIMBURG | BAD ORB | BÜDINGEN | BAD HOMBURG (2) | OBERURSEL | IDSTEIN | MAIN-KINZIG-KREIS | KRONBERG | KÖNIGSTEIN
BAD VILBEL | EPPSTEIN | BAD SODEN | FRANKFURT (5) | WIESBADEN | HOFHEIM | OFFENBACH | SELIGENSTADT | RHEINGAU | DREIEICH | MAINZ | GROSS-GERAU
MÖRFELDEN-WALLDORF | ASCHAFFENBURG | DARMSTADT | BENSHEIM | ODENWALD

www.von-poll.com

nimmt.“ Mehrere Azubis hat Ruoff bereits über das digitale Speeddating für seine Firmengruppe gefunden, die rund 100 Mitarbeiter beschäftigt und auch 2021 wie gewohnt ausbilden will.

Die persönliche Note fehlt

Auch die unter anderem im Metallbau, der intelligenten Gebäudetechnik und Datentechnik mit gut 250 Mitarbeitern tätige Moog Holding nutzt das Azubi-Speeddating der IHK, darüber hinaus die eigene Website, Ausschreibungen beim Arbeitsamt und bei der IHK sowie vor allem die Empfehlung durch die eigenen Mitarbeiter. „Diese wird immer wichtiger für uns. Aber auch die Vermittlung von Bewerbern oder Wechselkandidaten durch die IHK spielt eine große Rolle“, betont Moog.

Mit den digitalen Tools sind viele Chefs allerdings nicht nur glücklich. „Sie sparen Zeit und sind sehr flexibel, aber es fehlt die persönliche Note“, findet zum Beispiel Moog. „Man möchte den Azubi, den man in der Regel in den kom-

menden drei Jahren in die Berufswelt begleitet, kennenlernen, und das ist sehr schwierig über die digitalen Medien.“ Deswegen habe sein Unternehmen auch während der Corona-Pandemie immer wieder Kandidaten – natürlich unter Berücksichtigung aller Hygiene- und Schutzmaßnahmen – zu Praktika eingeladen. „Auch die angehenden Auszubildenden sollen wissen, was sie erwartet, und die Chance haben zu sehen, wie ihr Wunschberuf und potenzieller Ausbildungsplatz aussehen wird.“

Moog glaubt nicht, dass die digitalen Formate beim Speeddating und bei den Bewerbungsgesprächen nach Ende der Pandemie Bestand haben werden: „Wir werden zum Analogen zurückkehren. Der Faktor Mitarbeiter spielt auch künftig eine wichtige Rolle, speziell die persönlichen Faktoren sind entscheidend.“ Ruoff könnte sich hingegen ein hybrides Modell vorstellen. Beim Speeddating etwa würde man zunächst das bewährte analoge Format wählen, und für Nachzügler könnte man dann noch digitale Termine einstellen.

Hessens größtes Ausbildungsunternehmen, Provalids Partner für Bildung und Beratung, das wie jedes Jahr auch 2021 wieder rund 400 Ausbildungsplätze in mehr als 40 Berufen besetzt, unter anderem bei internationalen Unternehmen im Industriepark Höchst, hatte sich schon vor Corona intensiv mit der Digitalisierung beschäftigt und konnte deshalb schnell reagieren. „So haben wir Projekte wie ‚Mint – die Stars von morgen‘ und die Hessischen Gesundheitscamps in kürzester Zeit in ein hybrides Modell aus Präsenz und virtueller Teilnahme beziehungsweise in ein vollständig virtuelles Format umgewandelt. Und das ohne Verlust an praktischen Erfahrungen“, sagt Marketingreferent Georg Dinca. Ergänzend hierzu bietet Provalids mit Unterstützung verschiedener Partnerunternehmen auch virtuelle Praktika an.

Den Datenschutz beachten

Auch Dinca sieht die Grenzen des digital Möglichen. „Die Gefahr ist sehr groß, dass wir Bewerber aus sozial schwä-



Foto: Jochen Müller

Georg Dinca (2. v. r.), Marketing-Referent, Provalids, mit den Auszubildenden Nicolas Walter, Mustafa Ünal und Dominik Jourdan (v. l.): „Die Gefahr ist sehr groß, dass wir bei virtuellen Formaten die Bewerber aus sozial schwächeren oder bildungsfernen Schichten verlieren.“

cheren oder bildungsfernen Schichten verlieren.“ Deshalb wäge Proবাদis immer zwischen analogen und virtuellen Formaten ab. Bei der Nutzung virtueller Angebote müsse Proবাদis zudem stärker den Datenschutz berücksichtigen und habe dabei eine genauso hohe Verantwortung wie die allgemeinbildenden Schulen. Last, but not least, müsse man bei der Technik genau hinschauen. „Nicht alle Plattformen bieten die Möglichkeit, zu chatten oder etwa Dateien zu versenden. Ebenso eignen sich einige besser für die Information größerer Gruppen, wohingegen andere nur für Kleingruppen oder Einzelgespräche geeignet sind.“

Zukunftssäulen in Schulen

Wie man im digitalen Raum für Berufsorientierung und Ausbildung wirbt, das weiß auch André Mücke von der Deutschen Schulmarketing-Agentur (DSA). Für ihn steht fest: „Den drastischen Rückgang bei den Ausbildungsplätzen wollen wir nicht hinnehmen.“ Der Geschäftsführer von DSA Young-



Foto: DSA youngstar GmbH

André Mücke, Geschäftsführer, DSA Youngstar: „Gerade wegen des nachlassenden Interesses an der dualen Ausbildung ist es unerlässlich, dass die Betriebe für die Vielfalt der rund 250 Ausbildungsberufe werben.“

star steuert deshalb mit neuen digitalen Formaten gegen, um weiterhin das Miteinander von Schule, Wirtschaft und Institutionen wie den IHKs zu unterstützen. Im vergangenen Jahr startete er unter anderem ein digitales Mehrwert-Netzwerk, über das Schulen Koopera-

tionspartner finden können und umkehrt auch die Wirtschaft Schulen erreichen kann.

„Vom Erfolg waren wir selbst überrascht“, berichtet der 43-Jährige. Für das im Sommer endende Schuljahr

DREI FRAGEN AN



Maria Papadopoulou, regionale Koordinatorin des Bündnisses für Ausbildung im Hochtaunuskreis, über Zukunftsperspektiven der dualen Ausbildung

Frau Papadopoulou, wer beteiligt sich am Bündnis für Ausbildung im Hochtaunuskreis?

Beteiligt sind verschiedene regionale Akteure und Netzwerkpartner im Bereich Ausbildung und Übergang von der Schule in den Beruf.

Warum wurde dieses Bündnis gegründet?

Wir wollen Jugendliche und junge Erwachsene noch stärker unterstützen, um ihnen einen nahtlosen Übergang

von der Schule zum Beruf zu ermöglichen. Mit diesem Zusammenschluss sollen auch Unternehmen in der Region noch stärker miteinbezogen werden und ein fruchtbarer Austausch entstehen, wie junge Menschen für eine duale Ausbildung begeistert werden können.

Was dürfen die Mitgliedsunternehmen der IHK Frankfurt vom Bündnis erwarten?

Dieser intensive Austausch soll dazu beitragen, Parallelstrukturen zu vermeiden und Lücken im Übergang Schule und Beruf zu schließen. Mit einer regionalen Kooperation und einem starken Bündnis für Ausbildung bleibt der Hochtaunuskreis zukunftsfähig und bietet den jungen Menschen interessante Berufs- und Zukunftsperspektiven.

Die Fragen stellte Florian Richterich, IHK Frankfurt.

habe man gehofft, dass sich 1500 bis 2000 Schulen auf der Plattform registrieren würden. Tatsächlich würden es aber wohl um die 6000 werden und damit jede fünfte Schule in Deutschland. Schnell hat DSA Youngstar die Vorteile des digitalen Vertriebs erkannt. „Vor Ausbruch der Pandemie haben unsere Servicemitarbeiter die Schulen in den Metropolregionen persönlich besucht und dort unser Angebot vorgestellt“, berichtet Mücke. Das digitale Angebot schaffe jetzt eine ganz andere Reichweite. Auch Mücke hält den persönlichen Austausch für unerlässlich: „Bei den Besuchen erfahren wir sehr viel über die Bedürfnisse der Lehrer, darauf wollen wir auch künftig nicht verzichten.“

Auf eine digital-analoge Kombination setzen die neuen innovativen Zukunftssäulen, die DSA Youngstar mit der IHK Frankfurt weiterentwickelt hat. Die zwei Meter hohen Säulen, die Unternehmen gegen Zahlung einer monatlichen Gebühr mit Flyern, Postkarten, Plakaten oder kurzen Videos auf einem Digitalscreen bestücken, können die Schulen an stark frequentierten Orten im Gebäude platzieren. An 35 Schulen im IHK-Bereich nutzen Ausbildungsbetriebe bereits diese neue Art der Werbung für die Berufsorientierung. Auch die IHK selbst schaltet auf dem 32 Zoll großen Bildschirm Angebote wie Speeddating, Termine für Ausbildungsmessen und informiert zum Beispiel über die Lehrstellenbörse.

Über 250 Ausbildungsberufe

Wer die Wahl hat, hat die Qual. Aus mittlerweile rund 250 Ausbildungsberufen allein in Industrie und Handel können Schulabgänger heute wählen. Was ein Bankkaufmann, Buchhändler oder Berufskraftfahrer macht, dürfte vielen bekannt sein. Aber Lacklaborant, Mechatroniker oder Zerspanungsmechaniker? „Gerade wegen des nachlassenden Interesses an der dualen Ausbildung ist es unerlässlich, dass die Betriebe für die Vielfalt werben“, ist Mücke über-

zeugt. An diesem Punkt setzt die neue mit der IHK Frankfurt initiierte Plattform „Mach’s wie wir“ an, auf der Azubis angehenden Azubis erklären, welche Aufgaben in den verschiedenen Berufen auf diese warten, was sie mitbringen sollten, was sie verdienen, wie lange die Ausbildung dauert und welche Karrieremöglichkeiten locken. Zu den Partnern der Plattform zählen heute unter anderem zwölf weitere IHKs. Für die Ausbildungsbetriebe sind die von ihren Azubis produzierten und auf der Plattform veröffentlichten Videos kostenfrei.

Bewährte und neue Formate

Neben bewährten Formaten wie der Lehrstellenbörse und dem Hessischen Azubi-Atlas, in dem sich die bei den zehn hessischen IHKs registrierten Ausbildungsbetriebe mit ihren Ausbildungsberufen präsentieren, gehört zu den neuen Tools auch die Online-Vortragsreihe „Azubi-Recruiting 2021“, an der Mitgliedsbetriebe kostenfrei teilnehmen können. Themen der 60-minütigen Veranstaltungen sind zum Beispiel Azubi-Marketing an Schulen, der Arbeitgeber-Service der Agentur für Arbeit oder auch das richtige Gestalten von Online-

messen. Die Anfang Juni abgeschlossene Veranstaltungsreihe will die IHK noch in diesem Jahr fortsetzen.

Praktika trotz Pandemie ermöglichen

Zu den Referenten gehörte auch Jenny Gardke, Leiterin Unternehmenskommunikation und PR beim Ausbildungsportal Azubiyo. Zunächst einmal plädiert die Expertin für Transparenz: „Viele Jugendliche waren nach Ausbruch der Pandemie verunsichert und fragten sich, ob Anzeigen für Ausbildungsplätze, etwa auf der Website des Unternehmens, überhaupt noch aktuell sind.“ Klare Botschaften seien deshalb gefragt. Sie rät zudem, an Praktika im Betrieb festzuhalten, um sich ein Bild von möglichen Kandidaten machen und eine Vorauswahl treffen zu können. Um coronakonform zu agieren, könnten die Unternehmen die Zahl der Praktikanten verringern und auf kürzere Praktika setzen, um trotzdem mehreren Kandidaten einen Einblick zu gewähren. Auch in den sozialen Medien gepostete Life-Videos über die aktuellen Arbeits- und Ausbildungsbedingungen in einem Betrieb hält Gardke für ein kluges Mittel, um in der Krise Präsenz zu zeigen.



Foto: Azubiyo

Jenny Gardke, Leiterin Unternehmenskommunikation, Azubiyo, mit den Azubis Max (l.) und Laurenz (r.): „Bei Stellenausschreibungen ist Augenmaß gefragt: Werden zu viele Anforderungen genannt, schreckt das viele Jugendliche ab.“

Augenmaß – nicht nur in der Krise – empfiehlt die Expertin beim Formulieren von Stellenausschreibungen. Klar ist: „Zu viele Anforderungen schrecken auf jeden Fall ab.“ So konkret wie möglich sollten die Tätigkeiten beschrieben werden. „Unter Projektarbeit kann sich niemand etwas vorstellen, unter der Integration von Systemen in ein Netzwerk aber schon.“ Die Bewerber wollen zudem wissen, was der Ausbilder von ihnen erwartet, welche besonderen, gegebenenfalls nicht branchenüblichen Benefits dieser bietet und welche Karrierewege möglich sind.

Nachhaltiges Wirtschaften

Eine Chance, sich als attraktiver Arbeitgeber zu positionieren, könnte auch das aktuell stark gehypte Thema Klimaschutz sein. In der Studie „Azubi-Recruiting Trends 2020“ gaben im-

IHK-Lehrstellenbörse

Mitgliedsunternehmen der IHK Frankfurt können ihre freien Ausbildungsstellen über die IHK-Lehrstellenbörse kostenfrei bewerben: www.ihk-lehrstellenboerse.de

Hessischer Ausbildungsatlas

Im Ausbildungsatlas können Ausbildungssuchende alle hessischen Ausbildungsbetriebe recherchieren. Ausbildungssuchende finden die Angebote freier Ausbildungsstellen, die in der IHK-Lehrstellenbörse eingestellt sind, ab sofort auch im hessischen Ausbildungsatlas. www.frankfurt-main.ihk.de/ausbildungsatlas

IHK-Azubi-Speeddating

Sie sind noch auf der Suche nach Auszubildenden? Am Donnerstag, 2. September, findet nach fast eineinhalb Jahren wieder ein Azubi-Speeddating in der IHK Frankfurt statt. Melden Sie sich jetzt an: www.frankfurt-main.ihk.de/speeddating

IHK-Ausbilderworkshops

Sie möchten Ihre Ausbilder weiterbilden? Als Mitgliedsunternehmen der IHK Frankfurt können Mitarbeiter, die für die Ausbildung verantwortlich sind, an einem kostenfreien IHK-Ausbilderworkshop teilnehmen: www.frankfurt-main.ihk.de/aws

Berufsorientierung

Sie möchten sich stärker in der beruflichen Orientierung engagieren? Erfahren Sie jetzt, wie das geht, beim Projektbüro Berufliche Orientierung Hessen: www.bso-hessen.de

Azubicard Hessen

Die Attraktivität der dualen Ausbildung stärken leicht gemacht – mit der Azubicard Hessen. Steigen Sie jetzt mit ein und erstellen Sie ein Angebot für Auszubildende. Die Angebote werden kostenfrei beworben auf www.azubicard-hessen.de



MASTERSTUDIENGANG FUTURE SKILLS UND INNOVATION

STARTKLAR FÜR DIE ZUKUNFT

EINZIGARTIG
ORTSUNABHÄNGIG
INTERDISZIPLINÄR

StudiumPlus denkt Studieren neu.
**Gestalten Sie mit uns den
digitalen Wandel!**



JETZT INFORMIEREN
www.studiumplus.de





Foto: Stefan Kutsch

Adrian Moog (2. v.l.), Geschäftsführer, Moog Holding, mit den Azubis Joel Bergmann (1. v.l.), Marie Machlitt und Dominic Stimac (1. v.r.): „Wir sind fest davon überzeugt, dass eine erfolgreiche Ausbildung der einzig sinnvolle Weg ist, dem anhaltenden Fachkräftemangel entgegenzuwirken.“

merhin gut 56 Prozent der Befragten an, dass das Thema Klimaschutz für sie „wichtig“ oder „sehr wichtig“ sei. „Auf diesen Aspekt könnten Arbeitgeber schon in der Stellenausschreibung eingehen“, sagt Gardke, verweist allerdings darauf, dass Bewerber nachhaltiges Wirtschaften und Handeln auch im Betrieb gespiegelt bekommen müssten: „Unternehmen, die nur vorgeben, umweltfreundlich zu sein, also Greenwashing betreiben, verlieren schnell an Glaubwürdigkeit.“

In Kontakt bleiben

Unterschätzt wird aus Gardkes Sicht oftmals das Thema Preboarding. „Manche Arbeitgeber haben schon Monate vor Beginn alle Ausbildungsstellen besetzt und sind dann ganz erstaunt, wenn zu Beginn des Ausbildungsjahres plötzlich nur die Hälfte auf der Matte steht.“ Unerlässlich sei es, die Schulabgänger regelmäßig weiter zu kontaktieren, sei es durch die Einladung zu Veranstaltungen, Azubi-Newsletter oder regelmäßigen Austausch. „Es muss klar sein, dass

man auf den Azubi setzt und er mit der Vertragsunterschrift fest zum Unternehmen gehört.“

Flexibilität zahlt sich aus

Für Unternehmer Adrian Moog zahlt sich Flexibilität bei der Suche nach passenden Kandidaten aus. „Beim Speeddating der IHK Frankfurt hatten wir einige Bewerber kennengelernt, die wir nicht alle einstellen konnten, da die Plätze bereits belegt waren. Ihnen haben wir die Möglichkeit gegeben, dass wir sie für 2021 berücksichtigen werden.“ Sein Unternehmen suche zudem das ganze Jahr über: „Und wenn sich mal ein Überflieger bewirbt, dann stellen wir auch mal einen mehr ein als geplant.“ Für Colt-Managerin Greis steht fest, dass sie künftig sehr viel offensiver vorgeht. „Als B2B-Anbieter müssen wir uns kontinuierlich sichtbar machen und auf die Karrierechancen bei uns hinweisen.“ Das neue Ausbildungsjahr hat zwar gerade erst begonnen. Doch nach dem Spiel ist vor dem Spiel.



DIE AUTORIN



Eli Hamacher

Wirtschaftsjournalistin,
Moderatorin, Berlin
eh@elihamacher.de

#GemeinsamZukunftBilden

BERUFLICHE BILDUNG
LOHNT SICH
PACK'S AN!

MEINE ZUKUNFT

POWERED BY **BERUFLICHE**
BILDUNG

AUSBILDUNG

WEITERBILDUNG

HÖHERE BERUFSBILDUNG

WICHTIG WAR, DASS ICH MIR IM VERTRIEB MEINE EXPERTISE GESCHAFFEN HABE. HEUTE KANN ICH DAS,
WAS MICH PERSÖNLICH BEWEGT, PERFECT MIT DEM VERBINDEN, WAS ICH KANN.
DIE IHK-WEITERBILDUNGEN HABEN MIR BERUFLICHE TÜREN UND MEINEN EIGENEN WEG GEÖFFNET.

LORENZ, REUTLINGEN

Eine Initiative der:

DIHK

DIHK-Gesellschaft für berufliche Bildung –
Organisation zur Förderung der IHK-Weiterbildung gGmbH



Online-Shop
der DIHK-Bildungs-gGmbH



WIR FÖRDERN DIE
**BERUFLICHE
BILDUNG**

Weitere Bildungsangebote
u. a. auf wis.ihk.de

Für Ihr Unternehmen.
Für Ihren Erfolg im Beruf.

„Teamgeist ist uns wichtig“

Ein Gespräch mit Harald Biersack, Leiter Aus- und Weiterbildung bei der Taunussparkasse, Bad Homburg, über die Herausforderungen der Ausbildung künftiger Bankkaufleute und Kaufleute im Dialogmarketing.



Foto: Jochen Müller

Harald Biersack, Leiter Aus- und Weiterbildung, Taunussparkasse, mit den Azubis Ben Ernst und Lynn Phung: „Als regionales Institut möchten wir unserer gesellschaftlichen Verantwortung nachkommen und jungen Menschen eine Ausbildung anbieten.“

Herr Biersack, Sie haben 1977 bei der Taunussparkasse eine Ausbildung als Bankkaufmann begonnen und leiten dort inzwischen seit 1990 den Bereich Aus- und Weiterbildung. Wie ist dieser aktuell aufgestellt?

Wenn alles gut läuft, betreuen wir 65 Auszubildende und dual Studierende über alle drei Ausbildungsjahre in unseren Filialen im Hochtaunus, Main-Taunus und Frankfurt-Höchst. Die Ausbildung bei uns ist etwas außergewöhnlich. Natürlich lernen alle das Filialge-

schäft kennen. Aber bei uns lernt jeder auch etwas über Gesamtbanksteuerung, Wertpapiere, Kreditvergabe, Marketing und Öffentlichkeitsarbeit.

Haben Sie für das neue Ausbildungsjahr schon alle Plätze besetzt?

Wir haben uns das Ziel gesetzt, 30 Ausbildungsplätze zu vergeben, und haben diese alle besetzt. Ursprünglich war geplant, mit den Einstellungszahlen zurückzugehen, was auch der Veränderung der Filiallandschaft geschuldet ist.

Nachdem die Bundesregierung infolge der Coronakrise dazu aufgerufen hatte, Ausbildungsplätze zu sichern, sind wir von diesem Weg abgerückt. Als regionales Institut möchten wir unserer gesellschaftlichen Verantwortung nachkommen und jungen Menschen eine Ausbildung anbieten. Interessant ist, dass wir unser Engagement nicht beworben haben, über Empfehlungsmarketing jedoch unglaublich viele Bewerbungen erhalten haben. Unter unseren neuen Azubis haben wir etwa 25 Prozent Studienabbre-

cher, die offensichtlich unzufrieden mit dem Studium waren.

Wie ist die Ausbildung bei der Taunussparkasse organisiert?

Wir starten mit zwei Einführungswochen. In dieser Zeit lernen die Azubis die Taunussparkasse besser kennen und erlernen die Grundlagen des Arbeitens, den Umgang mit EDV-Anwendungen und Technik. Besonders wichtig ist uns, dass Teamgeist entsteht. Um diesen zu stärken, fahren wir normalerweise mit jedem ersten Ausbildungsjahr auf eine Seminarwoche. Dort gibt es Seminare zu Projektaufträgen, Verkaufstrainings, Rhetorikseminare, aber wir haben eben auch gemeinsam viel Spaß. Diese Woche ist also nicht nur wegen der Inhalte wichtig, sie fördert auch den Zusammenhalt.

Oft wird behauptet, der Beruf des Bankkaufmanns habe keine Zukunft. Inwiefern hat sich das Berufsbild gewandelt und wie reagieren Sie darauf?

Wir bilden seit 2019 auch Kaufleute im Dialogmarketing aus. Denn das Filialgeschäft geht zurück und ändert sich. Das Sparbuch als Geldanlage zu vermitteln, geht einfach an der Realität vorbei. Damit gewinnt man keine Kunden mehr. Viele Kunden machen ihre Bankgeschäfte über das Telefon oder online. Überspitzt gesagt: Neun von zehn Kunden kommen in die Filiale, um ihr Onlinebanking entsperren zu lassen, weil sie ihr Passwort vergessen haben. Die Anforderungen an Mitarbeiter sind aber deutlich gestiegen, die Beratung ist anspruchsvoller geworden. Denn moderne Geldanlagestrategien sind komplex; hinzu kommt die steigende Konkurrenz am Markt. Man muss viel mehr in die Tiefe gehen. Später in der Ausbildung steht daher auch das Thema Wertpapier im Fokus. Dieses bilden wir in einem dreiwöchigen Kurs ab. Wir wollen bei den Auszubildenden möglichst früh die Leidenschaft für das Wertpapiergeschäft wecken, auch wenn sie während der Ausbildung noch keine Wertpapiere verkaufen dürfen.

Welche Rolle spielen speziell die Firmen- und Gewerbekunden in der Ausbildung?

Firmen- und Gewerbekunden werden immer mehr adressiert. Diese sind anspruchsvoller, was die Beratung angeht. Wer diese Kunden berät, muss das Geschäft und das Geschäftsmodell des Unternehmers verstehen, seine Bilanz lesen können. Daher ist es auch ein wenig ärgerlich, dass Rechnungswesen kein eigenes Prüfungsfach mehr ist. Zum Glück bleibt es als Lernfeld in der Berufsschule erhalten und Auszubildende müssen sich dann on the Job das Praxiswissen erarbeiten.

Warum bilden Sie seit zwei Jahren auch Dialogkaufleute aus?

Damit haben wir auf das veränderte Kundenverhalten reagiert. In den ersten Wochen der Ausbildung lernen die Dialogkaufleute dasselbe. Das Grundwissen ist also bei den Bank- und Dialogkaufleuten identisch. Wir standen vor der Herausforderung, dass die Dialogkaufleute keine Banker sind, bei uns aber eben klassisch als Banker am Telefon arbeiten sollen. Wir haben einen jungen Kollegen als Ausbilder eingesetzt, der auf Augenhöhe mit den Azubis ist und die Ausbildung richtig umsetzen kann. Das klappt gut und wir planen, auch in Zukunft in diesem Bereich auszubilden.

