IHK

Das IHK-Magazin für München und Oberbayern

wirtschaft

12/2022

www.magazin.ihk-muenchen.de

Fachkräfte gewinnen

Wie Unternehmen sich erfolgreich als Arbeitgeber präsentieren

Christina Thurner
Die Unternehmerin des Jahres setzt auf Innovationen und mehr Chancengleichheit

Exportpreis
Die Sieger und ihre Strategien für das internationale Geschäft

Steuern
Die wichtigsten Änderungen zum Jahreswechsel

Wissen Sie, wo ein Jungbrunnen für Ihre Mitarbeiter sprudelt?

Hier:

Die Betriebliche Gesundheitsförderung der Krankenkassen in Bayern auf einen Klick. Weil Firmen, die sich um ihre Mitarbeitenden kümmern, attraktiver sind als andere – so einfach ist das.

bgf-koordinierungsstelle.de/bayern

BGF
Koordinierungsstelle
BAYERN

Optimismus ist Pflicht, **jetzt erst recht!**

Nie war es so einfach, pessimistisch zu sein: Kriegs-Horror, Energiepreis-Panik, Inflations-Schock, Zins-Schreck, Politik-Hickhack, Geschäftserwartungs-Freefall. Zweifel und Skepsis setzen sich in den Köpfen der Menschen fest. Viele fragen sich: Wie sollen wir die großen Herausforderungen unserer Zeit bewältigen – Dekarbonisierung, Demografie, Digitalisierung, Diversifizierung? Wird Deutschland wieder zum kranken Mann Europas? Fällt Europa weiter zurück in der Welt?

Die Zuversicht ist klein, die Zukunftsangst groß: »So gut, wie wir es hatten, werden es unsere Kinder nicht haben«, fürchten derzeit viele Menschen. Die Gefahr wächst, dass genau dieses Negativdenken etwas auslöst, das eigentlich niemand möchte: eine sich selbst verstärkende Dauerkrise.

Der österreichisch-britische Philosoph Sir Karl Popper hat dieses Massenphänomen nicht nur detailliert beschrieben, sondern gleich auch das erforderliche Gegenmittel benannt. Die weit verbreitete Stimmung, »eine pessimistische Beurteilung unserer Zeit zu predigen«, könne den demokratischen westlichen Teil der Welt »ins Unglück treiben«. Um dies zu verhindern, »ist es unsere Pflicht, Optimist zu sein«. Denn nur eine offene, demokratische Gesellschaft könne Probleme erfolgreich lösen. Im Gegensatz zu zentralen Planwirtschaften, die das freie Unternehmertum dirigistisch gängeln.

Wir brauchen also eine Kultur des Wollens, des Möglichmachens. Nicht eine des Selbstzweifels und Verhinderns. Nur so können wir die großen Herausforderungen bewältigen: Wir wollen die Digitalisierung und Automatisierung entschlossen vorantreiben, um Wirtschaft und Gesellschaft weiterzuentwickeln. Wir wollen unsere Start-ups fördern, damit sie sich in Europa entwickeln können, statt in die USA auszuwandern. Und wir wollen den CO_2-Verbrauch auf ein Minimum reduzieren und trotzdem international wieder wettbewerbsfähiger werden.

Foto: Wolf Heider-Sawall

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

Das alles verlangt Mut, Energie und unendlichen Unternehmergeist. Und vor allem eine optimistische Grundhaltung, die von Gegenwind nicht geschwächt, sondern gestärkt wird. Muskeln wachsen durch Widerstand! Optimismus ist also Pflicht! Das heißt für uns alle, aktiv nach jenen Dingen zu suchen, die wir unmittelbar verändern können. Und dabei selbstständig zu entscheiden, wie wir diese Ziele erreichen wollen. Es gilt das Prinzip: Jeder einzelne sollte dort handeln, wo er etwas bewirken kann. Um mit Karl Popper zu schließen: »Die Zukunft ist nicht vorherbestimmt. Deshalb ist es unsere Pflicht, uns einzusetzen für jene Dinge, die die Zukunft besser machen können.«

Ihr

In diesem Sinne wünsche ich Ihnen, sehr verehrte Leserinnen und Leser, dass Sie voller Zuversicht das neue Jahr angehen. Ihnen und Ihren Familien eine besinnliche Adventszeit und frohe Weihnachten. Auf ein optimistisches, tatkräftiges und erfolgreiches Jahr 2023!

TITELTHEMA

FACHKRÄFTE

Wenn Unternehmen zeigen, wer sie sind und was sie können, steigen ihre Chancen bei Bewerbern. Wie Firmen eine überzeugende Arbeitgebermarke entwickeln.

UNTERNEHMEN + MÄRKTE

ELECTRONIC DIRECT

Electronic Direct beschafft elektronische Bauelemente, die andere Firmen dringend suchen. So kann Geschäftsführer Kornelius Schmitz (Bild) manchen Lieferengpass abwenden.

BETRIEB + PRAXIS

WORKATION

Kurzzeitig dort arbeiten, wo andere Ferien machen? Das Interesse an solchen Workations ist in der Pandemie gewachsen. Was Unternehmen über Grenzen und Möglichkeiten wissen sollten.

NAMEN + NACHRICHTEN

7 STUDIE
Welches Potenzial hat das Web3 für Medien?

UNTERNEHMERPROFIL

12 CHRISTINA THURNER
Die Unternehmerin setzt sich für mehr Chancengleichheit in der Logistik ein

TITELTHEMA

14 FACHKRÄFTE
Employer Branding: So präsentieren Arbeitgeber ihre Stärken und überzeugen Bewerber und Beschäftigte
19 IHK AKTUELL
IHK-Weiterbildungsstipendium/Tourismus
20 INTERVIEW
Die Bayerische Arbeitsministerin Ulrike Scharf über den Pakt für berufliche Weiterbildung 4.0

STANDORTPOLITIK

22 KONJUNKTUR
BIHK-Umfrage: Die Erwartungen der Unternehmen sind massiv eingebrochen
24 NACHHALTIGKEIT
Debatten bringen nichts mehr, sagt Zukunftsforscherin Jule Bosch und plädiert fürs gemeinsame Handeln
26 INNOVATIONSPREIS
Die oberbayerischen Gewinner und ihre prämierten Ideen
28 CORPORATE VOLUNTEERING
Wie Unternehmen das freiwillige Engagement von Mitarbeitern fördern können
30 GROSSHANDEL
Christian Klingler vom Großhandelsverband LGAD über Lieferketten und Digitalisierung
32 VORBILDER
Unternehmerinnen wollen bei jungen Mädchen das Interesse an MINT-Berufen wecken
35 EXPORTPREIS
Die Sieger 2022 zeigen, wie auch kleine Firmen international erfolgreich sein können

UNTERNEHMEN + MÄRKTE

38 ELECTRONIC DIRECT
Das Unternehmen hilft bei der Beschaffung auch schwer zu findender Bauelemente
41 ÖSTERREICH
Neue Regeln im Onlinehandel

42 CELEBRATE COMPANY
Erfolg mit Grußkarten – wie das junge Unternehmen sein rasantes Wachstum organisiert

BETRIEB + PRAXIS

44 WORKATION
Das Interesse am Arbeiten an schönen (Ferien-)Orten wächst – was Unternehmen bei diesem Angebot beachten sollten
47 STEUERN
Die wichtigsten Steueränderungen für Unternehmen im Überblick

RUBRIKEN

3 EDITORIAL
8 FIRMENJUBILÄEN
10 EMAS
50 EHRUNGEN
68 VERÖFFENTLICHUNGEN + BEKANNTMACHUNGEN
– Fachpraktiker/in IT-Systemintegration: Ausbildungsregelung für die Ausbildung von Menschen mit Behinderung
– Gefahrgutbeauftragte: Satzung betreffend Schulung, Prüfung und Erteilung des Schulungsnachweises
– Nachberufung in IHK-Ausschüsse
80 FIRMENINDEX
81 TERMINE
82 KARIKATUR
IMPRESSUM

Beilagenhinweis: Schultz Büromöbel & Betriebseinrichtungen

fb.com/ihk.muenchen.oberbayern

@IHK_MUC

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 Produktions- und Materialflüsse. Wir unterstützen Sie dabei mit innovativen Lösungen und einer bewährten Vorgehensweise.

- Standort- und Fabrikplanung
- Architektur und gewerkeübergreifende Gebäudeplanung
- Projektsteuerung und Bauausführung

Hinterschwepfinger.de

Hinterschwepfinger

Ordnungsgemäße WEG-Verwaltung

Zertifizierter Verwalter: Nachweis um ein Jahr verschoben

Wohnungseigentümer werden erst ab dem 1. Dezember 2023 einen Anspruch auf einen zertifizierten Verwalter haben. Den ursprünglich als Starttermin vorgesehenen 1. Dezember 2022 hatte der Bundestag um ein Jahr verschoben, um den betroffenen Kreisen mehr Zeit zu geben, die Prüfung bis zum Stichtag abzulegen. Die Änderung des Wohnungseigentumsgesetzes wurde am 11. November 2022 im Bundesgesetzblatt verkündet (Gesetz vom 7. November 2022, BGBl. I S. 1982).
Unverändert bleibt hingegen die Übergangsvorschrift, wonach eine Person, die am 1. Dezember 2020 bereits Verwalter einer Gemeinschaft der Wohnungseigentümer war, gegenüber den Wohnungseigentümern dieser Gemeinschaft bis zum 1. Juni 2024 als zertifizierter Verwalter gilt.
Zertifizierter Verwalter darf sich nennen, wer vor einer IHK durch eine Prüfung nachgewiesen hat, dass er über die für die Tätigkeit als Verwalter notwendigen rechtlichen, kaufmännischen und technischen Kenntnisse verfügt, oder einen gleichgestellten Abschluss besitzt. Für juristische Personen und Personengesellschaften gelten besondere Vorgaben.
www.ihk-muenchen.de/weg-verwalter

Kreislaufwirtschaft

Spielend zum Geschäftsmodell

Foto: acatech

Kartenset – kostenfrei Ideen sammeln

Als Mittelständler in die Kreislaufwirtschaft einsteigen, Produkte und Geschäftsprozesse sinnvoll zirkulär ausrichten: Das soll ein kostenfreies Strategiespiel von acatech (Deutsche Akademie der Technikwissenschaften) und WWF Deutschland (World Wide Fund For Nature) ermöglichen. Kartensets und Begleitmaterial können selbst ausgedruckt werden für Workshops mit Moderationsleitfäden, die branchenunabhängig 22 Muster für zirkuläre Geschäftsmodelle bieten: **www.circular-economy-initiative.de** – unter »Projekte«: »Circular Economy Card Deck«

KURZ & KNAPP

Mittelstand

Finanzierungsrekord

Das höchste Investitionsvolumen in ihrer 50-jährigen Geschichte hat die Bayerische Beteiligungsgesellschaft (BayBG) mit 67,5 Millionen Euro im Geschäftsjahr 2021/22 (Oktober 2021 bis September 2022) erzielt – fast zehn Millionen mehr als im Vorjahr. Der Beteiligungsstand stieg ebenfalls mit 350 Millionen Euro auf Rekordniveau (Vorjahr: 318 Millionen Euro). Er kam vor allem durch die Finanzierung von Wachstums- und Transformationsmaßnahmen sowie die Umsetzung von Nachfolgeregelungen zustande.
www.baybg.de

Christkindlmarkt

Weniger Aussteller

Nach coronabedingter zweijähriger Pause findet vom 21. November bis 24. Dezember wieder der Münchner Christkindlmarkt statt – seit 1972 am Marienplatz, erwähnt jedoch bereits 1806. 140 Standlbetreiber bieten diesmal ihre Waren und Köstlichkeiten an, zwölf weniger als 2019. Die Zahl derjenigen, die einen Stand beschicken, also ausstellen wollten, ging dem Städtischem Referat für Arbeit und Wirtschaft zufolge von 411 auf 333 zurück. Von den rund drei Millionen Besuchern kamen in den Vorjahren rund die Hälfte aus der Region München, weitere 23 Prozent aus Bayern und Deutschland.
www.christkindlmarkt-muenchen.de

Automobilstandort

Autonomes Fahren

Mit einer interaktiven, digitalen Karte will das Bayerische Wirtschaftsministerium den Automobilstandort Bayern stärken. Als »Readiness-Map« erfasst sie laufend den Umsetzungsstand, die infrastrukturellen Voraussetzungen sowie Testfelder und Forschungsprojekte für das automatisierte und autonome Fahren im Freistaat. Auch die 5G-Versorgung auf kommunaler Ebene ist abrufbar. Mehr unter:
www.bayern-innovativ.de/de/seite/autonomes-fahren-readiness-map

PERSONALIA

Münchener Rückversicherungs-Gesellschaft AG

Neue Konzernspitze

Thomas Blunck (57) wird zum 1. Januar 2023 Vorsitzender des Rückversicherungsausschusses (RVA) des Konzernvorstands der Munich Re. Dem Gremium gehört er seit 2005 an. Vorgänger Torsten Jeworrek (61) verlässt das Unternehmen zum Jahresende nach 32 Jahren, davon zwei Jahrzehnte als Vorstandsmitglied. **www.munichre.com**

Sana Kliniken AG

Neu im Vorstand

Arbeitsdirektorin der Sana Kliniken AG wird zum 1. Februar 2023 **Konstanze Marinoff** (49). Die Ökonomin wird für »People & Culture« zuständig sein und auf Jan Stanslowski folgen, der nach 17 Jahren im Vorstand das Unternehmen Ende November 2022 verlassen hat. Marinoff kommt von der Porsche AG, wo sie das zentrale Recruiting & HR-Marketing sowie die Führungskräftekommunikation leitete. **www.sana.de**

KESSEL AG

Erweiterte Führung

Für die KESSEL AG verantwortet **Stefan Grenzebach** (49) Finanzen, Controlling, Personal und IT. Der Hersteller von Entwässerungslösungen hat den Vorstand um eine Position erweitert. Nach seinem Studium an der Fachhochschule München war Grenzebach unter anderem beim Maschinenbauer Grenzebach Group im Management tätig. **www.kessel.de**

Fotos: MunichRe, Stephanie Trenz, KESSEL

Medien – neue Technologien für neue Bezahlmodelle

Foto: Oleksii Shulzhenko/Adobe Stock

Medienbranche

Web3: Community als Chance

Wo die Chancen für die hiesige Medienbranche im Web3 liegen, hat die staatliche Medien Bayern GmbH von der Agentur 1E9 untersuchen lassen. Von rund 230 Medienschaffenden haben sich demnach bereits 45 Prozent mit Web3-Technologien beschäftigt, erst jeder Zehnte hat sie im Einsatz: als Non-fungible Token (NFTs), also digitale Unikate, die nicht ersetzt oder geändert werden können und somit als Echtheitsnachweis dienen (41 Prozent), als Blockchain-Anwendungen (27 Prozent) und als Kryptotoken (9 Prozent).
Würden Video- und Audioinhalte sowie Texte künftig als Token abgebildet, wäre es möglich, sie langfristig und mehrfach zu monetarisieren und im Medienvertrieb unabhängiger von multinationalen Plattformen zu werden. Daher halten sechs von zehn befragten Anwendern auch neue Bezahlmodelle und Community-Lösungen für möglich. 55 Prozent hoffen auf neue Lizenzmodelle.
Der Überbegriff Web3 sammelt Konzepte, um die jetzige Plattformökonomie hin zu dezentralen Mechanismen so zu verändern, dass grundsätzlich jeder Inhalte anbieten und mitgestalten kann. Dieser Community-Gedanke mündet in dezentralen, autonomen Organisationen (DAOs). Sie können als neue Beteiligungs- und Entscheidungsformate gesellschaftspolitischen Einfluss haben. Laut Studie sind aktuell 21 000 Kryptoprojekte mit eigenem Token am Markt.

503 600

Pendler zieht München an – Rekord in Deutschland 2021. Fürth/Nürnberg und Berlin/Potsdam folgen. In Bayern pendelten 4,4 Millionen Personen 2021 zur Arbeit.

Quelle: Bayerisches Landesamt für Statistik

Firmenjubiläen

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

Foto: Fotolia@Prostock-studio

Foto: IHK

Geschäftsführer Oliver Brosche (l.) mit IHK-Hauptgeschäftsführer Manfred Gößl

370 Jahre

Heinrich Sieber & Co. GmbH & Co. KG

Bad Reichenhall

1652 gründete Seilermeister Krystian Sieber einen Seilerhandwerksbetrieb im damaligen Reichenberg, heute Liberec, in Böhmen. Acht Generationen war das Unternehmen dort ansässig. 1945 wagte die Familie in Bad Reichenhall den Neubeginn, zunächst mit einem Großlager für die Hanfindustrie. Die Produktion wurde auf Einkaufsnetze umgestellt, später auf Taschen. Heute zählt das Unternehmen zu einem der größten Taschengroßhändler Europas mit einem Absatz von rund fünf Millionen Taschen pro Jahr. Die Firma gehört zu den zehn ältesten Familienunternehmen Deutschlands und wird in elfter Generation von Oliver und Holger Brosche geleitet.

200 Jahre

Freisl Kraftfutter GmbH

Habach

Im Oktober 1822 kaufte der damals erst 22-jährige Ignaz Freisl I. die Jaudenmühle und setzte sie nach und nach wieder instand. Mit den drei Standbeinen Land- und Forstwirtschaft, Mühle und Sägewerk ist die Firma ein typischer Vertreter der oberbayerischen Mühlenbetriebe. Die Rohstoffe für das Tierfutter kommen direkt von Landwirten aus der Region und sind gentechnikfrei. Der heutige Geschäftsführer, Ignaz Freisl, leitet das Unternehmen bereits in siebter Generation.

Foto: Freisl Kraftfutter GmbH

Inhaber Ignaz Freisl (r.) mit Klaus Bauer, Vorsitzender des IHK-Regionalausschusses Weilheim – Schongau und Geschäftsführer der Bauer Unternehmensgruppe GmbH & Co. KG

Foto: Sparkasse Neuburg-Rain

Vorstandsvorsitzender Nils Niermann, Catherine Schrenk, IHK-Geschäftsstellenleiterin Ingolstadt, und Bernhard Gmehling, Verwaltungsratsvorsitzender und Oberbürgermeister von Neuburg (1. Reihe v.l.)

180 Jahre

Sparkasse Neuburg-Rain

Neuburg a.d. Donau

Die Gründung der Sparkasse Neuburg 1842 ist maßgeblich mit dem damaligen Bürgermeister Josef Weber verbunden, der die Errichtung der »Sparkassa« anstieß. Zunächst im Rathaus untergebracht, bezog die Neuburger Sparkasse 1957 in der Neuburger Theresienstraße ein eigenes Gebäude, später folgte ein Neubau. Bis es in Rain 1956 das erste eigene Verwaltungsgebäude gab, waren die Geschäftsräume über Jahrzehnte hinweg in der Wohnung des jeweiligen Kassiers untergebracht. Dort stand auch der Panzerschrank. 2005 folgte die Fusion beider Häuser.

Foto: Norbert Guentner

Georg Schneider VI. (3.v.r.) mit Familienmitgliedern und IHK-Hauptgeschäftsführer Manfred Gößl (4.v.r.)

150 Jahre

Schneider Bräuhaus München Verwaltungs GmbH

München

Die Geschichte des Schneider Bräuhauses geht auf das Jahr 1872 zurück, als Georg Schneider I. im alten Maderbräu in der Münchner Innenstadt mit dem Brauen des ersten bürgerlichen Weißbiers begann. Zuvor stand es nur dem Adel zu, Weizenbier zu trinken. Das Schneider Bräuhaus befindet sich nach wie vor in Familienbesitz – mittlerweile mit Georg Schneider VI. schon in der sechsten Generation, Geschäftsführer sind Markus Augstburger sowie Otmar Mutzenbach.

60 Jahre

TEST-FUCHS, Ing. Fritz Fuchs GmbH

Erding

Das Unternehmen TEST-FUCHS gliedert sich in zwei Geschäftsbereiche: Zum einen steht es für hochspezielle Testsysteme und Komponenten für die Luft- und Raumfahrt mit ziviler und militärischer Nutzung. Zum anderen bietet es die Entwicklung, Fertigung, Implementierung und Instandhaltung von Bauteilen und -gruppen für Luftfahrzeuge und für die Raumfahrtindustrie.

50 Jahre

Finanz-Plan Immobilien unabhängige Finanz- und Vorsorgeplanungs-GmbH, Starnberg

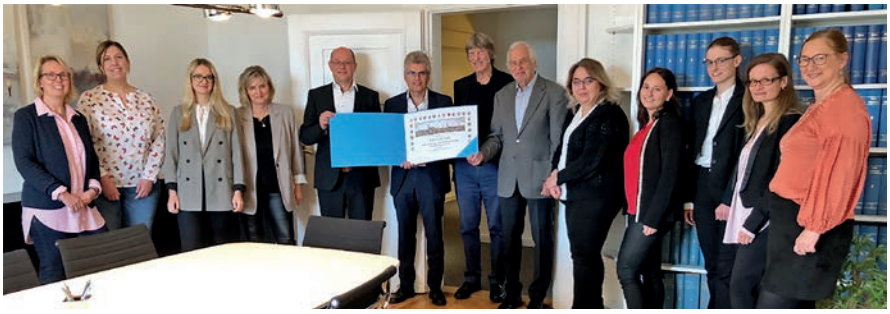
50 Jahre

Fidia Beratungs- und Treuhand-GmbH

München

1972 gegründet, gehören zu den Dienstleistungen der Kanzlei nationale und internationale Steuerberatung, Steuerplanung sowie Erstellung und Prüfung von Jahresabschlüssen. Das Spezialgebiet der Kanzlei ist die steuerliche Strukturierung und laufende Beratung in- und ausländischer Investoren und Fonds.

Foto: IHK



Mit Urkunde (v.l.) – Wolfgang Heinze (Diplom-Kaufmann, Wirtschaftsprüfer, Steuerberater), Marc Oliver Wenk (Diplom-Kaufmann, Wirtschaftsprüfer, Steuerberater), Michael Eichberger (Diplom-Kaufmann, Steuerberater), Gert Haux (Diplom-Kaufmann, Wirtschaftsprüfer, Steuerberater) mit Mitarbeitenden

Foto: IHK

Geschäftsführer Maik Horbas (r.) mit Maximilian Keneder, IHK-Referent Regionalausschüsse Region München

50 Jahre

CEWE Stiftung & Co. KGaA

Germering bei München

CEWE ist europäischer Marktführer im Bereich Fotoservice. Unter der Dachmarke CEWE werden die zwei Sparten Fotofinishing und der kommerzielle Onlinedruck für Geschäftsdrucksachen zusammengefasst. Die Gründung des Standorts Germering erfolgte 1972. Der Hauptsitz des Unternehmens mit der größten Digitaldruckerei Europas befindet sich in Oldenburg. Insgesamt beschäftigt CEWE 4200 Mitarbeiter.

IHK-Ehrenurkunde

Die IHK für München und Oberbayern würdigt unternehmerische Leistung mit einer kostenfreien Ehrenurkunde zum Firmenjubiläum.

www.ihk-muenchen.de/firmenjubilaeum

IHK-Ansprechpartnerin

Monika Parzer, Tel. 089 5116-1357

monika.parzer@muenchen.ihk.de

EMAS-Neueintragungen

EMAS ist das von der Europäischen Kommission entwickelte Premium-Umweltmanagementsystem. EMAS-geprüfte Unternehmen setzen sich für den Umweltschutz ein, indem sie Ressourcen einsparen und Verantwortung übernehmen.

Neu registrierte Unternehmen

Green IT Solutions GmbH

Großhandel mit Datenverarbeitungsgeräten, peripheren Geräten und Software, 40 Mitarbeiter

Foto: Green IT Solutions GmbH

Geschäftsführer Alexander Jauns (l.) und Umweltbeauftragter Fabian Augustin (r.) mit Susanne Kneißl-Heinevetter, Leiterin Registrierstelle EMAS

HCD Consulting GmbH

Großhandel mit Datenverarbeitungsgeräten, peripheren Geräten und Software, IT-Beratungsleistungen, 40 Mitarbeiter

Foto: HCD Consulting GmbH

Umweltbeauftragter Fabian Augustin (r.) mit Geschäftsführer Alexander Jauns (Mitte) und Susanne Kneißl-Heinevetter, Leiterin Registrierstelle EMAS

Schlossbrauerei Au-Hallertau, Willibald Beck Freiherr von Peccoz GmbH & Co. KG

Brauerei, 37 Mitarbeiter

Foto: IHK

Carl-Christoph Lindner, kaufmännischer Leiter, mit Elke Christian, IHK-Abteilungsleiterin Region, Ehrenamt und Politik

Neue EMAS-Standorte

Diese Unternehmen sind bereits EMAS-registriert und haben neue Standorte aufgenommen:

Ludwig Stocker Hofpfisterei GmbH
Bäckerei, 1038 Mitarbeiter
EMAS-registriert seit Februar 1999
Neue Standorte: Filiale Karlsplatz, »Stachus«,
Filiale Arnulfstraße, »Hbf Untergeschoss«,
Filiale Lazarettstraße,
Filiale Albert-Roßhaupter-Straße,
Filiale Armanspergstraße, alle in München

Diözese Eichstätt KdöR, Tagungshäuser
Ferienunterkünfte, ähnliche Beherbungsstätten, 51 Mitarbeiter
EMAS-registriert seit März 2003
Neuer Standort: Tagungshotel Schloss Hirschberg

Was ist EMAS?

EMAS (Eco-Management and Audit Scheme) unterstützt Unternehmen und Organisationen bei der Bewertung, Berichterstattung und Verbesserung ihrer Umweltleistung. Gerade in der Aufarbeitung der eigenen Umweltauswirkungen liegen große Chancen für den betrieblichen Umweltschutz.
EMAS bietet den teilnehmenden Unternehmen viele Vorteile: Die Teilnahme ist freiwillig und eigenverantwortlich. Die betrieblichen Umweltschutzmaßnahmen sparen intelligent Ressourcen und Kosten ein, schaffen ein Bewusstsein für nachhaltiges Arbeiten und verbessern die Innovationsfähigkeit.
Der EMAS-Prozess ist langfristig angelegt: Erster Schritt ist die Neueintragung ins EMAS-Register. In den darauffolgenden Jahren weisen EMAS-registrierte Unternehmen der zuständigen Registerstelle jährlich ihre umweltrelevanten Tätigkeiten sowie Daten zur Umwelt nach. Ziel ist die kontinuierliche Verbesserung der Umweltleistung.

Die registerführende Stelle für alle oberbayerischen Organisationen ist die IHK für München und Oberbayern.
Nähere Informationen zu EMAS gibt es unter:
www.ihk-muenchen.de/emas

IHK-Ansprechpartnerin zu EMAS
Susanne Kneißl-Heinevetter
Tel. 089 5116-1467
susanne.kneissl@muenchen.ihk.de

Bayerische Unternehmerin
des Jahres 2022 –
Loxxess-Chefin Christina Thurner

Logistik ist *weiblich*

Foto: Marion Vogel

Christina Thurner führt den Logistikdienstleister Loxxess mit großer Leidenschaft für Logistik und Innovation zusammen mit ihrem Bruder. Mit Nachdruck setzt sie sich für mehr Chancengleichheit in der Branche ein.

HARRIET AUSTEN

Eine unsichtbare Branche«, nennt Christina Thurner die Logistik, und liefert gleich die Begründung mit: zu unbekannt in ihrer Vielfalt und Attraktivität als Arbeitgeber, zu viele Vorurteile und Stereotype in der Art von »Das sind ja nur Paketboten«. Die Vorständin des Logistik- und Fullfillmentdienstleisters Loxxess AG unternimmt einiges, um das Image der Branche zu verbessern – durch Workshops im Familienbetrieb oder als Vorstandsmitglied der Bundesvereinigung Logistik e.V. (BVL), wo sie dafür zuständig ist, junge Menschen für die Branche zu begeistern. »Die Logistik ist ein vielfältiger Bereich mit zahlreichen spannenden Berufsbildern, Entwicklungspotenzialen und Perspektiven«, betont die Topmanagerin.

Sie hat das ja selbst erfahren und erlebt. Thurner ist zusammen mit ihrem Bruder Claus-Peter Amberger in einem Unternehmerhaushalt in Ingolstadt aufgewachsen, »die Spedition saß als drittes Kind immer mit am Tisch«, erinnert sie sich. Trotzdem war es zunächst offen, ob sie in die Firma einsteigt. »Man kann zwar viel gestalten, hat aber auch wenig Freizeit«, sagt sie. Sie liebäugelte mit der Schauspielerei, legte ihren Fokus aber, auch auf Anraten der Eltern, auf das Studium der Wirtschaftswissenschaften. In Zürich verband sie beides: Studium mit Schwerpunkt Logistik und Schauspielschule. Als sie ein großes Engagement in Aussicht hatte, musste sie sich entscheiden. Sie wählte die Firma.

Mit 29 Jahren trat sie als Assistentin der Geschäftsführung (die nicht ihr Vater war) in die Loxxess Pharma GmbH in Wolfratshausen ein, wo sie gleich mit der Vielfalt der Logistik konfrontiert wurde. »Ich wollte alles von der Pike auf lernen«, nahm sie sich vor und begann im Lager. Das liegt ihr mit seinen klaren Organisationsstrukturen immer noch besonders. Thurner freut sich über das enorme Wachstumspotenzial des Geschäftsbereichs. »Unsere Spezialität ist das besondere und sensible Handling, das bei Lagerung, Verpackung und Versand von Pharmaprodukten nötig ist. Die Kunden, deren Volumen ständig steigt, schätzen das.«

Schon nach einem Jahr wurde sie Mitglied der Geschäftsleitung im Familienbetrieb, »ein großer Schritt und ein Sprung ins kalte Wasser«, gibt sie zu. Vater Peter Amberger, der die Loxxess-Gruppe 1998 gegründet hatte, wollte sich zurückziehen und die Firma zu gleichen Teilen seinen zwei Kindern übergeben. Sie konnte »entspannt eintreten«, wie sie sagt. Durch Praktika an verschiedenen Lagerstandorten kannte sie schon viele Mitarbeiter, der Bruder (er war bereits im Vorstand) unterstützte sie tatkräftig.

Offen für neue Technologien

Der Vater hinterließ den Geschwistern ein gesundes Unternehmen. Die Loxxess-Gruppe, zu der auch die Tochter Loxxess Pharma GmbH und eine 50-Prozent-Beteiligung am Expresslieferdienst trans-o-flex GmbH gehören, betreibt als weltweiter Distributionsdienstleister und Nischenanbieter 28 Lager für Pharmaprodukte, E-Commerce und Gefahrgut.

Thurner empfand es als großen Vorteil, dass sie sich Aufgaben aussuchen und eigene Ideen einbringen konnte. Den Freiraum nutzte sie: Sie strukturierte die Personalabteilung um, baute Marketing und PR neu auf, führte Lean LOXXESS ein und prägte eine Firmenkultur mit flachen Hierarchien und offener Fehlerkultur. »Wir beschließen im Team«, sagt die 42-Jährige, der es darum geht, »die Prozesse von unten nach oben und nicht von oben nach unten zu verbessern«.

Die Chefin gilt als ausgesprochen innovationsfreudig. In ihrem weiteren Aufgabengebiet, der IT, ist sie offen für neue Technologien wie künstliche Intelligenz, Blockchain oder Internet der Dinge. Da sich der Mittelständler keine eigene Innovationsabteilung leisten kann, setzt sie auf Vernetzung, beteiligt sich an einem Fonds für Start-ups und gründete einen Innovation-Circle, dem Loxxess-Experten aller Fachrichtungen angehören. Sie testen und bewerten zukunftsträchtige Logistiklösungen von Start-ups, die sich beim firmeneigenen Logistic Game-Changer Award beworben haben.

2022 erhielt Thurner, die eine der wenigen Topmanagerinnen der Branche ist, selbst zwei Auszeichnungen: Sie ist »Bayerische Unternehmerin des Jahres« und Preisträgerin von »Logistik ist weiblich«. Die Ehrungen habe sie stellvertretend für alle Frauen in der Logistik entgegengenommen, erklärt die Unternehmerin, die 2020 in den Vorstand des Branchenverbands BVL gewählt wurde. Nun könne sie sich als Vorbild mit noch mehr Nachdruck für Chancengleichheit einsetzen. »Frauen sollen sich in der Transport- und Logistikbranche wiederfinden«, so Thurner. »Wir müssen uns zeigen und so dem erheblichen Fachkräftemangel entgegenwirken.« ■

Zur Person

Christina Thurner, Jahrgang 1980, studierte Wirtschaftswissenschaften in Zürich und sammelte erste Berufserfahrungen in einem Konzern. 2010 wurde sie in die Geschäftsleitung, 2021 in den Vorstand der Loxxess AG, Tegernsee, berufen. Gemeinsam mit ihrem Bruder Claus-Peter Amberger leitet Thurner den Familienbetrieb, heute ein Logistik- und Fulfillmentdienstleister mit 2600 Mitarbeitern, 250 Millionen Euro Umsatz und 28 Standorten in Deutschland, Polen und Tschechien.

Thurner ist verheiratet und Mutter zweier Kinder.

www.loxxess.com

Freiraum für Fortbildung – auch das finden Fachkräfte anziehend

Foto: Walter Glück

Für Bewerber **attraktiv**

Weil Fachkräfte gesucht sind, ist Employer Branding für Unternehmen wichtiger denn je: Als Arbeitgeber müssen sie zeigen, wer sie sind und was sie können.

MELANIE RÜBARTSCH

Die ConSol Software GmbH beschäftigt rund 200 Mitarbeiter in Deutschland – im Grunde könnten es noch mehr sein. »Wie überall in der Branche ist der Fachkräftemangel bei uns zum Alltag geworden. Wir sind dauerhaft auf der Suche etwa nach talentierten Software-Entwicklern oder IT-Consultants«, berichtet PR-Chefin Isabel Baum.

Um sich im War for Talents gut zu positionieren, hat ConSol von Anfang an viel Wert auf sein Employer Branding gelegt. »Wir wollen und müssen nach außen zeigen, wofür wir stehen und was Bewerber erwartet«, sagt Baum. So möchte der Mittelständler sicherstellen, dass potenzielle Arbeitnehmer und Unternehmen wirklich zueinanderpassen.

Employer Branding, also die Markenbildung eines Unternehmens als Arbeitgeber, hat in den vergangenen Jahren deutlich an Bedeutung gewonnen. Auf dem aktuellen Arbeitsmarkt sind es schließlich oft die Unternehmen, die sich um die besten Mitarbeiter bewerben.

»Ein strukturierter Employer-Branding-Prozess hilft, sich mit den eigenen Stärken und Schwächen auseinanderzusetzen und authentisch abzubilden, was man Bewerbern bieten kann und möchte«, sagt Sebastian John, Referent für Fachkräfte und Arbeit 4.0 bei der IHK für München und Oberbayern. Zugleich kann solch ein Prozess auch generell die Mitarbeiterbindung stärken.

Was macht uns aus?

Der Erfolg von Employer Branding hängt nicht zuletzt davon ab, ob alle Aktivitäten sinnvoll miteinander verzahnt sind: »Extern wie intern, online wie offline muss

Darum geht's

- Employer Branding heißt, eine attraktive Arbeitgebermarke zu schaffen.
- Betriebe können sich so von Wettbewerbern abheben und schneller passende Mitarbeiter finden.
- Die Maßnahmen helfen auch, die schon vorhandenen Beschäftigten zu halten.

ein stimmiges Gesamtbild entstehen«, sagt John. Dafür muss ein Unternehmen zunächst einige Vorarbeit leisten. »Es geht erst einmal darum, den eigenen Markenkern zu identifizieren«, erklärt Manuela Sanmiguel, Mitinhaberin der Münchner Agentur Sanmiguel GmbH. Was macht das Unternehmen aus, was unterscheidet es von anderen Arbeitgebern? Worauf legt es Wert? Das Ergebnis ist die Basis, von der alle folgenden Maßnahmen abgeleitet werden.

