

Das IHK-Magazin für München und Oberbayern

wirtschaft





FORD MUSTANG MACH-E

216 kW (294 PS), u.a. mit beheizbarer Frontscheibe, LED-Scheinwerfer, hintere Seitenscheiben getönt, Fahrerinformationssystem mit 10,2" Bildschirm, Front-Kofferraum mit Ford MegaBox, Induktive Ladestation für mobile Endgeräte, Klimaautomatik, Intelligentes Sicherheitssystem u.a. mit 10 Airbags, Ford Co-Pilot 360, Ford Intelligent Drive Assist, Ford SYNC4A mit 15,5" Touchscreen in der Mittelkonsole, Keyless Entry (auch mit Smartphone), Park-Pilot vorn und hinten, Rückfahrkamera mit Rückwärts-Einpark-Assistent, u.v.m.

monatl. Leasingrate

399,-1,2



PROBEFAHRT BUCHEN

Einfach QR-Code mit Ihrer Smartphone-Kamera scannen.

Wir sind für mehrere bestimmte Darlehensgeber tätig und handeln nicht als unabhängiger Darlehensvermittler.

1) Ein Leasingangebot der ALD Lease Finanz GmbH, Nedderfeld 95, 22529 Hamburg für Gewerbekunden (ausgeschlossen sind Großkunden mit Ford Rahmenabkommen sowie gewerbliche Sonderabnehmer wie z.B. Taxi, Fahrschulen, Behörden) mit € 4.201,68 netto (€ 5.000,00 brutto) Leasing-Sonderzahlung, bei 48 Monaten Laufzeit und 40.000 km Gesamtlaufleistung. Ist der Leasingnehmer Verbraucher, besteht nach Vertragsschluss ein Widerrufsrecht.

2) € 399,00 netto (€ 474,81 brutto) monatliche Leasingrate, auf Basis eines Fahrzeugpreises von € 48.529,41 netto (€ 57.750,00 brutto), zzgl. € 1.084,03 netto (€ 1.290,00 brutto) Überführungskosten und € 335,29 netto (€ 399,00 brutto) Logistikpauschale.

Kraftstoffverbrauch (in l/100 km) nach ECE-Norm:

Stadt: 0,00, Land: 0,00, Durchschnitt: 0,00, CO2-Emission: 0,00; CO2-Effizienzklasse: A+. Stromverbrauch: 16,5 kWh/100 km (kombiniert); Elektrische Reichweite bis 610 km nach WLTP. Die tatsächliche Reichweite kann unter Alltagsbedingungen abweichen und ist von verschiedenen Faktoren abhängig, insbesondere von persönlicher Fahrweise, Streckenbeschaffenheit, Außentemperatur, Nutzung von Heizung und Klimaanlage sowie thermischer Vorkonditionierung.

Beispielfoto von Fahrzeugen der Baureihe. Die Austattungsmerkmale der abgebildeten Fahrzeuge sind nicht Bestandteil des Angebots. Druckfehler, Irrtum und Änderung vorbehalten.

ANGEBOTE NUR FÜR GEWERBLICHE KUNDEN ZUZÜGLICH DER GESETZLICHEN MEHRWERTSTEUER!



Automobilforum Kuttendreier GmbH

- 1 Hauptbetrieb mit Transit Center Drosselweg 21 81827 München
- 2 Moosach mit Transit Center Dachauer Straße 463 80993 München
- 3 FORD STORE | Solln Meglinger Str. 30-32 81477 München
- 4 Berg am Laim Neumarkter Str. 80 81673 München

AUS AKTUELLEM ANLASS

Der Krieg – und die Folgen

Der russische Einmarsch in die Ukraine ist eine dramatische Zäsur. Die Auswirkungen sind in ihrer Gesamtheit noch gar nicht zu überblicken, aber sie werden fundamental sein.

Russland weitet seinen machtpolitischen Einfluss in der Welt rücksichtslos aus. Das Ziel von Zar Wladimir Putin: Er will die beherrschende Stellung seines Reiches in Europa zurückerobern und seine Wiederanerkennung als Weltordnungsmacht erzwingen. Diesem Streben dienen auch die intensivierten Kontakte zwischen Putin und dem chinesischen Machthaber Xi Jinpeng. Es besteht die Gefahr, dass sich aus einer neuen russisch-chinesischen Partnerschaft eine geballte autokratisch-diktatorische Antipode zum demokratischen Westen entwickelt.

In Europa müssen wir uns auf einen neuen Eisernen Vorhang einstellen: zwischen einem aggressiven, hochgerüsteten russischen Reich und den wieder stärker verteidigungsbereiten Nato-Staaten. Das Verhältnis zwischen Russland und dem Westen scheint nachhaltig zerstört. Zu schwer ist der Vertrauensbruch. »Putin hat jeden Kredit verspielt«, analysiert Johannes Varwick, Professor für Internationale Politik. »Wir müssen jetzt in langen Zyklen denken und wahrscheinlich wieder zu einer Denkweise kommen wie beim Ost-West-Konflikt, wo man eher über Jahrzehnte und Generationen nachdenkt als über Wahlperioden und kurze Zyklen.«

Deshalb muss sich Deutschland gemeinsam mit der EU neu orientieren. Uns muss klar sein: Die derzeitige Versorgung mit Energie und Rohstoffen genügt nicht, um unsere Herausforderungen wie Digitalisierung, Mobilität der Zukunft und Energiewende zu bewältigen.

Deshalb müssen wir uns die folgenden Fragen ehrlich beantworten: Wie lange halten wir Sanktionen durch? Auch ein Embargo von russischem Öl und Gas? Müssen wir die Energieversorgung in Deutschland komplett neu denken? Und welche Konsequenzen ziehen wir in der Rohstoffversorgung? Sind wir bereit, auch hier mit autokratischen oder gar gefallenen Staaten in Afrika zusammenzuarbeiten? Setzen wir trotz heftiger Widerstände wieder vermehrt auf heimische Rohstoffe?

Und schließlich: Wollen wir ernsthaft unsere eigene Sicherheit dadurch untergraben, dass unsere Wehrtechnik über die EU-Taxonomie als sozial schädlich klassifiziert wird und sich daher Geschäftsbanken aus der Finanzierung verabschieden?

Kurz: Sind wir bereit, die neue Wirklichkeit zu akzeptieren und rational zu reagieren?



Dr. Manfred Gößl, Hauptgeschäftsführer der IHK für München und Oberbayern

Die Antworten auf diese Fragen kommen nicht von selbst. Sie müssen von uns eingefordert und von der Politik gegeben werden. Das Rendezvous mit der Realität hat begonnen.

Ihr Manfred Gößl

In Jon

Zweite Chance für einen echten Ruck!

»Ein Gefühl der Lähmung liegt über unserer Gesellschaft. Der Verlust wirtschaftlicher Dynamik, die Erstarrung der Gesellschaft, eine unglaubliche mentale Depression. Eine von Ängsten erfüllte Gesellschaft wird unfähig zu Reformen und damit zur Gestaltung der Zukunft.«

Ist das nicht? Ja, das ist sie: die berühmte »Ruck-Rede« des ehemaligen Bundespräsidenten Roman Herzog. Und so geht sie weiter: »Wer die großen Reformen verschiebt oder verhindern will, muss aber wissen, dass unser Volk insgesamt dafür einen hohen Preis zahlen wird.«

Im April jährt sich diese herausragende Ansprache zum 25. Mal. Sie schlug mit ungeahnter Wucht ein. Herzog, der einzige Bundespräsident bayerischer Herkunft, traf den Nerv der Zeit, er erreichte das Bewusstsein der Menschen in Deutschland, er rüttelte sie auf. Seine Rede bewegt uns noch heute – eine Generation später. Warum? Weil der richtige Redner zum richtigen Zeitpunkt die richtigen Worte fand. Und weil seine zentrale Botschaft bei Millionen Menschen hängen blieb: »Durch Deutschland muss ein Ruck gehen!«

Roman Herzog zeigte mit dieser Rede gleich doppelt Mut: Er sprach nicht nur unbequeme Wahrheiten aus, sondern tat dies in einer solch klaren, direkten Sprache wie noch nie ein Bundespräsident. Herzog forderte ein wirtschaftlich gelähmtes Land und eine zaudernde politische Führung zu einer

Art demokratisch geprägter Dauer-Revolution auf. Zu Aufbruch und Innovation statt Bedenken und Verharren. Mit großem Erfolg. Seine Worte bereiteten den Weg für die ökonomischen und sozialpolitischen Reformen der Agenda 2010, von denen unser Land so viele Jahre lang profitiert hat.

Und heute? 25 Jahre später stehen wir wirtschaftlich und gesellschaftlich wieder vor großen, ja gigantischen politischen und wirtschaftlichen Herausforderungen. Soll trotzdem alles so bleiben, wie es ist – so bremsend, so bräsig, so bürokratisch? Bloß weil viele meinen, nur die anderen sollten sich einen Ruck geben, sich selbst aber nicht angesprochen fühlen?

Liebe Unternehmerinnen und Unternehmer, ich bin überzeugt: Wir sehen die Dinge gemeinsam so, wie Roman Herzog sie vor 25 Jahren adressierte. Daher möchte ich mit seinen Worten schließen. Denn besser kann man es einfach nicht sagen: »Die Welt ist im Aufbruch, sie wartet nicht auf Deutschland. Aber es ist auch noch nicht zu spät. Wir müssen jetzt an die Arbeit gehen. Ich rufe auf zu mehr Selbstverantwortung. Ich setze auf erneuerten Mut. Und ich vertraue auf unsere Gestaltungskraft. Glauben wir wieder an uns selber. Die besten Jahre liegen noch vor uns.«



Dr. Manfred Gößl, Hauptgeschäftsführer der IHK für München und Oberbayern

Ihr Manfred Gößl

In John

FACHKRÄFTE

In der Pandemie haben sich die Erwartungen der Mitarbeiter an einen attraktiven Arbeitgeber verändert. Worauf es ankommt, wenn Unternehmen Fachkräfte für sich gewinnen wollen.



UNTERNEHMEN + MÄRKTE NAVVIS

Die Technologie von NavVis erstellt digitale Zwillinge von Räumen. Für die erfolgreiche Vermarktung, so erkannte das Gründerteam (Foto) schnell, reicht innovative Software allein aber nicht aus.



BETRIEB + PRAXIS

FINANZIERUNG

In der Coronakrise mussten viele Start-ups umsteuern und ihre Strategie neu ausrichten. Wie gelingt es ihnen mit neuem Konzept, Geldgeber zu überzeugen?



NAMEN + NACHRICHTEN

6 FIRMENÜBERGABE
Neues Coachingprogramm für Nachfolger

UNTERNEHMERPROFIL

10 GÜNES SEYFARTH

Lebensmittel retten, Klima schützen, Bildung neu definieren – die Sozialunternehmerin gründet Firmen in Serie

TITELTHEMA

12 FACHKRÄFTE
So bleiben Unternehmen als Arbeitgeber
attraktiv für ihre Beschäftigten

16 RECRUITING
Wie finden Firmen am besten neue
Mitarbeiter? Personalexperten berichten
aus der Praxis

20 GENERATION Z
Personalberater Rüdiger Maas erklärt,
worauf sich Arbeitgeber bei Berufseinsteigern
einstellen sollten

STANDORTPOLITIK

22 GREEN DEAL I

Steigende Energiekosten: Was ist notwendig, damit Firmen wettbewerbsfähig bleiben und die Energiewende umsetzen können?

26 GREEN DEAL II
Der EU-Aktionsplan Kreislaufwirtschaft soll
Nachhaltigkeit fördern und Ressourcen
schonen

29 DIGITALISIERUNG
IHK-Umfrage: Wo stehen Unternehmen in
Oberbayern bei der Digitalisierung? Und wo
gibt es Potenzial zur Verbesserung?

32 KONJUNKTUR
Omikron unterbricht den Aufschwung, die
Unternehmen bleiben dennoch optimistisch

33 IHKAKTUELL Ausstellung Mobilfunkausbau

UNTERNEHMEN + MÄRKTE

34 NAVVIS

Die junge Firma ermöglicht digitale Zwillinge und zeigt, wie sich ein erklärungsbedürftiges Produkt erfolgreich vermarkten lässt

38 SHOPPING-TOURISMUS

Urlauber gehen gern auf Einkaufstour. Wie können Einzelhändler abseits der Metropolen davon profitieren?

BETRIEB + PRAXIS

40 START-UP

Finanzierung – wie junge Unternehmen Geldgeber überzeugen

44 IHKAKTUELL

Steuerfachtagung/Marktzugang Güterverkehr

46 WEITERBILDUNGSSTIPENDIUM Förderung nutzen: Auch Firmen profitieren von engagierten und topqualifizierten Fachkräften

48 VERBRAUCHERSCHUTZ

Neues Gesetz bringt ab Mai mehr Kennzeichnungspflichten für Unternehmen

RUBRIKEN

3 EDITORIAL

8 FIRMENJUBILÄEN

50 VERÖFFENTLICHUNGEN + BEKANNTMACHUNGEN

- Besondere Rechtsvorschriften für den Abschluss Geprüfte/-r Meister/-in für Bahnverkehr – Bachelor Professional für Bahnverkehr (IHK)
- Sachverständige
- Veränderungen im Regionalausschuss Starnberg und in der IHK-Vollversammlung
- 56 EHRUNGEN FIRMENINDEX
- 57 TERMINE
- 58 KARIKATUR IMPRESSUM

Beilagenhinweis: Aigner Immobilien GmbH (Teilbeilage)



fb.com/ihk.muenchen.oberbayern



Das IHK-Magazin gibt es auch online: www.magazin.ihk-muenchen.de



Wir gestalten Standorte produktiver.

Sichern Sie sich Wettbewerbsvorteile durch flexiblere Werkstrukturen, eine verbesserte Nutzung verfügbarer Flächen und optimierte Produktionsund Materialflüsse. Wir unterstützen Sie dabei mit innovativen Lösungen und einer bewährten Vorgehensweise.

- Analyse und Optimierung des Flächenbedarfs, der Materialflüsse und Wertströme
- Logistik- und Lagerplanung einschl. Industrie 4.0 Integration
- Lean-orientierte
 Werkstrukturplanung

Hinterschwepfinger.de



Unternehmensnachfolge

Mit Digital-Coaching zum Netzwerk

In Bayern stehen bis 2026 fast 35 000 Firmenübergaben an, schätzt das Institut für Mittelstandsforschung. Damit die Staffelübergabe an die nächste Unternehmergeneration nicht an fehlenden digitalen Kompetenzen scheitert, bietet das Bayerische Digitalministerium ein neues Coachingprogramm: NextGen4Bavaria vermittelt ein Jahr lang digitales Rüstzeug an zunächst 50 bestehende oder angehende (Mit-)Gesellschafter von mittelständischen Unternehmen mit einem Standort in Bayern.

Kostenfrei erhalten sie Zugang zu Inputsessions, Workshops und Netzwerkveranstaltungen. Experten des Innovationszentrums Unternehmer-TUM werden mit ihnen die individuelle Weiterentwicklung traditioneller Geschäftsmodelle ebenso angehen wie den Einsatz neuer Technologien und agiler Arbeits- und Geschäftsmethoden. Der Transfer in Anwendungsfälle ist vorgesehen. Mit Jahrgängen der Folgejahre soll sich ein Netzwerk etablieren. Anmeldung bis 16. März 2022 unter:

www.stmd.bayern.de/themen/nextgen4bavaria



Forschung und Entwicklung

Steuerliche Anreize

Um Innovationen neuen Schwung zu verleihen, gibt es das Forschungszulagengesetz (FZulG) der Bundesregierung. Unternehmen jeder Größe, die F&E betreiben, können steuerliche Förderung erhalten. Wie es funktioniert, zeigen die Erläuterungen unter: www.ihk-muenchen.de/steuerlicheforschungsfoerderung

KURZ & KNAPP

Umfrage

Internationaler E-Commerce

Sie verkaufen online ins Ausland? Uns interessiert, wie Sie Ihren digitalen internationalen Vertrieb aufgebaut haben und welche Erkenntnisse Sie dabei gewonnen haben. Wo wäre mehr Unterstützung hilfreich gewesen?
Teilen Sie Ihre Erfahrungen mit uns, in der deutschlandweiten Umfrage des Deutschen Industrie- und Handelskammertags (DIHK):

www.ibi.de/DIHK2022

Die Ergebnisse veröffentlichen wir im Sommer im IHK-Magazin.

Innovationspreis

Schnell bewerben!

Clevere Produkte und Dienstleistungen zeichnet der Innovationspreis Bayern aus, der im November 2022 verliehen wird. Bis zu sieben undotierte Ehrungen vergibt das Bayerische Wirtschaftsministerium; darunter Sonderpreise für Unternehmen mit weniger als 50 Mitarbeitern, Start-ups, die maximal fünf Jahre aktiv sind, sowie Kooperationen zwischen Wirtschaft und Wissenschaft. Bis 1. April 2022 können sich Unternehmen jeder Größe und Branche online bewerben.

www.innovationspreis-bayern.de

Klimaschutz

CO₂ kompensieren

Die Klimaschutz-Unternehmen, ein von der IHK-Organisation mitinitiiertes Netzwerk, erklärt in einem kostenfreien Onlineseminar »Die Rolle der CO₂-Kompensation auf dem Weg zur Klimaneutralität«. Als Kooperationspartner zeigen die Stadtwerke München, wie der Ausgleich für noch unvermeidbare Restemissionen gelingt – auch unter Einbindung der firmeneigenen CSR-Strategie.

Anmeldungen für 15. März 2022, 10–11 Uhr, sind bis 14. März möglich unter:

www.klimaschutz-unternehmen.de/ veranstaltungen

PERSONALIA

BMW AG

Neuer Vertriebschef

Mit ihrer neuen Vertriebs- und
Marketingstrategie legt die
BMW AG ab 1. April 2022
die Vertriebsregionen
»Markt Deutschland«
und »Region Europa«
unter der Leitung von
Bernhard Kuhnt zusammen. Er war bisher BMW
Group Leiter Markt Deutschland. Diese Position übernimmt nun Stefan
Teuchert, Leiter BMW Vertrieb Deutschland.
www.bmw.de

ADAC Versicherung AG

Vorständin steigt auf

Der deutsche Automobilclub ADAC hat in seiner Versicherung mit **Claudia**

Tuchscherer (49) eine Vorstandsvorsitzende aus den eigenen Reihen berufen.
Die Juristin gehört dem Vorstand bereits seit September 2020 an. Sie ist die Nachfolgerin von Marion Ebentheuer, die das Unternehmen Ende 2021

verlassen hat.

www.adac.de

Haus des Stiftens Network GmbH

Geschäftsführung erweitert

Als Chief Financial Officer (CFO) erweitert Frank
Wieser (59) die Geschäftsführung des
Hauses des Stiftens. Er sitzt seit 2016 im Beirat des Sozialunternehmens.
Die Geschäftsführung der
Donner & Reuschel Luxemburg
S.A. sowie der PMP Vermögensmanagement gibt der Finanzexperte auf.
www.hausdesstiftens.org



Außenwirtschaft

ONLINE erfolgreich im Ausland

In welchen Ländern am besten in den E-Commerce starten? Und wie dabei vorgehen? Informationen und Expertentipps zu diesen Fragen hält eine neue umfangreiche Plattform zum digitalen Handel bereit: »ONLINE erfolgreich im Ausland«. Sie ist von den bayerischen IHKs (BIHK) und den Handwerkskammern initiiert und soll Nutzern einen Überblick über das Potenzial, die Besonderheiten und Fallstricke des digitalen Vertriebs und der digitalen Beschaffung im Ausland bieten.

Bereits verfügbar ist ein Praxisleitfaden zur internationalen, digitalen Beschaffung mit Empfehlungen zu Tools, Plattformen und Services für die zielgerichtete Lieferantenauswahl. In Zusammenarbeit mit den Auslandshandelskammern (AHKs) werden in Kürze zudem Ländersteckbriefe zu interessanten E-Commerce-Märkten eingestellt.

Flankierend gibt es eine kostenfreie, umfangreiche Webinarreihe: Bis Januar 2023 werden 30 Themenfelder kompakt aufbereitet von Grundlagen (bis April 2022) über Spezialwissen (Mai bis Juli 2022) bis hin zu Veranstaltungen über bestimmte Länder (September 2022 bis Januar 2023).

Weitere Informationen und Termine mit Anmeldemöglichkeit gibt es unter: www.weltweit-erfolgreich.de/e-commerce

61 Millionen

Übernachtungen verzeichnete Bayerns Tourismus 2021.

Vor Corona (2019) waren es noch mehr als 100 Millionen Übernachtungen gewesen.

Quelle: Bayerisches Landesamt für Statistik

Firmenjubiläen

Ihr Unternehmen begeht in diesem Jahr ein Jubiläum? Das ist auf jeden Fall ein Grund zum Feiern.

60 Jahre

Bayerische Wellpappen GmbH & Co. KG Lenggries

Das Unternehmen wurde von Emil Stahl und dem PWA Konzern in München gegründet. Nach einigen Jahren eröffnete es die erste eigene Produktionsstätte in Fleck/Lenggries. 1993 übernahm Sepp Kreisl, der schon im Jahr 1965 ins Unternehmen eingestiegen war, die Firma als alleiniger Inhaber.

Als Spezialist für Transportverpackungen hat sich das Unternehmen mit individuellen Lösungen aus Wellpappe, in Verbindung mit Kunststoffen und auch Holz, auf dem Markt etabliert. Mittlerweile ist bereits die dritte Generation in der Geschäftsführung vertreten.

50 Jahre

Bewachungsdienst Dipl.-Kfm. Helmut Ehrl GmbH München

Gisela und Helmut Ehrl starteten ihr Unternehmen unter dem Namen »Veranstaltungs- und Kontrolldienst Ehrl«. Die ersten Aufträge des Familienbetriebs befassten sich mit Absicherungstätigkeiten bei Veranstaltungen, doch schon bald folgte der erste Objektschutzauftrag. Schnell wuchs das Sicherheitsunternehmen und erhielt seinen heutigen Namen.

Derzeit beschäftigt das Familienunternehmen rund 650 Mitarbeiter. Auch eine Niederlassung in Nürnberg kam hinzu. Die Firma wird von Marco Ehrl, Johannes Seufert und Markus Nowak geführt.



50 Jahre

CARSON COMPANY GmbH

Dießen am Ammersee

1972 in München gegründet, wird das Familienunternehmen heute von Sebastian Schiller in Dießen am Ammersee geführt. Der Importeur von Textilien bietet verschiedene Kollektionen von traditioneller Berufsbekleidung bis hin zu Freizeitkleidung. Als Großhändler vertreibt Carson Textilien aus ökologischem Anbau und nach Fairtrade-Standards-Zertifizierung.