Welchen Vorteil bringen die Kaufleute im Dialogmarketing?

Sie sind im Telefongeschäft besser aufgestellt. Teilweise sind sie auch in der Beratung etwas unkomplizierter, haben einen stärkeren Fokus auf Kommunikation. Wir haben auch gemerkt, dass bei der Bewerberauswahl Persönlichkeit deutlich wichtiger ist als Fachwissen und gute Noten. Wir achten bei einer Bewerbung beispielsweise auch auf die Telefonstimme und die Kreativität. Daher müssen sich Kaufleute im Dialogmarketing bei uns mit einem Video bewerben. Das ist bei dieser Berufsgruppe effektiver als eine Bewerbung mit Anschreiben.



KONTAKT

Weitere Infos über die Ausbildungsberufe Bankkaufleute und Kaufleute im Dialogmarketing erteilt Ihnen Sandra Sadighi, Telefon 069/21 97-13 23, E-Mail s.sadighi@frankfurt-main.ihk.de



INTERVIEW



Florian Richterich

Leiter Ausbildungsberatung,
IHK Frankfurt

f.richterich@frankfurt-main.ihk.de

Virtuell zum Wir-Gefühl

Ein Gespräch mit Carsten Gorry, Referent Employer Branding und Personalmarketing bei der Allianz, über die Ansprache von potenziellen Auszubildenden und dualen Studenten in Zeiten von Corona.

Foto: Allianz



Carsten Gorry (l.), Referent Employer Branding und Personalmarketing, Allianz, mit Kevin Pham (r.), Underwriter Sach-Industriegeschäft und Ex-Auszubildender: „Wir prüfen ständig, in welchen Bereichen und Tätigkeitsfeldern wir Nachwuchskräfte benötigen. Daran passen wir unsere Ausbildungs- und Studienkonzepte an.“

Herr Gorry, wie wirkt sich die Corona-Krise auf die Ausbildung bei der Allianz aus?

Selbstverständlich ist das Pandemiejahr 2020 nicht spurlos an uns vorbeigegangen. Aber unsere Zahlen zeigen die Stärke und die Resilienz der Allianz. Aus diesem Grund bieten wir auch 2021 bundesweit unverändert gleich viele

Ausbildungsplätze und Ausbildungsberufe an. Im Einzelnen sind dies: Kaufleute für Versicherungen und Finanzen, Kaufleute für Büromanagement, Köche, Medientechnologen Druck, Fachkräfte für Lagerlogistik, Maschinen- und Anlagenführer, duales Studium BWL/Versicherung, Informatik und Wirtschaftsinformatik, Wirtschafts- und Organisa-

tionswissenschaften mit Schwerpunkt Personalwesen, Wirtschaftsmathematik, ausbildungsintegriertes Studium.

Was planen Sie für den IHK-Bezirk Frankfurt?

Wir prüfen ständig, in welchen Bereichen und Tätigkeitsfeldern wir Nachwuchskräfte benötigen. Daran passen wir unsere Ausbildungs- und Studienkonzepte an und bieten jungen Menschen damit Zukunftsperspektiven. Dabei ist uns wichtig, auch bedarfsorientiert auszubilden mit dem Ziel, die Azubis nach erfolgreich abgeschlossener Ausbildung zu übernehmen. In Frankfurt sind wir momentan mit unserer Ausbildung der Kaufleute für Versicherungen und Finanzen, Köche, Bachelor BWL mit Schwerpunkt Versicherung oder dem ausbildungsintegrierten Studium, also einer Ausbildung samt Bachelorstudium, sehr gut aufgestellt.

Inwiefern hat sich die Arbeit bei der Allianz während der Pandemie verändert?

Die Gesundheit unserer Mitarbeiter ist unsere oberste Priorität. Selbiges gilt natürlich auch für unsere Auszubildenden und dualen Studenten. Seit Beginn der Pandemie haben wir die Ausbildung ebenfalls ins Homeoffice verlagert. Alle unsere Auszubildenden und dualen Studenten wurden mit iPads und notwendiger Technik ausgestattet. Ebenso wurden alle Fachausbilder in kürzester Zeit in den Bereichen digitale Didaktik und E-Learning geschult. Dies wird für uns auch in Zukunft ein weiterhin wichtiges Thema bleiben.

Wie ist die Ausbildung im Homeoffice organisiert?

Die größte Umstellung sowohl für die Auszubildenden als auch für unsere Ausbilder war die Veränderung des sozialen Umfelds. Alle vermissen den direkten Kontakt untereinander sehr, der im Ausbildungsalltag besteht. Denn gerade unter den Auszubildenden entstehen oft schnell Freundschaften, die aktuell nur noch in digitaler Distanz gelebt werden

gestellt. Vorstellungsgespräche werden seither nur noch online durchgeführt. Dies wird auch seitens der Bewerber positiv bewertet. Zudem werden hierdurch Reisen vermieden, was auch der Umwelt zugute kommt.

Welche Erfahrungen haben Sie bislang mit Ihrem Podcast Careerkick gemacht?

Wir hatten schon länger die Idee, authentische Insights zu den Themen

„Die Auszubildenden vermissen den direkten Kontakt untereinander sehr“

konnten. Wir haben deshalb viele zusätzliche Rücksprachen und Austauschrunden in den Ausbildungsplan integriert, sodass auch der zwischenmenschliche Austausch nicht zu kurz kommt. Zusätzlich haben wir bewusst virtuelle Kaffeedates und Afterwork-Veranstaltungen initiiert um das Wir-Gefühl zu stärken.

Auch im Recruiting der Ausbildungsbe- werber gehen Sie neue Wege. Können Sie diesen Ansatz erläutern?

Die Zeiten, in denen wir allein durch die Veröffentlichung einer Stellenanzeige oder die Präsenz auf einer Messe ausreichend Bewerbungen bekommen haben, sind vorbei. Wir setzen deshalb auf ein ganzheitliches, umfassendes Marketingkonzept und versuchen, die jungen Menschen über unterschiedliche Kanäle zu erreichen und die Allianz nahbar zu machen. Auch im Bereich Personalmarketing haben wir immer wieder neue Formate ausprobiert, wie beispielsweise Podcasts. Zudem haben wir unsere Schülerpraktika virtuell angeboten oder gehen mit unserem GoSchool-Team virtuell in Schulen und berichten über die Ausbildung.

In welchen Formaten haben Sie Vor- stellungsgespräche durchgeführt?

Bedingt durch die Corona-Pandemie haben wir sehr früh das Recruiting um-

rund um die Ausbildung zu geben. Mit Fragen, mit denen sich junge Menschen in den Abschlussklassen beschäftigen. Podcasts erleben seit einigen Monaten eine Blütezeit. Denn sie sind leicht zugänglich und werden auch oft in Wartesituationen, beispielsweise in öffentlichen Verkehrsmitteln oder in Homeschooling-Phasen, konsumiert. Wir haben zunächst 15 Folgen von „Careerkick – Dein Podcast für den Berufseinstieg“ produziert und über die bekannten Kanäle Spotify, Deezer, Apple Podcasts und Youtube ausgespielt. Die Klickzahlen und das positive Feedback sprechen für sich. Careerkick wird von der Zielgruppe sehr gut angenommen.



INTERVIEW



Sandra Sadighi

Ausbildungsberaterin, Aus- und Weiterbildung, IHK Frankfurt
s.sadighi@frankfurt-main.ihk.de

»Hier ist die Beratung immer gleich: einfach ausgezeichnet.«

Maren Koch, Personalleiterin

Personalverantwortliche in ganz Deutschland haben entschieden:
Die zuverlässige und regional verankerte Personalberatung von Hofmann Personal hat die Auszeichnung „Top Service Deutschland“ verdient.
Denn unsere Kunden schätzen die exzellente, zuverlässige und persönliche Betreuung vor Ort durch unsere erfahrenen Experten.

© I. K. Hofmann GmbH
Niederlassung Frankfurt am Main 1
☎ 069 2385720
✉ frankfurt-main@hofmann.info
🌐 hofmann.info

HOFMANN Personal

Ein neuer Beruf zieht ein

Ein Gespräch mit Ute Molden, Koordinatorin für die E-Commerce-Klassen an der Karl-Kübel-Schule, Bensheim, über den im Herbst 2018 eingeführten Beruf Kaufleute im E-Commerce und wie das neue Berufsbild am Berufsschulstandort verortet wurde.

Frau Molden, seit zwei Jahren werden angehende Kaufleute im E-Commerce, die von Mitgliedsunternehmen der IHK Frankfurt ausgebildet werden, bei Ihnen beschult. Wie haben Sie und Ihre Kollegen den Berufsschulstandort auf das neue Berufsbild vorbereitet?

Es ist natürlich ein enormer Zeitaufwand, ein so innovatives Berufsbild an der Schule einzuführen. Alle Kollegen mussten sich neu in einen Bereich einarbeiten. Die technische Umsetzung war sehr herausfordernd: Welches Shopsystem wird verwendet? Wer hat bereits ein ausreichendes IT-Know-how? Wie steht es um das Wissen im Bereich des Onlinehandels? Welche Fortbildungen und Workshops benötigen wir? Immerhin müssen bei diesem



Fotos: Karl-Kübel-Schule

Ute Molden, Koordinatorin für die E-Commerce-Klassen, Karl-Kübel-Schule: „Die angehenden Kaufleute im E-Commerce sind, wie auch ihre Ausbildungsbetriebe, absolute Pioniere.“

Berufsbild beide Perspektiven eingebracht werden, nämlich der stationäre und der Onlinehandel inklusive der technischen Umsetzung. Wir haben „KK Sports“ als Modellunternehmen gegründet, das sowohl im stationären Einzelhandel als auch im Onlinehandel agiert, sodass wir hier verschiedenste Anwendungsmöglichkeiten haben. Hinzu kommt, dass E-Commerce ein sehr dynamischer Bereich ist. Alle Verantwortlichen müssen daher versuchen, mit den schnellen und dynamischen Entwicklungen mitzuhalten.

Wie sind Sie und Ihr Kollegenteam das angegangen?

Wir haben Lernfeldteams gebildet, die im Blockunterricht gemeinsam Lernfeldtage gestalten. Das heißt, zwei bis drei Lehrkräfte unterrichten ein Lernfeld im Team. Das funktioniert sehr gut, und wir

können uns im Team intensiver mit den Inhalten auseinandersetzen. Zusätzlich haben wir im Fachbereich eine Sozialpädagogin als Ansprechpartnerin, die die Klassen von den Einführungstagen an die drei Jahre hindurch begleitet.

Gibt es spezielle Problemfelder?

Fachlich gibt es die gleichen Herausforderungen wie in anderen Berufen. Aber die Entfernung des Berufsschulstandorts ist eine zusätzliche Herausforderung. Unsere Sozialpädagogin unterstützt die Auszubildenden beispielsweise auch bei der Wohnungssuche oder der Vermittlung von WGs. Aber nicht jeder kann oder möchte auch hier vor Ort wohnen. Ein guter Fachunterricht in einem solch spezifischen Bereich ist jedoch nur möglich, wenn man die Fachklassen so verteilt, dass an jedem Standort eine qualitativ hochwertige Be-



KONTAKT

Ansprechpartner für Fragen rund um den Ausbildungsberuf Kaufleute im E-Commerce ist Daniel Friedrich, Telefon 069/2197-1516, E-Mail d.friedrich@frankfurt-main.ihk.de



Karl-Kübel-Schule in Bensheim.

schulung mit auskömmlichen Schülerzahlen gewährleistet werden kann. Positiv hat sich bemerkbar gemacht, dass wir schon vor der Corona-Pandemie digital sehr gut aufgestellt waren und in puncto Digitalisierung noch weiter optimiert haben.

Heißt das, Sie hatten trotz der Corona-Krise kaum negative Auswirkungen auf den Schulbetrieb?

So würde ich es nicht ausdrücken. Auch uns als Lehrkräfte hat die Pandemie trotz technisch guter Grundausstattung genau wie unsere Schüler vor große Herausforderungen gestellt. Einige unserer Lehr- und Lernkonzepte konnten nicht wie geplant umgesetzt werden. Vor allem konnten wir das Engagement der Unternehmen nicht so aufgreifen, wie es üblich ist und wir es uns gewünscht hätten. Lernortkooperationen und geplante Betriebsbesuche mussten ausbleiben; das alles hat den Austausch untereinander schwieriger gemacht. Und gerade der Dialog mit den Betrieben ist in der aktuell herausfordernden Situation wichtiger denn je. Aber auch die Betriebe mussten sich je nach Branche erst einmal neu orientieren. Für viele hatte die Unternehmenssicherung oberste Priorität, andere wiederum haben vom E-Commerce-Boom der Pandemie profitiert und enorme Wachstumsraten verzeichnet. Und auch im Bereich der Ausbildung ist dieses neue Berufsbild für die Betriebe komplett Neuland.

Wie gehen die Auszubildenden mit dieser besonderen Situation um?

Die Schüler sind, wie auch ihre Ausbildungsbetriebe, absolute Pioniere. Es gibt wenig Prüfungserfahrungen, betriebliche Ausbildungsprozesse müssen sich erst noch einspielen und teilweise gehen die Vorstellung und die Realität des doch sehr analytischen Berufsbilds auseinander. Das erleben wir auch in anderen Berufen. Aber bei einem neuen Beruf ist das natürlich noch einmal etwas ausgeprägter.

Werden sich der neue Beruf und auch der Berufsschulstandort etablieren?

Aktuell stehen wir stabil bei zwei Klassen pro Ausbildungsjahr. Tendenziell gehen wir davon aus, dass die Nachfrage weiter steigen wird und weitere Klassen hinzukommen. Die zunehmende Zahl an Betrieben, die im Bereich E-Commerce einsteigen oder neu entstehen, stimmt uns zuversichtlich. Wir würden uns freuen, wenn der durch die Pandemie bedingte E-Commerce-Schub und die Bereitschaft der Kunden für den Onlinehandel von Unternehmen weiter aufgegriffen wird. Denn die Möglichkeiten des Onlinehandels zur Bewerbung und Vermarktung von Produkten und Dienstleistungen sind vielfältig – und mit dem neuen Beruf können wir nicht nur jungen Menschen eine Ausbildung ermöglichen, sondern auch das Fachkräftepersonal für eine wichtige Zukunftsbranche sichern.



IHK ONLINE

Weitere Infos über die Karl-Kübel-Schule unter:

www.karlkuebelschule.de



INTERVIEW



Florian Richterich

Leiter Ausbildungsberatung,
IHK Frankfurt

f.richterich@frankfurt-main.ihk.de



Foto: Getty Images / Fly View Productions

DIGITALPAKT

„Digitaler Austausch funktioniert“

Ein Gespräch mit Monika Otten, Landesvorsitzende des Gesamtverbands der Lehrerinnen und Lehrer an beruflichen Schulen in Hessen, über die Umsetzung des Digitalpakts und die Digitalisierung an Berufsschulen.

Frau Otten, vor rund anderthalb Jahren ist der Digitalpakt zwischen Bund und Ländern geschlossen worden. Allerdings sind bislang nur wenige Mittel von Berufsschulen abgerufen worden. Woran liegt das?

Die Komplexität einer beruflichen Schule mit den unterschiedlichsten Berufen und Vollzeitschulformen impliziert unterschiedlichste Bedarfe und schulbezogene Konzepte. Zurzeit wird diese Aufgabe durch die Corona-Pandemie von Organisatorischem und Sicherheitsmaß-

nahmen überlagert. Berater, die aus anderen Schulformen kommen und mit der Komplexität einer beruflichen Schule nicht vertraut sind, können bei der Konzepterstellung nur begrenzt unterstützen. Die Hard- und Software der Endgeräte ist nicht am Bedarf der Lehrkräfte an beruflichen Schulen orientiert. Das heißt, Lehrkräfte könnten sie daher zum Teil auch gar nicht adäquat verwenden. Hinzu kommen vorgeschriebene Nutzungsbedingungen, die Lehrkräfte dazu veranlassen, doch besser ihr eige-

nes Gerät zu verwenden. Ein steuerfreier Zuschuss für Lehrkräfte statt Dienstlaptops von der Stange wäre der Sache dienlicher.

Ausbildungsberufe berufen sich auf bundeseinheitliche Ausbildungsordnungen. Es wäre wünschenswert, wenn die digitalen Rahmenbedingungen für den zweiten Lernort, die Berufsschule, auch einheitlich wären. Wie erleben Sie in diesem Kontext das Zusammenwirken zwischen Kultusministerium und Schulträgern?

Unser Bundesverband der Lehrkräfte für Berufsbildung hat mit den Universitäten Bamberg, Hannover und Osnabrück sowie mit der pädagogischen Hochschule Schwäbisch Gmünd eine Studie zu „Erfahrungen und Perspektiven digitalen Unterrichtens und Entwickelns an beruflichen Schulen“ durchgeführt. Es wurde deutlich, dass die Ausstattung an Schulen im Bundesdurchschnitt mit „ausreichende bis gute Qualität“ bewertet wurde. In Hessen liegt der Mittelwert unter dem Bundesdurchschnitt.

Ausbildungsunternehmen, insbesondere Filialisten, wundern sich über die dezentrale Herangehensweise von Berufsschulen beispielsweise beim Einsatz

Auf der einen Seite müssen Lehrer häufig den IT-Support an ihrer Schule leisten, auf der anderen Seite gibt es keine Pflicht für Lehrer, sich weiterzubilden, um mit der Digitalisierung Schritt halten zu können. Wie passt das zusammen?

Die schon genannte Studie hat ergeben, dass die Fortbildungsmotivation bundesweit hoch ist. Insbesondere für die eigene Weiterentwicklung im Zusammenhang mit neuem Wissen, Fachwissen und kollegialem Austausch. Weiterhin ist die digitale Selbstwirksamkeit von Lehrkräften bundesweit hoch und sie geben selbst an, gut mit der Technik umgehen zu können. Wir fordern schnellstmöglich die Umsetzung der zweiten Zusatzvereinbarung zum Digi-

fünf im Mittel 3,8 zu, dass sie digitale Kanäle zur Kommunikation mit anderen und untereinander nutzen. Zu vermuten ist, dass hier stärker die Kollegen an den Schulen als die Ausbildungsbetriebe gemeint sind. Weitere Verbesserungen aufseiten der Schulen können erzielt werden durch stabile Internetverbindungen, adäquate Hard- und Software, Ausbau des Schulportals, passgenaue Fortbildungen und ausreichend Systemadministratoren, um unserem gemeinsamen Interesse – der Bewältigung der digitalen Transformation in der Berufsausbildung – zum Erfolg zu verhelfen.



„Es fehlen ausreichend passgenaue Fort- und Weiterbildungsangebote, die den Bedarfen für das Nutzen der Technik für eine kompetenzorientiert ausgerichtete Pädagogik entsprechen.“

Monika Otten, Landesvorsitzende, Gesamtverband der Lehrerinnen und Lehrer an beruflichen Schulen in Hessen

von Lernplattformen und dem Erarbeiten von digitalen Unterrichtsmaterialien. Wie kann man Schulen motivieren, in diesen Punkten künftig schulübergreifend zusammenzuarbeiten?

Einerseits gibt es vielfältige digitale Angebote von Verlagen. Andererseits ist es Aufgabe jeder Lehrkraft, im Rahmen ihrer pädagogischen Arbeit methodisch und konzeptionell gezielt auf die Zielgruppe zuzugehen und jeden Schüler individuell zu fördern und zu fordern. Grundlage für eine schulübergreifende Zusammenarbeit und einen gelingenden Transformationsprozess sind agile Organisationsstrukturen und die Bereitschaft, zusammenzuarbeiten – in der Schule und auch in Ausbildungsunternehmen. Rahmenlehrpläne und IHK-Prüfungen sollten besser aufeinander abgestimmt werden. Dies ist Aufgabe der Kultusministerien und der IHKs. Eine inhaltliche Zusammenarbeit der Schulen erfolgt bereits in einigen Bereichen, es gibt jedoch Verbesserungsbedarf und Ausbaufähigkeit hinsichtlich der Umsetzungsmöglichkeiten.

talpakt. Denn wir brauchen dringend ausreichend professionelle IT-Systemadministratoren, damit Lehrkräfte entlastet werden und ihren pädagogischen Aufgaben adäquat nachgehen können. Zudem fehlen ausreichend passgenaue Fort- und Weiterbildungsangebote, die den Bedarfen für das Nutzen der Technik für eine kompetenzorientiert ausgerichtete Pädagogik entsprechen. Dies gilt für Angebote für Lehrkräfte ebenso wie für betriebliche Ausbilder.

In einer aktuellen Umfrage der IHK Frankfurt zum Erfolg von Distanzunterricht haben zwei Drittel von 600 teilnehmenden Ausbildungsbetrieben die Onlinekommunikation mit den Lehrern bemängelt, knapp die Hälfte auch die Lernplattform. Welche Änderungen könnten diese Einschätzung verbessern?

Aus Perspektive der Lehrkräfte trifft das nicht zu, generell funktioniert der digitale Austausch. Bei der genannten Studie stimmen auf einer Skala von eins bis



IHK ONLINE

Ausführliche Infos über den Digitalpakt finden Sie unter:

www.digitalpakt Hessen.de



INTERVIEW



Dr. Brigitte Scheuerle

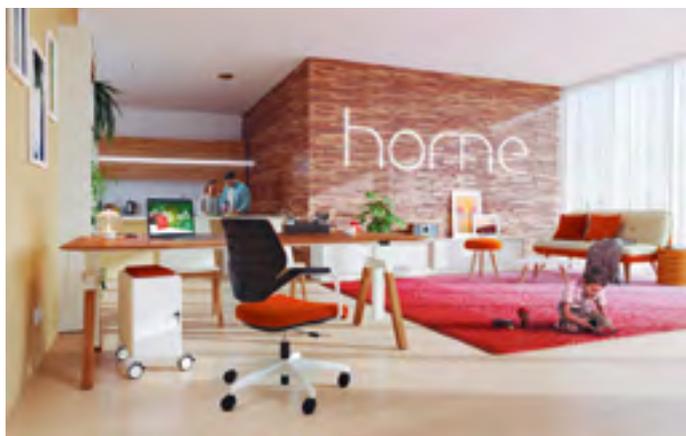
Geschäftsführerin, Aus- und Weiterbildung, IHK Frankfurt

b.scheuerle@frankfurt-main.ihk.de

Hybrides Arbeiten und die neue Rolle des Büros

Die kollektive Sehnsucht nach dem Büroalltag, den lieben Kolleginnen und Kollegen oder auch einfach nur nach einem ergonomisch gestalteten Arbeitsplatz machte in der Pandemie deutlich, welche wichtige Rolle das Büro für viele von uns spielt. Jetzt, wo sich alle langsam in einer neuen Normalität wiederfinden, tun sich spannende Chancen und neue Gestaltungsräume auf.

Hybride Arbeitsformen hielten schon vor dem letzten Jahr Einzug in die Unternehmen, doch die Covid 19 Pandemie beschleunigte diesen Prozess für das Gros der Firmen deutlich. Ganz gleich, ob wir über vier oder zwei Tage Homeoffice pro Woche sprechen, eine komplette Rückkehr zu fünf Tagen Büroarbeit wird es schon allein aus Arbeitsschutz- und organisatorischen Gründen vorerst nicht geben.



Macht im Homeoffice eine genauso gute Figur wie als Einzeltisch und als agiles Arbeitstool: Das Tischsystem TALO.YOU von König + Neurath.

Am hessischen Firmensitz von König + Neurath, einem deutschlandweit führenden Anbieter von Büromöbeln und Raumsystemen, beschäftigten sich Produktentwickler, Beraterinnen und Planer mit Lösungen, die das Arbeiten im Büro flexibler machen und verschiedene, auch ortsunabhängige Arbeitsformen unterstützen. Ein Großteil der Produktneuerheiten, die von König + Neurath in den vergangenen Jahren auf den Möbelmessen präsentiert wurden, zählten auf die Themen Gesundheit, Nachhaltigkeit und flexible Arbeitsplatzgestaltung ein.

Orte der Identifikation und des Wir-Gefühls

Dem Büro kommt eine veränderte Rolle zu. Es ist der Platz, an dem man physisch zusammenarbeiten, sich austauschen und gegenseitig inspirieren möchte. Der Ort, an dem man gemeinsam Neues entstehen lässt. So rückt in den Fokus, was Arbeit wirklich ausmacht: der Aspekt des Gemeinschaftlichen, Identitätsstiftenden. Hierin liegt nach Meinung der Einrichtungsexperten von König + Neurath eine besondere Chance. Wenn Unternehmen ihre Büroräume jetzt neu denken und ergonomische Arbeitsplätze planen, die überall zum Einsatz kommen können,

wenn sie ihre Flächen so gestalten, dass sie die Anforderungen der Belegschaft erfüllen, dann verleihen sie der eigenen Arbeitskultur Ausdruck und stärken die Arbeitgeberattraktivität.