Foto: Dirk Tacke

»Ein Arbeitgeber darf nichts präsentieren oder versprechen, was er am Ende nicht halten kann.«

Manuela Sanmiguel, Mitinhaberin Agentur Sanmiguel

Checkliste für Employer Branding

Wie werden Unternehmen zum attraktiven Arbeitgeber? Und wie präsentieren sie ihre Vorzüge am besten? Employer-Branding-Expertin Manuela Sanmiguel rät Firmen zu folgenden Schritten:

- ☑ **Identität** – klar und deutlich definieren, wofür das Unternehmen als Arbeitgeber steht. Was ist der Firma wichtig und was den Mitarbeitern? Unternehmen können ihren Markenkern als Kompass nutzen, der den Weg zu geeigneten Kommunikationsmaßnahmen weist.
- ☑ **Insights** – die aktuellen und die künftigen Mitarbeiter richtig kennenlernen. Welche Beschäftigten möchte das Unternehmen haben und wie sehen deren Bedürfnisse aus?
- ☑ **Blick nach innen** – regelmäßige Mitarbeiterbefragungen und -gespräche führen. Ideenmanagement oder das Erfragen von Absagegründen von Bewerbern bringt wichtige Erkenntnisse, wie Fachkräfte das Unternehmen sehen.
- ☑ **Blick nach außen** – Wettbewerbssituation analysieren. Welches Image haben Konkurrenten und warum?
- ☑ **Transparenz** – die reale Arbeitswelt authentisch darstellen und die Unternehmensvision und -mission plakativ präsentieren. Das bildet die Grundlage der Positionierung als Arbeitgebermarke. Wichtig: nichts präsentieren, was man nicht halten kann, und nur Bilder oder Filme einsetzen, die den Alltag im Unternehmen realistisch und nicht gestellt zeigen.
- ☑ **Information** – konkrete Stellenbeschreibungen sowie Hinweise zum Bewerbungsprozess angeben. Auch Informationen zu Nachhaltigkeit, gesellschaftlicher Verantwortung oder Work-Life-Balance auf der Karriereseite zeichnen ein genaueres Jobbild. Wichtig: Auch die aktuellen Mitarbeiter up to date halten.
- ☑ **Interaktivität** – speziell für das Recruiting Module zur Onlinebewerbung, Videos oder Self-Assessments anbieten. Ansprechpartnern im Unternehmen mit Foto, Telefon und Chat ein Gesicht geben. Bewerber sollten es so einfach wie möglich haben.
- ☑ **Social Media** – auf den gleichen Plattformen präsent sein, auf denen sich die Zielgruppe – Bewerber und aktuelle Mitarbeiter – aufhält. Die sozialen Medien nutzen, um imagefördernde Kampagnen zu fahren und das Profil als Arbeitgeber zu schärfen.

Bei ConSol zum Beispiel hatte Geschäftsführer Ulrich Schwanengel bereits bei der Gründung den Leitsatz »Der Mensch steht im Mittelpunkt der Unternehmenskultur« geprägt. »Auf dieser Basis haben wir im Lauf der Zeit die Werte Mut, Vertrauen, Exzellenz und Klarheit als Eckpfeiler all unserer Aktivitäten und Entscheidungen definiert«, erklärt PR-Chefin Baum.

Neben dem eigenen Unternehmen gilt es, die gewünschte Zielgruppe kennenzulernen. Was ist den Fachkräften, die man gern für sich gewinnen möchte, wichtig? Flexibilität in Arbeitszeit und -ort sowie Nachhaltigkeit haben hier in den vergangenen Jahren stark an Bedeutung gewonnen.

»Insbesondere die junge Generation hat zudem im Zuge der verschiedenen Krisen, die wir gerade erleben, ein erhöhtes Bedürfnis nach ökonomischer Sicherheit und Sinnhaftigkeit entwickelt«, beobachtet Expertin Sanmiguel. Work-Life-Balance, Homeoffice, Bonussystem, Fortbildungen oder Entwicklungsprogramme – was ein Arbeitgeber bieten kann, muss er auch zeigen.

Aber Vorsicht: »Er darf nichts präsentieren oder versprechen, was er am Ende nicht halten kann«, sagt die Beraterin. Nennt sich ein Unternehmen familienfreundlich, agiert aber zum

Beispiel in Sachen Teilzeitbeschäftigung eher starr, passt das nicht zusammen. Und auch ein Arbeitgeber, der sich als besonders nachhaltig ausgibt, am Ende aber nur eine Photovoltaikanlage und ein E-Auto als Belege anführen kann, gerät bei Bewerbern leicht in den Verdacht des Greenwashing.

Wenn feststeht, welche Themen und Botschaften ein Arbeitgeber transportieren und welche Mitarbeiter er im Team haben möchte, beginnt die Suche nach den richtigen Kommunikationskanälen und Recruitingmaßnahmen. Der wichtigste Kanal ist die eigene Karrierewebsite, die den Arbeitgeber charakterisiert, seine Benefits und möglichen Karrierewege präsentiert, Onlinebewerbungen ermöglicht und Ansprechpartner mit Kontaktmöglichkeit nennt. »Sinnvoll ist es, spezielle Unterseiten zu verschiedenen Zielgruppen zu kreieren – zum Beispiel für Einsteiger, Azubis, Berufserfahrene oder spezielle Berufsgruppen«, empfiehlt Sanmiguel.

Die sozialen Medien zielen hingegen darauf ab, die Präsenz bei der gewünschten Zielgruppe zu verstärken oder Employer-Branding-Kampagnen zu verbreiten. LinkedIn oder Facebook gelten als Kanäle, die sachlich informieren, was es Neues gibt – fachlich oder aus Sicht der Personalabteilung. Instagram liefert Schnipsel und unterhaltsame Einblicke aus dem

Worauf Bewerber Wert legen

Die wichtigsten Kriterien bei der Wahl eines Arbeitgebers

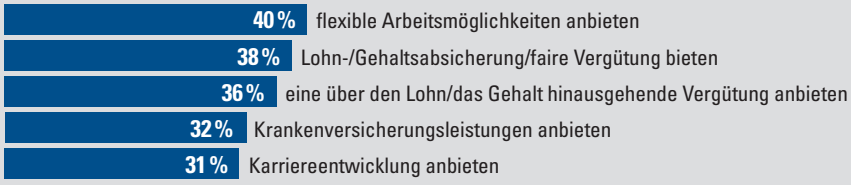
Die Krisen hinterlassen ihre Spuren – Bewerbern ist derzeit die Sicherheit des Arbeitsplatzes besonders wichtig, ebenso eine attraktive Vergütung. Eine angenehme Arbeitsatmosphäre und Work-Life-Balance gehören ebenfalls zu den Top-5-Kriterien.

Quelle: randstad Employer Brand Research 2022, Deutschland

Was Beschäftigte besonders schätzen

Welche Maßnahmen sollte Ihr Arbeitgeber ergreifen, um Sie bei der Aufrechterhaltung einer guten Work-Life-Balance zu unterstützen?

Er sollte …



Variabel bleiben – Arbeitnehmer schätzen besonders Flexibilität, etwa bei Arbeitszeit und -ort. Wichtig ist ihnen außerdem eine gute Vergütung, aber auch die Möglichkeit, Karriere zu machen.

Quelle: randstad Employer Brand Research 2022, Deutschland

WIR BAUEN FÜR SIE

SCHLÜSSELFERTIG

- Gewerbe- und Industriebauten
- Verbrauchermärkte
- Büro- und Verwaltungsgebäude
- Wohnbau
- Sozialimmobilien
- Neubau und Revitalisierung

Ihr professioneller Partner für wirtschaftliche Gesamtlösungen mit Termintreue und nachhaltiger Qualität.

InnCon Baugesellschaft mbH

Adolf-Bauer-Str. 20 · 84543 Winhöring · T +49 8671 88 631 - 0 · info@inncon-bau.de

inncon-bau.de

INNCON Baugesellschaft mbH

Einblicke – Employer Branding gibt auch einen Eindruck vom Firmenalltag

Foto: industrieblick/Adobe Stock

Unternehmensalltag. Auf dem eigenen YouTube-Kanal können Interviews mit Mitarbeitenden oder kurze Dokus über aktuelle Projekte oder soziales Engagement laufen.

TikTok nutzen Unternehmen hingegen oft, um das Image zu stärken, das sie bereits auf Instagram aufgebaut haben. TikTok ist in erster Linie ein Kanal, um junge potenzielle Kandidaten – zwischen 16 und 24 Jahren – auf sich aufmerksam zu machen. Hier ist es ebenfalls enorm wichtig, sich authentisch zu präsentieren.

Der IT-Dienstleister ConSol versucht darüber hinaus, in der realen Welt bei potenziellen Bewerbern gut sichtbar zu sein. So treten Mitarbeitende des IT-Spezialisten zum Beispiel regelmäßig an Hochschulen in Erscheinung – als Mentoren bei Nachwuchsprogrammen, als Gastdozenten oder als Veranstalter von Hackathons.

Im Blick haben muss ein Unternehmen schließlich, dass Menschen heute insgesamt gut vernetzt sind und sich Informationen schnell verbreiten – unter anderem auf Arbeitgeberbewertungsportalen wie Kununu oder Glassdoor. »Dabei ist es natürlich die beste Werbung für ein Unternehmen, wenn andere Arbeitnehmer oder Bewerber etwas Positives oder zumindest nichts Negatives im Netz berichten«, sagt Sanmiguel.

Nicht nur aus diesem Blickwinkel ist nach Ansicht der Münchner Expertin ein wertschätzender Umgang mit Kollegen und Bewerbern, der Bedürfnisse wahr- und ernst nimmt, essenziell. Dazu gehöre auch ein möglichst zeitnahes und persönliches Feedback – sowohl auf eingegangene Bewerbungen als auch auf Absagen. »Wenn ich einem Bewerber erkläre, warum es diesmal noch nicht geklappt habe, stoße ich ihn nicht vor den Kopf, helfe ihm vielleicht sogar und vergrößere darüber im besten Fall sogar mein Netzwerk«, so die Beraterin.

Employer Branding ist ein laufender Prozess. Es ist nicht damit getan, die Karrierewebseite einmal aufzubauen und sich dann zurückzulehnen. »Man muss seine Maßnahmen und Botschaften regelmäßig an interne und externe Entwicklungen anpassen«, sagt Expertin Sanmiguel. Das kann jede Menge Arbeitszeit kosten.

Firmen müssen daher gut ausloten, welche Manpower sie realistisch zur Verfügung haben. Danach priorisieren die Unternehmen, welche Maßnahmen sie angehen können.

Bekanntheitsgrad? Hoch!

Bei dem IT-Unternehmen ConSol etwa bindet das Employer Branding – über die einzelnen Abteilungen gerechnet – etwa zwei volle Stellen. Aus Sicht von PR-Chefin Baum hat sich das bislang ausgezahlt: »ConSol hat nach unseren Erfahrungen inzwischen als relativ kleiner Mittelständler einen überdurchschnittlich hohen Bekanntheitsgrad.« Es gingen zudem regelmäßig Bewerbungen von Kandidaten ein, die sich auf konkrete Employer-Branding-Maßnahmen beziehen. Besonders stolz ist ConSol zudem darauf, dass das Unternehmen bei Arbeitgeberwettbewerben bereits häufiger Top-Platzierungen erreicht hat. ■

Mehr Informationen zu Employer Branding gibt es auf der IHK-Website: **www.ihk-muenchen.de/recruiting**

IHK-Ansprechpartner zum Thema Employer Branding
Sebastian John, Tel. 089 5116-1109
sebastian.john@muenchen.ihk.de

IHK-Veranstaltungstipp

Fachkräfte finden, binden, qualifizieren

Wie sind Unternehmen bei der Suche nach Auszubildenden und Fachkräften erfolgreich? Wie lassen sich Mitarbeiter mit Qualifizierungsbedarf weiterbilden? Die IHK für München und Oberbayern und die Bundesagentur für Arbeit Traunstein bieten dazu eine dreiteilige Onlineveranstaltungsreihe unter dem Titel »Mitarbeiter gewinnen und qualifizieren« an.

Termine: 17. Januar 2023, 7. Februar 2023, 28. Februar 2023, jeweils 15.30–17 Uhr, online

Anmeldung **www.ihk-muenchen.de/fachkraeftegewinnung**

Fachkräfte

Extra-Motivation: Weiterbildungsstipendium

Damit jüngere Mitarbeitende Perspektiven erhalten, gibt es das Programm Weiterbildungsstipendium: Es übernimmt 90 Prozent der Schulungskosten, Prüfungsgebühren, Reisekosten und Material – und wird den Nachwuchskräften oft von der Personalabteilung, dem früheren Ausbilder oder ersten Chef vorgeschlagen. Die Unternehmen profitieren von der Extra-Motivation und dem erworbenen Wissen ihrer teilnehmenden Beschäftigten.

Stipendiaten erhalten über knapp drei Jahre (Jahr der Aufnahme plus zwei volle Kalenderjahre) maximal 8100 Euro für anspruchsvolle Weiterbildungen: Dies können klassische Aufstiegsschulungen, fachübergreifende Kurse (etwa zu PC-Programmen, Buchhaltung oder Marketing) und Soft-Skills-Trainings (auch Sprachkurse oder -reisen), sowie ein Studium sein. Die fachbezogene Weiterbildung muss einen Bezug zum erlernten oder derzeit ausgeübten Beruf haben und berufsbegleitend durchgeführt werden. Ausgenommen sind Aufstiegsfortbildungen in Vollzeit oder wenn der Arbeitgeber den Stipendiaten für die Weiterbildungsdauer freistellt. Der Clou: Die Förderung wird

Das Weiterbildungsstipendium spricht gezielt junge Fachkräfte an

Foto: Jacob Lund/Adobe Stock

einkommensunabhängig gewährt. Sie muss nicht zurückgezahlt werden, wenn an der Weiterbildung zu 80 Prozent teilgenommen wurde.

Wer im IHK-Abschlusszeugnis mindestens 87 Punkte erreicht hat, unter 25 Jahre ist und noch keinen Studienabschluss hat, kann sich **bis 15. Februar 2023** bei der IHK für München und Oberbayern bewerben. Sie ist zuständig für diejenigen, deren Ausbildungsverhältnis bei ihr eingetragen war, berät und wählt die Teilnehmer für das Programm des Bundesbildungsministeriums aus. Die neue Stipendiatenriege startet ab 1. April 2023. Mehr Infos: **www.ihk-muenchen.de/weiterbildungsstipendium**

Intakte Natur – glückliche Gäste

Foto: ArtmannWitte/Adobe Stock

Tourismus

Neuer Kompass für mehr Nachhaltigkeit

Den eigenen Betrieb für Gäste nachhaltiger aufstellen? Ja – nur wo beginnen? Dazu gibt die Initiative Tourismus Oberbayern München (TOM) kostenfrei Hilfestellung: Ihr neuer Nachhaltigkeitskompass bietet praxisorientierte Checklisten, Best-Practice-Beispiele und theoretische Hintergründe für Unterkünfte, Gastronomie sowie Freizeit- und Kultureinrichtungen. Dabei legen die Tourismusexperten ihren Fokus nicht auf Verzicht, sondern auf die »Nebenwirkungen« von Nachhaltigkeit, erläutert Oswald Pehel, TOM-Geschäftsführer: »Wir wollen zeigen, dass zukunftsfähiges Wirtschaften nicht nur einen positiven Effekt auf die Natur in globaler Perspektive hat, sondern auch zu Kosteneffizienz, glücklichen Mitarbeitern, zufriedenen Gästen und einer intakten Natur führen kann. Und somit zu einem lebenswerteren Oberbayern.«

Hochwertige Angebote seien nicht nur ein Plus für bestehende Gäste, sondern zögen auch neue Zielgruppen an, so Pehel. Sie hätten einen positiven Einfluss auf die Wertschöpfung und das Gemeinwohl einer touristischen Destination. Zudem ist nachhaltiges Wirtschaften mittlerweile ein relevantes Kriterium für die Vergabe von Krediten. Denn die Vereinten Nationen haben Ziele für nachhaltige Entwicklung (SDGs) ausgegeben, die Banken immer mehr verpflichten.

Die Matrix des Tourismuskompasses definiert 20 Aufgabenfelder mit zentralen Fragen und ausgewählten Beispielen, die der heterogenen Tourismuslandschaft Oberbayerns Rechnung tragen. Ohne starres Kriterienraster will der Leitfaden Orientierung und Inspiration bieten. Mehr zur Lang- beziehungsweise Kurzfassung des Kompasses gibt es unter:
kompass.oberbayern.de

»Es lohnt sich für jeden«

Vom Onlineportal bis zur Beratung – wie der Pakt für berufliche Weiterbildung 4.0 die Wirtschaft unterstützen und voranbringen kann, erläutert die Bayerische Staatsministerin für Familie, Arbeit und Soziales Ulrike Scharf.

GABRIELE LÜKE

Die Weiterbildungsbereitschaft von Beschäftigten und Unternehmen in Bayern erhöhen und konkrete Maßnahmen zur beruflichen Entwicklung bieten – das will der frisch bis 2024 verlängerte »Pakt für berufliche Weiterbildung 4.0« erreichen. Er ist eine gemeinsame Initiative der Bayerischen Staatsregierung, des Bayerischen Industrie- und Handelskammertags, des Bayerischen Handwerkstags, der Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft, des Deutschen Gewerkschaftsbunds Bayern und der Regionaldirektion Bayern der Bundesagentur für Arbeit.

Foto: StMAS/Elias Hassos

Frau Staatsministerin Scharf, die Arbeitswelt verändert sich immer schneller, wird immer digitaler und globaler. Weiterbildung ist daher essenziell. Wie ermutigen Sie die Beschäftigten und Unternehmer, nicht stehen zu bleiben und sich und ihre Mitarbeiter stetig weiterzubilden?
Digitalisierung, Umwelt- und Klimaschutz, der demografische Wandel – das sind nur einige Themen, die unsere Wirtschaft und die Arbeitswelt grundlegend wandeln. Arbeitsinhalte und -prozesse werden flexibler, digitaler und vernetzter. Unternehmen wie Beschäftigte müssen sich auf viel Neues einlassen und hinzulernen. Weiterbildung ist essenziell dafür, Beschäftigte und Unternehmen fit für die Zukunft zu machen, damit sie sich auf dem Arbeitsmarkt und im Wettbewerb alle Chancen erhalten.

Ist denn die Weiterbildungsbereitschaft in Bayern ausreichend groß?
Ich beobachte, dass die berufliche Qualifizierung in den vergangenen Jahren stetig an Bedeutung gewonnen hat. Die Bereitschaft der Unternehmen und Beschäftigten in Bayern, sich weiterzubilden, wächst. Insbesondere in den letzten bei-

den Jahren wurden virtuelle Weiterbildungen ausgebaut und vermehrt genutzt. Sie ermöglichen ein unkompliziertes Vermitteln von neuem Wissen.

Der Weiterbildungsmarkt ist grundsätzlich groß – passen das Angebot und das, was Unternehmen brauchen, immer zusammen?
Tatsächlich ist der Weiterbildungsmarkt nicht nur groß, sondern auch sehr heterogen. Die unterschiedlichen Anforderungen von Arbeitnehmenden und Unternehmen müssen mit individuell passenden Angeboten zusammengebracht werden. Die Unternehmen müssen ihren Bedarf erkennen und konkretisieren.

Seit 2018 gibt es den »Pakt für berufliche Weiterbildung 4.0«, der nun erweitert, bekräftigt und bis 2024 verlängert wurde. Was möchten die Paktpartner mit der Initiative konkret bewirken?
Der Pakt hat zum Ziel, die Weiterbildungsbereitschaft von Beschäftigten und Unternehmen aktiv und nachhaltig zu steigern. Der Bayerische Industrie- und Handelskammertag e.V. ist neben den anderen Akteuren ein wichtiger Partner. Gemeinsam wollen wir mit zahlreichen Maßnahmen mehr Aufmerksamkeit für die Bedeutung der beruflichen Weiterbildung schaffen, intensiver zum Thema beraten, verstärkt Initiativen für neue Kompetenzen fördern und Angebote sichtbarer und transparenter machen. Vor allem auch Gruppen, die bisher eher unterrepräsentiert waren, wie etwa Geringqualifizierte und kleine und mittlere Unternehmen, sollen in ihren Weiterbildungsaktivitäten unterstützt werden.

Was haben Sie bisher erreicht – und welche Rolle übernimmt die Staatsregierung?
Aktuell befindet sich der Pakt in der Umsetzungsphase. Es freut mich sehr, dass unsere eigenen Maßnahmen und die der Paktpartner so gut angenommen werden. Ein gutes Beispiel dafür ist unsere erfolgreiche Informationskampagne »Komm weiter in B@yern« – samt Weiterbildungsportal www.kommweiter.bayern.de. Zudem vernetzen wir mit den Veranstaltungen unserer »ZD.B-Themenplattform Arbeitswelt 4.0« Bayerns Wirtschaft, Arbeitnehmerschaft und Wissenschaft.

Das Weiterbildungsportal ist das zentrale Instrument, um das Thema berufliche Weiterbildung in den Vordergrund zu rücken. Wie funktioniert es genau?
Das Portal bündelt Weiterbildungsangebote, Beratungsstellen und Fördermöglichkeiten auf einer zentralen Website und verweist auf externe Informationsquellen. So können sich Interessierte einen umfassenden Überblick über Angebote verschiedener Träger und Institutionen verschaffen und sich professionelle und kompetente Beratung suchen. Die Webseite ist zielgruppenorientiert strukturiert: Privatpersonen und Unternehmen werden direkt zu den für sie individuell relevanten Angeboten geleitet. Mithilfe des sogenannten digitalen Weiterbildungslotsen, der auch nach Region und Branche filtert, gelingt die Suche nach der passenden Qualifizierungsmöglichkeit – gerade auch in einer heterogenen Weiterbildungslandschaft – unkompliziert und schnell.

Auch die Beratung ist eine zentrale Säule des Pakts. Was können die Unternehmen hier genau erwarten?
Dafür haben wir unsere bayernweit aktiven Weiterbildungsinitiatorinnen und -initiatoren. Sie stehen Beschäftigten und Unternehmen zur Seite: Sie beraten kostenfrei zu allen Fragen rund um die berufliche Weiterbildung und informieren über die vielfältigen Förderangebote. Berufliche Weiterbildung ist immer eine gewinnbringende Investition in die Zukunft! Mit der Beratung und all den weiteren Maßnahmen und Angeboten machen wir Bayern gemeinsam stark für die Zukunft.

Gerade für kleine Unternehmen ist die Weiterbildung oft jedoch auch eine organisatorische Herausforderung – sie müssen in der Weiterbildungsphase auf wertvolle Mitarbeiter verzichten, es kostet Geld. Wie argumentieren Sie hier?
Wer händeringend nach qualifizierten Arbeits- und Fachkräften sucht, sollte am besten gleich im eigenen Unternehmen anfangen. Verbesserte berufliche Zukunftsperspektiven sind auch ein Motivationsschub für Beschäftigte, um sie langfristig im Unternehmen zu halten. Deren fachliches Know-how verschafft Betrieben mitunter einen entscheidenden Wettbewerbsvorteil. Berufliche Weiterbildung lohnt sich zweifellos für jede und jeden. ■

Zur Person

Ulrike Scharf (CSU) ist seit 2022 Staatsministerin für Familie, Arbeit und Soziales. Die 54-Jährige ist ausgebildete Bankkauffrau und diplomierte Betriebswirtin. Sie stammt aus einer Erdinger Unternehmerfamilie und war von 1992 bis 2014 im familieneigenen mittelständischen Unternehmen tätig.

Nur schauen statt shoppen – die schwache Kauflaune der Konsumenten macht Einzelhändlern zu schaffen

Foto: Marc Heiligenstein/Adobe Stock

Erwartungen im **freien Fall**

Die Stimmung in der bayerischen Wirtschaft ist massiv eingebrochen. Die Unternehmen sorgen sich vor allem um ihr zukünftiges Geschäft. Ein Überblick über Lage, Erwartungen und die größten Risikofaktoren.

NADJA MATTHES

Die Liste der Krisen ist lang. Da sind der Krieg in der Ukraine und die enorm gestiegenen Energiepreise, die weiterhin fragilen Lieferketten und die abflauende Weltwirtschaft – und das sind nur einige der Belastungen, die Unternehmen gerade zu bewältigen haben.

Die schwierige Situation der Firmen spiegelt sich im Konjunkturindex der bayerischen IHKs (BIHK) deutlich wider. Seit dem Frühjahr ist der Index um ganze 24 Zähler auf 88 Punkte abgestürzt – der schlechteste Wert seit Beginn der Coronakrise 2020 (s. Grafik). Ein »absolut dramatischer Einbruch«, urteilt BIHK-Hauptgeschäftsführer Manfred Gößl.

Der Absturz ist vor allem auf die miserablen Perspektiven zurückzuführen. »Die Erwartungen befinden sich im freien Fall«, sagt der BIHK-Hauptgeschäftsführer. Denn während überraschenderweise die aktuelle Lage in allen Branchen noch im positiven Bereich liegt, befürchten die Betriebe für die nächsten Monate wenig Gutes. Mehr als jede zweite Firma geht davon aus, dass sich das Geschäft verschlechtert. Nur jede zehnte rechnet mit einer Verbesserung.

»Die aktuelle Risikolage ist für die Betriebe beispiellos«, so Gößl. Größter Unsicherheitsfaktor sind die steigenden Energie- und Rohstoffpreise. 78 Prozent der Firmen sehen darin in den kommenden zwölf Monaten eine Gefahr für ihr Geschäft. Weitere erhebliche Risiken liegen im Fachkräftemangel (61 Prozent der Unternehmen) und in der schwächelnden Inlandsnachfrage (57 Prozent).

Die schwindende Kauflust der Verbraucher belastet besonders den Einzelhandel. Die Tourismusbranche steht vor einer ähnlichen Situation. Sie blickt zwar auf ein florierendes Sommergeschäft zurück. Doch jetzt verunsichern hohe Kosten, der notorische Fachkräftemangel sowie steigende Arbeitskosten. Gastronomen und Hoteliers befürchten zudem, dass die Gäste wegen der hohen Inflation womöglich bald weniger Geld für Urlaub und Freizeit übrig haben.

In der Industrie sind die Auftragsbücher noch gut gefüllt, aber die unkalkulierbaren Energie- und Rohstoffpreise und eine drohende Energieknappheit lassen die Erwartungen hier ebenfalls deutlich sinken. Ähnlich sieht es im Baugewerbe aus.

Die Unternehmen reagieren und planen, ihre Investitionen zurückzufahren. Vor allem Baubranche und Einzelhandel wollen weniger Geld in neue Projekte stecken. Aber auch Industrie und Tourismus streichen Investitionspläne zusammen. Die Betriebe werden bei der Beschäftigung ebenfalls etwas vorsichtiger. Nur noch 13 Prozent wollen Stellen aufbauen; 20 Prozent haben vor, Jobs zu streichen.

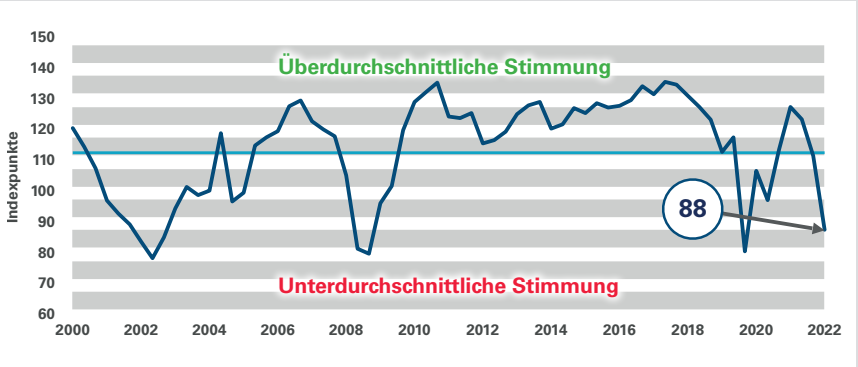
Angesichts der massiven Verunsicherung der Wirtschaft fordert BIHK-Präsident Klaus Josef Lutz die Politik auf, rasch realistische Strategien für die Energiesicherheit Deutschlands aufzuzeigen und umzusetzen. Zudem verlangt er einen ernsthaften Abbau der Bürokratie: »Wir brauchen eine Flexibilitätsoffensive.« Lutz mahnt überdies mehr Einsatz für krisenfeste Lieferketten an. Die Politik müsse den Freihandel stärken, sodass Firmen ihre Bezugsquellen für Rohstoffe leichter diversifizieren können. »Neue Freihandelsabkommen mit den USA wären ein starkes Signal der Hoffnung für die Wirtschaft.«

Mehr Infos: **www.ihk-muenchen.de/konjunkturbericht**

IHK-Ansprechpartner zum BIHK-Konjunkturindex
Yannik Hahn, Tel. 089 5116-1294
yannik.hahn@muenchen.ihk

Die bayerische Wirtschaft im Stimmungstief

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



Die Stimmung der Unternehmen im Freistaat ist abgestürzt und liegt jetzt bei 88 Punkten. Das ist beinahe so schlecht wie zu Beginn der Coronapandemie 2020.
Der Index bildet die aktuellen Lageurteile und Erwartungen von 3400 befragten Unternehmen ab.

Quelle: BIHK-Konjunkturumfrage

»Wir brauchen **Lust auf Wandel!«**

Die Zukunftsforscherin Jule Bosch ist überzeugt, dass Debatten über Nachhaltigkeit nichts mehr bringen. Ihre Botschaft: Nur noch gemeinsames Handeln zählt.

MARTIN ARMBRUSTER

Auf dem 10. Bayerischen CSR-Tag hielt Jule Bosch, Zukunftsforscherin und Innovationsberaterin, die Keynote in der IHK für München und Oberbayern. Den Titel ihres Vortrags »Gemeinsam Zukunft gestalten« ergänzte sie mit dem Slogan »What the Fuck?!«.

What the Fuck – um an den Vortrag anzuknüpfen –, wie konnte uns das passieren? Wir spüren schon die Folgen der Klimakatastrophe, und die CO_2-Emissionen steigen weiter. Was läuft da falsch?
Puuh. Ich glaube, eine Antwort ist, dass wir dazu tendieren, nur Dinge zu erzählen und hören zu wollen, die schön und gut klingen. Man drückt sich vor der Verantwortung, vor der wirklichen Veränderung. Wenn man Unternehmen fragt, warum sie sich mit Nachhaltigkeit beschäftigen, kommt als Erstes die Antwort: Das hat mit unserem Image zu tun.

Ein gutes Image aufzubauen, ist doch an sich vernünftig.
Mir ist das zu kurzsichtig gedacht. Man verschenkt das große Potenzial, das in einem wirklichen Wandel steckt. Klar, es ist anstrengend, sich zu verändern. Da kämpft man gegen den Widerstand der Lobbygruppen, die dagegenhalten. Eigentlich wollen wir alle den Wandel – nur eben ohne Anstrengung und Konflikte. Heute stehen wir an dem Punkt, an dem wir erkennen: Das schöne Reden hat uns nirgendwo hingeführt. Jetzt müssen wir tatsächlich etwas machen.

Foto: Andreas Gebert

Die politische Botschaft ist aber eine andere. Das haben die Debatten um Billigflüge, Fleischkonsum, Tempolimit und jetzt Gas gezeigt. Tenor ist immer: bloß keine Einschränkung, nur kein Verzicht.
Ja, das klingt eben gut. Versüßt wird das noch durch die Botschaft, wir sind ja schon so toll, wir machen doch schon so wahnsinnig viel.

Was könnte die Selbstlähmung beenden?
Wir brauchen Lust auf Wandel! Es wäre Aufgabe der Politik, diese herzustellen. Die Mondlandung hat gezeigt, was möglich ist, wenn man ein großes Ziel unbedingt erreichen will. Wir haben die Technologie entwickelt und weiter optimiert, um letztendlich etwas zu tun, was eigentlich unmöglich war. Was optimistisch stimmt:

Auf dem CSR-Tag sitzt auch Ministerpräsident Söder, der zumindest den Anschein erweckt, dass er erkannt hat, worum es geht, und für Aufbruchstimmung wirbt.

Was passiert, wenn dies wieder verpufft? Wenn der CO_2-Ausstoß des Straßenverkehrs weiter steigt?

Zur Person

Jule Bosch ist seit 2019 selbstständige Innovations- und Transformationsberaterin. Außerdem ist sie Mitgründerin des Start-ups HOLYCRAB! sowie der INWERT GmbH.

Das ist ganz einfach. Innovationen entstehen dann woanders. Dann machen sich andere Nationen Gedanken darüber, wie man nachhaltige Mobilität organisiert. Dann stehen wir dumm da. Das große Thema ist heute Disruption, ein radikaler Umbruch quasi über Nacht. Wer einen Trend verschläft, ist raus. Das ist einfach so.

Wir sollen Schluss machen mit dem linearen Denken. Was ist damit gemeint?
Das ist der Moment, in dem wir sagen: Wenn wir das, was gerade auch im Schlechten passiert, 20 Jahre weiterdenken, haben wir die neue Realität. Lineares Denken bedeutet, ich kann genau vorausplanen, was dann sein wird, und kann die entsprechenden Weichen stellen. Ich weiß genau, wie die Welt 2030 aussieht. Dafür mache ich einen Masterplan, und dann wird das so.

Genau das wird doch von der Politik gefordert: über den Tag hinaus zu denken.
Lineares Denken zieht aber nicht in Betracht, wie komplex die Dinge sind. Dieses Denken macht uns blind für das, was wirklich passiert, weil sich die Welt auf sehr komplexe Art und Weise verändert. Es passieren Dinge, die unvorhergesehen sind oder sich aus Zufällen heraus entwickeln. Niemand weiß, wie die Welt in zehn Jahren aussieht, weil da so viele Aspekte mit hineinspielen, die wir heute einfach noch nicht sehen können.

Beim CSR-Tag waren im IHK-Atrium die Realutopien von Reinventing Society (www.realutopien.de) zu sehen: Frankfurt, Hamburg, München und Berlin – voll begrünt und ohne Autos. Wie wichtig sind solche Utopien für den Wandel einer Gesellschaft?
Das ist ein weiterer wichtiger Punkt. Es reicht nicht, nur Ziele zu formulieren. Für Veränderung braucht es klar positive Ziele, überambitionierte eigentlich. Visualisierungen können auf jeden Fall helfen, das fassbarer zu machen, sich Innovationen anzugucken, die die Probleme lösen, die wir gerade haben.

Und wenn wir keine Innovationen zustande bringen?
Für jedes ökologische und unternehmerische Problem gibt es Lösungsansätze. Wenn man die bei uns nicht findet, muss man den Radius erweitern, sich anschauen, was in den USA oder in China läuft und so weiter.

Wer Veränderungen fordert, kassiert sofort den Einwand, das Ganze müsse realistisch sein. Wie soll man damit umgehen?
Ich sage: Setzt euch bitte ambitioniertere Ziele! Wenn ich tief in mir drin glaube, dass das unrealistisch ist, dann werde ich nur auf Mittelmaß kommen. Wenn ich mir bewusst mache, dass ich diese ambitionierten Ziele brauche, damit ich auf kreative Art und Weise dahin komme, dann sind wir schon einen Schritt weiter.

Es wird sehr viel über Transformation gesprochen. Wer soll denn nun für Veränderung sorgen?
Wir alle gemeinsam. Das ist der Punkt. Klar kann die Politik einen Masterplan erstellen, machen muss es nur jemand anders. Deswegen mein Aufruf an alle: Jeder Einzelne und jede gesellschaftliche Gruppe muss das vorantreiben. Die Impulse müssen von allen ausgehen – nur dann wird das Megatrends erzeugen. In dieser Sache ist es vielleicht gut, Leuten zuzuhören, die nicht so laut sind, die vom Klimawandel am meisten betroffen sind. Das ist das, was leider nicht sehr häufig passiert.

Bestätigt die heutige Weltlage einen Post-Wachstums-Ökonomen wie Niko Paech, der grünes Wachstum für eine Illusion hält?
Da komme ich dann mit dem Realismus. Ich finde vieles großartig, was Herr Paech so sagt. Ich würde das einordnen als Fortsetzung einer ewigen Wissenschaftsdebatte. Mal heißt der Trend Wachstum, dann gibt es wieder die Gegenbewegung, die Forderung nach weniger Wachstum.

Was wäre heute richtig – mehr oder weniger Wachstum?
Die tatsächliche Zukunft entsteht aus einem Mix der beiden Pole. Ich halte es für entscheidend, dass wir Ressourcenverbrauch und Wirtschaftstätigkeit nicht nur an den richtigen Stellen voneinander trennen, sondern auch an anderer Stelle zusammenbringen. Wirtschaft oder Planet retten? Wir brauchen Geschäftsmodelle, für die das nicht mehr gilt. Für heutige Unternehmer muss gelten: Je mehr ich wachse, desto besser geht es dem Planeten. ■

Ideen **mit Zukunft**

Von der Wundbehandlung über satellitengestützte Messdaten und Schweißtechnologie bis hin zur Rollstuhlsteuerung – die Sieger des Innovationspreises Bayern überzeugen mit einem breiten Spektrum an herausragenden Neuerungen.

