

DAS REGIONALE MAGAZIN DER IHK WÜRZBURG-SCHWEINFURT

06.2022

Wirtschaft

IN MAINFRANKEN

www.wuerzburg.ihk.de



New Work

Wenn die persönliche Entfaltung
in den Mittelpunkt rückt

Norman Liebeskind,
Faaren GmbH

GEMEINSAM EINSAME SPITZE.

DACHSER Food Logistics



Bei uns bilden zwei Interessen eine Gemeinschaft. Denn Produzenten und Handel profitieren gleichermaßen von unseren maßgeschneiderten Logistiklösungen, die sich vor allem an den Bedürfnissen des Konsumenten orientieren. Damit die richtige Kombination an Produkten in der richtigen Menge im richtigen Moment im Regal verfügbar ist.

DACHSER SE • Logistikzentrum Würzburg
Ihr Ansprechpartner: Niederlassungsleiter Jan-Oliver Schneider
Industriepark 5 • 97273 Kürnach
Tel.: +49 9367 985 110 • Fax: +49 9367 985 119
jan-oliver.schneider@dachser.com

www.dachser.de



Fachkräfte: Lassen Sie uns neue Wege gehen!

Die Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Mainfranken liegt – nach zwei schweren Corona-Jahren – nun auf einem Allzeithoch. Die regionale Arbeitslosenquote ist inzwischen unter drei Prozent gefallen, in einigen Landkreisen sogar unter zwei Prozent. Das sind sehr erfreuliche Signale – wenn, ja wenn da nicht der Fachkräftemangel wäre, der die Freude erheblich eintrübt.

Über alle Branchen und Größen hinweg klagen Unternehmen, dass sie ihre offenen Stellen schlecht oder sogar überhaupt nicht besetzen können. Laut IHK-Fachkräftemonitor fehlen in Mainfranken schon heute über 11.000 Fachkräfte. Und auch bei der Zahl der registrierten Ausbildungsverhältnisse zeichnet sich ein weiterer Rückgang ab.

Die demografische Entwicklung mit einem stetig sinkenden Fachkräftepotenzial wird die Probleme auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt sicher nicht lösen können – im Gegenteil. Um der Herausforderung aktiv zu begegnen, gibt es perspektivisch nur zwei Lösungen: Neben einigen personalpolitischen Stellschrauben in den Unternehmen wie einer verbesserten Work-Life-Balance, einer Erhöhung der Frauenerwerbstätigkeit oder der Digitalisierung sind es vor allem der Zuzug und die Integration ausländischer Fachkräfte, die unseren Fachkräftebedarf langfristig decken werden.

Das Fachkräfteeinwanderungsgesetz (FEG) aus dem Jahr 2019 erleichtert die Einwanderung von beruflich qualifizierten Fachkräften aus Drittstaaten. Mit dem beschleunigten Verfahren wurde die Zeitachse mit Blick auf die Rekrutierung nochmals verkürzt. Auch wenn die Coronapandemie die Prioritätensetzung zwischenzeitlich verschoben hat, empfehle ich, neue Handlungsoptionen zu prüfen. Mit der Anerkennung von im Ausland erworbenen Kenntnissen ist das bundesweit aufgestellte IHK-Kompetenzzentrum FOSA (Foreign Skills Approval) bestens aufgestellt, um die Unternehmen bei der Integration ausländischer Fachkräfte zu unterstützen. Und auch unsere IHK berät Sie als Unternehmerinnen und Unternehmer gerne.

Lassen Sie uns gemeinsam neue Wege gehen!

Ihr
Jürgen Bode
Stellvertretender IHK-Hauptgeschäftsführer

»Es sind der Zuzug und die Integration ausländischer Fachkräfte, die unseren Fachkräftebedarf langfristig decken werden.«



12 **New Work.** Die Bedürfnisse von Beschäftigten ändern sich. Die Faaren GmbH und die Wenzel Group zeigen, wie man als Unternehmen damit umgehen kann.

22 **Der Fachkräftemangel verschärft sich – auch in Mainfranken.** Drei regionale Personalberatungen schildern ihre Eindrücke vom Arbeitsmarkt.

Einblick

Exportstatistik. Landkreis Main-Spessart liegt auf Platz drei **06**

Namen + Nachrichten

Konjunktur. Ukraine-Krieg bremst die wirtschaftliche Erholung. **08**

Bierbrauer. Bundesministerium verleiht Ehrenpreise **10**

FH-Projektarbeit. IHK überreicht Förderpreis **11**

Schwerpunkt: Fachkräfte & Personalwirtschaft

New Work. Bedürfnisse der Beschäftigten ändern sich – zwei Beispiele **12**

Diversität. Vielfältige Chancen für Unternehmen **18**

Fachkräftemangel. Regionale Personalvermittler im Gespräch **22**

Interview des Monats

Unternehmensrisiken. Prof. Dr. Gerhard Hube im Gespräch **28**

Start-ups und Gründerszene

Neue Plattform. Terminbuchung leicht gemacht **30**

Nachfolge. Generationenwechsel bei rund 12.600 Unternehmen **32**

IHK-Praxis

IHK-Webinar-Reihe. Geschäftsführer berichten aus der Praxis **34**

IHK. Amtliche Mitteilungen **36**

Mainfranken exklusiv

Anzeigenkompodium. Regionalspecials mit diversen Wirtschaftsthemen **43**

Regionale Wirtschaft

Semco-Gruppe. Spatenstich für neues Bürogebäude **62**

Fritsch. Rekordergebnis verbucht **63**

Kundenchampion. DT&SHOP erhält Top-Drei-Platzierung **63**

Banken-Bilanzen. GVB präsentiert „robuste Ergebnisse“ für die Region **64**

ÖPNV. ZF testet autonome Transportsysteme in Schweinfurt. **65**

Wirtschaft & Wissenschaft. Sonnenenergie nutzbar machen **66**

45 Jahre Krick Industrie- und Handelswerbung. Ein Rückblick **70**

Firmenregister **42**

Marktteil / Inserentenverzeichnis **73**

Cartoon / Impressum **74**



65

Der öffentliche Personennahverkehr soll attraktiver werden. ZF testet autonome Transportsysteme.

#Gemeinsam

Der bunte Hashtag „#Gemeinsam“ steht für die Umsetzung des Markenkerns der IHK-Organisation: „Gemeinsam unternehmen wir Verantwortung.“

Folgen Sie uns in den sozialen Medien und verpassen Sie keine regionalen Wirtschaftsnews mehr:

IHK Würzburg-Schweinfurt

WEITERBILDUNGSKANÄLE:

ihk.wuerzburg.schweinfurt

IHKWeiterbildungWuerzburgSchweinfurt

ihkwuerzburgschweinfurt

ihk_weiterbildung

ihk_mainfranken

ihkwürzburg-schweinfurt

IHK Würzburg-Schweinfurt

Sonderaktion Angebot für Gewerbekunden

Preise zzgl. Mehrwertsteuer, Angebote freibleibend

IVECO AT 300X46Z HROff



338 kW (460 PS)
26.000 kg zulässiges Gesamtgewicht

sofort verfügbar
Nettopreis
134.990,- €

IVECO Daily 70 C 18 DK



132 kW (180 PS)
ca. 3.400 kg Nutzlast

sofort verfügbar
Nettopreis
55.990,- €

IVECO AD 360X48Z HROff



353 kW (480 PS)
32.000 kg zulässiges Gesamtgewicht

sofort verfügbar
Nettopreis
144.990,- €

IWM Nürnberger Straße 113 · 97076 Würzburg
IWM Autohaus GmbH Tel. 09 31 / 2 00 210 · Fax 09 31 / 2 00 21 39
vertrieb@iwmautohaus.de

IVECO
Händler



Der Main bei Himmelstadt

Der Landkreis Main-Spessart liegt in der mainfrankenweiten Exportstatistik auf dem dritten Platz, die Exportquote beträgt 43,2 Prozent. Mehr exportiert wird nur in der Stadt Schweinfurt (52,2 Prozent) und im Landkreis Rhön-Grabfeld (61,0 Prozent). Das Foto hat Thomas Zitzmann (Instagram: thomas.tzfoto) aufgenommen.





Konjunktur: Ukraine-Krieg bremst wirtschaftliche Erholung

MAINFRANKEN. Noch schlägt sich die mainfränkische Wirtschaft recht wacker, die regionalen Unternehmen geraten jedoch zunehmend in unruhiges Fahrwasser. Einerseits macht der Wegfall der pandemiebedingten Beschränkungen Hoffnung, andererseits treffen Preisexplosionen, Materialknappheit und gestörte Lieferketten viele Unternehmen bis ins Mark. Mit Ausbruch des Ukraine-Kriegs haben sich diese Probleme nochmal verschärft.

Der IHK-Konjunkturklimaindikator, der als Stimmungswert sowohl die Geschäftslage als auch die Geschäftserwartungen der regionalen Wirtschaft abbildet, sinkt im Vergleich zur Vorbefragung um 13 Zähler, bleibt mit 108 Punkten aber noch im positiven Bereich. „Die mainfränkische Wirtschaft hat deutlich an Schwung eingebüßt, wächst aber trotz massiver Preissteigerungen, Materialknappheiten und Lieferverzögerungen noch in vielen Bereichen“, betont Dr. Sascha Genders, stellvertretender Hauptgeschäftsführer der IHK Würzburg-Schweinfurt. Allerdings hätten die Unsicherheiten mit dem russischen Angriff auf die Ukraine stark zugenommen, was deutlich auf die Geschäftserwartungen durchschlug.

Ein Blick ins Detail: Vier von zehn Unternehmen bewerten ihre laufenden Geschäfte als gut, nur rund jeder Zehnte klagt

aktuell über schlechte Geschäfte. Per Saldo erreichen die Lagebeurteilungen mit 26 Punkten ein ähnliches Niveau wie zu Jahresbeginn (Saldo: 31 Punkte).

Der Blick auf die einzelnen Branchen zeigt jedoch erhebliche Unterschiede. Während sich durch den Wegfall pandemiebedingter Beschränkungen die Geschäfte im Handel verbessert haben und sich im Dienstleistungsgewerbe stabil entwickeln, müssen Industrie und Bau einen Dämpfer verkraften. Materialknappheit und Kostenexplosionen stellen beide Branchen vor besonders große Herausforderungen.

Materialien und Rohstoffe fehlen

Sieben von zehn Industrie- und Baubetrieben klagen massiv über fehlende Materialien und Rohstoffe – über alle Branchen hinweg ist es etwa die Hälfte. Darü-

ber hinaus berichten drei Viertel der Industrie- und neun von zehn Baubetrieben, dass sie in erheblichem Maße von Preissteigerungen bei Rohstoffen und anderen Waren betroffen sind (Gesamtwirtschaft: 53 Prozent).

Der Krieg verschärft die Situation

Und der russische Krieg in der Ukraine verschärft die Situation weiter. Zunehmende Logistikbeeinträchtigungen, Versorgungsrisiken bei Energie und Rohstoffen sowie steigende Energie- und Transportkosten treffen nicht nur die mainfränkische Wirtschaft in ihrer Breite, sondern auch die Verbraucher. Insofern befürchtet Genders negative Auswirkungen bei der Konsumbereitschaft. „In dieser schwierigen und unübersichtlichen Gemengelage ist es wichtig, dass den Unternehmen keine weiteren Steine in den Weg gelegt wer-



Der russische Angriff auf die Ukraine hat auch Auswirkungen auf die Unternehmen in Mainfranken.

den. Konkret braucht die gewerbliche Wirtschaft eine sichere und zuverlässige Energieversorgung. Außerdem können wir uns keine weiteren Bürokratielasten etwa bei Lieferketten und der Genehmigung von Planungsverfahren leisten“, warnt der Volkswirt.

Rund ein Drittel erwartet schlechtere Geschäfte

Die zunehmenden Unsicherheiten in der wirtschaftlichen Großwetterlage schlagen sich deutlich in den Geschäftserwartungen der kommenden zwölf Monate nieder. So rechnen zwar 23 Prozent der Unternehmen mit besseren Geschäften, ihnen stehen jedoch 31 Prozent gegenüber, die eine Verschlechterung erwarten. Der Saldo rutscht von elf Zählern zu Jahresbeginn auf minus acht Punkte. Mit Ausnahme des Tourismussektors haben alle Branchen ihre Prognose für die kommenden Monate gesenkt, zum Teil recht deutlich. Besonders düster sieht es laut Genders im Bau und in der Industrie aus, aber auch der Handel blickt überwiegend pessimistisch in die Zukunft. Die Konsumbereitschaft der Bevölkerung rutscht auf einen neuen Tiefststand, gleichzeitig rechnen die Firmen mit einer

rückläufigen Nachfrage aus dem Ausland. Lediglich für die Eurozone und den nordamerikanischen Markt bleibt die Prognose stabil.

Investitionen bleiben stabil

Trotz der unsicheren Rahmenbedingungen planen die Unternehmen insgesamt mit konstanten Investitionsausgaben. Während Industrie und Bau vorhaben, ihre Investitionen zurückzuschrauben, setzen der Handel und die Dienstleistungsbranche auf höhere Ausgaben. Wesentliche Motive sind die Ersatzbeschaffung sowie der Umweltschutz. Auch die Beschäftigungsabsichten bleiben stabil. Für sechs von zehn Unternehmen gilt der Fachkräftemangel weiter als Konjunkturrisiko.

Die Befragung wurde im Zeitraum vom 6. bis 27. April 2022 durchgeführt. Von 772 befragten Unternehmen haben sich 250 beteiligt. Die vollständigen Ergebnisse der IHK-Konjunkturumfrage mit ausführlicher Branchenauswertung finden Interessierte online unter: www.wuerzburg.ihk.de/konjunktur

Elena Fürst
0931 4194-320
elena.fuerst@wuerzburg.ihk.de



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales



Wirtschaft &
Menschenrechte

#FaireLieferketten

**GEMEINSAM
MENSCHEN
RECHTE
SCHÜTZEN**



Alle Infos
zum neuen
Lieferketten-
gesetz

Das neue Lieferkettengesetz verpflichtet große Unternehmen in Deutschland ab 2023, auf die Einhaltung von Menschenrechten in ihren Lieferketten zu achten. Faire Arbeits- und Lebensbedingungen von Menschen weltweit zu fördern, ist Chance und Herausforderung zugleich.

Die Bundesregierung unterstützt Sie bei Ihren Vorbereitungen auf das Gesetz. Alle Angebote finden Sie hier: www.wirtschaft-menschenrechte.de

Martin Staats bleibt BDB-Präsident



Martin Staats, Vorstand der MSG eG aus Würzburg, wurde Ende März als Präsident des Bundesverbands

der Deutschen Binnenschiffahrt e.V. (BDB) für weitere drei Jahre im Amt bestätigt. Staats ist zugleich Mitglied im IHK-Verkehrsausschuss und vertritt als Delegierter die Bayerischen Industrie- und Handelskammern im Verkehrsausschuss des DIHK.

Bernhard May zum Präsidenten gewählt



Würzburg. Der Präsident des Golf Clubs Würzburg, **Bernhard May**, wurde in Frankfurt zum neuen Vorsitzenden der Gemeinschaft „The Leading Golf Clubs of Germany e. V.“ gewählt. Die Vereinigung setzt verstärkt auf die Themen Qualitätsmanagement, Digitalisierung und Nachhaltigkeit. „Als Verbund erstklassiger deutscher Golfanlagen ist es unsere Zielsetzung, auch weiterhin bei den wesentlichen Themen der Golfbranche eine Leadership-Rolle einzunehmen“, so Bernhard May.



Die Parlamentarische Staatssekretärin Dr. Manuela Rottmann (l., 1. Reihe) überreichte gemeinsam mit dem DLG-Vizepräsidenten Dr. Diedrich Harms (4. v.l., 1. Reihe) und der Hallertauer Hopfenkönigin Theresa Hagl (2. v.l., 1. Reihe) Urkunde und Medaille an die Bundesehrenpreisträger für Bier.

Streck-Bräu ist Deutschlands „Brauerei des Jahres“

OSTHEIM. Das Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft (BMEL) hat zwölf Brauereien mit dem Bundesehrenpreis ausgezeichnet. Die Goldmedaille hat sich die Privatbrauerei Streck aus Ostheim im Landkreis Rhön-Grabfeld gesichert.

Die höchste Qualitätsauszeichnung der deutschen Brauwirtschaft überreichte die Parlamentarische Staatssekretärin Dr. Manuela Rottmann gemeinsam mit dem Vizepräsidenten der Deutschen Landwirtschafts-Gesellschaft (DLG) Dr. Diedrich Harms bei einem Festakt in Berlin.

Den Bundesehrenpreis in Gold erhielt die Privatbrauerei Streck-Bräu GmbH & Co KG aus Ostheim im Landkreis Rhön-Grabfeld.

Höchste Auszeichnung der Brauwirtschaft

Der Bundesehrenpreis steht nach den Worten des DLG-Vizepräsidenten für eine hohe Glaubwürdigkeit in der Qualitätsleistung. „Wer die höchste Auszeichnung der Brauwirtschaft erhält, dokumentiert eindrucksvoll, dass er zu den Spitzenbetrieben in Deutschland zählt und als Genussbotschafter richtungsweisende Maßstäbe hinsichtlich Qua-

lität, Genuss und Geschmack setzt“, so DLG-Vizepräsident Dr. Diedrich Harms. Der Preis mache Qualität transparent.

Die Qualitätsprüfung werde in enger Zusammenarbeit mit den beiden führenden Brauerei-Instituten, der Versuchs- und Lehranstalt für Brauerei in Berlin (VLB) e.V. und dem Forschungszentrum Weihenstephan für Brau- und Lebensmittelqualität, durchgeführt. Die Analyse im Labor umfasse unter anderem die Parameter Alkoholgehalt, Geschmacksstabilität, Haltbarkeit, Stammwürze, Mikrobiologie, Schaumstabilität sowie Farbe und Trübungsgrad. Ergänzend finde eine Deklarationskontrolle statt. In sensorischen Blindverkostungen bewerteten die Sachverständigen, ob das Endprodukt in seinen Geruchs- und Geschmackseigenschaften typisch für die Biersorte sei.

An dem Wettbewerb beteiligten sich diesmal 115 deutsche Brauereien mit rund 750 Bieren.

IHK überreicht FH-Förderpreis

Schweinfurt. Jürgen Bode, stellvertretender Hauptgeschäftsführer der IHK Würzburg-Schweinfurt, hat Ende April in Schweinfurt den mit 2.200 Euro dotierten FH-Förderpreis der mainfränkischen Wirtschaft an Prof. Dr. Alexander Dobhan und Jan Senner vom ERP- und FIS-SAP-Labor der Hochschule für angewandte Wissenschaften Würzburg-Schweinfurt (FHWS) überreicht.

Mit dem Preis würdigt die regionale Wirtschaft in diesem Jahr das Projekt „Laborbeispiel Assemble by Light (ABL)“, das Prozesstransparenz, intelligente Datenverarbeitung und Mensch-Maschine-Schnittstellen auch für den Mittelstand optimieren soll.

Das Geld hilft Prof. Dobhan dabei, das aktuell noch rudimentär vorhandene ABL-System weiterzuentwickeln. Dieses soll Studenten dabei helfen, in Lehrveranstaltungen und Abschlussarbeiten Industrie-4.0-Problemlösungen in Produktion und Logistik zu lösen.

Im Beisein des FHWS-Vizepräsidenten Prof. Dr. Achim Förster betonte Bode die Bedeutung praxisnaher Forschung für den Wissen-

schafts- und Wirtschaftsstandort Mainfranken: „Praxisnahe Lösungen für mainfränkische Unternehmen sind gerade in wirtschaftlich unsicheren Zeiten wichtig. Der FH-Förderpreis der mainfränkischen Wirtschaft will dies fördern und die Zusammenarbeit zwischen Hochschule, IHK und Wirtschaft stärken.“

Was ist der FH-Förderpreis?

Mit dem FH-Förderpreis unterstützt die mainfränkische Wirtschaft seit 2013 praxisnahe Forschungsprojekte der Hochschule Würzburg-Schweinfurt. Die jährlich ausgezahlte Summe orientiert sich an den Zinserträgen des Stiftungskapitals und variiert je nach Zinslage. Bisher konnte die Stiftung FHWS-Projekte mit rund 18.000 Euro fördern. Die IHK hatte zuletzt 2018 anlässlich ihres 175-jährigen Jubiläums einen Spendenaufruf in der mainfränkischen Wirtschaft gestartet und konnte das Stiftungskapital auf rund 500.000 Euro aufstocken.

Radu Ferendino
0931 4194-319
radu.ferendino@wuerzburg.ihk.de



Prof. Dr. Alexander Dobhan (r.) und Jan Senner (2. v.l.) vom ERP- und FIS-SAP-Labor der FHWS freuen sich gemeinsam mit Prof. Dr. Achim Förster, Vizepräsident FHWS (2. v.r.), über den FH-Förderpreis der mainfränkischen Wirtschaft aus den Händen des stellvertretenden IHK-Hauptgeschäftsführers Jürgen Bode (links).

Christina Diem-Puello und Angelique Renkhoff-Mücke ausgezeichnet

Schweinfurt/Marktheidenfeld. Die Geschäftsführerinnen der Deutschen Dienstrad und der Warema Renkhoff SE sind Anfang Mai vom „Handelsblatt“ als zwei der besten 50 Unternehmerinnen Deutschlands ausgezeichnet worden.

Sie hat über 100 Jahre Familiengeschichte neu gedacht: Ihr Ururgroßvater gründete damals ein einfaches Fahrradunternehmen, ihre Mutter machte das E-Bike zum massentauglichen Fortbewegungsmittel – und **Christina Diem-Puello** geht in den großen Fußstapfen ihrer Familie eigene Wege. Für das 2020 mit ihrem Ehemann Maximilian Diem gegründete Mobility-Technology-Unternehmen Deutsche Dienstrad ernannte sie das „Handelsblatt“ jetzt zu einer der 50 besten deutschen Unternehmerinnen.

Vorbild für andere Frauen

„Die Auszeichnung ist eine große Ehre für mich“, so Christina Diem-Puello. „Ich freue mich unendlich darüber, dass sich meine Arbeit lohnt. Dass ich als Vorbild für andere Frauen vorangehen und etwas bewegen kann. Und dass meine Arbeit gesehen wird.“ Sie sehe die Auszeichnung aber vor allem als eine echte Teamleistung, so Diem-Puello. Mit ihrer Mannschaft



Christina Diem-Puello



Angelique Renkhoff-Mücke

arbeite sie jeden Tag gemeinsam daran, dass das Dienstrad seinen Siegeszug auf den deutschen Straßen fortführe, und leiste so aktiv ihren Beitrag gegen das Voranschreiten des Klimawandels.

Nachhaltigkeit als Verpflichtung

Ebenfalls ausgezeichnet wurde **Angelique Renkhoff-Mücke**, die seit 24 Jahren die Geschäfte der Warema Renkhoff SE aus Marktheidenfeld führt. In dieser Zeit haben sich Umsatz und Beschäftigtenzahl verdreifacht. Laut „Handelsblatt“ habe Renkhoff-Mücke früh eine teamorientierte Führung installiert und das Thema Nachhaltigkeit lange vor anderen Familienunternehmen als unternehmerische Verpflichtung erkannt.



Lesen Sie **Wirtschaft in Mainfranken** mobil mit der App!



Norman Liebeskind,
Senior People & Culture
Manager bei der Faaren
GmbH.

New Work: Die persönliche Entfaltung rückt in den Fokus

TRANSFORMATION. Die Bedürfnisse von Beschäftigten ändern sich. Erfahrungen zeigen: Unternehmen, die Freiheiten und Möglichkeiten der Entfaltung bieten, werden mit Motivation, Eigenverantwortung und Ideen belohnt. Wir zeigen mit der Faaren GmbH und der Wenzel Group zwei Beispiele aus Mainfranken.

Die Flügel zu klein zum Fliegen, immerzu im Smoking und wo ist eigentlich die Taille?

Auf den ersten Blick scheint ein Pinguin eine Fehlkonstruktion zu sein – zu dem Schluss kam der „medizinische“ Kabarettist Dr. Eckart von Hirschhausen. Dann der zweite Blick: Im Wasser ist der Pinguin in seinem Element, schwimmt „zehnmal windschnittiger als ein Porsche“.

Norman Liebeskind, Senior People & Culture Manager bei der Faaren GmbH in Rottendorf, wählte die Pinguin-Geschichte, um zu veranschaulichen, wie die Unternehmenskultur bei dem Softwareanbieter für Autoabo verstanden wird. Das Team steht im Vordergrund; nur zusammen können die Ziele erreicht werden.

Entscheidend ist das Arbeitsumfeld

Entscheidend für die Beschäftigten ist das Arbeitsumfeld, weiß Liebeskind. Es bestimmt maßgeblich, ob das, was jemand gut kann, überhaupt zum Tragen kommt. „Wenn du als Pinguin geboren wurdest, machen auch sieben Jahre Psychotherapie aus dir keine Giraffe“, resümiert von Hirschhausen. Menschen ändern sich nur selten komplett und grundsätzlich. Deshalb empfiehlt er Pinguinen, nicht in der Steppe zu bleiben, sondern ihr Wasser zu finden.

Bei Faaren ist man bestrebt, allen Angestellten ihre benötigten Freiheiten und die Möglichkeiten zu bieten, sich selbst zu entfalten. Dabei entstehen kreative und innovative Ideen. Jede und jeder wird dazu angeregt, seine Berufung zu finden. Liebeskind weiß: „In einer solchen Wohlfühlkultur arbeiten Menschen gerne und haben Spaß dabei.“

Arbeiten, wo und wie man will

Sofern es die Tätigkeit zulässt, können die Mitarbeiter arbeiten, wo und wie sie möchten: Die Büros sind selbstverständlich Multi-spaces und für Open Work ausgelegt. Bei schönem Wetter kann man auf der Terrasse, im Home-office oder am Strand arbeiten – und das zu nahezu jeder Tages-

und Nachtzeit. „Jeder ist dort, wo er sich wohlfühlt“, so Liebeskind.

Bei passendem Wetter werden die zwei Grills auf der großen Terrasse befeuert und gemeinsam Bratwürste gegrillt. Die Beschäftigten sitzen oft zusammen, kickern am Freitag und läuten das Wochenende mit einem Feierabendbier ein. Auch Angehörige kommen selbstverständlich dazu.

Bei Faaren hat man sich eine New-Work-Kultur nicht nur auf die Fahnen geschrieben. Sie wird hier auch seit der Unternehmensgründung 2018 gelebt. Andere Unternehmen waren gezwungen, während der Pandemie einen großen Schritt in puncto Digitalisierung zu machen. Anders bei Faaren: „Ob wir Pandemie haben oder nicht, das war für

Jeder Mitarbeiter soll bei Faaren die Möglichkeit bekommen, sich frei zu entfalten.





unser Arbeiten nicht relevant“, sagt Liebeskind.

New Work: die neue Arbeitswelt

Der Begriff New Work kommt aus den USA und beschreibt eine veränderte Arbeitsweise, die sich in Folge von Globalisierung, Digitalisierung und demografischen Entwicklungen dem strukturellen Wandel anpasst. New Work

Agiles Arbeiten bei Faaren.

bezeichnet kein konkretes Arbeitsmodell, sondern vereint unterschiedliche zukunftsweisende Ansätze wie Agilität, digitale Transformation oder ganzheitliches Management (Stichwort: Holacracy). Statt die Arbeit als Mittel zum Zweck zu sehen, rücken die Menschen und ihre individuellen Bedürfnisse in den Vordergrund. Im Fokus steht nicht die Produktivität, sondern die persönliche Entfaltung.

„Trotz alledem sind wir selbstverständlich ein Wirtschaftsbetrieb“, so Liebeskind. Gerade weil sie ein großes Maß an Freiheiten haben, übernehmen die Mitarbeiter Eigenverantwortung für die Ziele des Teams. Verschiedene Tools unterstützen bei der Koordination und der Kommunikation untereinander.

Wichtig ist die Bereitschaft des Managements, die Verantwortung an die Teammitglieder abzugeben, weiß Liebeskind. „Vor allem junge Führungskräfte tun sich leicht mit hybridem Führen.“ Wer schon länger im Job ist, kennt es nur anders. „Wir haben vor allem in denjenigen Situationen Angst, die für uns neu sind“, so Liebeskind. Heißt: Kann ich meinen Mitarbeitern vertrauen, dass sie ihre Arbeitsergebnisse liefern, auch wenn ich ihnen nicht ständig auf die Finger schaue?

Es erfordert von Vorgesetzten wie Beschäftigten Vertrauen, Transparenz und Ehrlichkeit. Flache Hierarchien sind ein un-

abdingbares Werkzeug zur Umsetzung. „Je mehr Menschen die Unternehmenskultur mittragen, desto selbstverständlicher wird sie gelebt.“ Die Mitglieder des Managements müssen als Vorbild vorangehen.

Noch ist Faaren ein Startup. Was aber, wenn der Betrieb wächst? „Es wird für uns schwieriger werden, unsere Unternehmenskultur zu halten“, vermutet Liebeskind. Eine gesunde Unternehmenskultur liegt ihm berufsbedingt am Herzen. Zuvor war er Personalreferent in einem Konzern. Das Arbeiten hat sich für ihn komplett gewandelt. Herausforderungen gibt es hier wie da.

Zweifelsohne ist das Arbeiten bei Faaren agiler. Das liegt daran, dass das Team im Vergleich zum Konzern „nur“ aus 37 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern besteht. Faaren, das 2017 aus einem Studentenprojekt heraus gegründet wurde, legte seitdem enorm zu. Bis Jahresende, schätzt Liebeskind, werden 50 Menschen dort beschäftigt sein. Dies ist insbesondere deshalb notwendig, weil das Unternehmen internationale Märkte betritt.

Neue Wege bei der Wenzel Group

Einen gänzlich anderen Weg, den Anforderungen und Bedürfnissen der Beschäftigten entgegenzukommen, schlägt die Wenzel Group GmbH & Co KG aus Wiesthal ein. Der weltweit tätige

Save the Date

6. Fachkräftekonferenz Mainfranken am 22. Juni 2022 zum Thema „Changemanagement – Veränderungen in Unternehmen erfolgreich gestalten“

Immer schnellere Veränderungszyklen und unvorhersehbare Ereignisse in der Wirtschaft führen dazu, dass Prozesse im Unternehmen ständig neu angepasst und optimiert werden müssen. Die Herausforderungen der Wirtschaft sind immens: Ausbau der digitalen Infrastruktur, technologischer Fortschritt, Klimaschutz und Ressourcenknappheit, Globalisierung – und das alles im Kontext einer Gesellschaft im Wertewandel und massiver demografischer Veränderungen. Im Zentrum von Unternehmen und Organisationen steht der Mensch. Nicht mehr nur als Ressource, sondern als Mitgestalter dieses Wandels.

- Aber wie entstehen innovative Ideen?
- Wie kann eine solche aktive Gestaltung der Transformation im Unternehmen aussehen?
- Wie kann Veränderungsbereitschaft bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern implementiert werden?

Die Allianz „Fachkräfte für Mainfranken“ lädt herzlich zur 6. Fachkräftekonferenz in die Mainfrankensäle nach Veitshöchheim ein.

Informieren Sie sich, diskutieren Sie mit und lassen Sie sich inspirieren – von renommierten Expertinnen, Impulsgebern und Praktikerinnen.



Gesamtprogramm und Anmeldung unter:
www.mainfranken.org/fachkraeftekonferenz

Isabel Schauz
0931 4194-358
isabel.schauz@wuerzburg.ihk.de

Maschinenbauer hat zum Jahresbeginn in der Produktion am Stammsitz eine Vier-Tage-Woche eingeführt, optional auch für die Verwaltung. Er ist damit Vorreiter in der Branche und in der Region.

Die Erfahrungen der ersten Monate mit dem neuen Arbeitszeitmodell sind sehr gut, berichtet Geschäftsführerin Dr. Heike Wenzel. Etwa 90 Prozent der Angestellten im Produktionsbereich arbeiten vertraglich in einer Vier-Tage-Woche.

Die übrigen haben eine Leitungsfunktion inne oder sind in der Planung tätig. Wer beim bestehenden Modell blieb, hat die Option auf einen Arbeitstag pro Woche im Homeoffice; mehr aber auch nicht. Denn: „Die Kommunikation ist ein wichtiges Instrument der Unternehmenskultur“, so Wenzel. Diese gehe verloren,

wenn nur mobil gearbeitet werde, und hindere das Miteinander.

36 Stunden, vier Tage die Woche

Wer das Arbeitszeitmodell wechselte, profitierte von einer Reduktion der Arbeitsverträge von 37,5 auf 36 Wochenstunden ohne Lohnverzicht. Die Mitarbeitenden mit 40-Stunden-Verträgen konnten entscheiden, ob sie mit einer „Selbstbeteiligung“ ebenfalls auf die Vier-Tage-Woche mit 36 Stunden reduzieren oder ihre bisherigen vertraglichen Bedingungen beibehalten wollten.

Wie Wenzel im Vorfeld vermutet hatte, ist die Produktivität seit Jahresanfang nicht gesunken. Auf die Motivation der Beschäftigten hingegen hat sich die verkürzte Arbeitswoche positiv ausgewirkt. „Es bleibt mehr Zeit für eigene Interes-

sen, die Familie und Freundschaften“, so Wenzel. Viele der Mitarbeiter hatten signalisiert, dass die durch Corona vorübergehend erforderliche Kurzarbeit eigentlich sehr gut zu den eigenen Ansprüchen passe.

„Für uns ist das neue Arbeitszeitmodell aber auch eine tolle

»Mit dem neuen Arbeitszeitmodell können wir uns als attraktiver Arbeitgeber positionieren.«

Dr. Heike Wenzel,
Geschäftsführerin
Wenzel Group



Bild: Tobias Eitzer

FENSTER+
TÜREN+
FASSADEN

UHL-WUERZBURG.DE

**STAHL+
METALL
BAU**

UHL
WIR BAUEN'S. ZUSAMMEN.