Ein Büro, das die Wünsche der Arbeitnehmenden erfüllt

Vielen Menschen wurde im Homeoffice klar, welche Annehmlichkeiten sie im Büro genießen – und was sie wollen und brauchen, um einen guten Job zu machen. Gleichzeitig hat man gesehen, wie Arbeit auch ortsunabhängig funktionieren und Arbeitswelten zunehmend flexibler und freier genutzt werden können. Wenn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für Meetings und Projektarbeit ins Büro kommen, dann brauchen sie dafür kein Einzelbüro, sondern komfortable und inspirierende Besprechungszonen. Gleichzeitig ist der Wunsch nach einem Büroumfeld, das das Arbeiten noch produktiver macht. Hierfür sind abgeschirmte und ruhige Bereiche wichtig, die die Konzentration fördern.

Zuhören, analysieren und neu gestalten

Für Unternehmen ist es jetzt wichtig, die Grundbedürfnisse ihrer Mitarbeitenden in Punkto Büroarbeit – wie Sicherheit, Gesundheit, ein produktivitätssteigerndes Umfeld, soziale Zugehörigkeit, Identifikation mit den eigenen Aufgaben und dem eigenen Unternehmen – zu analysieren und hierfür Lösungen zu entwickeln, die zur eigenen Unternehmenskultur passen. König + Neurath hat mit der WORK.CULTURE.MAP ein Analysetool entwickelt, mit dem man die eigene Arbeitskultur gemeinsam entdecken und sichtbar machen kann. Auf diesen Erkenntnissen basierend können dann entsprechende Raumerlebnisse entwickelt und umgesetzt werden.

Nutzen Sie die Chancen, die sich Ihnen bieten!

Wir unterstützen Sie dabei, neue flexible Arbeitsumgebungen zu kreieren, die zu Ihrer Arbeitskultur passen. Von der Analyse über die Planung bis zur Gestaltung der Räume.

Die Einrichtungslösungen von König + Neurath, wie das skalierbare Tischsystem TALO.YOU, bieten die Flexibilität für Ausstattung von Homeoffice über Meeting- oder Konferenzraum bis zum Einzelbüro. Ergänzend hierfür können Sie unterschiedliche Stuhlmodelle wie K+N NOOK, JET.III oder OKAY.III wählen, die dynamisches Arbeiten unterstützen. Richten Sie sich auf Veränderungen ein, wir begleiten Sie.

Kontakt: Michele Chessa berät Sie gerne.

König + Neurath AG, Industriestr. 1, 61184 Karben
www.koenig-neurath.com
E-Mail michele.chessa@koenig-neurath.de

YOUR NOW.
YOUR NEXT.
TALO.YOU



Wissen Sie, was morgen ist? Mit unserem neuen Tischsystem sind Sie bereit für den Wandel: Ob Sie im Homeoffice oder im Büro, im Sitzen, Stehen oder irgendwo dazwischen arbeiten – TALO.YOU passt sich an Ihre Arbeitskultur an. [koenig-neurath.com](https://www.koenig-neurath.com)



Ein Neubau für die Umverpacker

Die Pharmafirma Axicorp wächst kräftig und bezieht bald einen Neubau im Gewerbegebiet Friedrichsdorf. Mit seinem Geschäftsmodell trägt das Unternehmen dazu bei, die Kosten im Gesundheitswesen zu senken.

Es ist eine Geschichte wie aus dem Lehrbuch: Drei Freunde gründen 2002 in Bad Homburg eine Firma für Parallel- und Reimporte von Arzneimitteln. Autofahrten mit Tablettenpackungen aus Spanien im Kofferraum, die dann hier im Taunus umverpackt und den Apotheken zu niedrigerem Preis als das Original geliefert wurden – von solchen Geschichten ist auch heute noch die Rede bei den dienstälteren der rund 280 Mitarbeiter. Der Umsatz ist seither stetig gestiegen und erreichte in 2019 etwa 244 Millionen Euro.

„Wir sind ein Korrektiv“

Anna-Karina Gerner, Geschäftsführerin neben Hans-Georg Feldmeier, beschreibt, dass die Arzneimittel-Umverpacker eine gewünschte Rolle zur Kostensenkung im Gesundheitswesen haben: „Wir sind ein Korrektiv, damit die Preise für Arzneimittel nicht durch die Decke gehen.“ Anders als man viel-



Foto: Goetzke Photographie

Anna-Karina Gerner, Geschäftsführerin, Axicorp: „Wir sind ein Korrektiv, damit die Preise für Arzneimittel nicht durch die Decke gehen.“

leicht vermuten möchte, sind die Preise für ein und dasselbe Arzneimittel in der EU von Land zu Land unterschiedlich. Seit Längerem halten die Krankenkassen die Apotheken dazu an, dass bestimmte Einsparungen pro Jahr durch den Verkauf von Parallelimporten erreicht werden sollen.

Das Aussehen und die Verpackungen der Parallelimporte unterscheiden sich mit Ausnahme eines nur geringfügigen Hinweises nicht von den Originalprodukten. Die regulatorischen Vorgaben haben geholfen, das Geschäftsmodell der Parallelimporte zu etablieren. „Wenn wir ein Produkt auf

diese Weise in den deutschen Markt bringen, müssen wir dem Originalhersteller eine Vertriebsanzeige zustellen, der dieser innerhalb von sechs Wochen widersprechen kann.“ Wie Gerner berichtet, gibt es selten einen Widerspruch: „Die Hersteller wissen, dass es so läuft.“ Inzwischen kommen mehr als acht Prozent der in Deutschland verkauften Arzneimittel als Importe aus dem EU-Ausland.

Kosten einsparen ohne Qualitätsverlust

Axicorps Leitgedanke lautet: „Kosteneinsparungen in der Arzneimittelversor-



KONTAKT

Axicorp

Max-Planck-Straße 36b
61381 Friedrichsdorf
Telefon 061 72/49990
E-Mail service@axicorp.de
www.axicorp.de

gung ohne Qualitätsverlust“. So kann man es sehen. Die Firma vertreibt die Präparate über 70 Großhändler, hat also keinen eigenen Außendienst. Mehr als 1 000 Apotheken sind zudem Direktbezieher, deren Bestellungen unter anderem 25 Mitarbeiter im Callcenter entgegennehmen. Das Sortiment umfasst derzeit mehr als 400 Wirkstoffe und knapp 1500 Handelsformen.

Nach weniger als 20 Jahren in diesem Geschäft hat Axicorp sich als Nummer fünf auf der Umsatzrangliste der Reimporteure etabliert. Seit einigen Jahren sind OTC (Over the Counter)-Präparate sowie Betäubungsmittel hinzugekommen, Letztere ebenfalls Reimporte, die hierzulande unter der Marke Remedix verkauft werden. Für die Betäubungsmittel bedurfte es besonderer Sicherheitsvorkehrungen und Genehmigungen.

Arbeitsabläufe optimiert

Die noch junge OTC-Eigenmarke Axicur umfasst ein Produktspektrum mit mehr als 35 Handelsformen. Die rezeptfreien, aber apothekenpflichtigen Präparate – darunter so gängige wie Ibuprofen und Heparin – werden grundsätzlich in Deutschland hergestellt. Bereichsleiterin Vertrieb und Marketing Daniela Schanz ist stolz auf ihre farbintensive Markenschöpfung.

Das Geschäft floriert, die Firma braucht mehr Platz. In einem zweistöckigen Neubau im Friedrichsdorfer Gewerbegebiet werden die Arbeitsabläufe optimiert. Im Laufe dieses Jahres sollen die Bauarbeiten abgeschlossen werden, im nächsten Frühjahr ist die Inbetriebnahme geplant. Dann hat einer der größten Arbeitgeber in Friedrichsdorf Platz für neue Produkte und weiteres Wachstum.



DER AUTOR



Reinhard Fröhlich

Geschäftsführer, Unternehmenskommunikation, IHK Frankfurt
r.froehlich@frankfurt-main.ihk.de

The 21ST NEWCOMERS FESTIVAL

19 SEP 2021 | **Frankfurt am Main City Hall (Römer) 12:00 - 18:00 CET**

Registration: www.newcomers-festival.de

All you need to know for your stay in the region
 Information Fair · Music & Entertainment Program · Good Vibes Only

Hygiene concept: The well-being and safety of our guests and team are our number 1 priority.

Logos: NEWCOMERS FESTIVAL, STADT FRANKFURT AM MAIN, NEWCOMERS NETWORK, IHK



DIENSTJUBILÄEN AUGUST

40 Jahre

Karin Schlicht, Kerstin Klee, Bettina Bielke, Sparda-Bank Hessen, Frankfurt

25 Jahre

Sven Bergner, Frank Förster, Günter-Gero Eufinger, Uwe Erber, Simone Daub, Jasmin Müller, Sparda-Bank Hessen, Frankfurt

**Alea Hoch- und Industriebau**

IHK-Präsident Ulrich Caspar (l.) und IHK-Hauptgeschäftsführer Matthias Gräßle (r.) überreichen anlässlich der Jubiläumsfeier eine Ehrenurkunde der IHK Frankfurt an Thomas Reimann (M.), Vorstandsvorsitzender von Alea.

Mit einjähriger Verzögerung – bedingt durch die Auswirkungen der Corona-Pandemie – feierte das Frankfurter Bauunternehmen Alea im Juni sein 150-jähriges Bestehen vor mehr als 70 geladenen Gästen. Alea hat seinen unternehmerischen Schwerpunkt in der Metropolregion FrankfurtRheinMain und beschäftigt mittlerweile rund 100 Mitarbeiter. Der gebürtige Frankfurter Thomas Reimann führt das Unternehmen seit 2004. Er engagiert sich auch ehrenamtlich, unter anderem ist er Mitglied der Vollversammlung der IHK Frankfurt und des IHK-Ausschusses Bau- und Immobilienwirtschaft. Alea und Reimann sind zudem Initiator der von der IHK Frankfurt unterstützten „Initiative Zukunft Fachkraft“, die den Nachwuchs in der Bauwirtschaft fördert.

Immobilien sind unsere Leidenschaft

Holger Kuhfuss
IMMOBILIEN

- Vermietung
- Verkauf
- Verwaltung

Tel. 069 380 79 51 00
www.immobilien-kuhfuss.com

Bewachungsinstitut Eufinger

Foto: Bewachungsinstitut Eufinger

Ein Foto aus dem Firmenarchiv: Objektschutz anno dazumal.

Im Jahr 1971 wurde das Bewachungsinstitut Eufinger unter dem Namen „Bewachungsunternehmen Uhrig“ gegründet, 1996 kam noch die Schwesterfirma Gfs Security hinzu. Das in Frankfurt-Heddernheim ansässige Unternehmen ist als mittelständischer, inhabergeführter Betrieb in den Bereichen Werk- und Objektschutz, Pforten- und Empfangsdienste, Ausstellungs- und Veranstaltungsdienste, Prüf- und Kontrolldienste auf Bussen und Bahnen tätig. Zudem übernimmt das von Walter Eufinger, geschäftsführender Gesellschafter, und Jürgen Reiff, Geschäftsführer, geleitete Unternehmen auch Sicherheitsaufgaben in den Bereichen Banken- und Industriesicherheit. Eufinger beschäftigt etwa 1000 festangestellte Sicherheitsmitarbeiter, davon rund 180 IHK-geprüfte Werkschutzfachkräfte. Zudem bildet das Unternehmen Fachkräfte für Schutz und Sicherheit sowie Kaufleute für Büromanagement aus.

Feiern Sie ein Firmenjubiläum?**Veröffentlichung im IHK WirtschaftsForum**

Im IHK WirtschaftsForum veröffentlichen wir auch Ihr Firmenjubiläum. In Zehnerschritten (ab dem 20-Jährigen) werden die Unternehmen namentlich erwähnt. Unternehmen, die beispielsweise ein 25-, 50-, 75- oder 100-jähriges Bestehen feiern, werden mit einem kleinen Artikel und Foto gewürdigt. Wir freuen uns auf Ihre Zusendungen. Kontakt: Petra Menke, Telefon 069/2197-1203, E-Mail p.menke@frankfurt-main.ihk.de

Mit uns – trotz Corona – Umzugsprojekte realisieren!

Umzug

Büro- und Objektverlagerungen
Beratung & Planung
IT-Umzüge
Labore, Bibliotheken u.ä.
TÜV-zertifiziert
auf Wunsch klimaneutral
An-/Verkauf Büromöbel

Inhouse Service

hausinterne Umzugsdienste
Montagen
IT-Service (De-/Installation)
Archivierungen
Räumungen
Entsorgungen

Lagerung

Container und Self-Storage
modulare Lagerhallen mit
individuellen Größen
Warenannahme
Kommissionierung
Distribution



Buenos Aires.

INTERNATIONAL

Argentinien sucht Investoren

Die argentinische Regierung hat ein neues Portal für private Investitionsprojekte ins Leben gerufen. Hierüber sollen Projektträger und Investoren leichter in Kontakt treten können.

www.investargentina.org.ar



FRANKFURTER AUSSENWIRTSCHAFTSKALENDER

Beschaffungsmarkt Türkei (Webinar)

Donnerstag, 2. September, ab
10 Uhr, Telefon 069/2197-1436

Deutsch-Polnische Unter- nehmensgespräche

Freitag, 3. September, 10 Uhr,
Telefon 069/2197-1436

Geschäftspraxis USA: Update Visum

Dienstag, 21. September,
15.30 Uhr, Telefon 069/2197-
1294

Geschäftspraxis USA: Der richtige Umgang mit der Sales and Use Tax (Webinar)

Mittwoch, 6. Oktober, 15 bis
16.45 Uhr, Telefon 069/2197-
1294

Grundseminar Zollrecht 2021

Donnerstag, 7., 14., 21. Oktober,
ganztägig, Telefon 069/2197-
1216

International Stammtisch

jeweils am ersten Montag des
Monats, Telefon 069/2197-
1359, www.frankfurt-main.ihk.de/internationalstammtisch



Weitere Infos
und Anmeldung
zu den Veran-
staltungen

online unter www.frankfurt-main.ihk.de/veranstaltungen

Die Teilnahme an den Veranstaltungen ist teilweise gebührenpflichtig.

WIRTSCHAFTSPOLITIK

IHK-Mittelstandsbericht

Einen Überblick über die zentralen Ergebnisse des neuen IHK-Mittelstandsberichts können Sie in der nächsten Ausgabe des IHK Wirtschaftsforums nachlesen oder online abrufen: www.frankfurt-main.ihk.de/mittelstandsbericht

INTERNATIONAL

Beratung zum Geschäft in Entwicklungsländern



Business Scouts for Development unterstützen Unternehmen beim Eintritt in neue Märkte in Afrika, Asien und Südamerika. Unabhängig von regelmäßig stattfindenden Beratungsterminen können auch kostenlose Einzelberatungen vereinbart werden. Kontakt: Johannes Richter, Telefon 069/2197-1576, E-Mail j.richter@frankfurt-main.ihk.de

INTERNATIONAL

Lieferkettengesetz kommt



Foto: Picture Alliance / Rupert Oberhäuser

Der Bundestag hat am 14. Juni das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz beschlossen, das am 1. Januar 2023 in Kraft treten und zunächst Unternehmen ab 3000 Angestellte betreffen wird. In der Wirtschaft wird allerdings erwartet, dass die Sorgfaltspflichten für die eigene Wertschöpfungskette von großen an kleinere Unternehmen durchgereicht werden. Die hessischen IHKs starten im September und Oktober mit einer Webinarreihe, die sich dieser Herausforderung praxisorientiert annähern wird. www.frankfurt-main.ihk.de/lieferketten

Foto: Getty Images / guvendemir



BRANCHEN

IHK-Zertifizierung für Wohnimmobilienverwalter

Am 1. Dezember 2020 ist die Reform des Wohnungseigentumsmodernisierungsgesetzes in Kraft getreten. Danach hat ab 1. Dezember 2022 jeder Eigentümer das Recht auf die Bestellung eines zertifizierten Wohnimmobilienverwalters. Auf der Internetseite der IHK Frankfurt können Sie sich über die aktuellen Entwicklungen auf dem Laufenden halten. Unabhängig davon können sich Wohnimmobilienverwalter mit dem Lehrgang „Fachleute für Wohnimmobilienverwaltung (IHK)“ auf die anstehende Zertifizierung vorbereiten. www.frankfurt-main.ihk.de

 www.frankfurt-main.ihk.de Wohnimmobilienverwalter

UNTERNEHMENSFÖRDERUNG

Neues IHK-Online-Serviceportal

Die hessischen IHKs arbeiten gemeinsam an einem neuen Online-Serviceportal. Damit setzen sie nicht nur das Gesetz zur Verbesserung des Onlinezugangs zu Verwaltungsdienstleistungen (OZG) um. Ziel des neuen Onlineportals der IHKs ist es vielmehr, allen 400 000 Mitgliedsunternehmen in Hessen einen schnellen und transparenten Zugang zu ihren Onlineleistungen anzubieten. Das Portal befindet sich derzeit im Aufbau; bis Ende 2022 soll die digitale Beantragung aller 90 gemäß OZG festgelegten IHK-Verwaltungsleistungen möglich sein. Bis dahin können Mitgliedsunternehmen auf der Internetseite der IHK Frankfurt bereits viele Onlineservices nutzen: www.frankfurt-main.ihk.de

UNTERNEHMENSFÖRDERUNG

Bürgerschaftsbank verlängert Coronahilfen

Das von der Bürgerschaftsbank Hessen im Rahmen der Corona-Unterstützung erweiterte Bürgerschaftsangebot wird über den 30. Juni hinaus bis zum 31. Dezember verlängert. Auch in der zweiten Jahreshälfte profitieren Unternehmen von der Gewährung höherer Bürgerschaftsobergrenzen und Verbürgungsquoten sowie einer beschleunigten Antragsprüfung bei Finanzierungsvorhaben bis 400 000 Euro. <https://bb-h.de/corona>



Foto: Getty Images / Vectorios2016



Profitieren Sie von unseren flexiblen und praxisnahen Blended-Learning-Konzepten, einer Mischung aus Präsenzworkshops und Online-Trainings. 

Geprüfte/-r Personalfachkaufmann/-frau Zielorientierte Vorbereitung auf die öffentlich-rechtlich Prüfung	ab 23. August 2021
Personalreferent/-in (IHK) Qualifizierung in allen wichtigen Themen des operativen Personalmanagements	ab 9. September 2021
Personalbetriebswirt/-in (IHK) Qualifizierung in strategischen Themen des Personalmanagements	ab 8. Oktober 2021
Personalentwickler/-in (IHK) Professionalisierung der Kompetenzen im Bereich Personalentwicklung	ab 23. Oktober 2021
Recruiter/-in (IHK) Weiterbildung in innovativen Recruiting-Strategien und -instrumenten	ab 29. Oktober 2021

Kathleen Zinselmeier, 0261 30471-77, zinselmeier@ihk-akademie-koblenz.de
IHK-Akademie Koblenz e.V., Josef-Görres-Platz 19, 56068 Koblenz

www.ihk-akademie-koblenz.de



Foto: ZDF/Jana Kay

Petra Gerster, Journalistin und ehemalige heute-Moderatorin: „Die Sprache hinkt unserer Zeit hinterher. Und wenn das die Sprache tut, dann tut es auch das Denken.“

 PRO GENDERN

„Niemanden sprachlich ausschließen“

Ein Gespräch mit Petra Gerster, Journalistin und ehemalige heute-Moderatorin, über den geschlechtersensiblen Umgang mit Sprache in der Unternehmenskommunikation und die kleine Irritation, die das Gendersternchen bewirkt.

Frau Gerster, schon die Frauenbewegung in den Siebziger- und Achtzigerjahren kritisierte in ihrem Kampf um Gleichberechtigung die männlich dominierte Sprache. Wie erklären Sie sich, dass dieses Thema in jüngster Zeit erneut und vor allem so extrem Fahrt aufgenommen hat?

Vielleicht weil die Ungeduld zugenommen hat. Es stimmt ja, dass Feministinnen seit nunmehr einem halben Jahrhundert die männerdominierte Sprache kritisieren, ohne dass was passierte. Wir sprechen immer noch so wie damals, obwohl sich enorm viel geän-

dert hat. Die Sprache hinkt unserer Zeit hinterher. Und wenn das die Sprache tut, dann tut es auch das Denken. Eine Sprache und ein Denken, die nicht auf der Höhe ihrer Zeit sind, können wir uns nicht leisten. Das wird immer mehr Menschen bewusst, und darum fangen sie an zu gendern. Ich gehöre auch dazu. Diese Menschen sind sensibler geworden gegenüber Ungerechtigkeiten. Und damit offener gegenüber jenen Minderheiten, wie den Queeren, die bisher sprachlich überhaupt nicht vorgekommen sind. Auch ihretwegen gendere ich. Auch sie wollen, genau wie

die Frauen, nicht mehr länger nur mitgemeint sein, sondern sicht- und hörbar mit angesprochen werden. Und exakt dafür soll das Gendersternchen sorgen, gerade durch die kleine Irritation, die es verursacht.

Ende Mai haben Sie sich in den Ruhestand verabschiedet. Wie haben Sie zuletzt die heute-Nachrichten gegendert, damit sie kurz und verständlich blieben?
Na, ich mache die kurze, kaum hörbare Sprechpause. Sage also Polizist – Minipause – innen. Das ist schon alles, und dadurch wird nichts unverständlich. Niemanden überfordert das. Es irritiert höchstens für einen kurzen Moment – und das ist durchaus beabsichtigt, denn dadurch wird etwas bewusst. Gerade Nachrichten sollten sprachlich niemanden ausschließen. Im Übrigen liegt die

Gender-Kritiker argumentieren häufig, dass nicht die Sprache, sondern zuallererst die sozialen Rahmenbedingungen für Frauen in der Gesellschaft und Wirtschaft geändert, sprich verbessert werden müssten. Was halten Sie dagegen?
Ich halte das für ein Scheinargument, denn das eine schließt ja das andere nicht aus. Oder kennen Sie jemanden, der gendert, dem aber egal ist, dass Frauen weniger verdienen und in ihren Karrieren benachteiligt werden?
Ich nicht. Da versuchen Leute, denen Gleichberechtigung noch nie ein Anliegen war, Feminist*innen mit ihren eigenen Waffen zu schlagen. Ein durchsichtiges Manöver. Natürlich ist es wichtiger, konkrete Ungerechtigkeiten zuerst zu beheben. Aber dazu hatte die Gesellschaft ja nun lange genug Zeit, die Forderungen liegen seit Jahrzehnten auf

„Gesellschaft und Sprache ändern sich immer dann, wenn die Zeit dafür reif ist“

heute-Sendung ja nun hinter mir. Aber ich empfehle interessierten Kolleg*innen, erstens immer an die Zuhörenden zu denken, zweitens den Kontext zu berücksichtigen und drittens sprachlich zu variieren.

Auch Kritiker haben sich zu Wort gemeldet und Ihnen vorgeworfen, die Nachrichten nur partiell, aber nicht konsequent zu gendern.

Nichts ist schlimmer als Prinzipienreiterei und Konsequenz auf Teufel komm raus. Sprache ist nämlich per se nicht konsequent. Wer meint, die Sprache in ein Korsett logischer Regeln zwingen zu können, wird jämmerlich scheitern. Und darum haben die Gegner des Genders ja auch keine echten Argumente und müssen sich permanent absurde Beispiele ausdenken, um das Gendern ad absurdum zu führen. Da wird dann die Papierkörbin aufgeführt, und die Bürger*innenmeister*innen müssen aufmarschieren. Niemand fordert so einen Unsinn.

dem Tisch. Ich nenne als Beispiel nur die Frauenquote in Unternehmen und Parteien. Nur ja kein Gesetz, Freiwilligkeit war und ist das Mantra. Leider hat die Wirtschaft aber freiwillig nicht mehr Frauen in Vorstände und auf Führungspositionen bugsiiert – Deutschland sieht da international ziemlich schlecht aus. Und wo sind bitte die Frauen in der politischen Spitze, wenn Angela Merkel weg ist? Bei Union, SPD und FDP – Fehlangeige. Die einzige deutsche Partei, die Frauen und Männern seit jeher denselben Platz einräumt, stellt heute eine ernst zu nehmende Kandidatin für die Bundestagswahl im September.

Laut einer aktuellen Umfrage der Frankfurter Allgemeinen Zeitung und der Hochschule Darmstadt sind 16 der 30 Dax-Konzerne für die Gendersprache, zehn von ihnen nutzen sie bereits. Ist das Thema somit in der Wirtschaft angekommen?

Ja, die großen Konzerne sind international aufgestellt und wissen, dass

Deutschland hinterherhinkt, was Gleichstellung der Geschlechter und Diversität betrifft. Wenn sie wirtschaftlich erfolgreich sein wollen, müssen sie am Ball bleiben. Wir wissen aus vergleichenden Studien, wie sehr sich flache Hierarchien, Frauen in Führungspositionen und diverse Belegschaften für Unternehmen auszahlen. Je diverser die Führung, desto größer der Erfolg.

