

Der Markt



IHK

IN MITTELDEUTSCHLAND

6/2021

Mitteilungen der Industrie- und Handelskammer Magdeburg

FACHKRÄFTE

GEWINNEN

QUALIFIZIEREN

INTEGRIEREN

2021
IHK WAHL

WE DO VIDEO



IMAGEVIDEO



Das Imagevideo eignet sich nicht nur für die Marktpositionierung Ihres Unternehmens. Gekonnt eingesetzt bewirbt ein prägnanter Imagefilm Ihr Unternehmen und das, wofür Sie stehen. Von humorvoll bis seriös. Ihr Film. Ihre digitale Visitenkarte.



EVENTVIDEO

Ob Sommerfeste, Jahreskonferenzen, Firmenjubiläen - wir fangen den Glamour, aber auch die Bedeutung Ihres Events mit unseren Kameras ein und produzieren daraus ein einzigartiges Eventvideo.

RECRUITINGVIDEO

Das Recruitingvideo gehört zu den effektivsten Kommunikationsmitteln in der Personalgewinnung. Ob qualifizierte Mitarbeiter oder junge Talente - wir helfen Ihnen, Mitarbeiter zu rekrutieren und entwickeln gemeinsam mit Ihnen ein hochwertiges Produkt für Ihr Employer Branding.



SIE HABEN DIE INHALTE, ABER SUCHEN NOCH NACH DEM DIREKTEN WEG ZU IHRER ZIELGRUPPE?

Wir garantieren höchste Qualität und Professionalität, von der Drehbucherstellung über die fertige Produktion bis zum reichweitenstarken Vertriebsprozess über eigene und externe Kanäle (Online-Portale, Social-Media-Kampagnen, YouTube Channels, etc.), mit denen wir Monat für Monat über **1,8 Mio. Unique User*** erreichen.

*Quelle: AGOF (mtl. Durchschnitt, 4. Quartal 2019)

Kostenlose Erstkonzeption · Individuelle Angebote · Ein fester Ansprechpartner · 100 % kreativ

KONTAKT: Marcel Krüger · E-Mail: marcel.krueger@jhm-verlag.de · Tel.: 0531 3900-593

JHM
Verlag



Foto: Dirk Mahler

Liebe Unternehmerinnen und Unternehmer,

die Fachkräftesicherung ist und bleibt für Unternehmen trotz der Corona-Krise eine der größten Herausforderungen für die Zukunft. Die demografische Entwicklung setzt den Arbeitsmarkt nachhaltig unter Druck, während die Digitalisierung immer neue Anforderungen an die Arbeitnehmer stellt. Das Thema Fachkräfte stellt daher ein zentrales Schwerpunktthema in der Arbeit der Industrie- und Handelskammer Magdeburg dar.

Ob Aus- und Weiterbildungsberatung, Fachkräftesicherungsberatung, unterstützende Maßnahmen zur Sicherung des Fachkräftebedarfs oder Informationen zur demografischen Entwicklung – Ihre IHK Magdeburg steht Ihnen als kompetenter Ansprechpartner zu diesen Fragen zur Verfügung.

Während und nach der Corona-Krise ist und wird eine aktive Personalarbeit aller Unternehmen immer wichtiger, um im härter werdenden Wettbewerb um Fach- und Arbeitskräfte bestehen zu können. Unsere kleinen und mittleren Unternehmen kämpfen nicht nur um Auszubildende und Fachkräfte, sondern konkurrieren zusätzlich mit großen Unternehmen um die kleiner werdende Zielgruppe.

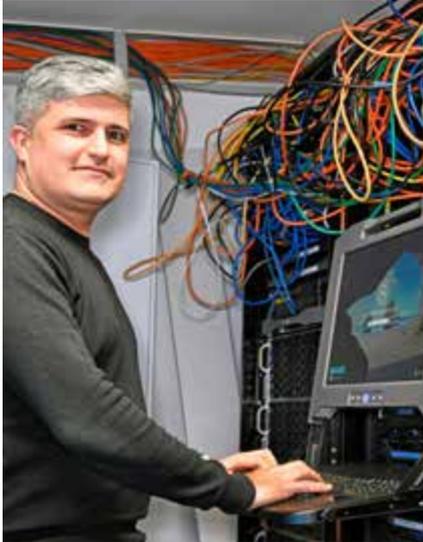
Für unsere Mitgliedsunternehmen haben wir einen Wegweiser »Fachkräfte finden,

Fachkräfte binden« und eine seit sechs Jahren erfolgreiche gleichnamige Workshopreihe entwickelt. Mit Praxistipps zur Fachkräftesicherung geben wir Ihnen Anregungen dafür, wie Sie die Situation im eigenen Unternehmen analysieren, die Bindung von Mitarbeitern stärken und geeignetes Personal gewinnen können. Hierzu führen wir zusätzlich Projekte mit Partnern im Ausland, ob Ukraine, Kuba, Polen oder Aserbaidschan, durch. Ziel ist es, geeignete Fachkräfte für Ihr Unternehmen zu begeistern und zu gewinnen. Das neue Fachkräfteeinwanderungsgesetz gibt Ihnen dafür zahlreiche Instrumente an die Hand, um Auszubildende oder Fachkräfte in Ihr Unternehmen zu holen.

Dies kann jedoch nur ein Teil einer umfassenden Personalarbeit sein. Kontinuierliche Weiterbildung, moderne Arbeitszeit- und Arbeitsortmodelle, betriebliches Gesundheitsmanagement, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, umfassende Möglichkeiten zur Integration von Langzeitarbeitslosen u.v.m. sind nur einige wenige Aspekte einer zeitgemäßen Personalstrategie und eines attraktiven Arbeitgebers.

Sie müssen sich dieser Aufgabe mit neuen Strategien nähern und dadurch Ihre Zukunftsfähigkeit erhalten. Wir unterstützen Sie dabei!

Wolfgang März
Hauptgeschäftsführer
der IHK Magdeburg



Auf der Suche nach Fachkräften und Auszubildenden

Der Kampf um Fachkräfte und Auszubildende läuft auch während der Corona-Krise auf Hochtouren und wird sich nach der Pandemie noch weiter zuspitzen. Die Veränderungen auf dem Ausbildungsmarkt sind nicht nur coronabedingt eingetreten, sondern ein Ergebnis langwieriger Prozesse wie Digitalisierung oder der demografischen Entwicklung. Wir haben uns bei Unternehmen umgehört, wie sie mit diesen Herausforderungen umgehen.

TITELTHEMA

14 Neue Wege gehen

Das Fachkräfteeinwanderungsgesetz bietet Unternehmen mehr Spielräume bei der Fachkräftesicherung. Damit die Beschäftigung von Fachkräften mit ausländischen Berufsabschlüssen in der Praxis gelingt, sollten Arbeitgeber ihre Möglichkeiten kennen und planvoll vorgehen.

17 Anerkennung ausländischer Gesundheitsfachberufe

Wir sprachen mit Kathi Knaofmone vom IQ Netzwerk Sachsen-Anhalt über ihre Erfahrungen bei der Suche nach ausländischen Fachkräften.

23 Steuernachzahlung nach Kurzarbeit

In der Corona-Pandemie hilft das Kurzarbeitergeld vielen Unternehmen und ihren Beschäftigten. Wer es bekommen hat, kommt um die Steuererklärung meistens nicht herum.

24 Wegbereiter für Integration in den Arbeitsmarkt

Als Antwort auf das Fachkräfteeinwanderungsgesetz eröffnete das IQ Netzwerk Sachsen-Anhalt die Fachinformationszentren Einwanderung an den Standorten Halle und Magdeburg und erweiterte damit sein bestehendes Beratungs-, Qualifizierungs- und Schulungsangebot.

IHK-REGIONAL

28 Napoleon, Engels, Schlutius

Die Max Schlutius Magdeburg GmbH & Co. KG zählt mit ihrer 200-jährigen Tradition nicht nur zu den ältesten Unternehmen der sachsen-anhaltischen Landeshauptstadt, sondern ist bis heute in siebenter Generation ununterbrochen in Familienbesitz.

32 Markenrecht: Schützen, was wichtig ist

Die Marke verkörpert Herkunft, Qualität und Eigenschaft des Produktes oder der Dienstleistung. Die Unverwechselbarkeit ist nicht zuletzt auch ein Baustein der Vermarktungsstrategie und gilt als Wettbewerbsvorteil.

MELDUNGEN

33 Neuigkeiten

aus Wirtschaft, Politik und der Region

IHK-INTERNATIONAL

34 Das Silicon Valley des Mittleren Ostens

Der Iran mit seiner sehr jungen, sehr gut ausgebildeten und sehr innovativen Bevölkerung schickt sich an, zum Start-up-Drehkreuz des Mittleren Ostens zu werden. Die seit 2018 neuerlich aktivierten US-Sanktionen haben diese Entwicklung mehr befördert als behindert.

38 Das deutsche »Sorgfaltspflichtengesetz«

Die Bundesregierung hat sich auf einen Entwurf für ein Sorgfaltspflichtengesetz (»Gesetz über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten in Lieferketten«) geeinigt. Er soll in der jetzigen Legislaturperiode vom Bundestag verabschiedet werden.

41 Auf ein Wort: Export

In der Interviewreihe über erfolgreiche Internationalisierungen berichtet Christoph Grüttner von der TCS TürControlSysteme AG, über die Erfahrungen bei den ersten Schritten ins Exportgeschäft.

MD-Küchen

Küchen zum Wohlfühlen

**Wir planen
Ihre neue
Traumküche!**

MD- Küchen- HAI-END GmbH

Zum Handelshof 1a, 39108 Magdeburg
(Neues Schlachthofquartier, Liebknechtstraße)
Tel. 0391 5067933
www.md-kuechen.de

Öffnungszeiten:
Mo - Fr: 9.15 - 18 Uhr
Sa: 9.30 - 15 Uhr

BERUFSBILDUNG



43

Foto: triballum81 - stock.adobe.com

Ausbildungsprämie für Unternehmen

Die Förderrichtlinie des Bundesprogramms »Ausbildungsplätze sichern« wurde verlängert und angepasst.

IHK-AKTIV



48

Foto: Harzferienall GmbH / Blendax

Regionalausschuss Harz zieht Bilanz

Die Mitglieder des Regionalausschusses Harz diskutierten die Folgen der Corona-Pandemie für ihre Unternehmen.

IHK-SERVICE



51

Foto: Rawrfb - stock.adobe.com

Arbeitsschutz besser durchsetzen

Am 1. Januar 2021 trat das Arbeitsschutzkontrollgesetz in Kraft. Wichtige Regelungen im Überblick

BERUFSBILDUNG

46 hagebaumarkt Haldensleben empfiehlt ZaA

Beim hagebaumarkt Haldensleben gibt es beispielsweise Azubi-Camps, interne Prüfungsvorbereitung und einen engen Austausch zwischen Auszubildenden und Auszubildenden. Genutzt wird auch das Landesprogramm »Zukunftschance assistierte Ausbildung« (ZaA).

IHK-AKTIV

49 Wirtschaftsjunioren netzwerken trotz Corona

Auch bei den Wirtschaftsjunioren Altmark kann das Herzstück der Vereinsarbeit, das Netzwerken, seit mehr als einem Jahr nicht mehr wie gewohnt stattfinden. Trotzdem bleiben die Mitglieder im regen Austausch, und Projekte werden weiterhin organisiert – dank innovativer digitaler Formate.

IHK-SERVICE

53 Wahlausschuss hat sich konstituiert

Mit der ersten Sitzung am 2. Juni 2021 hat der Wahlausschuss der Industrie- und Handelskammer Magdeburg seine Arbeit aufgenommen. Vorsitzende des Wahlausschusses ist Dr. Sylvia Busch aus Magdeburg. Dr. Günter Ihlow aus Möser ist ihr Vertreter.

Design - Bau - Service

Gewerbeimmobilien mit System



GOLDBECK Nordost GmbH, Niederlassung Magdeburg
An der Autobahn 3, 39171 Sülzetal, OT Osterweddingen
Tel. +49 39205 641-3, magdeburg@goldbeck.de

building excellence
goldbeck.de

 **GOLDBECK**

»Wir brauchen solche Persönlichkeiten«

Fachkräfte werden nicht nur in Handwerk und Industrie händeringend gesucht. Auch für die Bereiche Soziales, Bildung und Schule ist qualifiziertes Fachpersonal nicht gerade an jeder Straßenecke zu finden. Das Kinder- und Jugendhilfezentrum »Am Wasserturm« in Groß Börnecke setzt auf eine Initiative der IHK Magdeburg, die mit der Handelskammer in Dnipro in der Ukraine schon seit einigen Jahren kooperiert, um von dort Fachkräfte zu akquirieren. Mit Erfolg!

von FRANK DRECHSLER



Geschäftsführer Sven Schulze hat mit Nina Zakharova und Olha Zarezkaya (r.) Unterstützung aus der Ukraine bekommen.

Die Problematik sei mittlerweile überall ähnlich. Mitarbeiter würden in Rente gehen, ausreichend Fachkräfte nicht nachrücken und stünden oftmals auch gar nicht zur Verfügung. »Es blieb uns einfach nichts anderes übrig, als zu schauen, wo wir Alternativen finden. In der Ukraine zu suchen, die einen ähnlichen Kulturkreis wie wir als Hintergrund hat, bot sich einfach an. Die Leute dort sind in der Regel sehr gut ausgebildet, die wirtschaftliche Not dort vor Ort im Vergleich zu uns aber gravierend. Die Leute dort wollen einfach auch nur ein besseres Leben haben. So haben wir die Möglichkeiten der IHK Magdeburg genutzt

und uns im Rahmen einer Unternehmerreise 2018 dort umgesehen. Und wir haben zwei tolle Menschen gefunden, die genau zu uns passen. Zwei weitere potenzielle Interessenten stehen noch in der Pipeline«, erklärt Sven Schulze, Geschäftsführer und Leiter des KJHZ.

Nina Zakharova und Olha Zarezkaya heißen die Neuen. Beide haben ein Praktikum und dann eine unbezahlte Hospitanz absolviert. Das Arbeiten mit Kindern habe ihnen großen Spaß gemacht. Betreuung, Schularbeiten erledigen, Mathe und Englisch pauken und vieles andere mehr. Das seien fantastische Erfahrungen gewesen. Man habe nicht nur die künftige Arbeit kennengelernt, sondern auch Land und Leute. Dazu Kontakte geknüpft und das alles nach der Heimreise mit den Familien in der Ukraine besprochen. Und die wohl wichtigste Entscheidung, wie es weitergehen soll, getroffen. Beide Frauen wollen nämlich nicht nur hier arbeiten, sondern richtig sesshaft werden und hier bleiben.

Voraussetzung dafür sind unbefristete Arbeitsverträge, die beide natürlich haben. Sie sind festangestellt. »Zunächst noch als Unterstützungskräfte. Für etwa ein Jahr. 600 Stunden müssen beide etwa ableisten. Danach steht ein Zertifizierungskurs beim Landesverwaltungsamt an, dem sich eine Spezialausbildung hier in unseren Einrichtungen anschließen wird und die sich mit der Lern-, Musik- und Spieltherapie befasst. Oder der Erlebnispädagogik. Es gibt unterschiedliche Ausbildungsprogramme in diesen Bereichen. Ihre Erfahrungen und Erkenntnisse sollen beide aber auf jeden Fall einbringen«, so Schulze.

Gerade letzteres sollte den jungen Frauen nicht schwerfallen. Olha Zarezkaya ist 28 Jahre alt, hat als Lehrerin und zuletzt als Psychologin gearbeitet. Sie hat im Salzlandkreis Fuß gefasst, arbeitet noch intensiv an der Verbesserung ihrer Deutschkenntnisse, die sie als Schlüssel für eine schnelle Integration ansieht. Einen Schritt voraus ist ihr Nina Zakharova. Sie hilft ihr bei verschiedenen Anlässen und Begebenheiten wie beispielsweise Arztbesuchen weiter. Zakharova war Dekanin an einer Universität und hat dort als Lehrkraft für deutsche und englische Sprache gearbeitet und spricht fließend deutsch. Für die 37-Jährige sei das Helfen untereinander sehr wichtig, beruflich wie privat. »Kulturelle und sprachliche Barrieren gibt es natürlich immer. Das ist immer die größte Herausforderung, wenn man hierher kommt. Das gegenseitige Helfen hatte für uns schon immer einen hohen Stellenwert. Besonders, wenn man mit Kindern zusammenarbeitet. Da ist die Ausbildung nicht immer das Wichtigste. Auch die Persönlichkeit zählt und ob wir das hier auch umsetzen können. Nebeninteressen, Hobbys und all das, was wir Kindern beibringen

können, spielen dabei eine große Rolle.«

Schulze unterstreicht das. »Nina hat recht. Die Kinder brauchen in erster Linie positive Vorbilder, echte Persönlichkeiten. Bei unserer Arbeit muss Kopf, Herz und Hand zusammenpassen. Das haben die Kinder in den Milieus, aus denen sie kommen, leider nicht erlebt. Alles andere ist Handwerk, das kann man lernen.« Neben der neuen beruflichen Herausforderung wollen beide Frauen, die mittlerweile in Aschersleben wohnen, natürlich auch privat heimisch werden. Freunde sind schon da, aber Heimweh sei immer mal wieder ein Thema. Mal mehr, mal weniger. Olha Zarezkaya ist

»Ich weine nicht, ich fühle mich hier gut. Zurückgehen in die Ukraine werde ich aber nicht, da ich dort kein berufliches Weiterkommen für mich sehe. Ich habe hier freundliche und nette Kollegen und werde hier bleiben.«

Olha Zarezkaya

ledig und vermisst am meisten ihre Eltern. Es werde viel telefoniert, natürlich täglich. »Ich weine nicht, ich fühle mich hier gut. Zurückgehen in die Ukraine werde ich aber nicht, da ich dort kein berufliches Weiterkommen für mich sehe. Ich habe hier freundliche und nette Kollegen und werde hier bleiben.«

Auch für Nina Zakharova ist zurückkehren keine Option. Sie habe einfach keine Kompromisse mehr mit ihrem Gewissen eingehen wollen, ohne die es ihrer Meinung nach im ukrainischen System nicht gehen würde. Nach einer anfänglichen Fernbeziehung, die etwa ein Jahr dauerte, hat die sympathische Frau mit den drei Diplomen und dem Doktorgrad ihre Familie im August letzten Jahres nach Deutschland nachgeholt. Ihr Mann habe ebenfalls Arbeit gefunden, beide Kinder gingen hier zur Schule. Natürlich müsse man sich auch hier immer anstrengen, aber es sei alles zu schaffen. Vor allem, selbst auch ein kleines Auto fahren zu können. »Ich komme aus einer Millionenstadt. Es grenzt schon an eine Mutprobe, dort ein Auto zu fahren. Dazu kommt hier, dass ich nach ein paar Schritten mitten in einer wunderschönen Landschaft bin, was in Saporoshye nicht so einfach geht.«



Foto: Frank Drechsler



Foto: Klaus-Peter Voigt

Denis Carballo Arias an seinem Arbeitsplatz bei der GeoFly GmbH

Ein Praktikum als Berufseinstieg

»Wir sind weltweit unterwegs. Unsere Auftraggeber kommen unter anderem aus den USA, Brasilien, Grönland und natürlich aus dem europäischen Raum«, berichtet der Geschäftsführer der Magdeburger GeoFly GmbH, Aicke Damrau. Das 2008 in der Elbestadt gegründete Unternehmen spielt zweifellos in der Oberliga der Anbieter mit, die Geoinformationen aus der Luft zusammentragen. Rund um den Globus lassen sich die Mitbewerber mit vergleichbaren Leistungen an einer Hand abzählen. Der Katalog mit den Möglichkeiten der Spezialisten aus Sachsen-Anhalt ist umfassend. Neben der klassischen Landesvermessung gehören beispielsweise Dokumentationsflüge zu Gletscherbewegungen und Vulkanaktivitäten in Island und Grönland zum Portfolio.

von KLAUS-PETER VOIGT

Luftbildphotogrammetrie ermöglicht die Erstellung und Aktualisierung von topographischen Karten. Auf ihrer Grundlage entstehen extrem scharfe digitale Gelände- oder Stadtmodelle im 3D-Format. Die Genauigkeit solcher Darstellung erreicht Genauigkeiten von drei Zentimetern. Beim Fliegen über Tagebau lassen sich geographische Informationen wirtschaftlich und schnell generieren. Hochspezialisierte Technik sowie eigene und bei Bedarf gecharterte Flugzeuge sind eine Voraussetzung für die vielfältigen Offerten.

Nicht minder wichtig nennt Aicke Damrau die rund 30 Mitarbeiter von GeoFly. Allesamt seien zunehmend schwer zu bekommende

Fachleute, angefangen bei den Softwareentwicklern bis hin zu den Piloten. »Unterschiedliche Wege nutzen wir, um auf die prekäre Situation zu reagieren«, versichert er. Beispielfhaft erzählt der Geschäftsführer von einer engen Kooperation mit der Magdeburger Otto-von-Guericke-Universität. Gemeinsam mit deren Wissenschaftlern arbeite man an einem Projekt zur Darstellung virtueller Welten. Zudem zeige sich das Unternehmen offen für Frauen und Männer mit ausländischen Wurzeln. Da stammt ein Pilot aus Südafrika, Kollegen kommen aus Russland, Argentinien oder Brasilien. Ein Auszubildender verließ als Flüchtling Syrien. Die Zusammenarbeit funktioniert reibungslos, auch deshalb, weil ein Großteil der Kommunikation auf Englisch geschieht. Integration wird täglich praktiziert und funktioniert.

Wunsch, nach Deutschland zu kommen

Seit Anfang des Jahres hat die Mannschaft von GeoFly Verstärkung erhalten. Der Kubaner Denis Carballo Arias kam an die Elbe, um als Elektrotechniker seine Fähigkeiten einzubringen. »Seit rund sechs Jahren arbeiten wir mit dem Landesvermessungsamt der Karibikinsel eng zusammen und lernten dabei viele Menschen kennen. Aus einem der Kontakte entstand der konkrete Wunsch, nach Deutschland zu kommen«, sagt Aicke Damrau. Unkompliziert habe die IHK Magdeburg bei der Realisierung aller Dinge rund um die Arbeitserlaubnis unterstützt und damit einen schnellen Ablauf ermöglicht. Nicht allein bei einem Praktikum zum Berufseinstieg in der Bundesrepublik konnten erste Schritte gegangen werden. Auch bei den zahlreichen bürokratischen Verfahren hatte das Unternehmen stets Ansprechpartner in der Kammer. Zudem galt es Regularien zu bewältigen, die aufgrund der Corona-Regeln einzuhalten waren und letztendlich zu einer leichten Verzögerung in dem ganzen Prozess führten.

Sprachliche Fähigkeiten sind das A und O

Die Schwierigkeiten sind längst vergessen. Denis Carballo Arias arbeitet sich in seine neue Aufgabe, die Wartung der IT-Infrastruktur, ein. Nach einem ersten Deutschkurs in seiner Heimat hat nun in Magdeburg ein weiterer Lehrgang mit einer 80-prozentigen Förderung des Landes Sachsen-Anhalt begonnen, um die sprachlichen Fähigkeiten zu verbessern. Der Kubaner weiß, dass dies das A und O ist, damit die Integration funktionieren kann. Vorerst lebt er in einer Wohnung, die ihm GeoFly zur Verfügung stellt. Wenn in den kommenden Monaten alles weiter so positiv wie bislang läuft, möchte er seine Familie nach Deutschland holen. ■

GROTE
Büro- und Hallenbau

Entspanntes Bauen für den Mittelstand.

Von der **Idee** bis zur **Schlüsselübergabe**.

Konzeption → Planung → Bauphase → Einzug → Partnerschaft

Wir beraten Sie gern. Nehmen Sie Kontakt auf:
Braunschweig • Hannover • Leipzig • Magdeburg
info@grote.de • www.grote.de • 0391/725170

SACHSEN-ANHALT
Ministerium für Wirtschaft, Wissenschaft und Digitalisierung

HIER-we-go.de

Das **Gründerportal** für **Sachsen-Anhalt**

Weltneuheit im Kopf?
Startup HIER.

Innovation ist dein Antrieb, neue Technologien sind deine Welt? Gründe in Sachsen-Anhalt! Entdecke HIER den Freiraum und die Bedingungen, die dein Startup braucht.

Daniel Anderson,
Gründer Startup 3DQR GmbH
aus Magdeburg.

ANPASSUNGSQUALIFIZIERUNG IM UNTERNEHMEN IST INTEGRATION

Eine ungewöhnliche Offerte

Fachkräfte sind nach wie vor Mangelware. Diese Binsenweisheit muss im Ingenieurnetzwerk von ASSMANN BERATEN + PLANEN nicht extra betont werden. In allen der bundesweit zehn Niederlassungen zeigt sich die Situation ähnlich. Neue Wege sind nötig, um dem Trend entgegenzuwirken.

von KLAUS-PETER VOIGT

Das Magdeburger Büro bilde permanent Bauzeichner aus und wolle die potenziellen Facharbeiter von Anfang an dauerhaft ans Unternehmen binden, erläutert Abteilungsleiter Oliver Geib-Krüger. Zusätzlich gebe es eine enge Zusammenarbeit mit der Hochschule Magdeburg-Stendal, an der künftige Bauingenieure studieren. Die Auftragslage sei gegenwärtig gut, in ganz Deutschland würden von Sachsen-Anhalts Landeshauptstadt aus Projekte wie der Bau von Schulen, Einkaufszentren und Industriegebäuden betreut. 45 Mitarbeiter hätten alle Hände voll zu tun, seien projektbezogen auch in Osteuropa wie in Rumänien und Russland tätig.

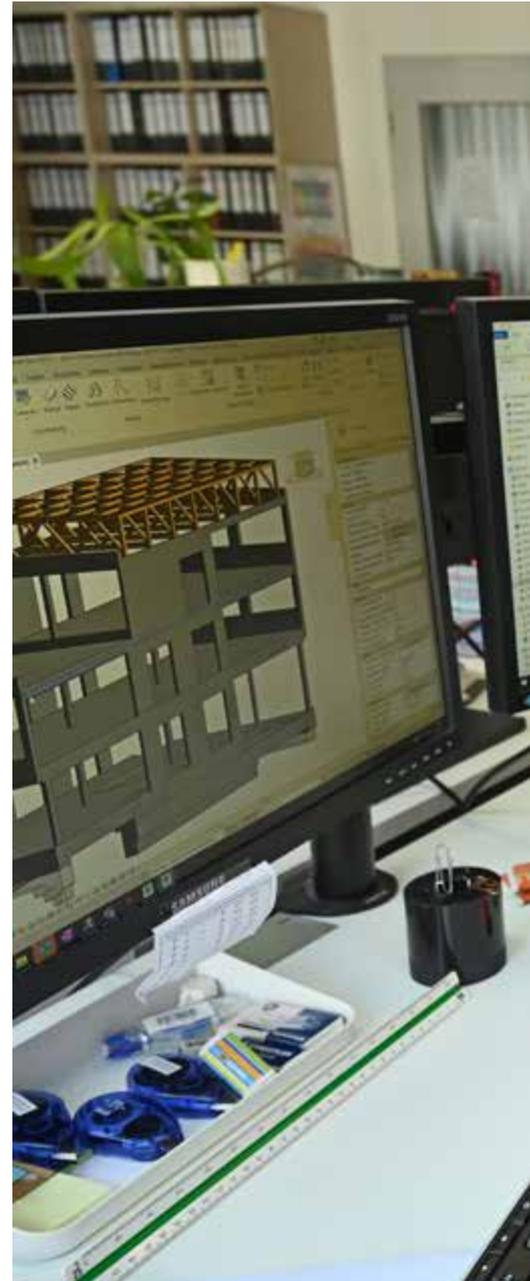
Herausforderung und Chance zugleich

Für eine der beiden Auszubildenden, die im vergangenen Jahr ihre Lehre als Bauzeichnerin begannen, war bereits nach wenigen Wochen wieder Schluss. »Die junge Frau hatte für sich schnell festgestellt, dass die Wahl dieses Berufs eine persönliche Fehlentscheidung war«, sagt Oliver Geib-Krüger. Wie sollte nun die entstandene Lücke gefüllt werden? Genau zur richtigen Zeit kam ein Anruf von der IHK Magdeburg. Im ersten Moment erschien die Offerte eher ungewöhnlich, passte anscheinend

nicht in die bislang praktizierte Gewinnung von Fachkräften. In einem halbjährigen Verfahren soll eine syrische Frau, die mit ihrer Familie vor fünf Jahren nach Deutschland gekommen war, eine Anpassungsqualifizierung im Unternehmen absolvieren. Sie hatte in ihrer Heimat bereits in einem vergleichbaren Beruf gearbeitet, kennt sich mit Baustellen aus. Leicht sei die Entscheidung keineswegs gefallen, erläutert der Abteilungsleiter. Erfahrungen für eine solche Maßnahme fehlten bislang. Trotzdem stelle man sich seit April der Aufgabe. Herausforderung und Chance zugleich sei das, begründet Lehrausbilderin Sandra Mattick das letztlich positive Votum der Firma. Integration beginne mit solchen Angeboten, lautet ihre Einschätzung.

Spezielle Wörterbücher fehlen

Bislang sieht das Magdeburger Unternehmen alle Probleme als lösbar an. Da gelte es die Computerkenntnisse von Anisa Horo auf den neusten Stand zu bringen. Als mindestens ebenso wichtig wird ein gründliches Vertrautwerden mit den deutschen Fachbegriffen gesehen, die bei den regulären Sprachkursen keine Rolle spielen. »Da müssen wir im Moment viel improvisieren. Spezielle Wörterbücher, mit denen sich alles einfach vom Deutschen ins



Arabische übersetzen lässt, fehlen. Der Umweg geht nur über Englisch«, zieht Sandra Mattick ein erstes Fazit. Sie sitzt ihrer syrischen Praktikantin am Arbeitsplatz gegenüber. So kann schnell reagiert und auf Fragen geantwortet werden. Das zahlt sich aus. Wichtig sei auch die ständige Kommunikation, um die sprachlichen Fähigkeiten voranzubringen. Gerade durch die coronabedingte Heimarbeit im Unternehmen fehlen Kontakte zu Kollegen, die das Erleichtern würden. Auf jeden Fall, das betont die Ausbilderin vehement, spüre sie den starken Willen, die vollwertige Anerkennung des Berufs in dem engen Zeitrahmen zu erreichen. Die IHK FOSA, das Kompetenzzentrum



Foto: Klaus-Peter Voigt

Anisa Horo (r.) absolviert ein Praktikum bei ASSMANN BERATEN + PLANEN. Unterstützt wird sie dabei von Sandra Mattick.

deutscher Industrie- und Handelskammern zur Feststellung der Gleichwertigkeit ausländischer Berufsabschlüsse, hilft dabei unkompliziert. Dort laufen die Anträge auf Anerkennung zusammen, um ausländische Berufsqualifikationen mit entsprechenden deutschen Abschlüssen als gleichwertig einstufen zu können.

Anisa Horo weiß um die Wichtigkeit ihres Praktikums, an dessen Ende eine feste Anstellung stehen kann. »Die Familie, mein Mann und alle vier Kinder leben zusammen, unterstützen mich. Mit dem Job bei Assmann bin ich sehr zufrieden und spüre viel Unterstützung«, bringt sie die Erfahrungen der ersten Monate auf den Punkt. ■

»Da müssen wir im Moment viel improvisieren. Spezielle Wörterbücher, mit denen sich alles einfach vom Deutschen ins Arabische übersetzen lässt, fehlen. Der Umweg geht nur über Englisch.«

Sandra Mattick
Lehrausbilderin

MADE IN TANGERHÜTTE WELTWEIT GEFRAGT

Stillstand wegen Corona: Für TechnoGuss kam Auszeit zur Unzeit

Bei TechnoGuss war der Ofen aus. Nach Corona-Fällen kam die Arbeit in Tangerhüttes größtem Industriebetrieb im Mai eine Woche lang zum Erliegen. Die meisten Beschäftigten waren in Kurzarbeit. Der Produktionsstopp traf das Unternehmen zur Unzeit. Denn: »Die Auftragsbücher sind voll«, so Stefan Maier. Insgesamt stehe die Firma sehr gut da, konnte der Geschäftsführer dem CDU-Landesvorsitzenden und Europaabgeordneten Sven Schulze sowie Lokalpolitikern bei einem Besuch im Werk berichten.

von CHRISTIAN WOHLT

In dem Gespräch ging es um die große Politik und die Probleme vor Ort. So machte Maier seinem Ärger über das Chaos bei der Bewältigung der Corona-Pandemie Luft. »Ich hoffe, dass der Spuk mit mehr Impfungen und höheren Temperaturen endlich vorbei ist«, sagte er. Dass nur drei Krankheitsfälle in seiner Firma und die dadurch daraus erforderliche Quarantäne von rund einem Dutzend Mitarbeitern ausreichten, um das komplette Werk lahmzulegen, ruft bei ihm noch immer Kopfschütteln hervor. »Das hat uns den Teppich unter den Füßen weggezogen«, sagt Maier. Die Ausfälle seien erheblich. Dabei war man gerade erst auf gutem Weg.