Geschäftsführer Sebastian Schiller

IHK-Ehrenurkunde

Die IHK für München und Oberbayern würdigt unternehmerische Leistung mit einer kostenfreien Ehrenurkunde zum Firmenjubiläum. Die Urkunde wird individuell für das Unternehmen geschrieben. Bei einem besonderen Jubiläum ab 50 Jahren überreicht die IHK die

Urkunde nach Terminvereinbarung auch gerne persönlich. Bestellung unter: www.ihk-muenchen.de/firmenjubilaeum

IHK-Ansprechpartnerin

Monika Parzer, Tel. 089 5116-1357 monika.parzer@muenchen.ihk.de



Foto: Carson Comp



m-net.de/geschaeftskunden

Tobias Fausch CIO BayWa AG

»Ich mache einfach«, sagt Unternehmerin Günes Seyfarth Die Serien Gründerin

Lebensmittel retten, Klima schützen, Bildung neu definieren – diese Anliegen will Sozialunternehmerin Günes Seyfarth mit ihren zahlreichen Gründungen umsetzen.

HARRIET AUSTEN

m Dezember 2020 standen 15 Interessenten vor einem leer stehenden Bürogebäude in Neuperlach. Der Eigentümer, Hines Immobilien, wünschte zunächst für drei bis fünf Jahre eine Zwischennutzung aus Bildung, Sozialem, Kunst, Kultur und Nachhaltigkeit. »Ich bin Foodsaverin und habe ein Konzept, wie man aus geretteten Lebensmitteln Mahlzeiten zubereiten kann«, stellte sich Günes Sevfarth damals vor. Ihre Community Kitchen bekam den Zuschlag, ebenso wie der offene Treffpunkt Shaere. Danach ging alles ganz schnell: Gründung der Com-Kit Food GmbH im Mai 2021, Mietvertrag, Startfinanzierung über Crowdfunding, Einzug ins Erdgeschoss, Einrichtung mit gespendeten Möbeln und Zubehör, Eröffnung.

Inzwischen hat Seyfarth auch das Shaere übernommen, beschäftigt acht Mitarbeiter und ist Chefin über 40000 Quadratmeter: Mit Fotostudio, Tanzsaal, Kino, Kreativwerkstatt, Lernothek, Schneiderei, Café, Restaurant, Eventflächen und vielem mehr »möchten wir Menschen Raum geben für neue Impulse«, sagt die 41-Jährige, während sie stolz durch die bunt eingerichteten ehemaligen Büroräume führt.

Seyfarth ist ohne Frage ein Multitalent, eine Visionärin, die pausenlos Ideen produziert. »Früher habe ich mich schon mal verzettelt«, gesteht sie, »heute fokussiere ich mich auf meine Kernkompetenzen.« Bei der Umsetzung ihrer Einfälle zeigt sie Mut und Geschick – lösungsorientiert, durchdacht, unkompliziert und voller Überzeugung, dass Social und Eco-Entrepreneurship »die Businessmodelle der Zukunft« sind. »Ich mache einfach«, sagt die Geschäftsfrau, strahlend vor Elan.

Seit ihrem Abitur sammelte Seyfarth, die sich selbst eine Serienunternehmerin nennt, in mehr als einem Dutzend Funktionen und Gründungen Erfahrungen. »Eigentlich ist mein Leben total konsistent und stringent«, erklärt sie. Sie halte

Augen und Ohren offen, beobachte, hinterfrage, sehe Potenziale, probiere gerne Neues aus, setze gezielt ihr umfangreiches Netzwerk ein.

Dabei sei sie als Kind eigentlich eher schüchtern gewesen. Erst durch eine Tanzlehrerausbildung trainierte sie, mit Gruppen zu kommunizieren. In ihren ersten Jobs nach dem BWL-Studium fasste sie Fuß im Onlinemarketing, wurde danach Mutter. Was lag da näher als die Gründung einer Kita (2010) und kurz darauf von Mamikreisel.de (2012), einem der größten digitalen Secondhand-Portale für Eltern in Deutschland (inzwischen von Vinted übernommen). 2016 verließ Seyfarth die Tauschplattform.

Knallharte Businesspläne

Seit 2017 gibt die Sozialunternehmerin ihr Know-how in ihrer Beratungsagentur Die MacGyvers weiter. Sie berät Kitas, Mompreneure, kleine und mittelständische Firmen sowie öffentliche Institutionen und verfolgt dabei die »Günes-Methode«. Kurz zusammengefasst, geht es ihr dabei um »knallharte, ehrliche« Business- und Finanzpläne fern jeder Gründerromantik. »Meine Auftraggeber bekommen Klarheit über ihre Zahlen, Orientierung und Sicherheit«, verspricht Seyfarth, die es nach eigenen Aussagen bisher gemeinsam mit jedem Kunden geschafft hat, ein tragfähiges Geschäftsmodell zu entwickeln.

Vor einigen Jahren wurde die Unternehmerin auf das Thema Foodsaving aufmerksam und war sofort Feuer und Flamme. »Lebensmittelverschwendung zu stoppen, ist eines der wirksamsten Mittel gegen die Klimakrise«, sagt sie. Seyfarth organisierte 2019 mit dem Foodsharing München e.V. und dem Bayerischen Landwirtschaftsministerium eine Foodtruck-Aktion und rief 2021

das Lebensmittelrettungsprojekt Com-Kit Food GmbH ins Leben.

Ihre Community Kitchen, in der im Durchschnitt 97 Prozent der Mahlzeiten mit geretteten Lebensmitteln zubereitet werden, ist mehr als ein Restaurant: Stadtteiltreff, Café, Lernort für Ernährungs- und Lebensmittelkunde, Catering-Service und Produktionsstätte von Fertigmahlzeiten für den Handel, Gemäß ihrem Motto »Erst klein anfangen, dann erweitern« gründete sie Ende 2021 eine gemeinnützige GmbH für Umweltbildung und Verbraucherberatung und hat mit einem ehrgeizigen Franchisesystem bereits den Weltmarkt im Blick, »damit noch mehr Unternehmen und Menschen vor Ort Lebensmittel retten können«

Seyfahrth engagiert sich auch ehrenamtlich in der IHK, ist Mitglied der Vollversammlung sowie der Ausschüsse Unternehmensverantwortung und Handel. Hier bringt sie ihre Ideen und Vorstellungen zu wirtschaftspolitischen Fragen wie Transformation und Klimaschutz ein. Seyfarth: »Ich möchte Entscheidungen mittragen, Vorbild sein und Frauen ermutigen, zu gründen und sichtbar zu werden.«

www.diemacgyvers.de

Zur Person

Günes Seyfarth, Jahrgang 1980, studierte BWL in Nürnberg und gründete eine Reihe von Sozialunternehmen und Vereinen. Dazu zählen vor allem die Kita Karl & Liesl e.V., die Secondhand-Plattform Mamikreisel.de (heute Vinted), Foodsharing München e.V., die Beratungsagentur Die MacGyvers, die Com-Kit Food GmbH sowie die Community Kitchen gGmbH, zu der inzwischen auch die neue Begegnungsstätte Shaere in Neuperlach gehört. Seyfarth ist verheiratet und Mutter dreier Söhne.



Foto: NDABCREATIVITY/Adobe Stock



Flexibel punktet

In der Pandemie haben sich die Erwartungen der Mitarbeiter an einen attraktiven Arbeitgeber verändert.
Worauf es ankommt, wenn Fachkräfte ihrem Unternehmen lange treu bleiben sollen.

EVA ELISABETH ERNST

oftwareentwickler und -ingenieure, Systemadministratoren, IT-Projektleiter, Onlinemarketing-Manager: Die Liste der offenen Positionen bei der TechDivision GmbH aus Kolbermoor dürfte wohl für jeden Personalverantwortlichen eine Herausforderung darstellen. Schließlich sind Fachkräfte im weiten Feld der Informationstechnologie besonders begehrt. Mit einem ausgefeilten Recruiting-Programm, das unter anderem auf Kooperationen im Hochschulbereich setzt, gelingt es dennoch, die Zahl der Mitarbeiter weiter aufzustocken. »Um unseren Wachstumskurs zu halten, ist es aber mindestens genauso wichtig, dass wir unsere Mitarbeiter an Bord behalten«, sagt Josef Willkommer (45), Mitgründer und Ge-

schäftsführer des Dienstleisters für Digitalisierungslösungen für mittelständische Unternehmen.

Denn Stellen neu zu besetzen, ist meist aufwendig und kostspielig. Arbeitgeber müssen potenzielle Kandidaten für sich interessieren, einen Bewerbungsprozess starten und erfolgreich durchführen und die Neuen einarbeiten. Mit jedem Mitarbeiter, der das Unternehmen verlässt, besteht überdies das Risiko, dass wertvolles Know-how verloren geht. Wie also schaffen Unternehmen ein Arbeitsumfeld, in dem Fachkräfte ihre Stärken entfalten können und gern im Betrieb bleiben?

TechDivision setzt bei der Mitarbeiterbindung vor allem auf eine positive Unternehmenskultur. »Wir geben unseren

Regelmäßige Mitarbeitergespräche Flexible Arbeitszeitmodelle (z.B. Vertrauensarbeitszeit) Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie Förderungsverständnis, Sensibilisierung der Führungskräfte Mobiles Arbeiten/Homeoffice Individuelle Karriere- und Laufbahnplanung 37 % Regelmäßige Mitarbeiterbefragungen 34 % Um Mitarbeiter im Betrieb zu halten, setzen Unternehmen am häufigsten auf Gespräche, flexible Arbeitszeitmodelle und eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Quelle: KOFA-Personalarbeitsindex 4/2021, Mehrfachnennungen mç

einzelnen Teams große Freiräume bei der Abwicklung ihrer Projekte«, sagt Geschäftsführer Willkommer. »Solange das Endergebnis stimmt und der Kunde glücklich ist, können sie ihre Arbeit weitgehend selbst ein- und aufteilen.« Firmenveranstaltungen sollen das unternehmensübergreifende Wir-Gefühl stärken. Vor Corona lud TechDivision zum »Angrillen«, zum Familien-Sommerfest, zum Besuch des Rosenheimer Herbstfests sowie zur Weihnachtsfeier. Jetzt gibt es digitale Events und Treffen für die Mitarbeiter, die seit Mitte März 2020 mit einer kurzen Unterbrechung im Sommer alle remote arbei-

Eine Fluktuation im einstelligen Prozentbereich, sehr gute Bewertungen auf der Plattform Kununu sowie zahlreiche Bewerbungen aus dem Bekanntenkreis der Mitarbeiter sind für Willkommer deutliche Indikatoren dafür, dass die Beschäftigten von TechDivision zufrieden sind: »Bislang sind sogar vier Mitarbeiter wieder zu uns zurückgekommen, nachdem sie einige Zeit in einem anderen Unternehmen tätig waren «

Dass die Firmenkultur eine zentrale Rolle bei der Mitarbeiterbindung spielt, betont auch Filiz Koneberg (28). Sie forscht beim Kompetenzzentrum Fachsollten. Letzteres sei selbst in kleineren Firmen sinnvoll: »Dort gibt es zwar weniger Hierarchiestufen, dafür aber viele Handlungsfelder für weniger Menschen, sodass Aufgabenbereiche und Weiterbildungen entsprechend gestaltet werden können.«

Wir müssen reden!

Zudem rät die Expertin zu anonymisierten Mitarbeiterbefragungen, um die Entwicklung kritischer Faktoren besser beobachten zu können und die richtigen Maßnahmen zur Stärkung der Arbeitgeberattraktivität einzuleiten. Koneberg räumt ein, dass der Aufwand dafür nicht zu unterschätzen ist. Doch diese Zeit sei gut investiert: »Denn durch den Fachkräftemangel wird es für Unternehmen erfolgsentscheidend, ihre Mitarbeiter zu binden.«

Bei TechDivision sind Jahresgespräche bereits fester Bestandteil der Personalpolitik. »Mit der Kombination aus Mitarbeitergesprächen und -befragungen können viele Themen diskutiert und gelöst werden, bevor sie sich zu größeren Problemen auswachsen«, sagt Geschäftsführer Willkommer.

KOFA-Expertin Koneberg geht außerdem davon aus, dass flexible Arbeitszeiten und mobile Arbeitsformen künftig überproportional stark an Bedeutung gewinnen. »Während Corona haben die Arbeitgeber hier vieles möglich gemacht – und die Arbeitnehmer werden dies künftig wohl auch stärker einfordern.«

Dass Angestellte, die während der Pandemie monatelang von zu Hause aus gearbeitet haben, nun andere Erwartungen an ihren Arbeitgeber haben, bestätigt der Steelcase Global Report, der Anfang 2021 erschienen ist. Zwar wäre der Großteil der Befragten aus Deutschland mit bis zu einem Tag Homeoffice zufrieden. Doch ein Fünftel wünschte sich bereits damals, zwei bis drei Tage pro Woche von zu Hause aus arbeiten zu können, acht Prozent möchten gar vier bis fünf Tage wöchentlich im Homeoffice bleiben.

Die Steelcase AG, die sich auf die Einrichtung moderner Arbeitsumgebungen spezialisiert hat und in Deutschland rund



»Es sind sogar Mitarbeiter zu uns zurückgekommen, nachdem sie in einem anderen Unternehmen tätig waren.«

> Josef Willkommer, Geschäftsführer TechDivision

ten. Die digitalen Veranstaltungen kämen gut an, sagt Willkommer, »aber es ist halt nicht ganz dasselbe«.

Um die Stimmung der Teams im Homeoffice zu sondieren, führt das Unternehmen die interne Zufriedenheitsumfrage jetzt häufiger durch: In den ersten Monaten wurden alle Mitarbeiter wöchentlich befragt, aktuell werden sie alle zwei bis vier Wochen gebeten, ein paar standardisierte Fragen zu beantworten. »Die Ergebnisse schauen wir uns genau an«, sagt Willkommer. Er ist davon überzeugt, dass es sich positiv auf die Mitarbeiterbindung auswirkt, wenn das Team informiert und involviert ist. Daher berichtet die Geschäftsleitung alle zwei Wochen freitags über aktuelle Geschäftszahlen, Neueinstellungen, anstehende Projekte sowie die Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung.

kräftesicherung (KOFA) am Institut der deutschen Wirtschaft Köln zu beruflicher Qualifizierung und Fachkräften. »Für eine positive Unternehmenskultur ist wiederum ein einheitliches, werteorientiertes Führungsverständnis entscheidend. Eine vertrauensbasierte Führung kann Mitarbeitende unterstützen und motivieren, ihr Potenzial zu entfalten.« Darüber hinaus spiele aber auch die attraktive Gestaltung der individuellen Arbeitsbedingungen eine Rolle. »Wobei Fachkräfte großen Wert auf Selbstbestimmung und Eigenverantwortung legen«, sagt die Expertin.

Um herauszufinden, wie zufrieden die Mitarbeitenden sind, empfiehlt Koneberg individuelle Jahresgespräche, bei denen Wahrnehmung und Wertschätzung, aber auch die Karriere- und Laufbahnplanung des Mitarbeiters im Vordergrund stehen

680 Menschen beschäftigt, hat auf diese Erkenntnisse bereits reagiert: »Als Vordenker und Experten im Bereich New Work bieten wir seit Längerem flexible Arbeitsplatzmodelle für unsere Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen.

Dennoch hat sich die Art und Weise unserer Zusammenarbeit und Interaktion durch die Pandemie noch weiter in Richtung hybrides Arbeiten verschoben«, sagt Gregory Kirk, der als Director Human Resources den Personalbereich für Europa. den Mittleren Osten und Asien verantwortet. »Allerdings ist noch weitgehend offen, mit welchen Ritualen wir bei dieser Arbeitsform die persönlichen Kontakte am besten aufrecht- erhalten können.« Für Organisationen sei es zudem wichtiger denn je, auch für die psychologische Sicherheit zu sorgen, die einzelne Mitarbeitende und Teams benötigen, um mit den neuen Arbeitsformen zurechtzukommen.

Bei Steelcase versuchen Personalexperten und Führungskräfte, in Team-Assessments klassische Alarmsignale für mangelnde Motivation, Leistungsdefizite und Stress zu finden. »Wenn wir Kündigungsrisiken identifiziert haben, führen wir Einzelgespräche mit den Betroffenen, um die Ursache für diese Herausforderungen zu



»Durch den Fachkräftemangel wird es für Unternehmen erfolgsentscheidend, ihre Mitarbeiter zu binden.«

Filiz Koneberg, Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA)

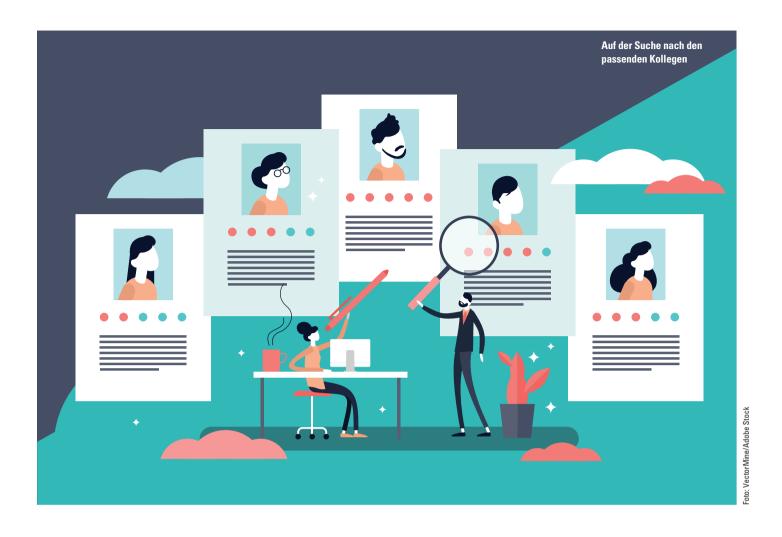
ermitteln«, erklärt Kirk. »Daraufhin entwickeln wir individuelle Lösungen, die von der Karriereplanung über einen internen Arbeitsplatzwechsel bis hin zu flexibleren Arbeitszeiten oder auch zu einer Neueinstufung bei der Entlohnung reichen können.«

Für Kirk basiert die Loyalität von Mitarbeitenden vor allem auf dem Vertrauen zwischen Angestellten und Vorgesetzten. Seiner Erfahrung nach ist es wenig zielführend, sich darum zu bemühen, Wege zur Messung dieser Loyalität zu finden. »Sinnvoller ist es, dass Führungskräfte ihre Energie für Aktivitäten einsetzen, die sie kontrollieren können, indem sie ihre Mitarbeitenden kontinuierlich dabei unterstützen, erfolgreich zu sein«, meint der Personalchef. »Dazu gehört es, ihnen zu helfen, Leistungsdefizite zu überwinden, sie bei ihrer beruflichen Weiterentwicklung zu fördern oder einfach den Wert ihrer Leistungen für das Unternehmen zu erkennen und zu würdigen.«

IHK-Ansprechpartnerin zum Thema Fachkräfte

Elfriede Kerschl, Tel. 089 5116-1786 elfriede.kerschl@muenchen.ihk.de





Auf allen Kanälen

Demografischer Wandel, Fachkräftemangel, Pandemie: Neue Mitarbeiter zu finden, ist derzeit besonders schwierig, professionelles Recruiting wichtiger denn je.

Personalexperten berichten aus der Praxis, wie sie vorgehen.

EVA ELISABETH ERNST

icht nur die Teams der Gebrüder Peters Gebäudetechnik GmbH freuen sich, wenn zur Mittagszeit der Foodtruck ihres Unternehmens auf die Baustelle rollt. Auch die Kollegen aus anderen Betrieben kommen in den Genuss der frisch gebrutzelten Gratis-Burger. An Bord des Foodtrucks, der einmal wöchentlich zu den Baustellen fährt, ist immer auch ein Mitarbeiter der Personalabteilung. »Falls sich jemand für eine Stelle in unserem Unternehmen interessiert, steht gleich ein Ansprechpartner zur

Verfügung«, erklärt Thomas Regler (39), Personalleiter der Peters Service GmbH, die als Dienstleister unter anderem für den Personalbereich der Firmengruppe verantwortlich ist.

Kandidaten direkt ansprechen

Der War for Talents ist intensiv, sagt Regler. »Neben der klassischen Berufsausbildung nutzen wir daher auch eher ungewöhnliche Möglichkeiten, um Fachkräfte zu gewinnen.« Der Foodtruck ist für ihn eine etwas andere Art des Active Sour-

cings, also der direkten Ansprache attraktiver Kandidaten.

»Auf den einschlägigen Onlineportalen wie Xing oder LinkedIn suchen wir Fachund Führungskräfte für Positionen ab Bau- und Projektleiter«, erklärt er. »Bauhelfer und Monteure sind dort eher nicht vertreten.« Um die derzeit rund 130 offenen Stellen der Firmengruppe zu besetzen, nutzt das Unternehmen aber auch klassische Stellenanzeigen in der regionalen Tageszeitung sowie auf Jobportalen wie indeed oder StepStone. Wichtiger sind mittlerweile jedoch Facebook und Instagram, wo das Unternehmen neben regelmäßigen Posts auch bezahlte Anzeigen schaltet. »Seit Corona haben wir unsere Social-Media-Präsenz weiter intensiviert«, sagt der Personalleiter.

Bei allen Recruiting-Aktivitäten wird die Familienfreundlichkeit der Unternehmensgruppe herausgestellt, die durch das Siegel »Familienfreundlicher Arbeitgeber« des Bayerischen Wirtschaftsministeriums dokumentiert wird. Wesentlicher Bestandteil sind flexible Arbeitszeiten: Über die gesamte Firmengruppe hinweg gibt es rund 100 verschiedene Modelle. Dass die Mitarbeiter der Peters Gruppe mit ihrem Arbeitgeber zufrieden sind, zeige sich an der großen Zahl von Weiterempfehlungen im privaten Umfeld, so Regler: »Von den 160 neuen Kollegen, die wir im vergangenen Jahr eingestellt haben, kamen knapp 50 über Empfehlungen aus der Belegschaft.«

des Unternehmens bewerben. Ein weiterer Vorteil der neuen Lösung: Das Personalteam kann problemlos vom Homeoffice aus arbeiten, weil es auch von dort aus auf die digitalisierten Dokumente zugreifen kann.

