

IHK WirtschaftsForum

Unternehmermagazin für die Region FrankfurtRheinMain

www.frankfurt-main.ihk.de A 4836



AUS- UND WEITERBILDUNG 8-31

BILDUNGSPOLITIK NEU AUSRICHTEN –
STRATEGIEN GEGEN FACHKRÄFTEMANGEL

STANDORTPOLITIK

Marketing Club
Frankfurt: Marke-
tingwissen to go **38**

INNOVATION

Nachhaltiges Gewer-
begebiet: Erste Pro-
jekte angestoßen **52**

INTERNATIONAL

Russische Regionen:
Der ferne Osten im
Fokus **58**

STEUERN

Kommunale Finan-
zen: Die Zukunft
fest im Blick **6**



Internationales Kundengeschäft



Electronic Banking



Finanzierung



Geschäftskonten



Karten



Unternehmensnachfolge



Vermögen



Pensionsmanagement



Ihr Unternehmen in den besten Händen.

Warum so viele Unternehmen in Frankfurt und dem Rhein-Main-Gebiet der Firmenkundenbetreuung der Frankfurter Sparkasse vertrauen, oft über Generationen hinweg? Wir sind Marktführer, nicht zuletzt weil unseren Betreuern der Erfolg jeder Firma persönlich am Herzen liegt.

Profitieren auch Sie von der einzigartigen Kombination aus persönlicher Nähe, kompetenter Beratung und dem größten Finanzverbund der Welt. Wir freuen uns, Sie und Ihr Unternehmen kennenzulernen.

E-Mail: firmenkunden@frankfurter-sparkasse.de
Telefon: 069 2641-4400

Seit 1822. Wenn's um Geld geht.
frankfurter-sparkasse.de

 Frankfurter Sparkasse

1822

Den Fachkräftebedarf sichern



„Ausbildung und Arbeit sind ein zentrales Moment für eine gelingende Integration.“

Liebe Leserinnen, liebe Leser!

Entsprechend den Prognosen der Schulentwicklungsplanung werden in den nächsten zehn Jahren 3 000 zusätzliche Schüler an die beruflichen Schulen in Frankfurt kommen. Diese Zunahme verdankt sich zunächst dem Wachstum der Stadt insgesamt. Es ist erfreulich, dass damit auch mehr Jugendliche eine Ausbildung oder berufliche Qualifizierung anstreben werden, gerade im Hinblick auf die Sicherung des Fachkräftebedarfs in unserer Region.

Die Schulentwicklungsplanung für die beruflichen Schulen hat mich als Dezernentin für Integration und Bildung in den letzten Monaten sehr bewegt. In einem Beteiligungsprozess haben mehr als 300 Personen zehn Monate lang an Maßnahmenempfehlungen für die Zukunft der beruflichen Bildung gearbeitet.

Neben dem Wachstum der Schülerschaft, das rechnerisch ein bis zwei zusätzliche berufliche Schulen bedeutet, sind Themen wie Digitalisierung und der Übergang von Schule in Ausbildung diskutiert worden. Ein guter Übergang von der Schule in eine Berufsausbildung ist mir ein wichtiges Anliegen, denn die Perspektive auf Ausbildung und Arbeit ist ein zentrales Moment für eine gelingende Integration.

Daher stärken wir die Unterstützungs- und Beratungssysteme an den allgemeinbildenden und beruflichen Schulen. Gleichzeitig müssen auch die Unternehmen einen Beitrag leisten, um möglichst vielen Jugendlichen eine Ausbildung zu ermöglichen. Mit den wachsenden Schülerzahlen an den beruflichen Schulen wird auch eine Zunahme der Ausbildungsanwärter einhergehen. Ich sehe in dem Wachstum für Kommune wie Unternehmen zugleich Chance und Verantwortung.

Sylvia Weber
Stadträtin sowie Dezernentin für
Integration und Bildung, Frankfurt



INHALT 11.17

VORWORT ►

- 03 **Den Fachkräftebedarf sichern** Sylvia Weber, Stadträtin sowie Dezernentin für Integration und Bildung, Frankfurt

06 KURZMELDUNGEN ►

SPECIAL AUS- UND WEITERBILDUNG ►

- 08 **Bildungspolitik** Ausbildung weiterentwickeln
10 **Innovative Ausbilder** Strategie gegen Fachkräftemangel
12 **Duale Berufsausbildung** Ein starkes Signal
16 **Fachkräftenachwuchs** Ausbilder als Lernbegleiter
18 **Teilzeitausbildung** Ein Gewinn für alle Beteiligten
20 **Bildung 4.0** Medienkompetenz verbessern
22 **Praktikum im Ausland** Azubis entdecken die Welt
24 **Jobcenter Frankfurt** Förderprogramme für Arbeitgeber
26 **Ehrenamt** Ausbildungsbotschafter geehrt
28 **Ausbildungsbotschafter** Einblicke in den Berufsalltag
30 **IHK-Fortbildungsprüfungen** Viele Wege führen zum Ziel



52



38



64



46



IHK-EHRENAMT ▶

- 32 Ausschuss Bildungswirtschaft Bildung ist etwas Wunderbares
- 34 Verkehrsausschuss Damit der Verkehr besser fließt

UNTERNEHMENSREPORT ▶

- 36 Serie Existenzgründung Maßgeschneiderte Skripte

STANDORTPOLITIK ▶

- 38 Marketing Club Marketingwissen to go
- 40 U2-Lückenschluss „Ein wichtiger Baustein“
- 42 Neue Vereinbarkeit Kompetenzcenter Familie

AUS- UND WEITERBILDUNG ▶

- 46 Gütesiegel Entscheiden leicht gemacht
- 48 Coaching „Stetig neue Ziele definieren“

INNOVATION UND UMWELT ▶

- 50 10. Hessischer Website Award Wenn Kleines groß wirkt
- 52 Nachhaltiges Gewerbegebiet Erste Projekte angestoßen
- 54 Nachhaltiges Gewerbegebiet „Megatrends nicht verschlafen“
- 56 Nachhaltiges Gewerbegebiet „Tolle Community“

INTERNATIONAL ▶

- 58 Russische Regionen Der Ferne Osten im Fokus

RECHT UND STEUERN ▶

- 62 Kommunale Finanzen Die Zukunft fest im Blick
- 64 Beschäftigtendatenschutz Betriebsvereinbarungen prüfen

67 VORSCHAU | IMPRESSUM | IHK-EHRENAMT ▶

Beilagenhinweis: Dieser Ausgabe liegen eine Beilage der Wortmann AG, Hüllhorst, sowie Teilbeilagen von BIEG Hessen, Frankfurt, der boerding messe GmbH & Co. KG, Mannheim, und der IHK Frankfurt bei. Wir bitten um freundliche Beachtung!

KURZMELDUNGEN



IHK INTERN

Gemeinsam für den Klimaschutz

Vom 1. bis 21. September haben sich 24 IHK-Mitarbeiter an der Aktion Stadtradeln beteiligt, einer Kampagne zum Schutz des Weltklimas. Insgesamt haben über 1700 Kommunen in 26 Ländern Europas mitgemacht. Für die Stadt Frankfurt erradelten ansässige Unternehmen, Institutionen und Verwaltungen rund 207 000 Kilometer in drei Wochen, was eine Vermeidung von knapp 29 500 Kilogramm CO₂-Belastung

für die Stadt bedeutet. Die IHKler erradelten fast 4 000 Kilometer, was einer CO₂-Einsparung von rund 450 Kilogramm entspricht. Die IHK Frankfurt setzt sich für die nachhaltige Förderung der Wirtschaft ein und berät Unternehmen zu urbanen Mobilitätskonzepten. Mit der Teilnahme am Stadtradeln leistete die IHK einen Beitrag zum Klimaschutz und machte zugleich auf die Alternative Fahrrad aufmerksam. |

STEUERN

Zollrechtliche Bewilligungen neu bewertet

Um vereinfachte und besondere Zollverfahren weiterhin nutzen zu können, mussten Unternehmen seit März die persönlichen Steueridentifikationsnummern zollbefasster Mitarbeiter und von Mitgliedern der Leitungsebene an den Zoll übermitteln. Zweck ist die Überprüfung der steuerrechtlichen Zuverlässigkeit der Unternehmen. Dieses Vorgehen wurde nun ausgesetzt, nachdem unter anderem der DIHK seine zoll- und datenschutzrechtlichen Bedenken bezüglich der Abfrage

gegenüber der Generalzolldirektion und dem Bundesfinanzministerium vorgebracht hatte. Letzteres hat allerdings bisher keine Angaben gemacht, bis wann die Erhebung ausgesetzt bleibt. Unklar ist auch, ob die Abfrage der Steuer-ID komplett verworfen wird und ob eine alternative Prüfung der steuerrechtlichen Zuverlässigkeit erfolgen soll. Derzeit werden Alternativen geprüft. Der DIHK wird sich in diesen Prozess weiter einbringen. |

TOURISMUS

Neue Broschüre für den Taunus

Der Taunus steckt voller Geschichte und Geschichten. Diese präsentiert der Taunus Touristik Service in der neu aufgelegten Broschüre „Kultur und Geschichte“. Sie bietet auf knapp 90 Seiten spannende Fakten und Hintergründe, aufgeteilt in die sechs Rubriken Kelten und Römer, Burgen und Schlösser, Altstädte und Fachwerk, Kurwesen und Sommerfrische sowie Kirchen und Museen. Damit wird die

bekannte Reihe der Taunus-Themenbroschüren um das Thema Kultur ergänzt. Das reich bebilderte Heft ist in der Tourist-Info des Taunus-Informationszentrums, Hohemarkstraße 192, Oberursel, und per Download auf der Webseite taunus.info verfügbar. Die Broschüre liegt auch in den Tourist-Informationen und Rathäusern der Orte des Taunus-Touristik-Service-Verbandsgebiets aus. |



Kinder mit Wandelndem Blatt und Stempelpass beim Aktionstag für Biologische Vielfalt im Opel-Zoo.

UMWELT

Biologische Vielfalt zum Greifen nah

Für die Aktionstage „Biologische Vielfalt im Opel-Zoo erleben“ erhalten Prof. Paul Dierkes, Opel-Zoo-Stiftungsprofessor für Zootierbiologie, und sein Team von der Didaktik der Biowissenschaften an der Goethe-Universität eine Auszeichnung als offizielles und vorbildliches Projekt der UN-Dekade Biologische Vielfalt. Sie teilen sich den Preis mit dem Team der Zoopädagogik im Opel-Zoo unter der Leitung von Dr. Martin Becker. Seit zehn Jahren finden im Opel-Zoo im-

mer vor den Sommerferien zwei Aktionstage zur biologischen Vielfalt für Schulklassen und Einzelbesucher statt. An interaktiven Stationen können die Kinder beispielsweise verschiedene Getreidesorten selbst mahlen, lernen in der Vogelvoliere Arten anhand ihrer Schnabelformen und Federn unterscheiden oder entdecken, was im Laub lebt. Dabei stehen vor allem die Begegnung und die Auseinandersetzung mit dem biologischen Objekt im Vordergrund. |

ARBEITSMARKT

Leitfaden zum Berufseinstieg geflüchteter Frauen

Der DIHK und das Bundesfamilienministerium haben unter dem Titel „Perspektiven bieten – So gelingt der Berufseinstieg geflüchteter Frauen in Ihr Unternehmen“ eine Praxishilfe für Unternehmen veröffentlicht. Sie informiert darüber, wie die Betriebe von den Stärken geflüchteter Frauen

profitieren können, und zeigt Lösungsansätze bei besonderen Herausforderungen auf. Firmen und Multiplikatoren finden darin hilfreiche Informationen rund um die Beschäftigung von weiblichen Flüchtlingen, Praxistipps und Ansprechpartner. Weitere Infos: courbois.anne@dihk.de. |

STANDORTPOLITIK

Wirtschaft erwartet mutiges Startsignal

„Die wirtschaftliche Lage ist ohne Frage gut“, sagte DIHK-Präsident Eric Schweitzer auf der Bundespressekonferenz am Morgen nach der Bundestagswahl. Auf vielen wichtigen Zukunftsfeldern registrierten Betriebe aber mehr Stillstand als Aufbruch. „Obwohl die wirtschaftliche Situation Deutschlands erheblich besser ist als vor der Bundestagswahl 2013, beurteilen die Unternehmen die meisten Standortfaktoren heute schlechter.“ Die Wirtschaft schlägt einen „Koalitionsvertrag

für Investitionen“ vor. Investiert werden solle in kluge Köpfe, moderne Infrastruktur und in Freiraum für Unternehmen. Unternehmerisches Engagement müsse in Deutschland wieder etwas gelten, so Schweitzer. „Wichtigstes Thema sind weniger Vorschriften und eine einfachere Verwaltung. Deutschlands Unternehmer wollen anpacken, die Politik sollte das anerkennen – besser noch: ermutigen.“ „Das ist das Signal, das unser Land jetzt braucht.“ |



IHK INTERN

46. Ernst-Schneider-Preise verliehen

Im größten deutschen Wettbewerb für Wirtschaftspublizistik, dem von den IHKs ausgeschriebenen Ernst-Schneider-Preis, wurden am 10. Oktober im Bolle-Festsaal in Berlin die Preise im Gesamtwert von 52 500 Euro verliehen. Die ausgezeichneten Beiträge vermitteln auf besonders verständliche und interessante, oft spannende und unterhaltsame

Weise wirtschaftliche Zusammenhänge. Sie wurden in Fernsehen und Radio ausgestrahlt, in Zeitungen gedruckt und online verbreitet. Der seit 1971 verliehene Ernst-Schneider-Preis ist nach dem Unternehmer und Kunstmäzen Ernst Schneider benannt, der von 1963 bis 1969 Präsident des Deutschen Industrie- und Handelskammertages war. |

KULTUR

Maria Sibylla Merian und die Tradition des Blumenbildes

Maria Sibylla Merian (1647–1717) zählt sowohl zu den bedeutendsten Naturforscherinnen als auch zu den namhaftesten Künstlerinnen ihrer Zeit. 2017 jährt sich der Todestag der gebürtigen Frankfurterin zum 300. Mal. Aus diesem Anlass präsentiert das Städel-Museum bis zum 14. Januar eine Sonderausstellung. Zu sehen ist die faszinierende und filigrane Welt der Blumen- und Pflanzendarstellung in Zeichnungen und Druckgrafiken des 15. bis 18. Jahrhunderts. Die in Zusammenarbeit mit dem Kupferstichkabinett der Staatlichen Museen zu Berlin und der Technischen Universität Berlin entwickelte Ausstellung zeigt bedeutende Werke Maria Sibylla Merians,

gerahmt von Blumendarstellungen ihrer Vorläufer, Zeitgenossen und Nachfolger. Infos online unter www.staedelmuseum.de. |



AUSBILDUNG WEITERENTWICKELN

Die Bildungspolitik muss die duale Berufsausbildung auf die Digitalisierung, die Integration Geflüchteter, den Trend zur Akademisierung sowie auf die Besetzungsprobleme auf dem Ausbildungsmarkt ausrichten.



FOTO: GETTYIMAGES / MITCH BLUNT

Im Vorfeld der Bundestagswahl kamen die Berufsschulen verstärkt in den Fokus: Sie sollen als Partner der dualen Berufsausbildung gestärkt werden.

Es scheint, dass die Politik den aktuellen Herausforderungen in der Berufsbildung größtenteils sachlich begegnet und keine großen Reformen fordert. Offenbar hat sie aus den großen Debatten der vergangenen Jahre und den interessierten Anfragen der ganzen Welt in Deutschland zur Fachkräfteentwicklung aus der dualen Berufsausbildung gelernt: Wer die duale Berufsausbildung

weiterentwickeln will, sollte weniger die Curricula oder das System an sich verändern, sondern schauen, wie die vielen Ansätze, die das Berufsbildungsgesetz eröffnet, sinnvoll auf die Herausforderungen angewendet werden können.

So ist deutlich geworden, dass es im Kontext der Digitalisierung weniger einer Überarbeitung der Ausbildungsberufe bedarf, dafür aber mehr im Bildungsbereich darauf geachtet werden muss, Kompetenzen zu vermitteln. Diese hat die Kultusministerkonferenz Ende 2016 in ihrem Strategiepapier „Bildung in der digitalen Welt“ beschrieben. Die sechs Kernkompetenzen, die Schulen beim Umgang mit digitalen Medien vermitteln sollen, sind demnach: Suchen, Verarbeiten und Aufbewahren; Kommunizieren und Kooperieren; Produzieren und Präsentieren; Schützen und sicheres Agieren; Problemlösen und Handeln; Analysieren und Reflektieren.

Bis 2021 sollen alle Schüler in den weiterführenden Schulen eine digitale Lernumgebung und einen Zugang zum Internet nutzen können, heißt es in dem Strategiepapier. Daher gilt es insbesondere, diese Kompetenz des Lehrpersonals an Schulen und Berufsschulen sowie des Ausbildungspersonals in Betrieben weiterzuentwickeln. Als weiteren politischen Schritt zu diesem Thema hat das Bundesministerium für Bildung und Forschung im Sommer einen Digitalisierungspakt mit den Bundesländern geschlossen: Demnach wird der Bund zwischen 2018 und 2022 rund fünf Milliarden Euro für den Ausbau der IT-Infrastruktur in Schulen zur Verfügung stellen.

Die Folgekosten müssten Länder und Kommunen tragen. Die Länder erklärten sich bereit, die Kosten für die Lehrerfortbildung zu übernehmen. Zudem sollten sie ihre pädagogischen Konzepte anpassen. Die Ausstattung der Schulen mit entsprechenden Geräten wird aller Wahrscheinlichkeit nach die Kommunen als Schulträger treffen. Damit wird wieder eine fleckenreiche Landkarte in Deutschland entstehen, die von der Haushaltsschatulle des jeweiligen Schulträgers gezeichnet wird. Allerdings stand der Digitalpakt bis vor der Bundestagswahl unter dem Finanzvorbehalt des Bundesfinanzministers.

In diesen jüngsten bildungspolitischen Diskussionen hat sich herauskristallisiert, dass die Berufsschulen als Partner in der dualen Berufsausbildung mehr beachtet und gestärkt werden sollten. So war bereits im Bundestagswahlkampf von einem Pakt für Berufsschulen die Rede. Auch das Bündnis für Industrie des Bundeswirtschaftsministeriums hat dieses Thema aufgegriffen und als wichtigen Faktor für den Industriestandort Deutschland identifiziert. Hierzu passt auch der derzeitige Prozess in der Stadt Frankfurt, die einen neuen Schulentwicklungsplan für die 16 Berufsschulen aufstellt. Dieser wurde über ein Jahr lang in diversen Foren mit allen Beteiligten erarbeitet. Die IHK Frankfurt hatte ihre Ausbildungsunternehmen Anfang des Jahres zur Teilnahme daran aufgerufen.



WEITERE INFOS

Aktuelle Infos über den neuen Schulentwicklungsplan für die Frankfurter Berufsschulen online unter www.frankfurt-macht-schule.de.

Davon unabhängig sind längst noch nicht alle Planungen aus dem derzeit gültigen Entwicklungsplan umgesetzt. So warten die für die Chemieberufe zuständige Höchster Paul-Ehrlich-Schule, die auf Verkehrs- und Touristikberufe spezialisierte Julius-Leber-Schule und die Franz-Böhm-Schule, die für den Einzelhandel unterrichtet, darauf, dass dort endlich renoviert wird. Dass Frankfurt einen deutlichen Renovierungsbedarf bei Berufsschulen hat, hatte sich bereits vor zwei Jahren in der bundesweiten Umfrage der IHK-Organisation bei Ausbildungsunternehmen gezeigt.

Fast jeder zweite Vertreter eines Ausbildungsbetriebs im IHK-Bezirk Frankfurt hält demnach die Sachausstattung der Berufsschulen für veraltet und unzweckmäßig. Im Bundesdurchschnitt sagte dies nicht mal jeder Dritte. Zu keinem anderen Thema ist die Differenz drastischer ausgefallen. Da die Attraktivität der Schulimmobilien sich auch auf die Berufswahlentscheidung auswirken kann, muss dies ein deutliches Alarmzeichen für die Frankfurter Stadtpolitik sein.

Auch die verstärkte Differenzierung innerhalb von Ausbildungsberufen hat Folgen: Es wird in Hessen zunehmend schwieriger, eine Beschulung nach Fachrichtungen im letzten Ausbildungsabschnitt zu gewährleisten. Während Frankfurter IHK-Unternehmen noch auf höchst spezialisierte Berufsschulen zurückgreifen können, ist die Auswahl des Schulangebots in den Landkreisen Main-Taunus und Hochtaunus bereits kleiner geworden. Eine Fachklassen-Verordnung des hessischen Kultusministeriums, die in einem mühevollen Dialogprozess mit mehreren 100 Vertretern von Schulen, Schulämtern, Kammern, Gewerkschaften und Unternehmensverbänden erarbeitet wurde, soll zum 1. Januar in Kraft treten. Für die Ernährungs- und Bauberufe soll eine Revision dieser Festlegung aber bereits 2019 erfolgen. Hierauf wird die IHK Frankfurt mit einer Initiative für eine Stärkung der Koch-Klassen in der Konrad-Adenauer-Schule in Kriftel vorbereiten.

Auch bei der Integration Geflüchteter zeigte sich in den vergangenen Monaten, dass das System der dualen Berufsausbildung genügend Antworten parat hat. So führen die Qualifikationsbausteine aus der Berufsausbildungsvorbereitung junge Geflüchtete in kleinen zeitlichen Lerneinheiten an einen Ausbildungsberuf heran. Die IHK Frankfurt erprobt dies gerade mit Bausteinen für den Beruf des Fachinformatikers. Einen weiteren Ansatz zum Start in eine Ausbildung findet sich

beim zehnmonatigen Praktikum zur Einstiegsqualifizierung im Betrieb, das von der Arbeitsagentur gefördert und um Deutsch-Sprachkurse ergänzt werden kann. Der gute Klebeffekt bei diesem Praktikum ist längst wissenschaftlich nachgewiesen.

Und wenn die Sprachkenntnisse während einer Berufsausbildung noch nicht ausreichen, um das Ausbildungsziel zu erreichen, so erlaubt das Berufsbildungsgesetz auch eine Verlängerung der Ausbildungszeit. Die eigentlichen Hürden bei der beruflichen Integration liegen demnach woanders: Das komplexe Asyl- und Ausländerrecht und seine Anwendung im Rahmen des Integrationsgesetzes hat in diesem Jahr für einen riesigen Klärungs- und Abstimmungsbedarf gesorgt. Unternehmen, die Flüchtlinge ausbilden, beschäftigen oder ihnen ein Praktikum anbieten möchten, sollten sich daher unbedingt über die Rahmenbedingungen bei der IHK Frankfurt erkundigen.

Vor diesen aktuellen Herausforderungen in den Hintergrund gerückt sind die Besetzungsprobleme bei Ausbildungsplätzen. Längst wählt mehr als die Hälfte eines Abiturjahrgangs in Hessen das Studium, immer mehr Realschüler streben noch ein Abitur an. Nach wie vor muss die Berufs- und Studienorientierung an Schulen, insbesondere den Gymnasialzweigen, ausgebaut werden. Hier ist es besonders wichtig, dass Schüler in ihren Pflichtpraktika gut betreut werden. Dazu bietet die IHK Frankfurt einen passenden Leitfaden an.

Lehrer und Eltern müssen erfahren, dass die Arbeitsmärkte der Zukunft vor allem Fachkräfte mit beruflicher Bildung benötigen und längst nicht jeder akademische Abschluss ein Garant für mehr Verdienst und Arbeitsplatzsicherheit ist. Schließlich hat inzwischen sogar die OECD festgestellt, dass die Karriere nach der Lehre mit einem Hochschulstudium gleichwertig ist und das Risiko, arbeitslos zu werden, noch unter dem für Hochschulabsolventen liegt.

Hiermit wird die IHK Frankfurt im Rahmen der von ihr organisierten praxisorientierten Lehrerfortbildung und bei den Elternabenden in Klasse vier zur Information über weiterführende Schulen ansetzen. Schön wäre es, wenn bei diesen Aktivitäten auch Ausbildungsunternehmen als Praxisbeispiele mitwirkten, um gemeinsam diese großen Herausforderungen zu stemmen.



AUTORIN
DR. BRIGITTE
SCHEUERLE
Geschäftsführerin, Aus- und Weiterbildung, IHK Frankfurt
b.scheuerle@frankfurt-main.ihk.de



STRATEGIE GEGEN FACHKRÄFTEMANGEL

Ausbilder müssen in heutiger Zeit nicht mehr nur Lernstrategien und -inhalte vermitteln und eine pädagogische Betreuungsfunktion wahrnehmen – sie benötigen auch ausgeprägte Kommunikationsfähigkeiten.

Die DIHK-Ausbildungsumfrage 2017 hat gezeigt, dass immer mehr Ausbildungsstellen unbesetzt bleiben. Die Ursachen dafür liegen in verschiedenen Megatrends: An erster Stelle steht hier der demografische Wandel, der den Arbeits- und Ausbildungsmarkt in einen Bewerbermarkt gekippt hat. Heute sind es die Bewerber, die sich zwischen mehreren Angeboten entscheiden können. Hinzu kommt der Akademisierungstrend, also die anhaltende Verschiebung zwischen Jugendlichen, die in eine berufliche Ausbildung gehen, und Jugendlichen, die eine Hochschulausbildung antreten. Dieser Trend beginnt inzwischen schon im Schulsystem, das durch die fortschreitende Auflösung der Hauptschule und Entwertung der Realschule immer mehr Kinder in Gesamtschulen und Gymnasien drängt.

Mit diesen Verschiebungen gehen Noteninflation und Abiturwertung einher. Mit der Folge, dass schließlich eine große Zahl der Jugendlichen, die bislang hervorragend in eine hochwertige Berufsausbildung gepasst hatten, in Hochschulstudiengänge geht, die sie entweder nicht ansprechen oder sogar überfordern. Die zunehmende Migration in Deutschland kann diese Entwicklung in der Berufsbildung nicht kompensieren, vor allem, da diese Menschen häufig noch nicht verstehen, dass Berufsausbildung mehr ist als ein Anlernen, und dass sie nicht nur einen sicheren Einstieg in unsere Erwerbsgesellschaft leisten kann, sondern auch einen Start bietet für einen individuell stimmigen Weg in die Hochschulen.

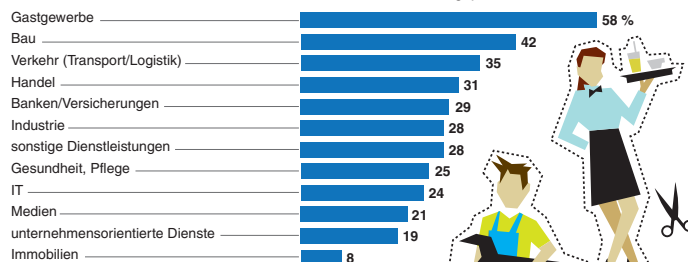
Ein weiterer bedeutsamer Trend ist die anhaltende Niveau-Erhöhung der Ausbildungsberufe in Deutschland über die zurückliegenden Jahrzehnte. Seit den Achtzigerjahren, in welchen ein beruflicher Wandel im Hinblick auf die Erweiterung bisheriger Qualifikationen durch Schlüsselqualifikationen stattfand, werden die Berufe immer anspruchsvoller. Neue, noch anspruchsvollere Berufe wie die IT- oder Medienberufe kamen hinzu. Inzwischen ist es selbstverständlich, dass Handwerker und Facharbeiter über Fach-, Sozial- und Selbstkompetenzen verfügen und dabei die fortschreitende Digitalisierung eigenständig in ihren beruflichen Alltag integrieren.

Mit den Berufen hat sich auch die Ausbildung gewandelt. Sie musste dem Trend nach oben folgen, also sowohl den wachsenden inhaltlichen Ansprüchen gerecht werden als auch den kommunikativen und kognitiven Ansprüchen von Auszubildenden, die zu einem großen Teil gute Realschüler oder Gymnasiasten waren. Betriebliche Ausbildung wurde zu einer Mischung aus Training und Trainee-Phase. Zentrale Prinzipien waren hier für die Auszubildenden Eigenständigkeit und Eigenverantwortlichkeit, Ausbilder wurden Trainer, Mentoren und Coaches.

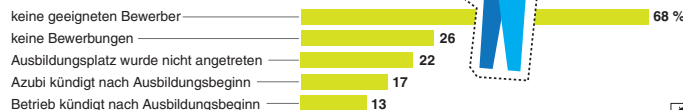
Die aktuelle Situation entsteht aus einem ungünstigen Zusammentreffen mehrerer Trends, denn demografischer Wandel und Akademisierungstrend nehmen den Betrieben nun genau jene Jugendlichen, auf die sie sich und ihre Ausbildung im Zuge des beruflichen Wandels

Wenn Lehrstellen unbesetzt bleiben

So viel Prozent der Betriebe* in Deutschland konnten Ausbildungsplätze 2016 nicht besetzen



Die häufigsten Gründe (Mehrfachnennungen)



*Online-Befragung von 10 561 Unternehmen im Bereich der Industrie- und Handelskammern vom 10.4. bis 7.5.2017

Quelle: DIHK © Globus | 11921

über mehrere Jahrzehnte eingestellt hatten. Wenn die duale Ausbildung beibehalten werden soll, und wenn die Betriebe auch in Zukunft über adäquates Fachpersonal verfügen sollen, muss hier reagiert werden. Kurzfristig gilt es insbesondere, die Ausbildung in den Betrieben so zu verändern, dass auch mit Jugendlichen gearbeitet werden kann, die hier bisher und immer noch als nicht ausbildungsreif zurückgewiesen werden. Im Zentrum solcher Anpassungsprozesse sollte jedoch nicht nur die Förderung der Auszubildenden stehen, sondern zudem auch die der Ausbilder. Um herauszufinden, wie Ausbilder überfachlich ausgestattet sein sollten, hat die TU Darmstadt, Arbeitsbereich Technikdidaktik, in einer empirischen Untersuchung Interviews mit 13 Ausbildern aus dem RheinMain-Gebiet durchgeführt. Im Folgenden eine Zusammenfassung der Ergebnisse.

Innovative Ausbilder sehen in der Ausbildung in erster Linie eine lohnende Investition für den Betrieb. Die Teilhabe der Auszubildenden an der Produktivität hat dabei durchaus Bedeutung, wenngleich eine untergeordnete. Sich mit Jugendlichen auseinanderzusetzen, die in ihrer Ausbildungsreife als defizitär wahrgenommen werden, stellt für sie eine positive Herausforderung dar und korrespondiert mit ihrer Arbeitszufriedenheit. Zum einen, weil sie hier an der Persönlichkeitsentwicklung der Jugendlichen teilhaben können, zum anderen, weil sie hier mehr Wertschätzung für Ausbildung und Beruf wahrnehmen als bei anderen Auszubildenden. Ihr Einfluss beginnt bei der Rekrutierung der Auszubildenden, indem adäquate Einstellungskriterien gefunden, konkretisiert und gehandhabt werden.

Schulnoten verlieren dabei gegenüber Betriebspraktika und Beurteilungen an Bedeutung, zudem werden einschlägige Tests und persönliche



AUSBILDERWORKSHOPS DER IHK FRANKFURT (AUSWAHL)

- Alles was Recht ist – Berufsbildungsrecht leicht gemacht
- Aufgeben gilt nicht – Konflikte in der Ausbildung zielorientiert lösen
- Beurteilen, nicht verurteilen: Azubis zielorientiert beurteilen und Feedback geben
- Tipps und Tricks für die Rohdiamanten-Suche: Auszubildende finden, auswählen und binden
- Vorbildlich ausbilden: Erwartungen an die Kompetenzen und Rolle von zukunftsfähigen Ausbildern
- Fit für die Zukunft: Kompetenzorientierte betriebliche Ausbildung planen und durchführen
- Was Azubis krank macht – Präventionsarbeit und Handlungshilfen für Ausbilder im Umgang mit Azubis mit psychischen Krankheiten
- Von den Großen lernen – Teamcoaching mit und bei den Fraport Skyliners
- Digitalisierung – Auswirkungen auf die Arbeitswelt und Einbindung in die Ausbildungsarbeit
- Erfolgreich Geflüchtete beschäftigen: Fahrplan zur Integration
- Vernetzte Lebens- und Arbeitswelt – Interkonnektivität im (Ausbildungs-)Alltag

Weitere Infos und Termine: Duygu Akin, Telefon 069/21 97-14 18, E-Mail d.akin@frankfurt-main.ihk.de, Anmeldung online unter www.frankfurt-main.ihk.de/ausbilderworkshop.

Gespräche intensiv genutzt, um herauszufinden, wer am besten wohin passt beziehungsweise bei wem welche Förderung absehbar am besten anspricht. Als professionelle Kommunikationsgestalter integrieren diese Ausbilder alle involvierten Personen aus Betrieb, Schule und Elternhaus des Auszubildenden. Zentral ist hier eine enge und konstruktive Vernetzung mit der Berufsschule. Insbesondere im Privatbereich stellt dies große Anforderungen, da die Auseinandersetzung mit diesem einerseits in schwierigen Fällen unabdingbar ist, andererseits hier immer die Gefahr einer Überschreitung der Möglichkeiten und Grenzen für eine professionelle Beziehung droht.

Kommunikationsgestaltung heißt hier auch, die Kommunikationsfähigkeiten der Auszubildenden maßgeblich zu fördern. Als Didaktiker gilt es, den Auszubildenden Lernstrategien zu vermitteln, individuelle Nachhilfekonzepte zu entwickeln und zu administrieren. Hinzu kommen

vielfältige Softskills sowie Aspekte von Arbeits- und Leistungsmotivation. Um hier effektiv und effizient arbeiten zu können, müssen die Ausbilder über zeitgemäße Lehr- und Lernmethoden verfügen. In pädagogischer Hinsicht nehmen die Ausbilder Betreuungsfunktionen wahr, bei welchen vor allem die Individualität der Jugendlichen akzeptiert und gehandhabt werden muss. Es geht dabei zentral darum, diese persönlich anzunehmen, ihre Stärken zu fördern und Lösungen für ihre Defizite zu finden. Dies sollte möglichst früh und mit präventiver Ausrichtung stattfinden.

Zudem gilt es, die Jugendlichen im Aufbau von Selbstwirksamkeit und Selbstwertgefühl sowie reifer Berufs- und Lebensperspektiven zu unterstützen. Persönlich sollten diese Ausbilder emotional stabil und empathisch sein, dabei aber in der Lage, sich individuell abzugrenzen. Mit schwierigen Umgangsformen der Jugendlichen und fehlender Wertschätzung müssen sie umgehen können. Sie müssen Widersprüche verstehen und ertragen können. Zudem sollten sie bereit sein, Generationsdifferenzen zu verstehen und anzunehmen. Auch müssen sie in der Lage sein, eine Autorität zu vermitteln, die gleichzeitig eine persönliche Zuwendung und gegenseitigen Respekt integriert.

Der aufgezeigte Idealtyp eines zukunftsfähigen Ausbilders zeigt vor allem eins: Betriebe, die auch weiterhin ihren Fachkräftebedarf durch Ausbildung decken wollen, müssen in die pädagogischen Kompetenzen ihres ausbildenden Personals investieren. Ausbildung ist anspruchsvoller geworden, nicht nur aus Perspektive der Auszubildenden, sondern insbesondere auch aus der Ausbilderperspektive. Während aber die Qualifizierung von Auszubildenden schon längst im Fokus der Unternehmen steht, ist die Qualifizierung der Ausbilder zum Teil vernachlässigt worden. Das hier umrissene Profil bietet eine Grundlage für weitere Forschungen, kann in den Betrieben aber schon in dieser Form als Ansatzpunkt für die Entwicklung des ausbildenden Personals dienen.



