

Ostwestfälische Wirtschaft

Oktober | 2026

Mitgliedermagazin der Industrie- und Handelskammer Ostwestfalen zu Bielefeld

Gewählt

Jörn Wahl-Schwentker
bleibt IHK-Präsident

Ausbildungsatlas 2027

Berufliche Perspektiven
in der Region aufzeigen

Fachthema

Personal | Dienstleistung | Bildung |
Seminare | BGM | Motivation



KÜNSTLICHE INTELLIGENZ IN DER AUSBILDUNG

Chancen und Grenzen



Seit jeher steht der Mensch bei uns im Mittelpunkt.

Eine große Marke setzt nicht nur im Markt Zeichen.

Wie wichtig uns der Mensch ist, erkennen Sie nicht nur an unserem Firmenlogo. Der faire und verantwortungsvolle Umgang mit unseren Mitarbeitern, Kunden und Geschäftspartnern war immer schon ein fester Bestandteil unserer Unternehmenskultur. Diesen Anspruch füllen wir gerne auch außerhalb unserer Werkstore mit Leben. In Stiftungen, zahlreichen Projekten und Partnerschaften machen wir mit Herz und Engagement deutlich, dass wir auch in Zukunft vor allem auf eins setzen: den Menschen.



KI braucht kluge Köpfe

Künstliche Intelligenz wird nicht darüber entscheiden, welche Unternehmen erfolgreich sind. Maßgeblich wird sein, wer die neuen Möglichkeiten am klügsten nutzt und mit den Stärken seiner Beschäftigten verbindet. Genau darin liegt eine große Chance für den Wirtschaftsstandort Deutschland und für Ostwestfalen. Denn Wettbewerbsfähigkeit entsteht nicht allein durch Kostenstrukturen oder Unternehmensgrößen. Sie beruht vor allem auf Innovation, Produktivität und dem Tempo, mit dem neue Technologien in die betriebliche Praxis gebracht werden.

Für viele Unternehmen gehört KI bereits zum Arbeitsalltag. Auch in der Ausbildung hält sie zunehmend Einzug. Dabei geht es längst nicht mehr um das Ob, sondern um das Wie. Viel wird darüber diskutiert, welche Aufgaben KI künftig übernehmen kann. Für Unternehmen ist jedoch eine andere Frage wichtiger: Wie lässt sich die Technologie so einsetzen, dass sie Beschäftigte effizient unterstützt und einen konkreten Mehrwert schafft?

KI und Menschen sind nicht austauschbar, sondern komplementär. KI verarbeitet Daten, erkennt Muster und liefert Szenarien in hoher Geschwindigkeit. Menschen treffen Werturteile, bewerten Konsequenzen und tragen Verantwortung. Fachwissen wird dadurch nicht überflüssig – es wird zur Grundvoraussetzung, um KI richtig einzuordnen und zu nutzen.

Damit gewinnt ein weiterer Erfolgsfaktor an Bedeutung: die Zusammenarbeit der Generationen in den Unternehmen. Junge Menschen bringen häufig einen selbstverständlichen Umgang mit digitalen Anwendungen und Offenheit für Neues mit. Langjährig Beschäftigte kennen Märkte, Kunden und betriebliche Abläufe. Wenn diese unterschiedlichen Perspektiven zusammenkommen, entstehen neue Ideen, die sich auch in der Praxis bewähren.

Hier muss eine gute betriebliche Aus- und Weiterbildung ansetzen, die dadurch noch an Gewicht gewinnt. Nicht als Wissensvermittlung allein, son-

dern als Befähigung zum kritischen Umgang mit KI-Werkzeugen. Beschäftigte – ob jung oder alt – müssen verstehen, wie KI arbeitet, ihre Ergebnisse validieren können und situativ entscheiden.

Für Ostwestfalen liegt darin eine Chance. Unsere Unternehmen leben von Innovationskraft, Praxisnähe und einer starken Lern- und Ausbildungskultur. Wenn wir technologische Offenheit mit betrieblicher Erfahrung verbinden und konsequent in die Fachkräftequalifikation investieren, stärken wir die Zukunftsfähigkeit unserer Region.

Künstliche Intelligenz wird unsere Arbeitswelt prägen. Entscheidend ist, welchen Nutzen wir daraus ziehen. Wenn Unternehmen KI klug einsetzen, in Aus- und Weiterbildung investieren und die Stärken der Generationen zusammenbringen, wird die Technologie zu einem wichtigen Baustein ihrer Wettbewerbsfähigkeit. Nicht als Ersatz für Menschen, sondern als Werkzeug in den Händen kluger Köpfe.



„KI und Menschen sind nicht austauschbar, sondern komplementär.“

Jörn Wahl-Schwentker
IHK-Präsident



Im Porträt

04 Die IT-Expertin

Unternehmen + Märkte

- 06 Gruber Logistics Deutschland setzt Erfolgskurs fort
- 08 Sparkasse verlängert die starke Partnerschaft mit dem SC Paderborn
- 09 Harting seit zehn Jahren im mexikanischen Silao
- 10 TMC Group gewinnt sechs Awards mit Projekten aus der Region
- 11 OEDIV zählt erneut zu den führenden IT-Service-Unternehmen
- 12 Start-up Lichtwart aus Herford: GS1 beteiligt sich
- 13 Personalien
- 16 Goldbeck erreicht 7,3 Milliarden Euro Auftragseingang
- 18 Was, wann, wo in Ostwestfalen
- 21 Wir gratulieren
- 22 Grafik des Monats
- 24 Made in Ostwestfalen

Titelthema

- 26 Termine koordinieren, Dokumente vervollständigen oder sich Protokolle und Zusammenfassungen schreiben lassen – viele Menschen greifen inzwischen auf KI-gestützte Text- oder Sprachgeneratoren zurück, um ihren Arbeitsalltag zu entlasten. Auch die Ausbildung ändert sich durch den Einsatz von KI. Wie Unternehmen und Ausbilderinnen und Ausbilder auf diese neue Herausforderung reagieren und welchen Einfluss das auf Ausbildungsberufe hat, beleuchtet unser Titelthema „KI in der Ausbildung“.
- 37 Interview: Mehr Mehrwert schaffen

Politik und Standort

- 40 Expertise stark nachgefragt
- 42 Starke Stimme für die ostwestfälische Wirtschaft
- 43 Ostwestfalen weltweit
- 44 Von einer der innovativsten Volkswirtschaften der Welt lernen
- 45 Wasserstoff in der Industrie
- 46 Innovation statt Rückzug
- 48 Innovation ist kein Zufall

50 Denken wie der Chef

51 Recht aktuell

52 Nah dran – IHK für Sie

Aus- und Weiterbildung

- 53 Ausbildung nach deutschem Vorbild
- 54 Berufliche Perspektiven in der Region aufzeigen
- 55 Wer zahlt wie viel?
- 56 Appetit auf Ausbildung machen
- 57 Kurz vorgestellt
- 58 Fit in die Ausbildung, Fit in die Prüfung, Prüfungslehrgänge, Seminare
- 59 Webinare, Zertifikatslehrgänge

Fachthema

74 Personal | Bildung | Seminare | BGM | Motivation

Profis | Profile

84 amm GmbH & Co. KG | Lemgo

Rubrik

- 01 Standpunkt
- 60 Amtliche Bekanntmachungen
- 96 Servicebörse
- 96 Impressum



42

Gewählt

Jörn Wahl-Schwentker
bleibt IHK-Präsident



54

Ausbildungsatlas 2027

Berufliche Perspektiven in der Region aufzeigen

Beilagenhinweis

Wortmann (Terra X)

Die Ostwestfälische
Wirtschaft gibt es auch
im Internet. ►



KONGRESS- UND EVENTZENTRUM STADTHALLE BIELEFELD



IHRE BÜHNE FÜR
PERFEKT

INSZENIERTE EVENTS

HAUPTVERSAMMLUNG

HAUSMESSE GALA

FIRMENFEIER

VERTRIEBSTAGUNG



STADTHALLE
BIELEFELD
Kongress und Event

www.stadthalle-bielefeld.de

Die IT-Expertin

Anna-Rosa Ebeling hat viele kleine Agenten, die ihr den Alltag erleichtern – sie nutzt die Künstliche Intelligenz für Technik-Updates, für Social-Media-Planung oder für ihre Reiseplanung. Die Technologie, die sich hinter diesem Teilbereich der Informatik versteckt, nimmt eine große Rolle im Leben der Co-CEO ein. Derzeit ist die 36-Jährige auf dem Weg, die Nachfolge im Unternehmen ihres Vaters Klaus Ebeling zu übernehmen – in der esacom GmbH in Salzkotten. Der IT-Partner für Managed Services und Infrastruktur verfügt als Besonderheit über ein eigenes Rechenzentrum. Das rund 30-köpfige Team bietet KI-Lösungen für den Mittelstand an, um die digitale Souveränität seiner Kunden zu stärken und kümmert sich um alle Themen, die die IT-Infrastruktur betreffen.

NACHFOLGE WAR „NIE DIE IDEE“

Die Geschichte beginnt, wie in vielen anderen Familienunternehmen auch, damit, dass Anna-Rosa Ebeling quasi in der Firma ihres Vaters aufgewachsen ist. „Ich habe hier immer diverse Ferienjobs gemacht, Unkraut gejätet, am Empfang gesessen oder Stammdaten dokumentiert“, erzählt die Mutter eines Sohnes (3,5) und einer Tochter (2). Dennoch sei es „nie ihre Idee gewesen“, in die Firma einzusteigen. Studiert hat Ebeling an der Georg-August-Universität in Göttingen – Betriebswirtschaftslehre, ein Schwerpunkt lag auf IT. Es folgten einige Auslandssemester, unter anderem an der IESEG School of Management in Lille/Frankreich sowie ein Jahr an der Dublin Business School, wo Themen wie Cloud Computing und strategisches Management auf dem Programm standen. Während des Studiums sammelte sie Erfahrungen als Praktikantin und Werkstudentin bei IBM in Düsseldorf und HELLA in Lippstadt. Ihre erste Station führte sie als Consultant in die Unternehmensberatung PwC in Düsseldorf. „Dort habe ich IT-Migrationen, IT-Audits und End-to-End Prozessoptimierungen



Foto: esacom GmbH

Ist stolz auf ihre Auszeichnung von den Wirtschaftsjunioren Deutschland Anna-Rosa Ebeling hat in der Kategorie Nachfolge den Preis „4x4 unter 40“ gewonnen. Die 36-Jährige plant, in rund zwei Jahren das Unternehmen ihres Vaters, die esacom GmbH in Salzkotten, zu übernehmen. Sie nutzt Social-Media-Kanäle, um über ihren Nachfolgeprozess zu berichten.

für DAX-Unternehmen begleitet und sowohl mittelständische als auch Großunternehmen bei der Einführung von SAP beraten und Projekte aktiv gesteuert. Wir waren ein tolles Team und die Arbeit hat mir viel Spaß gemacht“, erzählt Anna-Rosa Ebeling. Geplant war ein Aufenthalt in Kanada, doch durch Corona sollte 2020 alles anders kommen. „Ich hatte meine Wohnung schon gekündigt, die Koffer waren gepackt und dann kam der Lockdown. Dadurch hatten sich meine Pläne erledigt und da ich ein ungeduldiger Mensch bin, habe ich nach Alternativen gesucht“, beschreibt sie die neue Situation.

„WILL DINGE SELBST ENTSCHEIDEN“

Da sei das Angebot ihres Vaters, das Projektmanagement bei esacom zu übernehmen, gerade zur rechten Zeit gekommen. Geprägt durch die Zusammenarbeit mit großen Konzernen, in denen neue Ideen und Konzepte häufig lange Entscheidungswege nahmen, reizte Ebeling am eigenen

Familienunternehmen genau die andere Arbeitsweise: „Hier wird schnell umgesetzt, wir überlegen, was der Kunde benötigt und wo wir uns als Firma weiterentwickeln können. Ich will Dinge selbst entscheiden, darum habe ich mich von meinen Kanada-Plänen endgültig verabschiedet und bin ganz bei esacom eingestiegen“, erklärt sie ihre Beweggründe. Hinzu kam, dass ihr heute 65-jähriger Vater langsam kürzer treten möchte: „Er arbeitet jetzt nur noch drei Tage die Woche, nicht mehr sieben“, sagt Anna-Rosa Ebeling und lacht. Im vergangenen Jahr sei die Nachfolgeidee dann so richtig ins Rollen gekommen: „Es hängen viele emotionale Themen damit zusammen, aber dennoch müssen klare Entscheidungen getroffen werden“, beschreibt sie den Übergabeprozess. Denn da gibt es auch noch ihre Schwester Larissa, die ebenfalls BWL studiert hat. Die 34-Jährige startete ihre Karriere bei der Kosmetikfirma Shiseido in Düsseldorf und hat dort ihren Lebensmittelpunkt. Inzwischen zeichnet sie

jedoch für Marketing und Vertrieb bei esacom verantwortlich. „Aktuell befindet sich meine Schwester in Elternzeit, sie arbeitet sonst viel Remote“, sagt Ebeling.

ERST BEWEISEN UND AKZEPTANZ ERARBEITEN

Ihr Einstieg sei anfangs nicht von allen Mitarbeitenden positiv aufgenommen worden: „Was will die hier?“ – diese Frage habe bei vielen Begegnungen mitgeschwungen. Nicht jeder habe ihren Eintritt bei esacom toll gefunden, gibt Anna-Rosa Ebeling offen zu. Heute lacht sie über ihre ersten Schritte im Unternehmen ihres Vaters: „Ich musste mich erst beweisen und mir Akzeptanz erarbeiten. Ich habe mein Konzernwissen mitgebracht. Höher, schneller weiter – das hat hier in Salzkotten nicht funktioniert“, reflektiert sie ihre Anfänge. Geholfen habe ihr, dass sie fachliche Expertise mitgebracht habe und die gleichen Werte wie ihr Vater Klaus teilt. Dieser habe so manchen Deal noch per Handschlag besiegelt. Verlässlichkeit, Ehrlichkeit und zu seinem Wort stehen – das seien Werte, die er seinen Töchtern vorgelebt habe. Dennoch setzt die angehende Geschäftsführerin bewusst eigene Akzente: „Ich glaube, dass meine Kommunikation eine andere ist. Mir ist es wichtig, mein Team mitzunehmen und zu erklären, warum wir eine Extrameile drehen. Und wenn ich eine Aufgabe verteile, gebe ich den Kontext mit. Dazu gehören auch regelmäßige Updates. Ich merke, dass das gut ankommt und sehe es als Wertschätzung gegenüber den Mitarbeitenden.“ Während des Nachfolgeprozesses habe sie gemerkt, dass es wichtig sei, Demut und Respekt vor dem Lebenswerk ihres Vaters zu haben: „Ich sehe, was sich bewährt hat. Wir besprechen Themen und neue Ideen und justieren gemeinsam nach. Wenn ich etwas ändern möchte, dann muss ich ihm Fakten und Argumente liefern“, erklärt sie die generationenübergreifende Zusammenarbeit.

PREIS „4x4 unter 40“ GEWONNEN

Ebeling bewegt sich in einer Branche, die noch immer von Männern dominiert wird.

Für ausbaufähig hält sie daher auch die Zahl der Frauen, die für esacom arbeiten. Derzeit sei nur ein Drittel der Belegschaft weiblich: „Hier sehe ich noch viel Potenzial. Wir nutzen beispielsweise Aktionen wie das Speeddating für Auszubildende, um auf unsere Ausbildungsberufe wie Fachinformatiker/in oder Anwendungsentwickler/in aufmerksam zu machen. Wir möchten organisch wachsen.“ Von den Wirtschaftsjuniorinnen Deutschland ist die Co-CEO in diesem Sommer für ihr Engagement, mit moderner Technologie eigene Akzente zu setzen und so die Weiterentwicklung des Unternehmens voranzutreiben, mit dem Preis „4x4 unter 40“ in der Kategorie Nachfolge ausgezeichnet worden: „Der Preis ist eine schöne Würdigung und auch die Kolleginnen und Kollegen sind stolz darauf. Er zeigt, dass wir gemeinsam als Team Dinge bewegen.“

„IN KI STECKT VIEL POTENZIAL“

Einen wichtigen und zunehmenden Stellenwert nimmt bei esacom das Thema Künstliche Intelligenz ein. Das Steckenpferd von Anna-Rosa Ebeling, die sich schon während ihrer Masterarbeit mit neuronalen Netzen beschäftigt hat. „Derzeit herrscht ja ein Riesenhype um dieses Thema. Wie können wir den Mittelstand stärken? Wo kann die KI unterstützen? Was ist aus Datenschutzgründen zu beachten? Wie kann das Wissen der Mitarbeitenden mittels KI aufgezeichnet werden?“ Diese Fragen beschäftigen Ebeling und ihr Team: „Natürlich muss man auch die Risiken der KI abwägen und Spielregeln definieren, aber es steckt so viel Potenzial in dieser Technologie“, gerät sie ins Schwärmen.

ÜBER NACHFOLGEPROZESS BERICHTEN

Auch wenn es noch keine konkrete Deadline für den genauen Übergabeprozess gibt – die Vorbereitungen laufen bereits. Innerhalb der nächsten zwei Jahre wird Anna-Rosa Ebeling nach und nach mehr Verantwortung übernehmen: „Wahrscheinlich wird mein Vater auch danach beratend tätig bleiben“, prophezeit sie mit einem Augenzwinkern. In der Zwischenzeit will die



HINTERGRUND

Frauen, die von ihren Vätern die Geschäftsführung übernehmen, müssen häufig mehr als Männer zeigen, dass sie ihr Geschäft verstehen. Die neue OWi-Serie „Starke Töchter“ erzählt Geschichten davon, wie sie ihren Weg in die Geschäftsleitung gestalten, mit welchen Vorbehalten sie zu kämpfen haben und welche Ideen sie mitbringen. Der erste Teil stellt Anna-Rosa Ebeling vor, die sich aktuell im Übernahmeprozess befindet.

künftige Unternehmerin sich verstärkt dem Thema Social Media und Vertrieb widmen: „Wir wollen sichtbarer werden im Markt. Und ich möchte über unseren Übergabeprozess berichten. Authentische Einblicke geben und erzählen, was gut läuft und was nicht. Viele Firmen finden keinen Nachfolger und das finde ich sehr schade.“ Ihre Empfehlung: sich umhören, im Unternehmen fragen, ob jemand gestalten möchte und welchen Support er dafür bräuchte. Auch Tandem-Lösungen seien denkbar. Dass sie selbst trotz ihrer zwei kleinen Kinder in Vollzeit arbeiten kann, verdankt sie ihrem Mann: „Er ist derzeit in Elternzeit und hält mir den Rücken frei. Die Lösung ermöglicht mir beides mit ganzem Herzen zu machen – ohne schlechtes Gewissen arbeiten zu gehen und in meiner Freizeit für meine Familie da zu sein.“ Dazu gehören auch bewusste Auszeiten, denn Reisen zählen zu den Hobbies der jungen Familie. Für ihre Zukunft als Geschäftsführerin hat Anna-Rosa Ebeling sich vorgenommen, mit Mut ihren eigenen Weg zu gehen: „Für mich bedeutet das ein Zusammenspiel aus Bewährtem und Weiterentwicklung.“ Gutes Rüstzeug bringt sie mit, die 2. Generation bei esacom.

Silke Goller

Transformation erfolgreich abgeschlossen

Gruber Logistics Deutschland setzt Erfolgskurs fort

Gruber Logistics Deutschland hat die umfassende Transformation der ehemaligen Universal Transport Gruppe erfolgreich abgeschlossen: Im ersten Halbjahr 2026 erzielte das Unternehmen nach eigenen Angaben das beste operative Ergebnis seiner Geschichte und setzt damit ein klares Zeichen für die Wirksamkeit der in den vergangenen Jahren umgesetzten Integrations- und Umstrukturierungsmaßnahmen. Der Fokus liege nun auf nachhaltigem, profitabilem Wachstum in strategischen Kernmärkten sowie auf der weiteren Einbindung in das internationale Netzwerk der Gruber Logistics Gruppe.

Seit der Übernahme durch Gruber Logistics im September 2022 wurde die Entwicklung der ehemaligen Universal Transport Gruppe von der Integration in die internationale Transport- und Logistikgruppe, der Aufarbeitung akquisitionsbedingter Altlasten sowie der Anpassung an ein anspruchsvolles wirtschaftliches Umfeld geprägt. Insbesondere die schwache Entwicklung einzelner Bereiche der verladenden Industrie stellte das Unternehmen vor operative und wirtschaftliche Herausforderungen.

In den vergangenen vier Jahren wurden die ehemaligen Universal Transport Standorte schrittweise in die Strukturen von Gruber Logistics integriert. Gleichzeitig wurden Managementverantwortung, Führungsstrukturen und zahlenbasierte Steuerungsprozesse konsequent eingeführt, um Transparenz, Effizienz und operative Schlagkraft nachhaltig zu stärken. Durch die klare Fokussierung auf das Kerngeschäft – unter anderem durch die Veräußerung des Reifen- und Caravan-Handels – wurden zusätzliche Ressourcen für die strategischen Geschäftsfelder freigesetzt.



Fotos: Gruber Logistics

Klare Zielsetzung Der Ausbau der Marktposition in den Bereichen Energie, Wind, Bau- und Betonfertigteillindustrie, Infrastruktur sowie öffentliche Auftraggeber steht auf der Agenda von Gruber Logistics Deutschland.

Der Erfolg dieser Maßnahmen zeige sich deutlich in den Geschäftszahlen. Nach Bereinigung von Sondereffekten aus Akquisition und Umstrukturierung erzielte die ehemalige Universal Transport Gruppe im ersten Halbjahr 2026 einen Umsatz von 90 Millionen Euro. Damit wurde der bisherige Rekordwert aus dem Vergleichszeitraum 2022, also dem Jahr der Übernahme, von 75 Millionen Euro deutlich übertroffen. Gleichzeitig konnte die operative Marge (EBIT) gegenüber dem Vergleichszeitraum 2022 auf vier Prozent verdoppelt werden. Die ehemalige Universal Transport Gruppe steuere damit auf das erfolgreichste Geschäftsjahr ihrer Geschichte zu.

„Das Ergebnis bestätigt die Wirksamkeit der Maßnahmen, die wir in den vergangenen Jahren konsequent umgesetzt haben. Der erfolgreiche Abschluss der Umstrukturierung, die gestärkte Managementstruktur und die weit fortgeschrittene Integration in die Gruber Logistics Gruppe schaffen eine solide Grundlage für die weitere Entwicklung unseres Unternehmens“, sagt Martin Gruber, CEO von Gruber Logistics.



Zufrieden Martin Gruber, CEO von Gruber Logistics, sieht in dem Halbjahresrekordergebnis des Unternehmens in Deutschland das positive Ergebnis der erfolgreichen Transformation rund um die Übernahme der Universal Transport Gruppe.

Ein wesentlicher Erfolgsfaktor war das hohe Engagement der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Sie haben den Transformationsprozess aktiv mitgetragen und zugleich die operative Leistungsfähigkeit des Unternehmens sichergestellt. Parallel dazu wurde die Zusammenarbeit zwischen den Standorten und Gesellschaften innerhalb der Gruppe deutlich intensiviert.

Nach Abschluss der Transformationsphase richte Gruber Logistics Deutsch-

land den Fokus auf die nächste Entwicklungsstufe. In den kommenden beiden Jahren stehen drei strategische Ziele im Mittelpunkt: der Ausbau der Marktposition in den Bereichen Energie, Wind, Bau- und Betonfertigteilindustrie, Infrastruktur sowie öffentliche Auftraggeber, der vollständige Abschluss der Integration in die internationalen Aktivitäten der Gruber Logistics Gruppe sowie eine kontrollierte und nachhaltige Expansion in ausgewählten Märkten.

Die stärkere Einbindung in das internationale Netzwerk eröffne zusätzliche Wachstumschancen und stärke die Wettbewerbsfähigkeit des Unterneh-

mens in seinen strategischen Zielmärkten. Gruber Logistics Deutschland sieht sich damit sehr gut positioniert, um den eingeschlagenen Wachstumskurs konsequent fortzusetzen.

Auch der Standort Paderborn habe sich im Zuge der Integration zu einem zentralen Pfeiler des Unternehmenswachstums entwickelt. Der frühere Hauptsitz der Universal Transport Gruppe ist heute Deutschlandzentrale der gesamten Gruber Logistics Gruppe. Die organisatorischen Veränderungen gingen mit einer starken wirtschaftlichen Entwicklung einher: Der Standort Paderborn steigerte seinen Umsatz im ersten Halbjahr 2026 gegenüber dem

Vergleichszeitraum 2022 um 40 Prozent und verbesserte zugleich seine Ertragskraft deutlich hin zu einem nachhaltig positiven Ergebnis, teilt Gruber mit.

Gruber Logistics ist ein international tätiges Transport- und Logistikunternehmen mit Hauptsitz in Auer, Südtirol. Das Familienunternehmen wurde 1936 gegründet. Das Leistungsportfolio umfasst unter anderem internationale Ladungsverkehre, Schwer- und Sondertransporte, Projektlogistik, Luft- und Seefracht, Logistikdienstleistungen sowie industrielle Verlagerungen und Montagen.

Wärme mit Weitblick

Entdecken Sie leistungsstarke Wärmepumpen für Unternehmen



Genau meine Energie.

**WESTFALEN
WESER**

Engagement um „Herzensplätze“ erweitert

Sparkasse verlängert die starke Partnerschaft mit dem SC Paderborn 07

Die Sparkasse Paderborn-Detmold-Höxter und der SC Paderborn 07 setzen ihre erfolgreiche Zusammenarbeit fort. Im Mittelpunkt der Partnerschaft stehen neben der Unterstützung des Sports vor allem gesellschaftliche Verantwortung, Bildung und Teilhabe in der Region. Die Sparkasse bleibt auch in der Bundesliga Premium-Partner des SCP07 und erweitert ihr Engagement beim Paderborner Erstligisten um einen neuen integrativen Baustein.

Eine wichtige Säule der Zusammenarbeit bleibt die „Nullsieben Bildungszone“. Sie bietet Schulklassen die Möglichkeit, den gewohnten Schulalltag für einige Stunden hinter sich zu lassen und in einer besonderen Lernumgebung neue Themen zu entdecken. In diesem „blau-schwarzen Klassenzimmer“ können sich Schülerinnen und Schüler mit gesellschaftlich relevanten Fragestellungen beschäftigen.



Foto: Lumotiq

Freuen sich auf die neue Saison und die weitere Zusammenarbeit Pascal Döpker, Pressesprecher Sparkasse, Martin Hornberger, Geschäftsführer SCP, Arnd Paas, Vorstandsvorsitzender Sparkasse, Gerrit Denzer, Geschäftsführer, Lars Hülsiggenen, Leiter Vorstandsreferat Sparkasse, und Lasse Jürgens, Sales Associate Infront Germany.

Die Sparkasse bringt sich dabei insbesondere mit Angeboten rund um das Thema finanzielle Bildung ein. „Junge Menschen frühzeitig für einen verantwortungsvollen Umgang mit Geld zu sensibilisieren und ihnen alltagsnahes Finanzwissen zu vermitteln, ist für uns ein wichtiges Anliegen. Die Bildungszone verbindet Lernen mit einem besonderen Ort und schafft damit einen ganz anderen Zugang zu wichtigen Zukunftsthemen“, betont Arnd Paas, Vorstandsvorsitzender der Sparkasse.

Mit der Verlängerung der Premium-Partnerschaft wird zugleich das Engagement für Inklusion und gesellschaftliche Teilhabe ausgebaut. Künftig stellt die Sparkasse gemeinsam mit dem SC Paderborn 07 bei jedem Heimspiel einen „Herzensplatz“ für eine Rollstuhlfahrerin oder einen Rollstuhlfahrer sowie eine Begleitperson kostenlos zur Verfügung. Interessierte können sich beim SC Paderborn 07 für die „Herzensplätze“ eines Heimspiels be-

werben. Damit möchten Sparkasse und SCP07 insbesondere Menschen die Möglichkeit zu einem Stadionbesuch geben, für die ein solcher gemeinsamer Fußballnachmittag nicht selbstverständlich ist. „Menschen gemeinsam mit einer Begleitperson die Teilnahme an jedem Heimspiel unseres SCP07 zu ermöglichen, war uns bei diesem Engagement besonders wichtig. Fußball verbindet Menschen, unabhängig von persönlichen Voraussetzungen oder der jeweiligen Lebenssituation. Genau diese Teilhabe möchten wir fördern“, so Paas bei der Unterzeichnung des Vertrags.

Auch im Stadion wird die langjährige Verbindung künftig deutlicher sichtbar. Besonders ins Auge fallen wird die neu gestaltete Überdachung der Rollstuhlfahrerplätze. Wer von der Haupttribüne in Richtung der Eckfahnen blickt, wird die roten Überdachungen mit dem markanten Sparkassen-Spruch „Mehr als eine



Reinigungstechnik



Kostenlose Vorführung vor Ort

Ihr Servicestützpunkt



Gabelstapler | Reinigungsgeräte

Im Heidkamp 2 • 33334 Gütersloh
Telefon: 05241 915060 • info@frenz-gabelstapler.de
www.frenz-gabelstapler.de

Bank“ kaum übersehen können. Dabei steht die neue Präsenz sinnbildlich für den Anspruch der Partnerschaft: Die Sparkasse möchte nicht allein als Sponsor sichtbar sein, sondern gemeinsam mit dem SC Paderborn 07 einen konkreten Mehrwert für die Menschen in der Region schaffen. Bei der Vertragsunterzeichnung

waren auch die beiden SCP-Geschäftsführer Martin Hornberger und Gerrit Denzer dabei. Sie begrüßten die Fortsetzung und Weiterentwicklung der Zusammenarbeit mit dem größten Geldinstitut in Ostwestfalen und betonten: „Die Zusammenarbeit mit der Sparkasse ist seit vielen Jahren von gegenseitigem Vertrauen ge-

prägt. Wir arbeiten fair, partnerschaftlich und auf Augenhöhe zusammen. Umso mehr freuen wir uns, dass die Sparkasse ihren Weg mit dem SC Paderborn 07 auch in der ersten Liga weitergeht und wir gemeinsam zusätzliche Impulse in den Bereichen Bildung und gesellschaftliche Teilhabe setzen können.“

Mit zusätzlichen Wachstumsimpulsen rechnen

HARTING seit zehn Jahren im mexikanischen Silao



Industrielle Wertschöpfung stärken HARTING-Führungskräfte und Regierungsbeamte aus dem Bundesstaat Guanajuato sowie der Stadt Silao freuen sich über die Entwicklung am Standort in Mexiko.

HARTINGs Erfolgsgeschichte im mexikanischen Bundesstaat Guanajuato begann 2016. Damals bezogen 30 Mitarbeitende das zirka 1.200 Quadratmeter große Gelände in Silao. Schnell zeigte sich, dass die Entscheidung für den Standort richtig war. Führende Automobilhersteller und -zulieferer eröffneten ebenfalls in Mexiko ihre Werke und beschleunigten so das Wachstum, teilt das Unternehmen mit. „So hatten wir von Beginn an den Finger am Puls dieses wichtigen Marktes“, fasst Philip Harting, CEO der HARTING Technologiegruppe, zusammen. „Auch in den nächsten Jahren setzen wir alles darauf, die Anforderungen unserer Kunden nach individuellen Anschlusslösungen zu erfüllen. Wir freuen uns aber auch auf zusätzliche Wachstumsimpulse aus ganz unterschiedlichen Branchen wie Energie, Mobilität oder Infrastruktur.“

Der Standort Silao stehe beispielhaft für

HARTINGs Ansatz „in the region – for the region“. Mit Entwicklung, Produktion und Service vor Ort richte sich das Unternehmen an den Anforderungen der regionalen Märkte aus. Die Nähe zu Kunden ermögliche kurze Wege, enge Abstimmung und schnelle Reaktionszeiten – von der ersten Idee bis zur Serienfertigung. Gleichzeitig stärke HARTING mit dem Standort die industrielle Wertschöpfung in der Region Guanajuato und schaffe langfristige Perspektiven für Mitarbeitende, Partner und Kunden.

Die HARTING Technologiegruppe ist nach eigenen Angaben ein weltweit führender Anbieter industrieller Verbindungstechnik. Weltweit sind rund 6.500 Mitarbeitende in 42 Vertriebs-, 14 Produktions- und sieben Entwicklungsstandorten tätig. HARTING Connectivity-Lösungen kommen zur Übertragung von Daten, Signalen und Energie in zahlreichen Industriebranchen zum Ein-

satz. Unter anderem im Transportwesen und Maschinenbau, in der Elektromobilität und der Automatisierung sowie bei der Gewinnung, Speicherung und Verteilung von erneuerbaren Energien. Das Familienunternehmen erwirtschaftete in 2024/25 einen Umsatz von 1,1 Milliarden Euro.

45 Jahre
DEUTSCHE INDUSTRIEBAU
DIE UNTERNEHMENSGRUPPE

– Jahres-Mietrückläufer -50% –
Erst günstig chartern - dann kaufen

PRESTIGE **MODULBAU**
Kauf ab 950 €/m²
Miete ab 9,95 €/m²

PREMIUM **BÜROCONTAINER**
Kauf ab 950 €/m²
Miete ab 9,95 €/m²

INNOVATIVER **HALLENBAU**
Kauf ab 199 €/m²
Miete ab 4,95 €/m²

DESIGNER **PAVILLONS**
Kauf ab 495 €/m²

150.000m² Werksausstellung und Showroom
59590 Geseke/B1 - ☎ 02942 - 98800
www.deutsche-industriebau.de

Starke Ideen

TMC Group gewinnt sechs Awards mit Projekten aus der Region

Die TMC Group aus Paderborn räumt ab: Gleich sechs renommierte Auszeichnungen gehen in diesem Jahr an die Agenturgruppe. Die Projekte, die ausgezeichnet wurden, kommen aus dem Paderborner Land, aus Ostwestfalen-Lippe und dem nahen Sauerland – und zeigten, welches Potenzial in der Region steckt. Unter dem Dach der TMC Group arbeiten rund 50 Expertinnen und Experten in Paderborn und Bielefeld – aufgeteilt in drei Agenturen: TMC Brandwork (Markenkommunikation und Design), Amplio (Digitalisierung für Marketing und Vertrieb) und TMC Live (Events und Videoproduktion). Die TMC Group begleitet Marken ganzheitlich – von der Idee bis zur digitalen Umsetzung.

Die aktuellen Auszeichnungen seien ein sichtbarer Beleg dafür: TMC Brandwork gewann zwei German Brand Awards des German Design Councils – einen für den neuen Markenauftritt des Paderborner Lands, einen für die Markenkommunikation für das Airline-Projekt skyhub PAD. Für skyhub PAD gab es außerdem den BOB Award, verliehen vom Bundesverband Marketing Clubs e. V. Amplio wurde für die Arbeit mit dem Brillenanbieter ROTTLER aus dem Sauerland gleich mehrfach ausgezeichnet: mit zwei German Brand Awards sowie dem internationalen HubSpot Impact Award.

Beim Paderborner Land ging es darum, der vielfältigen Region ein einheitliches Aussehen zu geben. TMC Brandwork entwickelte einen Markenauftritt, der die unterschiedlichen Profile der zehn Städte und Gemeinden bündelt und unter dem Claim „unerwartet erstaunlich“ sichtbar macht. „Eine gute Marke entsteht, wenn eine klare Idee konsequent verfolgt wird –



Foto: TMC Group

Freuen sich über die Auszeichnungen Sebastian Filla, Jan-Hendrik Leifker, beide Geschäftsführer Amplio, und Mirco Welsing, Geschäftsführer TMC GmbH, Amplio (von links).

und genau das haben wir beim Paderborner Land umgesetzt“, sagt Mirco Welsing, CEO von TMC Brandwork, und freut sich darüber: „Umso schöner, dass diese Arbeit jetzt auch außerhalb der Region wahrgenommen wird.“

Die Arbeit für skyHub PAD war umfangreich: Logo, Claim, Corporate Design und Kommunikationsstrategie wurden von TMC Brandwork entwickelt. Die Initiative, bei der sich zahlreiche Unternehmen aus OWL zusammengeschlossen hatten, um eine wegfallende Flugverbindung gemeinsam auf die Beine zu stellen, stieß auf enormes Medienecho – unter anderem berichteten Tagesschau und Spiegel Online über das Projekt. Auch wenn skyhub PAD inzwischen den Flugverkehr einstellen musste, bleibe der Case ein starkes Beispiel dafür, was mittelständische Unternehmen in gemeinsamer Trägerschaft leisten könnten – in einem Feld, das sonst eher staatlichen Institutionen oder Großkonzernen vorbehalten sei. Der German Brand Award und der BOB Award honorieren die Mar-

ken- und Kommunikationsarbeit von TMC Brandwork in diesem Projekt.