JOSEF STELZER

Gesucht ist das Außergewöhnliche. Der Innovationspreis Bayern zeichnet Unternehmen für herausragende Produkte, Verfahren oder technologieorientierte Dienstleistungen aus. Er ist als Anerkennung für neue wegweisende Ideen gedacht. Ins Leben gerufen haben ihn 2012 das Bayerische Wirtschaftsministerium, die bayerischen IHKs (BIHK) sowie die Arbeitsgemeinschaft der bayerischen Handwerkskammern. Seither vergibt eine Jury alle zwei Jahre bis zu sieben Haupt- und Sonderpreise. Die Neuerungen sollen zum Zeitpunkt der Bewerbung bereits erhältlich sein, wobei die Markteinführung nicht länger als vier Jahre zurückliegen darf. In diesem Jahr gehören zu den Preisträgern vier oberbayerische Unternehmen, die wir hier vorstellen.

Weitere Informationen zum Innovationspreis und alle Gewinner gibt es unter: **www.innovationspreis-bayern.de**

IHK-Ansprechpartnerin zum Thema Innovationen
Birgit Petzold, Tel. 089 5116-2057
birgit.petzold@muenchen.ihk.de

Foto: StMWi

Foto: Schreiner Group

Preis für innovative Wundbehandlung – Roland Schreiner, Geschäftsführer Schreiner Group

Sonderpreis Jury: Schreiner Group GmbH & Co. KG

Wundauflage mit Elektronik

Kann moderne Elektronik unmittelbar bei der Heilung von Wunden nach Unfällen oder bei Krankheiten helfen? Dass derlei funktioniert, demonstriert eine Innovation der Schreiner Group in Oberschleißheim. Dabei handelt es sich um gedruckte, vom Geschäftsbereich Schreiner ProTech entwickelte Elektronikkomponenten, die als Herzstück für spezielle Wundauflagen dienen. Diese sogenannten CPTpatches werden direkt auf verletzte oder erkrankte Körperstellen gelegt. Leitet man elektrischen Strom in die Wundauflagen, entsteht kaltes Plasma, das in Verbindung mit elektrischen Feldern sowie mit Infrarot- und UV-Licht für eine schnelle, schmerzfreie Wundbehandlung sorgt – zum einen direkt auf der Oberfläche der verletzten Stelle, zum anderen auch in Poren oder Hautvertiefungen. Bakterien sterben ab, intakte Zellen bleiben erhalten. »Durch den Innovationspreis wird diese zukunftsweisende Behandlung chronischer Wunden bekannter«, sagt Geschäftsführer Roland Schreiner (52). »Wir hoffen, dass dadurch noch mehr Krankenhäuser und Ärzte auf diese innovative Behandlungsform aufmerksam werden.«

Sonderpreis Start-up: munevo GmbH

Lenkhilfe für Rollstuhlfahrer

Mit seiner innovativen Rollstuhlsteuerung überzeugte das Münchner Unternehmen munevo die Jury. Es nutzt die in Smartglasses verbaute Sensorik, um Kopfbewegungen in Steuersignale zu übersetzen. Mit einer Kopfneigung in die gewünschte Richtung können Fahrer ihren elektrischen Rollstuhl so per Funkverbindung lenken, also ohne manuelle Steuerung. Das Produkt munevo DRIVE besteht aus einer Box mit der digitalen Steuerungseinheit samt Software sowie einer intelligenten Brille mit Bewegungssensoren.

Mit dem Innovationspreis steige die Bekanntheit des Unternehmens und des Produkts, das munevo mittlerweile europaweit und bald auch in den USA anbietet, freut sich Geschäftsführer Claudiu Leverenz (33). Er unterstreicht den Nutzen der Neuerung: »Wir können vielen Rollstuhlfahrern dabei helfen, ihren Alltag einfacher und komfortabler zu gestalten.«

Foto: munevo

Rollstühle leichter steuern – Claudiu Leverenz, Geschäftsführer munevo

---

Sonderpreis Kooperation Wirtschaft und Wissenschaft: Heinz Soyer Bolzenschweißtechnik GmbH

Innovative Schweißtechnik

Heinz Soyer Bolzenschweißtechnik, Wörthsee, erhielt eine Auszeichnung für sein System zum Lichtbogenschweißen. Lichtbogenschweißen ist ein Schweißverfahren zum Fügen von Metallen durch elektrischen Strom. Die Entwicklung des Unternehmens ermöglicht es beispielsweise, durch Messung und Verarbeitung der Lichtbogenposition wichtige Informationen zur Beurteilung, Verbesserung wie auch zur Dokumentation der Schweißqualität zu gewinnen.

Sonderpreis Unternehmen mit weniger als 50 Mitarbeitern: EOMAP GmbH & Co KG

Küstendaten aus dem All

Das Unternehmen EOMAP aus Seefeld hat eine Softwarelösung entwickelt, die aus Satellitenbildern von Küstenregionen weltweit Wassertiefe- und Seegrunddaten generiert, diese visualisiert und über die Cloud zur Verfügung stellt. Zu den Kunden gehören zum Beispiel Behörden, Vermessungsbüros und Forschungsinstitute.

»Die neue Lösung stößt weltweit auf großes Interesse«, beobachtet EOMAP-Gründer und -Geschäftsführer Thomas Heege (56). »Kunden können damit den Personaleinsatz mit teuren Arbeits- und Messgeräten vor Ort einsparen und so Risiken verringern.« Die Software eigne sich auch zur Analyse von Geodaten aus abgelegenen, schwer zugänglichen Küstenregionen. Satellitengestützte Messdaten erhalten seine Kunden zudem schneller und kostengünstiger als mit herkömmlichen Messmethoden. »Küsteningenieure oder Messbüros zum Beispiel können die Auswertung der Satellitendaten oft schon binnen weniger Stunden digital abrufen«, verspricht der Unternehmer.

Foto: EOMAP

Schnellere und kostengünstigere Messdaten – Thomas Heege, Geschäftsführer EOMAP

Je nach Jahreszeit und Küstenzone variieren die Wassertiefen, für die sich satellitengestützte Messdaten mittels EOMAP eruieren lassen, mitunter erheblich. Die maximale Wassertiefe entspricht knapp der maximalen Eindringtiefe des Sonnenlichts. An der Ostsee zum Beispiel sind es zwischen fünf und acht Meter, an den Mittelmeerküsten 10 bis 20 Meter. Heege plant bereits weitere Neuerungen: »Wir bereiten gerade Lösungen vor, mit denen man Messdaten zu den Folgen des Klimawandels und anderer Umweltveränderungen über unsere eoApp einfach abrufen kann.«

Mit Engagement unterwegs – Mitarbeiter von LaSalle mit Bewohnern des MünchenStifts im Nymphenburger Schlosspark in München

Foto: LaSalle Investment Management Kapitalverwaltungsgesellschaft mbH

Alle Seiten gewinnen

Immer mehr Unternehmen fördern das freiwillige Engagement ihrer Belegschaft. Sie haben die Vorteile und Chancen erkannt, die damit verbunden sind.

HARRIET AUSTEN

Unsere Arbeit ist eng mit der Gesellschaft verbunden«, sagt Paul Hansen-Resch, Prokurist der LaSalle Management Kapitalverwaltungsgesellschaft mbH. »Da wollen wir die Augen nicht vor Not und Bedürftigkeit verschließen und unseren Beitrag leisten.« Er organisiert zusammen mit zwei Kollegen die Corporate-Volunteering-Aktivitäten der Firma. Damit ist die Förderung des freiwilligen Engagements von Mitarbeitern gemeint. Das hat bei LaSalle weltweit Tradition, ist recht vielfältig und reicht von Einsätzen bei der Münchner Tafel über Weihnachtsgeschenke für ein Waisenhaus bis hin zu Ausflügen mit Demenzerkrankten. Daran nehmen immer wieder andere der 50 Mitarbeiter in München teil. »So ist jeder mal dran«, bekräftigt Hansen-Resch. Die Teams sammeln dadurch wertvolle Erfahrungen: Sie verlassen ihre Komfortzone, schenken Freude und bekommen ein positives Feedback von den sozialen Einrichtungen und ihren Klienten. »Mehr kann man nicht wollen«, findet der 43-Jährige. Er merkt, wie zufrieden und motiviert die Mitarbeiter sind, wenn sie sich selbst einbringen, statt nur Geld zu spenden.

Arbeitgeber, die ihre Mitarbeiter regelmäßig für einen kurz- oder längerfristigen gemeinnützigen Einsatz freistellen, haben erkannt, dass dadurch alle gewinnen: das Unternehmen, dessen Image bei Arbeitnehmern, Kunden, Shareholdern und in der Öffentlichkeit positiv wahrgenommen wird; die Mitarbeiter, deren Motivation und Bindung steigen, und nicht zuletzt die Gemeinwohlorganisationen, die den zeitlichen und fachlichen Input der Ehrenamtlichen dringend benötigen. Corporate Volunteering (CV) hat aber noch ein weiteres Plus: Das Konzept eignet sich als besondere Maßnahme zur Personalentwicklung und -qualifizierung, als ideales Lernfeld fernab von Bildschirm und Seminarraum.

»Wir leben in einer isolierten Zahlenwelt«, sagt Stefan Brücklmeier, Director Procurement der Infineon Technologies AG

aus Neubiberg. Für ihn ist »ein anderer Blick auf die Welt« ein Grund, 20 Mitarbeiter im Einkauf für einen Social Volunteering Day zu gewinnen. »Die Mitarbeit in gemeinnützigen Einrichtungen fördert Teamarbeit und Teamgeist und stärkt die fachliche und persönliche Kompetenz«, ergänzt der 42-Jährige. Er bearbeitete mit der Gruppe im Sommer den Garten eines Wohnheims für hilfsbedürftige junge Frauen und fand es »eine großartige Gelegenheit«, etwas zurückzugeben.

Doch wo findet man den geeigneten Kooperationspartner, um Corporate-Volunteering-Projekte zu planen? Unternehmen können sich zum Beispiel an den Lagfa Bayern e.V. wenden. Der Dachverband vertritt aktuell 126 Freiwilligenagenturen und -zentren sowie Koordinierungsstellen in ganz Bayern. Diese bringen Unternehmen und gemeinnützige Organisationen zusammen, beraten individuell und finden so das passende Engagement. Viele Wohlfahrtseinrichtungen verfügen aber auch über eigene Ehrenamtskoordinatoren.

Brücklmeier und Hansen-Resch wählten einen anderen Weg. Sie nahmen wie 33 andere Unternehmen und Selbstständige am Marktplatz Gute Geschäfte teil, den die Münchner Freiwilligenagentur Tatendrang mit Unterstützung der Landeshauptstadt und der IHK veranstaltet. Dort treffen sich seit 2007 alle zwei Jahre Vertreter von Münchner Betrieben und sozialen Einrichtungen, um miteinander Geschäfte auszuhandeln. »In diesem Jahr wurden 69 Sozial- und Umweltprojekte vereinbart, in denen sich 425 Mitarbeiter mit 2921 gespendeten Stunden engagieren«, freut sich Projektleiterin Isabel Schrimpf. Sie bekam danach ein ganz besonderes Feedback: Es sei bisher der beste Marktplatz gewesen. »Das lag vor allem an der erzwungenen Coronapause«, berichtete Frau Schrimpf. Nach monatelangem Homeoffice konnten die Mitarbeiter endlich wieder zusammenkommen und gemeinsam etwas Sinnvolles auf die Beine stellen.

Auch IHK-Mitarbeiter nutzten diese Gelegenheit. Sie besuchten mit Senioren im Rollstuhl den Tierpark, gingen mit Pflegeheimbewohnern spazieren oder ein Eis essen. »Es war ein unglaubliches Erlebnis für uns, denn das Älterwerden und auch die Pflege sind leider immer noch ein Tabuthema, das uns aber alle begleiten wird«, lautet das Fazit von Corinna Bruder, Koordinatorin eines von der IHK München übernommenen Projekts.

»Wir werden in jedem Fall wieder am Marktplatz teilnehmen«, versichert La-Salle-Prokurist Hansen-Resch, der zum ersten Mal dabei war. Für ihn liegt der Vorteil vor allem darin, dass die Veranstaltung schnell und unkompliziert beide Seiten zusammenbringt, viel Spaß macht und sehr gut koordiniert ist. Er will in engem Austausch mit seinem Sozialpartner MünchenStift bleiben und noch weitere Follow-ups planen.

Langfristige Engagements einzufädeln, ist auch ein Ziel des Marktplatzes. »Dann müssen die Unternehmen nicht jedes Jahr ein neues Projekt suchen«, hebt Projektleiterin Schrimpf hervor. Sie nennt auch gleich einige Erfolgsfaktoren für gelungene CV-Projekte: aktive Unterstützung durch die Unternehmensleitung einholen, Wünsche und Kompetenzen der Mitarbeiter berücksichtigen, Vorbehalte und Ängste ernst nehmen, Beschäftigte in Vorbereitung und Planung einbinden, auf Freiwilligkeit achten und auf die wirklichen Bedürfnisse der Hilfsbedürftigen eingehen. »Wichtig ist auch, sich auf Augenhöhe zu begegnen und mit der anderen Seite ins Gespräch zu kommen«, fügt Schrimpf hinzu.

Genau darin sieht auch Stefan Brücklmeier von Infineon einen positiven Effekt: »Wir haben viel über die Probleme der gemeinnützigen Einrichtungen geredet. Das alles erfährt man ja als Außenstehender sonst nicht.« ■

Darum geht's

- Der Einsatz für einen guten Zweck stärkt Sozialkompetenz, Motivation, Teamgeist und Loyalität der Mitarbeiter.
- Unternehmen leisten damit einen Beitrag zur Bewältigung lokaler ökologischer und sozialer Herausforderungen.
- Corporate-Volunteering-Projekte unterstützen die Mitarbeiterbindung und -gewinnung.

IHK-Ansprechpartnerin zu Corporate Volunteering
Susanne Kneißl-Heinevetter
Tel. 089 5116-1467
susanne.kneissl@muenchen.ihk.de

»Nicht so weiter wie bisher«

Christian Klingler, Hauptgeschäftsführer des Großhandelsverbands LGAD Bayern, erklärt, welchen Einfluss Pandemie und Lieferketten auf seine Branche haben und warum die Digitalisierung mehr bedeutet, als die Zahl der Onlineorders zu steigern.

EVA ELISABETH ERNST

Herr Klingler, der Onlinehandel inklusive E-Commerce-Plattformen wächst weiter – und damit die Möglichkeiten für Unternehmen, direkt beim Hersteller einzukaufen. Welche Rolle spielt da noch der Großhandel?

Diese Entwicklungen haben das etablierte dreistufige System aus Herstellern, Großhandel und Firmenkunden durchaus unter Druck gesetzt. Gerade bei Produktgruppen, bei denen sich der Großhandel auf die Funktion eines Zwischenlieferanten beschränkt und nur einen geringen Wertschöpfungsanteil hat, wird es zunehmend schwierig.

Gleichzeitig bietet die Digitalisierung aber auch Chancen, weil sie es dem Großhandel ermöglicht, zusätzliche Dienstleistungen auf- und auszubauen. Gute Zukunftsaussichten haben Großhändler, denen es gelingt, als Systemkopf zu agieren, also die gesamte Wertschöpfungskette quasi als vernetzte Drehscheibe zu organisieren. Dafür ist ein hoher Digitalisierungsgrad nötig.

Welche Dienstleistungen haben Sie dabei konkret im Blick?

Neben der klassischen Beschaffung, Lagerung und Lieferung von Produkten kann der Großhandel Hersteller und Abnehmer zum Beispiel bei Forschung und Entwicklung auf Produkt- und Prozessebene unterstützen. Er kann Aufgaben der Qualitätssicherung übernehmen, Reparaturservices oder Produktveredelung anbieten. Im Grunde geht es darum, einen höheren Wertschöpfungsanteil und eine stärkere Individualisierung der Leistungen des Großhandels für seine Kunden, aber auch für die Hersteller, zu bieten. Und für viele dieser Dienstleistungen ist ein hoher Digitalisierungsgrad Voraussetzung. Denn Digitalisierung endet ja nicht beim papierlosen Büro. Es handelt sich vielmehr um eine breit angelegte Transformation mit dem Ziel, Prozesse nicht nur digital abzubilden, sondern sie zu optimieren – auch unter Einbindung künstlicher Intelligenz.

Sieht die Digitalisierung als zentrale Herausforderung – Christian Klingler, LGAD-Hauptgeschäftsführer

Foto: LGAD Bayern

Wie digitalisiert ist der Großhandel denn schon heute?
Viele Großhändler haben die Chancen der Digitalisierung bereits erkannt, aber es gibt Unterschiede beim Grad der Umsetzung in den einzelnen Betrieben. Schließlich darf man nicht vergessen, dass im Großhandel kleine und mittelständische Unternehmen dominieren: Über 90 Prozent der Großhandelsunternehmen in Deutschland beschäftigen weniger als 50 Mitarbeiter. Und in kleinen und mittleren Firmen aller Branchen ist die Digitalisierung aufgrund begrenzter finanzieller und personeller Ressourcen schwerer umsetzbar.

Die Coronapandemie hat in den vergangenen knapp zwei Jahren viele Bereiche der Wirtschaft beeinflusst. Welche Auswirkungen hatte sie auf den Großhandel?
Die Engpässe in den Lieferketten haben uns in der öffentlichen Wahrnehmung einen gewissen Aufwind gebracht. Natürlich waren die vergangenen zwei, drei Jahre auch für den Großhandel herausfordernd, aber in wirtschaftlicher Hinsicht war es keine schlechte Zeit: Der Großhandel wurde mehr denn je gebraucht. Die Politik hat die Systemrelevanz des Großhandels erkannt. Daher gab es für unsere Wirtschaftsstufe auch keine Lockdowns.

Wie kann der Großhandel dabei helfen, Lieferkettenprobleme zu reduzieren?
Zum einen durch seine Beschaffungsexpertise: Der Großhandel kennt seine Märkte und die Marktteilnehmer. Dadurch ist er in der Lage, Bedarfe dosiert und nah am Kunden zu decken. Mindestens genauso wichtig ist seine Pufferfunktion durch Lagerhaltung in der Region, die dazu beiträgt, die Lieferketten ein Stück weit abzusichern. Dazu braucht der Großhandel jedoch einen Ausbau der Lagerkapazitäten, was häufig an verfügbaren Logistikflächen scheitert. Hier ist auch die Politik gefordert, mehr passende Flächen auszuweisen. Die örtliche Nähe des Großhandels zu den Abnehmern zahlt im Übrigen auch darauf ein, unsere Wirtschaft nachhaltiger und regionaler zu gestalten.

Welche Herausforderungen sehen Sie für die Branche außerdem?
Die unvorhersehbaren geopolitischen Risiken sind eine große Herausforderung für die Betriebe. Aber auch die zunehmende Abkehr vom freien Welthandel sehen wir kritisch. Bestehende internationale Handelsabkommen zu stärken und neue abzuschließen, ist für unsere Branche, für die freier Handel zur DNA gehört, wichtig. Auf Unternehmensseite bildet derzeit die Umsetzung von Digitalisierungsstrategien die zentrale Herausforderung.
Schon in der Studie zur zukünftigen Systemrelevanz des bayerischen Großhandels in einer digitalisierten Welt, die im Herbst 2020 – also noch vor Corona – erschienen ist, wurden sechs Zukunftsszenarien entwickelt. Das Szenario »Systemkopf Großhandel« bietet die größten Chancen. Dafür sind eine durchgehende Digitalisierung der Prozesse, aber auch Erweiterungen der Großhandelsfunktionen wesentliche Voraussetzungen.

Welche weiteren Optionen zeigt die Studie?
Ein weiteres Szenario im Chancenbereich ist die Umsetzung von E-Commerce-Strategien, die gegen die Abwanderung von Kunden und Marktanteilen auf Plattformen helfen kann. Allerdings ist der Onlineverkauf nur ein Teil dessen, was der Großhandel künftig braucht. Er muss um Prozessoptimierungen ergänzt und mit durchgehender Digitalisierung kombiniert werden. Je besser der Großhandel mit seinen Kunden und Lieferanten vernetzt ist, desto sicherer ist die Zukunft der Großhandelsfunktion.
Allerdings muss jedes Unternehmen seine eigenen Lösungen dafür finden, wie es die Vernetzung aus- und ergänzende Services aufbauen kann. So weiterzumachen wie bisher, ist nicht sinnvoll: Die Beibehaltung des Status quo wurde in der Studie eindeutig als »No-go-Area« identifiziert. ■

Zur Person

Seit Juli 2021 ist Christian Klingler Hauptgeschäftsführer des Landesverbands Bayern Großhandel, Außenhandel, Dienstleistungen e.V. (LGAD). Zuvor leitete der Rechtsanwalt die Rechtsabteilung und war als Fachanwalt für Arbeitsrecht für den LGAD tätig. Sein Jurastudium absolvierte der heute 43-Jährige in Passau, München und England. Anschließend arbeitete er als Rechtsanwalt in München und als Unternehmensanwalt in Regensburg, bevor er 2013 zum LGAD wechselte.

Frauenpower in MINT

Frauen gründen spannende Technologieunternehmen. In der Öffentlichkeit sind sie jedoch selten sichtbar. Das sollte sich ändern. Als Role Models können diese Unternehmerinnen junge Mädchen motivieren, sich für das attraktive Berufsfeld zu entscheiden.

MECHTHILDE GRUBER

Der dramatische Fachkräftemangel ist eines der größten Probleme und das am häufigsten genannte Innovationshemmnis für die bayerische Wirtschaft. Verschiedenste Branchen suchen dringend vor allem nach Fachkräften im Bereich künstliche Intelligenz (KI) und Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik (MINT). Der Arbeitsmarkt ist leer gefegt, doch es gibt ungenutztes Potenzial, sagt Elfriede Kerschl, Referatsleiterin Fachkräfte, Weiterbildung und Frauen in der Wirtschaft bei der IHK für München und Oberbayern: »Wir müssen die Frauen, die wir haben, besser sichtbar

Auf Umwegen zum Ziel

»Künstliche Intelligenz braucht die weibliche Perspektive«, ist Rosmarie Steininger, Gründerin und Geschäftsführerin der Münchner Chemistree GmbH, überzeugt.

»Ich war schon immer an Technik interessiert, ich wollte Erfinderin werden, auch wegen der guten Erfolgsaussichten in diesem Beruf«, sagt Rosmarie Steininger. Die 48-Jährige, die aus einem Hallertauer Hopfenbaubetrieb stammt, musste einige Umwege gehen, bis sie 2017 ihre eigene Firma gründete.

Als Fremdsprachenkorrespondentin finanzierte sie ihr Abitur auf dem zweiten Bildungsweg selbst. Mit Stipendien studierte sie Wirtschaftsinformatik in Regensburg, ihren Master in European Studies machte sie in London. Ihren Bildungshunger konnte die Familie nicht immer nachvollziehen, sagt Steininger: »Auf keinen Fall wollte ich deshalb etwas ›Brotloses‹ studieren, sondern zeigen, dass ich damit wirtschaftlichen Erfolg haben kann. Wirtschaftsinformatik habe ich nicht nur aus Neigung, sondern auch wegen der Karrierechancen in diesem Beruf gewählt.«

Sie startete bei BMW und entwickelte dort Algorithmen für Logistiksysteme, bis sie in die BMW-eigene Eberhard von Kuenheim

Foto: Chemistree

In KI stehen Frauen alle Türen offen, ist Chemistree-Chefin Rosmarie Steininger überzeugt

Stiftung wechselte. Schon beim ersten Projekt entstand die Idee für ihre spätere Gründung: Für ein Mentoringprojekt, bei dem Lehrkräfte und Studierende zusammengebracht werden sollten, entwickelte die KI-Expertin einen Algorithmus, der die passende Paarung erfolgreich ermittelt. Fünf Jahre später – mit zwei BMW-Großaufträgen für die obere Führungskräfteentwicklung im Rücken – wagte die damals 42-Jährige den Schritt in die Selbstständigkeit. »Seither läuft's«, sagt Steininger.

Ihre Geschäftsidee: »Wir bringen mithilfe von Algorithmen – unter Einbeziehung einer Vielzahl von Kriterien – die richtigen Menschen im beruflichen Kontext zusammen, zum Beispiel Unternehmen und Bewerber.« Steiningers Talent, KI allgemein verständlich zu erklären, hat sie zu einer gefragten Rednerin gemacht. Auch die Bundesregierung greift bei der Fortschreibung der KI-Strategie auf ihre Expertise zurück.

Um als Frau in KI erfolgreich zu sein, brauche es vor allem Mut, etwas auszuprobieren, Fragen zu stellen und sich zu interessieren, betont die Software-Ingenieurin: »Zum Programmieren braucht es kein Zauberpulver.« Frauen sollten sich mehr trauen und das auch in anderer Hinsicht, meint die Mutter zweier Töchter. Oft werde die Frage, ob sich Familie und Beruf vereinbaren lassen, zu früh gestellt. KI-Berufe sind gut bezahlt, da sei Teilzeit kein Problem. »Künstliche Intelligenz braucht für eine ausgewogene Datenbasis Vielfalt, auch die weibliche Perspektive«, so Steininger. Deshalb sollten sich mehr Frauen für KI-Berufe entscheiden. Die Türen würden ihnen offenstehen: »Nirgendwo sonst müssen Frauen so wenig kämpfen, um einen guten Job zu bekommen.«

machen und damit Mädchen motivieren, in diesem Bereich Ausbildungswege zu gehen. Wir müssen aber auch Unternehmen motivieren, Potenziale von Frauen in der eigenen Belegschaft zu stärken.«
Denn bisher sind Frauen in den MINT-Sparten noch immer unterdurchschnittlich vertreten. Zwar arbeiten nach einem Report des Instituts der Deutschen Wirtschaft heute mehr als eine Million Frauen in MINT-Berufen, das entspricht aber nur einem Anteil von knapp 16 Prozent in diesen Professionen. Neben sich hartnäckig haltenden Geschlechterstereotypen gibt es einen oft genannten Grund für dieses Defizit: Es fehlen weibliche Vorbilder. Dabei engagieren sich viele Initiativen, um dies zu ändern und den weiblichen Nachwuchs zu fördern. Auch die IHK ist hier aktiv. Zum Beispiel beim alljährlichen Girl's Day oder der Aktion »Unternehmerinnen machen Schule«, erklärt IHK-Expertin Kerschl: »Wir gehen gezielt mit Start-ups im MINT-Bereich in Schulen und sprechen dort vor allem Mädchen an, um sie für diese Berufe zu sensibilisieren.« Enger Kontakt besteht auch zur TUM Werkstatt Makerspace.
»Wir haben mehrere Programme, um Frauen in MINT-Berufen zu fördern«, sagt Felipa Carrara (29), Account Managerin der TUM Werkstatt Makerspace. Um Studentinnen für KI zu sensibilisieren, gibt es beispielsweise Workshops und Kurse in der Prototypenwerkstatt. Makerspace unterstützt aber auch Frauen, die bereits gegründet haben, mit Workshops, die das notwendige Know-how für einen erfolgreichen Start vermitteln. »Bei uns haben Frauen ebenfalls die Chance, Gleichgesinnte zu finden, auch um sich gegenseitig zu stützen«, sagt Felipa Carrara.
Wie wichtig ein gutes und verlässliches Netzwerk ist, zeigen die Karrieren der drei jungen erfolgreichen Unternehmerinnen, die das IHK-Magazin auf dieser und der nächsten Seite vorstellt. ■

IHK-Ansprechpartnerin zum Thema Frauen in der Wirtschaft
Elfriede Kerschl, Tel. 089 5116-1786
elfriede.kerschl@muenchen.ihk.de

Von Vorbildern lernen

Kathrin Khadra, KI-Ingenieurin und Mitgründerin der Ryver AI GmbH i.G., hebt den Nutzen von Netzwerken für Unternehmerinnen hervor.

»Ich bin in meiner Familie mit dem Selbstverständnis aufgewachsen, dass es sehr normal ist, wenn Frauen MINT-Berufe ergreifen«, sagt Kathrin Khadra. Die 26-Jährige startete Anfang 2021 zusammen mit Simona Santamaria und Jonas Ils in die Selbstständigkeit. Ihr Unternehmen Ryver AI entwickelt für die Radiologie ein Produkt zur Erzeugung synthetischer Gesundheitsdaten, sodass Algorithmen zur Erkennung von Krankheiten erstellt werden können.
Schon während ihres Studiums beschäftigten sich sowohl Khadra als auch Santamaria mit Anwendungsfällen und Ethik der künstlichen Intelligenz. »Oft ist es ein Problem, gute Datensätze zu bekommen. Algorithmen können diskriminierend sein«, sagt Khadra. »Daran wollten wir gemeinsam arbeiten, auch weil wir uns gut verstehen.«
Kennengelernt haben sich die beiden Programmiererinnen bei Femtec, einem Netzwerk, das weibliche MINT-Talente mit Stipendien unterstützt und mit technischen Universitäten und Hochschulen in ganz Deutschland und in der Schweiz kooperiert. Ein erstes Erfolgserlebnis hatten die beiden Frauen, als sie zu Beginn der Pandemie eine Gutscheinplattform ins Leben riefen. Die Non-Profit-Initiative konnte innerhalb kürzester Zeit Gutscheine im Wert von 50 000 Euro zur Unterstützung von Einzelhandelsgeschäften und Gastronomiebetrieben in der Coronakrise vermitteln. Die Plattform wird auch heute noch weitergeführt.

Foto: privat

In Netzwerken von anderen Frauen lernen – Kathrin Khadra, Mitgründerin von Ryver AI

Khadras Begeisterung für alles, was mit Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik zu tun hat, zeigte sich früh. Sie hatte schon als Kind Vergnügen daran, sich mit Naturwissenschaften zu beschäftigen: »Ich war sehr gut in Mathe, habe mit Science-Baukästen experimentiert und Ferien in Science-Camps verbracht.«
Erst mit Beginn des Studiums merkte Khadra an der geringen Zahl von Studentinnen im Hörsaal, dass dies nicht die Regel ist. »Das Netzwerk von Femtec war da sehr wichtig für mich«, sagt die junge Unternehmerin. Dort konnte sie sich mit Studentinnen auch von anderen Hochschulen über ihre Erfahrungen beispielsweise als Werkstudentin austauschen, aber auch Managerinnen jede Art von Fragen stellen. »Bei Femtec fand ich Vorbilder, von denen ich unglaublich viel lernen konnte, für mich selbst und für meinen Lebensweg.«
Bestimmte Voraussetzungen, um als Frau im MINT-Bereich erfolgreich zu sein, gibt es ihrer Meinung nach nicht. Jeder und jede könne ihren Weg finden, ist die Unternehmerin überzeugt: »Man muss nur Lust dazu haben und sich ein Umfeld suchen, in dem man so sein kann, wie man ist.«

Vorbehalte abbauen

Alona Kharchenko, Mitgründerin der Devanthro GmbH in München, entwickelt Roboter, die so geschickt sein sollen wie Menschen.

»Wir bauen Robodies. Das sind Körper, die wie humanoide Roboter aussehen, sich aber nicht selbstständig bewegen können, sondern von Menschen ferngesteuert sind«, sagt Alona Kharchenko, CTO und Mitgründerin von Devanthro. Erstes mögliches Einsatzgebiet für einen Robody ist die Altenpflege. Ferngesteuert durch eine Pflegekraft, könnte er in Zukunft ältere Menschen zu Hause unterstützen. »So könnten Pflegekräfte mit den Senioren interagieren, ohne dass sie vor Ort sein müssen«, sagt Kharchenko.

Die 28-jährige gebürtige Ukrainerin interessierte sich schon als Schülerin für Physik und Chemie, besonders aber für Mathematik und Informatik. Sie war die Erste in ihrer Klasse, die einen Computer mit Internetzugang hatte. Das Umfeld habe für sie immer eine wichtige Rolle gespielt, betont die Roboteringenieurin. Durch die Förderung ihrer Lehrer hatte sie die Freiheit, zu forschen und Zusammenhänge zu verstehen. Die Teilnahme an landesweiten Schulwettbewerben brachte frühe Anerkennung, sagt Kharchenko: »Hier die Beste zu sein, war für mich sehr motivierend.«

Nach ihrem Bachelor in Applied Mathematics an der Universität in Kiew entschloss sie sich 2014, für den Master nach Deutschland zu gehen. Mit einem Stipendium des Deutschen Akademischen Austauschdiensts konnte sich die von Zukunftstechnologien begeisterte Studentin das Masterstudium Robotics, Cognition, Intelligence an der Technischen Universität München (TUM) finanzieren. Sie war hier eine der ersten Studentinnen der Research-Community, einer Studenteninitiative, der die TUM einen eigenen Raum zur Verfügung stellte. »Wir konnten uns auch nachts zusammensetzen, diskutieren und probieren, uns gegenseitig motivieren. Praktische Erfahrungen zu sammeln, war mir immer wichtig«, so Kharchenko.

Seither ist es ihr Ziel, Roboter zu bauen, die so beweglich, geschickt und elegant sind wie ein Mensch. Um als Frau in diesem Bereich erfolgreich zu sein, gibt es ihrer Meinung nach keine besonderen Voraussetzungen. Wichtig sei Bestimmtheit: »Ich muss genau wissen, was ich will, und den Weg mit Entschlossenheit verfolgen.«

Ein erstes Etappenziel hat die Robotikexpertin jedenfalls schon erreicht: Die Akzeptanz, die Bewohner und Pfleger eines Seniorenheims Robody bei seinem ersten Testeinsatz entgegenbrachten, war für sie ein großes Erfolgserlebnis. »Eine 74-jährige Seniorin hat mit Robody sehr natürlich interagiert und alle Möglichkeiten ausprobiert«, sagt Kharchenko. Das widerspräche allen Skeptikern, die behaupteten, die Gesellschaft sei noch nicht bereit für diese Zukunftstechnologie. Sie ist entschlossen: »Wir wollen diese Vorbehalte abbauen und Robody immer weiter verbessern.«

Foto: Devanthro

Arbeitet an Robotern, die zum Beispiel in der Pflege eingesetzt werden können – Alona Kharchenko, Mitgründerin von Devanthro

International den Krisen trotzen

Selbst in diesen schwierigen Zeiten nutzen kleinere mittelständische Unternehmen ihre Chancen im Auslandsgeschäft. Der renommierte Exportpreis Bayern zeichnet in diesem Jahr die Besten in vier Kategorien aus.

MECHTHILDE GRUBER

Sie sind hervorragende Beispiele und Mutmacher zugleich: Die vier diesjährigen Exportpreisgewinner haben sich mit ihren kreativen Ideen und speziellen Strategien auf Auslandsmärkten erfolgreich durchgesetzt. Der Exportpreis Bayern würdigt die internationale Leistungsfähigkeit und das besondere Engagement dieser mittelständischen Unternehmen, die maximal 100 Mitarbeiter beschäftigen.

»Es ist immer wieder beeindruckend, wie kleine Unternehmen aus Bayern mit ihren Produkten weltweit große Erfolge feiern«, sagt Manfred Gößl, Jurymitglied und Hauptgeschäftsführer der IHK für München und Oberbayern. »Unsere diesjährigen Exportpreis-Sieger bewältigen die geballte Ladung an Krisen durch eine ganz besondere Freude an Leistung, Teamgeist, Durchhaltevermögen und Innovationskraft.«

Exportpreis Bayern 2022 – die Gewinner

- **Kategorie Industrie**
  IMES Intelligent Measuring Systems GmbH, Kaufbeuren
- **Kategorie Dienstleistung**
  Axiros GmbH, Höhenkirchen-Siegertsbrunn
- **Kategorie Genussland**
  Supernutural GmbH, München
- **Kategorie Handwerk**
  Walter Foeckersperger GmbH, Pauluszell

Der Exportpreis Bayern wurde in diesem Jahr zum 15. Mal vergeben. Träger des Wettbewerbs sind das Bayerische Wirtschaftsministerium, die bayerischen IHKs (BIHK) und die Arbeitsgemeinschaft der Bayerischen Handwerkskammern. Die Erstplatzierten wurden am 30. November 2022 in einer feierlichen Abendveranstaltung in der Handwerkskammer für München und Oberbayern von Roland Weigert (Freie Wähler), Staatssekretär im Bayerischen Staatsministerium für Wirtschaft, Landesentwicklung und Energie ausgezeichnet. Die beiden oberbayerischen Preisträger der Kategorien Dienstleistung und Genussland stellen wir auf den folgenden Seiten vor. ■

Weitere Infos: **www.exportpreis-bayern.de**

IHK-Ansprechpartnerin zum Exportpreis
Christina Püttmann, Tel. 089 5116-1365
christina.puettmann@muenchen.ihk.de

Know-how für die Nische

Die Axiros GmbH hat den Exportpreis in der Kategorie Dienstleistung gewonnen. Das Unternehmen ist auf Software für Telekommunikationsfirmen spezialisiert.