AUTOR
PROF. RALF
TENBERG
Dekan, Fachbereich Humanwissenschaften, TU Darmstadt
tenberg@td.tu-darmstadt.de

Ausbildung mit Aufstiegschancen

Bewirb dich jetzt und komm ins Team!

Mehr unter www.tegut.com/karriere

Beste Ausbildung bei tegut...!

Bewirb dich jetzt

tegut...

gute Lebensmittel

EIN STARKES SIGNAL

Die Vollversammlung der IHK Frankfurt hat auf ihrer jüngsten Sitzung nicht nur die Ausbildungsgebühren gesenkt, sondern auch ein Maßnahmenpaket zur Stärkung der dualen Berufsausbildung geschnürt.

In hessischen Unternehmen fehlen laut IHK-Fachkräftemonitor aktuell rund 56 000 Fachkräfte, davon 14 000 akademisch Qualifizierte und 42 000 beruflich Qualifizierte. Drei Viertel aller Stellen, die aktuell in hessischen Betrieben nicht besetzt werden können, richten sich also an beruflich qualifizierte Fachkräfte. Aber mehr als 50 Prozent der Schulabgänger eines Jahrgangs gehen in Hessen auf eine Fachhochschule oder Hochschule.

Zwei gegenläufigen Megatrends werden in den nächsten Jahren zunehmend zu einem Problem: nämlich sinkende Schülerzahlen auf der einen und ein zunehmender Akademisierungstrend auf der anderen Seite. Damit gerät die durch die duale Berufsausbildung notwendige Fachkräfteversorgung der gewerblichen Wirtschaft in die Klemme. Seit Jahren schon verzeichnet die IHK Frankfurt zu Beginn eines Ausbildungsjahres einen Überhang an unbesetzten Ausbildungsstellen in Frankfurt, mehr, als es statistisch gesehen Bewerber gibt.

Vor diesem Hintergrund hat die Vollversammlung der IHK Frankfurt während ihrer jüngsten Sitzung Ende September zwei wegweisende Entscheidungen getroffen: Ab dem Einstellungsjahrgang 2018 werden die Prüfungsgebühren um zehn Prozent gesenkt, gleichzeitig werden finanzielle Mittel zur Verfügung gestellt, um die duale Berufsausbildung zu stärken. Dies sind wichtige Schritte,

um der dualen Berufsausbildung wieder den angemessenen Stellenwert zu geben.

Die Ausbildungsförderung als Kernaufgabe der IHK soll zukünftig stärker das Image der Industrie- und Handelskammer prägen. Zudem soll die Qualität der dualen Berufsausbildung auf hohem Niveau gehalten werden. Informationen über die Attraktivität dualer Berufsausbildung ausbauen, unbesetzte Stellen reduzieren und Ausbildungsqualität sichern – das sind die Ziele, an denen sich die Maßnahmen orientieren werden. Schüler, Eltern, Lehrer, Ausbildungsbetriebe sind ebenso wie Azubis die Adressaten der Initiative zur Förderung der dualen Berufsausbildung. Jedes der Leitziele beinhaltet sechs Maßnahmen, die von Marketingaktivitäten flankiert werden sollen. Im Folgenden einige Beispiele.

Leitziel: Die duale Berufsausbildung muss attraktiver werden

Ausbildungsbotschafter

Die IHK beteiligt sich am Projekt der Polytechnischen Stiftung, Azubis aus IHK-Unternehmen als Botschafter für ihren Beruf, aber auch für die Perspektiven danach zu gewinnen. Damit sollen etwa 50 Klassen allgemeinbildender Schulen in Frankfurt erreicht werden. Jeder Botschafter wird dafür geschult und erhält ein Zertifikat. Für die IHK-Unternehmen wird dies eine Win-win-Situation. Zum einen

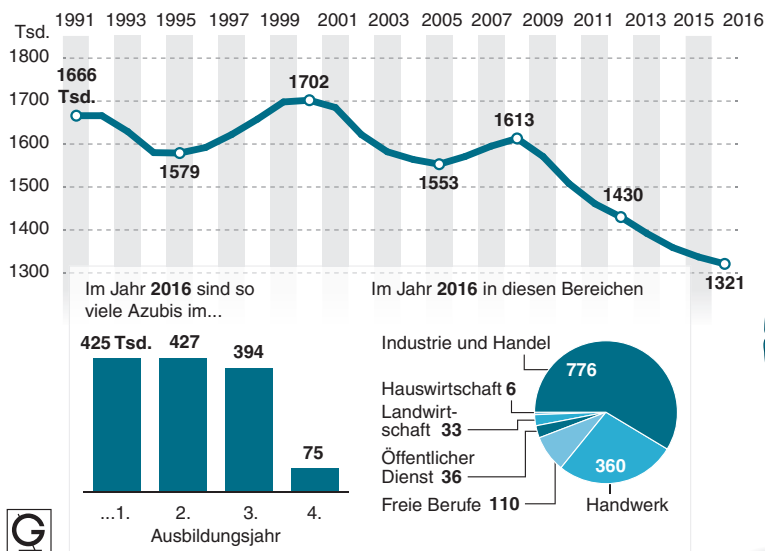
werden dadurch die Schulkontakte verstärkt und eventuell potenzielle Azubis interessiert, aber auch die eigenen Auszubildenden werden in ihrer persönlichen Entwicklung gefördert.

Berufs- und Studienorientierung an Schulen
Um die Schüler für die duale Ausbildung zu interessieren, müssen insbesondere auch die Eltern und die Lehrer erreicht werden. Dies ist vor allem im Bereich der Sekundarstufe II eine Herausforderung. Zur Verbesserung der Berufs- und Studienorientierung werden Workshops mit Lehrern der allgemeinbildenden Schulen veranstaltet, bei denen Unternehmen aus der Praxis des Ausbildungsalltags und des Recruitings berichten. Dabei sollen Kontakte und Partnerschaften zwischen Ausbildern und Schulen entstehen.

Diese Maßnahme wird in viel stärkerem Maße als bisher die Informationen über die Attraktivität dualer Berufsausbildung in die Zielgruppe Lehrer hineinragen. Darüber hinaus

Azubis in Deutschland

Zahl der Auszubildenden in Tausend





Unternehmen sicher in die Zukunft führen.

www.haufe-akademie.de/bwl-recht



werden durch verschiedene Formate die Eltern als wichtige Informationsträger und Entscheider über die vielfältigen Facetten und Entwicklungsmöglichkeiten dualer Berufsausbildung informiert. Alle Maßnahmen zur Attraktivitätssteigerung werden in der Öffentlichkeit mit U-Bahn-Werbung und Plakaten vor Schulen unterstützt.

Leitziel: Unbesetzte Lehrstellen reduzieren

Speeddating

In den vergangenen Jahren hat sich das Format Speeddating als niedrigschwelliges Angebot zur Kontaktaufnahme von Unternehmen und Bewerbern vor allem bei kleinen und mittelständischen Unternehmen bewährt. In 2018 werden daher drei Speeddating-Termine angeboten: im März noch vor den Osterferien, Ende Mai kurz vor den Sommerferien und im September kurz nach dem Ausbildungsbeginn. Pro Termin können bis zu 50 Unternehmen teilnehmen. Das Bewerberpotenzial kommt aus allen Schulformen bis hin zum Studienzweifler, der nach einer beruflichen Alternative sucht.

Ausbildungsatlas und Lehrstellenbörse

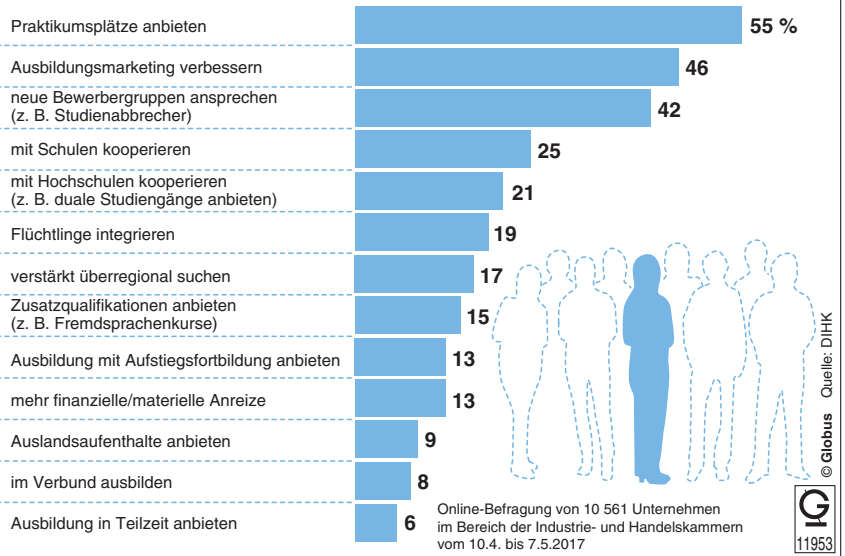
In 2018 wird es erstmals einen auf Geodaten basierenden Atlas geben, in dem Ausbildungsunternehmen und die dort auszubildenden Berufe grafisch dargestellt werden. Damit soll den Bewerbern und deren Eltern ein schneller Überblick über die Lage der Ausbildungsstätten gegeben werden. Dies ist auch für die Suche nach Praktikumsbetrieben geeignet. Die bundesweite Lehrstellenbörse kann künftig auch für das Stellenangebot von Praktikumsplätzen oder Stellen für ein duales Studium genutzt werden.

Leitziel: Ausbildungsqualität erhöhen

Eine gute Ausbildung ist beispielgebend und die beste Werbung für das duale System. Dazu werden insgesamt 15 kostenlose Ausbilderworkshops angeboten, die Unterstützung zu Handlungsfeldern wie Konfliktmanagement, kompetenzorientierte Ausbildung und Bewerberauswahl, aber auch zu neuen Themen wie Sprachsensibilisierung im Umgang mit Geflüchteten oder Digitalisierung und vernetzte Arbeitswelt geben.

Wie Unternehmen mehr Azubis finden wollen

So reagieren Unternehmen auf rückläufige Bewerberzahlen für Ausbildungsplätze
Angaben in Prozent (Mehrfachnennungen)



Azubi-Card

Für den Einstieg in ein niedrigschwelliges Beschwerdemanagement wird unter anderem zum Ausbildungsbeginn nächsten Jahres jedem neuen Auszubildenden eine Azubi-Card in Form einer Scheckkarte überreicht, auf der der persönliche IHK-Ausbildungsberater mit seinen Kontaktdaten eingetragen ist. Damit soll erreicht werden, dass der Kontakt zur IHK erleichtert wird und Konflikte bereits früh gemeinsam gelöst werden können. Denn wer mit seiner Ausbildung zufrieden ist, erzählt dies auch weiter und ist somit wichtiger Multiplikator. Darüber hinaus soll die Karte auch die Eintrittskarte zu besonderen Vergünstigungen für Auszubildende bei Firmen und öffentlichen Einrichtungen sein.

Das Jahr 2018 wird also ein wichtiges Jahr für die duale Ausbildung im Bezirk der IHK Frankfurt werden. Die Aufgabenstellung ist anspruchsvoll und nicht einfach. Doch angesichts der genannten Herausforderungen haben sich die Mitglieder der IHK-Vollversammlung klar und eindeutig zum Primat der dualen Berufsausbildung bekannt. Ziel ist es, die Zahl der unbesetzten Ausbildungsstellen zu senken und die Ausbildungsqualität noch weiter zu steigern. So wird die Situation für die Unternehmen im IHK-Bezirk Frankfurt verbessert, und so findet die gesellschaftliche Botschaft zur Förderung der Fachkräfte-Karriere eine kraftvolle Unterstützung aus Frankfurt.

Zäune - Gitter - Tore (06071) 988 10

1000 000 m Draht und 1000 Türen und Tore immer am Lager!

DRAHT WEISSBÄCKER

ALU

- Komplett Draht-, Alu- u. Stahlmattenzäune
- Tür + Toranlagen
- freitragende Schiebetore
- Ranksysteme
- fertige Hundezwinger
- Mobil-Bauzäune
- sämtliche Zaunpfosten
- sämtliche Drahtgeflechte

ALU-Zäune

- Alu-Tore u. -Türen
- Alu-Balkongeländer
- Schranken
- Drehkreuze
- Torantriebe
- Montagen

SONDERPREISE

Schiebetor verzinkt 12,00 m breit 1,50 m hoch €3.000,00

Knotengeflecht 50 m Rolle 1,55 m hoch verz. €47,90

V.S. Stahlmattenzaun Maschenweite 50/200 mm, 0,83 m hoch + 19% MwSt. €14,80

Drahtgeflechtfabrik und Drahtzaunbau
Verwaltung: Steinstr. 46-48, 64807 Dieburg
Betrieb: Darmstädter Straße 2-10
Telefon (0 60 71) 9 88 10, Fax 51 61

AUTOR
FRANK ZIEMER
Stellvertretender Geschäftsführer, Aus- und Weiterbildung, IHK Frankfurt
f.ziemer@frankfurt-main.ihk.de

Erste Profi-Website? So wichtig wie meine erste Geschäftsidee

Monatlich
kündbar

Maßgeschneiderte Websites mit Profi-Tools für Gründer, branchenspezifischen Funktionen, Web-Services und Vorlagen für 180 Berufe. Persönliche Beratung inklusive. Jetzt 3 Monate kostenlos testen.

The future is exciting.

Ready?



Präsentationsveranstaltungen

Mit den Auszubildenden werden Veranstaltungen durchgeführt, in denen sie ihren Mitazubildenden die wesentlichen Prozesse und Aufgaben zu ihren Praxiseinsätzen präsentieren. Auszubildende lernen untereinander und müssen sich auf ihre Mitazubildenden einstellen. Sie beantworten sich gegenseitig Fragen und erhalten auf diese Weise einen Überblick über die wesentlichen Abläufe und Tätigkeiten im Unternehmen.

Orientierungsphasen

Oftmals erleben Auszubildende nicht alle wichtigen Abteilungen während ihrer Ausbildung. In solchen Fällen erhalten die Auszubildenden die Möglichkeit, sich zu bestimmten Terminen Einsatzorte auszuwählen. Die Auswahl erfolgt eigenständig im Kreis der Auszubildenden aus einer von den Ausbildern vorgeschlagenen Liste. Die Auszubildenden klären ihren Einsatz mit dem Unterweiser oder Leiter der gewünschten Einsatzstelle ab. Im Anschluss an diese Orientierungsphasen finden Präsentationsveranstaltungen statt, in denen die Auszubildenden ihren Kollegen die wesentlichen Prozesse und Aufgaben ihrer Einsatzstellen vorstellen.

Ausbildungsbegleitende Projektwochen

Auszubildende wählen in kleineren Gruppen aus mehreren vorgegebenen Projekten ein Thema zur eigenständigen Bearbeitung mit anschließender Präsentation im Ausbildungsjahrgang aus. Die Themen setzen sich aus

solchen Prozessabläufen und Aufgaben zusammen, die Auszubildende während ihrer Ausbildung in der Praxis im Unternehmen nicht erleben werden. Die jeweiligen Fachbereiche bringen hierzu auch Vorhaben ein, die sie aus Kapazitätsgründen bisher nicht in Angriff nehmen konnten. Die Auszubildenden erhalten einen Zeitrahmen und Ansprechpartner in den jeweiligen Fachbereichen. Da die Projektbearbeitung während der Praxiseinsätze erfolgt, müssen die Auszubildenden ihre Abwesenheit für die Projektarbeit mit den Verantwortlichen vor Ort eigenständig abstimmen.

Ausbilder tragen maßgeblich dazu bei, die Zukunft ihrer Unternehmen zu sichern. Sie entwickeln Fachkräfte, die optimal auf die Berufsanforderungen vorbereitet sein müssen. Dafür sind sie sich der Bedeutung ihrer Rolle als Lernbegleiter stets bewusst und bereiten sich angemessen darauf vor. Sie können dann mit Recht stolz darauf sein, Jugendlichen dabei geholfen zu haben, sich zu selbstständigen, kompetenten und eigenverantwortlich handelnden Fachkräften zu entwickeln.



AUTOR
MICHAEL
KRIEGER
Alternierender
Vorsitzender,
Berufsbildungs-
ausschuss,
IHK Frankfurt
michael.krieger@
vogel-krieger.de

Auto Bach®
azubis gesucht.
Hast du Benzin im Blut?

- Kraftfahrzeugmechatroniker/in
- Fachkraft für Lagerlogistik (m/w)
- Automobilkauffrau/mann

jetzt bewerben!

Bewerbungen und weitere Infos online unter www.autobach.de/ausbildung

Anspruchspartnerin: Martina Gella

Limburg | Diez | Weilburg | Westerburg | Wetzlar | Bad Homburg | Bad Camberg

WWW.AUTOBACH.DE
[f FACEBOOK.COM/AUTOBACH](https://www.facebook.com/AUTOBACH)

Wir sind Auto Bach 2017

Am 01.08.2017 begannen 31 neue Azubis in vier verschiedenen Lehrberufen ihre Ausbildung bei der 450 Mitarbeiter starken Auto Bach Gruppe. Seit diesem Datum sind 95 Azubis bei Auto Bach in der Lehre. Die Firma Auto Bach bildet die Berufe Automobilkaufmann/-frau, Kfz-Mechatroniker/-in, Kauffrau/Kaufmann für Büromanagement und Fachkraft für Lagerlogistik aus. Diese verteilen sich auf zwölf Betriebe an acht verschiedenen Standorten. Auch im neuen Bentley Betrieb in Mannheim wurden jeweils ein Auszubildender als Automobilkaufmann und als Kfz-Mechatroniker eingestellt.

Wie in den vergangenen Jahren wurden die neuen Auszubildenden gemeinsam in der Firmenzentrale durch aktuelle Azubis, Mitarbeiter und Sebastian Bach begrüßt. Die Neulinge hatten an diesem Kennenlertag die Möglichkeit, den Betrieb, zukünftige Kollegen und andere Auszubildende zu treffen. Bei einem Räderwechsel-Gewinnspiel mussten die neuen Azubis ihre Teamfähigkeit beweisen. Das gemeinsame Abschlussgrillen von aktuellen Azubis für die neuen Azubis bildete einen gelungenen Abschluss des Azubi-Kennenlertages.

Die Ausbildungsplätze bei Auto Bach für 2017 sind alle besetzt. Ihre Bewerbung für 2018 erwarten wir gerne ab sofort bis zum 15.12.2017. Bitte bewerben Sie sich online unter www.autobach.de/ausbildung. Dort finden Sie alle ausgeschriebenen Ausbildungsplätze für 2018. Ihre Bewerbung senden Sie bitte an Frau Martina Gella, Aus- & Weiterbildung.

Auto Bach freut sich auf Ihre Bewerbung.



EIN GEWINN FÜR ALLE BETEILIGTEN

Die Möglichkeit einer Teilzeitausbildung ist vielen Betrieben noch nicht geläufig. Dabei bietet sich ihnen hier die Chance, zuverlässige Mitarbeiter langfristig für das Unternehmen zu gewinnen.



FOTO: GETTYIMAGES/ANNA BIZON

Teilzeit-Azubis sind überwiegend hoch motiviert. Daher beenden die meisten ihre Ausbildung mit guten bis sehr guten Ergebnissen.

Mit der Reform des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) im Jahr 2005 ist die Möglichkeit der Teilzeitausbildung in der betrieblichen Berufsausbildung verankert worden. Es muss ein „berechtigtes Interesse“ vorliegen, heißt es dazu im Gesetz. Das ist beispielsweise dann der Fall, wenn Auszubildende ein eigenes Kind oder einen pflegebedürftigen Angehörigen betreuen.

Die gesetzliche Grundlage ist die eine Sache. Die Verbreitung dieser Form der Ausbildung sowie ihre konkrete Umsetzung eine andere. Insgesamt ist festzustellen, dass die Kenntnis über die Möglichkeit der Teilzeitausbildung bislang noch lückenhaft ist und insbesondere für Mütter oder Alleinerziehende noch viel zu wenig umgesetzt wird. Das ist schade, birgt sie doch eine erhebliche Chance sowohl für die Auszubildenden selbst als auch für die Betriebe.

Dem Mangel an gut ausgebildeten Fachkräften könnte mit der flexiblen Gestaltungsmöglichkeit über die Teilzeitausbildung entgegen-

KONTAKT

Weitere Infos zur Teilzeitausbildung bei Elke Bischoff, Verein zur beruflichen Förderung von Frauen, Frankfurt, E-Mail e.bischoff@vbff-ffm.de, Internet www.vbff-ffm.de.

gengewirkt werden. Sie könnte sich somit als strategischer Vorteil erweisen. So sagen auch etwa 90 Prozent derjenigen Betriebe, die bereits jetzt Erfahrung mit dem Teilzeitmodell haben, dass sie dieses Modell für notwendig und sinnvoll halten. Noch immer sind Mütter und Alleinerziehende in der Berufsbildung deutlich unterrepräsentiert. Die täglichen Ausbildungszeiten einer Vollzeitausbildung sind für sie zu lang, die öffentlichen Kinderbetreuungszeiten immer noch zu kurz.

Durch die Teilzeitausbildung mit verkürzten Arbeitszeiten wird Müttern und Alleinerziehenden eine Lösung für die Schwierigkeit der Vereinbarung von Ausbildung und familiären Verpflichtungen angeboten. Das motiviert diese Auszubildenden wiederum sehr, denn sie wollen ihren Kindern ein Vorbild sein und für sich selbst und ihre Kinder eine fundierte Zukunftsperspektive entwickeln.

Auf der anderen Seite bekommen Betriebe zuverlässige und engagierte Auszubildende,

die sehr loyal dem Betrieb gegenüber sind und in der Regel langfristig dem Betrieb verbunden bleiben. Zudem müssen sie an die Auszubildenden nur eine Teilzeitvergütung zahlen. Haben die Betriebe erst einmal Erfahrungen mit Teilzeitausbildungen gemacht, bescheinigt die Mehrheit von ihnen den Auszubildenden hohe Ausbildungsmotivation, eine gute Integration in den Betrieb sowie sehr gute bis gute Ausbildungsleistungen.

Mütter und Alleinerziehende sind die Familienorganisatorinnen – und das überträgt sich auch auf die Ausbildung. Sie haben bereits gelernt, Verantwortung für sich und andere zu übernehmen. Durch diese spezifische familiäre Situation bringen sie wichtige informell erworbene Kompetenzen in die Ausbildung mit ein, sind gut organisiert und hoch motiviert, ihr Ausbildungsziel zu erreichen. Insgesamt werden sie als reifer und realitätsnäher als jüngere Auszubildende eingeschätzt. Das macht sie für die Betriebe zu attraktiven Mitarbeiterinnen.

In jüngster Zeit beginnen vermehrt auch Mütter bis 35 und älter eine erneute Ausbildung. Bei ihnen ist ein realitätsbezogeneres Verhalten, strukturierteres und umsichtigeres Herangehen an die zu bewältigenden Aufgaben noch einmal deutlich stärker zu verzeichnen. Insgesamt zeichnen sich in der Regel aber alle Mütter und Alleinerziehenden, die in Teilzeit ihre Ausbildung machen, durch hohe Lernbereitschaft,



Kontinuität, Entschlossenheit und Ernsthaftigkeit aus. Für sie steht mehr auf dem Spiel als für jüngere Auszubildende, die direkt von der Schule kommen. Sie wissen, dass die Teilzeitausbildung für sie oft die letzte Chance zum Erwerb eines Berufsabschlusses ist. Und gibt es tatsächlich mal Probleme, können Betriebe und Auszubildende auch die Unterstützung von erfahrenen Experten bekommen.

Wenn Betriebe die Teilzeitausbildung nicht alleine bewältigen wollen oder können, bietet sich eine Zusammenarbeit mit einem gemeinnützigen Träger wie dem Verein zur beruflichen Förderung von Frauen (VbFF), Frankfurt, an. Die Teilzeitausbildung wurde 1998 erstmals in einem Modellversuch vom Verein erprobt, seitdem ist das Konzept „Ausbilden im Lernortverbund“ ein fester Bestandteil der Vereinsarbeit.

Es gibt mittlerweile im VbFF unterschiedliche Modelle, wie Teilzeitausbildungen organisiert werden. Allen gleich ist aber immer noch das Ausbilden im Lernortverbund. Dieses Konzept bedeutet die Durchführung einer anerkannten Berufsausbildung im dualen System an drei Lernorten: dem Kooperationsbetrieb, dem VbFF und der Berufsschule.

Bei der einen Art wird zur Kauffrau für Büromanagement ausgebildet. Hier wird der Ausbildungsvertrag nach dem Berufsbildungsgesetz zwischen der Auszubildenden und dem VbFF abgeschlossen, der kooperierende Betrieb gilt als Praxisbetrieb. Bei der anderen Art wird der Ausbildungsvertrag zwischen dem Ausbildungsbetrieb und der Auszubildenden abgeschlossen. Der Verein gilt als Kooperationspartner mit festen und flexiblen Zeiten, an denen er die Auszubildenden betreut. Bei diesem Modell wird in allen gängigen Ausbildungsbereichen ausgebildet.

Der fachtheoretische Unterricht erfolgt in beiden Arten am dritten Lernort, der Berufsschule. Die Zeiten in der Berufsschule werden nicht gekürzt. Die wöchentliche Ausbildungszeit beträgt 30 Stunden. Das heißt, die Auszubildenden absolvieren ihre Ausbildung in einer reduzierten Ausbildungszeit, ihre Abschlussprüfung legen sie vor der IHK ab.

Da aufgrund besonderer Spezialisierung oder auch einfach durch die geringe Größe eines Betriebes nicht alle Unternehmen in der Lage sind, das ganze Spektrum der Ausbildungsinhalte abzudecken, vermittelt der VbFF diese Anteile in überbetrieblichen Qualifizierungen. Dies wird ergänzt durch die Vermittlung von Schlüsselqualifikationen wie Kommunikationstraining, Lerntechniken und Zeitmanagement, der Bearbeitung von Prüfungsängsten sowie eine konzentrierte Prüfungsvorbereitung. Des Weiteren übernimmt der Verein die sozialpädagogische Begleitung der Auszubildenden und insbesondere die Unterstützung bei der Organisation der Kinderbetreuung.

Fast alle Auszubildenden haben zu Beginn ihrer Ausbildung mithilfe des Vereins zur beruflichen Förderung von Frauen die Betreuung der Kinder über Kindertagesstätten, Hort oder Tagesmütter organisiert. Eine zusätzliche Betreuung der Kinder bei Arbeitszeiten außerhalb der Öffnungszeiten der Einrichtung oder wenn das Kind krank wird, ist mithilfe des Vereins im Umfeld der Mutter organisiert. Durch die Schaffung des Lernortverbunds ist somit die Ausbildung insbesondere für kleine und mittlere Betriebe einfacher zu realisieren – auch und gerade in Teilzeit.

Um Lern- und Arbeitstechniken sowie Sozialkompetenzen zu erweitern und /oder die Kinderbetreuung zu stabilisieren, werden die Auszubildenden gemeinsam von den Mitarbeiterinnen des Vereins ein halbes Jahr vor dem Eintritt in die Ausbildung geschult und auf die Ausbildung vorbereitet. Das wird von Betrieben besonders geschätzt, da ihnen darüber besonders gut auf die betriebliche Ausbildung vorberei-

tete Teilnehmerinnen vermittelt werden. Ziel ist es, mit den Betrieben über den jeweiligen Ausbildungsverlauf kontinuierlich im Gespräch zu bleiben, um etwaige Probleme frühzeitig zu erkennen und zu lösen.

Der VbFF wurde in diesem Jahr wiederholt für die nachhaltige Wirkung seiner Teilzeitausbildung von Phineo ausgezeichnet. In der Begründung heißt es unter anderem: „Das Konzept der Teilzeitausbildung hat großes Potenzial. Es berücksichtigt den Alltag von jungen Müttern und nimmt ihre Lebensentwürfe ernst.“ So erreichen die meisten der geförderten Mütter einen erfolgreichen Ausbildungsabschluss, die Abbruchquote ist vergleichsweise gering. Ein Teil der Gruppe der Auszubildenden zieht die Prüfung trotz täglicher Reduzierung der Arbeitszeit sogar vor. In den vergangenen vier Jahren wurden über 100 Mütter über die Teilzeitausbildung zu Fachkräften geschult. Die meisten von ihnen haben gute bis sehr gute Ergebnisse erzielt und sind von ihren Betrieben übernommen worden.



**AUTORIN
KERSTIN
EINECKE**
Geschäftsführung, Verein zur beruflichen Förderung von Frauen, Frankfurt
k.einecke@vbff-ffm.de

Ohne uns läuft nichts ...

HESSEN



**Duales Studium
oder Ausbildung**



**in der Hessischen
Finanzverwaltung**

Bewirb Dich jetzt für den 01.08.2018,
wir freuen uns auf Dich!

www.finanzverwaltung-mein-job.de



BILDUNG 4.0

MEDIENKOMPETENZ VERBESSERN

Das Bundesbildungsministerium hat die Initiative Berufsbildung 4.0 gestartet, um die duale Berufsausbildung zukunftsfester zu gestalten. Denn noch immer sind Firmen zurückhaltend, wenn es um den Einsatz digitaler Lern- und Medienformate geht.



FOTO: BIBB / IMOVE

Digitale Lern- und Medienformate kommen in der Ausbildung häufig zu kurz.

Es ist das erklärte Ziel der Bundesregierung, den Anteil digital Lernender und Arbeitender sowie die Qualität der digitalen Inhalte zu steigern. Außerdem sollen die Medienkompetenz verbessert und die Arbeitsumgebungen mithilfe digitaler Medien optimiert werden, damit Innovationsprozesse beschleunigt werden. Im vergangenen Herbst stellte Bundesbildungsministerin Johanna Wanka in Berlin eine repräsentative Studie zur Nutzung digitaler Medien in der betrieblichen Aus- und Weiterbildung in Deutschland vor.

Die wichtigste Erkenntnis: Obwohl fast jeder Betrieb über internetfähige Technik verfügt und diese auch bei der betrieblichen Ausbildung einsetzt, kommen spezielle digitale Lern- und Medienformate in der Ausbildung nur sehr zurückhaltend zum Einsatz. Digitale Geräte werden derzeit vor allem zur Informationsbeschaffung und zur externen Kommunikation und Kooperation genutzt.

Auch in der betrieblichen Weiterbildung sind klassische, nicht-digitale Lern- und Medienformate derzeit am wichtigsten. Unter den digitalen spielen fachspezifische Lernsoftware, Informationsangebote

aus dem Internet und Lernprogramme die größte Rolle. Alle übrigen und damit die deutliche Mehrheit der digitalen Formate werden von den Betrieben als weniger oder gar nicht wichtig eingeschätzt.

Allerdings sieht die Mehrzahl der befragten Betriebe in den kommenden drei Jahren bei allen betrieblichen Tätigkeiten einen weiteren Bedeutungszuwachs digitaler Geräte. Unter den digitalen Formaten, die für die Ausbildung genutzt werden, gewinnen nach Meinung der Betriebe vor allem web- und computerbasierte Lernprogramme an Bedeutung. Ebenfalls wichtiger werden Informationsangebote im Internet, fachspezifische Lernsoftware und Lernplattformen.

Die Forscher folgern, dass angesichts des geringen Stellenwerts digitaler Medien im Arbeitsprozess die Betriebe für den Einsatz digitaler Medien in der betrieblichen Ausbildung stärker sensibilisiert werden müssen. In der Studie wird deutlich, dass die Betriebe den Aufwand bei der Erstellung, Anschaffung und Wartung von betriebspezifischer Software und Lernsoftware im Verhältnis zum Ertrag als zu hoch einschätzen. Das gilt für alle Branchen und Betriebsgrößenklassen gleichermaßen.

Unzufrieden ist darüber hinaus fast jeder zweite Betrieb mit den IT-Kenntnissen seiner Auszubildenden und bewertet diese lediglich mit ausreichend. Dabei gelten digitale und IT-Kompetenzen inzwischen neben Lesen, Schreiben und Rechnen als vierte Schlüsselkompetenz in der Berufsausbildung. Lernen mit digitalen Medien bedeutet mehr als die Digitalisierung traditioneller Lehrmittel. Digitale Medien machen Lernen, auch in der beruflichen Aus- und Weiterbildung, flexibler und individueller. Sie entkoppeln Ort und Zeit der Wissensaufnahme und ermöglichen, dass Inhalte rasch an aktuelle Themen und Anforderungen angepasst werden können.

Vor allem die Technologien des Web 2.0 haben neue Wege der sozialen Vernetzung, Interaktion und Partizipation eröffnet. Der Einsatz von Wikis, Blogs und Communitys schafft neue Perspektiven, um digitale Medien zu integrierten Lern- und Arbeitsinstrumenten zu machen. Immer wichtiger werden in diesem Zusammenhang offene Bildungsmaterialien (Open Educational Resources, OER), die zunehmend digital erstellt und über das Internet verbreitet werden. Sie können ohne Berücksichtigung von Urheberrechten bearbeitet, neu zusammengefügt und mit anderen Lehrenden oder Lernenden geteilt oder auch gemeinsam entwickelt werden. Diese Flexibilität ermöglicht die Entwicklung neuer didaktischer Konzepte und pädagogischer Herangehensweisen.

Um sowohl der breiten Öffentlichkeit als auch Fachleuten den Zugang zu Informationen über offene Bildungsmaterialien zu erleichtern, fördert das Bundesbildungsministerium gegenwärtig unter anderem das als zentrale Webportal konzipierte Projekt OERinfo. Es

bietet für die verschiedenen Zielgruppen aktuelle Informationen, Best-Practice-Beispiele und einen Überblick über die vielfältigen Initiativen auf diesem Gebiet.

Aber nicht nur für die Auszubildenden soll der Zugang zu innovativen, digital gestützten Bildungs-, Kommunikations- und Informationslösungen vereinfacht werden. Um Ausbilder für eine derart ausgestaltete Berufsbildung 4.0 fit zu machen, führt das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) eine Roadshow zum interaktiven Wissenstransfer digitaler Konzepte für die Berufsbildungspraxis durch.

In einem weiteren Forschungsprojekt im Auftrag des Bundesbildungsministeriums untersuchte das BIBB die Polarisierung von Tätigkeiten in der Wirtschaft 4.0 mit dem Untertitel „Fachkräftequalifikationen und Fachkräftebedarf in der digitalisierten Arbeit von morgen“. Es zeigt sich, dass die Digitalisierung der Arbeitswelt den Berufs- und Tätigkeitswandel und vor allem den Branchenwandel hin zu einer (technologiegestützten) Dienstleistungsgesellschaft verstärkt. Die Digitalisierung wird somit nicht eine neue Arbeitswelt schaffen, sondern sie beschleunigt den Weg hin zu einem Strukturwandel.

Die Digitalisierung führt auch zu neuen Anforderungen am Arbeitsplatz und an die beruflichen Tätigkeiten. Die Komplexität der ausübenden Tätigkeiten und der Anteil von Tätigkeiten mit IT-Bezug oder zur Betreuung und Steuerung von Prozessen steigen. Bereits heute werden mehr als 35 Prozent aller hochkomplexen Tätigkeiten von Personen ausgeübt, die keine akademische Ausbildung haben. Auch langfristig wird es solche Fachkräfte geben, unter der Voraussetzung, dass sie ihre Kompetenzen auf Grundlage aktueller Aus- und Fortbildungsberufe und in einem durchlässigen Bildungssystem laufend weiterentwickeln.

Die Ergebnisse zeigen: Erhöhte kognitive Anforderungen am Arbeitsplatz sorgen dafür, dass die Bedeutung von Bildung und Weiterbildung wächst. Bei sich ändernden und erhöhenden Anforderungen wird nach der Erstausbildung die Weiterbildung entscheidend werden, um Kompetenzen laufend weiterzuentwickeln und damit die beruflichen Kompetenzen zu erhalten und auszubauen.

