

wirtschafts — — dialoge

4 | 2026

Das Mitgliedermagazin der Industrie- und
Handelskammer Darmstadt Rhein Main Neckar



FLEXIBILITÄT



SICHERHEIT



BETRIEBSKLIMA



VERGÜTUNG



SINNSTIFTUNG

WIE TICKEN MEINE BEWERBER*INNEN?

Gen Z verstehen.
Und erreichen.

START-UP-STRATEGIE

Darmstadt soll
Anker für Deep
Tech werden

PILOTPROJEKT

Wie Auszubildende
zu Circularity
Scouts werden

CORONA-SOFORTHILFE

Land Hessen stellt
Erleichterungen
in Aussicht



IHK

Darmstadt
Rhein Main Neckar



Büromöbel

Ankauf • Verkauf • Vermietung

Second
Hand
Partner



Clever statt neu!

Alle Marken und Preisklassen – USM | Steelcase | Vitra | bene | König+Neurath | Interstuhl uvm.

Gebrauchte Büromöbel zu Spitzenpreisen

**Riesige Auswahl an hochwertigen
Büromöbeln in allen Preisklassen.**

Bei uns vor Ort oder bequem online:

- Sofort verfügbar
- Geprüfte Qualität
- Umweltbewusst & nachhaltig

Jetzt entdecken & sparen!

10%

Rabatt sichern*

www.ks-büromöbel.shop

**bei Anmeldung zum
Newsletter**



**gebraucht kaufen
nachhaltig handeln**

Öffnungszeiten Ladengeschäft: Mo–Fr | 7–18 Uhr | jd. 1. Sa im Monat 9–13 Uhr

KS Büromöbel GmbH • Wiesenstraße 2 • 64347 Griesheim • 06155 83 67 800 • shop@ks-bm.de

*Ausgenommen USM, Neumöbel und Angebotsartikel Gebrauchtware – geprüft, gereinigt und voll funktionsfähig.

LIEBE ENTSCHLÜSSLER,

wer ein Rätsel lösen will, braucht vor allem Neugier und die Bereitschaft, genauer hinzuschauen. Das gilt auch für den Umgang mit der Generation Z. Viele Unternehmerinnen und Unternehmer stehen vor der Aufgabe, die Erwartungen und Werte junger Menschen zu entschlüsseln. Dabei helfen keine Klischees über mangelnde Leistungsbereitschaft oder überhöhte Ansprüche. Wer genauer hinsieht, erkennt eine Generation, die klare Kommunikation schätzt, Sinn in ihrer Arbeit sucht, digitale Technologien selbstverständlich nutzt und Wert auf einen respektvollen Umgang legt. Die Frage ist: Wie können Unternehmen ihre Sprache verstehen und darauf eingehen?

Unsere Titelgeschichte (ab Seite 12) zeigt: Ausbildungsbetriebe in Südhessen haben die wichtigsten Codes längst erkannt. Sie setzen auf persönliche Betreuung, transparente Erwartungen, schnelle Rückmeldungen und früh übertragene Verantwortung. Das eröffnet gerade kleineren Betrieben gute Chancen am Ausbildungsmarkt. Denn es braucht nicht unbedingt den aufwendig bespielten, teuren TikTok-Kanal, um bei Azubis anzukommen. Das gute alte Praktikum ist immer noch ein Garant dafür, dass sich angehende Azubis und Unternehmen finden.

Eine Entscheidung, die weitreichende Auswirkungen auf Südhessen haben könnte, hat die Landesregierung kürzlich getroffen. Mit der Start-up-Strategie 2030 will sie Wissenschaft, Kapitalgeber und Unternehmen stärker vernetzen und so das Gründungs-Ökosystem stärken. Im Interview (Seite 25) erklärt IHK-Hauptgeschäftsführer Robert Lippmann, warum Darmstadt der Anker für Deep Tech werden muss und wie Unternehmen davon profitieren würden.

Zum Ende möchte ich Sie auf den Vereinbarkeitsmonitor hinweisen, den die IHK Darmstadt erstmals erstellt hat (siehe Seite 44). Dieser analysiert die aktuelle Betreuungssituation in Südhessen, sowohl in Krippen und Kitas als auch in der Pflege. Er soll eine Diskussionsgrundlage liefern, um zusätzliches Personal einzustellen, damit die Wettbewerbsfähigkeit unserer Unternehmen verbessert wird.

Wir wünschen Ihnen eine anregende Lektüre!



Matthias Voigt

Redaktionsleitung Wirtschaftsdialoge,
IHK Darmstadt Rhein Main Neckar



Foto: iStock.com/tmarvin

**»ES BRAUCHT
NICHT UNBEDINGT
DEN AUFWENDIG
BESPIELTEN, TEUREN
TIKTOK-KANAL,
UM BEI AZUBIS
ANZUKOMMEN.«**

INHALT

In Südhessen wird bis 2035 ein
zusätzlicher Bedarf von rund

9.800

Pflegefachkräften erwartet.
Das geht aus dem Vereinbarkeits-
monitor der IHK Darmstadt hervor.
(Seite 44)

Editorial

Seite 03

Kurzes aus'm Bezirk

Seite 06

Lesestoff

Seite 47

Termine

Seite 48

Treffpunkt

Seite 52

Es ist amtlich

Seite 54

Die Sache mit der Nummer ...

Wenn wir in unseren Artikeln auf die Website der IHK Darmstadt verweisen, geben wir auch eine → Nummer an. Die tippen Sie einfach ins Suchfeld unserer Website ein und kommen so schnell zur gewünschten Information.



Martina Diehl ist Ausbilderin bei Merck. Sie kennt die Erwartungen der Generation Z genauso wie deren Vorzüge. Foto: Merck

SCHWERPUNKT: WIE TICKEN MEINE BEWERBER*INNEN?

So klappt es heute mit der Ausbildung Auszubildende der Generation Z haben andere Erwartungen an Beruf und Leben als frühere Generationen. Das stellt die Unternehmen vor neue Herausforderungen. Persönliche Betreuung, klare Kommunikation und früh Verantwortung zu übertragen ist heute wichtiger denn je. 12

»Gutes Ausbildungsmarketing ist zentral«

Dirk Werner vom Institut der deutschen Wirtschaft erklärt im Interview, was die Generation Z von ihren Vorgängern abhebt, wie auch kleine Mittelständler beim Fachkräftenachwuchs punkten können – und auf welchen Kanälen man ihn am besten erreicht. 18

MÄRKTE & STANDORT

Hessen will das Gründungs-Ökosystem

stärken Mit der Start-up-Strategie 2030 sollen Wissenschaft, Kapitalgeber, Unternehmen und Start-ups stärker vernetzt werden. TU Darmstadt und IHK Darmstadt sagen, worauf es jetzt für Südhessen ankommt. 24



Thomas Lautner von Amtra aus Biebesheim vermietet modulare Raumsysteme – nun auch für die Bundeswehr. Foto: Amtra

»VIELE UNTERNEHMEN ZÖGERN MIT INVESTITIONEN, DA DIE UNSICHERHEITEN ZU GROSS SIND. ES FEHLT AN PLANUNGSSICHERHEIT.«

Dr. Peter Kühnl, Konjunktur-Experte der IHK, zum Konjunkturbericht Frühsommer (Seite 26)

Südhessens Wirtschaft weiter im Gegenwind

Die Geschäfte laufen wieder schlechter als zu Jahresbeginn, und die gestiegenen Energiepreise infolge des Iran-Kriegs verstärken die Sorgen der Unternehmen. So lauten die zentralen Erkenntnisse der Konjunkturumfrage der IHK Darmstadt im Frühsommer. 26

Geben auch Sie dem Unternehmertum ein

Gesicht! Die IHK startet die Mitmach-Kampagne »Wir unternehmen das« – für mehr Sichtbarkeit der Leistungen, die jede Geschäftsführerin und jeder Geschäftsführer täglich erbringt. 28

Azubis werden zu »Circularity Scouts« Mit der Auszeichnung von vier Ideen zum Thema Circular Economy endet das Pilotprojekt »Circularity Scouts« der IHK Darmstadt. 32

SERVICE

Kulturelle Unterschiede im globalen Handel

Wer Auslandsniederlassungen erfolgreich managen will, muss die ungeschriebenen Gesetze internationaler Arbeits- und Führungsstile kennen. Experte Dr. Raphael Schoen gibt Ratschläge. 40

Erleichterungen für Unternehmen

Das Land Hessen hat das Rückmeldeverfahren zur Corona-Soforthilfe am 22. Mai wieder aufgenommen – verbunden mit mehreren Erleichterungen für betroffene Unternehmen. 41

FACHKRÄFTE

8.700 Plätze fehlen allein in der Kinderbetreuung

In Krippen, Kindergärten und zunehmend auch in der Pflege herrscht steigender Personalbedarf. Der erstmals erschienene IHK-Vereinbarkeitsmonitor analysiert die Betreuungssituation in Südhessen und bewertet Auswirkungen auf das Arbeitskräftepotenzial. 44

IM PORTRÄT

Flexible Container – auch für die Truppe Amtra aus Biebesheim vermietet modulare Raumsysteme für Baustellen, Büroräume oder Schulen. Diese Container sind schnell und vielseitig einsetzbar. Auch deswegen zählt die Bundeswehr mittlerweile zu den Kunden. 50

PERSONALIEN

Riese & Müller

NACH 33 JAHREN IST SCHLUSS

Mitgründer Heiko Müller hat die Geschäftsführung von Riese & Müller zum 31.07.2026 abgegeben – nach 33 Jahren. Mit seinem Ausscheiden endet die operative Verantwortung der Gründergeneration, nachdem sich Markus Riese bereits 2022 aus der Geschäftsführung zurückgezogen hatte. Aus einem Studentenprojekt heraus entwickelte sich über drei Jahrzehnte hinweg ein international erfolgreiches Unternehmen, das heute mit rund 700 Mitarbeitern und weltweit 1.400 Händlern zu den führenden Herstellern von Premium-E-Bikes und -Cargo-Bikes zählt. Heiko Müller bleibt aktiver Gesellschafter. Dr. Sandra Wolf trägt als geschäftsführende Gesellschafterin die Gesamtverantwortung für Riese & Müller und repräsentiert in dieser Rolle das Familienunternehmen in der Geschäftsführung.



Heiko Müller.
Foto: Riese & Müller

www.r-m.de



Dr. Torge Doser.
Foto: Lässig

Lässig

DR. TORGE DOSER IST NEUER GESCHÄFTSFÜHRER

Lässig, einer der führenden Anbieter von Baby-, Kinder- und Lifestyle-Produkten, hat Dr. Torge Doser zum 15. Juni 2026 zum neuen Chief Executive Officer (CEO) berufen. Mit seiner Erfahrung in der Führung und digitalen Transformation von Consumer- und Handelsunternehmen übernimmt Doser die Gesamtverantwortung für die strategische Weiterentwicklung und das profitable Wachstum des Unternehmens. Claudia Lässig, Gesellschafterin und Beiratsmitglied, verspricht sich von der Neubesetzung strategische Klarheit und Transformationserfahrung, um das Unternehmen nachhaltig weiterzuentwickeln.

www.laessig-fashion.de



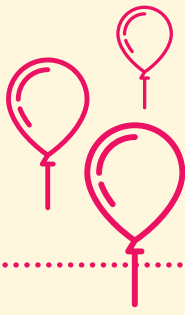
David S. Gower.
Foto: Roger Richter

Newform

DAVID S. GOWER IST MITGLIED IN DER IHK-VOLLVERSAMMLUNG

Die Vollversammlung der IHK Darmstadt hat mit David S. Gower ein neues Mitglied für die Wahlgruppe Handelsvermittlung (Großhandel) gewählt. David S. Gower ist Inhaber von Newform Direct Marketing in Darmstadt. Seit der Sitzung vom 18. Juni 2026 ist er Teil der Vollversammlung. Er engagiert sich für die IHK Darmstadt, weil er einen Beitrag leisten möchte beim »Global Exposure« von interessierten Mitgliedern und deren Geschäftsanbahnungen vorwiegend von und nach Indien, Israel und gegebenenfalls in die USA. Er sieht sich als regen Netzwerker.

www.newform.de



JUBILÄEN



Von links: Sophie Jahn, Ernst Schulmeyer, Robert Lippmann (IHK-Hauptgeschäftsführer), Heino Santo (Inhaber und Geschäftsführer), Bettina Santo, Leonie Santo, Nicole Grutscher. Foto: Markus Schmidt

50 Jahre

H. V. RIEBLE METALLWAREN E. K.

Die Firma Rieble aus Mörfelden-Walldorf ist seit 50 Jahren in der Metallbearbeitung tätig. Das Unternehmen hat sich auf das Stanzen auf Exzenter- und hydraulischen Pressen fokussiert. Einer der Schwerpunkte liegt auf dem Fertigen von Präzisionsteilen aus Stahl, rostfreiem Edelstahl und NE-Metallen wie zum Beispiel Feinblechteilen und Beschlägen. Rieble hat sich einen Namen als Zulieferer für die metallverarbeitende Industrie gemacht, zum Beispiel für Automobil- und Computerindustrie oder Maschinen- und Anlagenbau. Die Geschäftsführung hat der Inhaber, Dipl.-Ing. Heino Santo, seit nunmehr fast 30 Jahren inne.

www.rieble-metall.de

50 Jahre

KAWASAKI MOTORRÄDER SÜDHESSEN

Kawasaki Motorräder Südhessen (Weiterstadt) ist seit 1976 eine feste Größe für Motorradfahrer in der Region. Das Unternehmen hat sich auf den Verkauf, die Wartung und den Service von Kawasaki-Motorrädern spezialisiert. Ein Schwerpunkt liegt auf der fachgerechten Betreuung von Motorrädern – von Inspektionen und Reparaturen bis hin zu individuellen Umbauten und Reifenservices. Das Unternehmen bietet Probefahrten, Mietmotorräder sowie Veranstaltungen und Sicherheitstrainings für Motorradbegeisterte an. Kawasaki Motorräder Südhessen hat sich als Ansprechpartner für Zweiradfahrer etabliert und betreut Kunden weit über die Region hinaus. Die Geschäftsführung haben Marco Häfner und Walter Wagner inne.

www.kawasaki-weiterstadt.de

50 Jahre

WISSNER

Seit 1976 entwickelt und produziert Wissner aus Bensheim Lehr- und Lernmittel für Schulen, Kindergärten und Bildungseinrichtungen. Zum Sortiment gehören unter anderem Rechenhilfen, Lernspiele, geometrische Körper, Lernuhren, Zeichengeräte und viele weitere Materialien, die Kindern das Lernen anschaulich und spielerisch vermitteln sollen. Das Familienunternehmen legt großen Wert auf Nachhaltigkeit und regionale Wertschöpfung. Aus gemahlenen Holzresten aus nachhaltiger Waldbewirtschaftung und Bindemittel werden die Produkte hergestellt. Am Standort in Bensheim werden rund 30 Mitarbeiter*innen beschäftigt. Unter der Geschäftsführung von Jürgen Wißner, Jörn Wißner und Jess Wißner beliefert das Unternehmen Schulen, Fachhändler und Bildungseinrichtungen weit über die Region hinaus.

www.wissner-aktiv-lernen.com

25 Jahre

KREIS BERGSTRASSE

- **Müfit Automobile**, Müfit Cukurlu, Bensheim
- **Nibelungenwohnbau Bauträger**, Wolfgang Gütter, Lorsch

DARMSTADT

- **Modular Automation**, Gerhard Nüßle, Darmstadt

KREIS DARMSTADT-DIEBURG

- **Berbalk Management & Beteiligungs GmbH**, Angelika und Jörg Berbalk, Pfungstadt
- **Etg-Elektronik**, Cornelius Geist, Weiterstadt
- **o-tec**, Messtechnik und Sensorik, Ralf Kapell, Bickenbach
- **RS Kommunalfahrzeuge**, Ralf Staudacher, Modautal

KREIS GROSS-GERAU

- **Buschlinger Immobilien V & V**, Sven Buschlinger, Bischofsheim
- **Ralf Horst**, Versicherungen, Kelsterbach
- **Weschler**, Pierino Ferraro, Raunheim



So könnte das weltweit erste Laserfusionskraftwerk von Focused Energy in Biblis am Rhein aussehen. Visualisierung: Focused Energy

FOCUSED ENERGY SICHERT SICH 240 MILLIONEN US-DOLLAR

Das Darmstädter Laserfusionsunternehmen Focused Energy hat in einer Finanzierungsrunde 240 Millionen US-Dollar eingeworben. Hauptinvestor ist der Energieversorger RWE, zu den Kapitalgebern gehören außerdem die Bundesagentur für Sprunginnovationen (Sprind), die Beteiligungs-Managementgesellschaft Hessen, das Frankfurter Start-up-Netzwerk Futury sowie der Beteiligungsfonds des Landes Hessen. Das frische Kapital soll fast vollständig in Biblis auf dem ehemaligen Kernkraftwerksgelände von RWE investiert werden. Mit der Weiterentwicklung dieses Standorts, der bereits über die notwendige Infrastruktur, einen Netzanschluss sowie das Standort-Know-how

von RWE verfüge, soll die Entwicklung der Fusionsanlagen signifikant beschleunigt und zugleich der Aufbau einer neuen Leitindustrie in Hessen vorangetrieben werden. Focused Energy ging 2021 aus der TU Darmstadt hervor, heute beschäftigt das Unternehmen 160 Personen. Ziel ist es, die Fusionstechnologie von der Forschung in die industrielle Anwendung zu überführen und gemeinsam mit Partnern aus Industrie und Wissenschaft in Biblis das weltweit erste Laserfusionskraftwerk bis Mitte der 2030er-Jahre zu errichten. Die Kernfusion gilt als vielversprechende Technologie für die künftige Energieversorgung, die das Potenzial für eine klimafreundliche und sichere Energiequelle bietet.

www.focused-energy.co

GABELSTAPLER-HERSTELLER ERÖFFNET EXPERIENCE CENTER

Nachdem Hyster-Yale Deutschland im vergangenen Jahr nach Mörfelden-Walldorf gezogen ist, hat das Unternehmen nun ein neues Gebäude am selben Standort in Betrieb genommen: Im Experience Center werden auf 1.100 Quadratmetern Ausstellungs-, Schulungs- und Büroflächen vorgehalten. So können Besucher die Gabelstapler der Marken Hyster und Yale in verschiedenen Anwendungen testen. Die Niederlassung in Mörfelden-Walldorf soll das Geschäft in Mittel- und Osteuropa sowie in der Türkei stärken. Der nach eigenen Angaben weltweit führende Hersteller von Flurförderzeugen möchte außerdem mit dem neuen Schulungszentrum seine Geschäfte im deutschsprachigen Raum intensivieren, wo viele seiner Kunden ihren Hauptsitz haben. Zudem ist Deutschland mit einem Volumen von jährlich rund 100.000 Staplern der größte Markt Europas. Hyster-Yale Deutschland sieht die Investition in den Standort Mörfelden-Walldorf als Baustein der Wachstumsstrategie im deutschen Markt für Gabelstapler und Lagertechnik. Die Lage im Segro-Park in Mörfelden in unmittelbarer Nähe zur A 5 und dem Flughafen Frankfurt wird vom Unternehmen positiv hervorgehoben.

www.hyster-yale.com



Eröffneten das Experience Center (von links): Steward Murdoch (Geschäftsführer Hyster-Yale Deutschland), Vince Cooke (Vertriebsleiter Europa, Mittlerer Osten und Afrika), Claus Herting (leitender Strategiemanager Zentral- und Osteuropa sowie Türkei) und Karsten Groß (Bürgermeister von Mörfelden-Walldorf). Foto: Hyster-Yale Deutschland

AUTOMATISIERTE UND KI-GESTÜTZTE ANLAGE FÜR BATTERIERECYCLING

Das österreichische Unternehmen Saubermacher und der deutsche Entsorgungsspezialist Meinhardt Städtereinigung haben in Ginsheim-Gustavsburg eine der modernsten Batterierecyclinganlagen Europas errichtet. Diese soll im Vollbetrieb automatisiert und KI-gestützt bis zu 100.000 Kilogramm Haushaltsbatterien pro Tag verarbeiten können – etwa klassische AA- und AAA-Batterien, die man für Taschenlampen, Spielzeuge oder Fernbedienungen verwendet, aber auch speziellere Batterietypen, beispielsweise aus Elektrowerkzeugen wie Akkuschraubern. Aus den Altbatterien werden im Recyclingprozess unter anderem kritische Rohstoffe wie hochreines Sekundärnickel zurückgewonnen, das bei der Stahlproduktion verwendet werden kann. Investiert wird insgesamt ein zweistelliger Millionenbetrag in die Anlage, in der auch Elektroaltgeräte aufbereitet werden. Das Joint Venture verfolgt zwei Ziele: Die Anlage ist die Antwort auf den steigenden Entsorgungsbedarf von Geräte- und Haushaltsbatterien. Im Ergebnis soll mit der Rückgewinnung von recycelten Rohstoffen aus den Altbatterien aber auch die Unabhängigkeit von Rohstoffimporten für den Produktionsstandort Europa gestärkt werden.

www.meinhardt.biz

www.saubermacher.com



Die Anlage recycelt Haushaltsbatterien, die etwa in Fernbedienungen oder Taschenlampen verwendet werden.



Bis zu 100.000 Kilogramm Haushaltsbatterien können täglich verarbeitet werden. Fotos: Saubermacher / Tanja Nitzke



Von links: Prof. Dr.-Ing. Robert Pawlowski (Jurymitglied), Til Lange, Christian Rosenkranz, Dr.-Ing. Jochen Stahl (alle Fast + Epp), Isabel Kling (Ministerialdirektorin im Ministerium für Ernährung, Ländlichen Raum und Verbraucherschutz). Foto: Felix Kästle

NACHHALTIGES BAUEN MIT HOLZ IN URBANEN RÄUMEN

Der Holzbaupreis Baden-Württemberg 2026 hat das Forschungsprojekt »LaubÖkoLet« von Fast + Epp mit dem Sonderpreis Laubholz ausgezeichnet. Ausgezeichnet werden innovative Ansätze, die den Waldumbau unterstützen und nachhaltiges Bauen in urbanen Räumen voranbringen. Insgesamt wurden 78 Projekte eingereicht. Mit »LaubÖkoLet« untersuchten Fast + Epp, blrm Architekt*innen und weitere Projektpartner den Einsatz heimischer Laubhölzer im mehrgeschossigen Holzbau. Im Fokus stand die Frage, wie sich Laubholz wirtschaftlich, ressourcenschonend und kreislauffähig als tragender Baustoff einsetzen lässt. Kern des Konzepts ist eine flexible Holzskelettbauweise. Sie ermöglicht langfristige Umnutzungen und unterstützt den Wandel von einer Abriss- zu einer Umbaukultur. Im Rahmen des Forschungsprojekts entstand ein Leitfaden mit zwei detailliert ausgearbeiteten Gebäudekonzepten bis Gebäudeklasse 5. Fast + Epp ist ein internationales Ingenieurbüro mit Hauptsitz im kanadischen Vancouver. Die Niederlassung in Darmstadt besteht seit 2010.

www.fastepp.com/de

DREI SÜDHESSISCHE UNTERNEHMEN ERHALTEN TOP-100-SIEGEL

Klöber Versicherungsmakler (Darmstadt), ST Engineering Applied Solutions (Mörfelden-Walldorf) und Conweaver (Darmstadt) gehören zu den innovativsten Mittelständlern Deutschlands: Sie erhielten beim Deutschen Mittelstands-Summit in Heidelberg das TOP-100-Siegel 2026. Das wissenschaftliche Auswahlverfahren leitete Innovationsforscher Professor Nikolaus Franke; geprüft werden mehr als 100 Kriterien. **Klöber Versicherungsmakler** überzeugte besonders in der Kategorie Innovationserfolg. Ausschlaggebend war unter anderem »SchadenFux24«, eine selbst entwickelte, webbasierte Schadenmanagement-Software für Hausverwaltungen. Statt einen Wasserschaden erst am Montag aufzunehmen, melden Hausverwaltungen ihn heute direkt online – inklusive Fotos. Zu Wochenbeginn liegen bereits alle entscheidungsrelevanten Informationen vor. In der Kategorie Baugewerbe/Handwerk setzte sich **ST Engineering Applied Solutions** durch. Fachkräftemangel, steigender Termindruck und komplexe Bauabläufe erhöhen die wirtschaftlichen Risiken im baunahen Handwerk. Besonders im Industrie- und Großanlagenbau wird deutlich, wie entscheidend planbare Ausführung und reproduzierbare Qualität sind. ST Engineering Applied Solutions entwickelt Robotiklösungen, die nicht als Ersatz für das Handwerk, sondern als Werkzeug für zuverlässige und wirtschaftlich stabile Ausführung auf der Baustelle gedacht sind. **Conweaver** zeichnete sich in der Kategorie IT-Entwicklung/-Beratung aus. Die Darmstädter



Foto: compamedia

entwickeln Software, die Datenquellen zusammenführt und fachlich miteinander verknüpft. So können Informationen aus Entwicklung, Fertigung und Qualität verbunden werden. Das Unternehmen baute einen AI-gestützten Assistenten, der komplexe Geschäftsfragen in natürlicher Sprache beantwortet. Mehr zu den Unternehmen unter

www.kloeber-vm.de

www.ipaintx.de

www.conweaver.com

DESIGNAGENTUR FORMGRAD IST »BUSINESS INNOVATOR«

Die Groß-Gerauer Designagentur formgrad Markendesign ist vom Deutschen Innovationsinstitut (diind) beim DUP Unternehmer Award in Frankfurt als »Business Innovator« ausgezeichnet worden. Die Ehrung würdigt Unternehmen, die Innovation, strategisches Denken und digitale Exzellenz erfolgreich miteinander verbinden. In die Bewertung flossen unter anderem die Marken- und Packagingentwicklung für MANI, das progressive Branding für Bastian Erdbau sowie die Vertriebswebsite des Online-Compliance-Centers von sitaas ein. Sie stehen exemplarisch für den Ansatz der Agentur, Marken nicht nur zu gestalten, sondern strategisch weiterzuentwickeln.

www.formgrad.de



Heiko Gimbel mit Auszeichnung.
Foto: formgrad

TECHNOLOGIEKONZERN AUS KOREA ZIEHT NACH MÖRFELDEN-WALLDORF

Doosan Robotics Europe hat sein europäisches Büro von Düsseldorf nach Mörfelden-Walldorf verlagert und gleichzeitig auch das bisher in den Niederlanden ansässige europäische Servicecenter in den Standort integriert. Er dient als Europa-Headquarter, in dem in einem ersten Schritt 20 Mitarbeiter*innen beschäftigt werden. Der Standort wird um eine Verkaufsfläche mit Lager ergänzt. Das Unternehmen, eine Tochtergesellschaft des südkoreanischen Doosan-Konzerns, ist auf kollaborative Robotersysteme und industrielle Automatisierungslösungen spezialisiert. Die FrankfurtRheinMain GmbH International Marketing of the Region (FRM GmbH) steht seit 2023 in Kontakt mit Doosan Robotics und begleitete das Unternehmen während des gesamten Ansiedlungsprozesses. Nach Angaben der FRM GmbH beherbergt das Rhein-Main-Gebiet mit rund 14.000 hier lebenden Koreaner*innen die größte koreanische Business Community in Europa.

www.doosanrobotics.com

www.frm-united.de



130 YEARS OF
TRANSPORTATION



Mercedes-Benz

WAS KOMMT NACH DER UNTERSCHRIFT? ~~NEUE KOSTEN.~~ NICHTS MEHR.