Können insbesondere auch kleinere und mittelständische Unternehmen punkten, wenn sie sich bewusst für eine geschlechtersensible Sprache in ihrer internen und externen Kommunikation entscheiden?

Noch mal ja. Wenn man junge, gut ausgebildete Leute anziehen möchte, sollte man auch sprachlich auf größtmögliche Gerechtigkeit achten. Junge Menschen, die von der Uni kommen, reagieren meist ausgesprochen sensibel auf solche Unterschiede.

Aber sicherlich ist es nicht damit getan, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einen Leitfaden für gendergerechte Sprache in die Hand zu drücken?

Ein Leitfaden kann helfen. Aber viel wichtiger ist, dass Chefs und Chefinnen selbst auf ihre Sprache achten und darauf, alle Menschen in ihrem Umfeld anzusprechen. Vorausgesetzt, dass man auch denkt und fühlt, was man sagt. Nach der alten Kalender-Weisheit: „Achte auf deine Gedanken, denn sie werden deine Worte. Achte auf deine Worte, denn sie werden deine Handlungen, achte auf deine Handlungen, denn sie werden dein Charakter, ach-

te auf deinen Charakter, denn er wird dein Schicksal.“ Auch hier wird also angenommen, dass unsere Sprache sehr wohl Einfluss auf die Wirklichkeit hat.

Vermutlich werden sich nicht alle Formulierungen der Gendersprache im allgemeinen Sprachgebrauch durchsetzen. Welche Änderungen sollten sich aus Ihrer Sicht langfristig in der Sprache manifestieren?

Es ist eine spannende Zeit: Wir befinden uns gerade in einer Umbruchsituation – alles fließt, alles verändert sich. Das macht vielen Menschen Angst. Deshalb die hoch emotionalen Reaktionen auf das Gendern. Aber warten wir die Entwicklung doch einfach ab. Dem „Fräulein“ hat vor 50 Jahren auch so manche*r nachgeweint – sogar ältere Frauen, die stolz auf ihren Status als „alleinstehende Dame“ waren. Sollte der Genderstern auf der Strecke bleiben, weil er sich nicht durchsetzt, dann haben das die Menschen in diesem Land so entschieden. Sprache kann und darf nämlich nicht – wie immer insinuiert wird – von oben verordnet werden; sie entsteht sehr demokratisch an der Basis. Feministinnen und andere Aktivistinnen können Veränderungen zwar anstoßen. Aber wenn sich die sogenannte breite Masse sperrt, wird sich das Gendern mit Stern oder Doppelpunkt nicht durchsetzen. Vielleicht erfindet sich ja die Schwarmintelligenz etwas Gleichwertiges, aber besseres. Das Volk ist kreativ. Gesellschaft und Sprache ändern sich immer dann, wenn die Zeit dafür reif ist – und im Moment ist so ein Punkt der Reife erreicht.



IHK ONLINE

Empfehlungen des Rats für deutsche Rechtschreibung zur geschlechtergerechten Schreibung finden Sie online unter:

www.rechtschreibrat.com

Auf der Homepage des Journalistinnenbunds finden Sie viele Tipps, wie Sie diskriminierungsfrei sprechen und schreiben können:

www.genderleicht.de



INTERVIEW



Petra Menke

Chefredakteurin, IHK WirtschaftsForum
p.menke@frankfurt-main.ihk.de



NICHT NUR IN DER KRISE

Der **Newsletter der IHK Frankfurt** erscheint wöchentlich – mit bis zu 20 Themenfeldern zur Auswahl.





Jetzt kostenlos abonnieren unter:
www.ihkfra.de/newsletter



DREI FRAGEN AN



Dr. Josef Lange, Vorsitzender des Rats für deutsche Rechtschreibung, zur Lesbarkeit und Verständlichkeit der Gendersprache

Herr Dr. Lange, beobachtet der Rechtschreibrat als Hüter der Einheitlichkeit der deutschen Rechtschreibung das um sich greifende Gendern mit Sorge oder Gelassenheit?

Das Gendern kennzeichnet eine gesellschaftspolitische, nicht orthografische Diskussion vor allem in Deutschland. Ich sehe mit Sorge, dass dabei die Entwicklungen in den anderen deutschsprachigen Ländern und die Grundregeln der Orthografie nicht genügend beachtet werden.

Warum nimmt der Rat den Genderstern – noch – nicht in das amtliche Regelwerk auf?

Er erfüllt nicht die Kriterien geschlechtergerechter Schreibung: sachlich korrekt, verständlich, lesbar, vorlesbar, übertragbar in andere Amts- und Minderheitensprachen, Rechtssicherheit gewährleisten, Konzentration auf wesentliche Sachverhalte sicherstellen, das Erlernen der deutschen Sprache nicht erschweren.

Werden sich gegenderte Schreibweisen langfristig durchsetzen?

Ja, aber wohl nicht über den Genderstern oder Ähnliches, weil diese Zeichen innerhalb von Wörtern die Verständlichkeit, Übersetzbarkeit und Erlernbarkeit der deutschen Sprache beeinträchtigen und die Einheitlichkeit im deutschen Sprachraum gefährden.

Die Fragen stellte Petra Menke, IHK Frankfurt.



Clever statt neu!

- + hochwertige Markenbüromöbel
- + bis -70% gegenüber neu
- + Mietmöbel auf Zeit
- + Ankauf Ihrer Büroeinrichtung

**20%
Rabatt***
im Onlineshop
shop.ks-bm.de

**Code:
FFM21**



KS Büromöbel GmbH
Wiesenstr. 2
64347 Griesheim

☎ 06155 8367-800
➔ www.ks-bm.de
✉ info@ks-bm.de

🕒 Verkauf
Mo-Fr 7-18 Uhr +
jeden 1. Samstag im Monat (9-13 Uhr)



* Ausgenommen sind Büromöbel der Marke USM Haller, Neumöbel und Angebotsartikel. Rabattarten sind untereinander nicht kombinierbar. Solange Vorrat reicht.



Foto: Paul Müller

Fabian Payr, Bestsellerautor und Geschäftsführer, Musica viva: „Mädchen und Frauen brauchen vor allem Vorbilder in ihrer Lebenswirklichkeit. Kein Mädchen wird je Astronautin oder Informatikerin, weil es gegenderte Texte gelesen hat.“

 KONTRA GENDERN

Deutsche Sprache, verarmte Sprache

Ein Gespräch mit Fabian Payr, Komponist, Bestsellerautor und Geschäftsführer von Musica Viva, Schlangenbad, über den Wandel von Sprache und das Verschwinden von Menschen aus gegenderten Texten.

Herr Payr, vor Kurzem ist Ihr Buch „Von Menschen und Mensch*innen – 20 gute Gründe, mit dem Gendern aufzuhören“ erschienen. Warum war es Ihnen ein Anliegen, gerade dieses Buch zu schreiben?

Ich bin Unternehmer und Sprachwissenschaftler, wobei Letzteres ein wenig zurückliegt. Aufgrund meiner germanistischen und journalistischen Vergangenheit ist das Thema Sprachwandel aber immer präsent geblieben. Als sich die öffentlich-rechtlichen Medien etwa Mitte vergangenen Jahres verstärkt dem Gendern zuwandten, war das für mich ein Schlüsselerlebnis. Hauptberuflich bin ich Reiseveranstalter und organisiere Workshops und Urlaubsreisen für Hobbymusiker. Ausgebremst durch die Corona-Pandemie, beschloss ich, in diesem Buchpro-

jekt alles, was ich zum Thema Gendersprache im Kopf hatte und mir in den vergangenen zehn Jahren angelesen hatte, zu Papier zu bringen.

Als vor rund 20 Jahre die Rechtschreibreform bevorstand, gab es einen öffentlichen Diskurs – bei der Gendersprache ist dieser bislang ausgeblieben. Woran liegt das?

Normalerweise achten die Deutschen immer sehr peinlich darauf, regelkonform zu sein – ob es nun das Befahren von Einbahnstraßen ist oder das Parken im Halteverbot. Aber im sprachlichen Bereich tobt sich derzeit ein Liberalismus aus, eine Bereitschaft zum Regelbruch und ein Außerachtlassen von Sprachkonventionen, die staunen lässt. War die damalige Rechtschreibreform auf die Orthografie beschränkt, so ist die Gendersprache ein tiefgreifender Eingriff in die Sprachstrukturen. Was wir derzeit beobachten können, ist somit kein natürlicher Sprachwandel, sondern ein durch universitäre Milieus, Behörden und öffentlich-rechtliche Medien vorangetriebenes Sprachmodifikationsprogramm, das autoritär und bevormundend von oben nach unten implementiert wird. Es ist auch nicht besonders demokratisch, weil die Sprachgemeinschaft zu diesem Thema zu keiner Zeit befragt wurde.

Zwar noch zurückhaltend, aber deutlich erkennbar gendern auch immer mehr Unternehmen. Können Sie das als Unternehmer nachempfinden?

Durchaus. Letzten Endes muss sich mittlerweile jedes Unternehmen die Frage stellen: Gendere ich oder gendere ich nicht? Als Unternehmer müssen wir uns entscheiden, wie wir Kunden, Lieferanten, Mitarbeiter ansprechen wollen. Momentan entspricht Gendern dem Zeitgeist – und die Wirtschaft ist schon immer auf den Zug von modischen Strömungen aufgesprungen. Allerdings gehen Unternehmen mit einer gendergerechten Sprache auch das Risiko einer falschen Zielgruppenansprache ein. Denn 65 bis 80 Prozent der Bevölkerung und folglich auch der Kunden lehnen Gendersprache ab.

Wie sollten sich Unternehmen intern darauf vorbereiten, wenn sie die Gendersprache einführen möchten?

Bevor sich ein Unternehmen für die ein oder andere Variante entscheidet, sollte es sich mit der Komplexität des Themas Gendern insgesamt auseinandersetzen, um eine reflektierte und gut begründete Entscheidung dafür oder dagegen treffen zu können. Dazu gehört neben der Definition von strategischen Unternehmenszielen auch das intensive Befassen mit den sprachwissenschaftlichen Grundlagen. Allen Unternehmen sollte bewusst sein, dass Gendern inzwischen auch ein politisches Statement ist: Wer gendert, gilt als eher links oder linksliberal orientiert, die Kontra-Position wird im wertkonservativen bis rechten politischen Spektrum verortet. Daher kann Gendern durchaus eine ungewollte Signalwirkung entfalten, die Kunden provoziert oder sogar verprellt. Aus diesem Grund würde ich Unternehmen eher zu moderaten und zurückhaltenden Formen der Gendersprache raten.

In Unternehmen ist immenses Fach- und Spezialwissen versammelt, aber nicht jeder Mitarbeiter verfügt über eine ausgeprägte Sprachkompetenz. Ein Problem, wenn gegendert werden soll?

Mit der Gendersprache holt sich der Unternehmer ein neues Problem ins Haus. Es gibt Mitarbeiter, die in ihrem Fachgebiet brillant sind, für die aber bereits ein sprachlich einigermaßen gelungener und orthografisch korrekter Brief eine Herausforderung ist. Sie wären völlig überfordert, wenn sie Texte zusätzlich noch gendern müssten. Darüber hinaus kostet es Zeit, einen Text wirklich gut zu gendern. Selbst

Ihre Meinung interessiert uns

Gendersprache ist mittlerweile in Zeitungen, im Radio und Fernsehen, aber auch in Unternehmen verbreitet. Doch wie halten Sie es in Ihrem Unternehmen: Gendern Sie bereits? Und wenn ja, warum haben Sie sich dafür entschieden? Haben Sie vorab eine Mitarbeiterbefragung durchgeführt? Überlegen Sie noch, ob Sie künftig Texte gendern, und erarbeiten gerade einen Sprachleitfaden für Ihre Mitarbeiter? Oder lehnen Sie Gendersprache grundsätzlich ab? Wir freuen uns auf Ihre Rückmeldung unter wirtschaftsforum@frankfurt-main.ihk.de

sprachgewandte Mitarbeiter brauchen dafür doppelt so lang wie üblich. Und spätestens da sollte jeder Unternehmer hellhörig werden. Denn es liegt in seinem ureigenen Interesse, Arbeitsprozesse ökonomisch zu gestalten und wertvolle Ressourcen nicht zu verschwenden.

Auffällig ist, dass in Behörden, Unternehmen und in den Medien oftmals nicht konsequent gegendert wird. Funktioniert Gendern light aus sprachwissenschaftlicher Sicht?

Mal zu gendern und dann wieder nicht zu gendern, ist auf semantischer Ebene äußerst heikel, da sich beide Sprachformen nicht vertragen und sogar gegenseitig ausschließen: Wenn eine Moderatorin zum Beispiel von „Mitarbeitenden“ oder

„Kein Mädchen wird je Astronautin, weil es gegenderte Texte gelesen hat“

„Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern“ spricht, im gleichen Radiobeitrag zehn Sekunden später zum generischen Maskulinum wechselt und nur „Mitarbeiter“ nennt, dann ist es an dieser Stelle seiner generischen, sprich inklusiven Bedeutung entledigt und es sind folglich nur „Männer“ gemeint. Ein Nebeneinander beider Sprachformen schafft daher in nicht durchgängig gegenderten Texten erst recht eine sprachliche Benachteiligung von Frauen.

Wie verändert Gendern die deutsche Sprache?

Die Schadensbilanz fällt schon jetzt ernüchternd aus. Aus Lesern wird die Leserschaft, und man spricht nicht mehr von Studenten, sondern der Studierendenschaft, um nur zwei Beispiele zu nennen. Wenn es hauptsächlich nur noch darum geht, Alternativformen wie die genannten zu finden, um das generische Maskulinum zu vermeiden, verschwinden allmählich die Menschen aus unserer Sprache. Sie verarmt, wird blass und verliert ihre Lebendigkeit. Wenn man dann noch intensiv Partizipialformen wie Teilnehmende, Radfahrende oder Preistragende bemüht, wird unsere Sprache durch solche Neuschöpfungen bürokratisch und unnatürlich. Wenn zudem immer wieder die Zweigeschlechtlichkeit durch Beidnennungen wie Dozentinnen und Dozenten thematisiert wird, obwohl dies für den Kontext irrelevant ist, führt dies zu einer unnötigen Sexualisierung der Sprache, die eine Verständlichkeit von Texten erschwert und darüber hinaus andere Geschlechter diskriminiert.

Hat das generische Maskulinum noch eine Überlebenschance?

In der Sprachgeschichte hatten die ökonomischen Formen stets die besseren Karten. Überließe man alles dem normalen Sprachwandel, würde sich daher vermutlich das generische Maskulinum durchsetzen. Durch permanente Beidnennungen könnte es aber irgendwann seiner Fähigkeit beraubt werden, generisch zu funktionieren, sodass es die Menschen in hundert Jahren vielleicht gar nicht mehr verstehen. Aber das ist Glaskugelei. Es gibt in der Bevölkerung eine breite Ablehnung der Gendersprache. Das lässt hoffen, dass man das generische Maskulinum vielleicht doch wieder rehabilitieren und positiv mit fortschrittlichen Inhalten aufladen könnte. Mädchen und Frauen brauchen vor allem Vorbilder in ihrer Lebenswirklichkeit. Kein Mädchen wird je Astronautin oder Informatikerin, weil es gegenderte Texte gelesen hat. Und Frauen wie Angela Merkel leisten mehr für die Sichtbarkeit von Frauen als alle Gendersternen der Welt.



INTERVIEW



Petra Menke

Chefredakteurin, IHK WirtschaftsForum
p.menke@frankfurt-main.ihk.de

Eindrucksvolles Comeback

In 2020 exportierten hessische Unternehmen Waren im Wert von 61 Milliarden Euro – ein Minus von knapp sechs Prozent gegenüber 2019. Zum Jahreswechsel wendete sich jedoch das Blatt.



Foto: Christian Hemmerich

Die Sieger des hessischen Exportpreises: Cave Lighting (Foto), Herborn, Kategorie Dienstleistung und Beratung, Hürner Schweißtechnik, Mücke-Atzenhain, Kategorie Industrie und Handel, sowie Balbachdamast, Laubuseschbach, Kategorie Handwerk.

Von Januar bis Mai legten die Exporte um eindrucksvolle 15 Prozent gegenüber dem Jahr 2020 zu und lagen damit sogar sieben Prozent über dem Niveau vor der Pandemie. „Hessens Exportwirtschaft beweist selbst in Coronazeiten Vielfalt und Leistungsfähigkeit. Das zeigen in besonderer Weise die Nominierten für den diesjährigen hessischen Exportpreis“, so Eberhard Flammer, Präsident des Hessischen Industrie- und Handelskammertages (HIHK).

Besondere Herausforderungen

Trotz besonderer Herausforderungen hat insbesondere das Auslandsgeschäft die Existenz vieler Unternehmen im Coronajahr 2020 gerettet. Einige Unternehmen nahmen die Reisebeschränkungen zum Anlass, die Digitalisierung schnell-

er als geplant voranzutreiben, wie Ellen Wille The Hair Company, Schwalbach, nominiert in der Kategorie Industrie und Handel. „Allein in der ersten Jahreshälfte haben wir über 80 Onlineschulungen mit insgesamt knapp 2 200 Teilnehmern von der Zentrale aus durchgeführt“, berichtet Stefan Molter, Leiter Marketing.

Polen legt kräftig zu

Laut hessischer Statistik hatten die klassischen westeuropäischen Partnerländer wie Frankreich und Italien bereits vor der Pandemie an Bedeutung verloren und 2020 mit deutlichen Verlusten abgeschlossen. Das erste Quartal lief jedoch für beide Märkte vielversprechend. Der britische Absatzmarkt hingegen verliert seit dem Brexit-Votum immer deutlicher. Unter den europäischen Märkten ist Polen der Shooting

Star. In den vergangenen fünf Jahren nahmen die hessischen Lieferungen in das Nachbarland um 38 Prozent zu, 2020 gab es ein Plus von 14 Prozent. „Polen ist für uns ein wichtiger Absatz- und Wachstumsmarkt, der zusätzlich sehr viele für ganz Europa wichtige Fahrer stellt, da in Westeuropa der Fahrer-mangel akut ist“, bekräftigt Murat Karakaya, Mitgründer von CargoSteps. Das Frankfurter Unternehmen war in der Kategorie „Dienstleistung und Beratung“ nominiert.



IHK ONLINE

Weitere Infos finden Sie unter:

www.hessischer-exportpreis.de



DIE AUTORIN



Sonja M. Müller

Leiterin, China Competence Center,
IHK Frankfurt

sonja.mueller@frankfurt-main.ihk.de



Foto: Picture Alliance/ZB / euro luftbild.de

Procter and Gamble Germany, Schwalbach.

SERIE IMMOBILIENSTANDORT

Hohe Nachfrage nach Wohnraum

Die Main-Taunus-Kommune Schwalbach ist ein nachgefragter Wohn- und Gewerbestandort. Er profitiert vor allem von seiner guten Erreichbarkeit, die sich mit Fertigstellung der Regionaltangente West noch verbessern wird.

Seit der Verleihung der Stadtrechte 1970 hat sich Schwalbach zu einem modernen und internationalen Wohn- und Gewerbestandort entwickelt. Auf einer Fläche von 6,5 Quadratkilometern leben rund 15300 Einwohner. Die Hälfte davon wohnt in der sich an den alten Ortskern anschließenden Limesstadt, mit der in den Sechziger- und Siebzigerjahren ein preisgekröntes städtebauliches

Projekt verwirklicht wurde. Vor allem Familien schätzen die hohe Dichte an allgemeinbildenden und weiterführenden Schulen, die zahlreichen Möglichkeiten zur Naherholung vor der Haustür – etwa im Waldpark Arboretum, im Stadtwald, auf der Regionaltangente West oder in dem 2013 eröffneten Naturbad. Hinzu kommt das vielfältige Angebot an Einzelhandel und Gastronomie.

Umnutzung und Verdichtung

Die Nachfrage nach Wohnraum in unmittelbarer Nähe zum Grünen ist wie in den Nachbargemeinden hoch. Innerstädtische Areale für den Wohnungsbau sind jedoch kaum vorhanden. Flächen für Neubaugebiete sind aktuell nicht ausgewiesen. Die Zeichen stehen auf Umnutzung und Verdichtung. Dennoch

sind die Mietpreise für Wohnungen stabil geblieben und liegen im Durchschnitt bei elf Euro pro Quadratmeter. Bei Eigentumswohnungen reicht die Kaufpreisspanne von 2500 bis 4800 Euro pro Quadratmeter, der Schwerpunkt liegt bei 3000 Euro. Die Preise für Häuser bewegen sich, je nach Lage im Stadtgebiet, Objekttyp und Größe, zwischen 350000 und 800000 Euro. Ein Einfamilienhaus ist im Schwerpunkt für 700000 Euro zu erwerben.

Internationaler Gewerbestandort

Mit drei Gewerbegebieten – darunter der gemeinsam mit Eschborn interkommunal entwickelte Camp-Phönix-Park – hat sich Schwalbach als wichtiger suburbaner Wirtschaftsstandort etabliert und bietet rund 9000 Arbeitsplätze. Der Gewerbesteuerhebesatz liegt mit 350 Prozent deutlich unter dem Landesdurchschnitt. Neben vielen mittelständischen Handwerksbetrieben und Unternehmen von regionaler Bedeutung ist die Wirtschaftsstruktur geprägt von den Verwaltungssitzen international tätiger Unter-

nehmen. Auch Forschung und Entwicklung sind stark vertreten. Im Gewerbegebiet West ist etwa Procter and Gamble seit 1970 ansässig, Continental Automotive seit 2007. Die Mietpreise für Büro- und Einzelhandelsflächen liegen zwischen sechs und 13 Euro pro Quadratmeter und für Lager- und Logistikflächen zwischen 3,50 und sechs Euro.

Noch bessere Erreichbarkeit

Die Erreichbarkeit gehört zu den wesentlichen Vorzügen Schwalbachs. Für die Zukunft ist aber eine noch bessere Anbindung in Sicht: Sowohl die Einwohner als auch die Gewerbebetriebe werden von der Regionaltangente West profitieren, auf der ab 2027 die ersten S-Bahnen rollen sollen. So wird eine noch schnellere Erreichbarkeit des Frankfurter Flughafens und diverser Kommunen in der Metropolregion möglich sein. Insbesondere Pendler mit Ziel Gewerbegebiet Camp-Phönix-Park dürften sich auf die geplante Haltestelle an der Düsseldorfer Straße und die damit verbundenen kürzeren Wege zum Arbeiten und Einkaufen freuen.



DER AUTOR



Christoph Samitz

Inhaber, Christoph Samitz Immobilien,
Eschborn
info@csimakler.de

DREI FRAGEN AN



Alexander Immisch, Bürgermeister der Stadt Schwalbach, über die Standortqualität der rund 15300 Einwohner zählenden Kommune

Herr Immisch, warum sollten Neubürger in Ihre Kommune ziehen?

Schwalbach ist ein hervorragender Schulstandort. Es gibt hier ein Gymnasium und die einzige integrierte Gesamtschule im Osten des Main-Taunus-Kreises. Außerdem haben wir in den vergangenen 20 Jahren verstärkt in die Betreuung von Grundschulern investiert.

Was ist Ihr wichtigster Standortfaktor für Unternehmen?

Unser großes Plus ist die gute Verkehrsanbindung, darunter drei S-Bahn-Haltestellen. Und in Schwalbach sind die Wege kurz – das gilt auch für den Weg zum Bürgermeister. Schon vor einem halben Jahrhundert haben sich weltweit tätige Unternehmen hier niedergelassen.

Was muss man über Ihre Stadt unbedingt wissen?

Schwalbach bietet einen gemütlichen alten Ortskern, der für seine traditio-

nellen Gastwirtschaften bekannt ist. In den Sechzigerjahren wurde die Wohnstadt Limes erbaut nach einer städtebaulichen Idee, die die Vorteile von Stadt und Land vereinigen will. Die neue Stadtmitte verbindet beides.

Die Fragen stellte Christoph Samitz, Christoph Samitz Immobilien.



Fotos: Stefan Krusch

Von links: Heinz Weidner, Vorsitzender, Gewerbeverein Neu-Anspach, Ralf Müller, ehemaliger Vorsitzender, Gewerbeverein Usingen, Sven Sänger, stellvertretender Leiter, Standortpolitik, IHK Frankfurt, und Andreas W. Vongries, Vorsitzender, Gewerbeverein Wehrheim.

EINZELHANDEL

Heimat shoppen

Ein Gespräch mit den Gewerbevereinsvorsitzenden Ralf Müller, Usingen, Andreas W. Vongries, Wehrheim, und Heinz Weidner, Neu-Anspach, über die Teilnahme an den Aktionstagen „Heimat shoppen“ und die Zukunft der Innenstädte.