**PERSONAL & LÖSUNGEN für die
WIRTSCHAFT**
in Mainfranken

2002-2022
20
JAHRE
BECKHÄUSER
PERSONAL & LÖSUNGEN

BECKHÄUSER®
PERSONAL & LÖSUNGEN

www.beckhaeuser.com | 0931 - 780 12 60
Personalberatung | Direktsprache | Coaching

Möglichkeit, als attraktiver Arbeitgeber zu punkten, ein klarer Vorteil im Wettbewerb um die besten Talente am Arbeitsmarkt“, sagt Wenzel. Die Wenzel-Gruppe verzeichnet seit Jahresanfang mehr Bewerbungen auf ihre Arbeitsstellen. Und in Vorstellungsgesprächen sprechen Bewerberinnen und Bewerber die Vier-Tage-Woche des Öfteren an.

Die Motivation und die Zufriedenheit der Angestellten sei für sie wichtiger als die Auslastung der für die Produktion notwendigen Maschinen. Sicherlich ist eine Vier-Tage-Woche nicht in jedem Unternehmen möglich, bei Wenzel schon: „Bei uns gibt der Mensch den Takt vor.“ Denn die Produktion besteht hauptsächlich aus der Montage von Maschinenbauteilen. Trotzdem bedarf es einer sehr guten Planung, damit in den vier längeren Arbeitstagen die gleiche Stückzahl an Maschinen gefertigt werden könne wie zuvor.

Damit wirkt das neue Arbeitszeitmodell auch nachhaltig.

Denn viele der energieintensiven Maschinen, die Druckluft- und Klimatechnik können nun bereits am Donnerstagabend ausgeschaltet werden. Dies hat Energieeinsparungen von zehn bis 15 Prozent bei gleicher Produktionsleistung zur Folge.

Jedes Unternehmen muss seinen Weg finden

Wie die Beispiele der Faaren GmbH und des Maschinenherstellers Wenzel zeigen, gibt es verschiedene Möglichkeiten, den Anforderungen der Arbeitswelt zu begegnen. Für größere oder etablierte Unternehmen ist es schwieriger, sich verändernden Prozessen anzupassen. „Es muss die Bereitschaft der Beschäftigten geweckt werden, mitzugehen“, sagt Isabel Schauz, Referentin für Fachkräftesicherung bei der IHK Würzburg-Schweinfurt. „Es gibt viele einzelne Aspekte, die beim Anstoßen von Veränderungsprozessen eine Rolle spielen.“ Ziel führend sei ein ganzheitlicher An-

satz beim Change Management. Dabei ist immer auch zu berücksichtigen, welche Kultur in einem Unternehmen herrscht und was es dort zukünftig braucht, um erfolgreich wirtschaften zu können.

Die IHK Würzburg-Schweinfurt unterstützt ihre Mitgliedsunternehmen durch Netzwerke, Veranstaltungen, Webinare oder Workshops. Es gebe jedoch kein Patentrezept, das sich auf jedes beliebige Unternehmen überstülpen lasse, so Schauz. Wie ein Unternehmen seine Transformation gestaltet, muss es selbst anhand der Bedürfnisse in Bezug auf die persönliche Entfaltung seiner Angestellten herausfinden. So behält die Arbeitstätigkeit für den Einzelnen ihren Sinn und der Arbeitsplatz wird zu einem Ort der Berufung.

Um es mit von Hirschhausens Pinguin-Geschichte zu sagen: Die Mitarbeiter müssen ihr Wasser finden, hineinspringen und schwimmen. Dann sind sie in ihrem Element und können gute Arbeit leisten. *Dorothea Fischer*

Bis zu
15
Prozent Energie spart Wenzel in der Vier-Tage-Woche bei gleicher Produktionsleistung.

Die Motivation und die Zufriedenheit der Mitarbeiter, die durch die Vier-Tage-Woche erreicht wurden, sind für Heike Wenzel wichtiger als die Auslastung der Maschinen.



Bild: Tobias Etzer



Beratung für den Mittelstand Recht und Steuern aus einer Hand

Als Wirtschaftsprüfungs-, Steuerberatungs- und Rechtsanwaltskanzlei – mit Büros in Würzburg und Suhl/Thüringen – sind wir mit ca. 25 qualifizierten Mitarbeitern überregional tätig. Wir sind spezialisiert auf die Beratung und Betreuung mittelständischer Unternehmen unterschiedlicher Branchen, Größe und Rechtsformen. Darüber hinaus zählen freiberufliche Praxen und vermögende Privatpersonen zu unseren Mandanten.

Das Leistungsspektrum der Kanzlei umfasst – über die klassischen Tätigkeitsbereiche einer reinen Steuerkanzlei hinaus – den Bereich der Wirtschaftsprüfung sowie die betriebswirtschaftliche, steuerliche und rechtliche Beratung.

Bei der Gestaltung der Unternehmensnachfolge/Geschäftsübergabe, einschließlich des Unternehmenskaufs und -verkaufs sowie bei Umstrukturierungen können wir Sie mit unserem erfahrenen Beraterteam umfassend unterstützen. Gemeinsam mit Ihnen entwickeln wir steuerlich und rechtlich tragfähige Lösungen.

- ›Wirtschaftsprüfung
- ›Steuerberatung/-gestaltung
- ›Finanz- u. Lohnbuchhaltung
- ›Jahresabschlusserstellung
- ›Betriebswirtschaftliche Beratung
- ›Rechtliche Beratung/Vertragsrecht
- ›Handels- und Gesellschaftsrecht
- ›Unternehmenskauf und -verkauf
- ›Unternehmensnachfolge
- ›Schenken/Vererben
- ›Wirtschaftsmediation

Diversität als Chance verstehen

VIelfalt. Ein sich zunehmend verschärfender Fachkräftemangel und der demografische Wandel stellen Wirtschaft und Gesellschaft seit einigen Jahren vor neue Herausforderungen. Zahlreiche Studien führender Wirtschaftsinstitute zeigen, dass Diversität in der Belegschaft von Betrieben und die Einführung von Diversity Management in Unternehmen eine Möglichkeit ist, diesen Entwicklungen entgegenzuwirken. Die Kneipp GmbH und das Architekturbüro Haas + Haas zeigen, wie es geht.



Rund 83 Prozent beträgt die Frauenquote bei der Haas + Haas Architekt, Stadtplaner, Ingenieure GbR.

Dabei ist das Thema Diversität keineswegs eine Erfindung des 21. Jahrhunderts. Vielmehr liegen die Ursprünge in den USA der 1960er-Jahre, als dort Menschen unterschiedlichster Nationalitäten, Ethnien, Kulturen und Religionen auf die Straße gingen und gegen Diskriminierung und für mehr Chancengleichheit demonstrierten.

Mitte der 1990er-Jahre kam der Vielfaltsgedanke (Diversität) dann durch amerikanische Konzerne nach Deutschland – und hält seit dieser Zeit langsam Einzug in die Unternehmen. Unter der Schirmherrschaft der damaligen Bundeskanzlerin Angela Merkel wurde im Dezember 2006 die „Charta der Vielfalt“ von vier Unternehmen ins Leben gerufen. Ziel dieser Arbeitgeberinitiative ist es, die Anerkennung, Wertschätzung und Einbeziehung von Vielfalt in der Arbeitswelt in Deutschland voranzubringen. Es soll ein Arbeitsumfeld geschaffen werden, das frei von Vorurteilen ist und allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern – unabhängig von Alter, ethnischer Herkunft und Nationalität, Geschlecht und

geschlechtlicher Identität, körperlichen und geistigen Fähigkeiten, Religion und Weltanschauung, sexueller Orientierung und sozialer Herkunft – mit Respekt und Wertschätzung begegnet.

Kneipp unterzeichnet „Charta der Vielfalt“

Bisher haben diese Selbstverpflichtung über 4.500 Unternehmen und Institutionen mit insgesamt 14,6 Millionen Beschäftigten unterzeichnet. Einer dieser Unterzeichner ist seit Sommer 2021 die unterfränkische Kneipp GmbH mit weltweit rund 700 Beschäftigten aus 40 Nationen mit Stammsitz in Würzburg. „Als international agierendes Unternehmen ist es uns wichtig, unseren Mitarbeitenden ein zeitgemäßes und tolerantes Arbeitsumfeld zu bieten. Außerdem ist ein hohes Maß an Innovationskraft und -fähigkeit unabdingbar, um sich in unserer Branche langfristig zu behaupten. Dafür brauchen wir hochqualifizierte Mitarbeitende, die unterschiedliche Perspektiven, Fähigkeiten und Expertisen mitbringen und Kneipp voranbringen wollen“, betont Doreen Neuendorf, Head of Global Com-

»Uns ist es wichtig, unseren Mitarbeitenden ein zeitgemäßes und tolerantes Arbeitsumfeld zu bieten.«

Doreen Neuendorf, Head of Global Communications, Kneipp

munications bei Kneipp. Angesichts dessen sei es für Kneipp schon immer wichtig gewesen, für Bewerberinnen und Bewerber mit diversem Hintergrund interessant zu sein. „Eine begeisterte, offene und inklusive Unternehmenskultur, die Mitarbeiter in all ihrer Unterschiedlichkeit wertschätzt und fördert, ist ein großer Pluspunkt und soll dazu führen, dass ein Bewerber sich letztendlich dann auch für Kneipp entscheidet.“

Der Prozess braucht Zeit

Allerdings ist die bewusste Entscheidung für mehr Diversität und die Einführung eines Diversity Managements in ein Unternehmen ein Prozess, der nicht von jetzt auf gleich stattfindet, sondern Zeit in Anspruch nimmt. So hat man sich bei Kneipp mit der Unterzeichnung der „Charta der Vielfalt“ vor einem Jahr dazu verpflichtet, ein Arbeitsumfeld zu kreieren, in dem sich alle Mitarbeiter wertschätzt, akzeptiert und respektiert fühlen. „Trainings und Kommunikationsmaßnahmen, die das Bewusstsein aller Mitarbeitenden für Diversität stärken sollen, sind bereits gestartet und sollen das ge-



Design – Bau – Service

**Büro- und Gewerbeimmobilien
mit System**

samte Jahr weiterlaufen“, so Neundorf. „Unser Fokus liegt anfangs auf den Dimensionen Herkunft und Geschlecht, weitere Schwerpunkte werden bald folgen.“ Ziel sei es, Frauen aktiv zu fördern, um in höhere Führungsebenen aufzusteigen. Wie von Doreen Neundorf zu erfahren war, sind bei Kneipp aktuell bereits 46 Prozent der Führungskräfte weiblich, doch nehme diese Zahl mit steigender Führungsebene ab. „Allerdings liegen uns im Umkehrschluss natürlich auch die Männer am Herzen und wir wollen diese stärker für eher weiblich dominierte Abteilungen wie Human Resources, Marketing oder Forschung und Entwicklung gewinnen“, so die Kommunikationschefin. Konkret sieht das so aus, dass beispielsweise Mitarbeiter und Führungskräfte für die Themen Diversity und Unconscious Bias (unbewusste kognitive Verzerrung) sensibilisiert werden und Human-Resource-Prozesse wie das Recruiting oder Beförderungprozesse auf Diskriminierungspotenziale hin analysiert werden.

Diversität und Diversity Management sind keine Frage der Betriebsgröße. Dennoch ist die Umsetzung für größere Unternehmen aufgrund ihrer höheren

Personalkapazität oft einfacher als für kleinere Betriebe, wo der Prozess eher nebenbei zum Alltagsgeschäft ablaufen muss.

Haas + Haas setzt auf Frauenpower

Ein solches Unternehmen ist etwa das Architekturbüro Haas + Haas Architekt, Stadtplaner, Ingenieure GbR in Eibelstadt. Seit vielen Jahren setzt man dort auf Frauenpower. Bei insgesamt 18 Mitarbeitern, die beiden Inhaber Michael und Stephan Haas mit eingerechnet, sind insgesamt 15 Frauen beschäftigt, was einem Anteil von 83 Prozent entspricht. Allerdings verfolgt man bei Haas + Haas damit nicht bewusst eine Strategie. Für die Chefs spielt es keine Rolle, ob ein Bewerber männlich, weiblich oder divers ist oder welche Nationalität er hat. Oberste Prämisse sei, dass das Team zusammenpasst. Mögliche Vorteile, die für Frauen als Mitarbeiter sprächen, seien oftmals eine hohe soziale Kompetenz und ein gutes Konfliktmanagement, heißt es aus dem Unternehmen. Dass man bei Haas + Haas prinzipiell für alles offen ist und Nationalitäten keine Rolle spielen, zeigt sich auch darin, dass das Architektenbüro derzeit eine Stelle für Ge-

flüchtete aus dem Kriegsgebiet der Ukraine anbietet.

Fachkräftemangel kann Wachstum hemmen

In Deutschland gehen in den kommenden Jahren allein altersbedingt sechs Millionen Menschen in den Ruhestand. Ein Zustand, der den bereits jetzt bestehenden Fachkräftemangel weiter verschärfen wird. Mit Blick auf Mainfranken betont Michael Beckhäuser, Inhaber von Beckhäuser Personal & Lösungen e.K. in Würzburg, dass der Fachkräftemangel insbesondere in der Region Unterfranken ein Wachstumshindernis sei. Die Arbeitslosenquote von 2,7 Prozent spreche für sich. „Arbeitgeber werden künftig gefordert sein, Quereinsteigern eine Einstiegschance zu geben. Das sogenannte ‚Matching‘ wird dann vielleicht nur noch bei 60 Prozent landen.“ Deshalb fordert Personalberater Michael Beckhäuser Unternehmen auf, in den Spiegel zu schauen und sich zu fragen: „Welche zusätzlichen Zielgruppen, zum Beispiel Frauen, Ältere oder Migranten, können angesprochen werden? Denn der Bewerbermarkt wird tendenziell noch enger und umkämpfter werden.“ *Rudi Merkl*

83

Prozent Frauenanteil hat das Architekturbüro Haas + Haas Architekt, Stadtplaner, Ingenieure GbR.



Inklusion und Diversität spielen bei Kneipp eine wichtige Rolle. 2018 besuchten Mitarbeiter der Mainfränkischen Werkstätten das Unternehmen. Saisonal arbeiten bei den Mainfränkischen Werkstätten teilweise über 100 Personen in zehn Arbeitsgruppen daran, die Kneipp-Geschenkpäckchen zu konfektionieren. Damit sind sie in diesem Bereich der größte Dienstleister der Kneipp GmbH.

Bild: Kneipp/PR



COMMERZBANK



Lars Obendorfer | Unternehmer und Gründer der Imbisskette „Best Worscht in Town“

Umsatzschwankungen: meistere ich mit starken Partnern



Wenn es darauf ankommt die Liquidität zu sichern, unterstützt die Commerzbank Unternehmen mit passenden Finanzierungen und Förderkrediten. Lesen Sie mehr über die Erfahrungen von Lars Obendorfer unter www.commerzbank.de/kundengeschichten

Die Bank an Ihrer Seite

Fachkräftemangel: 50 Bewerber auf 100 Jobangebote

INTERVIEW. Gerade erlebt die Arbeitswelt – nicht zuletzt aufgrund der Coronapandemie – den wohl größten Wandel der vergangenen Jahrzehnte. Der Fachkräftemangel bleibt jedoch weiterhin bestehen. In der Region sind Personal-Vermittlungsagenturen täglich damit konfrontiert.

Wie ist die Lage? Und vor allem: Wie wird sich der Arbeitsmarkt entwickeln? Die WiM hat bei Michael Beckhäuser von der Würzburger Agentur Beckhäuser Personal & Lösungen, Christian Karl und Julian Weidner von der WeiKa GmbH in Rimpfing (Landkreis Würzburg) sowie Janine Siess und Jessica Büttner von der Volkacher Agentur Lunisa im Landkreis Kitzingen nachgefragt.

WiM: Wie beurteilen Sie die aktuelle Situation in Mainfranken?

Jessica Büttner (Lunisa): Der Fachkräftemangel ist nach wie vor deutlich spürbar und spitzt sich zu. Das bemerken wir nicht nur bei der Besetzung von Positionen, wie etwa in der Softwareentwicklung oder Baubranche, son-

dern mehr und mehr auch bei der Besetzung von beispielsweise klassischen kaufmännischen Positionen.

Julian Weidner (WeiKa): Wie auch in den vergangenen Jahren setzt sich der Fachkräftemangel weiter fort, speziell im Bereich IT sowie in der Elektro- und Automatisierungstechnik. Aber auch viele kaufmännische Fachkräfte, etwa Buchhalter oder Controller, werden derzeit händeringend gesucht.

Michael Beckhäuser (Beckhäuser Personal & Lösungen): Der Fachkräftemangel verschärft sich zusehends auch und insbesondere in der Region Mainfranken. Aktuelle Zahlen der Arbeitsagentur berichten von einem Verhältnis 50 Bewerber auf 100 Jobangebote!



»Meiner Meinung nach sollte die Attraktivität der dualen Ausbildung wieder erhöht werden.«

Christian Karl, WeiKa GmbH

Christian Karl (l.) und Julian Weidner (r.).

WiM: Wo sehen Sie die Brennpunkte dieser Nachfrage nach Fachkräften?

Michael Beckhäuser: Der Personalbedarf betrifft die unterschiedlichsten Branchen: von der Gastronomie über den Tourismus bis hin zu Maschinen- und Fahrzeugbau. Die Region Mainfranken zeichnet sich durch eine besondere wirtschaftliche Stabilität aus. Das haben die Unternehmen in Zeiten verschiedener Krisen mit Bravour bewiesen. Im Umkehrschluss ergibt sich daraus aber auch ein echtes Konjunkturrehemnis – der Fachkräftemangel kann den wirtschaftlichen Aufschwung abbremsen.

Julian Weidner: Die größten Bedarfe im Bereich IT liegen zurzeit in Positionen wie IT-Systemadministration sowie Softwareentwicklung.

Christian Karl (WeiKa): Wer eigentlich auch immer gesucht wird, sind Spezialisten in der SPS-Entwicklung sowie in der Elektrokonstruktion. Auch klassische Ausbildungsberufe wie Mechatriker oder Elektriker fehlen an allen Ecken und Enden. Dies geht dann durch Mehrarbeit und Überstunden oft zulasten der vorhandenen Belegschaft.

Janine Siess (Lunisa): Insbesondere durch die Coronakrise hat ein starker Wandel in Richtung Digitalisierung stattgefunden. Mitarbeiter und Bewerber haben die zum Teil neu gewonnene Flexibilität, beispielsweise durch „remote work“, sehr zu schätzen gelernt und möchten diese auch in Zukunft beibehalten. Wenn Ar-



»Der Fachkräftemangel kann den wirtschaftlichen Aufschwung abbremsen.«

Michael Beckhäuser, Beckhäuser Personal & Lösungen

beitgeber diese Flexibilität nicht bieten (können), verlieren sie gegebenenfalls Fachkräfte, die sich aufgrund der Bewerbermarktsituation ihre Angebote aussuchen können. Neben „remote work“ gibt es natürlich auch weitere Brennpunkte, die einen großen Einfluss auf den Arbeitsmarkt haben. Flexible Arbeitszeitmodelle, wie zum Beispiel die Vier-Tage-Woche, sind auf dem Vormarsch. Auch das The-

ma Gehalt spielt im Kampf um Fachkräfte eine große Rolle. Bei gewissen Positionen, wie zum Beispiel Softwareentwicklern, können kleine und mittelständische Unternehmen im Vergleich zu den „Big Playern“ teilweise nicht mehr mithalten.

WiM: Wo sehen Sie aus Ihrer Marktbeobachtung Ursachen?

Michael Beckhäuser: Eine grundsätzliche Ursache liegt natürlich in der demografischen Entwicklung. Daran wird man auch so schnell in unserer Region nichts ändern können. Als „dienstältester Personalberater“ in der Region mit einem 20. Firmenjubiläum sehe ich aber auch andere Ursachen. Die Flexibilität so mancher Arbeitgeber bedarf noch einen kräftigen Schubs in die richtige Richtung: Das betrifft unter anderem die künftige Integration von Quereinsteigern, die Erhöhung von Altersbandbreiten sowie die stärkere Berücksichtigung von Frauen.

Jessica Büttner: Wie bereits erwähnt, ist eine der Ursachen die fortschreitende Digitalisierung, die durch die Coronakrise noch akuter wurde. Einige Unternehmen tun sich in diesem Zusammenhang schwer damit, dem schnellen Wandel zu folgen und mitzuhalten.

Christian Karl: Ein Grund ist sicherlich, dass immer weniger junge Menschen einen Ausbildungsberuf erlernen und daher in der Industrie die klassischen (gewerblichen) Fachkräfte fehlen. Dies könnte einerseits daran liegen, dass immer mehr Schulabgänger ein Studium bevor-



**Tradition im Herzen.
Regionale Wirtschaft
im Blick.**



ZWEIHUNDERT JAHRE
SPARKASSE MAINFRANKEN WÜRZBURG

www.sparkasse-mainfranken.de/firmenkunden



**Sparkasse
Mainfranken
Würzburg**

zugen, aber andererseits eventuell auch an den teils zu hohen Anforderungen der Ausbildungsbetriebe.

Dazu kommt der altbekannte demografische Wandel: Die Babyboomer gehen bald in Rente und hinterlassen viele offene Positionen in den Unternehmen.

Julian Weidner: Eine andere Ursache stellt bestimmt auch die Globalisierung dar sowie die Digitalisierung vieler Arbeitsplätze. Gerade junge und gut ausgebildete Arbeitskräfte, zum Beispiel aus der IT, können sich ihre Jobs in der Regel aussuchen und wählen vermehrt Arbeitgeber in anderen Ländern, wo eventuell die Steuerbelastung niedriger ist als in Deutschland.

WiM: Wo liegen aus Ihrer Sicht Lösungsmöglichkeiten?

Michael Beckhäuser: Wie schon erwähnt, gilt es seitens der Arbeitgeber, deutlich flexibler zu werden und ein starkes Augenmerk auf das eigene Employer Branding zu werfen. Bewerber berichten uns etwa noch immer tagtäglich, dass sie keine Eingangsbestätigungen erhalten. Zudem dauern Entscheidungsprozesse bei den Arbeitgebern oft noch zu lange.

Janine Siess: Wir sehen bei vielen Unternehmen noch Potenzial und Optimierungsbedarf hinsichtlich bestehender Strukturen. Mögliche Stellschrauben können unternehmensinterne Prozesse, wie zum Beispiel beim Onboarding und Recruiting, sein.

Unternehmen müssen sich den neuen Herausforderungen stellen und ihre gewohnten Prinzipien überdenken. „Back to the roots“, wie vor der Krise, sollte dabei keine Option mehr sein.

Neue Wege zu gehen, etwas zu wagen und „anders“ zu sein, kann sich durchaus positiv auf das Employer Branding eines Unternehmens auswirken. Einfach mal einen Testlauf starten – es könnte ja gut werden. If you never try, you'll never know.

Christian Karl: Zum einen muss meiner Meinung nach die Attraktivität der dualen Ausbildung wieder erhöht werden. Hier sind vor allem die potenziellen Ausbildungsbetriebe gefragt.

Julian Weidner: Deutschland als Wirtschaftsstandort muss ebenfalls gestärkt werden. Hier könnte man zum Beispiel auch einmal über die hohe Steuerlast für den Mittelstand nachdenken oder darüber, ausländische Bildungsabschlüsse schneller und unbürokratischer anzuerkennen.

Christian Karl: Aber auch die Arbeitgeber sind hier wieder gefragt. Kürzlich stellten wir einem Unternehmen einen jungen indonesischen Elektrotechnik-Absolventen vor. Er hatte in Deutschland studiert und während des Studiums auch immer als Werkstudent gearbeitet, genügend Praxiserfahrung war also vorhanden. Nach zwei Vorstellungsgesprächen bot das Unternehmen unserem Kandidaten ein dreimonatiges Praktikum an. Dies

hat er natürlich abgelehnt und einen Arbeitsvertrag bei einer anderen Firma unterschrieben.

Manche Unternehmen stehen sich teilweise bei der Suche nach Fachkräften auch noch selbst im Weg.

Julian Weidner: Gerade Unternehmen im ländlichen Raum tun sich schwer, geeignete Experten zu finden. Dabei war es nie einfacher als heute, Möglichkeiten wie mobiles Arbeiten oder Homeoffice anzubieten.

WiM: Wagen Sie einen Blick in die Zukunft?

Jessica Büttner: Der Fachkräftemangel wird uns voraussichtlich auch weiterhin begleiten. Ein gutes Employer Branding wird wichtiger denn je sein. Nachwuchskräfte sind unsere zukünftigen Fachkräfte. Um die neue Generation für sich gewinnen zu können, müssen sich Unternehmen einiges einfallen lassen. Ein erfolgreiches Ausbildungsmarketing und eine durchdachte Recruiting-Strategie werden im Kampf um den Fachkräftemangel in der Zukunft eine große und wichtige Rolle spielen.

Michael Beckhäuser: Die Virtualität beziehungsweise die hybride Arbeitswelt, die wir während der Coronapandemie kennengelernt haben, wird bleiben. Dies erwarten die Bewerber und Arbeitnehmer von ihrem (künftigen) Arbeitgeber. Das ist auch eine Chance: So erhöht sich der mögliche Radius im Recruiting auf ganz neue Dimensionen.

Die ominöse „Generation Z“ – also unsere Nachwuchstalente – hat hier ganz klare Erwartungen. „Life-Work-Balance“ ist das Zauberwort und zeigt ganz klar die Priorität dieser Generation. Darauf sollten sich die Arbeitgeber in der sogenannten „New Work“ einstellen.

Das Interview führte Elmar Behringer.



Janine Siess (l.),
Jessica Büttner (r.)

»„Back to the roots“, wie vor der Krise, sollte keine Option mehr sein.«

Janine Siess, Lunisa



„Mein Traum:
Segel setzen für sauberen
Warentransport.“

Lass dich nicht vom Kurs abbringen.

Gegen Umweltverschmutzung stinkt Cornelius Bockermann mit Segeln an: Er segelt Fairtrade-Produkte CO₂-frei. Durch aufwendige Auftragsabwicklung würde sein Timing aus dem Ruder laufen. Für große Träume braucht es jemanden, der dir den Rücken freihält. www.lexware.de

LEXWARE

Einfach machen

Einfach erklärt – länger gemerkt

ERKLÄRVIDEOS. Mit komplizierten Sachverhalten konfrontiert machen viele vor allem eines: abschalten. Durch Animationsvideos und digitale Tafelbilder wollen die Gründer von Recognize die Zuhörer auf „On“ schalten.

Uns ist es wichtig, die jeweiligen Inhalte – von einer grafischen Animation begleitet und mit einem ansprechenden Storytelling untermalt – zum Leben zu erwecken. Aber das möglichst kurz, knapp und verständlich“, beschreiben Dr. Oliver Unger und Dr. Mathias Ries die Philosophie von Recognize. Geschichten und Beispiele bleiben so am besten im Gedächtnis. Das gelte auch für auf den ersten Blick „trocken“ oder unübersichtlich wirkende Sachverhalte, so Unger. Durch wirtschaftswissenschaftliches Studium und Promotion strukturiertes und übersichtliches Arbeiten gewohnt, hat beiden das Erklären

und Veranschaulichen schon immer Spaß gemacht. „Aber vor allem die digitale Aufbereitung hat viel Spielraum für Kreativität und Ideen geboten“, erklärt Unger den Antrieb zur Gründung von Recognize als Teil der Oliver Unger & Mathias Ries GmbH.

Komplexe Produkte auf den Punkt gebracht

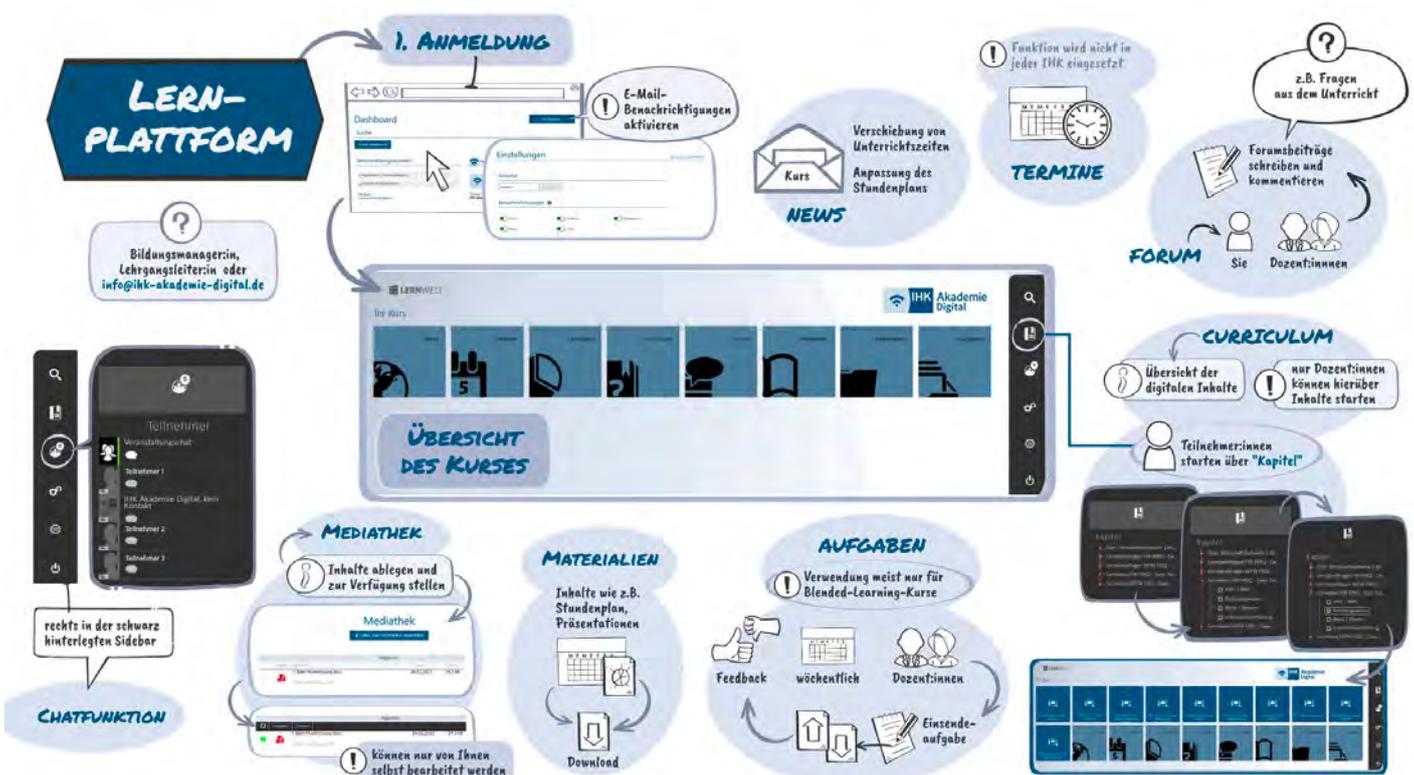
Und der Erklärungsbedarf ist hoch – auch im Geschäftsleben. Angefangen bei Produkterklärungen über Gebrauchsanleitungen bis hin zur Vertriebsunterstützung. Aber auch bei Seminaren, Schulungen oder Mitarbeiterinformationen, wie zu den Themen Arbeitssicherheit, Datenschutz



»Uns ist es wichtig, Inhalte zum Leben zu erwecken.«
Matthias Ries

und Software, sind lockere Videos und digitale Tafelbilder ideal. „Für uns ist es jedes Mal eine spannende Herausforderung, gemeinsam mit dem Kunden komplexe Sachverhalte zu strukturieren, um die Basis für ein lebendiges, einprägsames Erklärvideo zu schaffen“, erzählt Ries.

Um eine exakte und zielgerichtete Umsetzung eines Themas sicherzustellen, setzen sich die beiden Geschäftsführer mit den Wünschen und Ansprüchen der Kunden intensiv auseinander. Ihr Recognize-Team besteht größtenteils aus Designern, die die Lösungen nicht nur kreativ gestalten, sondern auch auf die individuelle Corporate Identität



Digitale Tafelbilder gliedern die Inhalte attraktiv und übersichtlich.



Animationsvideos machen schwierige Inhalte leicht verständlich.

»Die digitale Aufbereitung bietet uns viel Spielraum für Kreativität und Ideen.«

Oliver Unger



tity zuschneiden. Der nächste Schritt ist dann die Verbalisierung der entwickelten Konzepte mithilfe von Synchronsprechern – sowohl in deutscher als auch in englischer Sprache. Ergänzend können die animierten Videos noch mit einem Quiz oder Downloads der Materialien kombiniert werden. „Aus Erfahrung erhöht dies nachhaltig die Aufmerksamkeit durch die Interaktion und so bleiben die Inhalte länger im Gedächtnis“, betont Ries.

Neben Unternehmen und Verbänden sind auch zahlreiche Bildungsträger Kunden von Recognize, unter anderem die IHK Würzburg-Schweinfurt. Gemeinsam mit der IHK arbeitete man daran, Inhalte der Praxisstudiengänge attraktiv und lebhaft zu gestalten, so die beiden Gründer.

Elmar Behringer



HR | ROCKET
HUMAN RESOURCES

Ihre Experten für digitales Recruiting
Jobbörsen & Personalvermittlung aus einer Hand.

Wir helfen Ihnen, **die passenden Bewerber** zielgenau zu erreichen, denn wir wissen, wo und wie man **die besten Kandidaten** anspricht.

mail@hr-rocket.com | www.hr-rocket.com | +49 9365 82923-0

Bundesagentur für Arbeit
Agentur für Arbeit
Schweinfurt

PROJEKT ICH
Lebensbegleitende Berufsberatung

BERUFSBERATUNG IM ERWERBSLEBEN

Unser Angebot richtet sich an Menschen, die

- ihre berufliche Zukunft sichern möchten
- sich beruflich neu orientieren oder weiterentwickeln wollen
- ihren beruflichen Wiedereinstieg planen
- Fragen zu finanziellen Unterstützungsmöglichkeiten bei einer Weiterbildung haben

Wie erreichen Sie uns?
Telefonisch zur Klärung von Kurzanliegen
Di. 08:00 – 10:00 Uhr, Do. 15:00 – 17:00 Uhr
09721 547-222
Per E-Mail
Schweinfurt.181-Berufsberatung-im-Erwerbsleben@arbeitsagentur.de

BERATUNG FÜR ARBEITSSUCHENDE

Ihre Agentur für Arbeit berät Sie umfassend u.a. in Fragen...