Nach der Insolvenz 2015 und der Übernahme durch einen Geschäftspartner habe sich die Firma

erfolgreich entwickelt und 2018 erstmals wieder einen Gewinn erzielt. Der jährliche Umsatz sei auf 12 bis 15 Millionen Euro gewachsen. Dann kam Corona. Viele Aufträge seien weg, und der Umsatz im Jahr 2020 auf 9 Millionen Euro eingebrochen. Nicht zuletzt dank Unterstützung der Gesellschafterfamilie stehe die Firma dennoch weiterhin auf solidem Fundament, sagte Maier. Nun floriere das Geschäft wieder. Besonders im Ausland sei der Bedarf an Produkten aus Tangerhütte groß. »Die Kunden reißen uns das Zeug aus den Händen«, ist der Geschäftsführer für die Zukunft optimistisch.

Tobias Töpfer, zweiter Geschäftsführer, stellte den Gästen die Geschichte und das aktuelle Produktionsprofil vor. Der Tangerhütter Traditionsbetrieb stellt unter anderem Rohgussteile für



Die TechnoGuss-Nachwuchskräfte Tobias Töpfer (r.) und Sascha Fliegen-schmidt präsentierten auf der Hannovermesse 2015 die Produkte.



Produkte aus Tangerhütte sind in der ganzen Welt gefragt.

Fotos: ct-press/Archiv



Die TechnoGuss-Geschäftsführer Stefan Maier und Tobias Töpfer stellen den Gästen Produkte des Unternehmens vor.

Geschäftsführer Stefan Maier beklagt, dass eine solide Berufsausbildung heute nicht mehr genügend wertgeschätzt werde. Außerdem sei das Wissensniveau der Schulabsolventen erschreckend gesunken.



Nach der Zwangspause läuft die Produktion wieder.

Getriebe und Armaturen her. In der größten Seiltrommelgießerei Deutschlands sind derzeit rund 140 Mitarbeiter beschäftigt. Damit ist es nach wie vor der größte Industriearbeitgeber der Region. Produkte aus Tangerhütte sind nicht nur in ganz Deutschland und den europäischen Nachbarländern im Einsatz. Auch für das Kreuzfahrtschiff »Queen Mary 2«, den größten Turm der Welt »Burj Khalifa« in Dubai oder das größte Bauprojekt Chinas, den »Drei-Schluchten-Staudamm«, lieferte TechnoGuss Teile.

Gute Kontakte zu Schulen

Für Tangerhütte ist die »Hütte« mehr als ein x-beliebiger Betrieb. Es ist ein Stück Identität für die jüngste Stadt der Altmark und mit ihrer Geschichte untrennbar verbunden. Jeder der älteren Einwohner hat hier zu DDR-Zeiten in der Schulzeit einmal die Woche (s)einen Unterrichtstag in der Produktion verbracht. Auf der Hütte zu arbeiten war oft über Generationen hinweg Familientradition. Auch heute gebe es laut Maier noch immer gute Kontakte zu den regionalen Schulen. Dennoch hat das Unternehmen, wie so viele andere auch, Schwierigkeiten, geeigneten Nachwuchs zu finden. In diesem Jahr blieb die Azubi-Stelle bislang unbesetzt.

Ehrung als Bundesbester

Maier beklagt, dass eine solide Berufsausbildung heute nicht mehr genügend wertgeschätzt werde. Außerdem sei das Wissensniveau der Schulabsolventen erschreckend gesunken. Dass es auch anders geht und man mit Fleiß und Engagement viel erreichen kann, beweist das Beispiel von Sebastian Pabst, der bei TechnoGuss den Beruf des Gießereimechanikers erlernte. Im Jahr 2019 wurde er von der IHK-Organisation auf Bundesebene als Prüfungsbester geehrt. Darauf sind auch die beiden Geschäftsführer stolz. Vielleicht tritt Sebastian irgendwann in die Fußstapfen von Stefan Maier und Tobias Töpfer. Der ist übrigens auch ein TechnoGuss-»Eigengewächs«.

Neue Wege gehen

Das Fachkräfteeinwanderungsgesetz bietet Unternehmen mehr Spielräume bei der Fachkräftesicherung. Damit die Beschäftigung von Fachkräften mit ausländischen Berufsabschlüssen in der Praxis gelingt, sollten Arbeitgeber ihre Möglichkeiten kennen und planvoll vorgehen.

von VERENA MAISCH

Das Fachkräfteeinwanderungsgesetz (FEG) ist am 1. März 2020 in Kraft getreten. Es soll Unternehmen erleichtern, Fachkräfte aus dem Ausland zu gewinnen. Mit dem FEG entfällt die Begrenzung auf Engpassberufe. Das heißt, Einwanderung ist nunmehr in allen Berufen möglich, nicht mehr nur in definierten Mangelberufen. Außerdem wird die Vorrangprüfung ausgesetzt. So muss nicht mehr geprüft werden, ob eine Stelle ggf. auch von einer geeigneten Fachkraft aus Deutschland oder der EU besetzt werden kann.

Tipp für die Personalsuche im Ausland: Veröffentlichen Sie Ihre Stellenanzeigen – am besten auch auf Englisch – über die Jobbörse der Bundesagentur für Arbeit und in weiteren Börsen, z. B. auf make-it-in-germany.com, dem Portal der Bundesregierung für Fachkräfte im Ausland.

Wegen der Pandemie rückte das Thema Fachkräfteeinwanderung zwar zunächst für viele Betriebe in den Hintergrund. Laut Bundesinnenministerium wurden in den ersten zwölf Monaten mit dem FEG dennoch 30.000 Visa für Fachkräfte und Azubis erteilt. Zentrale Voraussetzungen für den Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt sind ein anerkannter Abschluss der Fachkraft und das Angebot eines Arbeitsplatzes durch ein Unternehmen. Worauf aber müssen Arbeitgeber genau achten?

Beim Sichten von Bewerbungsunterlagen sollten neben der fachlichen Eignung im ersten Schritt drei Dinge geprüft werden:

- Herkunftsland der Fachkraft,
- Angaben zur Anerkennung der ausländischen Qualifikation und
- Sprachkenntnisse.

Bürger aus EU- oder EFTA-Staaten sowie aus Ländern, für die eine Visumfreiheit besteht (z. B. USA, Kanada und weitere), benötigen für die Einreise nach Deutschland kein Visum. Staatsbürger anderer Länder können nur mit Visum nach Deutschland zum Arbeiten einreisen. In diesem Fall muss die Person bereits in ihrem Herkunftsland das Verfahren zur Anerkennung des Berufsabschlusses anstoßen. Informationen zur Berufsanerkennung sowie zu den für die Anerkennung zuständigen Stellen bietet das Portal anerkennung-in-deutschland.de. Im Rahmen des Anerkennungsverfahrens werden über die sogenannte Gleichwertigkeitsprüfung der ausländische Berufsabschluss und der deutsche Referenzberuf miteinander verglichen. Der am Ende des Verfahrens erteilte Anerkennungsbescheid muss zur Beantragung eines Visums vorgelegt werden. Wird eine volle Gleichwertigkeit des Abschlusses bescheinigt, kann die Fachkraft direkt ein Visum zur Arbeitsaufnahme oder Arbeitsplatzsuche beantragen. Sonderregelungen gelten hier für IT-Fachkräfte und Berufskraftfahrer. Sie können unter bestimmten Voraussetzungen auch gänzlich ohne Berufsanerkennung einreisen.

Der Anerkennungsbescheid kann auch eine teilweise Gleichwertigkeit ausweisen, wenn deutliche Unterschiede zwischen der im Ausland erworbenen Qualifikation und dem deutschen Vergleichsberuf festgestellt wurden. Dies können fehlende theoretische Kenntnisse und/oder Praxiserfahrungen sein.

Formale Sprachkenntnisse sind nur für die Einreise zur Arbeits-/Ausbildungsplatzsuche oder für eine Anpassungsqualifizierung nachzuweisen. Generell empfiehlt es sich für die Fachkraft, parallel zum Berufsanerkennungsprozess einen Sprachkurs im Heimatland zu belegen. Informationen zu erforderlichen Sprachniveaus und Sprachkursen bietet make-it-in-germany.com.

Die Fachkraft kann in diesem Fall zunächst nur ein zeitlich begrenztes Visum erhalten, das ihr ermöglicht, innerhalb von 18 Monaten eine sogenannte Anpassungsqualifizierung in Deutschland in einem Betrieb durchzuführen. Dabei kann das bescheinigte Defizit ausgeglichen werden, um auf diesem Weg die volle Anerkennung des Berufsabschlusses zu erreichen. Hierfür muss die Fachkraft rechtzeitig vor Ende der Qualifizierungsmaßnahme einen Folgeantrag auf Anerkennung stellen. Nach

erfolgreichem Verfahrensabschluss kann dann ein neuer Aufenthaltstitel bei der zuständigen Ausländerbehörde beantragt werden, der den längerfristigen Aufenthalt für eine Erwerbstätigkeit als Fachkraft ermöglicht.

UBAconnect: Fachkräfte gewinnen über Qualifizierung

Eine Anpassungsqualifizierung in Ihrem Unternehmen kann eine Möglichkeit sein, eine gut ausgebildete Fachkraft aus dem Ausland zu finden. Sie haben dabei die Chance, die Fachkraft in Ihrem Unternehmensumfeld kennenzulernen, sie für Ihre Aufgabenbereiche passend zu qualifizieren und zu testen, ob die Zusammenarbeit funktioniert.

Sie können sich vorstellen, eine Fachkraft mit ausländischem Berufsabschluss für eine Anpassungsqualifizierung zu beschäftigen und ggf. selbst bei der Nachqualifikation zu unterstützen?

Dann tragen Sie sich unverbindlich und kostenfrei in die UBAconnect-Datenbank ein: www.ubaconnect.unternehmen-berufsanerkennung.de

Sie haben Fragen zum Fachkräfteeinwanderungsgesetz?

Das Projekt »Unternehmen Berufsanerkennung« unterstützt Unternehmen bei allen Fragen rund um die Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse und die Beschäftigung von internationalen Fachkräften.

Nutzen Sie das digitale Frage-Tool und informieren Sie sich über alle kostenfreien Angebote auf www.unternehmen-berufsanerkennung.de

Wenn es besonders eilig ist: Das beschleunigte Fachkräfteverfahren

Unternehmen können im Rahmen des FEG auch das sogenannte beschleunigte Fachkräfteverfahren bei der zuständigen Ausländerbehörde in ihrer Region beantragen. Gegen eine Verfahrensgebühr von 411 Euro wird das Anerkennungsverfahren in verkürzter Zeit durchgeführt und der ausländischen Fachkraft schneller das Visum erteilt. Der Info-Flyer des Projekts »Unternehmen Berufsanerkennung« erläutert die Schritte des Verfahrens.

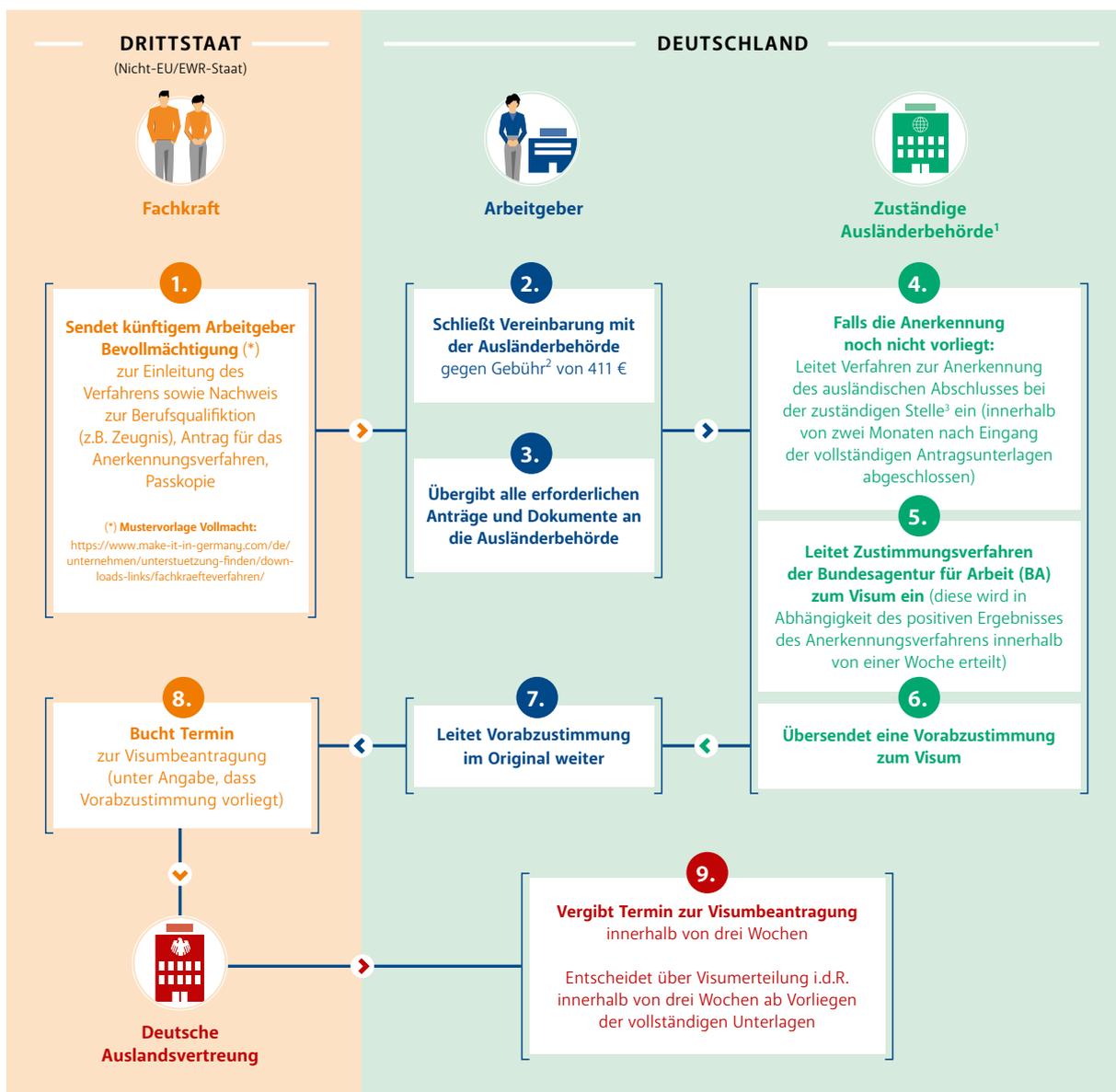
DAS BESCHLEUNIGTE FACHKRÄFTEVERFAHREN

Vorteile für Unternehmen

Das Fachkräfteeinwanderungsgesetz (FEG) ermöglicht ein Verfahren, mit dem der Prozess der Fachkräfteeinwanderung beschleunigt werden kann. Unternehmen können es bei der zuständigen Ausländerbehörde¹ beantragen. Dazu benötigen sie eine Vollmacht der ausländischen Fachkraft.

Voraussetzungen für das beschleunigte Fachkräfteverfahren:

- Die Fachkraft (= Antragstellende) verfügt über einen Berufsabschluss, der in ihrem Herkunftsland staatlich anerkannt ist.
- Der Arbeitgeber in Deutschland möchte die Fachkraft einstellen und hat ein konkretes Arbeitsplatzangebot vorgelegt.



¹ Für das beschleunigte Fachkräfteverfahren zuständig ist entweder die lokale Ausländerbehörde oder die zentrale Ausländerbehörde des betreffenden Bundeslandes (sofern existent). Die örtliche Zuständigkeit richtet sich nach dem Ort der Betriebsstätte, in der die ausländische Fachkraft eingesetzt werden soll.

² Es handelt sich hierbei um eine Bearbeitungsgebühr, die von der Ausländerbehörde erhoben wird. Nicht von dieser Gebühr umfasst sind u.a. Gebühren, die im Anerkennungsverfahren oder bei der Auslandsvertretung anfallen.

³ Die zuständige Stelle in Deutschland führt die Gleichwertigkeitsprüfung der ausländischen Berufsqualifikation durch. Welche Stelle für welche Berufsabschlüsse zuständig ist und alle Fragen zum Verfahren der Berufsanerkennung beantwortet auch der „Anerkennungsfinder“ auf [anerkennung-in-deutschland.de/finder](https://www.aerkennung-in-deutschland.de/finder)

In dieser Übersicht ist der Ablauf des beschleunigten Fachkräfteverfahrens vereinfacht dargestellt.

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

www.unternehmen-berufsanerkennung.de

unternehmen
berufsanerkennung
Mit ausländischen Fachkräften gewinnen

KARSTEN DOLL, GESCHÄFTSFÜHRENDER GESELLSCHAFTER DER RETTUNGSTECHNIK DOLL GMBH:

»Jeder Mitarbeiter hat ein Recht auf Weiterbildung und Qualifikation«

Die Rettungstechnik Doll GmbH wurde im August 2012 gegründet. Das Aufgabenspektrum umfasst unter anderem den Fahrzeugausbau, die Nachrüstung und Reparatur von Feuerwehr-, Polizei- und Rettungsdienstfahrzeugen, auch das THW gehört mittlerweile zum Kundenkreis. Aktuell steht eine Geschäftserweiterung im Bereich der Fahrzeugumrüstung an. Darüber sprachen wir mit dem geschäftsführenden Gesellschafter Karsten Doll.

Herr Doll, Sie haben sich 2012 bewusst selbstständig gemacht. Wie haben Sie die Zeit seitdem erlebt und wie hat sich dabei Ihr Unternehmen entwickelt?

Es war ein turbulenter Anfang mit ziemlich vielen Unwägbarkeiten, aber großer Unterstützung auch seitens der IHK Magdeburg. Ich habe das Motto »Man kann den Wind nicht ändern, aber die Segel anders setzen« zu meinem gemacht und gelernt, dass mit Beharrlichkeit, Ehrlichkeit und qualifizierten sowie hoch motivierten Mitarbeitern ganz viel zu erreichen ist.

Wie viele Beschäftigte hat Ihr Unternehmen heute und wie konnten Sie diese finden?

Anfangen habe ich mit drei Mitarbeitern. Zwischenzeitlich war ich allein im Unternehmen, und seit 2015 stieg die Zahl der Mitarbeiter auf heute 16 an. Vor zwei Jahren sagte ich einmal: »Nie mehr als 10 Mitarbeiter«. Gefunden habe ich die Mitarbeiter auf unterschiedlichsten Wegen. Der ein oder die andere kam auf mich zu oder wurde über private Kontakte vermittelt. Besonders stolz bin ich, wenn jemand aus der Belegschaft uns als guten Arbeitgeber weiterempfiehlt. Gern nutze ich die Möglichkeiten der Arbeitsagenturen. Natürlich werden auch Facebook oder andere Online-Portale genutzt.



Karsten Doll, Geschäftsführender Gesellschafter der Rettungstechnik Doll GmbH

Was bedeutet Personalentwicklung für Sie und welche Ziele verfolgen Sie damit?

Mehr Personal heißt auch mehr Verantwortung, die wir aber sehr gern in Kauf nehmen. Es bedeutet mehr Verwaltung und im Umkehrschluss einen nicht zu unterschätzenden Personalaufwand. Die Aufgaben von meiner Frau und mir haben sich mit steigender Mitarbeiterzahl schon grundlegend geändert. Jeder Mitarbeiter hat ein Recht auf Weiterbildung und Qualifikation. Das fördern und fördern wir als Unternehmer. Es nützt dem einzelnen Mitarbeiter in seiner persönlichen Entwicklung, natürlich unserem Unternehmen und schlussendlich auch unserer Kundschaft.

Was sind dabei die aktuellen Herausforderungen?

Unter den aktuellen Bedingungen, die uns die Pandemie und den daraus resultierenden rechtlichen Bedingungen auferlegen, sind Fortbildungen sehr selten im direkten Unterricht möglich. Wir haben uns den Bedingungen angepasst, indem jeder Mitarbeiter die Möglichkeit hat, an digital durchgeführten

Seminaren oder Workshops teilzunehmen bzw. führen wir unsere Mitarbeiterschulungen mit der Software Teams Meetings durch. Ein wichtiger Baustein in der Personalentwicklung sind Weiterbildungsmaßnahmen.

Welche Möglichkeiten sehen Sie für Ihr Unternehmen und nutzen Sie hierfür Fördermaßnahmen?

Lassen Sie es mich an einem Beispiel fest machen. Durch die gestiegene Auftragslage und das entsprechend höhere Aufkommen an Eingangsrechnungen und Buchungssätzen müssen wir in der Finanzbuchhaltung eine kaufmännische Mitarbeiterin für diese neuen Aufgaben »fit machen«. Das erspart uns viel Zeit und doppelten Aufwand bei der Datenübermittlung an den Steuerberater und aus der Teilzeitstelle wird eine Vollzeitstelle. Die Weiterbildungskosten übernehmen wir als Unternehmen und nutzen dafür das Förderprogramm »Sachsen-Anhalt Weiterbildung Betrieb«

Sie planen eine Erweiterung. Wie ist der Stand und was bedeutet das für Ihre Personalentwicklung im Unternehmen?

Um den hohen Qualitätsansprüchen im Fahrzeugbau und den Standards in der Medizintechnik Rechnung tragen zu können, müssen wir uns im Qualitätsmanagement stärker engagieren. Die Zertifizierung nach DIN EN ISO 9001 (2015) ist geplant und muss mit dementsprechendem Personal unteretzt sein. Dafür wurde unsere erste Stelle mit der Mindestanforderung eines Bachelor-Abschlusses geschaffen.

Investitionsentscheidungen haben im Regelfall Auswirkungen auf die Mitarbeiterstruktur. Sehen Sie die demografische Entwicklung und die daraus entstehenden Herausforderungen für den Arbeitsmarkt eigentlich eher als Chance oder als Risiko für Ihr Unternehmen?

Die demografische Entwicklung kann und wird in den nächsten Jahren ein Problem werden. Aktuell haben wir eine gute

Mischung. Unser »jüngster« Mitarbeiter ist 27 und der »älteste« 65 Jahre alt. Schwieriger wird es sicher in den nächsten 10 Jahren. Ein Großteil der derzeitigen Schüler möchte verständlicherweise studieren. Eine Berufsausbildung zum Facharbeiter möchten die wenigsten machen. Das ist sehr schade! Allzumal mittlerweile die Verdienstmöglichkeiten in den Handwerks- bzw. Dienstleistungsberufen nicht mehr die schlechtesten sind.

In Ihrem Unternehmen ist Technik an der Tagesordnung. Welche Auswirkungen der Digitalisierung spüren Sie und fließt dies in Ihre Personalentwicklung ein?

Ein Beispiel für die Digitalisierung in unserem Haus ist, dass die Medizingeräte der Firma Stryker, für die wir die medizintechnischen Prüfungen durchführen, zum Großteil auslesbare Datenspeicher besitzen und die Dokumentationspflicht in diesem Bereich sehr hoch ist. Dies ist ohne Softwareanwendungen und PC-Technik überhaupt nicht mehr handhabbar. Daraus folgt, dass sämtliche Prozesse in unserem Haus von der »Papiermühle« zu Softwarelösungen umgestellt werden bzw. wurden. Allein auch aus diesem Grund muss die Qualifikation der Mitarbeiter und das Interesse eines jeden Kollegen an einer Weiterqualifizierung kontinuierlich aufrechterhalten werden.

Sie haben die IHK Magdeburg in den zurückliegenden Jahren vielfältig kennengelernt. Was hat Ihnen gefallen, was nicht und welche Erwartungen haben Sie an uns?

Ich bin den Mitarbeitern der IHK Magdeburg für ihre Unterstützung und die nützlichen Tipps, gerade in den Anfangsjahren, sehr dankbar. Auch wenn das ein oder andere unangenehme Gespräch dabei war, waren die Berater der IHK Magdeburg für mich immer ein verlässlicher Ratgeber. Als sehr angenehm und für meine persönliche und unternehmerische Entwicklung prägend habe ich die Zeit bei den Wirtschafts-junioren in Erinnerung. Diese Vereinigung junger Unternehmer kann ich jedem Einsteiger in die Selbständigkeit wärmstens empfehlen.

Anerkennung ausländischer Gesundheitsfachberufe

Wir sprachen mit Kathi Knaofmone vom IQ Netzwerk Sachsen-Anhalt über ihre Erfahrungen bei der Suche nach ausländischen Fachkräften.

Unter welchen Voraussetzungen darf ich als Unternehmen Fachkräfte aus dem Ausland beschäftigen?

Die meisten Berufe im Gesundheitsbereich sind reglementiert. Das heißt, zur Beschäftigung als Fachkraft ist die Erlaubnis zum Führen der Berufsbezeichnung (Berufsberechtigung) und damit die Anerkennung der ausländischen Ausbildung zwingende Voraussetzung.

Auf was sollte eine Pflegeeinrichtung zuerst achten, wenn sie eine Bewerbung aus dem Ausland bekommt?

Wenn eine Bewerbung aus dem Ausland eingeht, sollte man zuerst darauf achten, ob die Ausbildung in einem EU- oder Nicht-EU-Staat (Drittstaat) absolviert wurde. Weiterhin sollte abgefragt werden, ob die Ausbildung komplett abgeschlossen wurde und ob die Berufslizenz aus dem entsprechenden Staat vorliegt. Wichtig ist, welcher Deutsch-Sprachstand vorhanden ist, da zur Erteilung der Berufsberechtigung ein Deutsch-Zertifikat auf dem Niveau B2 (GER) verlangt wird. Die Personalabteilung sollte auch nachfragen, ob der Antrag auf Anerkennung beim Landesprüfungsamt für Gesundheitsberufe Sachsen-Anhalt in Halle (Saale) eventuell schon gestellt wurde.

Gibt es Unterschiede zwischen EU-Bürgern und Nicht-EU-Bürgern?

Ja, gibt es. Die meisten Ausbildungen von EU-Staaten können aufgrund der Konformität direkt anerkannt werden. Ausbildungen aus Drittstaaten werden einer individuellen Gleichwertigkeitsprüfung unterzogen und müssen in den überwiegenden Fällen wesentliche Unterschiede durch Anpassungslehrgänge oder das Ablegen einer Kenntnisprüfung (Ausgleichsmaßnahmen) ausgleichen.

Was ist der wichtigste Meilenstein bei der Anerkennung ausländischer Fachkräfte des Gesundheitssektors?

Aus meiner Erfahrung ist die Vorbereitung der Antragsunterlagen das A und O. Nur,

wenn die Dokumente vollständig sind und die formalen Vorgaben des Landesprüfungsamtes erfüllen, kann dieses die Anträge ohne weitere Nachfragen schnell bearbeiten. Der zweite Stolperstein ist die Wahl der richtigen Ausgleichsmaßnahme, da oft Unkenntnis über die Bedeutung der einzelnen Maßnahmen herrscht bzw. darüber, ob es Kurse in Sachsen-Anhalt gibt.

Können Sie eine kurze Zusammenfassung des Prozesses geben?

Wie schon gesagt, muss der Antrag gut vorbereitet werden. Wenn dieser im Landesprüfungsamt eingegangen ist und aufgrund der Vollständigkeit eine inhaltliche Bearbeitung erfolgen kann, wird vor der Erstellung des Defizitbescheides eine Anhörung versandt. In dieser steht das vorläufige Ergebnis nach Aktenlage und die Antragstellenden können sich entscheiden, wie sie weiterverfahren möchten und welche Ausgleichsmaßnahme sie wählen. Erst danach erfolgt der eigentliche Defizitbescheid, abgestellt auf die gewählte Ausgleichsmaßnahme. Dieser Schriftverkehr beinhaltet immer eine Ablehnung dem Grunde nach, weil zur Erteilung der Berufsberechtigung eine Gleichwertigkeit gegeben sein müsste. Wenn wesentliche Unterschiede eine Ausgleichsmaßnahme erfordern, ist dies aber nicht der Fall. Viele sind verwirrt, weil sie mit der »Ablehnung« denken, ihre Ausbildung würde komplett abgelehnt. Mit dem Defizitbescheid können dann die Einreisevisa zur Absolvierung der Ausgleichsmaßnahmen beantragt werden.

Wie kann man die genannten Stolpersteine aus dem Weg räumen?

Wichtig ist es, dass man sich im Vorfeld bei den Fachdiensten Informationen holt, auch als Arbeitgeber. Es gibt kostenlose Unterstützungsstrukturen im Land wie beispielsweise das IQ Netzwerk Sachsen-Anhalt, die von jedem genutzt werden können und die auf eine langjährige Fachexpertise in diesem Sektor zurückgreifen. Wie schon eingangs erwähnt, ist das Dokumentenmanagement vor der Antragsabgabe der eigentliche Grundstein für ein gelingendes Verfahren sowie die Kenntnis über das Vorhandensein der Ausgleichsmaßnahmen, also wer bietet was wie an.

4. Fachkräfte-Forum der IHK Magdeburg als Digitale Fachkräftewoche

Der Kampf um Fachkräfte und Auszubildende läuft auch während der Corona-Krise weiterhin auf Hochtouren und wird sich nach der Pandemie noch weiter zuspitzen. Die Veränderungen auf dem Ausbildungsmarkt sind nicht nur coronabedingt eingetreten, sondern sind Ergebnis langwieriger Prozesse wie Digitalisierung oder der demografischen Entwicklung. Die Zuwanderung seit 2015 hat hier nur einen marginalen Effekt erreicht. Soweit sind es bekannte Faktoren, die das Finden und Binden von Arbeits- und Fachkräften für Unternehmen begleiten.

Auf den ersten drei Fachkräfte-Foren der IHK Magdeburg haben wir mit unseren Referenten Ideen und Lösungsansätze vorgestellt. In dieser Tradition haben wir das 4. Fachkräfte-Forum geplant, welches sich an den Bedürfnissen unserer Mitgliedsunternehmen orientiert und konkrete Lösungsansätze und Ideen aufzeigt.

Anmeldung unter
www.magdeburg.ihk.de
 Dokumentnummer 5126872

Unternehmer sowie Personalverantwortliche sind zum Ideen-, Informations- und Meinungsaustausch eingeladen und aufgefordert, eigene Lösungsansätze einzubringen und die Diskussion zu bereichern. Getreu diesem Motto steht jeder Referent im Rahmen eines Webinars für Fragen zur Verfügung.

Um den Anforderungen der Corona-Pandemie gerecht zu werden, haben wir das 4. Fachkräfte-Forum in digitaler Form geplant und auf eine Woche ausgedehnt. Sie haben an den fünf Tagen die Möglichkeit, sich gezielt für die Webinare anzumelden, die Sie für Ihr Unternehmen benötigen. Gerne können Sie auch an allen 14 Webinaren teilnehmen.