Die EDAG Group, ein Ingenieurdienstleister für die Autoindustrie, hat ebenfalls gutes Timing in Sachen Digitalisierung dass die Erstgespräche auch weiterhin per Videocall durchgeführt werden. »Ob wir die Zweitgespräche künftig wieder persönlich führen, hängt davon, was sich die Prozessbeteiligten nach Corona wünschen.«

Die EDAG Engineering GmbH beschäftigt an ihren mehr als 20 deutschen Standorten rund 5600 Mitarbeitende. Trotz Pan-



»Wir haben Videos gedreht, in dem Mitarbeitende aus ihrem Arbeitsalltag und über unsere Benefits berichten.«

Kerstin Mayer-Nelkenstock, Senior Referentin Personalmarketing bei EDAG

Bewerben einfach machen

Ebenfalls erfolgreich ist »Peters Karriere Call«: An bislang zwei Samstagen konnten sich Jobinteressenten telefonisch melden. »Da sind wir die Lebensläufe im Gespräch durchgegangen, sodass keinerlei Unterlagen geschickt werden mussten«, erklärt der Personalleiter. »Uns ist es wichtig, das gesamte Bewerbungsverfahren möglichst niedrigschwellig zu halten.«

Dabei hilft seit Mai 2021 auch eine neue Personalsoftware. Sie ermöglicht, dass sich Interessenten direkt auf der Website bewiesen. Schon lange vor Corona führte das Unternehmen eine Bürosoftware ein, die Videocalls ermöglicht. Die Personalabteilung arbeitet seit Mitte 2020 mit einer Lösung, die sämtliche Prozesse digital abbildet. »Lediglich die Arbeitsverträge werden zusätzlich zum Versand per E-Mail noch auf Papier gedruckt«, sagt Wolfgang Fries (47), Leiter Recruiting und HR Business Partner.

Seit Corona werden Vorstellungsgespräche digital geführt. Fries rechnet damit, demie stellte sie im vergangenen Jahr etwa 700 neue Beschäftigte ein, dazu noch Werkstudenten, studentische Hilfskräfte und Aushilfen. Dabei halfen unter anderem die digitalen Formate der Jobmessen. »Im Lauf des Jahres 2021 hat sich deren Qualität deutlich gesteigert«, lobt Fries. »Wenn wir dort Vorträge halten konnten, brachte dies zusätzlichen Mehrwert.«

Mindestens genauso wichtig ist jedoch eine verstärkte Onlinepräsenz, vor allem







"Gewerbebau vital. So bauen Unternehmen ihre Zukunft."



Regnauer Vitalbüro, Seebruck am Chiemsee. Jetzt anmelden!

FACHSEMINAR

GEWERBEBAU VITAL.

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



auf Facebook, LinkedIn und Instagram. »Für die Social-Media-Kanäle und unsere Karriere-Website haben wir unter anderem Videos gedreht, in denen Mitarbeitende aus ihrem Arbeitsalltag und über unsere Benefits berichten«, sagt Kerstin Mayer-Nelkenstock (35), Senior Referentin Personalmarketing bei EDAG.

Ende des Sommers startete eine Spezialaktion für besonders begehrte IT-Talente. »Um maßgeschneiderte Botschaften zu senden, haben wir mit Beschäftigten aus dieser Zielgruppe Interviews geführt, um besser zu verstehen, wofür sie sich interessieren und wie wir sie erreichen können«, erklärt Mayer-Nelkenstock.

EDAG intensivierte zudem das interne Empfehlungsprogramm für Mitarbeitende und verdoppelte drei Monate lang die Vermittlungsprämien. Diesen Bonus gibt es seither ab dem ersten Arbeitstag des geworbenen Beschäftigten und nicht erst nach Ablauf der Probezeit.

Active Sourcing ist bereits seit acht Jahren Teil der Recruiting-Strategie, ein eigenes Team führt es durch. »Das sorgt dafür, dass schnell Zug reinkommt, weil keine Mittelsperson dazwischen ist«, sagt Katharina Seidl (35), Leiterin Active Sour-



»Neben der Berufsausbildung nutzen wir auch eher ungewöhnliche Möglichkeiten, um Fachkräfte zu gewinnen.«

Thomas Regler,
Personalleiter von Peters Service

cing. Sie stellt fest, dass mittlerweile viele Führungskräfte aus den Fachabteilungen die Bedeutung dieses Instruments erkannt haben und daher auch von sich aus interessante Kandidaten kontaktieren.

Zu Active Sourcing zählt für Seidl auch das Talent Relationship Management: »Dabei halten wir per vierteljährlich erscheinendem Newsletter Kontakt zu interessanten Bewerberinnen und Bewerbern, für die zunächst keine passende Position gefunden wurde und die der Speicherung ihrer Daten zugestimmt haben«, erklärt sie. Darüber hinaus werden sie zu EDAG-Events eingeladen und erhalten kleine Aufmerksamkeiten zu Weihnachten und an ihrem

Geburtstag. »Natürlich informieren wir sie umgehend, sobald eine passende Position frei wird«, fügt Seidl hinzu.

Mobiles Arbeiten anbieten

Auch kleinere mittelständische Unternehmen, die nicht über große Kapazitäten bei der Bewerbersuche verfügen, haben gute Chancen, neue Mitarbeiter zu finden, betont Stefan Scheller (47), HR-Influencer und Gründer von persoblogger.de, einem Onlineportal für die HR-Praxis. »In einer digitalen Welt schaffen sie es deutlich besser, Sichtbarkeit für sich und ihre Jobmöglichkeiten zu generieren, als in einer analogen Welt.«

Die gravierendsten Veränderungen, die Corona beim Recruiting mit sich gebracht hat, sieht der Experte bei Employer Branding und Arbeitgeberattraktivität: »Unternehmen, die heute keine Optionen für mobile Arbeit oder auch Homeoffice anbieten, haben deutlich schlechtere Karten.«

Darüber hinaus profitierte manches Unternehmen, das seinen Firmensitz außerhalb der großen Zentren hat. Denn die weitgehende Loslösung der Arbeitsleistung vom Arbeitsort, die es zumindest in bestimmten Berufen gibt, lässt diese Firma in den Augen vieler Bewerber nun deutlich attraktiver werden als vor der Pandemie.

4Tipps fürs Recruiting

Worauf sollten kleine und mittelständische Unternehmen beim Recruiting achten? Stefan Scheller, HR-Influencer und Gründer von persoblogger.de, empfiehlt:

- 1 Binden Sie Mitarbeitende aktiv in Employer Branding und Recruiting ein. Die ungesteuerten Aussagen der Menschen, die im Unternehmen beschäftigt sind, haben die höchste Glaubwürdigkeit.
- 2 Achten Sie darauf, wie Sie als Arbeitgeber auf Jobplattformen wie Kununu, Glassdoor oder StepStone bewertet werden. Reagieren Sie angemessen auf diese Bewertungen.
- 3 In Arbeitsmärkten, in denen nahezu Vollbeschäftigung herrscht, sowie bei
- speziellen Engpass-Zielgruppen lassen sich Stellen fast nur noch durch aktive Ansprache besetzen. Allerdings sollten Unternehmen Wert auf eine professionelle Ausgestaltung ihres Active Sourcings legen. Bei zu geringem Spezial-Know-how kann im schlimmsten Fall die Arbeitgebermarke beschädigt werden.
- 4 Nehmen Sie Ihre Recruiting-Prozesse genau unter die Lupe und prüfen Sie, ob sie nicht durch eine digitale Alternative verbessert werden können. Wichtig ist dabei, dass der persönliche und zwischenmenschliche Kontakt trotzdem oder gerade deswegen im Mittelpunkt steht.

IHK-Ansprechpartnerin zum Thema Fachkräfte

Elfriede Kerschl, Tel. 089 5116-1786 elfriede.kerschl@muenchen.ihk.de











DIE SERVER-EXPERTEN FRAGEN:

WIE SICHER SIND IHRE DATEN?

"Wir empfehlen den sofortigen Umstieg auf Windows Server 2022."

Am 10. Oktober 2023 endet der Extended Support für Windows Server 2012 und Windows Server 2012 R2. Sie sollten sich schon jetzt um einen geeigneten und verfügbaren IT-Partner für ein Upgrade auf Windows Server 2022 kümmern. Allein in Deutschland sind derzeit noch ca. 60.000 Windows Server 2008/2008 R2 im Einsatz. Diese veralteten Systeme sind gefährlich und stellen für Ihr Unternehmen und Ihre Daten ein großes Sicherheitsrisiko dar. Jeder einzelne dieser Server bietet viele Angriffsflächen für Cyber-Attacken und erschwert auch den sicheren Umgang mit schützenswerten Daten gemäß der Datenschutz-Grundverordnung.

Konsequenzen aus Cyberangriffen:

37%* Finanzielle Verluste

25%* Insolvenzen

10%* Geschäftsaufgabe

*Quelle: Microsoft

"Warten Sie nicht bis zur letzten Minute!"

Die Server-Experten empfehlen, schon heute den rechtzeitigen Umstieg auf das moderne, sichere und performante System Windows Server 2022 zu planen: "Warten Sie nicht bis zur letzten Minute, denn die Auswahl an qualifizierten IT-Experten ist begrenzt." Außerdem bietet aktuelle Hard- und Software viele Vorteile in Sachen Zuverlässigkeit, Energieeffizienz, Sicherheit, Performanz und Vereinfachung bei der Nutzung und beim Management.

Diese Optionen bietet Microsoft seinen SMB-Kunden: Modernisieren Sie On-Premises, behalten Sie die IT und die komplette Verantwortung in Ihrem Unternehmen. Ersetzen Sie in die Jahre gekommene Hardware durch leistungsstärkere, effizientere und sicherere Server. Oder migrieren Sie die Daten Ihrer Mail-, File-, Print- und Kommunikations-Server auf Microsoft 365. In dieser nutzerbasierten Lizenz sind Exchange-Online als Mailserver, SharePoint-Online und OneDrive for Business als Fileserver sowie Microsoft Teams bereits enthalten. Microsoft kümmert sich um die Hochverfügbarkeit Ihrer modernen Tools für Ihre Arbeit von zu Hause oder im Office.

Sprechen Sie jetzt mit einem unserer Microsoft Server-Experten.





Kontakt:

www.die-server-experten.de info@die-server-experten.de





















Klare Vorgaben erwünscht

Angenehmes Arbeitsklima, interessante Aufgaben – und bloß keine Jobangebote über Instagram. Generationenforscher Rüdiger Maas erklärt, worauf sich Unternehmer bei jungen Mitarbeitern aus der Generation Z einstellen sollten.

EVA ELISABETH ERNST

Herr Maas, in welchen wesentlichen Punkten entscheidet sich die sogenannte Generation Z von ihren Vorgängern?

Die Generation Z, wie die jungen Menschen, die zwischen 1995 und 2010 geboren wurden, populärwissenschaftlich genannt werden, ist die kleinste Alterskohorte, die wir in Deutschland bislang hatten: Sie umfasst lediglich 11,4 Millionen Personen. Zum Vergleich: Der Post-Babyboomer-Generation X gehören 16,6 Millionen Menschen an. Die Generation Z ist zudem die erste Generation, die komplett im Wohlstand sowie in der digitalen Welt groß geworden ist. Sie agiert digital total intuitiv, das heißt, sie hinterfragt Digitales nicht mehr, sondern betrachtet es als selbstverständlichen Bestandteil ihrer Lebenswelt.

Worüber sollten sich Unternehmer im Klaren sein, wenn sie Mitarbeiter aus dieser Alterskohorte gewinnen wollen?

Bei der Generation Z haben die Eltern einen wichtigen Stellenwert. Die Bindung ist stark, es gibt keine Abgrenzungselemente mehr. Sehr häufig entscheiden die Eltern daher bei der Wahl von Beruf und Ausbildungsstätte mit. Das bedeutet, dass die Eltern quasi immer mitgedacht werden sollten: Arbeitgeber sollten sich zum Beispiel darauf einstellen, dass bei Jobmessen auch die Eltern an den Stand kommen oder dass es ihre jüngsten Mitarbeiter sehr gern mögen, wenn ihre Eltern zu einer Firmenveranstaltung wie etwa einem Tag der offenen Tür mitkommen. Darüber hinaus ist die Generation Z weniger offen für Kritik, weil sie in ihrem Leben in der Regel wenig negativer Kritik ausgesetzt war.



Zur Person

Der Diplompsychologe Rüdiger Maas (42) ist Gründer und Vorstand des Instituts für Generationenforschung in Augsburg, das für seine repräsentative Generation-Thinking-Studie rund 2200 Jugendliche befragte. Die Ergebnisse fasste der Experte für Arbeits- und Organisationspsychologie in dem Buch »Generation Z für Personaler und Führungskräfte« zusammen. Maas ist zudem Geschäftsführer der Maas Beratungsgesellschaft GmbH, die sich auf Personalgewinnung und

Wie reagiert die Generation Z, wenn sie von Vorgesetzten kritisiert wird?

Diese jungen Menschen können Kritik wenig nachvollziehen und empfinden sie oft als persönlich verletzend und ineffektiv. Sie folgern häufig daraus, dass der Kritisierende sie persönlich angreift – und wechseln zu einem Arbeitgeber, bei dem sie sich wohler fühlen. Für unsere Generation-Thinking-Studie haben wir mehr als 2 200 Vertreter der Generation Z danach befragt, was ihnen beruflich wichtig ist. Ein angenehmes Arbeitsklima war dabei Kriterium Nummer eins. Nahezu 90 Prozent gaben an, dass ihnen dies wichtig ist.

Worauf kommt es der Generation Z im Arbeitsleben darüber hinaus noch an?

-entwicklung sowie Prozess-

optimierung spezialisiert hat.

84 Prozent wünschen sich eine interessante Tätigkeit, 77 Prozent einen sicheren Arbeitsplatz. Das bedeutet allerdings nicht, dass sie beabsichtigen, möglichst lange bei einem Arbeitgeber zu bleiben: Sie legen lediglich Wert auf die Optionsqualität, also darauf, dass sie selbst entscheiden können, ob sie gehen oder bleiben.

Wie wird ein mittelständisches Unternehmen für diese jungen Nachwuchskräfte attraktiv?

Dass man in einem kleinen oder mittelständischen Unternehmen nicht nur eine

Nummer ist, weiß die Generation Z sehr zu schätzen. Hier liegt also eine große Chance für den Mittelstand. Voraussetzung ist natürlich, dass dort auch tatsächlich eine angenehme Arbeitsatmosphäre herrscht. Bewerbern etwas schönzureden, empfiehlt sich nicht. Denn der Sinn für Authentizität ist bei der Generation Z stark ausgeprägt. Sind sie von einem Unternehmen enttäuscht, zögern sie nicht, dies in Onlinebewertungen kundzutun.

Auf welchen Kanälen erreicht man diese Altersgruppe am besten?

Erstaunlicherweise nicht durch direkte Ansprache im Internet. Die Onlinewelt sehen sie nämlich als Privatbereich für Entertainment und die Interaktion mit Gleichaltrigen. Wenn sie etwa auf Instagram unterwegs sind, möchten sie dort kein Jobangebot erhalten. Das wäre so, als würde ein Recruiter in den Vorgarten eines Babyboomers eindringen, um ihm eine Unternehmensbroschüre zu überreichen. Die Generation Z will, dass ihre Eltern den

künftigen Chef persönlich kennenlernen. Messen oder Firmenveranstaltungen sind daher ideal. Diese Events können durchaus auch online beworben werden – sofern der Arbeitgeber dabei nicht als digital inkompetent wahrgenommen wird. Erfolgversprechend ist es auch, wenn ein Repräsentant das Unternehmen in Schulen, Hochschulen und Universitäten vorstellt. Vorausgesetzt, dieser Repräsentant kann auch persönlich überzeugen.

Was motiviert die Generation Z?

Sie wünscht sich klare Vorgaben und ein zeitnahes, positives Feedback. Wichtig sind ihr geregelte Arbeitszeiten mit pünktlichem Feierabend – unabhängig davon, wie interessant die Tätigkeit gerade ist. Verantwortung übernimmt diese Generation am liebsten in den Bereichen, die ihr zusagen. Sich in eine zunächst unliebsame Aufgabe hineinzufuchsen, liegt diesen jungen Menschen eher weniger. Was die Generation Z auch nicht mag: Babyboomer, die ihnen ständig erzählen, wie es früher

war und was sie alles leisten mussten. Die Babyboomer sind die größte Alterskohorte. Sie mussten um knappe Ausbildungs-, Studien- und Arbeitsplätze kämpfen und sich ihre beruflichen Positionen und den Aufstieg hart erarbeiten. Die kleine Kohorte der Generation Z kann sich dagegen aussuchen, für wen sie arbeiten möchte.

Lässt sich denn tatsächlich eine ganze Generation auf einen Nenner bringen?

Natürlich sind das populärwissenschaftliche Modelle. Vor allem die Generationen X und Y lassen sich nicht immer klar trennen. Alle 15 Jahre eine neue Kohorte auszurufen, ist aus wissenschaftlicher Sicht unsinnig. Doch insbesondere zwischen den Babyboomern der Jahrgänge 1958 bis 1964 und der Generation Z gibt es klare Unterschiede. So ist die Generation Z komplett digital und verbringt täglich bis zu acht Stunden im Netz. Das prägt ungemein. Daher ist diese Alterskohorte relativ homogen und es gibt kaum Abgrenzungstendenzen gegenüber Gleichaltrigen.



FLEXIBEL ARBEITEN

EGAL WANN - EGAL WO



Information

- Netzwerk aktiv/passiv
- · Security-Lösungen
- Netzwerkanalyse und -design
- · Wireless LAN
- · Applikationslösungen



- · Kommunikationslösungen
- · Contact-Center
- · Voice-over-IP
- Unified Messaging-Lösungen
- · Videokonferenzsysteme
- · CTI
- · Cloud Technologie



Services

- 365 Tage rund um die Uhr Service
- maximale Investitionssicherheit
- minimale Ausfallzeiten Ihrer Anlage
- Schulung und Einweisung Ihrer Mitarbeiter
- · Remote Service



www.mtg-systemhaus.de

MTG-Kommunikations-Technik GmbH

81825 München | Truderinger Straße 250 | **Tel:** 089/45112-0 **Fax:** 089/45112-330 | **Mail:** muenchen@mtg-systemhaus.de



Autorisierter Partner von







In der Fläche neu denken

Die hohen Energiekosten belasten viele Unternehmen erheblich. Welche Maßnahmen sind notwendig, damit die Firmen wettbewerbsfähig bleiben und die Energiewende umsetzen können?

JOSEF STELZER

ie massiv erhöhten Strom- und Erdgaspreise machen der Südstärke GmbH in Schrobenhausen schwer zu schaffen. »Unsere Energiekosten sind 2021 gegenüber dem Jahr davor um 70 Prozent auf rund 17 Millionen Euro gestie-

gen, und das bei einem Umsatz von 100 Millionen Euro«, sagt Geschäftsführer Stefan Dick (54). Das Unternehmen produziert pro Jahr rund 150000 Tonnen Stärke aus 600000 Tonnen Kartoffeln. Die Kartoffelstärke kommt hauptsächlich bei der Her-

stellung von Lebensmitteln zum Einsatz, wird aber auch in der Papierindustrie und in Futtermitteln verwendet.

Wie der Stärkehersteller leiden derzeit viele Unternehmen unter den drastisch gestiegenen Energiekosten. Eine Umfrage



des Deutschen Industrie- und Handelskammertags (DIHK) im vergangenen Herbst ergab, dass die Energiepreise für drei Viertel der 600 bundesweit befragten Firmen eine Belastung darstellen. 46 Prozent befürchten den Verlust der Wettbewerbsfähigkeit, 28 Prozent haben Investitionen zurückgestellt. Eine Situation, die auf Dauer kaum tragbar ist. Was also brauchen die Betriebe, damit sie die Herausforderungen in den Griff bekommen? Das im Sommer 2021 von EU-Kommission präsentierte »Fit for 55«-Paket enthält eine Vielzahl von Vorschlägen, die in der EU die Wirtschaft und Gesellschaft zur Erreichung der ambitionierten Treib-

Im Austausch mit der Politik

»Green Deal und explodierende Energiepreise: Was ist zu tun?« Diese Frage diskutierten Anfang Dezember 2021 Vertreter aus Wirtschaft, Politik und Wissenschaft auf Einladung der Bayerischen Industrieund Handelskammern (BIHK), der Wirtschaftskammer Österreich (WKÖ) und der Vertretung des Freistaats Bayern bei der EU. Im Kern ging es um die Frage, worauf der drastische Anstieg der Energiepreise zurückzuführen ist und welche Maßnahmen die Unternehmen in der EU angesichts des »Fit for 55«-Pakets brauchen, um wettbewerbsfähig zu bleiben. Die Diskussion fand im Rahmen des BIHK-Projekts »Europäischer Dialog« statt, das eine länderübergreifende Gesprächsplattform für klima- und energiepolitische Themen hietet

Mehr Informationen zum »Europäischen Dialog« und eine Aufzeichnung der Veranstaltung gibt es unter:

www.ihk-muenchen.de/de/Service/ Klimaschutz-Energiewende/ Europäischer-Dialog



hausgasreduktionsziele befähigen sollen. Darunter sind Maßnahmen für den schnelleren Ausbau der erneuerbaren Energien oder die Einführung eines Emissionshandels für Verkehr und Gebäude ab 2026. Bereits seit Januar 2022 gelten die überarbeiteten EU-Leitlinien für staatliche Klima-, Umweltschutz- und Energiebeihilfen. Sie legen unter anderem neu fest, in welchen Sektoren energieintensiven Firmen Ermäßigungen auf bestimmte Stromverbrauchsabgaben gewährt werden können. Die EU-Mitgliedstaaten sind verpflichtet, ihre bestehenden Regelungen ab 2024 an die neuen Vorschriften anzupassen.

»Die Wirtschaft steht vor einer enormen Transformationsaufgabe. Gut ausgestaltet, können der Green Deal und insbesondere das »Fit for 55«-Paket eine zentrale Rolle spielen, um Strukturbrüche durch massive Preissprünge oder Energieversorgungslücken künftig effizient und technologieoffen zu vermeiden«, betont Julia Goebel, IHK-Referentin für Klima- und Energiepolitik. »Zudem lassen sich damit faire und verlässliche Wettbewerbsbedingungen für unsere Unternehmen vor Ort sichern.« Aktuell jedoch haben die Energiekosten ungeahnte Höhen erreicht. Eine Ursache ist die 2021 gegenüber dem



 »Unsere Energiekosten sind
 2021 gegenüber dem Vorjahr um 70 Prozent auf rund
 17 Millionen Euro gestiegen.«

Stefan Dick. Geschäftsführer Südstärke

Vorjahr wetterbedingt deutlich geringere Stromeinspeisung aus erneuerbaren Energien. Dies führte zu einem höheren Erdgasbedarf für die Stromerzeugung. Gleichzeitig heizte die wirtschaftliche Erholung nach den Einschnitten der Pandemie die Nachfrage nach Erdgas weiter an.

Die DIHK-Studie zeigt, dass 2021 für knapp die Hälfte der Unternehmen die Stromkosten im Vergleich zum Vorjahr gestiegen sind, jeder achte Betrieb registrierte sogar eine Verdopplung. Für den reinen Stromeinkauf musste mehr als jedes vierte Unternehmen über zehn Cent pro Kilowattstunde aufwenden, hinzu kamen Steuern, Umlagen und Netzentgelte von bis zu 15 Cent pro Kilowattstunde.