Die Berufsbildung 4.0 bleibt auf absehbare Zeit ein wichtiges Thema. Weitere Förderinitiativen sind auf dem Weg. Sie zielen darauf ab, die Verbreitung und den Transfer guter Konzepte zum digitalen Lernen zu erleichtern. So soll ein Netzwerk für digitales Lernen geschaffen werden, über das Unternehmen gemeinsam die notwendigen technischen Infrastrukturen und digitalen Lernangebote bereitstellen und nutzen können. Gefördert werden sollen auch die gemeinsame Entwicklung von Standards und Verfahren zur Qualitätssicherung sowie die Bereitstellung von hochwertigen Qualifizierungsangeboten.



**AUTORIN
SILVIA NIEDIEK**
iMove, Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Bonn
niediek@imove-germany.de

IMMOBILIE DES MONATS

Exklusives Anwesen

HOCHTAUNUS

OBJEKT ID: 1445 PREIS: 2,8 Mio. EURO



ca. 3.080 m² ca. 414 m² 6 4 2 2

Bedarfsausweis, 41,3 kWh/(m²*a), A, Erdgas + Strom, Baujahr 2013.

Haben wir Ihr Interesse für diese schöne Immobilie geweckt?

Dann rufen Sie einfach Dagmar Kurz in unserem Frankfurter Büro unter 069 - 23 80 79 30 an oder schreiben Sie uns eine Email an dagmar.kurz@sothebysrealty.com.



Peters & Peters

Sotheby's INTERNATIONAL REALTY



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

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



Wir freuen uns auf Sie!



**Mehrfach
ausgezeichneter
Service**



Peters & Peters

Sotheby's INTERNATIONAL REALTY

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

Amdtstraße 24
60325 Frankfurt
t: 069 - 23 80 79 30

Louisenstraße 84
61348 Bad Homburg
t: 06172 - 94 49 153



PRAKTIKUM IM AUSLAND

AZUBIS ENTDECKEN DIE WELT

Auslandserfahrungen während der Ausbildung sammeln, diese interessante Möglichkeit nutzen immer mehr Azubis. Mit der Unterstützung der Mobilitätsberatung der hessischen Wirtschaft geht das ganz einfach.



FOTO: PRIVAT

Olena Vygnych absolvierte während ihrer Ausbildung ein vierwöchiges Auslandspraktikum in Rotterdam.

Zwei angehende Kauffrauen für Speditions- und Logistikdienstleistung haben es gewagt und ein vierwöchiges Praktikum im Ausland absolviert. Ihr Arbeitgeber, Bolloré Logistics Germany, Frankfurt, hat Olena Vygnych und Isabel Rafalski in Auslandsniederlassungen entsendet.

Für Olena ging es nach Rotterdam, wo sie beispielsweise Prozessabläufe im Bereich der Seefracht näher kennenlernen und mit anderer Software arbeiten konnte: „Ich war sehr neugierig darauf, meine Fähigkeiten und mein Wissen während der Arbeit zu verbessern und zudem die Vor- und Nachteile der Nutzung anderer Programme herauszufinden.“ Begeistert berichtet Olena außerdem von der Arbeitsmoral ihrer Kollegen in Rotterdam, die ihrer Arbeit, ohne je Hektik aufkommen zu lassen, gewissenhaft und professionell nachgingen.

Sowohl in den Niederlanden als auch in Großbritannien konnten die beiden Auslandspraktikantinnen ihre Englischkenntnisse, welche im Rahmen ihrer Ausbildung besonders relevant sind, anwenden und vertiefen. Isabel hat ihre Zeit in London auch dafür genutzt, ihre kommunikativen Fähigkeiten zu verbessern und offen auf andere Menschen zuzugehen: „Auf meinen Entdeckungstouren durch London wurde mir jederzeit geholfen, der Weg gezeigt oder Insidertipps gegeben.“ Außerhalb der Komfortzone müssen die Auszubildenden sich Problemen stellen und diese auch lösen. „Durch das Ausbildungspraktikum bin

ich persönlich sehr gewachsen, selbstständiger und selbstbewusster geworden“, so Isabels Fazit.

Ein Auslandsaufenthalt verändert: zurück in den Betrieb kommen hoch motivierte Auszubildende, die sich sprachlich, fachlich, kulturell und persönlich weiterentwickelt haben. Für den entsendenden Betrieb bietet dies außerdem die Möglichkeit, eigene Auslandsbeziehungen aufzubauen oder zu intensivieren und die Attraktivität des Ausbildungsbetriebs zu steigern. Voraussetzung für ein Auslandspraktikum ist – neben dem Interesse des Auszubildenden – das Einverständnis des entsendenden Betriebs und der Berufsschule. Isabel und Olena besuchen die Julius-Leber-Schule in Frankfurt, die Mobilitäten ins Ausland grundsätzlich fördert.

Immer mehr Betriebe und Berufsschulen erkennen die Vorteile von Auslandsaufenthalten für einen erfolgreichen Karrierestart. Unterstützung bei der Planung und Durchführung eines Auslandspraktikums bekommen Betriebe, Auszubildende und Fachkräfte von den Mobilitätsberater der Initiative „Arbeiten und Lernen in Europa“. Im Rahmen des Projekts berät die Mobilitätsberatung der hessischen Wirtschaft rund um das Thema Auslandserfahrungen während und kurz nach der Ausbildung.

Finanzielle Unterstützung gibt es zum Beispiel im Rahmen eines Erasmus+-Stipendiums. Auch hier unterstützt die Mobilitätsberatung dabei, das passende Projekt zu finden. Für Isabel und Olena kam der länderabhängige Zuschuss von EuroMobility, das Erasmus+-Pool-Projekt des Bildungswerks der hessischen Wirtschaft, Wiesbaden. Auf ein Stipendium können sich Auszubildende aus allen Berufen bewerben. Aktuell gehen allerdings nur fünf Prozent der Auszubildenden in Europa während ihrer Berufsausbildung ins Ausland.

Das Ziel der Mobilitätsberatung ist es, die Möglichkeiten für Auslandserfahrungen im Ausland langfristig zu verbessern. Interessierte Betriebe sind dazu eingeladen, sich zu ihren Möglichkeiten beraten zu lassen. Gefördert wird das Projekt aus Mitteln des hessischen Ministeriums für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Landesentwicklung und der Europäischen Union – Europäischer Sozialfonds. Das Erasmus+-Pool-Projekt EuroMobility wird zusätzlich aus Mitteln der Europäischen Kommission finanziert.

WEITERE INFOS

Weitere Informationen über Projekte und Fördermöglichkeiten sowie die Mobilitätsberatung online unter www.arbeiten-und-lernen-in-europa.de.



AUTORIN
AURÉLIE
BRAUNHOLZ
Projektkoordinatorin, Handwerkskammer Frankfurt-Rhein-Main
braunholz@hwk-rhein-main.de

Berufsbegleitend studieren?



Ich habe es geschafft – an der Provadis Hochschule!

- ▶ optimale Studienbedingungen
- ▶ Dozenten mit langjähriger Praxiserfahrung
- ▶ ideales Zeitmodell für Berufstätige
- ▶ Master Business Management
 - Controlling
 - Personal
 - Vertrieb
- ▶ Master Technologie & Management
 - Produktionsmanagement und Industrie 4.0
 - Informationsmanagement und Digitalisierung



Berufsbegleitend studieren an der Provadis Hochschule

Jetzt informieren: www.provadis-hochschule.de
tobias.heger@provadis-hochschule.de
+49 69 305 - 81051



FÖRDERPROGRAMME FÜR ARBEITGEBER

Viele Langzeitarbeitslose warten auf ihre Chance, um endlich beweisen zu können, dass sie wertvolle Mitarbeiter für Unternehmen sind. Und Arbeitgeber können beim Jobcenter sogenannte Eingliederungszuschüsse erhalten. Also eine klassische Win-win-Situation.



Das Jobcenter Frankfurt berät Unternehmen über Fördermöglichkeiten, wenn sie einen Langzeitarbeitslosen einstellen möchten.

Durch die anhaltend gute Konjunktur haben Unternehmen einen erhöhten Bedarf an Arbeitskräften. Gerade mittelständische Unternehmen finden aber häufig nicht die passenden Mitarbeiter auf dem Arbeitsmarkt. Kleinen, oftmals inhabergeführten Unternehmen fehlt zudem die Zeit für lange Personalfindungsprozesse. Das Jobcenter Frankfurt stellt vielfältige Instrumente und Förderprogramme zur Verfügung, um Menschen aus der Grundsicherung in Arbeit zu vermitteln. Für Unternehmen bieten sich dadurch neue Wege zur Personalgewinnung.

Dabei trifft es nicht grundsätzlich zu, dass Arbeitnehmer im Leistungsbezug weniger leistungsfähig sind als andere. Viele warten auf eine Chance, beruflich durchzustarten und zeigen sich im Betrieb sehr motiviert. Für diejenigen, die dennoch einen erhöhten Einarbeitungsbedarf haben, beispielsweise aufgrund mangelnder Berufserfahrung, oder fehlender Fachkenntnisse im Hinblick auf die zu besetzende Stelle, können Arbeitgeber beim Jobcenter Frankfurt einen sogenannten Eingliederungszuschuss (EGZ) erhalten.

Dieser Zuschuss dient als Ausgleich für einen erhöhten Einarbeitungsaufwand. Die Förderdauer und die Förderhöhe richten sich nach dem Umfang einer Minderleistung des Arbeitnehmers und nach jeweiligen Eingliederungserfordernissen. Sie liegen im Ermessen des Jobcenters und werden nach Einzelfallprüfung individuell festgelegt.

Grundsätzlich kann der Zuschuss bis zu 50 Prozent des berücksichtigungsfähigen Arbeitsentgeltes betragen und bis zu zwölf Monate gezahlt werden. Dabei ist im Anschluss an die Förderdauer eine Nachbeschäftigung in gleicher Dauer einzuhalten. Das bedeutet, wenn Arbeitgeber eine sechsmonatige Förderung erhalten haben, muss der Arbeitnehmer mindestens einen Vertrag über zwölf Monate erhalten, sonst kann der Förderbetrag zurückgefordert werden. Diese Art der Förderung wird ausschließlich für sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse mit einer regelmäßigen Wochenarbeitszeit von mindestens 15 Stunden gewährt.

Wichtiger als Einstellungszuschüsse sind vielen Unternehmen jedoch persönliche Kompetenzen wie zum Beispiel Arbeitstugenden, Zuverlässigkeit und Motivation. Gerade bezüglich dieser Kompetenzen haben viele Unternehmen Bedenken bei der Einstellung von Langzeitarbeitslosen. Hier bietet sich eine unverbindliche Erprobung im Betrieb an. Im Jobcenter-Jargon nennt sich diese Erprobung „Maßnahme bei einem Arbeitgeber“ (MAG).

Die Probearbeit ist für einen Arbeitgeber unverbindlich, es entsteht kein Beschäftigungsverhältnis. Der Betrieb kann feststellen, ob eine Person geeignet ist und zum Betrieb und zur Unternehmenskultur passt. Die Erfahrung zeigt, dass diese Art der Erprobung für Unternehmen ein guter Weg ist, neue Mitarbeiter zu finden, und gleichzeitig ein taugliches Instrument für Arbeitsuchende, ihr Wollen unter Beweis stellen zu können. Ohne ein solches Kennenlernen würden viele Bewerbungen dieser Arbeitsuchenden nicht berücksichtigt. Arbeitgeber sind zudem rechtlich auf der sicheren Seite, wenn sie Probearbeiten als offizielle MAG durchführen und beim Jobcenter anmelden. So hat alles seine Ordnung, falls es beispielsweise zu einer Schwarzarbeitskontrolle durch den Zoll kommt.

Die Möglichkeit einer MAG steht ausdrücklich auch Asylsuchenden mit einer guten Bleibeperspektive zu, die keine Erwerbstätigkeit ausüben dürfen. Betriebe beziehungsweise Bewerbende müssen vor Antritt der Probearbeit ihre Ansprechpartner im Jobcenter Frankfurt informieren. Der Teilnehmer erhält weiterhin Leistungen vom Jobcenter, das ihm für die Dauer des Einsatzes auf Antrag auch die Fahrtkosten erstattet.

JOBCENTER FRANKFURT

Unternehmen, die an Förderleistungen des Jobcenters Frankfurt interessiert sind, wenden sich telefonisch oder schriftlich an den Arbeitgeberservice des Jobcenters Frankfurt, Arbeitgeber-Service, Knut Dienstbach, Telefon 069 / 59 76 87 49, E-Mail jobcenter-frankfurt-am-main.ags@jobcenter-ge.de.



Einzig Verpflichtung für Betriebe besteht darin, dass die arbeitsrechtlichen Bestimmungen einschließlich des Unfallversicherungsschutzes eingehalten werden müssen, eine Betreuung, Beaufsichtigung und Anleitung durch eine Fachkraft erfolgt und das Ergebnis der Probearbeit in einem kurzen Berichtsbogen dokumentiert wird. Eine Maßnahme bei einem Arbeitgeber kann für die Dauer von maximal sechs Wochen genehmigt werden. Bei Langzeitarbeitslosen oder Arbeitslosen, deren berufliche Eingliederung besonders erschwert ist, ist eine Dauer von bis zu zwölf Wochen möglich.

Die Probearbeit dient nicht nur der Feststellung, ob ein Bewerber in den Betrieb persönlich und menschlich passt, sondern auch der fachlichen Einschätzung. Eventuell ist auch ein erhöhter Einarbeitungsbedarf erkennbar. In diesem Fall kann das Jobcenter anfängliche Minderleistungen durch einen Eingliederungszuschuss (EGZ) ausgleichen.

Gerade kleine Betriebe beschäftigen häufig Aushilfskräfte. Diese Minijobber sind für die Unternehmen oftmals extrem wertvolle Mitarbeiter. Sie kennen die Arbeit sehr gut und haben sich nicht selten über Jahre hinweg als zuverlässige Angestellte erwiesen. Für diese Menschen ist aber oft eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung die einzige Möglichkeit, von ihrem Einkommen selbstständig leben zu können und nicht mehr auf Grundsicherung angewiesen zu sein. Für Arbeitgeber bedeutet dies, dass eine Umwandlung des Minijobs in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis der richtige Weg ist, diese erfahrenen Mitarbeiter zu halten.

Arbeitgeber, die einen oder mehrere Minijobber beschäftigen, können beim Jobcenter Frankfurt von einer Umwandlungsprämie profitieren, wenn sie Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse umwandeln – für Arbeitgeber und Arbeitnehmer eine Win-win-Situation. Voraussetzung für die Zahlung einer Umwandlungsprämie ist, dass der Minijob bei Beantragung bereits mindestens drei Monate bestanden hat und der Mitarbeiter in den vorherigen zwei Jahren nicht bereits sozialversicherungspflichtig beim selben Arbeitgeber beschäftigt war.

Das monatliche Bruttoarbeitsentgelt muss mindestens 750 Euro unter Berücksichtigung des gesetzlichen Mindestlohnes betragen und tariflich oder ortsüblich sein. Wichtig ist zudem, dass die Dauer der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung mindestens neun Monate beträgt. Der Antrag auf die Umwandlungsprämie muss vor Beginn des neuen Arbeitsvertrages erfolgen. Dies kann zunächst formlos, zum Beispiel per E-Mail, erfolgen.

Unternehmen haben vielfach neben der Personalrekrutierung Schwierigkeiten, ihre Ausbildungsplätze zu besetzen. Ausbildungsbetriebe, die sich bei einem Leistungsbeziehenden unsicher sind, ob dieser in den Betrieb passt und für die spezifische Ausbildung geeignet ist, haben über die Einstiegsqualifizierung (EQ) die Möglichkeit, einen potenziellen Azubi in einer Art längerem betrieblichem Praktikum im betrieblichen Umfeld kennenzulernen und auf einen Ausbildungsplatz vorzubereiten. Die jungen Menschen gehen während dieser EQ in die Berufsschule. Nach Ablauf der Einstiegsqualifizierung (sechs oder zwölf Monate) kann die Dauer der EQ gegebenenfalls auf die Ausbildungsdauer angerechnet werden. Nach erfolgreicher EQ ist also ein Einstieg in die Ausbildung im zweiten Ausbildungsjahr möglich.

Betriebe, die einen Jugendlichen mit verminderten Chancen auf einen Ausbildungsplatz in ein Ausbildungsverhältnis übernehmen,

können mit der Ausbildungsprämie gefördert werden. Dabei handelt es sich um eine einmalige, pauschalierte Förderleistung in Höhe von aktuell 5 000 Euro. Die Förderung muss vor Beginn der Ausbildung beziehungsweise Umschulung beim Jobcenter beantragt werden. Wurde das Ausbildungsverhältnis bereits vor der Antragstellung beidseitig unterzeichnet, muss der Arbeitgeber die Fördernotwendigkeit darlegen.

Bei der Ausbildungsprämie handelt es sich um eine Ermessensleistung, die Betrieben gewährt wird, die Jugendlichen ein Ausbildungsplatz bieten, deren berufliche Eingliederung aufgrund von Vermittlungshemmnissen erschwert ist. Der Auszubildende darf nicht innerhalb der letzten zwei Jahre vor Beginn des Ausbildungsverhältnisses mindestens drei Monate sozialversicherungspflichtig im gleichen Unternehmen beschäftigt gewesen sein. Für alle Förderprogramme ist Voraussetzung, dass die Arbeitnehmer im Leistungsbezug eines Jobcenters stehen. |



AUTOR
STEPHAN BÖSEL
Leiter des
Geschäfts-
führungsbüros,
Jobcenter
Frankfurt
stephan.boesel
@jobcenter-
ge.de





Laserdrucker und Multifunktionsgeräte von Kyocera überzeugen durch Zuverlässigkeit und erfüllen jede Anforderung, vom Arbeitsplatzdrucker bis zum professionellen Multifunktionssystem mit Druck-Kopier-Fax-Scann Funktion für Ihr Netzwerk.

Als autorisierter Kyocera Vertragspartner liefern wir

- Laserdrucker Color und S/W
- Multifunktionsgeräte A3 und A4
- Toner, Zubehör, Optionen
- Technischen Vor-Ort-Service NBD

Ob Kauf, Leasing oder Miete, wir beraten Sie gerne und bieten Ihnen wirtschaftliche Kyocera Drucksysteme mit Fullservice zum monatlichen Festpreis.

HCS EDV-Service GmbH
Eschborner Landstr. 42-50
60489 Frankfurt
069/7530033
www.hcs-edv-service.de



AUSBILDUNGSBOTSCHAFTER GEEHRT

Wenn Azubis in die Schulen gehen, um von ihren Erfahrungen in der Ausbildung zu berichten, ist das sehr authentisch und kommt bei den Schülern gut an. Kürzlich wurden ehrenamtliche Ausbildungsbotschafter für ihr Engagement geehrt.



FOTO: JOCHEN MÜLLER

Insgesamt 14 Azubis waren in Frankfurt als Ausbildungsbotschafter unterwegs.

Über 450 Frankfurter Schüler sind binnen eines Jahres von 14 Auszubildenden über ihre Berufe und die Chancen einer dualen Berufsausbildung informiert worden. Für diesen ehrenamtlichen Einsatz als Ausbildungsbotschafter wurden die Azubis nun gemeinsam mit ihren Ausbildungsunternehmen von der Stiftung Polytechnische Gesellschaft, der Industrie- und Handelskammer Frankfurt, der Handwerkskammer Frankfurt-Rhein-Main und der Gesellschaft für Jugendbeschäftigung geehrt.

An sieben Frankfurter Schulen waren sie im Einsatz und haben sich den vielfältigen Fragen der Schüler der achten, neunten und zehnten Klassen gestellt. Aufgrund des geringen Altersunterschieds und der authentischen Erfahrungsberichte erreichen die Ausbildungsbotschafter die Schüler besser als Lehrer oder Berater.

KONTAKT

Weitere Infos für Unternehmen, die ihre Azubis gerne als Ausbildungsbotschafter in Schulen entsenden würden, bei Heike Wunder, Ausbildungsberaterin, IHK Frankfurt, Aus- und Weiterbildung, Telefon 069/2197-1308, E-Mail h.wunder@frankfurt-main.ihk.de.

Auf ihre ehrenamtliche Aufgabe sind die Ausbildungsbotschafter von der stadtnahen Gesellschaft für Jugendbeschäftigung vorbereitet worden, die den mehrstündigen Einsatz im Unterricht begleitet. Im Durchschnitt haben die Ausbildungsbotschafter drei Unterrichtseinsätze begleitet, manche waren mehrfach in einer Schule. Bei dem Unterrichtsbesuch treten mehrere Ausbildungsbotschafter auf, um ein breites Spektrum von Berufsfeldern abzudecken. Erstmals vertreten waren IHK-Berufe wie Kaufleute im Einzelhandel, Hotelfachleute und Kaufleute für Spedition und Logistikdienstleistungen. Außerdem war noch ein Rohrleitungsbauer aus dem Handwerk im Einsatz.

Wer sich als Auszubildender engagiert, wird zum Vorbild und Motivator. Darüber hinaus stärkt dieses Ehrenamt die persönlichen Kompetenzen. Denn die Auszubildenden erhalten Schulungen zu Kommunikations- und Präsentationstechniken. Von dieser persönlichen Entwicklung profitieren wiederum die Ausbildungsbetriebe. Zu den geehrten Ausbildungsunternehmen zählten Dachser SE, Maritim-Hotel Frankfurt, AppelrathCüpper, August Fichter und Kempinski-Hotel Frankfurt Gravenbruch.

Das Projekt Ausbildungsbotschafter, das von der Stiftung Polytechnische Gesellschaft finanziert wird, soll junge Menschen zum einen für eine Ausbildung begeistern und zum anderen zu einem ehrenamtlichen Engagement ermuntern. Für IHK-Unternehmen ist es eine gute Möglichkeit, leistungsstarke Auszubildende weiterzuentwickeln und gleichzeitig für die Berufsausbildung in eigenem Betrieb zu werben. Das Projekt soll auch auf Gymnasien ausgeweitet werden.



AUTORIN
DR. BRIGITTE SCHEUERLE
Geschäftsführerin, Aus- und Weiterbildung, IHK Frankfurt
b.scheuerle@frankfurt-main.ihk.de



AUSBILDUNGSBOTSCHAFTER

„EINE NEUE HERAUSFORDERUNG“

Ein Gespräch mit den IHK-Ausbildungsbotschaftern Fabian Berres und Timo Grüner, Auszubildende im Beruf Hotelfachmann im dritten Ausbildungsjahr, Maritim-Hotel Frankfurt, und Lisa Schulze, angehende Kauffrau im Einzelhandel im dritten Ausbildungsjahr, AppelrathCüpper, Frankfurt.

Warum engagieren Sie sich als Ausbildungsbotschafter?

SCHULZE: Die Aufgabe des Ausbildungsbotschafters ist eine neue Herausforderung für mich. Ich kann meinen Betrieb repräsentieren, über unsere Ausbildungsmöglichkeiten informieren und aus meinem Berufsalltag berichten.

BERRES: Als mich die Personalleitung fragte, ob ich an diesem Projekt Interesse hätte, brauchte ich nicht lange überlegen. Mir gefiel die Vorstellung, den Kindern, die möglicherweise noch nicht wissen, was sie beruflich einmal machen möchten, neue Möglichkeiten aufzuzeigen.

GRÜNER: Ich finde es wichtig, dass man den Kindern in der heutigen Zeit mehr über eine Ausbildung erzählt. Außerdem finde ich es schön, dass man mit einem Projekt wie diesem auch den Haupt- und Realschülern Perspektiven aufzeigt.

Was war bislang Ihr schönstes Erlebnis?

SCHULZE: Mein schönstes Erlebnis war, eine Praktikantin bei uns im Betrieb wiederzutreffen, die vorher in einem meiner Vorträge gesessen hatte.

BERRES: Ich war bisher immer sehr positiv überrascht, wie interessiert die Schüler an diesem Projekt sind und auch gespannt zuhören, selbst wenn sie von vorneherein bereits wissen, dass sie nie in der Hotellerie arbeiten werden.

GRÜNER: Jeder Einsatz ist etwas Neues – sowohl für uns als auch für die Schüler, welche durch uns Botschafter neue Berufe kennenlernen.

Haben Sie persönlich profitiert?

SCHULZE: Ich bin selbstbewusster geworden und es fällt mir leichter, vor anderen zu präsentieren.

BERRES: Ich konnte mich in den Gesprächen bei der Gjb mit anderen Auszubildenden über deren Ausbildung austauschen. Darüber hinaus macht mir die Arbeit mit Kindern immer viel Spaß.

GRÜNER: Man lernt, vor einer Gruppe zu reden und zu präsentieren. Außerdem macht es viel Spaß, vor Schülern zu reden, da man anschließend ein ehrliches Feedback bekommt und damit weiterarbeiten kann, wie man mit verschiedenen Situationen umgehen kann.

Wie hat Ihr Ausbildungsbetrieb Sie unterstützt?

SCHULZE: AppelrathCüpper stellt mich für die Schulbesuche frei, um den Schülern den Beruf des Einzelhandelskaufmanns näherzubringen. Des Weiteren hat man mir eine Präsentation zur Verfügung gestellt, die es mir ermöglicht, das Unternehmen auch visuell darzustellen.



FOTO: JOCHEN MÜLLER

Von links: Dr. Brigitte Scheuerle, Geschäftsführerin, IHK Frankfurt, Lisa Schulze, Fabian Berres, Timo Grüner (1. v. r.), Ausbildungsbotschafter, und Nicole Kahlert, Ausbildungspatin.

BERRES: Der Betrieb hat mich bisher in allen Belangen unterstützt, sei es durch die Freistellung für ein Treffen in den Räumen der Gjb oder die Veranstaltungen in den Schulen.

GRÜNER: Wir haben bei den meisten Treffen und bei vielen Einsätzen freibekommen, was uns natürlich gefreut hat, da wir während des Projektes viel gelernt haben.

Welche Eigenschaften sollten Azubis mitbringen, die Ausbildungsbotschafter werden wollen?

SCHULZE: Ausbildungsbotschafter sollten Offenheit und Spaß an der Kommunikation mit anderen Menschen mitbringen. Außerdem hilft Motivation und Spaß an der Arbeit dabei, andere für den Betrieb oder die Ausbildung zu begeistern.

BERRES: Zunächst einmal sollte man selbst viel Spaß an dem eigenen Ausbildungsberuf haben, um die Schüler auch entsprechend davon überzeugen zu können. Darüber hinaus sollte man offen in der Kommunikation gerade mit jüngeren, heranwachsenden Schülern sein und auch bereit sein, in der Freizeit etwas Arbeit in das Projekt zu stecken.

GRÜNER: Man sollte keine Angst haben, vor einer Klasse zu sprechen. Aber noch viel wichtiger ist, dass die Ausbildungsbotschafter glücklich mit ihrer Ausbildung sind, da man die Freude und die gute Laune dadurch besser an die Schüler weitergeben kann.

Worauf sollten sie sich einstellen, wenn sie Botschafter sind?

SCHULZE: Als Botschafter sollte man sich auf junge Menschen einstellen können, die wenig oder keine Berufserfahrung haben und viele Fragen stellen.

BERRES: Man sollte sich bewusst sein, dass dieses Projekt durchaus Zeit in Anspruch nimmt, allerdings wird diese natürlich auch entsprechend gewürdigt.

GRÜNER: Als Ausbildungsbotschafter geht man meist auf Haupt- und Realschulen und besucht dort die achte beziehungsweise neunte Klasse, was bedeutet, dass die Schüler sich noch nicht wirklich mit der Ausbildung und den verschiedenen Berufen befasst haben. Man versucht also, den Schülern die Ausbildung und den gelernten Beruf näherzubringen, sodass sie eine Vorstellung davon bekommen, was bei den einzelnen Berufen gelernt wird.

Wie beurteilen Sie die Berufsorientierung von Schülern?

SCHULZE: Die Schüler sind auf der Suche nach dem richtigen Beruf und vielen fällt die Orientierung schwer. Wir Botschafter stellen gerne Material und Informationen zur Verfügung, gerade an Interessierte aus Abgangsklassen.

BERRES: Aus eigener Erfahrung kann ich sagen, dass die Schüler gerade an Gymnasien viel zu sehr in die Richtung eines Studiums gedrängt werden, anstatt ihnen auch die vielseitigen Möglichkeiten einer Ausbildung aufzuzeigen.

GRÜNER: Ich finde die Berufsorientierung absolut wichtig, da ich vor drei Jahren noch selbst in der Schule war und mein Abitur gemacht habe. Während meiner Schulzeit habe ich nie etwas über Ausbildungen gelernt. Ich finde es schade, dass man als Schüler immer nur das Studium vorgestellt bekommen hat. Aus meiner Sicht müsste man viel mehr Berufsorientierungstage an Schulen anbieten, damit man auch während seiner Schulzeit die Ausbildung und die verschiedenen Berufe kennenlernt.

Was könnte man bei dem Projekt verbessern?

SCHULZE: Das Projekt des Azubibotschafters sollte bei den Schülern bekannter gemacht werden.

BERRES: Grundsätzlich wüsste ich nichts, was man an dem Projekt an sich verbessern könnte. Leider sind immer wieder einige Botschafter verhindert.

GRÜNER: Man sollte mehr Berufe miteinbeziehen, welche man besonders mit einem Haupt- oder Realschulabschluss lernen kann. Eine größere Bandbreite von Berufen wäre auch interessanter für die Schüler.

Würden Sie anderen Azubis und Ausbildungsunternehmen eine Teilnahme am Projekt empfehlen?

SCHULZE: Ich würde das Projekt sehr empfehlen, da es Einblicke in verschiedene Berufe verschafft und unterschiedliche Unternehmen präsentiert werden.

BERRES: Auf jeden Fall. Es ist ein hervorragend organisiertes und strukturiertes Projekt, bei dem man selbst viel für sich mitnimmt und bei dem man vor allem den Kindern in der Schule eine maßgebliche Unterstützung bei der Berufswahl geben kann.

GRÜNER: Auf jeden Fall, da es sehr viel Spaß macht und man viele Menschen kennenlernt. Außerdem ist es besonders wichtig, dass noch viele weitere Berufe an dem Projekt teilnehmen. Denn man macht nicht nur Werbung für seinen Beruf, sondern auch für seinen Ausbildungsbetrieb.

INTERVIEW

DR. BRIGITTE SCHEUERLE
Geschäftsführerin, Aus- und
Weiterbildung, IHK Frankfurt
b.scheuerle@frankfurt-main.ihk.de

AUSBILDUNGSBOTSCHAFTER

EINBLICKE IN DEN BERUFSALLTAG

Ein Gespräch mit Nicole Kahlert, Ausbilderin, Ausbildungspatin und Abteilungsleiterin Kasse, AppelrathCüpper, Frankfurt, über das Engagement ihres Arbeitgebers im Projekt Ausbildungsbotschafter.

Frau Kahlert, warum engagieren Sie sich im Projekt Ausbildungsbotschafter?

KAHLERT: Ich habe mich engagiert, um neue Auszubildende zu finden und um den Bekanntheitsgrad sowie das gute Image unseres Betriebes zu stärken. Außerdem leben wir bei AppelrathCüpper eine gute Unternehmenskultur, die uns sehr wichtig ist.

Wie haben aus Ihrer Sicht die Auszubildenden profitiert?

KAHLERT: Für unsere Auszubildende und Ausbildungsbotschafterin Lisa Schulze ist ihre Aufgabe eine Bereicherung und eine Aner-

kennung. Sie wird in ihrem Selbstbewusstsein gestärkt und lernt immer wieder dazu.

Welchen konkreten Nutzen sehen Sie im Projekt für Ihr Unternehmen?

KAHLERT: Zum einen haben wir durch die Azubibotschafter die Möglichkeit, junge Menschen über unsere Ausbildungsmöglichkeiten zu informieren und zu begeistern. Zum anderen können wir unser Unternehmen als einen attraktiven Arbeitgeber vorstellen. Letztendlich hoffen wir natürlich, über diesen Weg unsere Planzahl an



Nicole Kahlert, Ausbilderin und Abteilungsleiterin Kasse, AppelrathCüpper, Frankfurt:
„Wir wünschen uns mehr Azubibotschafter aus unterschiedlichen Berufsbildern. So können die Schüler gezielter Einblicke in unterschiedliche Branchen bekommen.“

Ausbildungsplätzen mit interessierten, motivierten jungen Leuten besetzen zu können.

Worauf sollten sich Betriebe einstellen, wenn Sie Botschafter einsetzen?

KAHLERT: Wir stellen uns auf eine erhöhte Nachfrage an Bewerbern, sowohl für Praktikumsplätze als auch für Ausbildungsplätze, ein. Wir freuen uns sehr auf junge Menschen, die Lust haben, die Gastgeberrolle als Modeberater auf unseren Verkaufsflächen kennenzulernen.

Wie beurteilen Sie die Berufsorientierung von Schülern?

KAHLERT: Wir wünschen uns vermehrt Pflichtpraktika seitens der Schulen, damit die jungen Leute Einblicke in den tatsächlichen Alltag und die Aufgabenfelder unterschiedlicher Berufe erhalten.

Was könnte man bei dem Projekt verbessern?

KAHLERT: Wir sind überzeugt von diesem Projekt. Daher wünschen wir uns mehr Azubibotschafter aus unterschiedlichen Berufsbildern. So können die Schüler gezielter Einblicke in unterschiedliche Branchen bekommen.

Würden Sie eine Teilnahme am Projekt anderen Ausbildungsunternehmen empfehlen?

KAHLERT: Unbedingt. Denn zum einen findet ein enger Austausch mit den Azubis, die als Botschafter tätig sind, statt. Zum anderen spüren die Azubis, dass wir sie als Botschafter als wichtigen Kommunikator betrachten und ihnen diese Aufgabe anvertrauen. |

INTERVIEW

DR. BRIGITTE SCHEUERLE
Geschäftsführerin, Aus- und
Weiterbildung, IHK Frankfurt
b.scheuerle@frankfurt-main.ihk.de



**Sicher. Richtig. Spannend:
Ausbildung oder Studium
bei der SV.**

www.sv-berufseinsteiger.de

SV Sparkassen
Versicherung

VIELE WEGE FÜHREN ZUM ZIEL

Wer einen IHK-Fortbildungsabschluss anstrebt und nach einer Erstausbildung bereits in dem Beruf tätig ist, in dem er die Prüfung ablegen möchte, hat mit den Zulassungsvoraussetzungen kein Problem. Aber auch Quereinsteigern bieten sich zahlreiche Möglichkeiten.



FOTO: GETTYIMAGES / LIZZIE ROBERTS

Wollen beruflich hoch hinaus: Jedes Jahr legen über 1000 Teilnehmer bei der IHK Frankfurt eine Prüfung in der höheren Berufsbildung ab.

Viele Unternehmen haben ein großes Interesse daran, ihre Fachkräfte an das Unternehmen zu binden, und ermöglichen ihnen deshalb gerne, einen IHK-Fortbildungsabschluss neben der beruflichen Tätigkeit anzustreben", sagt Dr. Brigitte Scheuerle, Geschäftsführerin Aus- und Weiterbildung, IHK Frankfurt. „Jedes Jahr legen über 1000 Teilnehmer allein bei der IHK Frankfurt erfolgreich eine Prüfung in der höheren Berufsbildung ab.“ Denn die Anforderungen an das Wissen und Können der Erwerbstätigen werden in den nächsten Jahren weiter steigen. Menschen im Berufsleben müssen daher ihre Beschäftigungsfähigkeit erhalten und ausbauen, um beruflich handlungsfähig und erfolgreich zu bleiben.

Die Zukunft des Wirtschaftsstandorts Deutschland hängt entscheidend davon ab, wie sich die Erwerbstätigen neues Wissen aneignen und wie sie sich auf die geänderten Arbeits- und Produktionsprozesse

einstellen können. Die entsprechende berufliche Handlungsfähigkeit kann mit einem IHK-Fortbildungsabschluss nach dem Berufsbildungsgesetz in für alle Beteiligten idealer Weise dokumentiert werden. Eine Absolventenbefragung der IHK-Organisation zeigt, dass knapp zwei Drittel nach der Fortbildungsprüfung positive Auswirkungen in ihrer beruflichen Entwicklung erkennen.