Der Sprinter im ServiceLeasing – gemacht für alles, was Ihr Geschäft bewegt.

Mehr laden und mehr schaffen. Der Sprinter liefert genau das, was Sie im Arbeitsalltag suchen: Leistung, Verlässlichkeit und Einsatzbereitschaft. Mit dem Komplettservice-Paket sind Wartung, Verschleißteile und viele Reparaturen bereits abgedeckt. Damit mehr geht. Mit planbaren Kosten. Überzeugen Sie sich selbst bei Ihrer Mercedes-Benz Niederlassung Darmstadt.

JETZT ATTRAKTIVE KONDITIONEN UND
KOMPLETTSERVICE-PAKET SICHERN



Anbieter: Mercedes-Benz AG, Mercedesstraße 120, 70372 Stuttgart

Niederlassung Darmstadt

Berliner Allee 1 · 64295 Darmstadt

E-Mail: verkauf-transporter@mercedes-benz.com · Tel.: 06151 395 115

www.mercedes-benz-darmstadt.de



Merck-Auszubildende
bedienen eine UV-Lampe, um
Dünnschichtchromatographie-
Platten auswerten zu können.
Foto: Merck

SO KLAPPT ES HEUTE MIT DER AUSBILDUNG

Auszubildende der Generation Z haben andere Erwartungen an Beruf und Leben als frühere Generationen. Das stellt die Unternehmen vor neue Herausforderungen. Persönliche Betreuung, klare Kommunikation und früh Verantwortung zu übertragen ist heute wichtiger denn je.

TEXT Stephan Köhnlein

Faul, unterqualifiziert und anspruchsvoll? Mit solchen Vorurteilen sieht sich die Generation Z (kurz: Gen Z) oft konfrontiert. Doch während mancher Arbeitgeber mangelnde Leistungsbereitschaft oder unrealistische Erwartungen der Geburtsjahrgänge von 1995 bis 2010 beklagt, zeichnen Ausbilder ein differenzierteres Bild. Ihr Fazit: Die jungen Menschen sind nicht schwieriger als frühere Generationen. Sie bringen jedoch andere Werte und Erwartungen mit – und brauchen deshalb einen anderen Führungsstil.

Diese Erfahrung machen sowohl der Darmstädter Dax-Konzern Merck als auch die mittelständische Spedition Reiß aus Hirschhorn. Beide werben um dieselbe Altersgruppe, setzen aber unterschiedliche Schwerpunkte. Merck bevorzugt einen professionell organisierten Recruitingprozess, digitale Abläufe und persönliche Begleitung. Reiß nutzt die kurzen Wege eines

Familienunternehmens und den direkten Kontakt. Das gemeinsame Ziel: Bewerber sollen sich ernst genommen fühlen.

»Weil wir hier super behandelt worden sind« – diesen Satz hört Holger Hiltmann, der bei Merck seit rund 20 Jahren die kaufmännische und IT-Ausbildung verantwortet, immer wieder von neuen Auszubildenden, wenn er sie fragt, wieso sie sich für das Unternehmen entschieden hätten. Nicht der Aktienkurs, sondern die Erfahrungen am Tag des Vorstellungsgesprächs gäben häufig den Ausschlag, sagt er.

»Du musst die Jungen abholen«

Deshalb begleitet bei Merck ein geschulter Auszubildender Bewerber durch den Tag mit dem Auswahlprozess. Noch am selben Abend erhalten die erfolgreichen Kandidaten die Zusage. Zugleich setzt das Unternehmen auf einen möglichst digitalen und unkomplizierten Bewerbungsprozess. Lange Wartezeiten oder unnötig komplexe Abläufe passten nicht

mehr zu einer Generation, die unmittelbares Feedback gewohnt sei und sich mit ein paar Klicks im Netz schnell mal ein Paar neue Sneakers bestelle, sagt Hiltmann. Zuletzt zählte Merck in Darmstadt 599 Azubis und duale Studenten.

Spediteur Ralf Reiß hat den Betrieb in Hirschhorn von seinen Eltern übernommen. Elf Fahrzeuge hat er mittlerweile im Unternehmen, bildet seit August den dritten Berufskraftfahrer aus. Auch er beobachtet, dass junge Menschen heute anders angesprochen werden müssen. Statt auf große Kampagnen setzt der Geschäftsführer auf persönliche Kontakte. »Du musst die Jungen abholen«, sagt er. Wer Bewerber von oben herab behandle oder nur Defizite sehe, werde kaum Nachwuchs gewinnen. Reiß setzt auf Praktika und Mundpropaganda und verzichtet auf Online-Recruiting. Merck versucht, auch über Instagram Auszubildende zu gewinnen. Auf TikTok verzichtet man dagegen aus IT-Sicherheitsgründen. Die größere Bedeutung misst Hiltmann jedoch persönlichen Begegnungen bei.



Im Learning Center in Darmstadt hat Merck alle Ausbildungsberufe unter einem Dach vereint. Das Gebäude wurde im Sommer 2024 eröffnet und kostete 70 Millionen Euro. Foto: Merck

»DIE GENERATION Y HAT DIE »WORK-LIFE-BALANCE« ETABLIERT, DIE GENERATION Z ZIEHT HÄUFIG EINEN KLAREN »WORK-LIFE-CUT«.



Holger Hiltmann

Leiter kaufmännische
Ausbildung bei Merck

Foto: Merck

»Wir hatten kürzlich einen Instagram-Post zur Ausbildung, der mit rund einer Million Impressionen viral ging«, erzählt er. »Aber wer von diesen Personen bewirbt sich im Unternehmen? Wer bekommt einen Ausbildungsplatz? Und wer bleibt nach der Ausbildung bei uns? Das kann ich nicht nachverfolgen.« Deshalb schickt er lieber Auszubildende zur Berufsorientierung an ihre ehemaligen Schulen. »Das ist gezielter und viel glaubwürdiger, als wenn dort ein Ausbilder auftritt«, sagt Hiltmann.

Diskrepanzen bei der Social-Media-Ansprache

Dieses Vorgehen deckt sich mit den Erkenntnissen einer Studie der Bertelsmann-Stiftung und des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln aus dem Jahr 2024. Demnach sind Praktika, Betriebsbesichtigungen und Ausbildungsbotschafter für junge Menschen die wichtigsten Formate zur beruflichen Orientierung, werden von diesen sogar noch etwas höher gewichtet als von Unternehmen.

Bei den Social-Media-Kanälen gibt es deutlichere Diskrepanzen: Unternehmen schreiben ihre Stellen

hauptsächlich über Instagram und Facebook aus. Facebook wird jedoch von jungen Menschen kaum genutzt. Diese verwenden zur Ausbildungssuche nach Instagram vor allem YouTube, WhatsApp und zunehmend auch TikTok. Auf diesen Plattformen sind die Angebote der Unternehmen deutlich geringer. Zudem verändert die Generation Z den Ausbildungsalltag. Hiltmann beschreibt das als schrittweisen Kulturwandel: »Die Generation Y hat die »Work-Life-Balance« etabliert, die Generation Z zieht häufig einen klaren »Work-Life-Cut«, also einen Schnitt zwischen Arbeit und Freizeit.« Ein Beispiel: Als während einer Einführungsveranstaltung die angekündigte Endzeit überschritten wurde, seien die neuen Auszubildenden unruhig geworden. Für sie sei selbstverständlich gewesen, dass mit dem angekündigten Feierabend der Arbeitstag ende.

Auch Martina Diehl, die seit über 30 Jahren Chemielaborant*innen bei Merck ausbildet, beobachtet Veränderungen. Freiwillige Projekte außerhalb der regulären Ausbildungszeit fänden deutlich weniger Interessenten. Ein Auszubildender habe ihr kürzlich erklärt, viele wollten »nicht so unbedingt

»IHK NEXT« – DAS NETZWERK FÜR SÜDHESSISCHE AZUBIS

Mit »IHK Next« bietet die IHK Darmstadt ein Netzwerk für Auszubildende in Südhessen. Ziel ist es, junge Menschen während ihrer gesamten Ausbildungszeit zu begleiten, zu fördern und zu vernetzen. Im Mittelpunkt stehen dabei der Ausbildungsverlauf, die persönliche Entwicklung und eine erfolgreiche berufliche Zukunft. Es werden Workshops und Trainings geboten, zum Beispiel Telefontraining, Treffen mit Azubis aus anderen Betrieben organisiert und auch ausbildungsnahe Themen behandelt wie Rechte kennen, Karrierepfade entdecken oder Prüfungen entspannter bestehen. »IHK Next« ist kostenfrei und viele Angebote darin auch. Weitere Infos und Anmeldung für Azubis unter

www.ihk.de/darmstadt

→ Nr. 7009866

»MIT EINEM GEWISSEN MASS AN VERANTWORTUNG WACHSEN DIE AZUBIS.«



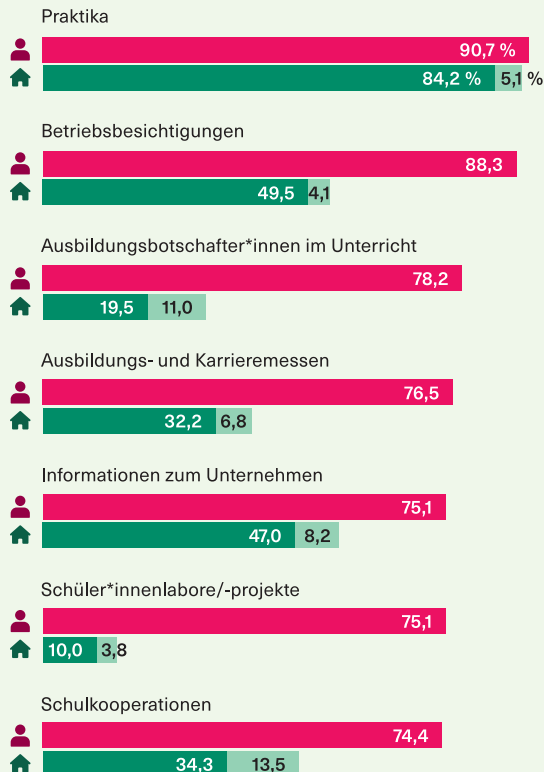
Ralf Reiß

Geschäftsführer von
Reiß & Co Transporte

Foto: Thomas Neu

Formate der beruflichen Orientierung und des Ausbildungsmarketings

Junge Menschen
 Unternehmen
 sehr/eher wichtig
 bieten wir an
 wollen wir anbieten



Quelle: Vom Mismatch zum Match, Institut der deutschen Wirtschaft und Bertelsmann-Stiftung, 2024

die Extrameile gehen«. Beide warnen jedoch davor, daraus mangelnde Leistungsbereitschaft abzuleiten. Vielmehr würden Freizeit und Beruf heute einfach bewusster getrennt.

Reiß hält pauschale Aussagen, dass junge Menschen faul oder anspruchsvoll seien, für »Quatsch«. Allerdings seien Eigeninitiative, Pünktlichkeit oder das selbstständige Erkennen von Zusammenhängen heute seltener selbstverständlich. »Man muss prinzipiell alles sagen«, beschreibt er seine Erfahrung. Klare Orientierung hält er deswegen für unverzichtbar. Zugleich nimmt er seine Azubis auch in die Pflicht. Jeder erhält ein eigenes Fahrzeug, für dessen Zustand er verantwortlich ist. »Mit einem gewissen Maß an Verantwortung wachsen die Azubis dann«, beobachtet er.

Ob internationaler Chemie- und Pharmakonzern oder mittelständische Spedition – beide sehen eine große Stärke der Generation Z in ihrem selbstverständlichen Umgang mit digitalen Technologien. Moderne Lastwagen seien heute »fahrende Computer«, sagt Reiß. Damit hätten die jungen Menschen keine Probleme.

Offenheit für neue Technologien als Stärke

Diehl beobachtet dieselbe Offenheit im Labor. Vor einiger Zeit habe man ein neues Titrationssystem für die Ausbildungsabteilung erhalten, um Konzentrationen chemischer Substanzen zu bestimmen. Während die Ausbilder eher zurückhaltend gewesen seien, hätten sich die Jungen ohne Berührungsängste in das System eingearbeitet. »Da war keine Hemmschwelle, etwas selbst zu probieren und sich da reinzufuchsen.«

Im Umgang mit Smartphones plädiert Hiltmann für einen Paradigmenwechsel. Handys sollten, ebenso wie Künstliche Intelligenz, stärker in Ausbildung und Unterricht einbezogen werden – allerdings mit klaren Grenzen. Manchem Azubi müsse man zu Beginn klarmachen, dass er während der Arbeitszeit nicht alle zehn Minuten WhatsApp-Nachrichten mit seiner Mutter schreiben könne. Aber grundsätzliche Verbote seien wenig zielführend. Außerdem verfügen die heutigen Auszubildenden meist über deutlich bessere Englischkenntnisse als frühere Jahrgänge, wie Diehl und Hiltmann übereinstimmend feststellen. Zugleich hebt Hiltmann auch soziale Eigenschaften hervor, die in der öffentlichen Wahrnehmung oft zu kurz kämen: Die Generation Z bringe ein hohes Maß an Toleranz, Achtsamkeit und Offenheit für Vielfalt mit.

Bei der Motivation ihrer Auszubildenden kommen Mittelständler und Dax-Konzern zum gleichen Ergebnis: Geld allein bindet keine jungen Menschen. »Es ist nicht nur das Finanzielle. Es muss zwischen den Menschen stimmen«, sagt Reiß. Die Rolle des Ausbilders gehe dabei oft weit über fachliche Fragen hinaus. »Du bist teilweise auch Papa.« Auch Merck setzt auf persönliche Beziehungen, wobei die Formate stärker strukturiert sind. Mentorenprogramme und generationsübergreifende Workshops fördern den Austausch und erleichtern den Einstieg. Für Hiltmann ist das eine Voraussetzung für erfolgreiche Ausbildung.

Für beide Unternehmen steht fest: Wer junge Menschen wertschätzend begleitet, Erwartungen transparent macht und ihnen früh Verantwortung überträgt, gewinnt motivierte Nachwuchskräfte und hat damit auch bessere Chancen, diese länger zu binden.

»DIE JUNGEN HABEN KEINE HEMMSCHWELLE, ETWAS SELBST ZU PROBIEREN UND SICH IN NEUE SYSTEME REINZUFUCHSEN.«



Martina Diehl

Ausbildlerin bei Merck

Foto: Merck



Azubi Kai Heckmann nimmt am Steuer Platz, dahinter sein Chef und Ausbilder Ralf Reiß. Seit August bildet er in der Spedition Reiß & Co Transporte in Hirschhorn am Neckar drei Kraftfahrer aus. Foto: Thomas Neu



ZUR PERSON

Dirk Werner ist Leiter des Themenclusters Berufliche Qualifizierung und Fachkräfte beim Institut der deutschen Wirtschaft in Köln. Er war maßgeblich an der Veröffentlichung der Studie »Vom Mismatch zum Match: Wie sich Jugendliche und Unternehmen auf dem Ausbildungsmarkt suchen und finden (können)« beteiligt, die als kombinierte Jugend- und Unternehmensbefragung zusammen mit der Bertelsmann-Stiftung im Jahr 2024 herausgegeben wurde. Auf die Studie wird in diesem Interview eingegangen.

Die komplette Studie ist abrufbar unter www.bertelsmann-stiftung.de (im Suchfeld »Mismatch« eingeben).

»GUTES AUSBILDUNGS-MARKETING IST ZENTRAL«

Dirk Werner vom Institut der deutschen Wirtschaft erklärt im Interview, was die Generation Z von ihren Vorgängern abhebt, wie auch kleine Mittelständler beim Fachkräftenachwuchs punkten können – und auf welchen Kanälen man ihn am besten erreicht.

INTERVIEW Matthias Voigt **FOTO** Institut der deutschen Wirtschaft

IHK: Herr Werner, dass Ältere schon mal die Nase rümpfen, wenn es um die Jüngeren im Unternehmen geht, das ist nicht neu. Warum aber wird die Generation Z, also die 1995 bis 2010 Geborenen, bei Älteren deutlich kritischer gesehen als die Generation zuvor?

DIRK WERNER: Ich glaube, das war schon immer so, dass die jüngere Generation von den Älteren kritisch betrachtet wird. Wenn wir uns die belastbaren

Studien zur Generationenforschung anschauen, so zeigt sich, dass die Unterschiede innerhalb jeder Generation deutlich größer sind als die zwischen den Generationen. Die Gen Z ist also gar nicht so extrem anders. Was jedoch als Unterschied bleibt, ist, dass die junge Generation einen höheren Qualitätsanspruch an die eigene Freizeit hat. Die Arbeit wird eher um die Freizeit herum gestaltet und nicht umgekehrt. Das ist ein neuer Aspekt, der früher nicht so intensiv zu sehen war.

IHK: Was fällt noch auf?

DIRK WERNER: Wir haben viel mehr Auszubildende, die über 20 Jahre alt sind, weil immer mehr nach der Schule erst einmal jobben und sich orientieren oder eine Phase als NEETs einlegen. Damit sind die gemeint, die sich »not in Education, Employment or Training« befinden. Viele wollen sich möglichst lange alles offenhalten und dann die perfekte Entscheidung treffen. Die wenigsten setzen ein Jahr vorher ihre Unterschrift unter einen Ausbildungsvertrag. Viele, die erst einmal reisen, jobben oder sich orientieren, schlagen dann kurz vor Ausbildungsbeginn auf. Das sind manchmal tolle Talente. Unternehmen müssen daher flexibler als früher bei der Aufnahme von Auszubildenden sein.

IHK: Was hat die Gen Z geprägt?

DIRK WERNER: Die junge Generation ist stärker von Krisen geprägt, weil es immer mehr davon gibt. Hinzu kommt der Corona-Effekt, als Schulen geschlossen wurden und von einem Tag auf den anderen das Soziale weggebrochen ist. Das hat doch relativ viele junge Menschen aus der Bahn geworfen, sodass wir einen großen Anstieg an psychischen Erkrankungen und psychischen Problemen verzeichnen. Fast ein Drittel der jungen Generation leidet darunter; dies ist ein Anstieg von 50 Prozent. Ebenso hat sich seit Corona die Zahl der Arbeitsunfähigkeitstage junger Menschen um 50 Prozent erhöht.

IHK: Faul, schlecht ausgebildet, hohe Lohnernwartung: alles nur Vorurteile? Oder ist da schon auch was dran?

DIRK WERNER: Arbeitsmarktdaten belegen, dass die junge Generation sogar im Durchschnitt ein bisschen mehr arbeitet als die Generation 20 Jahre davor bei ihrem Berufseinstieg. Faul ist also nicht der Fall. Was Unternehmen jedoch oft empfinden, ist, dass die Erwartungen junger Menschen an Ausbildung und Arbeitsleben zugenommen haben. Aber das gilt für viele Ältere auch. Das ist ein Phänomen quer durch die gesamte Gesellschaft. Die Lokführer haben letztes Jahr das Land lahmgelegt wegen der Viertagewoche. Was aber stimmt: Die Leistungsfähigkeit der jungen Leute hat tendenziell abgenommen. Dafür gibt es wissenschaftliche Belege wie den IQB-Bildungstrend, der besagt, dass wir in den letzten zehn Jahren im Durchschnitt anderthalb Schuljahre an Leistungsniveau verloren haben.

IHK: Nach welchen Kriterien suchen junge Leute nach ihrem Ausbildungsplatz?

»UNSERE STUDIE HAT GEZEIGT, DASS BEI DEN WÜNSCHEN EIN GUTES BETRIEBSKLIMA AN ERSTER STELLE STEHT. MAN MÖCHTE SICH WOHLFÜHLEN.«

DIRK WERNER: Unsere Studie hat gezeigt, dass bei den Wünschen ein gutes Betriebsklima an erster Stelle steht. Man möchte sich wohlfühlen. Schon an zweiter Stelle folgt eine gute Bezahlung nach der Ausbildung, danach kommen spannende Aufgaben in der Ausbildung und gute Übernahmechancen nach der Ausbildung. Das Kriterium mit dem geringsten Zuspruch, aber immerhin noch von zwei Dritteln der Befragten angegeben, ist Nachhaltigkeit des Unternehmens.

IHK: Womit kann ich denn als Arbeitgeber – vor allem als Mittelständler mit eher kleinem Budget – bei den jungen Leuten punkten?

DIRK WERNER: Sie können mit einem guten Betriebsklima punkten, das familiär ist. In dem die einzelne Person gesehen wird und man sich individuell um die Bedürfnisse kümmert, die junge Menschen haben. Das geht im Mittelstand eben nicht bürokratisch, sondern sehr nah am Menschen und mit sehr vielen individuellen Lösungen. Kleine Unternehmen sind auch offener für Jugendliche mit Förderbedarf, denen sie auf dem Weg zum Ausbildungserfolg mit unglaublich viel Herzblut helfen. Meistens können sie nur geringere Gehaltsaussichten als Großunternehmen bieten, daher sollten sie darüber sprechen, welche anderen Leistungen und Benefits sie haben. Bei ihnen können Azubis früher Verantwortung übernehmen, sich später selbstständig machen oder sie können auch mal den Firmenwagen übers Wochenende ausleihen. Kleine Unternehmen können sich individueller auf ihre Azubis einstellen.

IHK: Wie erreichen Unternehmen überhaupt die Jüngeren? Zieht das gute alte Praktikum noch?