Beim Stromeinkauf wirken Abgaben, Steuern und Umlagen als Preistreiber. Immerhin: Die 2022 auf rund 3,7 Cent pro Kilowattstunde gesunkene EEG-Umlage (2021: 6,5 Cent) wird viele Betriebe entlasten. Die EEG-Umlage dient zur Finanzierung der erneuerbaren Energien und soll ab 2023 ganz entfallen.

In der Praxis setzen Unternehmen der Kostenexplosion meist ein Bündel an Maßnahmen entgegen. »Wir haben strikt darauf geachtet, Strom wie auch Erdgas möglichst günstig einzukaufen, und wählten unterschiedlich lange Vertragslaufzeiten, etwa Jahres-, Monats- und Quartalsprodukte, sowie verschiedene Kaufzeitpunkte«, erklärt Südstärke-Geschäftsführer Dick. Ohne diesen struktu-

rierten Einkauf wären die Energiekosten im Vorjahr statt um 70 sogar um 500 Prozent gestiegen.

Jetzt zahlt sich auch aus, dass der Betrieb seit Jahren auf effizente und energiesparende Herstellungsprozesse setzt. Rührwerke, Reiben und andere stromintensive Aggregate sind mit Frequenzumrichtern ausgestattet, die bei der Verarbeitung bis zu 20 Prozent Strom einsparen. Um den Gasverbrauch zu senken, setzt Südstärke unter anderem auf Wärmerückgewinnung. Die Abwärme aus der Produktion dient zum Vorwärmen der Gasbrenner, die für die Trocknung der Kartoffelstärke nötig sind. So reduziert sich der Energieverbrauch um bis zu 20 Prozent.

Die Forderungen der Wirtschaft

Wie lassen sich Stabilität bei der Energieversorgung und Wettbewerbsfähigkeit mit mehr Klimaschutz in der EU vereinbaren? Aus Sicht der Unternehmen muss die Politik folgende Punkte angehen:

- ▶ Vollendung des europäischen Energiebinnenmarkts voranbringen
- ► EU-Beihilfeleitlinien so gestalten, dass sie nationale Maßnahmen schnell und unbürokratisch ermöglichen
- Unternehmen von Stromabgaben, -gebühren und -steuern entlasten
- ▶ Den EU-Rahmen für Planungs- und Genehmigungsverfahren und den marktbasierten Ausbau der erneuerbaren Energien verbessern
- ▶ Bewährte Mechanismen zum Schutz vor Carbon Leakage (Verlagerung von

- CO₂-Emissionen in andere Länder) verlässlich aufrechterhalten
- ▶ Zusammenarbeit der EU-Staaten bei Forschung und Entwicklung stärken, etwa für die Entwicklung und den Markthochlauf von Wasserstofftechnologien
- ▶ Einheitliche Standards schaffen, um die Energiewende marktbasiert voranzubringen; zum Beispiel ein Zertifizierungs- und Herkunftsnachweissystem für klimaschonende Gase
- ▶ Erdgas im Rahmen der EU-Taxonomie als notwendige Übergangstechnologie einstufen
- ▶ »Toolbox for Action« der EU-Kommission einsetzen und gegebenenfalls ausbauen: Sie enthält Instrumente, mit denen die Mitgliedstaaten gegen steigende Energiepreise vorgehen können.

IHK-Ansprechpartnerin zu Klimaund Energiepolitik

Julia Goebel, Tel. 089 5116-1797 julia.goebel@muenchen.ihk.de



Philips Luftreiniger: Saubere Luft auf Knopfdruck

Die Gesellschaft für Aerosolforschung empfiehlt Raumluftreiniger überall dort zu installieren, wo Menschen sich länger in geschlossenen Räumen aufhalten müssen, um die Verbreitung des Corona-Virus zu verlangsamen.1

- Das 3-schichtige Filtersystem mit HEPA-Filter entfernt 99,97 % der luftübertragenen Viren und Aerosole², Allergene wie Pollen und Feinstaub sowie Gerüche und schädliche Gase³
- Der integrierte innovative Stufensensor erkennt selbst kleinste Veränderungen in der Luftqualität in Echtzeit.
- Einfach über die CleanHome+ App steuerbar
- Filterlebensdauer bis zu 3 Jahre⁴
- Unabhängig getestet durch:









HEPA-Filter entfernt 99,97% der Viren und Aerosole²

- docs.dpaq.de/17532-offener_brief_aerosolwissenschaftler.pdf
 Der Mikrobenreduktionstest wurde bei Airmid Healthgroup Ltd. in einem 28,5 m³ großen, mit Influenza A (H1N1) verunreinigtem Raum durchgeführt.
 Die Effizienz von 5,33 cm/s wurde bei einem Luftstrom am Filtermedium in einem Labor eines Drittanbieters getestet. Der Filter wurde durch iUTA mit NaCl-Aerosol nach DIN71460-1
- 3 Die empfohlene Lebensdauer für das Gerät basiert auf einer theoretischen Berechnung der durchschnittlichen, regionalen Jahreswerte schädlicher Luftpartikel im Freien und der täglichen Verwendung des Luftreinigers über 16 Stunden im automatischen Modus



Im Kreislauf

Die Europäische Union will die Wirtschaft nachhaltiger machen. Der Aktionsplan Kreislaufwirtschaft im Rahmen des Green Deal soll dazu einen zentralen Beitrag leisten und Ressourcen schonen.

GABRIELE LÜKE

er Rohstoffhunger ist nicht zu stillen: In nur knapp 50 Jahren, von 1970 bis 2017, hat sich der jährliche Ressourcenverbrauch weltweit von 27 auf 92 Milliarden Tonnen mehr als verdreifacht. Das hat nicht nur Folgen für die Umwelt, sondern auch für die Wirtschaft: Bereits jetzt klagen einige Branchen über Rohstoffknappheit. Zugleich wachsen die Abfallmengen. Es ist daher nur folgerichtig, dass die EU die Wirtschaft in eine Kreislaufwirtschaft reformieren will. Bis 2050 soll das Ziel erreicht sein.

Das Kreislaufwirtschaftsmodell hält Ressourcen durch Reparatur, Wieder- und

Weiterverwendung, Recycling, Pfandoder Verleihsysteme so lange wie möglich im Umlauf, spart dadurch Rohstoffe und CO_2 und reduziert das Abfallaufkommen. »Kreislaufwirtschaft ist bei allen Herausforderungen, die sie in der Übergangsphase stellt, Nachhaltigkeit im besten Sinne«, betont IHK-Umweltexpertin Sabrina Schröpfer. »Sie verringert den Druck auf die Ressourcen, auf Umwelt und Klima, zugleich mindert sie die Rohstoffrisiken für die Wirtschaft, senkt Kosten und eröffnet zudem neue Geschäftsmöglichkeiten.«

Um ihre Idee umzusetzen, erstellte die EU-Kommission im Rahmen des Green

Deal im März 2020 den Aktionsplan Kreislaufwirtschaft. Er enthält ein Recht auf Reparatur und eine Modernisierung des Abfallrechts sowie spezielle Regelungen für die sieben Sektoren Elektronik/Informations- und Kommunikationstechnologie, Bauwirtschaft/Gebäude, Textilien, Kunststoffe, Lebensmittel, Verpackungen sowie Batterien/Fahrzeuge.

Im vergangenen Jahr wurde in der Novelle der EU-Öko-Design-Richtlinie bereits eine bessere Reparierbarkeit vorgeschrieben. Auch die neuen Plastiktüten- und Einweggeschirrverbote gehen auf den Aktionsplan zurück.

Aktuell fließen in Deutschland zwölf Prozent der Rohstoffe, die ein Mensch pro Jahr verbraucht, in den Wirtschaftskreislauf zurück, wie der Naturschutzbund Deutschland (NABU) errechnet hat. Zwar gibt es hierzulande eine Abfallwirtschaft, die als technologisch hoch entwickelt gilt. Auch setzen manche Branchen wie etwa die Metallindustrie schon immer Altstoffe ein. Zumeist dominiert aber die lineare Wertschöpfung, die Ressourcen gewinnt, nutzt und nach Gebrauch wegwirft.

»Seit ein paar Jahren ändert sich in der Wirtschaft jedoch die Wahrnehmung. Unternehmen aller Größen sehen die Chancen und suchen nach Kreislaufmöglichkeiten. Auch, um so angesichts der wachsenden Rohstoffknappheit ihr Wachstum zu sichern«, beobachtet Magnus Fröhling, Professor für Circular Economy an der Technischen Universität München (TUM).

Dabei ist die betriebliche Einführung von Kreisläufen nicht trivial. »Es geht um eine grundsätzlich neue Herangehensweise und neben der physischen Kreislaufschließung auch um neue oder geänderte Geschäftsmodelle«, so Fröhling. Unternehmen müssten ganzheitlich denken, an vielen Schrauben auf vielen verschiedenen Ebenen drehen: in Bezug auf Design, Materialien und Technologie, organisatorisch etwa bei Beschaffung oder Vertrieb, aber auch hinsichtlich erweiterter Angebote für Upgrade, Reparatur oder Ser-

vices. Zusätzlich müssten auch die Kompetenzen der Beschäftigten entsprechend entwickelt werden. »Am wirkungsvollsten ist es, Kreislaufwirtschaft gleich bei der Entwicklung des Produkts mitzudenken«, erläutert Fröhling.

Zudem sind außerhalb der Betriebe flankierende Maßnahmen notwendig. Der Experte wünscht sich unter anderem einen Ausbau der Sammel- und Verwertungsinfrastrukturen, damit die Recyclingquoten

strukturen, damit die Recyclingquoten steigen. »Auch sollten Netzwerke, Informationsaustausch und Märkte gefördert werden, etwa über Plattformen, um Angebot und Nachfrage der Sekundärrohstoffe besser zu synchronisieren.«

Es braucht also eine Vielzahl von Akteuren, damit flächendeckend eine Kreislaufwirtschaft entstehen kann. »Es müssen Politik, öffentliche Hand, Wissenschaft, der Finanzsektor und die Unternehmen Hand in Hand arbeiten, insbesondere muss der deutsche Mittelstand mit seinen Familienunternehmen eine gestaltende Rolle einnehmen«, betont Christian Mohr (39), Geschäftsführer des Innovationsund Gründungszentrums Unternehmer-TUM GmbH. »Zudem sind die Kunden, die Verbraucher gefordert: Auch sie müssen ihre Haltung verändern, müssen sammeln oder reparieren lassen wollen.«

Mohr bringt außerdem einen weiteren Akteur ins Spiel: »Um Kreisläufe zu schlie-

Darum geht's

- Der 2020 verkündete Aktionsplan Kreislaufwirtschaft spielt für den Green Deal der EU eine zentrale Rolle.
- Unternehmen können über die Kreislaufwirtschaft Risiken minimieren, nachhaltiger werden und ihr Geschäftsmodell erweitern.
- Start-ups sind für den Übergang zur Kreislaufwirtschaft wichtig.

ßen, braucht es einen frischen Blick. Den bringen Start-ups mit: Sie agieren noch losgelöst von Marktzwängen, sind offener in ihrer Herangehensweise, können zum Katalysator werden.«

In der Regel optimieren Start-ups Kreislaufansätze auf vier Ebenen, fanden Mohr und sein Team in einer Untersuchung von 50 nachhaltigen Start-ups heraus: Sie setzen nachhaltige Rohstoffe ein, verbessern die Produktnutzung, maximieren die Lebensdauer von Produkten oder gewinnen Ressourcen zurück. Daraus ergeben sich dann beispielsweise neue Materialien wie veganes Leder, Sharing- oder Verleihplattformen, Pfandsysteme für ehemalige Einwegprodukte und smarte Mülltonnen, die Abfälle besser trennen.

Mohr empfiehlt etablierten Unternehmen, mit Start-ups gemeinsam nach Kreislauflösungen zu suchen. Sein Wunsch an die Europäische Union: »Gerade jetzt am Anfang sind pragmatische Vorgaben wichtig.





»Am wirkungsvollsten ist es, Kreislaufwirtschaft gleich bei der Entwicklung des Produkts mitzudenken.«

Magnus Fröhling, Professor für Circular Economy an der Technischen Universität München (TUM)

Die EU soll bei aller Notwendigkeit von Regeln und Dokumentation möglichst keinen überbordenden Bürokratieapparat aufbauen, sondern besser finanzielle Anreize setzen.«

Wie der Einstieg in die Kreislaufwirtschaft in der Praxis konkret gelingen kann, zeigen zwei Unternehmensbeispiele aus sehr unterschiedlichen Branchen:

Ortovox Sportartikel GmbH Vorteile genau abwägen

Der Outdoorspezialist Ortovox in Taufkirchen begann vor rund fünf Jahren, Kreisläufe zu etablieren. Er geht dabei auf mehreren Ebenen vor. Abfälle reduziert das Unternehmen, indem es beispielsweise Verschnitt aus der T-Shirt-Produktion als Füllmaterial für Handschuhe nutzt, Wollreste noch zu Mützen verarbeitet oder Verpackungsmaterial sparsamer einsetzt. Um die Haltbarkeit von Wollstoffen zu steigern, wird die Wolle mit Kunststoffanteilen gestärkt. Ein Teil des Sortiments wie das Skitourenequipment kommt in den Verleih und nicht nur in den Verkauf. Jeder Kunde kann Waren reparieren lassen.

»Wie die gesamte Industrie beschäftigt uns in Zukunft auch, wie wir gebrauchte Ortovox-Produkte wieder einsammeln und weiterverwenden können«, erläutern Stefanie Rieder-Haas (38) und Paul Kamphaus (32), die für das Projekt verantwortlich sind. »Bei allen Maßnahmen müssen wir aber immer auch im Sinne der Nachhaltigkeit abwägen.« So will das Unternehmen möglichst wenig Kunststoffe einsetzen, aber Kleidung aus Wolle ist sehr empfindlich. »Wenn sie haltbarer werden soll, brauchen wir Kunststoffanteile.«

Zugleich gilt es, externe Hemmnisse einzukalkulieren: Beispiele sind hier Rezyklate oder Bio-Baumwolle. »Je mehr Unternehmen diese einsetzen wollen, umso enger wird der Markt, denn noch ist die Sammelinfrastruktur nicht ausreichend, und die flächendeckende Umstellung auf Bio-Anbau braucht Zeit«, so Rieder-Haas und Kamphaus. Dass sie dennoch gut vorankommen, führen sie vor allem auf die beteiligten Akteure zurück: »Wir haben ein hoch motiviertes Team, kooperieren mit überzeugten Partnern über die ganze Wertschöpfungskette, teilen Wissen in Netzwerken und lernen dazu - und nicht zuletzt ermutigen uns auch unsere Kunden, diesen Weg zu gehen.«

Ziegelwerke Leipfinger-Bader GmbH Recyclinganlage statt Deponie

Nachhaltig zu agieren, gehört auch bei den in der fünften Generation geführten Ziegelwerken Leipfinger-Bader in Vatersdorf zur Unternehmensphilosophie. »Dies beginnt beim Produkt: Der Ziegel besteht nur aus natürlichen Materialien – aus Lehm, den wir mit ebenfalls natürlicher Holz- und Steinwolle füllen. Durch die

Füllung erreichen die Ziegel eine höhere Dämmleistung, das spart wiederum zusätzliches Dämmmaterial und Energie«, erläutert Unternehmenssprecher Bernhard Reger (46). »Selbstverständlich renaturieren wir schon immer die stillgelegten Lehmgruben und geben der Natur zurück, was wir entnommen haben.«

Vor rund fünf Jahren begann das Unternehmen, erste Wertstoffkreisläufe einzurichten. Der im Bauprozess anfallende Ziegelbruch wird nun nicht mehr als Abfall auf Deponien entsorgt, sondern in einer eigens dafür errichteten Anlage recycelt: Der keramische Teil der Ziegel und die Holz- und Steinwolle werden getrennt. Die Wolle wird in neue Ziegel gefüllt, der Ziegelbruch wird zu Granulat für die Dachbegrünung oder den Wegebau verarbeitet. Eine weitere Innovation: Aus dem Ziegelschleifstaub, der beim Planschleifen der Ziegel anfällt, werden Kaltziegel gepresst.

Die Münchner Stiftung Familienunternehmen lobt diese Ansätze als wegweisend für die ganze Branche. Reger freut sich aber nicht nur über den Nachhaltigkeitsfortschritt: »Durch den Wiedereinsatz der ursprünglichen Abfallstoffe haben wir nun ein weiteres Produkt und Standbein. Wir sind offiziell als Entsorgungsbetrieb registriert und planen den weiteren Ausbau der Recyclinganlage.«

Verwertungsmöglichkeiten gesucht? Auf der IHK-Recyclingbörse können Unternehmen und Institutionen Inserate zur Vermittlung von Reststoffen beziehungsweise Produktionsrückständen kostenlos einstellen:

www.ihk-recyclingboerse.de

IHK-Ansprechpartnerin zur Kreislaufwirtschaft

Sabrina Schröpfer, Tel. 089 5116-1458 sabrina.schroepfer@muenchen.ihk.de

Mehr Schub nötig

Wo stehen die Unternehmen in Oberbayern und deutschlandweit bei der Digitalisierung? Die Ergebnisse der aktuellen IHK-Digitalisierungsumfrage offenbaren reichlich Potenzial.

JOSEF STELZER

er Digitalisierungsgrad der Unternehmen hat sich bundesweit 2021 nur wenig verbessert. In Oberbayern zeigt sich nach der neuen IHK-Digitalisierungsumfrage zwar ein Vorsprung gegenüber Deutschland insgesamt. »Doch ein deutlicher Schritt nach vorn ist nicht erkennbar«, resümiert Bernhard Kux, IHK-Referent für Informations- und Kommunikationswirtschaft.

Zwar schätzen immerhin 34 Prozent der Unternehmen in Oberbayern den eigenen digitalen Entwicklungsstand als »gut« oder sogar »sehr gut« ein. Auf der anderen Seite jedoch sehen sich 28 Prozent als digital »nicht gut« aufgestellt. »Das ist eindeutig zu viel«, so Kux.

Bundesweit nahmen 4286 Unternehmen an der bis Anfang Dezember 2021 durchgeführten Befragung teil, davon 459 Firmen aus Oberbayern. Im Fokus standen die Selbsteinschätzungen in puncto Digitalisierung, eigene betriebliche Maßnahmen sowie politische Rahmenbedingungen. Zudem wurde gefragt, wie mit



Daten, IT-Sicherheit und innovativen Technologien umgegangen wird.

Leistungsfähige Internetverbindungen bilden das Rückgrat der Digitalisierung. Der Umfrage zufolge sind oberbayerische Firmen im Vergleich zum Bundesdurchschnitt hier besser versorgt. Während in Oberbayern 24 Prozent über kein ausreichend schnelles Internet verfügen, sind es in Deutschland mit 29 Prozent deutlich mehr. In oberbayerischen Betrieben ist auch der Bedarf am sogenannten digitalen Mindset als Schlüsselkompetenz zur erfolgreichen Digitalisierung stärker ausgeprägt: Als

1/2 mbreiter

50 years ela[container]

Full Service von der Planung bis zur Montage vor Ort

Mobile Raumlösungen www.container.de

50 years ela[container]

Digitales Mindset gefragt

Welche Kompetenzen müssen für die Digitalisierung vorrangig weiterentwickelt werden? (in Prozent, Mehrfachnennungen)

Digitale Denkweise, Veränderungsbereitschaft, Prozessverständnis

Umgang mit digitaler Technologie

53 %

Datenkompetenz

48 %

Die Einstellung muss stimmen – oberbayerische Unternehmen halten digitale Denkweise und Veränderungsbereitschaft im Betrieb für besonders wichtig, damit die Digitalisierung gelingt.

Mobiles Arbeiten treibt die Digitalisierung

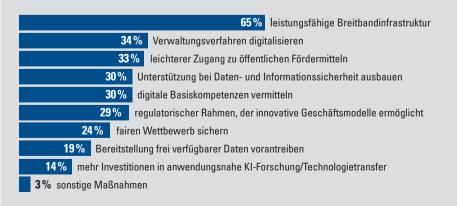
Was sind für Sie die Hauptgründe für die Digitalisierung in Ihrem Unternehmen? (in Prozent, Mehrfachauswahl)

49 % Arbeit flexibilisieren/neue Arbeitsmodelle
41 % Kostensenkungspotenziale realisieren (Material, Energie, Zeit etc.)
38 % neue Produkte, Dienstleistungen, Geschäftsmodelle entwickeln
37 % strategische Unternehmensentwicklung
36 % Kundenbindung, Kundenanforderung
31 % Nutzensteigerung der Produkte und Dienstleistungen
25 % gestiegene Notwendigkeit durch Pandemie
15 % Weiterbildung/Unterweisung der Mitarbeitenden (z.B. über E-Learning)
11 % Lieferketten optimieren

Flexibler arbeiten – das ist derzeit ein Hauptmotiv für oberbayerische Unternehmen, ihren Betrieb zu digitalisieren.

Schnelles Netz

Welche der folgenden Digitalisierungsthemen sollte die Bayerische Staatsregierung aus Ihrer Sicht vordringlich vorantreiben? (in Prozent, Mehrfachauswahl)



Mit Abstand am dringendsten – zwei Drittel der Unternehmen fordern von der Politik, eine leistungsfähige Breitbandinfrastruktur zu schaffen.

Top-Kompetenzen, die bei Mitarbeitern wie bei Führungskräften weiterzuentwickeln sind, sehen die Firmen digitale Denkweise, Veränderungsbereitschaft sowie Prozessverständnis im Vordergrund – noch vor den zweifellos wichtigen Fachkompetenzen in den Bereichen Technologie und Daten (s. Grafik »Digitales Mindset gefragt«).

Welche Motive stehen bei Digitalisierungsaktivitäten im Mittelpunkt? Während es 2020 vor allem die Kostensenkungspotenziale und die strategische Unternehmensentwicklung waren, liegt der Fokus in der aktuellen Befragung in Oberbayern auf flexiblen Arbeitsmodellen (s. Grafik »Mobiles Arbeiten treibt die Digitalisierung«). Ähnlich sieht es in ganz Deutschland aus. Die coronabedingten Anforderungen rund um mobiles Arbeiten und Homeoffice dürften dabei eine zentrale Rolle spielen.

Für 49 Prozent der bundesweit befragten Unternehmen entstehen die größten Herausforderungen für ihre Digitalisierung aus der hohen Komplexität bei der Umstellung bestehender Systeme und Prozesse. 36 Prozent nennen fehlende zeitliche Ressourcen und 34 Prozent die hohen Kosten. In Oberbayern zeigt sich im Grunde das gleiche Bild, am vierthäufigsten wird hier der Fachkräftemangel angeführt.