Konnten wir Ihre Neugierde wieder wecken? Das freut uns. Im Folgenden geben wir Ihnen einen ersten Einblick in einige Vorträge. Wir freuen uns auf Ihre Teilnahme und Ihre Fragen sowie einen angeregten Erfahrungsaustausch vom 6. - 10. September 2021 in den Webinaren der IHK Magdeburg. Bitte melden Sie sich zeitnah an. *Mathias Schönenberger*

Rieke Albrecht

»Woher kommt der Nachwuchs? Beruflich qualifizierte Fachkräfte aus Drittstaaten erfolgreich beschäftigen«



Foto: offenblende.de

»Ihnen fällt es zunehmend schwer, offene Stellen zu besetzen? Sie denken darüber nach, eine ausländische Fachkraft einzustellen und sind auf der Suche nach Informationen? Im Webinar vom Projekt »Unternehmen Berufsanerkennung lernen Sie die neuen Möglichkeiten des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes kennen und erfahren, wie sich die Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse als Tool der Fachkräftesicherung nutzen lässt.«

Jenifer Horst, Sebastian Stolze und Sara Gramann Die Vorlauten



Foto: Die Vorlauten

»Von Image bis Recruiting: Warum Videos erfolgversprechend sind«

»Sag's doch mal mit bewegten Bildern! Das Medium Film ist kein elitäres Produkt, das nur etwas für Große ist. Im Jahr 2021 haben sich die Gewohnheiten der Informationsaufnahme verändert. Wir alle sind abgestumpft und weniger empfänglich für (Werbe)Botschaften. Daher ist die Präsenz in allen Medien immer wichtiger, um alle Zielgruppen zu erreichen. Qualität, Ansprechhaltung, Story und crossmediale Verbreitung der Botschaft bestimmen die Reichweite.«

Kerstin Krey

»Mit voller Personalstärke in die Zukunft - Erfolgsfaktor Auslandsrekrutierung«



Foto: IW Köln

»Zukunft braucht Innovation, Innovation braucht Wissen und deutsche Unternehmen brauchen ausländische Fachkräfte. Egal in welchen Bereichen, auf lange Sicht wird es fast überall zu Engpässen an gut ausgebildeten Fachkräften kommen. Viele Branchen und Regionen sind trotz Pandemie heute schon stark betroffen. Wie Unternehmen proaktiv Engpässen begegnen und die Hürden bei der Rekrutierung ausländischer Arbeitnehmer überwinden können, erfahren sie im Webinar.«

Oliver Lilie

»Strategische Personalentwicklung in turbulenten Zeiten«



Foto: Dirk Mahler

»Wie schön waren doch die Zeiten, in denen auch in der Personalarbeit langfristige Strategien über mehrere Jahre entwickelt und bestenfalls umgesetzt wurden. Dieses ist längst vorbei! Heute heißt es, sich in immer kürzeren Zyklen auf Veränderungen einzustellen. Diese werden nicht nur durch die Digitalisierung, sondern insbesondere durch den Wertewandel in der Gesellschaft und eine zunehmende Komplexität geprägt. Im Webinar geht es darum, wie Personalverantwortliche diesen Anforderungen gerecht werden.«

Jörg Schmietendorf

»Generationenmanagement in Unternehmen - Herausforderungen und Lösungsansätze«



Foto: Schmietendorf

»Generationenmanagement - Risiko oder Chance, Fluch oder Segen, es liegt ganz allein in Ihrer Hand!«

Stefan Haberkorn

»Möglichkeiten der Virtuellen Realität in der Aus- und Weiterbildung«



Foto: Stefan Haberkorn

»Virtual Reality Medien sind ein »Muss« in der Nachwuchsausbildung. Das virtuelle und interaktive Training ist ein maßgeblicher Teil der Digitalisierung für eine nachhaltige Aus- und Weiterbildungsstrategie.«

Prof. Dr. Peter Rudolph

»Healthy Leadership – motivierte statt ausgebrannte Mitarbeitende«



Foto: EUMEDIAS AG

»Motiviert statt ausgebrannt: Rechtzeitig gegensteuern, wenn die Arbeit und der Arbeitsplatz zu einem ungesunden und überlasteten Raum werden. Wie man sich im Beruf wieder wohlfühlen kann und die Krisen mit einem Gefühl der Machbarkeit angeht, zeigt der Healthy Leadership-Ansatz.«

Prof. Dr. Michael Dick

»Wie viel Digitalisierung soll es sein? Zur Bedeutung des Analogen und Digitalen beim Onboarding-Prozess«



Foto: H.Krieg

»Onboarding ist die Königsdisziplin der Personalentwicklung. Hier werden Weichen gestellt: Passt es fachlich, passt es persönlich, passt es sozial? Wie man diese Fragen angeht und welche Rolle dabei digitale und analoge Kommunikation spielen, das wollen wir in unserem Webinar praxisnah an Beispielen aufzeigen.«

Programm

Montag, 6. September 2021

10.00 bis 11.30 Uhr: »Die eierlegende Wollmilchsau: Der Arbeitgeber im »War for Talents«, Stephan Dörrwand & Carlotta Lohe

12.00 bis 13.30 Uhr: »Erfolgsfaktor Familie – Der Beitrag einer familienorientierten Personalpolitik für den Erfolg von Unternehmen«, Kirsten Frohnert

14.00 bis 15.30 Uhr: »Von Image bis Recruiting: Warum Videos erfolgversprechend sind«, Jenifer Horst, Sebastian Stolz, Sara Gramann

Dienstag, 7. September 2021

10.00 bis 11.30 Uhr: »Wie viel Digitalisierung soll es sein? Zur Bedeutung des Analogen und Digitalen beim Onboarding-Prozess«, Prof. Dr. Michael Dick & Dr. Evelina Sander

Prof. Dr. Michael Dick & Dr. Evelina Sander

12.00 bis 13.30 Uhr: »Möglichkeiten der Virtuellen Realität in der Aus- und Weiterbildung«, Stefan Haberkorn

14.00 bis 15.30 Uhr
»Strategische Personalentwicklung in turbulenten Zeiten«, Oliver Lilie

Mittwoch, 8. September 2021

10.00 bis 11.30 Uhr: »Healthy Leadership – Ein neues Mindset für professionelles Führungsverhalten in der VUKA-Welt«, Prof. Dr. Peter Rudolph

12.00 bis 13.30 Uhr: »Generationenmanagement in Unternehmen – Herausforderungen und Lösungsansätze«, Jörg Schmietendorf

14.00 bis 15.30 Uhr: »Teamführung unter Coronabedingungen«, Susanne Hauer

Donnerstag, 9. September 2021

10.00 bis 11.30 Uhr: »Das Fachkräfteeinwanderungsgesetz als Instrument der Fachkräftegewinnung«, Stefanie Hoffmann & Nadja Schwaneberg

12.00 bis 13.30 Uhr: »Mit voller Personalstärke in die Zukunft – Erfolgsfaktor Auslandsrekrutierung«, Kerstin Krey

14.00 bis 15.30 Uhr: »Woher kommt der Nachwuchs? Beruflich qualifizierte Fachkräfte aus Drittstaaten erfolgreich beschäftigen«, Rieke Albrecht

Freitag, 10. September 2021

10.00 bis 11.30 Uhr: »Zeitarbeitsrelevante Rechtsthemen mit weitreichenden Entscheidungen für die Zeitarbeitsbranche«, Alexander Schalimow

12.00 bis 13.30 Uhr: »Wie sieht die Zukunft der Zeitarbeit aus?«, Clemens von Kleinsorgen

Alexander Schalimow

»Zeitarbeitsrelevante Rechtsthemen«



Foto: BAP_Alexander Muchnik

»Die Zeitarbeit ist eine wichtige Form des flexiblen Personaleinsatzes, gerade in Zeiten von Krisen. Nichtsdestotrotz gerät die Branche immer wieder in das Kreuzfeuer der Rechtsprechung und des Gesetzgebers. Insbesondere die beiden letzten Aspekte werden im Fokus des Vortrags stehen.«

Stephan Dörrwand

»Die eierlegende Wollmilchsau: Der Arbeitgeber im »War for Talents«



Foto: Hoffmann Kommunikation GmbH

»Was macht einen Arbeitgeber also attraktiv? Ist es der Hund, der mit ins Büro genommen werden darf, ein unternehmenseigenes Fitnessstudio/Yoga-Stunden in der Mittagspause, arbeitsfördernde und zugleich erholsame Work-Spaces oder ein fettes Gehalt?«

Clemens v. Kleinsorgen

»Wie sieht die Zukunft der Zeitarbeit aus?«



Foto: iGZ e.V.

»Wir geraten in eine arbeitsmarktpolitische Mangel-Zange: Zum Fachkräftemangel kommt auch der Mangel an zuverlässigen Hilfskräften. Immer öfter kann man aus dem Markt heraus die speziellen Kundenwünsche nicht mehr bedienen. Wenn entsprechende Fähigkeiten nicht da sind, lautet die einzige Alternative zur Abwerbung: Qualifizierung.«

Susanne Hauer

»Teamführung unter Coronabedingungen«



Foto: Rayk Weber

»Bedeutet Homeoffice während der Coronakrise den Kontrollverlust über die Leistung Ihrer Mitarbeiter? Die Antwort lautet »Ja«. Vertrauen statt Kontrolle sichert jetzt die Produktivität und die Motivation Ihrer Mitarbeiter. Wie genau Sie als Unternehmer vom Kontrolleur zur starken Führungskraft werden, erfahren Sie in unserem Webinar im Rahmen der diesjährigen digitalen Fachkräftewoche in der IHK Magdeburg.«

Wie viel Digitalisierung soll es sein?

Zur Bedeutung des Analogen und Digitalen beim Onboarding-Prozess

von PROF. DR. MICHAEL DICK UND DR. EVELINA SANDER

Unter den aktuellen Themen der regionalen Unternehmen belegen Fragen der Gewinnung und Bindung von neuen Mitarbeitern eine Top-Position. Sowohl der weiter zunehmende Mangel an Fachkräften als auch die Kosten gescheiterter Stellenbesetzungen zeigen, wie wichtig eine erfolgreiche Integration von Menschen in eine Organisation, auch als Onboarding bezeichnet, ist. Was aber macht den Erfolg aus, und wie kann ein Unternehmen diesen Prozess beeinflussen?

Onboarding ist der Beginn und die erste, besonders kritische Phase der Integration von Personen in die Organisation. Es umfasst fachliche, administrative, soziale und kulturelle Bedingungen: die Strukturierung von Aufgaben und Ressourcen, die Einbindung in inner- und überorganisationale Netzwerke und kollegiale Unterstützungsstrukturen sowie die Übernahme sprachlicher Muster, kultureller Umgangsformen und Werteorientierungen. Dieser Prozess verläuft zum erheblichen Anteil informell und implizit. Die Herausforderung beim Onboarding besteht darin, diese unterschiedlichen

Ebenen aufeinander abgestimmt zu gestalten.

Die Voraussetzungen dafür schafft man bereits vorher. Auf fachlicher Ebene ist eine detailliertere Anforderungsanalyse wichtig für das passende Kompetenzprofil und eine präzise Aufgabenbeschreibung. Personalmarketing, Ausschreibung und das Auswahlverfahren kommunizieren kulturelle Werte und soziale Umgangsformen eines Unternehmens an die Bewerber und künftigen Mitarbeiter. Und eine pünktliche und zuverlässige Bereitstellung von Unterlagen, Verträgen und Arbeitsmitteln drückt die Verlässlichkeit und Wertschätzung durch das Unternehmen aus.

Kleine und mittlere Unternehmen

Einen wesentlichen Beitrag zur Systematisierung und Standardisierung bei der Einarbeitung neuer Mitarbeiter können Digitale Onboarding-Programme leisten. Es existieren bereits verschiedene IT-Tools für die Personaldiagnostik, das Kompetenzmanagement, aber auch für das Self-Assessment von Beschäftigten und Kandidaten. Konkret zu Onboarding bieten

nahezu alle großen HR-Management-Softwareplattformen eigene Module an. Da viele dieser Tools vor allem großen Unternehmen vorbehalten bleiben, beschäftigen wir uns im Rahmen des BMBF-geförderten Projektes IDboard zusammen mit dem Entwicklungspartner »Prof. Dr. Kauffeld & Lorenzo«, einer Ausgründung der Technischen Universität Braunschweig, speziell mit dem Thema digitales Onboarding in regionalen kleinen und mittleren Unternehmen. Das im Projektrahmen entwickelte IT-Tool soll die wichtigsten Onboarding-Funktionen bündeln und an KMU Bedürfnisse angepasst sein.

Es ist jedoch zu betonen, dass auch ein perfektes digitales Tool einen sozialen und sensiblen Prozess wie Onboarding (nur) unterstützen kann - menschliche Kommunikation und Interaktion sind und bleiben essentiell für ein gelungenes Ankommen im Unternehmen. Nur durch sie lassen sich wechselseitige Erwartungen offen austauschen und kurz-, mittel- und schließlich langfristig miteinander in Übereinstimmung bringen. ■

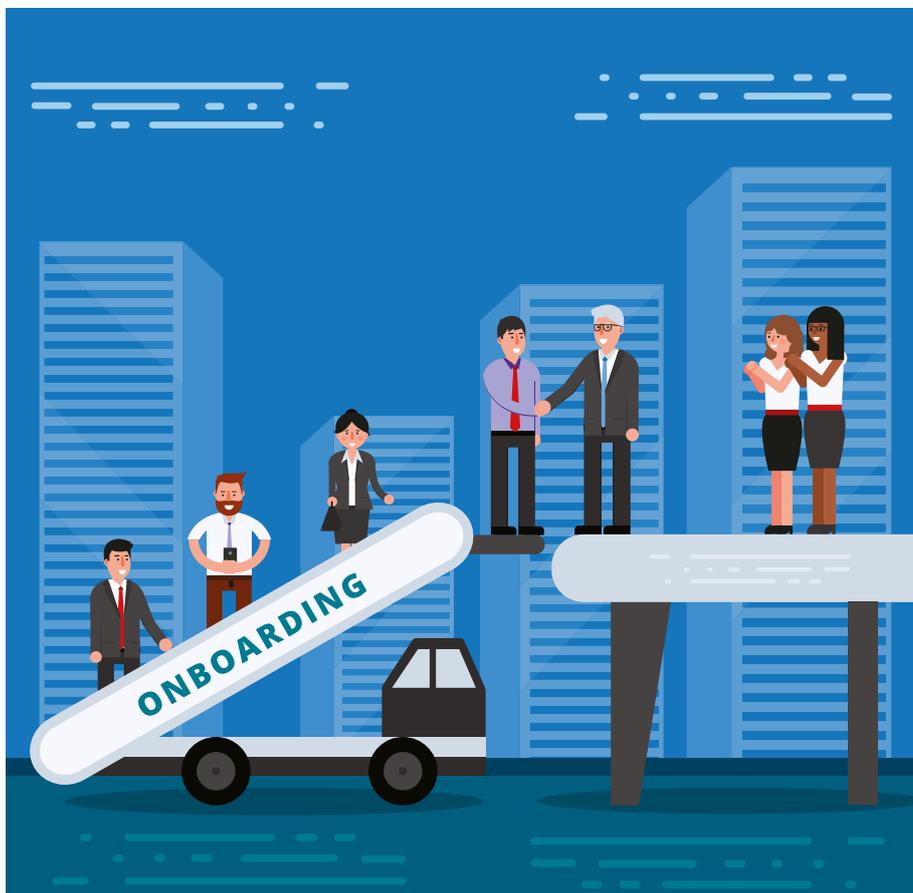


Foto: Graf Vishenka - stock.adobe.com

Prof. Dr. Michael Dick und Dr. Evelina Sander werden im Rahmen des 4. Fachkräfte-Forums der IHK Magdeburg das Thema Onboarding vorstellen.

Onboarding ist die Königsdisziplin der Personalentwicklung. Hier werden Weichen gestellt: Passt es fachlich, passt es persönlich, passt es sozial? Wie man diese Fragen angeht und welche Rolle dabei digitale und analoge Kommunikation spielen, das wollen wir in unserem Webinar an Praxisbeispielen aufzeigen.

Healthy Leadership – motivierte statt ausgebrannte Mitarbeitende

Die Corona-Pandemie, die Digitalisierung sowie die gesamte veränderte Arbeitswelt stellen Unternehmen, Führungskräfte und Mitarbeitende vor große Herausforderungen. Dabei wird der Erfolg eines Unternehmens wesentlich davon abhängig sein, wie gut es gelingt, die Mitarbeitenden auf die aktuellen Anforderungen der Arbeitswelt vorzubereiten, sodass sie gesund und leistungsbereit das Unternehmen voranbringen. Dafür müssen Strukturen und Prozesse angepasst werden und ein neues Führungsverständnis Einzug halten.

von PROF. DR. PETER RUDOLPH

Healthy Leadership ist hierfür die Antwort. Dieses neue Führungsverständnis ist von einem Paradigmenwechsel und einer anhaltenden Krise geprägt. Wir erleben einen immensen Schub von digitalen Formaten, eine komplizierte VUKA-Arbeitswelt sowie einen Anstieg von psychischen Beanspruchungen und Erkrankungen. Der ursprünglich aus dem Militär stammende Begriff VUKA (Kinsinger / Walch 2012) stellt den Wandel in der Unternehmenswelt dar, der sich von festen Strukturen mit klaren Entscheidungen, Normen und Prinzipien entfernt und hin zu einer komplexen dynamischen Struktur zuläuft, die durch Unsicherheiten, Mehrdeutigkeiten und Schwankungen geprägt ist. Die Corona-Pandemie verstärkt diesen Effekt durch die digitale Entwicklung, wie es beispielsweise im März und Anfang April 2020 anhand des Booms von Zoom, Slack und anderen digitalen Tools sichtbar war (Wiwo 2020). Auf der anderen Seite erhöht sich der ohnehin kritische Anstieg von psychischen Belastungen durch das permanente Homeoffice und den Pandemie-Bedingungen (Infratest dimap 2021).

Wie können Führungskräfte dennoch ihre Mitarbeitenden bestmöglich unterstützen?

Die Gesundheitswissenschaften geben dazu hilfreiche Antworten, denn hier werden die Erforschung der Prozesse, die die Gesundheit erhalten und fördern in den Fokus gestellt und weniger die risikobezogene Vermeidung und Behandlung von Krankheiten. Große Aufmerksamkeit im Kontext der Organisationsentwicklung und Mitarbeiterförderung erfuhr hierbei das Modell der Salutogenese (Antonovsky 1979). Antonovsky hat herausgefunden, dass das Entscheidende für die Entstehung und Aufrechterhaltung der Gesundheit das Kohärenzgefühl ist. Damit ist die Fähigkeit jedes Einzelnen gemeint,

- Reize und Informationen richtig einzuordnen,
- Anforderungen und Probleme zu überwinden
- und den Herausforderungen des Lebens einen Sinn zu geben. (siehe Abbildung)

Menschen mit einem hohen Kohärenzgefühl sind in der Lage, die unterschiedlichen Lebenswelten mit ihren Anforderungen zu verstehen, sie angemessen zu durchdenken und anschließend problemorientiert zu handhaben. Dabei werden die Probleme als Herausforderung angesehen und das eigene Engagement als lohnend begriffen. Eine solche Person geht gestärkt aus dieser Situation hervor und baut Gesundheitsressourcen auf. Genau das Gegenteil passiert bei einem schwach ausgeprägten Kohärenzgefühl.

Die entscheidende Frage ist demnach, ob und wie Führungskräfte diesen Prozess des Erlebens von Selbstwirksamkeit und der Stärkung des Kohärenzgefühls aktiv bei den Mitarbeitenden unterstützen können. Mit dem Healthy-Leadership-Ansatz wird dies gelingen. ■

Prof. Dr. Peter Rudolph wird im Rahmen des 4. Fachkräfte-Forums der IHK Magdeburg das Modell des Healthy-Leadershipansatzes vorstellen und konkrete Beispiele und Führungstools aufzeigen.

Healthy Leadership versetzt Führungskräfte in die Lage, gesundheitliche, führungspsychologische bzw. arbeitswissenschaftlich determinierte Probleme bei den Mitarbeitenden zu erkennen, zu reflektieren und zielgerichtete Maßnahmen und Handlungsalternativen für das eigene Führungsverhalten abzuleiten. Dadurch gelingt es, gesunde, motivierte und leistungsfähige Mitarbeiter auch in schwierigen Zeiten zu haben.

Die drei Komponenten des Kohärenzgefühls





Matthias Garzinski, Leiter Produktion Ing.-Holzbau Schnoor, Tomasz Burdyna und Zbigniew Frydrych, Mitarbeiter Produktion Holzbau, Frank Tyralla, Geschäftsführer typus - nachhaltige Personalvermittlung

FACHKRÄFTE FÜR DAS JERICHOWER LAND

Gut organisierte Arbeitsmigration macht Integration möglich

Wenn Zbigniew jeden Morgen mit dem Fahrrad durch das Jerichower Land zur Arbeit fährt, hat er ein Lächeln auf dem Gesicht. Er spricht zwar noch nicht gut Deutsch, aber er lernt regelmäßig. Zbigniew kommt ursprünglich aus Polen. Bis April 2021 hat er fünf Jahre in der englischen Möbelindustrie gute Arbeit geleistet; aber Englisch hat er nicht gelernt. Warum eigentlich nicht? Er sagt, dass die meisten seiner Kollegen aus Polen kamen. Und das Leben habe beruflich und privat nur im polnischen Kreis stattgefunden. Man sei ja nur zum Arbeiten ins Ausland gegangen. »Integration als Ziel hatten wir nicht auf dem Schirm und es wurde vom Arbeitgeber auch nicht gefördert«. In den Bewerbungsgesprächen für seine neue Arbeit in Deutschland wurde im klar, dass es auch anders geht.

Sozialverträgliche Arbeitsmigration kommt nicht von selbst

Zbigniew's Erfahrungen in England sind weder typisch polnisch noch sind sie typisch für England. So wie Zbigniew kein Englisch gelernt hat, lernen auch in Deutschland noch immer

zu wenig zugewanderte Fachkräfte Deutsch. Dies ist um so fataler, weil es bei uns immer mehr Mangelberufe gibt und gleichzeitig die Bevölkerung schrumpft. Strukturschwache Regionen wie das Jerichower Land leiden besonders unter dem Fachkräftemangel. Im Wettbewerb mit den attraktiver erscheinenden Großstädten muss man sich hier etwas Besonderes einfallen lassen. Um die Menschen langfristig zu interessieren, brauchen sie, neben fairer Bezahlung, vor allem Entwicklungsaussichten in einem freundlichen Umfeld: Wann kommen qualifizierte und arbeitswillige Menschen, um zu bleiben? Was können wir tun, damit sie gern kommen und sie sich bei uns ein neues Zuhause aufbauen?

Gute Personalvermittlung schafft Voraussetzungen für gelungene Integration

Zbigniew ist Teil eines neuen Projektes, das von einem Berliner Unternehmer mit Unterstützung eines regionalen Netzwerkes in Burg umgesetzt wird. Ziel des Projektes ist es, die Stadt- und Landentwicklung in der strukturschwachen Region durch nachhaltige Personalvermittlung zu unterstützen. Bei der Suche

nach fachlich geeignetem Personal im Ausland wird bei der Vorauswahl der Fokus auf die Lernbereitschaft für die deutsche Sprache gelegt. Kulturelle Unterschiede und die Erwartungen der Menschen im neuen Umfeld werden deutlich gemacht. »Nur wer auch länger bleiben will und bereit ist, die Sprache zu lernen, kommt in die engere Auswahl.« Um die Voraussetzung für eine Integration zu schaffen, kümmert sich der Unternehmer zusätzlich um eine Vielzahl organisatorischer Maßnahmen. Er unterstützt die Neuankommlinge in den ersten Wochen nach Arbeitsantritt bei der Orientierung und bleibt mit ihnen und dem Arbeitgeber im engen Austausch. »Wir organisieren eine ordentliche Wohnung, gerne auch mit Familie und wir suchen den passenden Sprachkurs aus«.

Die Sprache ist der Schlüssel

Zbigniew ist sehr zufrieden mit seiner neuen Arbeit. Die Begleitung und Unterstützung von der Rekrutierungsphase weit über den Beginn des Arbeitsverhältnisses hinaus ist für ihn sehr hilfreich. Der Arbeitgeber freut sich über die Entlastung von organisatorischen Aufgaben

bei der Neueinstellung. Insbesondere begrüßt er Zbigniew's Engagement, die deutsche Sprache zu lernen.

Zbigniew kann sich mehr als nur Arbeit in Sachsen-Anhalt vorstellen. Wenn alles klappt, wird seine Lebenspartnerin in Kürze ebenfalls nachziehen. Das Jerichower Land könnte für beide eine neue Heimat werden.

Idee und Hintergrund

Frank Tyralla hat sich zum Ziel gesetzt, einen nachhaltigen Beitrag zur Beseitigung von Engpässen bei Mangelberufen in der Region zu leisten. Im Handwerk, der Lebensmittelindustrie und der Logistik besteht langfristig ein wachsender Bedarf, der von jungen Menschen aus der Region nicht aufgefangen werden kann. Die Niederlassungsfreiheit und Beschäftigungsfreiheit in Europa sowie das neue Fachkräfteeinwanderungsgesetz erleichtern den Zuzug. Dennoch bleiben für qualifizierte Fachkräfte und deutsche Unternehmen große Hürden, um sich zu finden und nachhaltig zusammenzuarbeiten. Hier setzt Tyralla mit seinem Konzept der nachhaltigen Personalvermittlung an: »Die klassische Art der Personalvermittlung greift in dieser Situation viel zu kurz.«

Interkulturelle Kompetenz

Sieben Jahre hat Frank Tyralla mit Familie in Polen gelebt und war dort für die erfolgreiche Entwicklung von zwei produzierenden deutschen Unternehmen verantwortlich. In Indien, Brasilien, den USA, Spanien und Russland hat er Produktionsstandorte deutscher Unternehmen viele Jahre mitentwickelt. Der Umgang mit Menschen aus anderen Kulturen in fremden Sprachen ist Bestandteil seiner Arbeit.

Zurück in Deutschland hat er sich vorgenommen, bei der Integration von Arbeitsmigranten und Flüchtlingen mitzuhelfen. Mit dem Prinzip einer nachhaltigen Personalvermittlung verbindet er eine gute Vorbereitung der Neuankömmlinge für eine langfristige Integration. Frank Tyralla möchte seine im Ausland gesammelten Erfahrungen nutzen, damit Menschen in Deutschland ankommen und sich langfristig zu Leistungsträgern in der deutschen Wirtschaft entwickeln.

In Indien unterstützt er seit 17 Jahren eine alleinerziehende Mutter und ihr Findelkind, dass sie damals auf der Straße gefunden hat. Das Findelkind ist heute ein 18-jähriger junger Mann mit Schulabschluss. In Berlin unterstützt er einen Kriegsflüchtling aus dem Iran bei der Beantragung seines Bleiberechts. Der Iraner hat sich während seiner Duldung als hervorragender Handwerker bewiesen und ist mittlerweile in Festanstellung. *fty*

Steuernachzahlung nach Kurzarbeit

In der Corona-Pandemie hilft das Kurzarbeitergeld vielen Unternehmen und ihren Beschäftigten. Wer es bekommen hat, kommt um die Steuererklärung meistens nicht herum.

Für viele Unternehmen und ihre Arbeitnehmer ist Kurzarbeit in der Coronakrise der rettende Anker. Doch bei der Steuererklärung im Jahr danach droht manchem eine böse Überraschung: Denn obwohl das Kurzarbeitergeld selbst steuerfrei ist, könnten Nachzahlungen auf die Beschäftigten zukommen.

Wann müssen Beschäftigte Steuern nachzahlen

Kurzarbeitergeld gilt als Lohnersatzleistung. Darum ist es steuerfrei. Wer 2020 Kurzarbeitergeld bekommen hat, zahlt darauf selbst keine Abgaben. Jedoch unterliegt es dem Progressionsvorbehalt (dies gilt auch für Entschädigungen aus dem Infektionsschutzgesetz). Das bedeutet, der allgemeine Steuersatz auf alle sonstigen, steuerpflichtigen Einkünfte (Jahresgehalt + eventuelle Nebeneinkünfte) erhöht sich unter Umständen. Daher ist eine Steuernachzahlung durchaus möglich.

Ob Nachzahlungen drohen, hängt also vom Einzelfall ab. Wie viel Steuern der Arbeitnehmer für seinen Lohn – unter Berücksichtigung des Kurzarbeitergeldes – bezahlen muss und wie viel Steuern er bereits durch den Lohnsteuerabzug getilgt hat, wird mit der Einkommensteuererklärung geprüft (siehe Beispiel).

Beispiel:

Der alleinstehende Arbeitnehmer A hat 2020 ein zu versteuerndes Einkommen von 36.000 € erzielt und Kurzarbeitergeld in Höhe von 5.000 € erhalten. Die Einkommensteuer für 2020 wird wie folgt berechnet:

zu versteuerndes Einkommen	36.000 €
zuzüglich Kurzarbeitergeld	<u>5.000 €</u>
Summe	41.000 €
Einkommensteuer darauf	8.802 €
durchschnittlicher Steuersatz $8.802 \text{ €} : 41.000 \text{ €}$	= 21,4682 %
festzusetzende Einkommensteuer $36.000 \text{ €} \times 21,4682 \text{ %}$	= 7.728 €

Ohne Kurzarbeitergeld hätte die Einkommensteuer 7.095 € betragen, sodass das Kurzarbeitergeld die Einkommensteuer auf das zu steuernde Einkommen von 36.000 € um $(7.728 \text{ €} / 7.095 \text{ €} =)$ 633 € erhöht.



Beate Stock (r.) berät (im Fachinformationszentrum Einwanderung Magdeburg) zu Fragen der Fachkräfteeinwanderung.

DIE FACHINFORMATIONSZENTREN EINWANDERUNG SACHSEN-ANHALT:

Wegbereiter für Integration in den Arbeitsmarkt

»Auch eine schwere Tür hat nur einen kleinen Schlüssel nötig«, schrieb Charles Dickens und meinte, dass es auch für komplexe, länger währende oder schwierige Angelegenheiten einfache Lösungen geben kann.

von FLORIAN ROCH

Mit dem Inkrafttreten des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes (kurz FEG) zum 1. März 2020 ergeben sich für qualifizierte Fachkräfte aus Drittstaaten neue Möglichkeiten der Einwanderung in den deutschen Arbeitsmarkt. Während dies bisher nur mit einer akademischen Ausbildung möglich war, eröffnen sich

nun weitere Zugangsmöglichkeiten und bieten bessere berufliche und soziale Perspektiven für ausländische Fachkräfte. Auch wurde die Einreise zur Arbeitsplatzsuche erleichtert. Darüber hinaus bietet das FEG Lockerungen bzw. Vereinfachungen im Anerkennungs- und Visumverfahren für qualifizierte Personen aus Drittstaaten.

Als Antwort auf das FEG eröffnete das IQ Netzwerk Sachsen-Anhalt am 28. September 2020 die Fachinformationszentren Einwanderung an den Standorten Halle und Magdeburg und erweiterte damit sein bestehendes Beratungs-, Qualifizierungs- und Schulungsangebot. Die Fachinformationszentren sehen sich als zentrale Anlaufstelle für Unternehmen, die

Fragen zur oder Unterstützungsbedarfe bei der beruflichen Integration von ausländischen Fachkräften haben. Durch transparentes und koordiniertes Handeln verstehen sie sich im Kern als Schnittstelle zu Behörden und internen wie externen Netzwerkpartnern. So sollen Zuwanderungsprozesse optimiert und Hürden umgangen werden. Sie lotsen im Integrationsprozess und steuern alle relevanten Schritte im Sinne: »Alles aus einer Hand«.

Stellensuche

In der Regel verläuft eine Anliegenklärung folgendermaßen: Zunächst werden die beruflichen Qualifikationen und Sprachkenntnisse abgeklärt. Sind die Sprachkenntnisse für die weiteren Schritte ausreichend, folgt die Anerkennung bzw. die Bestimmung der Gleichwertigkeit der beruflichen Qualifikation. Hierfür arbeiten die Fachinformationszentren mit der Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung des IQ Netzwerkes sowie den Kammern und Innungen zusammen. Sind die formalen Aspekte maßgeblich geklärt, und hat die zuwanderungsinteressierte Person noch keinen Arbeitsplatz finden können, schließt sich die Stellensuche mithilfe von Partnern wie dem Arbeitgeberservice der Bundesagentur für Arbeit oder der Landesinitiative Fachkraft im Fokus an.