Zurzeit existieren etwa 200 anerkannte, bundeseinheitliche Fortbildungsabschlüsse. Pro Jahr legen über 100 000 Teilnehmer eine Fortbildungsprüfung an einer Handwerkskammer oder Industrie- und Handelskammer ab, um sich beispielsweise zum Meister, Fachwirt oder Betriebswirt weiterzubilden. Der Wirtschaft bietet die höhere Berufsbildung die Möglichkeit, Spezialisten oder Führungskräfte beziehungsweise künftige Unternehmer zu qualifizieren und den Personalbedarf zu sichern.

In der Regel erfolgt die Prüfungszulassung auf der Basis einer abgeschlossenen Erstausbildung und ist an eine vorhandene Berufserfahrung gebunden. Die höhere Berufsbildung ist insbesondere für dual Ausgebildete ein bedeutender Karriereweg. Zur ersten schriftlichen Teilprüfung zum Handelsfachwirt ist zum Beispiel zuzulassen, wer eine mit Erfolg abgelegte Abschlussprüfung in einem anerkannten dreijährigen kaufmännischen Ausbildungsberuf im Handel und danach eine mindestens einjährige Berufspraxis nach-

weist. Die Zulassung zu dieser Prüfung kann auch erreichen, wer einen anderen Ausbildungsabschluss in der Tasche hat, nur dann ist eine längere Berufspraxis von zwei beziehungsweise drei Jahren erforderlich.

Je nach Fortbildungsberuf variieren Art und Umfang der geforderten beruflichen Praxis nach erfolgreichem Ausbildungsabschluss. Eine Tourismuskauauffrau kann aufgrund einschlägiger Ausbildung und Berufstätigkeit frühzeitig zur Prüfung zum Tourismusfachwirt zugelassen werden als ein Fachlagerist. Wer geprüfter Industriemeister in der Fachrichtung Chemie werden möchte, wird dieses Ziel am schnellsten mit einer Ausbildung erreichen, die den Chemieberufen zugeordnet werden kann, etwa als Chemikant oder Chemielaborant.

Die Fortbildungsprüfung kann meist bereits mit ein bis zwei Jahren einschlägiger Berufspraxis nach Abschluss der Erstausbildung abgelegt werden. Rund 50 Prozent der Absolventen verfügen jedoch



über mehr als neun Jahre Berufserfahrung, bevor sie die Prüfung abgelegt haben. Ausweislich der Absolventenbefragung gibt es hier einen Zusammenhang zwischen Länge der Berufserfahrung und dem Nutzen für die Absolventen. Circa 13 Prozent der Absolventen hatten drei oder weniger Jahre Berufserfahrung.

Recht modern kommt eine weitere Zulassungsmöglichkeit beim Handelsfachwirt daher, die der Durchlässigkeit von der akademischen Ausbildung zur beruflich orientierten Fortbildung Rechnung trägt. Zugelassen wird hier auch, wer den Erwerb von mindestens 90 ECTS (European Credit Transfer System)-Punkten in einem betriebswirtschaftlichen Studium und eine mindestens zweijährige Berufspraxis nachweist.

Fehlt der Abschluss einer beruflichen Erstausbildung ganz, so kann er durch den Nachweis einer längeren Berufspraxis kompensiert werden. Auch hierbei gilt wieder, dass es sich um eine einschlägige Berufstätigkeit handeln muss. Für die Prüfung zum Handelsfachwirt bedeutet dies unter anderem, dass die notwendigen Kompetenzen vorhanden sind, um im Einzelhandel, im Groß- und Außenhandel sowie im funktionellen Handel eigenständig und verantwortlich Aufgaben der Planung, Führung, Organisation, Steuerung, Durchführung und Kontrolle handelsspezifischer Aufgaben und Sachverhalte unter Nutzung betriebs- und personalwirtschaftlicher Instrumente wahrzunehmen.

Was unter einschlägiger Berufserfahrung genau zu verstehen ist, wird in der jeweiligen Prüfungsordnung beschrieben. Die nachzuweisenden Zeiten der Berufspraxis müssen nicht unbedingt in einer betrieblichen Berufspraxis erworben worden sein. Eine andere ausgeübte berufliche Tätigkeit mit betrieblichem Bezug kann ausreichen. Wer zum Beispiel viele Jahre als Dozentin für Rechnungswesen, Wirtschaftslehre und Lohn- und Gehaltsbuchhaltung tätig gewesen ist und im Rahmen des Unterrichts Modellfirmen mit den notwendigen Stammdaten eingerichtet hat, wird grundsätzlich über die für die Zulassung zur Prüfung Bilanzbuchhalter nachzuweisende Berufspraxis verfügen.

Aber auch wer die sogenannten Regelzulassungsvoraussetzungen – bestehend aus Erstausbildung und einschlägiger Berufstätigkeit – nicht erfüllt, kann womöglich dennoch zur Prüfung zugelassen werden. Voraussetzung hierfür ist, dass er durch die Vorlage von Zeugnissen oder auf andere Weise glaubhaft macht, Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten (berufliche Handlungsfähigkeit) erworben zu haben, die

die Zulassung zur Prüfung rechtfertigen. Diese Zulassungsoption wird auch Außenseiterregelung genannt, da dann nicht der Pfad von der dualen Ausbildung zur höheren Berufsbildung führt.

Wer zum Beispiel in seiner Berufstätigkeit bereits Etat-, Organisations- und Personalverantwortung trägt, bei dem kann hieraus auf das Vorliegen allgemeiner beruflicher Handlungsfähigkeit geschlossen werden. Eignet sich dieser Prüfungsinteressent die noch fehlende branchenspezifische berufliche Handlungsfähigkeit durch einen geeigneten Prüfungsvorbereitungskurs an, dann bestehen gegen eine Prüfungszulassung keine Bedenken. Der Verordnungsgeber für die Fortbildungsprüfungen hat an dieser Stelle bewusst keine formalen Qualifikationsmerkmale aufgestellt. Die Qualifikation darf nur nicht hinter dem Niveau der von den Regel-Zulassungsvoraussetzungen erfassten Bewerber zurückbleiben. Bei einer wertenden Gesamtbetrachtung ist festzustellen, ob das Fehlen von Qualifikationsmerkmalen der Regel-Zulassungsvoraussetzungen kompensiert werden kann.

Die Zulassung zu einer Fortbildungsprüfung ist – unabhängig vom zuletzt genannten Beispiel – nicht an eine Kursteilnahme an einem Vorbereitungslehrgang gebunden. Das Lernen kann insofern absolut selbstständig und in den beruflichen Arbeitsprozess eingebunden erfolgen. Ein großer Teil der Prüfungsteilnehmer hat jedoch zuvor aus unterschiedlichen Erwägungen an einem berufsbegleitenden Lehrgang teilgenommen, um sich optimal auf die Prüfung vorzubereiten.

Auch im Ausland absolvierte Bildungsabschlüsse und berufliche Praxiszeiten sind auf die erforderlichen Zeiten der Berufspraxis anzurechnen, soweit sie den als Zulassungsvoraussetzungen geforderten beruflichen Kenntnissen, Fertigkeiten und Fähigkeiten gleichwertig sind.



AUTOR
THOMAS STETZ
Stellvertretender
Geschäftsführer,
Aus- und Weiterbil-
dung, IHK Frankfurt
t.stetz@frankfurt-
main.ihk.de

Zulassungsvoraussetzungen zu IHK-Prüfungen nach dem BBiG (Schwerpunkt Fortbildungsprüfung)

Infoveranstaltung / Freitag, 15. Dezember, 10 bis 13 Uhr, IHK Frankfurt

Die Infoveranstaltung richtet sich insbesondere an Bildungsträger, die ihre Kunden umfassend und präzise über die vielfältigen Möglichkeiten der Teilnahme an IHK-Fortbildungsprüfungen nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) informieren und beraten möchten. Fallbezogen

und praxisorientiert werden alle Varianten der Zulassungsvoraussetzungen unter Berücksichtigung der aktuellen Rechtsprechung dargestellt. Erörtert werden auch die Zulassung bei rechtlich selbstständigen Teilprüfungen, die Befreiung von Prüfungsbestandteilen, die

örtliche Zuständigkeit der IHK, die Folgen eines verspäteten Zulassungsantrags und die Bedeutung von Zulassungsanfragen vor Lehrgangsteilnahme. Abgerundet wird die Veranstaltung mit einem Exkurs zu den Ausbildereignungsverordnungs-Prüfungen sowie

den Ausbildungsprüfungen, soweit es dort um die Zulassung als sogenannter Außenseiter und das Absehen von Mindestzeit geht. Die Veranstaltung ist kostenfrei, eine Anmeldung unter www.frankfurt-main.ihk.de/veranstaltungen ist erforderlich.

BILDUNG IST ETWAS WUNDERBARES

Digitalisierung, Lernen in der Arbeitswelt von morgen, Frankfurter Forderungen zur beruflichen Sprachförderung, Evaluierung und Weiterbildung: Das sind nur einige Themenfelder der aktuellen Arbeit des IHK-Ausschusses Bildungswirtschaft.



FOTO: JOCHEN MÜLLER

Über kaum ein Thema wird so viel und so leidenschaftlich diskutiert wie über Bildung. Jeder kennt das Thema – aus eigener Erfahrung und als Eltern. In den Sitzungen des IHK-Ausschusses Bildungswirtschaft kommen aber jene Experten mindestens zweimal im Jahr zusammen, die Bildung in

einem Unternehmen managen. Dass dabei Bildung so unterschiedlich sein kann, zeigt die Herkunft der Ausschussmitglieder: Sie reicht von Selbstständigen bis hin zu Geschäftsführern großer Bildungseinrichtungen.

In der Sitzung vor der Bundestagswahl haben die Mitglieder

des Gremiums eine vorläufige Einschätzung zu den Positionen der Parteien zur beruflichen Bildung vorgenommen. CDU/CSU, SPD und FDP haben sich explizit eine Stärkung der Beruflichen Bildung auf die Fahnen geschrieben. CDU/CSU wollen „gemeinsam mit Ländern, Kammern und Sozialpartnern das Modell der Höheren Berufsbildung etablieren. Das heißt: mehr und neue Aufstiegschancen für dual Ausgebildete.“ Die FDP erklärte, „unser erfolgreiches berufliches Bildungssystem [zu] stärken, zu dem die duale Ausbildung und die Abschlüsse der Höheren Beruflichen Bildung (zum Beispiel Meister, Fachwirte und Betriebswirte) gehören“. CDU/CSU, SPD und Linke forderten – wie auch der DIHK – eine Stärkung der Berufsschulen. Weitere Themen sind die Mindestausbildungsvergütung und eine voraussetzungslose Ausbildungsgarantie. Beide Themen sehen die Ausschussmitglieder kritisch.

Gehör als Bildungsausschuss kann das Gremium allerdings eher in der Weiterbildungspolitik der hessischen Landesregierung finden. Denn mit den Vertretern der Landespolitik diskutieren die Vorsitzenden regelmäßig im Interesse aller Ausschussmitglieder

und Unternehmen der Bildungswirtschaft. So zum Beispiel dazu, wie die Regierungskoalition es sicherstellt, dass privatwirtschaftliche Bildungsangebote angesichts staatlich geförderter und subventionierter Angebote durch Volkshochschulen, Hochschulen und andere, die auch durch die Privatwirtschaft erbracht werden könnten, nicht weiter benachteiligt werden. Immerhin konnte ein Konsens darüber festgestellt werden, dem Akademisierungstrend gemeinsam entgegenzuwirken und die berufliche Bildung stärker zu positionieren. Auch der Wert dualer Hochschulen, die eine hervorragend praxisnahe Alternative zu klassischen Hochschulen darstellen, wurde thematisiert.

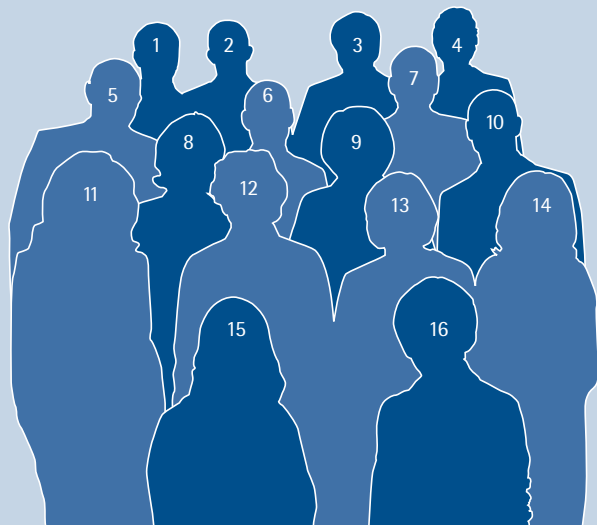
Digitalisierung ist auch für den Ausschuss ein Megathema. Es geht um das Wie – nämlich wie Arbeit organisiert ist und auch wie wir zukünftig lernen. Denn Digitalisierung verändert nicht nur das normale Leben, sondern auch die Art und Weise der Organisation von Arbeit. Wie sich der Transformationsprozess gestaltet, ist heute in Teilen noch offen. Auch für die Bildungsexperten ist dies eine Herausforderung.

Aus Sicht der Wirtschaft ist es besonders wichtig, dass die Berufsschulen eine moderne digitale und technische Ausstattung haben. Neben den Ausbildungsbetrieben stehen sie in der Verantwortung, die Jugendlichen für die digitale Arbeitswelt zu qualifizieren. Digitale Chancen gilt es, gerade auch in der Weiterbildung,



„Bildung und Weiterbildung sind große gesamtgesellschaftliche Aufgaben, zugleich aber auch wertvolle Wirtschaftszweige. Der Ausschuss Bildungswirtschaft trägt zur Wahrnehmung bei, dass viele private Unternehmen durch ihre Bildungsdienstleistungen das hohe Qualifizierungsniveau der Fachkräfte erst ermöglichen.“

Matthias Hischer, Inhaber, MC Solution, Friedrichsdorf



1 Thomas Stetz, stellvertretender Geschäftsführer, IHK Frankfurt **2** Werner Bauer, Inhaber, Bildungszentrum Bauer **3** Heinz Rehberg, Prokurist, Signum Gesellschaft für Berufsbildung, Training und Beratung **4** Dr. Brigitte Scheuerle, Geschäftsführerin, IHK Frankfurt **5** Dr. Udo Lemke, Geschäftsführer, Provadis **6** Achim Brand, Inhaber, Brand EDV – Training & IT **7** Matthias Hischer, Geschäftsführer, MC Solution **8** Gabriele Breuninger (Gast), Studio für Alexander-Technik **9** Bettina Hesse-Völkel, Geschäftsführerin, Icep **10** Michael Walz (Gast), Geschäftsführer, Demos **11** Marlis Bauer (Gast), ComCave College **12** Klaus Trantel, EDC Weiterbildungsschule **13** Petra Weigand-Datz, Gesellschafterin, Schule für Touristik Weigand **14** Claudia Welker, Geschäftsführerin, Deutsche Gesellschaft für Qualität DGO Weiterbildung **15** Christiane Starke (Gast), Geschäftsführerin, Linguaforum **16** Gerda Meinel-Kexel, geschäftsführende Gesellschafterin, Accadis Bildung

Dem Ausschuss gehören außerdem an: Jens Bockemühl, Geschäftsführer, XBo; Martin Geugis, Standortleiter WBS Training; Rainer Juretzek, Direktor, Europäische Akademie für Finanzplanung, Privatakademie für Finanz- und Informationswissenschaft; Andreas Kappel, Institutsleiter, SWA Steuer- und Wirtschafts-Akademie, ZN Frankfurt; Dr. Karlheinz Krug, Geschäftsführung Betriebliche Bildung, TÜV Rheinland Akademie; Rüdiger Rettberg, Geschäftsführer, Arenalingua; Heidrun Reul, Deutsches Institut für Betriebswirtschaft; Sabine Schöttler; Dr. Rene Schwarz, Geschäftsführer, Inlingua Sprachschule Frankfurt; Karl-Ulrich Schweizer, geschäftsführender Gesellschafter, Netucate Systems; Barbara Wagner, Geschäftsführerin, Competence Center:Business

zu nutzen. Herausforderungen und Auswirkungen der Digitalisierung auf die Weiterbildung und das Weiterbildungspersonal zu verifizieren, ist das Anliegen des Fachausschusses.

Es erfüllt die Ausschussmitglieder mit berechtigtem Stolz, dass sie einen Beitrag zur Formulierung der Frankfurter Forderungen zur beruflichen Sprachförderung geleistet haben. Im Kongress zur Sprachförderung von Flüchtlingen wurde erstmals die berufliche Sprachkompetenz als größte Herausforderung bei der Integration von Flüchtlingen in den Arbeitsmarkt thematisiert.



„Der IHK-Ausschuss Bildungswirtschaft ist das einzige Gremium in Deutschland für private Bildungsanbieter. Gemeinsam verschaffen wir uns Gehör auf Bundesebene, zum Beispiel hinsichtlich Änderung der Besteuerung, Förderinstrumenten oder Konkurrenzverzerrung zwischen privaten und öffentlichen Einrichtungen und Verbänden.“
Bettina Hesse-Völkel, Geschäftsführung, Icep, Frankfurt

fizierungsscheck von Bedeutung. Daher wurden im Ausschuss mögliche Chancen und die praktische Handhabung aus Sicht von Weiterbildungsträgern erörtert. Um Fachkräfte zu gewinnen, fördert das Land Hessen mit der Initiative ProAbschluss an- und ungelernete Beschäftigte bei der Qualifizierung. Gegenstand der Förderung

furter Unternehmen entwickelte Software zur Evaluation von Weiterbildungsveranstaltungen. Evalea ist ein Spin-off der Universität Bayreuth und hat seit einiger Zeit seinen Sitz in der Mainmetropole. Grundlage der Entwicklung war eine Umfrage zur Notwendigkeit von Evaluationen bei Weiterbildungsangeboten.

haben sich außerdem über die Merkmale einer guten Website im Bildungsbereich informiert. Beraten hat dazu unter anderem der fachliche Leiter des Beratungs- und Informationszentrums elektronischer Geschäftsverkehr Hessen (BIEG), Daniel Weichert.

Schließlich wurde die gesetzliche Unfallversicherung für Teilnehmer an Weiterbildungsmaßnahmen in Bildungseinrichtungen mit der Verwaltungs-Berufsgenossenschaft eingehend diskutiert, wobei beide Seiten von dem Austausch profitieren konnten. Der Einsatz für die Bildung, insbesondere als Wirtschaftsgut, wird von allen Mitgliedern des Ausschusses Bildungswirtschaft als Herausforderung, aber auch als große Bereicherung betrachtet.



„Mit dem IHK-Weiterbildungsabschluss erreicht man im Deutschen Qualifikationsrahmen die Niveaustufe 6, in der auch Bachelor-Abschlüsse eingestuft werden. Die gleichwertige DQR-Zuordnung von Qualifikationen der Berufs- und der Hochschulbildung macht die hohe Qualität der deutschen Berufsbildung deutlich.“
Petra Weigand-Datz, geschäftsführende Inhaberin, Schule für Touristik, Frankfurt

tisiert. Zur besseren Integration von Menschen mit geringen Deutschkenntnissen wurden neue Ansätze gefordert, die das Erlernen von Fachkenntnissen mit dem Erwerb von Deutschkenntnissen kombinieren, um so zu unmittelbarem Lernen im Betriebsalltag zu führen. Ergänzt wird dies durch neue Materialien zum Erlernen von Berufssprache.

Für einige Bildungsanbieter ist das Förderinstrument Quali-

über den Qualifizierungsscheck sind Maßnahmen, die von einem zertifizierten Weiterbildungsanbieter angeboten werden und zu einem Berufsabschluss führen.

Die Ausschussarbeit bietet aber auch die Möglichkeit, voneinander zu lernen und den Blick auf neue Entwicklungen im Bildungsbereich zu werfen. David Maurer, Geschäftsführer und Gründer, Evalea, präsentierte zum Beispiel die von dem Frank-

Interessant für alle Ausschussmitglieder sind regelmäßig die Themen, die einen konkreten Mehrwert für das eigene Unternehmen darstellen können. „Bildungsträger im Marketing-Check“ war ein solches Thema. Prof. Holger Zinn, Marketingberater aus Wiesbaden, warf einen Blick auf Benchmarking, Preispolitik und das Erscheinungsbild von Bildungsträgern in sozialen Medien. Die Ausschussmitglieder



AUTOR
DR. UDO LEMKE
Vorsitzender,
Ausschuss Bildungswirtschaft,
IHK Frankfurt
udo.lemke@provadis.de

DAMIT DER VERKEHR BESSER FLIESST

Im IHK-Bezirk Frankfurt gehören rund 4 200 Mitgliedsunternehmen der Mobilitätsbranche an, zusammen beschäftigen sie rund 83 000 Mitarbeiter. Aber nicht nur das: Sie bewegen auch die Region FrankfurtRheinMain.



„In der Diskussion um die Erweiterung der Umweltzone in Frankfurt konnte die IHK erreichen, dass bei der Planung schon im Vorfeld die Industrie- und Gewerbestandorte ausgenommen werden sollen. Für uns Spediteure bedeutet das eine bessere Planbarkeit unserer Investitionen in den Fuhrpark.“

Uta Jahn, geschäftsführende Gesellschafterin, Hetra Heinrich Hettler Spedition – Spezialtransporte, Frankfurt

Der Verkehrsausschuss der IHK Frankfurt tagt dreimal im Jahr. Zu den Sitzungen werden Vertreter aus Unternehmen, der Kommunal- und Landespolitik, Fachverbänden sowie anderen Institutionen eingeladen. Der Ausschuss ist dabei auch bei Unternehmen und anderen Institutionen zu Gast, zuletzt waren dies unter anderem die Integrierte Gesamtverkehrsleitzentrale und das Berufsinformationszentrum

für Verkehrsberufe der Stadt Frankfurt, die CargoCity Süd und der Flughafen Frankfurt. Dank der Einladung von Fraport, Lufthansa und Dachser sowie des Kulturspeichers im Bahnhof von Bad Homburg konnten die Mitglieder auch weitere interessante Standorte besichtigen.

Der Verkehrsausschuss zählt derzeit 30 Mitglieder aus Verkehrsunternehmen aller Branchen, von deren Sachverstand und Praxisnähe die Arbeit we-

sentlich geprägt ist. Sie repräsentieren die ganze Bandbreite der 4 200 Unternehmen aus dem Mobilitätsbereich im Bezirk der IHK Frankfurt. Das reicht von der Spedition, Straßen- und Bahntransportunternehmen, der Hafenvirtschaft, dem Radverkehr, dem Flughafen und den Fluggesellschaften bis hin zu Verkehrsbetrieben des Personennahverkehrs, einschließlich Taxis, und Verkehrsplanungsbüros sowie der Carsharing-Branche. Die

Verkehrsunternehmen im IHK-Bezirk beschäftigen zusammen rund 83 000 Mitarbeiter. Dies und die rund 355 000 Pendler der Region unterstreichen die Bedeutung der Ausschussarbeit.

Mit zusätzlichem Input von externen Referenten werden aktuelle verkehrspolitische Themen und gesetzliche Regelungen erörtert, die die Verkehrsbranche, aber oftmals auch die gesamte regionale Wirtschaft betreffen. Der Ausschuss ist in die Erarbeitung der Positionierungen der IHK Frankfurt zu Mobilitätsfragen involviert. Er wird daher im Vorfeld auch bei Stellungnahmen, die die IHK in ihrer Eigenschaft als Körperschaft des öffentlichen Rechts zu Planungs- und Gesetzesvorhaben abgibt, befragt.

Seine Einschätzung zu Themen aus allen Bereichen des Verkehrs und der Verkehrsinfrastruktur dienen als Grundlagen für die Meinungsbildung von Präsidium, Vollversammlung und Geschäftsführung der IHK. Dies funktioniert nur durch den regen Austausch untereinander und die engagierte Beteiligung der Mitglieder. Sehr wichtig ist auch die Verzahnung von Praxis und Wissenschaft, wie dies beispielsweise bei dem Aufbau des House of Logistics & Mobility (Holm) oder der ivm (Integriertes Verkehrs- und Mobilitätsmanagement Region FrankfurtRheinMain) gelungen ist.

Das Thema Verkehr und Mobilität wurde in den vergangenen Jahren vermehrt auch von einer breiten Öffentlichkeit diskutiert und wahrgenommen. Dement-



„Der geplante Lückenschluss der U-Bahn-Verbindung zwischen Gonzenheim und dem Bahnhof Bad Homburg ist ein wichtiger Baustein für die Verbesserung der Verkehrsinfrastruktur in FrankfurtRheinMain. Die IHK setzt sich nach außen und in Gesprächen mit allen beteiligten Partnern konsequent für bessere Schienenwege ein.“

Prof. Knut Ringat, Geschäftsführer und Sprecher der Geschäftsführung, Rhein-Main-Verkehrsverbund, Hofheim



1 Kai-Uwe Tebbe, Vice President Chemical Logistics, Infraserv Logistics **2** Martin Bien, Geschäftsbereichsleiter Bodenverkehrsdienste, Fraport **3** Dr. Alexander Theiss, Geschäftsführer, IHK Frankfurt **4** Gerd Jäger, Geschäftsführer, Sack **5** Hans-Peter Kratz, Vorsitzender, Taxi-Vereinigung Frankfurt **6** Frank Seitz, Niederlassungsleiter, United Parcel Service Deutschland **7** Sven Sänger, stellvertretender Leiter, Standortpolitik, IHK Frankfurt **8** Dr. Susanne Rühle, Referentin IHK Frankfurt **9** Thomas Busch (Gast), Leiter Geschäftsbereich Verkehrs- und Mobilitätsplanung, RMV **10** Martin Staudt, Vorstandsmitglied, SVG Straßenverkehrsgenossenschaft Hessen **11** Dr. Klaus Vornhusen, Konzernbevollmächtigter Hessen, Deutsche Bahn **12** Susanne Freifrau von Verschuer, Vizepräsidentin und Vorsitzende, Verkehrsausschuss, IHK Frankfurt, und Geschäftsführerin, H. & C. Fermont **13** Frank Nagel, Inhaber, Hartmann Nagel Art & Consulting **14** Heike Mühlhans, Geschäftsführerin, ivm **15** Dr. Hans-Jörg von Berlepsch, Geschäftsführer, Traffiq **16** Bernd-Rüdiger Kremer, Geschäftsführer, Stadtmobil Rhein-Main **17** Abdullah Sert, Gruppenleiter Regionalpolitik, Deutsche Lufthansa

Dem Ausschuss gehören außerdem an: Ulrich Caspar, Prokurist, Econo Consultations Immobilien und Unternehmensberatungsgesellschaft; Ekkehard Hahn, Geschäftsführer, Mail Professionals; Michael J. Heinz, Geschäftsführer, LogPay Financial Services; Michael Hoppe, Vorstand und Generalsekretär, Barig; Uta Jahn, Geschäftsführende Gesellschafterin, Hetra Heinrich Hettler; Michael Kadow, Geschäftsführer, House of Logistics & Mobility; Ralf Richard Karpa, Geschäftsführer, HFM Managementgesellschaft für Hafen und Markt; Prof. Uwe Köhler, Gesellschafter, VKT Verkehrsplanung Köhler und Taubmann; Jochen Ludewig, Geschäftsführer, Sweco; Volker Oesau, Geschäftsführer, DHL Global Forwarding; Markus Helmut Pauly, Geschäftsführer, Mologico; Prof. Knut Ringat, Geschäftsführer und Sprecher der Geschäftsführung, Rhein-Main-Verkehrsverbund; Veit Salzmann, Geschäftsführer, Hessische Landesbahn; Thomas Schmidt, Inhaber, Mietwagenunternehmen c/o City Taxi; Herbert Seidler, Geschäftsführer, Seidler & Sohn; Tobias Wächter, Geschäftsführer, Arno und Bertram Wächter; Burkhard Wagner, Vertriebsdirektor PKW Rhein Main Neckar, Daimler; Michael Werm, Prokurist, Dachser

sprechend vielfältig ist die Bandbreite der Themen: vom Zustand der Infrastruktur zu konkreten Projekten bei Straße und Schiene, wie die Regionaltangente West, die nordmainische S-Bahn oder der Riederwaldtunnel über die drohende Einführung der Blauen Plakette. Nicht zu vergessen das konsequente Eintreten für eine effiziente Verkehrsinfrastruktur und nachhaltige Mobilität sowie der kritische Umgang mit der Einrichtung von Umweltzonen. Themen des Klimaschutzes, Luftreinhaltung und Lärmemissionen erlangen zunehmend an Bedeutung. Das betriebliche Mobili-



„House of Logistics and Mobility und IHK haben für die Stadt Frankfurt ein Projekt mit Express- und Paketdiensten koordiniert, bei dem die Innenstadt über Mikrodepots mit Lastenrädern oder durch Elektrofahrzeuge beliefert wird. Hier hat die IHK alle wichtigen Partner ins Gespräch gebracht, um Lösungen für die Umsetzung einer nachhaltigen Innenstadtlogistik zu finden.“

Frank Seitz, Niederlassungsleiter, United Parcel Service Deutschland, Frankfurt

tätsmanagement, bei dem sich die IHK Frankfurt im Beratungsprogramm Südhessen Effizient Mobil engagiert, wurde im Ausschuss vorgestellt und einige Mitglieder konnten von einer Teilnahme überzeugt werden.

Der Flughafen ist wegen seiner großen Bedeutung für die regionale Wirtschaft immer

wieder Thema. Deshalb darf insbesondere die Arbeit rund um die Erarbeitung von Positionen für die Gewährleistung eines leistungsfähigen und international wettbewerbsfähigen Flughafens durch Ausbau, wie zum Beispiel dem Bau von Terminal 3, nicht fehlen. Dabei hat der Ausschuss auch die Belange der Anwohner mit im Blick. Hierzu zählt auch die Diskussion um das Nachtflugverbot und aktuell eine freiwillige Lösung für eine mögliche Einführung einer Lärmobergrenze.

Zentrale Bedeutung für die Arbeit des Verkehrsausschusses in der Metropolregion FrankfurtRheinMain hat die zukunftsfähige Ausgestaltung und überregionale Verknüpfung der Verkehrsinfrastruktur über die Landesgrenzen hinweg. Gemeinsam mit den anderen IHKs und Handwerkskammern der Metropolregion engagiert sich die IHK in der Wirtschaftsinitiative Perform. Die wirtschaftlichen Verflechtungen nach Rheinland-

Pfalz und Bayern hängen auch von einer intakten Verkehrsinfrastruktur ab.

Die Positionen, die mithilfe des Ausschusses erarbeitet werden, sollen Politik und Verwaltung daran erinnern, für optimale Mobilitätsbedingungen zu sorgen. Dies gilt nicht nur für die Metropolregion FrankfurtRheinMain, sondern für ganz Hessen, da der IHK Frankfurt die Federführung für die landesweite und überregionale Verkehrspolitik der hessischen IHKs übertragen wurde. In Stellungnahmen und Bewertungen von Gesamt- und Nahverkehrsplänen der Kommunen setzt sich der Ausschuss für zahlreiche Projekte ein.



**AUTORIN
SUSANNE
FREIFRAU VON
VERSCHUER**
Vizepräsidentin
und Vorsitzende,
Verkehrsausschuss,
IHK Frankfurt
susie@fermont.de

ZENTRALE FORDERUNGEN DES IHK-VERKEHRSAUSSCHUSSES

- Finanzmittel für Verkehrsinfrastruktur aufstocken und verstetigen
- Leistungsfähigkeit der Schieneninfrastruktur erhöhen
- Leistungsfähigen und bezahlbaren ÖPNV sicherstellen
- Hauptverkehrsachsen dynamisch halten und kommunales Straßennetz sanieren
- Radverkehrswegenetz ausbauen
- Flughafen Frankfurt nicht weiter einschränken
- Planungs- und Genehmigungsverfahren ausbauen und beschleunigen
- Digitalisierung fördern
- Aufbau eines regionalen betrieblichen Mobilitätsmanagements
- Aufbau von Ladeinfrastruktur für innovative Antriebsformen
- Ausbau eines Lkw-Vorrangnetzes und eines regionalen Lkw-Routenkonzeptes
- Wirtschaftsverkehre leistungsfähig und effizient gestalten
- Ausgewogene Maßnahmen in Lärmschutz und Luftreinhaltung
- Gewerbe- und Neubaugebiete besser anbinden
- Förderung der Binnenschifffahrt
- Innenstädte vom Durchgangsverkehr entlasten
- Neubau von Lkw-Stellplätzen



Hat vor dem Semesterstart alle Hände voll zu tun: Manuel Elbert, Gründer von Freiskript, mit einer Auswahl der von ihm vertriebenen Vorlesungsskripte.

FOTO: MARKUS GOETZKE

SERIE EXISTENZGRÜNDUNG

MASSGESCHNEIDERTE SKRIPTE

Beim Frankfurter Start-up Freiskript profitieren Studenten und Unternehmen gleichermaßen: die einen durch kostenlose Vorlesungsskripte, die anderen durch gezielte und passgenaue Werbung.

Welcher Student, ob aktuell oder ehemals, kennt es nicht: das Kreuz mit den Vorlesungsskripten. Als Student lebt man ohnehin nicht in Saus und Braus, zum Semesterbeginn kommen dann noch die Kosten für die Unterlagen hinzu. Seit knapp zwei Jahren gibt es für dieses Dilemma eine Lösung – nämlich das Angebot von Freiskript. Das junge Unternehmen verkauft Werbeanzeigen in Vorlesungsskripten, die Studenten im Gegenzug kostenlos erhalten.

Gesicht und Kopf von Freiskript ist der 26-jährige Manuel Elbert. Zum Unternehmertum führten ihn unterschiedliche Faktoren. Zum einen ist sein Vater Heinz Elbert selbst Unternehmer. „Von ihm habe ich viele Eigenschaften mitbekommen“, sagt Elbert. Zum anderen hat er bereits

während seines BWL-Studiums in Frankfurt einen Verein für Unternehmertum mitgegründet. Das Studium war es auch, was Elbert nach Frankfurt zog, dem er seitdem verbunden ist.

Der eigene Verein FRAPpe, der heute Founders Club heißt, organisierte Start-up-Touren, Gründerinterviews und weitere Events. Der Verein will alternative Karrierewege für Wirtschaftswissenschaftler aufzeigen; für viele Studenten war er überdies das Sprungbrett in eigene Gründungen. Auch für Elbert war der Verein der Anfang seiner eigenen Firma. Auf der Weihnachtsfeier traf er 2015 Mitgründer Max Engler, mit dem er Idee und Konzept erarbeitete.

Danach ging alles ganz schnell. Bereits Anfang 2016 haben die beiden Gründer erste

Kunden angesprochen und Zahlen durchgerechnet. Als Start für die Idee sollten an alle BWL-Studenten in Frankfurt Skripte verteilt werden. Lokale Partner waren schnell gefunden und pünktlich zum Semesterstart im April 2016 rund 3000 Skripte verteilt. „Wir dachten: Wenn das klappt, lohnt es sich, weiterzumachen“, so Elbert über den erfolgreichen, aber auch anstrengenden Start. Denn damals mussten die Skripte händisch verteilt werden, ein Vertriebssystem mit Druck- und Versandpartnern existierte noch nicht. Diese kamen dann im Laufe der Zeit. Heute gibt es ein breites Netzwerk an Partnerdruckereien, die für den Versand der Skripte sorgen.