Amplio erhielt für die Zusammenarbeit mit ROTTLER, einem familiengeführten Brillenunternehmen aus dem Sauerland, gleich zwei Awards: den German Brand Award in zwei Kategorien und sogar eine internationale Auszeichnung, den HubSpot Impact Award. Im Mittelpunkt des Projekts stand dabei, ROTTLERs persönliche Beratungskultur digital erlebbarer zu machen und den Weg vom ersten Online-Kontakt in die Filiale spürbar zu vereinfachen. „ROTTLER steht offline für individuelle Beratung und Verlässlichkeit. Unser Ziel war es, dieses Gefühl online zu übersetzen: schnell Orientierung geben, die richtige Filiale finden und den Termin in wenigen Schritten buchen“, sagt Jan-Hendrik Leifker, Co-Founder und Geschäftsführer von Amplio. „Die Auszeichnungen freuen uns sehr, vor allem aber zeigen sie, dass sich durchdachtes Online-Marketing direkt im Alltag der Kunden bemerkbar macht.“

In der Summe der Projekte zeige sich: Wenn Agenturen und Unternehmen in der Region langfristig zusammenarbeiten, entstehen Ergebnisse, die auch national und international standhalten. „Wir sind

stolz – vor allem aber freut es uns für unsere Kundinnen und Kunden und für die Region“, sagt Geschäftsführer Mirco Welsing. „Diese Projekte zeigen, wie viel Kraft in klarer Markenarbeit und guten digitalen

Lösungen steckt – und dass viele starke Ideen direkt hier in Ostwestfalen-Lippe entstehen und weit über die Region hinaus Wirkung entfalten.“

Rechenzentren gestärkt

OEDIV zählt erneut zu den führenden IT-Service-Unternehmen

Die Oetker Daten- und Informationsverarbeitung KG (OEDIV KG), Bielefeld, zieht zur Jahresmitte eine positive Bilanz. Der IT-Dienstleister, ein Unternehmen der Oetker-Gruppe, hat im ersten Halbjahr 2026 über 25 neue Kunden gewonnen und rund 20 Millionen Euro in eigene Infrastruktur investiert. Im Mittelpunkt standen der Ausbau und die Modernisierung von Rechenzentrumskapazitäten sowie die Weiterentwicklung integrierter Betriebsmodelle für geschäftskritische IT.

Die Entwicklung falle in ein Marktumfeld, das von verhaltenem Wachstum und veränderten Anforderungen geprägt sei. Nach der Lünendonk-Studie 2026, einem Beratungsunternehmen im B2B-Bereich unter anderem für die Branchen Digital & IT, wächst der Markt weiter, jedoch deutlich verlangsamt. Die Top-25 IT-Dienstleister legten 2025 im Durchschnitt um 2,9 Prozent zu. Gleichzeitig verschiebe sich die Nachfrage: Unternehmen würden Beratung, Managed Services sowie Integrations- und Orchestrierungskompetenz gegenüber klassischen Entwick-



Foto: OEDIV

Zieht eine positive Bilanz Jasmin Schröder, Geschäftsführerin der OEDIV KG.

lungsleistungen priorisieren. Entscheidend sei nicht mehr die Bereitstellung einzelner Services, sondern die Fähigkeit, komplexe IT-Landschaften übergreifend zu integrieren und dauerhaft zu betreiben. In dieser Entwicklung positioniere sich OEDIV gezielt im Segment langfristiger Betriebs- und Integrationsverantwortung. Das Unternehmen verbinde eigene Rechenzentrumskapazitäten, Cloud Services, SAP- und AI-Kompetenz, Plattformbetrieb sowie Beratung zu durch-

gängigen Modellen. Ziel sei es, IT-Strukturen stabil, sicher, steuerbar und wirtschaftlich betreibbar zu machen. „Unsere Kunden suchen keine zusätzliche Komplexität. Sie brauchen IT-Strukturen, die regulatorische Anforderungen abbilden, geschäftskritische Prozesse absichern und im Betrieb dauerhaft funktionieren. Genau darauf richten wir OEDIV aus: auf technische Tiefe, klare Architektur und verlässlichen Betrieb“, sagt Jasmin Schröder, Geschäftsführerin der OEDIV KG.

Die rund 20 Millionen Euro Investitionen stärkten insbesondere die technische Basis des Unternehmens. OEDIV betreibt zwei Rechenzentren und begleite mehr als 300 Kunden an neun Standorten in Deutschland und Rumänien. Die Investitionen unterstützten die strategische Ausrichtung auf souveräne, sichere und kontrollierbare IT-Infrastrukturen.

In der aktuellen Lünendonk-Einordnung werde OEDIV 2026 erneut unter den Top 25 der führenden IT-Service-Unternehmen in Deutschland geführt.

HERBST-AKTIONEN

EXKLUSIVE MITGLIEDER-VORTEILE

Code: OWL-MAGAZIN - bis 31.10. gültig

SHOWROOM
BIELEFELD

Vom Barcode zur Gebäudetechnik

Start-up Lichtwart aus Herford: GS1 beteiligt sich

G S1 steht hinter dem Barcode, der beim Einkaufen an praktisch jeder Kasse gescannt wird – ein Standard, der weltweit zwei Millionen Unternehmen verbindet. Jetzt investiert die Kölner Organisation über ihren Accelerator und Investmentarm butterfly & elephant in das Herforder Start-up Lichtwart. Für das junge Technologie-Unternehmen aus Ostwestfalen ist das ein wichtiger Schritt auf dem Weg, seine Serviceplattform deutschlandweit in Gewerbeimmobilien einzusetzen.

Lichtwart hat sich darauf spezialisiert, technische Anlagen in Gebäuden – etwa Heizungen, Lüftungen oder Beleuchtung – digital zu überwachen und zu steuern. Besonders für Unternehmen mit vielen Standorten, etwa Tankstellenketten oder Supermarktbetreiber, sei das interessant: Statt vor Ort nach dem Rechten zu sehen, behalten Betreiber ihre gesamte Anlagentechnik von einer zentralen Plattform aus im Blick. Störungen werden automatisch gemeldet, bevor sie zum teuren Problem werden. „Unsere Kunden sehen mit Lichtwart erstmals, was an



Foto: Lichtwart

Freuen sich auf die Zusammenarbeit mit GS1 Die Lichtwart-Gründer Johannes Mailänder (CMO), Jackson Bond (CSO) und Gregor Giataganas.

ihren Standorten tatsächlich passiert – und zwar in Echtzeit“, erklärt Gregor Giataganas, CEO und Mitgründer von Lichtwart. „Damit können Betreiber früher reagieren und ihre Standorte über Filialen hinweg effizienter organisieren. Und das bedeutend günstiger als mit vielen bekannten Systemen zur Gebäudeautomatisierung.“

Über die Beteiligung erweitere Lichtwart nun seine Technologie um die weltweit etablierten Standards von GS1. Ziel: Technische Anlagen und ihre Standorte sollen künftig eine Art digitalen Ausweis erhalten, der auch über die Lichtwart-Plattform hinaus ver-

standen wird. „Lichtwart zeigt, wie sich Gebäudetechnik vom einzelnen Standort bis zum großen Filialnetz digital steuern lässt. Mit GS1 Standards geben wir dieser Plattform eine gemeinsame Sprache, die über System- und Unternehmensgrenzen hinweg verstanden wird“, sagt Benjamin Birker, Managing Director bei butterfly & elephant.

Für Lichtwart, eine autonome Serviceplattform für Licht-, Energie- und Gebäudemanagement, ist die Beteiligung ein weiterer Baustein auf dem Wachstumskurs des Unternehmens, das von Herford aus mittlerweile Kunden in ganz Deutschland betreut. Durch die Kombination aus intelligenter IoT-Hardware aus Deutschland, Cloud-Software, globaler Konnektivität der Telekom und einem offenen Partner-Ökosystem werden technische Anlagen digital identifizierbar, kontinuierlich überwacht und zunehmend autonom betrieben. Betreiber könnten so Energie- und Betriebskosten senken, Serviceeinsätze reduzieren und die Grundlage für den intelligenten Betrieb ihrer Bestandsimmobilien schaffen.

GENERALUNTERNEHMER: LEHDE

Wir liefern Betonfertigteile sowie Beratung, Planung und die schlüsselfertige Übergabe.



Personalien



Foto: Miele

Wird sein Amt im Sommer 2027 niederlegen
Dr. Stefan Breit, Geschäftsführer Technik der Miele Gruppe.

Dr. Stefan Breit, Geschäftsführer Technik der Miele Gruppe aus Gütersloh, scheidet nach 20 Jahren im Unternehmen und elf Jahren in der Geschäftsführung im Sommer 2027 mit Vollendung seines 60. Lebensjahres aus dem Unternehmen aus. Breit startete 2007 bei Miele, zunächst in verschiedenen Stationen als Werk- und Produktpartenleiter. Seit 2016 ist er Mitglied der Geschäftsleitung. Seine Arbeit habe wesentlich dazu beigetragen, Miele als Innovationsführer im Bereich Hausgerätetechnik zu positionieren und die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens voranzubringen. Bis zu seinem Ausscheiden verantwortet Stefan Breit die technologische Weiterentwicklung des Unternehmens gemeinsam mit dem Managementteam unverändert in vollem Umfang. Sämtliche laufenden und geplanten Vorhaben, einschließlich der Produkt- und Innovationsroadmap, würden fortgeführt. Die Miele Gruppe wird von einer gleichberechtigten sechsköpfigen Geschäftsleitung geführt, mit **Dr. Markus Miele** und **Dr. Reinhard Zinkann** als Vertreter der Eigentümerfamilien und Geschäftsführende Gesellschafter. Neben Stefan Breit sind dies **Stefan Koss**, Finance & Administration, **Dr. Axel Kniehl**, Marketing & Sales, und **Rebecca Steinhage**, Human Resources & Corporate Affairs. Im Geschäftsjahr 2025 erwirtschaftete Miele mit Hauptsitz in Gütersloh mit rund 23.000 Mitarbeitenden einen Umsatz von 5,16 Milliarden Euro.

Das globale Netzwerk umfasst 19 Produktionsstandorte sowie 49 Service- und Vertriebsgesellschaften (Stand: März 2026).



Foto: Universität Paderborn

Widmet sich der Forschung an der Schnittstelle von Mensch, Maschine und Daten Prof. Dr. Axel-Cyrille Ngonga Ngomo. An der Universität Paderborn hat er die Professur für „Data Science“ inne.

Die Universität Paderborn wird Gründungsmitglied der Forschungseinheit „ELLIS Unit NRW“. ELLIS steht für „European Laboratory for Learning and Intelligent Systems“ und ist ein europäisches Exzellenznetzwerk, das führende KI-Forschende zusammenbringt und Europas internationale Wettbewerbsfähigkeit in der KI-Forschung stärken soll. Das Netzwerk ist in Einheiten organisiert. Die ELLIS Unit NRW, deren Co-Direktor **Prof. Dr. Axel-Cyrille Ngonga Ngomo** von der Universität Paderborn ist, ist die erste und bisher einzige Unit, die die Forschungsstärke eines gesamten Bundeslandes bündelt. Ziel der Einheiten ist es, lokale Zentren wissenschaftlicher Exzellenz zu schaffen, in denen Forschende interdisziplinär zusammenarbeiten und langfristige Forschungsagenden entwickeln. Die Einheit Nordrhein-Westfalen konzentriert sich auf die Grundlagenforschung im Bereich des maschinellen Lernens (ML). Der Schwerpunkt liegt auf offenen, generalistischen Basismodellen. Diese gelten als grundlegende Artefakte des maschinellen Lernens mit einer breiten Übertragbarkeit auf verschiedene Anwendungsbereiche. Weil sie vollständig offen und reproduzierbar sind, seien sie besonders vertrau-

enswert. „Unser Schwerpunkt liegt in der Erforschung und Entwicklung von erklärbaren KI-Grundmodellen, deren Ergebnisse von Menschen und KI-Agenten nachvollzogen und überprüft werden können. Damit tragen wir zur Umsetzung von vertrauenswürdigen KIs bei“, erklärt Prof. Ngonga vom Heinz Nixdorf Institut sowie vom Institut für Informatik der Universität Paderborn.



Foto: HLB Stückmann

Ausgezeichnet Dietmar Engel ist Wirtschaftsprüfer, Steuerberater und Partner bei HLB Stückmann in Bielefeld.

Zum wiederholten Mal wurde die Bielefelder Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungsgesellschaft HLB Dr. Stückmann und Partner mbB im „JUVE Handbuch Steuern“ ausgezeichnet. Jährlich analysiere Juve den gesamten deutschen Steuermarkt in verschiedenen Kategorien. Die Bielefelder Kanzlei, die Mitglied des internationalen HLB-Netzwerks ist, gehört damit nach eigenen Angaben deutschlandweit zu den führenden Unternehmen der Branche. Zu den besonderen Expertisen zählen die Bereiche HR-Steuern und Verrechnungspreise. Sie erhielt vier von fünf möglichen Sternen. „Der ostwestfälische Mittelstand vertraut regelmäßig auf das Know-how der Beratungsgesellschaft“, heißt es in der Bewertung. Dazu verfüge die MDP-Einheit, die multidisziplinäre Partnerschaft aus Rechtsanwälten, Steuerberatern und Wirtschaftsprüfern, über Mandate im gesamten Bundesgebiet. **Dietmar Engel**, Wirtschaftsprüfer, Steuerberater und Partner bei HLB Stückmann: „Mit der erneuten

Auszeichnung bestätigt Juve wieder die hohe Beratungsqualität, für die HLB Stückmann und das gesamte HLB-Netzwerk bundesweit und international stehen. Für uns ist dies eine Bestätigung unserer Expertise und des Einsatzes für unsere Mandanten.“ Das Team von Juve Steuermarkt habe auf Basis von Recherchen bei den Kanzleien und ihren Mandanten die Stärken und Entwicklungsmöglichkeiten der deutschen Steuerberatungsgesellschaften in sechs Regionen und zehn Fachgebieten analysiert und bewertet. „Die Steuerwelt steht nicht still“, heißt es, „Steuerberatung ist längst mehr als Paragrafenreiterei, sie ist integraler Bestandteil unternehmerischer Zukunftsplanung. Neue steuerliche Anforderungen, weitere digitale Meldepflichten oder der verstärkte Einsatz von künstlicher Intelligenz verändert die Arbeit von Steuerexperten.“ Routineaufgaben würden zunehmend automatisiert, zugleich wachse der Anteil der Beratung. „Steuerberater werden zu strategischen Partnern ihrer Mandanten.“ Vor diesem Hintergrund sei es umso bemerkenswerter, dass gleich neun Kanzleien des HLB-Netzwerks als beste Kanzlei oder mit ihren führenden Fachberatern auf speziellen Themengebieten von Juve ausgezeichnet wurden. Engel: „Die neue Bewertung ist für uns Motivation, den eingeschlagenen Weg fortzusetzen und unsere Leistungen stetig weiter zu verbessern, um unseren Mandanten innovative und maßgeschneiderte Beratung auf höchstem Niveau zu bieten.“ HLB Stückmann ist die nach eigenen Angaben führende selbstständige Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungsgesellschaft in Ostwestfalen-Lippe, die sich in der Beratungs- und Prüfungstätigkeit insbesondere auf mittlere und große Unternehmen des Mittelstandes konzentriert. Seit 1994 ist das Unternehmen Mitglied bei HLB, dem internationalen Netzwerk unabhängiger Wirtschaftsprüfungsgesellschaften. Bei HLB Stückmann kümmern sich 24 Partner und mehr als 180 Mitarbeitende in Bielefeld um die Belange der Mandanten. HLB ist ein glo-

bales Netzwerk aus unabhängigen Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungsgesellschaften in 157 Ländern mit mehr als 46.000 Mitarbeitern. In Deutschland beraten 24 Mitgliedsfirmen mit 270 Partnern und über 2.600 Mitarbeitern Entscheider und Unternehmen aller Unternehmensgrößen und -branchen. Mit einem Umsatz von 338 Millionen Euro im Jahr 2024 steht HLB auf Platz 2 der in Deutschland tätigen Netzwerke.



Interesse an starken Geschäftsmodellen Andreas W. Herb verstärkt das Team der Gründershow „Die Höhle der Löwen“.

Neuzugang bei „Die Höhle der Löwen“: **Andreas W. Herb**, CEO des Markeninkubators MBG International Premium Brands GmbH aus Paderborn und bekannter Business-Influencer, mischt ab der zwanzigsten Staffel der Gründershow „Höhle der Löwen“ das Rudel auf. Herb: „Mich interessieren vor allem starke Geschäftsmodelle, innovative Ideen, kreative Köpfe, es müssen nicht immer Getränke sein – ganz im Gegenteil“, kündigt der Unternehmer an und betont weiter: „Unternehmertum bedeutet für mich, Chancen dort zu erkennen, wo andere noch keine sehen“. Mut und Begeisterung für Innovationen teilt Herb sowohl mit den anderen Löwen als auch mit Startups: 2002 drang er mit Energy-Drink „effect“ in einen von internationalen Firmen beherrschten Markt ein. Antizyklisch entschied er sich für einen heimischen Powerbooster – er wollte den globalen Platzhirschen Ostwestfälische Paroli bieten.

Über 20 Jahre später macht MBG rund 250 Millionen Euro Umsatz und Herb

lenkt die Unternehmensgruppe weiterhin vom Stammsitz Paderborn aus. Beharrlichkeit, Souveränität, Courage und Offenheit für Neues betrachtet der MBG-Gründer und erfahrene Gastronom als unbedingt notwendig, um sich auf lange Sicht im Business zu behaupten. Das verlangt er auch von den Bewerbern der Pitch-Show und fühlt ihnen mit ungeschönter Ruhrpott-Schnauze auf den Zahn. Der gelernte Bankkaufmann und glühende Verfechter des „Work Life Blendings“ etablierte Marken wie „SALITOS“, „effect® Energy Drink“, „SCAVI & RAY“ oder „9 MILE Vodka“. Dazu verkauft er Uhren, Taschen und Accessoires über seinen eigenen Online-Shop – der „HERB WORLD“. Neben seiner operativen Rolle als CEO gilt er in der Wirtschaftswelt als Paradebeispiel für Markenaufbau über digitale Kanäle; allein auf Instagram folgen ihm rund 300.000 Menschen. „Ich liebe Menschen, die den Mut haben, groß zu denken und einfach anzufangen. Bei ‚Die Höhle der Löwen‘ suche ich keine perfekten Gründer, sondern Persönlichkeiten mit Leidenschaft, Ausdauer und einer Idee, die das Potenzial hat, etwas zu verändern. Wenn dieses Feuer da ist, kann daraus etwas richtig Großes entstehen.“ Aktuell bestätigt der Unternehmer den Abschluss seines bislang größten Deals bei „Die Höhle der Löwen“. Mit den beiden IRISgo®-Gründern **Fabian Christmann** und **Manuel Laurice Borer** will Herb das Unternehmen, das hochwertige Thermobecher mit patentiertem Irisverschluss produziert, zunächst in der DACH-Region und anschließend international aufbauen.

Dafür investiert der Paderborner 500.000 Euro. „Ich freue mich über diesen Deal ganz besonders, weil sich mein Eindruck aus der Höhle in den Gesprächen danach nicht nur bestätigt, sondern noch verstärkt hat“, sagt Herb. „Bei IRISgo® kommen für mich drei Dinge zusammen: ein außergewöhnliches Produkt, eine starke und patentierte Idee und zwei Gründer, die echte Macher sind.“



Foto: WSK

Will den WasserServiceKommunal weiterentwickeln Dr. Manuel Krauß.

Bei der WasserServiceKommunal (WSK), Paderborn, einem Gemeinschaftsunternehmen von Westfalen Weser Netz GmbH und Gelsenwasser AG, steigt **Dr. Manuel Krauß** zum 1. Oktober in die Geschäftsführung des Unternehmens ein. „Ich freue mich sehr auf die neue Aufgabe und das entgegengebrachte Vertrauen von Gelsenwasser und Westfalen Weser. Wasserservice Kommunal leistet mit seinen Dienstleistungen einen wichtigen Beitrag für die kommunale Daseinsvorsorge. Gemeinsam mit den Mitarbeitenden sowie unseren kommunalen Partnern möchte ich auf diesem starken Fundament aufbauen und das Unternehmen zukunftsorientiert weiterentwickeln“, sagt Krauß. Die WSK bietet Dienstleistungen rund um die kommunale Trinkwasserversorgung und Abwasserentsorgung an. Seit über 20 Jahren ist Krauß

in der Siedlungswasserwirtschaft national und international tätig. Aktuell leitet der Umweltingenieur den Bereich Ressourceneffizienz und Internationale Zusammenarbeit am Forschungsinstitut für Wasserwirtschaft und Klimazukunft an der RWTH Aachen e. V. Darüber hinaus engagiert sich Krauß in der DWA und bei German Water Partnership (GWP) und ist Mitglied im Beirat des Instituts für Wasserforschung (IWR) an der Rhodes-Universität in Südafrika. Die Geschäftsleitung der WSK übernimmt Krauß zunächst gemeinsam mit **Rainer Roggatz**. Perspektivisch soll Krauß als einziger Geschäftsführer fungieren, die bisherigen Geschäftsführer kehren in die Unternehmen zurück, aus denen sie zur WSK entsandt wurden. **Andreas Stumpf** hat bereits zum 1. September neue Aufgaben bei der Energieservice Westfalen Weser übernommen.

Dr. Christine Tölle hat ihr Amt als Geschäftsführerin der Wirtschaftsförderungsgesellschaft Paderborn mbH (WFG) und der TPG TechnologieParkPaderborn GmbH angetreten. Der Rat der Stadt Paderborn hatte ihre Bestellung bereits im Mai auf Empfehlung des WFG-Aufsichtsrates bestätigt. Sie übernimmt die Geschäftsführung von **Jürgen Janke**, der die WFG und die TPG seit März 2026 kommissarisch geführt hat. Janke kehrt

künftig wieder auf seine vorherige Position mit den Schwerpunkten Digitalisierung, Innovationen und E-Sport zurück. „Ich komme aus der Wirtschaft und kenne viele der Fragen, die Unternehmen beschäftigen. Hier treffe ich auf ein Team, das den Wirtschaftsstandort seit Jahren aus einer ganz anderen Blickrichtung kennt. Diese Kombination ist eine große Chance, und ich freue mich darauf, ab sofort in die Arbeit einzusteigen und den Wirtschaftsstandort gemeinsam positiv weiterzuentwickeln“, so Tölle.

Die WFG ist als städtische Tochtergesellschaft die zentrale Anlaufstelle für Unternehmen in Paderborn. Sie vernetzt Wirtschaft, Verwaltung, Politik und Wissenschaft und begleitet Gründungen, Ansiedlungen und bestehende Betriebe in allen Entwicklungsphasen.



Foto: WFG/Tobias Vorwerk

Übergabe Dr. Christine Tölle mit Jürgen Janke, der die Geschäftsführung der WFG und TPG bis zu ihrem Amtsantritt kommissarisch geführt hat.

Klimaschutz im Mittelstand: Jetzt pragmatisch und wirtschaftlich erfolgreich umsetzen

Klimaschutz ist längst mehr als ein „Nice-to-have“. Gerade für Unternehmen aus dem Mittelstand wird er zunehmend zum Wettbewerbsfaktor.

Steigende Energie- und CO₂-Kosten, wachsende Anforderungen von Kunden und Banken sowie neue Berichtspflichten stellen viele Unternehmen vor die Frage: Wie lässt sich Klimaschutz pragmatisch und wirtschaftlich sinnvoll in den Betriebsalltag integrieren?

Mit der Seminarreihe „Klimaschutz im Mittelstand“ zeigt Ihnen die NRW.BANK, wie der Einstieg gelingt und wie Sie Ihr Klimamanagement gezielt weiterentwickeln können. Im Fokus stehen konkrete Maßnahmen, mit denen sich Emissionen in Ihrem Unternehmensalltag messbar reduzieren lassen, sowie die Professionalisierung Ihres Klimamanagements – von der

THG-Bilanzierung bis hin zum Umgang mit den komplexen indirekten Emissionen in der Lieferkette, der sogenannten „Scope-3-Hürde“.

Ihr Nutzen: Die Seminare zeigen, wie Sie Ihre Bilanz fit für die Anforderungen der CSRD machen. Durch den Überblick über attraktive Förderprogramme der NRW.BANK erhalten Sie zudem das Rüstzeug, um Ihre Klimastrategie direkt in die wirtschaftliche Umsetzung zu bringen. So schließen die Seminare die Lücke zwischen ökologischem Anspruch und finanzieller Realität.

Die Seminare finden digital statt.
Die Teilnahme ist kostenlos.



NRW.BANK
Wir fördern Ideen

Wann die Seminare stattfinden, erfahren Sie hier: www.nrwbank.de/seminare

„Wir sind mit begründetem Optimismus unterwegs“

Goldbeck erreicht 7,3 Milliarden Euro Auftragseingang



Foto: GOLDBECK GmbH/Anne Hufnagl

Blicken zuversichtlich auf das aktuelle Jahr Die geschäftsführenden Gesellschafter Jan-Hendrik Goldbeck (links) und Jörg-Uwe Goldbeck.

Der Auftragseingang beim Bielefelder Bau- und Dienstleistungsunternehmen Goldbeck hat mit 7,3 Milliarden Euro im Geschäftsjahr 2025/26 (Stichtag: 31. März) einen neuen Höchststand erreicht (Vorjahr 7,0 Milliarden Euro). Das europaweit tätige Familienunternehmen konnte die Gesamtleistung – der Fachbegriff für Umsätze in der Baubranche – mit 6,3 Milliarden Euro stabil halten. Für das laufende Jahr rechnen die beiden geschäftsführenden Gesellschafter Jörg-Uwe und Jan-Hendrik Goldbeck mit einer „deutlich gestiegenen Gesamtleistung“. „Die sieben werden wir erreichen. Mein Bruder und ich sind uns aber bei der Zahl hinter dem Komma nicht einig“, sagte Jan-Hendrik Goldbeck anlässlich des Bilanz-Pressegesprächs mit einem schelmischen Lächeln. „Wir sind mit begründetem Optimismus unterwegs“, ergänzte Jörg-Uwe Goldbeck.

Der Auftragseingang sei noch nie so hoch gewesen, „ein gutes Gefühl“, so der Co-Firmenchef.

Das Unternehmen ist mit 122 Standorten in 21 Ländern vertreten. Rund ein Drittel der Gesamtleistung wurde im Ausland erwirtschaftet. Zum ersten Mal expandiert das in Bielefeld-Ummeln ansässige Unternehmen direkt in den US-Markt. Gemeinsam mit dem nach Unternehmensangaben größten US-amerikanischen Bauunternehmen Mortensen aus Minneapolis wurde ein Joint Venture gegründet. „Der Markteintritt in die USA eröffnet neues Wachstumspotenzial für Goldbeck. Unsere systematisierte Bauweise unterscheidet uns vom dortigen Wettbewerb. Wir freuen uns, mit Mortenson einen starken Partner an unserer Seite zu haben, der den lokalen Markt sehr gut kennt und unsere Expertise im Planen und Bauen op-

timal ergänzt“, so Jan-Hendrik Goldbeck. Ab 2027 soll serielles, systematisiertes Bauen – „Industrialized Construction“ – auf dem US-Markt etabliert werden, beispielsweise für Logistikhallen.

Im Geschäftsjahr 2025/26 wurden 526 Gebäude an Kunden übergeben, rechnerisch zwei pro Werktag. Davon waren 282 Hallen, gefolgt von 86 Bürogebäuden und 67 Parkhäusern. Sie hätten jetzt den Vertrag für das 1.500ste Parkhaus unterzeichnet, „ein Meilenstein“, wie Jörg-Uwe Goldbeck unterstrich. Hinzu kamen noch 24 Schulgebäude und Kitas, 19 Wohngebäude, 18 Sporthallen, ein Rettungs- und Sicherheitsgebäude sowie 29 revitalisierte Bestandsgebäude. Es hätten durchaus noch mehr Projekte sein können, zu Verzögerungen sei es auf Kundenseite unter anderem durch „Genehmigungsthemen“ gekommen. Im Bereich der Immobilien-

dienstleistungen betreue „Goldbeck Services“ 2.478 Immobilien, darunter Parkhäuser, Bürogebäude und öffentliche Einrichtungen.

„Die Situation im Hochbau bleibt anspruchsvoll; Deckungsbeiträge sind durch verschiedene Rahmenbedingungen unter Druck. Umso mehr zeigt der gestiegene Auftragseingang, dass unser Verständnis von zukunftsfähigen Gebäuden den Bedarf des Marktes trifft. Mit unseren Produkten schaffen wir die Voraussetzungen für Arbeiten, Wirtschaften und Zusammenleben“, so Jörg-Uwe Goldbeck. Die Zahl der Mitarbeitenden erhöhte sich im Berichtszeitraum von 13.150 auf rund 14.300 und habe sich damit seit 2019 etwa verdoppelt.

Das wachstumsstärkste Produkt sei der Wohnungsbau, in der Sparte sei der Auftragseingang auf über eine Milliarde Euro nach 691 Millionen Euro im Vorjahr gestiegen. Rund 5.000 Wohneinheiten habe Goldbeck bisher fertiggestellt, weitere circa 8.000 seien aktuell im Bau. „Es ist ein Produkt, das sich etabliert hat“, so Jan-Hendrik Goldbeck. Innerhalb von acht Jahren habe sich der Auftragseingang „von Null auf eine Milliarde Euro entwickelt“.

Eine Wachstumsgeschichte, die die Goldbeck-Geschäftsführer auch im Bereich der Data Center wiederholen möchten – als „erster, integrierter europäischer Rechen-



Foto: Klaus Lorke NO LIMIT FOTODESIGN

Lernort Platz für rund 1.400 Schülerinnen und Schüler bietet die neue, von Goldbeck für die Stadt Velbert, Kreis Mettmann, realisierte Gesamtschule „Am Waldschlösschen“.

zentrumshersteller“, der von der Planung bis zur Inbetriebnahme die gesamte Wertschöpfung abdecke. Deshalb wurde im vergangenen Jahr der Planungs- und Beratungsspezialist Critical Building aus Lyon übernommen. An der Zaunergroup, einem österreichischen Anlagenspezialisten, hält Goldbeck seit März dieses Jahres 50 Prozent der Anteile. Aktuell errichtet die Goldbeck-Tochter GSE ein Rechenzentrum in Marseille.

Im zurückliegenden Geschäftsjahr investierte Goldbeck 126 Millionen Euro, davon flossen 84 Millionen Euro in Werks-erweiterungen – unter anderem in das neue Betonfertigteilewerk in Kirchberg im

Hunsrück – und 42 Millionen Euro in den laufenden Betrieb.

Im Betonfertigteilewerk in Hamm eröffnete das Unternehmen ein Forschungszentrum für Beton, das „Concrete Innovation Center“. Dort werde an der Dekarbonisierung des Werkstoffs geforscht. Weltweit sei Beton der am häufigsten eingesetzte Baustoff, bei dessen Herstellung rund acht Prozent der weltweiten CO₂-Emission verursacht werden. Experimentiert werde mit der Kombination aus Beton und Carbon-Kurzfasern unter dem Namen „Confinity“. Mittelfristig sollen Betonfertigteile mit Netto-Null-Emissionen hergestellt werden.

Heiko Stoll



OBERBREMER
BAUBETRIEBE

**INDIVIDUELL GEPLANT.
PRÄZISE GEBAUT.**

Ob Neubau oder Modernisierung: Wir sind Ihr Partner für Planung und Bau von Gewerbeprojekten – zuverlässig, wirtschaftlich und schlüsselfertig.

WOHNBAU | INDUSTRIEBAU | IMMOBILIEN
Rilkestraße 29–33 | 32257 Bünde | T 05223 6882-0
www.oberbremer-baubetriebe.de

- ☒ Produktionshallen
- ☒ Firmengebäude
- ☒ Lager-/Logistikgebäude
- ☒ Verkaufsflächen
- ☒ Verwaltungsgebäude



Was, wann, wo in Ostwestfalen

Zukunft braucht Infrastruktur

Über 500 Milliarden Euro aus dem „Sondervermögen für Infrastruktur und Klimaneutralität“ stehen bereit, um Straßen, Schienen und Wasserwege in Deutschland aus- oder neuzubauen. Doch wie gelingt es, Infrastruktur schneller und zukunftsfähiger zu realisieren? Diese Frage steht im Mittelpunkt der „Zukunftskonferenz Infrastruktur Westfalen-Lippe 2026“ am **Dienstag, 17. November**, im Kurhaus Bad Hamm, Ostenallee 87, 59071 Hamm. Von 11 bis 16 Uhr diskutieren Vertreter aus Politik, Wirtschaft und Praxis über die zentralen Herausforderungen des Infrastrukturausbaus und zeigen neue Ansätze für schnellere Planungs- und Genehmigungsverfahren auf.

Denn eine leistungsfähige Verkehrsinfrastruktur ist eine zentrale Voraussetzung für die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen in Westfalen-Lippe. Die erste Konferenz dieser Art zeigt auf, wo es beim Ausbau von Verkehrsinfrastruktur hakt und welche verkehrspolitischen Weichen jetzt gestellt werden müssen.

Die Gemeinschaftsveranstaltung der acht Industrie- und Handelskammern in Westfalen-Lippe und des Verkehrsverbunds Westfalen bietet zudem Gelegenheit zum fachlichen Austausch und zur Vernetzung. Zu den Referenten



ZUKUNFT BRAUCHT INFRASTRUKTUR.

Zukunftskonferenz Infrastruktur
Westfalen-Lippe 2026

17. NOVEMBER 2026

Kurhaus Bad Hamm

Foto: jamesstech art/stock.adobe.com | Gestaltung: Tilo Sommer / IHK Ostwestfalen

gehören unter anderem Christian Hirte, Parlamentarischer Staatssekretär beim Bundesminister für Verkehr, und Thomas Puls, Senior Economist für Verkehr und Infrastruktur am Institut der deutschen Wirtschaft. Die Teilnahme ist kostenfrei.



Weitere Informationen ►



eine Marke der:
ProMedia
Act!ve Elektro

Karrieremöglichkeiten kennenlernen

Wie können Unternehmen ihre Fachkräfte nach der Ausbildung gezielt weiterentwickeln? Im digitalen IHK-Ausbildungstreff am **Donnerstag, 29. Oktober**, von 10:00 bis 11:00 Uhr, wird erläutert, welche Perspektiven die Höhere Berufsbildung für Unternehmen sowie für deren Mitarbeitende eröffnet. Hanna Gaszczak und Dietmar Niedziella geben einen kompakten Überblick über die Qualifizierungsmöglichkeiten zum/zur Meister/-in, zum/zur Fachwirt/-in oder zum/zur Betriebswirt/-in sowie zum neuen Weiterbildungsabschluss Berufsspezialist.

Die Abschlüsse der Höheren Berufsbildung bieten dabei eine attraktive und praxisnahe Alternative zum klassischen Hochschulweg beziehungsweise Studium und eröffnen vielfältige Karriere- und Entwicklungsmöglichkeiten. Die Teilnahme ist kostenfrei, eine Anmeldung ist erforderlich: www.ihk.de/ostwestfalen/veranstaltungen

JETZT
mit Ihrer ANZEIGE
dabei sein!

ALLE INFOS
UND PREISE:



FACHKRÄFTE-TALK 2026: Generationenorientiertes Führen im Mittelstand



In der heutigen Arbeitswelt treffen verschiedene Generationen aufeinander, die jeweils unterschiedliche Erwartungen, Bedürfnisse und Fähigkeiten mitbringen. Um als Unternehmen erfolgreich zu sein, ist es entscheidend, diese Vielfalt zu erkennen und gezielt zu fördern.

Deshalb bietet das „Netzwerk Fachkräftesicherung im Kreis Höxter“, ein Zusammenschluss aus sieben Verbundpartnern, zu dem auch die IHK Ostwestfalen, Zweistelle Paderborn + Höxter, gehört, einen kostenfreien Fachkräfte-Talk mit Frühstück zum Thema „Generationenorientiertes Führen im Mittelstand“ an. Am **Donnerstag, 8. Oktober**, von 8:30 Uhr bis 11:00 Uhr, werden in drei Impulsvorträgen die Themen „Lebenszyklusorientierte Personalpolitik – kein Trend, kein Nice-to-have!“, „Führung altersgemischter Teams“ und „Führung junger Teams“ behandelt. Veranstaltungsort ist der BildungsCampus Handwerk, Bohlenweg 5, 33034 Brakel.