»DAS PRAKTIKUM IST NACH WIE VOR DER BESTE KANAL, UM JUNGE MENSCHEN FÜR DIE AUSBILDUNG ZU BEGEISTERN.«

DIRK WERNER: Unbedingt. Das Praktikum ist nach wie vor der beste Kanal, um junge Menschen für die Ausbildung zu begeistern und um die zu rekrutieren, die tatsächlich Interesse am Unternehmen und am Ausbildungsberuf haben. Sie bekommen eine Vorstellung davon, was in der Ausbildung auf sie zukommen könnte, und erleben praktische Einblicke.

IHK: Welche Formate der Berufsorientierung und des Ausbildungsmarketings sind noch sinnvoll?

DIRK WERNER: Unternehmen können Karrierewebsites betreiben oder Social Media bespielen, um Aufmerksamkeit zu schaffen. Sie können ihre eigenen Azubis als Ausbildungsbotschafter in die Schule schicken oder sich auf Messen präsentieren. Am Anfang sollten sie sich überlegen, welche Schulabgänger von welcher Schule in der Region das größte Potenzial bieten. Und dann gezielt die Kanäle und Mittel dafür bespielen. Das kann auch noch ein Zettel am schwarzen Brett sein, etwa in Haupt- oder Realschulen.

IHK: Stichwort Social Media: Welche Kanäle nutzt die Generation Z bei der Ausbildungssuche – und wieso gibt es eine Diskrepanz zum Sendeverhalten der Unternehmen?

DIRK WERNER: Unsere Befragung hat gezeigt, dass junge Menschen vor allem auf Instagram und auf YouTube gezielt nach Ausbildung suchen. Instagram wird von Unternehmen schon ganz gut bespielt, was auch daran liegt, dass dieser Kanal parallel zu Facebook ausgespielt werden kann. In Facebook schauen aber junge Menschen kaum rein. Trotzdem kann es hilfreich sein, weil vielleicht die Eltern, die Lehrkräfte oder die Berufsberater da noch unterwegs sind. WhatsApp wird auch schon rege genutzt mit steigender Tendenz. TikTok ist stark nachgefragt bei jungen Menschen, aber Unternehmen bespielen diesen Kanal bislang erst selten. Kleinunternehmen müssen sich entscheiden, welcher Kanal sinnvoll ist. Alle Kanäle zu bespielen, wäre sicherlich ein zu großer Aufwand.

IHK: Falle ich denn als Unternehmen komplett hinten runter, wenn ich mich dem Thema Social Media vollständig verschließe?

DIRK WERNER: Generell wird diese Sichtbarkeit immer wichtiger. Es geht aber auch anders. Unternehmen, die ein gutes persönliches Netzwerk haben, die in der Region bekannt sind, die Schulkooperationen regelmäßig pflegen, bei denen kann das auch in zehn Jahren ohne Social Media funktionieren. Entscheidend ist ja nicht, dass ich lustige Videos mache, sondern dass junge Leute sich interessieren und bei mir bewerben. Dazu braucht es vor allem Substanz beim Angebot und das persönliche Kennenlernen. Wenn die Ausbildung im Betrieb gut läuft und eine gute Qualität mit Perspektiven vorhanden ist, überzeugt das.

IHK: In den nächsten Jahren kommt die Generation Alpha nach, die ab 2010 Geborenen. Was kommt da auf die Unternehmen zu?

DIRK WERNER: Es sieht so aus, als würden die Themen, die wir bei Gen Z besprechen, wahrscheinlich sogar noch ein bisschen stärker akzentuiert werden. Die Generation Alpha war noch stärker von Corona betroffen, die Schulleistungen sind noch mal nach unten gegangen. Das heißt, das Thema Förderbedarf, das Mitnehmen wird größer. Deswegen kann ich Unternehmen nur raten, wenn sie Personen in die Ausbildung nehmen, bei denen sie ein Fragezeichen haben, dass sie eine Förderung von Anfang an mitdenken. Es gibt gute Förderprogramme der Arbeitsagenturen.

IHK: Generell gefragt: Was muss ich tun, um als Arbeitgeber attraktiv zu sein für die Generationen Z und Alpha?

DIRK WERNER: Gutes Ausbildungsmarketing ist zentral. Ich muss belastbare Signale senden und erreichen, dass die jungen Menschen wirklich Lust haben, zu mir zu kommen. Das fängt beim Erstkontakt an. Es folgt idealerweise das Kennenlernen in der Praxis, dann das Preboarding. Ich kann zum Beispiel die kommenden Azubis schon mal ihre Arbeitskleidung anprobieren lassen oder sie mit ihren Eltern zur Betriebsfeier einladen. Wichtig ist auch das Onboarding, also die erste Woche, so zu gestalten, dass die Auszubildenden sich wirklich willkommen fühlen, damit die Probezeit gelingt. Dann kann man eher das Ziel erreichen, Fachkräfte zu gewinnen, die treu und lange im Unternehmen bleiben. Das ist nach wie vor der beste Kanal zur Fachkräftesicherung.

»Bereit für die Challenge?«

**Ein Kommentar zur betrieblichen Ausbildung von
Dr. Marcel Walter, Geschäftsbereichsleiter Aus- und
Weiterbildung der IHK Darmstadt**

Fragt man langjährige Ausbilder, dann ist Ausbildung heute anspruchsvoller als noch vor einigen Jahren. Junge Menschen leiden häufiger unter psychischen Belastungen. Ihre schulischen Defizite müssen während der Ausbildungszeit aufgefangen werden. Hinzu kommen fehlende Verbindlichkeit, sinkende Frustrationstoleranz oder die Frage, warum manche junge Menschen nach wenigen Wochen bereits an ihrer Berufswahl zweifeln.

Allein: Die Geschichte der Berufsbildung kennt keine goldene Zeit mit perfekt funktionierenden Auszubildenden. Jede Generation Jugendlicher brachte ihre Eigenheiten mit. Den einen fehlte der Respekt, den anderen der Fleiß, wieder andere zeigten zu viel Individualismus. Die Klagen über die Jugend sind älter als die Ausbildung selbst. Und trotzdem ist es jeder Generation gelungen, Fachkräfte hervorzubringen, Unternehmen weiterzuentwickeln und Verantwortung zu übernehmen.

Jugendliche sind kein Problem, das gelöst werden muss. Sie sind das Produkt der Zeit, in der sie aufwachsen. Ihre Unsicherheiten spiegeln eine Welt wider, die geprägt ist von (Corona-) Krisen und Kriegen, von Unsicherheiten und Zukunftsängsten. Zugleich sind ihre Ansprüche an Themen wie Sinn der Arbeit, Gesundheit und Life-Balance höher als früher. Kein Wunder: sind sie doch die Früchte des wirtschaftlichen Erfolgs ihrer Eltern. Zu oft werden auch die Stärken der nachkommenden Generation übersehen: Viele junge Menschen sind offen, digital kompetent, reflektiert und bereit, Verantwortung zu übernehmen – wenn man sie denn lässt.

Was folgt daraus für die betriebliche Ausbildung? Aus meiner Sicht eine Haltung, die viele Eltern aus der Erziehung kennen. Erfolgreich ist selten der Versuch, junge Menschen so zu formen, wie wir sie gerne hätten. Erfolgreich ist vielmehr, wer sie so annimmt, wie sie sind, und sie gezielt in ihrer Entwicklung begleitet. Das bedeutet keineswegs, alles zu akzeptieren. Gerade in einer Welt, die oft beliebig wirkt, brauchen junge Menschen Orientierung. Klare Erwartungen, verbindliche Regeln und nachvollziehbare Konsequenzen geben Halt. Ebenso wichtig sind ehrliches Interesse, Geduld und die Bereitschaft zu lernen und anzupacken.

Mit einer positiven Grundhaltung wird aus dem Problem eine Challenge. Mit Blick auf den unweigerlich kommenden Generationenwechsel in den Betrieben gibt es eigentlich keinen anderen Weg, als diese Challenge anzunehmen.

»Jugendliche sind kein Problem, das gelöst werden muss. Sie sind das Produkt der Zeit, in der sie aufwachsen.«

Dr. Marcel Walter



Dr. Marcel Walter. Foto: Klaus Mai

NUN BEGINNT DIE PLANUNGS- PHASE

Für die Entwicklung der IHK-Immobilie in Darmstadt ist ein weiterer Meilenstein erreicht: Mit Scope Architekten, die bereits den ersten Platz des Ideenwettbewerbs für den Neubau der IHK belegt haben, ist jetzt der Generalplanervertrag unterzeichnet worden.

TEXT Matthias Voigt

Nachdem die IHK-Vollversammlung im Dezember 2025 beschlossen hat, die IHK-Zentrale in der Rheinstraße 89 umzubauen, steht nun fest, wer sich der Planung annimmt. Die Wahl fiel auf das Büro Scope Architekten (Stuttgart), das bereits siegreich aus dem Ideenwettbewerb hervorgegangen war, den die IHK Darmstadt im Sommer 2025 für die Weiterentwicklung der IHK-Zentrale ausgelobt hatte. Mit Stadtbauplan (Darmstadt) konnte bereits im Februar 2026 der Bauprojektsteuerer gewonnen werden. Die Verträge wurden Mitte Juni unterzeichnet. Zu diesem Anlass wurden auch Details der künftigen Zusammenarbeit und weitere Meilensteine bis zur Eröffnung der erneuerten IHK-Zentrale besprochen.

Das Ziel ist klar formuliert: Die alten Gebäudeteile aus den Sechziger- und Siebzigerjahren werden abgerissen. An deren Stelle soll ein Neubau errichtet werden, der künftig als Seminar- und Veranstaltungsgebäude dient, um die jährlich fünfstellige Zahl an Gästen aufzunehmen, die Veranstaltungen wie Workshops, Netzwerktreffen, Seminare oder Prüfungen der IHK und anderer Träger besuchen. Der vordere Gebäudetrakt aus den Neunzigerjahren, der quer zur Rheinstraße steht, soll kernsaniert und als reines Bürogebäude genutzt werden.

Wie genau die Pläne ausfallen werden, ist Gegenstand der nun beginnenden konkreten Planungsphase. In den kommenden Monaten werden die bisherigen Erstentwürfe aus dem Ideenwettbewerb erneut überprüft und weiterentwickelt. »Dabei geht es vor allem darum, die Gebäudeplanung möglichst gut an unsere tatsächlichen Bedarfe anzupassen«, sagt IHK-Hauptgeschäftsführer Robert Lippmann. Mit Scope Architekten habe man ein multidisziplinäres



Vertragsunterzeichnung (von links): Oliver Kettenhofen (Geschäftsführer Scope Architekten) und Robert Lippmann (IHK-Hauptgeschäftsführer). Foto: Jens Steingässer



Der Gebäudetrakt aus den 90er-Jahren (links) soll kernsaniert werden, die beiden Gebäudeteile aus den 60er- und 70er-Jahren (rechts im Bild und verdeckt dahinterliegend) werden abgerissen. Foto: Dennis Möbus

Team für sich gewinnen können, das Architektur und Innenräume aus einer nutzerorientierten Perspektive entwickle. Nach den Umbauten soll in der Rheinstraße ein Ort entstehen, der den Anforderungen der Wirtschaft von morgen gerecht wird.

Während der Umbauten wird die IHK Darmstadt weiter erreichbar sein – wenn auch an anderem Standort. Nach derzeitigem Stand wird der Umzug in ein Zwischenquartier nicht vor den Sommerferien 2027 erfolgen. Veranstaltungen, Prüfungen und Seminare können noch bis Juli 2027 in den bekannten Räumlichkeiten in der Rheinstraße 89 durchgeführt werden. Genauere Angaben zum Übergangsquartier ab Mitte 2027 folgen zu gegebener Zeit.



Gut aufgestellt für jeden Umzug: Die Fahrzeugflotte am Standort Griesheim (Foto: Friedrich Friedrich)

Umzüge mit Kompetenz und Feingefühl

Jeder Umzug kostet Zeit und bindet eine große Zahl an Personen. Zunächst geraten gewohnte Abläufe aus dem Takt – egal, ob ein Unternehmen oder eine Familie umzieht. Eine durchdachte Planung ist deshalb Voraussetzung und garantiert, dass der Umzug zum positiven Erlebnis wird. Solche Erfahrungen schafft Friedrich Friedrich aus Griesheim bereits seit mehr als 100 Jahren. Regionale, deutschlandweite und internationale Umzüge von Privathaushalten und Firmen sind das Herzstück des Griesheimer Umzugslogistikers.

Die teilweise komplexen Firmenverlagerungen werden zuverlässig von erfahrenen Projektmanager:innen gesteuert – von der ersten Abstimmung bis zum Abschluss. Umzugshandbücher, Belegungspläne und Raumkonzepte schaffen dafür die Grundlage. Bei Großprojekten oder Zusammenlegungen kommen zusätzliche Strategien hinzu, um Risiken und Ausfallzeiten zu begrenzen und die Auftraggeber zu entlasten. Ist der Umzugstag da, bringen geschulte Umzugsfachkräfte mit passendem Spezialequipment Büroarbeitsplätze, Archive, Maschinen oder auch sensible Einrichtungen aus Laboren oder Kliniken fachgerecht an den neuen Standort.

Bei privaten Umzügen ist zeitweise mehr Einfühlungsvermögen vonnöten. Denn nicht immer steckt ein neuer Lebensabschnitt hinter dem Wohnungswechsel, manchmal sind es belastende persönliche Situationen. Die Umzugsberater:innen von Friedrich Friedrich begleiten Kund:innen deshalb mit dem nötigen Fingerspitzengefühl und entlasten sie so weit wie möglich. Wie viel unterstützt wird, ist individuell. Vom Mitmach-Umzug bis zum Full Service ist alles denkbar. Auf Wunsch bauen Fachkräfte Möbel und Küchen ab, installieren Elektrogeräte oder

transportieren selbst schwere und sperrige Stücke. Wer einen Beitrag für die Umwelt leisten möchte, kann den durch den Umzug verursachten CO₂-Ausstoß über Klimaschutzprojekte ausgleichen.

Oft entsteht durch Umzüge ein Bedarf an mehr Platz. Auch dafür hat Friedrich Friedrich Lösungen griffbereit. In der Griesheimer Drive-in-Selfstorage-Anlage können Kund:innen ihr Hab und Gut in sichere, saubere Boxen einlagern – diese sind per Chipkarte rund um die Uhr zugänglich. Reicht der Platz nicht aus, eignen sich Containerlager oder konventionelle Lagerflächen. Gewerbekund:innen profitieren zudem von weiteren Services wie Warenannahme, Kommissionierung oder Auslieferung.

Dass hinter Friedrich Friedrich verbindlich geprüfte Qualitätsstandards stehen, belegen u.a. die Anbindung an das DMS-Netzwerk und die Auszeichnung „Geprüfter AMÖ-Spediteur“ des Bundesverbands Möbelspedition und Logistik e. V.

Auch die Rückmeldungen von Umzugs- und Lagerkund:innen spiegeln die Professionalität wider: 2025 erreichte Friedrich Friedrich eine Weiterempfehlungsquote von 97 Prozent. Besonders positiv bewerteten die Kund:innen: Beratung, Durchführung, Termintreue und ein faires Preis-Leistungs-Verhältnis.

Friedrich Friedrich
Darmstädter Speditions- und Möbeltransportgesellschaft mbH

DMS
UMZUG & LOGISTIK



Der Drohnenspezialist Wingcopter zählt zu den erfolgreichen technologieorientierten Gründungen aus Darmstadt.

HESSEN WILL DAS GRÜNDUNGS-ÖKOSYSTEM STÄRKEN

Mit der Start-up-Strategie 2030 sollen Wissenschaft, Kapitalgeber, Unternehmen und Start-ups stärker vernetzt werden. TU Darmstadt und IHK Darmstadt sagen, worauf es jetzt für Südhessen ankommt.

TEXT Matthias Voigt **FOTO** Wingcopter

Die hessische Landesregierung hat die neue Start-up-Strategie Hessen 2030 vorgestellt. Mit der Strategie setzt Hessen auf eine stärkere Vernetzung von Wissenschaft, Kapitalgebern, Unternehmen und Start-ups, um Gründungen schneller in erfolgreiche Wachstumsunternehmen zu überführen. »Innovationen und neue Geschäftsideen sind wichtige Treiber für eine lebendige, zukunftsorientierte und stabile Wirtschaft«, sagte der hessische Wirtschaftsminister Kaweh Mansoori.

Für Darmstadt avisiert die Start-up-Strategie die thematischen Cluster Deep Tech und Green Tech, Luft- und Raumfahrt sowie Daten und KI. Die Technische Universität Darmstadt und die IHK Darmstadt werten das als wichtiges Signal und leiten daraus einen Auftrag zur Schaffung eines Deep-Tech-Clusters in Darmstadt ab. Aus ihrer Sicht braucht es nun ein klares Bekenntnis der Landesregierung, die Strategie dahingehend zu operationalisieren.

Bereits heute ist Darmstadt ein zentraler Ort für wissenschaftsbasierte Tech-Gründungen, der von Akteuren wie der TU Darmstadt als einziger Technischer Universität des Landes Hessen und Gründerzentren wie HIGHEST, HUB31 und cesah geprägt wird. In den vergangenen zehn Jahren wurden aus dem Darmstädter Ökosystem heraus mehr als 300 Start-ups gegründet; knapp 250 davon sind weiterhin aktiv. Zusammen haben diese Unternehmen rund 595 Millionen Euro privates

Kapital eingeworben und zahlreiche Arbeitsplätze geschaffen. Zu den technologieorientierten Gründungen aus Darmstadt zählen beispielsweise Focused Energy, Wingcopter, Energy Robotics, etalytics und Magnotherm.

»Darmstadt verbindet Forschung zu relevanten Zukunftstechnologien, Gründung und industrielle Anwendung in besonderer Weise«, sagt Professorin Dr. Tanja Brühl. Entscheidend sei jetzt, aus dieser strategischen Verankerung noch leistungsfähigere Strukturen zu entwickeln – vor allem dort, wo wissenschaftsbasierte Gründungsteams aus Forschungsergebnissen Prototypen, Anwendungen und Unternehmen machen. Robert Lippmann, Hauptgeschäftsführer der IHK Darmstadt, ergänzt: »Unsere Unternehmen brauchen Zugang zu neuen Technologien, Gründungsteams und Talenten. Umgekehrt brauchen Deep-Tech-Start-ups industrielle Partner, erste Kunden und reale Anwendungsfelder.«

Zu den nächsten Schritten gehören die fortgesetzte Abstimmung mit regionalen Partnern, die gemeinsame Ausarbeitung eines Cluster-Konzepts, Gespräche mit Unternehmen, privaten Investor*innen, Infrastrukturpartnern sowie dem Land Hessen zu gemeinsamen Prototyping-, Test- und Pilotierungsangeboten. Zudem wollen TU Darmstadt/HIGHEST und IHK Darmstadt Formate vertiefen, die Forschung, Start-ups, Industrie und Kapital gezielt zusammenbringen.

»DARMSTADT MUSS DER ANKER FÜR DEEP TECH WERDEN«

Robert Lippmann, Hauptgeschäftsführer der IHK Darmstadt, zu den Auswirkungen und Chancen der Start-up-Strategie 2030 des Landes.

INTERVIEW Matthias Voigt

FOTO Dennis Möbus



IHK: In Hessen gibt es bereits viele Bausteine für ein starkes Gründungs-Ökosystem. Wozu braucht es jetzt noch die Start-up-Strategie des Landes?

ROBERT LIPPMANN: Es stimmt, die Voraussetzungen für Gründung und Innovation sind grundsätzlich gut in Hessen. Ich denke da an die exzellente Hochschullandschaft, an Frankfurt als international bedeutenden Finanzplatz, an die Hubs und Gründerzentren und an breite industrielle Kompetenz. Aber aus vielen guten Bausteinen entsteht nicht von allein ein international sichtbares Start-up-Ökosystem. Was wir noch mehr als bislang brauchen, ist ein Zusammenspiel der Faktoren. Aus den vielfältigen Aktivitäten müssen klare Pfade werden. Aus regionalen Stärken regionale Profile. Und aus diesen Profilen Orte, an denen Forschung, Gründung, Kapital und industrielle Anwendung tatsächlich zusammenkommen. Die neue Start-up-Strategie des Landes beschreibt diesen Weg schlüssig. Jetzt kommt es auf die Umsetzung an.

IHK: Frankfurt steht für Kapital und internationale Zugänge. Mittel- und Nordhessen bringen industrielle, anwendungsnahe Stärken ein. Welche Rolle sollte Darmstadt einnehmen?

ROBERT LIPPMANN: Darmstadt steht für technologische Tiefe. Die TU Darmstadt ist die einzige Technische Universität des Landes; die Dichte an wissenschaftlichen Instituten, an Technologie- und

Gründungszentren ist hoch. Hinzu kommen Schwerpunkte in Raumfahrt, Robotik, Energie und Cybersicherheit. Ideale Voraussetzungen, um das Deep-Tech-Cluster in Darmstadt voranzutreiben. Dazu muss sich die Landesregierung trauen, diese regionale Stärke weiter zu stärken und ein Profil mit internationaler Sichtbarkeit aufzubauen. Kurz und knapp: Darmstadt muss der Anker für Deep Tech sein. Davon würde die Region, aber auch ganz Hessen im globalen Wettbewerb um Talente, Technologien und Kapital profitieren.

IHK: Welche Vorteile würden sich in Südhessen für Start-ups und Unternehmen ergeben?

ROBERT LIPPMANN: Gründungen im Bereich Deep Tech brauchen mehr Zeit, Infrastruktur und regulatorisches Wissen als Gründungen in anderen Bereichen. Häufig beginnt die kritische Phase nach dem Forschungsergebnis. Dann geht es um Prototyping, Testumgebungen, Pilotkunden, Kapitalzugang, IP-Fragen und industrielle Erprobung. Genau an diesem Punkt entscheidet sich, ob aus wissenschaftlicher Exzellenz wirtschaftliche Wertschöpfung wird. Ein Deep-Tech-Cluster Darmstadt würde Forschung, Prototyping, Pilotierung und Skalierung systematischer verbinden. Es würde Start-ups schneller in reale Anwendungskontexte bringen. Und es würde etablierten Unternehmen Zugang zu neuen Technologien, Talenten und Kooperationsmöglichkeiten eröffnen.

SÜDHESSENS WIRTSCHAFT WEITER IM GEGENWIND

Die Konjunktur kommt nicht in Gang. Die Geschäfte laufen wieder schlechter als zu Jahresbeginn, und die gestiegenen Energiepreise infolge des Iran-Kriegs verstärken die Sorgen der Unternehmen. So lauten die zentralen Erkenntnisse der Konjunkturmfrage der IHK Darmstadt im Frühsommer.

TEXT Dr. Peter Kühnl

Die wirtschaftliche Stimmung in Südhessen hat sich gegenüber Jahresbeginn deutlich verschlechtert. Zu diesem Ergebnis kommt die aktuelle Konjunkturmfrage der IHK Darmstadt, für die rund 900 Unternehmen aus der Region befragt wurden. Die Industrie stagniert und kann keine zusätzlichen Aufträge generieren. Der Einzelhandel berichtet von zurückhaltenden Kunden und sieht die Zukunft mit Sorge. Der Dienstleistungssektor beklagt ebenfalls rückläufige Geschäfte.

Geschäftsklimaindex unter Wachstumsschwelle

Der IHK-Geschäftsklimaindex fasst Lage und Erwartung der Unternehmen zusammen. Gegenüber Jahresbeginn 2026 verliert der Index acht Punkte. Mit aktuell 82 Punkten verharrt er deutlich unter der Wachstumsschwelle von 100 Punkten. Nur 17 Prozent der befragten Unternehmen in Südhessen beurteilen ihre Lage als gut; 52 Prozent sehen sie als befriedigend, 31 Prozent als schlecht an. Der Saldo aus zufriedenen und unzufriedenen Unternehmen gibt gegenüber Jahresbeginn sieben Punkte ab und liegt mit minus 14 Prozentpunkten tief im negativen Bereich. »Es geht nicht voran mit der Konjunktur. Die Stimmung der Wirtschaft ist gedrückt,



Auch im Gastronomiebereich ist die konjunkturelle Lage angespannt.
Foto: iStock.com / Burak Sür

die Unsicherheit groß«, bewertet Martin Proba, Geschäftsbereichsleiter Unternehmen und Standort der IHK Darmstadt, die aktuellen Umfrageergebnisse.