Das System von Freiskript kommt sowohl Unternehmen als auch Studenten zugute. Ein Un-

ternehmen, das in einem Skript Anzeigen schalten will, kann für die Verbreitung Hochschule, Fachbereich und Semester der gewünschten Zielgruppe auswählen. Das hat den Vorteil, dass die Werbung nicht breit gestreut

KONTAKT

Freiskript
Senckenberganlage 31
60325 Frankfurt
Telefon 069/15325996
E-Mail hello@freiskript.de
Internet www.freiskript.de

Weitere Kontaktadressen und Infos zum Thema Existenzgründung bei der IHK Frankfurt, Team Finanzplatz, Unternehmensförderung, Starthilfe, Börsenplatz 4, 60313 Frankfurt, Telefon 069/2197-2010, E-Mail unternehmensfoerderung@frankfurt-main.ihk.de.

wird, sondern passgenau und zielgerichtet.

Kunden nutzen diese Möglichkeit vor allem für Employer Branding und Recruitingmaßnahmen. „Die Zielgruppe von 2,8 Millionen Studenten insgesamt in Deutschland ist gut für allgemeine Produkte. Für Recruiting muss Werbung aber zielgerichteter sein“, erklärt Elbert die Idee dahinter. Zudem ist das Skript ein Medium, das das ganze Semester genutzt und gesehen wird: „Eine Werbewirkung, die mit keinem anderen Medium vergleichbar ist.“ Die Auslastung liegt momentan bei durchschnittlich 70 Prozent, das heißt sieben Anzeigen pro Skript. Insgesamt sind zehn Anzeigen pro Skript möglich.

Für Studenten bietet sich der Vorteil von kostenlosen Skripten.

Denn je nach Umfang kostet ein Skript in Farbe im Copyshop um die 50 bis 60 Euro. Der Nutzer lädt das Skript online als PDF-Dokument hoch und lässt es drucken. Je nachdem, wie viele Folien pro Seite gedruckt werden, berechnet ein Algorithmus, wo welche Anzeige stehen soll. Zusätzlich zu diesem Service bietet Freiskript noch einen entgeltlichen Druck von Skripten an, der im Schnitt günstiger ist als im klassischen Copyshop.

Das ursprüngliche Gründerteam aus zwei Personen ist inzwischen auf acht angewachsen. Vier sind fest im Team, vier sind Praktikanten. Besonders schätzt Elbert den Austausch im Goethe-Unibator, über den er beispielsweise schnell an Entwickler kommt, und in dem das Team seit

Ende Februar 2016 seine Büros hat. „Der Mehrwert in so einem Netzwerk ist echt enorm und man bekommt immer wieder Motivationsschübe“, sagt er.

Den größten Aufwand hat das Team seit Beginn mit dem Vertrieb. Für das Generieren von Anzeigenkunden sprechen Elbert und seine Mitarbeiter unermüdlich mit Personalabteilungen von Unternehmen. Durch dieses Klinkenputzen konnte Freiskript bereits früh auch große Kunden gewinnen. Momentan gibt es 75 solcher B2B-Kunden und rund 30 000 Studenten, die das Angebot nutzen.

Konkurrenz für seine Idee sieht Elbert vor allem im Online-Marketing, da die Zielgruppen bei Werbekampagnen dort ebenfalls eingegrenzt werden können. Den Vorteil seiner Skripte sieht der Gründer allerdings darin, dass die Anzeigen darin nicht so stark als Werbung wahrgenommen werden wie eine Anzeige auf Facebook, die Nutzer oft als negativ oder störend empfinden.

Auf dem Weg zum heutigen Erfolg von Freiskript gab es einige Hürden und Unsicherheiten zu überwinden. Bei der anfänglichen Ansprache von Professoren für Skripte stellte sich zum Beispiel das Urheberrechtsproblem. Das wurde gelöst, indem die Studenten heute die Skripte selber

auf Freiskript hochladen, die sie gedruckt haben möchten und welche vorher vom Professor als PDF-Datei zur Verfügung gestellt wurden.

Auch die Preisgestaltung für die Anzeigen war Learning by doing. „Da hilft dir auch die beste Pricing-Vorlesung nicht als Vorbereitung“, sagt Elbert. Für den heutigen Mittelweg für den Preis musste viel ausprobiert werden, denn für ein vollkommen neues Produkt müssen auch neue Preise an die Kunden vermittelt werden.

Von Rückschlägen lässt sich der junge Gründer aber nicht entmutigen. „Man lernt auch in einem normalen Job jeden Tag dazu“, betont er. Generell findet er, dass das Risiko für das Gründen einer Firma in Deutschland überbewertet wird: „Wenn das Risiko rational betrachtet wird, werden Hindernisse überwindbar.“ So hat Elbert in seinen zwei Jahren als Unternehmer gelernt, dass es für alles eine Lösung gibt. Er geht gelassener an die Dinge heran und würde auch jederzeit wieder gründen. |



AUTORIN
ANNA KÜCHLER
Referentin,
Unternehmenskommunikation,
IHK Frankfurt
a.kuechler@frankfurt-main.ihk.de

DIENTSJUBILÄEN IM NOVEMBER

40 Jahre

Eva Maria Seebacher, Alte Leipziger Versicherung, Oberursel

35 Jahre

Renate Kühlcke, Deutscher Fachverlag, Frankfurt

30 Jahre

Dragica Grdic, Arconic Fastening Systems and Rings Fairchild Fasteners Europe – Camloc, Kelkheim

25 Jahre

Maria Mendes, Poly-clip System, Hattersheim

Helmut Ziemendorff, Deutscher Fachverlag, Frankfurt

Friedrich Lang, Müller+Co, Schmittgen

Ottmar Beien, Samson Mess- und Regeltechnik, Frankfurt

Substanz in jeder Rubrik

DER IHK-NEWSLETTER

Wir versorgen Sie mit Wirtschaftsinformationen, Gesetzestexten und aktuellen Steuervorschriften. Unsere Veranstaltungshinweise zu Podiumsdiskussionen und Info-Events runden unser Angebot ab. Sie wählen Ihre Themen, wir schicken Ihnen den Newsletter wöchentlich und kostenlos per E-Mail zu.



MARKETINGWISSEN TO GO

Aus- und Weiterbildung im Marketing: ein Muss für alle, die ein Unternehmen voranbringen wollen, vom Selbstständigen bis zum Konzernchef. Der Marketing Club Frankfurt bietet einen Wissensvorsprung.

Nur wer verzagend das Steuer loslässt, ist im Sturm verloren: Ein Zitat des Lyrikers Emanuel Geibel aus dem 19. Jahrhundert, das die digitalen Umwälzungen im 21. Jahrhundert kaum treffender beschreiben könnte. Denn wer sich als Unternehmer in Zeiten der Digitalisierung treiben lässt, ist auf lange Sicht tatsächlich verloren. Wer im Wettbewerb bestehen will, muss die digitalen Geschäftsprozesse der Welt allerdings nicht nur in der Produktion meistern, sondern auch in der Kommunikation. So weit, so gut. Allerdings sorgt gerade die Digitalisierung dafür, dass sich das Marketing in all seinen Formen rasant ändert.

Ein Marketinghype jagt den nächsten

In immer kürzeren Abständen tauchen neue Möglichkeiten in Form von Kommunikationswerkzeugen, -kanälen und -konzepten am Horizont auf. Big-Data-Analysen, Dynamic Pricing, Marketing Automation, Influencer Relations, Performance-Marketing, künstliche Intelligenz, Omni-Channel-Marketing: Bei den aktuell heiß diskutierten Begriffen bekommt man schon mal Ohrensausen. Und hinter den Begriffen stecken immer komplexere Marketingaufgaben, die konkret umgesetzt werden wollen.

LINK ZUM THEMA

Weitere Infos online unter www.marketingclub-frankfurt.de.



Besuch der Europäischen Zentralbank: neue Perspektiven für die Teilnehmer der Führung.

FOTO: MARKETING CLUB FRANKFURT

Unternehmer und Marketingfachleute fragen sich: Welcher neue Ansatz bringt für mein Unternehmen nachweisbare Vorteile und ist auch machbar? Zunächst einmal lohnt es sich, im Sinne einer übergreifenden Kommunikationsstrategie innezuhalten. Man muss nicht auf jedem neuen Kanal präsent sein und manche Hypes lohnt es sich, zu ignorieren. So kann man sich besser auf eine kluge Verzahnung ausgewählter Online- und Offlineaktivitäten konzentrieren. Diese Auswahl kann aber nur treffen, wer frühzeitig die zentralen Informationen zu einem Trend erhält und einzuschätzen vermag, was das für das eigene Unternehmen bedeutet. Womit wir wieder beim Navigieren durch den digitalen Sturm wären: Wer aktuelles Marketingwissen besitzt und es gezielt einsetzen kann, der hat die Hände am Steuerrad und kann den nächsten Zielhafen ansteuern.

Gezielt Marketingwissen aneignen

Einen Wissensvorsprung ermöglichen Veranstaltungen, Seminare, Fortbildungen, Studien, Broschüren und Zertifizierungen der IHK. Oder beispielsweise die Mitgliedschaft im Marketing Club Frankfurt, dem Berufsverband des Marketingmanagements. Die Aufgabe des Marketing Clubs ist es, Marketingmacher und Unternehmer aus FrankfurtRheinMain zu qualifizieren, sie für die kommunikativen Herausforderungen der digitalen Gegenwart und Zukunft fit zu machen.

Die Mitgliederstruktur des Clubs ist auf einen vielseitigen Austausch und das Knüpfen von Kontakten für die tägliche Arbeit ausgelegt: Topentscheider internationaler Konzerne treffen auf Vertriebs- oder Marketingverantwortliche regionaler KMU und auf Marketinginteressierte. Hinzu kommen Macher aus

flankierenden Branchen, zum Beispiel Juristen, und anderen Beratungsunternehmen sowie aus der Kreativwirtschaft.

In rund 50 Veranstaltungen pro Jahr erfahren Mitglieder marketingrelevantes Wissen, erhalten wichtige Impulse und konkrete Ideen aus erster Hand. Der Anspruch des Marketing Clubs ist es, neue Themen, Trends und Tatsachen zeitnah zu vermitteln – in Vorträgen, Diskussionen und innovativen Veranstaltungsformaten. Die Marketinggeneration 2.0 ist als Junior Marketing Professionals im Club organisiert. So werden regelmäßig Veranstaltungen und Weiterbildungen angeboten, die besonders Nachwuchskräfte ansprechen.

Nützliche Veranstaltungen

Die Bandbreite der Clubaktivitäten ist groß. So standen in den vergangenen Monaten auf

MARKETING CLUB FRANKFURT

- 1954 gegründet
- Teil des Deutschen Marketing Verbands mit 65 regionalen Clubs
- Mit rund 1000 Mitgliedern aus FrankfurtRheinMain größter Marketing Club Deutschlands
- Über 50 Veranstaltungen im Jahr
- Ausrichtung der Markengala
- Verleihung Goldenes Brandeisen für exzellente Markenführung und Frankfurter Sprungfeder für Start-ups auf dem Sprung zur Marke
- Förderverein: Unterstützung für Forschung, Wissenschaft, Bildung und Kreativwirtschaft in FrankfurtRheinMain
- Mitglied im Cluster der Kreativwirtschaft in Hessen (Cluk)

dem Programm: Wie können wir das Kaufverhalten beeinflussen? Die Rolle von Handel, Ratio und Emotion; Crowdfunding – neue Möglichkeiten fürs Marketing; MyMuesli – vom Online-Start-up zum Multi-Channel-Müsli; Rechtswidrige Werbung: Wie haf-ten Geschäftsführung und Werbe-agentur?; Livekommunikation im Zeitalter der Digitalisierung und Marketing erzeugt Nachfrage:

Wo beginnt die Verantwortung für Nachhaltigkeit?

Aber auch große Themen unserer Zeit und ihr Einfluss auf Unternehmer und Marketiers, wie die Energiewende, die Zukunft der Automobilindustrie oder Herausforderungen für den Einzelhandel durch Amazon und Co., werden beleuchtet. So bietet der Marketing Club ein Forum über die Grenzen von Wirtschaft, Industrie,

Dienstleistung und Öffentlichkeit hinaus. Die wohl bekannteste Veranstaltung ist die 2004 vom Club ins Leben gerufene Markengala. Hier wird jeden Oktober der Branchenpreis „Goldenes Brandeisen“ für erfolgreiche Markenführung verliehen – der sogenannte Oscar des Marketings in Deutschland – und der begehrte Start-up-Award „Frankfurter Sprungfeder“, eine Auszeichnung für junge Unternehmen auf dem Sprung zur Marke.

Deutscher Marketing Tag

Ein weiteres Jahreshighlight steht noch bevor: der 44. Deutsche Marketing Tag am 23. November. Über 1500 Marketingentscheider aus ganz Deutschland werden erwartet, um in Top-Keynotes, Best-Practice-Vorträgen, Workshops und beim Networking auf Toplevel-Ebene über die Zukunft

des Marketings Tacheles zu reden. Die neuen Möglichkeiten, die sich durch die Digitalisierung der Geschäftswelt für das Marketing ergeben, werden Basis der Tagung sein. Ganz nach dem Motto Next-Level-Marketing. Denn Marken, die mit der Zeit gehen, die mit aktuellem Marketingwissen gepflegt und geführt werden, sind erfolgreich. Wer die Reiseroute für sein Unternehmen selbst bestimmen will, muss gerade in Zeiten der Digitalisierung das Steuer verlässlich in der Hand haben. ■



AUTOR
CLAUDIO MONTANINI
Präsident, Marketing Club Frankfurt
montanini@marketingclub-frankfurt.de

AutoBach[®]

Auto. Bach. Eine Welle für...
... Selbstständige.

www.blaue-welle.de

Die Angebote für den Hochtaunus.

**Golf Trendline 1.0 TSI, 63 kW (85 PS)**

Kraftstoffverbrauch, l/100 km: innerorts 5,9/außerorts 4,1/kombiniert 4,8/
CO₂-Emissionen, g/km: kombiniert 108. Effizienzklasse B.

Ausstattung: 3 Türen, Einstiegshilfe „Easy Entry“, el. Fensterheber, Klimaanlage, Multifunktionsanzeige „Plus“, Müdigkeitserkennung, Radio „Composition Colour“, Start-Stopp-System u. v. m.

GeschäftsfahrzeugLeasingrate monatlich

119,00 €^{1,2}

Wartung und Verschleiß (optional):

15,00 €²

Sonderzahlung:

0,00 €

Laufzeit:

36 Monate

Laufleistung pro Jahr:

10.000 km

¹ Ein Angebot der Volkswagen Leasing GmbH, Gifhorn Str. 57, 38112 Braunschweig, für gewerbliche Einzelabnehmer mit Ausnahme von Sonderkunden für ausgewählte Modelle. Bonität vorausgesetzt. Alle Werte zzgl. gesetzlicher Mehrwertsteuer. ²Wartung & Verschleiß-Aktion, KaskoSchutz, HaftpflichtSchutz (nur in Verbindung mit KaskoSchutz, Leistungen gem. Bedingungen der Allianz Versicherungs-AG), ReifenClever Paket (verfügbar für ausgewählte Modelle), Europa Tank & Service Karte Bonus jeweils nur in Verbindung mit GeschäftsfahrzeugLeasing der Volkswagen Leasing GmbH, Gifhorn Str. 57, 38112 Braunschweig. Abbildung zeigt Sonderausstattungen gegen Mehrpreis.



Professional Class
Volkswagen für Selbstständige

Volkswagen

AutoBach[®]
UNTERNEHMENSGRUPPE

Auto Bach GmbH
Urseler Str. 61, 61348 Bad Homburg
Tel. 06172 / 3087-901, www.autobach.de



U2-LÜCKENSCHLUSS

„EIN WICHTIGER BAUSTEIN“

Mit einer Verlängerung der U-Bahn-Linie 2 bis zum Bad Homburger Bahnhof wird nicht nur der Gewerbestandort Bad Homburg besser angebunden. Der Ausbau wird sich auch positiv auf die Auslastung der geplanten Regionaltangente West auswirken.



Die Verlängerung der U2 bis zum Bad Homburger Bahnhof würde sich auch positiv auf die Verkehrsinfrastruktur der umliegenden Kommunen auswirken.

„Der geplante Lückenschluss der U-Bahn-Verbindung zwischen Gonzenheim und dem Bahnhof Bad Homburg ist ein wichtiger Baustein für die Verkehrsinfrastruktur der Region.“ So brachte es Alexander Hetjes, Oberbürgermeister, Bad Homburg, im Rahmen einer Sitzung des Verkehrsausschusses der IHK Frankfurt im Kulturbahnhof in Bad Homburg auf den Punkt.

Er bestätigte, dass – mit Ausnahme der noch offenen Finanzierungsfrage – alle übrigen Aspekte wie Bau der Bahn und Aufteilung der laufenden Betriebskosten inzwischen einvernehmlich geklärt seien. Eine neue Baukostenschätzung soll eine abschließende Klärung der Finanzierungsanteile herbeiführen. Danach sollen in einer öffentlichen Beteiligung auch die Bürger der Stadt in das Projekt einbezogen werden. Der Lückenschluss diene auch dem Umland

und den Kommunen im Usinger Land jenseits der Saalburg.

Der Lückenschluss wird auch von der IHK im Zusammenhang mit weiteren Verkehrsvorhaben wie der Regionaltangente West und der Elektrifizierung der S-Bahn-Linie S5 nach Grävenwiesbach positiv bewertet. Der Bahnhof Bad Homburg wird von Regionalzügen und der S5, nicht jedoch von U-Bahnen angefahren. Die U2 endet 1,7 Kilometer entfernt im Bad Homburger Stadtteil Gonzenheim. Das Planfeststellungsverfahren für den U2-Lückenschluss ist seit mehr als einem Jahr abgeschlossen, die Baugenehmigung liegt vor.

Die Stadt Bad Homburg nimmt mit diesem Projekt ihre regionale Verantwortung wahr. Das hessische Wirtschaftsministerium hat der Kurstadt zugesichert, einen Teil der Baukosten zu tragen, gegebenenfalls auch mithilfe von Bundesgeldern. Bad Homburg möchte den

eigenen Beitrag deckeln, um der Kommune die erforderliche Planungssicherheit zu geben. Derzeit sind 25 Millionen Euro im Haushalt vorgesehen. Hetjes wünscht sich auch finanzielle Beiträge vom Rhein-Main-Verkehrsverbund, der Stadt Frankfurt und der Metropolregion.

Susanne Freifrau von Verschuer, Vizepräsidentin und Vorsitzende des Verkehrsausschusses, IHK Frankfurt, betonte in der Sitzung, dass der Bad Homburger Bahnhof eine wichtige Drehscheibe für zahlreiche Pendler und Beschäftigte von Bad Homburger Unternehmen sei. Die Aus-

baumaßnahmen des öffentlichen Personennahverkehrs dienen nicht nur der Stauvermeidung, sondern auch dem Klimaschutz und der Luftreinhaltung.

Die Entwicklung des Bad Homburger Bahnhofs als Umsteigezentrum sehen die IHK und die Unternehmen in Bad Homburg als eine wichtige Weiterentwicklung des Wirtschaftsstandorts Bad Homburg. Mit einer Verlängerung der U2 werden die Erreichbarkeit sowie die Verknüpfung des Streckennetzes außerdem positiven Einfluss auf Anschluss und Auslastung der geplanten Regionaltangente West haben. Verschuer appellierte an alle Beteiligten, auch noch die letzten Hürden aus dem Weg zu räumen.

Viele der 25000 Beschäftigten, die täglich zu ihrem Arbeitsplatz nach Bad Homburg einpendeln, nutzen bereits die Bahn. Mit dem Lückenschluss der U2 könnten es deutlich mehr sein, die sich für diese klimafreundliche Alternative entscheiden. Vertreter von Firmen aus Bad Homburg machten deutlich, dass auch ihre Beschäftigten ein hohes Interesse an der Realisierung des U2-Lückenschlusses haben. Die Erreichbarkeit eines Betriebs zählt inzwischen zu den harten Kriterien für die Arbeitsplatzwahl. ■



AUTOREN
DR. ALEXANDER THEISS
Geschäftsführer,
Standortpolitik,
IHK Frankfurt
a.theiss@frankfurt-main.ihk.de

DR. SUSANNE RÜHLE
Referentin, Standortpolitik,
IHK Frankfurt
s.ruehle@frankfurt-main.ihk.de

In meinem Geschäft bleibe ich erfolgreich, wenn

ich mich bei den **kaufmännischen**

Aufgaben entlaste.

Die digitalen DATEV-Lösungen unterstützen Sie bei allen kaufmännischen Aufgaben – vom Angebot über die Kassenführung bis hin zur Buchführung. So gewinnen Sie Freiräume und mehr Zeit für die Betreuung Ihrer Kunden. Informieren Sie sich im Internet oder bei Ihrem Steuerberater.

[Digital-schafft-Perspektive.de](https://www.digital-schafft-perspektive.de)



Zukunft gestalten. Gemeinsam.

NEUE VEREINBARKEIT

KOMPETENZCENTER FAMILIE

Vereinbarkeit von Familie und Beruf funktioniert nicht ohne gelebte familienbewusste Unternehmenskultur. Sie würde befördert, wenn Familie als Ort informellen Lernens mehr ernst genommen und wertgeschätzt würde.



FOTO: GETTYIMAGES/ENISAKSOY

Familie ist ein Lernort, an dem Mitarbeiter viele Kompetenzen erwerben, die sie auch am Arbeitsplatz gewinnbringend einsetzen können.

Nach Jahren des Experimentierens mit unterschiedlichsten Maßnahmen einer familienfreundlichen Personalpolitik setzt sich eine Erkenntnis durch: Schlüsselfaktor für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist eine familienbewusste Unternehmenskultur. Es reicht nicht, über Möglichkeiten der Elternzeit auch für Väter zu informieren, diese dann aber als verlorene Auszeit zu werten. Es mag auch schön aussehen, wenn ein Unternehmen familienorientierte Arbeitszeitmodelle anbietet. Es muss allerdings für die Beschäftigten dann auch selbstver-

ständiglich sein, sie ohne schlechtes Gewissen in Anspruch nehmen zu können. Erst dann wird die Unternehmenskultur tatsächlich als familienfreundlich empfunden.

Die gelebte Unternehmenskultur bewegt sich immer im Spannungsfeld von Wettbewerbsdruck und Beschäftigteninteressen. Die Anforderungen an Flexibilität steigen unter anderem, weil Aufträge zeitnah erledigt und die Wünsche der Kunden schnell erfüllt werden müssen. Betriebsabläufe und Personaleinsatz sollen dem entsprechen. Hier gilt es, einen fairen Interessenausgleich zu finden.

NEUE VEREINBARKEIT

Kongress: Wie Unternehmen Beruf und Familie erfolgreich fördern können/Donnerstag, 7. Dezember, 13.30 bis 18 Uhr, IHK Frankfurt

Wie können Unternehmen ihre Mitarbeiter bei der Kinderbetreuung unterstützen? Wie wichtig ist der Umgang mit dem Thema Beruf und Familie bezüglich der eigenen Arbeitgeberattraktivität? Auf diesem Kongress haben Unternehmer die Möglichkeit, Best-Practice-Beispiele aus hessischen Unternehmen kennenzulernen, Impulsvorträge zu hören und an einem Speeddating teilzunehmen. Dabei sollen Unternehmer miteinander ins Gespräch kommen, ihre Erfahrungen in puncto gelebte Familienfreundlichkeit austauschen und von anderen lernen. Veranstalter ist die Hessenstiftung – Familie hat Zukunft mit Unterstützung unter anderem der IHK Frankfurt. Die Teilnahme kostet 47,60 Euro. Weitere Infos und Anmeldung: Gabi Degenhardt, Hessenstiftung – Familie hat Zukunft, Telefon 062 51 / 70 05 59, E-Mail kongress@hessenstiftung.de.

Nicht anders bei der Digitalisierung. Sie bietet neue Chancen für eine bessere Vereinbarkeit, wenn mit den herausfordernden Fragen der Erreichbarkeit und der Abgrenzung von Beruf und Privatleben auf beiden Seiten verantwortungsvoll umgegangen wird.

Für die auf einer familienbewussten Unternehmenskultur fußende neue Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird eine Chance bisher kaum genutzt. Das Konzept des Kompetenzcenters Familie zielt auf die Synergien zwischen den Lebensbereichen Familie und Beruf ab. Es geht dabei vor allem darum, Kompetenzen, die an anderen Orten gewonnen wurden, betrieblich nutzen zu können. Dadurch werden auch familiäre Belange in ein neues Licht gerückt und erfahren ihre Wertschätzung durch das Unternehmen.

Die Kernthese dieses Konzepts besagt, dass jegliche Familienzeit keine betriebliche Auszeit ist, sondern dass Familie den ersten informellen Lernort für betrieblich nutzbare Kompetenzen darstellt. Das gilt für soziale Kompetenzen und Teamkompetenzen ebenso wie für Führungskompetenzen. Vom Kompetenzcenter Familie her können alle Themen der betrieblichen Personalpolitik neu durchdekliniert und praktische Lösungen angeboten werden. Wer seine Kinder mit Konsequenz zu erziehen gelernt hat – über Jahre und mit allen Widerständen, der wird auch seine Mitarbeiter konsequent führen können. Wer zu Hause mit widersprüchlichen Ansichten umzugehen lernte und sich flexibel

jeweils neuen Bedürfnissen stellte, der wird sich auch im Betrieb flexibel auf neue Kundenwünsche einstellen können und sich neue Betriebsabläufe gelassen aneignen.

Die Personalentwicklung jedes Unternehmens kann vom informellen Lernort Familie profitieren, wenn sie ihn eingebunden in regelmäßige Mitarbeitergespräche nutzt. Beschäftigte müssen dann nicht in externe Schulungen geschickt werden, sondern trainieren gleichzeitig on the job und in family. Ihnen muss allerdings zweierlei erschlossen werden: erstens, zu üben, wie sie die Kompetenzen, die sie als Eltern, im Ehrenamt, beim Sport erworben haben, auch benennen können. Zweitens, zu wissen, was diese Kompetenzen mit den betrieblichen Erfordernissen zu tun haben. Gelingt dies, bleibt Familie nicht nur Ort, an dem viele Kompetenzen informell erworben werden, sondern wird zu einem Lernort, an dem Beschäftigte diese auch bewusst trainieren können. Dem Einwand, dass in dieser Sicht von Weiterbildung Beschäftigte ohne Kinder benachteiligt würden, sei entgegnet, dass jedes Ehrenamt, jede verantwortliche Tätigkeit in Kirche, Sport oder Verein, ebenso als informeller Lernort geeignet ist.



AUTOR
DR. ULRICH KUTHER
Geschäftsführer,
Hessenstiftung –
Familie hat Zu-
kunft, Bensheim
u.kuther@
hessenstiftung.de



DEUTSCHER MARKETING VERBAND

44. DEUTSCHER MARKETING TAG

#_Next_Level_Marketing

22./23.11.2017 | Kap Europa Frankfurt

www.deutschermarketingtag.de

PREISTRÄGER DES DEUTSCHEN
MARKETING PREISES 2017

thermomix

Jetzt Tickets
für den
22. & 23.11.
sichern!

Eine gemeinsame
Veranstaltung von:

absatzwirtschaft
Zeitschrift für Marketing



DEUTSCHER MARKETING VERBAND

managementforum
Verlagsgruppe Handelsblatt

WIRTSCHAFTSJUNIOREN

Aktionstag „Schüler als Bosse“



Schüler-Bossinnen in der IHK Frankfurt.

Der Aktionstag „Schüler als Bosse“ der Wirtschafts-junioren bringt schon heute die High Potentials von morgen mit den Unternehmen in Kontakt.

Schüler der Oberstufe geben bei der Anmeldung zwei Branchen an, die sie gerne kennenlernen möchten. Da die Wirtschafts-junioren zum Beispiel auch mit

Pull-out-Projekten der Schulen für die hochbegabten und hochleistenden Schüler zusammenarbeiten, kommen wirklich interessierte Jugendliche in die Unternehmen. „Der ganze Tag war ein Highlight“: Darin waren sich die 20 Schüler einig, die Mitte September am Aktionstag teilgenommen haben. Begeistern konnten dabei zum Beispiel Unternehmen aus den Bereichen Bank, Versicherung, Werbung, Pharmazie, Medizin, Ingenieure, Großhandel, Journalismus. Vielen Schülern wurde auch erst in ihrer neuen,

nur einen Arbeitstag währenden Rolle als Boss bewusst, wie komplex der Arbeitsalltag von Führungskräften ist und wie viele Informationen über Kunden oder unterschiedliche fachliche Bereiche man im Kopf haben muss. Die Frankfurter Wirtschafts-junioren rufen schon jetzt weitere Unternehmen auf, sich am nächsten Aktionstag „Schüler als Bosse“ zu beteiligen. Dieser findet am 20. Juni statt. Weitere Infos: Kerstin Zahrt, Vorstand, Wirtschafts-junioren Frankfurt, E-Mail k.zahrt@wj-frankfurt.de.

IHK-BILDUNGSZENTRUM

Nähere Informationen zu den nachfolgenden Bildungsangeboten erhalten Sie unter der Rufnummer 0 69 / 21 97 + Durchwahl sowie unter www.frankfurt-main.ihk.de/ihk-bildungszentrum oder bildungszentrum@frankfurt-main.ihk.de.

IHK-SEMINARE

IMMOBILIEN-WERTERMITTLUNG I 495 Euro
9./10. November 2017/16 UE/zweitägiges Seminar Telefon -1299

SOCIAL MEDIA IM UNTERNEHMEN – EINE EINFÜHRUNG 245 Euro
15. November 2017/8 UE/eintägiges Seminar Telefon -1295

INTERVIEW- UND FRAGETECHNIKEN BEI EINSTELLUNGSGESPRÄCHEN I 345 Euro
20./21. November 2017/16 UE/zweitägiges Seminar Telefon -1415

ARBEITSVERTRÄGE – EINE EINFÜHRUNG 195 Euro
21. November 2017/8 UE/eintägiges Seminar Telefon -1206

TYPISCHE SCHWACHSTELLEN AN GEBÄUDEN 495 Euro
23./24. November 2017/16 UE/zweitägiges Seminar Telefon -1299

GESTALTEN VON MIETVERTRÄGEN 495 Euro
1./2. Dezember 2017/16 UE/zweitägiges Seminar Telefon -1299

EINFÜHRUNG VON CONTROLLING, TEIL I 195 Euro
7. Dezember 2017/8 UE/eintägiges Seminar Telefon -1206

EINFÜHRUNG VON CONTROLLING, TEIL II 195 Euro
8. Dezember 2017/8 UE/eintägiges Seminar Telefon -1206

MODERATIONS- UND PRÄSENTATIONSTECHNIKEN II 345 Euro
11./12. Dezember 2017/16 UE/zweitägiges Seminar Telefon -1415

BUCHHALTUNG UND JAHRESABRECHNUNG IN DER WEG 295 Euro
15. Dezember 2017/8 UE/eintägiges Seminar Telefon -1299

TELEFONTRAINING II 345 Euro
18./19. Dezember 2017/16 UE/zweitägiges Seminar Telefon -1232

BERUFSBEGLEITENDE LEHRGÄNGE MIT IHK-PRÜFUNG

GEPRÜFTE/-R WIRTSCHAFTSFACHWIRT/-IN 3250 Euro
ab 17. November 2017/ca. 640 UE/2 Jahre Telefon -1299

PROJEKTLEITER/-IN (IHK) – VOLLZEIT 1295 Euro
ab 17. Januar 2018/80 UE/ca. 3 Monate
ab 7. Februar 2018/80 UE/ca. 3 Monate Telefon -1232

Preise zuzüglich Prüfungsgebühr nach der jeweils gültigen Gebührenordnung. Lehrgänge, die auf IHK-Prüfungen vorbereiten, werden auch von verschiedenen privaten Anbietern durchgeführt. Anschriften solcher Anbieter können im Internet über die Seite www.wis.ihk.de/ihk-pruefungen/anbieterliste abgerufen oder bei der IHK Frankfurt telefonisch unter 069/2197-1232 erfragt werden. Änderungen vorbehalten.

Richtlinien für das Führen von Ausbildungsnachweisen

Nach Anhörung des Berufsbildungsausschusses in seiner Sitzung am 4. Oktober 2017 erlässt die Industrie- und Handelskammer Frankfurt folgende Richtlinie für das Führen von Ausbildungsnachweisen:

1. Auszubildende haben während ihrer Ausbildung einen Ausbildungsnachweis zu führen. Hierzu kann eines der in den Anlagen 1 bis 4* aufgeführten Muster genutzt werden.
2. Das Führen des Ausbildungsnachweises dient folgenden Zielen:
 - Auszubildende und Auszubildende sollen zur Reflexion über die Inhalte und den Verlauf der Ausbildung angehalten werden.
 - Der zeitliche und sachliche Ablauf der Ausbildung im Betrieb und in der Berufsschule soll für die an der Berufsausbildung Beteiligten sowie die zur Überwachung der Berufsausbildung zuständigen Stellen in einfacher Form nachvollziehbar und nachweisbar gemacht werden.
3. Der ordnungsgemäß geführt und abgezeichnete Ausbildungsnachweis ist gemäß § 43 Abs. 1 Nr. 2 BBiG Zulassungsvoraussetzung zur Abschlussprüfung.
4. Der Ausbildungsnachweis wird im Rahmen der Zwischen- und Abschlussprüfungen nicht bewertet.
5. Für das Anfertigen der Ausbildungsnachweise gelten folgende Mindestanforderungen:
 - Die Ausbildungsnachweise sind täglich, wöchentlich oder prozessbezogen in möglichst einfacher Form (stichwortartige Angaben, gegebenenfalls Loseblattsystem, schriftlich oder elektronisch) vom Auszubildenden selbstständig zu führen sowie abzuzeichnen. (Umfang: circa 1 DIN-A4-Seite für eine Woche)
 - Jedes Blatt des Ausbildungsnachweises ist mit dem Namen des/der Auszubildenden, dem Ausbildungsjahr und dem Berichtszeitraum zu versehen.
 - Die Ausbildungsnachweise müssen mindestens stichwortartig den Inhalt der betrieblichen Ausbildung wiedergeben. Dabei sind betriebliche Tätigkeiten einerseits sowie Unterweisungen beziehungsweise überbetriebliche Unterweisungen, betrieblicher Unterricht und sonstige Schulungen andererseits zu dokumentieren.
 - In die Ausbildungsnachweise sind darüber hinaus die Themen des Berufsschulunterrichts aufzunehmen.
 - Die zeitliche Dauer der Tätigkeiten sollte aus dem Ausbildungsnachweis hervorgehen.
 - Die tatsächlichen Ausbildungsinhalte (betriebliche Tätigkeiten und betriebliche Lerninhalte) sollen von dem/der Auszubildenden den Inhalten des Ausbildungsrahmenplanes oder den Inhalten des darauf basierenden betrieblichen Ausbildungsplanes zugeordnet werden.
6. Auszubildende haben den Auszubildenden zum Führen von Ausbildungsnachweisen nach § 13 S. 2 Nr. 7/BBiG anzuhalten und diese regelmäßig durchzusehen (§ 14 Absatz 2 BBiG).
7. Auszubildenden ist Gelegenheit zu geben, die Ausbildungsnachweise während der Ausbildungszeit im Betrieb zu führen. Die erforderlichen Nachweise, Formblätter oder Ähnliches werden den Auszubildenden kostenlos von den Auszubildenden zur Verfügung gestellt (§ 14 Abs. 1 Nr. 3 sowie Abs. 2 BBiG).
8. Auszubildende oder Ausbilder/-innen prüfen die Eintragungen in den Ausbildungsnachweisen mindestens monatlich (§ 14 Abs. 2 BBiG). Sie bestätigen die Richtigkeit und Vollständigkeit der Eintragungen mit Datum und Unterschrift. Elektronisch erstellte Nachweise sind dazu monatlich auszudrucken oder es ist durch eine elektronische Signatur sicherzustellen, dass die Nachweise in den vorgegebenen Zeitabständen erstellt und abgezeichnet wurden.
9. Im Rahmen der Lernortkooperation kann die Berufsschule vom Ausbildungsnachweis Kenntnis nehmen.
10. Bei minderjährigen Auszubildenden soll ein/-e gesetzliche/-r Vertreter/-in in angemessenen Zeitabständen von den Ausbildungsnachweisen Kenntnis erhalten und diese unterschriftlich bestätigen.
11. Arbeitnehmervertretungen können durch Einsichtnahme in den Ausbildungsnachweis Kenntnis vom Ablauf der Ausbildung zum Zwecke ihrer Aufgabenerfüllung (§ 80 Absatz 1 BetrVG) nehmen.
12. Diese Regelungen können mit Ausnahme der Ziffer 3 für Umschüler entsprechend angewendet werden, soweit die Führung des Ausbildungsnachweises vertraglich vereinbart wird.