Innovative Technologien

Bei 90 Prozent der Unternehmen ist Cloud-Technologie im Einsatz oder in Planung. Künstliche Intelligenz und Edge-Anwendungen (Datenverarbeitung im dezentralen Netzwerk und damit im Gerät selbst) sind bei etwa 50 Prozent der Unternehmen ein Thema.

Andere vielversprechende, aber noch nicht im Mainstream angekommene Technologien wie Blockchain, IoT (Internet of Things), Virtual/Augmented Reality, 5G, 3-D-Druck sowie Robotik und Sensorik setzen 20 bis 40 Prozent der Unternehmen bereits ein.

Nutzung von Daten

Die Mehrzahl der Unternehmen in Oberbayern wie auch bundesweit verwendet Daten in ihrem Unternehmen, um Kundenbeziehungen zu verbessern und Geschäfts-

und Produktionsprozesse zu optimieren. Weniger verbreitet ist die Datennutzung zur Entwicklung neuer Geschäftsmodelle oder neuer Produkte. Einig sind sich dabei 94 Prozent der Firmen, dass Daten und deren Nutzung für die Unternehmensentwicklung wichtig sind. Die Herausforderung liegt für die meisten Firmen jedoch in datenschutzrechtlichen Hemmnissen, Rechtsunsicherheiten bei der Verwendung von Daten sowie technischen Hürden.

Gefahr durch Cyberangriffe

Cyberattacken häufen sich und können betroffene Betriebe massiv bedrohen. Ein Beispiel hierfür sind die vermehrten Angriffe mit Ransomware, die Kunden- oder Firmendaten verschlüsselt und somit blockiert. Cyberkriminelle versprechen einen Entschlüsselungscode nach Zahlung eines Lösegelds per Kryptowährung.

Die meisten Betriebe haben Standardmaßnahmen wie die regelmäßige Datensicherung und ein Identitätsmanagement
eingeführt und setzen zudem auf Risikoanalysen, Verschlüsselungstechniken, betriebliche Nutzungsvorgaben sowie regelmäßige Schulungen für die Beschäftigten.
Der Anteil der Unternehmen, die derlei
bereits nutzten, ist in Oberbayern deutlich
größer als in Deutschland insgesamt. Allerdings sind tiefer gehende Notfallpläne
oder Sicherheitstests nur bei 30 bis 40 Prozent der Firmen vorhanden – obwohl über
unternehmensbedrohende Cyberattacken
in den Medien vielfach berichtet wird.

Die Anforderungen rund um die betriebliche IT-Sicherheit erweisen sich in vielen

Fällen jedoch als hochkomplex. Damit können kleine und mittelständische Unternehmen (KMU) schnell überfordert sein. »Jedes Unternehmen sollte sich auf einen IT-Notfall vorbereiten. Dadurch sinkt die Wahrscheinlichkeit, dass dieser eintritt – und im Akutfall ist man besser gewappnet«, rät IHK-Experte Kux.

Forderungen an die Politik

Was erwartet die Wirtschaft von Bund und Ländern, um die Digitalisierung voranzubringen? Mit großem Abstand wurde hier die Forderung genannt, eine leistungsfähige Breitbandinfrastruktur zu schaffen.

Die Unternehmen wünschen sich zudem eine verbesserte digitale Verwaltung, durch die sich die betrieblichen Bürokratiekosten erheblich reduzieren lassen. Deutschland hinkt hier im internationalen Vergleich deutlich hinterher. Kux: »Bund, Länder und Kommunen müssen nun endlich konsequent und über alle föderalen Strukturen hinweg gemeinsam nutzerfreundliche Lösungen umsetzen.« Auf dem dritten Platz landete die Forderung nach einer Vereinfachung beim Zugang zu Fördermitteln für die Digitalisierung (s. Grafik »Schnelles Netz«, S. 30).

Die vollständige Digitalisierungsumfrage gibt es unter: www.ihk-muenchen.de/ IHK-Digitalisierungsumfrage

IHK-Veranstaltungstipp

IT-Sicherheit: Vorsorge treffen, statt leichtes Opfer zu sein

Die Digitalisierung bringt viele Vorteile. Allerdings können Firmen ins Visier von Cyberkriminellen geraten. Vorsichtsmaßnahmen sind daher dringend geboten. Die bayerischen IHKs haben dafür eine fünfteilige Webinarreihe mit Fachleuten renommierter Institutionen aufgesetzt. Sie informieren leicht verständlich über Cyberund Wirtschaftsspionage sowie erfolgte Angriffe auf Mittelständler und Abwehrmaßnahmen.

Zu Gast hat die IHK für München und Oberbayern im März Elisabeth Greiner, Referentin für Wirtschaftsschutz im Bayerischen Landesamt für Verfassungsschutz. Sie berichtet, wie die Wahrscheinlichkeit von IT-Angriffen verringert werden kann, beim Webinar »Cyber- und Wirtschaftsspionage – eine reale Gefahr für Unternehmen?«

Termin: 23. März 2022, 10–11 Uhr (Anmeldung bis kurz vor Beginn möglich) Die Veranstaltung findet digital statt, die Teilnahme ist kostenfrei.

Anmeldung unter: bihk.de/itsicherheit

IHK-Ansprechpartner zur Digitalisierung Bernhard Kux, Tel. 089 5116-1705 bernhard.kux@muenchen.ihk.de



Aufschwung stockt

Coronabeschränkungen, Lieferengpässe und hohe Preise belasten derzeit die bayerische Wirtschaft. Die Unternehmen bleiben jedoch optimistisch. Sie rechnen mit einer Erholung in den kommenden Monaten.

NADJA MATTHES

ie Pandemie hat den Aufschwung der bayerischen Wirtschaft unterbrochen, die Stimmung hat sich eingetrübt. Das zeigt der BIHK-Konjunkturindex, für den regelmäßig rund 3900 Unternehmen in Bayern Auskunft über ihre Geschäftslage und ihre Erwartungen geben. Seit der letzten Umfrage im Herbst 2021 ist der Index um vier Zähler auf 124 Punkte gesunken (siehe Grafik unten). Das liegt vor allem daran, dass die Firmen ihre aktuelle Situation schlechter einschätzen. Die Entwicklung ihrer künftigen Geschäfte sehen sie dagegen positiv.

Hindernisse und Risiken gibt es für die Unternehmen im Freistaat derzeit zur Genüge. So meldet mehr als jeder zweite Betrieb Materialengpässe. Fehlende Rohstoffe und Vorprodukte verhindern zum Beispiel, dass die Industrie ihre sehr hohen Auftragsbestände schnell abarbeiten kann

Bremsend wirken sich ebenfalls die drastischen Preissteigerungen aus. Knapp drei Viertel der Firmen geben an, dass



sie unter stark erhöhten Einkaufspreisen und gestiegenen Energiekosten leiden. Als Reaktion darauf wollen fast 70 Prozent der Unternehmen ihre Verkaufspreise anheben – so viele wie noch nie seit Beginn der Befragung 1993.

Die Coronamaßnahmen wiederum machten vor allem dem Einzelhandel und dem Tourismus in Bayern schwer zu schaffen, auch wenn einzelne Auflagen wie etwa die 2-G-Regel für Geschäfte oder die Sperrstunde in der Gastronomie nach Ende der Konjunkturumfrage aufgehoben wurden. Gravierend wirkt sich quer über alle Branchen hinweg der Fachkräftemangel aus. 64 Prozent der Betriebe sehen darin ein Geschäftsrisiko.

Positive Perspektiven

Trotz all dieser bremsenden Faktoren bleiben die Unternehmen aber zuversichtlich und wollen Personal einstellen. Sie setzen darauf, dass die Belastungen langsam nachlassen. In der Industrie und im Baugewerbe stimmen die vollen Auftragsbücher die Firmen optimistisch. Tourismus und Einzelhandel können im Frühjahr mit einer Sonderbelebung rechnen, wenn die aktuelle Coronawelle wie erwartet abflaut. Weltweit sollten sich dann auch die Lieferketten stabilisieren.

Um die Erholung zu unterstützen, muss die Politik verlässliche, praxisnahe und klare Rahmenbedingungen setzen, fordert BIHK-Präsident Klaus Josef Lutz. »Dies verlangt konkret ein Ende der Ad-hoc-Corona-Politik, realistische Vorgaben für die Klimawende und vor allem gezielte Entlastungen bei den Strompreisen.«

IHK-Ansprechpartner zum BIHK-Konjunkturindex

Dr. Jochen Wiegmann, Tel. 089 5116-1200 jochen.wiegmann@muenchen.ihk.de

Bayerische Wirtschaft: Erholung unterbrochen

BIHK-Konjunkturindex: geometrisches Mittel der Salden der Lageurteile und der Erwartungen



Die Stimmung der Unternehmen ist zwar ein wenig gesunken, liegt aber immer noch über dem Durchschnittswert von 113. Der Index bildet die aktuellen Lageurteile und Erwartungen der Firmen ab.

Juelle: BIHK-Konjunkturumfrage, Januar 2022



Nur mit zuverlässigem Mobilfunk – Streaming aus dem Elefantenhaus in Hellabrunn

IHK-Veranstaltungstipp

Ausstellung Mobilfunkausbau

Das Publikum auch online begeistern – dafür streamte der Münchner Tierpark Hellabrunn via Mobilfunk Bild und Ton aus dem neuen Elefantenhaus. Live und zur Nachlese auf YouTube berichtete ein Privatradiosender vom kleinen Elefanten Otto – ein Highlight für Zoofreunde, erst recht in der Coronakrise.

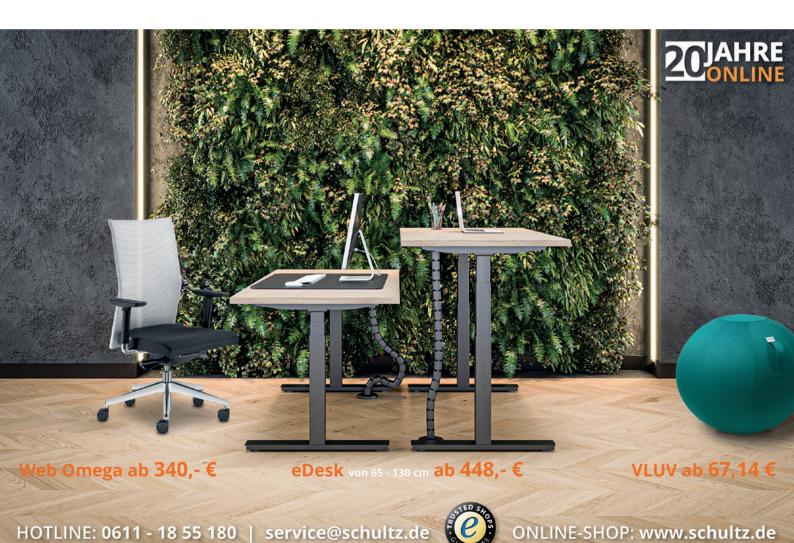
»Um solche Videostreamings stabil anbieten zu können, ist ein leistungsfähiges Mobilfunknetz Voraussetzung«, sagt Martin Prankl, Geschäftsführer der Prankl Consulting GmbH, die mit dem Stream beauftragt wurde: »Mitten in der Stadt mit einem leistungsfähigen Mobilfunknetz funktioniert das. Außerhalb Münchens kann das leider schon deutlich schwieriger sein.«

Das Beispiel ist Teil einer Ausstellung, mit der der Münchner Stadtrat Bürger und Unternehmen kurz und verständlich über »Mobilfunkausbau in München« informieren will: Wie wird die Netzerweiterung geplant und genehmigt? Wie werden Gesundheit und Umwelt geschützt?

Termin: 7. März bis 25. April 2022, werktags 8–20 Uhr Ort: IHK für München und Oberbayern, Max-Joseph-Str. 2, 80333 München

Der Eintritt ist frei, der Zutritt nur mit FFP2-Masken und 3G-Impfnachweis möglich. Bitte hierzu am Empfang melden (coronabedingte Änderungen möglich, Info unter Tel. 089 5116-0).

Weitere Infos unter: www.ihk-muenchen.de/ Wirtschaftsstandort/Infrastruktur/Digitale-Infrastruktur







Die Vermesser des Raums

NavVis hat eine Technologie entwickelt, die Gebäude auf wenige Millimeter genau abscannt. Die junge Firma zeigt, wie sich ein erklärungsbedürftiges Produkt erfolgreich finanzieren und vermarkten lässt.

SABINE HÖLPER —

eun Kilogramm wiegt das Gerät, das man sich um Bauch und Rücken schnallt. Das ist weniger als ein vollgepackter größerer Rucksack und somit für Frauen wie Männer ohne Probleme eine Zeit lang zu tragen. Und genau das - transportabel und relativ leicht - ist eine Revolution in der Vermessungstechnik. Die 2013 in München gegründete NavVis GmbH hat sie ausgelöst. Leicht war der Weg dahin allerdings nicht. Eine bahnbrechende Technologie wird nicht über Nacht geboren. Die dazugehörige Hardware schon gar nicht. »Uns war anfangs nicht klar, wie wichtig die Hardware ist und wie viel Zeit und Geld in diese Entwicklung fließen würden«, sagt Felix Reinshagen (43), einer der NavVis-Gründer und -Geschäftsführer.

Jeder kennt Google Maps. Die Kartendienste sind aus dem Alltagsleben nicht mehr wegzudenken. Einfach erklärt, hat NavVis ein Google Maps für Gebäude und Innenräume erschaffen. »Der anfängliche Gedanke war, dass es doch toll wäre, wenn man in großen Gebäuden wissen würde, wo man sich befindet«, sagt Reinshagen. Über diese Idee sprach er, damals noch Berater bei McKinsey & Company, mit dem Experten Georg Schroth, der an der TU München als Postdoc Grundlagenforschung zu solchen Themen betrieb. Die

beiden kannten sich schon lange. Sie intensivierten den Austausch über neue Möglichkeiten, um Innenräume genau zu vermessen, und machten 2013 schließlich Ernst. Sie gründeten ihr Start-up. Finn Boysen (CRO) und Jeno Schadrack (CFO) stießen kurz darauf dazu. Das Team war nun komplett: ein Führungsquartett, das die unterschiedlichsten Disziplinen abdeckt, vom Programmierer über den Mathematiker bis zum Wirtschaftswissenschaftler.

Schon früh sehr international

Heute beschäftigt das Unternehmen gut 200 Mitarbeiter an mehreren Standorten weltweit. Bereits 2015 eröffnete NavVis die erste Dependance in New York, ein Jahr später folgte China, 2021 Los Angeles. »Wir hatten uns zuerst in Deutschland nach potenziellen Kunden umgeschaut«, sagt Reinshagen. Aber schnell wurde klar, dass der Markt global ist, die Abnehmer sich untereinander kennen. »Daher haben wir uns recht früh entschieden, in den wichtigsten Märkten Europas, Asiens und der USA eigene Niederlassungen zu gründen.« Es soll zügig weitergehen mit der Internationalisierung. Noch in diesem Jahr will das Unternehmen nach Großbritannien expandieren, danach steht Japan auf dem Plan.

Die Kunden rund um den Globus sind Ingenieur- und Vermessungsbüros, die wiederum als Dienstleister für verschiedenste Branchen tätig sind und Fabrikhallen, Baustellen, Universitäten, Kliniken und andere gewerbliche Gebäude vermessen. Die zweite Kundengruppe ist die Automobilindustrie inklusive Zulieferer.

Was sie alle brauchen und woran es bislang noch mangelt, sind aktuelle Daten der Gebäude und Innenräume. Diese aber sind für Planung, Konstruktion und Betrieb vonnöten. Insbesondere wenn Abläufe optimiert und die Wirtschaftlichkeit verbessert werden soll, ist verlässliches Datenmaterial unabdingbar. Mit der NavVis-Technologie bekommen sie diese auf wenige Millimeter genauen 3-D-Karten der Innenräume, sogenannte fotorealistische digitale Zwillinge. Sie ermöglichen den Nutzern von jedem Ort aus einen immersiven Zugang zu den Gebäuden:

Mithilfe von Augmented Reality (AR) tauchen sie sozusagen in den Raum ein. »Wir haben mehrere Jahre gebraucht, um die Technologie zu entwickeln«, sagt der Informatiker und promovierte Wirtschaftswissenschaftler Reinshagen. »Die Programmierung ist aufwendig, es handelt sich um komplexe Algorithmen.« Anfangs dachte das Team, dass dies der entscheidende Meilenstein sei. Sie glaubten, die Software bringe den Kunden den größten Nutzen.

Auf die Hardware kommt es an

Aber bevor man Daten auswerten und verwenden kann, »muss man erst einmal Fotos von den Gebäuden machen, 3-D-Modelle«, sagt der NavVis-Gründer. Das Team musste folglich eine Hardwarelösung entwickeln, die das erledigt und dabei dem aktuellen Standard überlegen ist. Bislang waren nur Standscanner auf dem Markt, recht umständlich zu bedienen. Es koste-

te die NavVis-Macher »viel Blut, Schweiß und Tränen«, außerdem eine Menge Geld, eine erste Version einer Hardwarelösung zu kreieren: ein Wägelchen.

2018 brachten sie eine neue, verbesserte Variante heraus, eine Art Trolley. Dieser konnte nun auch auf unebenen Böden fahren, selbst Treppen waren kein Hindernis mehr. 2020 gelang den Bayern der Coup mit der dritten, aktuellen Version, dem Gerät, das sich um den Körper schnallen lässt. Damit kommt man problemlos in jeden Winkel eines Gebäudes, zum Beispiel in Tiefgaragen oder Innenhöfe.

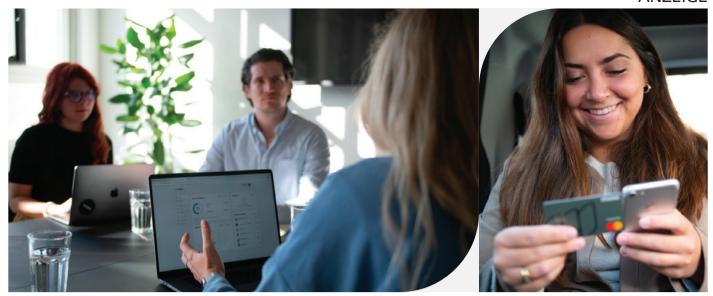
Beides zusammen, Soft- und Hardware, soll den Kunden Vorteile im Vergleich zu herkömmlichen Lösungen bringen, zum Beispiel bei den Kosten. »Wir konnten den Preis pro Quadratmeter um den Faktor zehn reduzieren«, sagt Reinshagen.

Bis ein Start-up an einen solchen Punkt gelangt, muss es in der Regel viel Geld in die Hand nehmen. Sind die Investoren von der technologischen Innovation überzeugt, geben sie es gern. NavVis erhielt in mehreren Finanzierungsrunden insgesamt 85 Millionen Euro Kapital, hauptsächlich Eigenkapital, aber auch eine Fremdfinanzierung. »Wir haben Investoren gefunden, die Geduld und Interesse hatten«, sagt Reinshagen. Leicht war das anfangs allerdings nicht. Denn Geduld wollten die wenigsten aufbringen. »Unser Produkt war sehr erklärungsbedürftig, Deep-Tech damals noch weit weg«, sagt er. Kein Wunder, dass etliche potenzielle Risikokapitalgeber abwinkten.

Das Blatt hat sich gewendet. Erst im Dezember vergangenen Jahres sammelten die Münchner 25 Millionen Euro neues Eigenkapital ein. NavVis gilt nun als eines der bestfinanzierten Deep-Tech-Start-ups in Europa. Mit den frischen Mitteln will das Unternehmen nicht nur weiter expandieren, sondern vor allem die Forschungsund Entwicklungsabteilung ausbauen, um die technologische Führungsposition weiter zu stärken. Insbesondere auf die Weiterentwicklung der Software wolle man sich künftig konzentrieren. Das Ziel dabei ist klar: Die NavVis-Technologie soll zum neuen Standard werden.

www.navvis.de





Auf diese Trends setzen Finanzteams im Jahr 2022

Der deutsche Mittelstand setzt verstärkt auf digitale Lösungen. Doch besonders Finanzabteilungen arbeiten häufig noch immer mit papierlastigen Prozessen. Warum sich hier die nächsten Schritte lohnen: Ein Gespräch mit Ante Spittler, CEO des Berliner Fintech Moss.

Herr Spittler, Finanzabteilungen werden im Rahmen der Digitalisierung häufig vergessen. Warum?

Gerade im deutschen Mittelstand setzen viele Unternehmen in der Finanzabteilung auf Altbewährtes. Belege abheften, Buchhaltungsdaten manuell pflegen – diese Abläufe genießen weiterhin großes Vertrauen. Es gab lange keinen Grund, daran zu rütteln, doch die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen haben sich in den vergangenen Jahren grundlegend verändert.

Welche Veränderungen meinen Sie?

Die Digitalisierung hat einen Wandel eingeleitet, der seine Geschwindigkeit kontinuierlich steigert. Dieser Trend wurde durch Corona noch einmal verstärkt. Um mit Wettbewerbern und Märkten mitzuhalten, ist es notwendig, gewisse Prozesse zu digitalisieren, um schneller und produktiver zu sein. Die Finanzabteilung bietet hier einen Hebel, der häufig noch übersehen wird.

Wie stellt sich eine Finanzabteilung im Jahr 2022 zukunftsorientiert auf?

Im Jahr 2022 sollte kein Finanzteam mehr Belege suchen oder Rechnungen manuell vorkontieren müssen – das bindet unnötig Zeit und Ressourcen. Deshalb haben wir mit Moss eine Plattform entwickelt, die manuelle Prozesse einer Finanzabteilung zusammenführt und automatisiert: Von der Belegerfassung über das Rechnungsmanagement bis zur Buchhaltung.

Warum lohnt sich ein Umstieg gerade jetzt?

Nie waren Finanzverantwortliche stärker gefragt, sich den geschäftsrelevanten Aufgaben zuzuwenden. Durch ein intelligentes Ausgabenmanagement sparen Unternehmen Ressourcen, die sie auf die dringenden Herausforderungen verwenden, zum Beispiel das Erschließen neuer Geschäftsfelder. Am Ende lautet die Frage, ob man seine Wettbewerber profitieren lassen – oder selbst zu den Profiteuren gehören will.



Im Jahr 2022 brauchen Finanzverantwortliche den vollen Überblick über alle Unternehmensausgaben.

- Ante Spittler, Gründer und CEO von Moss

Mitarbeiter tätigen Ausgaben mit eigenen Firmenkarten und laden Quittungen und Rechnungen selbst hoch. Damit sind alle Belege digital erfasst und werden automatisch vorkontiert. Alle Ausgaben liegen an einem Ort bereit. Für Finanzverantwortliche bedeutet dies mehr Überblick – und eine enorme Arbeitserleichterung.