Kostenpflichtiges Verfahren

Wenn sich ein Unternehmen für die Einstellung einer Fachkraft entschieden hat, erleichtert im FEG das beschleunigte Fachkräfteverfahren die Einreise. Das kostenpflichtige Verfahren (aktuelle Gebühr 411 Euro) läuft über die Ausländerbehörde vor Ort und ermöglicht den ausländischen Fachkräften eine Einreise innerhalb eines vordefinierten Zeitraums.

Am Mittwoch, den 30.6.2021 findet von 14.00 bis 15.30 Uhr ein IQ Café: Unternehmen Fachkräftesicherung zum Thema »Fachkräfte für Unternehmen der IHK- und HWK-Berufe« statt. Sie können sich einfach mit dem Link <http://bit.ly/IQCaféUnternehmen> einwählen.

REKRUTIERUNG VON TALENTEN AUS DEM AUSLAND?

»Make it in Germany« hilft weiter

Wer für eine offene Stelle im Unternehmen sehr lange den geeigneten Kandidaten oder die geeignete Kandidatin suchen muss oder sogar niemanden findet, hat sich sicher auch schon einmal mit dem Gedanken getragen, einen Blick ins ferne Ausland zu werfen. Aber die Rekrutierung ausländischer Fachkräfte außerhalb der EU – aus den sogenannten Drittstaaten – erscheint vergleichsweise mühsam.

Es stellen sich viele Fragen: Spricht die indische Fachkraft Deutsch? Wie soll ich die brasilianischen Bewerbungsunterlagen beurteilen? Welches Visum braucht die vietnamesische Pflegekraft? Wie kann der ausländische Berufsabschluss anerkannt werden? Wo finde ich überhaupt jemanden? Und wie lange benötigt der Prozess und was kann ich tun, um die notwendigen Verwaltungsschritte zu beschleunigen? Auf all diese Fragen gibt es auf dem Serviceportal zur Rekrutierung ausländischer Fachkräfte unter »www.Make-it-in-Germany.com« Antworten.

Das mehrsprachige Portal der Bundesregierung informiert Fachkräfte und Unternehmen!

Internationale Fachkräfte informiert das Portal zu den Themen Visum, Arbeiten und Leben in Deutschland. In der »Make it in Germany«-Jobbörse können Fachkräfte nach passenden Stellenangeboten suchen und herausfinden, in welchen Branchen und Regionen bereits heute Fachkräfte fehlen. Forscher und Existenzgründer werden mit dem nötigen Know-how für den Karrierestart und Informationen für die Selbstständigkeit in Deutschland versorgt. Studieninteressierte aus dem Ausland bekommen Einblicke in die deutsche Studienlandschaft und welche Bleibemöglichkeiten nach dem Abschluss bestehen. An Ausbildung Interessierte erfahren, wie die berufliche Ausbildung in Deutschland funktioniert und welche Karrierechancen sie bietet.

Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber in Deutschland erhalten umfangreiche Informationen zur Gewinnung und Integration von internationalen Fachkräften sowie zu Anlaufstellen in Deutschland, die sie dabei unterstützen können. Durch den Dschungel der zahlreichen Verordnungen und Möglichkeiten, die das neue Fachkräfteeinwanderungsgesetz bietet, führt außerdem ein umfangreicher Leitfaden. Erklärvideos und Checklisten führen durch

das beschleunigte Fachkräfteverfahren und umfangreiche Übersichten weisen auf die örtlichen Anlaufstellen und Zuständigkeiten hin.

Die Stellenbörse auf »Make it in Germany« erreicht Fachkräfte auf der ganzen Welt!

Mit bisher über 30 Millionen Besuchern aus 190 Ländern der Erde hat das Portal inzwischen eine beachtliche Reichweite erzielt und sich international als das offizielle Einwanderungsportal für Deutschland etabliert. Damit erreichen auch die Stellenangebote der »Make it in Germany«-Jobbörse ihre Zielgruppe. Zahlreiche Praxisbeispiele berichten bereits von erfolgreichen Rekrutierungen.

Ganz direkte Hilfe bietet »Make it in Germany« durch kompetente und persönliche Beratung per E-Mail, Hotline oder Chat. Einen regelmäßigen Austausch bietet das Angebot über Twitter oder der quartalsmäßig erscheinende Newsletter.

Besuchen Sie das Portal »Make it in Germany«: www.Make-it-in-Germany.com

BMW/»Make it in Germany«



DREI JUNGUNTERNEHMER MIT ZUVERSICHT IN CORONA-ZEITEN

Statt Auszeit nehmen Ideen für »danach« entwickeln

von KLAUS-PETER VOIGT

Eine alte Industriebrache direkt an der Magdeburger Einkaufsmeile im Stadtteil Sudenburg wandelt ihr Gesicht. Drei Jungunternehmer haben sich dort als Mieter niedergelassen. Sie setzen auf die Entwicklung des Areals, dessen Eigentümer das Grundstück in den kommenden Jahren komplett und attraktiv umgestalten will. An dieser Stelle entsteht das Klink-Viertel. Das Vorhaben hilft den Herren, ihre Geschäftsidee Stück für Stück umzusetzen. Trotz Corona-Pandemie sind sie zuversichtlich, dass ihr Konzept seine Zukunftsfähigkeit beweisen wird.

»Alles begann vor knapp drei Jahren«, erinnert sich Dominik Bogner. Damals habe man sich eher zufällig für ein gemeinsames Projekt kennengelernt. »Auf der historischen Hubbrücke, die über die Elbe führt, organisierten wir einen Weihnachtsmarkt. Der war so erfolgreich, dass eine Fortsetzung auch für andere Veranstaltungen fast schon vorprogrammiert war«, berichtet er weiter. Seine Spezialstrecke Pizzabäckerei passte zum im Aufbau befindlichen Weinhandel der Partner. Am Organisieren hatten alle Interesse. Kurz gesagt: die Chemie stimmte.

Das angemietete Areal für die »Basta. Weintruhe - Wein:Sein GmbH« versprüht nach wie vor ein ganz eigenes Flair, das an die Vergangenheit erinnert, aber zugleich Potenzial für die Zukunft zeigt. Aus der ehemaligen Kfz-Werkstatt entstand mit dem Weinhandel das Herzstück der Firma. Dazu gehört außerdem ein Küchentrakt, in dem Pizzen und andere Gerichte gezaubert werden. Bänke und Tische laden – außerhalb der Einschränkungen der Coronazeit – zum Verweilen ein. Das kommt an. Gäste treffen sich zum Plausch nach Feierabend oder einfach um ein paar nette Stunden zu verbringen. In der warmen Jahreszeit lässt es sich im Freien gut sitzen und genießen. Dazu kamen zahlreiche Offerten wie die sogenannten PopUp2025-Dinner, bei denen die Gäste erst kurz vor dem Abend erfahren, an welchem Ort in der Elbestadt oder dem Umland sie den kulinarischen Gelüsten frönen

können. Der Überraschungseffekt kommt an. Bei solchen Aktionen holen sich die drei Unternehmer Spitzenköche mit ins Boot, um Vielfalt und Qualität zu sichern.

Statt Insellösungen auf den Weg zu bringen, hielt es David Zibold mit seinen Partnern für sinnvoll, eine gemeinsame Plattform zu schaffen. Die Internet-Plattform »YourLocal Magdeburg« wurde aus der Taufe gehoben.

»Unser erste volles Geschäftsjahr war 2019 und die Entwicklung zeigte sich erfolgversprechend«, erzählt Benjamin Gersbach. Dann seien die harten Einschränkungen des ersten Lockdowns gekommen. Lösungen in dieser Situation zu finden, erweisen sich nach wie vor als Herausforderung. Der wachsende Bedarf bei Pizza- und Weinlieferungen rettete über die ersten Tiefen. Mit entsprechendem Hygienekonzept lief über den vergangenen Sommer alles auf Sparflamme. Abstandsregelungen schränkten die Gästezahl deutlich ein.

An frischen Ideen mangelte es den drei jedoch keineswegs. Sie gründeten einen

Online-Marktplatz für lokale Händler. »Die Einschränkungen und Verbote wollten wir so nicht hinnehmen und suchten Alternativen, nicht nur für uns, sondern auch für andere betroffene Firmen«, bringt es David Zibold auf den Punkt. Statt Insellösungen auf den Weg zu bringen, hielt er es mit seinen Partnern für sinnvoll, eine gemeinsame Plattform zu schaffen. Die Internet-Plattform »YourLocal Magdeburg« wurde aus der Taufe gehoben. In erster Linie kleinere Einzelhändler fanden den Weg dorthin, verwalteten ihre angebotenen Waren selbst, die Logistik wird zentral zur Verfügung gestellt.

Doch damit nicht genug. Unter dem Begriff »Aktion Esskultur« geht es jeweils an einem Wochenende darum, die Gastro- und Kulturszene der Landeshauptstadt zu stärken. Zum im Internet bestellten Menü gibt es dann einen kulturellen Beitrag an der Wohnungstür der Besteller. Das kann Musik sein oder eine kleine Szene von Schauspielern. »Die dafür eingehenden Spenden und Teile des Umsatzes gehen in einen Topf, mit denen durch die Coronakrise arg gebeutelte Künstler unterstützt werden«, versichert Dominik Bogner. Alles in allem sähe man gerade auch den zweiten Lockdown als Herausforderung. Unter anderem gelte die Aufmerksamkeit der Optimierung betrieblicher Prozesse und der IT-Technologie. Es gebe keine Auszeit, stattdessen heißt es, Ideen für die Zeit nach den Einschränkungen zu entwickeln. Den Kopf lässt niemand hängen. ■

Benjamin Gersbach, Dominik Bogner und David Zibold (v.l.) sind ständig auf der Suche nach neuen Ideen für ihr Unternehmen.



Foto: Klaus-Peter Voigt

DigiDay im Jerichower Land geplant

Am 15. Juli 2021 findet in Genthin der DigiDay der Wirtschaftsjunioren (WJ) Sachsen-Anhalt statt. Eingeladen sind Kinder, Jugendliche und Unternehmen aus Sachsen-Anhalt. Einen ganzen Tag lang dreht sich alles um das Thema Digitalisierung. Medienkompetenz, dreidimensionale Arbeitswelten und Ausbildungsberufe 4.0 stehen dabei im Mittelpunkt. Organisiert und ausgerichtet wird das besondere Zukunftsprojekt von den WJ Jerichower Land.

»Nach monatelanger Planung und mit erhöhten Sicherheitsanforderungen freuen wir uns nun endlich zum DigiDay einzuladen«, freut sich Elisa Heinke, 1. stellvertretende Vorsitzende der WJ Jerichower Land. Mit dem Projekt wollen die WJ junge Menschen aus Sachsen-Anhalt fit für die Zukunft zu machen, was die Bereiche Technik, Wirtschaft und Digitalisierung angeht. »Jugendliche bekommen dabei verschiedenste Möglichkeiten, sich digital auszuprobieren«, erklärt Heinke. Der landesweite DigiDay2021 findet am 15. Juli online statt.

Die WJ Sachsen-Anhalt setzen dabei statt auf Lehrbücher und Frontalunterricht auf ein digitales Treffen. Möglich machen den DigiDay die Partnerunternehmen aus dem Jerichower Land, darunter die STAG GmbH, die SI-BAU Genthin, ERGO Versicherung/ Sebastian Hold, Volksbank Jerichower Land, TCS Genthin, das TGZ JL, die QSG mbH, Beretz IT und der Meetingpoint Jerichower Land.



Von 10 Uhr bis ca. 13 Uhr wird den Schülern und Auszubildenden in drei Workshops am 15. Juli zu Themen der Medienkompetenz und der Berufsorientierung Folgendes geboten:

10 UHR – 11 UHR

»Wie drehe und schneide ich mein eigenes Video?«

Dozentin: Annemarie Winter, Studentin Master Medienbildung – Audiovisuelle Kultur und Kommunikation an der Otto-von-Guericke-Universität

11 UHR – 12 UHR

»Check your Life Teens! Fragen für dich und dein Leben«

Dozent: Daniel Hoch, Agentur PEAK – Agentur für Marketing & Vertrieb

12 UHR – 13 UHR

»Digitale Berufsorientierung und digitale Berufe«

Dozentin: Stefanie Glomm, Projektleiterin RÜMSA Landkreis Jerichower Land

Mehr Informationen zum geplanten DigiDay und zur Anmeldung finden Sie unter www.wj-digiday.de

Kontakte

Marila Zielke
Telefon: 0152- 52 640 109
E-Mail: wj-jl@gmx.de

Tom Heitzmann
Telefon: 0391/5693-436
E-Mail: heitzmann@magdeburg.ihk.de

MAGDEBURGER FAMILIENDRUCKEREI IN SIEBENTER GENERATION

Napoleon, Engels, Schlutius

von CHRISTIAN WOHLT

Das Jahr 1820 hat in der Weltgeschichte nur wenige Spuren hinterlassen. Napoleon Bonaparte, einst stolzer Kaiser der Franzosen, fristet seine letzten Lebensmonate in englischer Gefangenschaft auf der abgelegenen Insel St. Helena. Im Mutterland Großbritannien besteigt mit George IV. ein neuer König den Thron. Friedrich Engels, revolutionärer Vordenker an der Seite von Karl Marx, wird geboren. Die Verhandlungen über einen Zollverein, der die vielen deutschen Staaten einen soll, beginnen. In der preußischen Provinz Sachsen, zu der große Teile des heutigen Sachsen-Anhalts gehören, wird das Turnen an Schulen und Universitäten aus politischen Gründen verboten. In Magdeburg, ebenfalls Provinz Sachsen, gründet Wilhelm Ferdinand Schlutius (s)eine Druckerei.



Jürgen (l.) und Fabian Schlutius leiten gleichberechtigt das Unternehmen.

Während die anderen Ereignisse meist nur noch vergilbte Randnotizen im Buch der Geschichte sind, ist der Betrieb noch immer eine feste Größe. Die Max Schlutius Magdeburg GmbH & Co. KG zählt mit ihrer 200-jährigen Tradition nicht nur zu den ältesten Unternehmen der sachsen-anhaltischen Landeshauptstadt, sondern ist bis heute in siebenter Generation ununterbrochen in Familienbesitz. Darauf ist Senior-Geschäftsführer Jürgen Schlutius besonders stolz. Selbst zu DDR-Zeiten habe man sich den Bemühungen um eine Verstaatlichung erfolgreich entziehen können. Auch wenn es stets viel zu →



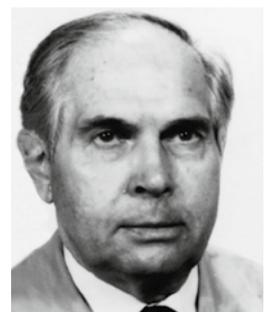
In Magdeburg, Provinz Sachsen, gründet **Wilhelm Ferdinand Schlutius** vor zwei Jahrhunderten (s)eine Druckerei.



Ferdinand Wilhelm Max Schlutius



Alfons Ludwig Max Schlutius



Wolfgang Schlutius



Karlheinz Schlutius



Max Schlutius Magdeburg

tun gab, durfte die Mitarbeiterzahl eine bestimmte Grenze nicht überschreiten. Damals wurden hauptsächlich geschäftliche Formulare und Werbematerial für Magdeburger Betriebe gedruckt. So warb zum Beispiel SKET weltweit mit Schlutius-Prospekten für seine Produkte.

Heute zählt der mittelständische Betrieb zehn Beschäftigte. Neben klassischen Drucksachen für Handwerk und Industrie sowie als zertifizierter Zulieferer der Pharmaindustrie (Beipackzettel) hat sich das Sudenburger Unternehmen auf die Produktion von Mieterzeitschriften spezialisiert. Wohnungsunternehmen in Sachsen-Anhalt, Sachsen und Thüringen gehören zu den Kunden. Eine umfangreiche Produktpalette, zuverlässiger Rundumservice vom ersten Kundengespräch über Datenverarbeitung, Journalismus, Grafikdesign, Druck und Weiterverarbeitung bis hin zum individuellen Lieferservice sind Schlüssel zum Erfolg. Dabei gehört der Umweltgedanke zur obersten Geschäftsmaxime. Seit 2016 druckt das Unternehmen klimaneutral, das heißt, sämtliche CO₂-Emissionen, die bei der Herstellung der Printprodukte anfallen, werden ermittelt und über weltweite Klimaschutzprojekte ausgeglichen.

Obwohl Technologie, Produktpalette und -umfang überhaupt nicht vergleichbar sind, kehrt die Firma damit gewissermaßen zu ihren Wurzeln zurück. So arbeitete schon der Gründer mit seiner Steindruckerei völlig klimaneutral. Ferdinand Wilhelm Max Schlutius stellte ab 1840 dann den Buchdruck in den Mittelpunkt der Produktion. Alfons Ludwig Max Schlutius entwickelte die Druckerei zu einer der führenden Firmen in Magdeburg. Die durchlebte in den verschiedenen Epochen viele Höhen und Tiefen. Der schwärzeste Tag brach am 16. Januar 1945 an, als Stadt und

Unternehmenssitz im Bombenhagel untergingen. Nach dem Krieg bauten die Brüder Wolfgang und Karlheinz Schlutius den Betrieb an einem neuen Standort wieder auf und führten ihn bis in das Jahr 1984.

Im Jahr 1985 übernahm Jürgen Schlutius mit seiner Ehefrau Carola die Buchdruckerei und führten sie nach der politischen Wende in die Marktwirtschaft. Im Jahr 1990 wurde der Offset-Druck eingeführt und bis heute

kontinuierlich weiterentwickelt bzw. ausgebaut. Noch immer schwärmt der Chef von diesen »goldenen« Aufbaujahren. Trotz gewaltiger technologischer Veränderungen seitdem, moderner Computertechnik und Druckern für zu Hause seien die Fähigkeiten und Fertigkeiten einer professionellen Druckerei bis heute unersetzlich. Das sieht auch Junior Fabian Schlutius so, der ebenfalls den Beruf von der Pike auf gelernt hat und, wie sollte es →



Der Fuhrpark wandelte sich wie die Technik insgesamt. Er spiegelt die verschiedenen Epochen wider.



auch anders sein, in die Fußstapfen des Vaters tritt. Als gleichberechtigte Geschäftsführer leiten beide derzeit das Unternehmen mit der Perspektive, dass der Vater das Zepter zum Jahresende komplett an den Sohn übergibt.

Ihnen ist um die Zukunft nicht bange. Trotz Einbußen durch die Corona-Krise sei die Firma insgesamt gut aufgestellt. Außerdem wächst mit Maximilian (6) inzwischen schon die womöglich achte Unternehmergegeneration heran. Ein großes Problem sei es aber, geeigneten Mitarbeiternachwuchs zu finden. »Wir würden sofort ausbilden«, sagt Fabian Schlutius. Allerdings seien die Ansprüche der jungen Leute heutzutage sehr hoch, die schulischen Voraussetzungen eher gering. Dass man in einer Druckerei nicht nur im weißen Kittel herumläuft und trotz modernster Computertechnik auch hin und wieder noch mit Druckerschwärze in Berührung kommt, sei für viele schon eine Zumutung. Um Vorurteile abzubauen und neugierig zu machen, haben sich die Schlutiusse etwas Besonderes ausgedacht. »Max der Drucker«, nennt sich das kindgerechte Maskottchen, das für den Beruf und die Firma wirbt.

Mit einem großen Fest sollte der 200. Geburtstag des Unternehmens im vergangenen Jahr begangen werden. Corona machte dem zwar vorerst einen Strich durch die Rechnung, doch aufgeschoben ist nicht aufgehoben. Sobald es die Lage zulässt, soll (nach)gefeiert und mit Mitarbeitern, Geschäftspartnern und Freunden auf (mindestens) 200 weitere Jahre Druckerei Schlutius angestoßen werden, versprechen die Firmenchefs. ■



Die Heidelberg Speedmaster CX 75-4L-X0 bedruckt bis zu 15.000 Bogen Papier pro Stunde.



Auch die Maschinen und Techniken haben sich im Lauf der Jahrhunderte gewandelt.

Fotos: Schlutius / ct-press

Markenrecht

Schützen, was wichtig ist

von CHRISTIAN MÖLLER

Wir alle kennen sie. Die Fahrzeuge mit einem Stern, die Schokolade mit einer eingefärbten Kuh, die Bausteine aus Kunststoff und viele Produkte mehr. Obwohl diese Produkte Wettbewerber haben, sind sie doch in ihrer Marke einzigartig. Und diese Individualität soll aus Sicht der Produzenten und Unternehmenseigner maximal geschützt werden. Seit über 30 Jahren können neben Produkten auch Dienstleistungen geschützt werden. Auch den ein oder anderen Werbespruch über Glasreparaturen oder die Anpreisung von Radiowerbung bekommen wir einfach nicht mehr aus dem Ohr. Seit 1995 ist der Begriff »Marke« als neue Begrifflichkeit gesetzlich geregelt.

Warum Markenrechte sichern?

Das Sichern von Rechten des geistigen Eigentums habe eine lange Tradition und liegen im Interesse des Schöpfers. Die Identität eines Produktes oder einer Dienstleistung ist schon immer wichtig gewesen. Im Zeitalter der globalen Wirtschaft bekommt die »Echtheit« eine noch wichtigere Rolle und soll nachhaltig die Werthaltigkeit sichern. Die Marke verkörpert Herkunft, Qualität und Eigenschaft des Produktes oder der Dienstleistung. Die Unverwechselbarkeit ist nicht zuletzt auch ein Baustein der Vermarktungsstrategie und gilt als Wettbewerbsvorteil. Hier gilt es, den Hersteller und den Konsumenten vor Plagiaten beziehungsweise vor ungewollten Überraschungen zu schützen. Mit der Sicherung der Marke können die Einnahmen aus der Vermarktung und somit auch die Deckung der aufgewendeten Kosten nachhaltig gesichert werden. Eine Marke macht aus einem anonymen Produkt und einer Dienstleistung einen unverwechselbaren Markenartikel.

Was ist eine Marke und welches Recht ergibt sich daraus?

Die Kennzeichnung eines Produktes und einer Dienstleistung kann als Marke eingetragen werden. Es können Wörter (Wortmarke) und Bilder (Bildmarke), eine Kombination aus beiden Marken und weitere Markenformen eingetragen werden. Seit 2019 sind auch nichtgrafische Darstellung, wie Multimediadaten, Klänge, Hologramme und sogar Domainnamen, sicherungsfähig. Die Eintragung erfolgt durch

das Deutsche Patent- und Markenamt (DPMA). Das DPMA entscheidet über die Bestätigung oder Ablehnung einer Marke für das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland. Der Inhaber der Marke hält das alleinige Recht an der Nutzung. Ein Verkauf, eine Weitergabe (Markenlizenz) und eine Verpfändung der Nutzungsrechte ist möglich.

Wie lange ist eine Marke geschützt, und warum muss eine Marke verteidigt werden?

Eine Marke wird für die Dauer von 10 Jahren eingetragen. Die Verlängerung der Eintragung ist unbegrenzt möglich. Mit der Eintragung beim DPMA entsteht jedoch auch ein Benutzungszwang. Wer seine Marke mehr als fünf Jahre ununterbrochen nicht nutzt, dem droht eine Löschung auf Antrag Dritter. Auch die rechtliche Durchsetzung der Nutzungsrechte kann beeinträchtigt sein. Die aktive Über-

Klassifizierung (»Nizza-Klassifizierung«). Die Einteilung erfolgt in 45 Klassen (34 für Waren und 11 für Dienstleistungen). Für die Einordnung von Bildbestandteilen oder bildlichen Darstellungen (ohne Wortbestandteile) ist die »Wiener-Klassifizierung« vereinbart worden. Die Wahl der Klassifizierung ist insbesondere bei der Beantragung und der Recherche nach Marken wichtig.

Warum ist eine Recherche wichtig?

Die Nutzung eines Wortes, eines Bildes oder einer weiteren schützensfähigen Darstellung kann einen Verstoß gegen das alleinige Nutzungsrecht darstellen. Ob in der Vorbereitung einer Unternehmensgründung oder im Betreiben eines etablierten Unternehmens, eine Prüfung vor Nutzung kann teure Rechtsstreitigkeiten verhindern. Zudem ist eine nachträgliche Änderung, zum Beispiel einer Werbestrategie, aufwändig und kostenintensiv. Zudem kann ein ausdauernder Imageverlust für das Produkt, die Dienstleistung und das Unternehmen sich nachteilig auswirken. Daher ist eine Recherche, ob ein Markenrecht bereits vorliegt, empfehlenswert. Die Recherche kann kostenfrei auf der Internetseite des DPMA unter www.dpma.de vorgenommen werden. Eine kostenpflichtige Recherche kann über die DPMA selbst, über Rechts- und Patentanwälte, über Agenturen und weitere Dienstleister durchgeführt werden, Rechtssicherheit schaffen und Zeit sparen.

Wo kann ich meine Marke außerhalb Deutschlands schützen lassen?

Der Sicherung einer Marke für das gesamte Gebiet der Europäischen Union ist als »Unionsmarke« möglich. Die Eintragung erfolgt durch das Amt der Europäischen Union für geistiges Eigentum (EUIPO). Jedoch kann ein nationaler Rechteinhaber Widerspruch gegen die Eintragung einlegen.

Einen internationalen Markenschutz erhält man durch die Eintragung einer Marke bei der Weltorganisation für geistiges Eigentum (WIPO). Nach einer Bestätigung handelt es sich hier um ein »IR-Marke«.

*Deutsches Patent- und Markenamt
Informationsbroschüre zum Markenschutz,
Stand März 2021*

Regionaler Ansprechpartner:

Patentinformationszentrum (PIZ)
Otto-von-Guericke-Universität
Universitätsbibliothek
Universitätsplatz 2
39106 Magdeburg

Peggy Bürger
Leiterin Patentinformationszentrum
Tel.: 0391 67-52714
E-Mail: patentinformation@ovgu.de

wachung der Marken auf Missbrauch beziehungsweise die Nutzung von Kollisionsmarken ist empfehlenswert. Hier bietet sich eine Beauftragung von Fach- und Patentanwälten an.

Wie werden die Marken beim DPMA unterschieden?

Die bestätigten Marken werden in einem Waren- und Dienstleistungsverzeichnis geordnet. Eine Einteilung der Waren und Dienstleistungen erfolgt nach einer internationalen

Nachruf

Am 6. Mai 2021 ist der Hauptgeschäftsführer der Industriebau Wernigerode GmbH, Peter Schmidt, plötzlich und unerwartet verstorben.

Herr Schmidt war Träger der Goldenen Ehrennadel der IHK Magdeburg und engagierte sich dort im Bauausschuss. Zudem setzte er sich im Präsidium des Bauindustrieverbandes Ost für die Interessen seiner Branche ein. Er war als Bauexperte und Unternehmer in Sachsen-Anhalt und darüber hinaus fachlich höchst anerkannt. Seine Meinung war sehr gefragt, und sein Rat wurde außerordentlich geschätzt.

Peter Schmidt hat die überaus erfolgreiche Entwicklung der Industriebau Wernigerode GmbH viele Jahre maßgeblich geprägt und engagiert vorangetrieben.

Sein Ableben ist für uns alle ein schwerer Verlust. Seine Fachkompetenz und sein Engagement werden uns ebenso fehlen wie seine Aufgeschlossenheit, sein Humor und sein offenes Ohr für die Sorgen und Nöte anderer.

Lassen Sie uns gemeinsam die Erinnerung an Peter Schmidt bewahren und sein Engagement für die Entwicklung unserer Heimatregion fortführen.

Unser tiefes Mitgefühl und aufrichtiges Beileid gelten seiner Familie.

Klaus Olbricht
Präsident

Wolfgang März
Hauptgeschäftsführer



MEHRWERTSTEUER-DIGITALPAKET

Importanmeldungen für Kleinsendungen werden zur Pflicht

Das Mehrwertsteuer-Digitalpaket für den elektronischen Handel soll das grenzüberschreitende eCommerce-Geschäft vereinfachen und Mehrwertsteuerbetrug bekämpfen. Mit der 2. Stufe des Digitalpakets treten am 1. Juli 2021 umfangreiche Änderungen in Kraft. Die bislang geltenden Grenzen für zollfreie und einfuhrumsatzsteuerfreie Importsendungen entfallen.

Wegfall der Freigrenze von 22 Euro

Die Befreiung von der Einfuhrumsatzsteuer für Waren in Kleinsendungen mit einem Wert bis zu 22 Euro entfällt. Für alle kommerziellen Einfuhren werden Abgaben fällig. Abgaben von weniger als einem Euro werden jedoch nicht erhoben.

Verpflichtung zur Abgabe elektronischer Zollanmeldungen

Um die Einfuhrumsatzsteuer berechnen zu können, wird die Abgabe elektronischer Einfuhranmeldungen für alle Waren zur Pflicht. Für Einfuhrsendungen ab 150 Euro sieht das europäische Zollrecht eine neue Form der elektronischen Zollanmeldungen (»kleine Zollanmeldung«) mit reduziertem Datensatz vor.

Diese wird jedoch erst ab Januar 2022 über die neue Fachanwendung ATLAS-IMPOST umgesetzt. Für den Übergangszeitraum vom 1. Juli 2021 bis Januar 2022 sind Zollanmeldungen deshalb grundsätzlich in der Fachanwendung ATLAS-Zollbehandlung als Einzelzollanmeldung, das heißt Standardzollanmeldung mit vollem Datenkranz abzugeben.

Unternehmen mit großem Sendungsvolumen können in Ausnahmefällen eine Übergangslösung nutzen. Diese bedingt jedoch eine vorherige Abstimmung mit der Zollverwaltung.

Generalzolldirektion

Welche Details Unternehmen mit ihren Lieferanten sowie den KEP-Dienstleistern klären sollten, um belastbare Prozesse zu schaffen, erfahren Sie auf den Internetseiten der IHK Magdeburg (*Dokument: 5094320*).

► IHK-ANSPRECHPARTNERIN

Dörthe Ochsenfart

Tel.: 0391/5693-156

ochsenfart@magdeburg.ihk.de



IHK-DIALOG INNOVATIV

Innovativ durch E-Sports

E-Sport ist nicht einfach nur kompetitives Zocken, sondern ein Wirtschaftszweig, ein Marketingtool und ein Kommunikationskanal für Fachkräfte von morgen.

Ihr Unternehmen möchte ein Image als attraktives, innovatives Unternehmen, zudem einen wachsenden Bekanntheitsgrad durch mediale Reichweiten, die Eröffnung neuer Kanäle für Fachkräfte oder Produktplatzierung und jede Menge Content?

In unserem Workshop erläutern Experten die Möglichkeiten von E-Sport für Unternehmen, stellen Modelle und Best Practices vor und stehen für Fragen und Diskussion zur Verfügung.

Mehr Informationen und Anmeldung finden Sie unter www.magdeburg.ihk.de, Dok.-Nr.: 171151131

Tom Heitzmann

IRAN

Das Silicon Valley des Mittleren Ostens

Der Iran mit seiner sehr jungen, sehr gut ausgebildeten und sehr innovativen Bevölkerung schickt sich an, zum Start-up Drehkreuz des Mittleren Ostens zu werden. Die seit 2018 neuerlich aktivierten US-Sanktionen haben diese Entwicklung mehr befördert als behindert.

von DAGMAR VON BOHNSTEIN

Laut der englischsprachigen Wirtschaftszeitung Financial Tribune lagen die Umsätze der iranischen wissensbasierten Unternehmen im Geschäftsjahr 20. März 2018 bis 20. März 2019 bei 6,47 Mrd. US-Dollar. Die über 5.000 in Iran aktiven Start-ups wiesen ein Wachstum von stattlichen 50 Prozent gegenüber dem Vorjahr auf.