Wie stellt sich die Situation Ihrer Mitgliedsbetriebe nach anderthalb Jahren Corona-Pandemie und zwei Lockdowns dar?

Weidner: Der Handel in Neu-Anspach erfährt aktuell einen deutlichen Zulauf und befindet sich somit in einer positiven Erholungsphase. Wir merken, dass die Menschen allmählich ihr normales Leben wiederhaben möchten. Die Kunden sind entspannt: Sie gehen mit Masken wieder einkaufen, sie gehen wieder gerne in die Gastronomie – nicht zuletzt, weil sie wissen, dass wir alles für ihre Sicherheit tun und Hygienekonzepte vorbildlich umsetzen.

Müller: Positiv ist festzuhalten, dass wir in Usingen während der Corona-Pandemie kein Geschäft verloren haben. Im Gegenteil: Mitten in der schlimmsten Phase haben zwei

mutige Start-ups sogar den Schritt in die Selbstständigkeit gewagt. Auch bei uns merkt man, wie sich die Situation zunehmend entspannt. Von Woche zu Woche kann man einen leichten Anstieg bei der Kundenfrequenz erkennen. Obgleich wir noch lange nicht beim normalen Niveau sind, ist das der erste Schritt in Richtung Normalität.

Vongries: In Wehrheim haben wir recht wenige Einzelhändler, die aber zum Glück zumindest über die Runden kamen. Die Gastronomie hat nicht so viel Federn lassen müssen wie zunächst befürchtet. Sie hat sich mit Außer-Haus-Verkäufen und Lieferservices über Wasser gehalten. Die Handwerksbetriebe haben alle sehr gut zu tun und sind ausgelastet. Dennoch habe ich das Gefühl, dass die Kunden noch sehr verhalten

und teilweise verunsichert sind. Das wird sich aber hoffentlich bald wieder ändern und neu einspielen.

Die Gewerbevereine Neu-Anspach, Usingen und Wehrheim kooperieren schon seit Längerem, indem sie ihre Marketingaktivitäten teilweise bündeln oder gemeinsam Veranstaltungen wie Messen organisieren. Was erhoffen Sie sich von der Teilnahme an der Aktion Heimat shoppen?

Vongries: Natürlich ist der Internethandel ärgerlich, wir alle kennen die Strukturdaten. Aber wir sollten die Chance nutzen,

schaltet. Schon vor Corona haben wir die Themen Heimat, Regionalität und Nachhaltigkeit als Positionierungsmerkmale erkannt und entsprechende Marketingkonzepte auf den Weg gebracht. Die Aktion Heimat shoppen passt als weiteres Modul exakt in unser Konzept.

Weidner: Der Wettbewerber sitzt nicht nur im Internet, sondern auch in großen Nachbarstädten wie Bad Homburg oder Frankfurt. Insbesondere in den Großstädten gibt es aber kaum noch inhabergeführte Läden und Kaufhäuser, sondern

„Die Menschen möchten allmählich ihr normales Leben wiederhaben“

abgewanderte Kaufkraft zurückzuholen. Denn die Coronakrise hat uns gezeigt, dass die Menschen grundsätzlich bereit sind, lokal einzukaufen. Mit der Aktion Heimat shoppen möchten wir dazu beitragen, die Innenstädte wieder zu beleben und den Kunden in Erinnerung rufen, wie leistungsfähig der Einzelhandel und die Dienstleister an ihrem Wohnort sind – verbunden mit der Bitte, den lokalen Handel zu unterstützen, damit es ihn auch in fünf Jahren und darüber hinaus noch gibt.

Müller: Schon seit Jahren arbeiten wir gemeinsam daran, bei den Menschen das Bewusstsein für die vielfältigen Einkaufsmöglichkeiten, das Handwerk und die Dienstleistungen vor Ort zu wecken. So präsentieren wir auf großen Tafeln an unseren Ortseingängen die rund 450 Mitgliedsbetriebe, und unter dem Motto „Lokal einkaufen“ haben wir bereits mehrfach gewerbliche Sonderbeilagen in der Regionalzeitung ge-

zunehmend die großen Ketten. Sie haben teilweise aber auch schon Einzug in kleinere Kommunen gehalten und sind natürlich eine magische Macht. Daher müssen wir uns gerade jetzt noch deutlicher positionieren und klarer kommunizieren, welche Vorteile der Kunde beim Kauf im stationären Handel hat.

Was haben Sie für die Heimat-shoppen-Aktionstage geplant, die am 10. September starten?

Müller: Wir gehen davon aus, dass etwa 20 Unternehmen in Usingen mitmachen werden. In die detaillierte Planung gehen wir erst im Juli. In Usingen findet normalerweise Mitte September die traditionelle Laurentiuskerb statt, die aber wegen der Corona-Pandemie erneut abgesagt wurde. Stattdessen werden wir uns nun auf das Heimatshoppen fokussieren, dass wir über das Aktionswochenende hinaus verlängern möchten. Über einen Zeitraum von zwei Wochen wollen



Einkaufsstraße in Usingen.

Die Aktion

Ob Einzelhändler, Dienstleister oder Gastronom: Sie alle können unter der Dachmarke Heimat shoppen bei den bundesweiten Aktionstagen mitmachen, die am 10. September starten. Während die Angebote vor Ort durch das jeweilige Stadtmarketing oder die Gewerbevereine koordiniert werden, übernehmen die regionalen IHKs die Pressearbeit und stellen Werbematerialien zur Verfügung. Mit der Aktion sollen Kunden auf das breite Leistungsspektrum der lokalen Unternehmen aufmerksam gemacht werden. Denn sie tragen nicht nur dazu bei, dass die Innenstädte attraktiv und lebenswert bleiben, sondern sichern auch Arbeits- und Ausbildungsplätze.

wir verschiedene Aktivitäten anbieten. Die weitere Organisation des Events liegt in den Händen meiner Nachfolgerin Rita Krummel und ihres Vorstandsteams.

Vongries: In Wehrheim möchten wir das Heimatshoppen mit dem beliebten Erntedankmarkt verbinden, der Anfang Oktober stattfindet. Was wir auf die Beine stellen werden, steht Stand heute noch nicht fest. Aber wir planen in jedem Fall, unter anderem den Geschichtsverein, die Sportvereine und den Vereinsring miteinzubeziehen, da wir nur wenig Einzelhandel haben. Denkbar sind Programme für Kinder und Familien sowie historische Stadtführungen.

Weidner: Wir werden gleich zum Start der Aktion am 10. September loslegen und eine lange Einkaufsnacht anbieten. Für Handwerker und Dienstleister, die nicht in der Innenstadt angesiedelt sind, bieten wir die Möglichkeit von Shop-in-Shop-Systemen an. Sie können dann in Einzelhandelsgeschäften einen Stand aufbauen und sich dort präsentieren. Aber auch die Vereine werden sich beim Heimat-shoppen-Wochenende stark einbringen.

Das Motto des Heimatshoppens lautet „Warum in der Ferne einkaufen“. Wie sind Ihre Beobachtungen: Hat sich das Kaufverhalten der Menschen während der Corona-Pandemie verändert? Unterstützen sie den örtlichen Handel bewusster?

Weidner: Vor allem der Onlinehandel war ein Krisenprofiteur. Viele Menschen haben während der Lockdowns damit angefangen, Dinge online zu bestellen, die sie bequem über den Einzelhandel vor Ort hätten beziehen können. Andererseits gab es natürlich viele treue Stammkunden, die ganz bewusst die lokalen Händler unterstützt haben. Aber genau deswegen nehmen wir schließlich an der Aktion teil, um die Vorteile des lokalen Einkaufs zu zeigen. Dazu zählen neben guter Beratung und gutem Service auch die kurzen Wege und damit die Nachhaltigkeit.

Vongries: Ich selbst komme aus dem Handwerk. Deshalb kann ich über das Kaufverhalten im Handel wenig sagen. Mir

ist aber schon aufgefallen, dass gerade bei Familien ein Umdenken stattgefunden hat und sie mehr Produkte kaufen, die regional produziert wurden. Ob das nun mit Corona zusammenhängt oder vielleicht ein Zeitgeist ist, weiß ich nicht.

Müller: Bei aller Euphorie zum Lokalkolorit darf man nicht vergessen, dass wir in kleineren und mittleren Kommunen in den vergangenen zehn, 20 Jahren extreme Sortimentsausdünnungen hatten. Und wenn die Kunden enttäuscht werden, weil vor Ort die entsprechenden Angebote nicht vorhanden sind, wandern sie ab – sei es in größere Städte oder ins Online-shopping. Die Frage, ob sich der Trend in Richtung Regionalität und Nachhaltigkeit verstetigt, ist meines Erachtens zu früh gestellt. Wir wissen noch nicht, wie die Kunden konsumieren, wenn alle coronabedingten Beschränkungen wieder aufgehoben sind.

Bitte ergänzen Sie abschließend noch folgenden Satz: Ich bin Heimatshopper, weil ...

Müller: Weil ich die lokalen Unternehmen unterstützen möchte.

Vongries: Weil ich mich der Heimat verbunden fühle.

Weidner: Weil wir auch in Zukunft blühende Innenstädte haben wollen.



IHK ONLINE



Weitere Infos über die Aktion Heimat shoppen und die teilnehmenden Gewerbevereine und Initiativen aus dem IHK-Bezirk Frankfurt finden Sie unter:

www.heimat-shoppen.de

www.frankfurt-main.ihk.de  Heimat shoppen



INTERVIEW



Sven Sänger

Stellvertretender Leiter,
Standortpolitik, IHK Frankfurt
s.saenger@frankfurt-main.ihk.de



Petra Menke

Chefredakteurin,
IHK WirtschaftsForum
p.menke@frankfurt-main.ihk.de

IHK-Bildungszentrum

Nähere Informationen zu den nachfolgenden Bildungsangeboten erhalten Sie unter der Rufnummer 069/2197 + Durchwahl sowie unter www.frankfurt-main.ihk.de/ihk-bildungszentrum

IHK-SEMINARE

I like – Social-Media-Marketing für Anfänger 18. August 2021 / 4 UE / Onlineseminar	129 Euro Telefon -1295
Telefontraining, Teil II 30. / 31. August 2021 / 16 UE / 2-Tages-Seminar	385 Euro Telefon -1232
Buchführung I – Grundlagen ab 31. August 2021 / 32 UE / Onlineseminar	465 Euro Telefon -1295
Reklamations- und Beschwerdemanagement 1. / 2. September 2021 / 16 UE / 2-Tages-Seminar	385 Euro Telefon -1232
Der Weg in die Selbstständigkeit ab 6. September 2021 / 20 UE / 5-Abende-Seminar	150 Euro Telefon -1415
Grundlagen der Immobilienfinanzierung 16. / 17. September 2021 / 16 UE / 2-Tages-Seminar	495 Euro Telefon -1299
Immobilien-Wertermittlung I 27. / 28. September 2021 / 16 UE / 2-Tages-Seminar	495 Euro Telefon -1299
Projektmanagement 29. / 30. September 2021 / 16 UE / 2-Tages-Seminar	495 Euro Telefon -1232

Stressmanagement 30. September / 1. Oktober 2021 / 16 UE / 2-Tages-Seminar	385 Euro Telefon -1232
Einführung in das Facility Management I 5. / 6. Oktober 2021 / 16 UE / 2-Tages-Seminar	495 Euro Telefon -1299

BERUFSBEGLEITENDE ZERTIFIKATSLEHRGÄNGE

Projektleiter/-in (IHK) – berufsbegleitend ab 17. September 2021 / 88 UE / ca. 3 Monate	1395 Euro Telefon -1232
--	----------------------------

BERUFSBEGLEITENDE LEHRGÄNGE MIT IHK-PRÜFUNG

Geprüfte/-r Bilanzbuchhalter/-in ab 31. August 2021 / ca. 820 UE / ca. 2 Jahre	4350 Euro zzgl. ca. 250 Euro Telefon -1415
Geprüfte/-r Personalfachkaufmann/-frau ab 10. November 2021 / ca. 470 UE / ca. 18 Monate	2895 Euro Telefon -1295



Preise zuzüglich Prüfungsgebühr nach der jeweilig gültigen Gebührenordnung. Lehrgänge, die auf IHK-Prüfungen vorbereiten, werden auch von verschiedenen privaten Anbietern durchgeführt. Anschriften solcher Anbieter können im Internet über die Seite www.wis.ihk.de/ihk-pruefungen/anbieterliste abgerufen werden.

Änderungen vorbehalten.



» Fachseminar: 01. Oktober 2021
FORUM HOLZBAU in Ostfildern / Stuttgart



„GEWERBEBAU VITAL.
So bauen Unternehmen ihre Zukunft.“

Gewerbebau Vital

- Energieoptimiert bis **Plus-Energie** • Schlüsselfertig und nachhaltig aus Holz
- Schnelles Bauen zum Festpreis • **Budget-Planer** online

Digital zu neuen Ufern

Das Vereinsleben der Frankfurter Wirtschaftsjunioren hat sich in Zeiten von Corona auf digitale Formate verlagert. Ihre Projekte „Virtual Multitwinning“ und „Vielfalt bereichert“ sind sogar auf Bundes- und Landesebene ausgezeichnet worden.

Die Wirtschaftsjunioren Frankfurt haben turbulente Monate hinter sich. Mit dem Ausbruch der Corona-Pandemie im März 2020 wurde das Vereinsleben auf den Kopf gestellt. Ein Netzwerk wie das der Wirtschaftsjunioren, das von den vielen persönlichen Interaktionen, den Treffen und Veranstaltungen lebt, war in der Form nicht möglich. Nichtsdestotrotz hat das Vereinsleben stattgefunden – und zwar auf anderen Wegen.

wurden virtuell fast noch besser angenommen als in Präsenzform.

Preisträger auf Bundes- und auf Landesebene

Das kreative Engagement der vielen Ressort- und Projektleiter bei den Wirtschaftsjunioren Frankfurt und die daraus entstandenen virtuellen Projekte sind auch auf Landes- und Bundesebene

Lust auf ein dynamisches Netzwerk?

Die Wirtschaftsjunioren Frankfurt wurden 1948 gegründet. Sie sind das Sprachrohr der regionalen jungen Wirtschaft im IHK-Bezirk Frankfurt. Hier engagieren sich aktuell mehr als 200 Mitglieder ehrenamtlich, vor allem in den Bereichen Führung und Förderung von Unternehmertum, Bildung, nachhaltiges Wirtschaften, Diversität sowie Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

www.wj-frankfurt.de



„Als frischgebackene Gründerin ist es für mich wichtig, mein Netzwerk auszuweiten und mich mit Gleichgesinnten zu vernetzen – mit den Wirtschaftsjunioren habe ich für mich genau das Passende gefunden.“

Meike Wilke, Neumitglied der Wirtschaftsjunioren Frankfurt

Digitalisierung vorangetrieben

Über Mitgliederschwund oder mangelnde Motivation können sich die Wirtschaftsjunioren Frankfurt – ein Netzwerk der jungen Wirtschaft für Unternehmer und Führungskräfte zwischen 18 und 40 Jahren – nicht beklagen. Auch wenn der persönliche Kontakt nicht vollständig ersetzt werden konnte, hat der Verein durch die diversen Onlineformate die Pandemie als Chance genutzt, um die Digitalisierung voranzutreiben und permanent mit den Mitgliedern im Austausch zu bleiben. So haben die Wirtschaftsjunioren Frankfurt im vergangenen Jahr 170 Veranstaltungen mit rund 1800 Teilnehmern durchgeführt. Auffällig dabei: Einige Formate

nicht unbemerkt geblieben. Unter dem Motto „Vielfalt bereichert“ haben die Wirtschaftsjunioren Frankfurt anlässlich des 8. Deutschen Diversity-Tages mit einer Social-Media-Aktion auf das Thema aufmerksam gemacht. „Diversity

sity in allen Bereichen zu leben, macht ein Unternehmen sogar produktiver“, so die stellvertretende Kreissprecherin und Ideengeberin Micòl Salvoni.

Die Idee und die Umsetzung wurden vom Dachverband mit der Verleihung des Bundespreises in der Kategorie „JCI – All over the World and in every Home“ ho-



„Mit der Zielsetzung und den Werten der Wirtschaftsjunioren konnte ich mich auf Anhieb identifizieren: durch ehrenamtliches Engagement die Wirtschaft und individuelle Potenziale stärken.“

Henrik Persicke, Neumitglied der Wirtschaftsjunioren Frankfurt

ist mehr als Frauen in Führungspositionen und Internationalität, es geht auch um Antirassismus oder um die Inklusion von Menschen mit Behinderung. Diver-

noriiert. Auch auf Landesebene haben die Frankfurter Wirtschaftsjunioren mit ihrem Projekt Virtual Multitwinning in der Kategorie „WJD-Markenkern-Strategie“



„Das Netzwerk der Wirtschaftsjunioren inspiriert und gibt mir die Möglichkeit, mich digital wie präsent fortzubilden, Neues auszuprobieren und Frankfurt ein kleines bisschen zu bewegen.“

Lisa Marzi, Neumitglied der Wirtschaftsjunioren Frankfurt

den ersten Platz belegt. Mit den virtuellen Happy Hour Sessions gelang es den insgesamt sieben Juniorenkreisen, ihr Netzwerk über Ländergrenzen und Lockdowns hinweg aktiv zu leben.

Obwohl typische Formate der Mitgliederakquise wie beispielsweise das Newkammer-Event in der IHK Frankfurt oder die Aufschwungmesse entfallen sind oder nur im virtuellen Raum stattgefunden haben, war 2020 verglichen mit den Vorjahren ein Rekordjahr. Mit lediglich sechs Austritten und insgesamt 18 Eintritten war die Mitgliederbilanz am Jahresende trotz Pandemie außerordentlich positiv. Die Zahlen zeigen die große Loyalität vieler Mitglieder, die den Wirtschaftsjunioren trotz der coronabedingten Beschränkungen die Treue ge-

halten haben. Zugleich verdeutlicht es, dass der Bedarf nach sozialer Interaktion in Vereinen noch immer bei vielen eine große Rolle spielt.

Zu Gast in Frankfurt 2022

Denn eine der wichtigsten Austausch- und Vernetzungsmöglichkeiten der Wirtschaftsjunioren sind die Konferenzen und Kongresse auf Landes-, Bundes-, Europa- und Weltebene. Nach zuletzt 2011 sind die Wirtschaftsjunioren Frankfurt im nächsten Jahr vom 24. bis 26. Juni wieder Gastgeber der Landeskonferenz. Nach den notwendigen Absagen der Jahre 2020 und 2021 wird es für die Wirtschaftsjunioren Frankfurt eine doppelte Ehre sein, die kommende Landeskonferenz auszurichten.



DER AUTOR



Ingo Klee

Kreissprecher, Wirtschaftsjunioren
Frankfurt

ingo.klee@wj.frankfurt.de

DREI FRAGEN AN



Micòl Salvoni, stellvertretende Kreissprecherin der Wirtschaftsjunioren Frankfurt, über ihr Engagement im beruflichen Netzwerk der jungen regionalen Wirtschaft

Micòl, warum sollte man sich bei den Wirtschaftsjunioren engagieren?

Bei den Wirtschaftsjunioren aktiv zu sein bedeutet, Kontakte zu knüpfen, seinen Horizont zu erweitern, sich weiterzuentwickeln und Spaß dabei zu haben. Darüber hinaus entwickeln die Mitglieder Führungskompetenzen und bilden sich bei vielen Trainings und Seminaren weiter.

Gibt es ein Projekt, das du besonders hervorheben möchtest?

Besonders am Herzen liegen mir unsere Teilnahme am Deutschen Diversity Day und unsere dortigen Angebote. Die Vielfalt, die die Wirtschaftsjunioren ausmacht, wird hier besonders deutlich und wir können weiter für das Thema sensibilisieren.

Wie bist du zu den Wirtschaftsjunioren gekommen?

Ich war auf der Suche nach einem Netzwerk, das mir neue Perspektiven aufzeigt und in dem die Mitglieder ehrliches Commitment zeigen – ein Infoabend der Wirtschaftsjunioren Frankfurt hat mich überzeugt, mitzumachen.

Die Fragen stellte Ann-Kristin Engelhardt, IHK Frankfurt.

BUNDESPOLITIK

Podiumsdiskussion zur Bundestagswahl

Bei der Bundestagswahl am 26. September entscheiden Unternehmer mit ihrer Stimme auch über Steuern, Innovationsförderung, Außenhandelspolitik und Klimaschutz. Was die im Bundestag vertretenen Parteien vorhaben, stellen Kandidaten aus dem IHK-Bezirk Frankfurt bei einer Podiumsdiskussion am Mittwoch, 1. September, 18 Uhr, in der IHK Frankfurt vor. Teilnehmer haben zudem die Möglichkeit, mit den Kandidaten für Berlin persönlich ins Gespräch zu kommen. Infos und Anmeldung unter www.frankfurt-main.ihk.de/veranstaltungen



Foto: Picture Alliance / Zoomar/Designit

EHRENAMT



Ralf Lonthoff

Am 1. Juli feierte Ralf Lonthoff seinen 55. Geburtstag. Der in der RheinMain-Region heimische Unternehmer ist Prokurist bei Imaxx-Gesellschaft für Immobilien-Marketing, Bad Homburg, und spezialisiert auf die Projektentwicklung in der Region. Sozial und kulturell engagiert sich Lonthoff im Lions Club Gießen; seit 2014 ist er ehrenamtlich im Ausschuss Bau- und Immobilienwirtschaft der IHK Frankfurt tätig.



Anton Nauheimer

Am 28. Mai feierte Anton Nauheimer, Geschäftsführer der Frankfurter Personenschiffahrt Anton Nauheimer und Inhaber des Großen Rheinpatents, seinen 75. Geburtstag. Der IHK Frankfurt seit langen Jahren verbunden, engagiert er sich ehrenamtlich seit 1995 im IHK-Ausschuss für Tourismus und seit 2004 als Mitglied der IHK-Vollversammlung. Daneben ist er unter anderem auch Vorstandsmitglied im Bundesverband der Deutschen Binnenschiffahrt.



IHK-VERANSTALTUNGSKALENDER

Virtuelle Info-Veranstaltung Wirtschaftsmediator/-in (IHK)

Mittwoch, 15. September,
18 bis 19 Uhr

Die Qualifizierung zum Wirtschaftsmediator (IHK) des IHK-Bildungszentrums Frankfurt erfolgt nach den Standards und Richtlinien der Mediatorenausbildung des Bundesverbandes Mediation.

Beratungstag zum Geschäft in Entwicklungsländern

Donnerstag, 23. September

Die Business Scouts for Development unterstützen Unter-

nehmen beim Eintritt in neue Märkte in Afrika, Asien und Südamerika. Telefon 069/2197-1576, <https://events.frankfurt-main.ihk.de/ez-Gespraech>

Arbeitszeugnisse kompetent formulieren und interpretieren

Dienstag, 28. September,
17.30 bis 20.45 Uhr

Führung durch das IHK-Gebäude am Börsenplatz – Die Stimme der Wirtschaft in Geschichte und Gegenwart

Freitag, 8. Oktober, 16 bis 17 Uhr



Weitere Infos sowie eine komplette Veranstaltungsübersicht finden Sie unter www.frankfurt-main.ihk.de/veranstaltungen. Die Teilnahme ist teilweise gebührenpflichtig. Sofern nicht anders angegeben, finden die Veranstaltungen in der IHK Frankfurt statt.

ZÄUNE · GITTER · TORE

Draht-Weissbäcker KG

Steinstr. 46-48, 64807 Dieburg
Tel. (06071) 988 10 · Fax (06071) 5161

Internet: www.draht-weissbaecker.de
Email: draht@weissbaecker.de

DRAHT WEISSBÄCKER

- Draht- und Gitterzäune · Tore
- Schiebetore · Drehkreuze · Türen
- Schranken · Gabionen · Pfosten
- Sicherheitszäune · Mobile Bauzäune
- Alu-Zäune · sämtliche Drahtgeflechte
- Alu-Toranlagen · Rankanlagen
- auch Privatverkauf

Mit einer Anzeige im IHK WirtschaftsForum erreichen Sie über 68.900 Entscheider in der Region FrankfurtRheinMain.