»Oft operieren wir gleichsam am offenen Herzen«, sagt Kurt Peterhans (55). Zusammen mit Unternehmensgründer Gunther Klessinger führt er die Geschäfte von Axiros. Das 2002 gegründete Unternehmen mit Hauptsitz in Höhenkirchen bei München und Niederlassungen auf fast allen Kontinenten bietet Softwarelösungen für die Telekommunikationsbranche (TK). Ob die Schweizer Swisscom, der japanische Mischkonzern Yamaha, die US-amerikanische Cox Communications oder die Deutsche Telekom AG – Axiros arbeitet an geschäftskritischen Kernelementen dieser Kunden. Entsprechend groß muss das Vertrauen der Geschäftspartner sein.

Foto: Axiros

Setzen auf intensive Marktpflege – Axiros-Geschäftsführer Gunther Klessinger (l.) und Kurt Peterhans (r.)

Das Portfolio des Unternehmens umfasst Software zur zentralen Steuerung und automatisierten Funktionskontrolle nahezu in Echtzeit sowie zur Diagnose beliebiger internetfähiger Geräte. »Wir arbeiten sehr fokussiert«, sagt CEO Peterhans. »Unsere Dienstleistung ist eine Nischenlösung für Telekommunikationsunternehmen.« Eine Nische, die geräumig und rund um den Globus gefragt ist.

Axiros liefert weltweit entlang der gesamten Wertschöpfungskette aus einer Hand: Beratung, Architektur, Implementierung und Entstörung im laufenden Betrieb. »Das schätzen unsere Kunden, das ist unser großes Plus«, erklärt Geschäftsführer Peterhans. Hinzu komme Konstanz. Die Kunden könnten sich auf ihre bewährten Ansprechpartner verlassen, weil die technischen Mitarbeiter lange im Unternehmen bleiben, viele sind seit über 15 Jahren im Betrieb.

»Wir fokussieren uns klar auf die Bedürfnisse unserer Kunden und verfügen dafür über erstklassiges Spezialisten-Know-how«, sagt Peterhans. Da Axiros mit führenden TK-Unternehmen weltweit zusammenarbeite, habe der Dienstleister stets einen guten Überblick über neueste Entwicklungen: »Wir kennen die internationalen Trends und können unser Wissen an unsere Kunden weitergeben.« Automatisierung, Digitalisierung und IoT (Internet der Dinge) sind die Megatrends, die aktuell die Entwicklung des Telekommunikationsmarkts bestimmen und durch die Coronapandemie noch beschleunigt wurden. Mit seinem Portfolio sieht sich Axiros hier gut positioniert.

Der Mittelständler ist in rund hundert Ländern engagiert. Selbst während der Pandemie konnte Axiros den Umsatz erhöhen und die schon vorher hohe Exportquote auf 85 Prozent weiter steigern. Als Grundlage dafür sieht der Betrieb eine intensive Marktpflege, etwa durch die Teilnahme an jährlich rund 20 Fachmessen und Konferenzen weltweit – unter anderem mit dem Messebeteiligungsprogramm von Bayern International.

Besonderen Wert legt Peterhans auf Kundenbesuche. Ergänzt durch virtuelle Kundenkonferenzen und ein intensives digitales Marketing, beispielsweise auf Social-Media-Plattformen oder via Axiros' achtsprachiger Website. »Wir hatten mit unserem Unternehmen aber auch Glück«, sagt der Geschäftsführer. Die Jahre zwischen 2010 und 2020 waren äußerst erfolgreich.

Stolz ist das Unternehmen auf sein konsequent eigenfinanziertes Wachstum. Durch politische Auseinandersetzungen und Embargos seien die Geschäfte in manchen Regionen schwieriger geworden, sagt Peterhans, »das spüren wir«. Gleichzeitig sei es aber von großem Vorteil, weltweit tätig zu sein. Ausfälle könnten so leichter kompensiert werden.

Für Axiros ist der Nischenmarkt noch lange nicht erschöpft, betont der Geschäftsführer: »Wir wollen künftig unsere Tätigkeiten in den arabischen Raum ausweiten und einen Schwerpunkt auf Nordamerika legen, um uns dort zu verstärken.«

Nusscreme mit Weltpotenzial

In der Kategorie Genussland überzeugte die supernutural GmbH die Exportpreis-Jury. Das Start-up entdeckte während des Lockdowns neue Zielgruppen.

»Corona war die größte Herausforderung, die wir je hatten. Aber wir haben das als Chance gesehen«, sagt Amelie Sperber (39). Zusammen mit ihrem Mann Timo (41) führt sie das Münchner Start-up supernutural, das frisch gepresste Nusscreme herstellt.

Dafür hat Timo Sperber 2015 eine sehr robuste und elegant designte Maschine entwickelt und mit lokalen Handwerksbetrieben gebaut, die das Unternehmen ausschließlich an Geschäftskunden (B2B) vertreibt und heute weltweit exportiert. Mit den Maschinen bietet supernutural auch den Rohstoff an. Die Bio-Nüsse kommen immer direkt vom Bauern, sogar aus Bayern, und werden frisch geröstet.

Als während des Lockdowns 2020 alle Geschäfte zum Stillstand kamen, nutzte das Team die Zeit, das bisherige Geschäftsmodell zu hinterfragen, sagt Amelie Sperber: »Wir haben einen Strategiewechsel vollzogen, denn durch Corona hat sich unsere Zielgruppe verschoben.« Zu ihren Kunden zählten zuvor hauptsächlich Supermärkte und Feinkostläden, nun sind es vor allem Hotellerie und Unternehmensgastronomie sowie Profisportvereine.

Der Trend zu gesunden Snacks in dieser Zielgruppe sei eine Riesenchance, sagt die Geschäftsführerin und fügt hinzu: »Deutsches Engineering und Nachhaltigkeit sind unsere Erfolgsstrategie auf dem Weltmarkt.« Die Kunden schätzten vor allem den guten Geschmack der Nusscreme, die Reinheit des Produkts und die hohe Qualität der wartungsfreien Maschine. Die Endverbraucher – Hotelgäste beim Frühstück, Kantinenbesucher beim Mittagessen oder auch Weltklassefußballer vor Spielbeginn – könnten sich selbst frische, vitamin- und mineralstoffreiche Nusscreme aus den supernutural-Maschinen zapfen.

Das Start-up beschäftigt mittlerweile knapp 20 Mitarbeiter. Dem Unternehmen ist es in den vergangenen beiden Jahren gelungen, Herausforderungen durch die Coronapandemie und auch den Brexit zu meistern.

Neue Kunden gewinnt das junge Team vor allem durch intensives Netzwerken, Social-Media-Marketing, die Teilnahme an Fachmessen und durch Empfehlungen. »Viele unserer Kunden finden wir über die digitalen Medien«, sagt Amelie Sperber. »Zu den Entscheidern in unseren relevanten Zielgruppen nehmen wir direkten Kontakt auf.«

So ist die nahrhafte Nusscreme aus der Maschine heute bereits in mehr als 20 Staaten der Welt zu haben. »Bei der Erschließung neuer Märkte orientieren wir uns jetzt vor allem hin zu Ländern, die trotz der Krisen an ihren Ansprüchen für Nachhaltigkeit festhalten«, betont Sperber. Neben europäischen Märkten wie Österreich, Schweiz, Frankreich und Großbritannien sind deshalb beispielsweise arabische Länder und Israel strategisch wichtig. Erste Erfolge kann das kleine Unternehmen auch auf dem US-amerikanischen Markt verzeichnen. Dort, wo frische Nusscreme seit Jahrzehnten etabliert ist, will sich die Firma mit der einfachen Reinigung ihrer Maschine von der lokalen Konkurrenz abheben. »Besonders in der Hotellerie haben wir gute Chancen«, so die Geschäftsführerin.

Das Unternehmen blickt deshalb sehr zuversichtlich in die Zukunft. »Unser Produkt hat Weltpotenzial«, davon ist Amelie Sperber überzeugt. Die Wertschätzung und Aufmerksamkeit, die der Betrieb in vielen Ländern bereits jetzt erreicht habe, würden durch den Exportpreis Bayern weiter zunehmen, erwartet die Unternehmerin. »Die Auszeichnung ist eine Referenz, die kostbar ist«, sagt sie. »Der Exportpreis zeigt, dass wir nicht mehr nur ein kleines Start-up sind, sondern auf dem Weg zum Hidden Champion.«

Foto: supernutural

Passten in der Pandemie die Strategie an – Timo und Amelie Sperber, Geschäftsführer von supernutural

Löst Materialengpässe – Kornelius Schmitz, Gründer von Electronic Direct

Foto: Thorsten Jochim

Wir beschaffen fast alles

Electronic Direct ist ein Unternehmen, das Bauelemente für elektronische Systeme findet, die andere dringend suchen. Auch im digitalen Zeitalter setzt es besonders auf persönliche Kontakte.

SEBASTIAN SCHULKE

In der Lagerhalle sitzt ein Mann vor einem Computer, neben ihm kleine und große Kartons, voll mit elektronischen Bauelementen und Systemkomponenten. Hubwagen und Rollbehälter sind zu sehen. Weiter hinten auch kleine Gabelstapler, die lange Hochregale befüllen. Dort lagern wuchtige Kisten, die mit Nummerncodes und jeweils einem großem E und D gekennzeichnet sind.

Zwei Buchstaben, die für ein Unternehmen stehen: Electronic Direct. Der Name der GmbH ist Programm. Die Firma aus Putzbrunn am östlichen Stadtrand von München kümmert sich darum, dass hochwertige und oft auch schwer zu beschaffende Bauelemente für elektronische Geräte oder Systeme schnell und direkt bereitstehen und geliefert werden können.

Dafür sitzen in einem Büro neben der Lagerhalle zwölf Leute, die unentwegt telefonieren, um Aufträge und Angebote zu organisieren und zu koordinieren. »Da geht es zu wie in der Frankfurter Börse«, meint Kornelius Schmitz, der zusammen mit Ulrich Vogel die Geschäfte von Electronic Direct führt. Das Unternehmen betreibt Standorte und Büros in Montreal, New York, Shanghai, Hongkong, Shenzhen, Kopenhagen und eben Putzbrunn – ein weltweites Netzwerk.

»In den Elektronik-Hotspots dieser Welt haben wir Tochtergesellschaften angesiedelt und verfügen direkt vor Ort über eine sehr gute Vernetzung mit Top-Lieferanten«, erklärt Schmitz. »Unsere Kunden sagen uns, was sie suchen. Und wir finden es, indem wir unsere Leute kontaktieren. So gibt es kaum ein Bauelement, das wir nicht beschaffen können.« Damit werden bei den Kunden Materialengpässe gelöst oder sogar ein Fertigungsstillstand verhindert. Schmitz betont: »Wir legen viel Wert auf den persönlichen Kontakt zu unseren Kunden und Lieferanten – das ist auch im digitalen Zeitalter immer noch wichtig.«

Kornelius Schmitz kümmert sich um den kaufmännischen Part – also Personal, Vertrieb und Finanzen. Ulrich Vogel ist als Ingenieur für den technischen Bereich zuständig. Dazu gesellen sich 30 Mitarbeitende in Putzbrunn sowie 20 weitere in den anderen Standorten, Tendenz steigend.

In diesem Jahr wurde Electronic Direct vom Bayerischen Wirtschaftsministerium als »Bayerns Best 50« ausgezeichnet und für seine »besondere Wachstumsstärke in den vergangenen Jahren« gewürdigt – bezogen auf Umsatz und Mitarbeiterzahl. »Eine tolle Auszeichnung für uns«, meint Schmitz. »Allerdings achten wir darauf, dass wir gleichmäßig wachsen und den Bodenkontakt nicht verlieren. Wenn wir Leute einstellen, dann wollen wir diese auch langfristig halten.«

Neben der Distribution und Sonderbeschaffung kümmert sich das Putzbrunner Unternehmen auch um die Qualitätssicherung der elektronischen Bauelemente, damit diese in einem einwandfreien Zustand und unter Einhaltung aller Transport-, Handling- und Lagervorschriften in kürzester Zeit beim Kunden eintreffen. »In Fällen, in denen wir nicht vom Hersteller oder dessen Vertragsdistribution direkt beliefert werden, kaufen wir bei externen Händlern«, erklärt Schmitz. »Gerade diese Ware prüfen wir dann.«

Dafür hat Electronic Direct seine eigenen Inspektionszentren, die mit modernster Technik ausgestattet sind – wie etwa mit Digitalmikroskopen, die die Bauteiloberfläche nach kleinsten Schleifspuren, Remarkings oder Kratzern untersuchen. Mit speziellen Röntgengeräten wird die Ware durchleuchtet, gezählt und analysiert. Unter Umständen wird ein elektronisches Bauelement auch geöffnet. »Qualitätssicherung ist eine unserer wichtigsten Aufgaben. Schließlich wollen wir unseren Kunden zuverlässig einwandfreie Ware liefern«, meint Schmitz. »Ein einfacher Grundfunktionstest reicht da nicht aus.« So leiste Electronic Direct seit vielen Jahren erfolgreich Pionierarbeit im Kampf gegen Fälschungen und manipulierte Ware. Schmitz betont: »Wir haben eine ISO-Zertifizierung vom TÜV SÜD und werden sogar von unseren Kunden direkt zertifiziert – das ist ein großer Vertrauensbeweis.«

In Putzbrunn befindet sich das Inspektionszentrum direkt neben dem Hochlager.

> »Wir achten darauf, dass wir gleichmäßig wachsen und den Bodenkontakt nicht verlieren.«
>
> **Kornelius Schmitz,**
> **Gründer und Geschäftsführer Electronic Direct**

Foto: Thorsten Jochim

Inspektionszentrum – mit dem Röntgengerät werden Bauteile automatisch gezählt

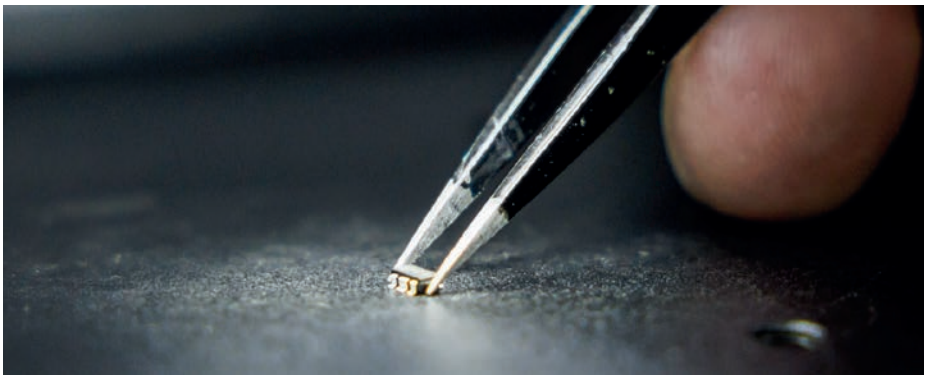


Foto: Thorsten Jochim

Klein und gefragt – Digitalmikroskopie einer integrierten Schaltung

In einfachen Metallregalen sind schwarze Kisten gestapelt, deren Inhalt noch geprüft werden muss. Ein Mitarbeiter hält gerade eine Filmrolle in der Hand, die er in eine große Röntgenmaschine legt. »Da ist kein Film drauf, sondern lauter kleine Bauelemente, die nun gezählt und gecheckt werden«, erklärt Schmitz. »1437 Stück« erscheint kurz darauf auf dem Bildschirm. Zur Qualitätssicherung gehört auch die Überprüfung der Stückzahl. Hier und da sind grün markierte Stellen zu erkennen. »Das können potenzielle Fehlerquellen sein«, meint der Geschäftsführer.

Nach der Inspektion landen die passiven, aktiven oder elektromechanischen Bauelemente und Systemkomponenten in den großen Kisten im Hochlager. »Jede Kiste ist ein kleines Lager für sich, in dem wir für den Kunden die entsprechenden Warenbestände für ein gesamtes Jahr oder für ein Projekt aufbewahren und diese je nach Bedarf liefern können«, erklärt Schmitz. Wenn Bauelemente nicht auf Lager sind, startet Electronic Direct seine weltweite Suchmaschine.

Ein kurzer Blick zurück: 1995 gründet Kornelius Schmitz Electronic Direct. Damals mit einer Handvoll mittelständischer Firmen als Kunden. Bald lässt der Handy-Boom die Nachfrage nach elektronischen Bauelementen massiv steigen. 2000 kommt Ulrich Vogel als Partner und zweiter Geschäftsführer dazu. Über die Jahre wird der Kundenkreis größer und breiter. Konzerne aus den Branchen Automotive, Luft- und Raumfahrt, Industrie und Militär werden beliefert. Schmitz: »Mittlerweile stecken diese kleinen Teile ja fast überall drin.«

Da das Unternehmen seine Mitarbeiter selbst schult und ausbildet, macht sich der momentane Fachkräftemangel im Betrieb nicht so stark bemerkbar. »Zumal unsere Leute auch die eine oder andere Extraschicht einlegen«, so Schmitz. »Wir haben ein sehr gutes und eingespieltes Team. Ich kenne jeden Mitarbeiter persönlich, nicht nur hier in Putzbrunn. Jeder ist wichtig. Diese Wertschätzung macht viel aus.«

Daran habe auch das durch die Pandemie eingeführte Homeoffice nichts geändert. Auch wenn Schmitz dem zunächst skeptisch gegenüberstand. Doch der »50:50-Betrieb«, bei dem jeder die Hälfte der Zeit zu Hause arbeitet, bewährt sich. Durch die Mischung sei eine ausgewogene Flexibilität für die Mitarbeiter entstanden, die auch von zu Hause aus effektiv arbeiten könnten. Der persönliche Austausch im Büro vor Ort sei allerdings ebenso wichtig – für den Teamspirit und für interne Abläufe.

Ein ganz anderes Problem waren laut Schmitz die zuletzt nur in geringem Umfang verfügbaren Frachtkapazitäten sowie Engstellen beim Zoll. »Das ist ein besonderes Ärgernis, wenn wir mit viel Aufwand und Einsatz schwer beschaffbares Material ab Lager bereitstellen, jedoch die Paketversender nicht pünktlich zustellen.«

Deswegen wurden Lieferprozesse verändert und Lieferungen nach Priorität abgearbeitet. Zudem seien durch den Krieg in der Ukraine die Kosten in sämtlichen Unternehmensstrukturen gestiegen – gerade die Frachtraten. Das habe jedoch auch einen positiven Effekt gehabt: Es war der Anlass, die Beschaffungsprozesse noch weiter zu hinterfragen und zu optimieren. Die viel beklagten Lieferengpässe bereiten Electronic Direct keine Sorgen. Genau darum dreht sich ja die Kernkompetenz des Putzbrunner Unternehmens. ■

electronic-direct.de

Neue Regeln im Onlinehandel

Zum Jahresbeginn 2023 ändert Österreich die Verpackungsverordnung – eine Novellierung, die nicht nur, aber vor allem Onlinehändler betrifft. Sie müssen sich bei Exporten ins Nachbarland auf neue Anforderungen einstellen.

MECHTHILDE GRUBER

Österreich ist für bayerische Unternehmen der zweitwichtigste Exportmarkt – hinter den USA und vor China. Aufgrund der Nähe und der hohen Kaufkraft ist das südliche Nachbarland in diesen herausfordernden Zeiten noch stärker in den Fokus gerückt.

»Trotz des einheitlichen EU-Binnenmarkts gibt es jedoch beim Handel mit Österreich – ebenso wie beim Handel mit anderen Mitgliedsstaaten – länderspezifische Vorschriften, die Unternehmen beachten müssen«, sagt Johannes Weidl, Europaexperte bei der IHK für München und Oberbayern. Dazu zählt die österreichische Verpackungsverordnung, die am 1. Januar 2023 aktualisiert wird. Für ausländische Unternehmen bringt diese Novellierung gravierende Änderungen mit sich.

Eine Gruppe von Unternehmen ist davon besonders betroffen: »Onlinehändler werden ab Januar 2023 verpackte Ware nicht mehr an private Endverbraucher in Österreich liefern können, ohne einen Bevollmächtigten für Verpackungen zu bestellen«, sagt Florian Höland (55), selbstständiger Vertragspartner der Deutschen Handelskammer in Österreich (AHK). Der Bevollmächtigte muss die Verpackungen und Verpackungsmengen bei der Behörde melden und übernimmt für den Versandhändler künftig sämtliche verpackungsrechtlichen Verpflichtungen in Österreich.

Gleiches gilt für Unternehmen ohne Sitz in Österreich, beispielsweise bayerische Betriebe, die an österreichische Firmenkunden (B2B) liefern und für diese die Vorentpflichtung für Verpackungen übernehmen wollen: Der bayerische Exporteur kann einen Bevollmächtigten bestellen (verpflichtet wäre eigentlich der Importeur in Österreich) und diese Vorleistung als Verkaufsargument einsetzen.

Mit der Novelle der Verpackungsverordnung werden außerdem Meldepflichten eingeführt, vor allem für Serviceverpackungen wie Getränkebecher oder Tragetaschen sowie für Produkte wie Feuchttücher, Luftballons oder Tabakprodukte. Ab Jahresbeginn 2023 werden in Österreich dafür zusätzliche Gebühren erhoben.

Die Bestellung eines Bevollmächtigten ist bei Geschäften mit Konsumenten (B2C) künftig Pflicht, bei B2B optional. Bevollmächtigter kann jede natürliche oder juristische Person in Österreich sein, wenn sie über eine Zieladresse und eine notariell bestätigte Vollmacht verfügt. Auch die Deutsche Handelskammer in Österreich mit Sitz in Wien kann die Dienstleistung des Bevollmächtigten für eine jährliche Pauschale übernehmen.

»Für bayerische Versandhändler fallen dafür in der Regel Kosten an, auf alle Fälle ist es für sie ein weiterer bürokratischer Aufwand«, sagt IHK-Experte Weidl. Ein Aufwand, den sie aber erfüllen müssen, sonst drohen Strafzahlungen. Außerdem werden in Zukunft Onlinemarktplätze wie beispielsweise Amazon sicherstellen müssen, dass die Unternehmen auf ihren Plattformen diese neuen gesetzlichen Vorgaben einhalten. Sie werden Händler ausschließen, die dies nicht nachweisen können.

Österreich steht mit seinen spezifischen Vorschriften nicht allein, sagt Weidl: »Es gibt einige Länder innerhalb der EU, die immer wieder nationale Alleingänge machen.« Auch Frankreich hat beispielsweise für den B2C-Handel viele Vorgaben – nicht nur für Verpackungen. Kürzlich wurden hier Meldepflichten für das Inverkehrbringen von Spielzeugen, Sportartikeln sowie Garten- und Heimwerkerartikeln eingeführt.

Die IHK setzt sich stark dafür ein, den Binnenmarkt weiter zu vereinheitlichen, was aber eine schwierige Aufgabe bleibt. Wer seine Produkte an Endkunden in EU-Länder verkaufen will, sollte sich deshalb schon im Vorfeld gut informieren, welche besonderen Regeln er jeweils einhalten muss. Die Länderexperten der IHK sind dafür erste Ansprechpartner. ■

IHK-Ansprechpartner zu Österreich
Johannes Weidl, Tel. 089 5116-1456
johannes.weidl@muechen.ihk.de

IHK-Veranstaltungstipp

Online verkaufen in Österreich und Italien

Die bayernweite Webinarreihe »ONLINE erfolgreich im Ausland« bietet Gelegenheit, sich ausführlich über länderspezifische Besonderheiten zu informieren. Der nächste Termin beschäftigt sich mit E-Commerce in Österreich und Italien.

Termin: 15. Dezember 2022

Infos und Anmeldung:
international.bihk.de/magazin/webinare/oesterreich-und-italien-im-e-commerce-check.html

Wollen europäische Marktführer werden – Steffen Behn (l.) und Patrick Leibold, Geschäftsführer der celebrate company

Foto: celebrate company

Groß mit **Grußkarten**

Die 2010 gegründete celebrate company ist auf personalisierte Karten für alle Lebenslagen spezialisiert. Das Geschäft wächst rasant – organisch und durch Zukäufe.

SABINE HÖLPER

Ob Geburtsanzeige, Einladung zur Hochzeit oder Danksagung – Karten für solche Anlässe kann man von der Stange kaufen. Oder personalisiert, nach den eigenen Wünschen und Vorstellungen gestaltet. Mit individuellen Karten, die Kunden online selbst designen, ist die kartenmacherei GmbH groß geworden. 2010 gründeten die Eheleute Christoph und Jennifer Behn das Unternehmen. Zehn Jahre später hat es bereits weit mehr als eine Million Pakete an seine Kunden verschickt.

Die kartenmacherei ist nicht allein geblieben. Sie ist eine von mittlerweile sechs Marken, die unter dem Dach der celebrate company GmbH vereint wurden. Das Unternehmen mit Hauptsitz in Gilching und weiteren Standorten setzt 110 Millionen Euro pro Jahr um und beschäftigt 500 Mitarbeiter. Die Gründer haben sich inzwischen aus dem operativen Geschäft zurückgezogen und feilen im Hintergrund an neuen Ideen. Die Geschäfte führen Christophs Bruder Steffen Behn sowie Patrick Leibold. Die Richtung ist klar: Expansion.

Den Anstoß zur Firmengründung gab ein freudiges Ereignis. Jennifer Behn und ihr Mann waren gerade Eltern geworden und wollten die frohe Botschaft mit Familie und Freunden teilen. Doch keiner der bestehenden Anbieter erfüllte Behns Anspruch an Design und Qualität. »Das können wir besser«, dachte Jennifer Behn. Die jungen Eltern ergriffen die Chance und machten sich selbstständig.

Im ersten Jahr arbeiteten die beiden allein an ihrem Projekt, im Dachgeschoss ihres Hauses. Danach zogen sie in ihr erstes

Büro am Ammersee. Zu diesem Zeitpunkt stieß auch Christoph Behns jüngerer Bruder Steffen (38) dazu. Zwei Jahre lang hatte er zuvor in Panama für BMW gearbeitet. »Ich habe mir reiflich überlegt, ob ich die Festanstellung wirklich aufgeben sollte«, sagt er. »Doch mir war auch klar, dass ich meine Zukunft nicht in einem Konzern sehe.« Damit war die Entscheidung für das Start-up gefallen.

Steffen Behn sah das Potenzial in der Gegenbewegung zu ein paar schnellen Zeilen auf dem Handy: Menschen, die sich peu à peu wieder dem guten alten Papier zuwenden, der persönlichen Nachricht, die einen bleibenden Eindruck hinterlässt – und nicht morgen schon wieder gelöscht wird.

Personalisierte Karten, insbesondere mit dem eigenen Foto, bedienen außerdem den Wunsch nach Individualität. Dass man damit Umsatz machen kann, haben auch schon andere Branchen entdeckt. Die Deutsche Post zum Beispiel verkauft seit mehr als zwei Jahren individuell gestaltbare Briefmarken, die gut nachgefragt werden.

Die kartenmacherei hat den Trend erfolgreich aufgenommen. Die Zahl der Mitarbeiter wächst kontinuierlich, der Umsatz ebenso. Dabei war nicht jede Entscheidung gut, manche Ideen floppten. »Ich könnte eine ganze Liste mit Fehlentscheidungen aufstellen«, sagt Steffen Behn. Glücklicherweise hat der Firma keine davon das Genick gebrochen. Es ging immer aufwärts. Die Gründer wurden immer professioneller – mit dem Ziel, weiter zu wachsen. Vor rund vier Jahren holten sie daher Patrick Leibold ins Boot, den heutigen zweiten Geschäftsführer. »Wir haben vor allem einen Fachmann für Finanzen gesucht«, sagt Steffen Behn.

Die entscheidenden Schritte, um weiter zu expandieren, unternahmen sie aber schon vorher. Wuchs die Firma lange organisch, ging sie nun in die Offensive: Die kartenmacherei kaufte andere Unternehmen. 2014 erwarben die Bayern faireparterie, einen französischen Anbieter im gleichen Segment. 2020 übernahmen sie den langjährigen Druckpartner aus dem Schwarzwald, die Straub Druck+Medien AG, um die gesamte Wertschöpfungskette vom Entwurf bis zum Druck unter einem Dach zu vereinen. Seit diesem Jahr gehören ferner die mintkind GmbH aus Hamburg sowie das französische Atelier Rosemood zur Firmenfamilie.

Um die Übernahmen stemmen zu können, holten die Unternehmer erstmals Risikokapitalgeber ins Boot, allerdings, so Steffen Behn, »nur als Minderheitenbeteiligung«. Rosemood ist vor allem für die Expansion in der Sparte Fotobücher interessant. Hier sieht die celebrate company großes Potenzial. »Wir wollen verstärkt in den Bereich Fotobücher einsteigen«, sagt Steffen Behn. »Dieser Markt ist bislang noch sehr old school, da können wir viel bewegen.« Die Ziele für die kurz- bis mittelfristige Zukunft sind aber weitaus ambitionierter: »Wir streben eine paneuropäische Marktführerschaft an«, sagt der Geschäftsführer.

Damit dies gelingt, investiert das Unternehmen nicht nur in Firmen und neue Geschäftsfelder, sondern auch in die Beschäftigten. »Die Mitarbeitenden stehen bei uns im Mittelpunkt«, sagt Steffen Behn. Und da diese Aussage keine Floskel bleiben soll, haben die Unternehmenslenker eine agile Arbeitsstruktur eingeführt. Steffen Behn ist im Unternehmen der Experte für New Work. Er erzählt mit Verve, wie viel effektiver die Mitarbeiter arbeiten und dass sie zufriedener sind, wenn man drei Punkte beachte, nämlich »autonomy, mastery, purpose«.

Diese Motivationsfaktoren gehen auf den US-amerikanischen Autor Daniel Pink zurück. Mit autonomy ist Selbstbestimmung gemeint, mit mastery die kontinuierliche Weiterentwicklung des Einzelnen, aber auch von Teams, mit purpose das Wissen, warum man etwas tut. »2016 haben wir unsere Organisation darauf umgestellt«, sagt Steffen Behn.

Seither arbeiten kleine, selbst organisierte Teams interdisziplinär zusammen. Sie gruppieren sich um ein Thema, zum Beispiel »Mütter« oder »Feierlichkeiten«. Außerdem haben die Mitarbeiter viele Freiheiten, können arbeiten, wann und wo sie möchten. »Nur einmal am Tag treffen sie sich zu einem virtuellen Meeting«, sagt Steffen Behn. Wesentlicher Teil der agilen Arbeitsweise ist, dass es keine Hierarchien in den Gruppen gibt. Behn: »Entscheidungen treffen diejenigen, die die Expertise haben.« ■

www.celebrate.company

Arbeiten, wo andere **Urlaub machen**

Durch Pandemie und Homeoffice ist das Interesse an Workation gewachsen. Dabei verlegen Beschäftigte ihren Arbeitsplatz kurzzeitig an einen schönen (Ferien-)Ort. Was Unternehmen bei diesem Angebot beachten sollten.

EVA ELISABETH ERNST

Frische Brise im Job – das Interesse an Workation wächst

Morgens in den Pool springen, danach ein paar Stunden arbeiten, ein schönes Mittagessen unter Palmen, nachmittags oder abends Zeit für Familie und Partner: So sieht es wohl aus, das Idealbild einer Workation, also der Kombination von Arbeit (work) und Urlaubserlebnissen (vacation).

»Neu sind Workations natürlich nicht«, sagt Markus Seibold (49), Leiter Destinationsmanagement bei der Tourismusberatung dwif-Consulting GmbH. Neben digitalen Nomaden, also Freelancern oder Soloselbstständigen aus der digitalen Welt, die ortsungebunden arbeiten können, gab es immer schon Hochmotivierte, die selbst im Urlaub erreichbar und für ihr Unternehmen aktiv sind. »Doch in den letzten beiden Jahren«, so Seibold, »hat das Thema Workation deutlich an Dynamik und Aufmerksamkeit gewonnen.« Dafür ist vor allem Corona verantwortlich: In den ersten Pandemiejahren machten sehr viele Arbeitgeber und -nehmer positive Erfahrungen mit Arbeitsorten jenseits des Firmengebäudes. »Die räumliche und zeitliche Flexibilisierung unseres Arbeitsalltags ist mittlerweile fast schon normal«, so Seibold. »Der Schritt vom Arbeiten im Homeoffice zum Arbeiten an anderen Orten ist daher nicht mehr sehr groß.«

Umfragen belegen, dass Workation bei Arbeitnehmern durchaus gut ankommt:

Foto: yurakrasil/Adobe Stock

So ergab die vom Onlinereisebüro Expedia in Auftrag gegebene Studie »Work From Here«: Von den rund 1000 deutschen Studienteilnehmern wären 33 Prozent mit einer Workation-Möglichkeit entspannter und glücklicher. 31 Prozent sind der Meinung, dass Workation ihre Produktivität steigern würde. Und mehr als die Hälfte (55 Prozent) würde lieber von einem Ferienort aus arbeiten als zu Hause Urlaub machen. Zu ähnlichen Ergebnissen kommt die Unternehmensberatung Simon Kucher & Partners, die Workation in ihren »Travel Trends 2021« als einen von drei Schlüsseltrends im Tourismus identifizierte: 43 Prozent der 7000 Befragten aus sieben Ländern gaben an, dass sie in naher Zukunft »sehr wahrscheinlich« oder »wahrscheinlich« eine Workation durchführen würden.

»Workations gewinnen zunehmend an Bedeutung und Akzeptanz«, fasst Tourismusforscher Seibold zusammen. »Einige Reiseveranstalter, Hoteliers und Destinationen haben bereits entsprechende Angebote entwickelt.« Jenseits einer reizvollen landschaftlichen Umgebung, Aktiv-, Wellness- und Kulturangeboten zählt für Seibold eine hochwertige technische Ausstattung in der Unterkunft mit guter Internetverbindung, modernen Druckern plus Mobiliar in Büroqualität zu den Erfolgsfaktoren in diesem Marktsegment. »Um ein

gewisses New-Work-Gefühl zu schaffen, können auch Vernetzungsmöglichkeiten mit anderen Arbeitenden, Zugang zu einer gewachsenen Coworking-Community vor Ort sinnvoll sein.«

Unternehmen jenseits der Tourismusbranche beschäftigen sich ebenfalls mit Workations. Denn sie sind ein höchst wirkungsvolles Instrument zur Steigerung von Arbeitgeberattraktivität und Mitarbeiterbindung. Firmen haben erkannt, dass sich das Thema der örtlichen Flexibilisierung der Arbeit nicht mehr allein auf das Homeoffice beschränkt.

Die Münchener Rückversicherungs-Gesellschaft AG (Munich RE) bietet seit April 2022 die Möglichkeit, per Workation vom Ausland aus zu arbeiten. »Ein Grund für die Einführung dieses Modells war natürlich, dass dies für Neueinsteiger ein interessanter Aspekt sein kann«, berichtet Holger Engelke (49), Bereichsleiter Steuern bei Munich RE und Vorsitzender des IHK-Fachausschusses Finanz- und Steuerpolitik. Aber auch bei den Mitarbeitenden komme dieses Angebot sehr gut an: Rund fünf Prozent der knapp 4000 Beschäftigten am Hauptsitz in München haben bereits in den ersten drei Monaten nach Einführung davon Gebrauch gemacht. »Und auf Jahressicht wird diese Quote sicher noch steigen«, prognostiziert Engelke.

Allerdings gibt es bei Munich RE klare Regeln für Workation: Jeder Mitarbeitende muss zuvor einen Antrag bei der Personalverwaltung stellen, die wiederum eine Entsendebescheinigung bei dessen Krankenkasse beantragt. Diese sogenannte A1-Bescheinigung bestätigt, dass für die Dauer der Workation, die im gesetzlichen Kontext eine Entsendung des Arbeitgebers ins Ausland ist, das deutsche Sozialversicherungsrecht anzuwenden ist und im Ausland grundsätzlich keine Sozialversicherungsbeiträge fällig werden. Die A1-Bescheinigung gilt innerhalb der EU, des Europäischen Wirtschaftsraums und der Schweiz.