Die sozio-ökonomische Struktur des Landes ist eine der Voraussetzungen für diese Entwicklung. So beträgt das Durchschnittsalter der ca. 82 Millionen Iranerinnen und Iraner gerade einmal 31 Jahre. Die Urbanisierungsrate liegt bei 71,5 Prozent und die Alphabetisierungsrate bei 98 Prozent. Der Durchdringungsgrad des Internet liegt bei über 76 Prozent und jeder Iraner hat und nutzt im Schnitt 1,4 Mobiltelefone. Iran hat 4,8 Millionen Studierende, 2.500 Hochschulen und 167 Technologie-Zentren. Die IT-Infrastruktur des Landes ist gut

ausgebaut und schlägt selbst auf Berggipfeln und in entlegenen Regionen jedes Funkloch in Deutschland.

Hinzu kommt ein auf den ersten Blick unerwarteter Treiber der Start-up Szene: die weitgehende Schließung des iranischen Marktes durch die US-Sanktionen. Sie hat zur Folge, dass vielen ausländischen Start-ups und High-Tech Firmen der Zutritt zum iranischen Markt verschlossen ist. Diese Chance haben die lokalen Start-ups genutzt und den heimischen Markt für sich erobert ohne Konkurrenz von außen.

Förderung der Startups hat Priorität

Die Regierung von Präsident Hassan Rohani hat die Förderung der Start-ups zu einer ihrer Prioritäten erklärt und legt insbesondere auf die Bereiche Tourismus, Handwerk, Spielzeug, Photonik und Laser einen Schwerpunkt.

So wurden beispielsweise aus über 125 eingereichten Arbeiten im Bereich Photonik und Laser 60 vom Vize-Präsidialamt für Wissenschaft und Technologie ausgewählt und finanziell und technisch gefördert.

Das Team von Vize-Präsident Sattari unterstützt mit der INOTEX-Messe auch das größte Start-up Event in Iran. Es bringt Investoren, Start-ups und Technologieunternehmen zusammen und öffnet auch im Mai 2021 – natürlich online – ihre Pforten wieder. Vom Sitzsack über die INO-Lounge und das Kapitalcafé bis hin zur INOTEX-Stage – einer Bühne aus Digikalas Verpackungen und Papprollen – war im Vor-Corona-Jahr 2019 alles an seinem Platz. Digikala ist eine Art iranisches Amazon, das sich in den letzten Jahren zu einem der größten Online-Händler in Iran entwickelt hat. Das Unternehmen ist mittlerweile selbst einer der Sponsoren der iranischen Start-ups.

Die INOTEX-Messe ist auch das größte Start-up-Event im Iran und bringt Investoren, Start-ups und Technologieunternehmen zusammen.



Fotos (2): AHK Iran

»Die IT-Infrastruktur des Landes ist gut ausgebaut und schlägt selbst auf Berggipfeln und in entlegenen Regionen jedes Funkloch in Deutschland.«

Dagmar von Bohnstein
Geschäftsführerin der AHK Iran und
Delegierte der deutschen Wirtschaft in Iran



Im Rahmen der INOTEX 2019 verlieh die AHK Iran ihren »Award« an »Sabzpalayesh Satrap«. Das Start-up hat Umweltthemen zu seinem Schwerpunkt erklärt wie die Behandlung von Wasser und Abwasser und das Recycling von Abfällen. Die AHK lud das Gewinner-Team ein zu einer Start-up-Tour nach Deutschland, um mit technologischen Innovationen in Berührung zu kommen und deutschen Investoren. Auf der »Bits&Pretzels« in München konnten die Iraner die besten Start-up-Betreiber der Welt kennenlernen.

Auch im vergangenen Jahr hat die AHK Iran zehn iranische Start-ups online bei der »Start.UP! Germany Tour 2020« vorgestellt. Drei davon haben es geschafft, bei einem Feld von 124 Konkurrenten aus 30 Ländern die Jury zu überzeugen: Die Start-ups »ParkMark«, »Litium« und »AgentPro« durften ihre Ideen und Dienstleistungen im »Big Pitch« großen deutschen Unternehmen präsentieren.

»ParkMark« arbeitet im Bereich »Smart City« und konzentriert sich auf die Suche nach freien Parkplätzen mithilfe von Laserscannern. »Litium« ist in der Versicherungsbranche aktiv und bietet seinen Kunden an, alle Schritte einer Personenversicherung digital durchzuführen. »AgentPro« schließlich ist ein Prozess für das Vertriebsnetz der Versicherungsindustrie.

Sie alle hoffen auf einen Erfolg mit ihren Geschäftsideen wie die großen iranischen Vorbilder »Digikala«, »Snapp«, »Divar« oder »Café Bazaar«. Diese haben es geschafft, auf nationaler Ebene gleichzuziehen mit den international aktiven und renommierten Firmen Amazon (Digikala), Uber (Snapp), eBay (Divar) und Google play (Café Bazaar) und den Status eines Start-up längst hinter sich zu lassen. ■

Einwohner	82 Millionen
Durchschnittsalter	31 Jahre
Urbanisierungsrate	71,5 Prozent
Alphabetisierungsrate	98 Prozent
Durchdringungsgrad des Internet	76 Prozent
Studierende	4,8 Millionen
Hochschulen	2.500
Technologie-Zentren	167
aktive Start-ups	5.000

BONITÄTSPRÜFUNG BEUGT ZAHLUNGS AUSFÄLLEN VOR

Zahlungsverhalten und Kreditsicherung in der Ukraine

Viele Geschäftszweige in der Ukraine wurden in der Coronakrise hart getroffen. Dies gilt besonders für die Gastronomie, das Hotelgewerbe, die Unterhaltungsbranche und den Transportsektor. Auch Industrie und Landwirtschaft mussten Einbußen hinnehmen – wegen der Verwerfungen der Weltwirtschaft und ungünstiger Witterungsbedingungen.

von FABIAN NEMITZ

Die Finanzlage vieler Firmen hat sich verschlechtert. Insgesamt zeigte sich die Wirtschaft 2020 aber deutlich robuster als erwartet. Der Ukraine kamen die relativ geringe Bedeutung des Tourismussektors zugute sowie vorteilhafte Preisentwicklungen bei Energieträgern, Metallen und Agrargütern. Für 2021 stehen die Zeichen auf Erholung, die Nationalbank erwartet ein Wirtschaftswachstum von real 4,2 Prozent.

Ein Risikofaktor bleibt die Rückzahlung der Staatsschulden. Wichtig ist die Zusammenarbeit mit dem Internationalen Währungsfonds, ohne die Schwierigkeiten bei der Refinanzierung im Herbst 2021 drohen.

Zahlungsmoral und Bonitätsprüfung

In der Ukraine gibt es keine statistischen Übersichten zu Zahlungsverzögerungen. Ein Indikator für das Zahlungsverhalten sind die Entwicklungen im Bankenmarkt. Nach Informationen des Berichts zur Finanzmarktstabilität der Nationalbank von Dezember 2020 haben sich die Kreditportfolios gegenüber dem Unternehmenssektor 2020 nicht wesentlich verschlechtert. Allerdings bestehen pandemiebedingte Gefahren für die Zahlungsfähigkeit einzelner Sektoren und Unternehmen. Für mögliche Kreditausfälle haben die Banken 2020 Rückstellungen gebildet. Schwieriger gestaltet sich die Lage im Privatkundengeschäft. Auf Probleme deuten auch hohe Zahlungsrückstände bei kommunalen Abgaben hin.

Die Lage im Bankensektor hat sich in den vergangenen Jahren deutlich gebessert. Die Banken erzielen Gewinne. Der Anteil notleidender Kredite sinkt – allen voran dank Abschreibungen. Bei den faulen Krediten handelt es sich zum Großteil um Altlasten früherer Krisen. Gründe für die erschreckende Höhe von aktuell immer noch 41 Prozent liegen an der Wirtschaftskrise 2014/15, der drastischen Abwertung der Hrywnja und einem geringen Gläubigerschutz. Hinzu kam das unlautere Geschäftsgebahren vieler Banken, die von ihren Eignern – lokalen Oligarchen – vielfach als »Staubsauger« benutzt worden waren, um Spareinlagen in die eigenen Taschen umzuleiten.

Anteil notleidender Kredite am Kreditportfolio der Banken (jeweils zum Jahresanfang)

Jahr	2017	2018	2019	2020	2021
Prozent	56,2	54,54	52,85	48,36	41

Quelle: Nationalbank der Ukraine

Laut Unternehmern laufen die meisten Geschäfte vertragskonform. Um unangenehme Erfahrungen zu vermeiden, sollten sich Unternehmen aber genau über Geschäftspartner informieren – sei es mithilfe von Auskunfteien oder aus öffentlichen Quellen. Auch über die AHK Ukraine können Firmenauskünfte angefordert werden.

Erschwert werden Einschätzungen zur Bonität durch die große Schattenwirtschaft. Allerdings wurden in den vergangenen Jahren Instrumente geschaffen, die für mehr Transparenz sorgen.

Große lokale und internationale Auskunfteien

- Credit-Rating
<https://www.credit-rating.ua/>
- Creditreform
<https://www.creditreform.ua/en/home.html>
- Corporate News Agency
<https://cna.ua/>
- GCS Ukraine
<https://gcs-ukraine.com/en/>
- Opendatabot
<https://opendatabot.ua/>
- PravoSud
<https://pravosud.com.ua/>
- Youcontrol
<https://youcontrol.com.ua/en/>

Anhand verschiedener öffentlicher Quellen können Unternehmen selbst Informationen über Geschäftspartner einholen. Wichtig ist dabei die einheitliche Unternehmensregisternummer (EDRPOU) zu kennen.

Zu den Quellen, die allerdings nur auf Ukrainisch verfügbar sind, zählen folgende Seiten:

- Einheitliches staatliches Register über juristische Personen, Unternehmer und öffentliche Verbände: Informationen unter anderem über Adresse, Grundkapital, Gründungsdatum, Geschäftsführer, Insolvenzverfahren;
- Staatliche Steuerbehörde: Informationen unter anderem über Steuerschulden;
- Einheitliches Schuldnerregister: Informationen über anhängige Vollstreckungsverfahren;
- Einheitliches staatliches Register über Gerichtsentscheidungen;
- Nationalbank: Angaben zu notleidenden Krediten nach Sektoren.

Absicherung von Zahlungsausfällen

Die Ukraine ist ein Land mit hohem Zahlungsausfallrisiko. Dies spiegelt sich an folgenden Ratings wider:

- Länderrisikobericht von Euler Hermes: D4 (höchste Risikostufe);
- Länderklassifizierung für Exportkreditgarantien der Bundesrepublik Deutschland: Stufe 6 (Höchstwert: 7);
- Country Risk Assessment Map von Coface: D (sehr hohes Risiko; Maximalwert E).

Das ukrainische Zivilgesetzbuch (Artikel 546) kennt verschiedene vertragliche Sicherungsmittel. Hierzu zählen Vertragsstrafen, Bürgschaften, Garantien, Pfand, Zurückbehaltungsrecht und Anzahlungen. Drohen Zahlungs- oder Forderungsausfälle, empfiehlt sich die Einschaltung der AHK Ukraine. Die AHK hat ein Zentrum für Business-Mediation gegründet und kann Firmen bei der vorgerichtlichen Beilegung von Streitfällen unterstützen. Kommt es zu einem Gang vor Gericht, kann die AHK als Gerichtsbeobachter tätig werden.

Eingeschaltet werden können auch Inkassobüros. Zu den größeren Akteuren zählen UkrBorg, CredEx, EADR und UBC. Der Gang über den Rechtsweg ist möglich, aber in der Regel sehr langwierig und häufig ohne große Erfolgsaussichten. Nach Angaben des Doing-Business-Berichts der Weltbank 2020 liegt die nur bei 9 Prozent gegenüber 38,5 Prozent in Europa und Zentralasien. Gleichzeitig beliefen sich die Kosten für das Inkasso auf 46,3 Prozent des geforderten Betrags. Risikofaktoren sind mangelnde Rechtssicherheit und Korruption.

Am 21. Oktober 2019 ist in der Ukraine ein neues Insolvenzgesetzbuch in Kraft getreten. Die Novelle soll zu einer Beschleunigung von Insolvenzverfahren, einem besseren Schutz der Gläubigerinteressen und einer besseren Durchsetzung von Gerichtsurteilen beitragen.

Zahlungsverkehr

Erstgeschäfte mit ukrainischen Kunden wickeln deutsche Unternehmen meist per Vorkasse ab. Ein Grund hierfür liegt an den großen Risiken im Geschäftsumfeld. Besonders stark verbreitet ist Vorkasse bei Handelsbeziehungen mit kleinen Unternehmen und beschränkten Transaktionsvolumina.

Die Instrumente der Außenhandelsfinanzierung kommen eher bei größeren Geschäften mit größeren Partnern zum Einsatz, scheitern bisweilen aber an den zusätzlichen Kosten. Hinzu kommt, dass der Importeur für die Nutzung von Bankgarantien und Akkreditiven eine Kreditlinie bei einer lokalen Bank benötigt, was nicht immer möglich ist. Bei Außenhandelsfinanzierungen beschränkt sich die Zusammenarbeit deutscher Firmen in der Regel auf anerkannte internationale und staatliche ukrainische Banken. Je nachdem, wie eingespielt die Geschäftsbeziehungen sind, werden individuell vereinbarte Zahlungsziele geboten.

Liberalisierung der Devisenbestimmungen

In den vergangenen Jahren hat die Ukraine die Devisengesetzgebung liberalisiert und die Einschränkungen für den Kapitalverkehr weitgehend aufgehoben. Verbindlichkeiten im Handel mit ausländischen Partnern können nun in einem Zeitraum von bis zu 365 Tagen abgewickelt werden. Zuvor musste die Ware bei Vorauszahlungen seitens des ukrainischen Importeurs noch binnen 180 Tagen nach Entrichtung der Vorkasse geliefert werden.

Bargeldlose Zahlungssysteme auf dem Vormarsch

Für Erleichterungen im Zahlungsverkehr sorgt auch die im Januar 2020 erfolgte verpflichtende Einführung des IBAN-Systems im Bankensektor. Bei der Abwicklung von Geschäften gewinnen elektronische Zahlungssysteme mehr und mehr an Bedeutung. Beschleunigt wird dieser Trend durch die Coronavirus-Pandemie und den wachsenden Online-Handel.



Foto: Frank May

»Erstgeschäfte mit ukrainischen Kunden wickeln deutsche Unternehmen meist per Vorkasse ab. Ein Grund hierfür liegt an den großen Risiken im Geschäftsumfeld. Besonders stark verbreitet ist Vorkasse bei Handelsbeziehungen mit kleinen Unternehmen und beschränkten Transaktionsvolumina.«

Fabian Nemitz berichtet für Germany Trade & Invest aus Kiew

Zu beachten ist das Währungsrisiko. Der Wechselkurs der Landeswährung Hrywnja (UAH) schwankt, zeigt sich nach der massiven Abwertung 2014 und 2015 aber relativ stabil.

Exportfinanzierung

Bei Außenhandelsfinanzierungen arbeiten deutsche Unternehmen im Handel mit ukrainischen Partnern in der Regel nur mit anerkannten internationalen und staatlichen ukrainischen Banken zusammen. Geschäftsbanken und spezielle Finanzierungsinstitute bieten verschiedene Finanzierungsmöglichkeiten für Auslandsgeschäfte an. Wichtige deutsche Kreditgeber im Exportgeschäft sind die Ausfuhrkredit-Gesellschaft (AKA) und die Kreditanstalt für Wiederaufbau.

Exportkreditgarantien schützen Unternehmen und Banken vor politisch und wirtschaftlich bedingten Zahlungsausfällen. Die Euler Hermes Aktiengesellschaft ist mit dem Management der staatlichen Exportkreditgarantien betraut. Sie fungiert als Dienstleister des Bundes. Hermesdeckungen kommen dort zum Zuge, wo die private Wirtschaft kein entsprechendes oder ausreichendes Absicherungsangebot zur Verfügung stellt. Informationen zur Deckungspraxis für über 200 Länder bietet das agaportal. Für Exportkreditgarantien des Bundes ist Euler Hermes Kreditversicherungs-AG/Bereich Exportkreditgarantien zuständig. Darüber hinaus bieten auch private Banken Sicherungen gegen Exportrisiken. ■

Das deutsche »Sorgfaltspflichtengesetz«

Die Bundesregierung hat sich auf einen Entwurf für ein Sorgfaltspflichtengesetz (»Gesetz über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten in Lieferketten«) geeinigt. Diesen Entwurf hat das Bundeskabinett am 3. März 2021 beschlossen und es soll in der jetzigen Legislaturperiode vom Bundestag verabschiedet werden.

Worum geht es?

Das Sorgfaltspflichtengesetz soll der Verbesserung der internationalen Menschenrechtslage dienen, indem es Anforderungen an ein verantwortliches Management von Lieferketten für bestimmte Unternehmen festlegt.

Was genau bedeutet »Lieferkette«?

Die Lieferkette umfasst den gesamten Weg eines Produktes von der Gewinnung der Rohstoffe über die Herstellung und Verarbeitung bis zur Lieferung des Produktes an die Endkunden. In der globalisierten Welt sind häufig mehrere Unternehmen und Lieferanten an der Produktion beteiligt.

Das Gesetz sieht vor, dass die gesamte Lieferkette in den Blick genommen und auf Menschenrechte, einschließlich der Arbeitsbedingungen und des Umweltschutzes geachtet wird.

Für wen gilt das Sorgfaltspflichtengesetz?

Nach dem Gesetzentwurf soll das Sorgfaltspflichtengesetz ab 2023 auf Unternehmen mit in der Regel mindestens 3.000 Arbeitnehmern und Hauptverwaltung, Hauptniederlassung oder Sitz in Deutschland anwendbar sein. Ab 2024 sinkt die Anwendbarkeitsschwelle auf 1.000 Arbeitnehmer, wobei anschließend eine erneute Evaluierung stattfinden soll.

Was bedeutet das Gesetz für kleine und mittlere Unternehmen?

Es ist zu erwarten, dass nicht nur Unternehmen, die aufgrund ihrer Größe direkt betroffen sind, die Auswirkungen des Sorgfaltspflichtengesetzes auf ihre unternehmerischen Abläufe spüren werden. Die Tendenz, dass größere Unternehmen Nachweise auch von ihren kleineren Vertragspartnern einfordern, was deren menschenrechtlich und umweltbezogen verantwortungsbewusstes Handeln betrifft, gibt es seit Längerem.



Foto: Chimnapong - stock.adobe.com

Was kommt auf Unternehmen zu?

Unternehmen müssen ein angemessenes Risikomanagement entlang der gesamten Lieferkette einführen und wirksam umsetzen – und zwar in allen maßgeblichen unternehmensinternen Geschäftsabläufen. Sie müssen insbesondere eine Risikoanalyse durchführen und Präventions- und Abhilfemaßnahmen ergreifen. Zudem müssen Unternehmen ein Beschwerdeverfahren einrichten, das ermöglicht, auf menschenrechtliche Risiken und Verletzungen hinzuweisen. Über die Erfüllung der Sorgfaltspflichten müssen die Unternehmen jährlich einen Bericht bei der zuständigen Behörde einreichen.

Wer kann helfen?

Auf der Internetseite der IHK Magdeburg (Artikel-Nr.: 5066854) finden Sie weiterführende Informationen rund um das Thema.

Wie können Sie Ihr Unternehmen auf das Sorgfaltspflichtengesetz vorbereiten?

Online-Veranstaltung
»Nachhaltiges Lieferkettenmanagement«
1. Juli 2021, 10 bis 12 Uhr

In dieser Veranstaltung erfahren Sie, was die geplanten Gesetze in Deutschland und der EU für Ihr Unternehmen bedeuten und wie Sie sich gut vorbereiten. Außerdem erhalten Sie einen Überblick über bereits existierende Unterstützungsangebote und hilfreiche Tools für die Risikoanalyse. Zudem erhalten Sie Hilfestellung, wie Sie ein Lieferkettenmanagement in Ihrem Unternehmen implementieren können.

► IHK-ANSPRECHPARTNERIN

Melanie Kerst

Tel.: 0391/5693-138

melanie.kerst@magdeburg.ihk.de



ÄGYPTEN

Vorabregistrierung für Seefrachtsendungen wird Pflicht

Der ägyptische Zoll führt als Bestandteil eines neuen elektronischen Zollverfahrens die Vorabregistrierung von Frachtdaten ein. Ab dem 1. Juli 2021 wird das Zollverfahren namens "Advanced Cargo Information (ACI)" für Exporteure zur Pflicht.

ACI zielt darauf ab, die Verfahren zur zolltechnischen Risikoüberprüfung und Freigabe von Waren bei der Einfuhr zu vereinfachen und zu beschleunigen. Es erhöht die Transparenz, indem Angaben von Exporteuren und Importeuren über ein Single-Window-Portal »Nafeza« gebündelt und verifiziert werden. Seit dem 1. April 2021 läuft das Advanced Cargo Information System für eingehende Sendungen in die ägyptischen Seehäfen in der Pilotphase.

Für die Vorabregistrierung der Seefracht- sendungen kommen zwei miteinander

kommunizierende Systeme zur Anwendung:

- Nafeza (National Single Window System for Foreign Trade) und
- CargoX (ein von Nafeza zertifizierter Blockchain-Dienstleister)

Exporteure müssen sich künftig auf der CargoX-Plattform einmalig registrieren und erhalten eine Exporter ID. Der Importeur oder sein Agent registriert seine Daten und lieferbezogen ebenfalls die Daten des Exporteurs sowie die Versanddaten über das elektronische Portal Nafeza. Beide Prozesse müssen vor Verschiffung der Waren durchgeführt werden. Die Daten des Importeurs im System Nafeza und die Daten des Exporteurs im System CargoX werden miteinander verknüpft. Das Nafeza-System vergibt für die konkrete Sendung eine Advanced Cargo Information Declaration Nummer (ACID), die beiden Parteien übermittelt wird.

Anschließend muss der Exporteur bis spätestens 48 Stunden vor Ankunft des Schiffes im Bestimmungshafen in Ägypten die relevanten Versanddokumente in CargoX hochladen. Alle Dokumente müssen neben der Exporter- und Importer ID die ACID als Identifikationsnummer der konkreten Lieferung enthalten. Fehlen diese Angaben in den Frachtpapieren, wird die Ware in den ägyptischen Häfen weder entladen, noch verzollt. Sie wird auf Kosten des Frachtführers oder seines Vertreters zurückgeschickt.

Weitere Hinweise finden Sie unter www.magdeburg.ihk.de
Dokument: 5060798.

► IHK-ANSPRECHPARTNERIN

Dörthe Ochsenfart

Tel.: 0391/5693-156

ochsenfart@magdeburg.ihk.de



LINKEDIN FÜR KUNDENPFLEGE UND -GEWINNUNG NUTZEN

Digitale Wege im internationalen Vertrieb

Der internationale Vertrieb ist durch die Corona-Pandemie einem starken Wandel unterworfen. Immer mehr Unternehmen nutzen heute die digitalen Wege der Kommunikation, um sowohl mit Kunden als auch mit Geschäftspartnern in Kontakt zu kommen und zu bleiben. Viele Unternehmen setzen dabei auf Social Media-Plattformen und -Portale, um auch ihren Vertrieb online fit zu machen. Vor allem die Plattform LinkedIn hat seit der Corona-Pandemie einen hohen Nutzerzuwachs.

Seit Beginn des Jahres sind über 16 Millionen Mitglieder in der D-A-CH-Region auf LinkedIn aktiv. Das sind 3 Millionen mehr Mitglieder, als noch im November 2019. Weltweit nutzen aktuell 722 Millionen Mitglieder in 200 Ländern und Regionen die Online-Plattform.

Da die Social Media-Plattform nicht durch Grenzen oder Zeitzone limitiert ist und die Möglichkeit der Mehrsprachigkeit anbietet, ist die Nutzung ebenso einfach wie effektiv. Ein LinkedIn-Profil ist für Unternehmen eine gute Möglichkeit, andere wissen zu lassen, wer sie sind,

Vorteile von Social Media

- Reputationsaufbau
- Erhöhung der Bekanntheit
- Themen besetzen, Diskussionen lenken
- Vertrauensaufbau durch schnelle und transparente Kommunikation
- Recruiting
- Direkter Zugang zu Stakeholdern
- Marktforschung
- Kundenservice
- Kostengünstig im Vergleich zu anderen Kommunikationsmitteln

wofür sie stehen und was sie zu bieten haben. Das Profil ist dabei das persönliche Storyboard des Unternehmens, auf dem andere es finden und sich über die Aktivitäten informieren und auf dem Laufenden halten können. Mit Tools wie dem Sales-Navigator, LinkedIn-Learning und LinkedIn-Jobs bietet die Plattform Unternehmen eine Reihe von weiteren Nutzungsmöglichkeiten.

Wie für Social Media allgemein, gilt auch für die Nutzung der Plattform LinkedIn ein planvolles Vorgehen. Interessierte Unternehmen müssen sich im Vorfeld darüber Gedanken



machen, wie sie hier strategisch agieren wollen. Welche Zielgruppen sollen angesprochen, welche Tools genutzt werden und was will man generell erreichen? Mit welchen Mitteln und welchem Aufwand will man das Profil betreiben und welche Angebote sind für Kunden und Partner sinnvoll? Gerade die Nutzung für den professionellen Vertrieb will hier gut durchdacht sein. Verschafft man sich also im Vorfeld einen umfassenden Überblick über die Tools und Angebote und richtet seine Kommunikation strategisch durchdacht aus, bietet die Nutzung von Online-Plattformen wie LinkedIn gerade im internationalen Vertrieb die Chance auf ein solides globales Networking.

Der Online-Workshop

»LinkedIn für den internationalen Vertrieb nutzen«
am 7. Juli 2021

vermittelt sowohl Informationen über die Plattform LinkedIn, als auch über die sich damit bietenden Vertriebsmöglichkeiten.

Weitere Informationen unter

www.magdeburg.ihk.de

Dok.-Nr.: 5143854

Antje Frischbier

**Förderung
des Bundes**Markterschließungs-
programm

Exportinitiativen

Auslandsmesse-
programmAuslandsgeschäfts-
absicherung**Förderung des Landes
Sachsen-Anhalt**Beratungshilfe-
programm

Messebeteiligungen

**Förderung auf
EU-Ebene**

Horizont Europa

Europäischer
Innovationsrat

Beste Förderung

Die deutsche Außenwirtschaftsförderung ist weltweit einzigartig. Unternehmen werden von dem weltweiten AHK-IHK-Netzwerk, den Auslandsvertretungen und der Germany Trade and Invest (GTAI) unterstützt. Auslandsaktive Unternehmen und die, die es noch werden wollen, können von einer breiten Palette an Instrumenten der Außenwirtschaftsförderung profitieren. In zurückliegenden Ausgaben »Der Markt in Mitteldeutschland« wurden die wichtigsten Außenwirtschaftsförderprogramme des Landes Sachsen-Anhalt, des Bundes und der EU vorgestellt. Im letzten Teil der Serie erhalten Sie Informationen, wie Sie für Ihr Unternehmen die passgenaue Förderung finden können.

Informationsquellen im Überblick

Es gibt eine Vielzahl an Förderprogrammen für deutsche Unternehmen, die den Schritt ins Ausland wagen wollen. Die Förderprogramme reichen von Angeboten der EU, über Initiativen und Instrumente des Bundes bis hin zu Programmen des Landes Sachsen-Anhalt. Dabei die passende Unterstützung für Ihr Unternehmen zu finden, kann bei der Vielfalt an Angeboten durchaus nicht einfach sein. An dieser Stelle können das Außenwirtschaftsportal iXPOS und auch die Förderdatenbank des Bundes Licht ins Dunkel bringen. Beides sind frei zugängliche Portale im Internet.

iXPOS

Das Außenwirtschaftsportal iXPOS kann als Wegweiser für auslandsaktive Unternehmen verstanden werden, das Informationen von mehr als 70 Institutionen, Organisationen und Netzwerken bündelt. So finden Sie bei iXPOS z.B. alle Termine von Veranstaltungen, Unternehmerreisen und Seminaren der deutschen Außenwirtschaftsförderung auf einen Blick. iXPOS unterstützt Sie aber nicht nur bei der Informationsbeschaffung, sondern auch beim Knüpfen neuer Geschäftskontakte mit dem iXPOS Business Finder.

www.ixpos.de

Förderdatenbank

Die Förderdatenbank des Bundes bietet einen Überblick über Förderprogramme des Bundes, der Länder und der EU. Mithilfe der Suchfunktion kann das aktuelle Förderangebot durchforstet werden. Speziell unter der Rubrik »Außenwirtschaft« kann nach Fördermitteln für internationale Vorhaben gesucht werden. Weitere Filtermöglichkeiten sind Förderberechtigte, Förderart, Fördergeber, Unternehmensgröße und Format.

www.foerderdatenbank.de

IHK Magdeburg

Auch die IHK Magdeburg kann Sie unterstützen, in der Vielfalt der Angebote den Überblick nicht zu verlieren. Auf der Internetseite der IHK Magdeburg www.magdeburg.ihk.de sind für Sie Informationen rund um das Thema Außenwirtschaftsförderung unter der Dok.Nr.: 4849124 zusammengestellt. Die IHK Magdeburg steht Ihnen auch gerne persönlich zur Verfügung. In einem individuellen Termin können Ihr Vorhaben und passende Förderprogramme besprochen werden.

www.magdeburg.ihk.de

► IHK-ANSPRECHPARTNERIN

Melanie Kerst

Tel.: 0391/5693-138

melanie.kerst@magdeburg.ihk.de



Auf ein Wort: **EXPORT**

INTERVIEW-REIHE



In der Interviewreihe über erfolgreiche Internationalisierungen berichtet jeden Monat ein Unternehmen über seine Erfahrungen bei den ersten Schritten ins Exportgeschäft.

In dieser Ausgabe:

Christoph Grüttner

Globaler Vertriebsleiter
TCS TürControlSysteme AG

Foto: alesmunt - stock.adobe.com

Auf welche Produkte und Märkte hat sich Ihr Unternehmen spezialisiert?

Die TCS TürControlSysteme AG mit Hauptsitz in Genthin entwickelt, produziert und vertreibt seit 1995 innovative Systemtechnik für die Tür- und Gebäudekommunikation. Von der einfachen Türsprechanlage bis zur digital vernetzten Großanlage mit mehreren hundert Wohneinheiten bietet TCS komplexe Audio-, Video- und Zutrittslösungen an. Als mittelständisches Familienunternehmen vertreibt TCS seine Produkte über den Handel, das Elektrohandwerk sowie über ein internationales Netzwerk zertifizierter Partner. Als Systemlieferant entwickelt TCS außerdem Produkte für namhafte europäische OEM-Kunden.

Was war bei der Internationalisierung Ihres Unternehmens besonders hilfreich?

Um Fehler zu vermeiden ist es entscheidend die Internationalisierung im Vorfeld strategisch zu planen und vorzubereiten. Um die richtigen Entscheidungen hinsichtlich Standortwahl, Wahl der Markteintrittsform und des richtigen Markteintrittszeitpunktes treffen zu können, bedarf es verlässlicher Informationsquellen. Wichtige Informationsquellen waren für TCS neben den außenwirtschaftlichen Abteilungen der IHK sowie der Außenhandelskammern auch der Besuch internationaler Messen und der Aufbau internationaler Kontakte. Hilfreich sind bei TCS außerdem die flachen Hierarchien, kurzen Entscheidungswege und die ausgeprägte Hands-On Mentalität.

Welche Anforderungen werden an die internationale Verkaufsstrategie des Unternehmens gestellt?

In unserem Geschäft braucht es sowohl geschulte und motivierte Mitarbeiter in den Unternehmensbereichen als auch engagierte und verlässliche Vertriebspartner im Ausland. Die Mitarbeiter müssen nicht nur über hervorragende Englischkenntnisse verfügen, sondern müssen auch in der Lage sein, landespezifische Anforderungen im Rahmen des Marketing-Mix in unseren Produkten und Dienstleistungen zu berücksichtigen. Besondere Bedeutung hat die Steuerung sowie vertriebliche und technische Betreuung der Vertriebspartner, was in Zeiten von Corona für viele Unternehmen eine Herausforderung ist.

Wie beeinflusst das internationale Arbeiten den Firmenalltag?