- zu Weiterbildungsmöglichkeiten und beruflichen Zielen
- zum Bewerbungsprozess und zur Stellensuche
- zur finanziellen Unterstützung bei Arbeitslosigkeit

Wie erreichen Sie uns?
Telefonisch zur Klärung von Kurzanliegen
Mo. - Fr.: 08:00 - 18:00 Uhr
Tel. 0800 4 5555 00
Per E-Mail
Schweinfurt@arbeitsagentur.de

www.arbeitsagentur.de

„Meist trifft es die Unternehmen scheinbar unvorbereitet“

INTERVIEW. Coronapandemie, Ukraine-Krieg, steigende Energiepreise, Fachkräftemangel oder Bürokratie: Viele Unternehmen sehen sich immer größeren Risiken ausgesetzt. Gerade für kleine und mittlere Unternehmen (KMUs) kann dies mitunter existenzbedrohend werden. Eine Projektgruppe der Hochschule für angewandte Wissenschaften Würzburg-Schweinfurt (FHWS) hat eine Handlungsmatrix erarbeitet, mit der mittelständische Unternehmen ihr Geschäftsmodell auf Robustheit prüfen können. WiM hat mit dem wissenschaftlichen Betreuer Prof. Dr. Gerhard Hube gesprochen.

WiM: Herr Prof. Hube, wie robust und krisenfest sind die regionalen Unternehmen Ihrer Meinung nach aufgestellt?

Hube: Hier lassen sich zwar je nach Unternehmensgröße und -historie sowie Branche große Unterschiede feststellen, aber meist sind inhabergeführte Familienunternehmen mit einer hohen Eigenkapitalquote ausgestattet und damit zumindest finanziell in der Regel relativ krisenfest. In anderen Bereichen allerdings haben diese Unternehmen große strategische Risiken, die sich zum Beispiel in der Coronakrise bemerkbar gemacht haben. So haben viele etwa die Digitalisierung des Wertschöpfungsprozesses sträflich vernachlässigt. Außerdem fehlt es sehr häufig an langfristigen Strategieplänen, die auch potenzielle Krisen beinhalten. Und das ist nicht nur gefährlich für das Unternehmen, sondern kann sogar Haftungsrisiken für die Geschäftsführung bedeuten.

WiM: ... Haftungsrisiken – was bedeutet das konkret?

Hube: Mit einer Verschärfung des Gesetzes über den Stabilisierungs- und Restrukturierungsrahmen für Unternehmen (STARUG) im Jahr 2021 ist die Geschäftsführung nicht nur zu einem Krisenmanagement verpflichtet, sondern auch zu einer aktiven Krisenfrüherkennung aufgefordert. Der Gesetzgeber verlangt also eine fortwährende Beobachtung und Überwachung entsprechender Entwicklungen sowie die Planung von geeigneten Gegenmaßnahmen. Es reicht also nicht, erst nach Eintritt der Krise zu reagieren.

WiM: Das klingt alles sehr hypothetisch. Wie soll sich ein Unternehmen auf alle möglichen Krisen vorbereiten?

»Wir stellen fest, dass Unternehmen, die flexibel im Denken und Handeln bleiben, Krisen meist wesentlich besser überstehen.«

Prof. Dr. Gerhard Hube

Hube: Tatsächlich ist die Bandbreite an möglichen Krisen sehr groß, von Cyberattacken über politische Krisen bis hin zu Naturkatastrophen. Meist trifft es die Unternehmen scheinbar unvorbereitet, wie bei der Coronapandemie oder aktuell durch den Ukraine-Krieg. Wir haben deshalb einen ganzheitlichen Ansatz gewählt, der nicht auf einzelne spezifische Krisen vorbereitet, sondern das gesamte Geschäftsmodell eines Unternehmens möglichst stabil und widerstandsfähig machen soll.

WiM: Ihre Studentinnen und Studenten haben dafür eine Handlungsmatrix für Unternehmen erstellt. Was genau hat es damit auf sich?

Hube: Wir haben basierend auf dem Modell der „Business Model Canvas“ die wichtigsten internen wie externen Bereiche eines Geschäftsmodells auf ihre Krisen-Relevanz überprüft und daraus eine Art Checkliste abgeleitet, mit der man die Situation im eigenen Unternehmen überprüfen kann. Dort, wo große Lücken auftauchen, gibt die Matrix konkrete Empfehlungen und Hinweise auf weiterführende Methoden und Instrumente zur Umsetzung, also sehr direkt und praxisnah.

WiM: Werden wir konkret: Ich führe ein mittelständisches Unternehmen und möchte mich gegen Risiken wappnen. Inwiefern hilft mir die Handlungsmatrix?

Hube: Angenommen, die Analyse Ihrer Ist-Situation ermittelt einen Mangel bzw. das Fehlen einer ausreichenden langfristigen Unternehmensplanung und einer umfassenden Umweltanalyse, dann wird das rot markiert und es wird dazu aufgefordert, Maßnahmen zu planen. Genau an dieser Stelle werden dann auch Internetlinks zu weiteren Instrumenten und Methoden

eingebildet, wie z.B. der „Strategie Navigator“ meines Kollegen Prof. Gleißner, der in der Lage ist, bestandsgefährdende finanzwirtschaftliche Entwicklungen für beliebige Unternehmen zu simulieren.

WiM: Was genau verbirgt sich hinter diesem Tool?

Hube: Mit dem „Strategie Navigator“ kann man verschiedene Risikoszenarien für Unternehmen entwickeln. Mit der Eingabe einiger grundlegenden finanzwirtschaftlichen Kennzahlen und Angaben zum Unternehmensumfeld, wie z. B. Nachfrage, Zinssätze, Rohstoffpreise oder Wechselkurse, werden unterschiedliche Szenarien gebildet und die Robustheit des Unternehmens geprüft. Damit wird recht schnell klar, ob die Finanzierungsstruktur auch einem Worst-Case-Szenario standhält, etwa bei wegfallenden Märkten oder Lieferengpässen.

WiM: Im Kern ging es bei dem Projekt um die Frage, wie Unternehmen Krisenzeiten überstehen. Welche Erkenntnisse haben Sie gewonnen?

Hube: Wir haben für das Projekt mit verschiedenen Geschäftsführern und Eigentümern mittelständischer Unternehmen gesprochen und dabei zwei Erkenntnisse mitgenommen: Erstens ist man sich zwar meist der Bedeutung von Risikovorsorge bewusst,

aber aufgrund der Dringlichkeit des operativen Geschäftes wird kaum bis nichts dafür getan, also ganz in dem Sinne „Ich habe keine Zeit, einen Zaun um mein Hühnerhaus zu bauen, ich muss gerade Hühner einfangen“. Zweitens weiß man um die Bedeutung einer loyalen und engagierten Belegschaft, das wird nämlich gerade in Krisenzeiten zu einem entscheidenden Faktor.

WiM: Ihr eigentliches Forschungsgebiet ist das Innovationsmanagement. Inwiefern tragen Innovationen dazu bei, dass Unternehmen Krisen besser bewältigen können?

Hube: Wir können feststellen, dass Unternehmen, die nicht stehen bleiben und durch aktives und fortwährendes Innovieren als Ganzes flexibel im Denken und Handeln bleiben, Krisen meist wesentlich besser überstehen. Warema in Marktheidenfeld beispielsweise ist trotz Corona weiter gewachsen, weil man sich schon vorher proaktiv und fortwährend um neue Märkte wie etwa die Medizintechnik gekümmert hat. Das hat dann in der Krise doppelt geholfen und die Innovationsaktivitäten wurden während der Krise bewusst weiter verstärkt.

WiM: Herr Prof. Hube, vielen Dank für das Interview.

Interview
des Monats



Julia Holleber
0931 4194-317
julia.holleber@
wuerzburg.ihk.de



Interessierte finden die Handlungsmatrix unter folgendem Link: <https://fwiwi.fhws.de/master-integriertes-innovationsmanagement/i2m-tools/robuste-geschaeftsmodelle/>



Terminbuchung leicht gemacht

TERMIN-PLATTFORM. Ob Friseur, Werkstatt oder Arzt: Mit der im vergangenen Jahr gegründeten booqer UG wollen die Macher des Portals Dienstleistungsunternehmen und Endverbraucher einfach zusammenbringen. Der Start ist noch für dieses Jahr geplant.

Das Prinzip sei nicht neu, nur eben viel einfacher und unkomplizierter als bisher. So erklärt der Würzburger Wirtschaftsingenieur Christian Gackstatter seine Geschäftsidee: Er wolle das tägliche Leben mithilfe der Digitalisierung etwas leichter gestalten. Ob Friseur, Werkstatt, Arzt oder Tisch im Restaurant – mit booqer soll das Terminbuchen vereinfacht werden. „Wenn ich erst ein Erklärvideo anschauen muss, um einen Account anzulegen, ist es schon

zu kompliziert“, weiß Gackstatter. „Ich bin ein praktischer Mensch und habe festgestellt, dass sich die Möglichkeit der Online-Terminbuchung in keinsten Weise fortentwickelt hat“, ergänzt er. Und will das ändern.

Doch wie so oft steckt auch bei booqer auf dem Weg zur Marktreife der Teufel im Detail. Es scheinen „unzählige“ empfundene Herausforderungen auf, beschreibt Gackstatter die Gründungsphase, in der sich sein Unternehmen aktuell befindet. Mit der studentischen

Christian Gackstatter, Gründer von booqer.



Unternehmensberatung IAC der Würzburger Universität an der Seite sei man allerdings gut aufgestellt, auch bezüglich Marktstrategie und -studien. An einem neuen Software-Update werde vom IT-Partner derzeit ebenfalls auf Hochtouren gearbeitet. Im vierten Quartal dieses Jahres soll das booqer-Portal aber startklar sein, verspricht Gackstatter.

Eine Plattform für alle Termine

Bei der Terminkoordination verschiedener Dienstleistungen stehe der Verbraucher oft vor großem Koordinierungsaufwand. Gerade bei kleinen Anbietern ist die Terminvereinbarung nur telefonisch während der Öffnungszeiten oder online über die Homepage des Betriebs möglich. Hier will booqer alle Akteure zusammenbringen. Das ist Gackstatters Vision: eine Plattform für alle Termine.

Neben der Zeit- und Kostenersparnis für Betriebe sieht Christian Gackstatter die entstehenden Netzwerkeffekte als einen der größten Vorteile. „Wer seinen Friseurtermin online bucht, wird auch seinen Werkstatt- oder Zahnarzttermin online buchen. Somit können die einzelnen Betriebe voneinander profitieren“, erklärt er.

Wird von einem Kunden über die booqer-App oder -Website eine Dienstleistung gebucht, werde dieser Termin mit allen Daten und in Echtzeit direkt in den Online-Kalender des Betriebs eingetragen. Voraussetzungen seien für einen Dienstleister lediglich ein fixer Standort und fixierbare Zeiten. Somit kann booqer von jedem Betrieb genutzt werden, der mit Terminvergabe arbeitet.



Das Unternehmen

booqer UG
 Gertraud-Rostosky-Str. 9
 97082 Würzburg
 Tel.: 0173 6344846
 www.booqer.de
 info@booqer.de

Die Person
 Christian Gackstatter

Die Idee
 Eine Plattform für alle Termine

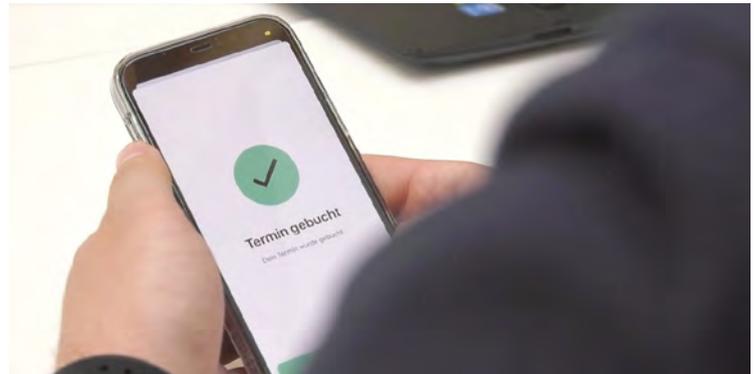
Größte Herausforderung
 Aus der Idee im Kopf ein Produkt in der Hand zu erschaffen

Pläne
 Nach dem Marktstart Ende 2022 weiteres Feedback sammeln, um unsere Plattform stetig zu verbessern und weiterzuentwickeln

Serie (114):
 WiM stellt jeden Monat Existenzgründer vor.

Sie haben in den letzten Jahren neu gegründet und etwas zu erzählen? Sie möchten anderen Mut machen, den Schritt in die Selbstständigkeit zu wagen? Sie können sich vorstellen, mit Ihrer eigenen Erfolgsgeschichte in dieser Rubrik zu erscheinen? Kontaktieren Sie uns!

Ihre Ansprechpartnerin für Existenzgründung:
Katja Reichert
 0931 4194-311
 katja.reichert@wuerzburg.ihk.de



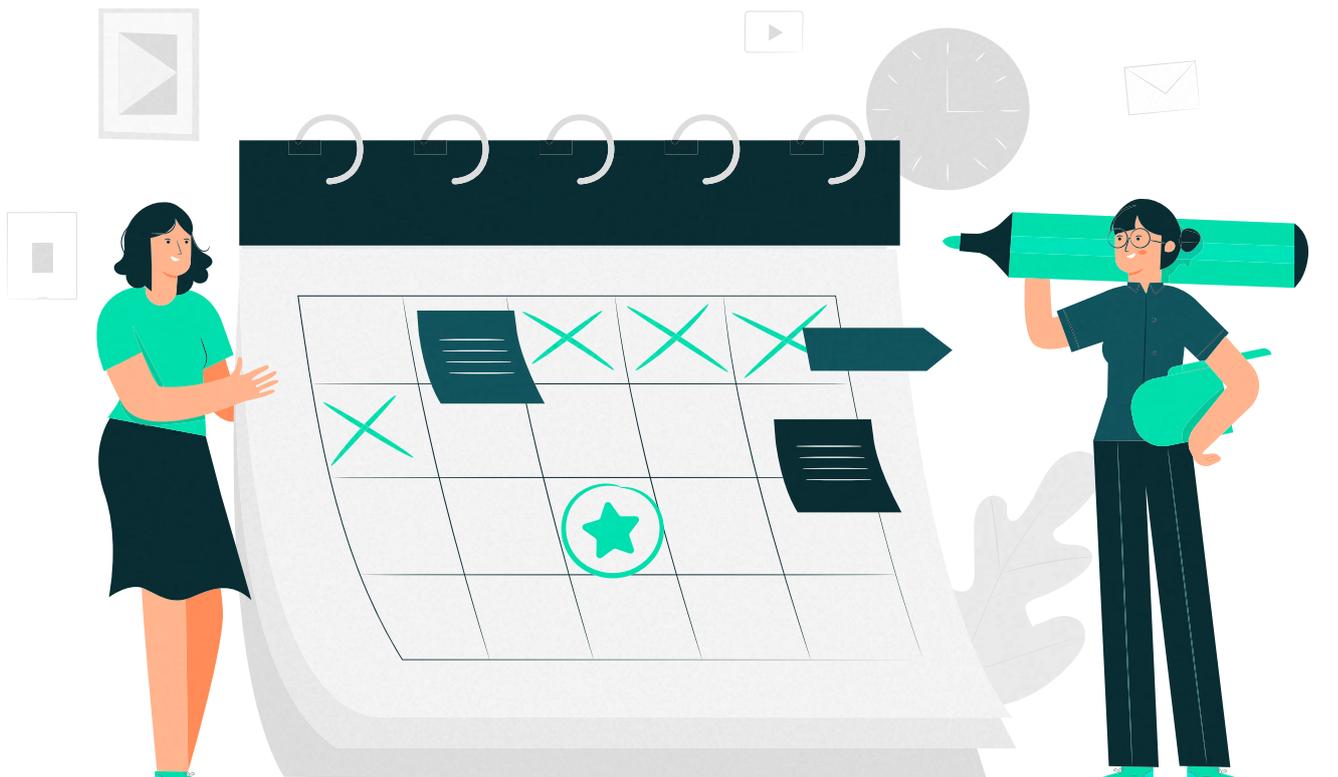
Doch booqer könne noch mehr, als der erste Blick vermuten lasse, meint Gackstatter. Die Plattform biete beispielsweise einen intuitiven, browserbasierten Online-Kalender, in dem alle online gebuchten und manuell hinzugefügten Termine sichtbar sind. Somit seien weder die Installation einer Software noch manuelle Updates nötig.

Ebenso wisse man aufgrund der intelligenten und digitalen Datenerfassung zu jeder Zeit, welche Dienstleistung wie oft von welcher Art Kunden und von welchem Mitarbeiter wahrgenommen oder durchgeführt wurden.

Sichtbar gemacht werden könne neben dem Umsatz auch die Ressourcenauslastung.

Finden und gefunden werden – eine Netzwerkidée, die sich vor allem in regionaler Dimension leicht verbreiten lasse, meint Gackstatter. Und er erinnert an die Leerlaufzeiten vieler Unternehmen in den Lockdown-Phasen der Coronakrise. Etwas koste die booqer-Teilnahme trotzdem: Pro erfolgreicher Buchung berechnet booqer einen Euro an den Dienstleister. Für den Verbraucher sei die Nutzung von booqer kostenfrei, versichert Gackstatter.

Elmar Behringer



Unternehmensübergabe: Rund 12.600 Unternehmen betroffen

NACHFOLGE. Der Generationenwechsel wird ein immer wichtigeres Thema. Eine neue Studie des Bayerischen Wirtschaftsministeriums, unterstützt von den bayerischen Industrie- und Handelskammern, macht die Brisanz deutlich: Für Unterfranken errechnet die Studie für die Jahre 2022 bis 2026 rund 12.600 Unternehmen, bei denen die Nachfolge ansteht, davon 3.300, die wegen Umsatz und Gewinn als besonders attraktiv für eine Übernahme gelten. Um die Bedeutung der Unternehmensnachfolge in Mainfranken zu stärken, beteiligt sich die IHK Würzburg-Schweinfurt an der „Aktionswoche Generationenwechsel“.



Hier von betroffen sind rund 68.000 Mitarbeiter. In allen Regierungsbezirken stellen laut Erhebung familieninterne Nachfolgen die bevorzugte Nachfolgelösung dar. Doch auch hier beansprucht der Übergabeprozess in der Regel mehrere Jahre. Die IHK Würzburg-Schweinfurt hat bereits 2020 mit dem Nachfolgereport Mainfranken einen Blick auf die Unternehmensnachfolge in der Region gelegt.

Tipps für Unternehmen

Laut dem stellvertretenden Hauptgeschäftsführer Dr. Sascha Genders gibt es viele Fallstricke bei der Unternehmensnachfolge: „Fangen Sie rechtzeitig an, sich mit dem Generationenwechsel im Unternehmen zu beschäftigen. Dies kann nicht nur steuerliche Vorteile mit sich bringen, Sie vergrößern auch die Chance, den richtigen Nachfolger zu finden“, empfiehlt er. Laut Nachfolgereport haben 46,6 Prozent der Übergabewilligen noch keinen Nachfolger gefunden. Weiterhin sei zu bedenken, dass es keine Musterlösungen zur Nachfolge gebe, man stets auf Expertenrat – insbesondere zu Steuerrecht und Vertragsgestaltung – zurückgreifen und sich auch mental auf den lebensverändernden Schritt der eigenen Betriebsübergabe einstellen solle.

Aktionswoche Nachfolge und Qualifizierungsangebote

Um die Bedeutung der Unternehmensnachfolge in der Region zu stärken, beteiligt sich die IHK Würzburg-Schweinfurt an der „Aktionswoche Generationenwechsel“ vom 20. bis zum 24. Juni 2022:

Nachfolgeplanung ist immer aktuell | 20. Juni 2022

Bei der Finanzierung achten Kreditinstitute auch darauf, ob eine Nachfolgeregelung getroffen wurde. Darüber informiert zu Beginn der Aktionswoche Jürgen Stumpf in dem kostenfreien Webinar der Reihe „Geschäftsführer berichten aus der Praxis“ von 10:00 bis 11:00 Uhr.

Wann? Wie? Wo? Was? – Fahrplan entwickeln | 21. Juni 2022

Wie steigen Sie in das Thema ein – vor allem, wenn die „Rente“ noch in weiter Ferne liegt? Am bundesweiten Aktionstag „Der längste Tag des Jahres“ können individuelle Fragen geklärt und die ersten Schritte eingeleitet werden. Die Beratungen finden zwischen 9:00 und 12:00 Uhr via Teams oder Telefon statt.

Ein Unternehmen – zwei Sichtweisen | 22. Juni 2022

Übergeber und Übernehmer betrachten dasselbe Unternehmen aus verschiedenen Blickwinkeln. In der „Business-Class“ von 9:00 bis 11:30 Uhr berichten die Übergeberin Andrea Werner und die Übernehmerin Carina Schneider von der Unternehmensnachfolge der Kaffee Manufaktur aus Würzburg.

Potenziale nutzen | 23. Juni 2022

Nutzen Sie Ihre Potenziale oder zögern Sie noch? Chancen und Möglichkeiten wie auch Risiken einer Übernahme werden in individuellen Beratungsgesprächen erörtert. Für den bundesweiten Aktionstag „Nachfolge ist weiblich“ können sich Frauen online einen Beratungstermin schon jetzt buchen. Die Beratungen finden zwischen 9:00 und 12:00 Uhr via Teams oder Telefon statt.

Den Schritt wagen | 24. Juni 2022

Übernehmer sind oft das erste Mal selbstständig und müssen sich erst die Grundlagen „Unternehmertum“ aneignen. Von 9:00 bis 11:00 Uhr diskutieren wir im Rahmen der Initiative „Women Will“ das Thema Gründung unter geschlechtsspezifischen Besonderheiten.



Informationen und Anmeldungen zu den Veranstaltungen der Nachfolgewoche:
www.wuerzburg.ihk.de/termine-nachfolge

Sonja Weigel
0931 4194-322
sonja.weigel@wuerzburg.ihk.de

Digitalisierung im Gesellschafts- und Registerrecht

Am 1. August 2022 erreicht die Digitalisierung auch die Unternehmensgründung und Anmeldungen zum Handelsregister – zumindest teilweise. In den nächsten Ausgaben informieren wir über die Neuerungen.

Die neuen Möglichkeiten der elektronischen Gründung und Anmeldung gehen auf eine europäische Richtlinie zurück, die der Gesetzgeber in deutsches Recht umgesetzt hat. Das bedeutet, dass auch die Gründung von beispielsweise der „Società a responsabilità limitata“ oder der „Società a responsabilità limitata semplificata“ in Italien oder der GmbH in Österreich grundsätzlich über ein Online-Verfahren eröffnet werden muss, wobei diese Verfahren von dem in Deutschland angebotenen abweichen können.

Neben der klassischen Gründung vor Ort in Präsenz beim Notar kann ab August 2022 eine GmbH oder Unternehmergesellschaft (haftungsbeschränkt) alternativ grundsätzlich auch online gegründet werden, soweit es sich um eine Bargründung handelt. Sollen Sacheinlagen in die GmbH eingebracht werden, so steht den Gründern vorerst nur das bisherige Präsenzverfahren zur Verfügung.

Bei der Online-Gründung ist auch die Verwendung der Musterprotokolle aus dem GmbH-Gesetz möglich. Gründer sollten kritisch prüfen und sich entsprechend informieren, ob die übersichtlichen Musterprotokolle ihren Bedürfnissen gerecht werden oder es einer ausführlicheren Regelung im Gesellschaftsvertrag bedarf.

Handelsregisteranmeldungen von Einzelkaufleuten und Kapitalgesellschaften sind ab August auch im Wege der Online-Beglaubigung des Notars über das bereits genannte Videokommunikationssystem möglich. Der Notar übermittelt die Anmeldungen dann an das zuständige Registergericht. Neben dieser Option kann die Handelsregisteranmeldung oder die Beglaubigung auch vor Ort beim Notar durchgeführt werden. Für Handelsregisteranmeldungen von Personenhandelsgesellschaften steht vorerst weiterhin ausschließlich das Präsenzverfahren zur Verfügung.

Handelsregisteranmeldungen von Zweigniederlassungen von GmbH, Unternehmergesellschaft (haftungsbeschränkt), Aktiengesellschaften, Kommanditgesellschaften auf Aktien oder von Kapitalgesellschaften, die dem Recht eines EU- oder EWR-Staates unterliegen, sind ab August ebenfalls in einem Online-Verfahren möglich.

Weitere Informationen

Einen Überblick über die durch das Gesetz zur Umsetzung der Digitalisierungsrichtlinie vorgesehenen Änderungen finden Interessierte im Bundesgesetzblatt, Teil I, Nr. 52, vom 13. August 2021, S. 3338: http://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?startbk=Bundesanzeiger_BGBl&jumpTo=bgbl121s3338.pdf

Sonja Weigel
0931 4194-322
sonja.weigel@wuerzburg.ihk.de

01.06.

Online-Netzwerk
„Sieben.Dreißig der Gründermorgen“
7:30 bis 8:00 Uhr

01.06.

Webinar „Generationswechsel“: Unternehmensnachfolge innerhalb der Familie
9:00 bis 13:00 Uhr

22.06.

Online-Finanzierungssprechtage zusammen mit der LfA-Förderbank, stündliche Einzeltermine zwischen 9:00 und 16:00 Uhr

22.06.

Netzwerkveranstaltung für Frauen „BusinessClass“
9:00 bis 11:30 Uhr

22.06.

Online-Finanzierungssprechtage zusammen mit der LfA-Förderbank, stündliche Einzeltermine zwischen 9:00 und 16:00 Uhr

23.06.

Nationaler Aktionstag „Nachfolge ist weiblich!“

24.06.

Webinar Google-Zukunftswerkstatt: „Women Will – Unternehmertum“
9:00 bis 10:00 Uhr

29.06.

Webinar „Erfolgreich starten“
14:00 bis 16:00 Uhr

30.06.

Webinar „Wie bringe ich meine Kalkulation aufs Papier?“
9:00 und 10:30 Uhr

06.07.

Online-Netzwerk „Sieben.Dreißig der Gründermorgen“
7:30 bis 8:00 Uhr

Informationen/
Anmeldung im Bereich
Existenzgründung:
www.wuerzburg.ihk.de/gruendung
oder bei
Katja Reichert
0931 4194-311
katja.reichert@wuerzburg.ihk.de



Nexxt-Change

Ansprechpartnerin:
Katja Reichert
0931 4194-311
katja.reichert@wuerzburg.ihk.de

Mehr unter
www.nexxt-change.org

Amerikanischer Kosmetik-Shop mit Hairdressing und Perücken

Geschäft wurde 2019 renoviert, sehr gute Internet-Bewertungen.

Chiffre-Nr. WÜ-A-911

Löschung einer GmbH – Zweifel an der Vermögenslosigkeit

Die Möglichkeit einer Änderung oder Aufhebung der Steuerfestsetzung bis zum Ablauf der Festsetzungsfrist, gegebenenfalls nach Durchführung einer Außenprüfung, begründet für sich genommen keine Zweifel an der Vermögenslosigkeit der Antragstellerin.

BGH, Beschluss vom 9. November 2021, II ZB 1/21

Sonja Weigel
0931 4194-322
sonja.weigel@wuerzburg.ihk.de



Geschäftsführer berichten aus der Praxis

IHK-WEBINAR-REIHE. Im Wirtschaftsleben tut sich gerade so einiges, etwa in der Bildung, bei der Energiewende oder beim Klimaschutz. Die Digitalisierung spielt bei all diesen Themen eine zentrale Rolle. Ziel der Webinar-Reihe „Geschäftsführer berichten aus der Praxis“ ist es, Unternehmerinnen und Unternehmer aus der Region mitzunehmen und anhand echter Praxisbeispiele einen Weg für die Zukunft anderer Unternehmen oder Start-ups aufzuzeigen.

Zur Person:

Dr. Fabian Taigel

Mit dem Thema, wie KI für bessere Planung eingesetzt werden kann, beschäftigt sich Dr. Fabian Taigel schon lange. Die KI-Verfahren, die sein Unternehmen einsetzt, gehen zurück auf die Forschungsarbeiten, die er und sein Mitgründer für ihre Promotion am Lehrstuhl für Logistik an der Uni Würzburg vor sieben Jahren gestartet haben. Gegründet wurde BäckerAI von drei Jungunternehmern: Franz Seubert ist für Vertrieb und Business Development zuständig, Dr. Jan Meller verantwortet die Technik und Dr. Fabian Taigel ist für den operativen Betrieb zuständig. „Wir hatten vor der BäckerAI auch einige KI-Projekte mit großen Industrieunternehmen gemacht, aber für die Planung von frischen Lebensmitteln sehen wir jetzt das größte Verbesserungspotenzial und einen wirklich sinnvollen Anwendungsfall für eine skalierbare KI-Lösung“, so Taigel.



Geschäftsführer und Geschäftsführerinnen berichten im einstündigen Webinar kostenlos zu einem interessanten Thema aus dem beruflichen Alltag und geben Tipps zur Fehlerminimierung. In diesem Monat spricht Dr. Fabian Taigel zum Thema „Künstliche Intelligenz – Die Dampfmaschine der digitalen Revolution“.

WiM: Künstliche Intelligenz (KI) oder Artificial Intelligence (AI) ist längst kein Zukunftsthema mehr. Die Technologie ist ausgereift, verfügbar, erschwinglich – und bereits im Einsatz, oder nicht?

Taigel: KI ist die Dampfmaschine der digitalen Revolution. Das große Potenzial liegt darin, Entscheidungen zu automatisieren. Da ist in den vergangenen Jahren schon viel passiert, trotzdem stehen wir noch ganz am Anfang. Ein zunehmendes

Bewusstsein für den Wert von Daten schafft gerade erst die Basis, damit KI-Lösungen bei zunehmend komplexeren Entscheidungen eingesetzt werden können.

WiM: Was macht die BäckerAI und wie sind Sie auf die Idee gekommen?

Taigel: Die BäckerAI schlägt vor, wie viel von jedem Produkt für den nächsten Tag in die Verkaufsstellen geliefert werden soll. Mithilfe unserer selbst entwickelten KI-Verfahren sorgen wir dafür, dass am Ende des Tages deutlich weniger Backwaren übrig bleiben, und wir sparen enorm viel Zeit für die Planung. Unser Mitgründer Franz ist in einem Lebensmittelmarkt aufgewachsen und hat dort täglich gesehen, was am Abend an der Backwarenthek übrig bleibt – und in den Müll wandert. Da lag die Idee zur BäckerAI sehr nahe.

WiM: Die Implementierung einer solch komplexen Technologie ist jedoch mit Herausforderungen verbunden. Das gilt insbesondere für mittelständische Unternehmen. Welche Hürden meistern Sie bei Ihren Projekten?

Taigel: Die Unternehmerin, die über eine Planungslösung nachdenkt, will (und soll) sich natürlich nicht mit der KI-Technologie dahinter auseinandersetzen. Die einzige KI-spezifische Hürde, die wir sehen, ist das Thema Daten. Wenn Datenqualität und -quantität passen, geht es „nur“ um die Einbindung eines neuen Werkzeugs in die eingespielten Planungsprozesse. Damit haben aber auch mittelständische Unternehmen inzwischen schon viel Erfahrung und sind sehr aufgeschlossen.

WiM: Haben Sie ein Fallbeispiel für den Einsatz von KI-Tools?

Taigel: Die BäckerAI ist ja nur unser erstes Produkt. Wir sehen großes Potenzial für alle frischen Lebensmittel, vom Smoothie bis zum Frischfleisch. Also überall dort, wo die Planung durch die begrenzte Haltbarkeit besonders schwierig und aufwendig ist. Wir entwickeln unsere Planungslösungen für die Zulieferer des Lebensmitteleinzelhandels und befähigen sie somit, die Planung von der Produktion bis ins Regal zu optimieren.



Das Webinar findet am 23.06.2022 von 10:00 bis 11:00 Uhr statt. Anmeldung unter: <https://events.wuerzburg.ihk.de/baeckerai>

Julia Holleber
0931 4194-317
julia.holleber@wuerzburg.ihk.de

Kandidieren Sie!

... noch bis 29.07.2022

IHK-WAHL
2022
15.09.–13.10.2022



» Wussten Sie schon, dass ...

...die Wirtschaftsregion auch deswegen so stark ist, weil sich viele Unternehmerinnen und Unternehmer ehrenamtlich in der IHK engagieren? «

Prof. Dr. Ralf Jahn, IHK-Hauptgeschäftsführer

Sie ?

Vom 15.09. bis 13.10.2022 sind rund 69.000 Unternehmen in der Region aufgerufen, das »Parlament der mainfränkischen Wirtschaft« für die nächste Wahlperiode 2023 bis 2026 neu zu wählen. Die IHK-zugehörigen Firmen wählen die 80 Mitglieder der Vollversammlung und je 15 Mitglieder der IHK-Gremialausschüsse in den Landkreisen.

Die Vollversammlung ist das oberste Organ der IHK. Sie repräsentiert die Wirtschaft der Region. Sie wählt das IHK-Präsidium und den neuen Präsidenten. Sie legt die Richtlinien für die IHK-Arbeit fest und entscheidet über alle wesentlichen IHK-Angelegenheiten.

Kandidieren Sie! Machen Sie mit!