Eine Anmeldung unter www.umfrageonline.com/c/talk-okt2026 ist erforderlich.

Im Anschluss des Fachkräfte-Talks besteht die Möglichkeit, die Berufseinstiegsmesse „STEP 1“ im Kolping-Berufsbildungswerk Brakel, Tegelweg 33, zu besuchen. Von **Donnerstag, 8. Oktober**, bis **Samstag, 10. Oktober**, öffnet die Messe bereits zum achten Mal ihre Türen. Die „STEP1“ bietet umfassende Informationen und Unterstützung bei der Berufsorientierung. Sie richtet sich gezielt an junge Menschen ab Klasse 9 aller Schulformen, die kurz vor ihrem Schulabschluss stehen. Als größte Berufseinstiegsmesse im Kreis Höxter vernetzt die dreitägige Veranstaltung Schülerinnen, Schüler, Lehrkräfte, Eltern und Erziehungsberechtigte direkt mit der Praxis. Die IHK Ostwestfalen, Zweigstelle Paderborn + Höxter, gehört zu den Mitveranstaltern der Berufseinstiegsmesse.

Mehr Infos zur „STEP 1“: <https://www.step1-hx.de/>.

Fortsetzung auf der nächsten Seite ►

VON A NACH B MIT E. FÖRDERN WIR.

Energieerzeugung, Speicherung,
Ladeinfrastruktur oder der Ausbau Ihrer
E-Flotte: Wir fördern Ihre Investitionen
in die Zukunft.

Fragen Sie Ihre Hausbank nach einer
NRW.BANK-Förderung.



NRW.BANK
Wir fördern Ideen

34. BOW-Forum: „Transformation in OWL – Chancen gestalten. Menschen stärken. Zukunft sichern“

Wirtschaft und Institutionen, auch in Ostwestfalen-Lippe, agieren in einem besonderen Spannungsfeld: Während viele Unternehmen weiterhin dringend Fachkräfte suchen, stehen andere vor Personalabbau, veränderten Geschäftsmodellen und einem tiefgreifenden Strukturwandel. Und nicht selten sehen sich Verantwortliche mit all diesen Phänomenen gleichzeitig konfrontiert. Parallel dazu verändern Digitalisierung, KI, demografische Entwicklung und neue Anforderungen an Kompetenzen die Arbeitswelt in rasantem Tempo. Doch wie kann Transformation in OWL gelingen - und wie können Unternehmen dabei Beschäftigung, Know-how und Wettbewerbsfähigkeit sichern? Antworten darauf liefert die Veranstaltung „Transformation in OWL – Chancen gestalten. Menschen stärken. Zukunft sichern“ am **Dienstag, 10. November**, von 13 bis 18.30 Uhr. Veranstaltungsort ist die IHK-Hauptgeschäftsstelle, Elsa-Brändström-Str. 1-3, 33602 Bielefeld. Organisiert wird das Forum vom Bildungswerk der ostwestfälisch-lippischen Wirtschaft e. V. (BOW).

Moderiert vom Vorstandsvorsitzenden des BOW e. V.,
Prof. Dr. Gunther Olesch, umreißt Prof. Dr. Jutta Rump, HWG

Ludwigshafen/IBE, in ihrer Keynote „Transformation im Spannungsfeld“ die aktuellen Herausforderungen. Vertiefende Impulse liefern anschließend Carolin Höltermann-Waltke, CLAAS KGaA mbH, zum „Up-/Re-Skilling zur Fachkräftesicherung“, Berit Jürgensen, von Rundstedt & Partner, zum „Offboarding in der Transformation“ und Prof. Dr. Sascha Armutat, HSBI, zu „Resilienz und Anpassung in der Transformation“. Abgerundet wird das Forum durch eine Plenumsdiskussion, bei der die Anpassung von Geschäftsmodellen im Mittelpunkt steht.

Anmeldungen für das 34. BOW-Forum sind über den QR-Code oder die BOW-Homepage (www.bow.de) ab sofort möglich. Für Führungskräfte und Mitarbeitende von BOW-Mitgliedern und BOW-Partnerunternehmen ist die Teilnahme kostenfrei.



Weitere Informationen ►

Nachfolgesprechtag für Unternehmerinnen und Unternehmer

Wie sich der Wechsel an der Unternehmensspitze erfolgreich gestalten lässt, steht im Mittelpunkt des IHK-Nachfolgesprächtags am **Dienstag, 3. November**. Gemeinsam mit einem Expertenteam aus den Bereichen Steuern, Recht, Be-

triebswirtschaft und Finanzierung werden individuelle Fragen in vertraulichen Einzelgesprächen erörtert. Die kostenfreien Gespräche sind auf eine Stunde begrenzt und finden in der IHK-Hauptgeschäftsstelle, Elsa-Brändström-Straße 1-3, 33602 Bielefeld, statt. Die Anmeldung und Terminvereinbarung erfolgt telefonisch: Maike Bleck, IHK, Tel. 0521 554-226.

TERMITICKER

13. IHK-Handelstag NRW | Wie gelingt Nahversorgung von morgen? | Freitag, 9. Oktober

Hechelei, Bielefeld

China und die deutsche Wirtschaft: Zwischen Chancen und wachsendem Wettbewerbsdruck | Dienstag, 13. Oktober

10:00 – 11:45 Uhr | Online (Teilnahme kostenlos)

Markteintritt Kanada | Mittwoch, 14. Oktober

15:00 – 16:00 Uhr | Online (Teilnahme kostenlos)

**Steuerberatersprechtag für Gründerinnen und Gründer | Mittwoch,
18. November**

Online - Die Anmeldung und Terminvereinbarung erfolgt telefonisch:
Maike Bleck, IHK, Tel. 0521 554-226

NRW ASEAN-Forum 2026: Freihandel und neue Potenziale für Unternehmen in Südostasien | Montag, 23. November

14:00 – 17:00 Uhr | Präsenzveranstaltung (Teilnahme kostenlos)

IHK Bonn/Rhein-Sieg

<https://event.ihk-bonn.de/b?p=nrwaseanforum2026>

22. IHK MENA-Symposium: Investieren, Handeln, Wachsen – Geschäftsperspektiven in der Golfregion trotz geopolitischer Spannungen | Dienstag, 24. November

16:00 – 19:30 Uhr | Präsenzveranstaltung (Teilnahme kostenlos)

IHK Ostwestfalen, Bielefeld



Zum
IHK-Veranstaltungskalender

Wir gratulieren

150 Jahre

- ▶ **BENTELER Business Service GmbH**
Paderborn | am 1. Oktober
- ▶ **Ed. Heckwerth Nachf. GmbH u. Co. KG**
Hiddenhausen | am 1. Oktober
- ▶ **Landhandel Fritz Meyer, Inh. Bärbel Sens e.K.**
Espelkamp | am 1. Oktober

125 Jahre

- ▶ **Welland & Tuxhorn AG**
Bielefeld | am 5. September



Foto: Welland & Tuxhorn

Dr. Martin Wienströer, Vorstandsvorsitzender der Welland & Tuxhorn AG, einem Hersteller von Industriearmaturen und Regeltechnik, freut sich über die Urkunde, die Petra Pigerl-Radtke anlässlich des Firmenjubiläums überreichte. In ihrem Grußwort betonte die IHK-Hauptgeschäftsführerin, dass „Unternehmen wie Welland & Tuxhorn exemplarisch für die Stärken unserer ostwestfälischen Wirtschaft stehen. Sie verbinden technologische Kompetenz mit langfristigem Denken. Sie investieren in Menschen, Technologien und Standorte.“

100 Jahre

- ▶ **Betten Schwappe Inhaberin Barbara Strehl e.K.**
Herford | am 1. Oktober

75 Jahre

- ▶ **REB Reinhard Elbracht GmbH**
Bielefeld | am 1. August



Foto: IHK Ostwestfalen

Zum 75-jährigen Jubiläum hat IHK-Hauptgeschäftsführerin Petra Pigerl-Radtke (2. von links) eine Urkunde überreicht an Geschäftsführer André Elbracht (2. von rechts) sowie an seine Schwester Michaela Elbracht und seinen Vater Horst Elbracht. Ursprünglich vor allem für die Fahrradindustrie tätig, fertigt das Familienunternehmen heute individuelle Draht- und Metallteile für unterschiedlichste Branchen.

- ▶ **Eggersmann Gruppe GmbH & Co. KG**
Marienfeld | am 1. Oktober
- ▶ **Dortschy GmbH & Co. KG**
Bielefeld | am 1. Oktober
- ▶ **Orthopädisches Institut Becker & Dreßler GmbH & Co. KG**
Paderborn | am 19. Oktober
- ▶ **Ziegenbruch Automaten GmbH & Co. KG**
Bielefeld | am 4. Juli



Foto: IHK Ostwestfalen

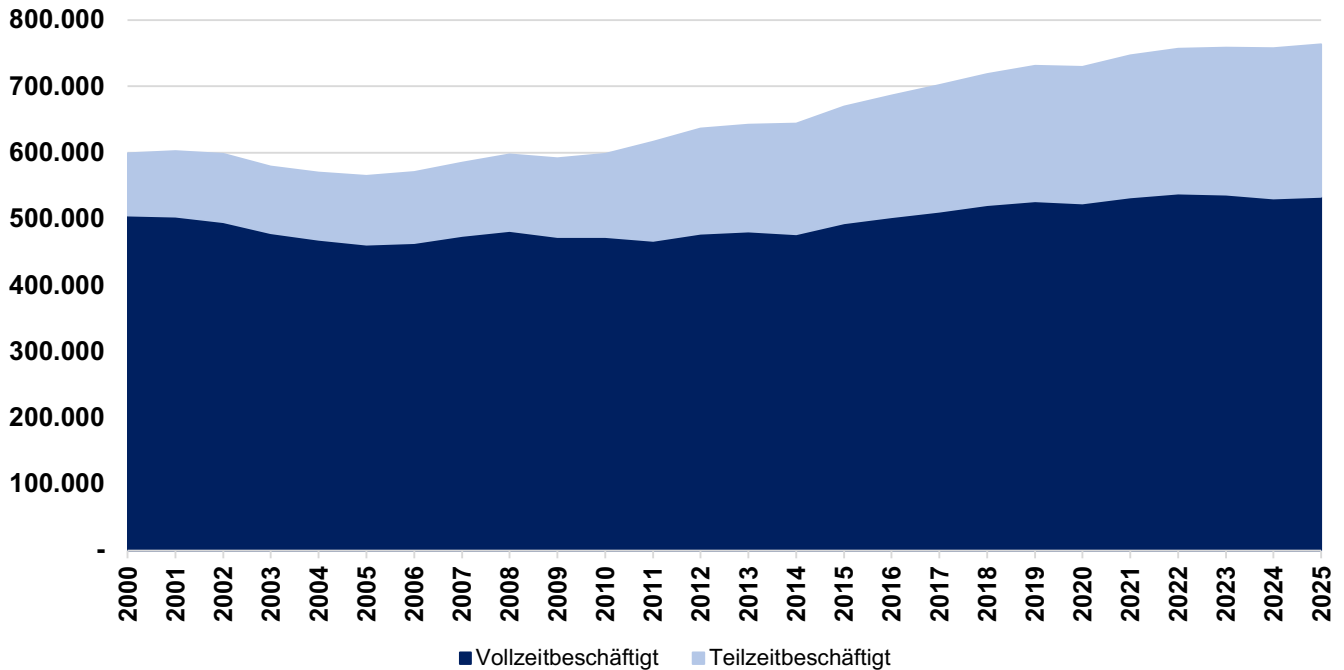
Zum 75-jährigen Firmenjubiläum gratulierte IHK-Hauptgeschäftsführerin Petra Pigerl-Radtke mit einer Ehrenurkunde Geschäftsführer Olaf Ziegenbruch. Seit 2003 ist der Unternehmer Mitglied im Dienstleisterausschuss der IHK Ostwestfalen.

50 Jahre

- ▶ **HEGLA GmbH & Co. KG**
Beverungen | am 1. Oktober
- ▶ **Heers GmbH**
Bielefeld | am 15. Oktober
- ▶ **CWM Concept GmbH, Gesellschaft für Objektplanung und Unternehmensentwicklung**
Gütersloh | am 15. Oktober
- ▶ **K & M GmbH**
Lichtenau | am 18. Oktober
- ▶ **ATHENA Technologie Beratung GmbH**
Paderborn | am 5. Oktober

25 Jahre

- ▶ **PolyGate Kunststoffe GmbH**
Vlotho | am 1. Oktober
- ▶ **FRN GmbH**
Paderborn | am 1. Oktober
- ▶ **Universum-Betriebsgesellschaft mbH**
Bünde | am 4. Oktober
- ▶ **MICx-media in concept GmbH & Co. KG**
Bielefeld | am 1. September

Entwicklung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten
(2000 bis heute)

Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Ostwestfalen ist zwischen 2012 und 2022 um fast 120.000 oder rund 19 Prozent gestiegen. In den zurückliegenden drei Jahren vollzieht die Beschäftigtenzahl in Ostwestfalen allerdings eher eine Seitwärtsbewegung. Zum Ende des vergangenen Jahres waren in Ostwestfalen 763.495 Men-

schen sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Allerdings enthält diese Zahl die „Köpfe“. Eine getrennte Darstellung von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten trübt diese ansonsten beeindruckende Entwicklung über den betrachteten Zeitraum. Waren im Jahr 2007 noch 19 Prozent in einer Teilzeitbeschäftigung, waren es im vergangenen Jahr 30 Prozent. Hierin spiegeln sich eine über die Jahre

angestiegene Erwerbsbeteiligung von Frauen, Initiativen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie auch veränderte Bedürfnisse der Beschäftigten und Betriebe, die Arbeitszeit flexibel zu gestalten. Die Vollzeitjobs lagen zur Jahresmitte 2025 um 4.200 unter dem Höchststand aus dem Jahr 2022. Die Zahl der Teilzeitbeschäftigten stieg demgegenüber um 10.860 Personen.

**EUROPEAN
BATTERY HUB**
www.european-battery-hub.com
**ENERGIE LAGERN,
ZUKUNFT TRANSPORTIEREN.**

 Europas Zentrum für nachhaltige und
effiziente Batterielogistik.

Hartmann International GmbH & Co. KG | Halberstädter Straße 77 | 33106 Paderborn

powered by

**HARTMANN
INTERNATIONAL**



Offizielle
Werbeagentur

Print & Web
Digital & Social
Magazine

Zusammen

schaffen wir Seiten,
die bleiben.

Wir wünschen allen
Leserinnen und Lesern
wertvolle Erkenntnisse
für ihr Business.

amm
Die Werbeagentur.

amm-lemgo.de

Made in Ostwestfalen

Innovative Produkte, die Unternehmen aus der Region neu auf den Markt bringen

CLAAS

Neues Buch „Innovationen für Generationen“ erschienen

CLAAS erinnert mit einem neuen Buch an Helmut Claas, der dieses Jahr seinen 100. Geburtstag gefeiert hätte. „Innovationen für Generationen“ sei weit mehr als eine Chronik; das Buch mache spürbar, was CLAAS im Kern ausmache, und gewähre so erstmals persönliche Einblicke in das traditionsreiche Familienunternehmen. Das Buch schlägt den Bogen von der Vorgeschichte des Unternehmens bis zu den Anfängen in Harsewinkel und widmet sich ausführlich dem Wirken von Helmut Claas, der als Ingenieur, Tüftler und strategischer Kopf über Jahrzehnte nicht nur CLAAS, sondern die gesamte Branche prägte. Seine Maxime – „Unsere meisten Entschlüsse waren richtig, und wer kein Risiko eingehen will, wird nur in kleinen Schritten vorankommen“ – zieht sich wie ein roter Faden durch die Meilensteine des Unternehmens. Als passionierter Techniker, der das Handwerk von der Pike auf gelernt hatte, hielt Helmut Claas über 100 Patente. Unter seiner Führung wuchs CLAAS vom europäischen Spezialisten zum globalen Vorreiter heran, der heute maßgeblich die

digitale Transformation der Landwirtschaft mitgestaltet. CLAAS beschäftigt über 11.500 Mitarbeitende weltweit und erzielte im Geschäftsjahr 2025 einen Umsatz von 4,9 Milliarden Euro.

„Innovationen für Generationen“ erzählt in fünf Kapiteln von bahnbrechenden Erfindungen, ikonischen Maschinen und den Prinzipien, die CLAAS seit über einem Jahrhundert prägen: Innovation, Verantwortung und der Wille, kommenden Generationen etwas Bleibendes zu hinterlassen. Das großformatige Hardcover besticht mit eindrucksvollen Bildwelten auf 262 Seiten und ist im Delius Klasing Verlag erschienen (ISBN: 978-3667132635). Es kostet 39,90 Euro.



Foto: CLAAS

www.claas.com

DENIOS

Wenn der Sicherheitsschrank smart und intelligent wird

Wer hat den Akku entnommen? Wo ist das Werkzeug geblieben? Und sind alle Gefahrstoffe sicher gelagert? Fragen wie diese kosten im Arbeitsalltag oft Zeit – und bergen Risiken. Mit dem neuen Real-time Asset Monitoring liefert die DENIOS SE aus Bad Oeynhausen jetzt die Antwort in Echtzeit: automatisch, transparent und jederzeit abrufbar. Aus klassischen Sicherheitsschränken werden vernetzte Systeme, die jederzeit zeigen, was sich im Schrank befindet – und wer darauf zugreift. Ob Gefahrstoffe, Lithium-Ionen-Batterien oder Werkzeuge: Unternehmen behalten ihre Bestände rund um die Uhr im Blick. Alles wird automatisch erfasst, übersichtlich dargestellt und ist jederzeit abrufbar. Der Zugang zum Schrank erfolgt über personalisierte Karten. Nur autorisierte Personen können ihn öffnen. Jede Entnahme und jede Rückgabe wird automatisch dokumentiert. So ist jederzeit klar, wer welchen Gegenstand nutzt – einfach, transparent und sicher. Die Technik dahinter ist unkompliziert: Jeder Gegenstand erhält einen kleinen RFID-Chip. Sensoren im Schrank erkennen, was entnommen oder zurückgelegt wird. Die Daten landen direkt im Online-Portal DENIOS connect. Eine aufwendige IT-Integration ist nicht nötig – die Lösung funktioniert über eine eigene Mobilfunkverbindung. Das Real-time Asset Monitoring lässt



Foto: DENIOS

sich sowohl in neue als auch in bestehende Sicherheitsschränke integrieren, über die Plattform DENIOS connect können sogar mehrere Standorte zentral verwaltet werden.

www.denios.de/asset-monitoring

MIELE

Neue Lösungen fürs Kochen

Die Küche ist längst mehr als ein funktionaler Arbeitsraum – sie ist Teil des Wohnraums und Ausdruck des persönlichen Einrichtungsstils. Wer heute eine Küche plant, erwartet Lösungen, die sich harmonisch in das gewünschte Design und in den Alltag einfügen. Ein Grund, weshalb Miele zahlreiche Neuheiten wie Kochfelder, Dunstabzugslösungen und Designvarianten im Portfolio hat – um Küchen passgenau auf Raum, Stil und Nutzungsgewohnheiten abzustimmen. Farben wie Pearlbeige und Mattschwarz erweitern die Designoption für Kochfeld und Dunstabzug. So bringt Miele neben vielen weiteren Neuheiten das neue Kochfeld mit integriertem Dunstabzug KMDA 5649 auf den Markt, eine 2in1-Lösung in 60 cm Breite. Auch in Mattschwarz erhältlich, wird es zur passenden Option für kompakte Küchen und moderne Designkonzepte. Zudem gibt es einen Relaunch der Gas-auf-Glas-Kochfelder und auch im Bereich Dunstabzug baut Miele das Angebot weiter aus. Erstmals ist nun auch die aus der Arbeitsplatte



Foto: Miele

herausfahrbare Downdraft-Dunstabzugshaube in MattFinish erhältlich. Kochfeld und Dunstabzug wirken dadurch wie aus einem Guss – insbesondere in offenen Wohnküchen und puristisch gestalteten Küchen. Neue Lüfterbausteine bieten noch mehr Flexibilität für individuelle Hauben- und Oberschränkkonzepte.

www.miele.de

VERPACKUNG KOMMT VON UNS!



Mit KI bearbeitet



EUROPAS NR. 1 FÜR
VERPACKUNGEN, BÜROBEDARF
UND BETRIEBSAUSSTATTUNG
rajapack.de

RAJA



Unterstützung, kein Ersatz



Termine koordinieren, Dokumente vervollständigen oder sich Protokolle und Zusammenfassungen schreiben lassen – viele Menschen greifen inzwischen auf KI-gestützte Text- oder Sprachgeneratoren zurück, um ihren Arbeitsalltag zu entlasten. Immer wieder kommt die Frage auf, ob durch den Einsatz von neuen Technologien Arbeitslosigkeit entsteht oder Berufe verschwinden. Auch die Ausbildung ändert sich durch den Einsatz von KI. Wie Unternehmen und Ausbilderinnen und Ausbilder auf diese neue Herausforderung reagieren und welchen Einfluss das auf Ausbildungsberufe hat, beleuchtet unser Titelthema „KI in der Ausbildung“.

Mehr als jedes zweite Unternehmen in Ostwestfalen setzt Künstliche Intelligenz bereits in der Ausbildung ein. Das zeigt eine Ausbildungsumfrage der Industrie- und Handelskammer Ostwestfalen zu Bielefeld, an der sich 426 Unternehmen beteiligt haben. Gleichzeitig wird deutlich, dass die Unternehmen in der Region das Thema sehr unterschiedlich bewerten. Fragen zur Bedeutung und zum Einsatz von KI in der Ausbildung wurden bei der jährlichen Umfrage erstmals gestellt.

Für ein Drittel der Unternehmen (33 Prozent) hat Künstliche Intelligenz in der Ausbildung bereits heute eine hohe oder sehr hohe Bedeutung. Demgegenüber messen 30 Prozent der befragten Betriebe dem Thema bislang nur eine geringe oder gar keine Bedeutung bei. Die Ergebnisse zeigen ein differenziertes Bild: Während viele Unternehmen KI bereits gezielt nutzen, beobachten fast genauso viele die Entwicklung noch zurückhaltend. Der häufigste Einsatzbereich ist das Lernen sowie die Prüfungsvorbereitung. 31 Prozent der befragten Unternehmen nutzen KI hierfür und unterstützen ihre Auszubildenden beispielsweise beim Erarbeiten von Lerninhalten oder bei der Vorbereitung auf Prüfungen. Mit dem technologischen Wandel verändern sich auch die Anforderungen an Ausbilderinnen und Ausbilder: 73 Prozent der Unternehmen bereiten ihr Ausbildungspersonal bereits gezielt

Foto: 1404489451/stock.adobe.com

auf die veränderten Arbeitsanforderungen durch den Einsatz von Künstlicher Intelligenz vor. Damit investieren sie nicht nur in digitale Kompetenzen, sondern schaffen auch die Voraussetzungen, Auszubildende beim verantwortungsvollen und praxisgerechten Einsatz von KI zu begleiten.

„Künstliche Intelligenz wird die Arbeitswelt nachhaltig verändern – und damit auch die berufliche Ausbildung. Entscheidend ist, dass Auszubildende lernen, KI kompetent, kritisch und verantwortungsvoll einzusetzen. Die Ergebnisse unserer Umfrage zeigen, dass viele Unternehmen diesen Wandel bereits aktiv gestalten“, sagt IHK-Hauptgeschäftsführerin Petra Pigerl-Radtke.

Die Umfrageergebnisse verdeutlichen, dass KI in der Ausbildung kein Zukunftsthema mehr ist, sondern bereits in vielen Betrieben mit wachsender Bedeutung angekommen ist. Gleichzeitig steht die Entwicklung noch am Anfang. Welche Rolle Künstliche Intelligenz künftig in der Ausbildung spielen wird, hängt auch davon ab, wie sich die Technologien weiterentwickeln und welche Kompetenzen Unternehmen künftig von ihren Fachkräften erwarten.

TIPP

„AzubiTrain – Deine Zukunft mit KI“

Nordrhein-Westfalen treibt – nach eigener Aussage – den Wandel „von der Kohle zur KI“ voran. Das Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales NRW setzt sich gemeinsam mit dem fjs e.V. dafür ein, dass junge Menschen und Auszubildende praxisnah an KI-Kompetenzen herangeführt werden. Mit dem kostenlosen Angebot „AzubiTrain – Deine Zukunft mit KI“ erhalten Auszubildende, Ausbilderinnen und Ausbilder in NRW die Chance, KI besser zu verstehen, kritisch zu hinterfragen und sie verantwortungsvoll im Ausbildungsalltag einzusetzen.

Für Azubis werden unter anderem acht Lernmodule angeboten, die Grundlagenwissen zur Künstlichen Intelligenz vermitteln – das Themenspektrum reicht beispielsweise von der Fra-

STARKE WIRTSCHAFT UND STARKE AUSBILDUNG BEDINGEN SICH

Die Welt verändert sich rasant. Technologische Sprünge, geopolitische Verschiebungen und der demografische Wandel fordern Wirtschaft und Gesellschaft zugleich. Deutschlands Antwort darauf kann nur eine starke, innovative Wirtschaft sein, getragen von einer ebenso starken beruflichen Aus- und Weiterbildung. Beides ist untrennbar miteinander verbunden: Ohne qualifizierte Fachkräfte keine Wettbewerbsfähigkeit, ohne wettbewerbsfähige Unternehmen keine Zukunft für Beschäftigung und Wohlstand – in einem Impulspapier hat die Deutsche Industrie- und Handelskammer (DIHK) daher Herausforderungen und Handlungsempfehlungen zur Stärkung der beruflichen Aus- und Weiterbildung in Deutschland zusammengefasst. Im Kern geht es darum, den Wirtschaftsstandort und die Fachkräftesicherung zu gewährleisten.

„Die Berufliche Bildung ist zentral für die Erneuerungsfähigkeit unseres Landes. Sie sichert Fachkräfte, ermöglicht Transformation und schafft Aufstiegschancen. Doch die Rahmenbedingungen geraten zunehmend unter Druck. Die Zielgruppen werden heterogener, grundlegende Kompetenzen bei Schulabgängerinnen und

ge „Was ist KI?“, über „Einführung Chatbots“, „Prompt Engineering“ bis hin zu „Einsatz in der Ausbildung“. Das Angebot wird durch Live-Formate ergänzt: „Egal ob in Online-Sessions, innerhalb von PraxisLabs Workshops bei Unternehmen in deiner Region oder während eines Hackathons, wir lernen gemeinsam, praxisnah und zukunftsorientiert“, versprechen die Organisatoren.

Für Ausbilderinnen und Ausbilder werden Online-Sessions angeboten, die über die Angebote von AzubiTrain aufklären, Wissen vermitteln sowie Orientierung und praktische Impulse für den Einsatz von KI in der Ausbildung geben.

www.azubitrain.nrw



Foto: Hettich

Große Bandbreite Beim Familienunternehmen Hettich wird in neun technischen und zwei kaufmännischen Berufen ausgebildet. Ein duales Studium rundet das Angebot für zukünftige Fachkräfte ab.

Schulabgängern nehmen ab, Bildungsbrüche häufen sich. Für viele Betriebe bedeutet das wachsende Zusatzaufgaben und immer häufiger stoßen sie dabei an Grenzen“, macht Dr. Helena Melnikov, DIHK-Hauptgeschäftsführerin deutlich.

Die Unternehmen übernehmen Verantwortung. Sie bilden aus, investieren in Qualifizierung und engagieren sich für den beruflichen Nachwuchs, auch unter schwierigen wirtschaftlichen Bedingungen. „Denn Investitionen in Qualifizierung sind die Grundlage für Innovation, Produktivität und nachhaltiges Wachstum. Entscheidend ist jetzt, der beruflichen Aus- und Weiterbildung die Priorität einzuräumen, die der Wirtschaftsstandort Deutschland dringend braucht“, so Melnikov weiter. Die IHK-Organisation engagiere sich entlang des gesamten Bildungswegs – von Berufsorientierung über Prüfung und Qualifizierung bis zur Gewinnung von Fachkräften im In- und Ausland. Die fünf Impulse des DIHK-Papiers verbinden betriebliche Realität mit klaren politischen Handlungserfordernissen. Zu ihnen zählen: Kompetenzen zum Ausbildungsstart verbessern, Berufsorientierung und Daten-

analyse stärken, Startbedingungen für Ausbildung erleichtern, die Ausbildung modern und flexibel gestalten – auch soll die duale Ausbildung digital und KI-gestützt weiterentwickelt werden, mit besserer technischer Ausstattung der Berufsschulen, qualifizierten Lehrkräften, hybriden Lernformen und flexiblerer Modernisierung von Ausbildungsberufen.

MIT DER ZEIT GEHEN

Beim Möbelbeschlagspezialisten Hettich aus Kirchzell spielt das Thema duale Ausbildung seit über 50 Jahren eine wichtige Rolle bei der Fachkräftesicherung. Aktuell haben im Juli dieses Jahres 38 Auszubildende an den Standorten Kirchzell und im hessischen Frankenberg ihre Prüfungen abgelegt. Zum Erfolg haben auch Dirk Bartz, Ausbildungsleiter bei Hettich, und das neunköpfige Ausbilderinnen- und Ausbilderteam beigetragen – sieben in Kirchzell/Bünde und zwei in Frankenberg. Hinzu kommen zwei HR-Kolleginnen speziell für das Ausbildungsteam. Außerdem gibt es in jedem Bereich Ausbildungsbeauftragte, die die jungen Menschen in ihrem Abteilungsdurchlauf begleiten und unterstützen. Deutschlandweit bildet das Unternehmen mit

seinen weltweit etwa 8.200 Beschäftigten, davon rund 3.200 in Ostwestfalen, und einem Jahresumsatz von zirka 1,4 Milliarden Euro, knapp 200 junge Erwachsene in zwölf Berufen aus, sowohl im gewerblich-technischen als auch im kaufmännischen Bereich. Dabei reicht die Bandbreite von Industriemechanikerinnen und -mechanikern über Technische Produktdesignerinnen und -designer bis hin zu Mechatronikerinnen und Mechatronikern. Im kaufmännischen Bereich werden Industriekaufleute und Kaufleute für Marketingkommunikation auf das Berufsleben vorbereitet. Ein Duales Studium zum Bachelor of Engineering Maschinenbau rundet das Angebot ab. In diesem Sommer sind 56 neue Hettich-Auszubildende gestartet.

Dass Ausbildungsinhalte dabei einem stetigen Wandel unterliegen und „mit der Zeit“ gehen müssen, zeigt sich exemplarisch am Umgang mit Künstlicher Intelligenz im Ausbildungsalltag.

KI NICHT MEHR WEGZUDENKEN

„Künstliche Intelligenz ist aus dem modernen Arbeitsalltag nicht mehr wegzudenken, und deshalb ist KI auch in unserer dualen Ausbildung bereits ein Thema. Uns ist wichtig, unsere Auszubildenden frühzeitig an einen sinnvollen und verantwortungsvollen Umgang heranzuführen und ihnen die Möglichkeit zu geben, praktische Erfahrungen zu sammeln“, sagt Bartz.

Dabei können KI-Anwendungen je nach Ausbildungsbereich beispielsweise bei der Recherche und Ideenfindung, der Strukturierung und Aufbereitung von Informationen, der Erstellung und Optimierung von Texten oder bei der Entwicklung und Gestaltung visueller Inhalte unterstützen.

„Darüber hinaus entwickeln wir im Marketing mit Agentic AI hybride Teams, in denen Menschen und KI kooperativ zusammenarbeiten. Unsere Auszubildenden beziehen wir aktiv in diese neue Form der Zusammenarbeit ein und geben ihnen die Möglichkeit, sie mitzugestalten. Dabei verstehen wir KI als Werkzeug, das die eigene Arbeit ergänzt – nicht als Ersatz für fachliches Wissen, Kreativität oder die kritische Auseinandersetzung mit Inhalten“, betont der Ausbildungsleiter. „Unser Ziel ist es, unseren Azubis nicht nur den Umgang mit KI-Anwendungen zu vermitteln, sondern auch ein Verständnis dafür zu entwickeln, wann und wie diese sinnvoll eingesetzt werden können – und wo ihre Grenzen liegen. So bereiten wir unsere Auszubildenden auf eine Arbeitswelt vor, in der der kompetente Umgang mit KI zunehmend zum beruflichen Alltag gehören wird.“

EINZELNE TÄTIGKEITEN VERÄNDERN

Die im Zusammenhang mit der KI oft geäußerte Sorge, dass dadurch Berufsfelder wegfallen könnten, teilt der Ausbildungsexperte nicht. „Wir gehen davon aus, dass KI weniger ganze Berufsbilder ersetzt, sondern vielmehr einzelne Tätigkeiten und Arbeitsabläufe verändert. Routineaufgaben können teilweise automatisiert oder effizienter erledigt werden. Gleichzeitig entstehen neue Aufgaben und Anforderungen.“ Damit würden sich auch Ausbildungsinhalte wandeln: „Neben dem klassischen Fachwissen gewinnen Kompetenzen rund um den Einsatz und die Bewertung von KI an Bedeutung. Entscheidend wird künftig noch stärker sein, Ergebnisse kritisch einzuordnen und KI gezielt dort einzusetzen, wo sie einen echten Mehrwert bietet.“

Dabei erwarten Bartz und sein Ausbilderinnen- und Ausbilder-Team nicht, dass schon vor Ausbildungsbeginn umfangreiche KI-Kenntnisse vorhanden sein müssen. „Wir verstehen es als Teil unserer Aufgabe als Ausbildungsunternehmen, entsprechende Kompetenzen zu vermitteln und gemeinsam weiterzuentwickeln. Wichtiger sind für uns Neugier, Offenheit gegenüber neuen Technologien und die Bereitschaft, sich kontinuierlich weiterzuentwickeln.“



„In fünf Jahren wird die duale Ausbildung in unserem Unternehmen digitale und KI-Kompetenzen noch selbstverständlicher mit fundiertem Fachwissen und praktischer Erfahrung verbinden.“

Dirk Bartz, Hettich

Foto: Hettich

ROLLE ALS LERNBEGLEITER WIRD NOCH WICHTIGER

Durch die neue Technologie verändere sich ebenfalls das Verständnis auf der anderen Seite: „Auch für Ausbilderinnen und Ausbilder bedeutet KI, kontinuierlich dazuzulernen. Sie müssen nicht jedes neue Tool im Detail beherrschen, sollten aber die Möglichkeiten, Grenzen und Risiken von KI kennen und deren Einsatz kompetent begleiten können“, sagt Bartz, der selbst ausgebildeter Industriemechaniker ist und sich zum Industriemeister Metall weiterqualifiziert hat. „Ihre Rolle als Lernbegleiter wird dadurch aus unserer Sicht noch wichtiger: Sie vermitteln nicht nur Fachwissen, sondern unterstützen Auszubildende dabei, KI sinnvoll einzusetzen, Ergebnisse kritisch zu prüfen und ein Bewusstsein für Themen wie Datenschutz, Urheberrecht und den verantwortungsvollen Umgang mit Informationen zu entwickeln.“

KI könne dabei helfen, Prozesse effizienter zu gestalten und Mitarbeitende bei bestimmten Aufgaben zu entlasten. „Ausbildungsplatz-Lücken kann sie aus unserer Sicht jedoch nicht ‚füllen‘. Unternehmen brauchen auch künftig qualifizierte Nachwuchskräfte, die Fachwissen, Kreativität und soziale Kompetenzen mitbringen. KI kann Menschen bei ihrer Arbeit unterstützen, ihre Fähigkeiten und ihr Urteilsvermögen jedoch nicht ersetzen“, lautet das Fazit von Bartz.

FRÜH VERANTWORTUNG ÜBERNEHMEN

Ihre Ausbildung zur Kauffrau für Versicherungen und Finanzanlagen bei der LVM-Versicherungsagentur Meinolf Sander in Hövelhof hat Imke Beck erst im Sommer 2025 abgeschlossen – nun bildet die 24-Jährige bereits selbst aus, denn ihren Ausbilderschein hat sie direkt angeschlossen. Seit wenigen Wochen ist Imke Beck in dieser Rolle aktiv und hat mit Connor Watson ihren ersten eigenen Azubi: „Es fühlt sich cool an selbst Verantwortung zu übernehmen und dafür zu sorgen, dass sich unser Auszubildender wohl fühlt. Es macht Spaß zu sehen, wie jemand an seinen Aufgaben wächst und sich entwickelt“, beschreibt sie ihre Motivation. Sie versuche die Ausbildungsanforderungen möglichst interaktiv zu gestalten, damit der ange-

hende Kaufmann für Versicherungen und Finanzanlagen in Ruhe alle Produkte der Agentur kennenlernen könne.