Das internationale Arbeiten erfordert den Blick über den Tellerrand sowie »willingness to go the extra mile«. Sprachbarrieren, unterschiedliche Zeitzonen, neue Marktanforderungen, Besonderheiten in der Zollabwicklung, unterschiedliche gesetzliche Rahmenbedingungen, hoher Wettbewerbs- und Termindruck. All dies erfordert überdurchschnittliche Einsatzbereitschaft aller im internationalen Geschäft beteiligten Mitarbeiter.

Im internationalen Geschäft muss man ...

... grundsätzlich eine offene und positive Einstellung gegenüber fremden Kulturen sowie Toleranz, Geduld und Flexibilität mitbringen. In Asien geboren und aufgewachsen und mit umfangreicher internationaler Vertriebserfahrung habe ich selbst immer wieder beobachtet, dass Überheblichkeit, Ignoranz und fehlende interkulturelle Kompetenz einer der Hauptgründe für Scheitern und Misserfolg im internationalen Geschäft sind.



Foto: TCS

»Besondere Bedeutung hat die Steuerung sowie vertriebliche und technische Betreuung der Vertriebspartner.«

Christoph Grüttner
Globaler Vertriebsleiter
TCS TürControlSysteme AG



Weil Ausbildung mehr Zeit und weniger Papierkram braucht

von ALEXANDER JANOWSKY

Die Berufsausbildung ist für Ihr Unternehmen ein wertvoller Baustein, um Personal zu finden und Fachkräfte zu sichern. Dabei ist auch wichtig, wie Ihr Unternehmen die Ausbildung zukunfts- und bedarfsgerecht organisieren kann und damit Zeit, Ressourcen und letztendlich Kosten spart. Mit dem Serviceportal Bildung bieten wir ein digitales Fullserviceangebot für unsere Ausbildungsunternehmen, völlig kostenfrei!

In einem ersten Schritt haben wir das digitale Berichtsheft entwickelt. Dadurch gestalten Sie die Dokumentation der Ausbildung so, wie Sie auch Ihr Unternehmen gestalten - innovativ, effizient und flexibel. Weil Ausbildung mehr Zeit und weniger Papierkram braucht. Die Plattform wurde mit Ausbildern für Ausbilder entwickelt.

Was ist das Serviceportal Bildung?

Mit dem Serviceportal Bildung schaffen die IHKs einen gemeinsamen Anlaufpunkt und umfassenden Service für Auszubildende und Ausbildungsunternehmen in ganz Deutschland. Schritt für Schritt wird das Serviceportal Bildung weitere, die Ausbildung unterstützende Anwendungen, zur Verfügung stellen. Darüber hinaus bieten wir einen einfachen Zugang für IHK-Mitgliedsunternehmen zu attraktiven Angeboten wie der Azubi-Card, Prüfungshilfen und vielen mehr.

► IHK-ANSPRECHPARTNER

Alexander Janowsky

Tel.: 0391/5693-433

alexander.janowsky@magdeburg.ihk.de

Weil Ausbildung mehr Zeit und weniger Papierkram braucht.

Das Digitale Berichtsheft Ihrer IHK steht Ihren Auszubildenden mit Ausbildungsbeginn ab 2020* kostenlos zur Verfügung! Infos und Anmeldung unter: www.ausbildung-weiterdenken.ihk.de



Serviceportal Bildung

Ein Service der



BUNDESWEITE KAMPAGNE ZUM START DES AUSBILDUNGSJAHRES 2021/22

Startschuss zum »Sommer der Ausbildung«



Nach mehr als einem Jahr unter dem Eindruck von Corona und einer dritten Welle, die erneut das Wirtschaftsleben in vielen Teilen lahmgelegt hat, zeigen sich erste Lichtblicke für die Mitgliedsunternehmen. Einhergehend mit möglichen Lockerungen steigt nicht nur die Zuversicht vieler Unternehmerinnen und Unternehmer, auch das Thema Fachkräftemangel gewinnt damit wieder rasant an Bedeutung.

Nachdem bereits im Vorjahr deutlich wurde, dass der Zugang passender Bewerberinnen und Bewerber auf den Ausbildungsmarkt durch fehlende Berufsorientierungsangebote und vielerorts ausfallender Ausbildungsbörsen und -messen deutlich eingebrochen ist, gilt es in diesem Jahr besondere Anstrengungen zu unternehmen,

um das vorhandene und perspektivisch entstehende Ausbildungsplatzangebot zeitnah zu vermarkten und effektiv an die Zielgruppen heranzutragen.

Die IHK Magdeburg hat daher in ersten Aktivitäten eine digitale Berufsfindungsmesse im März durchgeführt und weist aktuell auf die »Hierbleiben. Last Minute Azubi Kampagne« hin, bei welcher in den Aktionsmonaten Mai und Juni gemeinsam mit der Arbeitsagentur Magdeburg, Unternehmen und potentielle Auszubildende angesprochen werden.

Bundesweit wird nun angeregt, durch die Allianz für Aus- und Weiterbildung mit dem »Sommer der Ausbildung« und einem gebündelten Maßnahmenpaket, die regionalen Ausbildungsmärkte und die aus ihm herauswachsenden Chancen und Möglichkeiten öffentlichkeitswirksam hervorzuheben, damit

möglichst viele potentielle Bewerberinnen und Bewerber erreicht und für die Duale Berufsausbildung gewonnen werden können.

Der »Sommer der Ausbildung« ist ein umfangreiches Programm- und Maßnahmenpaket, welches kontinuierlich (neu entstehende) Ausbildungsangebote und passende Bewerberinnen und Bewerber, bis in den Sommer hinein, zusammenbringt. Weiterhin finden eine Reihe von Ausbildungsmessen, aber auch Veranstaltungen statt, in denen IHK-Experten und Auszubildende aus Mitgliedsunternehmen Einblicke in den regionalen Ausbildungsmarkt geben und berichten, welche Strategien bei der Ausbildungsplatzsuche in Coronazeiten gut funktionieren. Zielgruppe sind hier insbesondere Jugendliche und deren Eltern.

Sebastian Patze

Ausbildungsprämie für Unternehmen

Die andauernde Krisensituation wirkt sich auf die Stabilität des Ausbildungsmarktes aus: Bereits im Jahr 2020 war ein Rückgang an Ausbildungsverträgen feststellbar, der sich 2021 nicht weiter verstetigen oder gar erhöhen soll. Um die Zahl der Ausbildungsverträge zu stabilisieren, wurde die seit 1. August 2020 bestehende Erste Förderrichtlinie des Bundesprogramms »Ausbildungsplätze sichern« bereits verlängert und angepasst, um mehr Betriebe und Ausbildungsverträge in die Förderung einzubeziehen.

von SEBASTIAN PATZTE

Bisher galt die Regelung, dass Ausbildungsprämien an kleine und mittlere Unternehmen für neue Ausbildungsverträge bei Erhalt (bisher einmalig 2.000 Euro) oder Erhöhung (bisher einmalig 3.000 Euro) des bisherigen Ausbildungsniveaus, Zuschüsse zur Ausbildungsvergütung zur Verhinderung von Kurzarbeit und Übernahmeprämien bei Insolvenz des ursprünglichen Ausbildungsbetriebes gezahlt werden.

Was ist neu?

Die bislang geltenden Fördermöglichkeiten wurden bis zum 31. Mai 2021 verlängert. Für Ausbildungen, die ab dem 1. Juni 2021 beginnen, – somit für das kommende Ausbildungsjahr – gilt eine neue Fördersystematik, welche die Verdoppelung der Ausbildungsprämien auf 4.000 bzw. 6.000 Euro beinhaltet.

Zum 1. Juni 2021 erfolgt bei den Ausbildungsprämien auch eine Erweiterung der Unternehmensgröße: Gefördert werden können dann kleine und mittlere Unternehmen mit bis zu 499 Mitarbeitern. Die Zuschüsse zur Vermeidung von Kurzarbeit werden bis Ende 2021 verlängert und die Förderung mit Inkrafttreten der Änderungen deutlich verbessert: Es wird zusätzlich die Hälfte der Brutto-Vergütung des Ausbilders (gedeckelt auf 4.000 Euro, zuzüglich 20 Prozent Sozialversicherungspauschale) übernommen. Auch hier erfolgte eine Erweiterung der Unternehmensgröße auf kleine und mittlere Unternehmen mit bis zu 499 Mitarbeitern (bisher bis zu 249 Mitarbeitern).

Als neue Leistung wurde ein »Lockdown II-Sonderzuschuss« für Kleinunternehmen mit bis zu vier Mitarbeitern eingeführt. Dieser beinhaltet einen einmaligen Zuschuss von 1.000 Euro je Azubi, wenn die Geschäftstätigkeit aufgrund coronabedingter behördlicher

Anordnung eingestellt oder nur in geringem Umfang (zum Beispiel in Hotels: Geschäftsreisende; in der Gastronomie: Außerhausverkauf) weitergeführt werden konnte, die Ausbildung aber gleichwohl an mindestens 30 Tagen fortgesetzt wurde.

Die Übernahmeprämie wird bis Ende 2021 verlängert und – wie die neue Ausbildungsprämie plus – auf 6.000 Euro angehoben. Außer bei Insolvenz ist auch eine Förderung möglich, wenn die Kündigung durch den Ausbildungsbetrieb erfolgt ist oder droht, weil diesem die Fortführung der Ausbildung in Folge der Corona-Krise bis zum Ende nicht mehr möglich oder zumutbar ist.

Sollte es soweit kommen, dass ein kleines oder mittelständisches Unternehmen aufgrund der wirtschaftlichen Lage die Ausbildung im Betrieb zeitweise nicht fortsetzen kann, wird eine Verbund- oder Auftragsausbildung vorübergehend gefördert. Die Auszubildenden behalten den Ausbildungsvertrag im Betrieb, Teile der Ausbildung finden aber vorübergehend in anderen Betrieben, überbetrieblichen Bildungsstätten oder bei Bildungsdienstleistern statt. Dies muss für mindestens 4 Wochen, die auf mehrere Zeiträume aufgeteilt werden können, geschehen.

Die Förderung in Höhe von 450 Euro pro Woche ist auf maximal 8.100 Euro beschränkt und wird entweder vom Stammausbildungsbetrieb (mit bis zu 499 Beschäftigten) oder vom aufnehmenden Betrieb bis 31. März 2022 bei der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See beantragt.

Externe Prüfungsvorbereitungskurse für die Abschlussprüfungen der Auszubildenden werden mit 50 Prozent, maximal aber mit 500 Euro, der Kosten für die Prüfungsvorbereitung bezuschusst.

Wie können Ausbildungsbetriebe die Prämie in Anspruch nehmen?

Die Bundesagentur für Arbeit setzt die erste Förderrichtlinie um und ist für die Anträge auf die Förderleistungen und deren Bewilligung zuständig. Ausbildungsbetriebe können sich an die für sie zuständige Agentur für Arbeit wenden und den Antrag auf Förderung mittels des vorgesehenen Antragsformulars stellen. Dieses können sie online auf der Internetseite der Bundesagentur für Arbeit aufrufen. Dort stehen ebenfalls Informationen zum Bundesprogramm zur Verfügung.

Die regionalen Arbeitsagenturen sind für die Antragsbearbeitung, Beratung und Bewilligung der Zuwendungen zuständig.

Kontakt: Den Arbeitgeber-Service der Agentur für Arbeit erreichen Sie über das Kontaktformular oder telefonisch unter 0800 455520 (gebührenfrei).



Bestätigung der zuständigen IHK

Für die Ausbildungsprämie und die Ausbildungsprämie plus benötigen Sie eine Bescheinigung Ihrer Industrie- und Handelskammer. Die Vorlage erhalten Sie von der Agentur für Arbeit. Bitte senden Sie zur Überprüfung das ausgefüllte Formular per E-Mail an Ihren zuständigen Aus- und Weiterbildungsberater.

Wichtig: Die Änderungen gelten auch rückwirkend. Das bedeutet: Anträge auf Förderungen können innerhalb von drei Monaten auch für bereits bestehende Ausbildungsverhältnisse gestellt werden, für die bisher eine Förderung nicht möglich war, die aber von den geänderten Voraussetzungen erfasst sind. Das gilt auch, wenn ein vorheriger Antrag aus diesen Gründen abgelehnt worden ist. ■

► IHK-ANSPRECHPARTNER

Sebastian Patzte

Tel.: 0391/5693-438

patzte@magdeburg.ihk.de



Chance auf Übernahme ist sehr gut

von KLAUS-PETER VOIGT

»Gern würden wir noch junge Leute für eine Ausbildung vor allem im gewerblichen Bereich einstellen. Die Nachfrage ist jedoch so niedrig wie noch nie«, erklärt mit deutlichem Bedauern Kathrin Sander. Bei der Assistentin der Werkleitung der Silbitz Group Staßfurt AWS GmbH laufen die Fäden für Ausbildung zusammen. Ob Zerspanungs- oder Industriemechaniker, Elektroniker oder Industriekaufleute – im Staßfurter Unternehmen finden junge Leute, gegenwärtig sind es neun, einen passenden Ausbildungsberuf. Für den kommenden Sommer wurde gerade ein neuer Lehrvertrag unterschrieben. Dass es 2021 solche Probleme gibt, wirft ein Licht auf die Einschränkungen durch die Coronapandemie.

Seit Jahren ist das Unternehmen daran interessiert, sowohl die Qualität als auch die Attraktivität von Aus- und Weiterbildung zu steigern. Es will mit qualifizierten Nachwuchskräften dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken. »Wir führen gemeinsam mit der Arbeitsagentur Aschersleben jährlich eine Demografie-Analyse durch. So lässt sich der Personalbedarf in einem Zeitfenster von fünf bis zehn Jahren ableiten. Aktuell beschäftigen wir

124 Mitarbeiter. In den nächsten drei bis sieben Jahren haben wir aufgrund des Renteneintritts einen Abgang von 30 Mitarbeitern. Diesem Trend wollen wir früh entgegenwirken. Daher haben wir es uns zum Ziel gemacht, jedes Jahr zwischen vier und sieben Auszubildende einzustellen«, erklärt Kathrin Sander.

In diesem Jahr ist zudem eine Erweiterung des Ausbildungsportfolios geplant. Erstmals soll ein Produktionstechnologe ausgebildet werden. Solches Engagement scheint verständlich, fehlt bei AWS ebenso wie in anderen Betrieben im Landkreis der Nachwuchs. Die Chancen auf eine Übernahme in eine Festanstellung nach bestandener Facharbeiterabschlussprüfung sind sehr gut. Für das Gesamtpaket zur Gewinnung von Fachkräften erhielten die Staßfurter den Bildungspreis der IHK Magdeburg. Sie ermöglichen den Auszubildenden den vorzeitigen Lehrabschluss, unterstützen bei der viermonatigen Verbundausbildung und tragen die Kosten, wenn eine Unterbringung im Internat notwendig wird.

Es mangle gegenwärtig einfach an persönlichen Kontakten zu potenziellen Azubis, räumt Ausbilder Marco Eisfeld ein. In der Vergangenheit habe sich das Unternehmen stets aktiv um Nachwuchs bemüht. Jetzt fehlten unter

anderem Berufsfindungsmessen, die »Tage der offenen Tür« und Vorstellungsrunden in Schulen der Region. »Dort haben wir über unser Achslagerwerk informiert, Interesse geweckt. Jetzt liegt alles auf Eis, da überlegen wir uns neue Möglichkeiten, um die Schüler zu erreichen«, sagt er. Dazu komme der Ausfall von Möglichkeiten, ein Praktikum zu absolvieren. Ziel sei es, stets ein klares Bild vom Ausbildungsberuf zu vermitteln.

Das ganze Paket vielfältiger Kommunikation ins Umland funktioniert gegenwärtig nur sehr schwer. Neben Zeitungskampagnen und Informationen in den sozialen Netzwerken werde versucht, über die internen Rundbriefe, bei den 124 Mitarbeitern des Unternehmens Aufmerksamkeit zu erreichen. In der Vergangenheit entschlossen sich immer wieder deren Kinder, ihre Ausbildung dort zu beginnen. »Uns ist es wichtig, dass die Auszubildenden von Beginn an in die bestehenden Teams integriert werden und auch eigenverantwortlich sowie selbstständig Projekte betreuen. Wir wollen sie dabei unterstützen, sich fachlich, aber auch persönlich weiterzuentwickeln«, erklärt Marco Eisfeld.

Einer der Auszubildenden ist Justin Aigner, Zerspanungsmechaniker. Er bereitet sich derzeit auf seine Abschlussprüfung vor. Anfang



Ausbilder Marco Eisfeld im Gespräch mit Justin Aigner

2022 will er diese erfolgreich absolvieren. Er berichtet von den Offerten des AWS, an Kursen im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements teilzunehmen. Es gebe unter anderem Angebote zu Prüfungsängsten und zur Stressbewältigung. Aigner bedauert allerdings, dass der regelmäßige Azubi-Stammtisch coronabedingt zurzeit nicht stattfindet. Er sei eine gute Möglichkeit zum Erfahrungsaustausch zwischen den rund einem Dutzend Azubis und dazu, aktuelle Informationen zum eigenen Unternehmen zu erhalten. Auch er habe den Weg dorthin über ein Praktikum gefunden.

Kathrin Sander berichtet außerdem davon, dass seit drei Jahren auch die Gewinnung von Studienabbrechern eine Rolle spielt. Diese können nach einem Praktikum in ein Ausbildungsverhältnis übernommen werden. 2018 gab es ein über sechs Monate laufendes Projekt, bei dem Quer-einsteiger die Chance auf eine Zusatzqualifizierung erhielten. So sei es in Kooperation mit einem Bildungsträger gelungen, von sechs Teilnehmern vier als Maschinen- und Anlagenführer zu gewinnen und zu qualifizieren. Sie alle waren im Alter zwischen 40 und 60 Jahren und kamen ursprünglich aus artfremden Berufen, bei denen es keine Berührungspunkte mit der Metallverarbeitung gab. Sander lobt vor allem die große Motivation dieser Männer, die eine neue berufliche Zukunft suchten. Eine solche zweite Chance für Ältere anzubieten, hält sie in der Zukunft durchaus für wiederholbar, wenn sich Partner dafür finden.

Die Silbitz Group Staßfurt AWS GmbH wurde 2016 in die Silbitz-Unternehmensgruppe aufgenommen. Als Achslagerwerk Staßfurt hatte der Betrieb zu DDR-Zeiten seinen Schwerpunkt bei der Produktion von Radsatzlagergehäusen für Züge. Heute werden daneben Motorenteile, Komponenten für Windräder oder Hydraulikblöcke für LKW produziert. Rund 90 Prozent der Fertigung geht jedoch nach wie vor in den Schienenfahrzeugbau. Geliefert wird weltweit wie nach Dänemark, China, die USA und Russland. Mit mehr als 60 Jahren Erfahrung in der Zerspanung ist das Unternehmen ein zuverlässiger Fertigungspartner für die mechanische Bearbeitung von Gehäusen und Strukturbauteilen für den Schienenfahrzeugbau, Getriebegehäuse und Lagergehäuse für den Windkraftanlagenbau sowie Komponenten für den allgemeinen Maschinen- und Anlagenbau. Es können Bauteile mit bis zu 30 Tonnen Gewicht und 3,20 Meter Drehdurchmesser mechanisch bearbeitet werden. ■



Foto: JockF - stock.adobe.com

IHK-AUSBILDUNGSBERUFE

Abschlussprüfungen laufen

In ganz Sachsen-Anhalt haben im Mai für die Azubis in ihren jeweiligen IHK-Ausbildungsberufen die Abschlussprüfungen begonnen. Die Geschäftsführerin Bildung, Stefanie Klemmt, wünscht den künftigen Fachkräften in rund 1.900 Ausbildungsbetrieben der IHK Magdeburg viel Erfolg bei den Prüfungen. »Eine erfolgreich abgeschlossene Ausbildung ist gerade in dieser aufreibenden Zeit ein großer Meilenstein. Die Ausbildungsbetriebe der IHK-Magdeburg brauchen top ausgebildete Fachkräfte, um nach der Corona-Krise wieder voll durchstarten zu können. Ausbildung ist und bleibt Zukunftssicherung.«

Unter strenger Einhaltung der Schutz- und Hygienekonzepte sowie der Umsetzung der landesrechtlichen Vorgaben wurden vom 4. Mai bis 19. Mai 2021 die zuerst anstehenden bundeseinheitlichen schriftlichen Prüfungen für 2.421 Prüflinge im Kammerbezirk der IHK Magdeburg durchgeführt. Mit umfassenden Hygienekonzepten und Schutzvorkehrungen an den Prüfungsorten sorgt die IHK Magdeburg dafür, dass die Prüfungen trotz Corona-Pandemie stattfinden können und der Schutz von Prüflingen sowie Prüfern gewährleistet ist.

Um den IHK-Berufsabschluss zu erreichen, müssen die Azubis neben der schriftlichen Prüfung die mündliche oder praktische Prüfung meistern. Bis einschließlich 30. Juli 2021 unterstützen rund 1.000 ehrenamtliche Prüferinnen und Prüfer aus

den IHK-Unternehmen sowie Lehrkräften aus den Berufsbildenden Schulen die Durchführung der IHK-Prüfungen, um den hohen Qualitätsanspruch zu sichern. Ein besonderer Dank geht an alle Beteiligten!

Anja Stange

1.000
ehrenamtliche
Prüfer

2.421
Prüflinge

1.900
Ausbildungs-
betriebe

hagebaumarkt Haldensleben empfiehlt ZaA

Die BAUKING GmbH als eines der marktführenden Unternehmen im Baustoff- und Holzhandel bildet an mehr als 110 Standorten in Deutschland erfolgreich aus, auch im Landkreis Börde. Der hagebaumarkt Haldensleben ist einer von rund 50 Baumärkten der BAUKING GmbH. Das Thema Ausbildung wird großgeschrieben. Man legt viel Wert darauf, dass sich Auszubildende gut unterstützt fühlen. So gibt es beispielsweise Azubi-Camps, interne Prüfungsvorbereitung und einen engen Austausch zwischen Auszubildenden und Auszubildenden.

von MAREN KINSZORRA

Derzeit werden in Haldensleben drei Jugendliche ausgebildet. Auf einer Marktfläche von 3485 m² ist auch Hajjii A. fleißig unterwegs. Er lernt im zweiten Ausbildungsjahr seinen Wunschberuf des Kaufmanns im Einzelhandel. »An meiner Ausbildung gefallen mir besonders der Kundenumgang und die Beratung und, dass ich gleichzeitig mit verschiedenen Materialien arbeiten kann.«, so der Auszubildende.

Bis auf die erhöhten Schutz- und Hygienevorschriften hat sich in der praktischen Ausbildung für Hajjii während der Pandemie nicht viel geändert, allerdings ist der Wegfall des Präsenzunterrichtes in der Berufsschule stark spürbar. Im Distanzlernen tut er sich schwer. Die Aufgaben kommen per Mail, dann muss er sich alles selbst erarbeiten. »Die nötige Selbstdisziplin und das eigenständige Erarbeiten von neuen Themen stellen in der derzeitigen

Situation viele Auszubildende vor große Herausforderungen«, stellt Jane Schwarze, Ausbilderin im hagebaumarkt, fest. Umso beruhigter ist sie, dass ihr Auszubildender Hajjii durch die »Zukunftschance assistierte Ausbildung (ZaA)« begleitet wird. Das Landesprogramm ZaA wird mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds des Landes Sachsen-Anhalt sowie der Bundesagentur für Arbeit gefördert.

ZaA ist hilfreiches Instrument

»Wir haben uns Gedanken gemacht, wie wir unsere Auszubildenden bestmöglich unterstützen können«, so Jane Schwarze weiter. Daraufhin ist man an die regionale Agentur für Arbeit herangetreten und hat sich über mögliche Unterstützungsangebote informiert. Nach Zustimmung der zuständigen Berufsberaterin meldete sich dann der ZaA-Projektträger, das Grone-Bildungszentrum, im Unternehmen. Aktuell werden dort 16 Auszubildende



aus dem nördlichen Landkreis Börde in ZaA betreut. »Hauptziele sind die Verbesserung der schulischen Leistungen und die Stärkung des Sozialverhaltens«, erklärt Lydia Kohlmann, zuständige Ausbildungsbegleiterin des Grone-Bildungszentrums. Gerade während der Pandemie sei viel verpasster Berufsschulstoff nachzuholen, weiß auch sie zu berichten.

ZaA kann vieles leisten, aber nicht sofort. »Man kann nicht erwarten, dass die Noten sich sofort verbessern. Stabilisierung ist meist ein Teilziel zu Beginn, erst dann kann die Verbesserung von schulischen Leistungen angestrebt werden. Die Geduld der Unternehmen ist gefragt«, schätzt Lydia Kohlmann ein. Neben Stützunterricht und sozialpädagogischer Begleitung gehören auch Hausbesuche, Mobilitätstraining und der Kontakt zur Berufsschule zum Angebotsportfolio des Trägers. »ZaA unterstützt Teilnehmende in allen Lebensbereichen, die zur Förderung der Erreichung des



Foto: IHK Magdeburg

Betriebsleiter Lars Walkowiak,
Auszubildender Hajjii A.
und Ausbilderin Jane Schwarze (v.l.)
nutzen erfolgreich ZaA.

sich während einer EQ im hagebaumarkt intensiv auf die Ausbildung vorzubereiten. Der Einsatz und Ausbildungswillen des Unternehmens hat sich auf jeden Fall gelohnt. »Hajjii ist ein aufgeschlossener und motivierter Auszubildender, der immer gute Laune hat und super im Team integriert ist«, stellt Betriebsleiter Lars Walkowiak fest. Seine Kommunikationsfähigkeit hat der Auszubildende spürbar gesteigert, er ist selbstsicherer geworden und traut sich dadurch mehr zu - im Kundenkontakt und in der Berufsschule. »ZaA hilft mir, meine Sprachkenntnisse und mein Fachwissen weiter zu verbessern. Was ich in der Berufsschule nicht verstehe, kann ich bei ZaA nachfragen«, findet der Auszubildende.

Freistellung wird empfohlen

Der hagebaumarkt Haldensleben stellt seinen Auszubildenden alle 2 Wochen für einen Tag frei. »Das ist für uns selbstverständlich, alles andere führt auch zur Überforderung«, findet Lars Walkowiak. Er empfiehlt allen Ausbildungsunternehmen ZaA - bei Bedarf und mit Freistellung - zu nutzen, denn das Landesprogramm soll für Auszubildende eine Chance und keine Strafe sein. »Ohne ZaA wäre Hajjii nicht da, wo er heute ist«, ergänzt Jane Schwarze.

Unternehmen, deren Auszubildende an ZaA teilnehmen, können ein Coaching in Anspruch nehmen. Diese Art der Schulung zu Themen des Ausbildungsalltags dient sowohl der Stärkung der Ausbildungskompetenz als auch dem Erfahrungsaustausch. Der hagebaumarkt Haldensleben empfindet dies als eine gute Möglichkeit, die eigene Ausbildungsqualität weiter zu steigern und plant zukünftig, das Coaching intensiv zu nutzen.

Und wie stellt sich Hajjii seine Zukunft vor? Er erzählt: »Wenn ich an meine Prüfung denke, habe ich schon ein bisschen Angst, aber ich muss mit Selbstvertrauen rangehen und dann krieg ich das schon hin!« Die Abschlussprüfung Teil 1 steht nun kurz bevor. Die Unterstützung durch ZaA ist ihm sicher. ■

Ausbildungsziels erforderlich sind.«, fasst Lydia Kohlmann das Landesprogramm zusammen.

Hajjii bekommt derzeit vorwiegend Sprachtraining und Prüfungsvorbereitung. Auch das Anwenden von Lerntechniken wird geübt. »Dass die Hilfe bei ZaA in einer kleinen Gruppe stattfindet, gefällt mir gut. Dann fragt man eher etwas nach als in einer großen Klasse in der Berufsschule«, betont der Auszubildende. Durch seinen persönlichen Fleiß und Ehrgeiz macht er weiter gute Fortschritte und verbessert seine Deutschkenntnisse im Ausbildungskontext.

Bei Bedarf ist im Rahmen von ZaA eine enge Absprache zwischen Unternehmen und ZaA-Projektträger vorgesehen. So sind alle über den aktuellen Ausbildungsstand informiert. Dazu dienen persönliche Besuche im Unternehmen und regelmäßige Telefonate. So wird es auch im Beispiel von Hajjii erfolgreich gehandhabt.

EQ als Brücke in die Ausbildung

Schwierigkeiten, seine vakanten Ausbildungsstellen zu besetzen, hat der hagebaumarkt Haldensleben aktuell nicht. Auch der Ausbildungsplatz 2021 ist schon besetzt. Zur Vorbereitung auf die Ausbildung nutzt das Unternehmen gern die Einstiegsqualifizierung (EQ), um sich gegenseitig intensiv kennenzulernen. Auch bei Hajjii hat sich diese Vorgehensweise bewährt.

Im Rahmen eines Berufsvorbereitungsjahres absolvierte dieser sein Praktikum im hiesigen hagebaumarkt. Dies gefiel ihm so gut, dass er kurzerhand eine Bewerbung für die Ausbildung zum Kaufmann im Einzelhandel abgab. Doch so einfach sollte es nicht gehen. Aufgrund seines Aufenthaltsstatus mussten erst mehrere Hürden überwunden und zahlreiche Telefonate des Unternehmens geführt werden, bis die Ausländerbehörde ihre Zustimmung zur Ausbildung geben konnte. Diese Zwischenzeit des Hoffens nutzte Hajjii, um

► IHK-ANSPRECHPARTNERIN

Maren Kinszorra

Tel.: 0391/5693-445

kinszorra@magdeburg.ihk.de



REGIONALAUSSCHUSS HARZ

Unternehmer diskutieren Folgen der Corona-Pandemie

Die menschenleere Hängebrücke an der Staumauer der Rappbode-Talsperre bei Wendefurth im Harz: Symbol für die Folgen der Coronakrise im Harztourismus

Bei ihrer Sitzung im Juni 2021 diskutierten die Mitglieder des Regionalausschusses Harz die Folgen der Corona-Pandemie für ihre Unternehmen und die daraus resultierenden Strategien für ihr unternehmerisches Handeln.

Die Berichte erstreckten sich von touristischen Betrieben, die über mehrere Monate ihren Geschäftsbetrieb vollständig einstellen mussten, über Dienstleister, die ihre Angebote innerhalb kurzer Zeit auf Onlineformate umgestellt haben, bis hin zu relativ wenig direkt von der Pandemie betroffene Unternehmen im produzierenden Bereich, die jedoch teilweise erheblich in Schutz- und Hygienekonzepte sowie möglichst kontaktlose Betriebsabläufe investiert haben.

In folgenden Bereichen sehen die Mitglieder des Regionalausschusses Harz aufgrund ihrer geschilderten Erfahrungen der letzten Monate Handlungsbedarf für die Politik in Sachsen-Anhalt:

- Auch in Zeiten der Pandemie muss die Kinderbetreuung für alle Kinder, deren Eltern berufstätig sind, gesichert werden.
- Die öffentliche Hand hat es nicht verstanden, die Abläufe so zu organisieren, dass öffentliche Aufträge kontinuierlich ausgeschrieben wurden. Es kam zunächst zu einem massiven Rückgang und anschließend zu einer Ausschreibungsflut, die für die Unternehmen kaum beherrschbar ist.
- Die Arbeit im Homeoffice wird durch zu schwaches Internet häufig erschwert und teilweise unmöglich gemacht. Der Netzausbau muss vor allem im ländlichen Raum deutlich forciert werden.
- Es gibt keine Perspektive, wann und unter welchen Bedingungen die Auflagen für Unternehmen wie Homeoffice-Pflicht und Testpflicht wieder zurückgefahren werden.

Verallgemeinerbare Erfahrungen sehen die Unternehmen in folgenden Bereichen:

- Die Kurzarbeit ist ein gutes und zuverlässiges Instrument, das für viele Unternehmen zu spürbaren Entlastungen geführt und dazu beigetragen hat, dass Mitarbeiter im Unternehmen gehalten werden konnten.
- Branchenübergreifend wurde die Digitalisierung in den Unternehmen in der Pandemie weiter ausgebaut und zur Sicherung vor allem der Unternehmens- und Kundenkommunikation genutzt.
- Eine besondere Herausforderung besteht vor allem für die Unternehmen, die aufgrund des Lockdowns über längere Zeit ihren Geschäftsbetrieb einstellen oder deutlich reduzieren mussten, darin, die Mitarbeiter weiter an das Unternehmen zu binden und deren Motivation zu erhalten.