In allen anderen Staaten gibt es sehr individuelle Regelungen, unter welchen Voraussetzungen ein deutscher Arbeitnehmer dort steuer- und sozialversicherungspflichtig wird. »Als Arbeitgeber müssten wir für jedes einzelne Land prüfen, ob und in welcher Form für Workations unserer Mitarbeiter Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträge fällig werden«, sagt Munich-RE-Manager Engelke. Ein immenser Aufwand. »Zudem besteht das Risiko, dass wir durch Workations von Mitarbeitern eine Betriebsstätte im Ausland begründen und damit dort auch als Unternehmen steuerpflichtig werden.«

Foto: Munich RE

> »Mitarbeitende verlängern mit Workations vor allem ihren Aufenthalt am Urlaubsort um einige Tage.«
>
> **Holger Engelke, Bereichsleiter Steuern Munich RE**

Mitarbeitende der Munich RE dürfen Workations daher nur in Deutschland und in EU-Ländern durchführen – mit einer Ausnahme: »In Belgien werden Arbeitnehmer ab dem ersten Tag, an dem sie im Land arbeiten, sozialversicherungspflichtig«, sagt Engelke. »Daher haben wir Workations in Belgien ebenfalls ausgeschlossen.« Um auch innerhalb der EU auf der sicheren Seite zu sein, dürfen sich Mitarbeitende maximal 40 Tage pro Kalenderjahr auf Workations begeben.

Außerdem ist während einer Workation keine Ausübung der Vollmachten gestattet. »Das ist eine sehr große Einschränkung, die alle Prozesse und Entscheidungen betrifft, für die eine Unterzeichnung mit »i.V.« oder »ppa.« erforderlich ist«, so Engelke. Im ersten Quartal nach Einführung umfassten die meisten Workations denn auch nur drei bis vier Arbeitstage.

»Unsere Mitarbeitenden verlängern mit Workations vor allem ihren Aufenthalt am Urlaubsort um einige Tage«, erklärt Engelke. »Dass jemand 40 Tage am Stück im Ausland arbeitet, ist nicht der Fall, den wir bei der Einführung vor Augen hatten.« Einen klaren Rahmen und geregelte Prozesse für Workations zu schaffen, bildete neben der höheren Arbeitgeberattraktivität denn auch den zweiten wichtigen Grund, dieses Arbeitsortmodell einzuführen. »Damit ist klar, was bei Workations möglich und nicht was möglich ist«, so Engelke.

Frauke Kamp, Referentin Arbeits- und Sozialversicherungsrecht bei der IHK für München und Oberbayern, empfiehlt auch kleineren und mittelständischen Firmen, klare Regeln rund um Homeoffice, Remote Work und Workations zu vereinbaren – sofern es überhaupt Tätigkeiten gibt, die gut jenseits des Arbeitsplatzes im Unternehmen erledigt werden können. »Hier haben Arbeitgeber große Spielräume«, sagt Kamp. Bei Workation im Ausland rät auch die IHK-Fachfrau zur Vorsicht. »Denn nicht alles, was dank guter Internetverbindungen technisch möglich ist, ist auch im Hinblick auf am Arbeitsort geltende arbeitsrechtliche Vorschriften und Sozialversicherungspflichten unbedenklich.«

Workation in Deutschland sei in dieser Hinsicht unproblematisch, auch innerhalb der EU lasse sich das meist regeln. »Aber in allen anderen Ländern«, so Kamp, »zieht eine rechtlich einwandfreie Durchführung von Workations für den Arbeitgeber in aller Regel einen nicht zu unterschätzenden administrativen Aufwand nach sich.«

Nicht zu vergessen: Bei Workation außerhalb der EU ist vorab zu klären, ob spezielle Aufenthaltsbestimmungen zu beachten sind oder eine Arbeitserlaubnis nötig ist. Ein Touristenvisum reicht für eine Erwerbstätigkeit am Urlaubsort meist nicht aus. ■

IHK-Ansprechpartner

zu Steuern:
Martin Clemens, Tel. 089 5116-1252
martin.clemens@muenchen.ihk.de

zu Arbeitsrecht:
Dr. Frauke Kamp, Tel. 089 5116-1256
frauke.kamp@muenchen.ihk.de

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

Tipps zum Jahreswechsel

Von Abschreibungen bis Zahlungsdienstleister – Unternehmen müssen sich auf zahlreiche Änderungen bei den Steuerregeln einstellen. Die wichtigsten Neuerungen im Überblick.

MONIKA HOFMANN

Gastronomie – neue Regeln bei der Umsatzsteuer

Foto: contrastwerkstatt/Adobe Stock

Auf allen politischen Ebenen ist derzeit vieles in Bewegung. »Besonders in der Steuerpolitik ist der Gesetzgeber sehr aktiv, darunter auch mit Vorhaben, von denen Firmen profitieren können«, beobachtet Martin Clemens, Leiter des Steuerreferats der IHK für München und Oberbayern. »Daher sollten sie ihre Betriebsabläufe prüfen und gegebenenfalls anpassen«, rät der Experte. Mit dem Jahressteuergesetz 2022 (JStG 2022), dem Inflationsausgleichsgesetz, dem Spitzenausgleichsverlängerungsgesetz und weiteren Gesetzen plant die Bundesregierung unter anderem folgende Neuerungen*:

Welche für Unternehmen relevanten Änderungen sind bei der Einkommensteuer vorgesehen? Eine Auswahl

Homeoffice: Die Regeln zum häuslichen Arbeitszimmer sollen an die moderne Arbeitswelt angepasst und modernisiert werden. Die neue Jahrespauschale von 1250 Euro soll den bisherigen Maximalbetrag ersetzen. Damit müssen die anfallenden Aufwendungen nicht mehr einzeln nachgewiesen werden. Ebenso ist geplant, die Homeoffice-Pauschale von fünf Euro pro Kalendertag dauerhaft einzuführen und den Höchstbetrag von 600 Euro auf 1000 Euro anzuheben.

Sonnenenergie: Nach den Plänen der Regierung sollen für bestimmte Photovoltaikanlagen (bis zu einer bestimmten Bruttonennleistung) ab 2023 keine Ertragsteuern mehr fällig werden. Gleichzeitig

*Bis zum Redaktionsschluss am 14.11.2022 waren überwiegend nur die Entwürfe der Gesetze bekannt.

werden dann aber grundsätzlich auch keine Aufwendungen (einschließlich der Absetzung für Abnutzung (AfA)) für solche Anlagen mehr berücksichtigt.

Sogenannte Registerfälle: Die Besteuerung von beschränkt Steuerpflichtigen, die inländische Einkünfte aus der Überlassung von Rechten erzielen, die in ein inländisches öffentliches Buch oder Register eingetragen sind (sogenannte Registerfälle), soll ab 2023 weitgehend abgeschafft werden; für Drittlizenzen soll dies sogar rückwirkend gelten.

Steuer-Identifikationsnummer: Geplant ist, die Rechtsgrundlage für die Steuer-Identifikationsnummer und dabei die Verknüpfung mit einer Kontoverbindung neu zu regeln. Damit soll ein direkter Auszahlungsweg für öffentliche Leistungen aufgebaut werden.

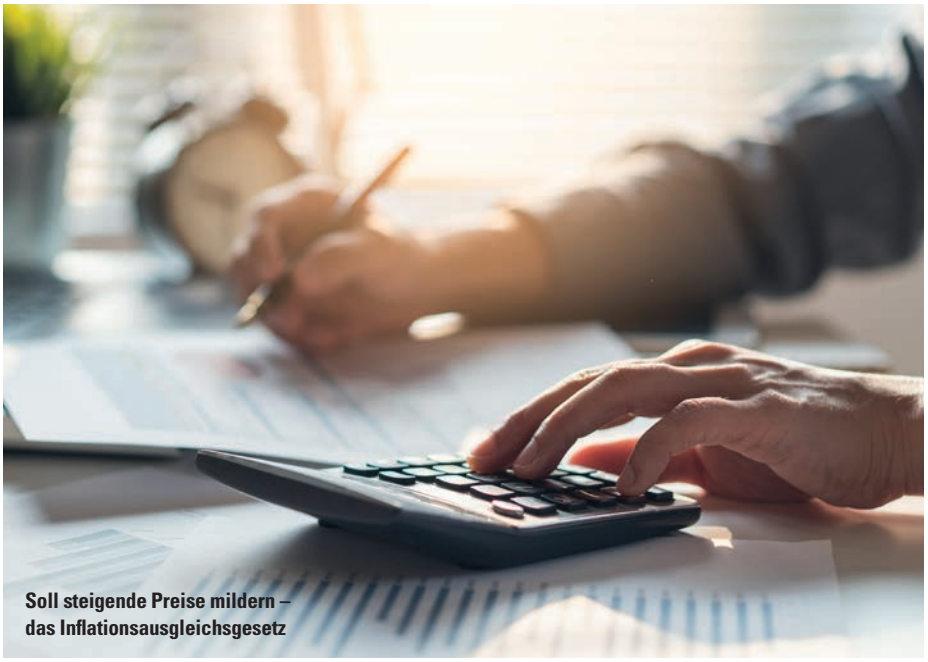
Abschreibung: Der Satz für die lineare Absetzung für Abnutzung (AfA) für Wohngebäude steigt voraussichtlich von zwei auf drei Prozent.

Wie sollen die Folgen der Inflation gedämpft werden?

Das neue Inflationsausgleichsgesetz will die Folgen der drastischen Preissteigerungen mildern und soll ab 2023 gelten.

Grundfreibetrag: Im neu gestalteten Einkommensteuertarif soll der Grundfreibetrag ab 2023 auf 10908 Euro und ab 2024 nochmals auf dann 11604 Euro steigen.

Einkommensteuertarif: Um der kalten Progression entgegenzuwirken, will die Politik die Eckwerte des Einkommensteuertarifs anpassen. Dies gilt allerdings nicht für den Eckwert, ab dem die sogenannte Reichensteuer (Steuersatz 45 Prozent) gilt. Die Grenze für den Spitzensteuersatz soll 2023 von derzeit 58597 Euro auf 62827 Euro und 2024 auf dann 66779 Euro angehoben werden.



Soll steigende Preise mildern – das Inflationsausgleichsgesetz

Foto: Pormezz/Adobe Stock

Inflationsausgleichsprämie: Mit Paragraf 3 Nr. 11c EStG wird eine neue (bis 2024 zeitlich befristete) Steuerbefreiungsvorschrift zur Reduzierung der gestiegenen Verbraucherpreise in das Einkommensteuergesetz aufgenommen: Arbeitgeber dürfen allen Mitarbeitern unter gewissen Voraussetzungen einen Betrag von bis zu 3000 Euro steuerfrei zuwenden. Begünstigt sind sowohl Geld- als auch Sachzuwendungen, die in den Jahren 2022 bis 2024 zusätzlich zum normalen Gehalt – gegebenenfalls auch in Teilbeträgen oder Raten – gewährt werden. Es handelt sich um einen Freibetrag, nicht um eine Freigrenze, sodass Leistungen bis zu einem Gesamtbetrag von 3000 Euro steuerfrei bleiben. Übersteigende Beträge müssen versteuert werden.

Was ändert sich bei der Umsatzsteuer?

Photovoltaikanlagen: Für die Lieferung und die Installation von Photovoltaikanlagen soll 2023 der Nullsteuersatz mit Vorsteuerabzug gelten, so eine Neuregelung im Jahressteuergesetz 2022. Die Neuerung ist voraussichtlich nur unter bestimmten Voraussetzungen zu beantragen.

Zahlungsdienstleister: Für sie sollen laut JStG 2022 neue Anforderungen bei der Umsatzsteuer gelten. Damit setzt die Regierung EU-Richtlinien in nationale Vorschriften um.

Für die Gastronomie ist wichtig: Restaurations- und Verpflegungsdienstleistungen werden nunmehr bis zum 31. Dezember 2023 dem ermäßigten Umsatzsteuersatz unterliegen, die Abgabe von Getränken ist davon ausgenommen, so die Neuregelung im Achten Gesetz zur Änderung von Verbrauchsteuergesetzen.

Gas- und Wärmelieferungen: Rückwirkend von 1. Oktober 2022 bis zum 31. März 2024 sinkt der Umsatzsteuersatz auf Gas- und Wärmelieferungen über das Erdgas- und Wärmenetz auf sieben Prozent. Dies sieht das neue Gesetz zur temporären Senkung des Umsatzsteuersatzes auf Gaslieferungen über das Erdgasnetz vor. Ein entsprechendes Schreiben des Bundesfinanzministeriums vom 25. Oktober 2022 erläutert die Einzelheiten.

Verbrauchsteuern: Mit dem Achten Gesetz zur Änderung von Verbrauchsteuergesetzen setzt die Regierung insbesondere die Änderungen von zwei EU-Richtlinien in deutsches Recht um. Dabei geht es vor allem um die Verbrauchsteuersystemrichtlinie und die Alkoholstrukturrichtlinie.
Die Verbrauchsteuersystemrichtlinie regelt in erster Linie das Verfahren zur Besteuerung, Beförderung und Lagerung

von Tabakwaren, Alkohol und alkoholischen Getränken sowie von Energieerzeugnissen und elektrischem Strom. Neue Regeln sollen danach für die Beförderung verbrauchsteuerpflichtiger Waren im steuerrechtlich freien Verkehr gelten und für das IT-gestützte Beförderungs- und Kontrollsystem für verbrauchsteuerpflichtige Waren – Excise Movement and Control System (EMCS).
Die Alkoholstrukturrichtlinie sieht Änderungen im Biersteuergesetz und in der Biersteuerverordnung vor, die dem Bürokratieabbau dienen sollen.

Welche Erleichterungen gibt es für energieintensive Unternehmen?

Spitzenausgleich: Mit dem Gesetz zur Änderung des Energiesteuer- und des Stromsteuergesetzes zur Verlängerung des sogenannten Spitzenausgleichs will die Regierung Industriebetriebe mit hohem Energiebedarf unterstützen. Unternehmen des produzierenden Gewerbes sollen auch 2023 im Energie- und im Stromsteuerrecht einen Spitzenausgleich erhalten. Diese Steuerentlastungen würden es ihnen ermöglichen, für alle Energie- und Stromverbräuche eines Jahres bis zu 90 Prozent der nach Abzug der Steuerentlastung dann noch verbleibenden Energiesteuer auf Heizstoffe und Strom zurückerstattet zu bekommen. Allerdings soll das wie bisher nur unter zwei Voraussetzungen möglich sein: Firmen müssen ein Energie- oder Umweltmanagementsystem haben und nachweisen, dass die jährlichen Zielwerte zur Reduzierung der Energieintensität bereits erreicht sind.

Welche weiteren Neuerungen sollten Firmen im Blick behalten? Eine Auswahl

Grundbesitzbewertung: Nach der Grundsteuerreform wollen Bund und Länder die Vorschriften für die Bewertung des Grundbesitzes anpassen. Damit möchten sie das Bewertungsgesetz an die Immobilienwertermittlungsverordnung vom 14. Juli 2021 angleichen.

Grundsteuer: Die Abgabefrist für die Erklärung zur Feststellung des Grundsteuerwerts wurde bis spätestens 31. Januar 2023 verlängert.

Registrierkassen: Bereits seit 2020 gelten hier bestimmte neue technische Anforderungen. Ausnahmsweise dürfen Registrierkassen, die nach dem 25. November 2010 und bis Ende 2019 angeschafft wurden und die den Vorgaben der sogenannten Kassenrichtlinie 2010 entsprechen, bis zum 31. Dezember 2022 weiterverwendet werden, wenn diese Registrierkassen bauartbedingt nicht aufrüstbar sind. Betriebe, die immer noch solche Registrierkassen nutzen, müssen bis zum Ablauf der Übergangsfrist am 31. Dezember 2022 eine neue Kasse anschaffen, die mit einer technischen Sicherheitseinrichtung (TSE) ausgestattet ist. Falls die Umstellung nicht fristgerecht möglich ist, müssen Betriebe im Einzelfall einen Antrag auf Fristverlängerung nach Paragraf 148 AO bei ihrem Finanzamt stellen.

Steuerverfahren: Die Regierung plant, die Steuerverfahren unbürokratischer zu gestalten. Im August 2022 stellte sie einen Gesetzesentwurf vor, der unter anderem zur Modernisierung des Steuerverfahrensrechts führen soll. Das betrifft insbesondere Betriebsprüfungen. Zahlreiche Unternehmen klagen über den oft langen Zeitraum zwischen Beginn und Abschluss einer steuerlichen Außenprüfung. Das stellt für die Steuerpflichtigen eine erhebliche Belastung dar. Hier will die Regierung den verfahrensrechtlichen Rahmen der Außenprüfung erneuern, sodass diese Frist kürzer und das Verfahren beschleunigt wird. Dabei sind auch verschärfte Mitwirkungspflichten der Steuerpflichtigen vorgesehen.
Ferner sind verschiedene Maßnahmen im Gespräch, deren Ausgang bei Redaktionsschluss noch nicht absehbar war. Hierzu gehören unter anderem Diskussionen um einen zeitlich beschränkten Solidaritätsbeitrag, die Erhöhung der Spitzensteuersätze und die Schaffung einer Vermögensabgabe beziehungsweise eines Lastenausgleichs. Unternehmen sollten die weiteren Entwicklungen genau verfolgen. ■

Weitere Infos zum Thema Steuern und zu den Änderungen zum Jahreswechsel:
www.ihk-muenchen.de/steuerrecht

IHK-Ansprechpartner zu Steuern
Martin Clemens, Tel. 089 5116-1252
martin.clemens@muenchen.ihk.de
Mira Pezo, Tel. 089 5116-1606
mira.pezo@muenchen.ihk.de
Katja Reiter, Tel. 089 5116-1253
katja.reiter@muenchen.ihk.de
Jörg Rummel, Tel. 089 5116-1633
joerg.rummel@muenchen.ihk.de

Jubiläen des Monats

40 Jahre

Margit Möchel-Treutle
Alte Leipziger Versicherung AG, Nürnberg

Manuela Hingerl
Archroma Germany GmbH, Burgkirchen a.d. Alz

Franz Wörle
Beton & Stein Aberl Steinhandel und Verlege GmbH, Altomünster

Reinhold Voth
J. Ehgartner GmbH, Geretsried

Peter Angermeier
Johann Angermaier Fuhrunternehmen e.K., Steinkirchen

Robert Hotter, Gerd Klein, Klein Reiter
Ludwig Kriechbaum GmbH, Rosenheim

Hubert Götzinger, Mathias Hasenöhrl, Florian Hinterreiter
Max Aicher Bau GmbH & Co. KG, Freilassing

Margot Einwang
ODU GmbH & Co. KG, Mühldorf a. Inn

Robert Wimberger
Otto Dunkel GmbH, Mühldorf a. Inn

Annemarie Koch
Schiele & Hirsch GmbH, Egweil

Giuseppina Di Benedetto
Tretter-Schuhe Josef Tretter GmbH & Co. KG, München

Roland Dewath, Helga Gall
VR-Bank Landsberg-Ammersee eG, Landsberg am Lech

25 Jahre

André Dilly
AMADA WELD TECH GmbH, Puchheim

Erika Winkler
Commerzbank AG, München

Georg Bussewitz, Elisabeth Schneider
Eirenschmalz Maschinenbaumechanik und Metallbau GmbH, Schwabsoien

Andreas Anziffer, Hayati Günenc, Turhan Gürpinar, Ursula Reinthaler, Arwid Wolfram, Mahmet Yalinkilic
Franz Obermeier GmbH, Schwindegg

Heinz Groeper, Peter Krutzlinger
Hoegner Comp. GmbH & Co. KG, Rosenheim

Martin Köllner
Hoegner Farbe und Heimtex GmbH, Rosenheim

Andreas Janka
J. Ehgartner GmbH, Geretsried

Marianna Besik, Richard Böhm, Andrian Holzapfel, Valentina Immel, Luise Luithle, Christiane Orth, Erika Weber, Irina Weishäupl
LINDE + WIEMANN Deutschland SE, Werk Ingolstadt

Robert Curak, Alexander Polatzky
Ludwig Kriechbaum GmbH, Rosenheim

Konrad Kreuzer, Johann Pauker
L. Wallner GmbH, Volkswagen Zentrum, Rosenheim

Antonio Ferreiro Alonso, Bernhard Dziacko, Alfred Kunert, Henryk Muskalla, Mike Pflugradt, Manuela Schober, Waldemar Skiba, Thomas Zeitler
Max Aicher Bau GmbH & Co. KG, Freilassing

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

Claudia Wilfling
MIPM Mammendorfer Institut für Physik und Medizin GmbH, Mammendorf

Christian Streitwieser
Moosleitner GmbH, Saaldorf-Surheim

Beate Mayer
Raiffeisenbank Pfaffenhofen a.d. Glonn eG, Odelzhausen

Raimund Nager
SEW Stromversorgungs-GmbH, Erding

Ulrike Dürr
SIT München GmbH & Co. KG, München

Rudolf Steckenbiller
Streich-Schneider GmbH, Stein a.d. Traun

Loretta Glockmann-Krämer, Petra Herrmann, Bettina Lindner, Silvia Wacker
Tretter-Schuhe Josef Tretter GmbH & Co. KG, München

Isabella Christ, Monika Daiß, Damir Krolo
VR-Bank Landsberg-Ammersee eG, Landsberg am Lech

Peter Pfaffenhuber
WWK Lebensversicherung a.G., Bezirksdirektion Regensburg

Foto: Goran Gajanin

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

immo 4.2022

VERLAGSANZEIGE

Immobilien in München und Oberbayern

lig PROJEKTBAU

Neubau, Erweiterung, Modernisierung Otto-Wagner-Str. 2, 82110 Germering, Tel. 089 38033170 www.lig-projektbau.de

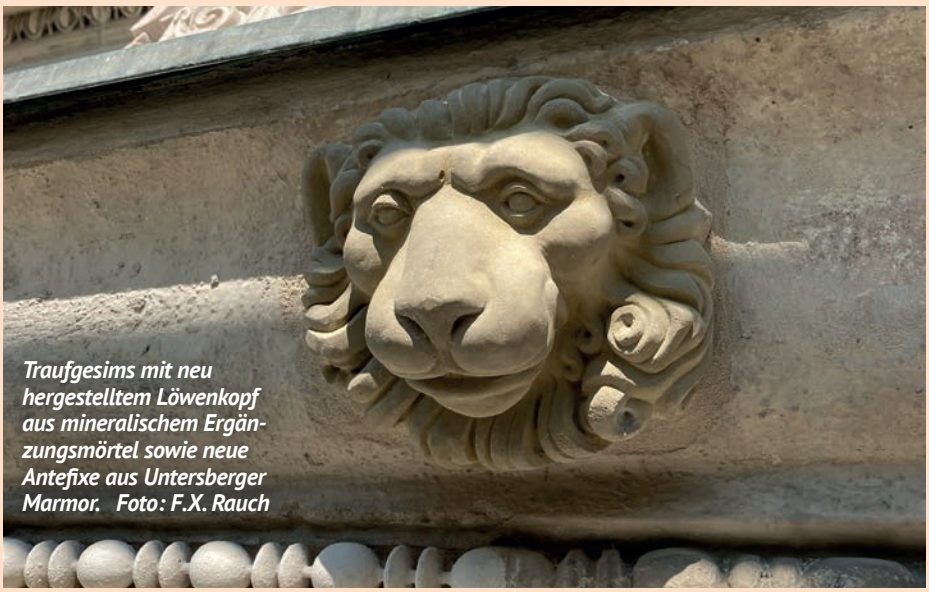
Foto: Stephan Falk

Ausgezeichnete Handwerkskunst

Fassaden der Glyptothek in München mit Remmers denkmalgerecht restauriert

Der imposante Museumsbau „Glyptothek“ ist seit Mitte des 19. Jahrhunderts zentraler Bestandteil des Kunstareals am Königsplatz in München und zeichnet sich durch seine charakteristische Architektur aus – optisch gleicht das Hauptgebäude einem griechischen Tempel. Im Zuge umfangreicher Restaurierungsarbeiten wurden die historischen Fassadenflächen kürzlich denkmalgerecht in den Originalzustand zurückversetzt. Die herausragende Leistung aller Baubeteiligten wurde mit dem Bernhard Remmers Preis 2022 in der Kategorie „National“ gewürdigt.

Die Glyptothek wurde von 1816 bis 1830 nach Plänen des Architekten Leo von Klenze im Auftrag des bayerischen Königs Ludwig I. errichtet. Von Beginn an diente das monumentale Gebäude als Ausstellungsfläche für die königliche Sammlung griechischer und römischer Skulpturen – auch heute noch ist die Glyptothek als Museum hoch angesehen und beherbergt weltbekannte Kunstwerke wie der „Barbarinische Faun“ oder die „Trunkene Alte“. Nicht nur die historischen Schätze im Innern, sondern auch die Architektur des Gebäudes ist einzigartig. Während sich die Fassade an griechische Tempelfronten anlehnt, gleichen die Innenräume mit ihren hohen und gewölbten Decken römischen Thermen. Insgesamt verfügt das Gebäude über



Traufgesims mit neu hergestelltem Löwenkopf aus mineralischem Ergänzungsmörtel sowie neue Antefixe aus Untersberger Marmor. Foto: F.X. Rauch

14 Ausstellungssäle, die sich um einen quadratischen Innenhof gruppieren.

Originalgetreue Wiederherstellung

Im 2. Weltkrieg wurden sowohl die Fassade als auch die Gewölbe der Glyptothek stark beschädigt. In den 1950er und 1960er Jahren wurden immer wieder Reparaturen und Sanierungsarbeiten am Gebäude sowie in der Ausstellung durchgeführt – so auch für die Wiedereröffnung zu den Olympischen Spielen 1972. Ab 2012 wurde ein umfangreiches Sanierungskonzept erstellt, das neben Maßnahmen zur Herstellung der Barrierefreiheit und einer Erneuerung der Elektrotechnik vor allem auch die Instandsetzung der Fassadenflächen vorsah. Die besonderen Herausforderungen des Projekts beschreibt Clara Friedl vom Pfanner Planungsbüro und Steinrestaurierung GmbH & Co. KG in München: „Es galt, die Planung des Architekten Klenze sichtbar zu machen. Dazu sollten der Bestand konserviert und fehlende bzw. stark zerstörte Bauteile restauriert werden."

Enge Zusammenarbeit aller Baubeteiligten

Um die insgesamt 2.500 Quadratmeter große Fassadenfläche denkmalgerecht wieder herzustellen, war von Beginn an eine intensive Zusammenarbeit zwischen dem Bauherrn, der Pfanner Planungsbüro und Steinrestaurierung GmbH & Co. KG, dem Staatlichen Bauamt München, dem ausführenden Handwerksbetrieb F.X. Rauch GmbH & Co. KG (München) und den Experten der Remmers Fachplanung erforderlich. Nur durch einen kontinuierlichen Austausch ließ sich ein ganzheitliches Maßnahmenpaket umsetzen. Das Sanierungskonzept beinhaltete sowohl die Sicherung und Konservierung der beschädigten originalen Fassaden-Oberflächen als auch die Rekonstruktion und Wiederherstellung fehlender Architekturglieder bzw. Zierelemente. Nicht zuletzt sollte die technische Funktion bestehender Originalbauteile durch restauratorische Leistungen aufgewertet werden. Eine besondere Herausforderung der Sanierung waren die unterschiedlichen Fassaden-Materialien und Farbvarietäten. Peter Uhlisch, Projektleiter beim Verarbeiter F.X. Rauch, erklärt: „Am Gebäude finden sich Bereiche aus Betonwerkstein, Tuff, Jurakalk, Muschelkalk sowie auch aus Untersberger Marmor. Hier galt es, durch genau auf das jeweilige Material abgestimmte Maßnahmen ein einheitliches und komplettes Erscheinungsbild eines griechischen Tempels wiederherzustellen."

Blick auf das Tempelgesims West nach Sanierung des Betonwerksteins und der Restaurierung des Natursteins. Foto: F.X. Rauch

Fachgerechte Reinigung, Sicherung und Konservierung

Im ersten Schritt erfolgte eine fachgerechte Reinigung der Fassadenflächen. Ziel dabei war es, die Originalsubstanz soweit wie möglich zu erhalten. Daraufhin erfolgte die Sicherung und Konservierung der historischen Originaloberflächen durch das Hinterfüllen von Schalen, Kleben und Sichern bzw. Anböschen von kleinteiligen Bruchstücken und das Schlämmen von Originaloberflächen. Hierbei setzten die Experten auf den mineralischen Steinergänzungsmörtel RM – in Körnung und Farbe jeweils an das vorhandene Bestandsmaterial angepasst. Das Produkt zeichnet sich insbesondere durch eine gute Flankenhaftung und geringe Eigenspannung aus und lässt sich sehr einfach formen und verarbeiten. Ein Schwerpunkt der umfangreichen konservatorischen Arbeit waren die noch erhaltenen Löwenköpfe der seitlichen Traufgesimse, das Gesims am Tempeldach und die detailreich ausgearbeiteten Ornamentfriese des Tympanons.

Natursteinarbeiten und mineralische Steinergänzung

Bei den Ergänzungsarbeiten an der Natursteinfassade ging es darum, die Originalsubstanz so weit wie möglich zu erhalten und lediglich schadhaftes Material zu entnehmen. Dabei wurden Konturvierungen hergestellt und mit Pressfuge versetzt. Für Neuteile wie Verdachungen, Löwenköpfe oder Kapitelle wurden im Vorfeld Gipsmodelle und Musterstücke zum Teil in Natur-

stein angefertigt. Im Portalbereich und am Tuffsockel wurden – ebenfalls mit dem mineralischen Steinergänzungsmörtel RM – alle beschädigten und verwitterten Steinkanten wiederhergestellt, um die ursprüngliche hohe Qualität der Quaderung zu verdeutlichen. Kleinere Fehl- und Schadstellen wurden mit mineralischen Steinrestauriermörteln ergänzt. Peter Uhlisch: „Allein für die mineralische Instandsetzung wurden 10-12 Mörtelmuster mit unterschiedlichen Farbtönen und Körnungen vor Ort angemischt. Jede Ergänzung wurde der Oberfläche des historischen Bestands angepasst."

Restaurierung des Betonwerksteins und Oberflächenschutz

Im Rahmen der Restaurierung der Betonwerkstein-Fassade wurden Teilbereiche zurückgebaut und mit neuen Betonwerksteinen im ursprünglichem Steinschnitt bzw. Profilierung wiederhergestellt. Sowohl dabei als auch bei der aufwendigen Sanierung und kleinteiligen Ergänzung des beschädigten Betonsteins kamen verschiedene Varianten des Reparaturmörtel-Systems Betofix von Remmers zum Einsatz. Dabei wurden Oberflächen verschlämmt, Risse aufgefüllt und geschlossen. Zudem wurde die Bestandsbewehrung durch den Austausch von stark beschädigten Bewehrungselementen und spezielle Korrosionsschutzmaßnahmen ertüchtigt. Für einen verlässlichen dauerhaften Witterungsschutz trugen die Verarbeiter abschließend auf die Betonstein-Oberfläche die leicht transparente Siliconharzfarbe Color LA auf.

Fazit

Abschließend bleibt festzuhalten: Die anspruchsvolle Instandsetzung der Fassade war für die Beteiligten eine Gratwanderung zwischen behutsamer Ergänzung und teilweiser Reprofilierung – immer mit Blick auf den Denkmalschutz. Doch das Ergebnis kann sich sehen lassen. Mit Abschluss der Arbeiten – diese blieben sowohl im Kosten- als auch im Zeitrahmen – zeigt sich die Glyptothek auch dank innovativer Bautenschutz-Lösungen von Remmers wieder im unverfälschten Originalzustand. ●

Impressum

Redaktion: MuP Verlag

Grafik: Ulrich Wassmann

Anzeigenleitung (verantwortlich) & Vertriebsleitung:
MuP Verlag GmbH
Tengstraße 27 | 80798 München
Christoph Mattes |
Telefon: 089 139284220 | E-Mail:
christoph.mattes@mup-verlag.de

Anzeigenverkauf:
MuP Verlag GmbH
Tengstraße 27 | 80798 München
Regine Urban | Telefon: 089 139284231
E-Mail: regine.urban@mup-verlag.de

Das nächste Extra Magazin Immobilien erscheint in der April-Ausgabe 2023 im IHK-Magazin »Wirtschaft«. Anzeigenschluss ist am 11. März 2023. Kontakt: regine.urban@mup-verlag.de und Telefon 089 139 28 42 31

SIE BRAUCHEN EINE LÖSUNG?
WIR LIEFERN SIE IHNEN.

HÖRMANN GEWERBEHALLEN
EXAKT AUF IHRE ZWECKE ZUGESCHNITTEN

HÖRMANN GEWERBEHALLEN – DAS MACHT UNS AUS:

- Breites Know-how für Holz, Stahl und Beton
- Vorteile im Brandschutz durch F30 Bauweise
- Komplettpaket aus Planen, Fertigen und Ausführen
- 3D-Visualisierung in der Angebotsphase inklusive
- Auf das Gebäude abgestimmte PV-Anlage
- Kombination aus Halle und Büro möglich

WIR SIND DEUTSCHLANDWEIT MIT UNSEREN REGIONALEN ANSPRECHPARTNERN FÜR SIE DA!

Rudolf HÖRMANN GmbH & Co. KG
86807 Buchloe
Tel. +49 8241 9682 - 0
Mail info@hoermann-info.com

Mehr Infos finden Sie unter
www.hoermann-info.de

Wir schaffen Raum für die Wirtschaft in Oberbayern

Als Bestandshalter und Investor entwickeln wir nachhaltige Gewerbeparks und Logistikimmobilien. Dabei fokussieren wir uns auf die Revitalisierung von Gewerbe- und Industriegrundstücken ab 10.000 m² – siehe weitere Kriterien durch QR-Code verlinkt. Wir möchten uns verstärkt im Großraum München engagieren und der regionalen Wirtschaft attraktive und innovative Gewerbe- und Logistikflächen zur Verfügung stellen.
Wenn Sie sich mit dem Gedanken tragen, Ihren Betrieb aufzugeben oder zu verlagern, sprechen Sie uns gerne an.

Wir freuen uns auf Ihre Kontaktaufnahme
Ihr Goodman Team München

Ihr Ansprechpartner
Business Development

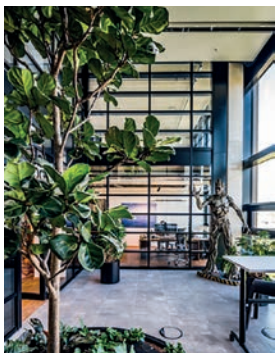
Henning.Kirchenkamp@goodman.com
Tel. 089 20 60 54 242

Office - neue balan - Campus der Ideen

Montagmorgen, Wochenstart. Einige von uns arbeiten von zu Hause, andere von unterwegs und viele sind auf dem Weg ins Büro - und das aus gutem Grund. **Ins Office zu gehen kann echt Spaß machen.**

Kollegen & Kunden treffen, der direkte Austausch, kreativ zusammenarbeiten in einer Umgebung die den richtigen Flow vermittelt. Moderne Raumkonzepte, individuell gestaltet erfreuen die Mitarbeiter.

Standort und die direkte Umgebung sagen sehr viel über den persönlichen Stil und die Werte des ansässigen Unternehmens aus. Sie transportieren die Markenbotschaft und noch so viel mehr.



Der Trend geht ganz deutlich hin zu großen, flexiblen Büroflächen, Platz und Raum für den Einzelnen. Für agile Teams in einer lebendigen und gesundheitsfördernden Umgebung.

Willkommen auf dem Campus "neue balan"

Vermietung ➡Pascal Papaioannou
p.papaioannou@suedboden.com
www.allgemeine-suedboden.com

YOUR HOME

WIR SCHAFFEN WOHNTRÄUME IN IHRER SCHÖNSTEN FORM.

PROJEKTENTWICKLUNG IN MÜNCHEN

Seit über 40 Jahren und in zweiter Generation entwickeln wir Einfamilienhäuser, Doppelhäuser, Stadthäuser und Wohnungen in ausgesuchten Lagen Münchens und Umgebung.

Durch unsere ausgezeichnete Marktkenntnis und unsere langjährigen Beziehungen sind wir in der Lage, wertbeständige Grundstücke zu identifizieren und nachhaltig zu entwickeln.