Gestalten Sie die wichtigen Themen der mainfränkischen Wirtschaft für alle IHK-Mitgliedsunternehmen in den nächsten Jahren mit. Egal ob digitale Transformation der mainfränkischen Wirtschaft, Klimaschutz und Klimaanpassung, innerstädtischer Strukturwandel oder Mobilitätsanpassung. Die Themen der Region Mainfranken sind vielfältig. Setzen Sie die Schwerpunkte!



Würzburg-Schweinfurt
Mainfranken

Ihr Ansprechpartner:
Mathias Plath, Telefon: 0931 4194-313,
E-Mail: mathias.plath@wuerzburg.ihk.de

Details rund um die IHK-Wahl 2022: www.wuerzburg.ihk.de/wahl



IHK Abschlussprüfung Winter 2022/23

Die IHK Würzburg-Schweinfurt führt die Abschlussprüfung von November 2022 bis Februar 2023 durch.

Zu dieser Prüfung werden zugelassen:

- I. Auszubildende, deren vertraglich vereinbarte Ausbildungszeit bis 31. März 2023 endet, soweit sie an den vorgeschriebenen Zwischenprüfungen und Abschlussprüfungen Teil 1 teilgenommen sowie vorgeschriebene Ausbildungsnachweise (Berichtsheft) geführt haben. Umschüler deren vertraglich vereinbarte Umschulungszeit bis 31. März 2023 endet.
- II. Auszubildende bzw. Umschüler, die von ihrer Abschlussprüfung aus wichtigem Grund zurückgetreten sind (z. B. wegen Krankheit) oder die Prüfung erneut ablegen wollen (Wiederholer) gemäß § 23 der Prüfungsordnung.
- III. Auszubildende bzw. Umschüler, die die Prüfung gemäß § 11 Abs. 1 der Prüfungsordnung für Abschlussprüfungen vorzeitig ablegen wollen und die Bedingungen hierfür erfüllen.
- IV. Prüfungsbewerber, die die Zulassungsvoraussetzungen nach § 45 Abs. 2 und 3 BBiG (Zulassung in besonderen Fällen) erfüllen.

Anmeldeschluss für die Winterprüfung ist der **15. August 2022**. Anträge auf Verkürzung der Ausbildungszeit, Anträge auf vorzeitige Zulassung oder auf Sonderzulassung müssen ebenfalls bis spätestens **15. August 2022** eingereicht werden. Dieser Termin ist ein **Ausschlusstermin** und deshalb **unbedingt einzuhalten**. Anmeldungen und Anträge auf Zulassung zur Prüfung die verspätet eingehen, können für die Zulassung zur Abschlussprüfung Winter 2022/23 nicht berücksichtigt werden.

Für Prüflinge, die entsprechend ihrer Ausbildungsordnung eine Projektarbeit oder einen betrieblichen Auftrag ausführen, sind folgende Termine für die Einreichung ihrer Konzepte, Reporte und Anträge unbedingt einzuhalten:

bis zum **15. September 2022**
 • IT-Berufe, Industriekaufleute

bis zum **15. Oktober 2022**
 • Gew./techn. Ausbildungsberufe

bis zum **23. November 2022**
 • Kaufleute für Büromanagement

Die Ausbildungsbetriebe erhalten Anfang Juli 2022 die Aufforderung über das Bildungsportal der IHK Würzburg-Schweinfurt. Mit Zustimmung des Auszubildenden sind diese Anmeldungen bis **15. August 2022** vorzunehmen. In besonderen Fällen kann der Prüfungsbewerber selbst den Antrag auf Zulassung stellen, insbesondere bei Wiederholungsprüfungen oder wenn ein Auszubildungsverhältnis nicht mehr besteht.

Die Abschlussprüfungen werden an folgenden Tagen durchgeführt:

Ausbildungsberufe	schriftliche Prüfung	praktische und/oder mündliche Prüfung
kaufmännische Berufe	22. und/oder 23. November 2022	23. Januar bis 17. Februar 2023
IT-Berufe	23. November 2022	
Teil 1 Kaufmann/-frau für Büromanagement	Informationstechnisches Büromanagement: 22./23. September 2022	
gew./techn. Berufe	06. und/oder 07. Dezember 2022	Beginn 09. Januar bis 28. Februar 2023
Teil 2: Elektroberufe, Fachpraktiker/-in für Zerspanungsmechanik, Mechatroniker/-in, Techn. Produktdesigner/-in und Techn. Systemplaner/-in	06. Dezember 2022	
Teil 2: Metallberufe, Fertigungsmechaniker/-in, Techn. Modellbauer/-in, Verfahrensmechaniker/-in f. Kunststoff- u. Kautschuktechnik und Werkstoffprüfer/-in	07. Dezember 2022	
Teil 1: Biologie- und Chemielaborant/-in, Textil- u. Modeschneider/-in	06. Dezember 2022	
Teil 2: Biologie- und Chemielaborant/-in, Textil- u. Modeschneider/-in	07. Dezember 2022	
Bauzeichner/-in	06. Dezember 2022	CAD-Prüfung: 10. bis 12. Januar 2023
Techn. Systemplaner/-in Stahl- und Metallbautechnik		CAD-Aufgabe: 17. Januar 2023

Änderung der Prüfungsordnung für die Durchführung von Abschluss- und Umschulungsprüfungen (APO) der IHK Würzburg-Schweinfurt

Auf Grund des Beschlusses des Berufsbildungsausschusses vom 16. März 2022 gemäß den Richtlinien des Hauptausschusses für Berufsbildung vom 15. Dezember 2021 (BAnz AT 02.02.2022 S.3) erlässt die IHK Würzburg-Schweinfurt als zuständige Stelle nach § 47 Absatz 1 Satz 1 und § 79 Absatz 4 Satz 1 des Berufsbildungsgesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 4. Mai 2020 (BGBl. I S. 920), das durch Artikel 16 des Gesetzes vom 28. März 2021 (BGBl. I S. 591) geändert worden ist, die folgende Änderung der Prüfungsordnung für die Durchführung von Abschluss- und Umschulungsprüfungen (APO).

I. § 2 Absatz 1 Satz 1 wird wie folgt geändert:

Der Prüfungsausschuss besteht aus drei Mitgliedern, sofern in einer Anlage zur Prüfungsordnung für bestimmte Prüfungsausschüsse keine höhere Anzahl festgelegt ist.

II. Anlage zu § 2 Absatz 1 Satz 1

Für die hier aufgelisteten Prüfungsausschüsse*) ist eine höhere Anzahl als drei ordentliche Mitglieder festgelegt:

Name Prüfungsausschuss	Beruf	Ort	Anzahl ordentliche Mitglieder
Metro 201	Mechatroniker/-in	Haßfurt	5
EAT 601	Elektroniker/-in für Automatisierungstechnik	Würzburg	5
EBT 601	Elektroniker/-in für Betriebstechnik	Würzburg	5
Hoga-Berufe 101	Hotelfachmann/-frau, Restaurantfachmann/-frau, Fachkraft im Gastgewerbe	Bad Kissingen	5
Hoga-Berufe 102	Hotelfachmann/-frau, Restaurantfachmann/-frau, Fachkraft im Gastgewerbe	Bad Kissingen	5
Hoga-Berufe 103	Hotelfachmann/-frau, Restaurantfachmann/-frau, Fachkraft im Gastgewerbe	Bad Kissingen	5
Hoga-Berufe 104	Hotelfachmann/-frau, Restaurantfachmann/-frau, Fachkraft im Gastgewerbe	Bad Kissingen	5
Hoga-Berufe 105	Hotelfachmann/-frau, Restaurantfachmann/-frau, Fachkraft im Gastgewerbe	Bad Kissingen	5
Hoga-Berufe 601	Hotelfachmann/-frau, Restaurantfachmann/-frau, Fachkraft im Gastgewerbe	Würzburg	5
Hoga-Berufe 602	Hotelfachmann/-frau, Restaurantfachmann/-frau, Fachkraft im Gastgewerbe	Würzburg	5
Hoga-Berufe 603	Hotelfachmann/-frau, Restaurantfachmann/-frau, Fachkraft im Gastgewerbe	Würzburg	5
Hoga-Berufe 604	Hotelfachmann/-frau, Restaurantfachmann/-frau, Fachkraft im Gastgewerbe	Würzburg	5
Hoga-Berufe 605	Hotelfachmann/-frau, Restaurantfachmann/-frau, Fachkraft im Gastgewerbe	Würzburg	5

Hoga-Berufe 701	Hotelfachmann/-frau, Restaurantfachmann/-frau, Fachkraft im Gastgewerbe	Kitzingen	5
Hoga-Berufe 702	Hotelfachmann/-frau, Restaurantfachmann/-frau, Fachkraft im Gastgewerbe	Kitzingen	5
Koch 101	Koch/Köchin	Bad Kissingen	5
Koch 102	Koch/Köchin	Bad Kissingen	5
Koch 103	Koch/Köchin	Bad Kissingen	5
Koch 104	Koch/Köchin	Bad Kissingen	5
Koch 601	Koch/Köchin	Würzburg	5
Koch 602	Koch/Köchin	Würzburg	5
Koch 603	Koch/Köchin	Würzburg	5
Koch 604	Koch/Köchin	Würzburg	5
Koch 605	Koch/Köchin	Würzburg	5
Koch 701	Koch/Köchin	Kitzingen	5
Koch 702	Koch/Köchin	Kitzingen	5
Weintechnologe 701	Weintechnologe/ Weintechnologin	Kitzingen	5
Weintechnologe 702	Weintechnologe/ Weintechnologin	Kitzingen	5

*) Die hier festgelegte Anzahl von ordentlichen Mitgliedern gilt auch für Prüferdelegationen, welchen nach §§ 42 Absatz 2 Satz 1 BBiG oder 35 a Absatz 2 Satz 1 HwO die Abnahme und abschließende Bewertung von Prüfungsleistungen für die aufgelisteten Prüfungsausschüsse übertragen wird.

III. Inkrafttreten:

Die Änderung tritt nach ihrer Genehmigung durch das Bayerische Staatsministerium für Wirtschaft, Landesentwicklung und Energie am Tage nach ihrer Veröffentlichung in der „Wirtschaft in Mainfranken“ in Kraft.

Würzburg, 16. März 2022

IHK Würzburg-Schweinfurt



Dr. Klaus D. Mapara
Präsident



Prof. Dr. Ralf Jahn
Hauptgeschäftsführer

Die Änderung der Prüfungsordnung für die Durchführung von Abschluss- und Umschulungsprüfungen (APO) der IHK Würzburg-Schweinfurt wurde mit Schreiben des Bayerischen Staatsministeriums für Wirtschaft, Landesentwicklung und Energie im Benehmen mit dem Bayerischen Staatsministerium für Familie, Arbeit und Soziales vom 25. April 2022 (Aktenzeichen: Nr. StMWi-36-4600/2085/2), gemäß § 47 Absatz 1 BBiG rechtsaufsichtlich genehmigt.

Ausgefertigt: Würzburg, 28. April 2022

IHK Würzburg-Schweinfurt



Dr. Klaus D. Mapara
Präsident



Prof. Dr. Ralf Jahn
Hauptgeschäftsführer

Ausbildungsregelung über die Berufsausbildung zum Fachpraktiker für Büromanagement/ zur Fachpraktikerin für Büromanagement

Die Industrie- und Handelskammer Würzburg-Schweinfurt erlässt aufgrund des Beschlusses des Berufsbildungsausschusses vom 16. März 2022 als zuständige Stelle nach den § 66 Abs. 1 BBiG in Verbindung mit § 79 Abs. 4 BBiG vom 04. Mai 2020 (BGBl. I S. 920), zuletzt geändert durch Artikel 16 des Gesetzes vom 28. März 2021 (BGBl. S. 591), nachstehende Ausbildungsregelung für die Berufsausbildung von behinderten Menschen:

Ausbildungsregelung über die Berufsausbildung

zum Fachpraktiker für Büromanagement/ zur Fachpraktikerin für Büromanagement

vom 16. März 2022

PRÄAMBEL

Jede Berufsausbildung hat die für die Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit in einer sich wandelnden Arbeitswelt notwendigen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten (berufliche Handlungsfähigkeit) in einem geordneten Ausbildungsgang zu vermitteln (siehe auch § 1 Abs. 3 BBiG). Sie hat ferner den Erwerb der erforderlichen Berufserfahrungen zu ermöglichen. Grundsätzlich ist auch für behinderte Menschen nach § 64 BBiG/§ 42k HwO i.V.m. § 4 BBiG/§ 25 HwO eine Ausbildung, im Bedarfsfall unter Zuhilfenahme des § 65 BBiG/§ 42l HwO (Nachteilsausgleich), anzustreben. Nur in begründeten Ausnahmefällen, in denen Art und Schwere/Art oder Schwere der Behinderung, dies nicht erlauben, ist eine Ausbildung nach § 66 BBiG/§ 42m HwO durchzuführen. Für solche Ausnahmefälle wird diese Ausbildungsregelung erlassen.

Ein Übergang von einer bestehenden Ausbildung nach dieser Ausbildungsregelung in eine Ausbildung in einem nach § 64 BBiG/§ 42k HwO i.V.m. § 4 BBiG/§ 25 HwO anerkannten Ausbildungsberuf ist kontinuierlich zu prüfen und zu ermöglichen.

Die Feststellung, dass Art und Schwere/Art oder Schwere der Behinderung eine Ausbildung nach einer Ausbildungsregelung für behinderte Menschen erfordert, soll auf der Grundlage einer differenzierten Eignungsuntersuchung erfolgen. Sie wird derzeit durch die Bundesagentur für Arbeit – unter Berücksichtigung der Gutachten ihrer Fachdienste und von Stellungnahmen der abgebenden Schule, gegebenenfalls unter Beteiligung von dafür geeigneten Fachleuten (u.a. Ärzte/Ärztinnen, Psychologen/Psychologinnen, Pädagogen/Pädagoginnen, Behindertenberater/Behindertenberaterinnen) aus der Rehabilitation bzw. unter Vorschaltung einer Maßnahme der Berufsfindung und Arbeitserprobung – durchgeführt. Die Auszubildenden sollen einen personenbezogenen Förderplan, der die spezifische Behinderung berücksichtigt, erstellen und diesen kontinuierlich fortschreiben. Der personenbezogene Förderplan dient der Entwicklung der/des Betroffenen.

Die zuständige Stelle trägt Ausbildungsverträge für behinderte Menschen gem. § 66 Abs. 2 i.V.m. § 65 Abs. 2 Satz 1 BBiG in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse ein, wenn festgestellt worden ist, dass die Ausbildung in einem solchen Ausbildungsgang nach Art und Schwere/Art oder Schwere der Behinderung erforderlich und eine auf die besonderen Verhältnisse der Menschen mit Behinderung abgestimmte Ausbildung sichergestellt ist. Im Rahmen der dualen Berufsausbildung auf der Grundlage dieser Ausbildungsregelung ist die Berufsschule Partner und mitverantwortlich für eine qualifizierte und qualifizierende Berufsausbildung.

§ 1 Ausbildungsberuf

Die Berufsausbildung zum Fachpraktiker für Büromanagement/zur Fachpraktikerin für Büromanagement erfolgt nach dieser Ausbildungsregelung.

§ 2 Personenkreis

Diese Ausbildungsregelung regelt die Berufsausbildung gemäß § 66 BBiG für Personen im Sinne des § 2 SGB IX.

§ 3 Dauer der Berufsausbildung

Die Ausbildung dauert drei Jahre.

§ 4 Ausbildungsstätten

Die Ausbildung findet in ausbildungsrechtlich anerkannten Ausbildungsbetrieben und Ausbildungseinrichtungen statt.

§ 5 Eignung der Ausbildungsstätte

- (1) Behinderte Menschen dürfen nach dieser Ausbildungsregelung nur in dafür geeigneten anerkannten Betrieben und Ausbildungseinrichtungen ausgebildet werden.
- (2) Neben den in § 27 BBiG festgelegten Anforderungen muss die Ausbildungsstätte hinsichtlich der Räume, Ausstattung und Einrichtung den besonderen Erfordernissen der Ausbildung von behinderten Menschen gerecht werden.
- (3) Es müssen ausreichend Ausbilder/Ausbilderinnen zur Verfügung stehen. Die Anzahl der Ausbilder/Ausbilderinnen muss in einem angemessenen Verhältnis zur Anzahl der Auszubildenden stehen. Dabei ist ein Ausbilderschlüssel von in der Regel höchstens eins zu acht anzuwenden.

§ 6 Eignung der Ausbilder/Ausbilderinnen

- (1) Ausbilder/Ausbilderinnen die im Rahmen einer Ausbildung nach § 66 BBiG erstmals tätig werden, müssen neben der persönlichen, berufsspezifisch fachlichen und berufspädagogischen Eignung (AEVO u. a.) eine mehrjährige Erfahrung in der Ausbildung sowie zusätzliche für behinderte Menschen spezifische Qualifikationen nachweisen.
- (2) Anforderungsprofil
Ausbilder/Ausbilderinnen müssen eine rehabilitationspädagogische Zusatzqualifikation nachweisen und dabei folgende Kompetenzfelder abdecken:
 - Reflexion der betrieblichen Ausbildungspraxis
 - Psychologie
 - Pädagogik, Didaktik
 - Rehabilitationskunde
 - Interdisziplinäre Projektarbeit
 - Arbeitskunde/Arbeitspädagogik
 - Recht
 - Medizin
 Um die besonderen Anforderungen des § 66 BBiG zu erfüllen, soll ein Qualifizierungsumfang von 320 Stunden sichergestellt werden.
- (3) Von dem Erfordernis des Nachweises einer rehabilitationspädagogischen Zusatzqualifikation soll bei Betrieben abgesehen werden, wenn die Qualität der Ausbildung auf andere Weise sichergestellt ist. Die Qualität ist in der Regel sichergestellt, wenn eine Unterstützung durch eine geeignete Ausbildungseinrichtung erfolgt.
- (4) Ausbilder/Ausbilderinnen die im Rahmen einer Ausbildung nach § 66 BBiG bereits tätig sind, haben innerhalb eines Zeitraumes von höchstens fünf Jahren die notwendigen Qualifikationen gemäß Absatz 2 nachzuweisen.
Die Anforderungen an Ausbilder/Ausbilderinnen gemäß Absatz 2 gelten als erfüllt, wenn die für behinderte Menschen spezifischen Zusatzqualifikationen auf andere Weise glaubhaft gemacht werden können.

§ 7 Struktur der Berufsausbildung

- (1) Findet die Ausbildung in einer Einrichtung statt, sollen mindestens zwölf Wochen außerhalb dieser Einrichtung in einem anerkannten Ausbildungsbetrieb/mehreren anerkannten Ausbildungsbetrieben durchgeführt werden.
- (2) Inhalte der Ausbildung nach § 66 BBiG, die in der entsprechenden Ausbildung nach § 4 BBiG in Form überbetrieblicher Ausbildung vermittelt werden, sind auch bei einer Ausbildung nach § 66 BBiG überbetrieblich zu vermitteln.
- (3) Eine Abweichung der Dauer der Erfüllung der betrieblichen Ausbildung ist nicht durch die Teilnahme an überbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen zu ersetzen und nur in besonderen Einzelfällen zulässig, wenn die jeweilige Behinderung oder betriebspraktische Besonderheiten die Abweichung erfordern.
- (4) Die Berufsausbildung gliedert sich in
 1. Pflichtqualifikationseinheiten gemäß § 8 Absatz 2 Abschnitt A,
 2. zwei im Ausbildungsvertrag festzulegende Wahlqualifikationseinheiten,
 3. Wahlqualifikationseinheiten der Auswahlliste gemäß § 8 Absatz 2 Abschnitt B.

§ 8**Ausbildungsrahmenplan, Ausbildungsberufsbild**

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

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

- (2) Die Berufsausbildung zum Fachpraktiker für Büromanagement/zur Fachpraktikerin für Büromanagement gliedert sich wie folgt (Ausbildungsberufsbild):

Abschnitt A**Gemeinsame berufsprofilgebende Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten in den Pflichtqualifikationen:**

- 1 Büroprozesse:
 - 1.1 Informationsbeschaffung und -aufbereitung,
 - 1.2 computergestützte Informationsbearbeitung,
 - 1.3 bürowirtschaftliche Abläufe,
 - 1.4 Koordinations- und Organisationsaufgaben;
- 2 Geschäftsprozesse:
 - 2.1 Kommunikation mit Kunden,
 - 2.2 Auftragsbearbeitung und -nachbereitung,
 - 2.3 Beschaffung von Material und externen Dienstleistungen,
 - 2.4 Unterstützung bei personalbezogenen Aufgaben,
 - 2.5 kaufmännische Steuerung.

Abschnitt B**Weitere berufsprofilgebende Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten in zwei Wahlqualifikationen:**

- 1 Auftragsbearbeitung:
 - 1.1 Auftragsinitiierung,
 - 1.2 Auftragsabwicklung,
 - 1.3 Auftragsabschluss,
 - 1.4 Auftragsnachbereitung;
- 2 kaufmännische Steuerung und Kontrolle:
 - 2.1 Finanzbuchhaltung,
 - 2.2 Kosten- und -Leistungsrechnung,
 - 2.3 Controlling;
- 3 kaufmännische Abläufe in kleinen und mittleren Unternehmen:
 - 3.1 laufende Buchführung,
 - 3.2 Entgeltabrechnung,
 - 3.3 betriebliche Kalkulation,
 - 3.4 betriebliche Auswertungen;
- 4 Beschaffungs- und Logistikprozesse:
 - 4.1 Bedarfsermittlung,
 - 4.2 operativer Einkaufsprozess,
 - 4.3 strategischer Einkaufsprozess,
 - 4.4 Lagerwirtschaft;
- 5 Marketing und Vertrieb:
 - 5.1 Marketing,
 - 5.2 Vertrieb von Produkten und Dienstleistungen,
 - 5.3 Kundenbindung und Kundenbetreuung;
- 6 Unterstützung in der Personalwirtschaft:
 - 6.1 Personalsachbearbeitung,
 - 6.2 Personalbeschaffung und -entwicklung;
- 7 Assistenz- und Sekretariatsaufgaben:
 - 7.1 Sekretariatsführung,
 - 7.2 Terminkoordination und Korrespondenzbearbeitung,
 - 7.3 Organisation von Reisen und Veranstaltungen;
- 8 Öffentlichkeitsarbeit und Veranstaltungsorganisation:
 - 8.1 Öffentlichkeitsarbeit,
 - 8.2 Veranstaltungsmanagement;
- 9 Verwaltung und Recht:
 - 9.1 Kunden- und Bürgerorientierung,
 - 9.2 Rechtsanwendung,
 - 9.3 Verwaltungshandeln;
- 10 öffentliche Finanzwirtschaft:
 - 10.1 Finanzwesen,
 - 10.2 Haushalts- und Kassenwesen

Abschnitt C**Gemeinsame integrative Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten:**

- 1 Organisation des Ausbildungsbetriebes, Berufsbildung sowie Arbeits- und Tarifrecht,
- 2 Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit,
- 3 Umweltschutz und Nachhaltigkeit,
- 4 digitalisierte Arbeitswelt,
- 5 Produkt- und Dienstleistungsangebot,
- 6 qualitätsorientiertes Handeln in Prozessen,

- 7 Information, Kommunikation, Kooperation:
 - 7.1 Informationsbeschaffung und Umgang mit Informationen,
 - 7.2 Kommunikation,
 - 7.3 Kooperation und Teamarbeit.

§ 9**Zielsetzung und Durchführung der Berufsausbildung**

- (1) Die in dieser Ausbildungsregelung genannten Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten (berufliche Handlungsfähigkeit) sollen so vermittelt werden, dass die Auszubildenden zur Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit im Sinne von § 1 Absatz 3 des BBiG befähigt werden, die selbstständiges Planen, Durchführen und Kontrollieren (berufliche Handlungskompetenz) einschließt. Diese Befähigung ist auch in den Prüfungen nach den §§ 10 und 11 nachzuweisen.
- (2) Die Auszubildenden haben spätestens zu Beginn der Ausbildung auf der Grundlage des Ausbildungsrahmenplans für jeden Auszubildenden und für jede Auszubildende einen Ausbildungsplan zu erstellen.
- (3) Die Auszubildenden haben einen schriftlichen oder elektronischen Ausbildungsnachweis zu führen. Ihnen ist Gelegenheit zu geben, den schriftlichen oder elektronischen Ausbildungsnachweis während der Ausbildungszeit zu führen. Die Auszubildenden haben den schriftlichen oder elektronischen Ausbildungsnachweis regelmäßig durchzusehen und abzuzeichnen. Die Auszubildende/Der Auszubildende kann nach Maßgabe von Art oder Schwere/Art und Schwere ihrer/seiner Behinderung von der Pflicht zur Führung eines schriftlichen oder elektronischen Ausbildungsnachweises entbunden werden.

§ 10**Teil 1 der gestreckten Abschlussprüfung**

- (1) Die Abschlussprüfung besteht aus den beiden zeitlich auseinanderfallenden Teilen 1 und 2. Durch die Abschlussprüfung ist festzustellen, ob der Prüfling die berufliche Handlungsfähigkeit erworben hat. In der Abschlussprüfung soll der Prüfling nachweisen, dass er die dafür erforderlichen beruflichen Fertigkeiten beherrscht, die notwendigen beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten besitzt und mit dem im Berufsschulunterricht zu vermittelnden, für die Berufsausbildung wesentlichen Lehrstoff vertraut ist. Die Ausbildungsregelung ist zugrunde zu legen. Dabei sollen Qualifikationen, die bereits Gegenstand von Teil 1 waren, in Teil 2 nur soweit einbezogen werden, als es für die Festlegung der Berufsbefähigung erforderlich ist.
- (2) Bei der Ermittlung des Gesamtergebnisses wird Teil 1 mit 25 Prozent, Teil 2 mit 75 Prozent gewichtet.
- (3) Teil 1 der gestreckten Abschlussprüfung soll zur Mitte des zweiten Ausbildungsjahres stattfinden.
- (4) Teil 1 der gestreckten Abschlussprüfung erstreckt sich
 1. auf die in der Anlage der Büromanagementfachpraktiker-Ausbildungsregelung für die ersten 15 Monate genannten Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten sowie
 2. auf den im Berufsschulunterricht zu vermittelnden Lehrstoff, soweit er für die Berufsausbildung wesentlich ist.
- (5) Teil 1 der Abschlussprüfung findet im Prüfungsbereich „informationstechnisches Büromanagement“ statt.
- (6) Für den Prüfungsbereich „informationstechnisches Büromanagement“ bestehen folgende Vorgaben:
 1. der Prüfling soll nachweisen, dass er in der Lage ist, im Rahmen eines ganzheitlichen Arbeitsauftrages Büro- und Beschaffungsprozesse zu organisieren und kundenorientiert zu bearbeiten; dabei soll er nachweisen, dass er unter Anwendung von Textverarbeitungs- und Tabellenkalkulationsprogrammen recherchieren, dokumentieren und kalkulieren kann;
 2. der Prüfling soll berufstypische Aufgaben schriftlich computergestützt bearbeiten;
 3. die Prüfungszeit beträgt 120 Minuten.

§ 11**Teil 2 der gestreckten Abschlussprüfung**

- (1) Teil 2 der Abschlussprüfung soll am Ende der Berufsausbildung stattfinden.
- (2) Der Teil 2 der gestreckten Abschlussprüfung erstreckt sich
 1. auf die Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten nach der Anlage der Büromanagementfachpraktiker-Ausbildungsregelung sowie
 2. auf den im Berufsschulunterricht zu vermittelnden Lehrstoff, soweit er für die Berufsausbildung wesentlich ist.
- (3) Teil 2 der Abschlussprüfung besteht aus den Prüfungsbereichen:
 1. Kundenbeziehungsprozesse,
 2. Fachaufgabe in der Wahlqualifikation,
 3. Wirtschafts- und Sozialkunde.
- (4) Für den Prüfungsbereich „Kundenbeziehungsprozesse“ bestehen folgende Vorgaben:

1. der Prüfling soll nachweisen, dass er in der Lage ist, komplexe Arbeitsaufträge handlungsorientiert zu bearbeiten; dabei soll er zeigen, dass er Aufträge kundenorientiert abwickeln, personalbezogene Aufgaben wahrnehmen und Instrumente der kaufmännischen Steuerung fallbezogen einsetzen kann;
 2. der Prüfling soll berufstypische Aufgaben schriftlich bearbeiten;
 3. die Prüfungszeit beträgt 150 Minuten.
- (5) Für den Prüfungsbereich „Kundenbeziehungsprozesse“ bestehen folgende Vorgaben:
1. der Prüfling soll nachweisen, dass er in der Lage ist,
 - a) berufstypische Aufgabenstellungen zu erfassen, Probleme und Vorgehensweisen zur Lösung zu erörtern,
 - b) kunden- und serviceorientiert zu handeln,
 - c) betriebspraktische Aufgaben unter Berücksichtigung wirtschaftlicher, ökologischer und rechtlicher Zusammenhänge zu planen und durchzuführen sowie
 - d) Kommunikations- und Kooperationsbedingungen zu berücksichtigen;
 2. mit dem Prüfling soll ein fallbezogenes Fachgespräch durchgeführt werden, für das folgende Vorgaben bestehen:
 - a) Grundlage für das fallbezogene Fachgespräch ist eine der festgelegten Wahlqualifikationen nach § 8 Absatz 2 Abschnitt B der Büromanagementfachpraktiker-Ausbildungsregelung, die der Prüfling festlegt,
 - b) bewertet werden die Leistungen, die der Prüfling im fallbezogenen Fachgespräch zeigt,
 - c) das Fachgespräch soll höchstens 20 Minuten dauern und
 - d) das Fachgespräch wird mit einer Darstellung von Aufgabe und Lösungsweg durch den Prüfling eingeleitet;
 3. zur Vorbereitung auf das fallbezogene Fachgespräch soll der Prüfling
 - a) für eine der beiden festgelegten Wahlqualifikationen nach § 8 Absatz 2 Abschnitt B der Büromanagementfachpraktiker-Ausbildungsregelung einen höchstens dreiseitigen Report über die Durchführung einer betrieblichen Fachaufgabe erstellen oder
 - b) eine von zwei praxisbezogenen Fachaufgaben, die ihm vom Prüfungsausschuss zur Wahl gestellt werden, bearbeiten und Lösungswege entwickeln; Grundlage für die Fachaufgaben ist eine der festgelegten Wahlqualifikationen nach § 8 Absatz 2 Abschnitt B der Büromanagementfachpraktiker-Ausbildungsregelung, die der Prüfling mit Antrag zur Prüfungszulassung zu bestimmen hat.
- Der Ausbildungsbetrieb teilt der zuständigen Stelle mit der Anmeldung zur Prüfung mit, welche Variante nach Satz 1 Nummer 3 und welche Wahlqualifikation gewählt wird. Wird die Variante nach Satz 1 Nummer 3 Buchstabe a gewählt, hat der Auszubildende zu bestätigen, dass die Fachaufgabe vom Prüfling eigenständig im Betrieb durchgeführt worden ist. Der Report ist dem Prüfungsausschuss spätestens am ersten Tag von Teil 2 der Abschlussprüfung zuzuleiten. Er wird nicht bewertet. Ausgehend von der Fachaufgabe und dem dazu erstellten Report entwickelt der Prüfungsausschuss für die zugrunde liegende Wahlqualifikation das fallbezogene Fachgespräch so, dass die in Satz 1 Nummer 1 genannten Vorgaben nachgewiesen werden können. Wird die Variante nach Satz 1 Nummer 3 Buchstabe b gewählt, ist dem Prüfling eine Vorbereitungszeit von 20 Minuten einzuräumen. Ausgehend von der Fachaufgabe, die der Prüfling gewählt hat, entwickelt der Prüfungsausschuss für die zugrunde liegende Wahlqualifikation das fallbezogene Fachgespräch so, dass die in Satz 1 Nummer 1 genannten Vorgaben nachgewiesen werden können.
- (6) Für den Prüfungsbereich „Wirtschafts- und Sozialkunde“ bestehen folgende Vorgaben:
1. der Prüfling soll nachweisen, dass er in der Lage ist, allgemeine wirtschaftliche und gesellschaftliche Zusammenhänge der Berufs- und Arbeitswelt darzustellen und zu beurteilen;
 2. der Prüfling soll fallbezogene Aufgaben schriftlich bearbeiten;
 3. die Prüfungszeit beträgt 60 Minuten.

§ 12 Gewichtungsregelung

- Die Prüfungsbereiche sind wie folgt zu gewichten:
1. Prüfungsbereich informationstechnisches Büromanagement 25 Prozent,
 2. Prüfungsbereich Kundenbeziehungsprozesse 30 Prozent,
 3. Prüfungsbereich Fachaufgabe in der Wahlqualifikation 35 Prozent,
 4. Prüfungsbereich Wirtschafts- und Sozialkunde 10 Prozent.

§ 13 Bestehensregelung

- (1) Die Abschlussprüfung ist bestanden, wenn die Leistungen wie folgt bewertet worden sind:
 1. im Gesamtergebnis von Teil 1 und Teil 2 der Abschlussprüfung mit mindestens „ausreichend“,
 2. im Ergebnis von Teil 2 der Abschlussprüfung mit mindestens „ausreichend“,

3. in mindestens zwei Prüfungsbereichen von Teil 2 der Abschlussprüfung mit mindestens „ausreichend“ und
 4. in keinem Prüfungsbereich von Teil 2 der Abschlussprüfung mit „ungenügend“.
- (2) Auf Antrag des Prüflings ist die Prüfung in einem der Prüfungsbereiche „Kundenbeziehungsprozesse“ oder „Wirtschafts- und Sozialkunde“ durch eine mündliche Prüfung von etwa 15 Minuten zu ergänzen, wenn
1. der Prüfungsbereich schlechter als „ausreichend“ bewertet worden ist und
 2. die mündliche Ergänzungsprüfung für das Bestehen der Abschlussprüfung den Ausschlag geben kann.
- Bei der Ermittlung des Ergebnisses für diesen Prüfungsbereich sind das bisherige Ergebnis und das Ergebnis der mündlichen Ergänzungsprüfung im Verhältnis von 2:1 zu gewichten.