Interessierte Leserinnen und Leser erhalten ein besonderes Angebot und testen Moss zwei Monate kostenlos.

Mehr Informationen unter getmoss.com/wirtschaft



Einkaufen im Urlaub

Touristen nutzen ihre freie Zeit gern zu einem Einkaufsbummel. Jenseits der Metropolen müssen die Händler jedoch aktiv werden, um dieses Potenzial zu heben. Das Beispiel Erding zeigt die Herausforderungen.

EVA ELISABETH ERNST

esucher der Therme Erding, denen vor der Kasse erst einfällt, dass sie Badehose, Saunatuch oder Schwimmflügel vergessen haben, dürften ausgesprochen froh darüber sein, dass sich im Eingangsbereich der Therme auch das Gruber Badhaus befindet. Die Dependance der Gewandhaus Hugo Gruber KG bietet vor allem Bademode, Wasserspielzeug, Hand- und Badetücher.

Vor Corona war Leopold Gruber (32), Mitglied der Geschäftsleitung, mit der Entwicklung der Umsätze dort sehr zufrieden. »Vor der pandemiebedingten Schließungszeit der Therme haben wir unser Badhaus sogar noch erweitert«, sagt er. Um die Kunden zum Besuch des Stammhauses in der Erdinger Altstadt zu motivieren, zeigen im Badhaus Videos, was das Gewandhaus auf seinen 10000 Quadratmetern Verkaufsfläche alles zu bieten hat. Darüber hinaus liegen Flyer des Unternehmens aus. »Auch unsere Mitarbeiter im Badhaus weisen die Kunden auf unser Angebot im Stammhaus hin«, sagt Gruber. Doch nicht nur für das Gewandhaus Gruber, sondern auch für alle anderen Einzelhändler und Gastronomen in der Innenstadt sind die Thermengäste eine interessante Zielgruppe. 2019, vor der Pandemie, zählte die Therme Erding über 1,85 Millionen Besucher und gilt damit als große touristische Attraktion Bayerns. Dieses gewaltige Kundenpotenzial ist für den Einzelhandel in der Innenstadt allerdings nicht ganz leicht zu erschließen. Denn das Thermengelände liegt rund drei Kilometer vom Stadtzentrum entfernt.

In einer Studie hat die CIMA Beratung und Management GmbH im Auftrag des Bayerischen Wirtschaftsministeriums die Chancen des Shopping-Tourismus für Einzelhandel und Innenstädte in Bayern untersucht. Darin empfehlen die Experten den Händlern und Gastronomen in Städten mit starken Freizeiteinrichtungen, eine intensive Kooperation mit den meist außerhalb des Zentrums gelegenen Attraktionen aufzubauen.

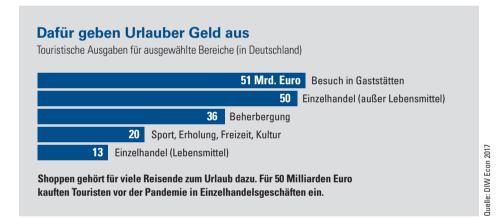
Außerdem sei es wichtig, einfache und kostengünstige Verbindungen zwischen den Freizeiteinrichtungen und der Innenstadt zu realisieren, um den Aufwand für die Gäste möglichst gering zu halten. Für die Studie wurden elf besonders erfolgreiche touristische Orte untersucht. Neben Erding waren das Bad Neustadt a. d. Saale, Cham, Coburg, Fehmarn, Kufstein, Lindau, Rothenburg o. d. Tauber, Waldkirchen und Wismar.

Um vom Shopping-Tourismus zu profitieren, sollten sich vor allem inhabergeführte Einzelhändler in den Klein- und Mittelstädten Bayerns im Wesentlichen bei Onlinepräsenz und Kundenansprache profilieren. Darüber hinaus, so die Studie, erleichtern bargeldlose Zahlungsmöglichkeiten die Spontankäufe von Touristen. Ergänzende Geschäftsmodelle rund um Service und Präsentation stärken Einkaufsbeguemlichkeit und -erlebnis.

Dass sich ein gewisser Fokus auf nationale und internationale Gäste durchaus lohnen kann, belegt die CIMA-Studie anhand von Zahlen des Deutschen Wirtschaftswissenschaftlichen Instituts für Fremdenverkehr: 2017 erwirtschaftete der bayerische Einzelhandel rund 10.6 Milliarden Euro Umsatz mit Touristen. Davon entfielen rund 2,6 Milliarden Euro auf Übernachtungsund acht Milliarden Euro auf Tagesgäste. Für die meisten Reisenden stehen zwar Naturerlebnisse im Vordergrund. Doch auch dem Shopping ist das Gros der Touristen nicht abgeneigt: Lediglich ein Drittel der Befragten gab an, dass dies für sie grundsätzlich nicht von Interesse sei. Die übrigen kaufen gern auf Reisen ein, weil sie dann mehr Zeit und Ruhe haben, sie etwas Schönes nach Hause mitbringen möchten und/oder es im Urlaub besondere Waren gibt, die man zu Hause nicht kaufen kann. Die Gastronomie spielt ebenfalls eine Rolle.

Für die Besucher der Therme in Erding sind die Restaurants, Cafés und Freischankflächen laut CIMA-Studie sogar der Hauptanlass, in die Innenstadt zu fahren. »Während die meisten Tagesgäste nach ihrem Thermenbesuch gleich wieder heimfahren, haben die Übernachtungsgäste nach ein, zwei Thermentagen eher Lust, noch in die Altstadt zu fahren«, hat Leopold Gruber vom Gewandhaus beobachtet. Das Potenzial dieser Gästegruppe ist nicht zu unterschätzen: 2019 verbuchte das Hotel Victory Therme Erding knapp

Im Erdinger Gewerbeverein Ardeo, in dem sich rund 75 Einzelhändler, Dienstleister, Handwerker sowie weitere Unternehmen, Organisationen und Privatpersonen für ein lebenswertes Erding engagieren, wird seit Jahren diskutiert, wie es gelingt, mehr Thermengäste in die Altstadt zu bringen. »Ein erstes Ergebnis ist unser Cityguide mit Gratisstadtplan, in dem sich auch unsere Mitalieder aus Gastronomie, Dienstleistung und Handel präsentieren«, sagt Vereinsvorstand Wolfgang Kraus (41). Der Unternehmer führt das Erdinger Modehaus Kraus GmbH in achter Generation. Auch er erwirtschaftete vor Corona einen spürbaren Umsatzanteil mit Thermengästen. Dass die Stadt seit einigen Jahren



43000 Übernachtungen, das Victory Gästehaus Therme Erding rund 22000. »Darüber hinaus kommen Touristen aber auch zu unseren Volksfesten und den Brauereiführungen des Erdinger Weißbräu«, sagt Gruber.

Vor Pandemie und Lockdown erwirtschaftete das Gewandhaus Gruber daher einen zwar kleinen, aber dennoch relevanten Umsatzanteil mit Stadtbesuchern von außerhalb. »Wie hoch unser Umsatz mit Touristen ausfällt, lässt sich aber nicht genau sagen«, so Gruber. Denn ob ein Kunde aus Dachau, Landshut oder dem Chiemgau als Tourist oder als Nachbar gilt, sei Definitionssache. »Bei uns kaufen viele Menschen aus dem Umland ein, von denen einige auch nur wegen des Gewandhauses nach Erding kommen.«

eine Buslinie zwischen Therme und Innenstadt betreibt, sieht er ausgesprochen positiv. »Darüber hinaus wollen wir künftig den Kontakt zu den Führungskräften der Therme verstärken, um gemeinsam zu überlegen, wie eine stärkere Vernetzung der Therme mit der Innenstadt aussehen kann.«

Bezüglich eines Erding-Gutscheins, der bei lokalen Unternehmen gekauft und eingelöst werden kann, sei man bei Ardeo noch in der Konzeptionsphase. Kraus: »Ideal wäre es, wenn hier auch die Therme Erding einsteigen würde.«

IHK-Ansprechpartnerin zu Einzelhandel und Tourismus

Beatrice Frinzi, Tel. 089 5116-1858 beatrice.frinzi@muenchen.ihk.de



In der Pandemie mussten viele Start-ups in Bayern ihr Konzept neu ausrichten. Wie gelingt es ihnen ietzt, Investoren für sich zu gewinnen?

MONIKA HOFMANN

orona hat sein Unternehmen hart getroffen, daraus macht Teja Philipp (42) keinen Hehl: »Anfangs brachen uns Umsätze weg – und das versetzte uns alle in Alarmbereitschaft«, sagt der Gründer und Geschäftsführer des Hard- und Software-Start-ups Mr Beam Lasers GmbH in München. Gleichzeitig bot die Krise aber auch eine einzigartige Chance: »Das zwang uns, alle Strukturen genau unter die Lupe zu nehmen«, erklärt Philipp.

Er und sein Team prüften in einer Taskforce Prozesse und Strategien auf ihre Zukunftsfestigkeit hin. Dort, wo sich Schieflagen abzeichneten, steuerten sie nach. Das gelang mit so großem Erfolg, dass das Unternehmen die Finanzierungsrunde, die es mitten in der Krise gestartet und zunächst aufgeschoben hatte, im Oktober 2020 mit einem siebenstelligen Ergebnis abschloss.

Erfolgreich umgesteuert

»Mit unserer neuen Strategie überzeugten wir die Investoren«, freut sich der Gründer. Das 18-köpfige Unternehmen, das sich auf Lasercutting-Technologie konzentriert, hat nicht nur seinen Vertrieb, sondern auch die Fertigung nahezu vollständig auf virtuell umgestellt. »Für manche Mitarbeiter war das schwierig umzusetzen, aber letztlich konnten wir fast alle dafür gewinnen«, betont Unternehmer Philipp. Die Kunden schätzen es, dass Mr Beam Lasers sie mittlerweile im Internet ebenso intensiv betreut, wie zuvor in Läden und auf Messen.

Mit dem frischen Geld aus der jüngsten Finanzierungsrunde will das Unternehmen neue Märkte erschließen: »Wir wollen gern hierzulande und im Ausland weiterwachsen«, kündigt Philipp an. Zu den Investoren gehören das Family Office Extorel von Falk Strascheg, die BayBG Bayerische Beteiligungsgesellschaft mbH, beide in München, sowie private Investoren aus dem BayStartUP-Investorennetzwerk, das bei der Vorbereitung unterstützte.

Bereits 2014 hatte das Start-up sein erstes Crowdfunding für einen Lasercutter-Bausatz erfolgreich abgeschlossen. Nachdem eine erste Investorenrunde 2015 gescheitert war, entwickelte das Unternehmen ein kompaktes Komplettsystem, das beim zweiten Crowdfunding 2016 bei den Käufern ankam. »Als Team konnten wir dann unsere Investoren davon überzeugen, dass wir in der Lage sind, diese Erfolge aus dem Crowdfunding weiter zu skalie-

und Gründungs- und Wachstumskapital zu finden. Zum einen tragen staatliche Hilfen wie das StartupShield Bayern (s. Kasten S. 42) zu dieser positiven Entwicklung bei, sagt Rudolph. Zum anderen waren es vor allem die Flexibilität und Reaktionsfähigkeit der Start-ups. »Sie erweisen sich als besonders robust«, sagt er.

Daher sanken im Coronajahr 2020 bei BayStartUP die Investmentzahlen nur geringfügig. Ebenso häufen sich die Nachrichten zu großen Finanzierungsrunden: »Storybox, Headmade Materials, Tiliter,



»Mit unserer neuen Strategie überzeugten wir die Investoren.«

Teja Philipp, Gründer und Geschäftsführer Mr Beam Lasers

ren«, betont Philipp. »2021 haben wir unseren Umsatz im vierten Jahr in Folge fast verdoppelt.«

Wie Mr Beam Lasers haben viele Startups sehr schnell reagiert, ihre Strategien dem Krisenmodus angepasst – und ihre Produkte und Prozesse weiterentwickelt. »Unserer Start-up-Szene geht es in Summe besser als anfangs befürchtet«, freut sich Carsten Rudolph (58), Geschäftsführer der BayStartUP GmbH in München und Nürnberg. Das bayerische Start-up-Netzwerk unterstützt Entrepreneure und junge Firmen mit den Bayerischen Businessplan Wettbewerben, einem Coachingangebot und einem der größten Investorennetzwerke Europas dabei, ihre Strategie zu optimieren, ihr Unternehmen aufzubauen Mr Beam, Easy2Parts, 4tiitoo – das sind einige der Start-ups, die in der Krise dank der Unterstützung unseres Investorennetzwerks eine Finanzierungsrunde erfolgreich abschließen konnten«, so Rudolph. Im Vorjahr stieg das Gesamtvolumen der Finanzierungsrunden, die BayStartUP mit auf den Weg brachte, wieder: auf 66 Millionen Euro in 57 Finanzierungsrunden. Das ist deutlich mehr als der Jahresdurchschnitt vor Corona, der etwa 50 Millionen Euro betrug.

Viele der Erfolgsgeschichten zeigen: Wer in Krisenzeiten Investoren sucht, sollte vor allem flexibel genug sein, um sein Geschäftsmodell weiterzuentwickeln, bilanziert Rudolph. Dann könnten auch große Finanzierungen gelingen.

Die Finanzierung über Business Angels und andere Investoren hält auch Rainer Bradl, betriebswirtschaftlicher Berater der IHK für München und Oberbayern, für eine gute Alternative zu herkömmlichen Finanzierungsquellen. Denn nicht nur, aber besonders Start-ups, kleine und mittlere Firmen haben es in Krisen oft schwer, klassische Geldquellen wie Bankkredite anzuzapfen. Über BayStartUP lassen sich dafür wertvolle Kontakte knüpfen.

»Die wichtigste Voraussetzung ist ein durchdachter Businessplan, der die strategischen und wirtschaftlichen Ziele klar definiert und die Finanzplanung überzeugend vornimmt«, sagt Bradl. Vor allem sollte er anschaulich das Wachstumspotenzial und die Krisenfestigkeit des Geschäftsmodells darstellen.

»Wer selbst für seine Idee brennt, kann Investoren am besten überzeugen – und dieser Spirit sollte im Businessplan zu spüren sein«, rät Bradl. Eine besonders große Rolle spielt es, dass sich Start-ups und Investoren einig über die Ziele sind. »Nur wenn das gelingt und schon im Vorfeld geklärt wird, gelingt die Finanzierung auch auf lange Sicht«, ist der betriebswirtschaftliche Berater überzeugt.

Einen klaren Businessplan benötigen Firmen ebenfalls, wenn sie öffentliche Fördergelder in Anspruch nehmen wollen. »Bund, Land und die EU bieten ihnen Unterstützung, es handelt sich dabei oft um nicht rückzahlbare Zuschüsse, vergünstigte Förderkredite sowie Bürgschaften bei fehlenden Sicherheiten«, so Bradl. Zudem steht ihnen das Beteiligungs- und Risikokapital offen. Auch hier gibt es vielfältige Möglichkeiten, Unterstützung zu erhalten.

Informationen, wie Start-ups am besten bei der Finanzierung vorgehen, gibt es auf der IHK-Website unter:

www.ihk-muenchen.de/de/Service/ finanzierung-und-foerderung/ Startups

sowie bei der betriebswirtschaftlichen Beratung der IHK:

beratung@ihk-muenchen.de

Tel. 089 5116-2222

Geldquellen für Start-ups

Für schnell wachsende junge Unternehmen gibt es eine Reihe von Finanzierungsmöglichkeiten. Ein Überblick.

Crowdfunding: Was einer allein nicht schafft, schafft die Gemeinschaft, so die Grundidee von Crowdfunding. Dabei investieren Anleger zusammen in ein Projekt, damit es realisiert werden kann. Mit Crowdfunding-Kampagnen können Firmen Finanzierung, Markttest, Marketing und Kundenbindung kombinieren, das birgt gerade für Gründer viel Potenzial.

www.ihk-muenchen.de/de/Service/ finanzierung-und-foerderung/ Crowdfunding-im-Überblick

Venture Capital: Risikokapital bietet sich für kapitalsuchende Unternehmen, vor allem technologiegetriebene Start-ups, für längere Zeiträume als Eigenkapital an – meist in Form von stillen oder offenen Beteiligungen. Am besten ergänzt es die Fremdkapitalfinanzierung, so lässt sich die Finanzierung diversifizieren.

High-Tech Gründerfonds: Seit 2005 investiert der von Bundeswirtschaftsministerium und Industrie initiierte Fonds in Risikokapital von Hightech-Start-ups und will dazu beitragen, die Finanzierungslücke im Frühphasensegment zu schließen.

www.htgf.de

Coparion: Der Venture-Capital-Fonds wurde 2016 von der KfW Bankengruppe und dem Bundesministerium für Wirtschaft und Energie gegründet, um junge Wachstumsunternehmen zusammen mit privaten Investoren beim Start zu unterstützen. www.coparion.vc

LfA-Eigenkapital: Die LfA Förderbank Bayern in München unterstützt die Eigenkapitalfinanzierung von Start-ups mit Fondsinvestment und Beteiligungskapital. Mit BayernKapital hat sie 1995 eine eigene Venture-Capital-Gesellschaft gegründet. Sie unterhält derzeit 13 Beteiligungsfonds mit einem Beteiligungsvolumen von rund 500 Millionen Euro. Die BayBG ist einer der größten Beteiligungskapitalgeber vor allem für den bayerischen Mittelstand.

www.lfa.de bayernkapital.de www.baybg.de

Förderkredite und Bürgschaften: Die LfA unterstützt die Finanzierung von Gründern sowie kleinen, mittleren und mittelständischen Firmen, die ihr Vorhaben in Bayern umsetzen wollen, auch mit Darlehen und Bürgschaften. Dabei erfolgt die Finanzierung zu sehr günstigen Zinssätzen und oft langen Laufzeiten. Ähnliches gilt für die KfW-Förderkredite.

www.lfa.de www.kfw.de

StartupShield Bayern: Im Auftrag von Bund und Land setzt die BayBG mit dem StartupShield Bayern und dem Eigenkapitalschild Mittelstand Bayern die Säule II der Corona-Hilfsmaßnahmen um. Das Beteiligungsvolumen je Unternehmen bewegt sich zwischen 100000 Euro und 2,3 Millionen Euro, die in Form von Mezzanine (Eigenkapitalschild) sowie Wandeldarlehen oder direktem Eigenkapital (StartupShield) eingebracht werden.

www.baybg.de/loesungen/ spezialprogramme



Sichern Sie sich Ihren Vorsprung – mit der richtigen Finanzierung.

Jetzt Beratungstermin vereinbaren. sskm.de/investitionskredit



Stadtsparkasse München

Weil's um mehr als Geld geht.



Fachveranstaltung

61. MünchnerSteuerfachtagung

Große Änderungen im Finanz- und Steuerwesen stehen an, etwa durch den Green Deal der EU. Auf der Münchner Steuerfachtagung ordnen Experten die Vorhaben ein und geben Praxistipps: von der Digitalisierung des Steuerverfahrens bis zur Beschleunigung der Betriebsprüfung.

Zum Auftakt spricht Hartmut L. Schwab, Präsident der Bundessteuerberaterkammer, mit Katja Hessel, Staatssekretärin im Bundesfinanzministerium, über die Steuerpolitik der neuen Bundesregierung.

Termin: 30. März 2022, online (Stand bei Redaktionsschluss) Anmeldung unter: **www.steuerfachtagung.de**

Güterverkehr

Neue Markt- und Berufszugangsregeln

Seit 21. Februar 2022 gelten in der Europäischen Union einige Neuregelungen für den Markt- und Berufszugang im Güterverkehr. Sie sind Teil des Mobilitätspakets 1, mit dem die EU auch die Sozialvorschriften für Berufskraftfahrer angepasst hat. Seitdem müssen Inhaber von Gemeinschaftslizenzen für leichte Nutzfahrzeuge ab 2,5 Tonnen, die im grenzüberschreitenden Gütertransport eingesetzt sind, für jedes Kraftfahrzeug zwischen 2,5 und 3,5 Tonnen eine kostenpflichtige Kopie der vorhandenen Gemeinschaftslizenz beantragen und mit sich führen. Bei der Antragstellung muss auch für jedes dieser Fahrzeuge eine finanzielle Leistungsbescheinigung erbracht werden.

Außerdem wurden die Anforderungen für Niederlassungen geändert. Zum Beispiel müssen Fahrzeuge spätestens acht Wochen nach Verlassen ihrer Niederlassung in einem EU-Mitgliedstaat wieder dorthin zurückkehren. Dokumentationen dazu, aber auch zur Anzahl der Fahrzeuge sowie zur Entsendung von Fahrern und deren Lenk- und Ruhezeiten sind neu geregelt.



oto: mhp/Adobe Stock

Unternehmen mit ausschließlich leichten Nutzfahrzeugen (2,5 bis 3,5 Tonnen), die grenzüberschreitend unterwegs sind, können eine Übergangsfrist noch bis 21. Mai 2022 nutzen. Für nationale Transporte mit leichten Nutzfahrzeugen ändert sich nichts.

Weitere Informationen gibt es auf der IHK-Website: www.ihk-muenchen.de/gueterverkehr

IHK-Ansprechpartnerin

Kerstin Swoboda, Tel. 089 5116-1169 kerstin.swoboda@muenchen.ihk.de

BayBG – Wir investieren in Chancen. Ihre Chancen.



Wann Corona endgültig abebbt, wissen wir auch nicht. Sicher ist, die Transformation hat eben erst begonnen. Mit 50 Jahren Erfahrung im Mittelstand wissen wir: Erfolgreiche Unternehmen sind anpassungsfähig und erkennen neue Chancen.

Heute bedeutet das, in Digitalisierung, Smart Manufacturing und Nachhaltigkeit zu investieren. Als BayBG unterstützen wir mit unseren Beteiligungen neues Wachstum, die Umsetzung neuer Geschäftsmodelle und auch die Regelung der Nachfolge.

Gerne informiere ich Sie persönlich über konkrete Einsatzmöglichkeiten in Ihrem Unternehmen:

Christian Fiederling, BayBG-Leiter Bayern Süd Christian.Fiederling@baybg.de



Kunststoffverarbeitung Reich, Marktführer bei Winterdienstanlagen

Der Hersteller von Silos und Tanks, Marktführer bei Winterdienstanlagen, fährt von Erfolg zu Erfolg. Das hat bei dem 1936 gegründeten Unternehmen Tradition. Außer vor vier Jahren, da führte ein größerer Forderungsausfall zu einer schwierigen Situation. Mit dem Einstieg der BayBG als Minderheitsgesellschafter war das Problem schnell gelöst.

HAWE Hydraulik SE,

Solutions for a World under Pressure

Mit zahlreichen Tochtergesellschaften in Europa, Nordamerika und Asien ist HAWE einer der führenden Hydraulikspezialisten. HAWE kombiniert 70 Jahre Hydraulik-Erfahrung mit der Integration neuer Technologien. Die BayBG ist seit 2003 bei HAWE mit Wachstumskapital engagiert.