Hohe Ansprüche an Qualität und Ästhetik, Liebe zum Detail und eine auf Ihre Wünsche zugeschnittene Planung schaffen optimale Voraussetzungen, um Ihren Traum vom eigenen Zuhause Wirklichkeit werden zu lassen.

Als inhabergeführtes Unternehmen bieten wir Ihnen eine professionelle, vertrauensvolle und persönliche Beratung und Betreuung.

Formhaus.de

Immobilienverwaltung des Jahres geehrt

Innovativ, digital und zukunftsorientiert sollen Verwaltungsunternehmen sein und handeln, wenn sie für Fach- und Führungskräfte attraktiv sein wollen. Aufgrund ihres besonders überzeugenden Konzeptes zur Nachwuchsförderung wurde die Krasemann Immobilienmanagement als Immobilienverwaltung des Jahres ausgezeichnet. Gemeinsam vergaben EBZ und VDIV zudem zwei Stipendien an engagierte junge Talente.

Vor den Augen und Ohren von weit über 1000 Teilnehmenden des 30. Deutschen Verwaltertages wurden die drei Nominierten zur Immobilienverwaltung des Jahres vorgestellt. Pokal, Preisgeld, Urkunde und Unternehmensfilm erhielten die Krasemann Immobilien Management (Hannover, Platz 1), die Bayerische Immobilien Management (München, Platz 2) und die Contecta Immobilienverwaltung (Augsburg, Platz 3). Diese Unternehmen hatten es unter die letzten Drei geschafft und wurden, beim Festabend des 30. Deutschen Verwaltertages im September, in Berlin ausgezeichnet.

Sie überzeugten aufgrund ihrer hervorragenden Konzepte zur Nachwuchsförderung und -bindung. In den drei Unternehmen werden die jungen Mitarbeitenden besonders gut betreut und gefördert. Sie erhalten von Anfang an einen sogenannten Paten, es gibt regelmäßige Termine zum Austausch und die jungen Menschen werden schnell mit in die Verantwortung genommen.

Sie erhalten eigene Projekte und werden ermutigt, ihre Meinung zu vertreten und neue Wege zu gehen. „Über fehlende Fachkräfte wird viel debattiert. Wir als Verband zeichnen daher dieses Jahr Unternehmen aus, die sich aktiv und engagiert für junge Mitarbeitende einsetzen. Sie zu fördern und zu binden, ist die richtige Art, dem Fachkräftemangel zu begegnen“, erklärt Martin Kaßler, Geschäftsführer des VDIV Deutschland.

neue balan
Campus der Ideen

HAUS 27 NEUBAU
ZENTRAL UND INDIVIDUELL

SIE SUCHEN EINEN STANDORT, DER DIE FAKTOREN ARBEIT UND ERHOLUNG PERFEKT VERBINDET? Der Neubau **HAUS 27** überzeugt durch modernste Gebäudetechnik und hochwertiger Innenarchitektur. Individuelle Raumgestaltungen ermöglichen passgenaue Lösungen für Ihr Unternehmen. Die Mietflächen im **HAUS 27** werden dafür nach den expliziten Wünschen der Mieter ausgebaut. Der zentrale Treffpunkt im Außenbereich der **NEUEN BALAN** ist die »Grüne Mitte« – eine Oase der Erholung mit integriertem 50-Meter-Pool. Restaurants, Einkaufsmöglichkeiten und ein Fitnesscenter runden das Campus-Konzept ab. **HAUS 27** hat ausreichend viele Pkw-Stellplätze – auch mit E-Lademöglichkeit. Zudem stehen Indoor-Fahrradstellplätze und Duschen für die Mieter bereit.

NEUGIERIG? DANN KONTAKTIEREN SIE UNS.

ALLGEMEINE SÜDBODEN GRUNDBESITZ VERWALTUNG GMBH
Pascal Papaioannou / Tel +49 (0)89 2444376 - 44 / p.papaioannou@suedboden.com / vermietung@suedboden.com

NEUEBALAN-HAUS-27.DE **BALANSTR. 71A / ST.-MARTIN-STR. 102 / MÜNCHEN**

Après-Ski-Abend in der Spielbank Garmisch-Partenkirchen

Die Region an der Zugspitze wird in den kalten Monaten zum traumhaften Skiparadies für Wintersportler. Nach der Tour auf der Piste bietet sich ein etwas anderer Après-Ski-Abend in der Spielbank Garmisch-Partenkirchen an.

Mit zwei Skigebieten, über 60 Pistenkilometern und modernen Liftanlagen ist Garmisch-Partenkirchen ein Paradies für leidenschaftliche Wintersportler. Die Zugspitzregion wurde aufgrund ihrer optimalen Pistenverhältnisse daher schon zwei Mal zum Austragungsort der Ski-WM gewählt. Wer gerade nach dem anstrengenden Wintersport keine Lust auf laute Après-Ski-Partys hat, tauscht Ski-Ausrüstung gegen Abendgarderobe ein und besucht die Spielbank in Garmisch-Partenkirchen. Ein spannender Abend am Spieltisch bietet dabei die perfekte Abwechslung zum sportlichen Treiben auf den Skipisten.

Pistenspaß auf Deutschlands höchstem Berg

Zu einem unvergesslichen Skiurlaub gehört neben dem Pistenspaß auch ein anschließender Besuch in der Spielbank Garmisch-Partenkirchen dazu. Aber bevor es mit einer großen Portion Glück an den Roulette-, Poker- oder Black-Jack-Tisch geht, können sich Urlauber tagsüber einmal kräftig auspowern. Dafür eignen sich das Skigebiet Garmisch-Classic oder die Pisten auf der legendären Zugspitze besonders gut. Den ultimativen Kick finden ambitionierte Wintersportler auf der Kandahar-Abfahrt: Eine Strecke in 1.800 Höhenmetern mit einem Gefälle von 92 Prozent. Wer sich den Nervenkitzel lieber anschließend im Casino abholt, vergnügt sich auf den breiten Pisten im Skigebiet und genießt nebenbei den atemberaubenden Ausblick auf die eingeschneite Bergwelt.

Ein Après-Ski-Abend im Casino

Sobald die Ski am Abend verstaut sind, geht es geduscht und gerichtet nach dem ersten Vergnügen direkt weiter in die Spielbank Garmisch-Partenkirchen. Dort wartet nicht nur das große Glück auf den ein oder anderen Besucher, sondern auch ein glamouröses Ambiente im Herzen der Zugspitzregion. Spannende Abwechslung bieten unterschiedliche Pokervarianten oder auch der glückliche Wurf der Kugel ins Rouletterad. Das perfekte Kontrastprogramm zum anstrengenden Wintersport und lauten Après-Ski-Parties findet sich in der Spielbank Garmisch-Partenkirchen.

WWWegweiser

- www.spielbanken-bayern.de/garmisch-partenkirchen

Mehr Einblicke gibt es auf den nächsten Seiten.

Bild: stock.adobe.com/Frank Krautschick

Das *Wanderglück* am Spieltisch in Bad Wiessee

Ein erfolgreicher Wandertag geht zu Ende, aber die Abenteuerlust ist noch nicht gestillt? In der Spielbank Bad Wiessee findet das Wanderglück sein zweites Zuhause.

Am Tegernsee gelegen, umgeben von idyllischer Natur, imposanten Bergen und einem atemberaubenden Panorama. Ein Besuch in der Spielbank Bad Wiessee lohnt sich nicht nur für einen glamourösen Casino-Abend: Wer sein Glück im Spiel probieren möchte, verknüpft den Besuch in der Spielbank mit einer beeindruckenden Winter-Wandertour und bringt damit das Wanderglück abends gleich direkt mit. Denn wer kennt es nicht: Die gewonnene Euphorie durch die erlebten Wanderstrecke klingt auch nach Ankunft im Tal nicht ab. Wo lässt sich diese wohl besser nutzen als bei spannenden Runden Roulette, Poker oder Black Jack?

Mit den Wanderstiefeln auf in Richtung Glück

Das am Westufer des Tegernsees gelegene Bad Wiessee bietet für Naturbegeisterte gerade im Winter wundervolle Wandertouren. Die leichte Winterwanderung zur der auf 1266 Metern gelegenen Aueralm hält neben einem Einkehrziel auch fantastische Aussichten auf die bayerischen Voralpen bereit. Startpunkt ist die Bushaltestelle Söllbach in Bad Wiessee, von der es in Richtung Zeiselbachtal auf dem beschilderten Weg zur Aueralm geht. Wer auf dem Rückweg irgendwann genug vom Wandern hat, nimmt bei ausreichender Schneelage einfach den Rodelschlitten zur Hand und schlittert mit voller Geschwindigkeit zurück ins Tal.

Einkehr in die Spielbank

Für ein gelungenes Tagesprogramm kehrt es sich dann am Abend mit dem Wanderglück in der Tasche besonders gut in die Spielbank Bad Wiessee ein. Die müden Füße bekommen auf den gemütlichen Sitzplätzen am Spieltisch eine wohlverdiente Pause, während alle Sinne für das spannende Spiel geschärft sind. Mit einem leckeren Cocktail in der Hand können Erstbesucher und Profis den Abend in der Spielbank Bad Wiessee ausklingen lassen.

WWWegweiser

- www.spielbanken-bayern.de/bad-wiessee

Mehr Einblicke gibt es auf den nächsten Seiten.

Bild: stock.adobe.com/pwmotion

Drei Fragen an Peter Eursch

Seit etwa zehn Jahren lenkt Peter Eursch als Direktor die Geschehnisse in der Spielbank Garmisch-Partenkirchen. Ein Blick in seinen Beruf und seine Spielbank am Fuß der Zugspitze.

Herr Eursch, wie sind Sie denn in die Spielbank gekommen?
Ich bin gebürtiger Garmisch-Partenkirchener und dadurch mit den Gegebenheiten und Traditionen vor Ort vertraut. Ursprünglich war ich in der Kommunalverwaltung tätig. Ich habe ein Studium an der Fachhochschule für Verwaltung in Hof absolviert und diese als Diplom-Verwaltungswirt abgeschlossen. Anschließend hat mich mein Berufsweg ins Rathaus geführt, wo ich in verschiedenen Abteilungen gearbeitet habe: erst als Sachgebiets- und dann als Abteilungsleiter. Als dann vor zehn Jahren die Stelle des Spielbankdirektors für Garmisch-Partenkirchen ausgeschrieben wurde, habe ich mich darauf beworben. Ich bin besonders stolz, dass ich diese Stelle schließlich bekommen habe. Seitdem bin ich für diesen wichtigen Wirtschaftsfaktor in meiner Heimat verantwortlich.

Was zeichnet Ihre Spielbank aus?
Das Wichtigste bei uns ist definitiv der Standort. Unsere Spielbank liegt zentral am Kurpark in der Fußgängerzone und damit gleichzeitig in bester Innenstadtlage in Garmisch-Partenkirchen. Dadurch sind wir nahe an den Menschen und im Mittelpunkt des Geschehens. Dank der neu gebauten Tunnel und Ortsumfahrungen Farchant und Oberau sind wir mittlerweile auch sehr gut angebunden. Die Fahrtzeit von München zu uns an die Zugspitze hat sich durch die Neuerungen inzwischen deutlich reduziert. Besucher können mit unserem Casino-Blitz, der vom Münchner Hauptbahnhof und Am Harras direkt bis vor unsere Haustüre fährt, auch stressfrei und bequem an- und abreisen.

Auf welche Highlights dürfen sich Besucher Ihrer Spielbank freuen?
Bei uns gibt es nicht nur Spannung während dem Spiel. Wir bieten auch Musikveranstaltungen an, um das Ambiente unseres Hauses zu unterstreichen. Für 2023 planen wir beispielsweise Jazzabende, an denen Live-Bands am Wochenende im Haus sind. Das Besondere dabei ist, dass sie direkt im Spielsaal und nicht in einem abgetrennten Veranstaltungsbereich auftreten. Auch die für unsere Gäste kostenlose Parkgarage direkt unter der Spielbank ist besonders, denn der Aufzug bringt sie direkt in den Spielsaal. Gerade im Winter haben wir noch weitere Highlights, etwa die Auslosung der Startnummern für Veranstaltungen wie Ski Alpin. Die nächste Ziehung für den Weltcup findet Anfang und Ende Januar 2023 auf unserem Balkon statt. Festgelegt werden die Positionen durch einen Roulettekessel.

Drei Fragen an Margit Hirsch

Inmitten der Corona-Pandemie fand Margit Hirsch 2020 ihren Weg als Direktorin in die Spielbank Bad Wiessee. Warum die Spielbank schon lange ein Teil von ihr war.

Frau Hirsch, wie hat es Sie denn ausgerechnet in die Spielbank verschlagen?

Ich bin gebürtig im Landkreis Miesbach und dort auch aufgewachsen. Nach meinem Studium an der HföD in Herrsching war ich bis 2020 bei der Finanzverwaltung in Miesbach und München beschäftigt. Zuletzt als Sachgebietsleiterin in München, bevor ich dann am 15. Juni 2020 Spielbankdirektorin in Bad Wiessee geworden bin. Die Spielbanken gehören wie auch die Finanzämter zum Ressort des Ministeriums der Finanzen und für Heimat – somit war der Wechsel nicht ganz so ungewöhnlich.

Die Spielbank in Bad Wiessee ist mir schon sehr lange ein Begriff: Schon mal von Spaziergängen in Bad Wiessee als die Spielbank noch direkt am See war oder von interessanten Erzählungen von Bekannten, die bei ihrem Besuch den einen oder anderen Prominenten angetroffen haben. Meine ersten Casinoerfahrungen machte ich aber ganz klassisch in Las Vegas im USA-Urlaub. Da wurde ich dann neugierig und wollte sehen, wie es in der Spielbank vor der Haustüre zugeht. Ich war sehr überrascht über das stilvolle Ambiente in unserer Spielbank.

Was macht die Spielbank Bad Wiessee aus Ihrer Sicht einzigartig?

Wir haben als eine der wenigen Spielbanken noch zwei französische Roulette-Tische im Einsatz. Inzwischen sind diese sehr selten, in vielen Casinos gibt es diese Anlagen nicht mehr. Hier kann man noch das Croupier-Handwerk in voller Eleganz – ohne Rennbahn und Chipper wie an den amerikanischen Tischen - genießen, den Croupiers fasziniert zusehen, wie gekonnt sie mit den Jetons umgehen und sich ein wenig fühlen wie James Bond.

Übrigens ist auch unsere Adresse „Winner 1“ einzigartig. Entgegen der häufigen Annahme, dass der Name vom englischen Wort „Winner“ kommt, stammt es vom „Winnerhof“. Bevor die Spielbank hier eröffnet hat, gab es an diesem Standort ein landwirtschaftliches Anwesen mit diesem Namen. Dieser Zufall spielt uns zu, denn der Name ist bei uns somit Programm.

Welche Highlights erwarten die Besucher in Ihrer Spielbank?

Definitiv die Aussicht auf den Tegernsee, den Besucher vom Großen Spiel aus genießen. Von hier hat man einen der besten Ausblicke auf den See, die Berge und das Tal. Ich möchte mal behaupten, dass sich ein Besuch bei uns schon allein wegen des Panoramas lohnt.

Ein weiteres Highlight sind aber auch unsere regelmäßigen Events mit Künstlern von Rang und Namen. In unserer Winner´s Lounge kann man Musik und Kabarett in einem kleinen aber sehr feinen Umfeld genießen – sozusagen Künstler zum Anfassen.

Das Glück in die eigene Hand nehmen– in Garmisch-Partenkirchen und Bad Wiessee

Für alles gibt es ein erstes Mal. Das gilt selbstverständlich auch für den Besuch in einer Spielbank. Klar, dass sich vor dieser Premiere auch die eine oder andere Frage aufdrängt. Eines ist aber klar: Mitmachen kann jeder.

Muss ich wissen, welches Blatt beim Poker am besten ist? Wie wird Roulette überhaupt gespielt? Wie funktioniert das Spielen an mehreren Positionen beim Black Jack? Niemand muss beim Betreten einer Spielbank ein Profi sein. Oft braucht es nur den ersten Schritt in das Gebäude hinein, um eventuelle Bedenken verfliegen zu lassen. Das gelingt in den Spielbanken Garmisch-Partenkirchen und Bad Wiessee. Hier kann jeder ab 21 Jahren sein Können und Glück versuchen – egal wie viele Vorkenntnisse schon da sind. Der Eintritt in die Spielbanken ist übrigens kostenlos. Jeder kennt den Spruch: Wer nicht wagt, der nicht gewinnt. Einfach ausgedrückt also, wer nicht spielt, kann auch nichts gewinnen. Interessierte sollten also keine Angst vor dem ersten Spielbankbesuch haben. Der Ablauf eines Abends in einer der beiden Spielbanken zeigt, dass die eventuelle Angst oder Bedenken vor dem Erstbesuch völlig unbegründet sind.

Leckere Drinks in gemütlicher Atmosphäre

Der Besuch der Spielbanken in Garmisch-Partenkirchen sowie in Bad Wiessee beginnt im Foyer des

Wussten Sie?

Auch bereits mit 18 Jahren kann eine Spielbank besucht werden – Voraussetzung ist dabei, dass eine Person über 21 Jahren mit dabei ist. Teilnahme am Spiel ist ab 21 Jahren erlaubt.

jeweiligen Hauses. Dort registrieren sich die Spieler zuerst. Wichtig dabei: Personalausweis oder Reisepass nicht daheim vergessen. Bei der Einzahlung wird dann Geld gegen Jetons getauscht, die Währung innerhalb der Spielbank. In Bad Wiessee passiert die Einzahlung an der Kasse im Spielsaal oder an direkt den Tischen. In beiden Spielbanken können Jetons mit EC-Karte und per Kreditkarte erworben werden. Nach der Anmeldung geht es weiter in die Säle. Neben den Automatensälen im Erdgeschoss liegt eine Etage weiter oben der große Spielsaal. Hier verbringen die Gäste einen exklusiven Abend in nobler Casino-Atmosphäre. Wer sich vor dem Roulettesaal zunächst etwas aklimatisieren möchte, kann es sich in der Lounge bequem machen und bei einem leckeren Gin Tonic den anderen Spielern zuschauen und staunen.

Es ist noch kein Meister vom Himmel gefallen

Die Auswahl in der Spielbank ist groß – der Abend darf also lang werden. Aber womit beginnen? Spieler, die das erste Mal zu Besuch sind und die Regeln nicht genau kennen, müssen sich keine Sorgen machen. Man kann sich Zeit nehmen und sich in Ruhe alles anschauen. Niemand hat etwas dagegen, wenn sich Neulinge zunächst als Beobachter an einen Tisch stellen. Auf diese Weise kann einiges über das Spiel in Erfahrung gebracht werden. Und auch eine Führung durch die Räumlichkeiten und Erläuterungen zu den Spielmöglichkeiten sind für Gruppen inklusive. Das freundliche Personal beantwortet gerne alle Fragen. Man muss also kein Profi sein, um an einer Roulette Runde teilzunehmen. Es gibt regelmäßig Demo-Spiele und die Croupiers stehen bei Fragen zur Verfügung.

Wer danach sein Glück selbst in die Hand nehmen will, den erwarten bei einer gepflegten Runde Black Jack, Poker, Roulette oder dem Würfelspiel DICE52 große Gewinne. Nachdem die Gäste ein Spiel für sich ausgewählt haben, müssen sie sich nur noch für den richtigen Tisch entscheiden. Denn damit hängt das gesetzte Limit zusammen. Für jede Runde ist ein Mindesteinsatz vorgesehen, der sich von Tisch zu Tisch unterscheidet. Das Limit der Tische lässt sich auf Monitoren oder Schildern ablesen.

Ein kleiner Spielbank-Knigge

Sich für den Spielbank-Abend schick zu machen, bringt nicht nur das noble Ambiente zum Vorschein, sondern es gehört auch zu den üblichen Regeln. In Bad Wiessee gilt im Roulettesaal für die Herren eine Sakko-Pflicht. Wer keines spontan parat hat, kann sich aber trotzdem auf einen Spielbank-

besuch freuen. Direkt in den Spielbanken gibt es einen Sakkoverleih, bei dem sich die Herren das passende Outfit für den Abend aussuchen können. In Garmisch-Partenkirchen gilt nicht direkt eine Sakko-Pflicht, jedoch ist auch hier ein angemessenes Auftreten erwünscht. Die kurze Wanderhose oder eine Jogginghose sind also absolute No-Gos. Eine Krawatte ist übrigens keine Pflicht.

In einer Spielbank ist es üblich, bei einem Gewinn auf der vollen Zahl einen Jeton in Höhe des Einsatzes als Trinkgeld zu geben. Eine Pflicht dazu besteht aber nicht. Mit dem Satz „Ein Stück für die Angestellten" erlauben Spieler dem auszahlenden Croupier, einen oder mehrere der Jetons in die „Troncbüchse", die Trinkgeldkasse, zu stecken.

Nun wissen Sie, wie der Besuch in den Spielbanken Garmisch-Partenkirchen und Bad Wiessee abläuft. Also: Nicht zögern und das Glück in die eigene Hand nehmen. Denn es gibt für alles ein erstes Mal.

Wussten Sie?

Alle Spielregeln zu den gängigen Spielen können auch bereits im Vorfeld online gelesen werden. Alle Regelwerke zu den Spielen stehen online auf der Seite der Spielbanken:

▸ www.spielbanken-bayern.de

Elegant und geschickt – Croupiers in der Spielbank

Jede Bewegung sitzt. Genauso makellos und elegant sind Jackett, Hemd und Fliege der Croupière und des Croupiers, während sie ihr Publikum lässig in die faszinierende Welt des Glücksspiels entführen.

Eine Croupière oder Croupier ist Spielleiter beim „Großen Spiel" im Roulettesaal und sorgt für die Einhaltung der Regeln am Tisch. Sie sind verantwortlich für die Ausgabe der Karten, die Kontrolle der Einsätze und die Auszahlung der Gewinne bei Spielen wie Black Jack, Poker und Roulette. Ihre Aufgabe ist es, die Jetons der Spieler zu platzieren. Gleichzeitig sind sie keineswegs bloß stumme Teilnehmer, sondern stehen den Gästen bei Fragen und Anregungen zur Seite. Nach seinem Einsatztag kümmert er sich um Abrechnung der Tische, sorgt dafür, dass die Jetons sicher verwahrt werden, und die Spieltische für ihren nächsten Einsatz sofort wieder vorbereitet sind.

Was müssen Croupièren und Croupiers können?

Croupièren und Croupiers sind Meister im Umgang mit Zahlen. Daher ist zum Beispiel schnelles Kopfrechnen bei der Gewinnauszahlung eine ihrer leichtesten Übungen. Außerdem kennen sie die Zahlenfolgen im Roulette-Kessel auswendig und können so die Einsätze der Gäste schnell und fehlerfrei platzieren. Diese Konzentrationsfähigkeit muss ihnen auch während ihrer Nachtschichten zur Verfügung stehen, denn der Casinobetrieb läuft besonders am Wochenende oft bis in die frühen Morgenstunden.

Doch die wichtigste Eigenschaft, die Croupièren und Croupiers besitzen müssen, ist das Fingerspitzengefühl. Eleganz und Geschick im Umgang mit Spielkarten und das sichere Hantieren mit den Jetons sind ein Muss, damit nicht nur das Spiel für die Besucher spannend bleibt. Auch die Maschinen, die für das Mischen der unterschiedlichen Decks, die Sortierung der Jetons und die elektronische Spielaufzeichnung eingesetzt werden, müssen Croupièren und Croupiers fehlerfrei bedienen können.

Aber dieses Feingefühl geht über bloße Fingerfertigkeit hinaus. Croupièren und Croupiers sind immer die Autoritätspersonen am Tisch. Sie müssen sich stets professionell geben und seriös auftreten. Sie wahren die Etikette in der Spielbank und repräsentieren gleichzeitig deren Image. Doch neben der Einhaltung der Regeln der Spielbank sowie der Spiele müssen sie auch sicherstellen, dass sich die Gäste wohlfühlen. Das erfordert, dass sie in die Rolle des Entertainers schlüpfen und Leben ins Spiel bringen können.

Sie haben ein feines Gespür für die Mitmenschen und behalten auch im Eifer des Gefechts einen kühlen Kopf. Denn je höher sich die Türme aus Jetons stapeln, desto eher streiten sich die Gäste vielleicht um den Gewinn. Croupièren und Croupiers behalten den Überblick und haben in solchen Situationen

immer ein Ass im Ärmel. So gelingt es ihnen, angemessen auf die Gefühle und Gefühlsausbrüche der Spieler zu reagieren. Dank des umfassenden Regelverständnisses erkennen sie zudem mögliche Betrugsversuche und unangemessenes Spielverhalten.

Wie wird man Croupière oder Croupier?

Eine bundesweit einheitliche Ausbildung für diesen Beruf gibt es nicht, daher ist er in einem drei- bis neunmonatigen Kurs erlernbar. Das Mindestalter, um daran teilnehmen zu können, beträgt 18 Jahre und am Ende steht eine Prüfung an. Viele Spielbanken bieten den Lehrgang selbst als kostenlosen Kurs an, sodass hinterher bereits eine Anstellung in Sicht ist. Nach bestandener Prüfung arbeiten die Kursabsolventen als Jungcroupières und Jungcroupiers.

Der Platz am Französischen Roulette-Tisch, wie es ihn in der Spielbank Bad Wiessee zum Beispiel noch gibt, spiegelt auch den beruflichen Status von Croupières und Croupiers wider. Am unteren Tischende stehen die Einsteiger. Dann führt der Weg irgendwann ans andere Ende, von wo aus der Tischchef das Geschehen überwacht. Andere steigen zum Saalchef auf und müssen sich dann um den reibungslosen Ablauf im Spielsaal kümmern. Beim amerikanischen Roulette, das inzwischen die Regel ist, gilt das nicht mehr.

Was verdienen Croupières und Croupiers?

Croupières und Croupiers erhalten ein gutes staatliches Gehalt. Darüber hinaus bekommen sie noch den Inhalt des Tronc, dem Trinkgeld der Gäste. Nicht gerade schlecht, da Gäste spendabel werden, sobald sie gute Gewinne erzielen. Da der Tronc aber täglich wechselt, variiert auch das Gesamtgehalt von Croupières und Croupiers. Das feste Grundgehalt haben sie aber auf jeden Fall in der Tasche.

Wussten Sie?

Bis vor wenigen Jahren war es Croupières und Croupiers verboten mit den Gästen am Spieltisch zu sprechen, sie durften nur Spielstände ansagen. Heute ist diese Regelung inzwischen gelockert.

Zusammen gewinnen: Firmenevents in der Spielbank

Ein Firmenausflug kann mehr sein als ein Museumsbesuch oder gemeinsames Essen: In den Spielbanken Garmisch-Partenkirchen und Bad Wiessee wartet viel Neues auf, was der ein oder andere noch nie probiert hat. Auch für Unternehmer lohnt sich hier ein gemeinsamer Besuch mit den Mitarbeitern und der Belegschaft.

Langweilige Firmenveranstaltungen gehören hier der Vergangenheit an: Während eines geselligen Beisammenseins in den Spielbanken haben die Arbeitskollegen die Möglichkeit, sich näherzukommen und etwas Neues auszuprobieren. Bei der Ankunft in der Spielbank Bad Wiessee oder Garmisch-Partenkirchen wartet das Vergnügen bereits. Wie wäre es denn beispielsweise mit einem exklusiven Pokerturnier?

Es muss aber keiner fürchten, bereits Profi sein zu müssen. In beiden Spielbanken bietet sich die Möglichkeit, die Firmenveranstaltung mit einem Demospiel einzuläuten. Egal ob Roulette, Poker oder auch Black Jack – Fragen werden nach den Erläuterungen der Croupiers nicht offen bleiben. Ist doch noch etwas unklar? Dann kann man einfach nachfragen. Und wer weiß, ob er am Ende nicht als unerwarteter Sieger aus einem Turnier hervorgeht.

Neben dem Angebot eines exklusiven Firmenturniers oder auch einer Einführung in die Welt der Spielbanken, bieten sich auch Möglichkeiten für Abend- und Netzwerkveranstaltungen. Denn ein Gewinn ist umso schöner, wenn die Freude darüber gleich mit anderen geteilt werden kann. Am Tegernsee bietet sich in der Spielbank Bad Wiessee dabei die „Winner's Lounge" an, wo sich exotische Drinks genießen lassen. Mit gut 250 Quadratmetern ist sie die ideale Veranstaltungslocation. Zudem schafft der weitläufige Panoramablick nach draußen über den Tegernsee eine angenehme Wohlfühlatmosphäre. Auch in der Spielbank Garmisch-Partenkirchen vereinen sich Spannung und Moderne. Mit seinem roten Farbkonzept erzeugt der buchbare große Eventraum ein stilvolles Ambiente. Direkt angeschlossen an das Große Spiel lässt sich hier eine spannende Umgebung zwischen Bar und Spiel kreieren.

Zusammen als Team Herausforderungen meistern und an den in beiden Casinos abgehaltenen Poker-Turniere richtig abräumen. Oder an einem der Programmpunkte der beiden Spielbanken Garmisch-Partenkirchen oder Bad Wiessee teilnehmen: Turniere auf Profiniveau, Afterwork-Partys und andere Veranstaltungen warten darauf, auch von den Unternehmen entdeckt zu werden.

Lust auf einen *erlebnisreichen Abend* bekommen?

Egal, ob nahe der Zugspitze oder im Tal am Tegernsee: Ein spannendes Erlebnis gibt es sowohl in Garmisch-Partenkirchen als auch in Bad Wiessee. Aber es ist weitaus mehr als nur eine einfache Spielrunde am Tisch.

Den besten Eindruck erhalten Besucher natürlich, wenn sie sich in eine der beiden Spielbanken begeben. Eines gilt aber immer: In den Spielbanken Bad Wiessee und Garmisch-Partenkirchen zu spielen, ist immer eine sichere Sache. Schließlich ist die Staatliche Lotterie- und Spielbankenverwaltung die Hüterin über die Institutionen – also ein Garant für ein faires Spiel. Der Besuch ist für die Gäste allemal ein Erlebnis: Sowohl am Spieltisch und bei spannenden Turnierveranstaltungen als auch beim mitfiebernden Beobachten von anderen Spielevents. Denn in den beiden Orten ist immer einiges geboten, begleitet von köstlicher Kulinarik und attraktiven Drinks. Also auf ins Spielvergnügen, weil es liegt unmittelbar vor der eigenen Haustüre.

Das Glück im Handtaschenformat verschenken

Zum Geburtstag, zu Weihnachten oder für einen ganz besonderen Anlass: Mit einem Geschenkpaket treffen Sie immer den richtigen Ton. Wie wäre es beispielsweise mit dem „Player's Special" für die Spielbank Bad Wiessee? Einfach Jetons im Wert von zwanzig bis hundert Euro für den nächsten Besuch verschenken – ein Paket für Einsteiger und Profis. Wer es gleich etwas romantisch haben möchte, der kann mit dem „All in for Two Paket" in Garmisch-Partenkirchen landen: ein wundervoller Abend in der Spielbank, mit einer unvergesslichen Übernachtung obendrauf.

Noch mehr Erlebnisse aus den Spielbanken Garmisch-Partenkirchen und Bad Wiessee verschenken? Weitere Pakete gibt es unter:

WWWegweiser

▸ spielbanken-bayern.de/shop

Haben Sie schon gewusst:

Poker ist nicht einfach nur Poker – in den Spielbanken spielen Besucher unterschiedliche Varianten, nicht nur das traditionelle Texas Hold'em. Kennen Sie zum Beispiel die Spielvariante Omaha?

Haben Sie schon gewusst:

Bis 1995 war es Spielern in Bayern aufgrund des Residenzverbots nicht erlaubt, im eigenen Wohnort am Spielglück der Spielbank teilzunehmen. Wer an den Spieltisch wollte, musste sich zwangsläufig eine andere Spielbank außerhalb der Heimat suchen.

Glücksspiel kann süchtig machen. Spielteilnahme ab 21 Jahren. Informationen und Hilfe unter www.spielbanken-bayern.de

Bilder Seiten 60-67: Bernd Jaufmann

Fachpraktikerin IT Systemintegration/ Fachpraktiker IT Systemintegration

Die Industrie- und Handelskammer für München und Oberbayern erlässt aufgrund des Beschlusses des Berufsbildungsausschusses vom 06.10.2022 als zuständige Stelle nach § 66 Absatz 1 des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) in Verbindung mit § 79 Absatz 4 BBiG in der Fassung der Bekanntmachung vom 04.05.2020 (BGBl. I S. 920), die zuletzt durch Artikel 2 des Gesetzes vom 20.07.2022 (BGBl. I S. 1174) geändert worden ist, folgende Ausbildungsregelung für die Ausbildung von Menschen mit Behinderung zur **Fachpraktikerin IT Systemintegration**/zum **Fachpraktiker IT Systemintegration**.

§ 1
Ausbildungsberuf

Die Berufsausbildung zur **Fachpraktikerin IT Systemintegration**/zum **Fachpraktiker IT Systemintegration** erfolgt nach dieser Ausbildungsregelung.

§ 2
Personenkreis

Diese Ausbildungsregelung regelt die Berufsausbildung gemäß § 66 BBiG für Personen im Sinne des § 2 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch.

§ 3
Dauer der Berufsausbildung

Die Ausbildung dauert drei Jahre.

§ 4
Ausbildungsstätten

Die Ausbildung findet in ausbildungsrechtlich anerkannten Ausbildungsbetrieben und Ausbildungseinrichtungen statt.

§ 5
Eignung der Ausbildungsstätte

(1) Menschen mit Behinderung dürfen nach dieser Ausbildungsregelung nur in dafür geeigneten anerkannten Betrieben und Ausbildungseinrichtungen ausgebildet werden.

(2) Neben den in § 27 BBiG festgelegten Anforderungen muss die Ausbildungsstätte hinsichtlich der Räume, Ausstattung und Einrichtung den besonderen Erfordernissen der Ausbildung von Menschen mit Behinderung gerecht werden.

(3) Es müssen ausreichend Ausbilderinnen/Ausbilder zur Verfügung stehen. Die Anzahl der Ausbilderinnen/Ausbilder muss in einem angemessenen Verhältnis zur Anzahl der Auszubildenden stehen. Dabei ist ein Ausbilderschlüssel von in der Regel höchstens eins zu acht anzuwenden.

§ 6
Eignung der Ausbilderinnen/Ausbilder

(1) Ausbilderinnen/Ausbilder, die im Rahmen einer Ausbildung nach § 66 BBiG erstmals tätig werden, müssen neben der persönlichen, berufsspezifisch fachlichen und berufspädagogischen Eignung (AEVO u. a.) eine mehrjährige Erfahrung in der Ausbildung sowie zusätzliche für Menschen mit Behinderung spezifische Qualifikationen nachweisen.

(2) Anforderungsprofil

Ausbilderinnen/Ausbilder müssen eine rehabilitationspädagogische Zusatzqualifikation nachweisen und dabei folgende Kompetenzfelder abdecken:

- Reflexion der betrieblichen Ausbildungspraxis
- Psychologie
- Pädagogik, Didaktik
- Rehabilitationskunde
- Interdisziplinäre Projektarbeit
- Arbeitskunde/Arbeitspädagogik
- Recht
- Medizin

Um die besonderen Anforderungen des § 66 BBiG zu erfüllen, soll ein Qualifizierungsumfang von 320 Stunden sichergestellt werden.

(3) Von dem Erfordernis des Nachweises einer rehabilitationspädagogischen Zusatzqualifikation soll bei Betrieben abgesehen werden, wenn die Qualität der Ausbildung auf andere Weise sichergestellt ist. Die Qualität ist in der Regel sichergestellt, wenn eine Unterstützung durch eine geeignete Ausbildungseinrichtung erfolgt.

(4) Ausbilderinnen/Ausbilder, die im Rahmen einer Ausbildung nach § 66 BBiG bereits tätig sind, haben innerhalb eines Zeitraumes von höchstens fünf Jahren die notwendigen Qualifikationen gemäß Absatz 2 nachzuweisen.

Die Anforderungen an Ausbilderinnen/Ausbilder gemäß Absatz 2 gelten als erfüllt, wenn die für Menschen mit Behinderung spezifischen Zusatzqualifikationen auf andere Weise glaubhaft gemacht werden können.

§ 7
Struktur der Berufsausbildung

(1) Findet die Ausbildung in einer Einrichtung statt, sollen mindestens zwölf Wochen außerhalb dieser Einrichtung in einem anerkannten Ausbildungsbetrieb/mehreren anerkannten Ausbildungsbetrieben durchgeführt werden.