§ 14 Zusatzqualifikation

- (1) Als Zusatzqualifikation kann eine im Rahmen der Berufsausbildung nicht festgelegte Wahlqualifikation nach § 8 Absatz 2 Abschnitt B der Büromanagementfachpraktiker-Ausbildungsregelung vermittelt werden.
- (2) Für die Vermittlung der Zusatzqualifikation gilt die zeitliche Gliederung der Anlage Abschnitt B der Büromanagementfachpraktiker-Ausbildungsregelung entsprechend.

§ 15 Prüfung der Zusatzqualifikation

- (1) Die Zusatzqualifikation wird im Rahmen von Teil 2 der Abschlussprüfung gesondert geprüft, wenn bei der Anmeldung zur Abschlussprüfung mitgeteilt wird, dass diese Prüfung durchgeführt werden soll und glaubhaft gemacht wird, dass die erforderlichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten vermittelt worden sind.
- (2) Für die Prüfung der Zusatzqualifikation gilt § 11 Absatz 5 entsprechend.
- (3) Die Prüfung der Zusatzqualifikation ist bestanden, wenn sie mit mindestens „ausreichend“ bewertet worden ist.

§ 16 Übergang

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

§ 17 Inkrafttreten, Außerkrafttreten

- (1) Diese Ausbildungsregelung tritt nach rechtsaufsichtlicher Genehmigung und nach Veröffentlichung in der IHK-Zeitschrift „Wirtschaft in Mainfranken“ in Kraft.
- (2) Gleichzeitig tritt die Ausbildungsregelung Fachpraktikerin für Bürokommunikation/ Fachpraktiker für Bürokommunikation vom 27.09.2017 außer Kraft. Laufende Ausbildungs- und Prüfungsverfahren können zu Ende geführt werden.

Würzburg, 16. März 2022

IHK Würzburg-Schweinfurt

Dr. Klaus D. Mapara
Präsident

Prof. Dr. Ralf Jahn
Hauptgeschäftsführer

Diese Ausbildungsregelung wurde mit Schreiben des Bayerischen Staatsministerium für Wirtschaft, Landesentwicklung und Energie im Benehmen mit dem Bayerischen Staatsministerium für Familie, Arbeit und Soziales vom 25. April 2022 (Aktenzeichen: Nr. StMWi-36-4600/2085/2) rechtsaufsichtlich genehmigt.

Ausgefertigt: Würzburg, 28. April 2022

IHK Würzburg-Schweinfurt

Dr. Klaus D. Mapara
Präsident

Prof. Dr. Ralf Jahn
Hauptgeschäftsführer

Änderung der Prüfungsordnung für die Durchführung von Fortbildungsprüfungen (FPO) der IHK Würzburg-Schweinfurt

Auf Grund des Beschlusses des Berufsbildungsausschusses vom 16. März 2022 gemäß den Richtlinien des Hauptausschusses für Berufsbildung vom 15. Dezember 2021 (BAnz AT 02.02.2022 S. 6) erlässt die IHK Würzburg-Schweinfurt als zuständige Stelle nach § 56 Absatz 1 Satz 2 in Verbindung mit § 47 Absatz 1 Satz 1 und § 79 Absatz 4 Satz 1 des Berufsbildungsgesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 4. Mai 2020 (BGBl. I S. 920), das durch Artikel 16 des Gesetzes vom 28. März 2021 (BGBl. I S. 591) geändert worden ist, die folgende Änderung der Prüfungsordnung für die Durchführung von Fortbildungsprüfungen (FPO), die für die Durchführung von Prüfungen nach den aufgrund des § 30 Absatz 5 BBiG erlassenen Rechtsverordnungen über den Nachweis über den Erwerb berufs- und arbeitspädagogischer Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten – AEVO-Prüfungen – entsprechend anzuwenden ist:

I. § 2 Absatz 1 Satz 1 wird wie folgt geändert:

Der Prüfungsausschuss besteht aus drei Mitgliedern, sofern in einer Anlage zur Prüfungsordnung für bestimmte Prüfungsausschüsse keine höhere Anzahl festgelegt ist.

II. Anlage zu § 2 Absatz 1 Satz 1

Derzeit keine Anlage.

III. Inkrafttreten:

Die Änderung tritt nach ihrer Genehmigung durch das Bayerische Staatsministerium für Wirtschaft, Landesentwicklung und Energie am Tage nach ihrer Veröffentlichung in der „Wirtschaft in Mainfranken“ in Kraft.

Würzburg, 16. März 2022

IHK Würzburg-Schweinfurt



Dr. Klaus D. Mapara
Präsident



Prof. Dr. Ralf Jahn
Hauptgeschäftsführer

Die Änderung der Prüfungsordnung für die Durchführung von Fortbildungsprüfungen (FPO) der IHK Würzburg-Schweinfurt wurde mit Schreiben des Bayerischen Staatsministeriums für Wirtschaft, Landesentwicklung und Energie im Benehmen mit dem Bayerischen Staatsministerium für Familie, Arbeit und Soziales vom 25. April 2022 (Aktenzeichen: Nr. StMWi-36-4600/2085/2), gemäß § 47 Absatz 1 BBiG rechtsaufsichtlich genehmigt.

Ausgefertigt: Würzburg, 28. April 2022

IHK Würzburg-Schweinfurt



Dr. Klaus D. Mapara
Präsident



Prof. Dr. Ralf Jahn
Hauptgeschäftsführer



Wie vor fünf Jahren (Foto) findet auch heuer wieder der Fachkräftetag statt. Am 22. Juni diskutieren Experten zum Thema „Changemanagement – Veränderungen in Unternehmen erfolgreich gestalten“. Anmeldung unter: www.mainfranken.org/fachkraeftekonferenz.

<p>B</p> <p>BäckerAI 34 Bankhaus Max Flessa 68 Beckhäuser Personal & Lösungen 22 booqer 30 Brauerei Bayer 72</p> <hr/> <p>C</p> <p>CAD Technologie Möslain 72</p> <hr/> <p>D</p> <p>Deutsche Dienstrad 11 Deutsche Vermögensberatung 72 Jochen Schmitt 63 DT&SHOP 63</p>	<p>F</p> <p>Faaren 12 Fritsch Bakery Technologies 63</p> <hr/> <p>H</p> <p>Haas + Haas 18 Hochschule für angewandte Wissenschaften (FHWS) 28 HR Rocket 65</p> <hr/> <p>K</p> <p>Kneipp 18 Krick Industrie- und Handelswerbung 70</p>	<p>L</p> <p>Lunisa 22</p> <hr/> <p>M</p> <p>Madenhäusle 72</p> <hr/> <p>R</p> <p>Recognize 26 Regiolux 68</p> <hr/> <p>S</p> <p>Semco 62 Servicezentrum Forschung und Technologietransfer 66</p>	<p>V</p> <p>VCC 65</p> <hr/> <p>W</p> <p>Warema Renkhoff 11 WeiKa 22 Wenzel Group 12</p> <hr/> <p>Z</p> <p>ZF 65 Zum Löwen / Rieneck 71</p>
---	---	--	--

Lesen Sie
Mainfranken
exklusiv mobil
mit der App!



Mainfranken exklusiv

INFORMATIV: FIRMENHIGHLIGHTS AUS UNSERER UND FÜR UNSERE WIRTSCHAFTSREGION

44 REGIONALSPECIAL MAIN-SPESSART

Sparkasse Mainfranken Würzburg

46 COMPUTER, IT & SOFTWARE

infoteam Software AG
i can eckert communication GmbH
SCHOPF Computersysteme
FIS-ASP GmbH

50 TRANSPORT, LOGISTIK & VERKEHR

Schäfflein AG
Hans Geis GmbH + Co. KG
Internationale Spedition
BIEBER + MARBURG GMBH + CO. KG
Pabst Transport GmbH & Co. KG

55 TAGUNGEN, SEMINARE & MESSEN

Rhön Park Hotel GmbH & Co. KG
Bundschuh Flockenwerk GmbH
B. Neumann Residenzgaststätten GmbH

58 MADE IN MAINFRANKEN

NewTelco GmbH
Leonhard Weiss GmbH & Co. KG

60 RUND UM MAINFRANKEN

Beckhäuser Personal & Lösungen e.K.
Main-Post GmbH

006

resanesco GbR

Chronologie einer Erfolgsgeschichte

Die Geschichte der resanesco begann im Jahr 2009. Andreas Rumler kaufte und sanierte damals, mithilfe eines Darlehens der Sparkasse Mainfranken, ein Zweifamilienhaus in Gerlachshausen. Gleichzeitig verfolgte seine Schwester Kerstin Rumler-Hubert den Plan, sich als Physiotherapeutin selbstständig zu machen und benötigte zu diesem Zweck geeignete Räumlichkeiten. Die finanzielle Unterstützung hierfür übernahm wiederum die Sparkasse Mainfranken in Form eines Existenzgründerkredites. So konnte im Erdgeschoss des Zweifamilienhauses die resanesco-Physiotherapie gegründet und eingerichtet werden. Drei Jahre später expandierte Kerstin Rumler-Hubert zum ersten Mal, indem zusätzlich eine bereits bestehende Praxis in Kitzingen abgelöst wurde. Integriert war diese in ein Fitnessstudio im Lochweg und wurde abermals durch ein Sparkassendarlehen realisiert.



von links nach rechts: Firmenkundenberater und stellvertretender Abteilungsleiter der Firmenkundenabteilung Kitzingen Manuel Reutter; Gesellschafter Andreas Rumler; Gesellschafterin und Gründerin der resanesco GbR Kerstin Rumler-Hubert; Vermieter Georg Wittmann

Der anhaltende Erfolg des Geschäftes und der daraus resultierende akute Raummangel zwangen die Praxis 2016 schließlich in die Otto-Hahn-Str. 6 umzuziehen. Fortan bot dort ein einstiges Druckereigebäude Platz

für das neue Gesundheitszentrum.

Ein weiteres Mal sicherte die Sparkasse Mainfranken die Finanzierung der Expansion. Durch das nun schon dauerhaft bestehende Vertrauensverhältnis entwickelte sich die Sparkasse zum Kooperationspartner für Produkte wie betriebliche Altersvorsorge oder Zusatzkrankensicherungen, die den Mitarbeitern neue Anreize schaffen konnten. Aufgrund der stetig zunehmenden Aufgabenfülle bezüglich Verwaltung und Management der resanesco, entschied sich Andreas Rumler 2018 in das Unternehmen einzusteigen. Im Jahr 2021 gelang der wohl größte Coup in der Geschichte

des Unternehmens. Die ehemalige Elementary School in den Marshall Heights konnte von Herrn Wittmann angemietet werden. Dies wird es ab Mitte 2022 ermöglichen, schrittweise einen Gesundheitspark auf zwei Stockwerken zu errichten. Auf einer Fläche von ca. 3800 qm sollen nebst Physio- und Ergotherapie auch eine ambulante Reha, T-Rena, Rehasport angeboten werden. Zusätzlich zum medizinischen Gerätetraining ist außerdem ein Fitnessstudio geplant. Auch hier

erweist sich die Sparkasse wiederholt als verlässlicher Partner hinsichtlich der Finanzierung. Die nächsten zwei Jahre werden für die resaneco die wohl größte Herausforderung ihrer Existenz. Doch diese Herausforderung wird es Patientinnen und Patienten in Kitzingen und darüber hinaus ermöglichen, in den Genuss therapeutischer Versorgung auf höchstem Niveau zu kommen. Eine Chance die sich, in dieser Form, nicht häufig bietet. <<

Persönlicher Ansprechpartner vor Ort – Ganzheitlicher Beratungsansatz in der Firmenkundenbetreuung

Die Sparkassen-Finanzberater im Bereich der Firmenkundenbetreuung begleiten selbständige Unternehmer aus der Region Mainfranken in sämtlichen finanziellen Angelegenheiten, sowohl im betrieblichen Bereich als auch auf der Privatseite. Zu den Hauptaufgaben eines Firmenkundenbetreuers zählt es als Risikomanager für die Sparkasse aber auch für den Kunden selbst zu agieren, wobei vor allem eine ganzheitliche Betrachtungsweise des Kunden das Grundgerüst für eine qualifizierte Beratung schafft. Nach einer umfassenden Analyse der betrieblichen sowie privaten Situation des Kunden entwickeln wir flexible und zielgerichtete Lösungen, welche individuell auf die Bedürfnisse des Kunden ausgerichtet sind. Dabei stehen wir neben der klassischen „Finanzierertätigkeit“ in unterschiedlichsten Themenfeldern wie Cashmanagement, Paymentberatung/E-Commerce, Installation von Mitarbeiterbindungskonzepten, Absicherung bestehender Risiken bis hin zum Vermögens- und Generationenmanagement mit unserem Fachwissen den Kunden beratend zur Seite. Hierbei sehen wir uns als „Sparingspartner“, der auf Augenhöhe mit den Kunden kommuniziert und sich offen und vertrauensvoll über aktuelle Themen austauscht. Das benötigte Fachwissen wird durch ein anspruchsvol-

les 18-monatiges Traineeprogramm nach dem Konzept „Training on-the-job“ sowie fundierten Fachschulungen in Begleitung durch die Frankfurt School aufgebaut. Der Trainee lernt durch eine intensive Begleitung von etablierten Beratern die Schritte des ganzheitlichen Beratungsansatzes von Anfang an kennen. Genauso wie die Sparkasse viele Unternehmen der Region von der Existenzgründung bis hin zu einem etablierten Unternehmen Jahre lang begleitet und mitentwickelt hat, so wird auch der Fokus auf die Entwicklung von qualifizierten Nachwuchsberatern durch das Traineeprogramm gelegt. Um für jedes Unternehmen den fachlich passenden Ansprechpartner zur Verfügung stellen zu können, ist die Firmenkundenbetreuung der Sparkasse Mainfranken Würzburg in verschiedensten Bereichen spezialisiert. Vom Landwirt in der Agrarkundenbetreuung über den Steuerberater in der Abteilung Freie Berufe bis hin zu Ärzten in der Abteilung Heilberufe gibt es für jede Branche den passenden Ansprechpartner. Selbstverständlich stehen auch für die „klassischen“ Gewerbetreibenden qualifizierte Firmenkundenberater branchenunabhängig zur Verfügung, die sich über spannende Gespräche freuen; ganz nach dem Motto: „Jede Beratung ist kostenlos, aber nicht umsonst!“



Berater Firmenkunden
Kitzingen/Ochsenfurt
Manuel Reutter
Herrnstraße 10
97318 Kitzingen
Tel. 09321 707-6593
manuel.reutter@sparkasse-mainfranken.de

Mainfranken exklusiv

Erfolgreiche Werbung aus einem Guss bietet Ihnen die nächste Ausgabe der „Wirtschaft in Mainfranken“

Themenspecial in der Oktober-Ausgabe:

AUS- & WEITERBILDUNG IM FOKUS: DUALES STUDIUM

Anzeigenschluss: 24.06.2022
Erscheinungstermin: 05.07.2022

Ihre Ansprechpartnerin: **Daniela Obst**
0931 7809970-1 · d.obst@vmm-wirtschaftsverlag.de
www.vmm-wirtschaftsverlag.de



Branchenspezialisten gründen neue IT-Managementberatung

In der **advist AG** schließen sich im April 2022 erfolgreiche IT-Manager aus Handel und Industrie sowie etablierter SAP- und Technologieunternehmen zusammen, um die digitale Transformation der Branchen Pharma, Manufacturing, Retail, Fashion und Automotive voranzutreiben. Das Beratungshaus will sich in Würzburg, Hannover und München dem steigenden Beratungsbedarf an Digitalisierungs- und Managementthemen im Markt widmen.



Die Gründungsmitglieder der **advist AG** (v.l.n.r.): Christian Nass, Dominik Freygang, Christian Rauscher, René Ott, vorne: Kirsten Zehnbauer, Daniel Rösch Foto: aussicht:n GmbH

Beschleunigte Geschäftsprozesse, Kostensenkung, Steigerung der Arbeitsproduktivität, Umsatz- und Gewinnmaximierung sowie die Sicherstellung der Qualität sind gängige Unternehmensziele. Die **advist AG** bündelt die passende Expertise, um Unternehmen bei der Erreichung ihrer Ziele zu begleiten. Der Fokus der **advist AG** liegt in der SAP-Beratung von der Projektplanung und -steuerung bis zur S/4 Transformation.

Praxiserfahrung aus Handel und IT

Zu den Gründungsmitgliedern zählen aus den Bereichen Fashion und Handel Kirsten Zehnbauer, mit langjähriger Erfahrung in Führungspositionen unter anderem bei s.Oliver und gardeur sowie Christian Rauscher, erfahrener Programm-Manager bei s.Oliver. bAls Prozess-, SAP- und Digitalisierungsexperten, ebenfalls mit einschlägiger Branchenexpertise, schließen sich Dominik Freygang, (SAP-) Consultant mit Schwerpunkt Einkauf, Logistik und Supply Chain, Christian Nass, Pharmaexperte, SAP Solution Architect und Geschäftsführer der NASS GmbH, mit vorherigen leitenden Positi-

onen bei Deloitte Consulting und Salt Solutions, René Ott, Handels-IT-Experte und Geschäftsführer ososoft GmbH sowie Daniel Rösch, SAP- und Digitalisierungsspezialist und Geschäftsführer ososoft GmbH an.

Energie aus der Datenflut schöpfen

„Die Corona-Pandemie ist nicht die Ursache für die digitale Transformation in Handelsunternehmen, aber sie hat zu einer enormen Beschleunigung der Prozesse geführt. Der Handel muss sich seit rund zwei Jahren flexibel auf neue und unerwartete Gegebenheiten einstellen. Nie hat sich das Kaufverhalten so schnell verändert, nie waren die Ansprüche der Konsumenten so hoch. Auf der anderen Seite gab es nie zuvor so viele Daten, aus denen geschöpft und optimiert werden kann. Diesen Schwung werden wir nutzen und den Unternehmen helfen, sich zukunftsorientiert und stark aufzustellen“, so Daniel Rösch über die Retail Branche.

Beitrag zu mehr Agilität

„Wir helfen dabei die organisatorischen und personellen Herausforderungen an validierte Softwareumgebungen im GxP-kritischen Bereich zu meistern, insbesondere mit den aktuellen Trends zu mehr Agilität von Computer Systemen. Die Pandemie hat auch gezeigt, dass die globale Supply Chain immer komplexere Anforderungen an moderne Template Architekturen stellt. Kühlketten müssen eingehalten werden, regulatorische Anforderungen müssen sich im globalen Template wiederfinden und zugleich müssen lokal Anforderungen berücksichtigt werden“, ergänzt Christian Nass für die Pharma-Branche.

Gebündeltes Digitalisierungs-Knowhow

„Mit der **advist AG** bieten wir geballtes Know-how, dass die Unternehmen auf unterschiedliche Weise nutzen können. Wir begleiten die Unternehmen auf Teilstrecken oder im gesamten Transformationsprozess. Vom Programm- und Interim-Management bis hin zur SAP S/4 Projektleitung und Einführung“, erläutert Kirsten Zehnbauer. Dominik Freygang fügt hinzu: „Aus einschlägigen Positionen und Projekten bündeln wir umfassendes Digitalisierungs-Knowhow in allen Branchen. Wir bieten neuartige und bewährte Lösungen in Kombination und dazu umfassende Services an.“ <<

REGIONAL UND RELEVANT.

www.B4BMAINFRANKEN.de

40 Jahre Softwareentwicklung auf höchstem Niveau

Was haben öffentliche Verwaltungen, Industrie- und Infrastrukturunternehmen sowie die Life-Science-Branche gemeinsam? Sie alle benötigen Software – und das auf höchstem Niveau. In der DACH-Region ist die infoteam Software Gruppe aus der Metropolregion Nürnberg einer der gefragtesten Dienstleister für kundenspezifische Embedded Software, Middleware und Anwendungsprogramme. Im Interview gibt Vorstandsvorsitzender Joachim Strobel einen Einblick in die Welt von infoteam.



Joachim Strobel, CEO, infoteam Software AG

Herr Strobel, kommendes Jahr wird infoteam 40 Jahre alt – Zufall kann dieser Erfolg kaum sein. Verraten Sie uns das Betriebsgeheimnis?

Wir haben sogar drei Geheimnisse. Eines davon ist: Einfach können viele. Aber wenn es richtig zur Sache geht, dann ziehen die meisten den Kopf ein. Wir dagegen haben uns genau auf diese kniffligen Aufgaben spezialisiert: Software für Labor- und Medizintechnik, funktional sichere Software, angriffssichere Software für kritische Infrastrukturen oder selbstlernende Systeme künstlicher Intelligenz – das ist unsere Welt. Seit ein paar Jahren starten wir auch im Bereich öffentlicher Verwaltungen und Behörden voll durch. Unser Dienstleistungsportfolio kombinieren wir mit unserer Firmenphilosophie: Mit wem würden Sie lieber zusammenarbeiten? Mit einem sterilen und distanzierten Dienstleister oder mit Menschen und Teams, die richtig Bock und Lust haben? Wir haben unsere Antwort darauf gefunden und setzen schon immer auf Wertschätzung und Teamarbeit. Das klingt simpel, aber es ist einer der Katalysatoren für unser Erfolgsrezept und besonders wichtig für unsere Mitarbeitenden. Wir gehen aber noch einen Schritt wei-

ter und machen auch vor unseren Kunden nicht halt: Schließlich trägt es für beide Seiten zum Erfolg bei, wenn auch die Kunden Teil des Projektteams sind und wir gemeinsam mit ihnen an den Lösungen tüfteln.

Wo sehen Sie derzeit die größten Herausforderungen Ihrer Kunden?

Software für kritische Infrastrukturen ist für viele unserer Kunden ein wichtiges Thema. Auch das Sammeln und Auswerten von Daten ist sehr gefragt, um neues Wissen zu erschließen und Produkte oder interne Prozesse nachhaltig zu verbessern. Wir agieren in diversen Branchen, die jeweils unterschiedlich weit in der digitalen Entwicklung sind. Dennoch sind sie darin vereint, dass sie alle an den Megatrends von heute mitwirken. Digitalisierung, Vernetzung, Automatisierung und Angriffssicherheit sind deshalb wesentliche Punkte. Gleichzeitig rücken auch im Bereich der Softwareentwicklung die Aspekte Nachhaltigkeit und Zukunftssicherheit immer mehr in den Fokus.

Wohin führt der Weg von infoteam in den kommenden Jahren?

Wir sind in den vergangenen Jahren im Mittel jährlich um 14 Prozent gewachsen. Das ist für ein Unternehmen unserer Größe eine Herausforderung. Wir brauchen deshalb Augenmaß und Zeit, damit sich infoteam immer wieder sortieren sowie manchmal auch neu erfinden kann und gleichzeitig unsere einmalige DNA bestehen bleibt. Unser jüngstes Projekt ist eine Niederlassung in Griechenland. Dort bauen wir ein Team von Softwareexpertinnen und -experten auf, das uns zukünftig bei unseren Projekten unterstützt. Darauf freuen wir uns schon sehr, denn es ist für uns stets ein kleines Abenteuer, die infoteam-Philosophie auch über die DACH-Region hinaus zum Leben zu erwecken. Und wir können weitere Unterstützung dringend gebrauchen. Denn wir erhalten laufend spannende Projektanfragen und wollen noch intensiver die Megatrends von heute und morgen mit gestalten. «

Die infoteam Software Gruppe realisiert seit fast 40 Jahren **spezifische Softwarelösungen** für ihre Kunden aus den Märkten Industry, Infrastructure, Life Science und Public Service. Das Kerngeschäft bilden die Teil- oder Gesamtentwicklung von **Steuerungs- und Embedded-Software, Middleware und Anwendungssoftware** – agil, modern und nach aktuellen Security-Anforderungen. Spezialdisziplinen sind u. a. normativ regulierte Software für den Einsatz in Medizin- und Laborgeräten (IVDR, MDR, FDA, ISO 13485, IEC 62304 etc.) sowie funktional sichere Software bis zur höchsten Sicherheitsstufe (IEC 61508, DIN EN 50128 etc.). Abgerundet wird das Leistungsportfolio durch langjährige Erfahrungen in den Bereichen **Datenanalyse, KI und maschinelles Lernen**. Die infoteam Software Gruppe beschäftigt mehr als 350 Mitarbeitende und verfügt über Standorte und Tochtergesellschaften in Deutschland, Tschechien, Griechenland, der Schweiz und China. Stammsitz der Muttergesellschaft infoteam Software AG ist Bubenreuth bei Erlangen.

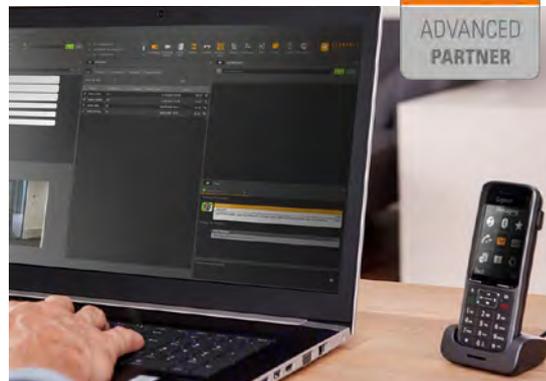


infoteam Software Gruppe
Stammsitz: infoteam Software AG
Am Bauhof 9
91088 Bubenreuth
Tel.: +49 9131 7800-0
info@infoteam.de
www.infoteam.de

Neu in unserem Portfolio: Kommunikationssysteme von „STARFACE“

Um unseren Kunden eine noch breitere Palette an flexiblen und zukunftssicheren Kommunikationslösungen anbieten zu können, haben wir unser Angebot um die Kommunikationslösungen von STARFACE erweitert.

Die STARFACE GmbH ist Hersteller von IP-basierten Kommunikationslösungen „Made in Germany“. Im Mittelpunkt des Produktportfolios stehen dabei die STARFACE Telefonanlagen, die durch geeignete Apparate, Headsets und weiteres Zubehör ergänzt werden können. Die STARFACE App fungiert für den Nutzer als mobile Kommunikationszentrale und kann auf verschiedenen Endgeräten standortunabhängig genutzt werden. Die STARFACE Kommunikationssysteme eignen sich für Unternehmen unterschiedlicher Größen und sind wahlweise als Cloud-Service, Hardware-Appliance und virtuelle VM-Edition verfügbar. Dabei ist dank STARFACE Flip ein Wechsel zwischen den verschiedenen Kommunikationsplattformen jederzeit möglich, was für noch mehr Flexibilität beim Kunden sorgt. Zudem kann das Kommunikationssystem auf diese Weise individuell an das Unternehmenswachstum und die besonderen Anforderungen, wie z. B. Homeoffice-Lösungen, angepasst werden. Die STARFACE-App ist das ideale Kommunikationstool für nahezu alle Geräte. Sie ermöglicht es dem Nutzer, die App nach eigenen Wünschen und Vorstellungen zu konfigurieren und das Kommunikationssystem so individuell an seine Bedürfnisse anzupassen. Neben der STARFACE Comfort-Telefonie können Voicemail-, Webcam-, Fax- und Datenübertragungs-



dienste genutzt werden. Die Desktop-Version bietet zudem Zugriff auf das Videomeeting Tool STARFACE-NEON. Gerne möchten wir Ihnen das Produktportfolio der STARFACE GmbH persönlich vorstellen. Vereinbaren Sie hierfür einfach einen Termin mit uns. Sie erreichen uns per E-Mail (info@ican.de) oder unter 0931 - 465560. Wir freuen uns auf Sie!

Weitere Informationen zu unserem Unternehmen und unserem Leistungsportfolio finden Sie unter www.ican.de <<



i can eckert communication GmbH
Rotkreuzstraße 2a
97080 Würzburg
Tel. 0931 465 56 - 0
info@ican.de
www.ican.de



Mit weiteren Auszubildenden gegen den Fachkräftemangel



SCHOPF Computersysteme
John-Skilton-Str. 10 - 97074 Würzburg
Tel. 0931/79651-0 | info@schopf.de | www.schopf.de

SCHOPF setzt verstärkt auf Ausbildung um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken!

Warum eine Ausbildung heute umso wichtiger ist

Viele Unternehmen klagen über den Mangel an qualifizierten Arbeitskräften – es bleiben viele Stellen unbesetzt. Aus diesem Grund investieren wir zukünftig noch mehr in die Personalentwicklung und bilden verstärkt die Fachkräfte der Zukunft aus. Dieses Jahr werden wir vier zusätzliche Auszubildende in unserer Azubi-Elite-Schmiede ausbilden. Dabei legen wir großen Wert auf eine qualifizierte Ausbildung, um so dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken.

Aktuelle Ausbildungsstellen: Fachinformatiker/in Systemintegration und Kaufmann/-frau für IT-System-Management

Fachinformatiker/in für Systemintegration sind u. a. für das reibungslose Funktionieren Ihrer IT-Systeme verantwortlich. Sie überwachen z. B. die Netzwerke, installieren und konfigurieren Software und Hardware und stellen so ein störungsfreies Arbeiten Ihrer IT-Infrastruktur sicher. SCHOPF Computersysteme sind auf die ganzheitliche Betreuung von IT-Systemen und IT-Infrastruktur spezialisiert. Seit 1986 beraten und betreuen wir erfolgreich Unternehmen aus unterschiedlichen Branchen und jeder Größe. Wir zeigen, wie moderne IT-Systeme für den Unternehmenserfolg strategisch genutzt werden können.

Kontakt/Info: www.schopf.de

Bayerische Unternehmensnetzwerke Digitalisierung

Digitalisierung im Mittelstand ermöglichen – REACT-EU fördert seit Januar 2022 Digitalisierungsprojekte für klein- und mittelständische Unternehmen

Seit Beginn des Jahres 2022 fördert das Bayerische Staatsministerium für Familie, Arbeit und Soziales und der ESF Bayern im Rahmen der REACT-EU Förderung, Projekte für kleine und mittelständische Unternehmen in Bayern, mit dem Ziel, diese bei der Digitalisierung zu unterstützen. Ausgangslage der Projekte bildet eine Analyse des Digitalen Reifegrades. Anschließend vermitteln Experten Wissen zu Grundlagen und technologischen Trends rund um das Thema Digitalisierung im Unternehmen. Darauf aufbauend soll für jedes teilnehmende Unternehmen eine individuelle Digitalstrategie konzipiert werden. Wie Michael Brehm, Wirtschaftsförderer am Landratsamt in Haßfurt weiter ausführt, hat die Digitalisierung im Zuge der Corona-Pandemie noch einmal deutlich an Fahrt aufgenommen. Aber nicht nur Homeoffice oder Online-Shopping, auch Assistenzsysteme, Cloud, künstliche Intelligenz und andere Technologien halten zunehmend Einzug in den Alltag von Wirtschaft und Gesellschaft, wie die Smart City Haßfurt oder die Allianz Hofheimer Land mit ihrem integrierten Digitalen Entwicklungskonzept bereits vor Augen führen. Während aber im Privaten mit digitalen Medien und Technologien bereits Standards sind, tun sich viele kleine und mittelständische Unternehmen immer noch schwer, sich strategisch und systematisch mit dem Thema Digitalisierung auseinanderzusetzen und die Chancen und Risiken für die eigenen Prozesse und das Geschäftsmodell zu erkennen und für sich zu nutzen. Zudem stellen stärkere Datenschutzrichtlinien sowie - aktuell deutlich spürbar - die zunehmende Bedrohung durch Cyberkriminalität viele Betriebe vor neue Herausforderungen. Hier setzen die beiden Bayerischen Unternehmensnetzwerke Digitalisierung an. Sie haben zum Ziel, Kleinst-, kleine und mittlere Unternehmen in Bayern bei der Entwicklung ihrer Digitalstrategie zu unterstützen und sie damit bei der Anpassung an die sich verändernden Markt- und Umfeldbedingungen zu unterstützen. Laut Michael Brehm bedienen die beiden Projekte dabei unterschiedliche Zielgruppen:

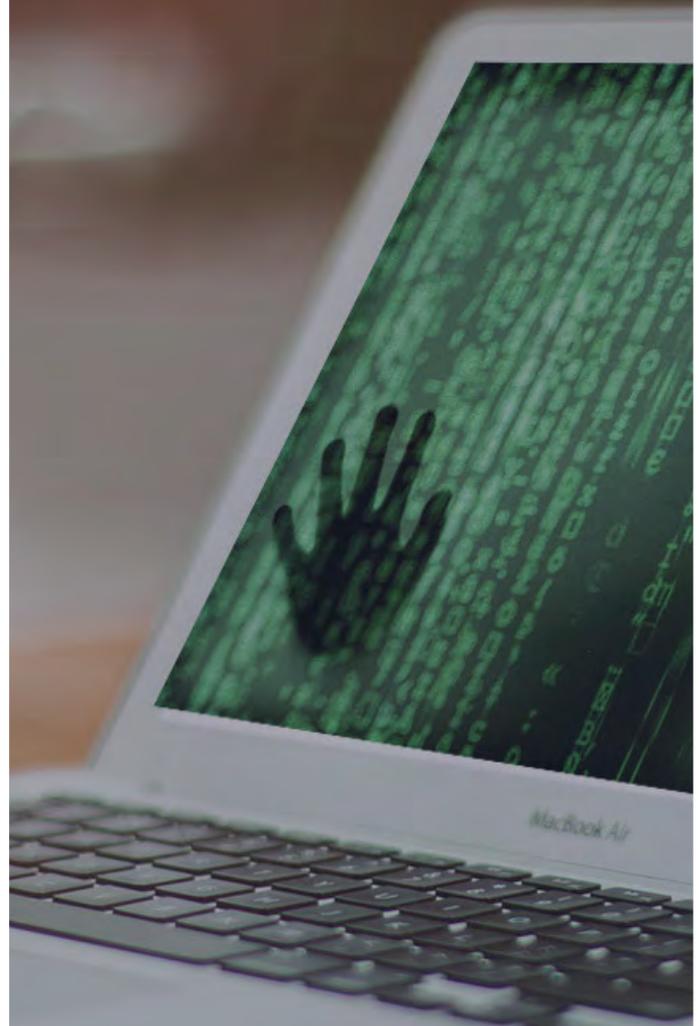
- Das Projekt „Digitalisierungsbasis 2.0 (Basics) richtet sich an Unternehmen, die beim Thema Digitalisierung noch am Anfang stehen. Das Projekt fokussiert vor allem auf die Vermittlung von Grundlagen, um die Digitalisierung im Unternehmen zu ermöglichen.
- Das Projekt „Digitalisierungspotenziale 2.0 (Potentials) richtet sich hingegen an Unternehmen, die bereits wichtige Grundlagen geschaffen und erste Schritte in Richtung Digitalisierung von Geschäftsprozessen oder sogar dem Geschäftsmodell unternommen haben und nun mithilfe des im Projekt angebotenen Technologie-Trendradars weitere Chancen und Risiken der Digitalisierung erkennen und nutzen möchten.