Sie selbst hat nach ihrem Realabschluss und ihrem Fachabi länger überlegt, welchen Ausbildungsweg sie gehen wollte: „Ich habe mich dann für den gleichen Werdegang wie meine Mutter entschieden“, erzählt sie. Und damit die richtige Entscheidung getroffen: „Meine Ausbildung war prima. Ich konnte meinen Chef immer ansprechen, zudem hat er mir viel Freiraum gegeben, unter anderem um Seminare zu besuchen, für die er immer super Trainer engagiert hat.“



Von der Auszubildenden zur Ausbilderin und IHK-Prüferin
Imke Beck engagiert sich rund um Ausbildungsthemen und zählt mit ihren erst 24 Jahren zu einer der Jüngsten in diesem Kreis.

KI NOCH „UNTERGEORDNETE ROLLE“

Auf die Frage, ob KI in ihrer eigenen Ausbildung eine Rolle gespielt habe, gibt sie offen zu: „Für mich persönlich spielt die Künstliche Intelligenz eher eine noch untergeordnete Rolle. Ich bin der Typ, der sich immer viel handschriftlich notiert. Aber natürlich habe auch ich in meiner eigenen Prüfungsvorbereitung der KI Fragen gestellt, Grafiken erstellen lassen und inzwischen nutze ich sie dafür, Briefe oder E-Mails zu schreiben“, berichtet Imke Beck, die während ihrer eigenen Ausbildungszeit als Ausbildungsbotschafterin der IHK Ostwestfalen aktiv war und Schülerinnen und Schüler über ihren Arbeitsalltag berichtet hat. „Mich interessieren auch die Berufsmessen wie die Connect, wo ich gemeinsam mit einem Kollegen unsere Agentur vorstelle und potenziellen Auszubildenden ihre Fragen beantworte.“

Dieses Engagement in Sachen Ausbildung zieht sich wie ein roter Faden durch das Leben von Imke Beck, die noch draufgesattelt hat und inzwischen als Prüferin bei der IHK Ostwestfalen tätig ist. Auf dieses Ehrenamt hat sie einer ihrer eigenen Lehrer aufmerksam gemacht: „Mir macht es total viel Spaß, die Auszubildenden bei diesem letzten Schritt ihrer Ausbildung zu begleiten, man kommt in den Austausch und lernt selbst dazu“, freut sie sich über das harmonische Miteinander innerhalb des Prüferkreises: „Alle bringen ihren eigenen Stil ein und es ist spannend zu sehen, was sich die Azubis

einfallen lassen.“ Trotz all dieser zusätzlichen Aufgaben hat Imke Beck ihre eigene Karriere weiter fest im Blick – sie möchte sich zur Fachwirtin fortbilden lassen: „Das Projekt gehe ich aber erst im nächsten Jahr an“, verrät sie und lacht.

BRAUCHEN WIR NOCH FACHINFORMATIKER?

Es ist eine Debatte, die seit etwa eineinhalb Jahren geführt wird und sich angesichts von KI-Anwendungen in der Frage „Brauchen wir noch Fachinformatikerinnen oder Fachinformatiker?“ zusammenfassen lässt. Die Antwort von Harun Yavuz ist eindeutig: „Fachinformatiker sind nicht obsolet, nur weil KI coden kann“, sagt der Ausbildungsbeauftragte der Wortmann AG aus Hüllhorst.

Mit über einer Milliarde Euro Umsatz in 2025 zählt das familiengeführte Unternehmen nach eigenen Angaben zu einem der erfolgreichsten unabhängigen deutschen IT-Unternehmen. Die Produkte, unter anderem PCs, Notebooks, Server oder Thin Clients, werden in Hüllhorst zusammengebaut. Dienstleistungen inklusive eines eigenen Rechenzentrums runden das Angebot für Firmenkunden ab. Rund 800 Mitarbeitende werden beschäftigt, zum Kundenkreis zählen über 16.000 Fachhändler und Systemhäuser in Europa.

PRAXISNAHE VERTRIEBSAUFGABEN ERSTELLEN

„Wir setzen aus zwei Gründen KI ein, erstens der fachliche: Wir sind IT-Distributor sowie Hersteller, KI-Themen sind bei unseren Partnern angekommen. Wer diese Produkte später verkaufen oder supporten soll, muss sie selbst bedient und ihre Grenzen erlebt haben. Zweitens der praktische: Bei rund 30 IT-Auszubildenden ist die Vorbereitung individueller Aufgaben zeitintensiv. KI hilft, Fallbeispiele schneller auf den jeweiligen Ausbildungsstand zuzuschneiden. Die inhaltliche Verantwortung und die Kontrolle bleiben aber vollständig bei uns“, sagt Yavuz. Er betont, dass KI „punktuell und nicht als flächendeckender Standard“ zum Einsatz komme. „Als Ausbildungsbeauftragter setze ich KI vor allem zur Vorbereitung und Begleitung von Ausbildungsinhalten ein: bei der Erstellung praxisnaher Vertriebsaufgaben für die Kaufleute im 3. Lehrjahr, bei Übungs- und Prüfungsszenarien im Bereich ‚Konfigurieren, Prüfen und Supporten von IT-Systemen‘ sowie bei der Pflege unserer internen Wissensdatenbank für Auszubildende. Daneben lernen die Auszubildenden KI-Werkzeuge auch als Arbeitsmittel kennen. Zuletzt etwa in einem Abschlussprojekt zu ei-



Foto: Wortmann

Made in Ostwestfalen Die familiengeführte Wortmann AG gehört nach eigenen Angaben zu einem der erfolgreichsten unabhängigen deutschen IT-Unternehmen. Die Produkte, unter anderem PCs, Notebooks, Server oder Thin Clients, werden in Hüllhorst zusammengebaut.

nem KI-Agenten auf Basis von Copilot Studio.“ So mussten Auszubildende beispielsweise eine von der KI vorgegebene Rechner-Konfiguration nachbauen. Das Besondere an der Aufgabe – „sie mussten verstehen und beurteilen, warum sie die Komponenten verwenden sollen“.

BEURTEILUNGSVERMÖGEN STÄRKEN

Ähnlich wie Dirk Bartz, Ausbildungsleiter bei Hettich, Katja Möller aus der Melitta Unternehmensleitung und Dr. Christina Langer, Ökonomin und Arbeitsmarktforscherin beim ifo-Institut (siehe Interview auf Seite 37), geht Yavuz nicht davon aus, dass komplette Berufe durch den KI-Einsatz überflüssig werden: „Ich sehe eher eine Verschiebung von Tätigkeitsanteilen als das Wegfallen ganzer Berufsbilder. Routineanteile, Standardangebote, einfache Datenerfassung, Textbausteine im First-Level-Support werden weniger. Dafür gewinnen Bewertung, Beratung und Fehlersuche an Gewicht: Man muss beurteilen können, ob ein KI-Ergebnis fachlich trägt. Neu hinzu kommen Inhalte wie sinnvoller Umgang mit Prompts, Datenqualität und Datenschutz. Am ehesten unter Druck geraten reine Sachbearbeitungsprofile ohne Kunden- oder Technikbezug.“

LOKALE KI-SYSTEME GEWINNEN AN BEDEUTUNG

Yavuz selbst hat seine verkürzte Ausbildung zum „Kaufmann für IT-Systemmanagement“ Anfang 2025 bei der Wortmann AG abgeschlossen. Nach seinem ersten Berufsabschluss zum Mediengestalter habe er für einen E-Sport-Anbieter gearbeitet und dort junge Spieler, auch international, betreut: „Ich habe Vollzeit auf junge Leute aufgepasst“, schmunzelt er – die Erfahrungen, die er dort sammeln konnte, nutze er unter anderem heute dafür, die international zusammengesetzte Auszubildenden-Community bei Wortmann zu betreuen.

Zunächst habe er sich mit sogenannten Frontier-KI-Modellen beschäftigt: „Als Frontier-Modelle gelten die jeweils leistungsfähigsten, teuersten Modelle einer Generation – die, die den Stand der Technik definieren. Der Markt wird von einer kleinen Zahl von Flaggschiff-Modellen weniger Anbieter dominiert, die nicht nur über

„In fünf Jahren wird die duale Ausbildung in unserem Unternehmen KI als selbstverständliches Werkzeug einsetzen, aber mit demselben Anspruch wie heute: Die Auszubildenden müssen verstehen, was sie tun, und nicht nur, wie sie danach fragen.“

Harun Yavuz, Wortmann AG

Foto: Wortmann AG



Benchmark-Scores konkurrieren, sondern über Reasoning-Tiefe, Coding, Multimodalität, Long-Context, Tool-Nutzung, agentische Zuverlässigkeit, Safety, Kosten und Deployment-Flexibilität“, erläutert Yavuz. Aktuell beschäftige er sich mit Thema lokale KI-Systeme: „Ärzte, Steuerberater oder Anwälte können aus Datenschutzgründen beispielsweise nicht ChatGPT verwenden. Alle Eingaben in Frontier-KI-Modelle werden dafür genutzt, sie zu trainieren“, warnt Yavuz. Deshalb seien für diese Berufsgruppen lokale, datenschutzkonforme KI-Systeme so wichtig: „Die Datensouveränität muss in Deutschland bleiben.“

KI IST KEIN „ZAUBERDING“

Rechtliche- und Datenschutzthemen spielen beim Einsatz von KI eine immer stärkere Rolle, die auch in der Ausbildung vermittelt werden müssten. Die Antwort auf die Frage, welche „Skills“ zukünftige Auszubildende mitbringen müssten, erstaunt deshalb nur im ersten Moment: „Keine KI-Vorkenntnisse. Die vermitteln wir. Wichtiger sind Neugier, Sorgfalt und die Bereitschaft, Ergebnisse zu hinterfragen, statt zu übernehmen. Dazu kommen die klassischen Punkte, die durch KI eher wichtiger werden: verständlich kommunizieren, sich selbst organisieren, nachfragen, wenn etwas unklar ist. Wer ein KI-Ergebnis nicht einordnen kann, dem nützt das beste Werkzeug nichts. KI ist kein ‚Zauberding‘ – die Antwort ist immer nur so schlau wie die Frage, die man eintippt.“

Auch bei dem Aspekt, wie sich Anforderungen an Ausbilderinnen und Ausbilder verändern, herrscht unter den Praktikern weitestgehend Einigkeit. „Die Rolle verschiebt sich stärker in Richtung Begleitung und Einordnung.



Foto: Melitta Gruppe

Gemeinschaftsprodukt Junge Erwachsene aus fünf Ausbildungsberufen tragen dazu bei, dass in Minden Melitta-Filtertüten produziert werden.

Aufgaben müssen so gestellt werden, dass die Eigenleistung der Auszubildenden erkennbar bleibt – das ist die konkrete Veränderung im Alltag“, sagt Yavuz. KI könne Ausbilderinnen und Ausbilder entlasten und dadurch Kapazität für die eigentliche Betreuung schaffen.

Weiterqualifizierung bedeute für ihn, die Werkzeuge selbst beherrschen zu können – inklusive ihrer Schwächen. Außerdem müssten die rechtlichen Rahmenbedingungen vermittelt werden, insbesondere Datenschutz und

der Umgang mit Unternehmensdaten. „Wer KI nur verbietet, verliert den Einblick, wie sie tatsächlich genutzt wird.“

ALLES FÜR DIE FILTERTÜTE

Bei der diesjährigen IHK-Ausbildungstour von IHK-Präsident Jörn Wahl-Schwentker und IHK-Hauptgeschäftsführerin Petra Pigerl-Radtke stand auch die Melitta Gruppe in Minden als eine von sechs Stationen auf dem Programm. Zunächst präsentierten fünf Auszubildende ihre jeweiligen Berufe – von der Industriekauffrau über den Mechatroniker, einen Papiertechnologen, eine Mediengestalterin bis hin zum Fachinformatiker – und ihren spezifischen Anteil daran, am Standort die Melitta-Kaffeefiltertüten zu produzieren. Mittendrin Katja Möller aus der Unternehmensleitung, die in der Vorstellungsrunde betonte, dass sie vor 30 Jahren ein Duales Studium zur Betriebswirtin (VWA) bei Melitta absolviert hat. Damals war als Teil dieses Studium zusätzlich die Berufsausbildung zur Industriekauffrau integriert, die nach bereits 1,5 Jahren abgeschlossen wurde, blickt sie auf ihren Karrierebeginn zurück.



„In fünf Jahren wird die duale Ausbildung bei Melitta deutlich individueller gestaltet sein: Durch den Wegfall von Routineaufgaben entstehen Freiräume für kompetenzbasiertes Lernen und persönliche Lernwege, die stärker auf die individuellen Fähigkeiten, Interessen und Entwicklungsziele der Auszubildenden zugeschnitten sind.“

Katja Möller, Melitta Gruppe

Foto: Melitta Gruppe

Nachgefragt, wie bei Melitta Künstliche Intelligenz Ausbildungsinhalte verändert, greift sie das Beispiel der Mediengestaltung auf: „Da wir Mediengestalter ausbilden, lässt sich an diesem Berufsbild besonders anschaulich zeigen, wie KI bestehende Tätigkeiten verändert: Mitarbeitende können heute mithilfe von KI schnell Grafiken, Plakate oder Videos erstellen. Für eine professionelle Veröffentlichung braucht es jedoch weiterhin Fachleute, die Qualität, Zielgruppenbezug sowie rechtliche und markenspezifische Vorgaben beurteilen“, so Möller. Sie gehe deshalb – ähnlich wie die Verantwortlichen bei Hettich und der Wortmann AG – nicht davon aus, dass Berufsbilder durch KI vollständig wegfallen. „Vielmehr verändern sie sich: Die Ausbildung des Mediengestalters beziehungsweise der Mediengestalterin wird um KI- und Technologiekompetenz, konzeptionelles Denken und kritische Bewertung erweitert. Der Beruf entwickelt sich von der reinen Umsetzung hin zu einer kreativen und fachlich verantwortungsvollen Steuerung.“

„MELINA“: EIGENE KI ENTWICKELT

Dabei könnten die jungen Erwachsenen während ihrer Ausbildung den Umgang mit Künstlicher Intelligenz Berufe übergreifend erlernen: „Unsere Auszubildenden haben die Möglichkeit, ‚Melina‘, die KI-Assistentin der Melitta Gruppe, zu nutzen. Bereits während der Einführungstage im ersten Ausbildungsjahr lernen unsere Auszubildenden unsere Haltung zur Nutzung mit KI kennen. Ergänzend bieten wir Schulungen an, in denen sie lernen, KI sicher und effizient einzusetzen, geeignete Anwendungsfälle zu erkennen und Ergebnisse kritisch zu hinterfragen.“

Aktuell befinde sich der Konsumgüterhersteller mit seinen Geschäftsfeldern Kaffee, Kaffeezubereitung und Haushaltsprodukte in der Pilotphase von „Chunkx“. Dabei handele es sich um ein neues Lernangebot innerhalb der Melitta Gruppe: „Die Lernplattform hilft dabei, Wissen passend zum eigenen Bedarf aufzubauen. Kolleginnen und Kollegen können genau die Inhalte lernen, die für den Arbeitsalltag hilfreich sind, und zwar so, dass sie zum eigenen Wissensstand und Lerntempo passen. Auszubildende haben die Möglichkeit, Chunkx über die Inhalte zu nutzen, die in den Fachbereichen erstellt werden“, so Möller.

HINTERGRUND

Jeder vierte Betrieb in Deutschland nutzt generative KI

2023 setzten lediglich fünf Prozent der Betriebe Computerprogramme ein, die eigenständig neue Inhalte wie Texte oder Videos erzeugen können. Binnen zwei Jahren hat sich dieser Wert nahezu verfünffacht, auf knapp 25 Prozent. Das zeigt eine im Mai dieses Jahres veröffentlichte Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), der Forschungseinrichtung der Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg, auf Basis des IAB-Betriebspanels.

Weitere neun Prozent der Betriebe planen zudem, die Technologie in Zukunft einzusetzen, heißt es dazu in einer Pressemeldung. „Der rasante Zuwachs bei der Nutzung von generativer KI ist neben den vielfältigen Einsatzmöglichkeiten sicher auch auf die einfache und intuitive Steuerung mittels Chatbots zurückzuführen“, erklärt IAB-Forscher Martin Friedrich.

In Betrieben mit 200 und mehr Beschäftigten nutzten bereits 48 Prozent generative KI, bei Betrieben mit weniger als zehn Beschäftigten waren es 21 Prozent. Auch mit dem Betriebsalter zeigt sich ein Zusammenhang: Betriebe, die seit mindestens 25 Jahren bestehen, setzten generative KI mit 21 Prozent deutlich seltener ein als solche, die vor weniger als fünf Jahren gegründet wurden. In dieser Gruppe lag der Anteil bei 30 Prozent. „Jüngere Betriebe scheinen experimentierfreudiger beim Einsatz von KI zu sein, weil sie weniger starre Arbeits- und Produktionsprozesse aufweisen“, sagt IAB-Forscher Christian Kagerl.

2025 kam generative KI vor allem in wissensintensiven Dienstleistungsbranchen zum Einsatz: 59 Prozent der Betriebe im Bereich Information und Kommunikation gaben an, generative KI zu nutzen – gefolgt vom Finanz- und Versicherungswesen mit 50 Prozent, den unternehmensnahen Dienstleistungen mit 37 Prozent sowie dem Bereich Erziehung und Unterricht mit 34 Prozent. In den Branchen der Rohstoffgewinnung, dem Bau- und Gastgewerbe sowie im Bereich Verkehr und Lagerei war der Anteil der nutzenden Betriebe mit unter 15 Prozent am geringsten.

90 Prozent der Betriebe griffen auf frei zugängliche KI-Anwendungen zurück, während nur 16 Prozent eingekaufte Modelle nutzten, die mit eigenen Daten trainiert werden. Sechs Prozent der nutzenden Betriebe entwickelten zudem eigene KI-Modelle. Insgesamt hat fast die Hälfte der Betriebe, die 2025 generative KI nutzten, bereits Geld in die Technologie investiert. Weiterbildungen für Beschäftigte zum Umgang mit der Technologie wurden in mehr als jedem vierten KI nutzenden Betrieb angeboten. Jeweils ein Fünftel hat zudem betriebsinterne Regeln für den KI-Einsatz entwickelt oder plant deren Einführung.

Die Studie beruht auf dem IAB-Betriebspanel, einer repräsentativen jährlichen Wiederholungsbefragung von rund 15.000 Betrieben aller Betriebsgrößen und Branchen. Die Studie und die Daten sind abrufbar unter: <https://doku.iab.de/kurzber/2026/kb2026-08.pdf>.

AZUBIS ALS KI-BOTSCHAFTERINNEN UND -BOTSCHAFTER

In der Unternehmensgruppe werde beobachtet, dass die Auszubildenden mit digitalen Technologien aufwachsen und eine Offenheit und Neugier für neue Anwendungen mitbringen. „Perspektivisch wäre daher denkbar, unsere Auszubildenden als KI-Botschafterinnen und -Botschafter im Unternehmen einzubinden. Sie könnten ihre Erfahrungen aus den verschiedenen Fachbereichen weitergeben, neue Impulse setzen und so zur verantwortungsvollen und gewinnbringenden Nutzung von KI im Arbeitsalltag beitragen“, umreißt sie einen möglichen weiteren Nutzen. Denn „Melina“ richte sich nicht ausschließlich an Auszubildende. „Die Einführung einer eigenen KI-Assistentin für die Mitarbeitenden war eine unternehmerische Entscheidung. Damit möchten wir unseren Mitarbeitenden einen sicheren und unternehmensweiten Zugang zu Künstlicher Intelligenz ermöglichen und sie dazu befähigen, KI sinnvoll und verantwortungsvoll im Arbeitsalltag einzusetzen. Wir sehen KI als eine wichtige Zukunftskompetenz, die Lern-, Entwicklungs- und Innovationsprozesse unterstützt.“

Aktuell beschäftigen die Unternehmen der Melitta Gruppe rund 5.500 Mitarbeitende, davon etwa 1.500 in Ostwestfalen sowie 30 Auszubildende in sieben Berufen. Hinzu kommen noch 21 Dual Studierende. Im vergangenen Geschäftsjahr kletterte der Umsatz um 18 Prozent auf 2,53 Milliarden Euro. Als zentrale Wachstumstreiber nannte die familiengeführte Unternehmensgruppe das Kaffeegeschäft in Europa, Nord- und Südamerika.

PROBLEMLÖSUNG RÜCKT IN DEN VORDERGRUND

Dass sich durch die Nutzung von KI die Anforderungen an Ausbilderinnen und Ausbilder verändern, unterstreicht auch Katja Möller: „Statt Wissen zu vermitteln, rückt der Aufbau von Fähigkeiten wie Problemlösung und Selbstständigkeit in den Vordergrund. Möglich wird dieser Wandel auch dadurch, dass KI-Tools Lernmaterialien erstellen und Aufgaben individuell an Lernstand und Lerntempo an-

passen können. Ausbilderinnen und Ausbilder übernehmen dabei zunehmend die Rolle der Lernbegleitung statt der reinen Wissensvermittlung.“ Damit einher gingen neue Aufgaben: Ausbilderinnen und Ausbilder müssen die von der KI gelieferten Ergebnisse fachlich prüfen, deren Einsatz im Ausbildungsalltag didaktisch sinnvoll steuern und den Auszubildenden einen kritischen, verantwortungsvollen Umgang damit vermitteln, und sich entsprechend weiterqualifizieren.

BERUFLICHE HANDLUNGSFÄHIGKEIT VERMITTELN

Von ihren zukünftigen Auszubildenden würden sie vor allem Lernbereitschaft und Offenheit für Neues erwarten, ebenso eine gute Auffassungsgabe und die Fähigkeit, Zusammenhänge schnell zu erkennen. „Nicht zuletzt ist eine Problemlösungsfähigkeit wichtig. Wir suchen junge Menschen, die Herausforderungen aktiv angehen, eigenständig nach Lösungen suchen und dabei auch neue Wege ausprobieren.“

Die Frage, ob KI möglicherweise Ausbildungsplatz-Lücken füllen könne, weist Möller zurück: „Unser Ziel ist es, jungen Menschen durch eine hochwertige Ausbildung berufliche Handlungsfähigkeit zu vermitteln. Dazu gehören insbesondere die Kompetenzen, die sie benötigen, um zukünftige Herausforderungen zu erkennen, innovative Lösungen mitzugestalten und eigenverantwortlich zu handeln. KI kann dabei unterstützen und bereits heute viele Routinetätigkeiten übernehmen. Sie ersetzt jedoch nicht das Ziel und den Zweck der Ausbildung: Wir möchten Menschen entwickeln, die auch künftig einen nachhaltigen Beitrag zur Erreichung unserer Unternehmensziele leisten.“

Silke Goller, Heiko Stoll

Mehr Mehrwert schaffen

INTERVIEW Dr. Christina Langer forscht zur Zukunft der Arbeit – und wie sich die Bedingungen durch Künstliche Intelligenz verändern. Sie ist überzeugt, dass die Nutzung von KI gestaltet werden kann: „Wir sind keine passiven Beifahrer.“



Foto: weedeign/stock.adobe.com

Frau Dr. Langer, in der Ifo-Konjunkturumfrage aus dem Juni dieses Jahres heißt es, dass knapp 20 Prozent der Unternehmen, die bereits Künstliche Intelligenz nutzen, es für „leicht oder sehr leicht (halten), Arbeitskräfte mit Fach- oder Hochschulabschluss ersetzen zu können. Dazu würden sie auf eine Arbeitskraft ohne Abschluss zurückgreifen, die von KI unterstützt wird.“ Welche Berufsbilder wären davon in erster Linie betroffen?

In aller Regel verschwinden keine kompletten Berufsbilder, aber Aufgaben innerhalb dieser Berufsbilder verändern sich. Die repetitiven Tätigkeiten können von einer KI ersetzt werden. Chatbots übernehmen schon heute einfache Kundenkommunikation, auch Aufgaben aus der Sachbearbeitung. Im Handel können sich die Mitarbeitenden beispielsweise wieder stärker auf die Beratung

konzentrieren, die KI bestellt die Ware nach.

Das Narrativ der Massenarbeitslosigkeit, das immer auflebt, wenn neue Technik auf den Markt kommt, ist historisch gesehen so nicht eingetreten. Menschen waren einfach nicht kreativ genug, um sich vorzustellen, welche Tätigkeiten für sie neu entstehen können.

Bei der Einführung von Bankautomaten in den USA hieß es beispielsweise, dass Schalterangestellte überflüssig werden. Dadurch, dass eine Dienstleistung schneller und günstiger angeboten wird und mehr Leute sie nutzen, bleibt mehr Zeit für das eigentliche, dann stärker nachgefragte Beratungsgeschäft übrig. In der Folge stieg in den USA die Zahl der Bankfilialen. Die Frage muss deshalb vielmehr lauten, ‚Wo kann der Mensch durch neue Technik mehr Mehrwert schaffen?‘.

ZUR PERSON



Dr. Christina Langer ist Senior Economist bei The Stepstone Group, Ökonomin und Arbeitsmarktforscherin mit den Schwerpunkten Zukunft der Arbeit, generative KI und Kompetenzentwicklung. Studiert hat sie an der Universität Regensburg mit dem Schwerpunkt Arbeitsmarkt- und Bildungsökonomie, promoviert an der Katholischen Universität Eichstätt-Ingolstadt. Ihre Dissertation über das Thema „Micro-Level Perspectives on the Future of Work – New Evidence on Workers' Skill Returns and Firms' Skill Demand“ wurde unter anderem mit dem Forschungspreis „Soziale Marktwirtschaft“ des Roman Herzog Instituts, München, ausgezeichnet.

Neben ihrer Tätigkeit bei Stepstone ist sie Economist am ifo Institut in München und Digital Fellow am „Stanford Digital Economy Lab“, das Teil des „Stanford Institute for Human-Centered AI“ ist. Von 2023 bis Anfang 2026 forschte sie in Kalifornien als „Postdoctoral Researcher“ zu den Auswirkungen künstlicher Intelligenz, neuer Technologien und veränderter Kompetenzanforderungen auf Arbeitsmarkt, Unternehmen und Beschäftigte. Ihre Arbeit wurde international veröffentlicht und unter anderem von The New York Times aufgegriffen. In Medien, Vorträgen und Analysen verbindet sie wissenschaftliche Evidenz mit praxisnahen Empfehlungen für Unternehmen, Politik und Öffentlichkeit. „Ich bin mittendrin in einer neuen Entwicklung, KI hat während meiner Zeit in Stanford richtig Fahrt aufgenommen“, beschreibt sie ihre Motivation. „Ich habe das Glück, Dinge, die mich interessieren, für meine Forschung nutzen zu können.“

Wie wirkt sich solch ein mögliches Szenario auf Ausbildungsberufe im kaufmännischen oder im gewerblich-technischen Bereich aus?

Im kaufmännischen Bereich kann KI mehr Routineaufgaben übernehmen. Die Steuerung und Prüfung von KI-Ergebnissen bleibt allerdings Aufgabe der Fachkräfte. In gewerblich-technischen Berufen können KI-Anwendungen bei der Vorbereitung, Planung und Diagnose von Arbeitsprozessen unterstützen.

In einer aktuellen Stepstone-Umfrage haben 35 Prozent der Beschäftigten gesagt, dass sie durch KI oder Automatisierung die Zukunft der eigenen Rolle infrage gestellt sehen, bei Berufseinsteigenden sogar fast die Hälfte. Diese „Fear of Becoming Obsolete“ teilen lediglich 22 Prozent der Führungskräfte. Gleichzeitig zeigen die Daten auch, dass Beschäftigte nicht abwarten, sondern sich aktiv mit neuen Anforderungen auseinandersetzen – 83 Prozent haben sich im vergangenen Jahr aktiv weitergebildet.

Wie können sich Unternehmen und angehende Auszubildende auf den KI-Einsatz vorbereiten, welche Kompetenzen sind notwendig?

Dazu müssen wir in die einzelnen Arbeitsbereiche und -schritte reinzoomen und unterscheiden zwischen ‚Frage stellen‘, ‚Ausführung‘ und ‚Output bewerten‘. ‚Ausführung‘ kann KI schon sehr gut,

beispielsweise bei der Datenanalyse. Bei der Fragestellung und der Ergebnisbewertung sind Menschen mit ihrer Problemlösungskompetenz gefragt. Hinzu kommen Soft Skills, die die KI nicht „bieten“ kann.

KI-Kompetenz kann ich durch Weiterbildung aufbauen. Auch können Unternehmen ihren Auszubildenden die Nutzung von KI erlauben – aber sie müssen das Ergebnis überprüfen. Durch KI verschiebt sich die Lernkurve: Statt repetitiv zu lernen wird Wissen anhand nicht standardisierter Fälle vermittelt.

Aus der Perspektive der Auszubildenden bietet KI die Chance, sich Dinge erklären zu lassen. Sie können dort jederzeit und beliebig oft nachfragen, auch zu Grundlagen, und sich etwas im eigenen Tempo mehrfach erklären lassen – vermeintlich „dumme Fragen“ gibt es nicht mehr.

Wie verändert sich dadurch das vielfach postulierte „Lebenslange Lernen“?

Es wird noch wichtiger, da sich Wissen durch Künstliche Intelligenz noch schneller ändert als in der Vergangenheit. Dabei geht es nicht um „mehr lernen“ sondern um „anders lernen“. Bei der Ausgestaltung sind wir keine „passiven Beifahrer“ – wir gestalten die Nutzung von KI. Die Arbeitgeber sind gefordert, Voraussetzungen zu schaffen, damit KI angewendet werden kann.

Die Baby-Boomer gehen in Rente, der Arbeitsmarkt verändert sich – können KI-Anwendungen diese „Lücken“ schließen, sind sie eventuell Voraussetzung dafür, um wettbewerbsfähig zu bleiben?

Wir haben ein Mismatch-Problem: Die KI kann nicht zu 100 Prozent die Berufe übernehmen, die jetzt durch die Baby-Boomer frei werden. 2026 haben wir zum ersten Mal die Situation, dass weniger Menschen ins Arbeitsleben eintreten als es verlassen. Die KI-exponierten Berufe sind allgemein gesagt kognitive Berufe. Den größten Fachkräftemangel haben wir aber beispielsweise in der Pflege oder im Baugewerbe, bei manuellen Arbeiten. Dort kann KI allenfalls Planungsthemen übernehmen. Die KI kann nur das wiedergeben, was dokumentiert ist. Deshalb ist es jetzt so wichtig, vorhandenes berufliches Wissen weiterzugeben – in der Volkswirtschaftslehre sprechen wir von „tacit knowledge“, also implizitem Wissen.

Sie haben in den USA gelebt und geforscht – wie wird dort KI im beruflichen Kontext genutzt?

Mich hat überrascht, dass auch in den USA versucht wird, das Ausbildungsmodell stärker einzuführen. Allerdings sind die Voraussetzungen unterschiedlich. Das System ist dort deutlich kleiner und auch die Vorstellung von Dauer der „Apprentice“ weicht stark von unseren Vorstellungen ab. In den USA erfolgt diese Art der Ausbildung in der Regel auch nicht direkt nach der Schulzeit wie in Deutschland, sondern erst deutlich später.

Unabhängig davon wird KI dort auch viel mehr genutzt: In den USA wird die Chance gesehen, sich damit einen Wettbewerbsvorteil zu verschaffen. In Deutschland dreht sich die Diskussion vielfach um Regulierung.

Welche Diskussionen führen wir in fünf Jahren?

Ist die KI wirklich so schlau, dass sie alles übernehmen kann? Die CEOs der großen Labs sind mittlerweile etwas zurückhaltender beim Thema, wie lange es dauert, bis „Artificial General Intelligence“, AGI, sich durchsetzt. Dabei handelt es sich um eine allgemeine künstliche Intelligenz, die jede intellektuelle Aufgabe übernehmen und

lösen kann, die bislang Menschen gelöst haben. Hinzu kommt, dass auch Unternehmen solche Modelle bislang nicht einführen wollen, weil ihre jetzigen Strukturen funktionieren, sie keinen Veränderungsbedarf sehen.

Deshalb bin auch ich sehr gespannt, worüber wir in fünf Jahren diskutieren.

Wofür nutzen Sie KI?

Ich nutze agentische KI beispielsweise für die Literaturrecherche oder um Aufgaben zu strukturieren. Auch bei der Suche nach Forschungsförderprogrammen und deren Antragsformularen ist sie hilfreich, ebenso, um Inkonsistenzen in der Argumentation zu überprüfen. Fürs Aufstellen meiner Forschungshypothesen nutze ich sie nicht, durchaus aber beim Schreiben von Code. Die Gefahr, dass KI Quellen halluzinieren, besteht immer noch. Die wissenschaftlichen Standards müssen immer eingehalten werden.

Heiko Stoll

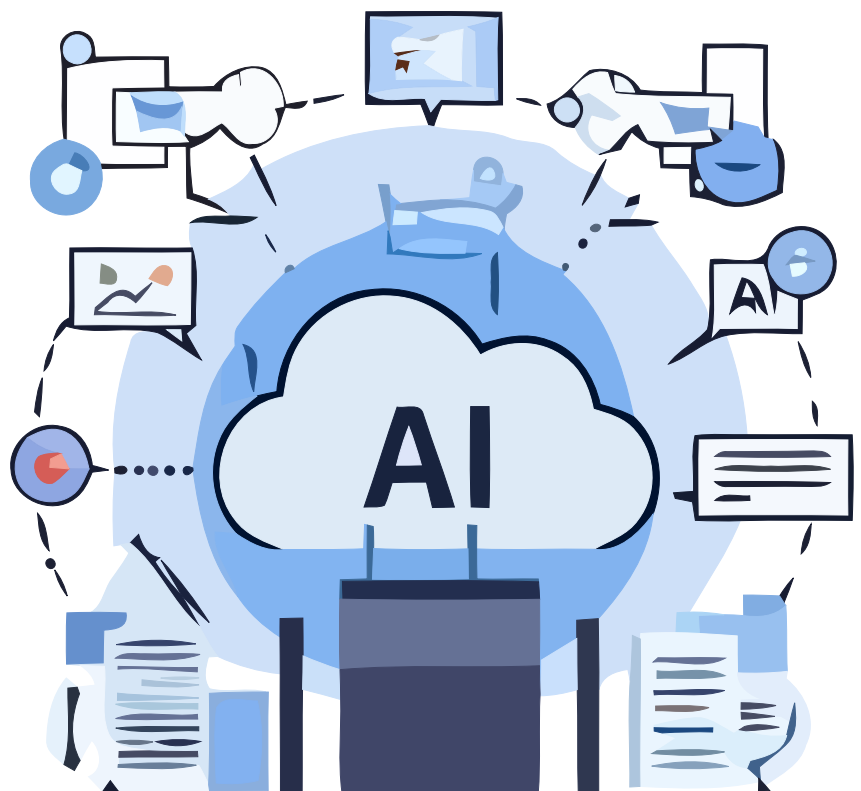


Foto: Best Design_Academy/stock.adobe.com

Expertise stark nachgefragt

Sachverständigentag NRW 2026: Erfolgreiche Premiere mit mehr als 400 Teilnehmenden

Was passiert, wenn ein Gericht vor einer komplexen technischen Frage steht, ein Unternehmen einen Schaden bewerten lassen muss oder es bei einem Bauvorhaben um fachliche Details geht? Dann ist unabhängiger Sachverständiger gefragt. Wie wichtig öffentlich bestellte und vereidigte Sachverständige für Rechtssicherheit und verlässliche Entscheidungen sind, wurde beim ersten Sachverständigentag von IHK NRW mit über 400 Teilnehmenden in Essen deutlich.

Nach der Eröffnung durch Dr. Ralf Mittelstädt, Hauptgeschäftsführer von IHK NRW, gab Dr. Benjamin Limbach, Minister der Justiz des Landes Nordrhein-Westfalen, mit seinen Grußworten den Auftakt für einen Tag mit zahlreichen Diskussionen und Gesprächen.

Er betonte, dass die Arbeit der Justiz ohne Sachverständige nicht denkbar sei und ihre Unabhängigkeit, Zuverlässigkeit und besondere Sachkunde eine wichtige Grundlage für Vertrauen, Akzeptanz, Rechtssicherheit und Rechtsfrieden bildeten. Zugleich würdigte er ihren Beitrag zur Entlastung der Justiz und hob hervor, dass die hohe Qualität ihrer Beweisaufnahme auch für einen verlässlichen digitalen Zivilprozess unverzichtbar sei.