* Die Muster für das Führen von Ausbildungsnachweisen können online unter <http://ihkfra.de/ausbildungsnachweis> heruntergeladen werden.

Substanz in jeder Rubrik DER IHK-NEWSLETTER





Gruppenbild mit den Vertretern der zertifizierten Schulen aus dem IHK-Bezirk Frankfurt.

GÜTESIEGEL

ENTSCHEIDEN LEICHT GEMACHT

Das Gütesiegel Berufs- und Studienorientierung Hessen trägt dazu bei, das Qualitätsmanagement an Schulen zu verbessern. Denn die von den Schulen erarbeiteten Konzepte bereiten Schüler gezielt auf einen erfolgreichen Übergang von der Schule in den Beruf vor.

Es ist nicht selbstverständlich, dass in der gymnasialen Oberstufe einer allgemeinbildenden Schule zwei komplette Wochen für Berufs- und Studienorientierung freigeschaufelt werden. Genau das gibt es aber in Klasse 12 an der Ernst-Reuter-Schule 1 in Frankfurt. Diese Schule lädt auch Absolventen und deren Eltern zum Ehemaligencafé ein, um Erfahrungen über berufliche Laufbahnen auszutauschen.

Einen anderen Ansatz verfolgt die Heinrich-Kraft-Schule in Frankfurt: Dort durchlaufen die Schüler acht Module zur ökonomischen Grundbildung, unterstützt durch betriebliche Kooperationen. Und die Konrad-Haenisch-Schule Frankfurt organisiert jährlich eine große Praktikums- und Jobbörse, und seit Kurzem gibt es eine Zusammenarbeit mit der Klassikstadt in Fechenheim, wo die Schüler regelmäßig und mit kurzen

Wegen verschiedenste Berufe kennenlernen können.

Unter anderem für diese erfolgreichen Konzepte im Übergang von der Schule zum Beruf haben am 14. September Prof. R. Alexander Lorz, hessischer Kultusminister, Mathias Samson, hessischer Wirtschaftsstaatssekretär, sowie Eberhard Flammer, Vorsitzender, IHK-Arbeitsgemeinschaft Hessen, insgesamt 50 Schulen mit dem „Gütesiegel Berufs- und Studienorientierung Hessen“ (BSO) in der IHK Frankfurt ausgezeichnet. Mit der Big Band der Elisabethenschule in Frankfurt, die ebenfalls Trägerin des Gütesiegels ist, wurde eine tolle musikalische Begleitung gefunden.

Lorz betonte, dass alle Beteiligten ihr Bestes tun müssten, „um die Jugendlichen so auf die Berufswelt vorzubereiten, dass sie gegen Ende ihrer Schulzeit eine ihren Interessen und

Kompetenzen entsprechende Berufswahlentscheidung treffen können“. Flammer dankte im Namen der Unternehmen den Siegelschulen „für ihr hohes Engagement, von dem sowohl die Schüler als auch die hessische Wirtschaft profitieren“. Mit Blick auf den Fachkräftemangel betonte er: „Vor allem

der Einbezug von Experten aus der Praxis ist ein wichtiges Instrument, um Schülern einen realistischen Blick in verschiedene Berufsfelder zu ermöglichen und falsche Vorstellungen frühzeitig zu korrigieren.“ Die hessischen IHKs möchten Schulen deshalb ermutigen, mit Betrieben aus ihrem regionalen Umfeld in Kon-

ZERTIFIZIERUNGEN IM IHK-BEZIRK FRANKFURT

Mit dem Gütesiegel Berufs- und Studienorientierung wurden folgende Schulen im IHK-Bezirk Frankfurt zertifiziert:

Erstzertifizierung
Ernst-Reuter-Schule 1, GOS, Frankfurt; Kaiserin-Friedrich-Gymnasium, Bad Homburg

Erste Rezertifizierung
Heinrich-Kraft-Schule, Frankfurt (IGS)

Zweite Rezertifizierung
Eduard-Spranger-Schule (Haupt- und Realschule), Frankfurt; Friedrich-Stoltze-Schule (Haupt- und Realschule), Königstein; Gesamtschule Am Gluckenstein (Kooperative Gesamtschule), Bad Homburg; Konrad-Haenisch-Schule (Grund-, Haupt- und Realschule), Frankfurt; Sophie-Scholl-Schule (Haupt- und Realschule), Flörsheim



FOTOS: IHK DARMSTADT



Das Kaiserin-Friedrich-Gymnasium, Bad Homburg, wurde erstmals mit dem Gütesiegel Berufs- und Studienorientierung ausgezeichnet.

LINKS ZUM THEMA

Weitere Infos online unter www.netzwerk-berufswahl-siegel.de und www.olov-hessen.de.

takt zu treten und diese noch stärker in den BSO-Prozess zu integrieren.

Das Gütesiegel Berufs- und Studienorientierung Hessen wird an hessische Schulen verliehen, die in vorbildlicher Weise ein handlungsorientiertes, fächerübergreifendes und arbeitsweltbezogenes Konzept zur Berufs- und Studienorientierung umsetzen. Diese Schulen schaffen für ihre Schüler Perspektiven der Selbstverwirklichung und individuellen Lebensgestaltung als Grundlage für berufliche und private Zufriedenheit. Die Kooperation mit Betrieben der Region ist dabei ein entscheidender Faktor.

Die Bewerbungen der einzelnen Schulen werden zunächst von einer Jury geprüft. Im Anschluss wird die Umsetzung vor Ort von einem dreiköpfigen Auditteam überprüft. Dieses besteht aus je einem Vertreter des Schulbereiches, der Unternehmen und von Beratungsberatern. Betriebe, welche die

Berufsorientierung an Schulen mitgestalten wollen, können demnach auch durch Mitarbeit in den Audit-Teams diese Prozesse unterstützen.

Insgesamt wurden sieben Schulen zum ersten Mal zertifiziert, acht weitere Schulen erstmalig sowie 35 Schulen zum zweiten Mal rezertifiziert. Die wieder ausgezeichneten Schulen erhielten das Gütesiegel bereits vor drei Jahren und qualifizierten sich erneut aufgrund ihres weiterentwickelten Angebots zur Berufs- und Studienorientierung. Seit Einführung des Gütesiegels im Schuljahr 2010/2011 wurde das Siegel bereits 197-mal an hessische Schulen vergeben.

Die Schüler werden in den zertifizierten Schulen durch betriebliche Kooperationen und Praktika kontinuierlich mit den differenzierten Anforderungen der Berufs- und Arbeitswelt bekannt gemacht. Sie wissen um ihre Stärken und Fähigkeiten und sind in der Lage, selbstständig Informationen zu sammeln und auszuwerten. Die Schüler sind beim Verlassen der Schule über ihre beruflichen Perspektiven informiert, können ihre Berufs- beziehungsweise Studienwahl begründen und wissen

am Ende der Schulzeit, welchen Ausbildungsweg sie einschlagen möchten.

Die hessenweite Strategie Olov hat die Optimierung des Übergangs Schule – Beruf zum Ziel. Die regionale Umsetzung der Qualitätsstandards bezieht vorhandene Ansätze und Kooperationsstrukturen ein. Olov wird von der Landesregierung aus Mitteln des hessischen Wirtschaftsministeriums, des hessischen Kultusministeriums und des Europäischen Sozialfonds gefördert.

Kooperationspartner des Gütesiegels sind das hessische Kultusministerium, das hessische Wirtschaftsministerium, die IHK-Arbeitsgemeinschaft Hessen, die hessischen Handwerkskammern, die Regionaldirektion Hessen der Bundesagentur für Arbeit, die Vereinigung hessischer Unternehmerverbände und die Landesarbeitsgemeinschaft Schulewirtschaft Hessen.



AUTORIN
HEIKE WUNDER
Ausbildungs-
beraterin,
IHK Frankfurt
h.wunder@frankfurt-main.ihk.de

GEPRÜFTE PERSONAL-
FACHKAUFLEUTE

IHK-Dozenten gesucht

Das Bildungszentrum der IHK Frankfurt sucht Dozenten für den Vorbereitungslehrgang zum / zur „Geprüften Personalfachkaufmann / -frau“ zum Handlungsbereich „Personalarbeit auf der Grundlage rechtlicher Bestimmungen durchführen“, speziell zu den Themen: Einkommens- und Vergütungssysteme umsetzen, Sozialleistungen des Betriebes gestalten sowie administrative Aufgaben einschließlich deren Entgeltabrechnung bearbeiten. Ansprechpartner: Walter Gute, Telefon 0 69 / 21 97-15 56, E-Mail w.gute@frankfurt-main.ihk.de.

HALLEN

INDUSTRIEBAU & GEWERBEBAU



Von der **Planung & Produktion** bis zur schlüsselfertigen Halle!



WOLF SYSTEM GMBH
94486 Osterhofen
Tel. 09932/37-0
gbi@wolfsystem.de
WWW.WOLFSYSTEM.DE



„STETIG NEUE ZIELE DEFINIEREN“

Ein Gespräch mit Dmitrii Pescov, Softwareentwickler, Landesbank Hessen-Thüringen, und Ioanna Sofia Micciche, Fachliche IV-Anwenderin in der Abteilung Finanzen, Bilanzierung, Deutsche Tele Medien, über ihre Erfahrungen mit Kommunikationscoaching.

Dmitrii Pescov und Ioanna Sofia Micciche gehören zu den IHK-Besten des Jahrgangs 2015, in dem sie ihre Berufsausbildung zum Fachinformatiker Anwendungsentwicklung beziehungsweise Industriekauffrau mit der Note Eins abgeschlossen haben. Anlässlich der IHK-Bestenehrung machte Festredner Mario Müller-Dofel, Geschäftsführer, Dialektik for Business, Frankfurt, den jungen Fachkräften ein verlockendes Angebot: Der Kommunikationstrainer bot einer kleinen Gruppe von IHK-Besten pro bono ein monatliches Coaching zum beruflichen Fortkommen an.

Bei seiner Festrede hatte er aus seiner eigenen Vita, die ihn vom gelernten Metallfacharbeiter und Industriekaufmann zum stellvertretenden Chefredakteur der Zeitschrift *€uro* führte, Tipps und Ratschläge an die IHK-Absolventen gegeben. Schließlich wollte er junge Menschen mit einer Berufsausbildung als Fundament auf dem Weg in eine Karriere ohne akademische Ausrichtung unterstützen. In einem Interview berichten die IHK-Besten Dmitrii Pescov, Softwareentwickler, Lan-

desbank Hessen-Thüringen, und Ioanna Sofia Micciche, Fachliche IV-Anwenderin in der Abteilung Finanzen, Bilanzierung, Deutsche Tele Medien, wo sie nach anderthalb Jahren Coaching stehen.

Frau Micciche, Herr Pescov, warum haben Sie seinerzeit das Angebot spontan angenommen und sich entschieden, trotz Ihres herausragenden Ausbildungsabschlusses sich coachen zu lassen?

MICCICHE: Marios Vortrag und seine Einstellung zu den Themen Ausbildung sowie Studium und Karriere haben mir sehr gut gefallen. Vor allem hat er mich zum Nachdenken gebracht. Ich finde es kritisch, dass jungen Menschen heute dermaßen viel abverlangt wird, wo sie noch selbst auf dem Weg sind, sich selbst zu finden. Da ich ebenfalls auf meinem schulischen und beruflichen Lebensweg nicht immer funktioniert habe und lange gebraucht habe, bis ich wusste, was ich will, konnte ich mich sehr gut mit seiner Geschichte identifizieren. Ich habe bei dem beruflichen Coaching eine Chance gesehen,



Dmitrii Pescov, Softwareentwickler, Landesbank Hessen-Thüringen: „Mit dem Coaching hat sich meine Perspektive auf einige Dinge sehr verändert. Ich sehe viele Aussagen in meinem Umfeld jetzt differenzierter.“

mich selbst weiterzuentwickeln, und außerdem habe ich mich gefreut, Mario kennenzulernen und mehr über seine Ansichten zu erfahren.

PESCOV: Ich habe mich für ein berufliches Coaching entschieden, weil ich den Lebensweg von Mario sehr unorthodox fand. Trotz seiner unvorteilhaften Startposition im Leben, seiner Rückschläge, den vielen beruflichen Umorientierungen und eines fehlenden Studiums ist er beruflich erfolgreich. Das hat mir imponiert.

Was hat Sie besonders beeindruckt?

PESCOV: Sein Erfolg widerspricht komplett jedem Dogma, welches mir am Gymnasium und in der Berufsschule beigebracht wurde. Ein Studium wurde immer als unerlässlich für den beruflichen Erfolg dargestellt, wie auch ein konstanter Lebenslauf – bloß keine Abweichungen. Mir und meinen damaligen Mitschülern wurde eine sehr strikte Vorstellung von Lebensweg angeraten – Mario widersprach dieser Vorstellung in sehr vielen Aspekten.

Gerade das machte für mich das Coaching mit ihm interessant.

Hatten Sie spezielle Erwartungen an ein Coaching?

PESCOV: Meine Erwartungen waren eigentlich nicht genau definiert, das merkte Mario gleich. Ich ging das Ganze recht offen an, ich wusste ja nicht, was mich erwarten würde oder wie so etwas überhaupt funktioniert. Das Coaching war dann auch entsprechend ungewohnt für mich, Mario hat uns ziemlich gefordert. Zwar konnten wir alle unsere Berufsausbildung relativ gut abschließen, trotzdem waren wir vorher nicht mit dieser Art von Selbstmanagement, Zielsetzung und Verantwortung gegenüber uns selbst konfrontiert. Das Coaching mit ihm unterschied sich doch erheblich von meinem normalen Lebens- und Berufsumfeld, was ich aber schätzen gelernt habe.

MICCICHE: Ich habe von dem „Coaching-Jahr 2016“ erwartet, dass ich mehr über mich und meine Außenwirkung lerne sowie darüber, mich selbst zu reflektieren. Selbstverständlich habe ich



Ioanna Sofia Micciche, Fachliche IV-Anwenderin, Deutsche Tele Medien: „Für die Zukunft nehme ich mit, dass man stetig Ziele definieren sollte, selbst wenn es nur kleine sind. Dies war für mich eine der schwierigsten Aufgaben im Coaching.“

hierbei auch an meine berufliche Zukunft gedacht – da ich schon immer Probleme mit Präsentationen hatte, habe ich mir erhofft, diesbezüglich selbstbewusster und sicherer aufzutreten.

Was nehmen Sie vom Coaching für Ihren weiteren Berufsweg mit?

PESCOV: Mit dem Coaching hat sich meine Perspektive auf einige Dinge sehr verändert. Ich sehe viele Aussagen in meinem Umfeld jetzt differenzierter, Mario hat mich durch seine Art und seine Ansichten in vielen Bereichen zu einer ausbalancierteren Ansicht bewegt. Man könnte fast sagen, er hat meine Naivität abtrainiert. MICCICHE: Für die Zukunft nehme ich mir vor allen Dingen mit, dass man stetig Ziele definieren

sollte, selbst wenn es nur kleine sind. Dies war für mich eine der schwierigsten Aufgaben im Coaching. Feedback wohlwollend und zielgerichtet zu formulieren und ein solches auch zu erhalten, war ebenfalls etwas, was ich erst lernen musste und gelernt habe. Nicht zuletzt durch unsere grundverschiedenen Charaktere hatte man unterschiedliche Sichtweisen, weswegen ich auch viel über meine Kommunikation anderen gegenüber erfahren konnte. Egal, ob wir Feedbackgespräche, Präsentationen oder Gesprächsstrategien geübt haben: Auch wenn es mich gefordert hat, hatte ich sehr viel Spaß dabei. Im Nachhinein bin ich sehr froh, mich in dieses Abenteuer gestürzt und diese Erfahrungen gemacht zu haben.

Was arbeiten Sie derzeit, was sind Ihre nächsten beruflichen Pläne?

PESCOV: Derzeit bin ich als Softwareentwickler für SAP-Software bei meinem Ausbildungsbetrieb, der Landesbank Hessen-Thüringen, tätig. Dort liegt mein Schwerpunkt auf der Softwareentwicklung, allerdings bin ich auch in interner beratender Tätigkeit aktiv. In der Zukunft möchte ich weiterhin in der Softwareentwicklung tätig sein, allerdings dann lieber auf freiberuflicher Basis. Ich hoffe, dieses Ziel in den nächsten Jahren verwirklichen zu können. MICCICHE: Nachdem ich die Ausbildung bei der Deutschen Telekom abgeschlossen hatte, hatte ich das Glück, eine Stelle in einer Tochtergesellschaft angeboten zu

bekommen. Dort bin ich in der Finanzbuchhaltung als Schnittstelle zur IT tätig. Ich bin sehr glücklich in meinem Beruf und froh, etwas gefunden zu haben, was mir Spaß macht. Nebenbei habe ich in den vergangenen drei Jahren Steuerrecht an der FOM studiert. Zukünftig möchte ich gerne in dem Unternehmen bleiben und mich dort weiterentwickeln. Spezielle Pläne habe ich diesbezüglich nicht, ich lasse es einfach auf mich zukommen. |



INTERVIEW
DR. BRIGITTE SCHEUERLE
Geschäftsführerin, Aus- und Weiterbildung, IHK Frankfurt
b.scheuerle@frankfurt-main.ihk.de

NürnbergMesse. Turning ideas into value.

BESONDERE MOMENTE VERWANDELN ERLEBNISSE IN NACHHALTIGEN ERFOLG

Wir kreieren Messekonzepte, die bis ins Detail begeistern. Und das können Sie spüren. Erfahren Sie mehr:

nurnbergmesse.de/fairmag



Gruppenbild der Preisträger des Hessischen Website Awards.

10. HESSISCHER WEBSITE AWARD

WENN KLEINES GROSS WIRKT

Rund 150 Teilnehmer kamen am 27. September zur feierlichen Preisverleihung des Hessischen Website Awards. Vergeben wird der Preis seit 2007 jährlich vom Beratungszentrum BIEG Hessen.

Jubiläum in der IHK Frankfurt: Zum zehnten Mal wurde dort der Hessische Website Award verliehen. Zehn Jahre – das sei ein ganzes Zeitalter im Internet, betonte Antje-Imme Strack, Vorsitzende, IHK-Ausschuss Kleine und Mittlere Unternehmen. Ein Blick auf unsere Lebensbereiche zeige, wie fundamental sich Gewohnheiten verändert haben: Von

der Partnersuche mit der mobilen Dating-App Tinder über den Lebensmitteleinkauf bei Amazon fresh bis zur Kommunikation mit Instagram. Doch sei der Mensch im Kern noch der Alte geblieben: Er möge es immer noch bequem, suche die Kommunikation und maximiere seinen Nutzen. Digitalisierung wirke hier ähnlich einem Katalysator, indem sie vieles

schneller, direkter und effizienter mache, so Strack.

Der Nutzen für die Kunden steht daher auch auf gut gemachten Webseiten im Fokus. In der Bewertung von Webseiten geht es zwar nicht um Meter und Sekunden, insofern ist dies auch immer etwas subjektiv. Doch zeichnen sich Siegerseiten durch Individualität, Leidenschaft und Kundenorientierung aus. Gewonnen haben in der Vergangenheit ganz unterschiedliche Unternehmen: Pensionen waren schon vertreten, Uhrenhersteller, Zauberkünstler und Friseurateliers. Die Sieger bieten Motorradreisen

in die USA an, beliefern Baustellen mit ausrollbaren Straßen oder verkaufen online frischen Fisch. Sie alle haben verstanden, wie trotz kleiner Budgets fantastische Internetauftritte realisiert werden können. Denn eins haben alle Sieger gemeinsam: Sie sind allesamt kleine und mittlere Unternehmen. Genau an diese Zielgruppe richtet sich der Hessische Website Award und möchte damit zeigen, dass auch Kleines im Internet groß wirken kann.

So auch beim dritten Platz, der dieses Jahr an den Sneaker Store 43einhalb, Fulda, ging. Das Unternehmen betreibt zusätzlich

VON DEN BESTEN LERNEN

Die Internetauftritte der Gewinner des Hessischen Website Awards:

1. Platz: Just/Burgeff Architekten, Frankfurt: www.just.burgeff.de
2. Platz: Pfitzner Rettungsausrüstung, Frankfurt: www.pfitzner.de
3. Platz: Sneakerstore 43einhalb, Fulda: www.43einhalb.com

LINK ZUM THEMA

Weitere Infos über das BIEG Hessen, Beratungs- und Informationszentrum elektronischer Geschäftsverkehr Hessen, online unter www.bieg-hessen.de.

zur digitalen Ladentheke noch zwei stationäre Geschäfte in Fulda und Frankfurt. Die Webseite besticht durch hochwertigen und einzigartigen Content rund um Sneaker. Juror Dr. Michael Klein, Direktor, Institut für neue Medien, Frankfurt, lobte das „erfreulich klare, sehr überzeugende Design“ des Auftritts, das sich unter anderem durch ein durchdachtes Megadropdown-Menü und die Filterfunktion des Shops, aber auch den orientierungsunterstützenden Einsatz von Farben auszeichnet.

Platz zwei ging an das Frankfurter Unternehmen Pfitzner Rettungsausrüstung. Juror Tim Kaufmann, Geschäftsführer, Taquiri, Hüttenberg, schwärmte davon, dass der Frankfurter Mittelständler zwar online unauffällig daherkäme, aber „ganz unauffällig einfach mal eben alles richtig macht“. Auf dem langen Weg zur Unternehmenswebsite bestünde große Gefahr, zu viele Kompromisse einzugehen. Doch auf der Unternehmenshomepage herrschten bis in die tiefste Ebene saubere Strukturen. Die Produktpräsentationen, Designs und Navigationswege der Website seien bis ins Detail ausgefeilt.

Gewinner des diesjährigen Hessischen Website Awards ist Just / Burgeff Architekten, Frankfurt. Ziele der Website seien Markenpositionierung und

Identitätsbildung. Dies zeige sich in zahlreichen Details. Zum Beispiel in der Hauptnavigation, die sich auf das Wesentliche reduziert, nämlich auf die Menüpunkte „Projekte“ und „Profil“. Jurymitglied Tobias Kirchhofer, Geschäftsführer, Shift, Frankfurt, vergab auch für die User Experience des Auftritts Bestnoten: „Nutzer fühlen sich auf dieser Website respektiert.“ Ihre Zeit werde nicht verschwendet, denn die Darstellung sei reduziert und kompakt. Gefallen habe auch die liebevolle Inszenierung durchgeführter Bauprojekte mit ihren jeweils individuellen Herausforderungen und Prozessen.

Verliehen wurde der Hessische Website Award vom BIEG Hessen, einer gemeinsamen Beratungseinrichtung der IHKs Frankfurt, Offenbach, Hanau-Gelnhausen-

Schlüchtern und Fulda. Seit fast 20 Jahren unterstützt das BIEG Unternehmen in den Themen Onlinemarketing, E-Commerce und Social Media. Angeboten werden neben Veranstaltungen und Leitfäden auch kostenfreie Beratungen. Besonders beliebt sind die sogenannten Websitechecks: Dort werden Unternehmenswebseiten in Einzelgesprächen auf Herz und Nieren geprüft und bei Bedarf Anregungen zur Optimierung sowie Verbesserungsvorschläge unterbreitet.



AUTOR
DANIEL WEICHERT
Fachlicher Leiter,
BIEG Hessen,
Frankfurt
daniel.weichert@bieg-hessen.de

INSPIRIERENDES SPANIEN

24. August bis 12. Dezember 2017
in Frankfurt am Main



europa
KULTURtage 2017



EUROPÄISCHE ZENTRALBANK
EUROSYSTEM

BANCO DE ESPAÑA
Eurosistema



Im nachhaltigen Gewerbegebiet Fechenheim-Nord/Seckbach sind etwa 550 Unternehmen ansässig, unter anderem auch die Klassikstadt.

NACHHALTIGES GEWERBEGBIET

ERSTE PROJEKTE ANGESTOSSEN

Im nachhaltigen Gewerbegebiet Fechenheim-Nord/Seckbach gehen ansässige Unternehmen neue Wege. Um sie bei diesem Pilotprojekt zu begleiten, gibt es im Cassellapark seit einem Jahr ein Quartiersbüro als Schnittstelle zwischen Unternehmen und Stadt.

Die Unterschiede zwischen einem herkömmlichen und einem nachhaltigen Gewerbegebiet liegen nicht gleich auf der Hand. So müssen die Inhalte teilweise erst noch definiert werden beziehungsweise ergeben sich aus dem laufenden Projekt heraus. Das Pilotprojekt in Frankfurt ist unter anderem Teil des Forschungspro-

jekts „Nachhaltige Weiterentwicklung von Gewerbegebieten“ im Programm „Experimenteller Wohnungs- und Städtebau“ des Bundesbauministeriums. Gleichzeitig ist es Teil des Forschungsvorhabens „Grün statt Grau – Gewerbegebiete im Wandel“ des Bundesforschungsministeriums. Aktuell bewirbt sich das Energiereferat der Stadt Frankfurt mit dem Pilotprojekt um Fördermittel für die Erstellung eines Klimaschutzteilkonzepts im Rahmen der Förderrichtlinie der Nationalen Klimaschutzinitiative – Klimaschutz in Industrie- und Gewerbegebieten beim Bundesumweltministerium.

Bisher gibt es in Deutschland nur wenig Vergleichbares, und somit beschreitet die Stadt Frankfurt auf diesem Areal einen neuen und nicht vorgezeichneten Weg. Das Gebiet kann somit als Experimentierfläche für die Weiterentwicklung unter ökonomischen, ökologischen und sozialen Gesichtspunkten gesehen werden. Innerhalb der Stadt kommt dem nachhaltigen Gewerbegebiet eine Vorreiterrolle zu, da viele Industrie- und Gewerbegebiete eine ähnliche Ausgangssituation aufweisen und dementsprechend von den zu gewinnenden Erkenntnissen des Pilotprojekts profitieren könnten.

Ansprechpartner vor Ort

Ein wesentlicher Eckpfeiler für die Entwicklung des Gebiets hin zu einem nachhaltigen Gewerbegebiet war die Eröffnung eines Quartiersbüros durch die Stadt Frankfurt. Je ein Mitarbeiter der Wirtschaftsförderung und des Energiereferats sind dort als Standort- beziehungsweise Klimaschutzmanager und als erste Ansprechpartner für die Unternehmen vor Ort. Zu ihren Aufgaben zählen die Ansprache der Unternehmen sowie die Bestandserhebung in Kooperation mit dem Stadtplanungsamt. Das Klimaschutzmanagement dient als Ansprechpartner für Umweltbelange mit einem besonderen

LINK ZUM THEMA

Weitere Informationen über das nachhaltige Gewerbegebiet Fechenheim-Nord/Seckbach online unter www.nachhaltiges-gewerbegebiet.de.

Fokus auf energierelevante Aspekte. So werden den Unternehmen vor Ort spezifische Angebote unterbreitet, welche diesen helfen, sowohl Energie als auch Kosten zu sparen.

Zunächst muss ein genaueres Bild des Quartiers gezeichnet werden: Welche Rahmenbedingungen finden sich im Gebiet, wo gibt es Probleme, wo sind die Anschlusspunkte für eine schnelle Internetverbindung verortet? Diese und viele weitere Fragen müssen beantwortet werden und in eine breite Datenbasis überführt werden, welche den Ist-Bestand möglichst umfassend abbildet. Hierbei werden die Unternehmen vor Ort eingebunden. Dies erfolgte zu Beginn insbesondere durch Einzelgespräche und wird nun im Rahmen von verschiedenen Veranstaltungsformaten verstetigt.

Die finanziellen Rahmenbedingungen und organisatorischen Voraussetzungen hat die Stadt Frankfurt geschaffen: So ist die Projektlaufzeit auf fünf Jahre angelegt und sieht eine Grundfinanzierung von 1,3 Millionen Euro vor. Umfassende investive Mittel (beispielsweise für Straßensanierungen) stehen bisher nicht im ausreichenden Umfang zur Verfügung. Jedoch kann die vorhandene Finanzierung auch kleinere Projekte anstoßen und stellt nicht ausschließlich Verwaltungskosten dar. Eine fachübergreifende Projektgruppe, in der alle relevanten städtischen Akteure zusammenkommen, stimmt sich zu diesen Projekten ab.

Enorme Verkehrsbelastung

Die Auswahl des Gewerbegebiets Fechenheim-Nord/Seckbach als Pilotprojekt basiert dabei vor allem auf den zahlreichen bekannten Handlungslagen vor Ort. Hier ist vor allem die verkehrliche Erschließung zu nennen. Das betrifft nicht nur die Erreichbarkeit

des Gebiets an sich, sondern auch den Verkehr innerhalb des nachhaltigen Gewerbegebiets. Die Verkehrsbelastung ist hier enorm hoch und die Infrastruktur teils sehr veraltet. In vielen Straßen gibt es noch Kopfsteinpflaster und ungenutzte Bahnschienen. Ebenso durchziehen das Gebiet teils lange Straßen ohne Querverbindungen.

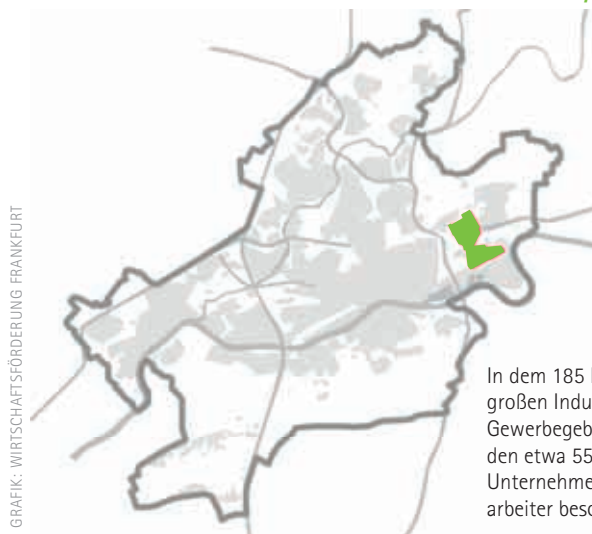
Ein weiteres Problem sind fehlende Flächen. So führt die Zunahme der nichtgewerblichen Nutzung zunehmend zu Konflikten zwischen Industrie, Gewerbe, Dienstleistungen und Wohnen. Fremdnutzungen müssen auf lange Sicht reduziert werden, gerade weil die Firmen Probleme bei der Suche nach Erweiterungsmöglichkeiten haben. Die geringe Flächenverfügbarkeit resultiert jedoch auch aus der sehr heterogenen Struktur des Gebiets: Während der Einzelhandel die Hauptverkehrswege Borsigallee und Wächtersbacher Straße bestimmt, sind die Gebietskerne von Industrie- und Gewerbebetrieben sowie Dienstleistern gekennzeichnet. Es gibt neben mindergenutzten Frei- und Lagerflächen insbesondere Leerstände von Büroflächen. Ebenso sind die Grundstückszuschnitte teils sehr klein und unvorteilhaft für großflächige Neuansiedlungen.

Netzwerke stärken

Im Hinblick auf die Digitalisierung der Wirtschaft und den stetig wachsenden Internetverkehr ist außerdem die Verfügbarkeit von leistungsfähigen Breitbandanschlüssen punktuell ein großes Problem. Manche Unternehmen schränkt dies massiv in ihrer Entwicklung ein. Und das, obwohl der weltweit größte Internetknoten nach Traffic nur wenige Meter entfernt liegt.

Einige Handlungslagen sind allerdings auch aus der Un-

NACHHALTIGES GEWERBEGBEIT FECHENHEIM-NORD/SECKBACH



GRAFIK: WIRTSCHAFTSFÖRDERUNG FRANKFURT

In dem 185 Hektar großen Industrie- und Gewerbegebiet sind in den etwa 550 ansässigen Unternehmen 7100 Mitarbeiter beschäftigt.

ternehmerschaft selbst heraus entstanden. Gerade die fehlende Vernetzung und Kommunikation zwischen den Unternehmen ist hierbei zu nennen. Es haben sich mit der Zeit kleinteilige Netzwerke entwickelt, die es für Zugezogene extrem schwierig machen, sich im Quartier zu integrieren. Teils wissen auch die Unternehmen und Netzwerke untereinander nicht von ihrer Existenz.

Die Quartiersmanager haben im nachhaltigen Gewerbegebiet bereits erste Projekte angestoßen, um die Standortfaktoren für die dort ansässigen Unternehmen zu verbessern. Im Rahmen der Netzwerkstärkung werden den 550 Unternehmen verschiedene Veranstaltungsformate angeboten. Dazu zählen unter anderem ein monatlicher Unternehmer-Mittagstisch, Unternehmer-Werkstätten und Impulsveranstaltungen. Eine Energieeffizienzkampagne startet

Ende des Jahres, um den Unternehmen vor Ort eine kostenlose Impulsberatung zu ermöglichen. Im Idealfall resultiert aus dieser Beratungskampagne ein lokales Energieeffizienznetzwerk.

Klimaschutzkonzept

Ziele für 2018 sind insbesondere die umfassende Erweiterung der vorhandenen Quartiershomepage mit einem Gewerbeverzeichnis sowie die Präsentation einer mit den Unternehmen gemeinsam entwickelten Wort- und Bildmarke. Darüber hinaus wird das zuvor erwähnte Klimaschutzkonzept für das Gebiet erstellt. Mittelfristig soll das nachhaltige Gewerbegebiet so zu einer eigenen Identität finden und der Entwicklungsprozess durch die Gründung einer von den Unternehmern dauerhaft, nachhaltig und eigenständig getragenen Standortinitiative gesichert werden.



AUTOREN
TOBIAS LÖSER (l.)
 Standortmanager,
 Wirtschaftsförderung
 Frankfurt
 tobias.loeser@
 frankfurt-business.net

MAX WEBER (r.)
 Klimaschutzmanager,
 Energiereferat,
 Stadt Frankfurt
 max.weber@
 stadt-frankfurt.de

„MEGATRENDS NICHT VERSCHLAFEN“

Ein Gespräch mit Ralf Zarbock, geschäftsführender Gesellschafter, Druck- und Verlagshaus Zarbock, Frankfurt, über sein Engagement in der Standortinitiative Nachhaltiges Gewerbegebiet Fechenheim-Nord/Seckbach und die Megatrends Industrie 4.0 und Nachhaltigkeit.



FOTO: ZARBOCK

Ralf Zarbock, geschäftsführender Gesellschafter, Druck- und Verlagshaus Zarbock: „Industrie 4.0 und Nachhaltigkeit sind für mich Megatrends. Als mittelständisches Unternehmen kann ich mir grünen Idealismus allerdings nicht leisten. Nachhaltigkeit muss sich immer auch rechnen.“

Herr Zarbock, das 1924 gegründete Druck- und Verlagshaus Zarbock ist seit Ende der Fünfzigerjahre in der Sontrarer Straße ansässig. Wie bewerten Sie die Neupositionierung des Industrie- und Gewerbegebiets Fechenheim-Nord/Seckbach als nachhaltiges Gewerbegebiet?