Im Rahmen der Projektes erhalten Unternehmen eine Analyse ihres derzeitigen digitalen Reifegrades und durch zahlreiche Themen-Seminare wichtige Inputs und Impulse zur Digitalisierung. Im weiteren Verlauf des Projektes wird gemeinschaftlich an der schrittweisen Konzeption und Umsetzung Ihrer individuellen Digitalstrategie gearbeitet. Ausgewiesene Digitalisierungsexperten aus Wissenschaft und Praxis und erfahrene Business Coaches begleiten sie anschließend durch die Projektarbeit. Auch der Erfahrungsaustausch - das Netzwerk - innerhalb der Projektgruppe soll einen wichtigen Bestandteil der Projektarbeit bilden.

Weitere Informationen zum Projekt und zur Anmeldung erhalten Sie unter www.react-digital.de oder direkt bei der COREEN GmbH (Stephan Rauchmann, Tel.: 030 / 2065815-40, rauch-mann@coreen.com), die für die Durchführung der Projekte beauftragt wurde. ◀◀



Zuverlässige Lösungen
für Ihre IT-Sicherheit!



*FIS-ASP unterstützt Sie auf
Ihrem Weg zur Human Firewall!*

✓ *Beratung*

✓ *Installation*

✓ *Support*

www.fis-asp.de

Logistik 4.0 – powered by Schäflein

Logistikdrehscheibe in Röhlein zieht Handel und Industrie an



Schäflein AG
Am Etzberg 7
97520 Röhlein
Tel. 09723 9069-0
info@schaefflein.de
www.schaefflein.de

Tausende Industrieprodukte, Konsumgüter, Ersatzteile, Fertigwaren und Rohteile werden hier tagtäglich kommissioniert, verpackt und innerhalb Deutschlands, nach Europa oder in die ganze Welt geliefert: Mit einer Hallenkapazität von stattlichen 200.000 qm in und um Röhlein bietet die Unternehmensgruppe Schäflein in der Region eine einzigartige Logistikplattform für Industrie und Handel. Dies zieht neben Firmen aus Mainfranken auch zahlreiche nationale und internationale Auftraggeber an. Ein Blick hinter die Kulissen des leistungsstarken Logistik-Standorts.

Lage & Standort

Wer eine Landkarte zur Hand nimmt, erkennt schnell: Mainfranken und Röhlein liegen zentral im Herzen Europas. Die direkte Anbindung an die wichtigen Autobahnen in alle Himmelsrichtungen schafft somit eine ideale verkehrstechnische Ausgangsbasis. Noch

spannender wird das Ganze in der Mikrosicht. Bei Schäflein befinden sich Lagerlogistik und Spedition nur einen Steinwurf voneinander entfernt. Für die Kunden des Familienunternehmens ein riesiger Vorteil – weil Sendungen ohne Umwege direkt in den Versand gelangen. Paket-, Express- oder Stückguttransporte erreichen ihre Empfänger so nicht nur extrem schnell, sondern auch maximal zuverlässig. „Die unmittelbare Nähe von Lager und Transport verschafft unseren Kunden den entscheidenden Wettbewerbsvorteil: sehr späte Cut-off-Zeiten. Sprich, wir ermöglichen sehr lange Bestellfenster für Kundenbestellungen“, erklärt Achim Schäflein, Vorstandsvorsitzender der Schäflein AG. Ein konkretes Beispiel aus dem Schäflein-Alltag: Werden Waren bis 16 Uhr bestellt, gehen sie noch am gleichen Tag in den Versand – und die Zustellung erfolgt am nächsten Tag vor 8 Uhr.

Technik, Technologie & Know-how

Von A wie Anbindung bis Z wie Zustellung: Schäflein liefert täglich den Beweis, was man hier unter umfassendem Logistik-Know-how versteht. Immer im Fokus stehen dabei die zügige und einfache Integration von Neukunden, Kosten- und Qualitätseffizienz, ein hoher Auftragsdurchsatz und kurze Durchlaufzeiten. So übernimmt das eigene Consulting-Team LOCIT das schnelle Onboarding neuer Mandanten und sichert optimale Leistung vom Start weg. Schnittstellenanbindungen werden wiederum durch die IT-Experten des Tochterunternehmens EIKONA AG realisiert – während vollautomatisierte Lagerlösungen im Multi-User-Warehouse Platz bieten. Neben der vollautomatischen Lagerung spielen auch Prozessdigitalisierung und der Einsatz von smarten

Achim Schäflein hat frühzeitig die Weichen in Richtung Zukunft, Digitalisierung und vor allem Richtung Automation gestellt.



IT-Lösungen eine entscheidende Rolle bei Schäflein. Ein wichtiges Stichwort dabei: das „gläserne Lager“. Aktuelle Warenbestände werden in Echtzeit abgebildet und die Informationen dem Kunden transparent zur Verfügung gestellt. Ergänzend sind modernste KI-Systeme heute in der Lage, saisonale Peaks oder Schwankungen bereits frühzeitig zu erkennen und Kapazitäten entsprechend zu planen, um einen reibungslosen Auftragsdurchlauf sicherzustellen. Last, but not least lässt sich jedes Packstück auf dem Transportweg bequem via Track-and-Trace verfolgen.

Logistik der Zukunft

Die bisherige Unternehmensentwicklung von Schäflein zeigt eindrucksvoll: Innovation hat in Röhlein beste Tradition. Ehemals eine klassische Spedition, ist das Unternehmen inzwischen ein moderner Full-Service-Logistiker – der die Weichen Richtung Zukunft, Richtung Digitalisierung und vor allem Richtung Automation schon früh gestellt hat. So sammelt man bereits seit längerer Zeit umfassende Erfahrung mit verschiedensten Automationslösungen. Äußerst erfolgreich setzen die Logistikprofis aus Mainfranken etwa auf automatische Kleinteilelager, AutoStore®-Lager, automatische Waschanlagen für Mehrwegbehälter oder auch vollautomatische Verpackungsstraßen. Hinzu kommen zahlreiche Joint Ventures und Unternehmensbeteiligungen, enge Kooperationen mit Hochschulen und Universitäten sowie Innovationscentern.

Jüngster „Neuzugang“ im Hause Schäflein ist die cobolution logistics robots. Im Mittelpunkt des neu gegründeten Gemeinschaftsunternehmens stehen die Entwicklung und der praktische Einsatz von „Robis“ – vollautomatischen Robotersystemen, die manuelle Arbeitsschritte selbstständig übernehmen. Hierin sieht Schäflein gigantisches Potenzial, sowohl für den Einsatz im eigenen Unternehmen als auch in der Bereitstellung der Lösungen für andere Logistiker, Industrieunternehmen oder den Handel. „Bald werden Roboter im Wareneingang unterstützen, Teile picken und kommissionieren, Anlagen eigenständig bestücken oder Güter entnehmen“, bringt es Achim Schäflein auf den Punkt. Dabei geht es aber keineswegs darum, Mitarbeiterarbeitsplätze durch Roboter zu ersetzen; vielmehr sollen die automatisierten Kollegen dabei helfen, den extremen Personalmangel zu kompensieren. Unter dem Motto „aus der Praxis für die Praxis“ entwickelt und produziert cobolution logistics gegenwärtig in Dorfprozelten sowie in Ansbach, ein neues F&E-Zentrum samt Produktionshalle in Schweinfurt befindet sich in der Planung. „Robotiklösungen katapultieren die Logistik nochmals auf ein ganz neues Level. Wir alle sind von der Technologie zu 100 Prozent überzeugt“, freut sich Achim Schäflein. Eines steht für ihn bereits heute fest: Über die Logistikkreuzung in Röhlein werden

Roboter schon in naher Zukunft zu Kunden gelangen – in Deutschland, Europa und aller Welt.

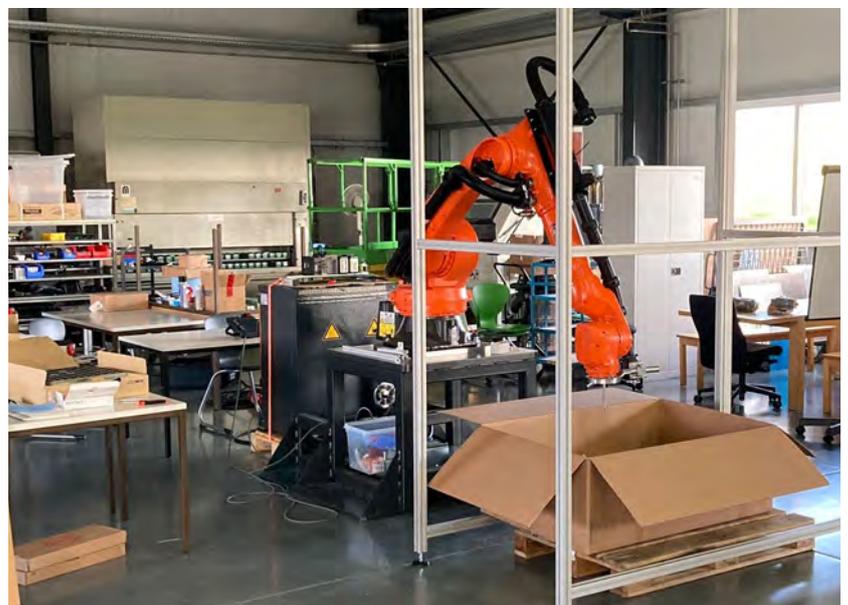
Schäflein betreibt neben der Logistikplattform in Röhlein 32 Standorte in Deutschland, Polen und Österreich mit einer Gesamt-Logistikfläche von 480.000 qm. Mehr als 2.000 Beschäftigte arbeiten in den Segmenten Transportlogistik, Kontraktlogistik sowie IT & Consulting für das Familienunternehmen; darüber hinaus ist Schäflein Partner der Logistiknetzwerke CargoLine und ELVIS. Zu den Joint Ventures und Beteiligungen gehören die EIKONA AG, die duckeneers GmbH, die CargoDigitalWorld AG sowie die cobolution logistics GmbH.

Schäflein ist spezialisiert auf transparente und effiziente Lieferketten, weltweite Beschaffung von Bauteilen über die Ver- und Entsorgung von Produktionslinien, Distributionslogistik für Industrie- und Handelsunternehmen sowie auf den Bereich E-Commerce-Fulfillment. <<



Bei Schäflein sind bereits seit längerer Zeit verschiedenste Automationslösungen im Einsatz.

Jüngster „Neuzugang“: cobolution logistics. Im Mittelpunkt stehen hier die Entwicklung von vollautomatischen Robotersystemen in der Logistik.



Der Logistikpartner mit dem besten Gesamtpaket

Die Geis Gruppe mit Stammsitz in Bad Neustadt bietet ihren Kunden das gesamte logistische Spektrum - von standardisierten und kundenspezifischen Transportlösungen bis zu kontraktlogistischen Services. Nachhaltig, innovativ und mit ausgezeichneter Qualität.

Ob Bad Neustadt, Kürnach, oder Gochsheim: Allein in Mainfranken sind mehr als 800 Geis-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter an neun Standorten für die Kunden im Einsatz. Dabei bieten sie stets exzellente Qualität. So gewann das Kürnacher Geis-Team den aktuellen Qualitätsvergleich aller 49 Standorte der größten deutschen Stückgut-Kooperation IDS Logistik - und das bereits zum zweiten Mal in Folge.

Innovative Transportlogistik

Ebenso wie Stück- und Sammelgut bringen die Geis-Teams auch Teil- und Komplettladungen schnell und zuverlässig ans Ziel. Mit einem flächendeckenden Netzwerk, flexiblen Services und einer modernen Fahrzeugflotte bietet Geis die passende Lösung für Beschaffungs- und Distributionslogistik. Künftig könnten Geis-Lkw auch ohne Fahrer regional unterwegs sein. Dafür hat Geis in Bad Neustadt jetzt ein innovatives Projekt zur Weiterentwicklung des autonomen Fahrens gestartet. Ziel ist ein System, mit dem selbstfahrende Lkw in Ausnahmesituationen auch aus der Ferne gesteuert werden können. In drei Jahren soll ein erster autonomer Pilot-Lkw auf Tour gehen. Auch weltweit ist Geis aktiv: Geis-Spezialisten realisieren per Luft- und Seefracht auch die Beschaffung und Distribution rund um den Globus und übernehmen Projektverladungen. Darüber hinaus ent-

wickelt Geis maßgeschneiderte Kontraktlogistik-Lösungen für seine Kunden und setzt sie professionell um - von der effizienten Produktionslogistik bis zum maßgeschneiderten Distributionszentrum. Beispiel Gochsheim: Hier hat Geis im April eine hochmoderne Logistikanlage für Kneipp in Betrieb genommen. Für weitere Kundenprojekte ist vor Ort bereits das nächste Logistikzentrum in Planung.

122 Standorte in Europa

Dieses logistische Gesamtpaket bietet Geis den Kunden auch in Europa an: Von Luxemburg bis Ungarn verfügt Geis über ein Netzwerk mit 122 Standorten und mehr als 6.400 Mitarbeitenden. Dazu zählen auch über 320 Azubis, die bei Geis nach einem klar strukturierten Konzept ausgebildet werden. Mit Erfolg: Gerade wurde Geis beim Best-Azubi-Wettbewerb für angehende Kaufleute für Spedition und Logistikdienstleistung zum zweiten Mal in Folge als bester Ausbildungsbetrieb Deutschlands ausgezeichnet. Auch in diesem Bereich bietet Geis das beste Gesamtpaket. <<

Hans Geis GmbH + Co KG
Rudolf-Diesel-Ring 24
97616 Bad Neustadt
Tel.: 09771 603-0
Fax: 09771 603-109
E-Mail: info@geis-group.de
www.geis-group.com



Global Logistics

Hans Geis GmbH + Co KG
Rudolf-Diesel-Ring 24
97616 Bad Neustadt
Tel.: +49 (0) 9771 - 603 0

Hans Geis GmbH + Co KG
Industriepark 7 - 11
97273 Kürnach
Tel.: +49 (0) 9367 - 987 0

Geis Transport und
Logistik GmbH
Jakob-Panzer-Straße 1 + 1a
97469 Gochsheim
Tel.: +49 (0) 9721 - 6441 0

DIE GEIS GRUPPE - IHR LOGISTIK-PARTNER IN MAINFRANKEN.

Für uns bedeutet Logistik mehr, als Güter von A nach B zu bewegen. Wir finden für Sie immer einen Weg. Ob im Bereich Road, Air + Sea oder Logistics Services.

Setzen Sie für Ihre Logistik auf das beste Gesamtpaket aus Leistung und Leidenschaft.



INFORMIEREN SIE SICH JETZT ONLINE!
www.geis-group.com



Geis Gruppe

Stark in Stahl

BIEBER + MARBURG bietet umfangreiches Lieferprogramm und vielfältige Möglichkeiten. Das Familienunternehmen ist Spezialist für Stahl, Röhren und Bauprodukte. Sein Vertriebsgebiet erstreckt sich auf Hessen und die angrenzenden Bundesländer. Das breitgefächerte Leistungsspektrum, die umfangreiche Lagerkapazität und die prompte Lieferfähigkeit zeichnen das Unternehmen ebenso aus wie die kompetente Beratung seiner qualifizierten Mitarbeiter.

Leistungsspektrum:

Vom Stahlhandelsstandort in Gießen wird das komplette Stahlsortiment – Formstahl und Träger, Stabstahl, Bleche, Blankstahl, Qualitätsstahl, Edelstahl und NE-Metalle geliefert. Darüber hinaus bietet BIEBER + MARBURG das volle Programm an Röhren – Handelsrohre, Konstruktionsrohre, Profilrohre, Stahlbauhohlprofile und Präzisionsstahlrohre. Die Anarbeitungsmöglichkeiten umfassen einen Biegebetrieb, einen Brennschneidbetrieb mit Fasenbearbeitung sowie moderne Sägeanlagen für Profile. Und schließlich: Das Unternehmen verfügt über zwei eigene Strahlanlagen, zwei eigene Säge-Bohr-Anlagen sowie über kurzfristige Grundierungs- und Verzinkungsmöglichkeiten.

Lagerkapazität:

Am Standort Gießen entstand in den letzten Jahren ein großes Stahlhandels- und -Logistikzentrum mit breitem Vorratsprogramm. Heute lagern am Standort Gießen ca. 28.000 Tonnen Stahl, Röhren, Edelstähle und NE-Metalle auf einem Gesamtgrundstück von 55.000 qm in 20 Hallen, die Gesamt-Hallenfläche beträgt 42.000 qm. In vier vollautomatischen Hoch-

regalen bevorratet das Unternehmen in 6.000 Fächern die unterschiedlichsten Abmessungen, Güten und Legierungen. Mithilfe von insgesamt 12 Profilsägen werden alle Stahl- und NE-Profile nach Maß (auch Gehrungszuschnitte) mit engsten Toleranzen und in Serie gefertigt. Es werden 26 Portal-Kräne mit Lasten bis zu 23 Tonnen eingesetzt.

Jährlich werden bis 80.000 Tonnen an Kunden in Industrie, Handel und Handwerk in einem Umkreis von etwa 250 Kilometer ausgeliefert.

Lieferfähigkeit:

Die Kunden können bis 16.00 Uhr ihre Bestellung aufgeben und werden bereits am Folgetag im Rahmen des Tourenplans ab 7.00 Uhr beliefert.

Das Sortiment sowie die Lager- und Anarbeitungsmöglichkeiten werden kontinuierlich ausgebaut, um auch in Zukunft den Abnehmern ein breites Sortiment und eine schnelle Belieferung anzubieten. So wird in 2021 die erste 3D-Laser-Anlage zur Bearbeitung von großen Konstruktionsprofilen im Rohr- und Trägerbereich in Betrieb genommen.

**BIEBER
+
MARBURG**

BIEBER + MARBURG
GMBH + CO KG
Steinberger Weg 60
35394 Gießen
Telefon: 0641/7944-330
stahl3@bieber-marburg.de
www.bieber-marburg.de



Stahl · Röhren · Bauprodukte

Stark in Stahl

Nutzen Sie die Breite und Vielfalt unseres Sortiments. Auftragsannahme bis 16.00 Uhr zur Lieferung am Folgetag im Rahmen unseres Tourenplans. Eingesetzter Fuhrpark: 45 eigene LKW sowie weitere Speditionsfahrzeuge. **Überzeugen Sie sich von unseren Leistungen!**

für Sie auf Lager.

Walzstahl
Formstahl, Breitflanschträger, Stabstahl, Flachprodukte, Betonstahl, Betonstahlgewebe

Röhren
Handelsrohre, Konstruktionsrohre, Profilrohre, Stahlbauhohlprofile

Anarbeitung
Brennschneid-, Säge-, Strahl- + Biegebetrieb

Qualitätsstahl, Blankstahl, Edelstahl und NE-Metalle

BIEBER + MARBURG GMBH + CO KG
35394 Gießen Steinberger Weg 60 ☎ 0641/7944-330 📠 0641/7944-291 📧 stahl3@bieber-marburg.de 🌐 shop.bieber-marburg.de

Pabst Transport stellt konsequent auf eine nachhaltige Einkaufspolitik um

Im Rahmen der Nachhaltigkeitsmission, welche Pabst Transport für das Jahr 2022 ausgerufen hat, steht der Monat April ganz im Zeichen einer nachhaltigen Einkaufspolitik. In den ersten drei Monaten des Jahres wurden bereits zahlreiche Aktivitäten auf den Weg gebracht. Die Ergebnisse sprechen für sich. Aktuell hat das Unternehmen seit Januar bereits über 300.000 Liter Wasser eingespart. Außerdem wurden über 60.000 Blatt Papier weniger verwendet und im Rahmen des nachhaltigen Einsatzes von fossilen Brennstoffen über 400.000 Liter Diesel weniger verbraucht.

Erste Maßnahmen auf dem Weg zur nachhaltigen Einkaufspolitik werden bereits umgesetzt. So wird beispielsweise der Fokus auf Produkte mit Umweltsiegel wie dem Blauen Engel gelegt. Zudem spielt die Regionalität beim Einkauf eine dominierende Rolle und wird schon länger bei allen Bestellungen berücksichtigt. Alle Putz- und Reinigungsmittel werden hinsichtlich ihrer Tenside und Inhaltsstoffe geprüft. Öko-Test-Sieger stehen hier ganz oben auf der Einkaufsliste. Auch in der Zusammenarbeit mit Lieferanten spiegelt sich die Nachhaltigkeitsphilosophie wider. So werden die unterschiedlichsten Nachhaltigkeitsvereinbarungen getroffen, um zukünftig am gleichen Strang ziehen zu können. Das nächste Monatsthema ist bereits in der Vorbereitung. Im April steht die „Gesundheit“ auf der Agenda. Das Pabst Nachhaltigkeitsteam arbeitet schon heute daran, möglichst viele Aspekte rund um die Gesundheit zu reflektieren. Die bisherigen Ergebnisse aller bearbeiteter Monatsthemen im Rahmen der Nachhaltigkeitsmission sind immer auf dem aktuellen Stand abrufbar unter www.pabst-transport.de/nachhaltigkeit.

Die Pabst Transport GmbH & Co. KG beschäftigt zurzeit über 700 Mitarbeiter in kaufmännischen und gewerblichen Berufen. Darunter sind 57 Auszubildende in allen Bereichen. Insgesamt sind für das Unternehmen rund 400 Fahrzeuge im Einsatz, die alle zentral aus der Firmenzentrale in Gochsheim koordiniert werden. In der Lagerlogistik kann auf einer Fläche von aktuell 75.000 m² auf die unterschiedlichsten Kundenanforderungen eingegangen werden. Die Lageristen sind im 3-Schicht Betrieb 24/7 tätig. <<



Ansprechpartner Pabst Transport GmbH & Co KG:
 Andreas Wagner
 Bereichsleiter IT / Marketing / QM
 +49 9721 7630-220
andreas.wagner@pabst-transport.de
www.pabst-transport.de

PABSTLOGISTIK

IN TIME. IN PLACE. TOGETHER.

Jochen Oeckler
 Geschäftsführer
 Fon: 09721 7630-300
 Fax: 09721 7630-119
 Mail: jochen.ockler@pabst-transport.de

- **75.000 m²** Logistikfläche
- **100.000** Palettenstellplätze
- **Value-Added Services** und **Fulfillment Dienstleistung**
- **komplette Dienstleistung** entlang der Supply Chain

Ich freu mich auf Ihren Anruf!

Pabst Transport GmbH & Co. KG | Industriestraße 15 | 97469 Gochsheim | www.pabst-logistik.de

Viel Platz für Inspiration und Impulse

Das Rhön Park Aktiv Resort ist gefragter Fullservice-Partner für Tagungen und Veranstaltungen. Besonderheit bilden die einzigartige Lage mitten im UNESCO Biosphärenreservat und Naturpark Rhön sowie die hochmoderne Infrastruktur.

Die separate Tagungsebene „RhönUm“ bietet elegante Tagungsräume mit Hightech-Ausstattung und viel Komfort. Der Panoramablick auf das Land der offenen Fernen lädt zum inspirierenden Arbeiten ein. Die Natur bildet auf Wunsch auch den Rahmen für Begleitprogramme, Incentives, Teamtrainings und mehr. Das Angebot reicht von Alpaka-Trekking bis zu „Bowling im Wald“.

Für Großveranstaltungen bis 400 Personen entsteht die neue Multifunktionshalle RhönArena.

Gäste genießen viel Platz und Komfort in 317 modernen Studios und Apartments. Mehrere Restaurants laden zum Beisammensein ein. Entspannung bieten die Bade- und Saunalandchaft und Wellnesszentrum sowie die neue FitnessArea mit Peloton-/Precor-Geräten. <<



Einen raschen Angebotsüberblick verschafft der Tagungs-Videoclip unter www.rhoen-park-hotel.de/tagungen



Volltreffer für Ihre Veranstaltung

Willkommen auf unserer Tagungsebene RhönUm!

Ihr Treffpunkt für Tagungen, Incentives und Feiern im UNESCO Biosphärenreservat und Naturpark Rhön. State of the Art. Hightech-Ausstattung. Rundum Natur pur.

Unser Top-Angebot für Ihre Veranstaltung:

- 📍 10 Tagungs-, Kongress- und Seminarräume bis 800 m²
- 📍 bis zu 10 Hektar Ausstellungsfläche outdoor
- 📍 Ungewöhnliche Locations wie „Bowling im Wald“ (siehe Bild)
- 📍 Coming soon: RhönArena Events für bis zu 400 Gäste



Kontaktieren Sie uns:

Rhön Park Aktiv Resort

Röther Kuppe 2 | 97647 Hausen/Roth | Tel. 09779 91-0

E-Mail: verkauf@rhoen-park-hotel.de | www.rhoen-park-hotel.de



Ihre Veranstaltung mit Rundum-Sorglos-Paket

Einzigartige Location im industriell-modernes Ambiente direkt in Mainlage.



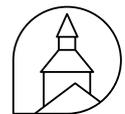
Für jeden Anlass

Feiern Sie Ihre Hochzeit, den runden Geburtstag oder Ihr Firmenjubiläum im Flockenwerk und überraschen Sie Ihre Gäste mit einem einmaligen, stimmigen Ambiente!

Ob festlich oder modern, wir gehen gerne auf Ihre kulinarischen Wünsche ein und stimmen die verschiedenen „Werk“-Bereiche des Restaurants, des Bistros, der Vinothek und des Außenbereichs mit Ihnen ab. So wird Ihre Feier zu einem Meisterwerk!

Raumwunder

Mit bis zu 180 Sitzplätzen bietet das Flockenwerk genügend Raum für jede Veranstaltung und jeden Anlass. Je nach Bedarf können die verschiedenen „Werk“-Bereiche des Restaurants, des Bistros und der Vinothek abgetrennt werden, Sie können aber auch den gesamten Gastronomiebereich des Flockenwerk nutzen. Wir finden eine individuelle Lösung, sodass Ihr Event zu einem einmaligen Erlebnis wird. Einfach mal eine Auszeit nehmen, ab 2023 steht Ihnen dafür unser Hotel mit 40 Zimmern zur Verfügung. <<

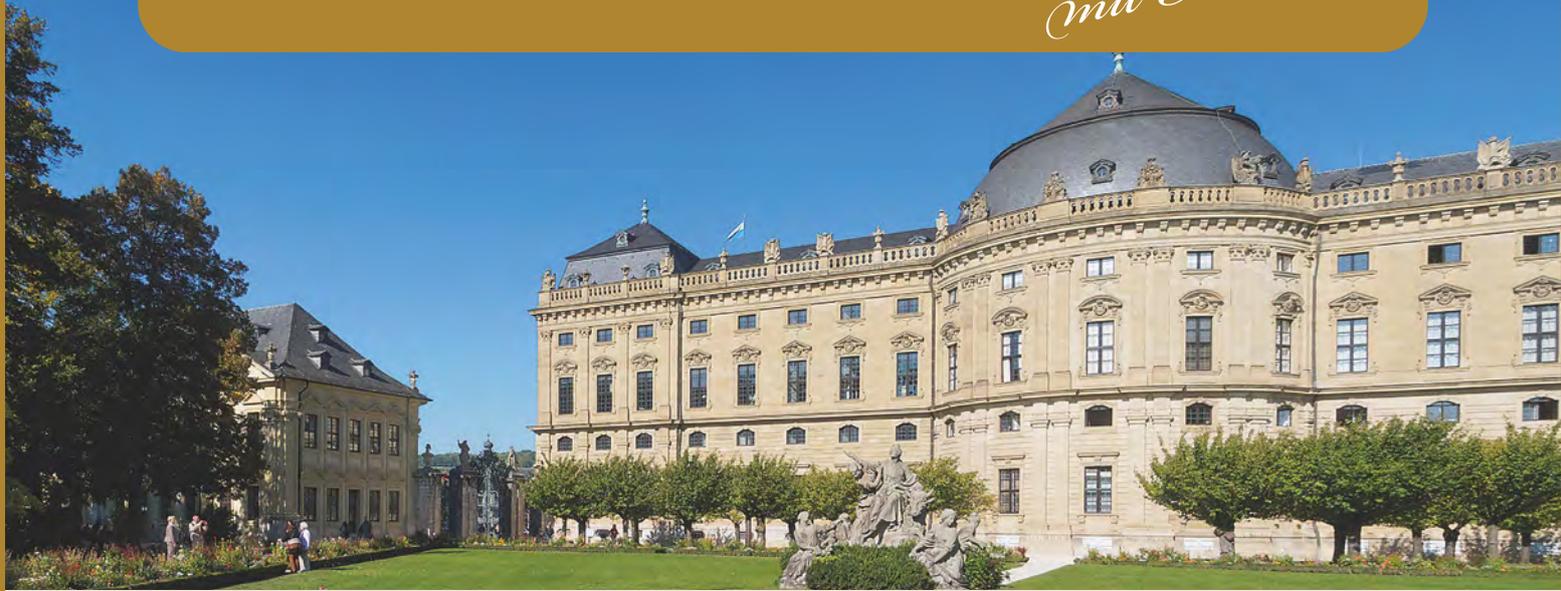


FLOCKENWERK

Bundschuh Flockenwerk GmbH
 Floßhafenstraße 1
 97199 Ochsenfurt
 Telefon: 09331 9840 170
www.flockenwerk.com/
restaurant@flockenwerk.com

TAGEN UND GENIESSEN

mit Ambiente



Einmalige historische Rokokosäle im Obergeschoss bieten Ihrer Tagung ein unvergleichbares Ambiente.

Das Restaurant mit einer am Hofgarten gelegenen Terrasse lädt zum Genuss individueller, auf Ihre Tagung abgestimmter Speisen ein.

Parkplätze finden Sie direkt vor der Haustür.

Auch unser unter Bäumen gelegener Biergarten empfiehlt sich an sonnigen Tagen für eine entspannte Pause...

Kommen sie doch einfach zu einem persönlichen Termin vorbei und überzeugen Sie sich, dass Sie die perfekte Location für Ihre Veranstaltung gefunden haben.

Unser Veranstaltungsteam freut sich auf Ihren Anruf unter Tel. 0931/46771944 oder Ihre E-Mail an bankett@b-neumann.com

Mit freundlichen Grüßen,
Ihr Team vom B. Neumann



B.

NEUMANN

restaurant · weinbar · biergarten

FÜR DIE SCHÖNEN
MOMENTE IM LEBEN

www.b-neumann.de

KISSINGER SOMMER
Internationales Musikfestival



**Wien
Budapest
Prag
Bad Kissingen**
17.6. — 17.7.2022

Bamberger Symphoniker
Rudolf Buchbinder
Till Brönner
Lise Davidsen
Deutsches Symphonie-Orchester Berlin
Isabelle Faust
Janine Jansen
Magdalena Kožená
Joana Mallwitz
Kent Nagano
Sir Andrés Schiff
Symphonieorchester des Bayerischen Rundfunks
Tschechische Philharmonie
Daniil Trifonov
Wiener Symphoniker
u.a.

Ticket-Hotline 0971 8048-444
kissingersommer.de

Festival „Kissinger Sommer“ vom 17.6. – 17.7.2022

„Wien. Budapest. Prag. Bad Kissingen“ – kulturhistorische Querverbindungen zwischen den k.u.k.-Nachfolgestaaten und Bad Kissingen sind der Impulsgeber für das diesjährige Festivalprogramm.

Präsentiert wird es wie immer von Weltklasseorchestern und hochkarätigen Künstlerinnen und Künstlern im einzigartigen Ambiente der Kissinger Konzertsäle: Im für seine Akustik weltberühmten Max-Littmann-Saal sind u.a. die Bamberger Symphoniker mit Rudolf Buchbinder, das DSO Berlin unter Kent Nagano und das BR-Sinfonieorchester unter Joana Mallwitz zu erleben. Zu den Solisten gehören Isabelle Faust, Janine Jansen, Jan Lisiecki, Daniil Trifonov und Annette Dasch. Auch die Kammermusikprogramme sind mit Andrés Schiff, Patricia Kopatchinskaja, Magdalena Kožená und Simon Rattle, um nur einige wenige zu nennen, hochkarätig besetzt. Die musikalische Bandbreite reicht von einer jüngst wiederentdeckten Vivaldi- per über Beethoven, Brahms, Dvořák, Richard Strauss und Kálmán bis zu Wiener Liedern und einem Lubitsch-Stummfilm mit Musik, Uraufführungen und Jazz, u.a. mit Trompeten-Star Till Brönner.

Der neue Intendant Alexander Steinbeis lädt „auf einen Kaffee“ zu Gesprächskonzerten, „Prélude-Konzerte“ lassen die Tradition der Serenaden auf den verschiedenen Plätzen Bad Kissingens wieder aufleben, und auch für Kinder und Jugendliche gibt es Workshops und Konzerte. Es wird ein klangvoller Sommer im frischgebackenen UNESCO-Weltkulturerbe Bad Kissingen! <<

Karten/Infos unter Kissinger-Ticket: www.kissingersommer.de

WEIN AM STEIN Festival 2022

WEIN AM STEIN - DAS IST KULINARIK, LEBENSFREUDE, LIVEACTS, SPIRIT - DAS SIND WIR
Musik und Wein in einer atemberaubenden Atmosphäre. 14 Tage und 14 Nächte. Leben, Liebe und Genuss feiern. WEIN AM STEIN ist zurück – und das noch länger, noch intensiver und mit noch mehr Bands als jemals zuvor. Gemeinsam tanzen, Spaß haben und genießen. All das, was in den letzten zwei Jahren viel zu kurz gekommen ist.