Podiumsdiskussionen, Praxisberichte und Best-Practice-Beispiele gaben Einblicke in aktuelle Herausforderungen und die Zukunft des Sachverständigenwesens. Im Mittelpunkt standen die Erwartungen der Justiz, Fragen der Qualitätssicherung sowie die Chancen und Herausforderungen der Digitalisierung. Auch der Einsatz Künstlicher Intelli-



Werben für öffentlich bestellte und vereidigte Sachverständige NRW-Justizminister Dr. Benjamin Limbach (Mitte), IHK NRW-Hauptgeschäftsführer Dr. Ralf Mittelstädt (rechts) und der Fachpolitische Sprecher für das Sachverständigenwesen, Bernd Falge.

genz und die damit verbundenen Veränderungen für die Arbeit von Sachverständigen waren wichtige Themen. In den Pausen wurde der Austausch fortgesetzt und es wurden neue Kontakte geknüpft.

„Sachverständige sind vielleicht nicht immer auf den ersten Blick sichtbar, aber sie sind eine wichtige Säule unseres Rechts- und Wirtschaftsstandorts Nordrhein-Westfalen. Wo komplexe technische, wirtschaftliche oder bauliche Fragen geklärt werden müssen, braucht es unabhängigen und verlässlichen Sachverstand“, sagte Mittelstädt.

Wie groß der Bedarf an dieser Expertise ist, zeigen die Zahlen: 2025 haben die Industrie- und Handelskammern in

Nordrhein-Westfalen insgesamt 5.694 Sachverständige gegenüber Gerichten benannt. Aktuell sind rund 1.350 Sachverständige öffentlich bestellt und vereidigt. Ihr Fachwissen reicht von Bauwesen, Kfz- und Immobilienbewertung bis hin zu spezialisierten Bereichen wie Akustik, Werkstoffen oder Windenergieanlagen.

ZWISCHEN TRADITION UND NEUEN TECHNOLOGIEN

Der Sachverständigentag machte deutlich: Das Berufsbild wandelt sich. Digitalisierung und Künstliche Intelligenz eröffnen neue Möglichkeiten, zugleich steigen die Anforderungen an Qualität, Unabhängigkeit und persönliche Verantwortung.

Foto: Eugen Shkolnikov Photography

„Die Tätigkeit als Sachverständiger verbindet fachliche Expertise mit großer Verantwortung. Gerade weil sich die Anforderungen durch Digitalisierung und Künstliche Intelligenz verändern, müssen wir darüber sprechen, wie Qualität, Unabhängigkeit und Vertrauen auch künftig gesichert werden können. Der Sachverständigentag bot dafür die richtige Plattform“, sagte Bernd

Dabei kommt den IHKs eine besondere Rolle zu. Mit der öffentlichen Bestellung und Vereidigung prüfen sie die fachliche Qualifikation und persönliche Eignung der Sachverständigen und setzen damit hohe Standards. Gleichzeitig bringen sie Sachverständige, Gerichte und Wirtschaft miteinander in Kontakt.

„Wir möchten zeigen, wie spannend, vielfältig und verantwortungsvoll die Tätigkeit als Sachverständiger ist. Der große Zuspruch zum ersten Sachverständigentag zeigt, dass das Interesse an Austausch und Weiterentwicklung groß ist. Jetzt kommt es darauf an, diesen Dialog fortzusetzen und noch mehr Fachkräfte für diese wichtige Aufgabe zu begeistern“, betonte Falge.

„Öffentlich bestellte und vereidigte Sachverständige schaffen Vertrauen und Rechtssicherheit. Sie helfen Gerichten, komplexe Fragestellungen fundiert zu bewerten, tragen zur schnellen Klärung von Streitfällen bei und unterstützen Unternehmen und Privatpersonen dabei, Konflikte möglichst früh zu vermeiden“, so Mittelstädt.

Auch die Frage, wie künftig ausreichend qualifizierte Sachverständige gewonnen werden können, prägte die Diskussionen. IHK NRW will deshalb erfahrene Fachkräfte aus Industrie, Handel und Technik stärker für die Tä-

Die Premiere in Essen hat ein deutliches Signal gesetzt: Sachverstand wird gebraucht – und der Austausch darüber ebenso. Der Sachverständigentag von IHK NRW soll deshalb der Auftakt für einen regelmäßigen Dialog zwischen Sachverständigen, Justiz, Wirtschaft und den Industrie- und Handelskammern sein.

Interesse am Sachverständigenwesen?
Wer selbst Sachverständiger werden möchte oder einen Ansprechpartner in Nordrhein-Westfalen sucht, findet weitere Informationen unter www.ihk-nrw.de/sachverstaendigenwesen.



Photo: Eugen Shkolnikov Photography

Starke Stimme für die ostwestfälische Wirtschaft

IHK-Vollversammlung wählt **Jörn Wahl-Schwentker** erneut zum **Präsidenten**

Die neue Vollversammlung der IHK Ostwestfalen hat Jörn Wahl-Schwentker erneut zu ihrem Präsidenten gewählt. Der geschäftsführende Gesellschafter des Logistikunternehmens Wahl GmbH & Co. KG in Bielefeld steht damit für weitere vier Jahre an der Spitze der IHK Ostwestfalen. Die Wahl erfolgte einstimmig während der konstituierenden Sitzung des höchsten Entscheidungsgremiums der IHK Anfang September.

„Ich danke den Mitgliedern der Vollversammlung für das Vertrauen. Es ist für mich eine große Freude und Ehre zugleich, die ostwestfälische Wirtschaft weiterhin als Präsident der IHK zu vertreten und ihr eine starke Stimme zu geben“, sagte Wahl-Schwentker. „Die Wettbewerbsfähigkeit unserer Unternehmen zu stärken, Bürokratie abzubauen und die Fachkräftesicherung voranzubringen, bleiben zentrale Aufgaben. Gemeinsam mit dem neuen Präsidium und der Vollversammlung werden wir uns weiterhin mit Nachdruck für gute wirtschaftliche Rahmenbedingungen in Ostwestfalen einsetzen. Denn unsere Unternehmen stehen vor großen Herausforderungen. Umso wichtiger ist es, dass wir als IHK klare Positionen beziehen und wichtige Impulse geben, damit Ostwestfalen auch künftig ein starker Wirtschaftsstandort bleibt und Unternehmen hier gute Bedingungen für Investitionen und Wachstum vorfinden.“

Die Vollversammlung wählte außerdem neun Unternehmerinnen und Unternehmer zu Vizepräsidentinnen und Vizepräsidenten. Im Amt bestätigt wurden Alexandra Altmann (Altmann GmbH Bauteile für Mess- und Regeltechnik, Herford), Christoph Barre (Privat-Brauerei Ernst Barre GmbH, Lübbecke), Daniela Drabert (Hagemeyer Retail GmbH & Co. KG, Minden), Dr. Markus Miele (Miele & Cie. KG, Gütersloh), Carl Oetker (Dr. August Oetker KG, Bielefeld) sowie Thilo C. Pahl (Bette GmbH & Co. KG, Delbrück). Neu in das



Foto: Thomas F. Starke/IHK Ostwestfalen

Bilden für die kommenden vier Jahre das Präsidium der IHK Ostwestfalen Tanja Maaß, Thilo C. Pahl, Alexandra Altmann, Carl Oetker, IHK-Hauptgeschäftsführerin Petra Pigerl-Radtke, Dr. Markus Miele, IHK-Präsident Jörn Wahl-Schwentker, Dr. Klaus Bockermann, Daniela Drabert und Frank Dierkes (von links). Auf dem Foto fehlt Christoph Barre.

Präsidium gewählt wurden Dr. Klaus Bockermann (Bockermann Fritze IngenieurConsult GmbH, Enger), Frank Dierkes (PRG Präzisions-Rührer GmbH, Warburg) und Tanja Maaß (Nexoy GmbH, Bielefeld). Bockermann und Dierkes gehörten dem Präsidium bereits in früheren Wahlperioden an. Christoph Plass (UNITY Innovation Alliance AG, Büren) hatte nicht erneut für das Spitzengremium kandidiert. Wahl-Schwentker dankte ihm sowie der bisherigen Vizepräsidentin Raphaela Knoke (Holter Eisenhandel-Voßhenrich GmbH & Co KG, Schloß Holte-Stukenbrock), die nicht erneut für die Vollversammlung kandidiert hatte, für ihr Engagement im Präsidium. Plass wird der Vollversammlung weiterhin angehören und sich auch künftig in Ausschüssen der IHK sowie in Gremien der DIHK auf Bundesebene einbringen.

„Mit dem neuen Präsidium ist die ostwestfälische Wirtschaft regional und branchenübergreifend stark vertreten“, erklärte IHK-Hauptgeschäftsführerin Petra Pigerl-Radtke. „Die Mitglieder bringen vielfältige unternehmerische Erfahrungen und Perspektiven ein. Damit verfügt die IHK über eine starke

Grundlage, um die Interessen ihrer Mitgliedsunternehmen gegenüber Politik und Verwaltung wirkungsvoll zu vertreten.

Die neue Vollversammlung war im Juni von den Mitgliedsunternehmen der IHK für die Wahlperiode 2026 bis 2030 gewählt worden. Ihr gehören 71 Unternehmerinnen und Unternehmer aus Industrie, Handel und Dienstleistungen an. 29 von ihnen sind erstmals Mitglied des Gremiums oder kehren nach einer Unterbrechung zurück. Die Zahl der Frauen ist gegenüber der vorherigen Wahlperiode von 15 auf 20 gestiegen. Als „Parlament der Wirtschaft“ ist die Vollversammlung das höchste Entscheidungsgremium der IHK. Sie beschließt die Leitlinien der IHK-Arbeit, entscheidet über Haushalt und Beiträge und setzt wirtschaftspolitische Schwerpunkte. Darüber hinaus setzt sie Akzente für die Arbeit der IHK in zentralen Handlungsfeldern wie Aus- und Weiterbildung, Fachkräftesicherung, Außenwirtschaft und Standortpolitik.

Weitere Infos zum IHK-Präsidium und zur IHK-Vollversammlung:
www.ostwestfalen.ihk.de/ehrenamt

Zoll – Stolpersteine vermeiden

Warenlieferungen an Kunden oder der Import selbst erworbener Ware soll unbedingt reibungslos erfolgen. Aber was sind die wesentlichen Zollvorschriften? Welche Informationen werden von wem im Unternehmen benötigt, um die Zollvorschriften beachtet zu können? Wer kümmert sich um die Abwicklung mit den Zollbehörden? Diese Fragen müssen im Unternehmen frühzeitig besprochen und klar geregelt sein, damit an der Grenze „der Schlagbau nicht unten bleibt“ und die Waren feststecken.

Was von wem?

Einkauf/Wareneingang

Daten des Verkäufers/Lieferanten, genaue Warenbeschreibung, Warenwert, Warenursprung

Produktion

Produktionsabläufe, eingesetzte Materialien, Herstellungskosten, Verkaufspreis. Dies hat Einfluss auf den Warenursprung, der Basis für die Einfuhrabgaben (Zölle, Steuern) beim Import ist und evtl. Genehmigungspflichten.

Verkauf/Versand

Kundendaten/Warenempfänger/Rechnungsempfänger, genaue Warenbeschreibung, Warenwert, Warenursprung

IT/Datenerfassung

Wo werden wie die Daten und Unterlagen für die Geschäftsabwicklung archiviert: digital, in Papierform? Gelten unterschiedliche Archivierungsvorschriften (Art, Dauer) – unternehmensintern oder auf Grund von Gesetzen?

Alle notwendigen Daten liegen vor – was ist noch zu beachten?

Firmenregistrierung im EU-Handel

Unternehmen – Lieferant/Kunde – benötigen eine „Umsatzsteuer-identifikationsnummer/Ust-Id-Nummer“ für die evtl. steuerfreie Lieferung zwischen EU-Unternehmen: www.bzst.de

Firmenregistrierung im Handel mit Nicht-EU-Ländern

Firmen benötigen eine „Economic Operators' Registration and Identification number/EORI-Nummer“ für die Zollanmeldung (Ausfuhr, Import) bei den EU-/deutschen Zollbehörden: www.zoll.de

Statistische Meldepflichten

Der Handel mit EU-Ländern ist in Deutschland beim Statistischen Bundesamt zu melden = Intrahandelsstatistik:

- Lieferungen, wenn diese in Summe eine Millionen Euro oder mehr betragen im Jahr
- Wareneingängen, wenn diese in Summe drei Millionen Euro oder mehr betragen im Jahr.

Beim Handel mit Nicht-EU-Ländern erfolgt die statistische Erfassung durch die Zollanmeldung bei der Ausfuhr bzw. beim Import.

Warenkodierungen

Alle Waren sind zu kodieren = Zoll-Tarifwarennummer. Diese Nummer ist 8-stellig bei der Ausfuhr und 11-stellig bei der Einfuhr und ist Grundlage für die Prüfung von Genehmigungspflichten und Ermittlung von Einfuhrabgaben (Zölle, Steuern) – „Elektronischer Zolllarif“: www.ezt-online.de.

EU-Sanktionen/Deutschland

Sanktionen/Handelsverbote gelten sowohl bei der Ausfuhr als auch beim Import – www.bafa.de – und betreffen Länder, Personen/Unternehmen, Waren und Verwendungszwecke.

Präferenzursprung

Dieser beruht auf EU-Abkommen mit vielen Nicht-EU-Ländern und hat den Vorteil, dass Präferenz-Ursprungswaren zollbegünstigt importiert werden können: www.wup.zoll.de

Handelspolitischer Ursprung

Wenn vom Zoll im Empfangsland, z. B. bei Antidumpingmaßnahmen, oder vom Kunden gewünscht, wird dieser Ursprung durch ein Ursprungszeugnis nachgewiesen, ausgestellt von der IHK: www.ostwestfalen.ihk.de

... und noch etwas Wichtiges zum Schluss:

Nicht nur Zollvorschriften schränken den Handel ein. Auch viele andere Vorschriften, beispielsweise Kennzeichnungspflichten, Umweltvorschriften, Verbraucherschutz, Lebensmittelrecht, müssen frühzeitig berücksichtigt werden, damit sich die „Zoll-Schranke“ öffnet.

Mehr Infos und Ansprechpartner in der
IHK-Internationalabteilung unter ▶



Von einer der innovativsten Volkswirtschaften der Welt lernen

IHK-Delegationsreise des Handels- und Dienstleisterausschusses nach Taiwan

Fünf Tage, zahlreiche Unternehmensbesuche und unzählige Gespräche – doch die wichtigste Erkenntnis der Delegationsreise des Handels- und Dienstleisterausschusses der IHK Ostwestfalen zu Bielefeld nach Taiwan lässt sich in einem Satz zusammenfassen: Zukunft entsteht dort, wo Innovation, Geschwindigkeit und Zusammenarbeit konsequent zusammengedacht werden.

Wenn in Deutschland über Taiwan gesprochen wird, stehen meist Halbleiter oder geopolitische Spannungen im Mittelpunkt. Vor Ort zeigt sich jedoch ein anderes Bild: Taiwan versteht sich als Technologie- und Innovationsstandort, an dem Wirtschaft, Wissenschaft und Staat eng zusammenar-



Foto: IHK Ostwestfalen

Besuch bei Beckhoff Automation Hier wurde ein zentraler Unterschied zwischen Taiwan und Deutschland deutlich - „Nobody waits.“ Entscheidungen werden schnell getroffen, Entwicklungszyklen verkürzt und Innovationen zügig in den Markt gebracht.

beiten, um neue Ideen möglichst schnell in marktfähige Produkte und Dienstleistungen zu überführen. Genau diese Geschwindigkeit war beeindruckend bei den Besuchen in Unternehmen, Forschungsinstituten und Technologiezentren. Das Programm reichte von Gesprächen mit dem Deutschen Wirtschaftsbüro Taipei (AHK Taiwan) über Unternehmensbesuche bei Beckhoff, HTC, Merck und BenQ bis hin zur Taiwan Tech Arena, dem Taiwan Design Research Institute und dem Besuch der Computex, einer der weltweit bedeutendsten Technologie- und KI-Messen.

Eine Aussage während des Besuchs bei Beckhoff Automation brachte einen zentralen Unterschied zwischen Taiwan und Deutschland auf den Punkt: „Nobody waits.“ Entscheidungen werden schnell getroffen, Entwicklungszyklen verkürzt und Innovationen zügig in den Markt gebracht. Geschwindigkeit wird nicht als Gegensatz zu Qualität verstanden, sondern als entscheidender Wettbewerbsfaktor.

Deutschland genießt weltweit weiterhin einen hervorragenden Ruf für Ingenieurskunst, Präzision und Zuverlässigkeit. Taiwan zeigt jedoch, dass diese Stärken künftig noch stärker mit einer höheren Umsetzungsgeschwindigkeit verbunden werden müssen,

um im internationalen Wettbewerb erfolgreich zu bleiben. Besonders deutlich wurde während der Reise, dass Innovation in Taiwan kein Zufallsprodukt ist. Im Taiwan Design Research Institute wird Design nicht als gestalterisches Element verstanden, sondern als strategisches Instrument zur Förderung von Innovation und Wettbewerbsfähigkeit. Die Taiwan Tech Arena verdeutlichte, wie eng Start-ups, Investoren, Hochschulen und etablierte Unternehmen zusammenarbeiten, um neue Technologien zu entwickeln und zu skalieren. Im Central Taiwan Science Park arbeiten Unternehmen aus den Bereichen Halbleiter, Robotik, Optoelektronik und Präzisionsmaschinen in einem eng verzahnten Innovationsnetzwerk zusammen.

Ob bei HTC, Taiwan AI Labs oder auf der Computex – Künstliche Intelligenz war allgegenwärtig. KI wird dabei nicht isoliert als Softwarelösung betrachtet, sondern als Basistechnologie verstanden. Sie steckt in Robotern, intelligenten Produktionsanlagen, Medizintechnik, Mobilität, Halbleitern und digitalen Assistenzsystemen. Entscheidend ist die Frage: Welches konkrete Problem wird gelöst? Die wichtigste Erkenntnis dabei ist, dass die Künstliche Intelligenz ihren größten Nutzen nicht als Selbstzweck entfaltet, son-



**STAHL- UND
GEWERBEBAU**



SCHLÜSSELFERTIG BAUEN

- Industrie- und Gewerbebau
- Verwaltung, Produktion und Lager
- eigene Stahlbauproduktion
- Stahlbetonskelettbau
- Brandschutzfachplanung

www.rrr-bau.de/referenzen

RRR Stahl- und Gewerbebau GmbH
 Im Seelenkamp 15 • 32791 Lage
 T 05232 979890 • F 05232 9798970
info@rrr-bau.de • www.rrr-bau.de

dern dann, wenn sie konkrete Geschäftsprozesse verbessert, Fachkräfte entlastet oder neue Geschäftsmodelle ermöglicht. Die Reise hat eindrucksvoll gezeigt, dass Ostwestfalen den Vergleich mit internationalen Innovationsregionen keineswegs scheuen muss. Im Gegenteil: Viele Erfolgsfaktoren Taiwans finden sich bereits heute in unserer Region wieder – die enge Zusammenarbeit zwischen Wirtschaft und Wissenschaft, eine starke industrielle Basis sowie zahlreiche innovationsstarke mittelständische Unternehmen.

Taiwan liefert jedoch wertvolle Impulse für die Weiterentwicklung dieser Stärken. Dazu gehören schnellere Entscheidungsprozesse, eine noch stärkere Vernetzung aller Ak-

teure und die Bereitschaft, neue Technologien frühzeitig in die Praxis zu überführen. Gleichzeitig wurde deutlich, dass wirtschaftlicher Erfolg nicht allein auf Technologie basiert. Vertrauen, persönliche Netzwerke und internationale Partnerschaften bleiben entscheidende Erfolgsfaktoren. Wenn es gelingt, diese Stärken mit der Dynamik und Umsetzungsgeschwindigkeit Taiwans zu verbinden, entstehen neue Chancen für die Wettbewerbsfähigkeit unserer Unternehmen – und damit auch für den Wirtschaftsstandort Ostwestfalen.

Marco Rieso, IHK

Wasserstoff in der Industrie

Zukünftige Energieversorgung: IHKs informieren über Transformation zur Klimaneutralität



Foto: Tilo Sommer/IHK Ostwestfalen

Rund 30 Vertreterinnen und Vertreter aus Industrie, Wirtschaft und Institutionen sind in der IHK Ostwestfalen zu Bielefeld zusammengekommen, um gemeinsam auf die Zukunft des Wasserstoffhochlaufs in Ostwestfalen-Lippe zu schauen. Eingeladen hatten die beiden IHKs in OWL gemeinsam mit HyConnect OWL. Nach hochinteressanten Beiträgen und Impulsen von Stefan Mecke, Salzgitter Mannesmann Stahlhandel GmbH, Dr. Hanno Butsch, BBH Consulting,

Dr. Lars Sobek, Bielefelder Netz, und Ann-Katrin Kretschmann, BENTELER Steel/Tube GmbH & Co. KG, wurde gemeinsam gearbeitet. Die Transformation zur Klimaneutralität der Industrie stellt viele Unternehmen vor zentrale strategische Fragen: Welche Rolle wird Wasserstoff künftig für industrielle Prozesse spielen? Welche Infrastruktur- und Marktentwicklungen sind zu erwarten? Ist die Transformation zuverlässig planbar? Wie kann Kooperation und Netzwerken unterstützen?

Ihr **DRUCK + LOGISTIK** Partner in OWL

Geschäftsdruck



Werbedruck ■ Mailing



LOGISTIK ■ Fulfillment



SCHÜTZDRUCK
Detmold ■ Lage ■ Hannover
SCHÜTZLOGISTIK
Lage

LOEWE
GESCHÄFTSDRUCK
Bielefeld

Kontakt:
SCHÜTZDRUCK GmbH & Co. KG
Brüderstraße 10, 32758 Detmold
05231 / 66766
dt@schuetzdruck.de



Innovation statt Rückzug

Deutsche Wirtschaft im **Wettbewerb** mit China

Die Konkurrenz durch chinesische Anbieter wird für deutsche Unternehmen zunehmend zur Herausforderung: Eine DIHK-Sonderumfrage unter rund 1.300 Unternehmen verdeutlicht die Konsequenzen nicht nur für das wichtige China-Geschäft, sondern auch für den Industriestandort Deutschland insgesamt.

Die deutsche Wirtschaft muss sich auf eine neue Wettbewerbsrealität einstellen. Chinesische Hersteller konkurrieren längst nicht mehr nur über den Preis, sondern haben qualitativ und technologisch enorm aufgeholt. Die deutschen Unternehmen stecken deshalb aber nicht den Kopf in den Sand, sondern suchen aktiv nach eigenen Antworten.

Die Deutsche Industrie- und Handelskammer (DIHK) hat im Juli und August 2026 rund 1.300 Unternehmen aus Industrie, Handel und dem Dienstleistungssektor zu ihrer Einschätzung der Situation und zu ihren Strategien befragt.

DIE WICHTIGSTEN ERGEBNISSE IM ÜBERBLICK

- Zwei Drittel der Unternehmen spüren zunehmend die Konkurrenz durch chinesische Wettbewerber. 35 Prozent der Betriebe bewerten den Wettbewerbsdruck als stark oder sehr stark. Besonders betroffen sind die Industrie und in China engagierte Unternehmen.
- Der Wettbewerbsdruck wird im EU-Binnenmarkt stärker wahrgenommen als in Drittmärkten. Industrieunternehmen stehen vor allem im EU-Binnenmarkt, Handelsbetriebe insbesondere im Inland unter Druck. Unternehmen mit Investitionen beziehungsweise Standorten in der Volksrepublik spüren die Konkurrenz am stärksten im chinesischen Binnenmarkt.
- Innovation ist die wichtigste Antwort auf den zunehmenden Wettbewerb. Ein Rück-



Foto: Philip/stock.adobe.com

zug aus umkämpften Geschäftsfeldern kommt für 88 Prozent der Betriebe nicht infrage. Stattdessen setzen 60 Prozent der Unternehmen auf Produktinnovation, 50 Prozent auf Kostensenkung, 39 Prozent verstärken die Suche nach neuen Absatzmärkten, um dem zunehmenden Wettbewerb aus China zu begegnen, 31 Prozent kooperieren mit chinesischen Partnern.

- Die Unternehmen erwarten vor allem ein geeintes Vorgehen Europas. 67 Prozent der Befragten fordern, dass die EU geschlossen gegenüber China auftritt, 60 Prozent finden, die EU sollte strategische Abhängigkeiten reduzieren, 49 Prozent wünschen sich den Ausschluss chinesischer Unternehmen von kritischer Infrastruktur, und 36 Prozent plädieren für eine stärkere Beschränkung des EU-Binnenmarktes.
- Wettbewerbsverzerrungen mit stärkeren EU-Maßnahmen begegnen. 55 Prozent der Unternehmen stimmen stärkeren handelspolitischen Maßnahmen gegenüber China zu oder eher zu – auch dann, wenn sie selbst von negativen Konsequenzen betroffen wären. 37 Prozent lehnen dies eher oder vollständig ab.

BREITE DER WIRTSCHAFT BETROFFEN

Eine wachsende Konkurrenz durch chinesische Wettbewerber verzeichnen zwei Drittel der antwortenden Unternehmen. Besonders hoch ist die Betroffenheit in der Industrie, wo 83 Prozent der Betriebe von zunehmen-

dem Wettbewerbsdruck berichten; 50 Prozent spüren diesen sogar stark oder sehr stark. Im Handel nehmen 73 Prozent eine wachsende Konkurrenz wahr, während andere Dienstleister, Verkehrs- und Logistikunternehmen mit jeweils rund einem Drittel deutlich seltener betroffen sind.

Neben der Branche spielt auch die Art der Geschäftsbeziehung zu China eine Rolle dafür, wie stark der Wettbewerb spürbar ist: Von den Unternehmen mit Investitionen oder eigenen Standorten in China nehmen 88 Prozent Konkurrenzdruck wahr, gefolgt von Betrieben mit Exportgeschäft nach China (86 Prozent) beziehungsweise mit Importgeschäft aus China (82 Prozent). Unter den Betrieben ohne direkte Geschäftsbeziehungen mit der Volksrepublik spüren immerhin 38 Prozent die wachsende Konkurrenz chinesischer Wettbewerber.

INNOVATION STATT RÜCKZUG

Um sich zu wappnen, ergreifen die Unternehmen Maßnahmen zur Stärkung der eigenen Wettbewerbsfähigkeit: 60 Prozent setzen auf Produktinnovation, 50 Prozent auf Kostensenkung. 39 Prozent suchen verstärkt nach neuen Absatzmärkten. 31 Prozent der Unternehmen kooperieren mit chinesischen Partnern; bei Betrieben, die Waren und Vorleistungen aus China beziehen, sind es sogar 49 Prozent. 19 Prozent der deutschen Unternehmen planen aufgrund der wachsenden chinesischen Konkurrenz eine Verlagerung

ihrer Investitionen, unter den bereits vor Ort engagierten Betrieben sind es mit 38 Prozent doppelt so viele. Ein Rückzug aus ihrem bisherigen Geschäftsfeld kommt dagegen nur für 12 Prozent der Betriebe infrage.

WIRTSCHAFT ERWARTET EIN GESCHLOSSENES EUROPA

Die Mehrheit der Unternehmen wünscht sich europäische Handlungsfähigkeit im Umgang mit der wachsenden Konkurrenz aus China und eine Strategie, die Europa resilienter macht: 67 Prozent der Befragten sprechen sich für ein gemeinsames außenwirtschaftliches Auftreten der EU aus. 60 Prozent geben an, die EU sollte strategi-

Sorge vor Gegenmaßnahmen zusätzliche Markteingriffe ab.

Die bevorzugten Maßnahmen unterscheiden sich dabei je nach Unternehmensausrichtung. Betriebe ohne China-Geschäft plädieren überdurchschnittlich häufig für den Abbau strategischer Abhängigkeiten (64 Prozent) und den Ausschluss chinesischer Unternehmen von kritischen Infrastrukturprojekten (54 Prozent). Unternehmen mit China-Export-Geschäft oder -Investitionen befürworten dagegen öfter den Abbau von Handels- und Investitionshürden (32 beziehungsweise 38 Prozent) sowie einen stärker marktbestimmten Wechselkurs (41 beziehungsweise 43 Prozent).

im Handel nur 51 Prozent. Bemerkenswert: Selbst von den Unternehmen, die keinen direkten Wettbewerbsdruck durch China wahrnehmen, befürworten 46 Prozent stärkere handelspolitische Maßnahmen.

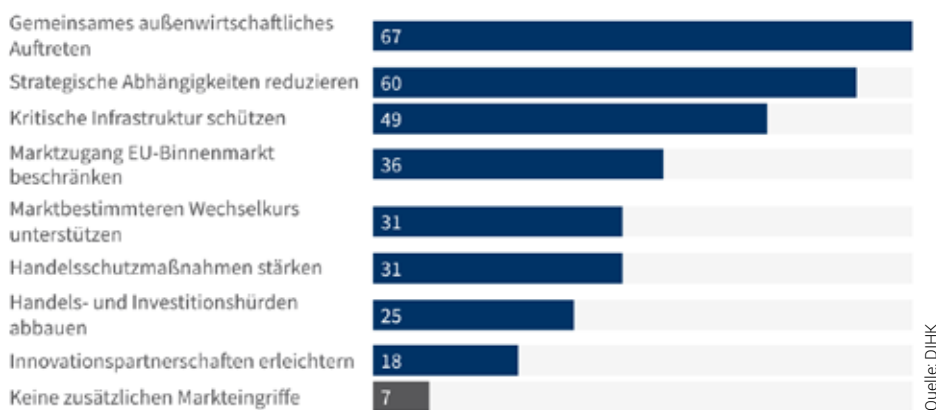
CHINA-WETTBEWERB GEPRÄGT VON PREIS- UND KOSTENDRUCK

Aus den Freitextantworten der Unternehmen geht hervor, dass die Ursache der Wettbewerbsprobleme oft nicht allein in China gesehen wird, sondern auch in europäischen Standortnachteilen wie Bürokratie und Energiekosten. Gleichzeitig haben chinesische Hersteller in vielen Segmenten technologisch aufgeholt. Wo deutsche Unternehmen einen Qualitätsvorsprung haben, reicht dieser oft nicht aus, um den Kostennachteil auszugleichen. Die befragten Betriebe nannten insbesondere diese Punkte:

- Deutsche Unternehmen haben deutlich höhere Energie- oder Arbeitskosten als chinesische Wettbewerber.
- Deutsche und europäische Betriebe sind mit einer Vielzahl an Regulierungen konfrontiert.
- Die „China First“-Politik der chinesischen Regierung erschwert deutschen Unternehmen den Zugang zum chinesischen Markt.
- Der unterbewertete Renminbi und chinesische Subventionen verschaffen chinesischen Exporteuren unlautere Wettbewerbsvorteile.
- China kann eigene Unternehmen beim Zugang zu kritischen Rohstoffen bevorzugen.
- Deutsche Unternehmen sehen sich vielfach illegaler Produktnachahmung und dem Diebstahl geistigen Eigentums ausgesetzt.
- Die Rückmeldungen zeigen allerdings auch, dass viele Unternehmen auf günstige Vorprodukte aus China beziehungsweise günstige Produktionsbedingungen in chinesischen Standorten angewiesen sind, um wettbewerbsfähig bleiben zu können.

Weitere Fragen zur Thematik oder zur Region beantwortet Jan Müller, IHK Ostwestfalen, Tel.: 0521 554-101, E-Mail: j.mueller@ostwestfalen.ihk.de

Welche wirtschaftspolitischen Maßnahmen sollte die EU im Hinblick auf China ergreifen? Angaben in Prozent, Mehrfachnennung möglich



Quelle: DIHK

sche Abhängigkeiten reduzieren, 49 Prozent wünschen sich mehr Schutz der kritischen Infrastruktur. Restriktivere handelspolitische Instrumente erhalten demgegenüber weniger Zustimmung: Insgesamt befürworten nur 36 Prozent der Unternehmen einen stärker begrenzten Zugang zum EU-Binnenmarkt – unter den Betrieben, die Druck auf dem Binnenmarkt spüren, sprechen sich allerdings 42 Prozent für eine stärkere Abschottung aus. 31 Prozent der Befragten wünschen sich einen stärker marktbestimmten Renminbi-Wechselkurs, ebenso viele stärkere Handelsschutzmaßnahmen. Zugleich befürworten 25 Prozent den Abbau gegenseitiger Handels- und Investitionshürden, 18 Prozent erleichterte Innovationspartnerschaften. Sieben Prozent lehnen aus

EU SOLLTE HANDESPOLITISCH AKTIVER SEIN

Wie sollte die EU Wettbewerbsverzerrungen im Verhältnis zu China begegnen? Während sich 37 Prozent der Befragten stärkere handelspolitische Maßnahmen ablehnen oder eher ablehnen, sprechen sich insgesamt 55 Prozent der Unternehmen dafür oder eher dafür aus – auch dann, wenn sie dabei selbst von negativen Konsequenzen betroffen wären. Am häufigsten findet sich Zustimmung bei Betrieben ohne direktes China-Geschäft (58 Prozent), bei Unternehmen mit Export- oder Importgeschäft sind es 54 beziehungsweise 52 Prozent, bei Betrieben mit Investitionen oder Standorten in China nur 49 Prozent. In der Industrie votieren 59 Prozent für handelspolitische Eingriffe,

Innovation ist kein Zufall

13. Ostwestfälischer Innovationskongress zeigt, wie und warum Unternehmen Innovation systematisch voranbringen können und sollten

Innovation entsteht nicht allein durch eine gute Idee. Entscheidend ist, ob aus einer Idee tatsächlich eine neue Lösung, ein neues Produkt, ein neues Geschäftsmodell oder ein besserer Prozess wird. Wie Unternehmen diesen Weg erfolgreich gestalten können, zeigte der 13. Ostwestfälische Innovationskongress (OWIKon) der IHK Ostwestfalen. Unter dem Titel „Wie Innovationen gelingen – Tools und Best Practice“ kamen Unternehmerinnen und Unternehmer, Innovationsverantwortliche, Start-ups und Experten zusammen.

INNOVATION BRAUCHT KLAARE RICHTUNG

Einen aufschlussreichen Blick auf die aktuelle Innovationslandschaft lieferte Armando García Schmidt von der Gütersloher Bertelsmann Stiftung. Die Studie „Innovative Milieus 2026“ zeigt: Der Anteil der Unternehmen, die zur Gruppe der „Innovation Leader“ zählen, ist seit 2019 von 25 auf 13 Prozent gesunken. Gleichzeitig ist der Anteil der innovationsferneren „Adapter“ von 27 auf 39 Prozent gestiegen. Der durchschnittliche Innovationsoutput hat sich zuletzt allerdings leicht verbessert. Die Botschaft: Nicht jedes Unternehmen muss Technologieführer sein – aber jedes Unternehmen kann seine Voraussetzungen für Innovationen verbessern.

Besonders interessant sind dabei die Faktoren, die Unternehmen selbst beeinflussen können. Eine klar fokussierte Innovationsstrategie weist laut Studie den stärksten Zusammenhang mit einer höheren Innovationswahrscheinlichkeit auf. Auch dezentrale Verantwortung, bereichsübergreifender Austausch, Ideenmanagement und die gezielte Entwicklung von Kompetenzen spielen eine wichtige Rolle.



Fotos: Tilo Sommer/IHK Ostwestfalen

Innovationsbegeisterung, Fachwissen und Erfahrung stellten die Vortragenden beim 13. Ostwestfälischen Innovationskongress unter Beweis Stefan Nothnagel, PerspektivWerkstatt, Rheda-Wiedenbrück, Uwe Lück, IHK Ostwestfalen, Claus Diedrichs, Innovation Management Consulting, Neuss, Lucy Lu, InnovationForce, Hannover, Tim Spilker, Roboter Oli und Chiar Hido, alle drei von Minden Robotics, Minden, Dr. Eva Diedrichs, Innovation Management Consulting, Neuss, sowie Armando García Schmidt, Bertelsmann Stiftung, Gütersloh (von links).

VOM GUTEN EINFALL ZUM INNOVATIONSPROZESS

Dass Innovation kein Zufallsprodukt sein muss, machten Dr. Eva Diedrichs und Claus Diedrichs von Innovation Management Consulting aus Neuss deutlich. Innovation ist demnach mehr als eine Erfindung: Erst wenn eine neue Idee erfolgreich umgesetzt wird und einen Wert für das Unternehmen schafft, wird daraus eine Innovation. Dieser Wert kann sich beispielsweise in höherer Produktivität, zusätzlichen Umsätzen, neuen Kunden, größerem Marktanteil oder mehr Nachhaltigkeit zeigen.