Die Zukunftserwartungen sind schlechter als in der Umfrage zu Jahresbeginn. Nur zwölf Prozent der Unternehmen rechnen mit einer Verbesserung der Situation, 54 Prozent glauben, dass es so bleibt, wie es ist. Jedes dritte Unternehmen (34 Prozent) befürchtet eine weitere Verschlechterung. Damit liegt der Saldo aus positiven und negativen Erwartungen bei minus 22 Prozentpunkten (minus acht Punkte gegenüber Jahresbeginn). »Viele Unternehmen zögern mit Investitionen, da die Unsicherheiten zu groß sind. Ob US-Zollchaos, Energiepolitik oder Reformpaket der Bundesregierung – es fehlt an Planungssicherheit. Niemand betritt gern ein Spielfeld, wenn die Regeln nicht feststehen«, erklärt Peter Kühnl, Konjunktur-experte der IHK Darmstadt. So wollen nur 22 Prozent mehr investieren, während 38 Prozent angeben, dass sie kürzen müssen. Bei Einstellungen sind die Unternehmen ebenfalls zurückhaltend.

Erstmals seit Herbst 2024 sehen die südhessischen Unternehmen wieder die Wirtschaftspolitik als größtes Risiko für die weitere wirtschaft-

liche Entwicklung. Dies gaben beinahe zwei Drittel (64 Prozent) der Betriebe an, zwei Prozentpunkte mehr als zu Jahresbeginn. »Die Unternehmen brauchen bessere und verlässliche Rahmenbedingungen. Sie erwarten, dass die Politik endlich liefert«, ordnet Geschäftsbereichsleiter Proba ein. Als zweitgrößtes Risiko sehen die südhessischen Unternehmen die Inlandsnachfrage. Diese Auffassung äußern 62 Prozent der Unternehmen (minus fünf Punkte). »Die Mittel aus dem Sondervermögen bewirken Nachfrageimpulse. Die Mittel ersetzen aber nicht die dringend benötigten Reformen«, sagt Proba.

Wettbewerbsfähige Energiepreise gefordert

Die deutlichste Veränderung zeigt sich bei den Energie- und Rohstoffpreisen: Gegenüber Jahresbeginn ist die Risikokennung sprunghaft um 15 Prozentpunkte auf 61 Prozent gestiegen. »Dies spiegelt den Preisschock bei Öl und Benzin im Zuge des Iran-Kriegs wider. Unternehmen schätzen das Risiko hoher Energiepreise als fast so hoch ein wie während der Energie- und Gaspreiskrise in den Jahren 2022 und 2023«, erläutert Martin Proba. »Wir brauchen deshalb endlich wettbewerbsfähige und verlässlich planbare Energiepreise durch niedrigere staatliche Preisbestandteile und mehr Tempo beim Ausbau der erneuerbaren Energien und des Netzes. Versorgungssicherheit und Bezahlbarkeit sind zwei Seiten der gleichen Medaille.«

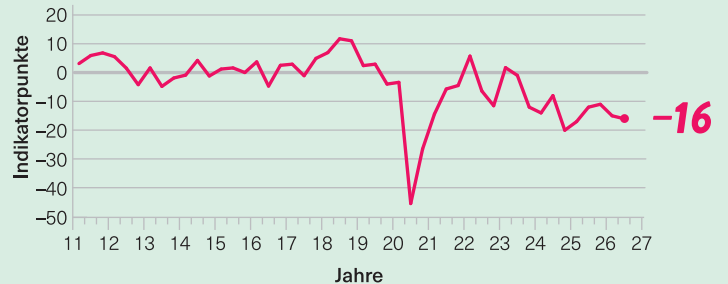
Angesichts der Vielzahl an Krisen und Risiken sieht Martin Proba die Politik in der Pflicht: »Das Zeitfenster für mutige Reformen in den Bereichen Bürokratie, Steuern, Energiepolitik und soziale Sicherung ist jetzt. Flickschusterei, Symbolpolitik und Klein-Klein verstärken die Verunsicherung und damit die Zurückhaltung von Unternehmen.« Zudem sei zu beachten, dass es Staatsverschuldung nicht umsonst gebe. Steigende Zinslasten werden in den nächsten Jahren einen immer größeren Teil der Steuereinnahmen binden. So werden sich die Zinsausgaben des Bundes in den nächsten vier Jahren von derzeit rund 30 Milliarden Euro auf schätzungsweise 79 Milliarden Euro pro Jahr mehr als verdoppeln. »Das macht es umso dringlicher, mithilfe von nachhaltigen Reformen zurück in die Wachstumsspur zu gelangen. Nur eine wachsende Wirtschaft generiert die Steuereinnahmen, die wir zur Finanzierung unserer Schulden und zur Wahrung unseres Wohlstands brauchen«, ordnet Proba ein. Den vollständigen Konjunkturbericht der IHK Darmstadt finden Sie unter

www.ihk.de/darmstadt

→ Nr. 13442

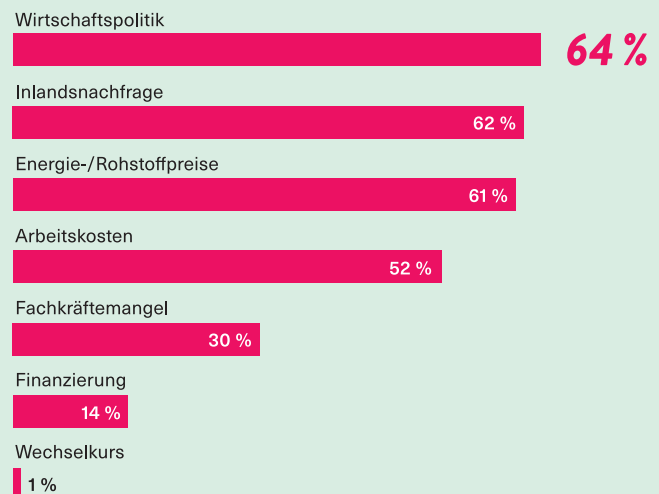
INVESTITIONEN

Sind in Ihrem Unternehmen in den kommenden zwölf Monaten größere Investitionen vorgesehen?



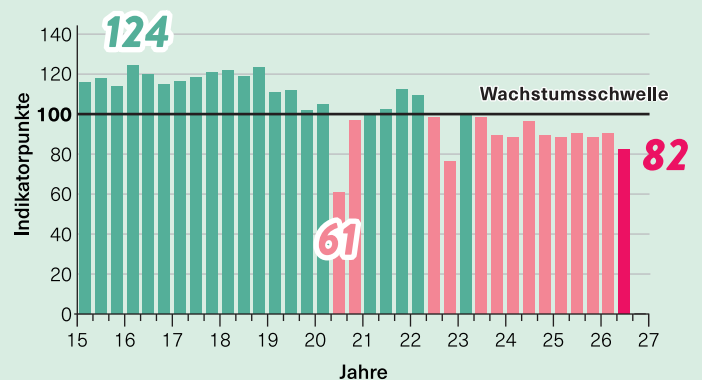
RISIKEN

Wo sehen Sie die größten Risiken bei der wirtschaftlichen Entwicklung Ihres Unternehmens in den kommenden zwölf Monaten? (Mehrfachnennungen möglich)



GESCHÄFTSKLIMAINDEX

Der Geschäftsklimaindex fasst Lage und Erwartung der befragten Unternehmen zusammen.



GEBEN AUCH SIE DEM UNTERNEHMERTUM EIN GESICHT!

Die IHK startet die Mitmach-Kampagne »Wir unternehmen das« – für mehr Sichtbarkeit der Leistungen, die jede Geschäftsführerin und jeder Geschäftsführer täglich erbringt. Weil sie das Rückgrat unserer Wirtschaft bilden, mutig vorangehen und Arbeitsplätze schaffen.

TEXT Matthias Voigt



Der Wirtschaftsverkehr steckt im Stau fest, die Bürokratie verhindert Wachstum, fehlender Wohnraum schreckt internationale Fachkräfte ab – es ist nicht einfach, ein Unternehmen zu führen, wenn die Rahmenbedingungen so herausfordernd sind wie derzeit. Trotzdem stehen die Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer in Südhessen Tag für Tag auf, um ihr Unternehmen voranzubringen, um Arbeitsplätze bereitzustellen, Azubis auszubilden, um in Innovationen zu investieren. Mit Tatendrang, Gestaltungswillen und Herzblut.

Kernstück ist die Mitmach-Plattform

Um die täglichen Leistungen und den Mut der südhessischen Unternehmerinnen und Unternehmer zu würdigen und ins öffentliche Bewusstsein zu rücken, beteiligt sich die IHK Darmstadt an einer bundesweiten Kampagne der Deutschen Industrie- und Handelskammer (DIHK). Unter dem Leitspruch »Wir unternehmen das« zielt sie darauf ab, Vorbehalte gegenüber der deutschen Wirtschaft abzubauen, die Sichtbarkeit für unternehmerische Verantwortung zu erhöhen und neues Vertrauen in die Leistungsfähigkeit der deutschen Wirtschaft zu schaffen. Aktuelles Herzstück ist die Mitmach-Plattform, auf der Motive in wenigen Schritten selbst produziert und umgehend veröffentlicht werden können (siehe Kasten).

Unternehmen sind eingeladen, zu erzählen, welche Motivation sie täglich antreibt. Was macht für sie Unternehmertum aus? Den Unternehmerinnen und

Unternehmern gehört die Bühne. Ob mit einem Beitrag, einer persönlichen Geschichte oder durch aktives Engagement – sie sind Teil dieser Bewegung und demonstrieren, was unsere Wirtschaft heute ausmacht. Diese Vielfalt wird von den Protagonisten selbst erzählt: digital, analog und in den Unternehmen selbst. So entsteht ein vielstimmiges Bild – getragen von denjenigen, die Wirtschaft gestalten.

Unsere Wirtschaft ist mehr als Ingenieurskunst und Exportstärke. Ihr Kern ist eine Haltung: Unternehmen ist Handeln. Die deutsche Wirtschaft wartet nicht, sie unternimmt. Sie sieht Chancen, wagt Entscheidungen und trägt Verantwortung. Das zeigt sich überall im Land: im Mittelstand, der Ausbildungsplätze schafft, im Start-up, das neue Wege des nachhaltigen Wirtschaftens entwickelt, und im Konzern, der in der Pflicht steht und Veränderungen vorantreibt. Was sie verbindet, ist der Wille, nicht zu warten, sondern zu handeln.

Die Kampagne greift die Ergebnisse einer Umfrage auf, die im Sommer 2025 von der DIHK in Auftrag gegeben wurde. Demzufolge fühlt sich knapp die Hälfte der befragten Unternehmerinnen und Unternehmer von Politik und Gesellschaft nicht ausreichend anerkannt. »Das müssen wir im Interesse unseres ganzen Landes ändern«, sagt DIHK-Hauptgeschäftsführerin Dr. Helena Melnikov. »Unternehmerinnen und Unternehmer tragen jeden Tag Verantwortung für ihre Beschäftigten, die Regionen und unseren Wohlstand. Dieses Engagement verdient mehr Sichtbarkeit und Wertschätzung. Gerade jetzt brauchen wir den Schulterschluss von Politik, Wirtschaft und Gesellschaft, damit aus Reformdebatten echte Fortschritte werden.«

WIE SIE MITMACHEN KÖNNEN

Die Teilnahme ist einfach:

- Unternehmer*innen oder Start-ups, die mitmachen möchten, müssen sich einmal registrieren unter www.wir-unternehmen-das.de/mitmachen, Passwort anfordern, mit zugesandtem Passwort einwählen und dann beispielsweise mit dem Banner-generator ein personalisiertes Banner erstellen.
- Dazu: gewünschtes Foto hochladen, Format, Logo-Farbe und Aussage auswählen, Namen und Firma eingeben, speichern.
- Fertig zum Posten in den eigenen sozialen Medien oder auf der eigenen Unternehmens-Homepage.



»NICHT NUR EIN AUSSCHUSS, SONDERN EIN GUTES NETZWERK«



Max Reindel, Geschäftsführer von Inter Actio Engineering and Foreign Trade in Darmstadt, ist Vorsitzender des IHK-Ausschusses für Außenwirtschaft. Im Interview gibt er Einblick in die konkrete Arbeit.

INTERVIEW Matthias Voigt **FOTO** Roger Richter

IHK: Was ist Ihre Motivation, sich bei der IHK im Ausschuss für Außenwirtschaft zu engagieren?

MAX REINDEL: Gesellschaftliches Engagement gehört für mich einfach dazu. Mitzumachen und gebotene Möglichkeiten der Gestaltung zu nutzen, finde ich wichtig. Dass Interessenverbände existieren, gehört zu den Stärken unserer Gesellschaft. Dass dies keineswegs selbstverständlich ist, habe ich während meiner Tätigkeit im internationalen Geschäftsleben erfahren. Insbesondere in Teilen Osteuropas fehlt häufig diese Form der organisierten Zusammenarbeit. Stattdessen agieren viele Akteure eher isoliert, vermeiden öffentliche Sichtbarkeit und bewegen sich bewusst im Hintergrund. Dadurch bleiben zahlreiche Potenziale und Entwicklungschancen ungenutzt.

IHK: Was will der Ausschuss für Außenwirtschaft erreichen?

MAX REINDEL: Das Besondere an diesem Ausschuss: Er wird von den IHKs Darmstadt, Rhein-Neckar und Pfalz gemeinsam

für Unternehmerinnen und Unternehmer angeboten, deren Firmen sich auf internationalem Parkett bewegen. Zum einen dient der Ausschuss dem Erfahrungsaustausch und bietet Raum zum Netzwerken. Zum anderen beraten dessen Mitglieder die Vollversammlung und die IHK-Geschäftsführung in allen Fragen rund um diese Themen. Außerdem werden hier entsprechende Initiativen und Positionen der regionalen Wirtschaft formuliert. Im aktuellen Jahr beschäftigen wir uns unter anderem mit den Themen »Staatliche Absicherungen für das Auslandsgeschäft und in der Entwicklungszusammenarbeit« sowie »Wirtschaftsspionage 2.0 – ein neues Level«.

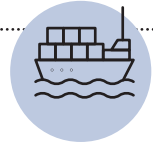
IHK: Was nehmen Sie für sich persönlich aus den Sitzungen mit?

MAX REINDEL: Die globalen Entwicklungen sind sehr dynamisch und herausfordernd. Der Krieg Russlands gegen die Ukraine, der Nahost-Konflikt, die US-Zollpolitik oder die Berichtsanforderungen an international tätige Unternehmen: die Themen, die uns bewegen, sind vielfältig. Der persönliche Austausch mit

den anderen Ausschussmitgliedern ist für mich sehr wertvoll. Besuche bei den Unternehmen der Ausschussmitglieder bieten weitere Anregungen und Einblicke in andere Unternehmenskonzepte und Branchen. Ich kann meine Erfahrungen weitergeben und von den Erfahrungen meiner Kolleg*innen profitieren. Gerade weil die Usancen im internationalen Geschäft so unterschiedlich sind, ist dies sehr wertvoll. Es ist also nicht nur ein Ausschuss, sondern auch ein gutes Netzwerk.

IHK: Welcher Vortrag oder welche Begegnung war für Sie ein Highlight?

MAX REINDEL: Der direkte Austausch mit der Politik ist wichtig und immer wieder spannend. Wir haben zum Thema EU-Binnenmarkt und Drittlandsgeschäft mit Mitgliedern des Europäischen Parlaments diskutiert, welche Rahmenbedingungen es braucht, damit Wirtschaft vernünftig agieren und sich entwickeln kann. Brüssel ist gefühlt ziemlich weit weg. Und Interessen und Motive oft wenig transparent – bisweilen schwer nachvollziehbar. Ein Blick hinter die Kulissen und ein Austausch zu den jeweiligen Sichtweisen kann helfen, Missverständnisse auszuräumen und die Bedarfe der Wirtschaft klarer zu positionieren.



DER AUSSCHUSS FÜR AUSSENWIRTSCHAFT

IHK-Ausschussbetreuer:

Axel Scheer, Teamleiter International,
T: 06151/871-1252, M: axel.scheer@darmstadt.ihk.de

Anzahl der Mitglieder: rund 50 Unternehmer*innen

Termine/Treffen pro Jahr: 3

Inhalte (Auszug):

- Europäische Außenhandelspolitik – politische Maßnahmen für sichere internationale Geschäfte
- Corporate Social Responsibility (CSR) – Nachhaltigkeit und Menschenrechte in globalen Lieferketten: Forderung nach mehr Praxisnähe, Bürokratieabbau und Schutz vor Haftungsrisiken, um die Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft zu erhalten.

Anzeige

BIII
BAUMANN & BAUMANN



BIII Steuer
BIII Recht
BIII Notare
BIII Wirtschaftsprüfung
BIII Consult
BIII Next

BAUMANN & BAUMANN

Steuerberater, Rechtsanwälte, Notare und Wirtschaftsprüfer.

Unternehmens- und Fördermittelberater.

Seit 1975.

Standorte: Ober-Ramstadt, Michelstadt, Bensheim, Darmstadt und Frankfurt am Main.

Zukunftsorientiert. Verantwortungsvoll. Persönlich.

Ihre Kanzlei für strategische Beratung.

Wir gestalten Wohlstand.

Azubis werden zu »Circularity Scouts«

Mit der Auszeichnung von vier Ideen zum Thema Circular Economy endet das Pilotprojekt »Circularity Scouts« der IHK Darmstadt.

TEXT Matthias Voigt

Erst erhielten sie fundiertes Wissen aus fünf Tagesmodulen rund um zirkuläres Wirtschaften, dann wurden sie selbst zu Botschafter*innen des Wandels: 17 südhessische Azubis haben Ideen entwickelt, wie Circular Economy im eigenen Unternehmen ansetzen kann. Die besten vier Ideen wurden nun von einer interdisziplinär besetzten Jury ausgezeichnet. Das sind die Gewinner*innen und ihre Ideen:

1

Platz 1: RadRetter – Luca Palazzolo von Riese & Müller, Mühlthal

Luca Palazzolos Idee baut auf der bestehenden RX Connect App des E-Bike-Herstellers Riese & Müller auf, die mit »RadRetter« um Pflegetipps, Wartungserinnerungen und die Anbindung an lokale Werkstattpartner erweitert werden soll. So rückt das Projekt die Nutzungsphase eines bereits weitgehend zirkulär gedachten Produkts in den Mittelpunkt – und motiviert Kund*innen dazu, ihre E-Bikes länger, bewusster und ressourcenschonender zu nutzen. Die Jury überzeugten vor allem der Fokus auf Werterhalt als Hebel für Zirkularität und die konsequente Nutzerperspektive.

2

Platz 2: Kaffeebomben – Alexandra Harrop, Manuel Westermann, Samuel Nöslinger, Philip Grünewald von Entega, Darmstadt

Anfallenden Kaffeesatz aus der Kantine sammeln, trocknen und zu sogenannten Kaffeebomben weiterverarbeiten: Das Entega-Team setzt bei einer emissionsintensiven Ressource an, die in der Regel als gewerblicher Abfall kostenpflichtig entsorgt werden muss. Umso wichtiger ist der Versuch, die sinnvolle Nutzung dieser Ressource möglichst zu verlängern. Zum einen sollen die Kaffeebomben bei der Pflege der eigenen Grünflächen

andere Düngemittel ersetzen. Als greifbares, einfach verständliches Beispiel eignen sie sich zudem ideal dafür, Kinder und Jugendliche für die Circular Economy zu sensibilisieren. Die Jury überzeugten vor allem die einfache Umsetzbarkeit, der konkrete Beitrag zur Ressourcenschonung und die starke Multiplikatorenwirkung des Projekts. Erste Partnerschulen haben bereits ihr Interesse bekundet.

3

Platz 3: Pfandsystem für Flipcharts – Sudenaz Ramadan von Jakob Maul, Bad König

Ein Pfandsystem für Flipcharts – eines der Produkte aus der Kategorie Bürobedarf des Unternehmens Jakob Maul – hat sich Sudenaz Ramadan überlegt. Einzelne Elemente sollen ausgetauscht, repariert und wiederverwendet werden, um die Nutzungsdauer zu verlängern. Dabei betrachtete die Auszubildende verschiedene Szenarien, um neben der Einsparung von Ressourcen auch die wirtschaftliche Tragfähigkeit mitzudenken.

3

Platz 3: Palettenpfandsystem – Linus May, Maria Othmann und Roijn Tepeli von Nosta Logistics, Viernheim

Durch gezielte finanzielle Anreize sollen Kund*innen dazu bewegt werden, sich für ein nachhaltigeres Mehrwegsystem für Paletten zu entscheiden. Das Ziel: weniger Einwegpaletten, mehr Zirkularität im Logistikprozess. Das Projekt setzt an dem Punkt an, nicht nur zirkuläre Lösungen zu entwickeln, sondern auch Akzeptanz bei den Kunden zu schaffen.

Infos zum Pilotprojekt »Circularity Scouts« unter

www.ihk.de/darmstadt

→ Nr. 7072810



Freuen sich über die Auszeichnung (von links nach rechts): Maria-Lucia Othmann (Nosta Logistics), Linus May (Nosta Logistics), Sudenaz Ramadan (Jakob Maul), Luca Palazzolo (Riese & Müller), Alexandra Harrop (Entega). Foto: IHK Darmstadt



Von links: Benedikt Kuhn (Chef der Hessischen Staatskanzlei und Vorsitzender des länderübergreifenden Strategieforums FrankfurtRheinMain), Alicia Grein (Co-Founderin und CEO der formie GmbH), Dr. Heike Wenzel (stellvertretende Vorsitzende von Perform und Präsidentin der IHK Aschaffenburg) sowie Ulrich Caspar (Vorsitzender von Perform und Präsident der IHK Frankfurt am Main).
Foto: PERFORM GbR / Markus Schmidt

Elterngeld-App von formie gewinnt

Über ihre gemeinsame Initiative Perform Zukunftsregion Frankfurt/Rhein-Main haben die Wirtschaftskammern der Region den »Preis der Metropolregion 2026« vergeben.

TEXT Matthias Voigt

Damit der Wirtschaftsstandort Frankfurt/Rhein-Main auch morgen international zur Spitze gehört, braucht es engagierte Menschen und mutige Ideen. Mit dem »Preis der Metropolregion« würdigt Perform im Namen der regionalen Wirtschaftskammern seit 2024 jährlich ein herausragendes Projekt, das die Zukunfts- und Wettbewerbsfähigkeit des Standortes in ausgewählten Themenfeldern stärkt. Nachdem eine Jury aus allen Einreichungen fünf Projekte für das Finale nominiert hatte, präsentierten sich diese am 23. Juni 2026 beim »Tag der Metropolregion« auf großer Bühne in der IHK Frankfurt am Main. Den mit 10.000 Euro dotierten Preis konnte die formie GmbH aus Wiesbaden mit ihrer gleichnamigen App im Publikums-Voting für sich entscheiden.

Innovation vereinfacht Behördengänge

Elterngeld zu beantragen, ist ein komplexer bürokratischer Prozess. Diesen hat formie digitalisiert und auf wenige Minuten verkürzt. Die App nimmt werdenden und wachsenden Familien den mentalen Stress, den Behördengänge und das Ausfüllen von Anträgen mit sich bringen können. Darüber hinaus ermittelt formie automatisch den optimalen Bemessungszeitraum und berechnet in Echtzeit den voraussichtlichen Elterngeldanspruch. Das unterstützt die App-Nutzer, finanziell das Beste aus ihrem Leistungsanspruch herauszuholen.