WEIN AM STEIN Festival vom 13. bis 26. Juli 2022

Jeden Tag sorgen mehrere LiveActs inmitten der Reben im Würzburger Stein mit traumhaftem Blick über die Stadt bei kulinarischen Highlights, belebenden Eigenbauweinen, und Showkulisse für ausgelassene Stimmung.

Zu den Bands/ Künstlern:

Wir haben dieses Jahr wieder ein großartiges und sehr individuelles Line-Up für euch geplant. Insgesamt spielen mehr als 30 Bands, aus verschiedenen Ländern, mit unterschiedlichen Musikstilrichtungen. Zum Opening mit Live-Sendung und Moderation egoFM startet gleich das erste Highlight durch. FIL BO RIVA –, der nicht nur durch seine Herkunft Argumente für ein vereintes Europa bietet. Beide Sonntage (17.7. & 24.7) finden in Kooperation mit den Exit-Events statt. Exit am Stein bedeutet Techno-Klänge in einzigartiger Kulisse. Internationale Größen wie Oliver Koletzki, Jan Blomquist, Worakls, Joplyn und weitere sind sonntags am Start. Wein am Stein Klassiker wie Shantel, Jamaran und Ál Jawala geben uns wieder die Ehre. Ma Soul und die Tanzkinder sind aus der Würzburger Musikszene mit dabei und auch bei Soulsista wird es heiß hergehen.

Wieder international wird es mit Please Madame und Shanti Powa aus Österreich und Italien- echte Profis auf dem Parkett. Als eines unserer persönlichen Highlights empfehlen wir den. 19.7. mit Shows von Raum27 und Lilly among Clouds. Mit einer legendären Closing Party wird WEIN AM STEIN zu Ende gehen – Infos dazu gibt es bald auf unserer Website. Es bleibt spannend!

Karten-Vorverkauf:

Der Vorverkauf wird dieses Jahr ausschließlich online über unsere Website www.wein-am-stein.de in mehreren Zeitintervallen stattfinden. Ab dem 3. April gibt es die Möglichkeit Packages aus drei Kategorien zu buchen und sich online selbst den perfekten Tisch auszusuchen. Der Vorverkauf von einzelnen Eintrittskarten ohne Package und Tischreservierung wird ab Mai online stattfinden. Das WEIN AM STEIN- OpenAir findet bei jedem Wetter statt – die Acts sorgen auch bei Regen für tolle Stimmung. Das Restaurant Reisers ist im Festivalbetrieb integriert, und bietet feine kulinarische Köstlichkeiten. Reservierungen (inkl. Eintrittskartenbuchung) für das Restaurant sind mail@der-reiser.de. <<



www.wein-am-stein.de
Facebook: @weingutamstein
Instagram: @weingut.am.stein
Weingut am Stein
Mittlerer Steinbergweg 5
97080 Würzburg
Tel: 0931 – 258 08
mail@weingut-am-stein.de

MÖCHTEN SIE AUCH IM HEUTIGEN CLOUD-ZEITALTER
IHRE DATEN SICHER VERWAHREN, OHNE AUF DIE CLOUD
VERZICHTEN ZU MÜSSEN?

WÄHLEN SIE EINE HYBRIDE ALTERNATIVE
AUS CLOUD UND KOLLOKATION
IN UNSEREM NEUEN RECHENZENTRUM
IN KARLSTEIN AM MAIN UND
KOMBINIEREN SIE DAS BESTE AUS
BEIDEN WELTEN. HOCHSENSIBLE DATEN
SIND SICHER UND DENNOCH KÖNNEN
SIE IHRE IT FLEXIBEL SKALIEREN UND
IHREN BEDÜRFNISSEN ANPASSEN

WWW.NEWTELCO.COM

Qualität im Glas, die überzeugt

Weingut Bernhard Rippstein aus Sand erhält den Ehrenpreis des Landkreises Haßberge

Das Weingut Bernhard Rippstein aus Sand hat für seinen 2018er Silvaner Spätlese im „Großen Holzfass“ den Ehrenpreis 2021 des Landkreises Haßberge erhalten. Die Auszeichnung nahmen Nadine Rippstein sowie ihre Eltern Stefan und Angela Rippstein entgegen. Die Familie freute sich über den Preis des Landkreises – eine von Bildhauer Petro Schiller (Königsberg) gefertigte Traube aus grünem Schilfsandstein aus dem Sander Steinbruch. „Sie verstehen ihr Handwerk und kreieren Jahr für Jahr exzellente Weine. Dass Sie dabei höchsten Qualitätsansprüchen gerecht werden, belegen insbesondere die zahlreichen Auszeichnungen und Preise, die Sie regelmäßig erhalten“, so Landrat Wilhelm Schneider. Der Preis sei ein schöner Beweis dafür, dass die Winzerfamilie Rippstein ihr Handwerk versteht. „Man schmeckt, dass die Weine mit Liebe und Leidenschaft hergestellt werden; sie sind ein echter Genuss“, so der Landrat. Zur feierlichen Übergabe in kleiner Runde war auch fränkischer Weinbaupräsident Artur Steinmann gekommen. Er gratulierte der Winzerfamilie zu dem Erfolg. Seit vielen Jahren werde durch die Familie Rippstein hervorragende Arbeit im Weinberg und im heimischen Betrieb geleistet. Angefangen hat die Geschichte des Weinbaus in der Familie Rippstein mit den Eltern Bernhard und Elfriede, die das Weingut im Jahr 1980 gründeten. Von Anfang an, war es ihnen ein Anliegen, schmackhafte Weine mit bester Qualität zu produzieren. Das gelingt Sohn Stefan, der mittlerweile den Betrieb übernommen



Feierliche Übergabe des Landkreis-Ehrenpreises im Sander Weingut Bernhard Rippstein (von links): Fränkischer Weinbaupräsident Artur Steinmann, Landrat Wilhelm Schneider, Nadine Rippstein, Stefan und Angela Rippstein. Foto: Moni Göhr/Landratsamt Haßberge

hat und dem Winzerberuf im Haupterwerb nachgeht, hervorragend. Auch seine Tochter Nadine ist bereits im Weinbaubetrieb eingestiegen, sie hat von 2013 bis 2017 Weinbau und Oenologie in Geisenheim studiert und erfolgreich ihre Prüfung als Bachelor of Science abgelegt. Zudem hilft auch Sohn Patrick fleißig im Betrieb mit. Mit viel Liebe und Passion für die Perfektion bringen die Rippsteins individuelle, charaktervolle Weine hervor, die sich immer wieder neu entdecken, erleben und genießen lassen. Eines ist ihnen dabei besonders wichtig: der Respekt zur Natur. Deswegen bewirtschaften sie ihre Weinberge seit 2017 ökologisch. <<

SYSTEM IM BAU

INDIVIDUELLE LÖSUNGEN MIT SYSTEM



MASSARBEIT FÜR IHRE HOHEN ANSPRÜCHE

Wir bieten ganzheitliche, individualisierbare Baulösungen an, bei denen unsere systematische Vorgehensweise Sie als Kunden im gesamten Umsetzungsprozess begleitet. Auf Wunsch von der Planung bis zur Fertigstellung.

Jahrzehntelange Erfahrung, partnerschaftlicher Dialog, Lösungsorientiertheit und eine hohe Planungssicherheit zeichnen uns im Schlüsselfertigbau aus.

Sprechen Sie uns an!

LEONHARD WEISS GmbH & Co. KG, Leonhard-Weiss-Str. 2-3, 74589 Satteldorf
Kontakt: Andreas Köhnlein, a.koehnlein@leonhard-weiss.com, P +49 7951 33-2684
www.systemimbau.de



SYSTEM IM BAU
BY LEONHARD WEISS

Schlüsselfertigbau | Büro- und Verwaltungsgebäude | Bildungs-, Forschungs- und Laboreinrichtungen | Industrie- und Logistikbauten | Systemhallen | Systembüro BIM



Barrierefrei zu interviewten Fach- und Führungskräften

Der exklusive Beckhäuser Online-Bewerberpool

Fachkräftemangel ist, neben Pandemie und Krisensituation, bei vielen Unternehmen wieder ein großes Thema geworden. Personalentscheider berichten von enormen Schwierigkeiten, selbst „einfache“ Vakanzen erfolgreich zeitnah zu besetzen.



Michael Beckhäuser
Beckhäuser Personal & Lösungen

Der regionale Pionier für Personalvermittlung, Beckhäuser Personal & Lösungen, hatte bereits im Jahr 2003 einen Online-Bewerberpool eingerichtet. Dort finden Arbeitgeber seitdem barrierefrei eine Auswahl interviewter Fach- und Führungskräfte. Digitalisierung der Zeit voraus! Die Nutzung ist einfach: Landingpage über www.bewerbersuche.net öffnen. Nach Auswahl der Wunschkandidat*innen per Kontaktformular die Bewerbungsunterlagen unverbindlich anfordern. Bei Interesse wird auch ein Interviewtermin koordiniert. Die Vorteile sprechen für sich: Der Online-Bewerberpool ist barrierefrei und ohne Passwort rund um die Uhr 24/7 online nutzbar. Das Vermittlungshonorar beträgt pauschal nur

3.500 € netto und wird erst nach der beiderseitigen Ratifizierung des Arbeitsvertrages fällig, ist also zu 100 % erfolgsorientiert! Übrigens: Der Online-Bewerberpool stellt lediglich eine Auswahl des gesamten Pools der Personalberater mit einer vierstelligen Anzahl von Kandidaten dar. Dieser Fundus ist Bestandteil der Recherche im Rahmen eines Suchmandats.

PS: Beckhäuser Personal und Lösungen feiert dieses Jahr 20. Firmenjubiläum! «

Hier geht's zum Online-Bewerberpool: www.bewerbersuche.net

Mainfranken exklusiv

Themenspecial in der Juli-Ausgabe:

FINANZEN, RECHT & STEUERN

Anzeigenschluss: 24.06.2022
Erscheinungstermin 05.07.2022

Ihr Ansprechpartner: **Rainer Meder**
0931 7809970-2 · r.meder@vmm-wirtschaftsverlag.de
www.vmm-wirtschaftsverlag.de

Erfolgreiche Werbung aus einem Guss bietet Ihnen die nächste Ausgabe der „Wirtschaft in Mainfranken“



Der Landkreis feiert 50. Geburtstag

Aus drei mach eins - vor dieser schwierigen Aufgabe standen drei Landräte im Jahr 1972 bei der kommunalen Gebietsreform. Nach fünf Jahrzehnten präsentiert sich der Landkreis facettenreich und leistungsstark. Die Vorbereitungen für das große Jubiläumsfest laufen auf vollen Touren.

Straffere kommunale Strukturen, um noch leistungsfähiger zu sein - das war das Ziel der Gebietsreform von 1972 bis 1978. In Bayern wurden aus 143 Landkreisen 71. „Die Gebietsreform hat den Grundstein für die positive Entwicklung des Landkreises Haßberge in den letzten 50 Jahren gelegt“, erklärt Landrat Wilhelm Schneider. Der ehemalige Landkreis Haßfurt und überwiegende Teile der Landkreise Ebern und Hofheim wurden am 1. Juli 1972 zusammengelegt, dadurch entstand der heutige Landkreis Haßberge mit seinen 26 Gemeinden.

Dieses historische Ereignis soll heuer gebührend gefeiert werden. „Bei dem Jubiläum geht es nicht nur darum, die Geschichte zu beleuchten. Als moderner und serviceorientierter Landkreis müssen wir uns auch in den nächsten 50 Jahren ständig weiterentwickeln.“

Deshalb soll das Festjahr auch ein Anstoß dazu sein, darüber nachzudenken, wie wir am besten auf neue Herausforderungen reagieren, um - dem Ziel der Gemeindegebietsreform entsprechend - im Landkreis und den Gemeinden noch leistungsfähiger zu werden“, so der Landrat.

Seit Anfang des Jahres beschäftigt sich eine Arbeitsgruppe im Landratsamt Haßberge unter Federführung von Geschäftsleiter Marcus Fröhlich mit den Vorbereitungen zum Jubiläumsfest. Die Hauptorganisation liegt bei Wirtschaftsförderer Michael Brehm und seinem Team der Kreisentwicklung. Der Startschuss zu den Feierlichkeiten fällt am Samstag, 2. Juli, mit einem bunten Landkreisfest in der Altstadt von Königsberg. «



Noch mehr Möglichkeiten für Unternehmen auf jobs.mainpost.de

Finden Sie noch effektiver qualifizierte Mitarbeiter! Erreichen Sie Ihr Ziel mit dem Karriereportal jobs.mainpost.de.

Die manchmal quälende Suche nach gutem Personal ist bei Mittelständlern ein Dauerbrenner. Wer nicht ständig auf Hackathons oder Karrieremessen stattfinden kann, beißt sich manchmal die Zähne aus. Es fehlen schlichtweg die Zeit und das Geld, einen Personaler ständig für das Recruiting auf Xing, LinkedIn und Co. abzustellen. Der Trick, leichter an fachlich qualifizierte Mitarbeiter zu kommen, liegt in den richtigen Maßnahmen bei der Mitarbeitersuche.

Verlässliche Partner sind dabei Karriereportale wie jobs.mainpost.de. Seit Jahren finden sich dort in der Region Unterfranken Unternehmen und potenzielle Mitarbeiter. Um die Suche nach Mitarbeitern weiter zu verbessern, hat sich jobs.mainpost.de entwickelt.

Mehr Fokus auf exklusive Stellenanzeigen der Region

Als regionale Job-Plattform zeigt jobs.mainpost.de noch mehr Jobs, die wirklich mit den Regionen Würzburg, Schweinfurt und Unterfranken zu tun haben. Das ist Ihr Vorteil! Im Gegensatz zu großen Anbietern mit einem riesigen Becken voll von potenziellen Bewerbern, vermittelt jobs.mainpost.de Bewerber aus der Region. Lokale Unternehmen erreichen mit

einer Job-Plattform vor Ort leichter Interessierte auf Jobsuche.

Mehr Reichweite durch Instagram und Facebook aufbauen

Erreichen Sie bereits die junge Zielgruppe und nutzen große Social-Media-Plattformen? Wir helfen Ihnen über ihre reine Stellenanzeige hinaus, noch mehr Relevanz auf Social Media speziell in der Region zu bekommen. Dafür haben wir nicht nur Job-Tipps im Angebot, die ihre Stellenanzeige auf großen Facebook-Kanälen der Region platzieren. Seit neuestem bietet das Karriereportal auch Job-Tipps auf prominenten Instagram-Kanälen wie Main-Post, Würzburg erleben oder Main-Ding. Im Preis ist ebenfalls ein Ad Budget enthalten.

Ihr kostenfreies Unternehmensprofil – jetzt mit wenigen Klicks anlegen

Sie wollen das neue jobs.mainpost.de selbst ausprobieren und sich auf dem exklusiven Jobportal für Unterfranken umsehen? Dann registrieren Sie noch heute Ihre Firma kostenfrei. Binnen weniger Minuten können Sie sich als Arbeitgeber anmelden und Ihr Firmenprofil gestalten. Legen Sie los und erfüllen Sie sich Ihren Wunsch, neue, qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu finden! <<



Main-Post GmbH
 Berner Str. 2
 97084 Würzburg

jobs.mainpost.de

DAS EXKLUSIVE PORTAL FÜR KARRIERE UND ARBEIT

ENTDECKEN SIE TALENTE IN IHRER HEIMAT!



Jobangebote veröffentlichen



TalentPool nutzen



Arbeitgeberinfos lesen



Besuchen Sie jetzt [jobs.mainpost.de!](https://jobs.mainpost.de)



jobs.mainpost.de – Unterfrankens größtes Karriereportal!

Neues Bürogebäude: Semco investiert am Standort Sennfeld

SENNFELD. Die internationale Semco-Gruppe errichtet derzeit ein neues Bürogebäude in Sennfeld im Landkreis Schweinfurt. Dabei setzt das Unternehmen vor allem auf Glas aus eigener Produktion. Vor Kurzem war der Spatenstich.

Seit über 25 Jahren werden in Sennfeld Funktionsisoliertgläser und Sicherheitsgläser gefertigt und veredelt. Seit dem Jahr 2000 gehört der Standort zur internationalen Semco-Gruppe. Der Flachglaspezialist ist mit 1.800 Mitarbeitern an europaweit 21 Standorten vertreten. Die Gruppe wird von der Semcoglas Holding im niedersächsischen Westerstede gesteuert und mit zentralen Dienstleistungen unterstützt.

„Die vergangenen Jahre waren von organischem Wachstum, dem stetigen Ausbau und der Modernisierung unserer Produktionskapazitäten geprägt. Unter anderem die baurechtlichen Anforderungen im Bereich Sicherheitsglas haben zu einem stetigen Anstieg der Nachfrage geführt, sodass wir hier bereits viel optimiert haben. Nun steht der Neubau unseres Bürogebäudes an, gefolgt von der Produktionserweiterung im nächsten Jahr“, fasst Heino Schiller, Geschäftsführer Mitte-Süd der Semco-Gruppe, die Entwicklung zusammen.

Mit einer Fassade aus Semco-Klimaglas zeige das Unternehmen einmal mehr, dass die oft gestellte Forderung nach nachhaltigen und klimafreundlichen Baustoffen schon lange Realität sei. So komme das neue Gebäude trotz Ganzglasfassade ohne Außenbeschattung und Klimaanlage aus.

Möglich werde dies durch die optimierte Balance zwischen Sonnenschutz und Tageslichteintrag in der Verglasung. Diese sei auch dafür verantwortlich, dass der Einsatz von Kunstlicht in den Büros – und damit der Energiebedarf – stark reduziert werden könne. „Die Art und Weise, in der dieser Neubau konzipiert wurde, richtet sich stark daran aus, was für unsere Mitarbeiter gut ist, und setzt im Bereich Nachhaltigkeit neue Maßstäbe“, erläutert Niederlassungsleiter Joachim Verne.

Nachhaltigkeit im Fokus

Zwei weitere Neuerungen seien die Photovoltaik-Anlage auf dem Flachdach des Gebäudes sowie die Ladesäulen für Fahrzeuge mit Elektroantrieb. Diese stehen nicht nur Mitarbeitern, sondern auch den

Kunden von Semco Glastechnik Sennfeld zur Verfügung. „In der Semco-Gruppe sind wir mitten im Prozess, unseren Fuhrpark konsequent auf Elektroautos umzustellen. Wir gehen davon aus, dass auch unsere Kunden in den kommenden Jahren immer stärker auf alternative Antriebsmodelle setzen. Insofern fügt sich der Aufbau dieser Infrastruktur ideal in die aktuelle Entwicklung“, ist sich Heino Schiller sicher.

Automatisierung vorantreiben

Nach dem Umzug der kaufmännischen Mitarbeiter in das neue Bürogebäude erfolge ab 2023 auf der Fläche des alten Bürogebäudes ein zweiter Bauabschnitt. Dort soll eine neue Produktionshalle entstehen. „Wir optimieren und automatisieren unsere Prozesse so, dass unsere Mitarbeiter entlastet werden und damit weniger körperliche Beeinträchtigungen haben. Bei Semco sparen wir durch Automatisierung keine Arbeitsplätze ein, wir machen sie attraktiver“, so der Sennfelder Produktionsleiter Martin Kügel.



Beim Spatenstich (v. l.): Andreas Verbitschi, Firma Glöckle SF-Bau, Matthias Schmitt, Architekturbüro MRS Plan, Bernd Supthut, Geschäftsführer Firma Glöckle SF-Bau, Hermann Schüller, Geschäftsführender Gesellschafter Semco-Gruppe, Karl-Heinz Rüth, Geschäftsführer Firma Glöckle SF-Bau, Joachim Verne, Niederlassungsleiter Semco Glastechnik Sennfeld, Heino Schiller, Regionalgeschäftsführer Mitte-Süd Semco-Gruppe, und Martin Kügel, Produktionsleiter Semco Glastechnik, Sennfeld.

Fritsch blickt auf Rekordergebnis



MARKT EINERSHEIM. Die Fritsch Bakery Technologies GmbH & Co KG, die vor knapp drei Jahren von der Multivac-Gruppe übernommen wurde, verzeichnete im ersten Quartal 2022 ein Rekordergebnis bei den Auftragseingängen.

Die Geschäftsführung berichtete insgesamt von Auftragseingängen im Wert von 35 Millionen Euro. „Damit haben wir bei den Auftragseingängen das beste Quartalsergebnis in der Geschichte der Fritsch Bakery Technologies erzielen können“, sagt Geschäftsführer Andreas Eyd. Zudem habe das Unternehmen direkt an das „überaus erfolgreiche vierte Quartal 2021“ anknüpfen können.

Als Teil der Multivac-Gruppe verfügt Fritsch in Markt Einersheim im Landkreis

Kitzingen über ein globales Netzwerk von über 80 Standorten. Zur Stärkung dieses Netzwerkes lud die Fritsch Bakery Technologies GmbH & Co KG vor Kurzem die internationalen Tochtergesellschaften zu einem Vertriebsmeeting in die „World of Bakery“. Andreas Eyd begrüßte 76 Teilnehmer aus 48 Ländern und fünf Kontinenten. Im Mittelpunkt des Treffens standen die neuesten Anlagen von Fritsch sowie eine Produktdemonstration und Schulungen.

Auszeichnung für DT&SHOP

BAD BOCKLET. Beim bundesweiten Wettbewerb „Deutschlands Kundenchampions 2022“ erzielte die in Bad Bocklet (Lkr. Bad Kissingen) ansässige DT&SHOP GmbH eine Top-Drei-Platzierung in der Kategorie „Beste mittelständische Unternehmen B2B“.

Als „Kundenchampions“ werden Unternehmen ausgezeichnet, deren Kunden sich, laut einer Telefonbefragung, „äußerst zufrieden“ zeigten. Hinter dem Wettbewerb stehen das F.A.Z.-Institut, die Deutsche Gesellschaft für Qualität und das Marktforschungsinstitut 2HMforum GmbH.

DT&SHOP ist auf Produkte und Dienstleistungen für Dentallabore spezialisiert und zählt zu einem der führenden Unternehmen der Dentalbranche mit weltweit 250 Beschäftigten.

Das Unternehmen wurde bereits mehrfach ausgezeichnet, unter anderem mit dem Bayerischen Qualitätspreis 2003 und mit dem Sonderpreis „Gelebte Chancengleichheit“ im Rahmen des Wettbewerbs „Familienfreundlicher Arbeitgeber Mainfranken 2012“.

Die im Dezember 2021 verstorbene Eigentümerin und Geschäftsführerin Eva Maria

Roer war Trägerin des Bundesverdienstkreuzes und des Bayerischen Verdienstordens.



Bei der Preisverleihung in Mainz: Jana Martens (Vertriebscontrolling/-assistenz) und Marc Rudolf (Verkaufsleiter).

Würzburger Startup-Preis 2022: Bewerbungsfrist endet

Würzburg. Der Gründerwettbewerb der Initiative Gründen@Würzburg in Kooperation mit den Wirtschaftsunioren Würzburg verfolgt das Ziel, die Würzburger Gründerszene in der Bevölkerung bekannter zu machen und junge Unternehmen in Würzburg aktiv zu unterstützen. Weiterhin soll er möglichst viele Menschen motivieren, den Schritt in die Selbstständigkeit zu wagen. Der Würzburger Startup-Preis wird in zwei Kategorien vergeben: Der Preis in der Kategorie „Global Hero“ geht an innovative, skalierbare Geschäftsmodelle mit dem Potenzial, überregional erfolgreich durchzustarten. Der Preis in der Kategorie „Local Hero“ geht an innovative, regional aktive Gründungsideen. Der Würzburger Startup-Preis wird in beiden Kategorien jeweils mit 1.000 Euro Preisgeld dotiert. Die Gewinner werden vom Publikum und einer Expertenjury gemeinsam gewählt. Die Bewerbung der Startups erfolgt ausschließlich mit dem offiziellen Bewerbungsbogen von Gründen@Würzburg. Bewerbungsschluss ist Montag, der 13. Juni 2022.



Mehr unter:
<https://gruenden.wuerzburg.de>

„Stark im Kerngeschäft und mit einem robusten Ergebnis“

WÜRZBURG. So präsentierte der Bezirkspräsident des regionalen Genossenschaftsverbands Bayern (GVB), Markus Merz, die Bilanzzahlen 2021 der 18 unterfränkischen Volksbanken und Raiffeisenbanken in Würzburg.

Die Genossenschaftsbanken in Unterfranken sind weiter gewachsen und behaupten sich profitabel mit ihrem Geschäftsmodell in der zunehmend digitalen Welt“, betonte Markus Merz auf der Bilanzpressekonzferenz. Den eingeschlagenen Digitalisierungskurs wolle man kontinuierlich weitergehen. Dennoch wolle man sich im Bankgeschäft mit dem Berater vor Ort nach wie vor behaupten, da auch die Nachfrage nach Beratungsleistungen zunehme. „Diese Leistung wird auch künftig gewährleistet sein“, versprach Merz. Insgesamt stieg die Bilanzsumme der regionalen Genossenschaftsbanken um 4,6 Prozent auf 16,7 Milliarden Euro.

In Unterfranken sind die Volks- und Raiffeisenbanken

mit 207 Geschäftsstellen vertreten und unterhalten ein Netz von 324 Geldautomaten. Größte Bank bleibt mit einer Bilanzsumme von 3,203 Milliarden Euro die Raiffeisen-Volksbank Aschaffenburg eG, gefolgt von der VR-Bank Main-Rhön eG, Schweinfurt (2,483 Millionen Euro) und der Volksbank Raiffeisenbank Würzburg eG (2,483 Millionen Euro). Schlusslicht der 18 regionalen Banken bleibt die Raiffeisenbank Eichenbühl und Umgebung eG mit 115 Millionen Euro Bilanzsumme.

Das bilanzielle Kreditvolumen stieg laut vorgelegter Zahlen um 7,3 Prozent auf 9,2 Milliarden Euro – davon entfielen auf Privatkunden 3,9 Milliarden Euro (plus 7,2 Prozent), auf Firmenkunden 5,1 Milliarden Euro (plus 7,6 Prozent). Auch bei den Kundengel-

Der Präsident des GVB-Bezirksverbands Unterfranken, Markus Merz (r.), und sein Stellvertreter, Claus Jäger, präsentierten die Bilanzzahlen 2021 der 18 regionalen Volksbanken und Raiffeisenbanken in Würzburg.

dern hätten die Banken stark zulegen können. Das von den Instituten betreute Kundenanlagevolumen stieg um 8,2 Prozent auf 22,7 Milliarden Euro. Mit einem Plus von 14,8 Prozent hätten Kunden der unterfränkischen Volksbanken und Raiffeisenbanken im Jahr 2021 mehr Geld über die Verbundpartner in Aktien, Fonds und Versicherungen angelegt. Als Vermittler erzielten die Banken einen Rekordumsatz in Höhe von 1,8 Milliarden Euro. Der Nettoabsatz habe sich mit 530 Millionen Euro nahezu verdoppelt – verbunden mit der Eröffnung von 10.000 neuen Depots.

Wachstumstreiber Immobiliengeschäft

Als wesentlichen Wachstumstreiber beschrieb Merz die Kreditvergabe für das Immobiliengeschäft. Die Privatkundenkredite für den Wohnungsbau legten um 9,3 Prozent auf 3,5 Milliarden Euro zu. Die hohe Nachfrage der Kunden sei ungebrochen, wie auch die Nachfrage nach langer Zinssicherheit. Zudem entstünden durch steigende Bau- und Materialkosten höhere Finanzierungssummen.

Insgesamt erzielten die Volksbanken und Raiffeisenbanken in Unterfranken laut Bilanz ein operatives Ergebnis von 126 Millionen Euro. Im Vergleich zum Vorjahresergebnis ein Plus von 5,4 Prozent. Die Genossenschaftsbanken beschäftigten zum vergangenen Geschäftsjahr 2.580 Mitarbeiter, darunter 120 Auszubildende.





ZF testet autonome Transportsysteme

SCHWEINFURT. Der öffentliche Personennahverkehr soll attraktiver, leistungsfähiger und klimafreundlicher werden. Ein Schlüssel dafür könnten autonome Transportsysteme (ATS) sein, wie sie das Schweinfurter Unternehmen ZF derzeit auf einer Teststrecke im Einsatz hat.

Der bayerische Verkehrsminister Christian Bernreiter zeigte sich bei einem Informationsbesuch beeindruckt: „Ein modernes ÖPNV-Angebot hilft der Umwelt und dem Klimaschutz. Wir wollen daher den ÖPNV stärken und ein noch attraktiveres und flexibleres Angebot schaffen. Autonome elektrische Fahrzeuge sind dabei eine spannende Entwicklung, die sicherlich ein fester Teil der öffentlichen Mobilität der nicht allzu fernen Zukunft sein wird.“

Der Standort biete dafür die idealen Voraussetzungen, erklärte ZF-Standortleiter Manfred Süß: „In Schweinfurt konnten wir zum einen problemlos eine Teststrecke mit realistischen Bedingungen für den Einsatz des Shuttles aufbauen. Zum anderen ist hier bei ZF in Schweinfurt schon jetzt das notwendige Know-how vorhanden, das zum Betrieb sowie der Wartung von autonomen Shuttle-Systemen benötigt wird.“

Mit Fahrzeugen wie dem Modell Group Rapid Transport (GRT) der ZF-Tochtergesell-

schaft „2getthere“ ließen sich schon heute viele Verkehrsprobleme lösen, betonte Torsten Gollewski, Leiter Autonomous Mobility Systems bei ZF. „Shuttles von ZF können Menschen schneller von A nach B bringen und gleichzeitig das Pkw-Aufkommen sowie die verkehrsbedingten Emissionen in Metropolen senken. Zudem erleichtern die Shuttles die Anbindung des ländlichen Raums an städtische Zentren.“

Das Shuttle biete Platz für bis zu 22 Personen und könne autonom im Straßenverkehr mitfahren, aber auch auf getrennten Fahrspuren eingesetzt werden. Mit seinem emissionsfreien Elektroantrieb erreiche es eine Geschwindigkeit von bis zu 40 Stundenkilometer.

In Rotterdam (Niederlande) oder Masdar City (Abu Dhabi) seien „2getthere-Shuttles“ bereits seit Jahren verlässlich und unfallfrei im Einsatz. „Nun planen wir, diese Technologie ergänzt um weitere in Deutschland entwickelte und produzierte ZF-Komponenten auch hierzulande zum Markterfolg zu bringen“, so Gollewski.

Umfirmierung zur HR Rocket GmbH

Rimpar. Anfang 2022 firmierte das Unternehmen „Jobsuche Regional e.K. Daniel Werner“ um zur „HR Rocket GmbH“.

Das Unternehmen aus dem Landkreis Würzburg habe über die Jahre sein Leistungsportfolio weit über das Angebot regionaler Plattformen hinaus weiterentwickelt. Die Umfirmierung sei daher vor allem im Wandel zu einem vollständigen Fullservice-Personaldienstleister begründet.

Die HR Rocket GmbH umfasst jetzt neben regionalen Jobportalen auch spezielle Fachportale. Im Zuge der Umfirmierung fand die Veröffentlichung der neuen Unternehmenswebseite statt. Im Jahr 2012 ging das Unternehmen erstmals mit einer regionalen Jobbörse auf den Markt. In den folgenden zehn Jahren erweiterte Daniel Werner sein Portfolio um mehr als 100 weitere regionale Jobportale.

Council Kunst Event im VCC

Am 24. Juni findet im Würzburger VCC das Council Kunst Event statt. Als Keynote-Speaker spricht der Frankfurter Zukunftsforscher Matthias Horx zum Thema: „Die Zukunft nach der Krise“.

Die Veranstaltung beginnt um 18 Uhr, der Eintritt ist frei. Anmeldung unter: info@artdesigncouncil.de



In dieser Serie zeigen wir, wie Wissenschaft in der Wirtschaft wirkt. Die Serie W² zeigt Hochschulprojekte aus Mainfranken, die erfolgreich in die unternehmerische Praxis gelangt sind.

Sonnenenergie für den Alltag brauchbar machen

SFT / TEIL 2. Die Julius-Maximilians-Universität Würzburg fördert in Zusammenarbeit mit der regionalen und überregionalen Wirtschaft den Wissens- und Technologietransfer (WTT). Schnittstelle ist seit zwölf Jahren das Würzburger Servicezentrum Forschung und Technologietransfer (SFT) auf dem Uni-Campus Hubland Nord.

Unser Ziel ist es, vor allem der regionalen Wirtschaft den Wissensaustausch mit Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern der Universität zu ermöglichen und somit innovative Ideen in Unternehmen zu tragen“, sagt der Leiter der Würzburger Servicestelle, Prof. Dr. Lukas Worschech. Als Best-Practice-Beispiel für eine langjährige Zusammenarbeit beschreibt Worschech die Kooperation mit der Würzburger Axsol GmbH:

In seinem 2014 gegründeten Unternehmen entwickelt und baut Axsol-Geschäftsführer Jürgen Zinecker mobile Stromaggre-

gate für Haushalt, Freizeit und Gewerbe. Die modular aufgebauten Aggregate werden ausschließlich mit Sonnenenergie „betankt“.

Zineckers Vision liegt in der praktischen Umsetzung des Möglichen, in diesem Fall: Sonnenenergie für den Alltag der Menschen brauchbar zu machen.

Als Basis für sein neuestes Aggregat „E5“ hatte Zinecker den weltweit bislang einzigartigen mobilen Stromspeicher mit der Bezeichnung „Arvey“ entwickelt. Mit seinem erweiterbaren System braucht ein „Arvey“-Modul nicht mehr Platz als eine abgeflachte Schuhschachtel.