(2) Inhalte der Ausbildung nach § 66 BBiG, die in der entsprechenden Ausbildung nach § 4 BBiG in Form überbetrieblicher Ausbildung vermittelt werden, sind auch bei einer Ausbildung nach § 66 BBiG überbetrieblich zu vermitteln.

(3) Eine Abweichung der Dauer der Erfüllung der betrieblichen Ausbildung ist nicht durch die Teilnahme an überbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen zu ersetzen und nur in besonderen Einzelfällen zulässig, wenn die jeweilige Behinderung oder betriebspraktische Besonderheiten die Abweichung erfordern.

(4) Die Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten sind in einem der folgenden Einsatzgebiete zu vermitteln:

1. Rechenzentren,
2. Netzwerke,
3. Client-Server-Architekturen,
4. Festnetze und
5. Funknetze.

(5) Die/der Ausbildende legt fest, in welchem Einsatzgebiet die Vermittlung erfolgt. Die/der Ausbildende darf mit Zustimmung der zuständigen Stelle jedoch auch ein anderes Einsatzgebiet festlegen, wenn in diesem Einsatzgebiet die gleichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten vermittelt werden.

§ 8
Ausbildungsrahmenplan, Ausbildungsberufsbild

(1) Gegenstand der Berufsausbildung sind mindestens die im Ausbildungsrahmenplan (Anlage) aufgeführten Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten (berufliche Handlungsfähigkeit).

Eine von dem Ausbildungsrahmenplan abweichende Organisation der Ausbildung ist insbesondere zulässig, soweit die jeweilige Behinderung der Auszubildenden oder betriebspraktische Besonderheiten die Abweichung erfordern.

(2) Die Berufsausbildung zur Fachpraktikerin IT Systemintegration/zum Fachpraktiker IT Systemintegration gliedert sich wie folgt (Ausbildungsberufsbild) in:

Abschnitt A
Berufsprofilgebende Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten

1. Planen, Vorbereiten und Durchführen von Arbeitsaufgaben in Abstimmung mit den kundenspezifischen Geschäfts- und Leistungsprozessen
2. Informieren und Beraten von Kundinnen und Kunden

3. Beurteilen marktgängiger IT-Systeme und kundenspezifischer Lösungen
4. Entwickeln, Erstellen und Betreuen von IT-Lösungen
5. Durchführen und Dokumentieren von qualitätssichernden Maßnahmen
6. Umsetzen, Integrieren und Prüfen von Maßnahmen zur IT-Sicherheit und zum Datenschutz
7. Erbringen der Leistungen und Auftragsabschluss
8. Betreiben von IT-Systemen
9. Inbetriebnehmen von Speicherlösungen
10. Programmieren von Softwarelösungen
11. Konzipieren und Realisieren von IT-Systemen
12. Installieren und Konfigurieren von Netzwerken
13. Administrieren von IT-Systemen

Abschnitt B
Integrativ zu vermittelnde Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten

1. Organisation des Ausbildungsbetriebes, Berufsbildung sowie Arbeits- und Tarifrecht
2. Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit
3. Umweltschutz und Nachhaltigkeit
4. Digitalisierte Arbeitswelt
5. Vernetztes Zusammenarbeiten unter Nutzung digitaler Medien.

(3) Die Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten der in Absatz 2 Abschnitt A Nummer 1 bis 7 genannten Berufsbildpositionen sind in dieser Ausbildungsregelung zur Fachpraktikerin/zum Fachpraktiker IT Systemintegration berufsübergreifend und werden in gleicher Weise auch in der Berufsausbildung zur Fachpraktikerin/zum Fachpraktiker IT Systemelektronik vermittelt, soweit diese erlassen wird.

§ 9
Zielsetzung und Durchführung der Berufsausbildung

(1) Die in dieser Ausbildungsregelung genannten Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten (berufliche Handlungsfähigkeit) sollen so vermittelt werden, dass die Auszubildenden zur Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit im Sinne von § 1 Absatz 3 BBiG befähigt werden, die selbstständiges Planen, Durchführen und Kontrollieren (berufliche Handlungskompetenz) einschließt. Diese Befähigung ist auch in den Prüfungen nach den §§ 10 bis 17 nachzuweisen.

(2) Die Ausbildenden haben unter Zugrundelegung des Ausbildungsrahmenplans für die Auszubildenden einen individuellen Ausbildungsplan zu erstellen.

(3) Die Auszubildenden haben einen schriftlichen oder elektronischen Ausbildungsnachweis zu führen. Ihnen ist Gelegenheit zu geben, den schriftlichen oder elektronischen Ausbildungsnachweis während der Ausbildungszeit zu führen. Die Ausbildenden haben den schriftlichen oder elektronischen Ausbildungsnachweis regelmäßig durchzusehen und abzuzeichnen.

Die/der Auszubildende kann nach Maßgabe von Art oder Schwere/Art und Schwere ihrer/seiner Behinderung von der Pflicht zur Führung eines schriftlichen oder elektronischen Ausbildungsnachweises entbunden werden.

§ 10
Teil 1 der gestreckten Abschlussprüfung

(1) Die Abschlussprüfung besteht aus den beiden zeitlich auseinanderfallenden Teilen 1 und 2. Durch die Abschlussprüfung ist festzustellen, ob der Prüfling die berufliche Handlungsfähigkeit erworben hat. In der Abschlussprüfung soll der Prüfling nachweisen, dass er die dafür erforderlichen beruflichen Fertigkeiten beherrscht, die notwendigen beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten besitzt und mit dem im Berufsschulunterricht zu vermittelnden, für die Berufsausbildung wesentlichen Lehrstoff vertraut ist. Die Ausbildungsregelung ist zugrunde zu legen. Dabei sollen Qualifikationen, die bereits Gegenstand von Teil 1 waren, in Teil 2 nur so weit einbezogen werden, als es für die Festlegung der Berufsbefähigung erforderlich ist.

(2) Bei der Ermittlung des Gesamtergebnisses wird Teil 1 mit 20 Prozent, Teil 2 mit 80 Prozent gewichtet.

(3) Teil 1 der gestreckten Abschlussprüfung soll im vierten Ausbildungshalbjahr stattfinden.

(4) Teil 1 der gestreckten Abschlussprüfung erstreckt sich auf die in der Anlage für die ersten 18 Monate und die unter Abschnitt A laufenden Nummern 1 bis 7 aufgeführten Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten sowie auf den im Berufsschulunterricht entsprechend dem Rahmenlehrplan zu vermittelnden Lehrstoff, soweit er für die Berufsausbildung wesentlich ist.

(5) Teil 1 der Abschlussprüfung findet im Prüfungsbereich Einrichten eines IT-gestützten Arbeitsplatzes statt.

(6) Im Prüfungsbereich Einrichten eines IT-gestützten Arbeitsplatzes hat der Prüfling nachzuweisen, dass er in der Lage ist,

1. Kundenbedarfe zielgruppengerecht zu ermitteln,
2. Hard- und Software auszuwählen und ihre Beschaffung einzuleiten,
3. einen IT-Arbeitsplatz zu konfigurieren und zu testen und dabei die Bestimmungen und die betrieblichen Vorgaben zum Datenschutz, zur IT-Sicherheit und zur Qualitätssicherung einzuhalten,
4. Kundinnen und Kunden in die Nutzung des Arbeitsplatzes einzuweisen und
5. die Leistungserbringung zu kontrollieren und zu protokollieren.

(7) Die Prüfungsaufgaben sollen praxisbezogen sein. Der Prüfling hat die Aufgaben schriftlich zu bearbeiten.

(8) Die Prüfungszeit beträgt 90 Minuten.

§ 11
Teil 2 der gestreckten Abschlussprüfung

(1) Teil 2 der Abschlussprüfung soll am Ende der Berufsausbildung stattfinden.

(2) Der Teil 2 der gestreckten Abschlussprüfung erstreckt sich auf die in der Anlage aufgeführten Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten sowie auf den im Berufsschulunterricht entsprechend dem Rahmenlehrplan zu vermittelnden Lehrstoff, soweit er für die Berufsausbildung wesentlich ist.

(3) In Teil 2 der Abschlussprüfung sollen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten, die bereits Gegenstand von Teil 1 der Abschlussprüfung waren, nur insoweit einbezogen werden, als es für die Feststellung der beruflichen Handlungsfähigkeit erforderlich ist.

(4) Teil 2 der Abschlussprüfung findet in den folgenden Prüfungsbereichen statt:

1. Planen und Umsetzen eines Projektes der Systemintegration,
2. Konzeption und Administration von IT-Systemen,
3. Analyse und Entwicklung von Netzwerken sowie
4. Wirtschafts- und Sozialkunde.

§ 12
Prüfungsbereich Planen und Umsetzen eines Projektes der Systemintegration

(1) Im Prüfungsbereich Planen und Umsetzen eines Projektes der Systemintegration besteht die Prüfung aus zwei Teilen.

(2) Im ersten Teil hat der Prüfling nachzuweisen, dass er in der Lage ist,

1. auftragsbezogene Anforderungen zu erfassen,
2. Lösungsalternativen unter Berücksichtigung technischer, wirtschaftlicher und qualitativer Aspekte einzuordnen,
3. Systemänderungen und -erweiterungen durchzuführen und zu übergeben,
4. IT-Systeme einzuführen und zu pflegen,
5. Schwachstellen von IT-Systemen einzuordnen und Schutzmaßnahmen vorzuschlagen und umzusetzen sowie
6. Projekte der Systemintegration anforderungsgerecht zu dokumentieren.

Der Prüfling hat eine betriebliche Projektarbeit durchzuführen und mit praxisbezogenen Unterlagen zu dokumentieren. Vor der Durchführung der Projektarbeit hat er dem Prüfungsausschuss eine Projektbeschreibung zur Genehmigung vorzulegen. In der Projektbeschreibung hat er die Ausgangssituation und das Projektziel zu beschreiben und eine Zeitplanung aufzustellen. Die Prüfungszeit beträgt für die betriebliche Projektarbeit und für die Dokumentation mit praxisbezogenen Unterlagen höchstens 40 Stunden.

(3) Im zweiten Teil hat der Prüfling nachzuweisen, dass er in der Lage ist,

1. die Arbeitsergebnisse adressatengerecht zu präsentieren und
2. seine Vorgehensweise bei der Durchführung der betrieblichen Projektarbeit zu begründen.

Der Prüfling hat die betriebliche Projektarbeit zu präsentieren. Nach der Präsentation wird mit ihm ein Fachgespräch über die betriebliche Projektarbeit und die präsentierten Arbeitsergebnisse geführt. Die Prüfungszeit beträgt insgesamt höchstens 30 Minuten. Die Präsentation soll höchstens 15 Minuten dauern.

(4) Bei der Ermittlung des Ergebnisses für den Prüfungsbereich sind die Bewertungen wie folgt zu gewichten:

1. die Bewertung für den ersten Teil mit 50 Prozent und
2. die Bewertung für den zweiten Teil mit 50 Prozent.

§ 13
Prüfungsbereich Konzeption und Administration von IT-Systemen

(1) Im Prüfungsbereich Konzeption und Administration von IT-Systemen hat der Prüfling nachzuweisen, dass er in der Lage ist,

1. IT-Systeme für unterschiedliche Anforderungen zu planen und zu konfigurieren,
2. IT-Systeme zu administrieren und zu betreiben und
3. Speicherlösungen einzubinden und zu verwalten.

(2) Die Prüfungsaufgaben sollen praxisbezogen sein. Der Prüfling hat die Aufgaben schriftlich zu bearbeiten.

(3) Die Prüfungszeit beträgt 90 Minuten.

§ 14
Prüfungsbereich Analyse und Entwicklung von Netzwerken

(1) Im Prüfungsbereich Analyse und Entwicklung von Netzwerken hat der Prüfling nachzuweisen, dass er in der Lage ist,

1. Netzwerkprotokolle anwendungsbezogen auszuwählen und einzusetzen,
2. Netzwerkkomponenten bedarfsgerecht auszuwählen und zu konfigurieren,
3. Maßnahmen zur IT-Sicherheit in Netzwerken anzuwenden und
4. den Betrieb und die Verfügbarkeit von Netzwerken zu überwachen und zu gewährleisten.

(2) Die Prüfungsaufgaben sollen praxisbezogen sein. Der Prüfling hat die Aufgaben schriftlich zu bearbeiten.

(3) Die Prüfungszeit beträgt 90 Minuten.

§ 15
Prüfungsbereich Wirtschafts- und Sozialkunde

(1) Im Prüfungsbereich Wirtschafts- und Sozialkunde hat der Prüfling nachzuweisen, dass er in der Lage ist, allgemeine wirtschaftliche und gesellschaftliche Zusammen- hänge der Berufs- und Arbeitswelt darzustellen und zu beurteilen.

(2) Die Prüfungsaufgaben müssen praxisbezogen sein. Der Prüfling hat die Aufgaben schriftlich zu bearbeiten.

(3) Die Prüfungszeit beträgt 60 Minuten.

§ 16
Gewichtungsregelung

Die Prüfungsbereiche sind wie folgt zu gewichten:

1. Prüfungsbereich Einrichten eines IT-gestützten Arbeitsplatzes mit 20 Prozent,
2. Prüfungsbereich Planen und Umsetzen eines Projektes der Systemintegration mit 50 Prozent,
3. Prüfungsbereich Konzeption und Administration von IT-Systemen mit 10 Prozent,
4. Prüfungsbereich Analyse und Entwicklung von Netzwerken mit 10 Prozent sowie
5. Prüfungsbereich Wirtschafts- und Sozialkunde mit 10 Prozent.

§ 17
Bestehensregelung (gestreckte Abschlussprüfung)

(1) Die Abschlussprüfung ist bestanden, wenn die Leistungen

1. im Gesamtergebnis von Teil 1 und Teil 2 mit mindestens »ausreichend«,
2. im Ergebnis von Teil 2 der Abschlussprüfung mit mindestens »ausreichend«,
3. in mindestens drei Prüfungsbereichen von Teil 2 mit mindestens »ausreichend« und
4. in keinem Prüfungsbereich von Teil 2 mit »ungenügend« bewertet worden sind.

(2) Der Prüfling kann in einem Prüfungsbereich eine mündliche Ergänzungsprüfung beantragen.

(3) Dem Antrag ist stattzugeben,

1. wenn er für einen der Prüfungsbereiche »Konzeption und Administration von IT-Systemen«, »Analyse und Entwicklung von Netzwerken« oder »Wirtschafts- und Sozialkunde« gestellt worden ist
2. wenn der benannte Prüfungsbereich schlechter als mit »ausreichend« bewertet worden ist und
3. wenn die mündliche Ergänzungsprüfung für das Bestehen der Abschlussprüfung den Ausschlag geben kann.

(4) Die mündliche Ergänzungsprüfung soll 15 Minuten dauern.

(5) Bei der Ermittlung des Ergebnisses für den Prüfungsbereich sind das bisherige Ergebnis und das Ergebnis der Ergänzungsprüfung im Verhältnis von 2 : 1 zu gewichten.

§ 18
Übergang

(1) Ein Übergang von einer Berufsausbildung nach dieser Ausbildungsregelung in eine entsprechende Ausbildung nach § 4 BBiG ist von der/dem Auszubildenden und der/dem Ausbildenden kontinuierlich zu prüfen.

(2) Eine in den Ausbildungsberufen zur Fachinformatikerin/zum Fachinformatiker Fachrichtung Anwendungsentwicklung, zur Fachinformatikerin/zum Fachinformatiker Fachrichtung Systemintegration, zur Fachinformatikerin/zum Fachinformatiker Fachrichtung Daten- und Prozessanalyse, zur Fachinformatikerin/zum Fachinformatiker Fachrichtung Digitale Vernetzung, zur IT-System-Elektronikerin/zum IT-System-Elektroniker, zur Kauffrau für Digitalisierungsmanagement/zum Kaufmann für Digitalisierungsmanagement oder zur Kauffrau für IT-System-Management/zum Kaufmann für IT-System-Management abgelegte Abschlussprüfung Teil 1 kann auf Antrag der oder des Auszubildenden als Abschlussprüfung Teil 1 für den Beruf Fachpraktikerin IT Systemintegration / Fachpraktiker IT Systemintegration angerechnet werden.

§ 19
Bestehende Berufsausbildungsverhältnisse

Berufsausbildungsverhältnisse, die bei Inkrafttreten dieser Ausbildungsregelung bestehen, können unter Anrechnung der bisher zurückgelegten Ausbildungszeit nach den Vorschriften dieser Verordnung fortgesetzt werden, wenn die Vertragsparteien dies vereinbaren.

§ 20
Inkrafttreten, Außerkrafttreten

(1) Diese Ausbildungsregelung tritt einen Tag nach ihrer Veröffentlichung im Mitteilungsblatt der Industrie- und Handelskammer für München und Oberbayern »Wirtschaft – Das IHK-Magazin für München und Oberbayern« in Kraft.

(2) Gleichzeitig tritt die Ausbildungsregelung zum Fachpraktiker Informationstechnologie Systemintegration/zur Fachpraktikerin Informationstechnologie Systemintegration vom 13.03.2018, zuletzt geändert durch Beschluss des Berufsbildungsausschusses vom 15.06.2021, außer Kraft. Laufende Berufsausbildungsverhältnisse können jedoch einschließlich der Zwischen- und Abschlussprüfung auf Grundlage der vorgenannten Ausbildungsregelung zu Ende geführt werden.

München, den 12.10.2022

Prof. Klaus Josef Lutz
Präsident

Dr. Manfred Gößl
Hauptgeschäftsführer

Anlage zu § 8

Ausbildungsrahmenplan für die Berufsausbildung
zur Fachpraktikerin IT Systemintegration/zum Fachpraktiker IT Systemintegration

Abschnitt A: Berufsprofilgebende Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten

Lfd. Nr.	Teil des Ausbildungsberufsbildes	Zu vermittelnde Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten	Zeitliche Richtwerte in Wochen im	
			1. bis 18. Monat	19. bis 36. Monat
1	2	3	4	
1	Planen, Vorbereiten und Durchführen von Arbeitsaufgaben in Abstimmung mit den kundenspezifischen Geschäfts- und Leistungsprozessen	a) Grundlagen des Projektmanagements anwenden b) Auftragsunterlagen prüfen, insbesondere in Hinblick auf terminliche Vorgaben und bei der Prüfung von rechtlichen und wirtschaftlichen Vorgaben mitwirken sowie den Auftrag mit den betrieblichen Prozessen und Möglichkeiten abstimmen a) Zeitplan und Reihenfolge der Arbeitsschritte für den eigenen Arbeitsbereich festlegen b) Termine planen, abstimmen und überwachen c) Probleme erkennen und Lösungsmöglichkeiten vorschlagen d) Arbeits- und Organisationsmittel wirtschaftlich und ökologisch unter Berücksichtigung der vorhandenen Ressourcen und der Budgetvorgaben einsetzen e) Aufgaben im Team planen und abstimmen f) betriebswirtschaftlich relevante Daten erheben, an der Bewertung mitwirken und dabei Geschäfts- und Leistungsprozesse berücksichtigen c) eigene Vorgehensweise sowie die Aufgabendurchführung im Team reflektieren und bei der Verbesserung der Arbeitsprozesse mitwirken	12	
2	Informieren und Beraten von Kundinnen und Kunden	a) im Rahmen der Marktbeobachtung Preise, Leistungen und Konditionen von Wettbewerbern vergleichen b) Bedarfe von Kundinnen und Kunden feststellen sowie Zielgruppen unterscheiden c) Kundinnen und Kunden unter Beachtung von Kommunikationsregeln informieren sowie Sachverhalte präsentieren und dabei deutsche und englische Fachbegriffe anwenden d) Maßnahmen für Marketing und Vertrieb unterstützen e) Informationsquellen auch in englischer Sprache aufgabenbezogen auswerten und für die Kundeninformation nutzen	3	
		f) Gespräche situationsgerecht führen und an der Beratung von Kundinnen und Kunden unter Berücksichtigung der Kundeninteressen mitwirken g) an der Gestaltung von Kundenbeziehungen unter Beachtung rechtlicher Regelungen und betrieblicher Grundsätze mitwirken h) Daten und Sachverhalte interpretieren, multimedial aufbereiten und situationsgerecht unter Nutzung digitaler Werkzeuge und unter Berücksichtigung der betrieblichen Vorgaben präsentieren		3

3	Beurteilen marktgängiger IT-Systeme und kunden-spezifischer Lösungen	a) marktgängige IT-Systeme für unterschiedliche Einsatzbereiche hinsichtlich Leistungsfähigkeit, Wirtschaftlichkeit und Barrierefreiheit beurteilen a) Angebote zu IT-Komponenten, IT-Produkten und IT- Dienstleistungen einholen, Spezifikationen und Konditionen dokumentieren sowie an der Bewertung mitwirkensituationsgerecht unter Nutzung digitaler Werkzeuge und unter Berücksichtigung der betrieblichen Vorgaben präsentieren	10	
		c) Veränderungen von Einsatzfeldern und technologische Entwicklungstrends von IT-Systemen feststellen und Auswirkungen im beruflichen Umfeld aufzeigen		5
4	Entwickeln, Erstellen und Betreuen von IT-Lösungen	a) IT-Systeme zur Bearbeitung betrieblicher Fachaufgaben auswählen sowie unter Beachtung insbesondere von Lizenzierung, Urheberrechten und Barrierefreiheit konfigurieren, testen und dokumentieren b) Softwarelogik und Programmelemente, insbesondere Grundlagen prozeduraler und objektorientierter Programmiersprachen, anwendungsbezogen unterscheiden	5	
		c) systematisch Fehler erkennen, analysieren und beheben d) Algorithmen anwendungsbezogen formulieren und einfache Anwendungen in einer Programmiersprache erstellen e) Daten organisieren und speichern sowie Abfragen für das Auswählen und Verändern von Datenbeständen erstellen		4
5	Durchführen und Dokumentieren von qualitätssichernden Maßnahmen	a) betriebliche Qualitätssicherungssysteme im eigenen Arbeitsbereich anwenden und Qualitätssicherungsmaßnahmen projektbegleitend durchführen und dokumentieren	4	
		b) Qualitätsmängel feststellen, beseitigen und dokumentieren c) im Rahmen von qualitätssichernden Maßnahmen an der Zielerreichung mitwirken		8
6	Umsetzen, Integrieren und Prüfen von Maßnahmen zur IT- Sicherheit und zum Datenschutz	a) betriebliche Vorgaben und rechtliche Regelungen zur IT-Sicherheit und zum Datenschutz einhalten b) Sicherheitsanforderungen von IT-Systemen nach Vor- gaben analysieren und Maßnahmen zur IT-Sicherheit abstimmen und umsetzen	6	
		c) Bedrohungsszenarien erkennen und Schadenspotenziale einschätzen d) Kundinnen und Kunden im Hinblick auf Anforderungen an die IT-Sicherheit und an den Datenschutz nach Vorgaben beraten e) Wirksamkeit der umgesetzten Maßnahmen zur IT-Sicherheit und zum Datenschutz prüfen		6
7	Erbringen der Leistungen und Auftragsabschluss	a) Leistungen nach betrieblichen und vertraglichen Vorgaben dokumentieren b) Leistungserbringung unter Berücksichtigung der organisatorischen und terminlichen Vorgaben mit Kundinnen und Kunden abstimmen und kontrollieren c) Veränderungsprozesse begleiten und unterstützen d) Kundinnen und Kunden in die Nutzung von Produkten und Dienstleistungen einweisen e) Leistungen und Dokumentationen an Kundinnen und Kunden übergeben sowie vorgegebene Abnahmeprotokolle anfertigen f) an der Erfassung und Bewertung von Kosten für erbrachte Leistungen sowie des Zeitvergleichs und des Soll-Ist-Vergleichs mitwirken	7	
8	Betreiben von IT-Systemen	a) Netzwerkkonzepte für unterschiedliche Anwendungsgebiete unterscheiden b) Datenaustausch von vernetzten Systemen realisieren c) Verfügbarkeit sowie Ausfallwahrscheinlichkeiten anhand von Kriterien einordnen und Lösungsvorschläge unterbreiten d) Maßnahmen zur präventiven Wartung und zur Störungsvermeidung nach betrieblichen Vorgaben einleiten und durchführen	3	
		e) Störungsmeldungen aufnehmen und anhand von vorgegebenen Kriterien einordnen sowie Maßnahmen zur Störungsbeseitigung einleiten f) Dokumentationen zielgruppengerecht und barrierefrei nach Vorgaben anfertigen, bereitstellen und pflegen		7

9	Inbetriebnehmen von Speicherlösungen	a) Sicherheitsmechanismen, insbesondere Zugriffsmöglichkeiten und -rechte, nach Vorgaben implementieren b) Speicherlösungen, insbesondere Datenbanksysteme, nach Vorgaben einbinden		5
10	Programmieren von Softwarelösungen	a) Programmspezifikationen nach Kundenanforderungen ableiten b) Anwendungsfälle und Plattformen bei der Auswahl der Programmiersprache berücksichtigen und bei der Umsetzung mitwirken	5	
		c) Teilaufgaben von IT-Systemen nach Vorgaben automatisieren		8
11	Konzipieren und Realisieren von IT-Systemen	a) an der Konzeption von Systemlösungen entsprechend den kundenspezifischen Anforderungen unter Berücksichtigung von Sicherheitsaspekten mitwirken b) IT-Systeme auswählen, installieren und konfigurieren c) bei der Bewertung und Auswahl externer IT-Ressourcen mitwirken und diese in ein IT-System integrieren	8	
		d) Kompatibilitätsprobleme von IT-Systemen und Systemkomponenten beurteilen und lösen e) an der Erstellung von Testkonzepten mitwirken sowie Tests durchführen und dokumentieren f) Systemübergabe planen und mit den beteiligten Organisationseinheiten sowie Kundinnen und Kunden abstimmen und durchführen g) an der Planung und Durchführung von Datenübernahmen mitwirken		12
12	Installieren und Konfigurieren von Netzwerken	a) Netzwerkprotokolle und -schnittstellen für unterschiedliche Anwendungsbereiche bewerten und auswählen b) Netzwerkkomponenten auswählen, installieren und konfigurieren	5	
		c) Systeme zur IT-Sicherheit in Netzwerken anhand von Vorgaben implementieren und dokumentieren		6
13	Administrieren von IT-Systemen	a) beim Erstellen und Einführen von Richtlinien zur Nutzung von IT-Systemen mitwirken b) Lizenzrechte verwalten und die Einhaltung von Lizenzbestimmungen nach Vorgaben überwachen c) beim Entwerfen und Abstimmen von Berechtigungskonzepten mitwirken und diese umsetzen d) Systemaktualisierungen nach Vorgaben evaluieren und durchführen e) bei der Erstellung von Konzepten zur Datensicherung und -archivierung mitwirken und diese umsetzen	7	
		f) bei der Erstellung und Umsetzung von Konzepten zur Daten- und Systemwiederherstellung mitwirken g) Systemauslastung überwachen und Ressourcen verwalten h) Systemverhalten überwachen, nach Vorgaben bewerten und Maßnahmen einleiten i) Benutzeranfragen aufnehmen, analysieren und bearbeiten		14

Abschnitt B: Integrativ zu vermittelnde Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten

Lfd. Nr.	Teil des Ausbildungsberufsbildes	Zu vermittelnde Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten	Zeitliche Richtwerte in Wochen im	
			1. bis 18. Monat	19. bis 36. Monat
1	2	3	4	
1	Organisation des Ausbildungsbetriebes, Berufsbildung sowie Arbeits- und Tarifrecht	a) den Aufbau und die grundlegenden Arbeits- und Geschäftsprozesse des Ausbildungsbetriebes erläutern b) Rechte und Pflichten aus dem Ausbildungsvertrag sowie Dauer und Beendigung des Ausbildungsverhältnisses erläutern und Aufgaben der im System der dualen Berufsausbildung Beteiligten beschreiben c) die Bedeutung, die Funktion und die Inhalte der Ausbildungsordnung und des betrieblichen Ausbildungsplans erläutern sowie zu deren Umsetzung beitragen d) die für den Ausbildungsbetrieb geltenden arbeits-, sozial-, tarif- und mitbestimmungsrechtlichen Vorschriften erläutern e) Grundlagen, Aufgaben und Arbeitsweise der betriebsverfassungs- oder personalvertretungsrechtlichen Organe des Ausbildungsbetriebes erläutern f) Beziehungen des Ausbildungsbetriebes und seiner Beschäftigten zu Wirtschaftsorganisationen und Gewerkschaften erläutern g) Positionen der eigenen Entgeltabrechnung erläutern h) wesentliche Inhalte von Arbeitsverträgen erläutern i) Möglichkeiten des beruflichen Aufstiegs und der beruflichen Weiterentwicklung erläutern	während der gesamten Ausbildung	
2	Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit	a) Rechte und Pflichten aus den berufsbezogenen Arbeitsschutz- und Unfallverhütungsvorschriften kennen und diese Vorschriften anwenden b) Gefährdungen von Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz und auf dem Arbeitsweg prüfen und beurteilen c) sicheres und gesundheitsgerechtes Arbeiten erläutern d) technische und organisatorische Maßnahmen zur Vermeidung von Gefährdungen sowie von psychischen und physischen Belastungen für sich und andere, auch präventiv, ergreifen e) ergonomische Arbeitsweisen beachten und anwenden f) Verhaltensweisen bei Unfällen beschreiben und erste Maßnahmen bei Unfällen einleiten g) betriebsbezogene Vorschriften des vorbeugenden Brandschutzes anwenden, Verhaltensweisen bei Bränden beschreiben und erste Maßnahmen zur Brandbekämpfung ergreifen	während der gesamten Ausbildung	
3	Umweltschutz und Nachhaltigkeit	a) Möglichkeiten zur Vermeidung betriebsbedingter Belastungen für Umwelt und Gesellschaft im eigenen Aufgabenbereich erkennen und zu deren Weiterentwicklung beitragen b) bei Arbeitsprozessen und im Hinblick auf Produkte, Waren oder Dienstleistungen Materialien und Energie unter wirtschaftlichen, umweltverträglichen und sozialen Gesichtspunkten der Nachhaltigkeit nutzen c) für den Ausbildungsbetrieb geltende Regelungen des Umweltschutzes einhalten d) Abfälle vermeiden sowie Stoffe und Materialien einer umweltschonenden Wiederverwertung oder Entsorgung zuführen e) Vorschläge für nachhaltiges Handeln für den eigenen Arbeitsbereich entwickeln f) unter Einhaltung betrieblicher Regelungen im Sinne einer ökonomischen, ökologischen und sozial nachhaltigen Entwicklung zusammenarbeiten und adressaten- gerecht kommunizieren	während der gesamten Ausbildung	

4	Digitalisierte Arbeitswelt	a) mit eigenen und betriebsbezogenen Daten sowie mit Daten Dritter umgehen und dabei die Vorschriften zum Datenschutz und zur Datensicherheit einhalten b) Risiken bei der Nutzung von digitalen Medien und informationstechnischen Systemen einschätzen und bei deren Nutzung betriebliche Regelungen einhalten c) ressourcenschonend, adressatengerecht und effizient kommunizieren sowie Kommunikationsergebnisse dokumentieren d) Störungen in Kommunikationsprozessen erkennen und zu ihrer Lösung beitragen e) Informationen in digitalen Netzen recherchieren und aus digitalen Netzen beschaffen sowie Informationen, auch fremde, prüfen, bewerten und auswählen f) Lern- und Arbeitstechniken sowie Methoden des selbstgesteuerten Lernens anwenden, digitale Lernmedien nutzen und Erfordernisse des lebensbegleitenden Lernens erkennen und ableiten g) Aufgaben zusammen mit Beteiligten, einschließlich der Beteiligten anderer Arbeits- und Geschäftsbereiche, auch unter Nutzung digitaler Medien, planen, bearbeiten und gestalten h) Wertschätzung anderer unter Berücksichtigung gesellschaftlicher Vielfalt praktizieren	während der gesamten Ausbildung	
5	Vernetztes Zusammenarbeiten unter Nutzung digitaler Medien	a) gegenseitige Wertschätzung unter Berücksichtigung gesellschaftlicher Vielfalt bei betrieblichen Abläufen praktizieren b) Strategien zum verantwortungsvollen Umgang mit digitalen Medien anwenden und im virtuellen Raum unter Wahrung der Persönlichkeitsrechte Dritter zusammenarbeiten c) insbesondere bei der Speicherung, Darstellung und Weitergabe digitaler Inhalte die Auswirkungen des eigenen Kommunikations- und Informationsverhaltens berücksichtigen d) bei der Beurteilung, Entwicklung, Umsetzung und Betreuung von IT-Lösungen ethische Aspekte reflektieren	3	

Gefahrgutbeauftragte

Die Industrie- und Handelskammer für München und Oberbayern erlässt aufgrund des Präsidiumsbeschlusses vom 16.11.2022 gemäß § 6 Absatz 2 Satz 2 und 3 lit. c der IHK-Satzung in Verbindung mit § 7 Absatz 2 der Gefahrgutbeauftragtenverordnung (GbV) folgende **Satzung betreffend die Schulung, die Prüfung und die Erteilung des Schulungsnachweises für Gefahrgutbeauftragte**

I. Zuständigkeit

§ 1 Zuständigkeit

Die Industrie- und Handelskammer für München und Oberbayern – im Folgenden IHK genannt – ist zuständig für:

- die Anerkennung von Lehrgängen und die Überwachung von Schulungen, die Veranstalter in Schulungsstätten im Bezirk der IHK durchführen, bei Online-Schulungen ist die IHK zuständig, in deren Bezirk der Veranstalter seinen Sitz hat,
- die Durchführung von Prüfungen,
- die Erteilung, Erweiterung und Verlängerung von Schulungsnachweisen,
- die Umschreibung von Schulungsnachweisen gemäß § 7 Absatz 3 der Gefahrgutbeauftragtenverordnung (im Folgenden GbV),
- die Erteilung von Ausnahmen gemäß § 5 Absatz 3 und § 6 Absatz 3 GbV.

II. Schulungssystem

§ 2 Schulungssystem

Die Schulungen werden nach Verkehrsträgern unterteilt. Schulungen können einzeln oder kombiniert durchgeführt werden für:

- den Straßenverkehr,
- den Eisenbahnverkehr,
- den Binnenschiffsverkehr,
- den Seeschiffsverkehr.

III. Anerkennung der Schulungen

§ 3 Anerkennungsvoraussetzungen

(1) Die Anerkennung wird auf schriftlichen Antrag des Veranstalters erteilt, wenn die vorgesehenen Schulungen den Anforderungen der GbV und den §§ 4 bis 9 dieser Satzung entsprechen.

(2) Der Veranstalter muss in der Lage sein, die Schulungen ordnungsgemäß durchzuführen. Hierzu hat er auf Verlangen der IHK geeignete Nachweise vorzulegen. Insbesondere kann die IHK die Vorlage eines Führungszeugnisses zur Vorlage bei einer Behörde, die Auskunft aus dem Gewerbezentralregister sowie die Unbedenklichkeitsbescheinigung des Finanzamts verlangen. Diese Nachweise dürfen zum Zeitpunkt der Antragstellung nicht älter als 3 Monate sein.

§ 4 Lehrpläne

Der Veranstalter hat der IHK Lehrpläne vorzulegen. Die Lehrpläne müssen die Sachgebiete, die sich aus den Unterabschnitten 1.8.3.3 und 1.8.3.11 ADR/RID/ADN sowie aus § 8 GbV i. V. m. § 5 Absatz 1 ergeben und die geplanten Zeitansätze für die jeweiligen Sachgebiete enthalten. Dies gilt analog für den Seeschiffsverkehr. Die Methodik der Wissensvermittlung ist ebenfalls im Lehrplan darzustellen.

§ 5 Sachlicher und zeitlicher Umfang

(1) Gegenstand der Schulung des ersten Verkehrsträgers müssen insbesondere folgende Sachgebiete sein:
- Nationale Rechtsvorschriften (insbesondere GbV, GGBefG, GGVSEB, GGVSee, GGAV, StVO, WHG),
- Klassifizierung,
- Anforderungen an Verpackungen, Großpackmittel, Großverpackungen,
- Kennzeichnung, Bezettelung von Versandstücken.