Wir beraten Sie gerne:
069 / 42 09 03-75
www.zarbock.de/wifo



UMWELT

Auf dem Weg zur klimafreundlichen IHK

Mit dem Kompetenzzentrum Nachhaltigkeit ist die IHK Frankfurt in puncto Nachhaltigkeit bereits gut aufgestellt. Außerdem besitzt die Beratung der Mitgliedsunternehmen zu Energie- und Umweltthemen einen wichtigen Stellenwert. Nun steht der Blick nach innen an: Wie kann die IHK klimafreundlicher handeln? Unterstützen wird uns auf diesem Weg das Programm Ökoprofit des Energiereferats der Stadt Frankfurt. Ziel ist es, im Kontext der angestrebten Zertifizierung den internen Ressourcenverbrauch zu optimieren, die Energieeffizienz zu steigern und die Betriebskosten zu senken. www.frankfurt.de/oekoprofit



Foto: Getty Images / simmosmosa

METROPOLREGION

Stabwechsel im Hessischen Wirtschaftsarchiv

Das Hessische Wirtschaftsarchiv wurde 1992 als regionales Wirtschaftsarchiv von den hessischen Industrie- und Handelskammern gegründet. Die historischen Unterlagen von etwa 150 Kammern, Verbänden und Unternehmen wurden seither in die Bestände der öffentlichen Einrichtung übernommen. Dr. Ulrich Eisenbach, Gründungsdirektor des Hessischen Wirtschaftsarchivs, ist Ende März nach fast 30-jähriger Tätigkeit in den Ruhestand getreten. Unter seiner Leitung hat sich die öffentliche Einrichtung über die Landesgrenzen hinweg als bedeutende Sammlungs- und Forschungsinstitution der Wirtschafts- und Unternehmensgeschichte etabliert. Seine Nachfolge hat inzwischen der Unternehmenshistoriker Dr. Ingo Köhler (Foto) angetreten. www.hessischeswirtschaftsarchiv.de



Foto: Gerrit Mummie

STANDORTPOLITIK

Besuch im Frankfurter Römer

Foto: Jochen Müller



Hilime Aslaner-Gölbasi, Stadtverordnetenvorsteherin, und Ulrich Caspar, Präsident der IHK Frankfurt.

der Delegationen auch die Wirtschaft zu involvieren. „Die Unternehmen in Frankfurt sind international sehr gut vernetzt. Deshalb bin ich davon überzeugt, dass ein Besuch für beide Seiten gewinnbringend sein wird“, so Caspar. Ebenfalls bot er an, bei fachlichen Fragen die Kompetenzen der IHK Frankfurt zur Verfügung zu stellen. Der Austausch zwischen der IHK und dem Römer sei auch künftig ein zentraler Bestandteil der IHK-Arbeit, versicherte Caspar.

Bei einem Besuch im Frankfurter Römer führte IHK-Präsident Ulrich Caspar mit der neuen Stadtverordnetenvorsteherin Hilime Aslaner-Gölbasi einen intensiven Austausch. Themen waren unter anderem der Empfang und die Betreuung des konsularischen Corps sowie ausländischer Delegationen. Der Präsident regte hierbei an, bei den Besuchsprogrammen


BUHRER+WEHLING
Die Kraft einer starken Lösung



INDUSTRIEBAU

**KREATIVITÄT
GEPLANT**

Bührer + Wehling entwickelt planerische Ideen, mit denen Sie sich als Bauherr persönlich identifizieren können. Wir finden heraus, was Sie antreibt und finden Lösungen, die in Sachen Individualität, Funktionalität und Design einzigartig sind.

www.buehrer-wehling.de

GmbHs virtuell gründen

Die Corona-Pandemie hat die Digitalisierung in vielen Bereichen beschleunigt. Nun halten Onlineverfahren auch im Gesellschaftsrecht allmählich Einzug: GmbH-Gründungen sollen künftig mittels Videokommunikation möglich sein.

Zwar ist die Videokommunikation infolge der Corona-Pandemie im vergangenen Jahr zu einem festen Bestandteil des Arbeitsalltags geworden, notarielle Beurkundungen per Videokonferenz abzuhalten, ist jedoch aufgrund der dafür erforderlichen Anwesenheit der Parteien nach wie vor nicht möglich. Nach dem am 10. Februar veröffentlichten Gesetzesentwurf der Bundesregierung zur Umsetzung der europäischen Digitalisierungsrichtlinie (DiRUG) sollen künftig jedoch virtuelle GmbH-Gründungen, digitale Registeranmeldungen wie auch öffentliche Beglaubigungen qualifizierter elektronischer Signaturen mittels Videokommunikation möglich sein. Damit wird erstmals die Möglichkeit der notariellen Beurkundung von Willenserklärungen im Wege eines Onlineverfahrens eingeführt.

Ziel und Umsetzungszeitplan

Durch den Einsatz digitaler Verfahren hat die Digitalisierungsrichtlinie (DigRL) das Ziel, die Gründung von Gesellschaften und die Errichtung von Zweigniederlassungen europaweit grenzüberschreitend zu vereinfachen und effizienter zu gestalten. Bis spätestens 1. August 2022 ist sie in nationales Recht umzusetzen. Die DigRL enthält folgende Neuregelungen, die teilweise grundlegende Gesetzesänderungen unter anderem im Beurkundungsgesetz (BeurkG), im Handelsgesetzbuch (HGB) und im GmbHG zur Folge haben.

Virtuelle GmbH-Gründungen

Während die DigRL sowohl für die GmbH als auch für die Aktiengesellschaft (AG) und die Kommanditgesellschaft auf Aktien (KGaA) die Möglichkeit der Onlinegründung vorsieht, beschränkt das DiRUG die Onlinegründung auf die Bargründung einer GmbH (einschließlich der haftungsbeschränkten UG). Zukünftig sollen notarielle Beurkundungen des Gesellschaftsvertrags wie auch die im Rahmen der Gründung gefassten Gesellschafterbeschlüsse per Videokommunikation erfolgen können. Nach Abschluss des Gründungsverfahrens zu beurkundende Beschlüsse wie unter anderem spätere Satzungsänderungen sollen hingegen nicht mittels Videokommunikation erfolgen. Um die Onlinegründung der GmbH zu ermöglichen, werden im Beurkundungsgesetz die Rahmenbedingungen für die notarielle Beurkundung mittels Videokommunikation geschaffen. Auch die öffentliche Beglaubigung qualifizierter elektronischer Signaturen durch Notare soll über Videokommunikation möglich sein.

Digitale Handelsregisteranmeldungen

Darüber hinaus bringt das DiRUG für die Eintragung und Einreichung von Urkunden zum Handelsregister grundlegende Änderungen mit sich und ermöglicht es, öffentliche Beglaubigungen von Registeranmeldungen mittels notarieller Videokommunikation vorzunehmen.



IHK ONLINE

Ausführliche Infos können Sie auf der IHK-Internetseite abrufen:

www.frankfurt-main.ihk.de

 Unternehmens- und Gesellschaftsrecht

Die Onlinebeglaubigung von Registeranmeldungen soll nicht nur für die GmbH, sondern auch für Einzelkaufleute, AG, KGaA, Genossenschaften sowie deren jeweilige Zweigniederlassungen möglich sein. Es ist davon auszugehen, dass im weiteren Gesetzgebungsverfahren die Onlinebeglaubigung auf die OHG und KG erweitert wird.

Digitale Unternehmensregister

Ebenfalls reformiert wird das Offenlegungs- und Bekanntmachungsverfahren von Registereintragungen für die Handels-, Genossenschafts-, Partnerschafts- und Vereinsregister. Künftig müssen Informationen nicht mehr in einem separaten Amtsblatt offengelegt werden (Once-only-Prinzip). Register- eintragungen sollen zukünftig dadurch erfolgen, dass sie in dem jeweiligen Register erstmalig online zum Abruf bereitgestellt werden. Rechnungslegungs- unterlagen (zum Beispiel Jahresabschlüsse) sollen künftig nur noch durch Einstellung in das Unternehmensregis-

ter offengelegt werden. Zudem soll der Abruf von Informationen aus den Registern kostenfrei sein.

Grenzüberschreitender Informationsaustausch

Ein weiteres Ziel der DigRL ist die Verbesserung des grenzüberschreitenden Informationsaustauschs über Zweigniederlassungen. Dazu soll künftig im Handelsregister auch eine Information über ausländische Zweigniederlassungen in anderen EU-/EWR-Mitgliedsstaaten von einer Kapitalgesellschaft mit Sitz im Inland eingetragen werden. Schließlich ist geplant, erstmalig Regelungen zum grenzüberschreitenden Informationsaustausch über disqualifizierte Geschäftsführer beziehungsweise Vorstandsmitglieder einzuführen.

Mit dem DiRUG wird ein weiterer Schritt in Richtung Digitalisierung des Gesellschaftsrechts unternommen. Es bleibt abzuwarten, ob und in welchem Umfang sich die Onlinegründung der

GmbH in der täglichen Praxis etabliert und im Zuge dessen die Möglichkeit von Onlinebeurkundungen erweitert wird. Zumindest eine Ausweitung auf weitere Gesellschaftsformen wäre wünschenswert.



— DIE AUTORIN —



Polina Schwarz

Rechtsanwältin, BRP Renaud
und Partner, Frankfurt
polina.schwarz@brp.de

STEUERFÄLLIGKEITEN

Staatssteuern

Umsatzsteuer- und Mehrwertsteuer-Vorauszahlungen der Monatszahler werden am 10. August für den Monat Juli 2021 und am 10. September für den Monat August 2021 fällig. Monatszahler ist jeder Unternehmer, dessen Umsatzsteuer im Kalenderjahr 2020 mehr als 7 500 Euro betragen hat.

Bis 31. Dezember 2020 mussten Existenzgründer in den ersten beiden Jahren nach Gründung die Umsatzsteuer-Voranmeldungen monatlich abgeben. Seit 1. Januar 2021 gibt es eine bis 31. Dezember 2026 befristete Sonderregelung für Neugründer: In dieser Zeit sind die Umsatzsteuer-Voranmeldungen in den ersten beiden Jahren nach Gründung grundsätzlich nur vierteljährlich abzugeben. Wenn die vom Existenzgründer für das Gründungsjahr geschätzte Umsatzsteuer allerdings mehr als 7 500 Euro beträgt, muss er seine Voran-

meldungen weiterhin monatlich abgeben. Im Folgejahr kommt es auf die tatsächliche Umsatzsteuer im Gründungsjahr an, die auf einen Jahresbetrag hochgerechnet werden muss. In Fällen, in denen Unternehmen im Gründungsjahr einen Überschuss der Vorsteuer- über die eingenommenen Umsatzsteuerbeträge (Vorsteuererstattung) erwarten, können monatliche Umsatzsteuer-Voranmeldungen abgegeben werden, wenn der voraussichtliche Überschuss mehr als 7 500 Euro betragen wird. Im Folgejahr kommt es auf den tatsächlichen Überschuss für das Gründungsjahr an, umgerechnet in einen Jahresüberschuss.

Vorauszahlungen auf die Körperschaftsteuer sowie die Einkommensteuer der Veranlagten (jeweils einschließlich Solidaritätszuschlag und gegebenenfalls Kirchensteuer) für das dritte Quartal 2021 werden am 10. September fällig.

Am 10. August für im Juli 2021 einbehaltene Lohn-/Kirchensteuer und am 10. September für im August 2021 einbehaltene Lohn-/Kirchensteuer sowie einbehaltenen Solidaritätszuschlag, wenn die für das Kalenderjahr 2020 abzuführende Lohnsteuer mehr als 5 000 Euro betragen hat.

Am 10. August für im Juli 2021 einbehaltene Bauabzugsteuer und am 10. September für im August 2021 einbehaltene Bauabzugsteuer; Abführung an das für den beauftragten Bauunternehmer zuständige Finanzamt (Infos online unter www.finanzamt.de).

Kommunale Steuern

Am 16. August 2021 werden Gewerbesteuer- und Grundsteuer-Vorauszahlung fällig.

Anmeldungen zu den kaufmännischen Abschlussprüfungen Winter 2021/2022

Die hessischen Industrie- und Handelskammern führen im Winter 2021/2022 Abschlussprüfungen in kaufmännischen und kaufmännisch-verbundenen Ausbildungsberufen von November 2021 bis Ende Januar 2022 durch.

Die Anmeldungen zu den Abschlussprüfungen der IHK Frankfurt am Main sind bis spätestens **1. September 2021** im Geschäftsfeld Aus- und Weiterbildung der Industrie- und Handelskammer Frankfurt am Main einzureichen. Anmeldungen, die nach dem genannten Termin eingehen, können nicht mehr berücksichtigt werden.

Zur Winterprüfung 2021/2022 sind von den Ausbildungsbetrieben anzumelden beziehungsweise können sich selbst anmelden:

– Auszubildende, deren Ausbildungszeit (beziehungsweise Ausbildungsstufe) bis zum 30. April 2022 endet.

– Auszubildende, deren Ausbildungszeit nach dem 30. April 2022 endet und die die Prüfung vorzeitig ablegen wollen.
– Wiederholer (auch Teilwiederholungen).
– Bewerber, die aufgrund ihrer Berufstätigkeit an der Prüfung teilnehmen wollen (Externenprüfung).

Prüfungstermine

Die schriftlichen Prüfungen finden voraussichtlich wie folgt statt:

Kaufmännische und kaufmännisch-verbundene Ausbildungsberufe
Dienstag und Mittwoch, 23. und 24. November 2021

Die mündlichen/praktischen Prüfungen in den kaufmännischen/kaufmännisch-verbundenen Ausbildungsberufen finden voraussichtlich wie folgt statt:
10. Januar bis 28. Januar 2022

Änderungen vorbehalten.

Beachten Sie bitte folgende Hinweise:

– Verwenden Sie nur IHK-Anmelde- und Antragsformulare und reichen diese rechtzeitig und vollständig ein,
– fügen Sie den Anmeldungen keine Ausbildungsverträge oder andere Originalunterlagen bei,
– bei dem Antrag auf vorzeitige Zulassung zur Prüfung das hierfür vorgesehene Antragsformular verwenden,
– dem Antrag für die Externenprüfung die Bescheinigungen über die bisherige Berufstätigkeit und über die berufliche Aus- und Fortbildung (Lehrgänge) beifügen.

Kontakt: IHK Frankfurt, Manuela Freund, Team Kaufmännische Ausbildungsprüfungen, Aus- und Weiterbildung, Börsenplatz 4, 60313 Frankfurt, Telefon 069/2197-1227, E-Mail m.freund@frankfurt-main.ihk.de

Anmeldungen zu den Abschlussprüfungen Technische Ausbildungsberufe und IT-Berufe Winter 2021/2022

Die IHK Frankfurt am Main führt im Winter 2021/2022 Abschlussprüfungen in den technischen Ausbildungsberufen sowie IT-Berufen von Anfang November 2021 bis Ende Februar 2022 durch.

Die Anmeldungen zu den Abschlussprüfungen sind bis spätestens 1. September 2021 im Geschäftsfeld Aus- und Weiterbildung der Industrie- und Handelskammer Frankfurt am Main einzureichen. Anmeldungen, die nach dem genannten Termin eingehen, können nicht mehr berücksichtigt werden.

Zur Winterprüfung 2021/2022 sind von den Ausbildungsbetrieben anzumelden beziehungsweise können sich selbst anmelden:

1. Auszubildende, deren Ausbildungszeit (beziehungsweise Ausbildungsstufe) bis zum 30. April 2022 endet
2. Auszubildende, deren Ausbildungszeit nach dem 30. April 2022 endet und die Prüfung vorzeitig ablegen wollen
3. Wiederholer (auch Teilwiederholungen)
4. Bewerber, die aufgrund ihrer Berufstätigkeit an der Prüfung teilnehmen wollen (Externenprüfung)

Schriftliche Abschlussprüfungen

24. November 2021
IT-Berufe

7. Dezember 2021

bau- und holztechnische Berufe, Bekleidungsberufe Teil 1, elektrotechnische Berufe, elektrotechnische Berufe Teil 2, fahrzeugtechnische Berufe, gestalterische Berufe, metall- und kunststofftechnische Berufe; naturwissenschaftliche, lebensmittel- und umwelttechnische Berufe; naturwissenschaftliche, lebensmittel- und umwelttechnische Berufe Teil 1

8. Dezember 2021

Bekleidungsberufe Teil 2, Druck-, Medien- und Papierberufe, fahrzeugtechnische Berufe Teil 2, metall- und kunststofftechnische Berufe Teil 2; naturwissenschaftliche, lebensmittel- und umwelttechnische Berufe Teil 2, Werkfeuerwehrmann/-frau, Mediengestalter/-in Bild und Ton

Praktische Abschlussprüfungen

1. Dezember 2021 bis 25. Februar 2022 Alle Berufe ausgenommen Bauzeichner/-in, Industrie-elektriker/-in, Technische/r Produktdesigner/-in

2. November 2021 bis 25. Februar 2022 Technische/r Produktdesigner/-in

7. Dezember 2021 bis 25. Februar 2022 Industrie-elektriker/-in

HANDELSRICHTER

Der Präsident des Landgerichts Frankfurt am Main hat auf gutachterlichen Vorschlag der Industrie- und Handelskammer **Udo Belz** ab 20. Mai 2021 und **Hasso Georg Becker** ab 16. Juni 2021 für fünf Jahre zu Handelsrichtern beim Landgericht Frankfurt am Main ernannt. Die Entscheidungen der Kammern für Handelssachen ergehen in aller Regel schnell und praxisnah, da sich der juristische Sachverstand des Vorsitzenden Richters und die kaufmännischen Erfahrungen der Handelsrichter in wirtschaftlichen Streitigkeiten ergänzen.

11. Januar 2022 bis 13. Januar 2022 Bauzeichner/-in

18. Januar 2022 Technische/r Systemplaner/-in Stahl- und Metallbautechnik

Änderungen vorbehalten.

Musteraufgaben mit Lösungen zur Prüfungsvorbereitung können bestellt werden bei: U-Form Verlag, Cronenberger Straße 58, 42651 Solingen, Internet www.u-form-shop.de; Dr. Ing. Paul Christiani,

Hermann-Hesse-Weg 2, 78464 Konstanz, Internet www.christiani.de; ZFA Medien, Zentral-Fachaus-schuss Berufsbildung Druck und Medien, Wilhelmshöher Allee 260, 34131 Kassel, www.zfamedien.de

Materialbereitstellungslisten sind zu finden unter www.ihk-pal.de

Beachten Sie bitte folgende Hinweise:

– Verwenden Sie nur IHK-Anmelde- und Antragsformulare und reichen Sie diese rechtzeitig und vollständig ein.

– Fügen Sie den Anmeldungen keine Ausbildungsverträge oder andere Originalunterlagen bei.
– Über den genauen Zeitpunkt der einzelnen Prüfungen erhält der Prüfling rechtzeitig eine Einladung, die am Prüfungstag mitzubringen ist.
– Gemäß § 15 Berufsbildungsgesetz ist der Prüfling für die Zeit der Prüfung freizustellen.

Kontakt: IHK Frankfurt, Ellen Spielmann, Aus- und Weiterbildung, Börsenplatz 4, 60313 Frankfurt, Telefon 069/21 97-1453, E-Mail e.spielmann@frankfurt-main.ihk.de

Übertragung von Sach- und Fachkundeprüfungen von der IHK Frankfurt am Main an die IHK Gießen-Friedberg

Die Vollversammlung der IHK Frankfurt am Main hat in ihrer Sitzung am 24. Juni 2020 gemäß § 4 Satz 2 Nr. 6 in Verbindung mit § 10 Abs. 1 des Gesetzes zur vorläufigen Regelung des Rechts der Industrie- und Handelskammern vom 18. Dezember 1956 (BGBl. I S. 920 ff.), zuletzt geändert durch Artikel 2 des Gesetzes zur Abmilderung der Folgen der Covid-19-Pandemie im Wettbewerbsrecht und für den Bereich der Selbstverwaltungsorganisation der Wirtschaft vom 25. Mai 2020 (BGBl. I S. 1067), der Übertragung der Prüfung zum Nachweis der Sachkenntnis für den Einzelhandel von freiverkäuf-

lichen Arzneimitteln von der IHK Frankfurt am Main an die IHK Gießen-Friedberg ab dem 1. Juli 2020 zugestimmt.

Frankfurt am Main, 24. Juni 2020
IHK Frankfurt am Main

Ulrich Caspar
Präsident

Matthias Gräßle
Hauptgeschäftsführer

Die Übertragungen wurden vom Hessischen Ministerium für Wirtschaft, Energie, Verkehr und

Wohnen am 19. Mai 2021 (Geschäftszeichen III-2-B-041-a-06-01-04#028) genehmigt. Die vorstehende Übertragung wird hiermit ausgefertigt und öffentlich bekannt gemacht.

Frankfurt am Main, 16. Juni 2021
IHK Frankfurt am Main

Ulrich Caspar
Präsident

Matthias Gräßle
Hauptgeschäftsführer

Besondere Rechtsvorschriften über die Prüfung zum Fortbildungsabschluss „Geprüfter Meister für Bahnverkehr und Geprüfte Meisterin für Bahnverkehr – Bachelor Professional für Bahnverkehr (IHK)“

Aufgrund des Beschlusses des Berufsbildungsausschusses vom 16. Juni 2021 erlässt die Industrie- und Handelskammer Frankfurt am Main als zuständige Stelle nach § 54 Absatz 1 Satz 1 in Verbindung mit § 79 Absatz 4 Satz 1 des Berufsbildungsgesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 4. Mai 2020 (BGBl. I S. 920) die folgende besondere Rechtsvorschrift für die Fortbildungsprüfung zum „Geprüften Meister für Bahnverkehr – Bachelor Professional für Bahnverkehr (IHK)“ und zur „Geprüften Meisterin für Bahnverkehr – Bachelor Professional für Bahnverkehr (IHK)“.

§ 1 Ziel der Prüfung zum Erwerb des Fortbildungsabschlusses und dessen Bezeichnung

(1) Mit der erfolgreich abgelegten Prüfung zum anerkannten Fortbildungsabschluss „Geprüfter Meister für Bahnverkehr – Bachelor Professional für Bahnverkehr (IHK)“ und „Geprüfte Meisterin für Bahnverkehr – Bachelor Professional für Bahnver-

kehr (IHK)“ wird die auf einen beruflichen Aufstieg abzielende Erweiterung der beruflichen Handlungsfähigkeit auf der zweiten beruflichen Fortbildungsstufe der höherqualifizierenden Berufsbildung nachgewiesen.

(2) Durch die Prüfung ist festzustellen, ob die zu prüfende Person in der Lage ist, in Unternehmen unterschiedlicher Größe sowie in verschiedenen Bereichen und Tätigkeitsfeldern eines Unternehmens Fach- und Führungsfunktionen zu übernehmen, in denen zu verantwortende Leitungsprozesse von Organisationen eigenständig gesteuert werden, eigenständig ausgeführt werden und dafür Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen geführt werden. Insbesondere ist festzustellen, ob die zu prüfende Person

1. Sach-, Organisations- und Führungsaufgaben wahrnehmen kann,
2. sich einstellen kann auf

a) Änderungen von Methoden und Systemen in der Produktion,
b) neue Strukturen der Arbeitsorganisation und
c) neue Methoden der Organisationsentwicklung und des Personalmanagements sowie
3. den technisch-organisatorischen Wandel im Unternehmen mitgestalten kann.
(3) Durch die Prüfung ist festzustellen, ob die zu prüfende Person die Qualifikation besitzt, um in den Handlungsbereichen insbesondere folgende in Zusammenhang stehende Aufgaben eines Geprüften Meisters für Bahnverkehr – Bachelor Professional für Bahnverkehr (IHK) oder einer Geprüften Meisterin für Bahnverkehr – Bachelor Professional für Bahnverkehr (IHK) wahrnehmen zu können:

1. Funktionsfähigkeit von Anlagen und Fahrzeugen sicherstellen; an der Erstellung von Infrastrukturplanungen mitwirken; Störungen erkennen und deren Beseitigung veranlassen; Fahrzeuge auswählen und bereitstellen; die Einhaltung rechtlicher Vorga-

ben sicherstellen und technische Spezifikationsvorgaben umsetzen; Betriebssicherheit gewährleisten und überwachen; Störungen des Betriebsablaufes erkennen und geeignete Maßnahmen einleiten;

2. Arbeitsprozesse planen, umsetzen, überwachen; Kapazitäts- und Kostenpläne erstellen, Kostenentwicklung und Budget überwachen; Information und Kommunikation intern und extern sicherstellen; bahnspezifische Vorschriften in seinem Bereich anwenden und deren Umsetzung sicherstellen; Arbeits-, Umwelt- und Gesundheitsschutz gewährleisten, überwachen und geeignete Maßnahmen einleiten;

3. Mitarbeiter im Sinne der Unternehmensziele führen und ihre Motivation fördern; Personalbedarf und Personalentwicklung planen; die ziel- und lösungsorientierte Kooperation und Kommunikation zwischen und mit den Mitarbeitern, mit den Führungskräften sowie mit der Arbeitnehmervertretung fördern; Entwicklung und Qualifizierung der Mitarbeiter, der Nachwuchskräfte und der Auszubildenden gewährleisten; die Innovationsbereitschaft der Mitarbeiter fördern; Qualitätsmanagementziele umsetzen und Qualitätsbewusstsein der Mitarbeiter fördern; Kunden und Geschäftspartner beraten und betreuen.

(4) Für den Erwerb der in den Absätzen 2 und 3 bezeichneten Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten bedarf es in der Regel eines Lernumfangs von insgesamt mindestens 1 200 Stunden. Der Lerninhalt bestimmt sich nach den Anforderungen der Prüfungsbereiche und Qualifikationsschwerpunkte in den §§ 4 bis 5.