Jürgen Zinecker ist in Würzburg kein Unbekannter. Bereits 1995 gründete er die Navigon GmbH und entwickelte diese zum damaligen Marktführer und Hightech-Unternehmen im Bereich automatische Kartenführung. Seit Ende letzten Jahres sind Zinecker und seine 20 Mitarbeiter in die Würzburger Ohmstraße umgezogen und haben nun mehr Platz in einem größeren Firmengebäude.

Kooperative Entwicklung

Für die Entwicklung dieser Stromspeicher hat Jürgen Zinecker die vergangenen Jahre eng mit Forschungsabteilungen der Würzburger Julius-Maximilians-Universität zusammengearbeitet, experimentiert und Entwicklungen auf den Weg gebracht. Vor allem in Kooperationen mit dem Labor-Team des Würzburger Satellitenbauers Prof. Dr. Klaus Schilling (Lehrstuhl Informatik VII Robotik und Telematik) sowie Prof. Dr.-Ing. Sergio Montenegro (Lehrstuhl Informatik VIII Informationstechnik für Luft- und Raumfahrt) am Würzburger Hubland trieb Axsol seine innovativen Produktentwicklungen voran.

Die Zusammenarbeit habe sich bereits nach einigen Meetings über das SFT geebnet. Fast gleichzeitig sei man vor einigen Jahren aufeinander zugegangen. Solare Energienutzung sei ja auch für Satelli-



Produkte der Axsol GmbH zum Speichern von Sonnenenergie.

ten ein wichtiges Forschungsfeld. „Uns hat die Möglichkeit der Labornutzung sehr dabei geholfen, die Batterieentwicklung voranzubringen“, betont Zinecker. Vor allem die praktische Ausgestaltung der Gerätesicherheit und die Abstimmung der Regel- sowie die Modultechnik hätten letztendlich zu einem Hightech-Produkt geführt, das man durchaus als „die sicherste Lithiumbatterie der Welt“ bezeichnen könne, so Zinecker. Ein Standard, den die Axsol GmbH bis in die heutigen Batteriegenerationen noch weiter entwickle.

Blaue Steckdose

Auch fachübergreifend habe Zinecker bei Forschungsprojekten der Universität mitgewirkt, wie beispielsweise dem „Bienenstock-Projekt“, für das man Bienenstöcke mit Hightech-Sensorik und kleinsten PV-Einheiten ausstattete, um so einen möglichen Varroamilben-Befall monitoren und lokalisieren zu können.

Jürgen Zinecker steht vor mir, mit einer Bohrmaschine in der Hand. Das Kabel steckt er bei „Arvey“ in die „blaue Steckdose“- mittlerweile ein Markenzeichen. Dann lässt er die Maschine aufheulen. „Schau'n Sie, läuft einwandfrei mit Sonnenenergie. Damit könnte ich jetzt theoretisch 400 Löcher in die Wand bohren.“ Zinecker erklärt weiter: „Entweder ich verbinde die Bohrmaschine jetzt über ein Verlängerungskabel mit einer Solarpaneele, dann lädt sich ‚Arvey‘ während des Arbeitens wieder auf. Oder ich schließe ‚Arvey‘ hinterher zum Laden an den Sonnenkollektor, dann ist die Batterie in gut drei Stunden wieder voll – mit einem Kilowatt.“

Aus der Steckdose für unterwegs hat Zinecker und sein Axsol-Team für klima- und sicherheitsbewusste Hausbesit-

zer ein Stromaggregat in Form einer mobilen All-in-One-Lösung entwickelt und gebaut (Batterie, Regeltechnik und vier Solarpaneele).

Mobiler Notstrom

Mit 6,1 Kilowattstunden Batterieleistung ist das Aggregat „E5“ größer und leistungsstärker als „Arvey A1“. Mit rund fünf Kilowatt kontinuierlicher Ausgangsleistung und 15 Kilowatt Spitzenleistung sei die „kleine Solaranlage“ in der Lage, selbst den täglichen Strombedarf für ein Einfamilienhaus zu erzeugen. Ihr Vorteil: Sie ist auch als Notstromaggregat mobil an jedem Ort einsetzbar.

Im Servicezentrum Forschung und Technologietransfer (SFT) sind im Bereich Wissens- und Technologietransfer auch Projekte angesiedelt, die von der EU mitfinanziert werden. Aus dem Europäischen Sozialfonds (ESF) fließt Geld in Bildungs-, Ausbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen, welche die Beschäftigungschancen der Menschen in Europa verbessern sollen. Im Hochschulbereich fördert der ESF die Vernetzung von Wissenschaft und Wirtschaft zur Unterstützung der regionalen Unternehmen. So wird Innovation vor allem in kleine und mittlere Unternehmen gebracht, um deren Wett-



Die neueste Entwicklung aus dem Hause Axsol: der „Arvey E5“ mit 6,1 Kilowattstunden Batterieleistung.

»Uns hat die Möglichkeit der Labornutzung sehr geholfen.«

Jürgen Zinecker, Geschäftsführer Axsol

Jürgen Zinecker entwickelte mobile Stromspeicher.

bewerbsposition gegenüber großen Unternehmen zu stärken. Mit dem Projekt ESF-FrischNET (www.uni-wuerzburg.de/sft/frisch/) geschieht dies vor allem in den Themenschwerpunkten Arbeitswelten 4.0, Life Science (Mensch-Computer-Interaktion) und Sustainable Business (Nachhaltigkeit und Inklusion). Regionale Unternehmen erhalten über die Kooperation mit dem SFT hilfreiche Informationen zu neuesten und grundlegenden Forschungs- und Praxiserkenntnissen aus der Universität und können damit ihren Erfolg am Markt voranbringen.

„Am Wissens- und Technologietransfer der Universität mitzuwirken, lohnt sich immer!“, sagt Zinecker abschließend.

Elmar Behringer





70 Jahre Regiolux

KÖNIGSBERG. Im April 2022 feierte Regiolux aus dem fränkischen Königsberg 70-jähriges Jubiläum. Regiolux blickt nicht nur auf eine Erfolgsgeschichte zurück, sondern richtet seinen Blick vor allem konsequent in die Zukunft.

Modernste Technologien und zukunftsweisende Trends seien Basis der jüngsten Innovationen und Produktentwicklungen. Strategisch begegne Regiolux den aktuellen Veränderungen in der Lichtbranche und ist auch dank einer Neuorganisation auf Leitungsebene im Jubiläumsjahr mehr denn je auf Zukunft eingestellt.

„70 Jahre Regiolux sind für uns Anlass, ein wenig zurück, aber vielmehr positiv und tatkräftig in die Zukunft schauen“, so Marco Steffenmunsberg, Geschäftsführer der Regiolux GmbH. Als mittelständisches Familienunternehmen stehe Regiolux bei Planern und Fachhandwerkern für hochentwickelte und energieeffiziente technische Beleuchtung in Objektbauten. Die erfolgreiche Marktposition gründe sich auf einem breiten Produktspektrum.

Mit Stolz blicke Regiolux auch in die Vergangenheit: Mut und Aufgeschlossenheit gegenüber neuen Technologien zögen sich als Konstanten durch die Unternehmensgeschichte. Davon zeuge bereits die Gründung des Unternehmens 1952 durch die Leiterin der Fränkischen Rohrwerke im Bayerischen Königsberg. Mit ihrer Entscheidung, ein saisonal unabhängiges Produkt zu finden, um die Mitarbeiter auch in der kalten Jahreszeit beschäftigen zu können, hätte sie nicht nur ein Zeichen für soziale Verantwortung gesetzt, sondern sich auch einer neuen Aufgabe zugewandt: der Herstellung von Leuchten.

In Königsberg startete das Unternehmen die Produktion von Leuchten mit den damals modernen Leuchtstofflampen als Freistrahler und Reflektorleuchten. In den 1960er-Jahren kamen Wannenleuchten hinzu, später Rasterleuch-



Marco Steffenmunsberg ist seit Juni 2021 Geschäftsführer von Regiolux in Königsberg/Bayern.

ten. Das Jahr 1979 markierte einen Meilenstein der Unternehmensgeschichte: Die Fertigung wurde in ein neues Firmengebäude verlagert und die erste eigene Lichtmessanlage ging in Betrieb.

1981 wurden erste Lichtberechnungen mit stationären Computern vorgenommen, im Jahr darauf folgten mobile Sharp-Rechner. 2002 erfolgte die Umfirmierung zur Regiolux GmbH, aus den BIG Lichtprojekten wurde die Lichtwerk GmbH.

Das Team der Regiolux besteht aktuell aus rund 260 Mitarbeitern, hinzu kommen 30 Mitarbeiter der Tochterfirma Lichtwerk sowie 20 der Regiolux Logistik. Gemeinsam erwirtschaften sie einen Umsatz von über 60 Millionen Euro.

Bankhaus Max Flessa feiert 50-jähriges Bestehen in Haßfurt

Haßfurt. Am 24. Januar 1972 eröffnete das unabhängige private Bankhaus seine Niederlassung in Haßfurt mit zwei Mitarbeitern. Inzwischen stehen den Privatkunden und der mittelständischen Wirtschaft 20 Mitarbeiter mit Rat und Tat zur Seite.

Verbundenheit mit der Region

„Das Flessabank-Team lebt mit seinen Kunden in der Region. Das führt zu großer Nähe und einem fundierten Standortwissen. Die Berater sind frei, Anlagengestaltungen auszuwählen, die auf die Wünsche und Ziele ihrer Kunden ausgerichtet sind. Ganz ohne Vorgaben und Verkaufs-

druck. Diese Freiheit ist der Schlüssel für individuelle Beratungen und maßgeschneiderte Lösungen“, heißt es in einer Unternehmensmeldung.



Auch in den vergangenen 27 Monaten der Pandemie waren die Mitarbeiter der Niederlassung Haßfurt zu den gewohnten Öffnungszeiten zu erreichen – persönlich vor Ort, telefonisch und digital. Jeden Tag stellten sich alle Mitarbeiter der Herausforderung, die Leistungen und Services zukunftsfähig auszubauen. „Denn nur so kann man weiterhin erfolgreich sein – zum Wohle der Kunden“, heißt es vonseiten des Bankhauses.

Die 1924 in Schweinfurt gegründete Flessabank betreibt weitere 29 Niederlassungen in Bayern, Sachsen und Thüringen.

Niederlassungsleiter Andreas Schneider (r.) freut sich über die IHK-Ehrenurkunde aus den Händen von Radu Ferendino

ONLINE-BRANCHENFÜHRER

0 Problem bei der Personalsuche

www.beckhaeuser.com



Beckhäuser Personal & Lösungen e.K.
Frankfurter Str. 87/02 (Sudhaus)
97082 Würzburg
Tel. 0931/780126-0

1. Adresse für Zeitarbeit

www.tempton.de



TEMPTON
Personaldienstleistungen GmbH
Ludwigstraße 18
97070 Würzburg
Tel. 0931/460583-0

28 Jahre Profis für Autoglas

www.autoglas-schweinfurt.de



Nürnberger Str. 57
97067 Würzburg
Friedrichstrasse 6-8
97421 Schweinfurt
Tel. 09721/801060

Ausbildung zum Business Coach

www.wuerzburger-coach-akademie.de



Würzburger Akademie
für Empowerment-Coaching

Würzburger Akademie für
Empowerment-Coaching
Würzburger Str. 27 b
97228 Röttendorf
Tel. 0931-2707595

Kartonagen und Verpackungsgroßhandel

www.mainpack.eu



Ihr Partner für Verpackungen
Mainpack Verpackungen GmbH
Lindestr. 34
97469 Gochsheim
Tel. 09721/60528-0



Managementberatung

www.bhsgroup.de



bhs CONSULTING &
SOLUTIONS GmbH
Frankfurter Straße 96
97082 Würzburg
Tel. 0931/32934-0

Marketing

www.medioton.de



Spezialisten für
Internetmarketing
Mergentheimer Str. 33
97232 Giebelstadt
Tel. 09334/9704-0

Thermo-Etiketten Made in Germany

www.labelident.com



Etiketten und Drucker für
Logistik, Lager und Industrie
Parisstraße 5
97424 Schweinfurt
Tel. 09721/79398-11

Wasserstrahl- Schneidarbeiten

www.labus-wst.de



LABUS Wasserstrahl-Technik GbR
Friedrichstraße 8
97421 Schweinfurt
Tel. 09721/4720045

Weiterbildung und AdA-Ausbildung

www.maintraining.de



MAINTRAINING Gisela Lohrey
Schweinfurter Straße 28
97076 Würzburg
Tel. 0931/25024-0

**REGIONAL
UND
RELEVANT.**

Eintrag Online-Branchenfürer

Monatlich 50,- €, buchbar ab 3 Monaten

Kombi-Spezial

12 x Eintrag im Online-Branchenfürer + Firmenportrait
auf www.B4BMAINFRANKEN.de für ein Jahr

Kontakt

branchenfuehrer@B4BMAINFRANKEN.de
oder Tel: 0931 7809970-2



45 JAHRE KRICK INDUSTRIE- UND HANDELSWERBUNG

Ein Rückblick in Gedenken an den Würzburger Unternehmer Robert Krick

EIBELSTADT/WÜRZBURG. In diesem Jahr feiert die Krick Industrie- und Handelswerbung GmbH + Co KG, eine Firma der Krick Unternehmensfamilie, ihr 45-jähriges Bestehen. Der Gründer Robert Krick hätte am 9. Juni 2022 seinen 100. Geburtstag gefeiert.

Das Unternehmen Krick Industrie- und Handelswerbung wurde in einer Zeit gegründet, in der die Suche nach Telefonnummern und Ansprechpartnern noch ausschließlich mit Telefonbüchern funktionierte. Das Geschäft mit Telefonbüchern sei für den Würzburger Unternehmer Robert Krick daher ein festes Standbein gewesen, daran erinnert sich Dr. Klaus D. Mapara, geschäftsführender Gesellschafter der heutigen Krick Unternehmensfamilie in Eibelstadt.

Das Kerngeschäft in dieser „analogen“ Zeit war der Verkauf von Werbe- und Anzeigenplätzen in unterschiedlichen Ausführungen von Telefonbüchern. Und auch wenn Robert Krick am Anfang noch als Einzelkaufmann agierte, hat sich das Unternehmen schnell entwickelt. Die Mitarbeiterzahl der Krick Wirtschaftswerbung ist nach Angaben von

Mapara seit der Unternehmensgründung im Jahr 1946 stetig gewachsen.

Verbundenheit mit der Heimatstadt Würzburg

Der Verleger Robert Krick wurde in Würzburg geboren und gründete 1946 in Bad Kissingen zunächst ein Ein-Mann-Unternehmen für Wirtschaftswerbung. Bereits kurz darauf verlegte er die Firma in seine Geburtsstadt, denn die Liebe und Verbundenheit zur Mainfranken-Metropole habe ihn nie losgelassen. Es verwundert daher kaum, dass es ihn und seine Ehefrau Margret beruflich nie aus Würzburg weggeführt hat. Neben der Firma engagierten sich beide auch sozial und lebten privat eher von der Öffentlichkeit zurückgezogen. Margret starb 2016, ein Jahr darauf auch Robert Krick.

Für das soziale Engagement rief der Firmengründer mit seiner Frau die „Ro-

bert und Margret Krick Stiftung“ im Jahr 1992 ins Leben. Bis heute wurden mit deren Hilfe Spenden im hohen sechsstelligen Bereich an soziale Zwecke vergeben. So fördert die Stiftung unter anderem Würzburger Einrichtungen der Jugend- und Altenhilfe, des öffentlichen Gesundheitswesens und der Wohlfahrt. „Es ist eine Stiftung, die im Stillen wirkt“, so einst die Worte von Robert Krick. Laut einer städtischen Mitteilung ist mit dem Robert-Krick-Wohnstift auch eine der wirtschaftlich bedeutendsten Zustiftungen in der Geschichte des Würzburger Bürgerspitals zum Heiligen Geist getätigt worden.

Gesellschafter Dr. Klaus D. Mapara kannte Robert Krick bereits aus der Kindheit. Durch Sympathie entwickelte sich dadurch auch ein respektvolles, freundschaftliches und geschäftliches Miteinander. Rückblickend beschreibt er den Würzburger Unternehmer als einen Mann, der sich besonders in der Nachkriegszeit „für keine Arbeit zu schade war“ und „immer gerne selbst Hand anlegte“.

„Als sein ‚Sohn‘ hätte ich wohl nicht unter ihm arbeiten wollen“, scherzt Mapara. In der Rolle als Pate war jedoch genug Abstand, um auch eventuelle Meinungsunterschiede ausdiskutieren zu können. Unter der Führung von Robert Krick und seiner Ehefrau Margret habe jeder Krick-Mitarbeiter viele Lehren für sein Leben erhalten. Diese Fähigkeit sei weit über damalige Geschäftskreise hinaus bekannt und geschätzt gewesen, erinnert sich Mapara. „Robert Krick war weniger ein Visionär, mehr ein Praktiker mit steter Dynamik, es gut zu machen. Und er war immer an neuen Dingen interessiert.“ Ein vorzei-



Herzblutunternehmer: Robert Krick (verstorben 2017) mit seiner Ehefrau Margret (verstorben 2016).

tiges Aufgeben habe es für Robert Krick nicht gegeben.

Veränderungen am Puls der Zeit

Den Wandel hin zum Digitalen hat Mapara in der Krick Unternehmensfamilie direkt mitgestaltet, indem er zunehmend Funktionen übernahm. Eine wichtige Rolle spielten dabei die ersten Apple-Macintosh-Systeme, die in der IT von Krick bei Einsatzplanungen, Verkaufspräsentationen und Buchproduktionen zum Einsatz kamen. „Das war noch weit vor dem Windows-Start von Microsoft“, erzählt Mapara.

Robert Krick habe damals die Entscheidung getroffen, die Anzeigenakquise und den Vertrieb in einen eigenen Geschäftsbereich zu gliedern. Aus der Wirtschaftswerbung wurde in den 1970er-Jahren der „Robert Krick Verlag“ und die „Krick Industrie- und Handelswerbung GmbH“. Damit hat der Firmengründer laut Mapara die Basis für einen flächendeckenden Geschäftserfolg gelegt.

Bereits in den frühen 1960er-Jahren publizierte die „Krick Wirtschaftswerbung“ ihre ersten Fernsprechbücher. Unter dem neuen Namen gestaltete das

Unternehmen ab 1982 große Telefonbücher – unter anderem „Das Örtliche“ und in Zusammenarbeit mit der Deutschen Bundespost die ersten „Amtlichen Fernsprechbücher“. Heute erscheinen insgesamt 76 Ausgaben in den Bundesländern Baden-Württemberg, Bayern, Hessen, Rheinland-Pfalz und Thüringen.

Dienstleister auf dem Weg in die digitale Welt

Aus der einst „analogen“ Geschäftsidee der „Wirtschaftswerbung“ von Robert Krick ist mittlerweile ein bundesweiter Fullservice-Dienstleister geworden. Stetig wachsend begleitet die Krick Unternehmensfamilie mit dem Namen „krick.com“ Kunden in die digitale Zukunft.

Die „Familie“ ist zudem immer weiter gewachsen. Seit der Jahrtausendwende zählt auch das Tochterunternehmen iWelt dazu. Der IT-Servicedienstleister bietet seinen Kunden maßgeschneiderte Angebote in den Bereichen E-Business, IT-Security, Hosting und Highspeed Internet Access. Als Teil von krick.com bietet die „KIM Krick Interactive Media“ seit 2009 performanceorientierte Dienstleistungen für Online-Marketing an. Dazu gehören Lösungen in den Bereichen



Der junge Robert Krick startete mit Telefonbüchern.

Suchmaschinenmarketing mit SEO und Google Ads, Websites und Social Media.

Darüber hinaus ist die Firma Krick ein Microsoft Advertising Select Partner und einer der wenigen zertifizierten Google Premium Partner in Deutschland. Seit 2012 erarbeitet das Unternehmen maßgeschneiderte Lösungen im Bereich Suchmaschinenmarketing für mittelständische Unternehmen.

Elmar Behringer

25 Jahre Gasthaus „Zum Löwen“

Rieneck. Ingeborg (r.) und Horst Wirth haben sich Anfang Mai über die IHK-Ehrenurkunde aus den Händen von IHK-Bereichsleiterin Katrin Siegmund (Mitte) gefreut. Anlass war das 25-jährige Firmenjubiläum ihres Gasthofs „Zum Löwen“.

Das Ehepaar Wirth will im Januar 2023 die Leitung des Gastbetriebs

nach über 25 Jahren an den „Nagel hängen“, um sich im wohlverdienten Ruhestand neuen Herausforderungen zu stellen. Da die beiden Töchter andere berufliche Wege eingeschlagen haben, endet die Ära der Wirths im „Löwen“.

Die Geschichte des Gasthauses reicht vermutlich bis in 12. Jahrhundert zurück. Damals war die heutige Gaststätte eine Herberge für Handwerker und Zimmerleute. Erstmals beurkundet wurde die Gaststätte im Jahr 1547, seit 1812 wird sie unter dem Namen „Zum Löwen“ geführt. Damals versteigerte die Stadt Rieneck das „Gemeine Gasthaus“ an den Rienecker Bürger Johann Hartmann, der es ein Jahr später unter neu-

em Namen weiterführte, wohl auch, weil Rieneck damals an Bayern fiel.

Seit mehr als 150 Jahren führt die Familie Wirth das Gasthaus als Familienbetrieb. 1856 kaufte Andreas Wirth das Gasthaus, 1929 übernahm Alois Wirth den „Löwen“. Horst Wirths Vater Georg übernahm als Metzgermeister das Gasthaus und führte es viele Jahre. Nach über 60 Jahren übernahm im Jahr 1997 Sohn Horst zusammen mit seiner Frau Ingeborg in der fünften Generation das Gasthaus und renovierte es aufwendig.

Die Unternehmensnachfolge haben Horst und Ingeborg Wirth indes schon gesichert. Die neuen Pächter sind erstmalig nach über 160 Jahren Familienbetrieb im „Löwen“ nicht die eigenen Kinder, sondern junge Gastronomen aus Berlin, die sich in das Örtchen Rieneck „verliebt“ haben und bleiben wollen.





25 Jahre Madenhäusle

Üchtelhausen / Madenhäusen. Ende April hat Jürgen Bode, stellvertretender IHK-Hauptgeschäftsführer, die Ehrenurkunde der Wirtschaftskammer zum 25-jährigen Firmenjubiläum an Ernst und Sabine Böhm von der Weinstube Madenhäusle überreicht. Im Jahr 1997 zunächst als Weinstube gegründet, eröffnet sich für den Gast heute ein uriges, typisch fränkisches Wirtshaus. Ernst und Sabine Böhm haben das Anwesen vor 25 Jahren gekauft und sukzessive erweitert. Als Auszeichnungen erhielten sie unter anderem das „Mundartwirtshaus in Franken“, den „Stammtischbruder 2015“ sowie das seltene Alleinstellungsmerkmal „100 beste bayerische Heimatwirtschaften“.



Ernst (rechts) und Sabine Böhm freuen sich über die IHK-Ehrenurkunde aus den Händen von Jürgen Bode (links).

25 Jahre Deutsche Vermögensberatung Joachim Schmitt

Euerbach. Anfang Mai hat Jürgen Bode, stellvertretender IHK-Hauptgeschäftsführer, die IHK-Ehrenurkunde an Joachim Schmitt überreicht, der seit 25 Jahren eine Agentur der Deutschen Vermögensberatung führt. Das Unternehmen wurde in Maßbach im Landkreis Bad Kissingen gegründet und später nach Euerbach im Landkreis Schweinfurt verlegt. Schmitts Sohn arbeitet sich aktuell in die Vermögensberatung ein, um sie in absehbarer Zeit zu übernehmen. Trotz Corona sei 2021 das beste Jahr in seiner Firmengeschichte, erklärt Schmitt. Sein Kundenstamm rekrutiert sich aus einem Umkreis von rund 50 Kilometern.



Jürgen Schmitt (Mitte) mit seiner Frau Petra und Jürgen Bode von der IHK.

25 Jahre CAD Technologie Möslein



Schwarzach. Über das 25-jährige Jubiläum seiner Firma freut sich Alois Möslein (Bild) aus Schwarzach. Den Sprung aus dem Angestelltenverhältnis in die Selbstständigkeit nach einer Existenzgründungsberatung bei der IHK hat der gelernte Modellbauer nicht bereut. Seine Unternehmung fertigt vor allem Industriemodelle für namhafte Kunden und bietet CAD-Dienstleistungen in allen gängigen Anwendungsgebieten sowie 3D-Scans an.

25 Jahre Bayer

Theinheim. Über die IHK-Ehrenurkunde freuen sich Michael Bayer (2. v. l.), seine Frau Irmgard (r.) und Tochter Stefanie (3. v. l.) – wobei die Urkunde, überreicht von IHK-Sprecher Radu Ferendino (l.), „nur“ das 25-jährige Jubiläum der jetzigen Inhabergeneration würdigt. Die Familientradition der Brauerei Bayer und des angeschlossenen Gasthofs in Theinheim zählt schon ganze 304 Jahre! Und weil die Tochter kurz vor der Meisterprüfung zum Brauer/Mälzer steht, kann man auch auf den Fortbestand von Brauerei und Gasthof in Familienhand hoffen!



Anzeigenbeispiel

Größe: 45 x 124 mm
Preis: 384,40 EURO

Hallen- und Gewerbebau

Hallenbau - Gewerbebau - Stahlbau

von der Idee zum fertigen Projekt
komplett aus einer Hand




www.gilligundkeller.de

Gillig + Keller GmbH | Am Brunnlein 1 | 97215 Uffenheim | Tel.: 09842 / 9828-0 | Fax 09842/9828-82

Datenträgervernichtung



Würo
Papierverwertung
GmbH & Co. KG



Karl Fischer
& Söhne
GmbH & Co. KG

Für eine sichere
Aktensvernichtung
JETZT MIT NEUER ANLAGE

www.wuero.de

REGIONAL UND RELEVANT.

www.B4BMAINFRANKEN.de

Akustik-Optimierung

ZU LAUT IM BÜRO?



myRaumklang.de

- Schall-Dämmung
- Verbesserung der Sprachverständlichkeit
- Optimale Akustik
- für Büro, Wohnraum, Gastro + Hotel
- jetzt Gratis-App downloaden!
- Raum analysieren, Tipps sofort erhalten



Available on the App Store | Get it on Google play

Für Sie vor Ort bei

Schwarzweiler

Wegerich

VERTRIEBSPARTNER GESUCHT: Tel. 0931-35979930

Inserentenverzeichnis

Agentur für Arbeit Schweinfurt	27	IWM Autohaus GmbH	5
B. Neumann Residenzgaststätten GmbH	56	Karl Fischer & Söhne GmbH & Co. KG	73
Beckhäuser Personal & Lösungen e.K.	15, 60	Labelident GmbH	OBF
BIEBER + MARBURG GMBH + CO. KG	53	Labus Wasserstrahl-Technik GbR	OBF
Bundesministerium für Arbeit & Soziales	9	Leonhard Weiss GmbH & Co. KG	59
Bundschuh Flockenwerk GmbH	55	Mainpack Verpackungen GmbH	OBF
Christoph Schalk - empowerment.zone	OBF	Main-Post GmbH	61
COMMERZBANK AG	21	MAINTRAINING	OBF
Dachser SE Logistikzentrum Würzburg	U2	NewTelco GmbH	58
Dr. Schulte Dr. Humm & Partner	17	Pabst Transport GmbH & Co. KG	54
FIS-ASP GmbH	49	Rhön Park Hotel GmbH & Co. KG	55
Gillig & Keller	73	Schäflein AG	50, 51
GOLDBECK GmbH	19	Schaumstoffe Wilfried Wegerich GmbH	73
Hans Geis GmbH + Co. KG Internationale Spedition	52	SCHOPF Computersysteme	48
Haus der Bayerischen Geschichte	U4	Sparkasse Mainfranken Würzburg	23, 44, 45
HR Rocket GmbH	27	TEMPTON Personaldienstleistungen GmbH	OBF
i can eckert communication GmbH	48	Uhl GmbH & Co. Stahl- und Metallbau KG	15
infoteam Software AG	47		



Ich habe lange nach etwas gesucht, was ich an Euch weitergeben kann, ohne dass die Erbschaftssteuer Euch fertig macht...

TITELTHEMA 07/2022

Energie und Umwelt

Redaktionsschluss: **08.06.2022**
 Anzeigenschluss: **24.06.2022**
 Druckunterlagenchluss: **27.06.2022**
 Erscheinungstermin: **05.07.2022**



Mainfranken exklusiv

Ein Anzeigenkompodium des vmm wirtschaftsverlags

Regionalspecial Würzburg

- Finanzen, Recht & Steuern
- Gastronomie in Mainfranken
- Versicherungen
- Aus- & Weiterbildung
- Duales Studium

07



Lesen Sie die „Wirtschaft in Mainfranken“ mobil mit der App



Herausgeber

Industrie- und Handelskammer
 Würzburg-Schweinfurt
 Mainastraße 33, 97082 Würzburg
 Telefon 0931 4194-0
 Telefax 0931 4194-100
 www.wuerzburg.ihk.de

Redaktion

Radu Ferendino (Chefredakteur),
 Telefon 0931 4194-319,
 wim@wuerzburg.ihk.de
 Marcel Gränz (CvD),
 marcel.graenz@wuerzburg.ihk.de
 Melanie Krömer,
 melanie.kroemer@wuerzburg.ihk.de
 Patricia Volk,
 patricia.volk@wuerzburg.ihk.de
 ISSN 0946-7378

Freie Mitarbeiter der Redaktion

Sigismund von Dobschütz, Hans-Peter Hepp,
 Stefan Kritzer, Rudi Merkl, Jörg Rieger

Die datenschutzrechtlichen Informationspflichten nach der DS-GVO finden Sie unter:
 www.wuerzburg.ihk.de/informationspflichten-dsgvo



Verlag

vmm wirtschaftsverlag gmbh & co. kg
 Ursulinerstraße 11, 97070 Würzburg
 Telefon 0931 780 99 70-0
 Telefax 0931 780 99 70-9
 www.vmm-wirtschaftsverlag.de

Geschäftsführer

Andres Santiago, Matthias Schmid

Anzeigenleitung

Daniela Obst, Telefon 0931 780 99 70-1
 d.obst@vmm-wirtschaftsverlag.de

Mediabetreuung

Rainer Meder, Telefon 0931 780 99 70-2
 r.meder@vmm-wirtschaftsverlag.de

Layout

Adnan Badnjević, Iris Cvetković
 Bildnachweis Titelbild: Theresia Taiber

Cartoon: Dirk Meissner

Redaktion Elmar Behringer
 Telefon 0931 4194-565, 0931 460 77 535
 e.behringer@vmm-wirtschaftsverlag.de

Druck und Vertrieb

Vogel Druck & Medienservice,
 97204 Höchberg,
 gedruckt auf chlorfrei gebleichtem Papier

Erscheinungsweise

monatlich
 Heft 06.2022 erscheint am 04.06.2022
 Verbreitete Auflage: 12.680 Exemplare (1. Quartal 2022)



Der Bezug der IHK-Zeitschrift erfolgt im Rahmen der grundsätzlichen Beitragspflicht als Mitglied der IHK. Wirtschaft in Mainfranken ist das offizielle Organ der IHK Würzburg-Schweinfurt und wird IHK-zugehörigen Unternehmen auf Wunsch im Rahmen ihrer Mitgliedschaft ohne besondere Bezugsgebühren geliefert. Mit Namen oder Zeichen versehene Beiträge geben nicht unbedingt die Meinung der IHK Würzburg-Schweinfurt wieder. Für unaufgefordert eingesandte Manuskripte besteht keine Gewähr auf Veröffentlichung. Haftung für Druckfehler ausgeschlossen, soweit dies nicht auf Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit beruht. Die in der Zeitschrift veröffentlichten Beiträge sind urheberrechtlich geschützt. Alle Rechte vorbehalten. Kein Teil dieser Zeitschrift darf ohne schriftliche Genehmigung der Redaktion in irgendeiner Form reproduziert oder in Maschinen, insbesondere Datenverarbeitungsanlagen, übertragen werden. Auch die Rechte der Wiedergabe durch Vortrag, Funk- und Fernsehsendungen bleiben vorbehalten. Jede im Bereich eines gewerblichen Unternehmens hergestellte oder benutzte Kopie dient gewerblichen Zwecken gemäß § 54 (2) UrhG und verpflichtet zur Gebührenzahlung an die VG Wort, Goethestraße 49, 80336 München.

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit verzichtet die IHK Würzburg-Schweinfurt auf die gleichzeitige Verwendung männlicher und weiblicher Sprachformen. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichwohl für alle Geschlechter.



Als europäisch akkreditiertes Ausbildungsinstitut hat sich die Würzburger Business Coach Akademie darauf spezialisiert, Führungskräften, Personalverantwortlichen und Quereinsteigern eine hochwertige systemische Coach Ausbildung anzubieten. Um Würzburg zu einem national renommierten Ausbildungsstandort für Business Coaches zu entwickeln, setzen wir auf die Kooperation mit **B4BMAINFRANKEN.de**.

**REGIONAL
UND
RELEVANT.**

Helmut Martin
Geschäftsführer
Würzburger Business Coach Akademie

◆ HAUS DER BAYERISCHEN
◆ GESCHICHTE
BAYERISCHE
LANDESAUSSTELLUNG

TYPISCH FRANKEN?



BAYERISCHE LANDESAUSSTELLUNG
25. MAI – 6. NOVEMBER 2022
Ansbach, Orangerie + St. Gumbertus
täglich 9–18 Uhr | www.hdbg.de

Veranstalter

◆ HAUS DER BAYERISCHEN
◆ GESCHICHTE

STADT
ANSBACH

Bayerische
Schlosserverwaltung

Förderer

bayerwerk

FREUNDKREIS
HAUS DER BAYERISCHEN
GESCHICHTE E.V.

Partner

NÜRNBERGER
Nachrichten

tv
HAUS
FRANKEN

BR BAYERN