Professionelles Innovationsmanagement schafft dafür die notwendigen Strukturen. Es verbindet Innovationsstrategie und Innovationskultur mit geeigneten Organisationsformen, Prozessen, IT-Systemen und Werkzeugen. Orientierung bietet da-

bei unter anderem die ISO 56002:2024 mit einem ganzheitlichen Innovationsmanagementsystem – von der Identifikation von Chancen über die Entwicklung und Validierung von Konzepten bis hin zur Umsetzung von Lösungen. Die beiden Vortragenden entwickelten daraus eine 12-stufige Treppe, die einen strukturierten Weg zu Innovationen und zum innovativen Unternehmen weist.

UNGEWÖHNLICHE FRAGEN FÜHREN ZU NEUEN LÖSUNGEN

Stefan Nothnagel von der PerspektivWerkstatt machte deutlich, dass eine Problemlösung häufig nicht an fehlenden Ideen scheitert, sondern an der Art, wie Informationen betrachtet und bewertet werden. Anhand scheinbar einfacher Aufgaben – etwa Zahlenreihen oder der Zuordnung von Städten – zeigte er: Je nach gewähltem Filter, Ordnungssystem und

Fragestellung können mehrere Antworten plausibel sein. Die vermeintlich „richtige“ Lösung hängt somit oft vom Blickwinkel ab.

Menschen nehmen Informationen unterschiedlich wahr, sortieren sie verschieden und verknüpfen sie auf individuelle Weise. Neurodivergente Menschen können dabei Perspektiven einbringen, die in klassischen Arbeits- und Entscheidungsprozessen häufig übersehen werden. Eigenschaften und Wahrnehmungsweisen im Autismus-Spektrum, bei ADHS, Dyslexie, Hochsensibilität oder Synästhesie sollten deshalb nicht nur unter dem Gesichtspunkt möglicher Einschränkungen betrachtet werden. Richtig eingebunden können sie zu einer größeren Vielfalt von Ideen und zu besseren Lösungen beitragen. Die PerspektivWerkstatt versteht sich als Impulsgeberin für diesen Perspektivwechsel.

KI ALS INNOVATIONSMARKTPLATZ

Lucy Lu stellte mit InnovationForce einen weiteren Ansatz vor, der an der Harvard Business School entwickelt wurde: eine KI-gestützte Plattform, die Herausforderungen und Lösungsanbieter zusammenführt. Ausgangspunkt ist die Feststellung, dass ein großer Teil der Ideen nicht bis zur Umsetzung gelangt. Lucy Lus Präsentation bezifferte diesen Anteil mit 95 Prozent. Häufig fehlt es demnach nicht an Wissen oder technischen Ansätzen, sondern an Vertrauen, passenden Kontakten, strukturierten Abläufen und der Fähigkeit, gute Ideen zu skalieren.

InnovationForce will diese Umsetzungslücke durch drei Funktionen schließen:

- **Vernetzen:** Künstliche Intelligenz durchsucht und analysiert technische Quellen, Fachpublikationen, Konferenzbeiträge und Projektdatenbanken. Daraus entsteht eine strukturierte Wissensbasis mit Herausforderungen, Erkenntnissen und Lösungsprofilen.

- **Umsetzen:** Geeignete Lösungen werden mit konkreten Problemstellungen verbunden. Workflows begleiten den Prozess von der fachlichen Validierung über das Pilotprojekt bis zur Freigabe und Skalierung.

- **Verankern:** Innovation soll nicht bei einzelnen Projekten bleiben. Organisationen sollen dauerhaft in die Lage versetzt werden, wiederholt und systematisch zu innovieren.

Die Plattform versteht sich damit nicht lediglich als Such- oder Matching-System. Die Verbindung zwischen Problem und Lösung ist nur der Anfang. Entscheidend ist die strukturierte Begleitung bis zu einem Ergebnis.

Der vorgestellte Ansatz lässt sich laut Vortrag auf unterschiedliche Anwendungsfelder übertragen: auf nationale Forschungs- und Entwicklungsprogramme, sektorübergreifende Kooperationen, Industriekonsortien, interne Forschungsabteilungen sowie das Matching von Start-ups und etablierten Unternehmen.

HUMANOIDE ROBOTIK BEEINDRUCKT

Wie schnell sich technologische Entwicklungen inzwischen in der Unternehmenspraxis niederschlagen, zeigte schließlich der Blick auf die humanoide Robotik. Von dem Start-up Minden Robotics stellte Gründer Chiar Hido ein Beispiel aus Ostwestfalen vor, das verdeutlicht, wie aus einer Zukunftstechnologie konkrete unternehmerische Anwendungen entstehen können. Er erwartet kurz- und mittelfristig eine starke Verbreitung der Technologie in den Unternehmen. Dabei sollten diese darauf achten, die erforderlichen Kompetenzen im eigenen Haus aufzubauen. Minden Robotics-Mitarbeiter Tim Spilker stellte den Roboter Oli vor, der eigenständig vom Boden aufstand, vor das Auditorium trat, und den Befehlen von Tim Spilker Folge leistete.



Foto: Tilo Sommer/IHK Ostwestfalen

Auf dem Weg in die Praxis Tim Spilker von Minden Robotics zeigt, was Roboter Oli kann und wie er seine Befehle erhält.

Die Teilnehmer diskutierten abschließend, wie sich die Anwendungen, die Intelligenz und der Arbeitsschutz der Roboter weiter entwickeln werden und müssten.

DER NÄCHSTE SCHRITT ZÄHLT

Eine zentrale Erkenntnis des Kongresses lässt sich auf eine einfache Formel bringen: Unternehmen müssen nicht morgen alles verändern. Sie sollten aber heute anfangen, die Voraussetzungen für Veränderung zu schaffen.

Die Bertelsmann-Studie empfiehlt abhängig von der Ausgangslage unterschiedliche Wege: Während innovationsstarke Unternehmen ihre Öffnung für Start-ups und Wissenschaft sowie das Technologie-Scouting weiter ausbauen sollten, können andere Unternehmen zunächst klare Innovationsfelder definieren, Partnerschaften systematisieren oder mit überschaubaren Pilotprojekten Erfahrungen sammeln.

Damit trifft der OWIKon einen Kern der unternehmerischen Herausforderung unserer Zeit: Innovation ist kein Selbstzweck und auch kein Privileg großer Unternehmen. Sie ist eine Frage der Haltung, der Organisation und des konsequenten Handelns. Oder, wie es die Studie auf den Punkt bringt: Innovation entsteht nicht nur durch große Budgets. Sie entsteht, wenn Unternehmen Richtungen klären, Verantwortung verteilen, Kompetenzen aufbauen und sich öffnen.

Uwe Lück, IHK

Denken wie der Chef

Startschuss für **INTRA.OWL**: Ostwestfalen-Lippe wird zur Region der „Intrapreneure“

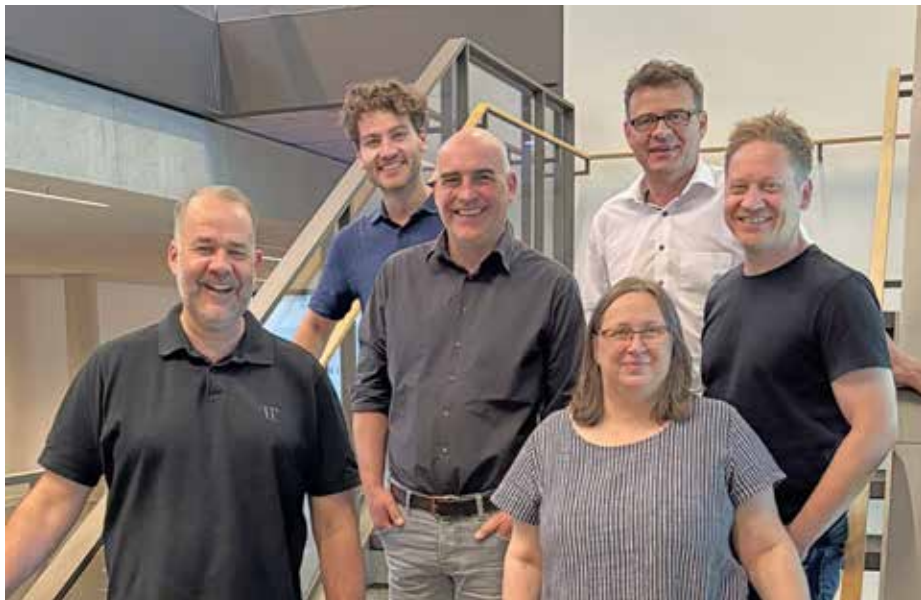


Foto: © INTRA.OWL

Neues Förderprojekt stärkt Innovationskraft des Mittelstands GILDE, IMA und Hochschule Bielefeld wollen unternehmerisches Denken bei Mitarbeitenden in Unternehmen fördern. Das INTRA.OWL-Team mit Prof. Dr. Tim Kampe, Leon Kansteiner, beide CFE/HSBI, Simon Gröger, GILDE, Katja Aries, IMA, Thorsten Brinkmann, GILDE, und Jörg Rodehutsors, IMA, freuen sich über den Projekt-Start (von links).

Wie bringt man Mitarbeitende dazu, wie Unternehmerinnen und Unternehmer zu denken – und zu handeln? Diese Frage steht im Mittelpunkt von INTRA.OWL, einem neuen Verbundprojekt, das jüngst gestartet ist und die Innovationsfähigkeit mittelständischer Unternehmen in Ostwestfalen-Lippe gezielt stärken will. Bis März 2029 arbeiten mit der GILDE Wirtschaftsförderung Detmold, der IMA Innovationsmanufaktur Gütersloh und dem Center for Entrepreneurship (CFE) der Hochschule Bielefeld drei regionale Partner gemeinsam daran, Intrapreneurship in der Region zu verankern. „Ostwestfalen-Lippe ist die Region der familiengeführten mittelständischen Unternehmen und damit das ideale Terrain, um Intrapreneurship in der Praxis nachhaltig umzusetzen“, erläutert Thorsten Brinkmann von der GILDE Wirtschaftsförderung. INTRA.OWL wird als Bestandteil des Regio.NRW-Programms „Transformation“ im EFRE/JTF-Programm NRW 2021 – 2027

mit Mitteln der Europäischen Union und des Ministeriums für Wirtschaft, Industrie, Klimaschutz und Energie des Landes Nordrhein-Westfalen kofinanziert.

Digitalisierung, Künstliche Intelligenz, Klimawandel: Die großen Megatrends unserer Zeit verändern Geschäftsmodelle – manchmal schrittweise, manchmal radikal. Insbesondere der in Ostwestfalen-Lippe stark verwurzelte Mittelstand steht unter wachsendem Druck, sich innovativ weiterzuentwickeln und neu aufzustellen. Doch die entscheidende Ressource fehlt vielerorts: Mitarbeitende, die unternehmerisch denken, Chancen erkennen und Wandel aktiv mitgestalten – sogenannte Intrapreneure. „Unser Ziel ist, den unternehmerischen Geist der Mitarbeitenden im OWL-Mittelstand zu wecken und damit gezielt Innovationen im Unternehmen zu fördern“, erklärt Jörg Rodehutsors von der IMA Innovationsmanufaktur.

Die Nachfrage nach diesen internen Innovationstreibern ist hoch, das Angebot an

Qualifizierungsmaßnahmen insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen jedoch überschaubar. Genau hier setzt INTRA.OWL an: Das Projekt schließt diese doppelte Lücke – aus fehlendem Bewusstsein und mangelnder Ausbildung. „Der Mittelstand in OWL ist stark – und er wird noch stärker, wenn Mitarbeitende zu Mitunternehmerinnen und Mitunternehmern werden. INTRA.OWL legt dafür das Fundament“, ergänzt Prof. Dr. Tim Kampe vom CFE an der Hochschule Bielefeld.

INTRA.OWL arbeitet in zwei Richtungen: Zunächst wird der Status Quo ermittelt, wo der ostwestfälische Mittelstand beim Thema Intrapreneurship steht. Auf Basis von Erkenntnissen über Bedarfe, Hemmnisse und Potenziale entstehen maßgeschneiderte Angebote: Sensibilisierungsformate für Unternehmen, konkrete Qualifizierungsprogramme für Mitarbeitende und Vernetzungsangebote, die relevante Akteure aus Wirtschaft, Wissenschaft und Förderung zusammenbringen. Ziel ist es, in der Region OWL ein funktionierendes Ökosystem für Intrapreneurship zu etablieren – nachhaltig, praxisnah und wirkungsvoll.

Hinter INTRA.OWL stehen drei Partner: Die GILDE Wirtschaftsförderung Detmold ist verankert in der regionalen Unternehmenslandschaft und erfahren in der Förderung des Mittelstands, die IMA Innovationsmanufaktur Gütersloh GmbH ist auf Innovations- und Transformationsprozesse in mittelständischen Unternehmen spezialisiert und das Center for Entrepreneurship (CFE) der Hochschule Bielefeld bringt die wissenschaftliche Expertise in Intrapreneurship, Entrepreneurship und Gründungskultur in das Projekt ein.

Gemeinsam vereinen die drei Partner umfangreiche Kompetenzen in Innovation, Nachhaltigkeit, Transformation und Entrepreneurship – und wissen, wie man Theorie in gelebte Praxis überführt.

Darf ich einen ehemaligen Arbeitnehmer nach drei Jahren wieder befristet einstellen?

Arbeitnehmer kommen und gehen – in vielen Unternehmen sogar mehrfach. So kommt es nicht selten vor, dass es einen ehemaligen Mitarbeiter nach einem Arbeitsplatzwechsel wieder in die alte Wirkungsstätte zurückzieht. Doch ist es in einem solchen Fall auch eine befristete Wiedereinstellung möglich?

Entscheidend ist zunächst, ob eine Befristung mit oder ohne Sachgrund angedacht ist. Befristungen mit Sachgrund zeichnen sich dadurch aus, eine besondere Interessenlage die Befristung des Arbeitsverhältnisses rechtfertigt. Beispiele hierfür sind etwa Elternzeitvertretungen oder Probezeiten. Hierfür ist nicht entscheidend, ob mit dem Mitarbeiter schon einmal ein Arbeitsverhältnis bestanden hat, sondern ob der Sachgrund tatsächlich gegeben ist. Im Fall der Probezeitbefristung bedeutet das beispielsweise, dass eine solche nicht in Betracht kommt, wenn dem Arbeitgeber die persönliche und fachliche Eignung für die konkret vorgesehene Tätigkeit aufgrund einer vorangegangenen Beschäftigung bereits bekannt ist, wohl aber, wenn der Arbeitnehmer nun eine deutlich andere Tätigkeit übernehmen soll.

Mit der sachgrundlosen Befristung besteht prinzipiell die Möglichkeit, einen Mitarbeiter auch ohne das Vorliegen eines besonderen Rechtfertigungsgrund befristet einzustellen. Auf der einen Seite entfällt damit eine hohe Hürde, für die sachgrundlose Befristung gelten aber zum Ausgleich der arbeitnehmerseitigen Interessen weitere Voraussetzungen und Schranken. Eine davon stellt das in § 14 Abs. 2 S. 2 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelte Verbot der Vorbeschäftigung dar.

Danach ist eine sachgrundlose Befristung nicht zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat. In der Vergangenheit gab es eine höchstrichterliche Rechtsprechung, wonach dieses Verbot nicht gelten sollte, wenn das Ende des vorangegangenen Arbeitsverhältnisses mehr als drei Jahre zurücklag. Diese Rechtsprechung wurde im Jahr 2018 vom Bundesverfassungsgericht gekippt mit dem Ergebnis, dass im Grundsatz jede vorhergehende Beschäftigung einer sachgrundlosen Befristung entgegensteht. Nur in ganz engen Ausnahmefällen (eine Vorbeschäftigung, die ganz anders geartet war, sehr lange zurückliegt oder nur von sehr kurzer Dauer war) kommt eine Ausnahme von diesem Verbot in Betracht, in der Praxis spielen diese Ausnahmen aber wegen des starken Ausnahmecharakters kaum eine Rolle.

Mehr Infos zu Rechtsthemen
und die Ansprechpartnerinnen
in der IHK-Rechtsabteilung unter ▶



Initiator StiftungsForum Westfalen.

CONCEPT
VERMÖGENSMANAGEMENT

Zertifizierte Stiftungsberatung.



Dafür hat sich Ihre IHK abseits der Schlagzeilen eingesetzt – zwei Beispiele

STARKE WIRTSCHAFT, STARKE FRAUEN

Vor zwei Jahren fing alles mit einer Idee an: Anlässlich unseres 175-jährigen IHK-Jubiläums habe ich damals die Veranstaltungsreihe „Starke Wirtschaft, starke Frauen“ ins Leben gerufen, um Chefinnen und Unternehmerinnen in Ostwestfalen miteinander zu vernetzen. Im September kamen dann bereits zum dritten Mal zahlreiche Frauen bei uns in der IHK zusammen.

Unter dem Motto „Cocktail & Competence“ ging es um Positionierung, Auftritt und Kommunikation mit Hebel. Kommunikationsexpertin Imke Leith, die ich vor einiger Zeit bei einer anderen Veranstaltung kennengelernt hatte, gab dazu einige Denkanstöße: die Perspektive wechseln, auf die eigene Intuition hören und Klarheit über die eigene Rolle schaffen.

Wie lebendig unser Frauennetzwerk mittlerweile ist, zeigte sich für mich vor allem danach: Aus dem gemeinsamen Nachmittag wurde schnell ein Abend mit vielen guten Gesprächen, neuen Kontakten und zahlreichen Fragen an die Impulsgeberin. Besonders gefreut hat mich, dass auch

Frauen aus unserem Ehrenamt dabei waren, darunter unsere Vizepräsidentin Alexandra Altmann.

Es ist schön zu sehen, wie das Netzwerk stetig wächst und Frauen aus ganz unterschiedlichen Bereichen der ostwestfälischen Wirtschaft miteinander ins Gespräch kommen.

Passend dazu gab es diesmal übrigens einen kleinen Ingwer-Shot für die Teilnehmerinnen: stark und belebend – wie die Frauen in unserem Netzwerk. Denn eines ist klar: Unsere ostwestfälische Wirtschaft braucht starke Frauen und ihr Potenzial.

WIE AUS EINEM TIPP EIN AUSBILDUNGSPLATZ WIRD

Manchmal braucht es keine langen Wege, manchmal reicht ein kurzes Gespräch und jemanden, der weiß, wo es eine passende Chance gibt.

Die Suche nach einem Ausbildungsplatz führte den angehenden Schulabsolventen zur Messe „Ausbildung & Arbeit“ in seiner Heimatstadt Rheda-Wiedenbrück. Sein Berufswunsch stand fest: Biologielaborant. Doch trotz intensiver Suche war er bisher



Petra Pigerl-Radtke
IHK-Hauptgeschäftsführerin

Foto: Tilo Sommer/IHK Ostwestfalen

nicht fündig geworden. Im Gespräch mit einem IHK-Mitarbeiter auf der Ausbildungsmesse kam schließlich der entscheidende Moment. Der Schüler erzählte, bei welchen Unternehmen er sich bereits umgesehen hatte und welche Ausbildung für ihn infrage kam. Der IHK-Mitarbeiter hatte sofort eine Idee: „Haben Sie schon einmal an dieses Unternehmen gedacht?“ Die Antwort: „Nein.“

Was der Schüler nicht wusste: Das Unternehmen bildet genau in diesem Beruf aus, und war tatsächlich mit einem kleinen, recht unscheinbaren Stand auf der Messe vertreten. Der IHK-Mitarbeiter wusste es, denn durch seine Arbeit und sein Netzwerk kennt er die Ausbildungsangebote der regionalen Unternehmen und weiß, welche Betriebe ausbilden und wo aktuell Chancen bestehen.

Der Kontakt war schnell hergestellt: gemeinsam suchten sie den besagten Stand auf, wo sich Bewerber und Arbeitgeber austauschen konnten. Aus einem Hinweis wurde ein Gespräch, aus dem Gespräch eine Bewerbung, auf die ein Ausbildungsvertrag folgte.

Für den Schüler war es ein wichtiger Schritt in die berufliche Zukunft. Nicht immer geht es darum, möglichst viele Menschen gleichzeitig zu erreichen. Manchmal kommt es darauf an, im richtigen Moment die richtige Verbindung herzustellen.



Foto: Heiko Stoll / IHK Ostwestfalen

Cocktail & Competence Petra Pigerl-Radtke begrüßte Imke Leith bei der diesjährigen Netzwerkveranstaltung „Starke Wirtschaft, starke Frauen“.

Ausbildung nach deutschem Vorbild

Deutsche duale Berufsausbildung erfolgreich in den Vereinigten Arabischen Emiraten gestartet

Mit der feierlichen Eröffnung des German Emirati Vocational Institute (GEVI) in Sharjah ist ein neues Kapitel der deutsch-eminatischen Berufsbildungskoooperation aufgeschlagen worden. Eröffnet wurde das Ausbildungszentrum unter anderem im Beisein von Sheikh Salim Al Qasimi. Das moderne Ausbildungszentrum verfügt über zehn Klassenräume, Werkstätten, Bibliotheks- und IT-Räume, Büroräume sowie eine eigene Kantine. Damit wurden optimale Voraussetzungen für eine praxisnahe Ausbildung nach deutschem Vorbild geschaffen.

Die IHK Ostwestfalen begleitete das Projekt fachlich im Auftrag der Deutschen Industrie- und Handelskammer-Organisation – in ihrer Rolle als Schwerpunktammer für den Nahen Osten innerhalb der IHK-Organisation. Aufgabe war insbesondere die Beratung der Projektpartner sowie der fachliche Abgleich der Ausbildungsunterlagen und Curricula mit den deutschen Ordnungsmitteln.

Nach Prüfung aller relevanten Ordnungsmittel und Ausbildungsstandards ist das Ausbildungssystem nach den Qualitätskategorien des Deutschen Industrie- und Handelskammertag in die Kategorie B „Lokale duale Berufsbildung nach deutschem Vorbild“ eingestuft worden. Diese Kategorie beschreibt Ausbildungssysteme, die sich stark an der deutschen dualen Ausbildung orientieren, gleichzeitig aber gezielt an lokale Anforderungen angepasst werden.

„Das Projekt zeigt, dass die duale Ausbildung aus Deutschland international weiterhin ein hohes Ansehen genießt. Besonders die Verbindung von Theorie und Praxis gilt weltweit als Erfolgsmodell“, erklärt Björn Huxoll, Referatsleiter Berufliche Ausbildung der IHK Ostwestfalen. „Beein-



Fotos: GEVI

Das deutsche Berufsbildungssystem genießt international hohe Anerkennung Das Team der German Emirati Vocational Institute (GEVI) in Sharjah setzt nun die duale Ausbildung in den Vereinigten Arabischen Emiraten um, passt diese aber gezielt an lokale Anforderungen an.

druckend ist, mit welchem Engagement und Tempo die Verantwortlichen in den Emiraten das deutsche Ausbildungssystem für regionale Anforderungen und moderne Standards weiterentwickelt haben.“

Ein wichtiger Bestandteil des Projektes war zudem die Qualifizierung der Ausbilderinnen und Ausbilder. Diese wurden nach dem deutschen Standard der Ausbilder-eignungsverordnung (AEVO) qualifiziert und verfügen über den sogenannten „ADA-Schein“.

Zum Ausbildungsstart wurden insgesamt 40 Auszubildende in den Berufen Automobilkaufmann und Kfz-Mechatroniker aufgenommen. Bereits im Herbst 2026 soll ein weiterer Ausbildungsjahrgang starten. Zusätzlich wird dann erstmals die Ausbildung zur Fachkraft für Lagerlogistik angeboten. Im laufenden Ausbildungsbetrieb übernimmt die Auslandshandelskammer (AHK) in den Vereinigten Arabischen Emiraten zudem zentrale Aufgaben, die in Deutschland typischerweise bei den Industrie- und Handelskammern liegen. Dazu zählen insbesondere die Organisation und Begleitung der Prüfungen sowie die Qualitätssi-



Offizielle Eröffnung Sheikh Salim Al Qasimi hat das neue Ausbildungszentrum eröffnet.

cherung der Ausbildung vor Ort. Weltweit wird mittlerweile in mehr als 50 Ländern nach deutschem Vorbild ausgebildet. Für die DIHK ist das Projekt in den Vereinigten Arabischen Emiraten ein weiteres Beispiel für die internationale Anerkennung des dualen Systems.

„Unternehmen und Regierungen vieler Länder suchen nach praxisnahen Qualifizierungsmodellen, um junge Menschen gezielt auf die Anforderungen moderner Arbeitsmärkte vorzubereiten“, betont Tobias Bolle, Referatsleiter Berufsbildung International

bei der DIHK. „Die duale Ausbildung verbindet berufliche Praxis mit systematischem Lernen und bietet Unternehmen zugleich die Möglichkeit, Fachkräfte bedarfsgerecht zu entwickeln.“

Initiator und treibende Kraft des Projektes ist die Unternehmensgruppe ALBATHA, die auch das GEVI gegründet hat. Das Unternehmen sieht in der dualen Ausbildung einen wichtigen Baustein zur Fachkräftesicherung in der Region. „Mit dem GEVI investieren wir gezielt in die Ausbildung qualifizierter Fachkräfte für die Zukunft. Gleichzeitig fördern wir in unseren Unternehmen eine Unternehmenskultur, in der die Führungskräfte ihren eigenen Nachwuchs ausbilden und nachhaltig weiterentwickeln“, erklärt Rüdiger Heim, Personalvorstand von Albatha. Das Ausbildungsangebot des GEVI steht ausdrücklich auch weiteren Unternehmen offen. Deutsche Unternehmen mit Interesse



Fotos: GEVI

Freuen sich auf die praxisnahe Ausbildung nach deutschem Vorbild Die ersten Auszubildenden des GEVI.

an einer Beteiligung an der Ausbildung oder an Kooperationen mit dem Institut sind eingeladen, Kontakt mit dem GEVI aufzunehmen.

Die erfolgreiche Einführung der dualen Ausbildung in den Vereinigten Arabi-

schen Emiraten zeigt einmal mehr, dass das deutsche Berufsbildungssystem international weiterhin hohe Anerkennung genießt und flexibel auf unterschiedliche wirtschaftliche und kulturelle Rahmenbedingungen übertragen werden kann.

Berufliche Perspektiven in der Region aufzeigen

IHK Ostwestfalen stellt druckfrischen **Ausbildungsatlas 2027** vor

Welcher Ausbildungsberuf passt zu den eigenen Interessen? Und welche Unternehmen in der Region bieten entsprechende Ausbildungsplätze an? Antworten auf diese Fragen liefert der neue Ausbildungsatlas 2027 der IHK Ostwestfalen. Die ersten druckfrischen Exemplare sind stellvertretend für alle weiterführenden Schulen in Ostwestfalen an der Brackweder Realschule in Bielefeld übergeben worden. IHK-Hauptgeschäftsführerin Petra Pigerl-Radtke und IHK-Geschäftsführerin Berufliche Bildung Ute Horstkötter-Starke überreichten den Ausbildungsatlas symbolisch an Schulleiter Armin Trojahn sowie an Schülerinnen und Schüler.

Laut Pigerl-Radtke ist der Ausbildungsatlas ein wichtiges Instrument, um



Foto: Tilo Sommer/IHK Ostwestfalen

Übergabe der ersten Exemplare des IHK-Ausbildungsatlas 2027 Stellvertretend für alle allgemeinbildenden Schulen in Ostwestfalen haben IHK-Hauptgeschäftsführerin Petra Pigerl-Radtke (links) und Ute Horstkötter-Starke (rechts), IHK-Geschäftsführerin Berufliche Bildung, den Ausbildungsatlas an Schülerinnen und Schüler der Brackweder Realschule in Bielefeld sowie Schulleiter Armin Trojahn (hinten) und die Studien- und Berufswahlkoordinatorin Hilal Aslami (Zweite von rechts) überreicht.

jungen Menschen konkrete berufliche Perspektiven in der Region aufzuzeigen: „Der Übergang von der Schule in den Beruf ist ein wichtiger Schritt. Dabei hilft es, wenn Jugendliche nicht nur wissen, welche Berufe es gibt, sondern auch direkt sehen können, welche Unternehmen in ihrer Region ausbilden. Genau diese Verbindung schafft unser Ausbildungsatlas: Er bringt Berufsorientierung und konkrete Ausbildungsmöglichkeiten zusammen und macht die Vielfalt der Dualen Ausbildung sichtbar und unterstützt so die Fachkräftesicherung in der Region.“

„Wir freuen uns, dass der Ausbildungsatlas der IHK Ostwestfalen in diesem Jahr an der Brackweder Realschule offiziell vorgestellt wird“, sagt Schulleiter Armin Trojahn. „Die Berufsorientierung hat bei uns seit vielen Jahren

einen hohen Stellenwert und ist bereits mehrfach ausgezeichnet worden. Um die Ziele der Berufsvorbereitung zu erreichen, ist der IHK-Ausbildungsatlas eine große Hilfe und unterstützt unsere Schülerinnen und Schüler dabei, wertvolle Informationen zu Ausbildungsberufen zu erhalten.“ Der Ausbildungsatlas wird von der IHK Ostwestfalen gemeinsam mit der IHK Lippe zu Detmold herausgegeben. Die aktuelle Ausgabe erscheint in einer Auflage von 11.000 Exemplaren und bietet eine Übersicht der IHK-Ausbildungsbetriebe in Ostwestfalen-Lippe. Die Unternehmen sind nach Ausbildungsberufen und Regionen geordnet. Insgesamt 685 Betriebe sind in der diesjährigen Ausgabe vertreten.

Neben den Ausbildungsbetrieben stellt der Atlas die verschiedenen IHK-Ausbildungsberufe ausführlich

vor. Ergänzt wird das Angebot durch praktische Informationen rund um den Einstieg ins Berufsleben sowie Tipps für Bewerbungsschreiben und Lebenslauf bis hin zum Vorstellungsgespräch.

Die 254 Seiten starke Broschüre wird an alle allgemeinbildenden Schulen in Ostwestfalen verteilt und ist darüber hinaus kostenlos erhältlich in den regionalen Berufsinformationszentren der Agenturen für Arbeit, in den Service-Centern der IHKs in Bielefeld und Detmold sowie in den IHK-Zweigstellen in Paderborn und Minden. Die digitale Ausgabe des Ausbildungsatlas steht zudem online zum Abruf bereit unter www.ostwestfalen.ihk.de/ausbildungsatlas.

Wer zahlt wie viel?

Neues digitales Angebot des **Tarifregisters NRW** informiert über Ausbildungsvergütungen und weitere tarifliche Leistungen

Wie viel verdienen Auszubildende in unterschiedlichen Branchen? Wie viele Urlaubstage stehen ihnen zu und welche Sonderzahlungen sind vorgesehen? Antworten auf diese Fragen bietet das neue digitale Angebot des Tarifregisters Nordrhein-Westfalen.

Unter tarifregister.nrw.de/tarifinformationen/ausbildungsverguetung können tarifliche Ausbildungsbedingungen ab sofort alphabetisch nach Branchen recherchiert werden. Die Übersicht umfasst mehr als 100 Branchen, von der Apotheke bis zur Zuckerindustrie.

Neben den tariflichen Ausbildungsvergütungen finden sich Angaben zu Urlaubstagen, Sonderzahlungen und Wochenarbeitszeiten. Darüber hinaus informiert das Angebot über tarifliche Anfangsentgelte, die bei einer Weiterbeschäftigung nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung zu erwarten sind.

Die Übersicht richtet sich insbesondere an Jugendliche und junge Erwachsene bei der Berufswahl, aber auch an Eltern, Lehrkräfte sowie Fachkräfte, die junge Menschen bei der Berufsorientierung begleiten. Für Ausbildungsbetrie-

be bietet sie eine zusätzliche Möglichkeit, tarifliche Rahmenbedingungen und Vergütungen der eigenen oder anderer Branchen schnell zu vergleichen.

Die Daten beruhen auf Informationen der Tarifvertragsparteien und werden fortlaufend aktualisiert. Ergänzend steht eine digitale Broschüre mit den ausgewerteten Branchen zum Download bereit.

Weitere Informationen unter: tarifregister.nrw.de/kontakt

Appetit auf Ausbildung machen

IHK wirbt für die Berufsausbildung in Ostwestfalen mit **180.000 Dönertüten**

Nach der Schulzeit noch mehr Theorie. Sagt wer?“ Mit dieser Botschaft wirbt die IHK für die Chancen der Dualen Berufsausbildung. Als Teil der bundesweiten Kampagne „Jetzt #könnenlernen – Ausbildung macht mehr aus uns“ werden 180.000 eigens gestaltete Dönertüten in 45 Imbissen in der Region verteilt. Die Aktion soll junge Menschen auf Möglichkeiten der Berufsausbildung aufmerksam machen, Orientierung bei der Berufswahl bieten und sie direkt mit Ausbildungsbetrieben in Ostwestfalen zusammenbringen.

„Wir wollen junge Menschen dort erreichen, wo sie unterwegs sind. Die Dönertüte ist eine ungewöhnliche Werbefläche, die Aufmerksamkeit schafft und zum Nachdenken anregt“, sagt IHK-Hauptgeschäftsführerin Petra Pigerl-Radtke. „Eine Ausbildung eröffnet einen praxisnahen Einstieg ins Berufsleben und bietet vielfältige Entwicklungsmöglichkeiten. Mit unserer Aktion möchten wir junge Menschen neugierig machen und zeigen, welche Chancen sich ihnen bieten.“ Die Kampagne greift Annahmen über Ausbildung auf und stellt sie pointiert infrage. Gleichzeitig macht die IHK auf die Vielfalt der beruflichen Möglichkeiten aufmerksam. In Ostwestfalen stehen rund 250 IHK-Ausbildungsberufe im kaufmännischen sowie im gewerblich-technischen Bereich zur Auswahl.

„Viele junge Menschen sind bei der Berufswahl noch unsicher und wissen nicht, wie groß die Auswahl an Berufen und Karrierewegen tatsächlich ist“, sagt Ute Horstkötter-Stärke, IHK-Geschäftsführerin Berufliche Bildung. „Deshalb verbinden wir die Aufmerksamkeit der Aktion mit konkreten Angeboten. Über den auf der Dönertüte aufgedruckten



Foto: Heiko Stoll/IHK Ostwestfalen

Überzeugungsarbeit der etwas anderen Art Petra Pigerl-Radtke, IHK-Hauptgeschäftsführerin, Illary Vasconcelos, IHK, Elena Finke, IHK-Referatsleiterin Bildungsmanagement, Alexander Hofberger, IHK, und Ute Horstkötter-Stärke, IHK-Geschäftsführerin Berufliche Bildung (von links), präsentieren die Dönertüten, mit denen für die Duale Ausbildung geworben wird. Insgesamt 180.000 davon werden in 45 Imbissen in der Region verteilt. Auftakt war in Bielefeld.

QR-Code gelangen Interessierte direkt auf unsere Aktionsseite www.ostwestfalen.ihk.de/azubis. Dort finden Jugendliche vier einfache Einstiege in die Berufsorientierung: zum Berufenavi, zur Ausbildungs- und Praktikumsplattform ausbildung.nrw/ostwestfalen, zu den Beratungsangeboten der IHK sowie zum Berufe-A-bis-Z mit Informationen zu den einzelnen Ausbildungsberufen.“ Horstkötter-Stärke betont: „Gerade auch Praktika helfen dabei, Berufe kennenzulernen und herauszufinden, was wirklich zu den eigenen Interessen und Stärken passt.“

Die Aktion richtet sich sowohl an Kurzentlassene als auch an Schülerinnen und Schüler, die sich frühzeitig mit ihrer beruflichen Zukunft beschäftigen möchten. Für das gerade gestartete Ausbildungsjahr sind auf der regionalen Plattform ausbildung.nrw/ostwestfalen aktuell noch fast 1.000 freie Ausbildungsplätze gemeldet. Für den Ausbildungsstart

2027 stehen bereits rund 750 weitere Ausbildungsplätze zur Verfügung. Hinzu kommen etwa 725 Praktikumsplätze und Angebote für Berufsfelderkundungstage für das laufende Jahr sowie derzeit rund 675 für das kommende Jahr. IHK-Mitgliedsunternehmen können ihre Angebote auf dem Portal kostenfrei einstellen.

Die Dönertüten-Aktion ist Teil der bundesweiten Kampagne „Jetzt #könnenlernen – Ausbildung macht mehr aus uns“, mit der die regionalen Industrie- und Handelskammern gemeinsam mit der Deutschen Industrie- und Handelskammer (DIHK) seit 2023 für die Chancen der Dualen Ausbildung werben. Unter dem Slogan „Sagt wer?“ werden verbreitete Vorurteile über die Ausbildung hinterfragt und den tatsächlichen Möglichkeiten gegenübergestellt.