(5) Die erfolgreich abgelegte Prüfung führt zum anerkannten Fortbildungsabschluss „Bachelor Professional für Bahnverkehr (IHK)“. Der Abschlussbezeichnung wird die weitere Abschlussbezeichnung „Geprüfter Meister für Bahnverkehr“ oder „Geprüfte Meisterin für Bahnverkehr“ vorangestellt.

§ 2 Umfang der Meisterqualifikation und Gliederung der Prüfung

(1) Die Qualifikation zum „Geprüften Meister für Bahnverkehr – Bachelor Professional für Bahnverkehr (IHK)“ oder zur „Geprüften Meisterin für Bahnverkehr – Bachelor Professional für Bahnverkehr (IHK)“ umfasst:

1. berufs- und arbeitspädagogische Qualifikationen,
2. fachrichtungsübergreifende Basisqualifikationen,
3. handlungsspezifische Qualifikationen.

(2) Der Erwerb der berufs- und arbeitspädagogischen Eignung ist durch eine erfolgreich abgelegte Prüfung nach § 4 der nach dem Berufsbildungsgesetz erlassenen Ausbilder-Eignungsverordnung oder durch eine andere erfolgreich abgelegte vergleichbare Prüfung vor einer öffentlichen oder staatlich anerkannten Bildungseinrichtung oder vor einem staatlichen Prüfungsausschuss nachzuweisen. Der Prüfungsnachweis ist vor Beginn der letzten Prüfungsleistung vorzulegen.

§ 3 Zulassungsvoraussetzungen

(1) Zur Prüfung ist zuzulassen, wer die Anforderungen des § 54 in Verbindung mit § 53c des Berufsbildungsgesetzes erfüllt und Folgendes nachweist:

1. eine mit Erfolg abgelegte Abschlussprüfung in dem anerkannten Ausbildungsberuf als Eisenbahner im Betriebsdienst oder
2. eine mit Erfolg abgelegte Abschlussprüfung in einem sonstigen anerkannten Ausbildungsberuf und danach eine mindestens einjährige Berufspraxis oder
3. eine mindestens vierjährige Berufspraxis.

Nach der Zulassung zur Prüfung kann der Prüfungsteil „Fachübergreifende Basisqualifikationen“ abgelegt werden.

(2) Den Prüfungsteil „Handlungsspezifische Qualifikationen“ kann nur ablegen, wer nachweist, dass er oder sie den Prüfungsteil „Fachübergreifende Basisqualifikationen“ abgelegt hat. Die Zulassung zur Prüfung darf nicht länger als fünf Jahre vor dem Beginn der Prüfung im Prüfungsteil „Handlungsspezifische Qualifikationen“ erfolgt sein. Wird im Einzelfall die Frist des Satzes 2 nicht eingehalten und hat dies die zuständige Stelle zu vertreten, ist die Prüfung ohne Beachtung der Frist zu Ende zu führen.

(3) Die Berufspraxis nach Absatz 1 Nummer 2 und 3 soll wesentliche Bezüge zu den Aufgaben eines Geprüften Meisters für Bahnverkehr – Bachelor Professional für Bahnverkehr (IHK) oder einer Geprüften Meisterin für Bahnverkehr – Bachelor Professional für Bahnverkehr (IHK) nach § 1 Absatz 2 und 3 aufweisen.

(4) Abweichend von Absatz 1 ist zur Prüfung auch zuzulassen, wer durch Vorlage von Zeugnissen oder auf andere Weise glaubhaft macht, Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten (berufliche Handlungsfähigkeit) erworben zu haben, die die Zulassung zur Prüfung rechtfertigen.

§ 4 Fachrichtungsübergreifende Basisqualifikationen

(1) Im Prüfungsteil „Fachrichtungsübergreifende Basisqualifikationen“ ist in folgenden Prüfungsbereichen zu prüfen:

1. Rechtsbewusstes Handeln,
2. Betriebswirtschaftliches Handeln,
3. Anwendung von Methoden der Information, Kommunikation und Planung,
4. Zusammenarbeit im Betrieb,
5. Berücksichtigung naturwissenschaftlicher und technischer Gesetzmäßigkeiten.

(2) Im Prüfungsbereich „Rechtsbewusstes Handeln“ soll die zu prüfende Person nachweisen, dass sie in der Lage ist, im Rahmen ihrer Handlungen einschlägige Rechtsvorschriften zu berücksichtigen. Sie soll die Arbeitsbedingungen ihrer Mitarbeiter unter arbeitsrechtlichen Aspekten gestalten. Außerdem soll sie die Arbeitssicherheit, den Gesundheitsschutz und den Umweltschutz nach rechtlichen Grundlagen gewährleisten sowie die Zusammenarbeit mit den entsprechenden Institutionen

sicherstellen. In diesem Rahmen können folgende Qualifikationsinhalte geprüft werden:

1. Berücksichtigen arbeitsrechtlicher Vorschriften und Bestimmungen bei der Gestaltung individueller Arbeitsverhältnisse und bei Fehlverhalten von Mitarbeitern, insbesondere unter Berücksichtigung des Arbeitsvertragsrechts, des Tarifvertragsrechts und betrieblicher Vereinbarungen;
2. Berücksichtigen der Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes, insbesondere der Beteiligungsrechte betriebsverfassungsrechtlicher Organe;
3. Berücksichtigen rechtlicher Bestimmungen hinsichtlich der Sozialversicherung, der Entgeltfindung sowie der Arbeitsförderung;
4. Berücksichtigen arbeitsschutz- und arbeits-sicherheitsrechtlicher Vorschriften und Bestimmungen in Abstimmung mit betrieblichen und außerbetrieblichen Institutionen;
5. Berücksichtigen der Vorschriften des Umweltrechts, insbesondere hinsichtlich des Gewässer- und Bodenschutzes, der Abfallbeseitigung, der Luftreinhaltung und Lärmbekämpfung, des Strahlenschutzes und des Schutzes vor gefährlichen Stoffen;
6. Berücksichtigen einschlägiger wirtschaftsrechtlicher Vorschriften und Bestimmungen, insbesondere hinsichtlich der Produktverantwortung, der Produkthaftung sowie des Datenschutzes.

(3) Im Prüfungsbereich „Betriebswirtschaftliches Handeln“ soll die zu prüfende Person nachweisen, dass sie in der Lage ist, betriebswirtschaftliche Gesichtspunkte in ihren Handlungen zu berücksichtigen und volkswirtschaftliche Zusammenhänge aufzuzeigen. Sie soll Unternehmensformen darstellen können sowie deren Auswirkungen auf ihre Aufgabenwahrnehmung analysieren und beurteilen können. Weiterhin soll sie in der Lage sein, betriebliche Abläufe nach wirtschaftlichen Gesichtspunkten zu planen, zu beurteilen und zu beeinflussen. In diesem Rahmen können folgende Qualifikationsinhalte geprüft werden:

1. Berücksichtigen der ökonomischen Handlungsprinzipien von Unternehmen unter Einbeziehung volkswirtschaftlicher Zusammenhänge und sozialer Wirkungen;
 2. Berücksichtigen der Grundsätze betrieblicher Aufbau- und Ablauforganisation;
 3. Nutzen und Möglichkeiten der Organisationsentwicklung;
 4. Anwenden von Methoden der Entgeltfindung und der kontinuierlichen, betrieblichen Verbesserung;
 5. Durchführen von Kostenarten-, Kostenstellen- und Kostenträgerzeitrechnungen sowie von Kalkulationsverfahren.
- (4) Im Prüfungsbereich „Anwendung von Methoden der Information, Kommunikation und Planung“ soll die zu prüfende Person nachweisen, dass sie in der Lage ist, Projekte und Prozesse zu analysieren, zu planen und transparent zu machen. Sie soll Daten aufbereiten, technische Unterlagen erstellen sowie entsprechende Planungstechniken einsetzen

können. Sie soll in der Lage sein, angemessene Präsentationstechniken anzuwenden. In diesem Rahmen können folgende Qualifikationsinhalte geprüft werden:

1. Erfassen, Analysieren und Aufbereiten von Prozess- und Produktionsdaten mittels EDV-Systemen und Bewerten visualisierter Daten;
2. Bewerten von Planungstechniken und Analysemethoden sowie deren Anwendungsmöglichkeiten;
3. Anwenden von Präsentationstechniken;
4. Erstellen von technischen Unterlagen, Entwürfen, Statistiken, Tabellen und Diagrammen;
5. Anwenden von Projektmanagementmethoden;
6. Auswählen und Anwenden von Informations- und Kommunikationsformen einschließlich des Einsatzes entsprechender Informations- und Kommunikationsmittel.

(5) Im Prüfungsbereich „Zusammenarbeit im Betrieb“ soll die zu prüfende Person nachweisen, dass sie in der Lage ist, Zusammenhänge des Sozialverhaltens zu erkennen, ihre Auswirkungen auf die Zusammenarbeit zu beurteilen und durch angemessene Maßnahmen auf eine zielorientierte und effiziente Zusammenarbeit hinzuwirken. Sie soll in der Lage sein, die Leistungsbereitschaft der Mitarbeiter zu fördern, betriebliche Probleme und soziale Konflikte zu lösen. Sie soll Führungsgrundsätze berücksichtigen und angemessene Führungstechniken anwenden. In diesem Rahmen können folgende Qualifikationsinhalte geprüft werden:

1. Beurteilen und Fördern der beruflichen Entwicklung des Einzelnen unter Beachtung des bisherigen Berufsweges und unter Berücksichtigung persönlicher und sozialer Gegebenheiten;
2. Beurteilen und Berücksichtigen des Einflusses von Arbeitsorganisation und Arbeitsplatz auf das Sozialverhalten und das Betriebsklima sowie Ergreifen von Maßnahmen zur Verbesserung;
3. Beurteilen von Einflüssen der Gruppenstruktur auf das Gruppenverhalten und die Zusammenarbeit sowie Entwickeln und Umsetzen von Alternativen;
4. Auseinandersetzen mit eigenem und fremdem Führungsverhalten, Umsetzen von Führungsgrundsätzen;
5. Anwenden von Führungsmethoden und -techniken einschließlich Vereinbarungen entsprechender Handlungsspielräume, um Leistungsbereitschaft und Zusammenarbeit der Mitarbeiter zu fördern;
6. Fördern der Kommunikation und Kooperation durch Anwenden von Methoden zur Lösung betrieblicher Probleme und sozialer Konflikte.

(6) Im Prüfungsbereich „Berücksichtigung naturwissenschaftlicher und technischer Gesetzmäßigkeiten“ soll die zu prüfende Person nachweisen, dass sie in der Lage ist, einschlägige naturwissenschaftliche und technische Gesetzmäßigkeiten zur Lösung technischer Probleme einzubeziehen. Sie soll mathematische, physikalische, chemische und technische Kenntnisse und Fertigkeiten zur Lösung von Aufgaben aus der betrieblichen Praxis

anwenden. In diesem Rahmen können folgende Qualifikationsinhalte geprüft werden:

1. Berücksichtigen der Auswirkungen naturwissenschaftlicher und technischer Gesetzmäßigkeiten auf Materialien, Maschinen und Prozesse sowie auf Mensch und Umwelt, zum Beispiel bei Oxydations- und Reduktionsvorgängen, thermischen Einflüssen, galvanischen Prozessen, mechanischen Bewegungsvorgängen, elektrotechnischen, hydraulischen und pneumatischen Antriebs- und Steuerungsvorgängen;
 2. Verwenden unterschiedlicher Energieformen im Betrieb sowie Beachten der damit zusammenhängenden Auswirkungen auf Mensch und Umwelt;
 3. Berechnen betriebs- und fertigungstechnischer Größen bei Belastungen und Bewegungen;
 4. Anwenden von statistischen Verfahren und Durchführen von einfachen statistischen Berechnungen sowie ihre grafische Darstellung.
- (7) Der zu prüfenden Person werden anwendungsbezogene Aufgaben gestellt. Sie hat die Aufgaben schriftlich unter Aufsicht zu bearbeiten. Die Bearbeitungsdauer für die schriftlichen Aufgaben in den Prüfungsbereichen nach Absatz 1 soll insgesamt höchstens acht Stunden betragen; sie soll je Prüfungsbereich mindestens 90 Minuten betragen.
- (8) Wurden in höchstens zwei schriftlichen Prüfungen in den Prüfungsbereichen nach Absatz 1 mangelhafte Leistungen erbracht, so ist in diesen Prüfungsbereichen eine mündliche Ergänzungsprüfung anzubieten. Bei einer oder mehreren ungenügenden Prüfungsleistungen ist keine mündliche Ergänzungsprüfung möglich. Die Aufgabenstellung in der Ergänzungsprüfung soll anwendungsbezogen sein und je Prüfungsbereich und zu prüfender Person nicht länger als 20 Minuten dauern. Die Bewertung der mündlichen Ergänzungsprüfung und die Bewertung der schriftlichen Prüfungsleistung in dem Prüfungsbereich, in dem die Ergänzungsprüfung durchgeführt wurde, werden zu einer Bewertung zusammengefasst. Dabei wird die Bewertung der schriftlichen Prüfungsleistung doppelt gewichtet.

§ 5 Handlungsspezifische Qualifikationen

(1) Der Prüfungsteil „Handlungsspezifische Qualifikationen“ umfasst die Handlungsbereiche „Verkehrstechnik“, „Organisation“ sowie „Führung und Personal“. Die Handlungsbereiche werden durch die in Absatz 2 Nr. 1 bis 3 genannten Qualifikationsschwerpunkte beschrieben. Es werden drei die Handlungsbereiche integrierende Situationsaufgaben nach den Absätzen 3 bis 5 unter Berücksichtigung der fachrichtungsübergreifenden Basisqualifikationen gestellt. Zwei der Situationsaufgaben sind schriftlich zu lösen, eine Situationsaufgabe ist Gegenstand des situationsbezogenen Fachgesprächs nach Absatz 5. Die Situationsaufgaben sind so zu gestalten, dass alle Qualifikationsschwerpunkte der Handlungsbereiche mindestens einmal thematisiert werden. Die Prüfungsdauer der schriftlichen Situationsaufgaben beträgt jeweils

mindestens vier Stunden, insgesamt jedoch nicht mehr als zehn Stunden.

(2) Die Handlungsbereiche enthalten folgende Qualifikationsschwerpunkte:

1. Handlungsbereich „Verkehrstechnik“:
 - a) Technik der Verkehrsanlagen,
 - b) Technik der Schienenfahrzeuge,
 - c) Technik des Bahnbetriebes,
 2. Handlungsbereich „Organisation“:
 - a) Rechts- und Beförderungsgrundlagen für Eisenbahnen,
 - b) Betriebliches Kostenwesen,
 - c) Planungs-, Steuerungs- und Kommunikationssysteme im Bahnbetrieb,
 - d) Arbeits- und Umweltschutz,
 3. Handlungsbereich „Führung und Personal“:
 - a) Personalführung,
 - b) Personalentwicklung,
 - c) Qualitätsmanagement.
- (3) In der Situationsaufgabe aus dem Handlungsbereich „Verkehrstechnik“ soll mindestens einer der Qualifikationsschwerpunkte „Technik der Verkehrsanlagen“, „Technik der Schienenfahrzeuge“ und „Technik des Bahnbetriebes“ den Kern bilden. Die in den Qualifikationsschwerpunkten zu prüfenden Qualifikationsinhalte richten sich nach den Nummern 1 bis 3. Die Situationsaufgabe soll darüber hinaus Qualifikationsinhalte aus den Qualifikationsschwerpunkten der Handlungsbereiche „Organisation“ sowie „Führung und Personal“ integrativ berücksichtigen. Im Einzelnen kann die Situationsaufgabe folgende Qualifikationsinhalte aus dem Handlungsbereich „Verkehrstechnik“ mit den Schwerpunkten gemäß den folgenden Nummern 1 bis 3 umfassen:
1. Im Qualifikationsschwerpunkt „Technik der Verkehrsanlagen“ soll die zu prüfende Person nachweisen, dass sie in der Lage ist, bahntechnische Anlagen und Einrichtungen funktionsgerecht zu nutzen, Fehler und Störungen zu erkennen und deren Beseitigung zu veranlassen sowie Kapazitäten zu bemessen und Ausstattungen zu beurteilen. Im Rahmen der Situationsaufgaben können folgende Qualifikationsinhalte geprüft werden:
 - a) Anwenden von Kenntnissen zur Bemessung der Leistungsfähigkeit von Bahnanlagen der freien Strecke und deren Planung,
 - b) Anwenden von Kenntnissen zur Bemessung der Leistungsfähigkeit von Anlagen für den Rangierbetrieb und deren Planung;
 - c) Anwenden von Kenntnissen über die Bemessung der Leistungsfähigkeit von Ladeanlagen und Bahnsteigen und deren Planung;
 - d) Verstehen der Funktionsweise der Leit- und Sicherungstechnik;
 - e) Beurteilen des nutzungsgerechten Einsatzes von Bahnübergangsanlagen;
 - f) Verstehen der Funktionsweise der Oberleitungs- und Stromschienenanlagen und der daraus resultierenden Gefahren sowie Ergreifen von Maßnahmen zu deren Abwehr;

- g) Beurteilen der Einsatzmöglichkeiten der bahnspezifischen Kommunikations- und Datenübertragungssysteme;
h) Beurteilen und Bemessen der Leistungsfähigkeit von Serviceeinrichtungen.

2. Im Qualifikationsschwerpunkt „Technik der Schienenfahrzeuge“ soll die zu prüfende Person nachweisen, dass sie die im Bahnverkehr verwendeten Fahrzeuge unterschiedlicher Antriebsart, Wagen und Ladeeinheiten einsetzen, deren technische Funktionsweise und ihre Sicherheitseinrichtungen verstehen sowie die Einsatzmöglichkeiten beurteilen und die Instandhaltung veranlassen kann. In diesem Rahmen können folgende Qualifikationsinhalte geprüft werden:

- a) Bestimmen des Einsatzes von Eisenbahnfahrzeugen unter Berücksichtigung der Infrastruktur, der Kapazität und der Kundenanforderungen;
b) Planen und Veranlassen der Instandhaltung nach geltendem Recht;
c) Erläutern der Zusammenhänge und der Wirkungsweise von Sicherheitseinrichtungen an Eisenbahnfahrzeugen.

3. Im Qualifikationsschwerpunkt „Technik des Bahnbetriebes“ soll die zu prüfende Person nachweisen, dass sie bei der Planung und Durchführung des Rangier- und Zugbetriebs die technischen und organisatorischen Bedingungen sowie die einschlägigen Vorschriften beachten und geeignete Maßnahmen veranlassen kann. In diesem Rahmen können folgende Qualifikationsinhalte geprüft werden:

- a) Sicherstellen der Einhaltung von Regeln für die Zugbildung und Vorgaben für die Zugbehandlung;
b) Ableiten von Maßnahmen aus den Vorgaben des Bremsbetriebes;
c) Auswählen und Vorgeben von Betriebsweisen im Regelbetrieb und bei Abweichungen;
d) Durchführen der Disposition der Reihenfolge von Zugfahrten;
e) Planen von Rangieraufträgen und Überwachen der Durchführung.

(4) In der Situationsaufgabe aus dem Handlungsbereich „Organisation“ soll mindestens einer der Qualifikationsschwerpunkte „Rechts- und Beförderungsgrundlagen für Eisenbahnen“, „Betriebliches Kostenwesen“, „Planungs-, Steuerungs- und Kommunikationssysteme im Bahnbetrieb“ und „Arbeits- und Umweltschutz“ den Kern bilden. Die in den Qualifikationsschwerpunkten zu prüfenden Qualifikationsinhalte richten sich nach den Nummern 1 bis 4. Die Situationsaufgabe soll darüber hinaus Qualifikationsinhalte aus den Qualifikationsschwerpunkten des Handlungsbereichs „Verkehrstechnik“ sowie Qualifikationsinhalte aus den Qualifikationsschwerpunkten des Handlungsbereichs „Führung und Personal“ integrativ berücksichtigen. Im Einzelnen kann die Situationsaufgabe folgende Qualifikationsinhalte aus dem Handlungsbereich „Organisation“ mit den Schwerpunkten gemäß den folgenden Nummern 1 bis 4 umfassen:

1. Im Qualifikationsschwerpunkt „Rechts- und Beförderungsgrundlagen für Eisenbahnen“ soll die zu

prüfende Person nachweisen, dass sie die für den Bahnbetrieb einschlägigen Kenntnisse des europäischen und nationalen Eisenbahnrechts für ihren Bereich anwenden kann. In diesem Rahmen können folgende Qualifikationsinhalte geprüft werden:

- a) Anwenden der Regelungen zur Gewährleistung des sicheren Betriebs der Eisenbahn,
b) Anwenden der Regelungen zu den Anforderungen der Sicherheit und Ordnung der Bahnanlagen und der Fahrzeuge,
c) Anwenden der Regelungen der Eisenbahn-Signalordnung,

d) Anwenden der Verordnungen über die innerstaatliche und grenzüberschreitende Beförderung gefährlicher Güter mit Eisenbahnen,
e) Gewährleisten der Einhaltung der europäischen Regelungen zur Interoperabilität für ein durchgängig nutzbares Eisenbahnsystem.

2. Im Qualifikationsschwerpunkt „Betriebliches Kostenwesen“ soll die zu prüfende Person nachweisen, dass sie in der Lage ist, betriebswirtschaftliche Zusammenhänge und kostenrelevante Einflussfaktoren zu erfassen und zu beurteilen. Sie soll in der Lage sein, Möglichkeiten der Kosteneinflussung aufzuzeigen. Sie soll nachweisen, dass sie Kalkulationsverfahren und Methoden der Zeitwirtschaft anwenden und organisatorische sowie personelle Maßnahmen auch in ihrer Bedeutung als Kostenfaktoren beurteilen und berücksichtigen kann. In diesem Rahmen können folgende Qualifikationsinhalte geprüft werden:

- a) Planen, Erfassen, Analysieren und Bewerten der funktionsfeldbezogenen Kosten nach vorgegebenen Plandaten;
b) Überwachen und Einhalten des zugeteilten Budgets;
c) Beeinflussen der Kosten, insbesondere unter Berücksichtigung alternativer Produktionsverfahren und bedarfsgerechter Betriebsprogramme;
d) Beeinflussen des Kostenbewusstseins der Mitarbeiter bei unterschiedlichen Formen der Arbeitsorganisation;
e) Erstellen und Auswerten der Betriebsabrechnung durch die Kostenarten-, Kostenstellen- und Kostenträgerzeitrechnung;
f) Anwenden der Kalkulationsverfahren in der Kostenträgerstückrechnung einschließlich der Deckungsbeitragsrechnung;
g) Anwenden von Methoden der Zeitwirtschaft.

3. Im Qualifikationsschwerpunkt „Planungs-, Steuerungs- und Kommunikationssysteme im Bahnbetrieb“ soll die zu prüfende Person nachweisen, dass sie in der Lage ist, die Betriebsabläufe zu planen sowie unter Einsatz geeigneter Kommunikationstechniken zu organisieren und zu überwachen. Ferner soll sie in der Lage sein, bei Abweichungen vom geplanten Betriebsablauf Ersatzmaßnahmen zu ergreifen. In diesem Rahmen können folgende Qualifikationsinhalte geprüft werden:

- a) Eisenbahnbetrieb planen und durchführen;
b) Vorbereiten und Überwachen von Fahrten mit Schienenfahrzeugen;

c) Auswählen und Umsetzen geeigneter Maßnahmen bei Unregelmäßigkeiten und Störungen im Bahnbetrieb;

d) Anwenden von Informations- und Kommunikationssystemen.

4. Im Qualifikationsschwerpunkt „Arbeits- und Umweltschutz“ soll die zu prüfende Person nachweisen, dass sie in der Lage ist, einschlägige Gesetze, Vorschriften und Bestimmungen in ihrer Bedeutung zu erkennen und ihre Einhaltung sicherzustellen. Sie soll in der Lage sein, Gefährdungen zu erkennen, zu beurteilen sowie geeignete Maßnahmen zu entwickeln und umzusetzen, um ein Wirksamwerden der Gefährdung zu vermeiden. Sie soll sicherstellen, dass sich die Mitarbeiter arbeits-, umwelt- und gesundheitsbewusst verhalten und handeln. In diesem Rahmen können folgende Qualifikationsinhalte geprüft werden:

- a) Überprüfen und Gewährleisten des Arbeits- und Umweltschutzes im Betrieb;
b) Fördern des Mitarbeiterbewusstseins bezüglich des betrieblichen Arbeits- und Umweltschutzes;
c) Planen und Durchführen von praxisbezogenen Unterweisungen im Arbeits- und Umweltschutz;
d) Überwachen der Lagerung von und des Umgangs mit umweltbelastenden und gesundheitsgefährdenden Betriebsmitteln, Einrichtungen, Werk- und Hilfsstoffen;
e) Planen, Vorschlagen, Einleiten und Überprüfen von Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitssicherheit sowie zur Reduzierung und Vermeidung von Unfällen und von Umwelt- und Gesundheitsbelastungen.