ZARBOCK: Ich sehe das sehr positiv und engagiere mich deshalb in der Standortinitiative. Das Industriegebiet ist in den vergangenen Jahrzehnten vernachlässigt worden. Dem Areal tut es gut, wenn es nun in den Fokus der öffentlichen und politischen Wahrnehmung rückt. Durch die Neupositionierung bekommt das

Gewerbegebiet ein eigenes Profil und mehr Flair, sodass sich hoffentlich neue Unternehmen auf den Branchen und in den leerstehenden Gebäuden ansiedeln und sich ansässige Betriebe nachhaltig wandeln. Derzeit erstellen die Quartiersmanager der Wirtschaftsförderung ein Verzeichnis der hier ansässigen

Unternehmen, sodass daraus künftig spannende Netzwerke und interessante Geschäftsbeziehungen entstehen können.

Eigentlich schade, dass es erst eines solchen Modellprojekts bedurfte, ehe sich die im nachhaltigen Gewerbegebiet ansässigen Unternehmen kennenlernen und vernetzen.

ZARBOCK: In unserem schnelllebigen, konkurrenzgetriebenen Geschäft bleibt die nachbarschaftliche Kontaktpflege leider oftmals auf der Strecke. Das geht anderen Unternehmern vermutlich ähnlich wie mir. Im Rahmen einer Unternehmerwerkstatt haben wir kürzlich eine Dependence der Praunheimer Werkstätten besucht. Für mich war das ein echtes Aha-Erlebnis: Wir sind seit 20 Jahren direkte Nachbarn. Man denkt, dass man sich kennt, aber eigentlich kennt man sich doch nicht. Das Portfolio der Werkstatt für behinderte Menschen war mir bis dato nicht bekannt. Es hat mich aber so überzeugt, dass wir zwischenzeitlich schon fünf Aufträge miteinander abgewickelt haben. Dieses Beispiel sollte kein Einzelfall bleiben – denn das Branchenspektrum im nachhaltigen Gewerbegebiet ist enorm.

Das mit Bundesmitteln geförderte Pilotprojekt „Nachhaltiges Gewerbegebiet“ ist zunächst auf fünf Jahre angelegt. Wo sehen Sie Handlungsbedarf?

ZARBOCK: Zuerst muss die Verkehrsinfrastruktur optimiert

werden. Auf die hinlänglich bekannte Riederwald-Problematik brauche ich nicht näher einzugehen. Störfaktor ist aber auch die Straßenführung. Das Gewerbegebiet wurde vor 100 Jahren vermutlich auf dem Reißbrett entworfen. Es gibt lange, breite Straßen wie die Gwinner- und Friesstraße. Mangels Querverbindungen sind diese Stichstraßen quasi Sackgassen. Fahrzeuge müssen unnötige Umwege fahren, oft staut es sich. Im Kontext des Modellprojekts sollen einige Querstraßen entstehen. Zweitens muss die Internetanbindung verbessert werden. Insbesondere Mediendiensteleister und Kreative sind auf ein schnelles, leistungsfähiges Internet angewiesen. Und drittens sollte der Wandel zum nachhaltigen Gewerbegebiet mit einem positiven Imagewandel einhergehen. Dass dies funktioniert, zeigen die seit einigen Jahren hier ansässige Klassikstadt und Harley Davidson. Sie haben den Standort deutlich aufgewertet und dessen Bekanntheit erhöht.

Die Stadt Frankfurt investiert 1,3 Millionen Euro in die Standortinitiative. Vor einem Jahr eröffnete das Projektbüro in der Cassellastraße. Welche Projekte sind angedacht oder schon angestoßen?

ZARBOCK: Es gibt vielfältige Überlegungen, gemeinsam Projekte zu verwirklichen, um die Infrastruktur des Gewerbegebiets zu verbessern. Hier sind 550 meist kleine oder mittelständische Unternehmen mit insgesamt 7100 Mitarbeitern ansässig. Das Umfeld ist derzeit nicht wirklich attraktiv – insbesondere, wenn es darum geht, neue Fachkräfte zu gewinnen. Für mich lohnt es sich beispielsweise nicht, eine eigene Kantine einzurichten. Denkbar wäre aber, ein solches Projekt gemeinsam mit anderen

Unternehmen anzugehen. Derzeit sind wir damit befasst, ein prägnantes Logo für das nachhaltige Gewerbegebiet zu kreieren, um eine Marke mit einem hohen Wiedererkennungswert aufbauen zu können.

Im Vorfeld der Bundestagswahl hatten Sie prominenten Besuch: Der baden-württembergische Ministerpräsident Winfried Kretschmann hat sich im nachhaltigen Gewerbegebiet und in Ihrer Druckerei umgeschaut. Welche Botschaft hat er aus Frankfurt mitgenommen?

ZARBOCK: Offensichtlich war er nicht ganz so gut gebrieft. Jedenfalls hatte er eine heruntergekommene Industriebranche erwartet und war äußerst überrascht, dass es im Frankfurter Osten darum geht, ein Gewerbegebiet mit gewachsenen Strukturen umzukrempeln und unter ökologischen Gesichtspunkten zu reaktivieren. Positiv fand Kretschmann unter anderem, dass Fremd- und Mindernutzungen zurückgedrängt werden sollen, um den Standort als Gewerbegebiet zu erhalten. Sein wirtschaftspolitisches, oft geäußertes Credo, dass sich mit grünen Ideen schwarze Zahlen schreiben lassen, fand er in Frankfurt bestätigt.

Seit vielen Jahren zählt Zarbock zu den Top 50 der grünen Druckereien Deutschlands. Und 2010 waren sie die erste Druckerei in Frankfurt, die von der Landesregierung in die Umweltallianz Hessen aufgenommen wurde. Geht da noch mehr?

ZARBOCK: Im Prinzip ist das ein permanenter Prozess. Wir durchleuchten immer wieder unsere Produktion. Finden wir ein ökologisch besseres Produkt, wird dieses getestet. Wenn es qualitativ gleichwertig oder besser, aber etwas teurer ist, nehmen wir

auch minimale Einbußen in Kauf und verwenden tendenziell das ökologischere Produkt.

Welches Projekt gehen Sie als Nächstes an?

ZARBOCK: Vielleicht hört es sich komisch an: Als Druckerei arbeiten wir zwar mit Papier, aber aktuell sind wir dabei, das papierlose Büro mithilfe eines Dokumentenmanagement-Systems einzuführen. Es ist nicht leicht, Verwaltungsprozesse radikal zu ändern, denn der Mensch ist ein Gewohnheitstier. Aber wenn die Mitarbeiter die neuen Prozesse verinnerlicht haben und alles eingespielt ist, dient das papierlose Büro nicht nur der Nachhaltigkeit. Es vereinfacht und beschleunigt betriebliche Prozesse und reduziert somit Kosten.

Mal Hand aufs Herz: Steht für Sie als Unternehmer die Nachhaltigkeit oder die Wirtschaftlichkeit an erster Stelle?

ZARBOCK: Industrie 4.0 und Nachhaltigkeit sind für mich die Megatrends. Ich sehe darin keine Gegensätze, denn sie bedingen einander. Als mittelständisches Unternehmen kann ich mir grünen Idealismus allerdings nicht leisten. Player wie Apple können sich das hingegen erlauben. Wenn sie ein ökologischeres Bauteil verwenden und sich die Endpreise der Geräte dadurch um 50 Euro erhöhen, kaufen die Leute das Smartphone trotzdem – weil es Kult ist. Ich hingegen habe schon Aufträge verloren, weil wir trotz besserer Qualität 20, 30 Euro teurer waren als ein Mitbewerber. Nachhaltigkeit muss sich immer auch rechnen.

Konnten Sie auch bei den Kunden ein Umdenken feststellen?

ZARBOCK: Noch vor ein paar Jahren waren Zertifizierungen im ökologischen Bereich ein Nice-

to-have, zwischenzeitlich sind sie ein Must-Have. Das merken wir vor allem bei öffentlichen Ausschreibungsverfahren. Trotz aller ökologischen Faktoren ist der Preis immer noch ausschlaggebend. Ökologische Faktoren fließen aber manchmal schon mit 30 Prozent in den Kriterienkatalog ein. Nachhaltigkeit ist somit keine vorübergehende Modeerscheinung, sondern ein Megatrend, den insbesondere der Mittelstand nicht verschlafen darf. Denn nur derjenige, der beim Thema Nachhaltigkeit immer auf dem neuesten Stand ist, kann auch wirtschaftlich die Nase vorne haben.

Sie engagieren sich nicht nur in der Standortinitiative Nachhaltiges Gewerbegebiet, sondern auch bei Öko-Profit Frankfurt und im Arbeitskreis Nachhaltigkeit der IHK Frankfurt. Warum machen Sie sich für dieses Thema so stark?

ZARBOCK: Ich bin nicht nur Unternehmer, sondern auch Ehemann und Vater. Ich weiß, dass die Ressourcen auf Erden begrenzt sind. Nachhaltigkeit bedeutet für mich, meinen Kindern und Kindeskindern die natürlichen Lebensgrundlagen durch verantwortungsvolles Handeln zu bewahren. Auch im Privaten hat längst ein Umdenken stattgefunden. Kürzlich haben wir unser Haus neu gestrichen. Früher hätte ich den Verkäufer gefragt: Wie lange hält die Farbe und wie lange bleibt sie weiß? Diesmal habe ich mir die Liste der Inhaltsstoffe genauestens angeschaut und in die Kaufentscheidung miteinbezogen. |



INTERVIEW
PETRA MENKE
 Chefredakteurin,
 IHK Wirtschafts-
 Forum, Unternehm-
 ermagazin der
 IHK Frankfurt
 p.menke@frank-
 furt-main.ihk.de



Der Makerspace Tatcraft hat in einer Backstein-Werkshalle auf dem ehemaligen Lurgi-Areal seinen Sitz.

NACHHALTIGES GEWERBEGEBIET

„TOLLE COMMUNITY“

Ende Juni hat Frankfurts erster Makerspace „Tatcraft“ im nachhaltigen Gewerbegebiet Fechenheim-Nord / Seckbach auf dem ehemaligen Lurgi-Areal eröffnet. Ein Gespräch mit Fabian Winopal, CEO, und Tim Fleischer, CTO.

Herr Winopal, der Name „Tatcraft“ lässt bereits einige Ideen im Kopf entstehen. Worin besteht Ihr Geschäftsmodell?

WINOPAL: Tatcraft ist zunächst einmal eine gewerkeübergreifende Werkstatt nach dem Prinzip eines Coworking Spaces auf einer Werkstattfläche von rund 1300 Quadratmetern. Als Mitglied kann man sich die vorhandene Maschineninfrastruktur und Produktionskapazitäten teilen. Damit lassen sich teure Anschaffungskosten für Maschinen oder lange Mietverträge für Räume und Werkstätten einsparen. Stattdessen ist ein Mitgliedsbeitrag zu entrichten, dessen Höhe vom Leistungsumfang und der Laufzeit abhängt.

Das klingt ein wenig nach dem Konzept eines Fitness-Studios?

WINOPAL: Ja, das ist ein guter Vergleich. Wie in einem Fitness-Studio können unsere Mitglieder auf die vorhandenen Geräte zurückgreifen und diese nach ihren Bedürfnissen verwenden. Nur dass es sich nicht um Laufbänder und

Hanteln handelt, sondern zum Beispiel um 3-D-Drucker oder Wasserschneide-Maschinen. Dabei versuchen wir, auch die Einstiegshürden bei der Preisgestaltung möglichst niedrig zu halten. So gibt es bei uns auch die Möglichkeit, sich nicht längerfristig binden zu müssen. Mit dem Tagespass erhält man

beispielsweise für einen Tag den vollen Zugang zu unserer Werkstatt.

Herr Fleischer, welche Kundengruppen sprechen Sie mit Ihrem Konzept an?

FLEISCHER: Unsere Kundengruppen sind ganz unterschiedlich. Sie reichen vom Hobbybastler, der den Umgang mit Maschinen lernen möchte, über Selbstständige und Start-ups, die öfter mal eine Werkstatt benötigen, bis hin zu unseren sogenannten Growth Members, etwa professionelle Handwerker oder industrielle Anwender.

Und diese kommen aus der Region?



Fabian Winopal, CEO, Tatcraft: „Bei Tatcraft ist jeder Einzelne Teil einer großen Community. Und alle möchten hier etwas schaffen. Das fördert den Austausch von Informationen, gibt Raum für Kreativität.“

FLEISCHER: Zumindest ganz überwiegend ist unsere Kundenschaft aus dem RheinMain-Gebiet. Uns erreichen aber inzwischen auch Anfragen aus Hamburg oder sogar Irland. Unser Konzept scheint viel Aufmerksamkeit zu erregen.

Wie wichtig ist die Nähe zu Firmen des verarbeitenden Gewerbes?

WINOPAL: Die ist für uns natürlich wichtig. Und im Gewerbegebiet Seckbach haben wir ja auch viele Nachbarn aus diesem Bereich. Überhaupt ist die Community hier am Standort wirklich toll. Wir haben in den letzten Monaten von unseren Nachbarn sehr viel Unterstützung erfahren. Das macht wirklich Spaß.

Kann Tatcraft nicht auch ein Treffpunkt für diese Nachbarschaft werden?

FLEISCHER: Das erhoffen wir uns natürlich. Und mit unserer geplanten Betriebskantine, die wir auch für andere Unternehmen im Gebiet öffnen und die unter anderem auch über eine Dachterrasse verfügen wird, wollen wir auch Möglichkeiten der Begegnung schaffen.

Damit leisten Sie ja auch einen Beitrag zur Verbesserung der Standortbedingungen.

FLEISCHER: Na ja, vielfältig ist das gastronomische Angebot hier in der Gwinnerstraße und der näheren Umgebung nun wirklich nicht. Insofern leisten wir hier schon einen kleinen Beitrag zur Aufwertung des Standorts.

Nochmal zurück zum Thema Community. Sie bringen ja Menschen aus unterschiedlichsten Bereichen in Ihrem Makerspace zusammen. Ist das nicht auch eine Chance für das Entstehen von Innovationen?



Tim Fleischer, CTO, Tatcraft: „Mit unserer geplanten Werkskantine, die wir auch für andere Unternehmen im Gebiet öffnen, wollen wir auch Möglichkeiten der Begegnung schaffen.“

WINOPAL: Bei Tatcraft ist jeder Einzelne Teil einer großen Community. Und alle möchten hier letztendlich etwas schaffen. Das fördert den Austausch von Informationen, gibt Raum für Kreativität. Sicherlich können in einem derartigen Umfeld auch ganz neue, innovative Ideen entstehen und große Dinge realisiert werden. Wir sehen uns hier durchaus in der Rolle als Accelerator.

Wie beurteilen Sie denn die Potenziale der Maker-Szene hier in FrankfurtRheinMain?

WINOPAL: Zunächst ist es wichtig, zu klären, was unter der Maker-Szene zu verstehen ist. Vielfach konzentriert sich die Abgrenzung auf den Bereich „Basteln“ beziehungsweise auf künstlerische Aspekte. Diese Abgrenzung ist uns zu eng. Wir orientieren uns da eher am amerikanischen Gedanken. Letztlich geht es darum, Dinge mit eigenen Mitteln zu erschaffen – ohne den Einsatz kostspieliger Speziallösungen. Und hier besteht ein großes Potenzial.

In Ihren Werkstätten erfolgt ja auch eine Einweisung durch technisch und handwerklich versiertes Fachpersonal. War es für Sie schwierig, hierfür geeignetes Personal zu finden?

FLEISCHER: Das haben wir anfänglich angesichts der Diskussion um den Fachkräftemangel befürchtet. Dies hat sich aber nicht bewahrheitet. Im Gegenteil

hatten wir deutlich mehr sehr gute Bewerber, als wir einstellen konnten.

Bedeutet dies, dass die Diskussion in Bezug auf den Fachkräftemangel überzogen ist?

FLEISCHER: Nein, es ist vielmehr ein Indiz dafür, dass wir als Arbeitgeber attraktiv sind – gerade weil wir auch anders sind. Ich denke, dass wir hier den Beschäftigten ein einzigartiges Umfeld bieten mit sehr abwechslungsreichen Arbeitsinhalten.

Und mit der neuen Betriebskantine wird sich auch die Versorgungssituation sicher deutlich verbessern. Gibt es denn weitere

Standortfaktoren, die aus Ihrer Sicht verbessert werden sollten?

WINOPAL: Zunächst einmal sind wir mit den Standortbedingungen grundsätzlich sehr zufrieden. Wir haben hervorragende Räumlichkeiten und eine tolle Nachbarschaft. Aber es gibt auch Defizite, zum Beispiel die Verkehrssituation. Als Unternehmer hier am Standort haben sich die Sichtweisen verändert. Heute würden wir ganz gewiss nicht mehr gegen den Bau des Riederwaldtunnels demonstrieren wie damals in unserer Kindheit.

Und wie schaut es mit der Internetanbindung aus?

FLEISCHER: Das ist ein weiteres leidiges Thema. Wir sind gerade daran, über den Schornstein Richtfunk zu installieren. Dabei liegt Tatcraft inmitten eines städtischen Gewerbegebietes und der Zugang zum weltgrößten Internetknotenpunkt ist nur wenige Hundert Meter entfernt. Da besteht wirklich dringender Handlungsbedarf.



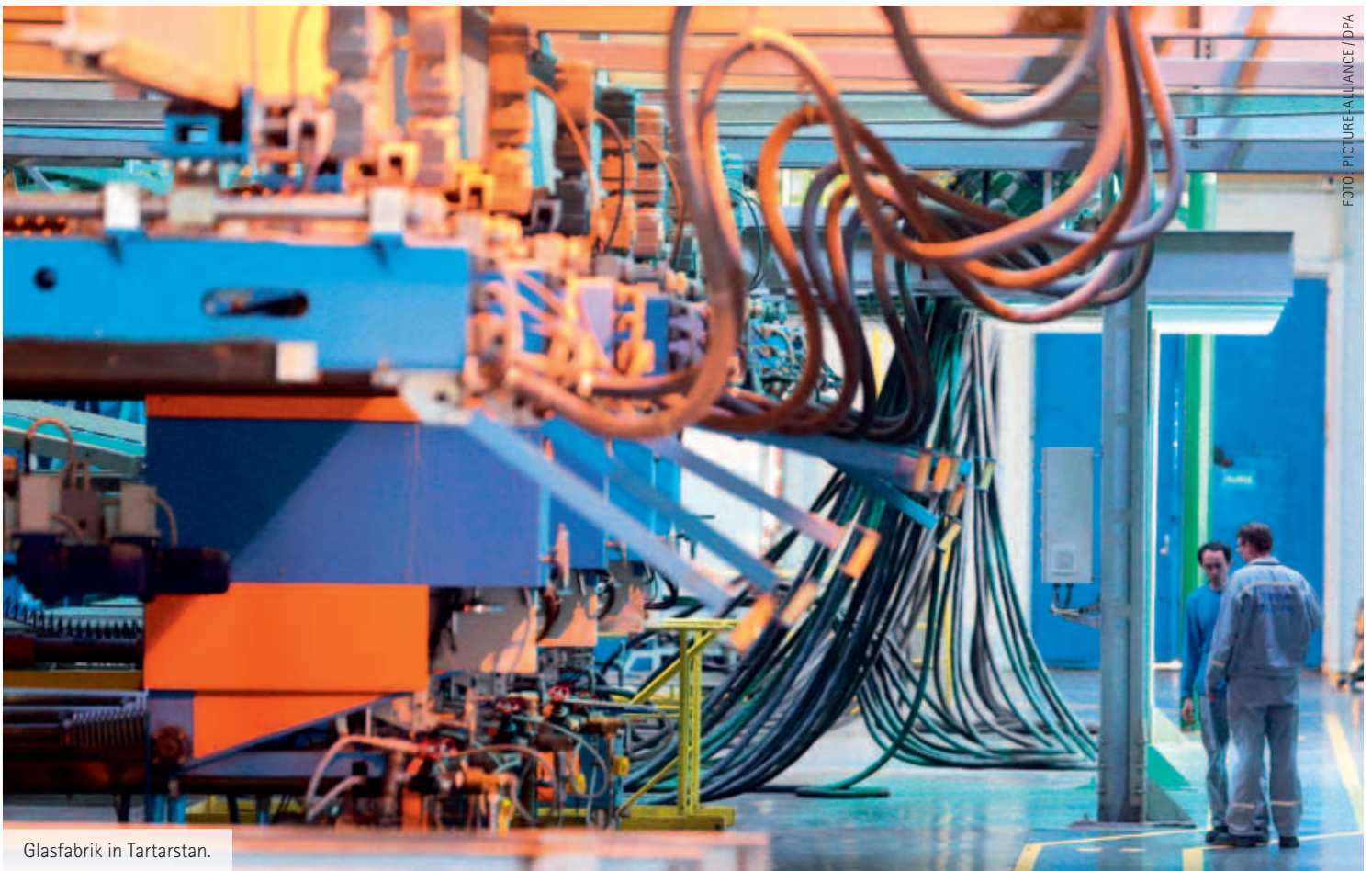
AUTOREN
DR. RAINER BEHREND (l.)
Behrend-Institut,
Wirtschaftsforschung,
Stadt- und Regionalentwicklung, Frankfurt
rbehrend@behrend-institut.de

JORIS SMOLDERS (r.)
Referent, Innovation und Umwelt,
IHK Frankfurt
j.smolders@frankfurt-main.ihk.de

Zelthallen – Stahlhallen

HTS
RÖDER HTS HÖCKER GMBH

Top Konditionen – Leasing und Kauf
<http://www.hts-ind.de> – Telefon: 06049 95100



Glasfabrik in Tartarstan.

RUSSISCHE REGIONEN

DER FERNE OSTEN IM FOKUS

Viele deutsche Unternehmen haben vor allem Moskau und St. Petersburg im Blick, wenn sie in einen Standort auf dem russischen Markt investieren möchten. Doch auch die Regionen Russlands bieten interessante Perspektiven.

Russlands Wirtschaft hat sich stabilisiert und lässt damit mehrere Jahre Rezession hinter sich. Die Volkswirte der Weltbank und des Internationalen Währungsfonds schätzen ihr Wachstum in diesem Jahr auf 1,3 respektive 1,4 Prozent, das russische Wirtschaftsministerium sogar auf 2,1 Prozent. Von der Trendwende profitieren auch die deutschen Exporteure: Gegenüber dem Vorjahreszeitraum stiegen Deutschlands Ausfuhren nach Russland im ersten Halbjahr um 26,3 Prozent.

Zudem zieht die Investitionsstätigkeit wieder an: Neben

russischen vermehren auch deutsche Unternehmen nach Jahren des Abwartens wieder vermehrt Werkseröffnungen und Erweiterungen bestehender Produktionskapazitäten. Obwohl es wirtschaftlich wieder aufwärtsgeht, könnten mit den geplanten neuen US-Sanktionen gegen Firmen, die sich an Infrastruktur- und Energieprojekten in Russland (wie zum Beispiel Nordstream II) beteiligen, auch deutschen Firmen potenziell geschäftsgefährdende Risiken drohen. Meldungen über Vertragsverstöße russischer Geschäftspartner, wie zuletzt im

Fall der illegal auf die Krim verbrachten Kraftwerksturbinen, wirken sich ebenfalls schlecht auf das Investitionsklima aus.

Moskau, Sankt Petersburg

Bei ihrem Engagement auf dem russischen Markt scheinen im Blickfeld der deutschen Wirtschaft vor allem Standorte im westlichen, europäischen Teil des Landes zu stehen, zum Beispiel in und um Moskau und Sankt Petersburg oder das Kfz-Cluster Kaluga. Dies zeigt eine vom Ostausschuss und der Deutsch-Russischen Auslandshandelskammer durchgeführte Geschäftsklima-

Umfrage unter 190 in Russland aktiven deutschen Unternehmen. Für diese Standorte sprechen neben der geografischen Nähe zu den Stammsitzen in Deutschland sicherlich die gute Infrastruktur, die Verfügbarkeit qualifizierter Arbeitskräfte, die Anwesenheit anderer deutscher Firmen und die hohe Kaufkraft.

Die Russische Föderation besteht aus 85 beziehungsweise 83 Gebietskörperschaften, davon 46 Gebiete, 22 beziehungsweise 21 Republiken, neun Regionen, vier autonome Kreise, zwei beziehungsweise drei Städte und ein autonomes Gebiet – je

nachdem, wie der völkerrechtliche Status der Halbinsel Krim und ihres Verwaltungszentrums Sewastopol beurteilt wird. Die Gebietskörperschaften sind in acht föderalen Bezirken zusammengefasst. Russland hat zwar eine im Vergleich mit dem deutschen Föderalismus stark zentralistische Verwaltung. Doch die Regionen nutzen durchaus bestehende Entscheidungsspielräume für den Wettbewerb um Investitionen, zum Beispiel hinsichtlich der Besteuerung von Unternehmen.

Bezirk Wolga

Dass es für Firmen hierzulande durchaus interessant sein kann, über die Hauptstadt und den westlichen Teil Russlands hinaus nach geeigneten Standorten zu suchen, zeigt das „Nationale Rating des Investitionsklimas in den Subjekten der Russischen Föderation“. Bewertet werden verschiedene Faktoren, wie Qualität der Verwaltungsleistungen, Durchsetzbarkeit von Rechten, Infrastruktur und Produktionsfaktoren sowie Unterstützung für kleine und mittlere Unternehmen. In diesem Jahr wird das Ranking von der Republik Tatarstan und der Tschuwaschischen Republik angeführt, Moskau folgt auf Platz drei und Sankt Petersburg erst auf Platz 17.

Die Spitzenreiter Tatarstan und Tschuwaschien liegen im föderalen Bezirk Wolga, der zwar über viele Bodenschätze verfügt, aber auch für über 20 Prozent der Industrieproduktion Russlands steht. Stark vertreten sind dort Chemie und Petrochemie, Automobil- und Flugzeug- sowie Maschinenbau. Letzteres trifft auch auf das Gebiet Uljanowsk zu, wo bereits deutsche Werkzeugmaschinenbauer mit hochmodernen Produktionsanlagen vertreten sind.

Automotive Cluster

Auch der sogenannte Ferne Osten rückt verstärkt in den Fokus des Kreml: Neben einem Ministeramt für die Entwicklung des Fernen Ostens wurde 2015 per Präsidialerlass das Östliche Wirtschaftsforum in Wladiwostok ins Leben gerufen, um Investitionen in die entlegene Region zu lenken und die Zusammenarbeit mit dem angrenzenden Wirtschaftsraum Asien-Ozeanien zu fördern. So dominierten auf dem diesjährigen Forum dann auch asiatische Unternehmer, während aus Deutschland nur Linde, Metro und Siemens vertreten waren.

Die Wirtschaftstätigkeit in diesem mit 36,4 Prozent des russischen Territoriums größten Föderalbezirk beschränkt sich hauptsächlich auf die Ausbeutung der reichen Rohstoffvorräte: Gold und Diamanten, Eisenerze und Mangan sowie Öl und Gas. Ebenfalls rohstoffreich ist der Nachbarbezirk Sibirien, vor allem hinsichtlich Metallen und Erzen, weswegen dort viele metallurgische Betriebe angesiedelt sind. Deutsche Unternehmen sind im asiatischen Landesteil bislang vor allem mit Vertriebsniederlassungen präsent.

Am Ural sind mit Chanty-Mansijsk, Jamal-Nenzen und Tjumen einige der Gebietskörperschaften mit den höchsten Pro-Kopf-BIP des Landes vertreten. Das ergibt sich aus der geringen Bevölkerungsdichte und dem oft über 90-prozentigen Anteil der Öl- und Gasförderung an der jeweiligen regionalen Industrieproduktion. Die Gebiete Kurgan, Swerdlowsk und Tscheljabinsk beheimaten hingegen auch bedeutende Maschinenbaubetriebe. Südrussland verfügt über fruchtbare Böden, was die Region für die Landwirtschaft prädestiniert. Dementsprechend sind dort neben den Erzeugern Hersteller von

Landtechnik angesiedelt, darunter auch der deutsche Anbieter Claas, welcher den ersten Sonderinvestitionsvertrag mit der russischen Regierung abschloss.

Der zentrale Föderalbezirk im europäischen Teil Russlands konnte bisher die meisten ausländischen Investitionen anziehen, wie auch die eingangs zitierte Umfrage unter den deutschen Unternehmen andeutet. Deutsches Kapital in hohem Umfang floss in die südwestlich von Moskau gelegene Stadt Kaluga. Um die Montagewerke großer Konzerne wie Volkswagen herum entstand dort ein Automotive Cluster. Aber auch andernorts, zum Beispiel in Uljanowsk oder Woronesh, siedelten deutsche Unternehmen aus den Branchen Maschinenbau, Landwirtschaft oder Pharmazetik ihre Produktionen an.

Anlaufstellen

Grundlage der Entscheidung für einen Unternehmensstandort in Russland ist letztlich die angestrebte Tätigkeit. Als Vertriebsniederlassung eignen sich Moskau, Sankt Petersburg und einige andere Großstädte vor allem aufgrund der in der Regel besser ausgebauten Verkehrsinfrastruktur sowie der höheren Kaufkraft, die potenziell abgeschöpft werden kann.

Bei der Ansiedlung einer Produktionsstätte sind außer der Verkehrsanbindung zu den Absatzmärkten auch die Nähe zu Zulieferern und Beschaffungsmärkten sowie die Verfügbarkeit technisch qualifizierter und relativ kostengünstiger Arbeitskräfte Kernfaktoren der Standortwahl. Die Grundvoraussetzung für eine Werkseröffnung ist die entsprechende Infrastruktur, das heißt verfügbare Gewerbeflächen mit den benötigten Anschlüssen an Straßennetz, Energieversorgung, Kanalisation, Telefon und schnell-

les Internet. Aus diesem Grund wählen viele der deutschen Unternehmen ihren Standort in einem der in ganz Russland vorhandenen beziehungsweise entstehenden Industrieparks.

Interessierte Unternehmen aus Hessen haben hinsichtlich der russischen Regionen einige Anlaufstellen. Zwischen Hessen und dem nordöstlich der russischen Hauptstadt gelegenen Gebiet Jaroslawl im zentralen Föderalbezirk besteht seit einigen Jahren eine Partnerschaft mit Kooperationsbüro. Das Gebiet Nowosibirsk aus dem Föderalbezirk Sibirien ist mit einem Informations- und Wirtschaftszentrum in Frankfurt vertreten. Auch präsentieren sich russische Regionen vermehrt im Roadshow-Format potenziellen Investoren aus Deutschland. Erster Ansprechpartner sollte auf jeden Fall die Deutsch-Russische Auslandshandelskammer sein, welche über Regionalbevollmächtigte in allen Regionen Russlands vertreten ist.



AUTOR
PAUL SCHMITZ
Referent, International, IHK Frankfurt
p.schmitz@frankfurt-main.ihk.de

In allen Größen.



Hallen mit System.



www.renz-container.com

Korea-Germany Job Fair

Mit 50 Millionen Einwohnern ist Südkorea wesentlich kleiner als Deutschland. Es besitzt allerdings einen durchweg hervorragend ausgebildeten Talentpool und ist international sehr aktiv. Aus diesem Grund organisierte die Korea Trade-Investment Promotion Agency (Kotra) erneut eine

Job Fair im Kongresshaus Kap Europa an der Messe Frankfurt. Mehr als 35 Unternehmen – überwiegend koreanische mit Niederlassungen in Deutschland, aber auch einige deutsche – nutzten die Chance und stellten sich auf der Messe den potenziellen Arbeitnehmern vor. Angemeldet waren 150

Kandidaten. Diese konnten vorab terminierte Gespräche mit den Unternehmen führen, insgesamt waren knapp 300 Gespräche angesetzt. Mit mehr als 90 Prozent war die Mehrheit der Studenten und Absolventen koreanischer Abstammung, einige waren sogar extra aus Korea

angereist. Außer den Bewerbungsgesprächen konnten die Studenten sich bei Vorträgen am Vormittag über das Leben und Arbeiten in Deutschland – sowie in Hessen im Speziellen – informieren. Die nächste Korea-Germany Job Fair findet 2018 statt. Infos online unter www.kotra-deutschland.de. |

Deutsch-chinesische Fußballerevents

Samstag, 25. November, FSV Frankfurt: chinesische U20-Nationalmannschaft, Stadion am Bornheimer Hang

Bei der wichtigsten Nebensache der Welt – dem Fußball – wird die Dynamik größer: China setzt alles daran, in den kommenden Jahren die führenden Fußballnationen einzuholen, um dann

endlich Weltmeister zu werden. Die chinesische Regierung hat Fußball quasi zum Staatsziel ausgerufen. Ein Baustein für das Erreichen der Olympia-Teilnahme 2020 in Tokio ist die Einbindung

FRANKFURTER AUSSENWIRTSCHAFTSKALENDER

Roundtable USA

Mittwoch, 8. November,
IHK Frankfurt, 10 bis 13 Uhr,
Telefon 069/2197-1294

Seminar „Praxiswissen Indien: Entsendung von Mitarbeitern nach Indien“

Montag, 13. November,
IHK Frankfurt, 9.45 bis 13 Uhr,
Telefon 069/2197-1576

IHK-Workshop „Kommunikation und Vertriebsaufbau im US-Markt“

Dienstag, 14. November,
IHK Frankfurt, 9.30 bis 17 Uhr,
Telefon 069/2197-1294

4. Investitionsforum: Produktionsaufbau in Russland

Donnerstag, 16. November,
IHK Frankfurt, 12 bis 18 Uhr,
Telefon 069/2197-1436

Lieferantenerklärungen richtig ausstellen und anwenden

Mittwoch, 22. November,
IHK Frankfurt, 8.30 bis 16.30 Uhr,
Telefon 069/2197-1434

Wirtschaftsforum Kanada (mit Basisworkshop Ceta)

Montag, 27. November,
IHK Frankfurt, 10 bis 16.30 Uhr,
Telefon 069/2197-1294

3. Branchenfrühstück: Handelsvertreter & Sales Manager

Freitag, 1. Dezember,
IHK Frankfurt, 8 bis 10 Uhr,
Telefon 069/2197-1435

Ursprungszeugnis und Ursprungsrecht

Donnerstag, 14. Dezember,
IHK Frankfurt, halbtags,
Telefon 069/2197-1434

Internationaler Stammtisch

Einmal monatlich zum Monatsbeginn, Bar James, English Theatre, Gallusanlage 7, Frankfurt 19 Uhr, Telefon 069/2197-1359, www.newcomers-network.de

Weitere Infos und Anmeldung zu den Veranstaltungen online unter www.frankfurt-main.ihk.de/veranstaltungen.de. Die Teilnahme an den Veranstaltungen ist teilweise gebührenpflichtig.



Die U20 China vor einem Freundschaftsspiel gegen SG Sonnenhof Großaspach.

in die Regionalliga-Rückrunde in Deutschland. Das chinesische Team wird zwar nicht offiziell in der Tabelle geführt, aber trotzdem fest im Spielplan verankert sein. Die Mannschaft wird wahrscheinlich für ein Jahr bei Heidelberg ihr Quartier aufschlagen und von dort aus zu den Spielen reisen.

Der Deutsche Fußballbund (DFB) ist dafür eine Kooperation mit der chinesischen Football Association (CFA) eingegangen. 16 von 19 Vereinen der Regionalliga Südwest werden solch ein Spiel in der Rückrunde der Saison 2017/2018 austragen. Für das freiwillige Spiel erhalten die Regionalligisten 15 000 Euro vom DFB. Am 25. November treffen der

FSV Frankfurt 1899 und die chinesische U20-Nationalmannschaft aufeinander. Das ist die Gelegenheit für Frankfurt, ein großes deutsch-chinesisches Fußballfest zu veranstalten.