Höhere Berufsbildung – die Neue IT-Fortbildung

Die IT-Branche entwickelt sich rasant und stellt Unternehmen sowie Beschäftigte vor immer neue Herausforderungen. Um diesen Anforderungen gerecht zu werden, wurde das IT-Weiterbildungssystem grundlegend modernisiert. Mit den neuen, seit 2024 geltenden Fortbildungsregelungen stehen transparente und praxisnahe Karrierewege für IT-Fachkräfte zur Verfügung. Zudem schafft das neue System eine bessere Vergleichbarkeit beruflicher und akademischer Bildungswege.

Die erste Fortbildungsstufe führt zum Abschluss „Geprüfter Berufsspezialist“ beziehungsweise „Geprüfte Berufsspezialistin“. Hier stehen fünf zukunftsorientierte Spezialisierungen zur Auswahl:

- Berufsspezialist/-in für Softwareentwicklung
- Berufsspezialist/-in für Systemintegration und Vernetzung
- Berufsspezialist/-in für IT-Beratung
- Berufsspezialist/-in für Datenanalyse
- Berufsspezialist/-in für Informationssicherheit

Diese Abschlüsse ermöglichen eine gezielte Vertiefung der in der Berufsausbildung erworbenen Kompetenzen und qualifizieren für anspruchsvolle Fachaufgaben in zentralen Zukunftsfeldern der IT.

Darauf aufbauend bietet die zweite Fortbildungsstufe den Abschluss „Bachelor Professional in IT“, der einer akademischen Qualifizierung gleichwertig ist. Dieser Abschluss qualifiziert für die Planung, Steuerung und Umsetzung komplexer IT-Projekte sowie für die Übernahme von Fach- und Führungsverantwortung. Absolventinnen und Absolventen gestalten digitale Transformationsprozesse, entwickeln innovative IT-Lösungen und übernehmen Verantwortung für Teams und strategische Entscheidungen.

Die neuen Abschlüsse stärken die Attraktivität der beruflichen Weiterbildung, schaffen hervorragende Karriereperspektiven für IT-Fachkräfte und unterstützen Unternehmen dabei, den steigenden Bedarf an qualifizierten Spezialistinnen und Spezialisten zu decken. Damit leistet die neue IT-Fortbildung einen wichtigen Beitrag zur digitalen Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft.

Dietmar Niedziella, IHK



Foto: Clement C/peopleimages.com/stock.adobe.com

Sie machen Umsatz.

UND WIR DEN RAUM DAFÜR.



05222 – 944990

www.hms-industriebau.de



HMS

INDUSTRIEBAU

Hallenbau | Bürogebäude | Bauen im Bestand

Fit in die Ausbildung
Der gute Ton am Telefon – Telefon-training für Auszubildende

Bielefeld | 02.11.2026

Ulrike Dolle 195,- €

Fit in die Ausbildung

*Hinweis: Gefördert für Auszubildende im 1. Lehrjahr

Fit in die Ausbildung – Benimm ist „in“

Bielefeld | 13.11.2026

Stephanie Schmidt 20,- €

Fit in die Ausbildung – Kaufmännische Grundlagen

Bielefeld | 02.11.2026–19.11.2026

Karl-Heinz Bollen 32,- €

Fit in die Ausbildung – Lernen lernen

Paderborn | 10.11.2026

Till-Niklas Hollinderbäumer 20,- €

Fit in die Ausbildung – Mathematik

Bielefeld | 06.11.2026–11.12.2026

Dr. Georg Deppermann 32,- €

Fit in die Ausbildung – Zeit- und Selbstmanagement

Bielefeld | 16.11.2026

Nicole Krüger 20,- €

Fit in die Prüfung
Fit in die Prüfung – Industriekaufmann/-frau (Crashkurs)

Paderborn | 27.10.2026–31.10.2026

Thomas Koke, Karl-Heinz Bollen 260,- €

Für Auszubildende
Briefe und E-Mails wirkungsvoll schreiben: Schreibwerkstatt für Auszubildende

Paderborn | 13.11.2026

Bettina Jungblut 150,- €

Digitaler Erfolg – Auszubildende für die moderne Arbeitswelt stärken

Bielefeld | 18.11.2026

Ulrike Dolle 195,- €

Entwicklung von Eigenverantwortung und Lernbereitschaft – Schlüsselkompetenzen für Auszubildende

Bielefeld | 12.11.2026

Till-Niklas Hollinderbäumer 195,- €

Wie sage ich es richtig? Kommunikation in herausfordernden Konfliktsituationen für Auszubildende

Bielefeld | 17.11.2026

Dr. Birthe Gärke 195,- €

Prüfungslehrgänge
Gepr. Berufsspezialist/-in für Informationssicherheit

Online | 19.11.2026–30.09.2027

Referententeam 3.950,- €

Gepr. Berufsspezialist/-in für Systemintegration und Vernetzung

Online | 02.11.2026–03.09.2027

Referententeam 3.490,- €

Geprüfte/-r Industriemeister/-in - Fachrichtung Printmedien Bachelor Professional in Print – Online

Online | 16.11.2026–22.12.2028

Referententeam 5.650,- €

Geprüfte/-r Technische/-r Betriebswirt/-in – kompakt

Paderborn | 29.10.2026–02.03.2028

Referententeam 4.190,- €

Seminare
Business Model Innovation Workshop

Bielefeld | 16.11.2026–17.11.2026

Johanna Ober-Sundermeyer,
Ann-Katrin Büsing 590,- €
Coaching? Werkstatt 2: Coaching-Trends & Tools aus der Praxis – Von Coaching-Praktikerinnen für Coaching-Praktikerinnen

Paderborn | 05.11.2026

Dirk Raguse 295,- €

Den Produktentstehungsprozess – die Qualitätsvorausplanung effektiv und effizient gestalten

Bielefeld | 02.11.2026

Susanne Krüger 295,- €

Design Thinking Workshop

Bielefeld | 09.11.2026–10.11.2026

Johanna Ober-Sundermeyer,
Ann-Katrin Büsing 590,- €
Digitaler Vorsprung: KI-Tools zur Optimierung von Standardaufgaben in Marketing und Kommunikation

Paderborn | 05.11.2026

Thorsten Ising 295,- €

Eigenkontrolle in der Lebensmittelbranche

Bielefeld | 14.11.2026

André Rohs 195,- €

Future Skills für Führung & Zusammenarbeit in unsicheren Zeiten – Kultur, Team und Innovationskraft stärken

Minden | 02.11.2026–03.11.2026

Alina Pashmin 590,- €

Hygieneschulung & Wiederbelehrung nach IfSG § 43

Bielefeld | 07.11.2026

André Rohs 145,- €

Internes Marketing – Motivation und Engagement durch klare Kommunikation

Bielefeld | 11.11.2026

Doris Stegemann 295,- €

KI-Strategie-Sprint für KI-Entscheidungsträger/-innen

Minden | 03.11.2026

Siegmar Schmidt 395,- €

Lieferantenerklärungen – Warenursprung und Präferenzen

Paderborn | 02.11.2026

Volker Müller 295,- €

Nachhaltigkeitsberichtserstattung und Managementsysteme: Basiswissen für Auditor/-innen

Bielefeld | 29.10.2026–31.10.2026

Andreas Bauschke 885,- €

Praxis-Workshop Vertrieb

Bielefeld | 05.11.2026

Herbert Abben 295,- €

Praxis-Workshop: Erfolgreiche Neukundenakquise mit KI

Bielefeld | 19.11.2026

Herbert Abben 295,- €

Reklamationen persönlich, telefonisch, schriftlich positiv behandeln

Bielefeld | 19.11.2026

Jutta Borchers 295,- €

**Social Media Manager/-in (IHK): Update**

Bielefeld | 04.11.2026
Thorsten Ising 295,- €

Storytelling im Immobilienverkauf – Immobilien erlebbar machen

Bielefeld | 09.11.2026
Elias Rayani 295,- €

Umsatzsteuer International

Bielefeld | 20.11.2026
Stefan Deppe 295,- €

Webinare**Ausfuhrgenehmigungspflichten – Erleichterungen durch „Allgemeine Genehmigungen AGG“**

Online | 30.10.2026
Bernhard Morawetz 180,- €

Business Development im Fokus: Wachstum sichern durch Neukundengewinnung und Kundenentwicklung

Online | 10.11.2026–18.11.2026
Lars Blumrodt 690,- €

Die richtigen Dinge richtig tun – Zeitmanagement und Arbeitsmethodik im Beruf – online

Online | 17.11.2026–18.11.2026
Dr. Susanne Watzke-Otte 295,- €

Effektiv arbeiten mit MS Teams: Grundlagenseminar

Online | 11.11.2026–12.11.2026
Damian Gorzkulla 590,- €

Emotionale Intelligenz für Führung – kompakt & wirksam

Online | 04.11.2026
Alina Pashmin 180,- €

Exporttechnik 1: Grundlagen des Exports / Online

Online | 09.11.2026
Dr. Ralf Ruprecht 295,- €

Exporttechnik 2: Abwicklung von Exportgeschäften – einschließlich Binnenmarkt (EU) / Online

Online | 19.11.2026
Dr. Ralf Ruprecht 295,- €

Fit für den Start als Führungskraft: Die erste Führungsrolle gestalten – online

Online | 02.11.2026–23.11.2026
Nicole Möhle 590,- €

KI in der Softwareentwicklung: Produktivität steigern, Qualität sichern, Risiken minimieren

Online | 12.11.2026
Jonathan Rösner 295,- €

KI produktiv im Arbeitsalltag – Google Gemini & NotebookLM

Online | 26.10.2026–02.11.2026
Referententeam 480,- €

Know-how Excel – Auffrischungs- und Vertiefungsseminar (online)

Online | 02.11.2026–3.11.2026
Marie-Luise Pietruska 590,- €

Kompaktwissen Excel – Grundlagen-seminar

Online | 05.11.2026–06.11.2026
Referententeam 590,- €

Management und Führung: Selbstmanagement – online

Online | 03.11.2026–04.11.2026
Dr. Susanne Watzke-Otte 340,- €

Videos und Podcasts selbst produzieren – Content-Marketing mit Smartphone und KI

Online | 29.10.2026–30.10.2026
Viktoria Peveling 295,- €

Zertifikatslehrgänge**Agiler Coach (IHK)**

Online | 05.11.2026–18.02.2027
Horst Pütz 2.670,- €

Beauftragte/-r für Lean Management (IHK)

Bielefeld | 30.10.2026–27.11.2026
Miguel Piera 1.790,- €

Fachkraft für Industrie 4.0 (IHK)

Online | 05.11.2026–8.02.2027
Referententeam 1.690,- €

Feelgood Manager/-in (IHK)

Bielefeld | 27.10.2026–03.03.2027
Referententeam 1.590,- €

Interne/-r QM- und UM-Auditor/-in

Bielefeld | 18.11.2026–20.11.2026
Andreas Bauschke 885,- €

KI-Manager/-in (IHK)

Bielefeld | 03.11.2026–7.12.2026
Thorsten Ising 2.590,- €

KI-Online-Marketing-Manager/-in (IHK)

Bielefeld | 16.11.2026–20.11.2026
Daniel Gremm 1.850,- €

Medien- und IT-Kompetenz für Ausbildungspersonal

Paderborn | 04.11.2026–18.11.2026
Carsten Möhrke 895,- €

Arbeitskräfte aus EUROPA
finden und gezielt
fördern – mit finanzieller
Unterstützung der EU.



Mit dem EURES-Förderprogramm „Targeted Mobility Scheme“ (EURES-TMS) können klein- und mittelständische Betriebe sowie Arbeitnehmende und Auszubildende aus Europa für eine Arbeits- oder Ausbildungsaufnahme in Deutschland gezielt gefördert werden.

Es können z.B. Sprachkurse, Reisekosten für Vorstellungsgespräche oder eine Hospitation, Umzugs- und Anerkennungskosten sowie betriebliche Trainingsprogramme im Betrieb gefördert werden.

Sofern Sie als Betrieb die passenden Arbeitnehmenden oder Auszubildenden noch nicht gefunden haben, können Sie kostenfrei eine Stelle in der Jobsuche, im EURES-Portal und auf dem Portal „Make it in Germany“ schalten um gezielt nach Arbeitskräften aus EUROPA zu suchen.

Wenn wir Ihr Interesse geweckt haben, sprechen Sie uns an!

Als Partner im EURES-Netzwerk berät die Bundesagentur für Arbeit Sie gern durch unsere EURES-Berater und EURES-Beraterinnen vor Ort.

Für die Kreise Paderborn und Höxter sind Ihre EURES-Berater:

Thomas Fromme **05251 120-319** und
Klaus Hansmann **05641 7600-18**

60 Amtliche Bekanntmachungen

Regelung für das Verfahren zur Feststellung und Bescheinigung der individuellen beruflichen Handlungsfähigkeit nach § 50c Absatz 4 des Berufsbildungsgesetzes

Die Industrie- und Handelskammer Ostwestfalen zu Bielefeld erlässt aufgrund des Beschlusses des Berufsbildungsausschusses vom 22. April 2026 als zuständige Stelle nach § 50c Absatz 4 des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 16. April 2025 (BGBl. 2025 I Nr. 117, 129) das durch Artikel 9 des Gesetzes vom 28. Oktober 2025 (BGBl. 2025 I Nr. 259) geändert worden ist, nachstehende Regelung für das Verfahren zur Feststellung und Bescheinigung der individuellen beruflichen Handlungsfähigkeit (Validierungsverfahren).

§ 1 Gegenstand

Die nachfolgenden Bestimmungen regeln das Verfahren zur Feststellung und Bescheinigung der individuellen beruflichen Handlungsfähigkeit gemäß § 50b ff. Absatz 1 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 IHK Ostwestfalen zu Bielefeld 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 IHK Ostwestfalen zu Bielefeld 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 einer oder einem Beauftragten der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmerseite. Von der Besetzung mit jeweils einer oder einem 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 IHK Ostwestfalen zu Bielefeld mitzuteilen. Die Entscheidung über den Ausschluss von der Mitwirkung trifft die IHK Ostwestfalen zu Bielefeld.
 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 IHK Ostwestfalen zu Bielefeld 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 IHK Ostwestfalen zu Bielefeld 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 IHK Ostwestfalen zu Bielefeld.

§ 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 IHK Ostwestfalen zu Bielefeld 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 IHK Ostwestfalen zu Bielefeld mitteilen. Für ein verhindertes Mitglied ist ein stellvertretendes Mitglied einzuladen, welches derselben Gruppe angehören soll.
3. Die IHK Ostwestfalen zu Bielefeld 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 gem. § 50b BBiG ist schriftlich oder elektronisch nach den von der IHK Ostwestfalen zu Bielefeld 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 Falle 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. 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.
6. Wird ein Antrag auf Wiederholung der Durchführung des Feststellungsverfahrens nach § 9 der Berufsbildungsfeststellungsverfahrenverordnung (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 IHK Ostwestfalen zu Bielefeld¹.
2. Die Entscheidung über die Zulassung ist der Antragstellerin oder dem Antragsteller schriftlich oder elektronisch² mitzuteilen. Die Entscheidung über die Nichtzulassung ist der Antragstellerin oder dem Antragsteller schriftlich oder elektronisch³ mit Begründung bekannt zu geben.

- 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.
- Die Zulassung kann von der IHK Ostwestfalen zu Bielefeld 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 Regel 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

- Die Feststellung der individuellen beruflichen Handlungsfähigkeit erfolgt nach Maßgabe der Berufsbildungsfeststellungsverfahrensverordnung.
- Das Feststellungsverfahren wird im Wechsel von der oder dem jeweils zuständigen Feststellerin oder 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 oder dem jeweiligen Feststellerin oder Feststeller.
- Mit Zustimmung der Mitglieder eines Feststellungstandems kann die IHK Ostwestfalen zu Bielefeld abweichend von Absatz 2 Satz 2 vorsehen, dass anstelle des jeweils zweiten Mitglieds des Feststellungstandems eine hauptamtliche Mitarbeiterin oder ein hauptamtlicher Mitarbeiter der IHK Ostwestfalen zu Bielefeld oder eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer der von der IHK Ostwestfalen zu Bielefeld beherrschten Tochterunternehmen der Durchführung beiseitzen, wenn sie für die Feststellung der beruflichen Handlungsfähigkeit im Referenzberuf sachkundig und für die Mitwirkung im Feststellungsverfahren geeignet sind.
- Feststellungsverfahren werden in deutscher Sprache durchgeführt.

§ 10 Besondere Verhältnisse von Menschen mit Behinderungen, Verfahrensbegleitung

- 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.
- 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 mit einzubeziehen. 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 IHK Ostwestfalen zu Bielefeld sowie die Mitglieder des Berufsbildungsausschusses der IHK Ostwestfalen zu Bielefeld können anwesend sein. Das Feststellungstandem kann im Einvernehmen mit der IHK Ostwestfalen zu Bielefeld 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 Verfahrens begleitenden 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

- Unternimmt es eine Teilnehmerin oder ein Teilnehmer, das Ergebnis des Feststellungsverfahrens durch Täuschung oder Benutzung nicht zugelassener Hilfsmittel

zu beeinflussen oder leistet sie oder er Beihilfe zu einer Täuschung oder einem Täuschungsversuch einer anderen Teilnehmerin oder eines anderen Teilnehmers, liegt eine Täuschungshandlung vor.

- 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 des Feststellungstandems über die Täuschungshandlung fort.
- 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 IHK Ostwestfalen zu Bielefeld lehnt den Antrag auf Feststellung der individuellen beruflichen Handlungsfähigkeit ab.
- Behindert eine Teilnehmerin oder ein Teilnehmer durch ihr oder sein Verhalten das Feststellungsverfahren so, dass das Verfahren nicht ordnungsgemäß durchgeführt werden kann, ist sie oder er 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 IHK Ostwestfalen zu Bielefeld getroffen.
- Vor der Entscheidung der Feststellerin beziehungsweise des Feststellers nach den Absätzen 3 und 4 ist die Teilnehmerin oder der Teilnehmer anzuhören.

§ 14 Rücktritt, Nichtteilnahme

- Die Antragstellerin oder der Antragsteller kann vor Beginn des Feststellungstermins durch schriftliche oder elektronische Erklärung gegenüber der IHK Ostwestfalen zu Bielefeld zurücktreten. In diesem Fall gilt das Feststellungsverfahren als nicht durchgeführt.
- 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.
- 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.
- Der wichtige Grund ist unverzüglich mitzuteilen und nachzuweisen. Die Entscheidung über das Vorliegen eines wichtigen Grundes obliegt der IHK Ostwestfalen zu Bielefeld. Im Krankheitsfall ist die Vorlage eines ärztlichen Attestes erforderlich.

Vierter Abschnitt: Dokumentation der Feststellung und Beurkundung des Ergebnisses

§ 15 Niederschrift über das Feststellungsverfahren

- Die Feststellung ist von der Beisitzerin oder dem Besitzer nach Maßgabe des § 6 BBFVerfV in einer Niederschrift auf den Formularen der IHK Ostwestfalen zu Bielefeld zu dokumentieren.

Das Ergebnis der Feststellung wird in die Niederschrift aufgenommen. Die Niederschrift ist von den Mitgliedern des Feststellungstandems zu unterzeichnen und der IHK Ostwestfalen zu Bielefeld unverzüglich vorzulegen.

§ 16 Bescheidung und Zeugniserteilung, Fristen

Die IHK Ostwestfalen zu Bielefeld erteilt der Teilnehmerin oder dem Teilnehmer spätestens sechs Wochen nach Abschluss des Feststellungstermins 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 IHK Ostwestfalen zu Bielefeld 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

- Auf Antrag ist der Teilnehmerin oder dem Teilnehmer binnen der gesetzlich vorgegebenen Frist zur Einlegung eines Rechtsbehelfs Einsicht in ihre oder seine Feststellungsverfahrensunterlagen zu gewähren.
- Die schriftlichen oder elektronisch vorliegenden Verfahrensunterlagen sowie die Niederschriften nach § 15 sind ein Jahr aufzubewahren. Bescheide und Zeugnisse sind 50 Jahre nach Bekanntgabe aufzubewahren. Ergeben sich aus bundes- oder landesrechtlichen Vorschriften längere oder kürzere zwingende Aufbewahrungsfristen sind diese einzuhalten.

62 Amtliche Bekanntmachungen

§ 19 Inkrafttreten

Diese Verfahrensregelung tritt am Tage nach ihrer Veröffentlichung in der Zeitschrift „Ostwestfälische Wirtschaft“ in Kraft.

Bielefeld, 22. April 2026

Industrie- und Handelskammer

Ostwestfalen zu Bielefeld

Jörn Wahl-Schwentker

Präsident

Petra Pigerl-Radtke

Hauptgeschäftsführerin

Prüfungsordnung für die Durchführung von Abschluss- und Umschulungsprüfungen

Auf Grund des Beschlusses des Berufsbildungsausschusses vom 22. April 2026 gemäß den Richtlinien des Hauptausschusses vom 8. März 2007 (geändert am 7. Oktober 2025) erlässt die Industrie- und Handelskammer Ostwestfalen zu Bielefeld als zuständige Stelle nach § 47 Absatz 1 Satz 1 [Absatz 3 bis 5] und § 79 Absatz 4 Satz 1 des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 16. April 2025 (BGBl. 2025 I Nr. 117, 129) das durch Artikel 9 des Gesetzes vom 28. Oktober 2025 (BGBl. 2025 I Nr. 259) geändert worden ist, die folgende Prüfungsordnung für die Durchführung von Abschluss- und Umschulungsprüfungen:

Inhaltsverzeichnis

Erster Abschnitt: Prüfungsausschüsse und Prüferdelegationen

§ 1 Errichtung

§ 2 Zusammensetzung und Berufung von Prüfungsausschüssen

§ 2a Prüferdelegationen

§ 3 Ausschluss von der Mitwirkung

§ 4 Vorsitz, Beschlussfähigkeit, Abstimmung

§ 5 Geschäftsführung

§ 6 Verschwiegenheit

Zweiter Abschnitt: Vorbereitung der Prüfung

§ 7 Prüfungstermine

§ 8 Zulassungsvoraussetzungen für die Abschluss- und Umschulungsprüfung

§ 9 Zulassungsvoraussetzungen für die Abschlussprüfung in zwei zeitlich auseinanderfallenden Teilen

§ 10 Zulassung von Absolventen schulischer und sonstiger Bildungsgänge

§ 11 Zulassungsvoraussetzungen in besonderen Fällen

§ 12 Zulassung zur Prüfung

§ 13 Entscheidung über die Zulassung

Dritter Abschnitt: Durchführung der Prüfung

§ 14 Prüfungsgegenstand

§ 15 Gliederung der Prüfung

§ 16 Besondere Verhältnisse behinderter Menschen

§ 17 Befreiung von vergleichbaren Prüfungsbestandteilen bei der Umschulungsprüfung

§ 18 Prüfungsaufgaben

§ 18a Durchführung schriftlicher Prüfungsleistungen

§ 18b Virtuelle Teilnahme von Prüfenden

§ 19 Nichtöffentlichkeit

§ 20 Leitung, Aufsicht und Niederschrift

§ 21 Ausweispflicht und Belehrung

§ 22 Täuschungshandlungen und Ordnungsverstöße

§ 23 Rücktritt, Nichtteilnahme

Vierter Abschnitt: Bewertung, Feststellung und Beurkundung des Prüfungsergebnisses

§ 24 Bewertungsschlüssel

§ 25 Bewertungsverfahren, Feststellung der Prüfungsergebnisse

Genehmigt: Düsseldorf, 14.07.2026

AZ 211/2026-0004671

Ministerium für Wirtschaft, Industrie, Klimaschutz

und Energie des Landes NRW

i. A. Diana Roehlike

Ausgefertigt:

Bielefeld, 24.08.2026

Jörn Wahl-Schwentker

Präsident

Petra Pigerl-Radtke

Hauptgeschäftsführerin

§ 26 Ergebnismünderschrift, Mitteilung über Bestehen oder Nichtbestehen

§ 27 Prüfungszeugnis

§ 28 Bescheid über nicht bestandene Prüfung

Fünfter Abschnitt: Wiederholungsprüfung

§ 29 Wiederholungsprüfung

Sechster Abschnitt: Schlussbestimmungen

§ 30 Rechtsbehelfsbelehrung

§ 31 Prüfungsunterlagen

§ 32 Prüfung von Zusatzqualifikationen

§ 33 Inkrafttreten

Erster Abschnitt:

Prüfungsausschüsse und Prüferdelegationen

§ 1 Errichtung

1. Die IHK Ostwestfalen zu Bielefeld errichtet für die Durchführung der Abschluss- und Umschulungsprüfungen Prüfungsausschüsse (§ 39 Absatz 1 Satz 1/§ 62 Absatz 3 Satz 1 BBiG).
2. Prüfungsausschüsse oder Prüferdelegationen nach § 42 Absatz 2 BBiG nehmen die Prüfungsleistungen ab.
3. Für einen Ausbildungsberuf können bei Bedarf, insbesondere bei einer großen Anzahl von zu prüfenden Personen (Prüflinge¹) und bei besonderen Anforderungen in der Ausbildungsordnung, mehrere Prüfungsausschüsse errichtet werden.
4. Mehrere zuständige Stellen können bei einer von ihnen gemeinsame Prüfungsausschüsse errichten (§ 39 Absatz 1 Satz 2 BBiG).

¹ Soweit diese Prüfungsordnung von „zu prüfender Person“ spricht, meint dies den „Prüfling“ im Sinne des BBiG.

§ 2 Zusammensetzung und Berufung von Prüfungsausschüssen

1. Der Prüfungsausschuss besteht aus drei Mitgliedern. Die Mitglieder müssen für die Prüfungsgebiete sachkundig und für die Mitwirkung im Prüfungswesen geeignet sein (§ 40 Absatz 1 Satz 2 BBiG).
2. Dem Prüfungsausschuss müssen als Mitglieder Beauftragte der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer in gleicher Zahl sowie mindestens eine Lehrkraft einer berufsbildenden Schule angehören. Mindestens zwei Drittel der Gesamtzahl der Mitglieder müssen Beauftragte der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer sein (§ 40 Absatz 2 Satz 1 und 2 BBiG).
3. Die Mitglieder werden von der IHK Ostwestfalen zu Bielefeld für eine einheitliche Periode, längstens für fünf Jahre berufen (§ 40 Absatz 3 Satz 1 BBiG).
4. Die Beauftragten der Arbeitnehmer werden auf Vorschlag der im Bezirk der IHK Ostwestfalen zu Bielefeld bestehenden Gewerkschaften und selbstständigen Vereinigungen von Arbeitnehmern mit sozial- oder berufspolitischer Zwecksetzung berufen (§ 40 Absatz 3 Satz 2 BBiG).
5. Lehrkräfte von berufsbildenden Schulen werden im Einvernehmen mit der Schulaufsichtsbehörde oder der von ihr bestimmten Stelle berufen (§ 40 Absatz 3 Satz 3 BBiG).
6. Werden Mitglieder nicht oder nicht in ausreichender Zahl innerhalb einer von der IHK Ostwestfalen zu Bielefeld gesetzten angemessenen Frist vorgeschlagen, so beruft die IHK Ostwestfalen zu Bielefeld insoweit nach pflichtgemäßem Ermessen (§ 40 Absatz 3 Satz 4 BBiG).
7. Die Mitglieder der Prüfungsausschüsse können nach Anhörung der an ihrer Berufung Beteiligten aus wichtigem Grunde abberufen werden (§ 40 Absatz 3 Satz 5 BBiG).
8. Die Mitglieder der Prüfungsausschüsse haben Stellvertreterinnen oder Stellvertreter (§ 40 Absatz 2 Satz 3 BBiG). Die Absätze 3 bis 7 gelten für sie entsprechend.

9. Die für die Berufung von Prüfungsausschussmitgliedern Vorschlagsberechtigten sind über die Anzahl und die Größe der einzurichtenden Prüfungsausschüsse sowie über die Zahl der von ihnen vorzuschlagenden weiteren Prüfenden zu unterrichten. Die Vorschlagsberechtigten werden von der IHK Ostwestfalen zu Bielefeld darüber unterrichtet, welche der von ihnen vorgeschlagenen Mitglieder, Stellvertreterinnen und Stellvertreter sowie weiteren Prüfenden berufen wurden (§ 40 Absatz 5 BBiG).
10. Die Tätigkeit im Prüfungsausschuss ist ehrenamtlich. Für bare Auslagen und für Zeitversäumnis ist, soweit eine Entschädigung nicht von anderer Seite gewährt wird, eine angemessene Entschädigung zu zahlen, deren Höhe von der IHK Ostwestfalen zu Bielefeld mit Genehmigung der obersten Landesbehörde festgesetzt wird. Die Entschädigung für Zeitversäumnis hat mindestens im Umfang von § 16 des Justizvergütungs- und -entschädigungsgesetzes in der jeweils geltenden Fassung zu erfolgen (§ 40 Absatz 6 BBiG).
11. Von den Absätzen 2 und 8 darf nur abgewichen werden, wenn andernfalls die erforderliche Zahl von Mitgliedern des Prüfungsausschusses nicht berufen werden kann (§ 40 Absatz 7 BBiG).

§ 2a Prüferdelegationen

1. Die IHK Ostwestfalen zu Bielefeld kann im Einvernehmen mit den Mitgliedern des Prüfungsausschusses die Abnahme und die abschließende Bewertung von Prüfungsleistungen auf Prüferdelegationen übertragen (§ 42 Absatz 2 Satz 1 BBiG).
2. Für die Zusammensetzung von Prüferdelegationen ist § 2 Absatz 1 und 2 entsprechend anzuwenden (§ 42 Absatz 2 Satz 2 BBiG). Die Mitglieder der Prüferdelegationen haben Stellvertreterinnen oder Stellvertreter (§ 42 Absatz 2 Satz 2 BBiG).
3. Mitglieder von Prüferdelegationen können die Mitglieder der Prüfungsausschüsse, deren Stellvertreterinnen und Stellvertreter sowie weitere Prüfende sein, die durch die IHK Ostwestfalen zu Bielefeld nach § 40 Absatz 4 BBiG berufen worden sind (§ 42 Absatz 2 Satz 3 BBiG). Für die Berufungen gilt § 2 Absatz 3 bis 8 entsprechend. Die Berufung weiterer Prüfender kann auf bestimmte Prüf- oder Fachgebiete beschränkt werden (§ 40 Absatz 4 Satz 2 BBiG).
4. Die Mitwirkung in einer Prüferdelegation ist ehrenamtlich. § 2 Absatz 10 gilt entsprechend.
5. Die IHK Ostwestfalen zu Bielefeld hat vor Beginn der Prüfung über die Bildung von Prüferdelegationen, über deren Mitglieder sowie über deren Stellvertreterinnen und Stellvertreter zu entscheiden. Prüfende können Mitglieder mehrerer Prüferdelegationen sein. Sind verschiedene Prüfungsleistungen derart aufeinander bezogen, dass deren Beurteilung nur einheitlich erfolgen kann, so müssen diese Prüfungsleistungen von denselben Prüfenden abgenommen werden (§ 42 Absatz 3 BBiG).

§ 3 Ausschluss von der Mitwirkung

1. Bei der Zulassung und Prüfung dürfen Angehörige der zu prüfenden Person nicht mitwirken. Angehörige im Sinne des Satz 1 sind:
 1. Verlobte,
 2. Ehegatten,
 3. eingetragene Lebenspartner,
 4. Verwandte und Verschwägerter gerader Linie,
 5. Geschwister,
 6. Kinder der Geschwister,
 7. Ehegatten der Geschwister und Geschwister der Ehegatten,
 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 Prüfungsausschussmitglied oder ein Mitglied einer Prüferdelegation nach Absatz 1 für ausgeschlossen oder bestehen Zweifel, ob die Voraussetzungen des Absatz 1 gegeben sind, ist dies der IHK Ostwestfalen zu Bielefeld mitzuteilen, während der Prüfung dem Prüfungsausschuss oder der Prüferdelegation. Die Entscheidung über den Ausschluss von der Mitwirkung trifft die IHK Ostwestfalen zu Bielefeld, während der Prüfung der Prüfungsausschuss oder die Prüferdelegation. Im letzteren Fall darf das betroffene Mitglied nicht mitwirken. Ausgeschlossene Personen dürfen bei der Beratung und Beschlussfassung nicht zugegen sein.
 3. Liegt ein Grund vor, der geeignet ist, Misstrauen gegen eine unparteiische Ausübung des Prüfungsamtes zu rechtfertigen, oder wird von einer zu prüfenden Person das Vorliegen eines solchen Grundes behauptet, so hat die betroffene Person dies der IHK Ostwestfalen

zu Bielefeld mitzuteilen, während der Prüfung dem Prüfungsausschuss oder der Prüferdelegation. Absatz 2 Satz 2 bis 4 gelten entsprechend.

4. Ausbilderinnen/Ausbilder der zu prüfenden Person 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 Prüfungsausschusses nicht möglich ist, kann die IHK Ostwestfalen zu Bielefeld die Durchführung der Prüfung einem anderen oder einem gemeinsamen Prüfungsausschuss übertragen. Erforderlichenfalls kann eine andere zuständige Stelle ersucht werden, die Prüfung durchzuführen. Das Gleiche gilt, wenn eine objektive Durchführung der Prüfung aus anderen Gründen nicht gewährleistet erscheint. Wenn in den Fällen der Absätze 1 bis 3 eine ordnungsgemäße Besetzung der Prüferdelegationen nicht möglich ist, kann der Prüfungsausschuss die Prüfung selber durchführen oder die Durchführung der Prüfung auf eine andere Prüferdelegation übertragen.

§ 4 Vorsitz, Beschlussfähigkeit, Abstimmung

1. Der Prüfungsausschuss wählt ein Mitglied, das den Vorsitz führt, und ein weiteres Mitglied, das den Vorsitz stellvertretend übernimmt. Der Vorsitz und das ihn stellvertretende Mitglied sollen nicht derselben Mitgliedergruppe angehören (§ 41 Absatz 1 BBiG).
2. Der Prüfungsausschuss ist beschlussfähig, wenn zwei Drittel der Mitglieder, mindestens drei, mitwirken. Er beschließt mit der Mehrheit der abgegebenen Stimmen. Bei Stimmengleichheit gibt die Stimme des vorsitzenden Mitglieds den Ausschlag (§ 41 Absatz 2 BBiG).
3. Für Prüferdelegationen gelten die Absätze 1 und 2 entsprechend.

§ 5 Geschäftsführung

1. Die Geschäftsführung des Prüfungsausschusses liegt in Abstimmung mit dem Prüfungsausschuss bei der IHK Ostwestfalen zu Bielefeld. Einladungen (Vorbereitung, Durchführung, Nachbereitung), Protokollführung und Durchführung der Beschlüsse werden im Einvernehmen mit dem Vorsitz des Prüfungsausschusses geregelt.
2. Zu den Sitzungen des Prüfungsausschusses sind die ordentlichen Mitglieder rechtzeitig einzuladen. Stellvertretende Mitglieder werden in geeigneter Weise unterrichtet. Kann ein Mitglied an einer Sitzung nicht teilnehmen, so soll es dies unverzüglich der IHK Ostwestfalen zu Bielefeld mitteilen. Für ein verhindertes Mitglied ist ein stellvertretendes Mitglied einzuladen, welches derselben Gruppe angehören soll.
3. Absatz 2 gilt für Prüferdelegationen entsprechend.
4. Die Sitzungsprotokolle sind von der protokollführenden Person und dem Vorsitz zu unterzeichnen. § 26 Absatz 1 bleibt unberührt.
5. Bei Prüferdelegationen sind die Sitzungsprotokolle von allen Mitgliedern zu unterzeichnen. § 26 Absatz 1 bleibt unberührt.

§ 6 Verschwiegenheit

Unbeschadet bestehender Informationspflichten, insbesondere gegenüber dem Berufsbildungsausschuss, haben die Mitglieder des Prüfungsausschusses, der Prüferdelegation und sonstige mit der Prüfung befassten Personen über alle Prüfungsvorgänge Verschwiegenheit gegenüber Dritten zu wahren.

Zweiter Abschnitt: Vorbereitung der Prüfung

§ 7 Prüfungstermine

1. Die IHK Ostwestfalen zu Bielefeld bestimmt in der Regel zwei für die Durchführung der Prüfung maßgebende Zeiträume im Jahr. Diese Zeiträume sollen auf den Ablauf der Berufsausbildung und des Schuljahres abgestimmt sein. Die IHK Ostwestfalen zu Bielefeld setzt die einzelnen Prüfungstage fest.
2. Die IHK Ostwestfalen zu Bielefeld gibt die Zeiträume im Sinne des Absatzes 1 Satz 1 einschließlich der Anmeldefristen in geeigneter Weise öffentlich mindestens einen Monat vor Ablauf der Anmeldefrist bekannt. Wird die Anmeldefrist überschritten, kann die IHK Ostwestfalen zu Bielefeld die Annahme des Antrags verweigern.
3. Werden für schriftlich durchzuführende Prüfungsbereiche einheitliche überregionale Aufgaben verwendet, sind dafür entsprechende überregional abgestimmte Prüfungstage anzusetzen.