SemsoTec GmbH, Hochintelligente Displays

Die SemsoTec Holding steht für die vollständige Wertschöpfungskette von Infotainment-Displays und Steuergeräten – von der Prototypenentwicklung bis zur Fertigung. Die hochwertigen Displays mit eingebetteten Software- und Hardware-Lösungen werden vor allem in den Branchen Automotive, MedTech, Aerospace, aber auch bei Industrieanwendungen nachgefragt.

Dr. Spiller,

Pure SkinCare Solutions

Seit über 60 Jahren ist Dr. Spiller der Spezialist für die Gesundheit der Haut. Entwickelt und hergestellt in eigenen Labors, entstehen durch eine sorgsame Verarbeitung von Quellwasser und natürlichen Essenzen hochwertige Kosmetikprodukte. Made in Germany mit Problemlösungen für alle Hauttypen.

Weiss IT Solutions, your smart part of IT

Mit 350 Mitarbeitern an 30 Standorten ist Weiss IT der kundennahe IT-Dienstleister für Outsourcing, Outtasking und Managed Services. Für große wie mittelständische Unternehmen sichert Weiss IT den effizienten Ablauf der Office- und Produktions-IT. Anlass des BayBG-Engagements war eine Vermögensdiversifikation verbunden mit Expansionsmaßnahmen.

maloon,

Social media optimal managen

Mit der Social Customer Service Software "Social-Hub" von maloon lässt sich die Kunden- und Fan-Konversation in sozialen Medien optimal managen: Keine Anfrage verpassen, in Echtzeit antworten und Kundenpotenziale erkennen – mit dieser SaaS-Lösung begeistert maloon seine Kunden. maloon ist ein Engagement des Venture-Teams.

Karriere-Turbo

Das Weiterbildungsstipendium fördert junge Mitarbeiter mit Potenzial.

Aber nicht nur für aufstrebende Berufsanfänger ist die finanzielle Unterstützung ein Gewinn.

Auch Unternehmen profitieren von engagierten und topqualifizierten Fachkräften.

MECHTHILDE GRUBER

egen des Fachkräftemangels ist es wichtig, dass junge Mitarbeiter, die unsere Firma schon kennen, durch Weiterbildung ihr Wissen gewinnbringend ins Unternehmen einbringen«, sagt Patricia Schmid (29), Teamleiterin Aus- und Weiterbildung bei der ept GmbH. »Wir müssen diese Kenntnisse dann nicht auf dem Arbeitsmarkt suchen.« Das Unternehmen mit weltweit 1200 Mitarbeitern und Hauptsitz im oberbayerischen Peiting stellt elektronische Steckver-

Bewerben

Die Aufnahme in das Förderprogramm Weiterbildungsstipendium erfolgt bei der IHK jährlich zum 1. April. Bewerbungen werden laufend entgegengenommen und müssen generell vor Beginn einer Weiterbildung, die gefördert werden soll, eingegangen sein.

Wer sich für die Aufnahme zum 1. April 2023 interessiert, muss sich spätestens Mitte Februar 2023 um seine Bewerbung kümmern. Weitere Informationen dazu unter: www.ihk-muenchen.de/

begabtenfoerderung

binder für Anwendungen in der Industrie und im Automobilbereich her. »Wenn sie bei der Berufsabschlussprüfung gute Noten haben, beantragen unsere Mitarbeiter das Weiterbildungsstipendium«, sagt Schmid. Allein die Möglichkeit, das Stipendium zu bekommen, sei für die Mitarbeiter ein Anstoß, über ihre Zukunft nachzudenken und sich für eine Weiterbildung zu entscheiden.

Viele Stipendiaten machen nach der ersten Weiterbildung weiter und schließen beispielsweise ein berufsbegleitendes

Studium an. »Schön ist es, zu beobachten, welche Sprünge die jungen Leute dabei auch in ihrer persönlichen Entwicklung machen«, erklärt Schmid.

Das Weiterbildungsstipendium ist ein Förderprogramm des Bundesministeriums für Bildung und Forschung. Die Stiftung Begabtenförderung berufliche Bildung (SBB) ist mit der Koordination beauftragt. In den dualen Ausbildungsberufen werden die Stipendien nach den Vorgaben der SBB von den Kammern vergeben. Die IHK für München und Oberbavern fördert und

betreut derzeit 482 Stipendiaten bei ihrer Weiterbildung.

»Es geht um die Auswahl der Besten«, sagt Susanne Lingl, IHK-Fachberaterin für das Weiterbildungsstipendium. »Junge, motivierte Berufsanfänger sollen damit bei ihrer weiteren beruflichen Qualifikation unterstützt werden.« Bewerben können sich Absolventen einer dualen Berufsausbildung, die in der IHK-Abschlussprüfung mindestens 87 Punkte erreicht haben, bei Aufnahme nicht älter als 25 Jahre sind und keinen Hochschulabschluss haben. In einem Auswahlverfahren entscheidet die IHK, wer aufgenommen wird.

Gerade für Berufsanfänger ist das Stipendium sehr attraktiv. Für die Finanzierung von einer oder mehreren Weiterbildungsmaßnahmen werden über einen Zeitraum von knapp drei Jahren bis zu 8 100 Euro gezahlt. Dabei wird eine große Bandbreite von Maßnahmen gefördert, die überwiegend berufsbegleitend sind. Dazu zählen Seminare zum Erwerb fachbezogener beruflicher Qualifikationen wie zum Beispiel zum/r Techniker/-in, Meister/-in, Fachwirt/-in oder Betriebswirt/-in. Ebenso kann ein anschließendes Studium geför-

dert werden, das auf der Ausbildung oder der Berufstätigkeit aufbaut. »Da ein Bachelor-Studium durch die Anrechnung der Ausbildungszeit eventuell verkürzt wird, kann man mit dem Stipendium sehr weit kommen«, sagt IHK-Fachberaterin Lingl. Wer sich persönlich weiterentwickeln will, kann das Stipendium zudem für Seminare zum Erwerb fachübergreifender und sozialer Kompetenzen wie etwa Mitarbeiterführung, Konfliktmanagement, EDV oder Fremdsprachen nutzen. Über die Förderfähigkeit entscheidet die IHK. Die Unterstüt-

Durch das Stipendium werden die Unternehmen bei der Weiterbildung ihrer Mitarbeiter finanziell nicht belastet. Umso mehr sollten die Arbeitgeber ihren Beschäftigten dafür bei der terminlichen Planung etwa durch Bildungsurlaub oder Freistellung helfen. Denn die Firmen profitieren davon, wenn sich ihre Mitarbeiter weiterbilden, neues Wissen erwerben und aktuell halten.

zung ist unabhängig vom Einkommen und

muss nicht zurückgezahlt werden.

Das betont auch Jürgen Hubel (54), Personalvorstand der VR Bank Oberbayern Südost eG: »Unser Ziel ist es, Mitarbeiter durch Weiterbildung noch besser und erfolgreicher zu machen und ihre Lust auf Leistung zu fördern.« Daher werden bei der VR Bank generell alle gefragt, ob sie sich weiterbilden wollen. Hubel: »Es stehen dabei viele Wege offen, durch entsprechende Eigeninitiative und Motivation an den zentralen Leistungs- und Erfolgsfaktoren von Wissen, Können und Wollen zu arbeiten.«

IHK-Ansprechpartnerin zum Weiterbildungsstipendium

Susanne Lingl, Tel. 089 5116-1625 weiterbildungsstipendium@muenchen. ihk.de



Konnte sich aufs Lernen konzentrieren – Sophia Thurner, Einkäuferin bei ept in Peiting

Im Beruf vorankommen

Ich will Neues dazulernen, im Berufsleben vorankommen und mich weiterentwickeln«, erklärt Sophia Thurner, Materialgruppen-Einkäuferin bei der ept GmbH in Peiting. Gleich nach ihrer Ausbildung hätte sich die 21-Jährige deshalb auch ohne ein Stipendium für eine Weiterbildung zur Fachwirtin für Einkauf entschieden. Wegen der hohen Kosten für die Maßnahme war

das Stipendium für sie aber eine große Erleichterung: »Man kann sich auf das Lernen konzentrieren und muss sich nicht mit der Frage beschäftigen, wie das finanziell zu schaffen ist.«

Thurner hat die Maßnahme bereits im vergangenen Sommer abgeschlossen. Das theoretisch erworbene Wissen will die Fachwirtin nun zunächst in der beruflichen Praxis vertiefen.

Auf dem Laufenden bleiben

Ich habe großes Interesse an meinem Beruf, ich will deshalb immer auf dem aktuellen Stand sein«, sagt Handelsfachwirt Hannes Blank. »Die Einzelhandelsbranche entwickelt sich permanent weiter, da kann man schnell auf der Strecke bleiben.« Der 22-Jährige ist im Logistikzentrum der REWE Markt GmbH in Eitting zuständig für die Warenbestellung.

Mit dem Weiterbildungsstipendium konnte Blank gleich nach der Ausbildung den Fachwirt absolvieren und ist nun mitten im berufsbegleitenden Fernstudium

B.A. Logistikmanagement. »Mit der Gewissheit, dass ich diesen finanziellen Rückhalt habe, war vor allem die Entscheidung, ein Studium anzuschließen, viel einfacher«, betont Blank und fügt hinzu: »Mit dem Stipendium konnte ich bisher alle Kosten abdecken.« Dazu seien die Bewerbungsformalitäten für das Stipendium gerade im Vergleich zum Aufstiegs-BAföG einfach und unbürokratisch.

Bei seinem Arbeitgeber wird Blanks Weiterbildungsengagement mit Interesse begleitet. »Auch diese moralische Unterstützung motiviert«, sagt der Stipendiat.



Schätzt die Unterstützung vom Arbeitgeber – Hannes Blank, Handelsfachwirt bei REWE in Eitting

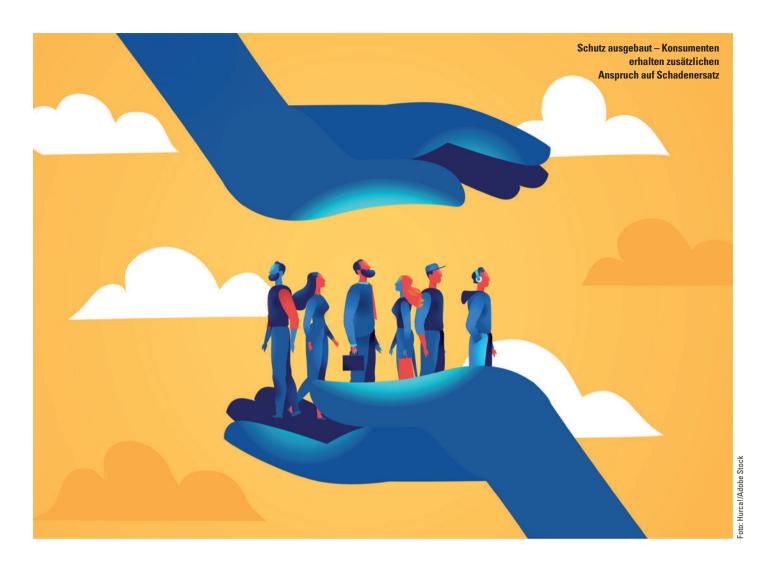
Erfuhr durch Zufall vom Stipendium – Katharina Moderegger von der Volksbank Raiffeisenbank Oberbayern Südost

Wissen aufbauen

Für mich ist das Stipendium eine großartige Unterstützung, denn ich müsste die Kosten für meine Weiterbildung sonst selbst tragen«, sagt Katharina Moderegger. Die 26-Jährige ist im Marketing der Volksbank Raiffeisenbank Oberbayern Südost in Bad Reichenhall tätig und zudem Geschäftsführerin der von der VR Bank gegründeten Bürgerstiftungen Berchtesgadener Land und Traunsteiner Land.

Im Sommer wird sie das berufsbegleitende Studium B.A. Finance Management abschließen. Auf das Weiterbildungssti-

pendium wurde sie eher zufällig durch den Tipp eines Arbeitskollegen aufmerksam. »Es wäre gut, wenn die Arbeitgeber bereits während der Ausbildung auf diese Förderung hinweisen würden«, sagt die Stipendiatin. »Für viele wäre das sicher ein Anreiz, sich bei der Abschlussprüfung noch mehr anzustrengen.« Sie selbst hat von den berufsbegleitenden Weiterbildungsmaßnahmen zuerst zur Bankfachwirtin und nun zum Bachelor sehr viel profitiert: »Die Weiterbildung bringt Wissensaufbau für die Karriere und fördert auch sehr stark die persönliche Entwicklung.«



Mehr Infopflichten

Im Mai tritt das Gesetz zur Stärkung des Verbraucherschutzes in Kraft. Die Änderungen sollen vor allem die Rechte von Konsumenten verbessern. Was Unternehmen dazu wissen sollten.

MELANIE RÜBARTSCH

igentlich geht es beim Gesetz gegen den unlauteren Wettbewerb (UWG) darum, Unternehmen vor unsauberen Geschäftspraktiken konkurrierender Betriebe zu schützen. »Mit dieser Novelle wird es einmal mehr zum Verbraucherschutz-Ersatzdurchsetzungsgesetz«, sagt Tatjana Neuwald, Expertin für Wettbewerbsrecht bei der IHK für München und Oberbayern. »Das ist eine Tendenz, die wir seit Längerem beobach-

ten und sehr kritisch sehen. Immer mehr Informations- und Transparenzpflichten sollen Durchsetzungsdefizite beseitigen, belasten aber mehr ehrbare Kaufleute, als dass sie Geschäftsmodelle und -praktiken von wenigen schwarzen Schafen effektiv beseitigen.«

Die Änderungen, die Anfang Mai 2022 in Kraft treten, bescheren Unternehmen nicht nur mehr Kennzeichnungspflichten, sondern auch einen neuen zusätzlichen

Schadenersatzanspruch wegen irreführender Werbung. Die wichtigsten Verschärfungen im Überblick:

Neue Informationspflichten für Onlineplattformen

Die Betreiber von Marktplätzen im Internet müssen bei Angeboten von Waren und Dienstleistungen künftig transparent darüber informieren, ob die Offerte von einem Unternehmen stammt. Der

Gesetzesentwurf sieht darüber hinaus vor, dass die Plattformbetreiber über die Hauptparameter von Rankings und die Gewichtung dieser Parameter informieren müssen. Außerdem dürfen Rankings ausdrücklich nicht mehr durch versteckte Werbung oder Zahlungen beeinflussbar sein. Schließlich müssen Onlinemarktplätze Informationen bereithalten, ob und wie sie sicherstellen, dass Bewertungen von Kunden auch tatsächlich von realen Verbrauchern stammen.

Möglicher Schadenersatzanspruch

Konsumenten erhalten einen Schadenersatzanspruch, wenn sie durch eine vorsätzliche oder fahrlässige unlautere geschäftliche Handlung zu einer geschäftlichen Entscheidung veranlasst wurden, die sie anderenfalls nicht getroffen hätten, und ihnen dadurch ein Schaden entsteht. »Das ist ein echter Paradigmenwechsel, gegen den sich die IHK im Vorfeld deutlich ausgesprochen hat«, sagt Juristin Neuwald. Immerhin ist Anspruchsvoraussetzung eine »doppelte Kausalität«. Wer Schadenersatz will, muss nicht nur nachweisen können, dass er ein Produkt wirklich wegen der unzulässigen Werbung gekauft hat. Er muss durch den Kauf auch einen Schaden erlitten haben.

Dabei rechnen Gerichte regelmäßig den Nutzen an, den Verbraucher durch den Kauf trotz allem hatten. »Daher kann der Anspruch wegfallen, wenn der Käufer das Produkt zu dem angestrebten Zweck einsetzen kann oder er auch wegen anderer Waren zum Kaufhaus gefahren ist und deshalb keine zusätzlichen Fahrtkosten hatte«, so Neuwald.

Werbeträger »Influencer«

»Hier wird vom Gesetz klargestellt, was so eigentlich schon immer galt. Wer ein Produkt bewirbt, muss seine Äußerungen als Werbung kennzeichnen«, sagt Juristin Neuwald. Influencer müssen also tatsächlich ihre Beiträge als Werbung kennzeichnen, wenn sie für das Produkt, das sie vorstellen, eine Gegenleistung erhalten haben. Das können etwa Provisionen, zur Verfügung gestellte Produkte oder Reisen sein.

Dabei geht Neuwald davon aus, dass diese Aufzählung von »Vergütungen« nicht abschließend sein wird. Es ist damit zu rechnen, dass die Rechtsprechung zu verschiedenen Konstellationen nachschärfen wird.

Nach den neuen Regeln wird grundsätzlich erst einmal vermutet, dass eine Gegenleistung geflossen ist. Wollen Influencer den Vorwurf von »Schleichwerbung« abwenden, müssen sie zum Beispiel glaubhaft machen können, dass sie das vorgestellte Produkt selbst erworben haben.

Die reine Selbstvermarktung von Influencern gilt bislang übrigens nicht als Werbung. »Wo die Grenze zwischen Werbung und erlaubter Selbstvermarktung verläuft, wird wohl auch weiterhin die Gerichte beschäftigen«, so Neuwald.

Für Unternehmen, die mit Influencern zusammenarbeiten, bedeutet dies: Um auf Nummer sicher zu gehen, sollten Verträge mit Influencern oder Marketingagenturen auf jeden Fall die Klausel enthalten, dass sich die Vertragspartner an alle neuen Regeln des UWG halten und für Fälle von Verstößen Haftungsfreistellungen vereinbart werden.

Einschränkungen bei Kaffeefahrten

Zum Schutz der Verbraucher ist der Verkauf von Finanzprodukten, Medizinprodukten und Nahrungsergänzungsmitteln bei Kaffeefahrten künftig verboten. Die Veranstalter müssen nun gegenüber der zuständigen Behörde mehr Informationen wie eine Adresse, Telefonnummer und E-Mail-Adresse anzeigen.

Dies gilt jetzt auch für Kaffeefahrten, die ins Ausland führen. Zudem müssen sie den Verbrauchern bei der öffentlichen Bewerbung solcher Veranstaltungen ebenfalls unter anderem ihre Anschrift, Telefonnummer und E-Mail-Adresse mitteilen und sie darüber informieren, unter welchen Bedingungen ihnen ein Widerrufsrecht zusteht.

Weitere Informationen auf der IHK-Website unter: www.ihk-muenchen.de/marketing-internet www.ihk-muenchen.de/richtig-werben

Darum geht's

- ▶ Betreiber von Einkaufsplattformen müssen künftig mehr Angaben zum Zustandekommen von Rankings und Bewertungen machen.
- ▶ Wer mit Influencern zusammenarbeitet, sollte seine eigene Haftung für ungekennzeichnete Werbung ausschließen.
- Bei Kaffeefahrten zieht der Verbraucherschutz an.

IHK-Ansprechpartnerinnen zu Wettbewerbsrecht

Dr. Tatjana Neuwald, Tel. 089 5116-1312 tatjana.neuwald@muenchen.ihk.de

zu Gewerberecht (Wanderlager)

Luise Burgi, Tel. 089 5116-2134 luise.burgi@muenchen.ihk.de



Besondere Rechtsvorschriften für den Abschluss "Geprüfter Meister für Bahnverkehr – Bachelor Professional für Bahnverkehr (IHK)" und "Geprüfte Meisterin für Bahnverkehr – Bachelor Professional für Bahnverkehr (IHK)"

Auf Grund von §§ 54 Absatz 1 Satz 1, 71 Absatz 2 des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 4. Mai 2020 (BGBI. I S. 920), das zuletzt durch Artikel 16 des Gesetzes vom 28. März 2021 (BGBl. I. S. 591) geändert worden ist, erlässt die Industrie- und Handelskammer für München und Oberbayern (IHK) folgende vom Berufsbildungsausschuss der IHK am 9. Dezember 2021 nach § 79 Absatz 4 Satz 1 BBiG beschlossenen und gemäß §§ 56 Absatz 1 Satz 2, 54 Absatz 1 und 3, 47 Absatz 1 Satz 2 BBiG in Verbindung mit Artikel 2 Absatz 1 lit. a). 1 Absatz 2 lit. a) und lit. e) des Gesetzes zur Ausführung des Berufsbildungsgesetzes und des Berufsqualifikationsfeststellungsgesetzes (AGBBiG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 29. September 1993 (GVBI. S.754), zuletzt geändert durch § 1 des Gesetzes vom 24. März 2021 (GVBI. S. 94), mit Schreiben des Bayerischen Staatsministeriums für Wirtschaft, Landesentwicklung und Energie im Benehmen mit dem Bayerischen Staatsministerium für Familie, Arbeit und Soziales vom 17.01.2022, Az. 36-4600/2078/2 genehmigten und bestätigten Besonderen Rechtsvorschriften für die Fortbildungsprüfung zum Abschluss "Geprüfter Meister für Bahnverkehr und Geprüfte 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 Bahnverkehr (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:
 - 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 Vorgaben sicherstellen und technische Spezifikationsvorgaben umsetzen; Betriebssicherheit gewährleisten und überwachen; Störungen des Betriebsablaufes erkennen und geeignete Maßnahmen einleiten;

- 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

- - eine mit Erfolg abgelegte Abschlussprüfung in dem anerkannten Ausbildungsberuf als Eisenbahner im Betriebsdienst oder
 - 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,
 - Anwendung von Methoden der Information, Kommunikation und Planung,
 - 4. Zusammenarbeit im Betrieb.
 - Berücksichtigung naturwissenschaftlicher und technischer Gesetzmä-Rigkeiten.
- (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:
 - 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;
 - Berücksichtigen der Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes, insbesondere der Beteiligungsrechte betriebsverfassungsrechtlicher Organe;
 - Berücksichtigen rechtlicher Bestimmungen hinsichtlich der Sozialversicherung, der Entgeltfindung sowie der Arbeitsförderung;
 - Berücksichtigen arbeitsschutz- und arbeitssicherheitsrechtlicher Vorschriften und Bestimmungen in Abstimmung mit betrieblichen und außerbetrieblichen Institutionen;
 - 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;
 - 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:

- Berücksichtigen der ökonomischen Handlungsprinzipien von Unternehmen unter Einbeziehung volkswirtschaftlicher Zusammenhänge und sozialer Wirkungen;
- Berücksichtigen der Grundsätze betrieblicher Aufbau- und Ablauforganisation:
- 3. Nutzen und Möglichkeiten der Organisationsentwicklung;
- Anwenden von Methoden der Entgeltfindung und der kontinuierlichen, betrieblichen Verbesserung;
- 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;
 - Bewerten von Planungstechniken und Analysemethoden sowie deren Anwendungsmöglichkeiten;
 - 3. Anwenden von Präsentationstechniken;
 - Erstellen von technischen Unterlagen, Entwürfen, Statistiken, Tabellen und Diagrammen;
 - 5. Anwenden von Projektmanagementmethoden;
 - 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:
 - Beurteilen und Fördern der beruflichen Entwicklung des Einzelnen unter Beachtung des bisherigen Berufsweges und unter Berücksichtigung persönlicher und sozialer Gegebenheiten;
 - Beurteilen und Berücksichtigen des Einflusses von Arbeitsorganisation und Arbeitsplatz auf das Sozialverhalten und das Betriebsklima sowie Ergreifen von Maßnahmen zur Verbesserung;
 - Beurteilen von Einflüssen der Gruppenstruktur auf das Gruppenverhalten und die Zusammenarbeit sowie Entwickeln und Umsetzen von Alternativen;
 - Auseinandersetzen mit eigenem und fremdem Führungsverhalten, Umsetzen von Führungsgrundsätzen;
 - Anwenden von Führungsmethoden und -techniken einschließlich Vereinbarungen entsprechender Handlungsspielräume, um Leistungsbereitschaft und Zusammenarbeit der Mitarbeiter zu fördern;
 - 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:

VERÖFFENTLICHUNGEN + BEKANNTMACHUNGEN

- Berücksichtigen der Auswirkungen naturwissenschaftlicher und technischer Gesetzmäßigkeiten auf Materialien, Maschinen und Prozesse sowie auf Mensch und Umwelt, zum Beispiel bei Oxydationsund Reduktionsvorgängen, thermischen Einflüssen, galvanischen Prozessen, mechanischen Bewegungsvorgängen, elektrotechnischen, hydraulischen und pneumatischen Antriebs- und Steuerungsvorgängen;
- Verwenden unterschiedlicher Energieformen im Betrieb sowie Beachten der damit zusammenhängenden Auswirkungen auf Mensch und Umwelt;
- Berechnen betriebs- und fertigungstechnischer Größen bei Belastungen und Bewegungen;
- 4. Anwenden von statistischen Verfahren und Durchführen von einfachen statistischen Berechnungen sowie ihre graphische 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 Nummer 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 Fachgespräches 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 iedoch 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 folgenden 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 folgenden 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;
 - 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:
 - 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 seinen 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 mi 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 Kostenbeeinflussung 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;
 - 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 pr
 üfende 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:
 - Fördern des Mitarbeiterbewusstseins bezüglich des betrieblichen Arbeits- und Umweltschutzes;
 - 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 zu 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;

VERÖFFENTLICHUNGEN + BEKANNTMACHUNGEN

- f) Anwenden von Führungsmethoden und -instrumenten zur Bewältigung betrieblicher Aufgaben und zum Umgang mit Konflikten sowie zur Förderung der Mitarbeiterbindung;
- g) Beteiligender 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;
 - Festlegen der Ziele für eine kontinuierliche und innovationsorientierte Personalentwicklung sowie der Kategorien für den Qualifizierungserfolg;
 - Durchführen von Potentialeinschätzungen 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 Prüfungistbestanden, wennim 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,
 - 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,
 - der Nachweis über den Erwerb der berufs- und arbeitspädagogischen Qualifikationen nach § 3 Absatz 2 Nummer. 3 sowie
 - 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. Voraussetzung ist auch, dass sie sich innerhalb von zwei Jahren, gerechnet vom Tage der Beendigung der nicht bestandenen Prüfung an, zur dann nächstmöglichen Wiederholungsprüfung angemeldet hat. Die zu prüfende Person kann beantragen, auch bestandene Prüfungsleistungen zu wiederholen. In diesem Fall gilt das Ergebnis der letzten Prüfung.

§ 9 Übergangsvorschriften

- (1) Nach den Besonderen Rechtsvorschriften für die Fortbildungsprüfung zum Geprüften Meister für Bahnverkehr / zur Geprüften Meisterin für Bahnverkehr vom 20. Oktober 2020 begonnenen Prüfungsverfahren sind nach den Vorschriften der vorstehend bezeichneten Verordnung 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 2021 hat die zuständige Stelle auf Antrag der zu prüfenden Person die Prüfung nach dieser Verordnung durchzuführen. Nach der in Absatz 1 Satz 1 bezeichneten Prüfungsverordnung erfolgreich abgelegte Prüfungsbestandteile sind auf die nach dieser Verordnung erforderlichen Prüfungsbestandteile anzurechnen.
- Bei Anmeldung zur Prüfung nach Inkrafttreten dieser Vorschrift werden Prüfungen nur noch nach dieser Vorschrift durchgeführt.

§ 10 Inkrafttreten

- (1) Diese Besonderen Rechtsvorschriften für die Fortbildungsprüfung zum Abschluss "Geprüfter Meister für Bahnverkehr und Geprüfte Meisterin für Bahnverkehr – Bachelor Professional für Bahnverkehr (IHK)" treten einen Tag nach Veröffentlichung in der Zeitschrift "Wirtschaft – Das IHK Magazin für München und Oberbayern" in Kraft.
- (2) Gleichzeitig treten die Besonderen Rechtsvorschriften für die Fortbildungsprüfung zum Geprüften Meister für Bahnverkehr / zur Geprüften Meisterin für Bahnverkehr vom 20.10.2020 außer Kraft.

München, den 21.01.2022

Industrie- und Handelskammer für München und Oberbayern

Prof. Klaus Josef Lutz Präsident Dr. Manfred Gößl Hauptgeschäftsführer

Sachverständige

Folgende Sachverständige sind nicht mehr öffentlich bestellt und vereidigt (§ 22 Abs. 2 Sachverständigenordnung):

Prof. Dr.-Ing. habil. Heinrich Vogelpohl, 29.02.2020 Sachgebiet: Getränkeverpackungstechnik;

Sachgebiet: Getränkeverpackungstech Bruchmechanik von Glasflaschen

Ursula Nusser, 26.04.2020 Sachgebiet: Hausrat

Dipl.-Ing. (FH) Christian Siebert, 06.05.2020Sachgebiet: Schäden an Gebäuden

Dipl.-Ing. Hans Scherer, 31.05.2020

Sachgebiet: Verifizierung im Treibhausgas-Emissionshandel beschränkt auf II-VI, VIII-XI

Architekt, Dipl.-Ing. (FH) Arnold Zimmermann, 31.05.2020

Sachgebiet: Bewertung von bebauten und unbebauten Grundstücken

Prof. Dipl.-Ing. Rolf Sennewald, 19.06.2020

Sachgebiet: Schäden an Gebäuden, Konstruktiver Ingenieurbau

Dipl.-Ing. Klaus Peter Schneider, 30.06.2020Sachgebiet: Sportgeräte, Freizeitgeräte und vergleichbare medizinische Trainingsgeräte

Dr. Christine Grahamer, 31.05.2020

Sachgebiet: Bücher des 15. bis einschl. 20. Jahrhunderts und Druckgrafik des 15. bis 19. Jahrhunderts

Dipl.-Ing. (FH) Heinrich Stich, 31.07.2020 Sachgebiet: Elektrische Anlagen in der Haustechnik

Dr. rer. nat. Thomas Hatzl, 24.08.2020

Sachgebiet: Geochemie und Mineralogie anorganischer Rohstoffe und deren Produkte

Dipl.-Ing. (FH) Richard Grunke, 31.08.2020 Sachgebiet: Schadensuntersuchungen an Flugund stationären Gasturbinen Dipl.-Ing. Gerhard Feldmann, 31.08.2020

Sachgebiet: Wärme- und Feuchtigkeitsschutz

Dipl.-Ing. (FH) Klaus Röpper, 31.12.2020

Sachgebiet: Kraftfahrzeugschäden und -bewertung

Dipl.-Ing. Ulrich Möhler, 31.03.2021 Sachgebiet: Schallschutz im Verkehrs- und Städtebau

Dipl.-Ing. Werner Nickel, 30.06.2021

Sachgebiet: Baupreisermittlung und Abrechnung im Hoch- und Ingenieurbau

Rudolf Rudholzner, 30.06.2021

Sachgebiet: Unfallschäden an Kraftfahrzeugen und Fahrzeugbewertungen

Dipl.-Ing. Volker Mänz, 31.12.2021

Sachgebiet: Trockenbau und –schäden, insbesondere Abrechnung und Aufmaßregeln

Veränderungen im Regionalausschuss Starnberg und in der IHK-Vollversammlung

Im IHK-Regionalausschuss Starnberg ist Herr Eickelschulte als Vorsitzender ausgeschieden.

In der Sitzung des Regionalausschusses vom 27. Januar 2022 wurde die bisherige stellvertretende Vorsitzende

Katja Lindo

Geschäftsführerin Exklusive Klausur- und Tagungsstätten EKT GmbH Pöcking

zur Vorsitzenden gewählt. Sie wird mit ihrer Wahl gem. § 25 Abs. 5 IHK-Wahlordnung Mitglied der Vollversammlung.

Gleichzeitig wurde

Thomas Vogl

Vorstandsvorsitzender Volksbank Raiffeisenbank Starnberg-Herrsching-Landsberg eG Starnberg

zum stellvertretenden Vorsitzenden gewählt.

Etwaige Einsprüche gegen die Wahl der Vorsitzenden müssen innerhalb eines Monats nach dieser Bekanntmachung schriftlich, also bis zum 05. April 2022, 24:00 Uhr, zu Händen des Präsidenten und Hauptgeschäftsführers, IHK für München und Oberbayern, Max-Joseph-Str. 2, 80333 München, eingegangen sein (§§ 22, 25 WO).

Der Einspruch ist auf die Wahl der Vorsitzenden innerhalb des Wahlbezirks beschränkt (§ 22 Abs. 1 Satz 2 WO). Der Einspruch ist zu begründen. Er kann nur auf einen Verstoß gegen wesentliche

Wahlvorschriften gestützt werden, duch den das Wahlergebnis der o. g. Wahl beeinflusst werden kann. Gründe können nur bis zur Entscheidung der Vollversammlung über den Einspruch vorgetragen werden.

Im Wahlprüfungsverfahren einschließlich eines gerichtlichen Verfahrens werden nur bis zu diesem Zeitpunkt vorgetragenen Gründe berücksichtigt (§ 22 Abs. 2 Wahlordnung).

München, 04. Februar 2022

Industrie- und Handelskammer für München und Oberbayern

Prof. Klaus Josef Lutz Präsident Dr. Manfred Gößl Hauptgeschäftsführer

Jubiläen des Monats

50 Jahre

Franz Hölzl

Enzianbrennerei Grassl GmbH & Co. KG, Berchtesgaden

40 Jahre

Franz Wiesmüller

Clariant Produkte (Deutschland) GmbH, Burgkirchen

Brigitte Schweiger, Sieglinde Sternecker Enzianbrennerei Grassl GmbH & Co. KG, Berchtesgaden Gabriele Steuernagel

Lohnsteuerhilfe Bayern e.V., München

Bernhard Engelsdorfer

SPINNER GmbH, Feldkirchen-Westerham

Michael Wudy

Systemform Datenbelege GmbH, Prien

Alfred Zankl

WOLF Anlagen-Technik GmbH & Co. KG, Geisenfeld

25 Jahre

Peter Leibhard, Regina Sondermann Aurora Lichtwerke GmbH, Eichstätt

Sven Hoffmann

Bayern-Chemie GmbH, Aschau a. Inn

Dr. Bernd Klarmann, Dr. Johannes Köller Bio-Rad Laboratories GmbH, Feldkirchen

Elke Lentfellner

HTI Gienger KG, Markt Schwaben

Renate Wieser-Osl

INN-STAHL GmbH, Mühldorf a. Inn

Oliver Saxinger

LEIMER KG, Traunstein

Michael Mangold

Marker Deutschland GmbH, Penzberg

Martina Gastinger

MEWA Textil-Service AG & Co. Deutschland OHG Standort Manching

Ratnakumaran Sritharan

METRO LOGISTICS Germany GmbH, Bergkirchen

Michael Ulbricht, Michael Winter Rieblinger Tiefbau GmbH, Weilach

Peter Kurzlechner

STÖGER AUTOMATION GmbH, Königsdorf

Juan Marini

Tretter-Schuhe, Josef Tretter GmbH & Co. KG, München

Mitarbeiterjubiläen

IHK-Ehrenurkunde

- ▶ Verleihung ab 10-jähriger ununterbrochener Betriebszugehörigkeit (15, 20, 25 Jahre usw.)
- ▶ Versand oder Abholung bei der IHK
- auf Wunsch namentliche Veröffentlichung der Jubilare bei 25-, 40- oder 50-jähriger Betriebszugehörigkeit

Urkunde ab 30 Euro (35,70 Euro inkl. 19 % MwSt.)

Antragsformulare und weitere Informationen:

www.ihk-muenchen.de/ehrenauszeichnung

IHK-Ansprechpartnerin

Monika Parzer, Tel. 089 5116-1357 monika.parzer@muenchen.ihk.de



Firmenindex

Firma Se	eite
Bayerische Wellpappen GmbH & Co. KG	8
BayStartUP GmbH	40
Bewachungsdienst	
DiplKfm. Helmut Ehrl GmbH	8
CARSON COMPANY GmbH	8
CIMA Beratung und Management GmbH	38
EDAG Engineering GmbH	16
ept GmbH	46

Firma S	eite
Gebrüder Peters Gebäudetechnik GmbH	16
Gewandhaus Hugo Gruber KG	38
Günes Seyfarth – Die MacGyvers	10
Maas Beratungsgesellschaft mbH	20
Modehaus Kraus GmbH	38
Mr Beam Lasers GmbH	40
NavVis GmbH	34
Ortovov Sportartikel GmhH	26

Seite	Firma	Seit
16	Volksbank Raiffeisenbank	
46	Oberbayern Südost eG	4
12	Ziegelwerke Leipfinger-Bader GmbH	2
16		
22		

Die Seitenangaben beziehen sich auf den Anfang des jeweiligen Artikels.

INTERNATIONAL, INDUSTRIE, INNOVATION

HINWEIS: Informationen und Anmeldeunterlagen erhalten Sie unter den jeweils angegebenen Telefonnummern. Falls nicht anders angegeben, finden die Veranstaltungen in München statt.

VERANSTALTUNGEN

»Kunden im internationalen E-Commerce suchen und finden« 18.3.2022, neugebauer@muenchen.ihk.de, 089 5116-1361

»Lieferkettenmanagement und digitales Sourcing International« 25.3.2022, neugebauer@muenchen.ihk.de, 089 5116-1361

SEMINARE ZOLL UND AUSSENHANDEL

Richtige Anwendung der Incoterms ® 2020 | 11.3.2022, Live online

Grundlehrgang für die betriebliche Zollpraxis | 14., 16., 21. und 23.3.2022, Live online (4-tägig)

Zoll für Einsteiger | 15.-16.3.2022, Live online

Organisation & Umsetzung der EU-Exportkontrolle | 15.3.2022, Live online

Zertifikatslehrgang

IHK-Fachkraft Zoll | 31.3.-9.7.2022

Sanktionslisten-Compliance im Unternehmen | 4.–5.4.2022, Live online

EZT-Online - richtig interpretieren | 7.-8.4.2022, Live online

Zoll für Einsteiger: Grundlagen des Zollwesens | 26.4.2022

Nationale und europäische Exportkontrolle – Seminar für Einsteiger | 26.4.2022, Live online

Basislehrgang Zolltarif | 27.4.2022, Live online

Ausfuhrverfahren Grundlagen und Online-Abwicklung in ATLAS 2.5.2022

Zoll kompakt | 3., 4. und 5.5.2022, Live online

Der/die Zollbeauftragte | 6.5.2022

Basisseminar Warenursprung und Präferenzen mit Lieferantenerklärung | 17.5.2022

Umsatzsteuer – Behandlung des Waren- und Dienstleistungsverkehrs mit dem Ausland | 17.5.2022

Digitalisierung der Zollprozesse | 17.5.2022, Live online

Gern bieten wir diese und weitere Themen auch als Inhouse-Seminare an. Fragen Sie uns, wir erstellen ein individuelles Angebot.

Hinweis: Alle Seminare im Zoll- und Außenhandel/International sind kostenpflichtig.

Informationen und Anmeldung:

Silvia Schwaiger, Tel. 089 5116-5373 silvia.schwaiger@ihk-akademie-muenchen.de

Weitere Themen aus dem Bereich Außenwirtschaft und International Business auf der Website der IHK Akademie unter: akademie.muenchen.ihk.de/aussenwirtschaft

WERBEARTIKEL



GROSSFORMAT- UND DIGITALDRUCK



TELEFONANLAGEN



ndividuelle Losungen wie CTI/Cordiess/VollP/DMS/Volcemali/Kornt.-Geb.Erfassung u.a.m Zögern Sie nicht uns anzurufen um ein unverbindliches Angebot anzufordern.





0 Telefonsysteme Vertriebs GmbH Neue und gebrauchte TK-Anlagen KAUF - MIETE - EINRICHTUNG - SERVICE - günstiger als Sie glauben www.knoetgen-tel.de / info@knoetgen-tel.de

www.knoetgen-tel.de / info@knoetgen-tel.de Raiffeisenallee 16, 82041 Oberhaching/München Tel. 089/614501-0, Fax 089/614501-50 - Unser SERVICE beginnt mit der Beratung -



IMMOBILIEN

■ WEICHSELGARTNER

seft 1075

■ WOHN- & GEWERBEIMMOBILIEN IN MÜNCHEN & REGION
Immobilienkaufleute (IHK) verkaufen & bewerten Ihre Immobilie zuverlässig.
www.weichselgartner-immo.de • Ein Münchner Immobilienbüro ② 089/918071

HALLEN- UND GEWERBEBAU





IMPRESSUM

Wirtschaft – Das IHK-Magazin für München und Oberbayern

78. Jahrgang, 4. März 2022 www.magazin.ihk-muenchen.de

ISSN 1434-5072

Verleger und Herausgeber:

Industrie- und Handelskammer für München und Oberbayern 80323 München

Hausanschrift:

Max-Joseph-Straße 2 · 80333 München Telefon 089 5116-0, Fax 089 5116-1306

Internet: www.ihk-muenchen.de

E-Mail: info@muenchen.ihk.de

Chefredakteurin: Nadja Matthes

Redaktion: Eva Schröder Redaktionsassistenz: Iris Oberholz

 $\label{lem:constraints} \textbf{Redaktionelle Mitarbeiter:}$

Harriet Austen, Stefan Bottler, Uli Dönch, Eva Elisabeth Ernst, Mechthilde Gruber, Monika Hofmann, Dr. Gabriele Lüke, Eva Müller-Tauber, Ulrich Pfaffenberger, Melanie Rübartsch, Josef Stelzer

Redaktion Berlin: Sabine Hölper

 ${\bf Gesamther stellung/Anzeigen/Vertrieb:}$

Münchener Zeitungs-Verlag GmbH & Co. KG

Paul-Heyse-Str. 2–4, 80336 München

www.merkur-online.de

Anzeigenleitung (verantwortlich) & Vertriebsleitung:

MuP Verlag GmbH, Nymphenburger Str. 20 b 80335 München – Christoph Mattes, GF

Tel. 089 139284220 **E-Mail:** christoph.mattes@mup-verlag.de

Stellvertretende Anzeigenleiterin:

MuP Verlag GmbH, Nymphenburger Str. 20 b 80335 München – Regine Urban-Falkowski

Tel. 089 139284231, E-Mail: wirtschaft@mup-verlag.de **Produktion:** adOne

Nymphenburger Str. 20 b, 80335 München Telefon 089 1392842-0, Fax 089 1392842-28

www.adone.de

Projektleitung: Philip Esser Grafik: Ulrich Wassmann **Druck**: Firmengruppe APPL, Senefelderstraße 3–11, 86650 Wemding

Titelbild: NDABCREATIVITY/Adobe Stock
Schlussredaktion: Lektorat Süd,
Hohenlindener Straße 1, 81677 München

www.lektorat-sued.de

Nachdruck mit Quellenangaben sowie fototechnische Vervielfältigung für den innerbetrieblichen Bedarf gestattet. Belegexemplare bei Nachdruck erbeten. Die signierten Beiträge bringen die Meinung des Verfassers, jedoch nicht unbedingt die der Kammer zum Ausdruck.

»wirtschaft – Das IHK-Magazin für München und Oberbayern« ist das öffentliche Organ der Industrie- und Handelskammer für München und Oberbayern und erscheint monatlich.



Druckauflage: 112.530 (IVW II. Quartal 2020) Zurzeit gilt die Anzeigenpreisliste Nr. 78 vom 1.1.2022







AIGNER IMMOBILIEN

Immobilien verdienen Wertschätzung –

WIR SIND IHRE WERTEXPERTEN!









v.l.o.n.r.u.: Jenny Steinbeiß, Geschäftsführerin, Immobilienkauffrau (IHK); Thomas Aigner, Geschäftsführer; Kathrin Schachtner, Mitglied der Geschäftsleitung, Dipl.-Immobilienökonomin (ADI), Immobilienkauffrau (IHK); Martin Steinbeiß, Leitung Büro Bogenhausen und Lehel, Immobilienkaufmann (IHK); Maximilian Deischl, Leitung Büro Nymphenburg und Dachau, Dipl.-Immobilienökonom (ADI), Immobilienkaufmann (IHK); Tina Thomae, Immobilienvertrieb, Immobilienmaklerin (IHK), geprüfte MarktWert-Maklerin; Oliver Kaiser, Immobilienvertrieb

Immobilien verdienen Wertschätzung. Geht es jedoch um den marktgerechten Wert, sollten Sie sich nicht auf Schätzungen verlassen. Setzen Sie auf das Detailwissen und die fundierten Verfahren von unseren kompetenten Experten. Anhand professioneller Analyseverfahren ermitteln sie methodisch, seriös und strukturiert den marktgerechten Wert Ihrer Immobilie. Damit Sie wissen, wie Wertvoll Ihr Besitz eigentlich ist.

Als Unternehmen mit der Erfahrung von über 30 Jahren kennen wir den Markt – und die erzielbaren Preise! Rufen Sie uns an – wir nehmen uns gerne Zeit für Sie!

Tel. (089) 17 87 87 - 0



Stellen Sie sich vor, Sie haben heute 3 Mitarbeiter und morgen 30. Dann brauchen Sie einen zuverlässigen Vermieter, der Sie versteht und unkompliziert auf Ihren Bedarf eingeht, weil er nicht nur mehr Platz für Ihren Erfolg anbieten kann, sondern auch eine mitwachsende Infrastruktur. Mit persönlichen Ansprechpartnern direkt vor Ort, die offen auf Ihre Erfordernisse und Ideen eingehen. **Weitere Infos und provisionsfreie Vermietung unter +49 89 30909990 oder info@businesscampus.de**

DER STANDORT

Business Campus