Selbstständige, Freiberufler, Eltern mit atypischen Beschäftigungsverhältnissen sowie Alleinerziehende gehören laut formie zu den Menschen, die besonders von der App profitieren. Darüber hinaus baut das Unternehmen Sprachbarrieren ab, da die App behördliche Sprache und Ausdrücke in einfache, logisch aufeinander aufbauende Fragen übersetzt. Perspektivisch soll formie zur mehrsprachigen, zentralen Antragsplattform

ausgebaut werden und Behördengänge über verschiedene Lebensbereiche hinweg erleichtern. »Damit treibt das Unternehmen Innovationen aus Frankfurt/Rhein-Main voran und hat das Potenzial, einen neuen Effizienzstandard für die digitale Verwaltung zu setzen«, sagt Ulrich Caspar, Vorsitzender von Perform und Präsident der IHK Frankfurt am Main.

www.perform-frankfurtrheinmain.de

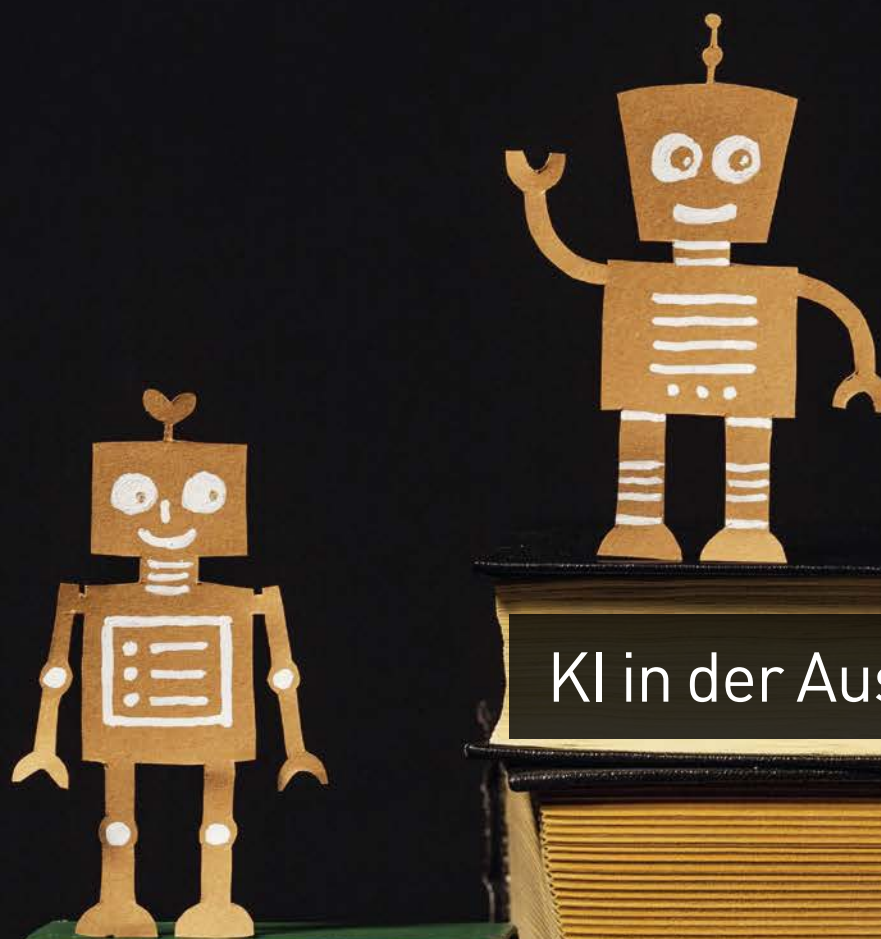
NEUES INFOPORTAL ZEIGT BAUSTELLEN UND STAUS AN

Aktuelle Verkehrsmeldungen über Dauer- und Tagesbaustellen bietet das neue Online-Informationsportal von Hessen Mobil. Zudem zeigt es aktuelle Verkehrsmeldungen wie Staus und Reisezeitprognosen an. Hessen Mobil betreut als Straßenbauverwaltung Bundes-, Landes- und Kreisstraßen sowie Brücken. Neben Planung, Bau und Erhaltung zählen auch der Betrieb und das Management der Verkehrswege zu den Kernaufgaben der Behörde. Das neue Portal ist abrufbar unter

<https://verkehrsservice.hessen.de>

VERLAGS Special

4
2026



KI in der Ausbildung

Chancen und Risiken

KI in der Ausbildung: Was Betriebe jetzt beachten müssen



Foto: Freepik

Künstliche Intelligenz hält Einzug in die Betriebe und damit auch in die Ausbildung. Das hat durchaus Vorteile: Azubis können schneller lernen, Ausbilder werden entlastet. Vorausgesetzt, KI wird richtig eingesetzt.

Welche Bedeutung das Thema „KI in der Ausbildung“ inzwischen gewonnen hat, zeigen aktuelle Zahlen. Laut einer Umfrage des Ifo-Instituts, über die unter anderem die „Welt“ berichtet, nutzen inzwischen 54,4 Prozent der deutschen Unternehmen KI-Anwendungen. Bei mittelständischen Unternehmen liegt der Anteil bei 47 Prozent. Eingesetzt wird KI vor allem für Informationssuche, Schriftverkehr, Datenanalyse und Verwaltung. Doch auch in der Ausbildung ergeben sich Einsatzmöglichkeiten.

Der größte Nutzen liegt derzeit darin, KI als digitalen Lernbegleiter einzusetzen. Sprachmodelle wie ChatGPT, Copilot, Claude oder Mistral können Fachbegriffe erklären, Zusammenfassungen erstellen, Lernfragen beantworten oder bei der Prüfungsvorbereitung helfen. Gerade Auszubildende profitieren davon, weil sie Informationen schnell und individuell aufbereitet bekommen.

Nicht blind auf die KI verlassen

Experten empfehlen, KI in der Ausbildung zunächst in klar abgegrenzten Bereichen einzusetzen. Beispielsweise können angehende Industriekaufleute Angebote formulieren lassen, Auszubildende im Handwerk technische Zusammenhänge recherchieren oder angehende Fachinformatiker Programmcodes analysieren. Wichtig ist dabei, dass die Ergebnisse stets überprüft werden. Denn eines sollten Ausbilderinnen und Ausbilder immer im Hinterkopf behalten: KI liefert nicht immer 100-prozentig verlässliche Antworten und kann Fehler machen.

Dennoch ist der Vormarsch der künstlichen Intelligenz auch in der Ausbildung wohl nicht aufzuhalten. Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) hat bereits darauf hingewiesen, dass KI Ausbildung und Lernen grundlegend verändert. Für Betriebe bedeutet das: Kompetenzen im Umgang mit KI sowie die Fähigkeit zu kritischer Bewertung der Ergebnisse werden künftig unerlässlich sein.

Wer künstliche Intelligenz in der Ausbildung nutzt, sollte sie allerdings nicht als Ersatz, sondern als Ergänzung verstehen. Persönliche Betreuung, Motivation, Feedback und die Vermittlung praktischer Erfahrungen werden nach wie vor in den Händen menschlicher Ausbilder bleiben. Gerade in dieser Kombination liegt besonders für kleine und mittlere Unternehmen eine Chance: Wenn Routineaufgaben wie die Erstellung von Lernmaterialien oder die Vorbereitung von Schulungsunterlagen teilweise automatisiert werden, bleibt mehr Zeit für die individuelle Begleitung der Nachwuchskräfte.

Mitarbeiter für KI in der Ausbildung schulen

Allerdings zeigt sich vielerorts noch Nachholbedarf. Auch wenn eine Mehrheit der Unternehmen inzwischen KI im Arbeitsalltag nutzt, haben laut einer Befragung des TÜV-Verbands bislang nur 27 Prozent Schulungen zu diesem Thema durchgeführt. 50 Prozent sehen einen hohen Weiterbildungsbedarf. TÜV-Verband-Geschäftsführer Joachim Bühler rät deshalb, „gezielt in Qualifizierungsmaßnahmen zu investieren“.

Fazit: Sinnvoll eingesetzt und kompetent vermittelt kann KI in der Ausbildung gerade für KMU erhebliche Vorteile bringen – vorausgesetzt auch Aspekte wie IT-Sicherheit werden beachtet.

Strom vom Dach mit GGEW.

Viele Unternehmen möchten ihre Klimabilanz verbessern, Energiekosten senken und unabhängiger werden. Photovoltaik bietet dafür eine besonders naheliegende Lösung: Ungenutzte Dach- oder Parkplatzflächen produzieren eigenen Sonnenstrom.

PV für Unternehmen in der Region

Ob Bäckerei, Handwerksbetrieb, Hausverwaltung oder Industrieunternehmen – GGEW unterstützt Unternehmen in der Region dabei, ihre Energieversorgung nachhaltiger aufzustellen. Im persönlichen Beratungsgespräch werden passende Möglichkeiten geprüft: von der eigenen Photovoltaik-Anlage über individuelle Tarifoptionen. Gerade größere Dächer oder Parkplätze eignen sich ideal, um Strom direkt vor Ort zu erzeugen. Das senkt langfristig Kosten, reduziert CO₂-Emissionen und macht Ihr Unternehmen fit für die Zukunft.

Investieren oder verpachten

Eine PV-Anlage ist eine nachhaltige Investition in den eigenen Standort. Alternativ bietet GGEW auch Modelle an, bei denen Unternehmen geeignete Dachflächen verpachten. Die Flächen werden dann in enger Abstimmung mit Photovoltaik-Modulen ausgestattet – regional, professionell und partnerschaftlich.



Regional. Persönlich. Zukunftsorientiert.

Als Energieversorger mit Sitz in Bensheim und Lampertheim kennt GGEW die Anforderungen der Unternehmen vor Ort. Innovative Projekte wie die PV-Überdachung des eigenen Mitarbeiterparkplatzes in Bensheim zeigen: Die Energiewende beginnt dort, wo Flächen sinnvoll genutzt werden.

Kommen Sie auf uns zu!

Ihr Ansprechpartner:

Hagen Lücken
hagen.luecken@ggew.de
06251/1301-425



Neue Aufgaben

Wie KI die Arbeit von Ausbildern verändert

Weniger reine Wissensvermittlung, dafür mehr Lernbegleitung, Coaching, persönliche Betreuung: künstliche Intelligenz verändert nicht nur die Ausbildung, sondern auch die Rolle von Ausbildern. Das stellt auch neue Anforderungen an eigene Weiterbildung.

Richtig eingesetzt kann KI Ausbilderinnen und Ausbildern vor allem einen Vorteil bringen: eine immense Zeitersparnis. So halten Experten der Plattform learnslice.com eine zeitliche Entlastung von bis zu 50 Prozent für möglich. Allein die Einarbeitungszeit von Azubis lässt sich mithilfe von künstlicher Intelligenz ohne weiteres von 6 auf bis zu 2 Monate verkürzen.

Der Grund hierfür: KI-gestützte Systeme sind in der Lage, zeitraubende Pflichten wie die Strukturierung von Feedback, Terminplanungen oder Berichtsheftkontrollen zu übernehmen. Außerdem kann sie bei der Analyse von Lernfortschritten und der Erstellung von Lernplänen helfen. Und: KI-Coaches in Form von Chatbots stehen den Auszubildenden rund um die Uhr zur Verfügung, auch außerhalb der eigentlichen Ausbildungszeit. Offene Fragen lassen sich also ohne Zeitverlust sofort klären.

Ausbilder können die gewonnene Zeit zum Beispiel für intensivere pädagogische und persönliche Betreuung nutzen. Voraussetzung zum sinnvollen Einsatz von KI ist allerdings, dass auf Ausbilderseite selbst die notwendigen Kenntnisse vorhanden sind. Das gilt für den Umgang mit künstlicher Intelligenz ebenso wie für die Vermittlung eines kritischen Umgangs damit. Die Schulung von Medienkompetenz gewinnt mit dem Einsatz von KI weiter an Bedeutung. Fachwissen und Erfahrung von Ausbildern wird künftig also nicht weniger wichtig sein als in der Vergangenheit – eher im Gegenteil.



The Darmstadt MBA an der Darmstadt Business School.

KI im MBA New Technology Management

Künstliche Intelligenz (KI) verändert die Arbeitswelt grundlegend. Unternehmen setzen zunehmend auf intelligente Technologien, um Prozesse zu optimieren, Innovationen voranzutreiben und neue Geschäftsmodelle zu entwickeln. Damit steigen auch die Anforderungen an Fach- und Führungskräfte: Neben betriebswirtschaftlichem Know-how sind digitale Kompetenzen und technologisches Verständnis heute entscheidende Erfolgsfaktoren. Moderne Aus- und Weiterbildungsprogramme müssen dieser Entwicklung Rechnung tragen. Gefragt sind praxisnahe Inhalte, die Managementwissen mit Zukunftstechnologien verbinden.

Dazu gehören Themen wie Künstliche Intelligenz, digitale Transformation, Innovationsmanagement, IT-Sicherheit oder Blockchain. Ziel ist es, Technologien nicht nur zu verstehen, sondern sie strategisch und verantwortungsvoll im Unternehmen einzusetzen.

Genau hier setzt **The Darmstadt MBA** der **Darmstadt Business School** mit dem neuen **Schwerpunkt MBA New Technology Management** an.

Er kombiniert die bewährten Inhalte des General Management MBA mit zukunftsorientierten Modulen wie: Technology Management, Fundamentals of AI & Business Transformation, SAP ERP – The Intelligent Enterprise, IT Security, Privacy and Cyber Risk Management sowie Blockchain and Cryptocurrencies.

Der Schwerpunkt richtet sich an Absolventinnen und Absolventen der MINT-Fächer, Ingenieurinnen und Ingenieure, IT-Expertinnen und -Experten sowie Fach- und Führungskräfte, die den digitalen Wandel aktiv gestalten möchten. Im Mittelpunkt steht die Verbindung von Managementkompetenz und technologischem Know-how – eine Kombination, die in nahezu allen Branchen zunehmend gefragt ist. Wer heute in seine Weiterbildung investiert, schafft die Grundlage für langfristigen beruflichen Erfolg.

Der **Schwerpunkt New Technology Management** bereitet seine Studierenden darauf vor, Innovationen voranzutreiben, digitale Transformationsprozesse zu steuern und Verantwortung in einer technologiegetriebenen Wirtschaft zu übernehmen.

Learn on Your Terms. Lead on the Global Stage. Mit **The Darmstadt MBA** verbinden Sie maximale Flexibilität mit einer internationalen Managementausbildung. Denn die Zukunft gehört denjenigen, die Technologie verstehen – und sie erfolgreich für Unternehmen und Gesellschaft einsetzen.

darmstadt-mba.h-da.de

h_da
darmstadt
business
school



Foto: Freepik / kues1

Achtung!

Hier lauern Cyber-Gefahren

Mit neuen Auszubildenden ändern sich auch die Cyber-Risiken im Betrieb. Das kann unter anderem versicherungstechnische Folgen haben.

Junge Menschen, die zum Ausbildungsbeginn in den Betrieb kommen, sind in einer digitalen Welt aufgewachsen – und sollten sich eigentlich der dort lauernenden Gefahren bewusst sein. Oder? Experten warnen: Azubis verfügen zwar grundsätzlich über eine hohe Affinität zu digitalen Themen wie künstlicher Intelligenz, haben sich dabei aber an ihr privates Nutzerverhalten gewöhnt. Und das passt in den seltensten Fällen zu den Anforderungen an betriebliche Cyber-Sicherheit.

Gerade Auszubildende werden häufig gezielt von Cyber-Kriminellen angegangen, weil sie betriebliche Abläufe noch nicht kennen. Typische Angriffsflächen bieten zum Beispiel gefälschte, angeblich vom Chef stammende E-Mails oder vermeintliche Anrufe vom IT-Support.

Wichtig ist deshalb ein konsequentes und zielgenaues „IT-Onboarding“, das die neuen Kolleginnen und Kollegen mit der Firmen-IT, den Sicherheitsrichtlinien und dem Umgang mit künstlicher Intelligenz vertraut macht. Das hat auch versicherungstechnische Gründe. Denn viele Cyber-Policen leisten im Schadenfall nur, wenn Beschäftigte – also auch Azubis – zu IT-Sicherheitsthemen geschult wurden.

Zu den wichtigsten Schulungsinhalten zählen beispielsweise:

- Phishing-Mails erkennen
- sichere Passwörter verwenden
- Umgang mit Unternehmensdaten
- Nutzung privater Geräte am Arbeitsplatz
- Meldewege bei verdächtigen Vorfällen

Speziell bei künstlicher Intelligenz sollten Ausbilder ihre Azubis darauf hinweisen, dass folgende Datenkategorien nie in Prompts an die KI eingegeben werden sollten:

- Personenbezogene Daten wie Namen, Adressen, Telefonnummern, Geburtsdaten oder E-Mail-Adressen von Kunden, Kollegen und Ausbildern.
- Betriebsgeheimnisse und Finanzdaten wie Umsatzzahlen, Bilanzen, interne Strategiepapiere, Passwörter, Kontodaten oder Details zu neuen Produkten und Dienstleistungen.
- Besonders sensible Daten wie Gesundheitsdaten (etwa Krankmeldungen und Atteste), Zeugnisse, Gehaltsabrechnungen sowie urheberrechtlich geschützte Werke.

Häufig wird außerdem der Fehler gemacht, vorsorglich zu viele Berechtigungen zu erteilen. Auszubildende sollten aber nur auf Daten und Systeme Zugriff haben, mit denen sie auch wirklich arbeiten.

„Onboarding“

KI vom ersten Ausbildungstag an richtig nutzen

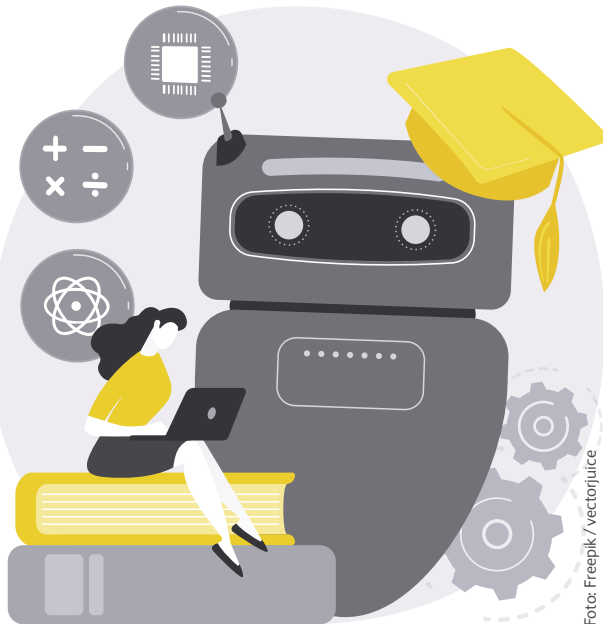


Foto: Freepik / vectorjuice

Damit Auszubildende die Potenziale künstlicher Intelligenz von Anfang an sicher und verantwortungsvoll nutzen können, sollten Betriebe das Thema bereits im Onboarding verankern.

Einer der wichtigsten Punkte: Azubis müssen wissen, welche KI-Tools im Unternehmen erlaubt sind und wofür sie eingesetzt werden dürfen. Ebenso wichtig ist die Sensibilisierung für Datenschutz und Informationssicherheit.

Darüber hinaus sollten Auszubildende lernen, Ergebnisse von KI-Systemen kritisch zu hinterfragen. KI kann die Arbeit erleichtern, ersetzt aber weder Fachwissen noch die sorgfältige Prüfung von Inhalten. Zum sicheren Umgang gehört außerdem die Aufklärung über Risiken, die mit der Nutzung einhergehen. Deepfakes, manipulierte Bilder oder täuschend echte Phishing-Nachrichten werden durch künstliche Intelligenz immer professioneller. Wer diese Gefahren früh erkennt, kann sich und das Unternehmen besser schützen.

Bleibt festzuhalten: Unternehmen, die KI-Kompetenz bereits beim Ausbildungsstart vermitteln, schaffen eine wichtige Grundlage für den verantwortungsvollen Einsatz der Technologie im Berufsalltag – und stärken zugleich die digitale Zukunftsfähigkeit ihres Nachwuchses.

Vier Tipps für die Praxis

Bildungs- und Digitalisierungsexperten geben folgende Handlungsempfehlungen zum Einsatz von KI in der Ausbildung:

- Mit Pilotprojekten starten: Eine kleine Gruppe von Auszubildenden testet KI-Anwendungen in einem klar definierten Bereich.
- Regeln festlegen: Welche Tools dürfen genutzt werden? Welche Daten dürfen eingegeben werden?
- KI-Kompetenz vermitteln: Azubis sollten lernen, gute Eingaben („Prompts“) zu formulieren und Ergebnisse kritisch zu prüfen.
- Datenschutz beachten: Personenbezogene oder vertrauliche Unternehmensdaten gehören grundsätzlich nicht in frei verfügbare KI-Systeme.

TÜVNORD



oben ankommen

Weiterwissen mit der TÜV NORD Akademie

Dem Fachkräftemangel durch Qualifizierung entgegenwirken

- **Innovative Lernmethoden**
Entdecken Sie neue Wege der Wissensvermittlung
- **Flexibel lernen**
Online, vor Ort oder hybrid – zugeschnitten auf Ihre Bedürfnisse

Einfach schnell und direkt anmelden:

akd-f@tuev-nord.de
T. 0800 8888 020
tuev-nord.de/seminare



KULTURELLE UNTERSCHIEDE IM GLOBALEN HANDEL

Wer Auslandsniederlassungen erfolgreich managen will, muss die ungeschriebenen Gesetze internationaler Arbeits- und Führungsstile kennen.

TEXT Matthias Voigt FOTO Daniel Reiche

Viele Unternehmen wagen den Schritt ins Ausland, um Wachstumschancen wahrzunehmen oder auf günstigere Lieferanten auszuweichen. Nicht selten zeigen sich in der praktischen Umsetzung der Unternehmensziele im Ausland Probleme, dadurch verursacht, dass sich Herangehensweisen und Managementstile international deutlich voneinander unterscheiden.

»Das musste auch eine mittelständische Hightechfirma bei ihrer Expansion in Indien erfahren«, sagt Dr. Raphael Schoen, der ein Trainings- und Beratungskonzept für internationales Management entwickelt hat. Die Geschäftsleitung habe sich dafür entschieden gehabt, vor Ort eine Vertriebsniederlassung zu eröffnen, mithilfe einer internationalen Recruitingfirma lokale Vertriebsmitarbeiter einzustellen und einen erfahrenen technischen Experten aus dem Headquarter aus Deutschland als Niederlassungsleiter zu entsenden.

Im Laufe des Geschäftsaufbaus seien hierzulande gängige Management- und Controllinginstrumente installiert worden, wie zum Beispiel Zielvereinbarungen, eigene Verantwortungsbereiche für die Vertriebsmitarbeiter und Reportingprozesse. Nach einiger Zeit brachte jedoch ein Blick in die Geschäftsbücher der Niederlassung zutage, dass die Umsätze klar hinter den Erwartungen blieben, Zielvereinbarungen nicht eingehalten wurden, Vertriebsreportings verspätet ankamen und Reibungen zwischen dem indischen Vertriebsteam und dem deutschen Chef nicht ausblieben.

»Das ist ein typisches Beispiel dafür, dass Management- und Arbeitsstile über Grenzen hinweg deutlich unterschätzt werden, mit zum Teil schmerzhaften Folgen und hohen Kosten«, sagt Schoen. Vor allem bei Expansionen nach Asien

sei westlich dominiertes Managementwissen nur bedingt geeignet. So musste auch der Niederlassungsleiter in Indien grundsätzlich umdenken. Fortan konsultierte er seine Mitarbeiter täglich und gab klare Anweisungen, da indische Mitarbeiter in der Regel weniger autonom und eigenverantwortlich handeln. Da sich im indischen Arbeitsumfeld auch die Wichtigkeit der Arbeitsinhalte und Abgabefristen häufig ändern könnten, musste der Niederlassungsleiter durch seine ständige Präsenz Prioritäten und Deadlines unterstreichen. Schoens Fazit lautet: »Um eine Auslandsexpansion erfolgreich zu gestalten, braucht es auf die Kultur des Landes abgestimmte Managementstile.«



ZUR PERSON

Dr. Raphael Schoen, Ph. D., ist langjähriger internationaler Praktiker (Carl Zeiss), promoviert in Internationaler Verhandlungsführung (HHL Leipzig) und Gründer des Instituts Global-IQ. Als Experte für internationales Management und Verhandlungen begleitet er Unternehmen bei der Auslandsexpansion und bereitet Teams durch gezieltes interkulturelles Training auf die veränderten Anforderungen globaler Märkte und Lieferketten vor. Weitere Infos unter

<https://global-iq.org/interkulturelles-training>

VERANSTALTUNG IN DER IHK

Dr. Raphael Schoen referiert am 14. September 2026 von 17:30–19 Uhr in der IHK Darmstadt zum Thema

»Inmitten von Krisen: neue Chancen, Strategien und Herausforderungen für globales Wachstum«. Infos und Anmeldung unter

https://event.darmstadt.ihk.de/globales_wachstum20260914

CORONA-SOFORTHILFE

ERLEICHTERUNGEN FÜR UNTERNEHMEN

Das Land Hessen hat das Rückmeldeverfahren zur Corona-Soforthilfe am 22. Mai wieder aufgenommen – verbunden mit mehreren Erleichterungen für betroffene Unternehmen. Hintergrund ist ein im vergangenen Jahr verhängtes Moratorium, mit dem das Verfahren überprüft und rechtliche Spielräume neu bewertet werden sollten.