Abschließend schätzte der Ausschussvorsitzende Nils Appelt ein: »Das war ein sehr intensiver und gelungener Erfahrungsaustausch, der uns allen helfen wird, die Folgen der Corona-Pandemie zu bewältigen und künftige unternehmerische Herausforderungen zu meistern.«

Ralf Grimpe

Wirtschaftsjunioren netzwerken trotz Corona

von TIM KÜHNE

Auch bei den Wirtschaftsjunioren Altmark kann das Herzstück der Vereinsarbeit, das Netzwerken, seit mehr als einem Jahr nicht mehr wie gewohnt stattfinden. Trotzdem bleiben die Mitglieder im regen Austausch und Projekte werden weiterhin organisiert – dank innovativer digitaler Formate.

Überall in der Altmark schmatzen gut gelaunte junge Unternehmer und Führungskräfte in ihre Laptop- und Handykameras. Sie unterhalten sich angeregt mit den anderen Teilnehmern einer abendlichen Videokonferenz und verspeisen dabei leckere Medaillons Saltimbocca mit Spargel und Kirschtomaten, die sie zuvor gemeinsam zubereitet haben – wenn auch jeder in seiner eigenen Küche, aber unter Anleitung einer erfahrenen Profiköchin über eine Video-Software. Normalerweise treffen sich die Wirtschaftsjunioren Altmark jeden Monat ganz real zu einem Stammtisch mit thematischem Programm und anschließenden Netzwerken. Jetzt lassen sie sich als Ersatz dafür spannende digitale Formate wie diesen gemeinsamen Kochabend einfallen, um die Mitglieder trotz Pandemie weiterhin an einen Tisch zu bekommen.

»Der Austausch mit anderen UnternehmerInnen und Führungskräften ist zur Zeit mindestens ebenso wichtig wie ohnehin schon. Und auch die ehrenamtliche Projektarbeit unseres Verbandes lebt davon«, erklärt der diesjährige Vorsitzende Dominique Strauß. »Darum haben wir uns zu Beginn des Jahres bewusst das Ziel gesetzt, unsere Mitglieder durch abwechslungsreiche Formate zumindest digital weiterhin an einen Tisch zu bekommen. Auch wenn viele schon etwas Videokonferenzmüde sind.«

Das ist bisher gut gelungen. Neben sozialen Events wie dem gemeinsamen Kochabend veranstalteten die Wirtschaftsjunioren Altmark zum Beispiel auch eine virtuelle Unternehmensbesichtigung – teils mit vorgedrehten Videos, teils live. Bei einem anderen Online-Stammtisch lieben sie sich von den Mitgliedern einer Band spannende Einblicke in die Musik als Geschäftsmodell geben – und in die Situation von Berufsmusikern während Corona – inklusive einem kleinem virtuellen Wohnzimmerkonzert. Und selbst die Mitgliederversammlung, die normalerweise den Jahreshöhepunkt bildet, wurde dank liebevoll gepackter Päckchen, die



Die Altmark-Band »Nobody Knows« gab einen interessanten Einblick in die angespannte Situation von Berufsmusikern während der Corona-Pandemie. Abgerundet wurde der Abend durch ein kleines, digitales Wohnzimmerkonzert.

jedem Teilnehmer im Vorfeld zugehen, sowie vieler auflockender Details und guter Ideen auch virtuell ein voller Erfolg.

Besonders freut es Dominique Strauß, dass es aufgrund der Unterschiedlichkeit der Angebote bislang gelungen ist, immer wieder ganz unterschiedliche Gruppen von Mitgliedern zusammenzubringen: »Eine virtuelle Firmenbesichtigung mit tiefgehendem Vortrag spricht ganz andere Mitglieder an als zum Beispiel ein solcher Kochabend. So finden dann doch fast alle immer mal wieder etwas für sich raus, wofür es sich auch lohnt, sich abends zu Hause noch einmal vor Computer und Webcam zu setzen. Sodass sich hoffentlich alle Mitglieder nach wie vor mitgenommen fühlen.«

Aber nicht nur genetzt, sondern auch gearbeitet wird weiterhin fleißig. Denn ganz wichtig sind dem Jungunternehmerverband seine ehrenamtlichen Projekte, von denen möglichst viele auch 2021 umgesetzt werden sollen. So treffen sich Arbeitsgruppen je nach aktuellen Regelungen digital oder in Präsenz.

»Es ist aktuell nicht einfach, einen Verein, der insbesondere auf aktives Netzwerken gründet, lebendig zu halten. Und digitale Formate können den persönlichen Kontakt nicht ersetzen, das merken auch wir deutlich«, ist Strauß überzeugt. »Mit Hilfe solcher digitaler Formate können wir die Wirtschaftsjunioren Altmark auch in dieser andauernden Ausnahmesituation weiterhin lebendig halten.«



Live auf Sendung: beim digitalen Kochabend wurde unter professioneller Anleitung ein Drei-Gänge-Menü zubereitet. Guten Appetit!

► IHK-ANSPRECHPARTNER

Sebastian-Weyl

Tel.: 03901/422044

weyl@magdeburg.ihk.de



Wussten Sie schon, ...

... jeder, der heute Eigentum besitzt oder besitzen möchte, kommt um einen Grundbuchauszug nicht umhin. Wie ist ein Grundbuch aufgebaut? Was und welchen Inhalt haben die einzelnen Abteilungen? Was sind Vorlasten? Einen Überblick soll der heutige Artikel geben.

Definition Grundbuchauszug:

Das Grundbuch ist ein öffentliches Register, das beim Grundbuchamt des jeweiligen Amtsgerichtes geführt wird. Es dokumentiert alle Grundstücke, die in einem Gemeindebezirk liegen. Das Grundbuch genießt öffentlichen Glauben und ist für jeden mit »berechtigtem Interesse« einsehbar. Zum Beispiel können folgende Personen einen Antrag auf Einsicht ins Grundbuch stellen: Eigentümer, Gläubiger, Erben- bzw. Pflichtteilsberechtigte, Gerichte, Notare und Behörden. Das Grundbuch besteht aus 5 Teilen.

1. Deckblatt mit Aufschrift

Auf dem Deckblatt steht das zuständige Amtsgericht, der Grundbuchbezirk, die Band- und Blattnummer. Bei der Bandnummer handelt es sich um eine Zusammenfassung von verschiedenen Grundbuchblättern im gleichen Bezirk des Amtsgerichts. Ist das Grundbuch mit einem Erbbaurecht belastet, ist der Auszug mit der Bezeichnung »Erbbaugrundbuch« versehen. Bei Eigentumswohnungen spricht man von einem »Wohnungsgrundbuch«. Am unteren Rand jeder Seite sind die Daten der Aufschrift, Angaben zur letzten Änderung sowie die fortlaufenden Seitennummern zu finden.

2. Bestandsverzeichnis

Das Bestandsverzeichnis ist aufgegliedert in laufende Nummern der Grundstücke, der bisherigen laufenden Nummern der Grundstücke, der Gemarkung (stimmt oft mit dem Namen des Siedlungsgebietes überein), Flur und Flurstück, Wirtschaftsart (z. B. Gebäude, Freifläche, landwirtschaftliche Fläche) und Lage (Straße oder andere Angabe zur Lage) und Größe des Grundstückes. Die Daten liefert das Katasteramt, welches Grundstücke vermisst und kartografiert.



3. Abteilung I

In der Abteilung I sind Eigentumsverhältnisse an dem/den Grundstück/Grundstücken verzeichnet. Eingetragen ist der Eigentümer mit Namen, Vornamen und Geburtsdatum. Bei mehreren Eigentümern oder Erbengemeinschaften ist der Anteil (Angabe in Bruchteilen) anzugeben. Eigentümer können natürliche oder juristische Personen sein. Des Weiteren wird das Datum der Eintragung und der Grund des Eigentumsübergangs eingetragen. Hier sind folgende Beispiele zu nennen: Auffassung, Erbfolge oder Zuschlagerteilung bei der Zwangsversteigerung.

4. Abteilung II

Die Abteilung II des Grundbuches beinhaltet alle Lasten und Beschränkungen außer die Grundpfandrechte.

Zu den Lasten zählen:

- Grunddienstbarkeiten - zum Beispiel ein Wegerecht, Leitungsrecht, Überbaurechte
- beschränkt persönliche Dienstbarkeiten - Wohnungsrechte, Wohnrechte
- Nießbrauch
- Reallast-Beispiel: Leibrente, Sack Weizen (mittelalterliche Reallasten, die häufig im Grundbuch noch stehen)
- Erbbaurechte-Zahlung eines Erbbauzinses

Zu den Beschränkungen zählen:

- Vorkaufsrechte
- Vormerkungen

Zusätzlich können Verfügungsbeschränkungen vermerkt sein, die dazu führen, dass Verfügungen nur unter Mitwirkung Dritter möglich sind. Einige Beispiele können sein:

- Sanierungsverfahren

- Insolvenz-, Zwangsverwaltungs- und Zwangsversteigerungsvermerk
- Testamentsvollstrecker

5. Abteilung III

In der dritten Abteilung werden Grundpfandrechte eingetragen. Dazu zählen Hypotheken, Grundschulden und Rentenschulden. Die Reihenfolge bestimmt den Rang der Eintragung. Besonders bei Zwangsversteigerungen oder Verkäufen wichtig, da diese die Verteilung des Erlöses an eventuell verschiedene Gläubiger regelt. Weiterhin ist in der Abteilung III die Höhe der jeweiligen Belastung eingetragen und der Gläubiger mit der laufenden Nummer des zu belastenden Grundstückes.

WICHTIG:

Die in Abteilung II eingetragenen Lasten und Beschränkungen haben immer Vorrang vor der Abteilung III. Deshalb ist bei Kauf immer zu prüfen, ob diese Vorlasten bei Verkauf gelöscht werden oder weiterhin bestehen bleiben. Bei eventuellen Finanzierungen werden diese Lasten und Beschränkungen in einen Geldwert umgerechnet und als Vorlasten berechnet. Im schlimmsten Fall kann die Bank die Finanzierung ablehnen. Es bietet sich an, hier über einen Rangrücktritt der in Abteilung II beibehaltenen Lasten und Beschränkungen gegenüber der Neueintragung einer Grundschuld/Hypothek nachzudenken, beziehungsweise diese Möglichkeit zu prüfen. ■

► IHK-ANSPRECHPARTNERIN

Bianca Hillebrecht

Tel.: 0391/5693-181

bianca.hillebrecht@magdeburg.ihk.de



Arbeitsschutz- kontrollgesetz in Kraft getreten

Am 1. Januar 2021 trat das »Gesetz zur Verbesserung des Vollzugs im Arbeitsschutz« – kurz Arbeitsschutzkontrollgesetz (ArbSchKG) – in Kraft, das Bundestag und Bundesrat am 22. Dezember 2020 verabschiedet hatten. Ziel ist es, die Rechtsdurchsetzung im Arbeitsschutz zu verbessern sowie sichere und faire Arbeitsbedingungen herzustellen. Anstoß zu den Gesetzesänderungen gaben die durch die Corona-Pandemie erneut in die öffentliche Kritik geratenen Arbeitsbedingungen in der Fleischindustrie, welche die Gesetzesänderung beschleunigten.

Das Gesetz ist überwiegend zum 1.1.2021 in Kraft getreten, weitere Teile folgen zum 1.4.2021, zum 1.1.2023 und zum 1.4.2024.

Das Arbeitsschutzkontrollgesetz umfasst unter anderem folgende Regelungen:

- Die Einführung einer Mindestbeschäftigungsquote soll zu häufigeren und regelmäßigen Kontrollen durch

die Arbeitsschutzbehörden der Länder führen und damit die Arbeitnehmerrechte im Arbeits- und Gesundheitsschutz sichern.

- Ab dem 1.1.2021 sind in der Fleischindustrie Werkverträge und ab dem 1.4.2021 Leiharbeit verboten. Das Kerngeschäft der Fleischindustrie, die Schlachtung, Zerlegung und Fleischverarbeitung, darf nur noch von fest angestellten Arbeitnehmern des Inhabers vorgenommen werden. Diese Regelungen gelten nicht für Betriebe im Fleischerhandwerk mit weniger als 50 Beschäftigten. Als weitere Ausnahme können auf Grundlage eines Tarifvertrags Auftragsspitzen in der Fleischverarbeitung durch Leiharbeit aufgefangen werden. Diese Ausnahmeregelung ist auf 3 Jahre befristet.
- Arbeitgeber in der Fleischindustrie müssen den Beginn und das Ende

der täglichen Arbeitszeit elektronisch und manipulations sicher aufzeichnen und aufbewahren; ausgenommen von dieser Regelung ist das Fleischerhandwerk. Die Geldbußen werden bei Verstößen auf 30.000 Euro erhöht.

- Die Arbeitsstättenverordnung wird um Regelungen erweitert, die die Ausstattung von Gemeinschaftsunterkünften zur Unterbringung von Arbeitnehmern festlegen. Dies gilt auch für eine Unterbringung außerhalb des Betriebsgeländes.

www.bmas.de

Hannes-Christian Blume

► IHK-ANSPRECHPARTNERIN

Dörte Evers

Tel.: 0391/5693-162
evers@magdeburg.ihk.de



30 Jahre Anlaufpunkt für Unternehmen

In diesem Jahr begeht die Auftragsberatungsstelle Sachsen-Anhalt ihr 30-jähriges Jubiläum und darf dabei durchaus mit Stolz auf erfolgreiche Jahre zurückblicken.



Beratungsstelle für öffentliches Auftragswesen

1991 als Stiftung und gemeinschaftliche Dienstleistungseinrichtung der Industrie- und Handelskammern sowie den Handwerkskammern des Landes Sachsen-Anhalt gegründet versteht sich die Auftragsberatungsstelle Sachsen-Anhalt von jeher als Mittler zwischen Wirtschaft, öffentlichen Auftraggebern und Politik. Über die Jahre ist sie immer mehr zu einem Anlaufpunkt für regionale Unternehmen und sachsen-anhaltinische Verwaltungseinrichtungen der öffentlichen Hand geworden. Das Aufgabenspektrum des Teams von sieben Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern rund um die Geschäftsführerin Andrea Broll ist breit gefächert. Einen Tätigkeitsschwerpunkt, der sich

in den zurückliegenden Jahren kontinuierlich weiterentwickelt hat, stellt das Vergabemanagement dar, wobei sowohl Unternehmen als auch öffentliche Auftraggeber über alle mit öffentlichen Aufträgen zusammenhängenden Fragen informiert und bei der Anwendung der Vergaberichtlinien unterstützt werden.

Darüber hinaus führt die Auftragsberatungsstelle regelmäßig Seminare rund um aktuelle Themen des Vergaberechts durch. Etabliert hat sich hierbei insbesondere der in einem Turnus von eineinhalb Jahren stattfindende Vergabekongress Sachsen-Anhalt. Auch die Präqualifizierung von Unternehmen im Unternehmer- und Lieferantenverzeichnis (ULV) sowie

im amtlichen Verzeichnis der Industrie- und Handelskammern (AVPQ) darf nicht unerwähnt bleiben. Ebenso wie der angebotene Ausschreibungsdienst, bei dem registrierte Unternehmen von der Auftragsberatungsstelle Sachsen-Anhalt tagesaktuell über veröffentlichte Ausschreibungen informiert werden.

Im Laufe der vergangenen Jahre konnte die Auftragsberatungsstelle ihr Dienstleistungsangebot stets ausbauen und weiterentwickeln. So ist es ihr trotz aller Widrigkeiten aufgrund der COVID-19-Pandemie auch gelungen, ihren Geschäftsbetrieb erfolgreich weiterzuführen.

Silke Corozoglu

FÖRDERBERATUNG DER INVESTITIONSBANK SACHSEN-ANHALT

Neue Ansprechpartner in Ihrer Region

Sie sind Unternehmer, Gründer oder Nachfolger? Sie wollen Ihre Firma modernisieren, eine innovative Idee auf den Weg bringen, Arbeitsplätze schaffen oder Fachkräfte durch Weiterbildung qualifizieren? Oder stehen wichtige Investitionen an? Die Palette ist breit. Die Investitionsbank Sachsen-Anhalt (IB) bietet umfangreiche Beratungs-, Finanzierungs- und Förderleistungen für (Jung-)Unternehmen.

Profitieren Sie von der Erfahrung der IB-Förderberater: Die Investitionsbank hat bereits zahlreiche Vorhaben begleitet und kann sowohl Unternehmen als auch Gründer und Nachfolger an so mancher Problemstellung sicher vorbei navigieren. Dazu stellen unsere Förderberater

die entscheidenden Fragen, orientieren sich an den jeweiligen Bedürfnissen und vermitteln hilfreiche Kontakte. Gemeinsam mit unseren Partnern begleiten wir die Vorhaben vom ersten Schritt bis zum Abschluss. Es stehen vielfältige Angebote bereit, die als Zuschüsse, Darlehen und Bürgschaften bewilligt werden.

Die Investitionsbank Sachsen-Anhalt bietet an elf Standorten in Sachsen-Anhalt regelmäßige Beratungssprechstage an. Die IB-Förderberater sind auch darüber hinaus jederzeit erreichbar. Auch in der Pandemie stehen Ihnen unsere Förderspezialisten mit Rat und Tat zur Seite – telefonisch oder per Videostream. Für Sie als Kunde bedeutet dies: Kurze Wege und der direkte Draht zu den Förder- und Finanzierungsexperten – natürlich kostenfrei.

Marcus Korsch

Tel. 0151 147 337 51
E-Mail: marcus.korsch@ib-lsa.de



- Landeshauptstadt Magdeburg
- Landkreis Börde
- Salzlandkreis
- Landkreis Harz

Christian Ballerstedt

Tel. 0172 31 02 174
E-Mail: christian.ballerstedt@ib-lsa.de



- Altmarkkreis Salzwedel
- Landkreis Stendal
- Landkreis Jerichower Land

Konstituierende Sitzung des Wahlausschusses

Mit der ersten Sitzung am 2. Juni 2021 hat der Wahlausschuss der IHK Magdeburg seine Arbeit aufgenommen. Während der Vollversammlungssitzung am 22. April 2021 war entsprechend § 9 der IHK-Wahlordnung – der Wahlausschuss zur Durchführung der unmittelbaren Wahl beschlossen und dessen Mitglieder benannt worden. Die Vorsitzende des Wahlausschusses ist demnach Dr. Sylvia Busch aus Magdeburg mit ihrem Vertreter, Dr. Günter Ihlow aus Möser. Beisitzer ist Dieter Steiniger aus Niederndodeleben und sein Vertreter Rolf Arndt aus Magdeburg. Als Mitglieder der Geschäftsführung der IHK engagieren sich Dörte Werner, Geschäftsführerin Verwaltung, Recht und Steuern und ihr Vertreter, Sebastian Weyl, Geschäftsführer der Geschäftsstelle Salzwedel. *Dörte Werner*



Die Mitglieder des Wahlausschusses: Vorsitzende Dr. Sylvia Busch aus Magdeburg (Vorsitzende, 3.v.l.), Dr. Günter Ihlow aus Möser (Vertreter, l.), Dieter Steiniger (Beisitzer, 2.v.l.) aus Niederndodeleben, Rolf Arndt (Vertreter, 5.v.l.) aus Magdeburg, die Mitglieder der IHK-Geschäftsführung Dörte Werner (4.v.l.) und ihr Vertreter Sebastian Weyl (r.).

Foto: IHK Magdeburg

AMTLICHE MITTEILUNG

Wahl zur Vollversammlung 2021 der Industrie- und Handelskammer Magdeburg

Bekanntmachung des Wahlausschusses

Der Wahlausschuss der IHK Magdeburg, der in der Sitzung der Vollversammlung vom 22. April 2021 gewählt worden ist und sich am 02. Juni 2021 konstituiert hat, gibt Folgendes bekannt:

1. Zeitplan der Wahl

Der Wahlausschuss hat folgenden Zeitplan für die Durchführung der Wahlen beschlossen:

20.07.2021 – 02.08.2021	Auslegen der Wählerlisten
09.08.2021	Ablauf der Einspruchsfrist gegen die Wählerlisten/Entscheidung des Wahlausschusses zu den Anträgen und Einsprüchen; anschließend Feststellung der Ordnungsmäßigkeit der Wählerlisten
10.08.2021 – 30.08.2021	Frist zur Einreichung der Wahlvorschläge
22.10. – 05.11.2021	Wahlzeitraum
18.11.2021	Veröffentlichung des Wahlergebnisses
17.12.2021	Ablauf der Einspruchsfrist gegen das Wahlergebnis

Nach § 1 der Wahlordnung wählen die IHK-Zugehörigen bis 64 Mitglieder der Vollversammlung in allgemeiner, unmittelbarer, geheimer und freier Wahl für die Dauer von fünf Jahren.

2. Durchführung der Wahl

Die Wahl findet kombiniert schriftlich (Briefwahl) und elektronisch (elektronische Wahl) statt, § 12 Wahlordnung. Es zählt die zuerst in die Wahlurne (elektronische oder Briefwahlurne) eingehende Stimme. Eine danach eingehende Stimme wird zurückgewiesen.

3. Auslegung der Wählerlisten

Wählbar ist und wählen kann nur, wer in den festgestellten Wähler-Listen (§ 9 der Wahlordnung) eingetragen ist. Die Wähler-Liste zeigt an, wer in welcher Wahlgruppe und in welchem Wahlbezirk wählbar ist bzw. wählen darf. Die Einteilung der Wahlgruppen und Wahlbezirke sowie die Zahl der pro Wahlgruppe und Wahlbezirke zu wählenden Mitglieder erfolgt gemäß § 7 Wahlordnung.

Die Überprüfung, in welcher Wähler-Liste und damit in welcher Wahlgruppe und in welchem Wahlbezirk das jeweilige Unternehmen eingetragen ist, kann in der Zeit vom

20.07.2021 – 02.08.2021

in einer der Regionalgeschäftsstellen oder der Zentrale der IHK Magdeburg erfolgen (§ 9 Abs. 4 IHK-Wahlordnung).

Anträge auf Aufnahme in eine Wahlgruppe bzw. einen Wahlbezirk oder auf Zuordnung zu einer anderen Wahlgruppe oder in einen anderen Wahlbezirk sowie

Einsprüche gegen die Zuordnung zu einer Wahlgruppe oder Wahlbezirk sind binnen einer Woche nach Ablauf der Auslegungsfrist, mithin bis spätestens zum **09.08.2021** schriftlich beim Wahlausschuss der IHK Magdeburg, Alter Markt 8, 39104 Magdeburg einzureichen (§ 9 Abs. 5 IHK-Wahlordnung). Eine Übermittlung per Fax ist zulässig, ebenso die Übermittlung eines eingescannten Dokuments per E-Mail. Über die Anträge und Einsprüche entscheidet der IHK-Wahlausschuss.

Wahlgruppen und Wahlbezirke

Die Wahlen finden in Wahlgruppen und Wahlbezirken statt. Folgende Wahlgruppen werden gebildet:

- Wahlgruppe A – Industrie, Energiewirtschaft, Druck- und Verlagsgewerbe
- Wahlgruppe B – Handel
- Wahlgruppe C – Banken, Sparkassen, Versicherungsgewerbe
- Wahlgruppe D – Verkehrswirtschaft und Logistik
- Wahlgruppe E – Personennahe Dienstleistungen
- Wahlgruppe F – Wirtschaftsnahe Dienstleistungen
- Wahlgruppe G – Tourismuswirtschaft/ Hotel- und Gaststättengewerbe

Es werden folgende Wahlbezirke gebildet:

- I. Altmark: Altmarkkreis Salzwedel, Landkreis Stendal
- II. Harz: Landkreis Harz, Salzlandkreis nur in Bezug auf das Gebiet des Landkreises Aschersleben-Staßfurt in den Grenzen vom 30. Juni 2007.
- III. Magdeburg: Landkreis Börde, Jerichower Land, Salzlandkreis nur in Bezug auf das Gebiet des Landkreises Schönebeck in den Grenzen vom 30. Juni 2007 und unter Beachtung der bis zum Beschluss dieser Wahlordnung erfolgten Gemeindegebietsneugliederungen, kreisfreie Stadt Magdeburg

Die Anzahl der Plätze in den Wahlgruppen und Wahlbezirken richtet sich gem. § 7 I der Wahlordnung insbesondere nach dem Gewerbeertrag, der Zahl der zuzurechnenden IHK-Zugehörigen und der Anzahl der eingetragenen Ausbildungsplätze. Ziel dieser Einteilung ist es, eine spiegelbildliche Zusammensetzung der Vollversammlung des IHK-Bezirks zu erreichen.

Gemäß § 7 Abs. 4 Wahlordnung wählen die IHK-Zugehörigen in ihrer Wahlgruppe die Mitglieder der Vollversammlung nach folgenden Schemata gemäß Anlage zu § 7 Wahlordnung:

a) Wahlgruppe	Sitze pro Wahlgruppe
A – Industrie, Energiewirtschaft, Druck- und Verlagsgewerbe	21
B – Handel	15
C – Banken, Sparkassen, Versicherungsgewerbe	5
D – Verkehrswirtschaft und Logistik	4
E – Personennahe Dienstleistungen	7
F – Wirtschaftsnahe Dienstleistungen	9
G – Tourismuswirtschaft/Hotel- und Gaststättengewerbe	3

Wahlgruppe/ Wahlbezirk	A	B	C	D	E	F	G	Gesamt
Altmark	4	3	1	1	1	1	1	12
Harz	6	3	1	1	2	2	1	16
Magdeburg	11	9	3	2	4	6	1	36
Gesamt	21	15	5	4	7	9	3	64

4. Wahlvorschläge

In der Zeit vom **10.08.2021 – 30.08.2021** können die wahlberechtigten IHK-Zugehörigen für ihre Wahlgruppe ihres Wahlbezirks Wahlvorschläge einreichen. Diese sind schriftlich einzureichen, wobei auch eine Übermittlung per Fax an 0391/5693 333 520 oder eines eingescannten Dokuments per E-Mail an ihkwahl@magdeburg.ihk.de zulässig ist.

Ein Bewerber kann nur für die Wahlgruppe und den Wahlbezirk benannt werden, in der er selbst bzw. der IHK-Zugehörige, von dem seine Wählbarkeit abgeleitet wird, gemäß § 9 Abs. 5 der Wahlordnung wählen kann.

Die Wahlvorschläge sind mit Familiennamen, Vornamen; Geburtsdatum, Funktion im Unternehmen, Bezeichnung des IHK-zugehörigen Unternehmens und dessen Anschrift aufzuführen. Außerdem ist eine Erklärung jedes Bewerbers beizufügen, dass er zur Annahme der Wahl bereit ist und dass ihm keine Tatsachen bekannt sind, die seine Wählbarkeit nach dieser Wahlordnung ausschließen.

Jeder Wahlvorschlag muss von mindestens 5 Wahlberechtigten der Wahlgruppe und des Wahlbezirks unterzeichnet sein. Die Unterzeichner haben ihren Namen und ihre Anschrift und für den Fall, dass sie einen IHK-Zugehörigen vertreten, dessen Bezeichnung und Anschrift anzugeben. Ein Wahlberechtigter kann nur Wahlvorschläge für Wahlgruppen und Wahlbezirke unterzeichnen, in der er selbst nach § 9 Abs.5 der Wahlordnung wählen kann. Jeder Wahlberechtigte kann auch mehrere Wahlvorschläge unterzeichnen.

5. Ausübung des Wahlrechts

Jeder IHK-Zugehörige kann sein Wahlrecht nur einmal, und zwar ausschließlich in seiner Wahlgruppe und in seinem Wahlbezirk ausüben.

Das Wahlrecht wird ausgeübt für IHK-zugehörige natürliche Personen von diesen selbst, falls Vormundschaft, Pflegschaft oder Betreuung besteht, durch den gesetzlichen Vertreter.

Das Wahlrecht kann nicht von Personen ausgeübt werden, bei denen von einem Gericht das Recht, in öffentlichen Angelegenheiten zu wählen oder zu stimmen, rechtskräftig aberkannt ist.

Für juristische Personen des privaten oder öffentlichen Rechts, Handelsgesellschaften und nicht rechtsfähige Personenmehrheiten durch eine Person, die allein oder zusammen mit anderen zur gesetzlichen Vertretung befugt ist. Das Wahlrecht kann durch einen Prokuristen ausgeübt werden. Für Zweigniederlassungen Betriebsstätten und Verkaufsstellen, deren Hauptsitz nicht im IHK-Bezirk liegt und die nicht von einem gesetzlichen Vertreter oder einem im Handelsregister eingetragenen Prokuristen geleitet werden, kann das Wahlrecht durch einen Wahlbevollmächtigten ausgeübt werden, für mehrere solcher Zweigniederlassungen und Betriebsstätten jedoch nur einmal. In all diesen Fällen kann das Wahlrecht jeweils nur von einer einzigen dazu bestimmten Person ausgeübt werden.

Magdeburg, 03.06.2021

- gez. Dr. Sylvia Busch
- gez. Dr. Günter Ihlow
- gez. Dieter Steiniger
- gez. Rolf Arndt
- gez. Dörte Werner
- gez. Sebastian Weyl

Tag der Einstellung: 08.06.2021

Abschlussprüfung Winter 2021/2022

Die Industrie- und Handelskammer Magdeburg führt die Abschlussprüfung Winter 2021/2022 in den kaufmännischen und gewerblich-technischen Ausbildungsberufen von Ende November 2021 bis Ende Januar 2022 durch.

Die Anmeldungen für die Abschlussprüfungen der Industrie- und Handelskammer Magdeburg (IHK Magdeburg) sind bis spätestens **1. September 2021** im Geschäftsbereich Berufsbildung der IHK Magdeburg einzureichen.

Anmeldungen, die nach dem Meldeschluss eingehen, können nicht berücksichtigt werden.

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

1. Auszubildende, deren Ausbildungszeit (oder Ausbildungsstufe) bis zum **31. März 2022** endet.
2. Auszubildende, deren Ausbildungszeit nach dem **31. März 2022** endet und die ihre Prüfung vorzeitig ablegen wollen.
3. Wiederholer (auch Teilwiederholungen).
4. Bewerber, die aufgrund ihrer einschlägigen Berufstätigkeit an der Prüfung teilnehmen wollen (externe Prüfungsteilnahme).
5. Es wird gebeten
 - nur IHK-Anmelde- und Antragsformulare zu verwenden,
 - den Anmeldungen keine Ausbildungsverträge oder andere Originalunterlagen beizufügen,
 - den Antrag auf vorzeitige Zulassung zur Prüfung bis spätestens 25. Juli 2021 einzureichen und das hierfür vorgesehene Antragsformular zu verwenden,
 - den Antrag für die Externenprüfung bis spätestens 25. Juli 2021 einzureichen sowie die Bescheinigung über die bisherige Berufstätigkeit und die berufliche Aus- und Fortbildung (Lehrgänge) dem vorgesehenen Antragsformular beizufügen,
 - die Anmeldung rechtzeitig und vollständig einzureichen.