Das war Grund genug für die Organisatoren der Veranstaltungsreihe „China im Gespräch“, darunter die IHK Frankfurt, für chinesische und deutsche Unternehmen am 19. Oktober eine Veranstaltung zur deutsch-chinesischen Zusammenarbeit im Fußball zu organisieren, bei der neben dem DFB auch der chinesische Fußballverband, der Sportmarketingspezialist Infront wie auch der FSV Frankfurt auf dem Podium diskutierten. |



Wir lieben „unsere Neue“ – sie ist digital

Top-Druckqualität ist für uns seit über 90 Jahren selbstverständlich. Ebenso selbstverständlich ist es für uns, dass wir unser Angebot an die Bedürfnisse unserer Kunden anpassen. Neben der Leistungskraft und Vielfalt des Offsetdrucks spielt Flexibilität und Geschwindigkeit – auch bei kleinen Auflagen – eine immer größere Rolle. Daher haben wir unseren Maschinenpark erweitert. „Unsere Neue“ Druckmaschine druckt digital und eröffnet neben dem klassischen Offsetdruck neue Möglichkeiten.

Wir freuen uns auf Ihren nächsten Auftrag.
Rufen Sie uns an.

069 / 42 09 03-0



ZARBOCK

Druck- und Verlagshaus Zarbock GmbH & Co. KG
Sontraer Straße 6 · 60386 Frankfurt am Main
E-Mail: info@zarbock.de · Web: www.zarbock.de

DIE ZUKUNFT FEST IM BLICK

Frankfurt wächst weiter, vermutlich wird die Mainmetropole schon im kommenden Jahr die 750 000-Einwohner-Marke knacken. Dieser Bevölkerungszuwachs hat deutliche Auswirkungen auf den städtischen Haushalt.

FOTO: PICTURE-ALLIANCE / PANTHERMEDIA



Der Frankfurter Haushalt ist stark von der Konjunktur abhängig.

Frankfurt ist eine internationale Metropole, sie gehört zu den attraktivsten Städten Deutschlands und besitzt als weiter wachsendes Zentrum hervorragende Zukunftschancen. Mit ihrer wirtschaftlichen Stärke sichert Frankfurt eine soziale Stabilität, die auch das gesellschaftliche Klima positiv gestaltet. Die Grundlage dafür bildet die herausragende Infrastruktur in den Bereichen Innovation und Bildung, Verkehr, Soziales, Umwelt, Kultur, Sport und Freizeit.

Bereits 2009 setzte in Frankfurt der Wachstumstrend ein, der bis heute ungebrochen ist. Die Einwohnerzahl erhöhte sich seit 2008 um knapp 100 000 auf derzeit rund 736 000 Einwohner. Sie wird voraussichtlich bei einem jährlichen Wachstum von etwa 15 000 Neu-Frankfurtern schon im kommenden Jahr die Marke von 750 000 Einwohnern durchbrechen.

Daneben ist auch der Zuwachs an Arbeitsplätzen beeindruckend, der mittlerweile fast genauso hoch wie der Bevölkerungszuwachs ist. Frankfurt hat fast so

viele Arbeitsplätze wie Einwohner und ist damit eine echte Pendlermetropole. Natürlich birgt ein schnelles Wachstum auf der einen Seite Chancen, aber auf der anderen Seite stellt es die Stadt Frankfurt vor große Herausforderungen, auch in der Finanzplanung.

Als wesentlicher Indikator für die Haushaltssituation der Stadt gilt seit Langem die Gewerbesteuer. Aufgrund der hohen Wirtschafts- und Ertragskraft der Frankfurter Unternehmen bildet sie mit einem Anteil von knapp 50 Prozent eine wesentliche Grundlage der städtischen Einnahmen.

Die Gewerbesteuererträge beliefen sich 2016 auf rund 1,88 Milliarden Euro. Der Planwert für 2017 beträgt 1,84 Milliarden Euro. Unter Berücksichtigung weiterer Steuern, insbesondere des Gemeindeanteils der Einkommen- und Umsatzsteuer sowie der Grundsteuern, ergibt sich eine Steuerertragsquote von rund 70 Prozent.

Der Frankfurter Haushalt ist demzufolge stark konjunkturabhängig. In konjunkturell starken Perioden begünstigt das

einen ausgeglichenen Haushalt und den Aufbau von Rücklagen. In wirtschaftlich schwächeren Phasen drohen jedoch Defizite, die mit den Rücklagen aus den Überschüssen des ordentlichen Ergebnisses die finanzielle Tragfähigkeit des Haushalts gewährleisten müssen.

Das starke Bevölkerungswachstum erfordert, dass erhebliche Investitionen, vor allem in den Bereichen Bildung, Wohnungsbau und Mobilität, geleistet werden müssen. Diese werden aus dem laufenden Haushalt, aber auch durch Kreditaufnahmen ermöglicht. Diese Ausgaben und ihre Finanzierung sind auch für die kommenden Jahre bereits in die Haushaltsplanung einkalkuliert, erhöhen jedoch auch die Verschuldung Frankfurts. Denn mehr Einwohner bedeuten auch einen erhöhten Bedarf an städtischer Infrastruktur.

Auf die steigenden Kauf- und Mietpreise im Frankfurter Stadtgebiet aufgrund der steigenden Nachfrage hat die Stadt bereits seit vielen Jahren mit der Bereitstellung von Wohnungsbaufördermitteln reagiert. Im aktuellen Haushaltsplan sind jährlich 46 Millionen Euro eingestellt. Neben der Erschließung neuer Wohngebiete sowie der Anbindung dieser an den öffentlichen Nahverkehr sind auch der Ausbau der Kinderbetreuung und der Bildungseinrichtungen von wesentlicher Bedeutung. Beispielsweise um den Platzausbau bei der Kinderbetreuung weiter zu fokussieren, sind für Neubauten und

Erweiterungen sowohl für freie Träger als auch für den Eigenbetrieb insgesamt 33 Millionen Euro im Haushalt 2017 vorgesehen.

Ein steigender Bedarf bedeutet aber auch steigende Kosten. Für den laufenden Ergebnishaushalt hat die Stadt Frankfurt knapp 3,9 Milliarden Euro bei den ordentlichen Aufwendungen geplant. Das sind 173 Millionen Euro mehr gegenüber dem Jahresabschluss 2016. Mit 923 Millionen Euro stellen die geplanten Ausgaben für soziale Leistungen, die Zuschüsse an Dritte mit 833 Millionen Euro und Aufwendungen für Sach- und Dienstleistungen mit 612 Millionen Euro die drei größten Aufwandspositionen dar.

Zins- und andere Finanzaufwendungen spiegeln dagegen mit 60 Millionen Euro nicht nur ein niedriges Zinsniveau, sondern auch einen in Relation zum Haushaltsvolumen moderaten Schuldenstand wider. Der Schuldenstand aus investiven Kreditaufnahmen beträgt aktuell 1,49 Milliarden Euro (Stand: 31. August). Im Jahresabschluss 2016 waren es noch 1,47 Milliarden Euro.

Die Entwicklung der ordentlichen Erträge bleibt trotz der positiven wirtschaftlichen Entwicklung hinter der Aufwandsdynamik zurück, da im aktuellen Haushaltsjahr ordentliche Erträge von rund 3,7 Milliarden Euro und bis 2020 der kontinuierliche Anstieg auf vier Milliarden Euro geplant sind. Für den aktuellen Haushaltsplan ergibt sich ein Fehlbetrag von knapp 200 Mil-

STEUERFÄLLIGKEITEN IM NOVEMBER**Staatssteuern**

Am 10. November 2017 werden fällig: Umsatzsteuer-/Mehrwertsteuer-Vorauszahlung für den Monat Oktober 2017 der Monatszahler. Monatszahler ist jeder Unternehmer, dessen Umsatzsteuer im Kalenderjahr 2016 mehr als 7 500 Euro betragen hat; Monatszahler sind auch solche Unternehmer, die ihre berufliche oder gewerbliche Tätigkeit im Jahr 2016 oder 2017 aufgenommen haben (Existenzgründer). Im Oktober 2017 einbehaltene Lohn- und Kirchensteuer-

er sowie einbehaltener Solidaritätszuschlag, wenn die für das Kalenderjahr 2016 abzuführende Lohnsteuer mehr als 4 000 Euro betragen hat.

Im Oktober 2017 einbehaltene Bauabzugsteuer (Abführung an das für den beauftragten Bauunternehmer zuständige Finanzamt; weitere Infos online unter www.finanzamt.de).

Kommunale Steuern

Am 15. November 2017 werden Gewerbesteuer- und Grundsteuer-Vorauszahlung fällig.

VERTRETUNG IM UNTERNEHMEN: PROKURA, HANDLUNGSVOLLMACHT UND CO.

Montag, 20. November, 16 bis 19 Uhr, IHK Frankfurt

Ein Geschäftsführer kann nicht überall gleichzeitig sein, daher werden im Unternehmensalltag viele Geschäfte durch Vertreter abgewickelt. Hierbei stellen sich häufig Fragen: Wer kann eine Gesellschaft wirksam vertreten? Welche Vollmachten gibt es und wie unterscheiden sich diese? Welche Risiken bestehen für den Geschäftsführer bei Einsatz eines Bevollmächtigten? Richtig eingesetzt entlasten Vollmachten den Geschäftsführer und erhöhen die Handlungsfähigkeit des Unternehmens. Sabrina Rokuss, Notarin, Fachanwältin für Steuerrecht und Wirtschaftsmediatorin, Frankfurt, informiert über die unterschiedlichen Vertretungsmöglichkeiten und Vollmachten, die auch anschaulich anhand von Beispielen erläutert werden. Die Referentin gibt zudem Tipps zur Haftungsvermeidung. Ziel ist es, Basiswissen von Geschäftsführern und Prokuristen aufzufrischen und zu ergänzen. Die Teilnahme kostet 75 Euro. Weitere Infos und Anmeldung: Birgit Diehl, Telefon 0 69 / 21 97-13 13, E-Mail b.diehl@frankfurt-main.ihk.de.

lionen Euro. Die festgestellten Rücklagen aus Überschüssen der Vorjahre werden durch dieses Defizit erheblich reduziert.

In den vergangenen Jahren führte die verantwortliche Haushaltsführung des Magistrats aufgrund der wirtschaftlichen Entwicklung zu besseren Jahresergebnissen. Da aktuell die Gewerbesteuer in Frankfurt rückläufig ist, wenn auch auf einem ordentlichen Niveau, und diese Entwicklung wahrscheinlich nicht komplett durch die positive Entwicklung der Einkommen- und der Umsatzsteuer aufgefangen werden kann, wird es erstmals seit 2013 wieder zu einem defizitären Jahresabschluss kommen.

Dieser muss zur Deckung der Rücklagen aus Überschüssen des ordentlichen Ergebnisses in Anspruch nehmen. Grundlage für die Haushaltsplanungen sind die zu erwartenden Steuererträge, die bei positiver wirtschaftlicher Perspektive mit moderaten Wachstumszahlen unter der Berücksichtigung des Vorsichtsprinzips einfließen.

Die Möglichkeiten der Stadt Frankfurt, auf ihre höheren Bedarfe für die wachsende Stadt der Zukunft im Haushalt einzugehen, wurden seit 2016 durch die Reform des kommunalen Fi-

nanzausgleichs des Landes Hessen deutlich eingeschränkt. Das führt zu erheblichen Belastungen für die Stadt Frankfurt, die nur schwer zu kalkulieren sind. Beispielsweise in 2016 betragen die Mindereinnahmen 123,9 Millionen Euro. Auch wurden der Stadt mit dem Wegfall des Anteils an der Grunderwerbsteuer seit 2011 Beträge in dreistelliger Millionenhöhe entzogen.

Neben der erheblichen Verschlechterung der Haushaltssituation der Stadt, die zukünftig zu einer Einschränkung der kommunalen Selbstverwaltung führt, ist Frankfurt durch die konzeptionelle Gestaltung und Umsetzung des neuen kommunalen Finanzausgleiches erheblich benachteiligt. Dessen Neuordnung berücksichtigt nicht die Sonderrolle Frankfurts. Weder das erhebliche Bevölkerungswachstum, das Investitionen in die Infrastruktur notwendig macht, noch die zahlreichen kulturellen Einrichtungen, die auch vom Umland genutzt werden, werden in der Neuordnung ausreichend berücksichtigt. Zur Klärung des Sachverhaltes nimmt die Stadt die Möglichkeit wahr und hat eine kommunale Grundrechtsklage beim Hessischen Verwaltungsgerichtshof eingereicht.

Die Reform und ihre Umsetzung sollen überprüft werden.

Es ist wichtig, die Herausforderungen für eine leistungsstarke und lebenswerte Stadt anzugehen. Für das Jahr 2017 sind im Haushaltsplan Auszahlungen für Investitionen in die städtische Infrastruktur von 540 Millionen Euro vorgesehen. Die Stadt setzt damit ihre hohe Investitionstätigkeit weiter fort und stellt so die Weichen für die Zukunft. Eine herausragende Infrastruktur ist die Voraussetzung für die Zukunftsaussichten. Damit fördert Frankfurt auch Jahr für Jahr die Wirtschaft in Stadt und Region.

Der Investitionsschwerpunkt liegt wie in den Vorjahren im Bildungsbereich, der über ein investives Budget von 156 Millionen Euro verfügt. Weitere Bereiche sind 2017 die Stadtplanung ein-

schließlich der Förderung des Wohnungsbaus mit 77 Millionen Euro sowie der Nahverkehr mit 69 Millionen Euro. Frankfurt bietet einen attraktiven Wirtschafts-, Wohn- und Lebensraum, den es zu erhalten und auszubauen gilt. Das rasante Bevölkerungswachstum ist Chance und Herausforderung zugleich. Wer nach Frankfurt zieht, merkt schnell, wie liebenswert die Mainmetropole ist. Die Grundlage dafür legen auch die verantwortungsvoll geplanten Finanzen der Stadt – heute und in Zukunft. |



AUTOR
UWE BECKER
Bürgermeister
und Stadtkäm-
merer, Frankfurt
uwe.becker@stadt-frankfurt.de

BAU- UND ARCHITEKTENRECHT**RECHTSANWALT WERNER LÖFFLER**

In der Au 25 · 61440 Oberursel
Tel. 06054/909330-0 · www.anwaltskanzlei-loeffler.de

**Fachanwalt für
Bau- und
Architektenrecht**



BETRIEBSVEREINBARUNGEN PRÜFEN

Für eine umfassende Regelung des Beschäftigtendatenschutzes konnte auf EU-Ebene kein Konsens gefunden werden. Nun hat Deutschland von der Öffnungsklausel Gebrauch gemacht und den Beschäftigtendatenschutz geregelt.



Unternehmen dürfen auch weiterhin personenbezogene Daten ihrer Beschäftigten verarbeiten.

Der Beschäftigtendatenschutz ist bisher in § 32 Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) geregelt. Die Vorschrift stand in der Vergangenheit regelmäßig in der Kritik, weil sie es versäumte, den Beschäftigtendatenschutz in Deutschland umfassend zu regeln. Die konkrete Ausgestaltung wurde stattdessen der Rechtsprechung überlassen. Mehrere Anläufe, die Vorschrift zu reformieren, scheiterten – unter anderem wohl auch deshalb, weil das Vorhaben Europäische Datenschutzgrundverordnung (EU-DS-GVO) bereits auf dem Weg war.

Mit Hinblick auf die nationalen Schwierigkeiten überrascht es wenig, dass auch im Gesetzgebungsverfahren auf EU-Ebene kein wirklicher Konsens gefunden wurde. Entsprechend enthält Artikel 88 EU-DS-GVO selbst keine konkreten Regelungen zum Beschäftigtendatenschutz, sondern sieht eine Öffnungsklausel vor. Sie erlaubt es den Mitgliedsstaaten, die Verarbeitung von Beschäftigtendaten selbst zu konkretisieren. Der deutsche Gesetzgeber hat von dieser Öffnungsklausel Gebrauch

gemacht und den Beschäftigtendatenschutz nun in § 26 Datenschutz-Anpassungs- und Umsetzungsgesetz EU (DSAnpUG-EU) geregelt. Dieser löst den bislang maßgeblichen § 32 BDSG ab dem 25. Mai 2018 ab.

Wie bisher auch dürfen Unternehmen personenbezogene Daten ihrer Beschäftigten verarbeiten, sofern dies für Begründung, Durchführung und Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses erforderlich ist. Die Erforderlichkeit ist eine ausdrückliche Bedingung für eine zulässige Verarbeitung. Die Datenverarbeitung muss das geeignetste und mildeste Mittel zur Zweckerreichung sein. Hinzu kommt nun eine Interessenabwägung. Das bedeutet: Die Interessen des Arbeitgebers an der Datenverarbeitung und das schutzwürdige Interesse des Beschäftigten sind miteinander in Ausgleich zu bringen.

Neu ist die gesetzliche Erlaubnis, wonach personenbezogene Daten verarbeitet werden dürfen, sofern dies zur Erfüllung der sich aus einem Tarifvertrag, einer

Betriebs- oder Dienstvereinbarung – sogenannte Kollektivvereinbarungen – ergebenden Rechte und Pflichten der jeweiligen Interessenvertretung erforderlich ist. Arbeitgebern ist es danach erlaubt, Beschäftigtendaten an Betriebsräte weiterzugeben, wenn dies gesetzlich vorgesehen ist (zum Beispiel in § 80 Betriebsverfassungsgesetz). Auch für diese Art der Datenverarbeitung gilt zwingend die im DSAnpUG-EU normierte Erforderlichkeitsprüfung.

Die Regelung zur Zulässigkeit der Verarbeitung von Beschäftigtendaten zur Aufdeckung von Straftaten wie Diebstahl, Korruption und Bestechung entspricht wortgleich § 32 Absatz 1 BDSG. Aus Unternehmenssicht fehlt es bedauerlicherweise an der Klarstellung, dass auch die Aufklärung von Pflichtverletzungen, die die Schwelle einer Straftat selbst nicht erreichen, die aber der Durchführung des Beschäftigungsverhältnisses dienen und als solche zulässig sein können, umfasst ist. Auch zukünftig wird es daher wohl auf die Rechtsprechung hierzu ankommen. Bei dieser Art der Datenverarbeitung müssen Unternehmen ebenfalls eine Erforderlichkeitsprüfung durchführen.

Im Beschäftigungsverhältnis wird weiterhin die Einwilligung eine bedeutende Rolle spielen. Laut DSAnpUG-EU ist sie schriftlich zu erteilen. Dies erschwert vor allem den Umgang im internationalen Kontext, wie die Einwilligung zur Veröffentlichung von Fotos im Intranet. Außerdem muss sie frei-

willig erfolgen. Die Freiwilligkeit wird vermutet, wenn die unterzeichnende Person einen rechtlichen oder wirtschaftlichen Vorteil erhält oder der Arbeitgeber und sein Mitarbeiter gleichgelagerte Interessen verfolgen. Typische einwilligungsbasierte Verarbeitungen sind die Privatnutzung von E-Mail und Internet oder die dauerhafte Speicherung von Bewerberdaten.

Textform soll ausreichen, wenn aus den konkreten Beschäftigungsverhältnissen etwas anderes hervorgeht. Hiermit könnten Arbeitnehmer gemeint sein, die im Homeoffice tätig sind. Unternehmer sollten bei der Einholung der Einwilligung darauf achten, dass sie ihre Beschäftigten nachweislich über die Zwecke der Verarbeitung ausreichend aufklären und auf das Widerrufsrecht hinweisen. Im Hinblick auf die verschärften Anforderungen der EU-DS-GVO an Einwilligungen – Erfordernis der aktiven Handlung – sind bestehende Einwilligungen zu überprüfen und gegebenenfalls anzupassen.

Nach DSAnpUG-EU dürfen besonders sensible Daten verarbeitet werden, wenn sie zur Ausübung von Rechten oder zur Erfüllung rechtlicher Pflichten aus dem Arbeitsrecht, dem Recht der sozialen Sicherheit und des Sozialschutzes erforderlich sind. Sensible Daten sind – lediglich beispielhaft genannt – solche, aus denen Herkunft, politische Meinungen, religiöse Überzeugungen hervorgehen, ebenso wie Gesundheitsdaten. Häufige Anwendungsfälle sind das betriebliche Wiederein-

DIE EU-DATENSCHUTZ-GRUNDVERORDNUNG – ALLE WICHTIGEN NEUERUNGEN

Dienstag, 21. November, 15 bis 18 Uhr, IHK Frankfurt

Die EU-Datenschutz-Grundverordnung wird für die Unternehmen erhebliche Veränderungen in Sachen Datenschutz mit sich bringen. Neuerungen wie geänderte Anforderungen an Einwilligungserklärungen, umfangreichere Informations- und Meldepflichten, das Recht auf Datenübertragbarkeit sowie strengere Anforderungen an Auftragsdatenverarbeiter bedeuten selbst für bisher datenschutzrechtlich gut ausgestellte Unternehmen Anpassungsbedarf. Noch bis zum 25. Mai 2018 verbleibt den Unternehmen Zeit, sich mit den komplexen Regelungen vertraut zu machen. Unternehmen sollten die noch verbleibende Zeit der Übergangsfrist nutzen, um bestehende datenschutzrechtliche Prozesse zu überprüfen, anzupassen oder erforderlichenfalls neue zu etablieren. Nicht zuletzt auch deshalb, weil die EU-Datenschutz-Grundverordnung eine Verschärfung der Sanktionen bei Verstößen vorsieht. Referenten sind Michael Kaiser, Referatsleiter, hessischer Datenschutzbeauftragter, und sein Kollege Ralf Menger. Sie stellen die wichtigsten Änderungen vor und geben Handlungsempfehlungen, damit sich Unternehmen bestmöglich auf die neue Rechtslage vorbereiten können. Die Teilnahme kostet 75 Euro. Anmeldung online unter www.frankfurt-main.ihk.de. Weitere Infos: Birgit Diehl, Telefon 069/2197-13 13, E-Mail b.diehl@frankfurt-main.ihk.de.

gliederungsmanagement, die Erfassung von Krankheitstagen und Freistellungen für politische Arbeit.

Nach der EU DS-GVO kommen als weitere Rechtsgrundlagen zur Verarbeitung von Beschäftigtendaten Kollektivvereinbarungen wie Tarifverträge, Betriebs- und Dienstvereinbarungen in Betracht. Begrüßenswerterweise hat der deutsche Gesetzgeber dies klarstellend in das Gesetz übernommen.

In der Unternehmenspraxis existieren erfahrungsgemäß zahlreiche Vereinbarungen zu Datenübermittlung innerhalb einer

Unternehmensgruppe, Überwachungssystemen am Arbeitsplatz, Nutzung von Internet, E-Mail und Mobilgeräten. Unternehmen müssen beachten, dass die Vereinbarungen künftig den Mindestanforderungen des Artikels 88 DS-GVO genügen. Praktisch bedeutet dies, dass in den Vereinbarungen Maßnahmen zur Wahrung der menschlichen Würde, der berechtigten Interessen und der Grundrechte der betroffenen Personen getroffen werden müssen.

Außerdem sollen sie Regeln für eine transparente Verarbeitung beinhalten. Für Bestandskollektivvereinbarungen gilt Folgendes:

Sie gelten nur dann fort, wenn sie bereits den Anforderungen des Artikels 88 EU DS-GVO genügen. Unternehmen sind also gut beraten, wenn sie ihre bestehenden Betriebsvereinbarungen noch vor dem 25. Mai nächsten Jahres auf Konformität mit der EU DS-GVO hin überprüfen und diese bei Bedarf anpassen, damit sie über diesen Stichtag hinaus gelten können.

Durch die Vorschrift in § 26 Absatz 5 DSAnpUG-EU wird außerdem klargestellt, dass auch die übrigen Vorschriften der EU DS-GVO im Beschäftigtendatenschutz heranzuziehen sind. Das Auskunftsrecht wird gegebenenfalls zu einem erhöhten Aufkommen an Anfragen aus der Belegschaft oder von ehemaligen Mitarbeitern und damit zu zusätzlichem administrativen Aufwand führen. Unternehmen sollten auch Artikel 5 Absatz 2 der Datenschutz-Grundverordnung besondere Aufmerksamkeit widmen. Danach ist die Einhaltung des Datenschutzes durch den Unternehmer zu dokumentieren. Diese Vorschrift kommt faktisch einer Beweislastumkehr gleich.

Die Beteiligungsrechte des Betriebsrates oder anderer Interessenvertretungen werden durch die neue Vorschrift nicht berührt. Allerdings sind Informations-

und Beteiligungsrechte an § 26 DSAnpUG-EU und auch an Artikel 6 EU DS-GVO zu messen, sofern Beschäftigtendaten verarbeitet werden. Die Datenschutzvorschriften finden auf alle Beschäftigtendaten Anwendung, also nicht nur solche, die in Dateisystemen verarbeitet werden. Zukünftig werden somit auch Notizen aus Bewerbungs- oder Mitarbeitergesprächen erfasst.

Auf den ersten Blick regelt die neue Vorschrift in § 26 DSAnpUG-EU mit insgesamt acht Absätzen viel. Auf den zweiten Blick stellt sich allerdings schnell heraus, dass die Vorschrift bereits bekannte Regelungen übernommen hat. Auf die entsprechend bewährte Rechtsprechung kann somit wohl weiterhin zurückgegriffen werden. Durch die Anforderungen der EU DS-GVO an Betriebsvereinbarungen, Einwilligungen und Dokumentation kommt dennoch erhebliche Arbeit auf die Unternehmen zu. Deshalb empfiehlt es sich, rechtzeitig mit der Umsetzung zu beginnen. |



**AUTORIN
SIMONE
BETTELMMANN**
Referentin, Recht
und Steuern,
IHK Frankfurt
s.bettelmann@frankfurt-main.ihk.de

Arbeitsrechtskanzlei Groll & Partner

Rechtsanwälte & Fachanwälte für Arbeitsrecht



Peter Groll
Ramona Groll
Martin Müller
Nadja Kötter
Meryem Oruclar
Vanessa Tippmann-Umathum

Neue Mainzer Straße 20 60311 Frankfurt am Main Tel.: 069 – 91 50 62 0 www.kanzleigroll.de



VORSCHAU DEZEMBER | JANUAR

SPECIAL ONLINEHANDEL

Steuerliche Aspekte bei grenzüberschreitendem Handel – Informationspflichten im Onlinehandel – Onlinemarketing – Verbraucherstreitbeilegung – Bewertungsportale – Zufriedenheitsanalysen – Datenschutz und Werbung im Onlinehandel

STANDORTPOLITIK

Einführung der Tourismusabgabe in Frankfurt: Was betroffene Unternehmen beachten müssen – IHK-Bezirk Frankfurt: Konjunkturbericht und Beschäftigungsprognose

INTERNATIONAL

Vereinigte Staaten: Schutz eigener Daten bei der Einreise in die USA – Die Reformen greifen: Italienische Wirtschaft auf Erholungskurs

RECHT UND STEUERN

Jahresabschlüsse 2016 und CSR-Berichtspflicht: Offenlegung bis Ende Dezember – Unbezahlte Rechnungen: Verjährungsfristen zum Jahresende beachten

Änderungen vorbehalten.

Die nächste Ausgabe des IHK WirtschaftsForums erscheint am 1. Dezember 2017.

IMPRESSUM

Mitteilungen der Industrie- und Handelskammer Frankfurt am Main

IHK WirtschaftsForum

Unternehmermagazin für die Region FrankfurtRheinMain



Herausgeber

Industrie- und Handelskammer
Frankfurt am Main
Börsenplatz 4
60313 Frankfurt am Main
Telefon 069/21 97-0
Fax 069/21 97-14 24
Internet www.frankfurt-main.ihk.de

Verantwortlich für den Inhalt
Reinhard Fröhlich, Geschäftsführer,
Unternehmenskommunikation,
IHK Frankfurt

Chefredakteurin

Petra Menke
Telefon 069/21 97-1203
E-Mail wirtschftsforum@
frankfurt-main.ihk.de

Abonnements, Adressänderungen

Gina Reimann
Telefon 069/21 97-1204
E-Mail g.reimann@frankfurt-main.ihk.de

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

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

Titelbild: Gettyimages/retales botijero

Verlag

Druck- und Verlagshaus Zarbock
GmbH & Co. KG
Sontraer Straße 6
60386 Frankfurt am Main
Geschäftsführung Ralf Zarbock

Anzeigenleitung

Ralf Zarbock
Telefon 069/42 09 03-75
E-Mail verlag@zarbock.de

Internet

www.zarbock.de/wifo

Grafik

Druck- und Verlagshaus Zarbock

Anzeigenpreisliste

Nr. 118 vom 1. November 2016
Internet www.zarbock.de/wifo

Druck

Societàsdruck, Frankfurt

Der Bezug des IHK-Magazins erfolgt im Rahmen der grundsätzlichen Beitragspflicht als Mitglied der IHK. Das IHK WirtschaftsForum ist für Mitgliedsunternehmen der IHK Frankfurt am Main kostenlos. Nichtmitglieder können das Unternehmermagazin für FrankfurtRheinMain abonnieren. Das Jahresabo kostet für Nichtmitglieder 30 Euro, das Einzelheft 2,50 Euro. Das IHK WirtschaftsForum erscheint am Anfang jeden Monats, Doppelausgaben im Juli/August und Dezember/Januar.

Harald Blumenauer

Harald Blumenauer feierte am 9. Oktober seinen 65. Geburtstag. 1968 begann er seine Ausbildung im väterlichen Immobilienunternehmen in Frankfurt. Nach 30 Jahren Geschäftsführungsfunktion in der Firmengruppe Blumenauer Immobilien gründete er nach dem Verkauf des Unternehmens in 1999 seine eigene Firma Blumenauer Consulting Immobilien, Bad Soden, die er inzwischen zusammen



mit seinem Sohn Timothy leitet. Harald Blumenauer, Mitglied der Royal Institution of Chartered Surveyors, engagiert sich ehrenamtlich in der Gesellschaft für immobilienwirtschaftliche Forschung, im Vorstand der Frankfurter Immobilienbörse, seit annähernd 15 Jahren in der Vollversammlung der IHK Frankfurt, diversen Ausschüssen und als Referent zu immobilienwirtschaftlichen Themen.

Reiner Herrmann

Am 13. Oktober feierte Reiner Herrmann, Inhaber, Reformhaus Herrmann, Frankfurt, seinen 60. Geburtstag. Nach der Bundeswehrzeit plante er zunächst ein Studium der Umweltechnik, lernte dann



ben werden. Seit 1988 ist er Mitglied des Aufsichtsrates der Reformhaus-Genossenschaft, in 2002 übernahm er den Aufsichtsratsvorsitz. Im Unternehmerverband des hessischen Einzelhandels ist Reiner Herrmann seit 2008 Vorstandsmitglied des Regionalbereiches Frankfurt/Main-Taunus /Hochtaunus, zudem ist er seit 2008 auch Präsident des Bundesfachverbands deutscher Reformhäuser und seit April 2009 Mitglied des Einzelhandelsausschusses der IHK Frankfurt.



Belohnen Sie sich. Und die Umwelt.



**Sauber ans Ziel: Jetzt umsteigen und Umweltprämie von bis zu 11.785,- €¹⁾
plus attraktive Leasingkonditionen sichern.**

Die Aktionsbedingungen im Überblick:

- ▶ Verschrottung Ihres Diesel-Fahrzeugs mit PKW-Zulassung und Schadstoffklasse EURO 1 bis EURO 4 bis spätestens einen Kalendermonat nach Erstzulassung Ihres Neufahrzeugs
- ▶ Verschrottung durch einen zertifizierten Verwerter (inkl. Verwertungsnachweis)
- ▶ Prämien berechtigt und zur Verschrottung zulässig sind neben Audi und Fremdfahrzeugen auch Konzernfahrzeuge
- ▶ Pro Verschrottungszertifikat ist eine Neufahrzeugbestellung zulässig
- ▶ Mindesthaltedauer des Gebrauchtwagens auf Ihren Namen: 6 Monate
- ▶ Nur gültig für Fahrzeuge mit PKW-Zulassung in Deutschland (Fahrzeuge mit ausländischer Zulassung sind nicht berechtigt)
- ▶ Nachweis der Halteridentität von Neu- und Gebrauchtwagen durch KFZ-Brief, Personalausweis

Audi A4 Avant 1.4 TFSI 6-Gang*

z. B. mit 16-Zoll Aluminium-Schmiederäder, Audi connect Notruf & Service inkl. Fahrzeugsteuerung, Bluetooth-Schnittstelle, Gepäckraumklappe elektrisch öffnend und schließend, Klimaautomatik, Lenkrad im 3-Speichen-Design mit Multifunktion, Mittelarmlehne, Xenon plus u.v.m.

Leasingbeispiel:

Leistung:	110 kW (150 PS)
Fahrzeugpreis (zzgl. Überführungs- und Zulassungskosten):	€ 33.700,00
Leasing Sonderzahlung:	€ 0,00
Nettodarlehensbetrag:	€ 21.643,25
Sollzinssatz (gebunden) p.a.:	2,19 %
Effektiver Jahreszins:	2,19 %
Vertragslaufzeit:	36 Monate
Jährliche Fahrleistung:	10.000 km
Gesamtbetrag:	€ 3.564,-

€ 99,-

Monatliche Leasingrate

Ohne Sonderzahlung

€ 8.500,-

Umweltprämie inklusive!¹⁾

Ein Angebot der Audi Bank, Zweigniederlassung der Volkswagen Bank GmbH, Gifhorner Straße 57, 38112 Braunschweig, für die wir als ungebundener Vermittler gemeinsam mit dem Kunden die für die Finanzierung nötigen Vertragsunterlagen zusammenstellen. Bonität vorausgesetzt. Es besteht ein gesetzliches Widerrufsrecht für Verbraucher.

*Kraftstoffverbrauch in l/100 km: innerorts 7,3-6,9; außerorts 5,0-4,6; kombiniert 5,8-5,4. CO₂-Emissionen in g/km: 139-128; Effizienzklasse B. Angaben zu den Kraftstoffverbräuchen und CO₂-Emissionen sowie Effizienzklassen bei Spannbreiten in Abhängigkeit vom verwendeten Reifen-/Rädersatz.

Abgebildete Sonderausstattungen sind im Angebot nicht berücksichtigt. Alle Angaben basieren auf den Merkmalen des deutschen Marktes.

¹⁾Die modellabhängige Audi Umweltprämie ist im Angebot bereits berücksichtigt. Sie gilt in der Zeit vom 08.08.2017 bis einschließlich 31.12.2017 für private und gewerbliche Einzelkunden beim Erwerb (Kauf/Leasing/Finanzierung) eines Audi Neufahrzeuges oder eines jungen Gebrauchtwagens (außer RS- und R-Modelle) und bei gleichzeitiger Verwertung eines auf Sie zugelassenen Diesel-Altfahrzeuges mit Abgas-Norm EURO 1 bis EURO 4 durch einen anerkannten Verwerter (Betriebe gemäß www.altfahrzeugstelle.de). Das Diesel-Altfahrzeug muss bei Abschluss des Kaufvertrages in den letzten 6 Monaten auf Ihren Namen zugelassen gewesen sein. Der Nachweis der Verwertung durch Sie oder den Audi Partner erfolgt über den Verwertungsnachweis gem. §15 FZV. Die Verwertung des Diesel-Altfahrzeuges muss spätestens 1 Monat nach Zulassung des Neufahrzeuges oder des jungen Gebrauchtwagens erfolgen und nachgewiesen werden; Fristende für die Zulassung auf Ihren Namen ist bei jungen Gebrauchten der 31.01.2018, bei Neuwagen der 31.12.2018.

Audi Zentrum Frankfurt

Audi Frankfurt GmbH
Hanauer Landstraße 144
60314 Frankfurt am Main
Tel.: 0 69 / 56 60 89 00
info@audizentrum-frankfurt.de
www.audizentrum-frankfurt.de

Audi Frankfurt GmbH
Mainzer Landstraße 410
60326 Frankfurt am Main
Tel.: 0 69 / 56 60 89 00
info@audizentrum-frankfurt.de
www.audizentrum-frankfurt.de