TEXT Matthias Voigt

Besonders relevant ist, dass verfügbare betriebliche Eigenmittel künftig nicht mehr fördermindernd angerechnet werden. Zudem werden tatsächlich geleistete und nicht gestundete Darlehenstilgungen im Förderzeitraum nun als förderfähige Ausgaben berücksichtigt.

Auch Fälle, in denen sowohl Corona-Soforthilfe als auch Überbrückungshilfe I bezogen wurden, sollen künftig anders behandelt werden, um doppelte Belastungen zu vermeiden.

Unternehmen müssen jedoch nicht sofort aktiv werden. Das Regierungspräsidium Kassel wird betroffene Betriebe gesondert anschreiben und über notwendige Schritte, Fristen und das weitere Vorgehen informieren. Bis dahin besteht keine Pflicht zur Rückmeldung. Auch neue Rückforderungsbescheide sollen erst ergehen, nachdem die jeweils geltenden Fristen abgelaufen sind oder eine erneute Rückmeldung erfolgt ist. Vollstreckungsmaßnahmen sollen bis dahin nicht eingeleitet werden.



Das Wirtschaftsministerium geht davon aus, dass die betroffenen Unternehmen nun stärker entlastet werden. Foto: iStock.com/diephosi

Weitere Infos und FAQs

Die ausführlichen FAQs des Regierungspräsidiums Kassel mit Informationen zu Rückmeldung, Fristen, Eigenmitteln, Darlehensstilgungen, Überbrückungshilfe I sowie Ratenzahlungen und Vollstreckung finden Sie unter

www.rp-kassel.hessen.de/rmv/faq

WAS UNTERNEHMEN JETZT WISSEN MÜSSEN

Wann müssen Unternehmen tätig werden?

Unternehmen müssen aktuell nur dann tätig werden, wenn sie hierzu ausdrücklich angeschrieben werden.

Was tun, wenn ich mich nicht zurückgemeldet habe?

Unternehmen, die bislang keine Rückmeldung abgegeben haben, erhalten erneut ein Schreiben mit neuer Frist und weiteren Informationen. Wichtig: Erfolgt keine Rückmeldung, kann dies verwaltungsrechtliche Konsequenzen bis hin zu vollständigen Rückforderungen haben.

Was passiert, wenn ich schon eine Rückmeldung abgegeben habe?

Wegen der Nichtanrechnung von Eigenmitteln muss grundsätzlich nichts erneut eingereicht werden. Darlehenstilgungen müssen jedoch gegebenenfalls nachgemeldet werden.

Was geschieht mit Anträgen auf Ratenzahlung oder Stundung?

Bereits gestellte Anträge auf Stundung oder Ratenzahlung müssen grundsätzlich nicht erneut gestellt werden. Bestehende Zahlungsvereinbarungen bleiben zunächst ausgesetzt. Neue Zahlungsfristen sollen gesondert mitgeteilt werden.

Wie ist das Vorgehen bei abgeschlossenen Fällen?

Nach Angaben des Landes Hessen können die neuen Erleichterungen grundsätzlich nicht auf Fälle angewendet werden, in denen bereits ein bestandskräftiger Rücknahme- oder Rückforderungsbescheid ergangen ist oder in denen freiwillig zurückgezahlt wurde. In Härtefällen sollen jedoch weiterhin Möglichkeiten wie zum Beispiel Stundung, Ratenzahlung, Niederschlagung oder Teilerlass geprüft werden.

RECHT & STEUERN

HOMEOFFICE KANN NICHT OHNE GRÜNDE ERHEBLICH EINGESCHRÄNKT WERDEN

Das Arbeitsgericht Düsseldorf hat mit Urteil vom 11. Februar 2026 entschieden, dass Arbeitgeber eine bislang gelebte Homeoffice-Praxis nicht ohne nachvollziehbare sachliche Gründe erheblich einschränken dürfen. Zwar besteht grundsätzlich kein automatischer Anspruch auf Homeoffice. Wird jedoch eine weitreichende Präsenzpflcht angeordnet, muss der Arbeitgeber nachvollziehbar darlegen können, warum diese Maßnahme geeignet und erforderlich ist, bestehende organisatorische oder kommunikative Probleme tatsächlich zu lösen. Im entschiedenen Fall war ein IT-Mitarbeiter über mehrere Jahre hinweg regelmäßig im Homeoffice tätig gewesen. Nachdem es im Zusammenhang mit einem SAP-Projekt zu organisatorischen Schwierigkeiten gekommen war, ordnete der Arbeitgeber an, dass der Mitarbeiter künftig nur noch an einem Tag pro Woche von zu Hause aus arbeiten dürfe. Zur Begründung verwies er auf Defizite bei Kommunikation, Projektsteuerung und Zusammenarbeit innerhalb der Abteilung. Nach Auffassung des Gerichts hatte der Arbeitgeber zwar auf organisatorische Probleme hingewiesen, aber nicht nachvollziehbar erläutert, weshalb eine weitgehende Anwesenheitspflicht des Mitarbeiters diese Probleme tatsächlich beheben sollte. Besonders ins Gewicht fiel, dass externe Projektbeteiligte weiterhin überwiegend remote arbeiteten. Für die Praxis zeigt die Entscheidung, dass Unternehmen zwar grundsätzlich über den Arbeitsort ihrer Beschäftigten entscheiden können. Werden bestehende Homeoffice-Regelungen jedoch deutlich eingeschränkt, sollte die Entscheidung sorgfältig dokumentiert und nachvollziehbar begründet werden. Arbeitgeber müssen darlegen können, warum die angeordnete Präsenz im konkreten Fall geeignet und erforderlich ist, die angestrebten betrieblichen Ziele zu erreichen.

KAUFVERTRAG OHNE WESENTLICHE VERTRAGSBESTANDTEILE UNWIRKSAM

Das Landgericht Frankenthal (LG Frankenthal) hat klargestellt, dass ein Vertrag auch dann nicht wirksam zustande kommt, wenn er als »Kaufvertrag« überschrieben und von beiden Parteien unterschrieben wurde. Voraussetzung für einen wirksamen Vertragsschluss bleibt, dass die wesentlichen Vertragsbestandteile (»essentialia negotii«) eindeutig festgelegt sind. Im entschiedenen Fall hatte eine Kundin während einer Verkaufsaktion eines Möbelhauses Interesse an einer ausgestellten Einbauküche gezeigt und mehrere Vertragsunterlagen unterschrieben. Später verweigerte sie jedoch die Abnahme und Bezahlung der Küche. Das Möbelhaus verlangte daraufhin auf Grundlage seiner Allgemeinen Geschäftsbedingungen einen pauschalierten Schadensersatz in Höhe von 25 Prozent des vereinbarten Kaufpreises. Die Gerichte gaben jedoch der Kundin Recht. Sowohl das Amtsgericht als auch das Landgericht kamen zu dem Ergebnis, dass bereits kein wirksamer Kaufvertrag zustande gekommen war. Aus den unterzeichneten Unterlagen ließ sich weder eindeutig entnehmen, welche Elektrogeräte konkret Bestandteil des Vertrags sein sollten, noch war der Kaufpreis ausreichend bestimmt. Stattdessen wurde lediglich auf »Miele-Sets«, Sonderpreislisten sowie mögliche Zu- und Abschläge verwiesen. Weder der konkrete Kaufgegenstand noch der endgültige Kaufpreis waren damit eindeutig festgelegt.

Anzeige

**Sie haben Fragen?
Wir beantworten sie gern.**



Kristina Hirsemann

Recht

T 06151 871-1307

M kristina.hirsemann@darmstadt.ihk.de



Uwe Zahlten

Steuern

T 06151 871-1218

M uwe.zahlten@darmstadt.ihk.de

ES BELASTET MICH, WENN MEINE KUNDEN NICHT PÜNKTLICH ZAHLEN.

„WIR KÜMMERN UNS GERNE FÜR SIE DARUM.“

Bares Wissen ist für Ihr Unternehmen genauso wertvoll wie Geld. So verstehen Sie Ihre Kunden besser und wir managen Ihre Forderungen noch erfolgreicher.

[Inkasso geht am besten gemeinsam.](#)

Creditreform Darmstadt
06151 87 50-88
info@darmstadt.creditreform.de
www.creditreform.de/darmstadt/inkasso-wissen

Creditreform
DARMSTADT

NACHFOLGEBÖRSE

Sie planen, Ihr Unternehmen an eine*n Nachfolger*in abzugeben? Auf der Suche nach einem geeigneten Übernehmer können Sie in der Unternehmensbörse »Nexxt-Change« kostenfrei ein Angebot einstellen. Existenzgründer*innen und bestehende Unternehmen haben hier ebenfalls eine Plattform, um nach passenden Angeboten zu suchen. An dieser Stelle druckt die IHK Darmstadt regelmäßig aktuelle Inserate aus der Börse ab – bald auch Ihres? Bitte sprechen Sie uns an.

Interessenten für Angebote und Nachfragen der Nachfolgebörse wenden sich an:



Astrid Hammann
Existenzgründung und
Unternehmensförderung,
IHK Darmstadt
T 06151 871-1122
M astrid.hammann@darmstadt.ihk.de

Für die Inserate gelten die AGB der jeweiligen Börse. Diese finden Sie auf:

www.nexxt-change.org

ERFOLGREICHE MOBILE EVENT-MARKE MIT FÜNF PIAGGIO APE ZU VERKAUFEN

Verkauft wird das komplette Unternehmen mit fünf einzigartigen Piaggio Ape, starkem Markenauftritt und großer Reichweite im Premium-Eventbereich. Von den Fahrzeugen sind vier für den Verkauf von Secco vom Fass ausgestattet – mit diesem Angebot waren wir die ersten in Deutschland! Die Ape sind mit viel Liebe zum Detail umgebaut, jede einzelne besticht durch das Besondere. Drei davon haben das Baujahr 2017 und weniger als 100 km Fahrleistung, da sie immer nur auf dem Hänger transportiert wurden. Eine Ape von 1966 (ca. 5.000 km) ist ein absolutes Liebhaberstück, ein weiteres Fahrzeug ist universell einsetzbar. Für den Transport der Ape sind zwei Hänger vorhanden. Außerdem gehört ein alter Roller zur Ausstattung, der zur Bar umgebaut ist. Ebenfalls im Kaufpreis enthalten sind Homepage, Instagram-Account mit ca. 5.000 Followern, Seifenblasenmaschine mit Kaltnebel, Popcornmaschine und zahlreiches weiteres Equipment. Mit dem komplett fertigen Konzept kann direkt in die Saison gestartet werden.

Anfragen unter Chiffre: [DA-A-1517](#)



Ralf Baumann von BIII BAUMANN & BAUMANN

Unternehmensnachfolge neu gedacht

Die Unternehmensnachfolge entscheidet über die Zukunft eines Lebenswerks. Sie erfordert weit mehr als einen Eigentümerwechsel – gefragt sind strategische, steuerliche, rechtliche und persönliche Lösungen aus einer Hand.

Genau hier setzt BAUMANN & BAUMANN mit BIII Next an. Gemeinsam entwickeln wir individuelle Nachfolgestrategien – von der familieninternen Übergabe über den Unternehmensverkauf bis hin zu Stiftungsmodellen. Wir begleiten den gesamten Prozess: von der Analyse und Planung über die rechtliche und steuerliche Gestaltung bis zur erfolgreichen Umsetzung.

Dabei stehen nicht nur Zahlen und Verträge im Mittelpunkt, sondern vor allem die Menschen. Unser interdisziplinärer Ansatz schafft Sicherheit, bewahrt Werte und sichert die Zukunft Ihres Unternehmens.

BIII Next – wir gestalten Wohlstand – heute und für die kommenden Generationen.

BAUMANN & BAUMANN PartmbB
Steuerberater Rechtsanwälte | Notare | Wirtschaftsprüfer
Nieder-Ramstädter Straße 25 · 64372 Ober-Ramstadt
Zweigniederlassungen: Michelstadt, Bensheim, Darmstadt und Frankfurt
Tel. +49 (0) 6154 / 6341-0
info@baumann-baumann.de

BIII
BAUMANN & BAUMANN



Wenn die Kita kurzfristig ausfällt, hat das auch Auswirkungen auf den Berufsalltag der Eltern.
Foto: iStock.com/miniseries

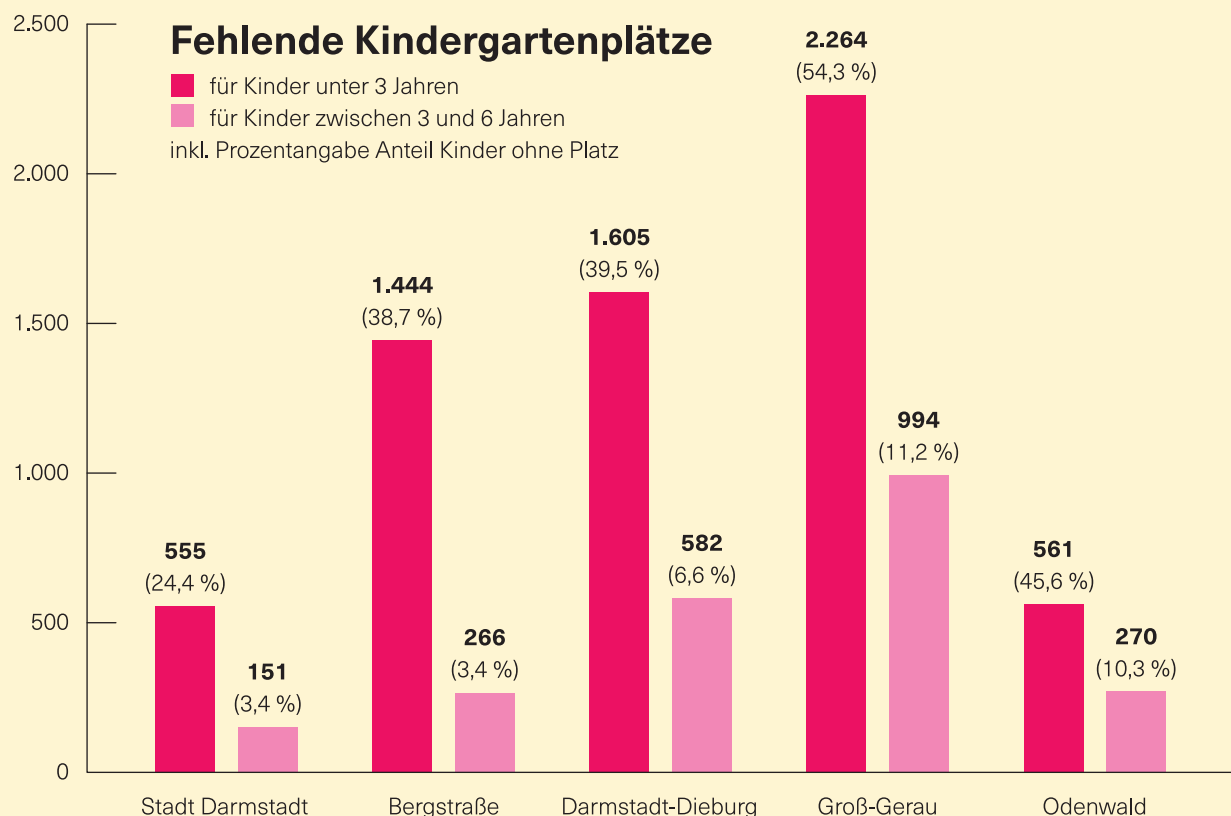
8.700 PLÄTZE FEHLEN ALLEIN IN DER KINDERBETREUUNG

In Krippen, Kindergärten und zunehmend auch in der Pflege herrscht steigender Personalbedarf. Der erstmals erschienene IHK-Vereinbarkeitsmonitor analysiert die Betreuungssituation in Südhessen und bewertet Auswirkungen auf das Arbeitskräftepotenzial.

TEXT Julia van Lottum

Wie viele Betreuungsplätze fehlen in Krippe und Kindergarten? Wie steht es um den Personalschlüssel? Wie viele stationäre Pflegeplätze sind vorhanden? Anhand von 19 Indikatoren untersucht und vergleicht der Vereinbarkeitsmonitor der IHK Darmstadt die Betreuungsstrukturen in der Stadt Darmstadt sowie in den Landkreisen Bergstraße, Groß-Gerau, Darmstadt-Dieburg und im Odenwaldkreis. Ergänzt werden die regionalen Daten um sieben Indikatoren auf Landes- und Bundesebene.

»Wenn Menschen keinen Kitaplatz für ihr Kind erhalten oder allein die Pflege eines Angehörigen stemmen, können sie nicht ohne Weiteres ihrem Beruf nachgehen – auch wenn sie gerne arbeiten würden«, sagt Dr. Marcel Walter, Geschäftsbereichsleiter Aus- und Weiterbildung der IHK Darmstadt. Das bedeute nicht nur Gehaltseinbußen für Arbeitnehmer*innen, sondern führe auch zu einem Verlust von Fachkräften. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf spiele daher auch aus Wirtschaftssicht eine



Quelle: IHK Darmstadt, Vereinbarkeitsmonitor, 2025

wichtige Rolle: »Sie trägt zur Fachkräftesicherung und damit zur Wettbewerbsfähigkeit unserer Unternehmen bei«, begründet Walter.

Drohende Engpässe in der Pflege

In Südhessen werden rund 39.300 Kinder unter sechs Jahren in Kindertageseinrichtungen betreut, davon gut 9.000 Kinder in Krippen (U3) und knapp 30.300 in Kindergärten. Demgegenüber stehen rund 8.700 fehlende Betreuungsplätze in diesen Altersgruppen, die meisten davon (rund 6.400) in Krippen. Je nach Region erhalten rund ein Viertel (in Darmstadt) bis die Hälfte (im Landkreis Groß-Gerau) aller Eltern, die ihr Kind in der Krippe betreuen lassen wollen, keinen Platz. Ab dem Kindergartenalter bessert sich die Situation deutlich, wenngleich auch hier bis zu elf Prozent leer ausgehen.

Zwischen den Betreuungsstrukturen und der Erwerbstätigkeit von Frauen zeigen sich Parallelen. So waren im Jahr 2024 hessenweit 88 Prozent der Väter mit Kindern unter drei Jahren erwerbstätig,

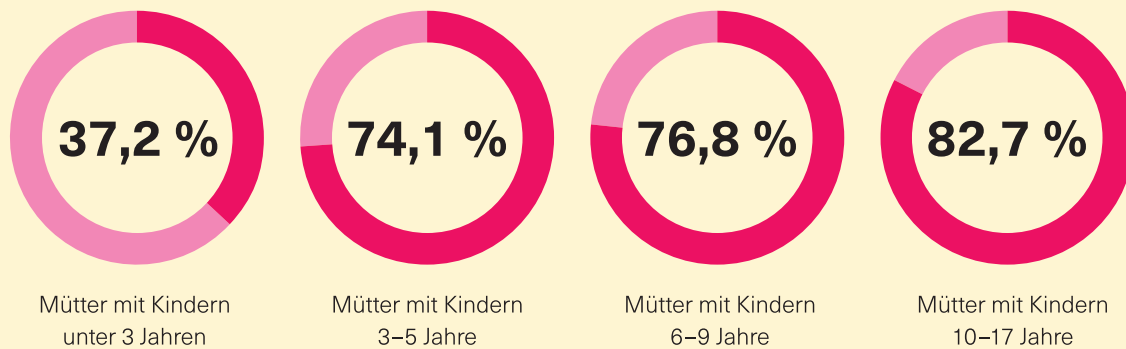
aber nur 37 Prozent der Mütter. Bei Kindern ab drei Jahren – die häufig einen Kindergartenplatz erhalten – steigt die Erwerbstätigenquote von Müttern deutlich auf 72 Prozent.

Neben Lücken in der Kindertagesbetreuung zeigt der Vereinbarkeitsmonitor auch Engpässe in der Pflege auf. So wird in Südhessen bis 2035 ein zusätzlicher Bedarf von rund 9.800 Pflegefachkräften erwartet. Im Landkreis Groß-Gerau ist der prognostizierte zusätzliche Bedarf prozentual gesehen am höchsten – die Zahl der Pflegefachkräfte müsste um 84 Prozent steigen.

»In der heutigen Arbeitsmarktsituation der fehlenden Führungs- und Fachkräfte benötigen wir dringend funktionierende Betreuungskonzepte«, sagt IHK-Vizepräsidentin Ulrike Jakobi, die drei Edeka-Märkte in Bensheim, Lautertal und Worms betreibt. »Diese ermöglichen es Menschen – meist Frauen –, erwerbstätig zu sein.« Die positiven Auswirkungen spürten die Unternehmerin und ihre Mitarbeitenden täglich: »Mehr Betreuungsangebote bedeuten mehr

Erwerbsbeteiligung von Frauen mit Kindern in Südhessen

■ erwerbstätige Mütter
■ nicht erwerbstätige Mütter



Quelle: IHK Darmstadt, Vereinbarkeitsmonitor, 2025

qualifizierte Mitarbeitende. Das wiederum bedeutet eine Entlastung der Teams und damit mehr Service für unsere Kunden.«

Rechtsanspruch muss eingelöst werden

Mit dem Vereinbarkeitsmonitor will die IHK Darmstadt Transparenz schaffen und den Landkreisen sowie der Stadt Darmstadt eine Grundlage für die Standortbestimmung in puncto Betreuungsstrukturen bieten. Daneben enthält der Bericht konkrete Verbesserungsvorschläge und stellt Forderungen an die Politik. »An allererster Stelle steht die Verpflichtung, den Rechtsanspruch auf einen Betreuungsplatz für Kinder ab einem Jahr einzulösen«, sagt Walter. »Das Land Hessen und die Kommunen müssen erkennbar mehr Anstrengungen unternehmen, eine flächendeckende Kindertagesbetreuung sicherzustellen.«

Grundsätzlich sieht die IHK Darmstadt die Fachkräftegewinnung als Schlüssel. »Ausländische Abschlüsse von Pflegekräften müssen sich leichter anerkennen lassen«, fordert Walter. Daneben nennt er eine attraktive Vergütung für Auszubildende in Erziehungsberufen sowie eine stärkere Berufsorientierung an Schulen als wichtige Hebel. Auch die Stadtplanung sei gefordert: »Es darf kein Neubaugebiet ohne Betreuungskonzept geben«, so der Geschäftsbereichsleiter. Durch kurze Wege könnten Familien entlastet werden. »Je besser es gelingt,

berufliche Anforderungen mit familiären Verpflichtungen zu vereinbaren, umso größer ist das vorhandene Arbeitskräftepotenzial in unserer Region«, fasst IHK-Vizepräsidentin Ulrike Jakobi zusammen.



Die komplette Studie »Vereinbarkeitsmonitor – Kindertagesbetreuung und Pflege in Südhessen 2025« finden Sie unter

www.ihk.de/darmstadt/vereinbarkeitsmonitor

Anzeige

CONTAINERDIENST

AUST

Zertifizierter Entsorgungsfachbetrieb

Telefon +49 (0) 6152 55740 | www.aust-gg.de



SO GELINGT DER KI-EINSTIEG

Künstliche Intelligenz verändert Unternehmen radikal. Dr. Fabian Wahler, Dr. Leonard Schmidt und Prof. Dr. theol. Karsten Bredemeier zeigen in ihrem Buch, wie kleine und mittelständische Unternehmen KI erfolgreich einführen – praxisnah, verständlich und ohne technische Vorkenntnisse. Die Grundlage bilden eigene Forschungsergebnisse sowie zahlreiche erfolgreich umgesetzte KI-Projekte in deutschen Unternehmen. Schritt für Schritt erfahren Sie, wie Sie eine KI-Strategie entwickeln, die wirklich zu Ihrem Unternehmen passt, und wie Sie die Umsetzung im laufenden Betrieb meistern.

KI-Alarm im Mittelstand. Erschienen bei Haufe für 39,99 Euro. ISBN 978-3-648-20178-7



DAS LEBENSWERK IN NEUE HÄNDE GEBEN

»Unternehmensnachfolge im Mittelstand« erzählt nicht nur, wie ein Übergabeprozess organisatorisch funktioniert – es zeigt auch, wie er zu einem gelungenen Kapitel im Lebenslauf aller Beteiligten wird. Die Autoren lassen Unternehmerinnen und Unternehmer aus verschiedenen Branchen zu Wort kommen, die ihre Nachfolge bereits gemeistert haben – mal in der Familie, mal an externe Nachfolger, mal an langjährige Mitarbeiter*innen. Ergänzt durch praxisnahe Tipps, Checklisten und erprobte Werkzeuge bietet das Buch Orientierung, Sicherheit und neue Perspektiven.