Gegenstand der Schulung des ersten Verkehrsträgers und jedes weiteren Verkehrsträgers müssen insbesondere folgende Sachgebiete sein:
- Aufbau und Systematik der besonderen Rechtsvorschriften für den Gefahrguttransport,
- Verantwortliche und Verantwortlichkeiten der am Transport gefährlicher Güter beteiligten Personen,
- Besonderheiten der Klassifizierung (freigestellte Güter und (bedingt) freigestellte Beförderungen),
- Dokumentation (Inhalt und Verwendung der Begleitpapiere),
- Anforderungen zur Beförderung an Fahrzeuge, Container, Tanks (insbesondere Zulassung, Prüfung und Kodierung),
- Besonderheiten bei Kennzeichnung, Bezettelung und orangefarbenen Tafeln,
- Durchführung der Beförderung (insbesondere Versandarten, Versandbeschränkungen, Verpacken, Befüllen, Beladen, Entladen, Ladungssicherung, Sicherheitsanforderungen und Beförderungsausrüstung).

(2) Der Veranstalter hat seinen Schulungen mindestens folgende Zeitansätze zugrunde zu legen:
- 22 Stunden und 30 Minuten für den ersten Verkehrsträger (30 Unterrichtseinheiten (im Folgenden UE)),
- 7 Stunden und 30 Minuten für jeden weiteren Verkehrsträger (10 UE).

(3) Eine UE beträgt 45 Minuten. Schulungen dürfen nicht mehr als 7 Stunden und 30 Minuten (10 UE) pro Tag umfassen. Nach längstens 3 UE ist eine Pause einzulegen. Onlineschulungen dürfen nicht mehr als 6 Unterrichtseinheiten pro Tag umfassen. Nach längstens 2 UE ist eine Pause einzulegen

(4) Der Unterricht darf grundsätzlich in der Zeit von 08.00 Uhr bis 22.00 Uhr stattfinden.

(5) Die Durchführung von Schulungen an Sonn- und Feiertagen ist nicht zulässig.

§ 6 Lehrkräfte

(1) Lehrkräfte müssen
- über allgemeine Kenntnisse der Zusammenhänge der Gefahrgutvorschriften verfügen und
- die zur Vermittlung des Lehrstoffs in ihrem Sachgebiet notwendigen besonderen Kenntnisse haben und
- zur erwachsenengerechten Vermittlung der erforderlichen Kenntnisse befähigt sein und
- einen gültigen Gb-Schulungsnachweis für den/die zu schulenden Verkehrsträger besitzen.

Bei Online-Schulungen hat der Schulungsveranstalter sicherzustellen, dass die eingesetzte Lehrkraft im Umgang mit dem System, welches für die Onlineschulung genutzt wird, geschult ist und dieses sicher beherrscht.

(2) Der Veranstalter hat der IHK aussagefähige Schulungs- und Tätigkeitsnachweise vorzulegen. Die IHK soll ein Beurteilungsgespräch führen; sie kann dazu Sachverständige hinzuziehen.

§ 7 Schulungsmethoden

(1) Die Schulungen sind in Form von Präsenzunterricht oder als Online-Schulungen durchzuführen. In die Vermittlung der Kenntnisse können elektronische Lernmedien unter Anleitung und bei durchgehender Anwesenheit einer Lehrkraft gemäß § 6 einbezogen werden.

(2) Für Online-Schulungen werden die besonderen Schulungsanforderungen und -methoden in einer Verwaltungsvorschrift auf Grundlage der DIHK-Leitlinien - Online-Schulungen für Gefahrgutbeauftragte - geregelt. Die IHK gibt den Erlass der Verwaltungsvorschrift bekannt.

(3) Die Schulungen sind in deutscher Sprache durchzuführen.

(4) Die Durchführung von Schulungen in englischer Sprache bedarf der besonderen Anerkennung, die die IHK nur erteilt, wenn die Vorgaben des § 5 Absatz 3 GbV erfüllt sind. Alle der IHK in Verbindung mit dem Anerkennungsverfahren und den Schulungen anfallenden Kosten trägt der Veranstalter.

§ 8 Schulungsstätten und Schulungsmaterial

(1) Der Veranstalter hat nachzuweisen, dass er über geeignete Räume verfügt. Diese müssen so beschaffen und gelegen sein, dass die Schulungen sachgerecht, ohne Störung der öffentlichen Sicherheit und Ordnung und ohne Störung der Teilnehmer / Teilnehmerinnen durchgeführt werden können.
(2) Der Veranstalter hat nachzuweisen, dass für jeden Teilnehmer / jede Teilnehmerin ein ausreichender Arbeitsplatz vorhanden ist.
(3) Der Veranstalter hat nachzuweisen, dass geeignete visuelle Hilfsmittel vorhanden sind, die in den zu nutzenden Räumen sachgerecht einsetzbar sind.
(4) Der Veranstalter hat nachzuweisen, dass er über geeignetes, aktuelles Schulungsmaterial und die einschlägigen Vorschriftenwerke verfügt.

§ 9 Teilnehmerzahl

Je Präsenz-Schulung sind höchstens 25 Teilnehmer / Teilnehmerinnen zulässig. Die IHK kann entsprechend der Beschaffenheit der für die Schulung genutzten Räume eine geringere Höchstzahl festsetzen. Bei Online-Schulungen ist die Anzahl der Teilnehmer / Teilnehmerinnen auf maximal 10 Personen begrenzt. Wird die technische Betreuung durch eine zweite Person sichergestellt, darf die Anzahl der Teilnehmer / Teilnehmerinnen maximal 15 Personen betragen.

§ 10 Rechtswirkungen der Anerkennung

(1) Die schriftlich erteilte Anerkennung berechtigt den Veranstalter, die in ihr bezeichneten Schulungen gemäß § 2 und deren Kombinationen durchzuführen.
(2) Die erstmalige Anerkennung wird auf längstens 3 Jahre befristet, die erneute Anerkennung auf längstens 5 Jahre.

IV. Durchführung der Schulungen

§ 11 Pflichten des Veranstalters

(1) Die Schulungen müssen die Gewähr dafür bieten, dass die Teilnehmer / Teilnehmerinnen die vorgeschriebenen Kenntnisse erwerben können. Der Veranstalter hat sich bei jeder von ihm durchgeführten Schulung nach dem in § 2 beschriebenen Schulungssystem zu richten und die Anforderungen der §§ 4 bis 9 einzuhalten.
(2) Der Veranstalter hat dafür zu sorgen, dass jeder Teilnehmer / jede Teilnehmerin in der Schulung über aktuelle einschlägige Vorschriften verfügt.
(3) Der Veranstalter hat nachzuweisen, dass dem aktuellen Stand der Entwicklung auf dem Gebiet des Gefahrguttransportrechts Rechnung getragen wird und dass sich die eingesetzten Lehrkräfte entsprechend der aktuellen Rechtsentwicklung in ihren Schulungsbereichen weiterbilden.
(4) Der Veranstalter hat der IHK rechtzeitig vor Beginn der Schulung die Termine, den Unterrichtsplan, die Schulungsstätte (Räume) bei Präsenzschulungen, die Namen der jeweiligen Lehrkräfte sowie die Anzahl der Teilnehmer / Teilnehmerinnen zu übermitteln.
(5) Der Veranstalter hat die Identität der Teilnehmer / Teilnehmerinnen mittels amtlichen Lichtbildausweises festzustellen und durch Führung von Anwesenheitslisten eine jeweils lückenlose Teilnahme zu belegen. Die Anwesenheitslisten sind der IHK nach Beendigung der Schulung zuzusenden.
(6) Der Veranstalter hat für jeden Teilnehmer / jede Teilnehmerin, der / die ohne Fehlzeiten an einer Schulung von Gefahrgutbeauftragten im Rahmen einer anerkannten Schulung teilgenommen hat, eine Teilnahmebescheinigung, die den Vorgaben der IHK entspricht, auszustellen.
(7) Bei Online-Schulungen ist der Veranstalter verpflichtet, einen uneingeschränkten direkten Zugang für alle virtuellen Umgebungen (Räume etc.) bereitzustellen, der es der IHK ermöglicht, ihre Aufgabe zur Kontrolle und Prüfung der Schulungsveranstaltungen wahrzunehmen.
(8) Will der Veranstalter nach Anerkennung einer Schulung Veränderungen hinsichtlich solcher Umstände vornehmen, die für die Anerkennung von Bedeutung waren, so hat er vorher die Zustimmung der IHK einzuholen; dies gilt insbesondere für die eingesetzten Lehrkräfte und die Schulungsstätten.

§ 12 Befugnisse der IHK

(1) Um die Erfüllung der Anforderungen nach den §§ 4 bis 9 und Pflichten nach § 11 sicherzustellen, kann die IHK dem Veranstalter Auflagen erteilen, die mit der Anerkennung verbunden oder aufgrund eines in der Anerkennung enthaltenen Vorbehalts nachträglich angeordnet werden.
(2) Die IHK kann verlangen, dass der Veranstalter seine Schulungen nach Aufforderung entsprechend den jeweils geltenden Vorschriften modifiziert.
(3) Die IHK ist befugt, die Durchführung der Schulungen – auch durch die Entsendung von Beauftragten – zu überprüfen.
(4) Die Anerkennung kann unbeschadet der Vorschriften des Verwaltungsverfahrensgesetzes des Landes Bayern über die Rücknahme und den Widerruf von Verwaltungsakten entzogen werden, wenn der Veranstalter den in dieser Satzung festgelegten Anforderungen nicht genügt oder sie von vornherein nicht erfüllte oder den Pflichten oder den ihm erteilten Auflagen zuwiderhandelt.

V. Prüfungen

§ 13 Prüfungsarten

Prüfungen nach GbV sind

1. die Grundprüfung nach einer Schulung, die mindestens 22 Stunden und 30 Minuten (30 UE) umfasste,
2. die Ergänzungsprüfung nach einer Schulung, die mindestens 7 Stunden und 30 Minuten (10 UE) umfasste,
3. die Verlängerungsprüfung.

§ 14 Vorbereitung der Prüfung

(1) Die IHK setzt Ort und Zeitpunkt der Prüfung fest.
(2) Die Anmeldung zur Prüfung soll schriftlich unter Angabe der Prüfungsart und unter Beachtung der Anmeldefrist auf einem Formular der IHK erfolgen. Die schriftliche Anmeldung kann auch in elektronischer Form erfolgen.
(3) Die IHK soll den Teilnehmer / die Teilnehmerin rechtzeitig vor dem jeweiligen Prüfungstermin schriftlich zur Prüfung einladen. Die schriftliche Einladung kann auch in elektronischer Form erfolgen. Die Einladung gibt dem Teilnehmer / der Teilnehmerin
   - den Ort und den Zeitpunkt der Prüfung,
   - die Art der Prüfung,
   - die Prüfungsdauer,
   - die Bedingungen für das Bestehen der Prüfung,
   - die nach § 15 Absatz 8 zugelassenen Hilfsmittel,
   - sowie die in §§ 20 und 21 getroffenen Regelungen über Rücktritt und Ausschluss von der Prüfung bekannt.
(4) Der Teilnehmer / die Teilnehmerin soll spätestens bei Beginn der Prüfung nachweisen, dass er / sie die aufgrund der Gebührenordnung und des Gebührentarifs der IHK festgesetzte Prüfungsgebühr entrichtet hat.

§ 15 Grundsätze für alle Prüfungen

(1) Die Prüfungssprache ist deutsch.
(2) Die Durchführung von Grundprüfungen und Ergänzungsprüfungen in englischer Sprache ist nur unter den Bedingungen des § 6 Absatz 3 GbV möglich. Die Übersetzung der Prüfungsunterlagen erfolgt ausschließlich durch die das Copyright haltende DIHK-Gesellschaft für berufliche Bildung - Organisation zur Förderung der IHK-Weiterbildung gGmbH auf Anforderung der jeweiligen IHK.
(3) Die Prüfung wird schriftlich durchgeführt. Die Prüfung kann entweder auf Papier oder in elektronischer Form durchgeführt werden. Die IHK bestimmt das Verfahren. Die Durchführung der Prüfung erfolgt gemäß 1.8.3.12.2 und 1.8.3.12.5 ADR/RID/ADN. Dies gilt analog für den Seeschiffsverkehr.
(4) Die Prüfung ist nicht öffentlich.
(5) Vor Beginn der Prüfung wird die Identität der Teilnehmer / Teilnehmerinnen mittels amtlichen Lichtbildausweises festgestellt. Teilnehmer / Teilnehmerinnen, deren Identität nicht zweifelsfrei festgestellt werden kann, dürfen an der Prüfung nicht teilnehmen.

(6) Vor Beginn der Prüfung werden den Teilnehmern / Teilnehmerinnen der Ablauf der Prüfung sowie der Prüfer / die Prüferin bekannt gegeben.
(7) Die Teilnehmer / Teilnehmerinnen sind nach Bekanntgabe des Prüfers / der Prüferin zu befragen, ob sie von ihrem Recht zur Ablehnung eines Prüfers / einer Prüferin wegen Besorgnis der Befangenheit Gebrauch machen wollen. Über einen Ablehnungsantrag entscheidet die IHK.
(8) Als Hilfsmittel sind ausschließlich die einschlägigen Vorschriftentexte in schriftlicher Form und ein netzunabhängiger, nicht kommunikationsfähiger Taschenrechner zugelassen.
(9) Für die Prüfung werden die Gemeinsamen Fragebögen der Industrie- und Handelskammern, herausgegeben von der DIHK-Gesellschaft für berufliche Bildung – Organisation zur Förderung der IHK-Weiterbildung gGmbH, verwendet. Die Fragen und Fallstudien berücksichtigen die in § 5 Absatz 1 genannten Sachgebiete.
(10) Die Vervielfältigung, Verbreitung oder Veröffentlichung der Gemeinsamen Fragebögen der Industrie- und Handelskammern für Prüfungen nach der GbV oder von Teilen dieser Fragebögen außerhalb der unmittelbaren Prüfungsabwicklung ist untersagt.
(11) Bei den Fragen mit direkter Antwort sind je nach Schwierigkeitsgrad 1, 2, 3 oder 4 Punkte erreichbar. Bei jeder Fallstudie sind insgesamt 10 Punkte erreichbar.
(12) Bei Multiple-Choice-Fragen ist ein Punkt erreichbar. Die Fragen enthalten vier Antwortvorschläge, wovon nur eine Antwortvorgabe richtig ist.
(13) Die Bewertung der Prüfungsleistung ist, außer bei Multiple-Choice-Fragen, in halben und ganzen Punkten zulässig.
(14) Nach Abschluss der Prüfung sind die Unterlagen sechs Jahre, die Prüfungsbögen selbst ein Jahr aufzubewahren.

§ 16 Zulassung zur Prüfung

(1) Der Teilnehmer / die Teilnehmerin wird zur Grundprüfung nur zugelassen, wenn der Teilnehmer / die Teilnehmerin das Original einer vom Veranstalter ausgestellten Teilnahmebescheinigung gemäß § 11 Absatz 6 über die Teilnahme an einer Schulung, für die die Prüfung abgenommen werden soll, vorlegt.
(2) Der Teilnehmer / die Teilnehmerin wird zur Ergänzungsprüfung nur zugelassen, wenn der Teilnehmer / die Teilnehmerin einen gültigen Schulungsnachweis gemäß § 4 oder § 7 Absatz 3 GbV i. V. m. 1.8.3.7 ADR/RID/ADN (gilt analog für den Seeschiffsverkehr) und das Original einer vom Veranstalter ausgestellten Teilnahmebescheinigung gemäß § 11 Absatz 6 über die Teilnahme an einer Schulung, für die die Prüfung abgenommen werden soll, vorlegt.
(3) Der Teilnehmer / die Teilnehmerin wird zur Verlängerungsprüfung nur zugelassen, wenn der Teilnehmer / die Teilnehmerin einen gültigen Schulungsnachweis gemäß § 4 oder § 7 Absatz 3 GbV i. V. m. 1.8.3.7 ADR/RID/ADN (gilt analog für den Seeschiffsverkehr) für die die Prüfung abgenommen werden soll, vorlegt und der Prüfungstermin innerhalb der Geltungsdauer des Schulungsnachweises liegt.
(4) Wurde die Zulassung zur Prüfung aufgrund gefälschter Unterlagen oder falscher Angaben ausgesprochen, wird sie von der IHK zurückgenommen.

§ 17 Grundprüfung

(1) Die Prüfungsfragebogen für die Grundprüfung enthalten Fragen mit direkter Antwort, Multiple-Choice-Fragen und miteinander verknüpfte Fragen nach einer Aufgabenbeschreibung (Fallstudie).
(2) Die Tabelle enthält die Regelungen zur Prüfungsdauer, zum Bestehen der Prüfung, zur maximal erreichbaren Punktzahl und zur Verteilung der Punkte.

Anzahl der Verkehrsträger	Prüfungsdauer in Minuten	Maximal erreichbare Punktzahl	Mindestpunktzahl zum Bestehen der Prüfung	Verteilung der Punkte
1	100	60	30	50 Punkte für Fragen (davon max.13 Punkte für Multiple- Choice-Fragen), 10 Punkte für die Fallstudie
2	150	90	45	70 Punkte für Fragen (davon max. 18 Punkte für Multiple-Choice-Fragen), 20 Punkte für zwei Fallstudien
3	200	120	60	90 Punkte für Fragen (davon max. 23 Punkte für Multiple-Choice-Fragen), 30 Punkte für drei Fallstudien
4	250	150	75	110 Punkte für Fragen (davon max. 28 Punkte für Multiple-Choice-Fragen), 40 Punkte für vier Fallstudien

(3) Nach der Grundprüfung vermerkt die IHK auf der Teilnahmebescheinigung gemäß § 11 Absatz 6 die Teilnahme an der Prüfung und händigt sie dem Teilnehmer / der Teilnehmerin aus.
(4) Die Grundprüfung darf einmal ohne nochmalige Schulung wiederholt werden.

§ 18 Ergänzungsprüfung

(1) Die Tabelle enthält die Regelungen zur Prüfungsdauer, zum Bestehen der Prüfung, zur maximal erreichbaren Punktzahl und zur Verteilung der Punkte.

Anzahl der Verkehrsträger	Prüfungsdauer in Minuten	Maximal erreichbare Punktzahl	Mindestpunktzahl zum Bestehen der Prüfung	Verteilung der Punkte
1	50	30	15	20 Punkte für Fragen (davon max. 5 Punkte für Multiple-Choice-Fragen), 10 Punkte für die Fallstudie
2	100	60	30	40 Punkte für Fragen (davon max. 10 Punkte für Multiple-Choice-Fragen), 20 Punkte für zwei Fallstudien
3	150	90	45	60 Punkte für Fragen (davon max. 15 Punkte für Multiple-Choice-Fragen), 30 Punkte für drei Fallstudien

(2) § 17 Absatz 1, 3 und 4 gelten entsprechend.

§ 19 Verlängerungsprüfung

(1) Die Prüfungsfragebogen für die Verlängerungsprüfung enthalten Fragen mit direkter Antwort und Multiple-Choice-Fragen.

(2) Die Tabelle enthält die Regelungen zur Prüfungsdauer, zum Bestehen der Prüfung, zur maximal erreichbaren Punktzahl und zur Verteilung der Punkte.

Anzahl der Verkehrsträger	Prüfungsdauer in Minuten	Maximal erreichbare Punktzahl	Mindestpunktzahl zum Bestehen der Prüfung	Verteilung der Punkte
1	50	30	15	30 Punkte für Fragen (davon max. 7 Punkte für Multiple-Choice-Fragen)
2	75	45	22,5	45 Punkte für Fragen (davon max. 10 Punkte für Multiple-Choice-Fragen)
3	100	60	30	60 Punkte für Fragen (davon max. 13 Punkte für Multiple-Choice-Fragen)
4	125	75	37,5	75 Punkte für Fragen (davon max. 16 Punkte für Multiple-Choice-Fragen)

(3) Die Verlängerungsprüfung darf unbegrenzt wiederholt werden. Die Prüfung muss innerhalb der Geltungsdauer des Schulungsnachweises abgelegt werden.

§ 20 Rücktritt von der Prüfung

(1) Tritt ein Teilnehmer / eine Teilnehmerin vor Beginn der Prüfung zurück, gilt die Prüfung als nicht abgelegt. Das gleiche gilt, wenn ein Teilnehmer / eine Teilnehmerin zu einer Prüfung nicht erscheint.

(2) Tritt ein Teilnehmer / eine Teilnehmerin im Verlauf der Prüfung zurück, so gilt diese grundsätzlich als nicht bestanden. Der Rücktritt ist unverzüglich, unter Mitteilung der Rücktrittsgründe, zu erklären.

(3) Tritt ein Teilnehmer / eine Teilnehmerin aus einem wichtigen Grund zurück, entscheidet die IHK über das Vorliegen eines solchen Grundes. Macht der Teilnehmer / die Teilnehmerin als wichtigen Grund geltend, dass er / sie wegen Krankheit die Prüfung nach Beginn abbrechen musste, so hat der Teilnehmer / die Teilnehmerin dies unverzüglich, spätestens 3 Tage nach dem Prüfungstermin, durch Vorlage eines ärztlichen Attests, das nicht später als am Prüfungstag ausgestellt wurde, nachzuweisen. Die IHK hat das Recht, in begründeten Einzelfällen ein amtsärztliches Zeugnis eines Gesundheitsamtes mit Aussagen zur Prüfungsfähigkeit einzufordern, damit entschieden werden kann, ob ein wichtiger Grund vorliegt. Liegt ein wichtiger Grund vor, gilt die Prüfung als nicht abgelegt.

§ 21 Ausschluss von der Prüfung

Unternimmt ein Teilnehmer / eine Teilnehmerin Täuschungshandlungen oder stört er / sie den Prüfungsablauf erheblich, kann er / sie von der weiteren Teilnahme an der Prüfung ausgeschlossen werden. Über den Ausschluss entscheidet die IHK. Bei Ausschluss gilt die Prüfung als nicht bestanden.

§ 22 Niederschrift

Für jeden Teilnehmer / jede Teilnehmerin ist eine Niederschrift anzufertigen. Diese enthält folgende Angaben:

- Name, Vorname(n), ggf. Geburtsname, Geburtsdatum, Geburtsort, Geburtsland, Nationalität sowie Anschrift des Teilnehmers / der Teilnehmerin,
- Ort, Datum, Beginn und Ende der Prüfung,
- Name der aufsichtführenden Person,
- Art und Bestandteile der Prüfung,
- Feststellung der Identität des Teilnehmers / der Teilnehmerin sowie die Erklärung seiner / ihrer Prüfungsfähigkeit,
- die Belehrung des Teilnehmers / der Teilnehmerin über sein / ihr Recht, Prüfer / Prüferinnen wegen Besorgnis der Befangenheit abzulehnen,
- Bewertung der erbrachten Prüfungsleistung,
- Prüfungsergebnis, Erklärung über das Bestehen oder Nichtbestehen der Prüfung,
- Name und Unterschrift des Prüfers / der Prüferin.

§ 23 Bescheid bei Nichtbestehen der Prüfung

Bei nicht bestandener Prüfung erhält der Teilnehmer / die Teilnehmerin einen schriftlichen Bescheid der IHK. Der Bescheid ist mit einer Rechtsbehelfsbelehrung zu versehen.

VI. Schulungsnachweis

§ 24 Erteilung und Erweiterung

(1) Die IHK erteilt den Schulungsnachweis, wenn die Zulassungsvoraussetzungen gemäß § 16 Absatz 1 erfüllt sind und die entsprechende Prüfung unter Einhaltung der Vorgaben der §§ 15 und 17 bestanden wurde.

(2) Die IHK erweitert den Schulungsnachweis, wenn die Zulassungsvoraussetzungen gemäß § 16 Absatz 2 erfüllt sind und die entsprechende Prüfung unter Einhaltung der Vorgaben der §§ 15 und 18 bestanden wurde.

(3) Schulungsnachweise nach § 7 Absatz 3 GbV werden auf Antrag von der IHK in einen (regulären) Schulungsnachweis nach § 4 GbV umgeschrieben.

§ 25 Geltungsdauer

Der Schulungsnachweis wird für fünf Jahre, beginnend mit dem Tag der bestandenen Grundprüfung erteilt. Bei Erweiterung des Schulungsnachweises ändert sich die Geltungsdauer des Schulungsnachweises nicht.

§ 26 Verlängerung der Geltungsdauer

Die IHK verlängert den Schulungsnachweis für den / die darin bescheinigten Verkehrsträger, wenn der Inhaber / die Inhaberin die Zulassungsvoraussetzung nach § 16 Absatz 3 erfüllt und die entsprechende Prüfung unter Einhaltung der §§ 15 und 19 bestanden wurde. Hat der Teilnehmer / die Teilnehmerin innerhalb der letzten zwölf Monate vor Ablauf der Geltungsdauer des Schulungsnachweises die Verlängerungsprüfung bestanden, wird der Schulungsnachweis um fünf Jahre ab Ablauf seiner Geltungsdauer verlängert. Hat der Teilnehmer / die Teilnehmerin mehr als zwölf Monate vor Ablauf der Geltungsdauer des Schulungsnachweises die Verlängerungsprüfung bestanden, so ist für die Verlängerung des Schulungsnachweises dieses Prüfungsdatum maßgebend.

VII. Schlussvorschriften

§ 27 Inkrafttreten, Außerkrafttreten

(1) Diese Satzung tritt einen Tag nach Ihrer Bekanntmachung im IHK-Magazin »Wirtschaft – Das IHK-Magazin für München und Oberbayern« in Kraft.

(2) Gleichzeitig tritt die Satzung betreffend die Schulung, die Prüfung und die Erteilung des Schulungsnachweises für Gefahrgutbeauftragte, beschlossen von der Vollversammlung der IHK für München und Oberbayern am 09.04.2018, zuletzt geändert durch Beschluss der Vollversammlung vom 18.07.2018, außer Kraft.

München, den 16.11.2022

Prof. Klaus Josef Lutz
Präsident

Dr. Manfred Gößl
Hauptgeschäftsführer

Nachberufung in IHK-Ausschüsse

Das Präsidium hat am 16.11.2022 gemäß § 6 Abs. 2 Satz 3 Buchstabe b) der IHK-Satzung beschlossen, nachfolgend aufgeführte Personen in die entsprechenden Ausschüsse zu berufen:

Außenwirtschaft
Strigl, Angela
Kaufmännische Geschäftsführerin / CFO
Brückner Maschinenbau GmbH & Co. KG
Siegsdorf

Digitalisierung
Haase, Sabine
Head of Business Line Digital Solutions
Giesecke+Devrient GmbH
München

Jakobsen, Vera
Leiterin Stabsstelle Digital
Flughafen München GmbH
München-Flughafen

Kinkeldei, Thomas Dr.
Geschäftsführer
ROKIN GmbH
München

Nestler, Simon Prof. Dr.
Geschäftsführer
Nestler UUX Consulting GmbH
Ingolstadt

Oscari-Bergs, Fabiana
Geschäftsführerin
Oscari Bergs Holding GmbH
Grünwald

Oßwald, Andreas
CIO & CDO
SONAX GmbH
Neuburg

Rauch, Sandra
Chief Digital Officer
Omnicare Pharma GmbH
Unterföhring

Schiffner, Stephan
Chief Technology Officer
Steadforce GmbH
München

Schlesinger, Dirk Dr.
Geschäftsführer
TÜV Süd Digital Service GmbH
München

Wehr, André
Geschäftsführer
tranctionwise GmbH
München

Handel
Seifert, Stefan
Geschäftsführer
Imkado GmbH
Isen

Immobilienwirtschaft
Mechter, Steffen
Geschäftsbereich Bau
BayWa Baustoffe
BayWa AG
München

Industrie und Innovation
Demisch, Daniel
Manager Innovation and New Business Development
Munich Airport International GmbH
München-Flughafen

Lindner, Lutz
Geschäftsführer
Bauer Maschinen und Technologie GmbH & Co. KG
Weilheim i. Obb

Voit, Klaus Dr.
Geschäftsführer
Dr. Klaus Voit Consulting GmbH
Germering

Umwelt und Energie
Dietl, Bernhard
Leitung Infrastrukturplanung, Umwelt & Energie
MAN Truck & Bus SE
München

Peinen, Martin von
Country Manager Deutschland
Prokurist
CCE Deutschland GmbH
München

Unternehmensverantwortung
Buchacher, Stefanie
Head of Corporate Sustainability
Conrad GmbH
Garmisch-Partenkirchen

Müller, Gunnar
Director Kommunikation
TURTLEBOX GmbH
München

Verkehr
Wimmer, Simon
Politische Angelegenheiten
Flughafen München Gesellschaft mit beschränkter Haftung
München-Flughafen

Wolters, Jörg
Geschäftsführer
Bremicker Verkehrstechnik GmbH
Weilheim i. OB.

München, den 17.11.2022

Industrie- und Handelskammer für München und Oberbayern

Prof. Klaus Josef Lutz
Präsident

Dr. Manfred Gößl
Hauptgeschäftsführer

FIRMENINDEX

Firma	Seite
Axiros GmbH	35
celebrate company GmbH	42
CEWE Stiftung & Co. KGaA	8
Chemistree GmbH	32
ConSol Software GmbH	14
Devanthro GmbH	32
dwif-Consulting GmbH	44
Electronic Direct GmbH	38
EOMAP GmbH & Co KG	26
Fidia Beratungs- und Treuhand-GmbH	8
Finanz-Plan Immobilien unabhängige Finanz- und Vorsorgeplanungs-GmbH	8
Freisl Kraftfutter GmbH	8
Green IT Solution GmbH	10
HCD Consulting GmbH	10
Heinrich Sieber & Co. GmbH & Co. KG	8
Heinz Soyer Bolzenschweißtechnik GmbH	26
IMES Intelligent Measuring Systems GmbH	35
Infineon Technologies AG	28
LaSalle Management Kapitalverwaltungs-gesellschaft mbH	28
Loxxess AG	12
Ludwig Stocker Hofpfisterei GmbH	10
Münchener Rückversicherungs-Gesell-schaft AG (Munich RE)	44
munevo GmbH	26
Ryver AI GmbH i.G.	32
Sanmiguel GmbH	14
Schlossbrauerei Au-Hallertau, Willibald Beck Freiherr von Peccoz GmbH & Co. KG	10
Schneider Bräuhaus München Verwaltungs GmbH	8
Schreiner Group GmbH & Co. KG	26
Sparkasse Neuburg-Rain	8
supernutural GmbH	35
TEST-FUCHS, Ing. Fritz Fuchs GmbH	8
Walter Foeckersperger GmbH	35

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.

SEMINARE ZOLL UND AUSSENHANDEL

Zoll für Customer Service und Vertrieb | 6.–7.12.2022, Live online

Import leicht gemacht | 7.12.2022

Organisation & Umsetzung der EU-Exportkontrolle | 8.12.2022, Live online

Zoll für Einsteiger | 12.12.2022, Live online

Vertiefungsseminar Warenursprung und Präferenzen mit aktuellen Rechtsänderungen | 14.12.2022, Live online

Kompakt-Überblick über die US-Exportkontrolle | 15.12.2022, Live online

Ausfuhrverfahren in Theorie und Praxis | 15.12.2022, Live online

Zoll News: Aktuelle Änderungen im Zoll- und Außenwirtschaftsrecht zum Jahreswechsel | 16.1.2023 oder alternativ 1.2.2023, Live online

IHK-Fachkraft Zoll | 16.1.–31.3.2023, Live online

IHK-Fachkraft Zoll | 30.3.–24.6.2023

Weitere Seminare unter:
akademie.muenchen.ihk.de/aussenwirtschaft

Gerne bieten wir Ihnen diese und weitere Themen auch als Inhouse-Seminare an. Fragen Sie uns, wir erstellen Ihnen 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

WERBEARTIKEL

STIEFEL® eurocart
Ihr Partner für Langzeitwerbung
Info (08456) 92 43 00
www.stiefel-online.de
Werbe-Wandkarten • Werbekalender • Wandkarten • Kalender • Schreibunterlagen

GROSSFORMAT- UND DIGITALDRUCK

STIEFEL digitalprint
Wir beraten Sie gerne.
Service-Telefon (08456) 92 43 50
www.stiefel-online.de
XXL-Werbebanner • Fahnen/Displays • Plattendruck • Wahlplakate

IMMOBILIEN

ISTRIEN – KROATIEN
Wir bieten:
- Baugrundstücke
- Neubau von Häusern
- Olivenplantagen

Deutschsprachiger Kontakt:
Tel +385-91-6009857 (WhatsApp)
info@ic-real.eu
www.ic-real.eu

Wirtschaft
Das IHK Magazin für München und Oberbayern

TELEFONANLAGEN

Ihr Kommunikationsserver vom Fachmann
mehr als 50 Jahre Erfahrung – kompetente Beratung
Individuelle Lösungen wie CTI/Cordless/VoIP/UMS/Voicemail/Komf.-Geb.Erfassung u.a.m.
Zögern Sie nicht uns anzurufen um ein unverbindliches Angebot anzufordern.
UNIFY OpenScape Business / 4000
KNOTGEN Telefonsysteme Vertriebs GmbH
Neue und gebrauchte TK-Anlagen
KAUF - MIETE - EINRICHTUNG - SERVICE
- günstiger als Sie glauben -
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 -
Alcatel·Lucent OMNI - PCX

IMMOBILIEN

WEICHSELGARTNER seit 1975
■ WOHN- & GEWERBEIMMOBILIEN IN MÜNCHEN & REGION
Immobilienkaufleute (IHK) verkaufen & bewerten Ihre Immobilie zuverlässig.
www.weichselgartner-immo.de • Ein Münchner Immobilienbüro ✆ 089/918071

Merkur.de

HALLEN- UND GEWERBEBAU

Hallen für Handwerk, Gewerbe und Industrie

Aumer Stahl- und Hallenbau GmbH
Am Gewerbepark 30
92670 Windischeschenbach
Telefon 09681 40045-0
hallenbau@aumergroup.de

Aumer Gewerbebau
Gewerbepark B4
93086 Wörth a. d. Donau
Telefon 09482 8023-0
gewerbebau@aumergroup.de

www.aumergroup.de

Zeichnung: Dieter Hanitzsch

IMPRESSUM

Wirtschaft –
Das IHK-Magazin für München und Oberbayern
78. Jahrgang, 5. Dezember 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,
Iris Oberholz
Redaktionelle Mitarbeiter:
Martin Armbruster, Harriet Austen,
Stefan Bottler, Uli Dönch,
Eva Elisabeth Ernst, Mechthilde Gruber,
Monika Hofmann, Dr. Gabriele Lüke,
Ulrich Pfaffenberger, Eva Müller-Tauber,
Melanie Rübartsch, Sebastian Schulke, Josef Stelzer
Redaktion Berlin: Sabine Hölper
Gesamtherstellung/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, Tengstraße 27, 80798 München
– Christoph Mattes, GF
Tel. 089 139284220
E-Mail: christoph.mattes@mup-verlag.de
Stellvertretende Anzeigenleiterin:
MuP Verlag GmbH, Tengstraße 27, 80798 München
– Regine Urban-Falkowski
Tel. 089 139284231, E-Mail: wirtschaft@mup-verlag.de
Produktion: adOne
Tengstraße 27, 80798 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: industrieblick/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: 114.733 (IVW II. Quartal 2022)
Zurzeit gilt die Anzeigenpreisliste Nr. 78
vom 1.1.2022

AIGNER IMMOBILIEN

SECRET SALE

– Der Premium-Service für besondere Immobilien!

Sie wollen Ihre Immobilie verkaufen und die außergewöhnlichen Vorzüge Ihres Objekts ins rechte Licht rücken? Alles soll gleichzeitig möglichst diskret und ohne allzu große öffentliche Aufmerksamkeit passieren?

Dann nutzen Sie unseren Premium-Service mit der Lizenz zum diskreten Verkauf.

Rufen Sie uns an: (089) 17 87 87 - 0

Stichwort: Secret Sale – und lassen Sie sich von unseren spezialisierten Secret Sale Agenten mit der Lizenz zum diskreten Verkauf beraten!

Aigner Immobilien GmbH | Ruffinistraße 26, 80637 München | **www.aigner-immobilien.de**

FRISCHE MOTIVATION

Das heutige Verständnis von Arbeit schafft neue Herausforderungen und neue Chancen. In Garching und Unterschleißheim finden Sie ein innovatives Umfeld mit perfekter Anbindung und einer kompletten Infrastruktur für motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie für ein dynamisches Wachstum.

Am besten Sie schauen sich das mal an.

DER STANDORT

Business Campus

BUSINESSCAMPUS.DE

EIN UNTERNEHMEN DER DV IMMOBILIEN GRUPPE