(5) Im situationsbezogenen Fachgespräch wird eine Situationsaufgabe aus dem Handlungsbereich „Führung und Personal“ gestellt. Die zu prüfende Person soll nachweisen, dass sie in der Lage ist, betriebliche Aufgabenstellungen zu analysieren, zu strukturieren und einer begründeten Lösung zuzuführen. Die Lösungsvorschläge sollen in einer Präsentation erläutert werden. Das Fachgespräch soll je zu prüfender Person mindestens 30 Minuten und höchstens 45 Minuten dauern, davon soll die Präsentation mindestens 10 Minuten und höchstens 15 Minuten dauern. Die Vorbereitungszeit beträgt höchstens 45 Minuten. In der Situationsaufgabe soll mindestens einer der Qualifikationsschwerpunkte „Personalführung“, „Personalentwicklung“ und „Qualitätsmanagement“ den Kern bilden. Die in den Qualifikationsschwerpunkten zu prüfenden Qualifikationsinhalte richten sich nach den Nummern 1 bis 3. Die Situationsaufgabe soll darüber hinaus diejenigen Qualifikationsinhalte des Handlungsbereichs „Verkehrstechnik“ und des Handlungsbereichs „Organisation“ integrativ berücksichtigen, die nicht schriftlich geprüft wurden. Im Einzelnen kann die Situationsaufgabe folgende Qualifikationsinhalte aus dem Handlungsbereich „Führung und Personal“ mit den Schwerpunkten gemäß den folgenden Nummern 1 bis 3 umfassen:

1. Im Qualifikationsschwerpunkt „Personalführung“ soll die zu prüfende Person nachweisen, dass sie in

der Lage ist, den Personalbedarf zu ermitteln und den Personaleinsatz entsprechend den Anforderungen sicherzustellen. Sie soll in der Lage sein, die Mitarbeiter nach zielgerichteten Erfordernissen durch die Anwendung geeigneter Methoden zu verantwortlichem Handeln hinzuführen. Weiterhin soll die Fähigkeit nachgewiesen werden, die Bindung der Mitarbeiter an das Unternehmen aktiv zu fördern. In diesem Rahmen können folgende Qualifikationsinhalte geprüft werden:

- a) Ermitteln und Bestimmen des qualitativen und quantitativen Personalbedarfs unter Berücksichtigung technischer und organisatorischer Veränderungen;
- b) Auswahl und Einsatz der Mitarbeiter unter Berücksichtigung ihrer persönlichen Daten, ihrer Eignung und Interessen sowie der betrieblichen Anforderungen;
- c) Erstellen von Anforderungsprofilen, Stellenplanungen und -beschreibungen sowie von Funktionsbeschreibungen;
- d) Delegieren von Aufgaben und der damit verbundenen Verantwortung;
- e) Fördern der Kommunikations- und Kooperationsbereitschaft;
- f) Anwenden von Führungsmethoden und -instrumenten zur Bewältigung betrieblicher Aufgaben und zum Umgang mit Konflikten sowie zur Förderung der Mitarbeiterbindung;
- g) Beteiligen der Mitarbeiter am kontinuierlichen Verbesserungsprozess;
- h) Einrichten, Moderieren und Steuern von Arbeits- und Projektgruppen.

2. Im Qualifikationsschwerpunkt „Personalentwicklung“ soll die zu prüfende Person nachweisen, dass Sie in der Lage ist, auf der Grundlage einer qualitativen und quantitativen Personalplanung eine systematische Personalentwicklung durchzuführen. Sie soll Personalentwicklungspotenziale einschätzen und Personalentwicklungs- und Qualifizierungsziele festlegen können. Sie soll entsprechende Maßnahmen planen, realisieren, ihre Ergebnisse überprüfen und die Umsetzung im Betrieb fördern können. In diesem Rahmen können folgende Qualifikationsinhalte geprüft werden:

- a) Ermitteln des quantitativen und qualitativen Personalentwicklungsbedarfs unter Berücksichtigung der gegenwärtigen und zukünftigen Anforderungen;
- b) Festlegen der Ziele für eine kontinuierliche und innovationsorientierte Personalentwicklung sowie der Kategorien für den Qualifizierungserfolg;
- c) Durchführen von Potenzialeinschätzungen nach vorgegebenen Kriterien und unter Anwendung von Personalentwicklungsinstrumenten und -methoden;
- d) Planen, Durchführen und Veranlassen von Maßnahmen der Personalentwicklung zur Qualifizierung unter Berücksichtigung des betrieblichen Bedarfs und der Mitarbeiterinteressen;
- e) Überprüfen der Ergebnisse aus Maßnahmen der Personalentwicklung zur Qualifizierung sowie Fördern ihrer betrieblichen Umsetzungsmaßnahmen;
- f) Beraten, Fördern und Unterstützen von Mitarbeitern hinsichtlich ihrer beruflichen Entwicklung.

3. Im Qualifikationsschwerpunkt „Qualitätsmanagement“ soll die zu prüfende Person nachweisen, dass sie in der Lage ist, die Qualitätsziele durch Anwendung geeigneter Methoden sowie die Förderung des qualitätsbewussten Handelns der Mitarbeiter zu sichern. Sie soll bei der Realisierung eines Qualitätsmanagementsystems mitwirken und zu dessen Verbesserung und Weiterentwicklung beitragen können. In diesem Rahmen können folgende Qualifikationsinhalte geprüft werden:

- a) Berücksichtigen des Einflusses von Qualitätsmanagementsystemen auf Unternehmen;
 - b) Fördern des qualitätsbewussten Handelns der Mitarbeiter;
 - c) Anwenden von Methoden zur Sicherung und Verbesserung der Qualität, insbesondere der Produktqualität und Kundenzufriedenheit;
 - d) Kontinuierliches Umsetzen der Qualitätsmanagementziele durch Planen, Sichern und Lenken von qualitätswirksamen Maßnahmen;
 - e) Vor- und Nachbereiten sowie Begleiten von Audits.
- (6) Wurde in höchstens einer schriftlichen Situationsaufgabe eine mangelhafte Prüfungsleistung erbracht, so ist für den Handlungsbereich dieser Situationsaufgabe eine mündliche Ergänzungsprüfung anzubieten. Bei einer oder mehreren ungenügenden Prüfungsleistungen ist eine Ergänzungsprüfung nicht möglich. Die Aufgabenstellung in der Ergänzungsprüfung soll anwendungsbezogen sein. Die Aufgabe muss aus dem Handlungsbereich stammen, in dem die mangelhafte Prüfungsleistung erbracht wurde. Die Ergänzungsprüfung soll je zu prüfender Person nicht länger als 20 Minuten dauern. Die Bewertung der mündlichen Ergänzungsprüfung und die Bewertung der mangelhaften schriftlichen Prüfungsleistung werden zu einer Bewertung zusammengefasst. Dabei wird die Bewertung der schriftlichen Prüfungsleistung doppelt gewichtet.

§ 6 Anrechnung anderer Prüfungsleistungen

Wird die zu prüfende Person nach § 56 Absatz 2 des Berufsbildungsgesetzes von der Ablegung einzelner Prüfungsbestandteile befreit, bleiben diese Prüfungsbestandteile für die Anwendung von § 7 außer Betracht. Für die übrigen Prüfungsbestandteile erhöhen sich die Anteile nach § 7 Absatz 2 und 4 entsprechend ihrem Verhältnis zueinander. Allein diese Prüfungsbestandteile sind den Entscheidungen des Prüfungsausschusses zugrunde zu legen. Eine Freistellung von der Prüfung im situationsbezogenen Fachgespräch gemäß § 5 Absatz 5 ist nicht zulässig.

§ 7 Bewerten der Prüfungsteile und Bestehen der Prüfung

(1) Die Prüfungsleistungen in den Prüfungsteilen „Fachrichtungsübergreifende Basisqualifikationen“ und „Handlungsspezifische Qualifikationen“ sind jeweils mit Punkten zu bewerten.

(2) Für den Prüfungsteil „Fachrichtungsübergreifende Basisqualifikationen“ ist eine Note aus dem arithmetischen Mittel der Punktebewertungen der Leistungen in den fünf Prüfungsbereichen zu bilden.

(3) Im Prüfungsteil „Handlungsspezifische Qualifikationen“ ist für jede Situationsaufgabe und für das situationsbezogene Fachgespräch jeweils eine Note aus der Punktebewertung der erbrachten Leistung zu bilden.

(4) Aus dem arithmetischen Mittel der Punktebewertungen der Prüfungsleistungen des Prüfungsteils „Fachrichtungsübergreifende Basisqualifikationen“ und aus den einzelnen Punktebewertungen der Prüfungsleistungen des Prüfungsteils „Handlungsspezifische Qualifikationen“ ist eine Gesamtnote zu bilden.

(5) Die Prüfung ist bestanden, wenn im Prüfungsteil „Fachrichtungsübergreifende Basisqualifikationen“ alle Prüfungsbereiche sowie im Prüfungsteil „Handlungsspezifische Qualifikationen“ die schriftlichen Situationsaufgaben und das situationsbezogene Fachgespräch jeweils mit mindestens „ausreichend“ bewertet worden sind.

(6) Ist die Prüfung bestanden und wurde der Nachweis über den Erwerb der berufs- und arbeitspädagogischen Qualifikationen nach § 3 Absatz 2 Nummer 3 vorgelegt, so stellt die zuständige Stelle darüber ein Zeugnis aus.

(7) Ist die Prüfung bestanden, stellt die zuständige Stelle ein weiteres Zeugnis aus, in dem mindestens anzugeben sind:

1. die Bezeichnung des Fortbildungsabschlusses nach § 1 Absatz 4,
2. die Prüfungsbereiche des Prüfungsteils „Fachrichtungsübergreifende Basisqualifikationen“ nach § 4 Absatz 1 und die Handlungsbereiche des Prüfungsteils „Handlungsspezifische Qualifikationen“ nach § 5 Absatz 1,
3. die Prüfungsergebnisse nach § 7 Absatz 2, 3 und 4,
4. der Nachweis über den Erwerb der berufs- und arbeitspädagogischen Qualifikationen nach § 3 Abs. 2 Nr. 3 sowie
5. Befreiungen nach § 6; jede Befreiung ist mit Ort, Datum und der Bezeichnung des Prüfungsgremiums der anderweitig abgelegten Prüfung anzugeben.

§ 8 Wiederholung der Prüfung

(1) Jeder nicht bestandene Prüfungsteil kann zweimal wiederholt werden.

(2) Mit dem Antrag auf Wiederholung der Prüfung wird die zu prüfende Person von einzelnen Prüfungsbereichen und Situationsaufgaben befreit, wenn sie darin in einer vorangegangenen Prüfung mindestens ausreichende Leistungen erbracht hat und sie sich innerhalb von zwei Jahren, gerechnet vom Tage der Beendigung der nicht bestandenen Prüfung an, zur Wiederholungsprüfung angemeldet hat.

§ 9 Übergangsvorschriften

(1) Nach der Besonderen Rechtsvorschrift für die IHK-Weiterbildungsprüfung zum/zur „Geprüften Meister für Bahnverkehr/Geprüften Meisterin für Bahnverkehr“ vom 25. Februar 2015 begonnene Prüfungsverfahren sind nach den Vorschriften der vorstehend bezeichneten Fortbildungsprüfungsverordnung zu Ende zu führen. Die zuständige Stelle hat auf Antrag der zu prüfenden Person eine erforderliche Wiederholungsprüfung nach dieser Verordnung durchzuführen.

(2) Bei einer Anmeldung zur Prüfung ab dem

1. Januar 2020 hat die zuständige Stelle auf Antrag der zu prüfenden Person die Prüfung nach dieser Verordnung durchzuführen. Nach der in Absatz 1 Satz 1 bezeichneten Fortbildungsprüfungsverordnung erfolgreich abgelegte Prüfungsbestandteile sind auf die nach dieser Verordnung erforderlichen Prüfungsbestandteile anzurechnen.

§ 10 Inkrafttreten

Diese Rechtsvorschrift tritt mit ihrer Veröffentlichung im Mitteilungsblatt der Industrie- und Handelskammer Frankfurt am Main in Kraft.

Gleichzeitig tritt die Besondere Rechtsvorschrift für die IHK-Weiterbildungsprüfung zum/zur „Geprüften Meister für Bahnverkehr/Geprüften Meisterin für Bahnverkehr“ vom 25. Februar 2015 außer Kraft.

IHK Frankfurt am Main, 17. Juni 2021

Ulrich Caspar
Präsident

Matthias Gräßle
Hauptgeschäftsführer

Außerkräftsetzen von Rechtsvorschriften

Die Industrie- und Handelskammer Frankfurt am Main setzt aufgrund des Beschlusses des Berufsbildungsausschusses vom 16. Juni 2021 als zuständige Stelle nach § 54, §§ 64ff. in Verbindung mit § 79 Abs. 4 Berufsbildungsgesetz (BBiG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 4. Mai 2020 (BGBl. I S. 920), das durch Artikel 16 des Gesetzes vom 28. März 2021 (BGBl. I S. 591) geändert worden ist, folgende Rechtsvorschriften außer Kraft:

Besondere Rechtsvorschrift zur IHK-Weiterbildungsprüfung zum anerkannten Abschluss „Fachtrainer/-in für Fitness, Gesundheit und Prävention“, 10. Dezember 2013

Rechtsvorschrift zur „Ausbildung zur Bürokraft“, 1. September 1989

IHK Frankfurt am Main, 17. Juni 2021

Besondere Rechtsvorschriften zum/zur „Investment-Fachwirt/Fachwirtin IHK“, 24. November 2006

Ulrich Caspar
Präsident

Matthias Gräßle
Hauptgeschäftsführer

Neue Entschädigungsregelung für Prüferinnen und Prüfer

Die Vollversammlung der Industrie- und Handelskammer Frankfurt am Main hat in ihrer Sitzung am 22. März 2021 folgenden Beschluss gefasst:

Neue Entschädigungsregelung für ehrenamtliche Tätigkeit in der Aus- und Weiterbildung.

Für die ehrenamtliche Mitwirkung in Prüfungsgremien in Aus- und Weiterbildungsprüfungen gewährt die IHK Frankfurt am Main auf Antrag eine Entschädigung für Zeitversäumnis, Fahrtkosten und Aufwand in sinngemäßer Anwendung von Abschnitt 4 des Justizvergütungs- und -entschädigungsgesetzes (JVEG) vom 5. Mai 2004 (BGBl. I S. 718,776), zuletzt durch Artikel 6 des Gesetzes vom 21. Dezember 2020 (BGBl. I S. 3229) geändert, in der jeweils geltenden Fassung, soweit nicht eine Entschädigung von anderer Seite gewährt wird. Diese Entschädigungsregelung tritt mit der Veröffentlichung im IHK WirtschaftsForum in Kraft.

1. Zeitversäumnis

Die Entschädigung für Zeitversäumnis beträgt 7,00 Euro je Stunde. Entsteht dem Prüfer ein Verdienstaufschlag, so erhält er statt der Entschädigung für Zeitversäumnis nach Satz 1 bei entsprechendem Nachweis auf Antrag für jede Stunde der versäumten Arbeitszeit eine Verdienstaufschlagentschädigung entsprechend § 18 Satz 1 JVEG, soweit der Verdienstaufschlag nicht von einer anderen Seite ersetzt wird.

Soweit die Entschädigung nach Stunden bemessen ist, wird sie für die gesamte Dauer der Heranziehung einschließlich notwendiger Reise- und Wartezeiten, jedoch für nicht mehr als zehn Stunden je Tag gewährt. Die letzte bereits begonnene Stunde wird voll berechnet.

2. Fahrtkosten

Ersatz der Fahrtkosten erfolgt in entsprechender Anwendung von § 5 JVEG in der jeweils gültigen Fassung.

3. Tagegeld

Für Tätigkeiten ab einer Mindestzeit von 8 Stunden, einschließlich notwendiger Reise- und Wartezeiten, wird entsprechend § 6 Abs. 1 JVEG ein Tagegeld gewährt, dessen Höhe sich nach der Verpflegungspauschale zur Abgeltung tatsächlich entstandener, beruflich veranlasster Mehraufwendungen im Inland nach dem Einkommensteuergesetz bemisst.

4. Aufgabenkorrektur

Sofern Prüfer für die Aufgabenkorrektur nicht Zeitversäumnis nach dem JVEG geltend machen, werden je Stunde Prüfungszeit (Richtzeit in den einzelnen Fächern) und Prüfungsteilnehmer vergütet:

- | | |
|------------------------------|-----------|
| a) bei Antwort-Wahl-Aufgaben | 1,20 Euro |
| b) bei Freitext-Aufgaben | |
| – im Bereich Ausbildung | 4,00 Euro |
| – im Bereich Weiterbildung | 6,00 Euro |

c) bei gemischten Aufgaben entsprechend anteilig Für die Bewertung der Fertigungsprüfung (betriebliches Projekt, betrieblicher Auftrag etc.) kann nur Zeitversäumnis gemäß Ziffer 1 geltend gemacht werden. Eine Ausnahme hierzu ist die Fertigungsprüfung nach Teil 1 der Abschlussprüfung bei den Kaufleuten für Büromanagement, deren Bewertung nach Ziffer 4 b vergütet wird.

Bitte beachten: Etwaige steuerpflichtige Teile des Abrechnungsbetrages sind vom Empfänger im Rahmen der persönlichen Steuererklärung(en) zu deklarieren.

IHK Frankfurt am Main, 19. April 2021

Ulrich Caspar
Präsident

Matthias Gräßle
Hauptgeschäftsführer

Die Änderungen wurden vom Hessischen Ministerium für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Wohnen am 17. Mai 2021 (Geschäftszeichen: IV4-A-045-g-07-02#005) genehmigt. Der vorstehende Beschluss wird hiermit ausgefertigt und öffentlich bekannt gemacht.

IHK Frankfurt am Main, 20. Mai 2021

Ulrich Caspar
Präsident

Matthias Gräßle
Hauptgeschäftsführer

ZURÜCKGEBLÄTERT

Den Blick weiten

Foto: Picture Alliance/Heinz-Jürgen Göttert



Bundeswirtschaftsminister Ludwig Erhard (3. v. r.) mit Bundespräsident Heinrich Lübke (2. v. r.) bei einem Rundgang auf der Internationalen Automobil-Ausstellung im September 1961.

In einem Gastbeitrag in der September-Ausgabe 1961 der IHK-Mitteilungen erinnert Dr. Johann Heinrich von Brunn, seinerzeit Geschäftsführer des Verbands der Automobilindustrie, an die Erfindung des Automobils 75 Jahre zuvor.

Es [das Auto] gestattet dem Menschen, sein Leben in einem neuen, weiteren Rahmen zu führen. [...] Der Personenwagen erlaubt dem Menschen, weit draußen im Grünen zu wohnen, weitab von seiner Arbeitsstätte. Er gestattet ihm eine ganz neue Gestaltung der Freizeit, des Wochenendes und des Urlaubs. Man mag über die langen Fahrzeugschlangen [...] am Beginn und Ende der Ferien [...] denken, wie man will. Auf jeden Fall verschönern die Reisen im Wagen, mit der Möglichkeit, überall anzuhalten, wo man mag, den Urlaub, und sie weiten den Blick.

AUSFLUGSTIPP

Mein Lieblingsort

Von Laura Lorey, Centerleitung, Fast Lane Institute
for Knowledge Transfer, Eschborn

Ein Hauch von Fernost



Als Ausflugstipp für das RheinMain-Gebiet möchte ich euch gerne den Chinesischen Garten in Frankfurt vorstellen. Er liegt gut erreichbar mitten in der Innenstadt im schönen Bethmann-Park. Gerade während der Lockdowns konnte man hier ein bisschen das Fernweh besiegen und sich

wie in Fernost fühlen. Zu jeder Jahreszeit hat der ruhige und idyllische Garten durch unterschiedlich blühende Pflanzen und Bäume seinen Reiz. Besonders schön ist er im Frühling, wenn die Kirschblüten und Magnolien blühen.



Foto: Laura Lorey



Chinesischer Garten im Bethmannpark
Mauerweg 8
60316 Frankfurt
www.frankfurt-tourismus.de
Bethmannpark



Haben auch Sie einen Ausflugstipp oder einen Lieblingsort in FrankfurtRheinMain, den Sie im IHK WirtschaftsForum vorstellen möchten? Dann schreiben Sie uns unter ausflugstipp@frankfurt-main.ihk.de. Vorschläge für gewerbliche Angebote können nicht berücksichtigt werden.

Gemeinsam.
Für die Region.

Verbindungen,
die einen
weiterbringen.



Foto: iStock / caqkansayin



1,6 Millionen Entscheider im Mittelstand lesen monatlich die IHK-Magazine in Deutschland.* Genau diese Entscheider verantworten die Anschaffung von Investitionsgütern in den Unternehmen und haben auch privat ein ausgeprägtes Konsuminteresse.

Nutzen Sie diese starken Verbindungen und schalten Sie Ihre Werbung dort, wo Sie Ihre Kunden erreichen und neue Geschäftsbeziehungen aufbauen wollen: im IHK WirtschaftsForum.

 zarbockverlag

Rufen Sie uns an oder schreiben Sie uns eine E-Mail.

Armin Schaum
Telefon 0 69 / 42 09 03 55
E-Mail armin.schaum@zarbock.de

* Quelle: Reichweitenstudie Entscheider im Mittelstand

Nie mehr Alltag ohne Abenteuer



Jetzt die T-Modelle entdecken und zu attraktiven Leasingkonditionen durchstarten



T-Cross Style 1.0 TSI OPF 81 kW (110 PS) 6-Gang

Kraftstoffverbrauch, l/100 km: innerorts 5,8 / außerorts 4,3 / kombiniert 4,8;
CO₂-Emissionen, g/km: kombiniert 110

Ausstattung: DAB+, Multifunktionsanzeige „Plus“, „Front Assist“ u. v. m.

Lackierung: Ascotgrau

Leasingsonderzahlung: 999,00 €
Laufzeit: 24 Monate
Jährliche Fahrleistung: 10.000 km
24 mtl. Leasingraten à 139,00 €^{1,2}



T-Roc Cabriolet R-Line 1.5 TSI OPF 110 kW (150 PS) 6-Gang

Kraftstoffverbrauch, l/100 km: innerorts 6,4 / außerorts 5,1 / kombiniert 5,6;
CO₂-Emissionen, g/km: kombiniert 128

Ausstattung: DAB+, Telefonschnittstelle, Radio „Composition“ u. v. m.

Lackierung: Cactus Green/Schwarz

Leasingsonderzahlung: 999,00 €
Laufzeit: 24 Monate
Jährliche Fahrleistung: 10.000 km
24 mtl. Leasingraten à 222,00 €^{1,2}



T-Roc Sport 1.5 TSI OPF 110 kW (150 PS) 6-Gang

Kraftstoffverbrauch, l/100 km: innerorts 6,2 / außerorts 4,7 / kombiniert 5,3;
CO₂-Emissionen, g/km: kombiniert 120

Ausstattung: Müdigkeitserkennung, „Front Assist“, „Lane Assist“ u. v. m.

Lackierung: Uranograu

Leasingsonderzahlung: 999,00 €
Laufzeit: 24 Monate
Jährliche Fahrleistung: 10.000 km
24 mtl. Leasingraten à 149,00 €^{1,2}

Fahrzeugabbildungen zeigen Sonderausstattungen gegen Mehrpreis. Weitere Farben und Ausstattungen sind gegen Aufpreis erhältlich. Stand 07/2021. Änderungen und Irrtümer vorbehalten. ¹ Ein Angebot der Volkswagen Leasing GmbH, Gifhorner Str. 57, 38112 Braunschweig. Inkl. Auslieferung in Wolfsburg. Bonität vorausgesetzt. Beim Erwerb (Kauf, Leasing, Finanzierung) des angegebenen Modells in dem Zeitraum vom 01.07. bis 30.09.2021. **Die Aktion ist gültig für Kunden im Vorbesitz einer Volkswagen Pkw-Fremdmarke mit mindestens vier Monaten Zulassungsdauer auf ihren Namen.** Ausgeschlossen davon sind die Marken SEAT, CUPRA, ŠKODA, Audi und Porsche. Nähere Informationen erhalten Sie bei uns. ² Ein Angebot der Volkswagen Leasing GmbH, Gifhorner Str. 57, 38112 Braunschweig, für Privatkunden und gewerbliche Einzelabnehmer.

Ihr Volkswagen Partner

**Volkswagen Automobile
Frankfurt GmbH**

Mainzer Landstraße 406, 60326 Frankfurt, 069 870016 2222
Donaustraße 32, 63452 Hanau, 06181 9009 5222
Offenbacher Straße 138, 63263 Neu-Isenburg, 06102 7391 8222

Mehr Infos zu den Angeboten unter vw-deals.com