Unternehmensnachfolge im Mittelstand. Erschienen im UVK-Verlag für 24,90 Euro. ISBN 978-3-3811-0491-8



KI-GESTÜTZTES SCHREIBEN

Werden KI-Tools uns die Arbeit abnehmen – oder eröffnen sie neue Möglichkeiten für bessere Texte? Dieses Buch zeigt das Zusammenspiel eines produktiven Tandems aus menschlicher Kreativität und Künstlicher Intelligenz. Es ist gedacht als Leitfaden für KI-gestütztes Schreiben. Er richtet sich an alle, die mit Texten arbeiten – ob in Redaktionen, Agenturen, Unternehmen oder als selbstständige Autorinnen und Autoren. Schritt für Schritt führt das Buch in das methodische Framework für das Neue Schreiben ein, das sich als Werkzeugkasten für die tägliche Arbeit nutzen lässt: vom ersten Impuls bis zum fertigen Text, für Beiträge, Postings wie für Strategien.

Besser texten mit Kopf und KI. Erschienen bei Schäffer-Poeschel für 29,99 Euro. ISBN 978-3-7910-6892-3

Impressum

»Wirtschaftsdialoge« ist das Mitgliedermagazin und offizielle Mitteilungsorgan der IHK Darmstadt (ISSN 1869-8069). Die Zeitschrift erscheint sechsmal pro Jahr in einer Druckauflage von 41.655 Exemplaren (Jahresdurchschnitt, IVW-geprüft). Der Bezug erfolgt im Rahmen der grundsätzlichen Beitragspflicht als Mitglied der IHK und ist für Mitglieder kostenfrei.

Bei Fragen zur Zustellung wenden Sie sich an redaktion@ darmstadt.ihk.de

Herausgeber

Industrie- und Handelskammer (IHK) Darmstadt
Rheinstraße 89, 64295 Darmstadt
T 06151 871-0, M info@ darmstadt.ihk.de
www.ihk.de/ darmstadt

Inhaltlich verantwortlich

Robert Lippmann, Hauptgeschäftsführer

Redaktionsleitung

Matthias Voigt,
T 06151 871-1167, M redaktion@ darmstadt.ihk.de

Weitere Autor*innen dieser Ausgabe

Julia van Lottum, Dr. Peter Kühn, Stephan Köhnlein

Mit Namen gekennzeichnete Beiträge geben die Meinung des Verfassers, nicht in jedem Fall auch die Meinung der IHK Darmstadt wieder. Nachdruck – auch auszugsweise – nur mit Genehmigung und unter Angabe der Quelle.

Titelbild

iStock.com / Daniel de la Hoz

Designkonzept und Gestaltung

SCHUMACHER Brand + Interaction Design GmbH
www.schumacher-design.de

Druck

Dierichs Druck+Media GmbH & Co. KG, Kassel

Verlag

Druck- und Verlagshaus Zarbock GmbH & Co. KG
www.zarbock.de

Anzeigenleitung

Ralf Zarbock,
T 069 420903-72, M verlag@ zarbock.de

Anzeigendisposition

Anja Bäuml,
T 069 420903-75, M anja.baeuml@ zarbock.de

Zurzeit gültige Anzeigenpreisliste

Nr. 16, gültig ab 01.11.2025

Veröffentlichungsdatum dieser Ausgabe

04.08.2026



Das Magazin wird
klimaneutral gedruckt.

TERMINE

AB MITTE AUGUST 2026

26.08.–09.12.2026

KI-Tool-Experte (IHK)

Mittwochs von 9–12 Uhr, online

Professionalität ist der Schlüssel für alle, die KI-Tools im Berufsleben wirklich effizient nutzen wollen. KI-Tool-Experten IHK gehen souverän mit KI-Werkzeugen um, gestalten Arbeitsprozesse effizienter, erschließen neue Potenziale und steigern so die Wettbewerbsfähigkeit und Innovationskraft ihres Unternehmens. Der Lehrgang umfasst sechs Trainingsmodule mit ungefähr 60 Lehr-

gangsstunden als Live-Online-Training sowie ungefähr 20 Lehrgangsstunden als modulbegleitendes Selbstlernstudium und zur Vorbereitung beziehungsweise Erstellung der Facharbeit. Teilnahme: 2.190 Euro pro Person.

www.ihk.de/darmstadt

→ Nr. 88347

15.09.2026–30.10.2027

Personalfachkaufmann (IHK)

Dienstags und donnerstags von 17:45–21 Uhr sowie samstags von 8–13 Uhr, IHK Darmstadt, Rheinstr. 89, 64295 Darmstadt

Mitarbeiter sind mehr als nur eine Ressource – sie sind das Herzstück des unternehmerischen Erfolgs. Als geprüfter Personalfachkaufmann tragen Sie entscheidend dazu bei, dieses Potenzial voll auszuschöpfen. Ihre Expertise ermöglicht es Ihnen, die Weichen für eine erfolgreiche Personalstrategie zu stellen. In Ihrer Rolle unterstützen Sie die Weiterentwicklung der Belegschaft und optimieren die internen Abläufe. Sie sind nicht nur ein Stratege in der Personalpolitik und -planung, sondern auch ein Impulsgeber in der Personal- und Organisationsentwicklung. Ihre Beratungskompetenz macht Sie zum geschätzten Partner der Geschäftsleitung und zum Mentor für unsere Mitarbeiter, insbesondere wenn es

um Fragen der beruflichen Weiterbildung geht. Teilnahme: 3.600 Euro pro Person.

www.ihk.de/darmstadt

→ Nr. 74054

13.–14.10.2026

Betriebskostenabrechnung rechtssicher erstellen

Dienstag und Mittwoch von 9–16:30 Uhr, IHK Darmstadt, Rheinstr. 89, 64295 Darmstadt

Laut Berichten ist mindestens jede zweite Betriebskostenabrechnung falsch. Hinzu kommt, dass die Betriebs- und Verbrauchskosten in den letzten Jahren größtenteils stark gestiegen sind. Abrechnungen werden von Mietern, Gerichten usw. heute oft wesentlich umfangreicher geprüft als früher. Daher ist es wichtig, dass die Betriebskostenabrechnung mangelfrei ist und den rechtlichen Anforderungen entspricht. In diesem Seminar lernen Sie die Grundlagen, die für die Erstellung von Betriebskostenabrechnungen notwendig sind. Ideal für Neu- und Quereinsteiger in der Mietverwaltung sowie für Vermieter. Das Seminar vermittelt neben den praktischen Erfordernissen auch die rechtlichen Grundlagen. Teilnahme: 549 Euro pro Person.

www.ihk.de/darmstadt

→ Nr. 68104

NACHFOLGE IN GASTRONOMIE UND HANDEL

25.08.2026, 9–12 Uhr,
IHK Darmstadt, Rheinstraße 89,
64295 Darmstadt

Die Branchen Gastronomie/ Tourismus und Handel sind besonders stark vom Thema Unternehmensnachfolge betroffen. Daher bietet die IHK Darmstadt speziell für diese Branchen zwei Veranstaltungen mit Informationen, Praxisbeispielen und Austauschmöglichkeit an:

- »Weißwurstfrühstück – Nachfolge in der Gastronomie« am 28.09.2026, 10 Uhr in der IHK
- »Nachfolge im Handel« am 20.10.2026 ab ca. 18 Uhr in der IHK

Weitere Informationen zu den Veranstaltungen und Anmeldung über

www.ihk.de/darmstadt

→ Nr. 4723948

DEUTSCH-JAPANISCHER WIRTSCHAFTSEMPFANG

Wie entstehen erfolgreiche Technologiepartnerschaften zwischen Deutschland und Japan? Diese Frage steht im Mittelpunkt des KAI KÔ deutsch-japanischen Wirtschaftsempfangs 2026, der am **Freitag, 14. August 2026, von 17:30 bis 19:30 Uhr im Bernardbau Offenbach** stattfindet. Die Diskussionsrunde zum Thema **»Connecting Technology. Shaping the Future.«** beschäftigt sich mit innovativen Ansätzen der deutsch-japanischen Zusammenarbeit, Co-Innovation in der industriellen Praxis sowie der Bedeutung internationaler Dialogformate für die Entwicklung von Zukunftstechnologien. Das Treffen bietet ausreichend Raum für persönlichen Austausch und Networking mit der deutsch-japanischen Business-Community im Rhein-Main-Gebiet. Weitere Infos und Anmeldung über

www.ihkof.de/kaiko

WERKSTATTGESPRÄCHE ONLINE

Schnell, kompakt und praxisorientiert über aktuelle Themen rund um die Unternehmensführung informieren und austauschen: Die kostenfreien »Werkstattgespräche online« der IHK stehen Gründer*innen sowie kleinen und mittleren Unternehmen offen.

Information und Anmeldung:

www.ihk.de/darmstadt

→ Nr. 137556

20.08.2026

Neue Kennzeichnungs- und Informationspflichten im Handel – sind Sie vorbereitet?

03.09.2026

Hessen Mikrodarlehen – Startkapital für Existenzgründer*innen

Fragen zu den Werkstattgesprächen und kostenfreien Sprechstunden beantworten:

Heike Flenner, Larissa Jonczyk,
Sina Neumann
T 06151 871-1133
M veranstaltung@darmstadt.ihk.de

VOLLVERSAMMLUNG

10.09.2026, 08.12.2026

Die Sitzungen der Vollversammlung der IHK Darmstadt sind in der Regel nicht öffentlich. Wer kein Mitglied ist und gerne an einer Vollversammlung teilnehmen möchte, kann sich über das Sekretariat der Hauptgeschäftsführung anmelden:

T 06151 871-1203
M hauptgeschaeftsfuehrung@darmstadt.ihk.de

KOSTENFREIE SPRECHSTUNDEN

In Kooperation mit externen Dienstleistern und Beratern bietet die IHK Gründer*innen und Unternehmer*innen regelmäßig kostenfreie, individuelle Online-Sprechstunden zu den unterschiedlichsten Themen an.

Information und Anmeldung:

www.ihk.de/darmstadt

→ Nr. 4284882

25.08., 29.09.2026

Sprechstunde zum Markenrecht

26.08., 30.09.2026

Sprechstunde zur Beratungsförderung (RKW Hessen)

26.08., 30.09.2026

Sprechstunde zur Unternehmensnachfolge

27.08., 28.10.2026

Sprechstunde »Impressum & Co. – rechtssicherer Online-Auftritt«

01.09., 01.10.2026

Steuerberater-Sprechstunde

02.09.2026

Sprechstunde »Physische Klimarisiken und Chancen durch Anpassung«

03.09., 29.10.2026

Sprechstunde »Marketing und Vertrieb«

08.09., 20.10.2026

Sprechstunde »Öffentliche Finanzierungshilfen« (WiBank)

26.11.2026

Sprechstunde »Webseiten- und Social-Media-Check«

Auf Anfrage

Sprechstunde »Konfliktlösung und Mediation«

Auf Anfrage

Sprechstunde »Unternehmen in schwierigen Situationen«

KOSTENFREIE VERANSTALTUNGEN FÜR IHK-MITGLIEDER UND GRÜNDER*INNEN

Entdecken Sie unsere Workshops, Seminare, Online-, Podiums- und Netzwerkveranstaltungen.

Information und Anmeldung:

www.ihk.de/darmstadt

→ Nr. 138278



Wie Tetris in Groß: Unzählige Container stehen auf dem Gelände von Amtra in Biebesheim.

FLEXIBLE CONTAINER – AUCH FÜR DIE TRUPPE

Amtra aus Biebesheim vermietet modulare Raumsysteme für Baustellen, Büroräume oder Schulen. Diese Container sind schnell und vielseitig einsetzbar. Auch deswegen zählt die Bundeswehr mittlerweile zu den Kunden.

TEXT Stephan Köhnlein **FOTOS** Amtra

Flexible Sozial- und Sanitärräume für Baustellen, vorübergehende Büroräume für Unternehmen oder längerfristige Lösungen für Schulen, die oft mehrere Jahre lang saniert werden – das ist das Kerngeschäft von Amtra Mobilraum. Vor knapp drei Jahrzehnten begann das Familienunternehmen mit der Vermietung klassischer Lager- und Baustellencontainer. Mittlerweile sind diese klassischen Standards überholt. »Die heutigen Einheiten von Amtra setzen völlig neue Maßstäbe, sodass sie mit den Vorgänger-Produktlinien nicht mehr vergleichbar sind«, stellt Thomas Lautner, Niederlassungsleiter in Biebesheim, heraus.

Elektropakete, LED-Beleuchtung und Küchenelemente können bereits bei der Basisvariante der heutigen Container für den eher kurzfristigen Einsatz integriert werden. Auf der nächsthöheren

Ausstattungsstufe sind auch barrierefreie Zugänge, Unterputz-Installationen oder optimierter Sonnenschutz möglich. Und die Premiumlösung, die sich vor allem an Schulen und Kitas richtet, bietet neben extra großen Fensterflächen auch Optionen wie Photovoltaik, Netzwerkanschlüsse und Whiteboards. Sogar als überdachte E-Bike-Ladestationen mit integrierten Ladesäulen lassen sich die Container nutzen.

Container sind innerhalb weniger Tage einsatzbereit

Amtra hat seine Zentrale in Dernbach im Westerwald, beschäftigt bundesweit rund 135 Mitarbeiter*innen. Die Niederlassung in Biebesheim ist der jüngste von drei Produktionsstandorten in Deutschland, wo derzeit knapp 30 Festangestellte arbeiten. Die

regionale Verwurzelung ist dem Unternehmen wichtig. Mehr als 90 Prozent aller Partner und Lieferanten der Niederlassung kommen Lautner zufolge aus einem Umkreis von 25 Kilometern rund um Biebesheim.

Was die Lösungen von Amtra auch auszeichnet: Sie können ohne lange Vorlaufzeit genutzt werden. »Unsere Standardprodukte sind im Mietpark sofort verfügbar«, sagt Lautner. Bis zu 20 Container lassen sich in der Regel innerhalb weniger Tage liefern und aufbauen. So konnte das Unternehmen nach der Flutkatastrophe im Ahrtal im Sommer 2021 innerhalb von rund zwei Wochen einen Ersatz für eine zerstörte Schule schaffen, der bis heute in Betrieb ist. Amtra betrachtet dies eher als ergänzendes Marktsegment. Durch die große Schnelligkeit und Flexibilität hat sich für das Unternehmen jedoch ein weiteres Kundensegment eröffnet: die Bundeswehr.

Mobile Räume auf Zeit

Der Operationsplan Deutschland, ein Verteidigungskonzept der Bundeswehr im Krisen- und Kriegsfall, sieht eine Erhöhung der Wehrtüchtigkeit und eine Sensibilisierung der Wirtschaft für dieses Thema vor. Es geht darum, einsatzbereit zu sein, wenn es darauf ankommt. Doch klassische Baumaßnahmen wie die Instandsetzung der vor zehn und mehr Jahren stillgelegten Kasernen sind langwierig. Mit dem Programm »Amtra Defense« unterstützt das Unternehmen die Landesverteidigung. Dabei kommen die mobilen Räume als Kasernen auf Zeit, Truppenkantinen, Unterkünfte, Verwaltungsräume oder auch Kommandostände zum Einsatz.

»Das Kerngeschäft verändert sich bei uns grundsätzlich nicht, aber natürlich geht die Nachfrage aus dem Operationsplan Deutschland hervor. Da können wir flexibel nach oben skalieren«, sagt Lautner. Vor dem Hintergrund, dass sich der Markt aber bewegt und bisherige Amtra-Partner etwa aus der Chemie- oder Pharmabranche den Fokus ihrer Produktion von Deutschland



Niederlassungsleiter Thomas Lautner.

zunehmend auf das Ausland verschieben, eröffneten sich hier neue Möglichkeiten. In »Amtra Defense« sieht Lautner ein »wachsendes Zusatzgeschäft«.

Zugleich stellt der Niederlassungsleiter jedoch entschieden klar: »Wir sind kein Rüstungsunternehmen. Wir stellen keine fronttauglichen oder durchschusssicheren Container her, sondern sehen uns als Infrastrukturpartner.« Grundsätzlich gehe es darum, im Krisenfall möglichst schnell Unterkünfte zur Verfügung zu stellen. So arbeite man auch eng mit Feuerwehren, Polizeien oder dem Technischen Hilfswerk (THW) zusammen.

Langlebig und nachhaltig

Die Auftragsvergabe für die Kasernen erfolge nicht direkt über die Bundeswehr, sondern über Generalunternehmen der Baubranche im Rahmen übergeordneter Ausschreibungen. Geplant ist der Einsatz der Container bei der Bundeswehr für zwei bis drei Jahre. Nach Angaben Lautners deutet sich bereits an, dass die Nutzungsdauer in vielen Fällen verlängert werden könnte.

Die Module haben einen Stahlrahmen, verzinkte und bearbeitete Bleche bilden die Außenhülle und ermöglichen so eine Nutzung über lange Zeit. »Stahl und Blech verrotten nicht«, erklärt Lautner. »Vielleicht ist nach einigen Jahren ein neuer Außenanstrich fällig wie bei einem konventionellen Gebäude auch. Aber wenn die Module regelmäßig gewartet werden, können sie ohne Probleme zehn Jahre und länger stehen.«

Und sollte ein Modul doch einmal nicht mehr benötigt werden, ist das unter Nachhaltigkeitsaspekten auch kein Problem. »Wir haben eigene Instandhaltungs- und Aufbereitungsprozesse bei uns im Haus«, sagt Lautner. »Nahezu alle Stoffe sind für die Wiederverwendung konzipiert, werden aufbereitet oder recycelt.«

**»WIR SIND KEIN
RÜSTUNGS-
UNTERNEHMEN,
SONDERN SEHEN UNS
ALS INFRASTRUKTUR-
PARTNER.«**

Thomas Lautner

Niederlassungsleiter
von Amtra in Biebesheim

www.amtra-gmbh.de

TREFFPUNKT

► In der jüngsten **Sitzung der Vollversammlung** der IHK Darmstadt wurde zunächst der Blick auf den **Irakkrieg und seine Folgen** für die Wirtschaft gelenkt. Aus Dubai war Daniela Olligaro, stellvertretende Leiterin der Emiratischen Industrie- und Handelskammer, zugeschaltet, die von dem teilweise angespannten Verhältnis der arabischen Staaten untereinander berichtete. Die Länder suchten nach neuen Geschäftsmodellen und einer tragfähigen Zukunftsvision. Als Beispiel nannte sie die zwischen der Europäischen Union und den Vereinigten Arabischen Emiraten im Jahr 2025 gestarteten Verhandlungen für ein Freihandelsabkommen. Ein Abschluss innerhalb von drei Jahren sei erklärtes Ziel. Danach wandte sich die Vollversammlung, das Parlament der südhessischen Wirtschaft, unter anderem den **IHK-Bildungszentren** zu. In diese Einrichtungen soll investiert werden, etwa in eine sogenannte KNX-Grundausstattung, um das damit mögliche Know-how in der Elektroniker-Ausbildung sowie in Weiterbildungsmaßnahmen vermitteln zu können.

<https://vae.ahk.de>



IHK-Präsident Christian Jöst während der Sitzung der Vollversammlung.



Die Mitglieder der Vollversammlung fassten den Beschluss, in die IHK-Bildungszentren zu investieren. Fotos: Klaus Mai



Von links: Dr. Nora Hofmann-Kramer (Teamleiterin Netzwerke Stiftung »Kinder forschen«), Matthias Bürk (Standortleiter Merck Darmstadt) und Robert Lippmann (IHK-Hauptgeschäftsführer).



Drei Mädchen mit Spaß am Ausprobieren. Fotos: Klaus Mai

▲ Die **MINTmachtage** wecken jedes Jahr mit einem neuen Thema die Neugier von Kindern – für forschendes Lernen und verantwortungsvolles Handeln. Dieses Jahr stand die Aktion unter dem Motto **»Sag mal Aaah! Gesund in die Zukunft«**. Auf dem Gelände von Merck in Darmstadt kamen Mitte Juni gut 100 Grundsüler*innen zusammen. Die IHK Darmstadt war als Netzwerkpartner der Stiftung »Kinder forschen« beteiligt. Die neugierigen Jungforscher konnten

ausprobieren und staunen. Rund um das Thema Medizin und den menschlichen Körper boten sich zahlreiche Anknüpfungspunkte, bei denen die Kinder selbst aktiv werden konnten und sichtbar Freude daran hatten, Dinge zu entdecken und auszuprobieren. Die spürbare Begeisterung der Kinder bei vielen kleinen Entdeckungsmomenten wirkte ansteckend.

www.mintmachtage.de

www.mint-suedhessen.de



Auf den Festivalbechern wurde für die Ausbildungskampagne #könnenlernen geworben. Fotos: Klaus Mai

◀ Beim größten Musikfestival Hessens, dem **Schlossgrabenfest in Darmstadts Innenstadt**, war die deutschlandweite **Ausbildungskampagne #könnenlernen** nicht zu übersehen. Denn auf den Festivalbechern war die Botschaft aufgedruckt: »Ihr könnt uns mal – was beibringen.« Ein Satz, der hängen bleibt und zeigt, worum es bei dualer Ausbildung geht: praktisch lernen, Talente entwickeln und Zukunft gestalten. Becher, die nach dem Gebrauch zurückgegeben oder nicht verwendet wurden, gingen als Spende an Schulen in der Region, damit das Thema auch weiterhin bei der Zielgruppe präsent ist.



REGELUNG FÜR DAS VERFAHREN ZUR FESTSTELLUNG UND BESCHEINIGUNG DER INDIVIDUELLEN BERUFLICHEN HANDLUNGS- FÄHIGKEIT

NACH § 50c ABSATZ 4 DES BERUFSBILDUNGSGESETZES

Aufgrund des Beschlusses des Berufsbildungsausschusses vom 19. März 2026 erlässt die Industrie- und Handelskammer Darmstadt als zuständige Stelle gemäß §§ 71 Abs. 2 i. V. m. 50c Abs. 4 und 79 Abs. 4 Berufsbildungsgesetz (BBiG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 16. April 2025 (BGBl. 2025 I Nr. 117, 129) die folgende Regelung für das Verfahren zur Feststellung und Bescheinigung der individuellen beruflichen Handlungsfähigkeit (Validierungsverfahren). Die Genehmigung des Hessischen Ministeriums für Wirtschaft, Energie, Verkehr, Wohnen und ländlichen Raum ist am 13.04.2026 erteilt worden (Az.: II-045-g-07-08#004).

§ 1 GEGENSTAND

Die nachfolgenden Bestimmungen regeln das Verfahren zur Feststellung und Bescheinigung der individuellen beruflichen Handlungsfähigkeit gemäß den §§ 50b ff. des Berufsbildungsgesetzes (BBiG).

Erster Abschnitt: Feststellungstandems

§ 2 BESTIMMUNG UND ZUSAMMENSETZUNG VON FESTSTELLUNGSTANDEMS

(1) Für die Durchführung von Verfahren zur Feststellung der individuellen beruflichen Handlungsfähigkeit in einem Referenzberuf sind von der zuständigen Stelle Feststellungstandems zu bestimmen. Bei Bedarf können für einen Referenzberuf mehrere Feststellungstandems bestimmt werden.

(2) Die Mitglieder eines Feststellungstandems sowie ihre Stellvertreterinnen oder Stellvertreter werden aus dem Kreis der Personen, welche die zuständige Stelle für die Durchführung von Prüfungen im Referenzberuf nach § 40 Absatz 3 und 4 BBiG berufen hat, für mindestens ein Jahr und höchstens die Dauer der Berufungsperiode bestimmt.

(3) Ein Feststellungstandem besteht aus je einem oder einer Beauftragten der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmerseite. Von der Besetzung mit jeweils einem oder einer Beauftragten der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer darf nur abgewichen werden, wenn andernfalls nicht die erforderliche Zahl an Personen bestimmt werden kann.

§ 3 AUSSCHLUSS VON DER MITWIRKUNG

(1) Bei der Zulassung zu und der Durchführung von Feststellungsverfahren dürfen Angehörige der Antragstellerinnen oder Antragsteller nicht mitwirken. Angehörige im Sinne des Satzes 1 sind:

1. Verlobte,
2. Ehegatten,
3. eingetragene Lebenspartner,
4. Verwandte und Verschwägte gerader Linie,
5. Geschwister,
6. Kinder der Geschwister,
7. Ehegatten sowie eingetragene Lebenspartner der Geschwister und Geschwister der Ehegatten sowie der eingetragene Lebenspartner,
8. Geschwister der Eltern,
9. Personen, die durch ein auf längere Dauer angelegtes Pflegeverhältnis mit häuslicher Gemeinschaft wie Eltern und Kind miteinander verbunden sind (Pflegeeltern und Pflegekinder).