Prüfungstermine

Gewerblich-technische Ausbildungsberufe:

Die schriftlichen Prüfungen finden wie folgt statt:

07. Dezember 2021, 1. Prüfungstag

Bauzeichner/-in, Bauberufe, Baugeräteführer/-in, Bekleidungsberufe, Berufskraftfahrer/-in, Brauer/-in und Mälzer/-in, Chemielaborjungwerker/-in, Elektroanlagenmonteur/-in, Elektroberufe (Teil 2), Eisenbahner/-in im Betriebsdienst, Fachkraft für Lebensmitteltechnik, Fachkraft für Metalltechnik, Fachkraft für Veranstaltungstechnik, Fleischer/-in, Holzberufe, Industrieelektriker/-in, Maschinen- und Anlagenführer/-in, Mechatroniker/-in, Naturwissenschaftliche Berufe (Teil 1), Physikalaborant/-in, Produktionsfachkraft Chemie, Technische/r Produktdesigner/-in, Technische/r Systemplaner/-in, Umwelttechnische Berufe

08. Dezember 2021, 2. Prüfungstag

Bekleidungsberufe, Bergbautechnolog/e/-in, Druck- und Medienberufe, Metallberufe (Teil 2), Naturwissenschaftliche Berufe (Teil 2), Physikalaborant/-in, Verfahrensmechaniker/-in (Teil 2)

Die praktischen Prüfungen finden wie folgt statt:

01. Dezember 2021 bis 31. Januar 2022

Bauberufe, Elektroberufe (Teil 2), Metallberufe (Teil 2), Naturwissenschaftliche Berufe, Schlosserische Berufe, sonstige Berufe, Konstruktionsberufe

07. Dezember 2021 bis 31. Januar 2022

Industrieelektriker/-in

11. Januar 2022 bis 12. Januar 2022

Bauzeichner/-in / Architektur und Ingenieurbau

11. Januar 2022 bis 13. Januar 2022

Bauzeichner/-in / Tief-, Straßen- und Landschaftsbau

18. Januar 2022

Technische/r Systemplaner/-in FR Stahl- und Metallbautechnik

Kaufmännische und verwandte Ausbildungsberufe:

Die schriftlichen Prüfungen finden am 23. November 2021 und/oder am 24. November 2021 statt. Eine detaillierte Auflistung finden Sie unter www.magdeburg.ihk.de, Dok.-Nr. 4726158.

Die praktischen beziehungsweise mündlichen Prüfungen in den kaufmännischen und verwandten Ausbildungsberufen finden im **Januar 2022** statt.

Weitere Informationen zu den Prüfungen erhalten Sie unter www.ihk-aka.de und www.ihk-pal.de.

Terminänderungen sind vorbehalten!

Beschluss über die Anpassung der Ausbildungsregelungen für die Berufsausbildung von behinderten Menschen

Ausbildungsregelung über die Berufsausbildung zum Fachpraktiker im Lagerbereich/zur Fachpraktikerin im Lagerbereich vom 30. April 2021

Jede Berufsausbildung hat die für die Ausbildung 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 Berufsbildungsgesetz (BBiG)). Sie hat ferner den Erwerb der erforderlichen Berufserfahrungen zu ermöglichen.

Grundsätzlich ist auch für behinderte Menschen nach § 64 BBiG i. V. m. § 4 BBiG eine Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf gem. § 4 BBiG im Bedarfsfall unter Zuhilfenahme des § 65 BBiG (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 durchzuführen. Für solche Ausnahmefälle wird diese Ausbildungsregelung erlassen. Ein Übergang von einer bestehenden Ausbildung nach dieser Ausbildungsregelung ist eine Ausbildung in einem nach § 4 BBiG anerkannten Ausbildungsberuf ist entsprechend § 64 BBiG kontinuierlich zu prüfen.

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 Schulen, 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 Arbeiterprobung – durchgeführt.

Die Auszubildenden sollen einen personenbezogenen Förderplan, der die spezifische Behinderung berücksichtigt, erstellen und diesen kontinuierlich fortschreiben. Der personenbezogene Förderplan dient der/des Betroffenen.

Die zuständige Stelle trägt Ausbildungsverträge für behinderte Menschen gem. § 66 Abs. 2 BBiG 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 ist 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.

Die Industrie- und Handelskammer (IHK) Magdeburg erlässt aufgrund des Beschlusses des Berufsbildungsausschusses vom 30. April 2021 als zuständige Stelle nach § 66 BBiG Abs. 1 i.V.m. § 79 Abs. 4 BBiG vom 23. März 2005 (BGBl. I S. 931), in der Fassung der Bekanntmachung vom 4. Mai 2020 (BGBl. I S. 920), nachstehende Ausbildungsregelung für die Berufsausbildung von behinderten Menschen.

§ 1

Ausbildungsberuf

Die Berufsausbildung zum Fachpraktiker im Lagerbereich/zur Fachpraktikerin im Lagerbereich erfolgt nach dieser Ausbildungsregelung.

§ 2

Personenkreis

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

§ 3

Dauer der Berufsausbildung

Die Ausbildung dauert zwei Jahre.

§ 4

Ausbildungsstätten

Die Ausbildung findet in ausbildungsrechtlich geeigneten Ausbildungsbetrieben und/oder 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 sowie der berufs- und arbeitspädagogischen Eignung (Ausbilder-Eignungsverordnung u. a.) eine mehrjährige Erfahrung in der Ausbildung sowie zusätzliche behindertenspezifische 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 einem Jahr die notwendigen Qualifikationen gemäß Abs. 2 nachzuweisen.

Die Anforderungen an Ausbilder/Ausbilderinnen gemäß Abs. 2 gelten als erfüllt, wenn die behindertenspezifischen Zusatzqualifikationen auf andere Weise glaubhaft gemacht werden können.

§ 7

Struktur der Berufsausbildung

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

(2) Soweit Inhalte der Ausbildung nach dieser Ausbildungsregelung mit den Inhalten der Berufsausbildung im Lagerbereich in den Ausbildungsberufen Fachlagerist/Fachlageristin und Fachkraft für Lagerlogistik übereinstimmen, für die nach der geltenden Ausbildungsordnung oder aufgrund einer Regelung der IHK Magdeburg eine überbetriebliche Berufsausbildung vorgesehen ist, soll die Vermittlung der entsprechenden Ausbildungsinhalte ebenfalls überbetrieblich erfolgen.

(3) Von der Dauer der betrieblichen Ausbildung nach Abs. 1 kann nur in besonders begründeten Einzelfällen abgewichen werden, wenn die jeweilige Behinderung oder betriebspraktische Besonderheiten die Abweichung erfordern. Eine Verkürzung der Dauer durch die Teilnahme an einer überbetrieblichen Ausbildungsmaßnahme erfolgt nicht.

§ 8

Ausbildungsrahmenplan, Ausbildungsberufsbild

(1) Gegenstand der Berufsausbildung sind mindestens die im Ausbildungsrahmenplan (Anlage 1 und Anlage 2) aufgeführten Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten (berufliche Handlungsfähigkeit). Eine von dem Ausbildungsrahmenplan abweichende Organisation der Ausbildung ist zulässig, soweit die jeweilige Behinderung der Auszubildenden oder betriebspraktische Besonderheiten die Abweichung erfordern.

(2) Die Berufsausbildung gliedert sich wie folgt (Ausbildungsberufsbild):

ABSCHNITT A –

Integrative Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten

1. Berufsbildung, Arbeits- und Tarifrecht;
2. Aufbau und Organisation des Ausbildungsbetriebes;
3. Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit;
4. Umweltschutz;
5. Arbeitsorganisation, Information und Kommunikation.

ABSCHNITT B –

Berufsprofilgebende Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten

1. Güterkontrolle und qualitätssichernde Maßnahmen;
2. Einsatz von Arbeitsmitteln;
3. Annahme von Gütern;

4. Lagerung von Gütern;
5. Kommissionierung und Verpackung von Gütern;
6. Versand von Gütern.

§ 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 Abs. 3 BBiG befähigt werden, die selbstständiges Planen, Durchführen und Kontrollieren (berufliche Handlungskompetenz) einschließt.

Diese Befähigung ist auch in den Prüfungen nach § 10 für die Zwischenprüfung und §§ 11 bis 13 für die Abschlussprüfung dieser Verordnung nachzuweisen.

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

(3) Die Auszubildenden haben einen schriftlichen oder elektronischen Ausbildungsnachweis zu führen. Ihnen ist Gelegenheit zu geben, den Ausbildungsnachweis während der Ausbildungszeit zu führen. Die Auszubildenden haben den Ausbildungsnachweis regelmäßig durchzusehen und abzuzeichnen. Der/Die Auszubildende kann nach Maßgabe von Art oder Schwere/Art und Schwere ihrer/seiner Behinderung von der Pflicht zur Führung eines Ausbildungsnachweises entbunden werden.

§ 10

Zwischenprüfung

Zur Ermittlung des Ausbildungsstandes ist eine Zwischenprüfung durchzuführen. Sie soll zu Beginn des zweiten Ausbildungsjahres stattfinden.

(1) Die Zwischenprüfung erstreckt sich auf die in der Anlage 2 für das erste Ausbildungsjahr aufgeführten Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten sowie auf den im Berufsschulunterricht entsprechend dem Rahmenlehrplan zu vermittelnden Lehrstoff, soweit er für die Berufsausbildung wesentlich ist. Die besonderen Belange des Menschen mit Lernbehinderung sind dabei zu berücksichtigen.

(2) Die Zwischenprüfung findet in dem Prüfungsbereich »Annahme, Pflege und Lagerung von Gütern« statt.

(3) In diesem Prüfungsbereich soll der Prüfling nachweisen, dass er Güter annehmen und entladen sowie Lieferungen kontrollieren, Güter pflegen und nach Güterarten einlagern, Arbeits- und Fördermittel auswählen und anwenden, Sicherheits- und Gesundheitsschutz bei der Arbeit sowie den Umweltschutz berücksichtigen kann.

Der Prüfling soll eine Arbeitsaufgabe durchführen und praxisbezogene Aufgaben schriftlich bearbeiten.

Die Prüfungszeit beträgt 90 Minuten.

§ 11

Abschlussprüfung

(1) 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.

- (2) Die Abschlussprüfung besteht aus den Prüfungsbereichen:
1. Fertigungsprüfung
 2. Kenntnisprüfung
- (3) Im Prüfungsbereich »Fertigungsprüfung« (praktische Prüfung) soll der Prüfling nachweisen, dass er nach Vorgaben praxisbezogene Aufgaben oder Fälle aus den Gebieten:
Annahme und Lagerung,
Kommissionierung und Verpackung
sowie Versand

selbständig lösen kann.

Die Prüfungszeit beträgt 120 Minuten.

- (4) Im Prüfungsbereich »Kenntnisprüfung« (schriftliche Prüfung) soll der Prüfling nachweisen, dass er praxisbezogene Aufgaben oder Fälle aus den Prüfungsbereichen:
Lagerprozesse,
Güterbewegung und
Wirtschafts- und Sozialkunde

selbständig lösen kann.

- (5) Im Prüfungsbereich »Lagerprozesse« soll der Prüfling schriftlich nachweisen, dass er berufstypische Aufgaben aus den Gebieten:
Annehmen von Waren,
Lagern von Waren,
Kommissionieren und Verpacken von Waren,
Versandabwicklung von Waren

selbständig lösen kann.

Die Prüfungszeit beträgt 60 Minuten.

- (6) Im Prüfungsbereich »Güterbewegung« soll der Prüfling schriftlich nachweisen, dass er berufstypische Aufgaben oder Fälle aus den Gebieten:
Einsatz von Arbeitsmitteln,
Erfassung und Kontrolle von Güterbewegungen,
Arbeitsabläufe und Lagerorganisation

selbständig lösen kann.

Die Prüfungszeit beträgt 60 Minuten.

- (7) Im Prüfungsbereich »Wirtschafts- und Sozialkunde« soll der Prüfling schriftlich nachweisen, dass er wirtschaftliche und gesellschaftliche Zusammenhänge der Berufs- und Arbeitswelt beschreiben sowie Aufgaben und Fälle bearbeiten kann.

Die Prüfungszeit beträgt 60 Minuten.

§ 12

Gewichtungsregelung

Die Prüfungsbereiche der Kenntnisprüfung sind wie folgt zu gewichten:

- | | |
|--|-----|
| 1. Prüfungsbereich »Lagerprozesse«: | 40% |
| 2. Prüfungsbereich »Güterbewegung«: | 40% |
| 3. Prüfungsbereich »Wirtschafts- und Sozialkunde«: | 20% |

§ 13

Bestehensregelung

- (1) Die Abschlussprüfung ist bestanden, wenn die Leistungen
1. im Gesamtergebnis mit mindestens »ausreichend« (50 Punkte),
 2. im Prüfungsbereich »Fertigungsprüfung« mit mindestens »ausreichend« (50 Punkte),
 3. in mindestens zwei von drei Prüfungsbereichen der Kenntnisprüfung mit mindestens »ausreichend« (50 Punkte) und
 4. in keinem Prüfungsbereich mit »ungenügend« (< 30 Punkte) bewertet worden sind.
- (2) Auf Antrag des Prüflings ist die Prüfung in einem der mit schlechter als »ausreichend« (50 Punkte) bewerteten Prüfungsbereiche, in denen Prüfungsleistungen mit eigener Anforderung und Gewichtung schriftlich zu erbringen sind, durch eine mündliche Prüfung von etwa 15 Minuten zu ergänzen, wenn dies für das Bestehen der Prüfung 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

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.

§ 15

Bestehende Berufsausbildungsverhältnisse

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

§ 16

Prüfungsverfahren

Für die Zulassung zur Abschlussprüfung und das Prüfungsverfahren gilt die Prüfungsordnung für die Durchführung von Abschluss- und Umschulungsprüfungen der IHK Magdeburg entsprechend.

§ 17

Abkürzung und Verlängerung der Ausbildungszeit

Soweit die Dauer der Ausbildung abweichend von dieser Ausbildungsregelung verkürzt oder verlängert werden soll, ist § 8 Abs. 1 und 2 BBiG entsprechend anzuwenden.

§ 18

Inkrafttreten

Diese Ausbildungsregelung tritt am Tag nach ihrer Veröffentlichung im Mitteilungsblatt der Industrie- und Handelskammer Magdeburg »Der Markt in Mitteldeutschland« in Kraft.

Magdeburg, 30. April 2021

Olbricht
Präsident

März
Hauptgeschäftsführer

Anlage 1
(zu § 8 Abs. 2)

**Ausbildungsrahmenplan
für die Ausbildungsregelung
Fachpraktiker/Fachpraktikerin im Lagerbereich
-Sachliche Gliederung-**

Abschnitt A:
Integrative Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten
(zu § 8 Abs. 2 Abschnitt A)

Lfd.Nr.	Teil des Ausbildungsberufsbildes	Zu vermittelnde Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten
1	2	3
1.	Berufsbildung; Arbeits- und Tarifrecht (§ 8, Abs. 2, Abschnitt A, Nr. 1)	<ul style="list-style-type: none"> a. Bedeutung des Ausbildungsvertrages, insbesondere Abschluss, Dauer und Beendigung erklären b. gegenseitige Rechte und Pflichten aus dem Ausbildungsvertrag nennen c. wesentliche Teile des Arbeitsvertrages nennen d. wesentliche Bestimmungen für den ausbildenden Betrieb geltende Tarifverträge nennen e. Möglichkeiten der beruflichen Fortbildung nennen
2.	Aufbau und Organisation des Ausbildungsbetriebes (§ 8, Abs. 2, Abschnitt A, Nr. 2)	<ul style="list-style-type: none"> a. Aufbau und Aufgaben des ausbildenden Betriebes erläutern b. Grundfunktionen des ausbildenden Betriebes wie Beschaffung, Fertigung, Absatz und Verwaltung erklären c. Beziehungen des ausbildenden Betriebes und seiner Beschäftigten zu Wirtschaftsorganisationen, Berufsvertretungen und Gewerkschaften nennen d. Grundlagen, Aufgaben und Arbeitsweise der betriebsverfassungs- und personalvertretungsrechtlichen Organe des ausbildenden Betriebes beschreiben

Lfd. Nr.	Teil des Ausbildungsberufsbildes	Zu vermittelnde Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten
1	2	3
3.	Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit (§ 8, Abs. 2, Abschnitt A, Nr. 3)	<ul style="list-style-type: none"> a. Gefährdung von Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz feststellen und Maßnahmen zu ihrer Vermeidung ergreifen b. berufsbezogene Arbeitsschutz- und Unfallverhütungsvorschriften anwenden c. Verhaltensweisen bei Unfällen beschreiben sowie erste Maßnahmen einleiten d. Vorschriften des vorbeugenden Brandschutzes anwenden; Verhaltensweisen bei Bränden beschreiben
4.	Umweltschutz (§ 8, Abs. 2, Abschnitt A, Nr. 4)	<p>Zur Vermeidung betriebsbedingter Umweltbelastungen im beruflichen Einwirkungsbereich beitragen, insbesondere</p> <ul style="list-style-type: none"> a. mögliche Umweltbelastungen durch den Ausbildungsbetrieb und seinen Beitrag zum Umweltschutz an Beispielen erklären b. für den Ausbildungsbetrieb geltende Regelungen des Umweltschutzes anwenden c. Möglichkeiten der wirtschaftlichen und umweltschonenden Energie- und Materialverwendung nutzen d. Abfälle vermeiden, Stoffe und Materialien einer umweltschonenden Entsorgung zuführen
5.	Arbeitsorganisation; Information und Kommunikation (§ 8, Abs. 2, Abschnitt A, Nr. 5)	<ul style="list-style-type: none"> a. den Lager- und Transportbereich sowie den eigenen Arbeitsbereich in die betrieblichen Abläufe einordnen b. Arbeitsaufträge nach betrieblichen Vorgaben und kundenorientiert ausführen c. Betriebliche Informations- und Kommunikationssysteme nutzen, dabei Vernetzung sowie Datensicherheit und Datenschutz berücksichtigen d. Standardsoftware und arbeitsplatzbezogene Software anwenden e. mit vorausgehenden und nachfolgenden Funktionsbereichen kooperieren und kommunizieren f. Aufgaben im Team bearbeiten, Ergebnisse berücksichtigen

Abschnitt B:

Berufsprofilgebende Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten

(zu § 8 Abs. 2 Abschnitt B)

Lfd. Nr.	Teil des Ausbildungsberufsbildes	Zu vermittelnde Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten
1	2	3
1.	Güterkontrolle und qualitätssichernde Maßnahmen (§ 8, Abs. 2, Abschnitt B, Nr. 1)	<ul style="list-style-type: none"> a. Güter nach Beschaffenheit und Verwendung unterscheiden und handhaben b. Normen, Maße, Mengen- und Gewichtseinheiten beachten c. gesetzliche und betriebliche Vorschriften bei der güterspezifischen Lagerung berücksichtigen d. Güter, insbesondere Gefahrgüter, gefährliche Arbeitsstoffe, Zollgut, verderbliche Ware entsprechend ihren Eigenschaften unter Beachtung von Kennzeichnungen und Symbolen handhaben e. gesetzliche und betriebliche Vorschriften bei Verpackung und Transport berücksichtigen f. an qualitätssichernden Maßnahmen im eigenen Arbeitsbereich mitwirken g. bei der Erstellung des Mängelprotokolls mitwirken
2.	Einsatz von Arbeitsmitteln (§ 8, Abs. 2, Abschnitt B, Nr. 2)	<ul style="list-style-type: none"> a. Arbeitsmittel zum Wiegen, Messen und Zählen auswählen und nutzen b. Arbeits- und Fördermittel einsetzen c. Arbeits- und Fördermittel pflegen sowie deren Funktionsfähigkeit und Einsatzbereitschaft überwachen, Beseitigung von Beeinträchtigungen veranlassen
3.	Annahme von Gütern (§ 8, Abs. 2, Abschnitt B, Nr. 3)	<ul style="list-style-type: none"> a. Güter entladen b. quantitative und qualitative Güterkontrolle durchführen, Eingangsdaten erfassen und bei der Erstellung der Fehlerprotokolle mitwirken c. Rückgabe von Leergut, Verpackung und Ladehilfsmittel nach rechtlichen und betrieblichen Vorgaben durchführen d. Güter dem Bestimmungsort zuleiten

Lfd. Nr.	Teil des Ausbildungsberufsbildes	Zu vermittelnde Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten
4.	Lagerung von Gütern (§ 8, Abs. 2, Abschnitt B, Nr. 4)	<ul style="list-style-type: none"> a. Güter auszeichnen, sortieren, Lager- und Verkaufseinheiten bilden sowie Güter zur Lagerung vorbereiten b. Güter unter Beachtung von Einlagerungsvorschriften einlagern c. Maßnahmen zur Qualitäts- und Werterhaltung durchführen d. Lagerbestände kontrollieren e. Lagerkennziffern erkennen
5.	Kommissionierung und Verpackung von Gütern (§ 8, Abs. 2, Abschnitt B, Nr. 5)	<ul style="list-style-type: none"> a. Auftragsunterlagen kontrollieren und Kommissionierung vorbereiten b. Güter unter Berücksichtigung der Auslagerungsprinzipien dem Lager entnehmen, Bestandsveränderungen erkennen c. Transportverpackungen und Füllmaterialien hinsichtlich Güterart, Transportart, Umweltverträglichkeit und Wirtschaftlichkeit auswählen d. Güter zu Ladeeinheiten zusammenstellen und verpacken e. zusammengestellte Sendungen und Begleitpapiere auf Vollständigkeit unter Anleitung prüfen, Transportgüter kennzeichnen, beschriften und sichern
6.	Versand von Gütern (§ 8, Abs. 2, Abschnitt B, Nr. 6)	<ul style="list-style-type: none"> a. Gewicht und Raumbedarf von Gütern ermitteln b. Sendungen entsprechend der Gütereigenschaften und der Verkehrsmittel bereitstellen c. Ladungen sichern und Verschlussvorschriften anwenden d. Versand- und Begleitpapiere mit Ladung vergleichen, Abweichungen erkennen

**Ausbildungsrahmenplan
für die Ausbildungsregelung
Fachpraktiker/Fachpraktikerin im Lagerbereich
- Zeitliche Gliederung-**

A.

Die Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten der Berufsbildpositionen aus Abschnitt A Nr. 3. Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit und Abschnitt A Nr. 4. Umweltschutz sind während der gesamten Ausbildungszeit insbesondere mit den Fertigkeiten, Kenntnissen und Fähigkeiten der Berufsbildpositionen aus Abschnitt B Nr. 2 bis 5 zu vermitteln.

B.

1. Ausbildungsjahr

- (1) In einem Zeitraum von insgesamt fünf bis sieben Monaten sind schwerpunktmäßig die Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten der Berufsbildpositionen aus
- | | |
|--------------------|--|
| Abschnitt B Nr. 1. | Güterkontrolle und qualitätssichernde Maßnahmen, Lernziele a bis c |
| Abschnitt B Nr. 2. | Einsatz von Arbeitsmitteln |
- in Verbindung mit den Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten der Berufsbildpositionen aus
- | | |
|--------------------|---|
| Abschnitt A Nr. 1. | Berufsbildung, Arbeits- und Tarifrecht |
| Abschnitt A Nr. 2. | Aufbau und Organisation des Ausbildungsbetriebes, |
| Abschnitt A Nr. 5. | Arbeitsorganisation, Information und Kommunikation, Lernziele a bis d |
- zu vermitteln.
- (2) In einem Zeitraum von insgesamt fünf bis sieben Monaten sind schwerpunktmäßig die Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten der Berufsbildpositionen aus
- | | |
|--------------------|--|
| Abschnitt B Nr. 3. | Annahme von Gütern, |
| Abschnitt B Nr. 4. | Lagerung von Gütern, Lernziele a bis c |
- zu vermitteln und im Zusammenhang die Vermittlung von Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten der Berufsbildpositionen aus
- | | |
|--------------------|--|
| Abschnitt B Nr. 1. | Güterkontrolle und qualitätssichernde Maßnahmen, Lernziele a bis c, |
| Abschnitt B Nr. 2. | Einsatz von Arbeitsmitteln, |
| Abschnitt A Nr. 5. | Arbeitsorganisation, Information und Kommunikation, Lernziele a bis d, |
- zu vertiefen.

B.

2. Ausbildungsjahr

- (1) In einem Zeitraum von insgesamt zwei bis vier Monaten sind schwerpunktmäßig die Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten der Berufsbildpositionen aus
- | | |
|--------------------|--|
| Abschnitt B Nr. 1. | Güterkontrolle und qualitätssichernde Maßnahmen, |
| Abschnitt B Nr. 4. | Lagerung von Gütern, Lernziele c bis e, |
- zu vermitteln und zu vertiefen.
- (2) In einem Zeitraum von insgesamt zwei bis vier Monaten sind schwerpunktmäßig die Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten der Berufsbildpositionen aus
- | | |
|--------------------|--|
| Abschnitt B Nr. 5. | Kommissionierung und Verpackung von Gütern, Lernziele a und b, |
|--------------------|--|
- zu vermitteln und im Zusammenhang die Vermittlung von Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten der Berufsbildpositionen aus
- | | |
|--------------------|--|
| Abschnitt B Nr. 1. | Güterkontrolle und qualitätssichernde Maßnahmen, Lernziel e, |
| Abschnitt B Nr. 2. | Einsatz von Arbeitsmitteln, |
- zu vertiefen.
- (3) In einem Zeitraum von insgesamt fünf bis sieben Monaten sind schwerpunktmäßig die Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten der Berufsbildpositionen aus
- | | |
|--------------------|--|
| Abschnitt B Nr. 1. | Güterkontrolle und qualitätssichernde Maßnahmen, Lernziel d, |
| Abschnitt B Nr. 5. | Kommissionierung und Verpackung von Gütern, Lernziele c bis e, |
| Abschnitt B Nr. 6. | Versand von Gütern, Lernziele a bis d, |
- in Verbindung mit den Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten der Berufsbildpositionen aus
- | | |
|--------------------|--|
| Abschnitt A Nr. 5. | Arbeitsorganisation, Information und Kommunikation, Lernziele e und f, |
|--------------------|--|
- zu vermitteln.

Vorschau: Die nächste Ausgabe erscheint im Juli 2021



Foto: ilkeerb - stockadobe.com

Exportkontrolle und Globalisierung

Exportkontrolle und Globalisierung sind auch für Exporteure Herausforderungen. In einer Kurzreflexion zeigen wir, wie Wirtschaftsbeteiligte mittels »Think Global« diese Herausforderungen bewältigen können.

Russland – »Nationale Projekte« 2.0

Die »Nationalen Projekte« haben für Russland durchaus Potenzial, das Wirtschaftswachstum anzukurbeln. Auch aus Sicht der deutschen Wirtschaft sind diese mit konkreten Geschäftsbeziehungswise Beteiligungschancen verbunden.



Fotos: Weissblick - stockadobe.com

Digitalisierungsprojekte in der Praxis umgesetzt

Die Chancen der Digitalisierung ermöglichen neue innovative Geschäftsideen, schlanke Prozesse und veränderte Kommunikationswege. Unternehmen stellen sich vor und geben Einblick in veränderte Arbeitswelten..

Mitteldeutsche Regionalkonferenz (MiRKO)

Die überregionale Wirtschaftskonferenz »MiRKO« findet in diesem Jahr in der Hansestadt Stendal statt. Das Konferenzprogramm umfasst den Auftritt von Top-Speakern, inspirierende Seminare und bietet Einblicke in regionale Unternehmen.

KONTAKT: Wir sind für Sie da

Unter folgenden Durchwahlen können Sie uns erreichen:

Durchwahl 0391/5693-

Hauptgeschäftsführung	101	International	149
Öffentlichkeitsarbeit	170	Zoll- und Außenwirtschaftsrecht,	
Berufsbildung	200	Bescheinigungen	156
Prüfungswesen	432	Fit für den Export	174
Bildungsservice	438	Enterprise Europe Network	148
Industrie und Infrastruktur	103	Verwaltung, Recht und Steuern	111
Industrie, Innovation und Konjunktur	450	Recht und Mitgliederverwaltung	183
Umwelt und Energie	152	Vermittlerregister	
Tourismus und Gastgewerbe	140	und Sachverständigenwesen	186
Regionalplanung	162	Finanzen	118
Verkehrswirtschaft	340	Mitgliederverwaltung und Beitrag	555
Handel, Dienstleistungen und Unternehmensförderung	130	Informations- und	
Dienstleistungen	132	Kommunikationstechnik	129
Handel	133	Geschäftsstelle Salzwedel	
Unternehmensgründung und -sicherung.....	130	03901/422044	
Fachkräftesicherung	402	Geschäftsstelle Wernigerode	
		03943/549720	



Impressum

Der Markt in Mitteldeutschland
Seit 1897 · 124. Jahrgang
Zeitschrift für die amtlichen Bekanntmachungen der Industrie- und Handelskammer Magdeburg ISSN 1436-6932

Herausgeber:
Industrie- und Handelskammer Magdeburg
Alter Markt 8
39104 Magdeburg
Postanschrift:
39093 Magdeburg
Ruf 0391/5693-0
Fax 0391/5693-193
www.magdeburg.ihk.de
Zertifiziert nach
DIN EN ISO 9001:2015

Redaktion:
Torsten Scheer (tsc)
Ruf 0391/5693-170
scheer@magdeburg.ihk.de
Ralf Wege (rwe)
Ruf 0391/5693-171
wege@magdeburg.ihk.de

Lieferbedingungen:
Die »Mitteilungen« sind das offizielle Organ der IHK Magdeburg. Der Bezug der IHK-Zeitschrift erfolgt im Rahmen der grundsätzlichen Beitragspflicht als Mitglied der IHK. Im freien Verkauf:
jährlich 28 EUR (Einzelheft 1,30 EUR)
inkl. Versand- u. Portokosten zzgl. MwSt.

Für unaufgefordert eingesandte Manuskripte und Fotos gibt es keine Gewähr. Die Redaktion behält sich bei eingesandten Artikeln das Recht zum Kürzen vor. Namentlich gekennzeichnete Artikel sowie Inhalte von Anzeigen und Beilagen müssen nicht in jedem Fall mit der Auffassung der IHK übereinstimmen.

Wir bitten um Verständnis, dass wir aus Gründen der Lesefreundlichkeit bei geschlechtsneutral verwendeten Begriffen auf die zusätzliche Nennung weiblicher Formen verzichten. Wenn z. B. von Mitarbeitern die Rede ist, sind stets auch die Mitarbeiterinnen gemeint.

Verlag, Anzeigen und Herstellung:

JHM Verlag
FUNKE Niedersachsen Services GmbH
Hintern Brüdern 23
38100 Braunschweig
Ruf 0531/3900-0
Anzeigenleitung:
Marco Schneider
Ruf 0531/3900-580
Anzeigenberatung:
Freimut Hengst
Hegelstraße 39
39104 Magdeburg
Ruf 0391/59821-69
Fax 0391/59821-00
info@jhm-verlag.de

Druck:
westermann DRUCK | pva
Georg-Westermann-Allee 66
38104 Braunschweig

Erscheinungsweise:
25. des jeweiligen Monats

Anzeigenschluss:
25. Juni 2021

Mehr Service
Mehr Inhalte

ARBEITSRUM

immo38
Wohnen in der Region

Mehr Service, mehr Inhalte.
Im Netz und in der Zeitung.

Jetzt die kostenlose App
herunterladen:



Service-Telefon: 0391 5993-0

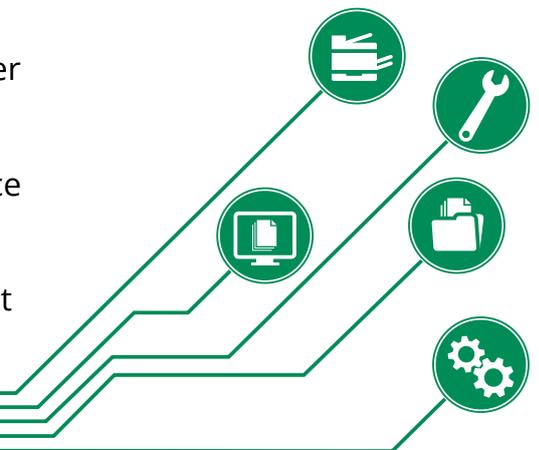
SCHÖN
BÜROSYSTEME
WWW.SCHOEN-BUEROYSTEME.DE



Nie wieder Frust im Homeoffice!

Wir schaffen die technischen Voraussetzungen:

- **Digitales Dokumentenmanagement**
mit dem ELO HomeOffice-Paket – rechtskonform und sicher
- **Uneingeschränkte Telekommunikation**
Telefonieren aus dem Büro, der Cloud und dem Homeoffice
- **Leistungsstarke IT-Systeme**
Netzwerk- und Serverlösungen, VPN-Software, IT-Sicherheit



Weitere Leistungen für Büro und Homeoffice:

Drucker und Scanner
Hardware | Software | Leasing- und Kaufmodelle

Service
Beratung | Installation | Wartung | Reparatur