Angehörige sind die im Satz 2 aufgeführten Personen auch dann, wenn

1. in den Fällen der Nummern 2, 3, 4 und 7 die die Beziehung begründende Ehe oder die Lebenspartnerschaft nicht mehr besteht;
2. in den Fällen der Nummern 4 bis 8 die Verwandtschaft oder Schwägerschaft durch Annahme als Kind erloschen ist;
3. im Fall der Nummer 9 die häusliche Gemeinschaft nicht mehr besteht, sofern die Personen weiterhin wie Eltern und Kind miteinander verbunden sind.

(2) Hält sich ein Mitglied eines Feststellungstandems nach Absatz 1 für ausgeschlossen oder bestehen Zweifel, ob die Voraussetzungen des Absatzes 1 gegeben sind, ist dies der zuständigen Stelle mitzuteilen. Die Entscheidung über den Ausschluss von der Mitwirkung trifft die zuständige Stelle.

(3) Liegt ein Grund vor, der geeignet ist, Misstrauen gegen eine unparteiische Durchführung des Feststellungsverfahrens zu rechtfertigen, oder wird von einer Antragstellerin oder einem Antragsteller das Vorliegen eines solchen Grundes behauptet, so hat die betroffene Person dies der zuständigen Stelle mitzuteilen. Absatz 2 Satz 2 gilt entsprechend.

(4) Personen, die gegenüber der Antragstellerin oder dem Antragsteller Arbeitgeberfunktionen innehaben, sollen, soweit nicht besondere Umstände eine Mitwirkung zulassen oder erfordern, nicht mitwirken.

(5) Wenn in den Fällen der Absätze 1 bis 3 eine ordnungsgemäße Besetzung des Feststellungstandems nicht möglich ist, kann die zuständige Stelle die Durchführung der Feststellung einem anderen Feststellungstandem übertragen. Erforderlichenfalls kann eine andere zuständige Stelle ersucht werden, die Feststellung durchzuführen. Das Gleiche gilt, wenn eine ordnungsgemäße Durchführung der Feststellung aus anderen Gründen nicht gewährleistet erscheint.

§ 4 GESCHÄFTSFÜHRUNG

Die Geschäftsführung des Feststellungstandems liegt in Abstimmung mit dem Feststellungstandem bei der zuständigen Stelle.

§ 5 VERSCHWIEGENHEIT

Die Mitglieder der Feststellungstandems und sonstige mit dem Feststellungsverfahren befassten Personen, insbesondere Verfahrensbegleitungen nach § 50d Absatz 3 BBiG, haben über alle Vorgänge in Zusammenhang mit dem Feststellungsverfahren Verschwiegenheit gegenüber Dritten zu wahren.

Zweiter Abschnitt: Vorbereitung der Feststellungsverfahren

§ 6 FESTSTELLUNGSTERMINE UND -ORTE

(1) Die zuständige Stelle bestimmt in Abstimmung mit dem Feststellungstandem Termine und Orte für die Durchführung von Feststellungsverfahren für die jeweiligen Referenzberufe.

(2) Stellvertreterinnen und Stellvertreter werden in geeigneter Weise unterrichtet. Kann ein Mitglied des Feststellungstandems an einem Termin nicht teilnehmen, so soll es dies unverzüglich der zuständigen Stelle mitteilen. Für ein verhindertes Mitglied ist ein stellvertretendes Mitglied einzuladen, welches derselben Gruppe angehören soll.

(3) Die zuständige Stelle teilt die Termine einschließlich der Anmeldefristen den zur Feststellung zugelassenen Personen mindestens einen Monat vor Ablauf der Anmeldefrist mit.

§ 7 ANTRAG AUF ZULASSUNG ZUM FESTSTELLUNGS- ODER ERGÄNZUNGSVERFAHREN

(1) Der Antrag auf Zulassung zum Feststellungs- oder Ergänzungsverfahren gemäß § 50b BBiG ist schriftlich oder elektronisch nach den von der zuständigen Stelle bestimmten Formularen zu stellen.

(2) Dem Antrag sind beizufügen:

1. Nachweis des Wohnsitzes und des Geburtsdatums,
2. Nachweise über die Inhalte, die Dauer und den Ort der beruflichen Tätigkeit im Referenzberuf und
3. eine glaubhafte Darlegung über den Erwerb der beruflichen Handlungsfähigkeit, die derjenigen, die für die Ausübung des Referenzberufs erforderlich ist, überwiegend oder vollständig vergleichbar ist.

(3) Im Fall eines Antrags auf Feststellung der überwiegenden Vergleichbarkeit nach § 50b Absatz 4 BBiG oder auf Feststellung der teilweisen Vergleichbarkeit nach § 50d BBiG sind Nachweise über die berufliche Tätigkeit im Tätigkeitsbereich des Referenzberufs, welche die im Antrag bezeichneten erforderlichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten umfassen, beizufügen sowie die Darlegung nach Absatz 2 Nummer 3 auf diese zu beziehen.

(4) Wird ein Ergänzungsverfahren nach § 50b Absatz 5 BBiG beantragt, ist abweichend von Absatz 2 Nummer 3 dem Antrag die glaubhafte Darlegung beizufügen, dass die Antragstellerin oder der Antragsteller den Teil der beruflichen Handlungsfähigkeit, der für eine vollständige Vergleichbarkeit gefehlt hat, nach der Zulassung zum Feststellungsverfahren erworben hat.

(5) Wird ein Feststellungsverfahren für Menschen mit Behinderungen nach § 50d BBiG beantragt, ist zudem ein Nachweis der Behinderung nach § 2 Absatz 1 Satz 1 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IX) beizufügen.

(6) Sofern eine Verfahrensbegleitung nach § 50d Absatz 3 BBiG benannt wird, ist nachzuweisen, dass diese besonders mit den Belangen von Menschen mit Behinderungen im Rahmen der beruflichen Qualifizierung vertraut ist. Dies kann insbesondere durch den Nachweis einer rehabilitationspädagogischen Zusatzqualifikation erfolgen.

(7) Wird ein Antrag auf Wiederholung der Durchführung des Feststellungsverfahrens nach § 9 der Berufsbildungsfeststellungsverfahrensverordnung (BBFVerfV) gestellt, ist die Glaubhaftmachung nach § 7 Absatz 2 Nummer 3 auf weitere oder neue Tatsachen, insbesondere auf eine zusätzliche Tätigkeit im Referenzberuf, zu stützen.

§ 8 ZULASSUNG, FRISTEN FÜR MITTEILUNGEN ÜBER ZULASSUNG UND LADUNG ZUM FESTSTELLUNGSTERMIN

(1) Über die Zulassung zum Feststellungsverfahren entscheidet die zuständige Stelle.¹

(2) Die Entscheidung über die Zulassung ist der Antragstellerin oder dem Antragsteller schriftlich oder elektronisch² mitzuteilen. Die Entscheidung über die Nichtzulassung ist dem Antragsteller oder der Antragstellerin schriftlich oder elektronisch³ mit Begründung bekannt zu geben.

(3) Die angemeldeten Antragstellerinnen und Antragsteller sind

spätestens zwei Wochen vor dem Feststellungstermin unter Angabe von Zeit, Ort sowie der ausgewählten Feststellungsinstrumente einschließlich der erlaubten Arbeits- und Hilfsmittel schriftlich oder elektronisch⁴ zum Feststellungstermin zu laden.

(4) Die Zulassung kann von der zuständigen Stelle bis zur Bekanntgabe des Feststellungsergebnisses widerrufen werden, wenn sie aufgrund von gefälschten Unterlagen oder falschen Angaben ausgesprochen wurde.

1 Die zuständigen Stellen können in der Regelung für das Verfahren zur Feststellung und Bescheinigung der individuellen beruflichen Handlungsfähigkeit einen deklaratorischen Hinweis auf ihre örtliche Zuständigkeit für die Durchführung des Verfahrens geben, die sich in der Regel aus landesrechtlichen Vorschriften, insbesondere den jeweiligen Verwaltungsverfahrensgesetzen, ergibt.

2 Die Übermittlung elektronischer Dokumente ist zulässig, soweit der Empfänger hierfür einen Zugang eröffnet (§ 3a Absatz 1 des Verwaltungsverfahrensgesetzes, VwVfG).

3 Siehe Fußnote 2

4 Siehe Fußnote 2

Dritter Abschnitt: Durchführung der Feststellungsverfahren

§ 9 DURCHFÜHRUNG

(1) Die Feststellung der individuellen beruflichen Handlungsfähigkeit erfolgt nach Maßgabe der Berufsbildungsfeststellungsverfahrensverordnung.

(2) Das Feststellungsverfahren wird im Wechsel von der jeweils zuständigen Feststellerin / dem Feststeller aus dem Feststellungstandem durchgeführt. Die zweite Person des Feststellungstandems (Beisitzerin oder Beisitzer) sitzt der Durchführung bei, unterstützt und dokumentiert diese. Die Feststellung des Umfangs der individuellen beruflichen Handlungsfähigkeit obliegt der jeweils zuständigen Feststellerin / dem Feststeller.

(3) Mit Zustimmung der Mitglieder eines Feststellungstandems kann die zuständige Stelle abweichend von Absatz 2 Satz 2 vorsehen, dass anstelle des jeweils zweiten Mitglieds des Feststellungstandems ein hauptamtlicher Mitarbeiter oder eine hauptamtliche Mitarbeiterin der zuständigen Stelle oder eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer der von der zuständigen Stelle beherrschten Tochterunternehmen der Durchführung beisitzt, wenn sie für die Feststellung der beruflichen Handlungsfähigkeit im Referenzberuf sachkundig und für die Mitwirkung im Feststellungsverfahren geeignet sind.

(4) Feststellungsverfahren werden in deutscher Sprache durchgeführt.

§ 10 BESONDERE VERHÄLTNISSE VON MENSCHEN MIT BEHINDERUNGEN, VERFAHRENSBEGLEITUNG

(1) Bei der Durchführung von Feststellungsverfahren nach § 50b BBiG sollen die besonderen Verhältnisse von Menschen mit Behinderungen berücksichtigt werden. Dies gilt insbesondere für die Dauer des Feststellungsverfahrens, die Zulassung von Hilfsmitteln und die Inanspruchnahme von Hilfeleistungen Dritter wie

Gebärdensprachdolmetscher für Menschen mit Hörbehinderung. Die Art der Behinderung ist mit dem Antrag auf Zulassung zur Feststellung (§ 7) nachzuweisen. Vorschläge für die Art der Hilfeleistung oder Hilfsmittel können mit dem Antrag verbunden werden.

(2) Menschen mit Behinderung können in ihrem Antrag eine Person als Verfahrensbegleitung benennen. Auf Antrag der Antragstellerin oder des Antragstellers ist der Verfahrensbegleitung Gelegenheit zu geben, zur Auswahl der Feststellungsinstrumente Stellung zu nehmen und an der Durchführung der Feststellung teilzunehmen. Die Stellungnahme der Verfahrensbegleitung ist bei der Auswahl der Feststellungsinstrumente miteinzubeziehen. Verfahrensbegleitungen nach § 50d Absatz 3 BBiG dürfen bei der Teilnahme an einem Feststellungsverfahren keinen eigenen Beitrag zu Leistungen der Teilnehmenden erbringen. Entstehen durch Handlungen der Verfahrensbegleitung Zweifel an der Eigenständigkeit der Leistung, so kann die Verfahrensbegleitung von dem weiteren Verfahren ausgeschlossen werden. Besteht die Gefahr, dass durch die Handlungen der Verfahrensbegleitung die Feststellung nicht mehr ordnungsgemäß getroffen werden kann, so ist das Verfahren zu wiederholen.

§ 11 NICHTÖFFENTLICHKEIT

Die Feststellungsverfahren sind nicht öffentlich. Vertreterinnen oder Vertreter der obersten Bundes- oder Landesbehörden, der zuständigen Stelle sowie die Mitglieder des Berufsbildungsausschusses der zuständigen Stelle können anwesend sein. Das Feststellungstandem kann im Einvernehmen mit der zuständigen Stelle andere Personen als Gäste zulassen. An der Würdigung der Leistungen dürfen keine Gäste beteiligt sein.

§ 12 AUSWEISPFLICHT UND BELEHRUNG

Die Teilnehmenden sowie die nach § 50d Absatz 3 BBiG benannten Verfahrensbegleitenden haben sich auf Verlangen über ihre Person auszuweisen. Sie sind vor Beginn des Feststellungsverfahrens über den Ablauf, die zur Verfügung stehende Zeit, die erlaubten Arbeits- und Hilfsmittel, die Folgen von Täuschungshandlungen und Ordnungsverstößen, Rücktritt und Nichtteilnahme zu belehren.

§ 13 TÄUSCHUNGSHANDLUNGEN UND ORDNUNGSVERSTÖSSE

(1) Unternimmt es ein Teilnehmer oder eine Teilnehmerin, das Ergebnis des Feststellungsverfahrens durch Täuschung oder Benutzung nicht zugelassener Hilfsmittel zu beeinflussen, oder leistet er oder sie Beihilfe zu einer Täuschung oder einem Täuschungsversuch einer anderen Teilnehmerin oder eines anderen Teilnehmers, liegt eine Täuschungshandlung vor.

(2) Wird während des Feststellungstermins festgestellt, dass eine Teilnehmerin oder ein Teilnehmer eine Täuschungshandlung begeht oder einen entsprechenden Verdacht hervorruft, ist der Sachverhalt festzustellen und vom Beisitz zu protokollieren. Die Teilnehmerin oder der Teilnehmer setzt das Feststellungsverfahren vorbehaltlich der Entscheidung der Feststellerin oder des Feststellers über die Täuschungshandlung fort.

(3) Liegt eine Täuschungshandlung vor, wird für die von der Täuschungshandlung betroffene Leistung festgestellt, dass die berufliche Handlungsfähigkeit nicht vorliegt. In schweren Fällen, insbesondere bei vorbereiteten Täuschungshandlungen, kann die Feststellerin oder der Feststeller das Nichtvorliegen der beruflichen Handlungsfähigkeit für das gesamte Feststellungsverfahren feststellen und die zuständige Stelle lehnt den Antrag auf Feststellung der individuellen beruflichen Handlungsfähigkeit ab.

(4) Behindert eine Teilnehmerin oder ein Teilnehmer durch sein oder ihr Verhalten das Feststellungsverfahren so, dass das Verfahren nicht ordnungsgemäß durchgeführt werden kann, ist er oder sie von der Teilnahme an dem Feststellungsverfahren auszuschließen. Die Entscheidung hierüber wird unverzüglich von der Feststellerin oder von dem Feststeller getroffen und vom Beisitz protokolliert. Gleiches gilt bei Nichtbeachtung der Sicherheitsvorschriften. Die endgültige Entscheidung über die Ablehnung des Antrags wird von der zuständigen Stelle getroffen.

(5) Vor der Entscheidung der Feststellerin beziehungsweise des Feststellers nach den Absätzen 3 und 4 ist der Teilnehmer oder die Teilnehmerin anzuhören.

§ 14 RÜCKTRITT, NICHTTEILNAHME

(1) Die Antragstellerin oder der Antragsteller kann vor Beginn des Feststellungstermins durch schriftliche oder elektronische Erklärung gegenüber der zuständigen Stelle zurücktreten. In diesem Fall gilt das Feststellungsverfahren als nicht durchgeführt.

(2) Versäumt die Teilnehmerin oder der Teilnehmer einen Feststellungstermin oder einen Teil dessen, so werden bereits erbrachte Leistungen gewürdigt, wenn ein wichtiger Grund für die Nichtteilnahme vorliegt.

(3) Erfolgt der Rücktritt nach Beginn des Feststellungstermins oder nimmt die Antragstellerin oder der Antragsteller an dem Feststellungstermin nicht teil, ohne dass ein wichtiger Grund vorliegt, so wird der Antrag abgelehnt.

(4) Der wichtige Grund ist unverzüglich mitzuteilen und nachzuweisen. Die Entscheidung über das Vorliegen eines wichtigen Grundes obliegt der zuständigen Stelle. Im Krankheitsfall ist die Vorlage eines ärztlichen Attestes erforderlich.

Vierter Abschnitt: Dokumentation der Feststellung und Beurkundung des Ergebnisses

§ 15 NIEDERSCHRIFT ÜBER DAS FESTSTELLUNGSVERFAHREN

(1) Die Feststellung ist von der Beisitzerin oder dem Beisitzer nach Maßgabe des § 6 BBFVerfV in einer Niederschrift auf den Formularen der zuständigen Stelle zu dokumentieren.

(2) Das Ergebnis der Feststellung wird in die Niederschrift aufgenommen. Die Niederschrift ist von den Mitgliedern des Feststellungsstandes zu unterzeichnen und der zuständigen Stelle unverzüglich vorzulegen.

§ 16 BESCHEIDUNG UND ZEUGNISERTEILUNG, FRISTEN

Die zuständige Stelle erteilt der Teilnehmerin oder dem Teilnehmer spätestens sechs Wochen nach Abschluss der Feststellung das Zeugnis oder den Bescheid über die nachgewiesene individuelle berufliche Handlungsfähigkeit. Das Zeugnis oder der Bescheid wird nach Maßgabe des § 7 BBFVerfV in Verbindung mit den Anlagen 1 bis 3 zur BBFVerfV ausgestaltet.

Fünfter Abschnitt: Schlussbestimmungen

§ 17 RECHTSBEHELFSBELEHRUNG

Maßnahmen und Entscheidungen der zuständigen Stelle sind bei ihrer elektronischen⁵ oder schriftlichen Bekanntgabe an die Antragstellerin oder den Antragsteller mit einer Rechtsbehelfsbelehrung nach § 37 Absatz 6 VwVfG zu versehen.

5 Siehe Fußnote 2

§ 18 VERFAHRENSUNTERLAGEN

(1) Auf Antrag ist der Teilnehmerin oder dem Teilnehmer binnen der gesetzlich vorgegebenen Frist zur Einlegung eines Rechtsbehelfs Einsicht in seine oder ihre Feststellungsverfahrensunterlagen zu gewähren.

(2) Die schriftlichen oder elektronisch vorliegenden Verfahrensunterlagen sowie die Niederschriften nach § 15 sind ein Jahr aufzubewahren. Bescheide und Zeugnisse sind 15 Jahre nach Bekanntgabe aufzubewahren. Ergeben sich aus bundes- oder landesrechtlichen Vorschriften längere oder kürzere zwingende Aufbewahrungsfristen sind diese einzuhalten.

§ 19 INKRAFTTRETEN

Diese Verfahrensregelung tritt einen Tag nach der Veröffentlichung im Mitteilungsblatt der Industrie- und Handelskammer Darmstadt (Wirtschaftsdialoge) in Kraft.

Darmstadt, den 27. März 2026

Christian Jöst
Präsident

Robert Lippmann
Hauptgeschäftsführer

Ausgefertigt:
Darmstadt, den 16. April 2026

Christian Jöst
Präsident

Robert Lippmann
Hauptgeschäftsführer

BESCHLUSS DER VOLLVERSAMMLUNG VOM 18. JUNI 2026

ZUR ÄNDERUNG DES ANHANGS DER GEBÜHRENORDNUNG (GEBÜHRENTARIF)

Die Vollversammlung der Industrie- und Handelskammer Darmstadt hat am 18. Juni 2026 gemäß § 4 Abs. 2 Nr. 2 des Gesetzes zur vorläufigen Regelung des Rechts der Industrie- und Handelskammern (IHKG) in der jeweils geltenden Fassung folgende Änderung der Anlage der Gebührenordnung (Gebührentarif) beschlossen, die vom Hessischen Ministerium für Wirtschaft, Energie, Verkehr, Wohnen und ländlichen Raum am 01.07.2026 genehmigt worden ist (Az.: 0458-III-041-d-02-00003#2026-00001).

ARTIKEL 1

Der Anhang (Gebührentarif) zu § 1 Abs. 1 der Gebührenordnung der Industrie- und Handelskammer Darmstadt, zuletzt geändert am 5. Dezember 2024 („Wirtschaftsdialoge“ Ausgabe 01/2025, Seite 60), erhält folgende neue Fassung (konsolidierte Lesefassung):

<u>Tarif-Nr.</u>	<u>Gebührenpflichtige Leistungen</u>	<u>Gebühr</u>
3.21.1	Begutachtung von trägergestützten Umschulungskonzepten (gemäß §§ 76 Abs. 1 Nr. 3, 60 S. 2, 62 Abs. 1 und 2, 27 bis 33 BBiG)	500,00 €

ARTIKEL 2

Die neue Fassung des Gebührentarifs tritt am 1. Tag des auf ihre Verkündung folgenden Monats in Kraft.

Darmstadt, den 18. Juni 2026

Christian Jöst
Präsident

Robert Lippmann
Hauptgeschäftsführer

Ausgefertigt:
Darmstadt, den 7. Juli 2026

Christian Jöst
Präsident

Robert Lippmann
Hauptgeschäftsführer

BEKANNTMACHUNG VOM 18. JUNI 2026

BEENDIGUNG DER MITGLIEDSCHAFT VON FRAU LAURA ODENWÄLDER

Frau Laura Odenwälder hat als unmittelbar gewähltes Mitglied der Vollversammlung gemäß § 6 Abs. 2 Satz 1 Nr. 3 der Wahlordnung der IHK Darmstadt ihre Amtsniederlegung erklärt.

Gemäß § 2 Abs. 1 der Wahlordnung ist an ihre Stelle

Herr David Simon Gower
Inhaber

Newform – Direct Marketing David S. Gower e. K.
Darmstadt

in der Wahlgruppe Handelsvermittlung, Großhandel nachgerückt.

Die vorzeitige Beendigung der Mitgliedschaft von Laura Odenwälder und das Nachrücken von David Simon Gower sind von der Vollversammlung der Industrie- und Handelskammer heute festgestellt worden und werden hiermit bekannt gegeben.

Darmstadt, den 18. Juni 2026

Christian Jöst
Präsident

Robert Lippmann
Hauptgeschäftsführer

MARKTPLATZ

Alphabetischer Branchenspiegel für Angebote aus Industrie, Handel, Dienstleistung und Werbung

ANGEBOTSMAPPEN



COMPUTERSCHULUNG



GEBÄUDEREINIGUNG

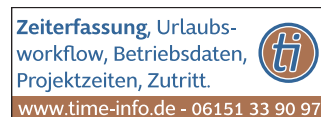


ANZEIGEN-HOTLINE
0 69 / 42 09 03-75

STAHLHALLENBAU



ZEITERFASSUNG



Anzeigenschluss
für die Okt./Nov.-
Ausgabe:
3. SEPTEMBER 2026

Mit einer Anzeige im Magazin **Wirtschaftsdialoge** erreichen Sie Ihre Zielgruppe auf höchster Entscheidungsebene.

Fordern Sie jetzt Ihr Angebot an:

Michaela Bracht-Klopfer

069/42 09 03 53

michaela.bracht-klopfer@zarbock.de



Friedrich Friedrich

Darmstädter Speditions- und Möbeltransportgesellschaft mbH



Folgen Sie uns auf Social Media:



Ihr Partner für Privat- und Firmenumzüge!

Privatumzüge

- ✓ Nah, fern & international
- ✓ Persönliche Beratung & professionelle Durchführung
- ✓ Demontage, Montage & Zwischenlagerung
- ✓ Von Mitmach- bis Full-Service
- ✓ Mitarbeiterumzüge
- ✓ Seniorenzüge

Firmenumzüge

- ✓ Präzise Planung, minimale Ausfallzeiten
- ✓ Projektmanagement & persönliche Koordination
- ✓ Referenzen namhafter Unternehmen – auf Anfrage verfügbar

+ Labor- und Klinikumzüge

+ IT-Umzüge

Jetzt anrufen & beraten lassen: ☎ 06155 - 83 67 0



Friedrich Friedrich

Darmstädter Speditions- und Möbeltransportgesellschaft mbH
Wiesenstraße 5 • 64347 Griesheim • anfrage@friedrich-umzug.de
→ www.friedrich-umzug.de → www.sb-lagerhaus.de



Mehr Infos oder Kontakt unter:

friedrich-umzug.de