§ 8 Zulassungsvoraussetzungen für die Abschluss- und Umschulungsprüfung

1. Zur Abschlussprüfung ist zuzulassen (§ 43 Absatz 1 BBiG),
 1. wer die Ausbildungsdauer zurückgelegt hat oder wessen Ausbildungsdauer nicht später als zwei Monate nach dem Prüfungstermin endet,
 2. wer an vorgeschriebenen Zwischenprüfungen teilgenommen sowie einen Ausbildungsnachweis nach § 13 Satz 2 Nummer 7 BBiG über den Auszubildenden oder die Auszubildende schriftlich oder elektronisch vorgelegt hat und
 3. wessen Berufsausbildungsverhältnis in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse eingetragen oder aus einem Grund nicht eingetragen ist, den weder die Auszubildenden noch deren gesetzliche Vertreterinnen/Vertreter zu vertreten haben.

64 Amtliche Bekanntmachungen

2. Behinderte Menschen sind zur Abschlussprüfung auch zuzulassen, wenn die Voraussetzungen des Absatzes 1 Nummer 2 und 3 nicht vorliegen (§ 65 Absatz 2 Satz 2 BBiG).
3. Die Zulassungsvoraussetzungen für die Umschulungsprüfung richten sich nach der Umschulungsordnung oder der Umschulungsprüfungsregelung der IHK Ostwestfalen zu Bielefeld (§§ 58, 59 BBiG).

§ 9 Zulassungsvoraussetzungen für die Abschlussprüfung

in zwei zeitlich auseinanderfallenden Teilen

1. Sofern die Abschlussprüfung in zwei zeitlich auseinanderfallenden Teilen durchgeführt wird, ist über die Zulassung jeweils gesondert zu entscheiden (§ 44 Absatz 1 BBiG).
2. Zum ersten Teil der Abschlussprüfung ist zuzulassen (§ 44 Absatz 2 in Verbindung mit § 43 Absatz 1 Nummer 2 und 3 BBiG),
 1. wer die in der Ausbildungsordnung vorgeschriebene, erforderliche Ausbildungsdauer zurückgelegt hat,
 2. wer einen Ausbildungsnachweis nach § 13 Satz 2 Nummer 7 BBiG über den Auszubildenden oder die Auszubildende schriftlich oder elektronisch vorgelegt hat und
 3. wessen Berufsausbildungsverhältnis in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse eingetragen oder aus einem Grund nicht eingetragen ist, den weder die Auszubildenden noch deren gesetzliche Vertreterinnen/Vertreter zu vertreten haben.
3. Zum zweiten Teil der Abschlussprüfung ist zuzulassen (§ 44 Absatz 3 BBiG), wer
 1. über die Voraussetzungen in § 43 Absatz 1 BBiG hinaus am ersten Teil der Abschlussprüfung teilgenommen hat,
 2. auf Grund einer Rechtsverordnung nach § 5 Absatz 2 Satz 1 Nummer 3 BBiG von der Ablegung des ersten Teils der Abschlussprüfung befreit ist oder
 3. aus Gründen, die er nicht zu vertreten hat, am ersten Teil der Abschlussprüfung nicht teilgenommen hat. Im Fall des Satzes 1 Nummer 3 ist der erste Teil der Abschlussprüfung zusammen mit dem zweiten Teil abzulegen.

§ 10 Zulassung von Absolventen schulischer und sonstiger Bildungsgänge

Zur Abschlussprüfung ist ferner zuzulassen,

1. wer in einer berufsbildenden Schule oder einer sonstigen Berufsbildungseinrichtung ausgebildet worden ist, wenn dieser Bildungsgang der Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf entspricht. Ein Bildungsgang entspricht der Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf, wenn er
 - a) nach Inhalt, Anforderung und zeitlichem Umfang der jeweiligen Ausbildungsordnung gleichwertig ist,
 - b) systematisch, insbesondere im Rahmen einer sachlichen und zeitlichen Gliederung durchgeführt wird, und
 - c) durch Lernortkooperation einen angemessenen Anteil an fachpraktischer Ausbildung gewährleistet (§ 43 Absatz 2 BBiG);
2. wer einen Bildungsgang absolviert hat, welcher nach der Rechtsverordnung eines Landes die Voraussetzungen nach Nummer 1 erfüllt.

§ 11 Zulassungsvoraussetzungen in besonderen Fällen

1. Auszubildende können nach Anhörung der Auszubildenden und der Berufsschule vor Ablauf ihrer Ausbildungszeit zur Abschlussprüfung zugelassen werden, wenn ihre Leistungen dies rechtfertigen (§ 45 Absatz 1 BBiG).
2. Zur Abschlussprüfung ist auch zuzulassen, wer nachweist, dass er mindestens das Eineinhalbfache der Zeit, die als Ausbildungsdauer vorgeschrieben ist, in dem Beruf tätig gewesen ist, in dem die Prüfung abgelegt werden soll. Als Zeiten der Berufstätigkeit gelten auch Ausbildungszeiten in einem anderen, einschlägigen Ausbildungsberuf. Vom Nachweis der Mindestzeit nach Satz 1 kann ganz oder teilweise abgesehen werden, wenn durch Vorlage von Zeugnissen oder auf andere Weise glaubhaft gemacht wird, dass die Bewerberin/der Bewerber die berufliche Handlungsfähigkeit erworben hat, die die Zulassung zur Prüfung rechtfertigt. Ausländische Bildungsabschlüsse und Zeiten der Berufstätigkeit im Ausland sind dabei zu berücksichtigen (§ 45 Absatz 2 BBiG).
3. Zur Abschlussprüfung ist auch zuzulassen, wer im Rahmen eines Verfahrens nach § 1 Absatz 6 BBiG die Bescheinigung der vollständigen Vergleichbarkeit seiner individuellen beruflichen Handlungsfähigkeit (Zeugnis) mit der für die Ausübung des im Antrag bestimmten anerkannten Ausbildungsberufs erforderlichen beruflichen Handlungsfähigkeit erhalten hat (§ 45 Absatz 3 BBiG).
4. Soldatinnen/Soldaten auf Zeit und ehemalige Soldatinnen/Soldaten sind nach Absatz 2 Satz 3 zur Abschlussprüfung zuzulassen, wenn das Bundesministerium der Verteidigung oder die von ihm bestimmte Stelle bescheinigt, dass die Bewerberin/der Bewerber berufliche Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten erworben hat, welche die Zulassung zur Prüfung rechtfertigen (§ 45 Absatz 4 BBiG).

§ 12 Zulassung zur Prüfung

1. Der Antrag auf Zulassung zur Prüfung ist durch die Auszubildenden schriftlich oder elektronisch nach den von der IHK Ostwestfalen zu Bielefeld bestimmten Fristen und Formularen zu stellen. Die Auszubildenden haben die Auszubildenden über die Antragstellung zu unterrichten.

2. In den Fällen von § 8 Absatz 3, §§ 10 und 11 Absatz 2 und 3 ist der Antrag auf Zulassung zur Prüfung von den zu prüfenden Personen einzureichen.

3. Örtlich zuständig für die Zulassung ist die Industrie- und Handelskammer, in deren Bezirk

1. in den Fällen der §§ 8, 9 und 11 Absatz 1 die Ausbildungs- oder Umschulungsstätte liegt,
2. in den Fällen der §§ 10, 11 Absatz 2 und 3 die auf die Prüfung vorbereitende Bildungsstätte oder der gewöhnliche Aufenthalt der zu prüfenden Personen liegt,
3. in den Fällen des § 1 Absatz 4 der gemeinsame Prüfungsausschuss errichtet worden ist.

4. Dem Antrag auf Zulassung sind beizufügen:

- a) in den Fällen von § 8 Absatz 1 und 2, § 9 Absatz 3

- Bescheinigung über die Teilnahme an vorgeschriebenen Zwischenprüfungen oder am ersten Teil der Abschlussprüfung,
- ein vorgeschriebener über den Auszubildenden oder die Auszubildende schriftlich oder elektronisch vorgelegter Ausbildungsnachweis nach § 13 Satz 2 Nummer 7 BBiG;

- b) in den Fällen des § 9 Absatz 2

- c) ein vorgeschriebener über den Auszubildenden oder die Auszubildende schriftlich oder elektronisch vorgelegter Ausbildungsnachweis nach § 13 Satz 2 Nummer 7 BBiG; in den Fällen des § 10

- Bescheinigung über die Teilnahme an dem schulischen oder sonstigen Bildungsgang und in den Fällen des § 10 Nummer 1 zusätzlich
- Bescheinigung über die Teilnahme an der fachpraktischen Ausbildung im Rahmen des schulischen oder sonstigen Bildungsganges;

- d) im Fall des § 11 Absatz 1

- zusätzlich zu den Unterlagen nach Buchstabe a oder Buchstabe b das letzte Zeugnis oder eine aktuelle Leistungsbeurteilung der zuletzt besuchten berufsbildenden Schule;

- e) in den Fällen des § 11 Absatz 2 Satz 1 und 2

- Tätigkeitsnachweis und gegebenenfalls Nachweis der Dauer der Berufsausbildung in dem oder in einem anderen einschlägigen Ausbildungsberuf und gegebenenfalls glaubhafte Darlegung über den Erwerb der beruflichen Handlungsfähigkeit;

- f) in den Fällen des § 11 Absatz 2 Satz 3 und Absatz 4

- glaubhafte Darlegung über den Erwerb der beruflichen Handlungsfähigkeit oder Bescheinigung über den Erwerb der beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten;

- g) in den Fällen des § 11 Absatz 3

- Zeugnis über die Feststellung der vollständigen Vergleichbarkeit der individuellen beruflichen Handlungsfähigkeit mit der für die Ausübung eines anerkannten Ausbildungsberufs erforderlichen beruflichen Handlungsfähigkeit nach § 50c Absatz 3 Satz 2 BBiG.

5. Für Wiederholungsprüfungen genügt die form- und fristgerechte Anmeldung zur Prüfung.

§ 13 Entscheidung über die Zulassung

1. Über die Zulassung zur Abschluss- und Umschulungsprüfung entscheidet die IHK Ostwestfalen zu Bielefeld. Hält sie die Zulassungsvoraussetzungen nicht für gegeben, so entscheidet der Prüfungsausschuss (§ 46 Absatz 1 und § 62 Absatz 3 BBiG).
2. Sofern eine Umschulungsordnung (§ 58 BBiG) oder eine Umschulungsprüfungsregelung (§ 59 BBiG) der IHK Ostwestfalen zu Bielefeld Zulassungsvoraussetzungen vorsieht, sind ausländische Bildungsabschlüsse und Zeiten der Berufstätigkeit im Ausland zu berücksichtigen (§ 61 BBiG).
3. Die Entscheidung über die Zulassung ist den zu prüfenden Personen rechtzeitig unter Angabe des Prüfungstages und -ortes einschließlich der erlaubten Arbeits- und Hilfsmittel schriftlich oder elektronisch¹ mitzuteilen. Die Entscheidung über die Nichtzulassung ist der zu prüfenden Person schriftlich mit Begründung bekannt zu geben.
4. Die Zulassung kann von der IHK Ostwestfalen zu Bielefeld im Einvernehmen mit dem Prüfungsausschuss bis zur Bekanntgabe des Prüfungsergebnisses widerrufen werden, wenn sie aufgrund von gefälschten Unterlagen oder falschen Angaben ausgesprochen wurde.

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

Dritter Abschnitt: Durchführung der Prüfung

§ 14 Prüfungsgegenstand

1. Durch die Abschlussprüfung ist festzustellen, ob die zu prüfende Person die berufliche

Handlungsfähigkeit erworben hat. In ihr soll die zu prüfende Person nachweisen, dass sie die erforderlichen beruflichen Fertigkeiten beherrscht, die notwendigen beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten besitzt und mit dem im Berufsschulunterricht zu vermittelnden, für die Berufsausbildung wesentlichen Lehrstoff vertraut ist. Die Ausbildungsordnung ist zugrunde zu legen (§ 38 BBiG).

2. Der Gegenstand der Umschulungsprüfung ergibt sich aus der jeweiligen Umschulungsordnung oder Umschulungsprüfungsregelung der IHK Ostwestfalen zu Bielefeld.
3. Sofern sich die Umschulungsordnung oder die Umschulungsprüfungsregelung der IHK Ostwestfalen zu Bielefeld auf die Umschulung für einen anerkannten Ausbildungsberuf richtet, sind das Ausbildungsberufsbild, der Ausbildungsrahmenplan und die Prüfungsanforderungen zugrunde zu legen (§ 60 BBiG).
4. Die Prüfungssprache ist Deutsch soweit nicht die Ausbildungsordnung, die Umschulungsordnung oder die -prüfungsregelung der IHK Ostwestfalen zu Bielefeld etwas anderes vorsieht.

§ 15 Gliederung der Prüfung

Die Gliederung der Prüfung richtet sich nach der Ausbildungsordnung oder der Umschulungsordnung oder -prüfungsregelung der IHK Ostwestfalen zu Bielefeld.

§ 16 Besondere Verhältnisse behinderter Menschen

Bei der Durchführung der Prüfung sollen die besonderen Verhältnisse behinderter Menschen berücksichtigt werden. Dies gilt insbesondere für die Dauer der Prüfung, die Zulassung von Hilfsmitteln und die Inanspruchnahme von Hilfeleistungen Dritter wie Gebärdensprachdolmetscher für hörbehinderte Menschen (§ 65 Absatz 1 BBiG). Die Art der Behinderung ist mit dem Antrag auf Zulassung zur Prüfung (§ 12) nachzuweisen.

§ 17 Befreiung von vergleichbaren Prüfungsbestandteilen

bei der Umschulungsprüfung

Bei der Umschulungsprüfung (§§ 58, 59 BBiG) ist die zu prüfende Person auf Antrag von der Ablegung einzelner Prüfungsbestandteile durch die IHK Ostwestfalen zu Bielefeld zu befreien, wenn sie eine andere vergleichbare Prüfung vor einer öffentlichen oder staatlich anerkannten Bildungseinrichtung oder vor einem staatlichen Prüfungsausschuss erfolgreich abgelegt hat und die Anmeldung zur Umschulungsprüfung innerhalb von zehn Jahren nach der Bekanntgabe des Bestehens der anderen Prüfung erfolgt (§ 62 Absatz 4 BBiG).

§ 18 Prüfungsaufgaben

1. Der Prüfungsausschuss beschließt auf der Grundlage der Ausbildungsordnung oder der Umschulungsordnung oder -prüfungsregelung der IHK Ostwestfalen zu Bielefeld die Prüfungsaufgaben.
2. Überregional oder von einem Aufgabenerstellungsausschuss bei der IHK Ostwestfalen zu Bielefeld erstellte oder ausgewählte Aufgaben sind vom Prüfungsausschuss zu übernehmen, sofern diese Aufgaben von Gremien erstellt oder ausgewählt und beschlossen wurden, die entsprechend § 2 Absatz 2 zusammengesetzt sind, und die IHK Ostwestfalen zu Bielefeld über die Übernahme entschieden hat.
3. Sind an einem Tag ausschließlich schriftliche Prüfungsleistungen zu erbringen, soll die Dauer der Prüfung 300 Minuten nicht überschreiten.

§ 18a Durchführung schriftlicher Prüfungsleistungen

1. Sind nach der Ausbildungsordnung Aufgaben schriftlich zu bearbeiten, kann die IHK Ostwestfalen zu Bielefeld bestimmen, dass diese ganz oder in Teilen in digitaler Form an einem festgelegten Prüfungsort unter Aufsicht durchgeführt werden. Vor der Entscheidung ist der Berufsbildungsausschuss nach § 79 BBiG einzubeziehen. Die Prüfungsausschüsse sind rechtzeitig zu informieren.
2. Die digitale Durchführung der Prüfung erfolgt unter folgenden Maßgaben:
 1. die IHK Ostwestfalen zu Bielefeld hat die erforderlichen digitalen Endgeräte mit der erforderlichen digitalen Ausstattung (digitales Prüfungssystem) zur Verfügung zu stellen;
 2. zu prüfenden Personen und den Prüfenden ist vor der Prüfung ausreichend Gelegenheit zu geben, sich mit dem digitalen Prüfungssystem vertraut zu machen;
 3. während der Abnahme der Prüfungsleistung hat eine für das digitale Prüfungssystem technisch sachkundige Person zur Verfügung zu stehen;
 4. bei nicht durch die zu prüfende Person zu vertretenden technischen Störungen ist der damit verbundene Zeitverlust durch entsprechende Zeitverlängerung auszugleichen;
 5. es ist sicherzustellen, dass nach dem jeweiligen Stand der Technik die von den zu prüfenden Personen und den Prüfenden eingegebenen Daten diesen stets eindeutig und innerhalb der Aufbewahrungsfrist nach § 31 dauerhaft zugeordnet werden können. Die Unveränderbarkeit der abschließend übermittelten Daten durch die zu prüfenden Personen und die Prüfenden ist sicherzustellen.

Die gesetzlichen Bestimmungen zum Schutz der personenbezogenen Daten sind einzuhalten.

§ 18b Virtuelle Teilnahme von Prüfenden

1. Die IHK Ostwestfalen zu Bielefeld kann bestimmen, dass bei der Abnahme und Bewertung von Prüfungsleistungen, deren Bewertung die Anwesenheit der Prüfenden

bei der Abnahme erfordert, Prüfende unter Einsatz der Übertragung von Bild und Ton (Videokonferenz) teilnehmen, wenn

1. die abzunehmenden Prüfungsleistungen für diese Form der Durchführung geeignet sind,
2. die zu prüfenden Personen mit der Ladung zur Prüfung über diese Form der Durchführung informiert worden sind,
3. die zu prüfenden Personen sich unter Aufsicht an einem Ort befinden, der von der IHK Ostwestfalen zu Bielefeld festgelegt worden ist,
4. sich mindestens ein Prüfender am gleichen Ort wie die zu prüfende Person befindet,
5. die IHK Ostwestfalen zu Bielefeld die zu nutzende Videokonferenztechnik festgelegt hat und deren Funktionsfähigkeit sowie deren Barrierefreiheit sicherstellt,
6. den zu prüfenden Personen und den Prüfenden vor der Prüfung ausreichend Gelegenheit gegeben worden ist, sich mit der Videokonferenztechnik vertraut zu machen,
7. während der Abnahme der Prüfungsleistung eine für die Videokonferenztechnik sachkundige Person zur Verfügung steht,
8. bei vorübergehenden technischen Störungen, die nicht durch die zu prüfende Person zu vertreten sind, der damit verbundene Zeitverlust durch entsprechende Zeitverlängerung ausgeglichen wird und
9. keine Aufzeichnung der Videokonferenz erfolgt.

Auf Antrag einzelner Prüfender bei der IHK Ostwestfalen zu Bielefeld gilt Satz 1 nur für einzelne Prüfungsleistungen und diese Prüfenden mit der Maßgabe, dass die übrigen Prüfenden des jeweiligen Prüfungsausschusses oder der jeweiligen Prüferdelegation dem Antrag zustimmen (§ 42a Absatz 1 BBiG).

2. Die IHK Ostwestfalen zu Bielefeld kann bestimmen, dass die Prüfenden an Sitzungen von Prüfungsausschüssen oder Prüferdelegationen auch ohne Anwesenheit an einem Ort teilnehmen und sämtliche oder einzelne ihrer Rechte ganz oder teilweise im Wege elektronischer Kommunikation ausüben können (§ 42a Absatz 2 BBiG).

§ 19 Nichtöffentlichkeit

Die Prüfungen sind nicht öffentlich. Vertreterinnen/Vertreter der obersten Bundes- oder Landesbehörden, der IHK Ostwestfalen zu Bielefeld sowie die Mitglieder des Berufsbildungsausschusses der IHK Ostwestfalen zu Bielefeld können anwesend sein. Der Prüfungsausschuss oder die Prüferdelegation kann im Einvernehmen mit der IHK Ostwestfalen zu Bielefeld andere Personen als Gäste zulassen. An der Beratung über das Prüfungsergebnis dürfen nur die Mitglieder des Prüfungsausschusses oder der Prüferdelegation beteiligt sein.

§ 20 Leitung, Aufsicht und Niederschrift

1. Die Prüfung wird unter Leitung des Vorsitzes vom gesamten Prüfungsausschuss unbeschadet der Regelungen in § 25 Absatz 3 und 4 durchgeführt.
2. Die IHK Ostwestfalen zu Bielefeld regelt im Einvernehmen mit dem Prüfungsausschuss die Aufsichtsführung, die sicherstellen soll, dass die Prüfungsleistungen selbstständig und nur mit erlaubten Arbeits- und Hilfsmitteln durchgeführt werden.
3. Über den Ablauf der Prüfung ist eine Niederschrift zu fertigen.

§ 21 Ausweispflicht und Belehrung

Die zu prüfenden Personen haben sich über ihre Person auszuweisen. Sie sind vor Beginn der Prüfung über den Prüfungsablauf, die zur Verfügung stehende Zeit, die erlaubten Arbeits- und Hilfsmittel, die Folgen von Täuschungshandlungen und Ordnungsverstößen, Rücktritt und Nichtteilnahme zu belehren.

§ 22 Täuschungshandlungen und Ordnungsverstöße

1. Unternimmt es eine zu prüfende Person, das Prüfungsergebnis durch Täuschung oder Benutzung nicht zugelassener Hilfsmittel zu beeinflussen oder leistet sie Beihilfe zu einer Täuschung oder einem Täuschungsversuch, liegt eine Täuschungshandlung vor.
2. Wird während der Prüfung festgestellt, dass eine zu prüfende Person eine Täuschungshandlung begeht oder einen entsprechenden Verdacht hervorruft, ist der Sachverhalt von der Aufsichtsführung festzustellen und zu protokollieren. Die zu prüfende Person setzt die Prüfung vorbehaltlich der Entscheidung des Prüfungsausschusses über die Täuschungshandlung fort.
3. Liegt eine Täuschungshandlung vor, wird die von der Täuschungshandlung betroffene Prüfungsleistung mit „ungenügend“ (= 0 Punkte) bewertet. In schweren Fällen, insbesondere bei vorbereiteten Täuschungshandlungen, kann der Prüfungsausschuss den Prüfungsteil oder die gesamte Prüfung mit „ungenügend“ (= 0 Punkte) bewerten. Soweit Prüfungsleistungen einer Prüferdelegation zur Abnahme und abschließenden Bewertung übertragen worden sind, kann die Prüferdelegation die Prüfungsleistung mit „ungenügend“ (= 0 Punkte) bewerten.
4. Behindert eine zu prüfende Person durch ihr Verhalten die Prüfung so, dass die Prüfung nicht ordnungsgemäß durchgeführt werden kann, ist sie von der Teilnahme auszuschließen. Die Entscheidung hierüber kann von der Aufsichtsführung oder den mit der Prüfungsabnahme beauftragten Prüfenden getroffen werden. Die endgültige Entscheidung über die Folgen für die zu prüfende Person hat der Prüfungsausschuss unverzüglich zu treffen. Gleiches gilt bei Nichtbeachtung der Sicherheitsvorschriften.

66 Amtliche Bekanntmachungen

5. Vor einer endgültigen Entscheidung des Prüfungsausschusses oder der Prüferdelegation nach den Absätzen 3 und 4 ist die zu prüfende Person zu hören.

§ 23 Rücktritt, Nichtteilnahme

- Die zu prüfende Person kann nach erfolgter Anmeldung vor Beginn der Prüfung durch schriftliche oder elektronische Erklärung zurücktreten. In diesem Fall gilt die Prüfung als nicht abgelegt.
- Versäumt die zu prüfende Person einen Prüfungstermin, so werden bereits erbrachte selbstständige Prüfungsleistungen anerkannt, wenn ein wichtiger Grund für die Nichtteilnahme vorliegt. Selbstständige Prüfungsleistungen sind solche, die thematisch klar abgrenzbar und nicht auf eine andere Prüfungsleistung bezogen sind sowie eigenständig bewertet werden.
- Erfolgt der Rücktritt nach Beginn der Prüfung oder nimmt die zu prüfende Person an der Prüfung nicht teil, ohne dass ein wichtiger Grund vorliegt, so wird die Prüfung mit 0 Punkten bewertet.
- Bei den zeitlich auseinanderfallenden Teilen einer Abschlussprüfung gelten die Absätze 1 bis 3 für den jeweiligen Teil.
- Der wichtige Grund ist unverzüglich mitzuteilen und nachzuweisen. Im Krankheitsfall ist die Vorlage eines ärztlichen Attestes erforderlich.

Vierter Abschnitt: Bewertung, Feststellung und Beurkundung des Prüfungsergebnisses

§ 24 Bewertungsschlüssel

Die Prüfungsleistungen sind wie folgt zu bewerten:

Punkte	Note als Dezimalzahl	Note in Worten	Definition
100	1,0	sehr gut	eine Leistung, die den Anforderungen in besonderem Maß entspricht
98 und 99	1,1		
96 und 97	1,2		
94 und 95	1,3		
92 und 93	1,4		
91	1,5	gut	eine Leistung, die den Anforderungen voll entspricht
90	1,6		
89	1,7		
88	1,8		
87	1,9		
85 und 86	2,0		
84	2,1		
83	2,2		
82	2,3	befriedigend	eine Leistung, die den Anforderungen im Allgemeinen entspricht
81	2,4		
79 und 80	2,5		
78	2,6		
77	2,7		
75 und 76	2,8		
74	2,9		
72 und 73	3,0		
71	3,1		
70	3,2		
68 und 69	3,3	ausreichend	eine Leistung, die zwar Mängel aufweist, aber im Ganzen den Anforderungen noch entspricht
67	3,4		
65 und 66	3,5		
63 und 64	3,6		
62	3,7		
60 und 61	3,8		
58 und 59	3,9		
56 und 57	4,0		
55	4,1	mangelhaft	eine Leistung, die den Anforderungen nicht entspricht, jedoch erkennen lässt, dass gewisse Grundkenntnisse noch vorhanden sind
53 und 54	4,2		
51 und 52	4,3		
50	4,4		
48 und 49	4,5		
46 und 47	4,6		
44 und 45	4,7		
42 und 43	4,8		
40 und 41	4,9		
38 und 39	5,0		
36 und 37	5,1		
34 und 35	5,2		
32 und 33	5,3		
30 und 31	5,4		

25 bis 29	5,5	ungenügend	eine Leistung, die den Anforderungen nicht entspricht und bei der selbst Grundkenntnisse fehlen
20 bis 24	5,6		
15 bis 19	5,7		
10 bis 14	5,8		
5 bis 9	5,9		
0 bis 4	6,0		

Der Hundert-Punkte-Schlüssel ist der Bewertung aller Prüfungsleistungen sowie der Ermittlung von Zwischen- und Gesamtergebnissen zugrunde zu legen.

§ 25 Bewertungsverfahren, Feststellung der Prüfungsergebnisse

- Der Prüfungsausschuss fasst die Beschlüsse über

1. die Noten zur Bewertung einzelner Prüfungsleistungen, die er selbst abgenommen hat,
2. die Noten zur Bewertung der Prüfung insgesamt sowie
3. das Bestehen oder Nichtbestehen der Abschlussprüfung.

Für die Beschlussfassung erhält der Ausschuss die Ergebnisniederschriften nach § 26 Absatz 1. Dem jeweiligen Prüfungsausschuss sind zum Zweck der abschließenden Bewertung und Feststellung des Prüfungsergebnisses alle erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen.

- Werden in einem Prüfungsbereich als schriftlich zu bearbeitende Aufgaben ausschließlich Antwort-Wahl-Aufgaben im Sinne des § 42 Absatz 4 BBiG eingesetzt, so ist eine mindestens „ausreichende“ Prüfungsleistung erbracht, wenn das von der zu prüfenden Person erzielte Ergebnis mindestens 50 Prozent der insgesamt erreichbaren Punkte beträgt (absolute Bestehensgrenze) oder wenn bei einer Prüfung mit mindestens 100 zu prüfenden Personen mit gleichem Aufgabensatz die von der zu prüfenden Person erzielte Punktzahl die durchschnittliche Punktzahl aller erstmals an dieser Prüfung teilnehmenden zu prüfenden Personen um nicht mehr als 10 Prozent in den schriftlich zu bearbeitenden Aufgaben dieses Prüfungsbereichs unterschreitet (relative Bestehensgrenze). Die relative Bestehensgrenze findet nur dann Anwendung, wenn die zu prüfende Person mindestens 45 Prozent der insgesamt erreichbaren Punkte in den schriftlich zu bearbeitenden Aufgaben dieses Prüfungsbereichs erreicht hat.

- Nach § 47 Absatz 2 Satz 2 BBiG erstellte oder ausgewählte Antwort-Wahl-Aufgaben können automatisiert ausgewertet werden, wenn das Aufgabenerstellungs- oder Aufgabenauswahlgremium festgelegt hat, welche Antworten als zutreffend anerkannt werden. Die Ergebnisse sind vom Prüfungsausschuss zu übernehmen. Auf die Änderung der Bewertung abzielende Hinweise von dem Prüfungsausschuss oder der Prüferdelegation sind an die IHK Ostwestfalen zu Bielefeld innerhalb einer von ihr gesetzten Frist zu richten. Das Aufgabenerstellungs- oder Aufgabenauswahlgremium entscheidet über das weitere Vorgehen.

- Der Prüfungsausschuss oder die Prüferdelegation kann einvernehmlich die Abnahme und Bewertung einzelner schriftlicher oder sonstiger Prüfungsleistungen, deren Bewertung unabhängig von der Anwesenheit bei der Erbringung erfolgen kann, so vornehmen, dass zwei seiner oder ihrer Mitglieder die Prüfungsleistungen selbstständig und unabhängig bewerten. Weichen die auf der Grundlage des in der Prüfungsordnung vorgesehenen Bewertungsschlüssels erfolgten Bewertungen der beiden Prüfenden um nicht mehr als 10 Prozent der erreichbaren Punkte voneinander ab, so errechnet sich die endgültige Bewertung aus dem Durchschnitt der beiden Bewertungen. Bei einer größeren Abweichung erfolgt die endgültige Bewertung durch ein vorab bestimmtes weiteres Mitglied des Prüfungsausschusses oder der Prüferdelegation (§ 42 Absatz 5 BBiG).

- Sieht die Ausbildungsordnung vor, dass Auszubildende bei erfolgreichem Abschluss eines zweijährigen Ausbildungsberufs vom ersten Teil der Abschlussprüfung eines darauf aufbauenden drei- oder dreieinhalbjährigen Ausbildungsberufs befreit sind, so ist das Ergebnis der Abschlussprüfung des zweijährigen Ausbildungsberufs vom Prüfungsausschuss als das Ergebnis des ersten Teils der Abschlussprüfung des auf dem zweijährigen Ausbildungsberuf aufbauenden drei- oder dreieinhalbjährigen Ausbildungsberufs zu übernehmen (§ 42 Absatz 6 BBiG).

- Prüfungsausschüsse oder Prüferdelegationen nach § 42 Absatz 2 BBiG können zur Bewertung einzelner, nicht mündlich zu erbringender Prüfungsleistungen gutachterliche Stellungnahmen Dritter, insbesondere berufsbildender Schulen, einholen. Im Rahmen der Begutachtung sind die wesentlichen Abläufe zu dokumentieren und die für die Bewertung erheblichen Tatsachen festzuhalten (§ 39 Absatz 3 BBiG). Die Beauftragung erfolgt nach den Verwaltungsgrundsätzen der IHK Ostwestfalen zu Bielefeld. Personen, die nach § 3 von der Mitwirkung im Prüfungsausschuss auszuschließen sind, sollen nicht als Gutachter tätig werden.

§ 26 Ergebnisniederschrift, Mitteilung über Bestehen oder Nichtbestehen

- Über die Feststellung der einzelnen Prüfungsergebnisse ist eine Niederschrift auf den von der IHK Ostwestfalen zu Bielefeld genehmigten Formularen zu fertigen. Sie ist von den Mitgliedern des Prüfungsausschusses beziehungsweise der Prüferdelegation zu unterzeichnen und der IHK Ostwestfalen zu Bielefeld ohne schuldhaftes Zögern (unverzüglich) vorzulegen.
- Der zu prüfenden Person soll unmittelbar nach Feststellung des Gesamtergebnisses der Prüfung mitgeteilt werden, ob sie die Prüfung „bestanden“ oder „nicht bestanden“ hat. Hierüber erhält die zu prüfende Person eine vom Vorsitz zu unterzeichnende

Bescheinigung. Kann die Feststellung des Prüfungsergebnisses nicht am Tag der letzten Prüfungsleistung getroffen werden, so hat der Prüfungsausschuss diese ohne schuldhaftes Zögern (unverzüglich) zu treffen und der zu prüfenden Person mitzuteilen.

3. Sofern die Abschlussprüfung in zwei zeitlich auseinanderfallenden Teilen durchgeführt wird, ist das Ergebnis der Prüfungsleistungen im ersten Teil der Abschlussprüfung der zu prüfenden Person schriftlich oder elektronisch² mitzuteilen (§ 37 Absatz 2 Satz 3 BBiG). Der erste Teil der Abschlussprüfung ist nicht eigenständig wiederholbar (§ 37 Absatz 1 Satz 3 BBiG).
4. Dem Auszubildenden werden auf Verlangen die Ergebnisse der Zwischen- und Abschlussprüfung des Auszubildenden übermittelt (§§ 37 Absatz 2 Satz 2 und 48 Absatz 1 Satz 2 BBiG).

² Siehe Fußnote 1

§ 27 Prüfungszeugnis

1. Über die Prüfung erhält die zu prüfende Person von der IHK Ostwestfalen zu Bielefeld ein Zeugnis (§ 37 Absatz 2 Satz 1 BBiG). Der von der IHK Ostwestfalen zu Bielefeld vorgeschriebene Vordruck ist zu verwenden.
2. Das Prüfungszeugnis enthält
 - die Bezeichnung „Prüfungszeugnis nach § 37 Absatz 2 BBiG“ oder „Prüfungszeugnis nach § 62 Absatz 3 in Verbindung mit § 37 Absatz 2 BBiG“,
 - die Personalien der zu prüfenden Person (Name, Vorname, Geburtsdatum),
 - die Bezeichnung des Ausbildungsberufs mit Fachrichtung oder prüfungsrelevantem Schwerpunkt; weitere in der Ausbildungsordnung ausgewiesene prüfungsrelevante Differenzierungen können aufgeführt werden,
 - die Ergebnisse (Punkte) der Prüfungsbereiche und das Gesamtergebnis (Note), soweit ein solches in der Ausbildungsordnung vorgesehen ist,
 - das Datum des Bestehens der Prüfung,
 - die Namenswiedergaben (Faksimile) oder Unterschriften des Vorsitzes des Prüfungsausschusses und der beauftragten Person der IHK Ostwestfalen zu Bielefeld mit Siegel.

Die Zeugnisse können zusätzliche nicht amtliche Bemerkungen zur Information (Bemerkungen) enthalten, insbesondere über die Einordnung des erworbenen Abschlusses in den Deutschen Qualifikationsrahmen oder auf Antrag der geprüften Person über während oder anlässlich der Ausbildung erworbene besondere oder zusätzliche Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten.

3. Im Fall des § 5 Absatz 2 Satz 1 Nummer 2 BBiG enthält das Prüfungszeugnis
 - die Bezeichnung „Prüfungszeugnis nach § 37 Absatz 2 BBiG“,
 - die Personalien der zu prüfenden Person (Name, Vorname, Geburtsdatum),
 - die einleitende Bemerkung, dass die zu prüfende Person aufgrund der in Teil 1 der Abschlussprüfung eines zu benennenden drei- oder dreieinhalbjährigen Ausbildungsberufs erbrachten Prüfungsleistungen den Abschluss des zu benennenden zweijährigen Ausbildungsberufs erworben hat,
 - die Ergebnisse (Punkte) der Prüfungsbereiche von Teil 1,
 - gegebenenfalls das Ergebnis von zu benennenden Prüfungsbereichen aus Teil 2 der Abschlussprüfung, wenn die Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten der Abschlussprüfung des zweijährigen Ausbildungsberufs die Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten der Teil 1-Prüfung des drei- oder dreieinhalbjährigen Ausbildungsberufs nicht hinreichend abdecken und die fehlenden Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten durch geeignete Prüfungsbereiche von Teil 2 der Abschlussprüfung abgedeckt werden können, und
 - die Feststellung, dass in Teil 1 der Abschlussprüfung und den Prüfungsbereichen mit den fehlenden Fertigkeiten, Kenntnissen und Fähigkeiten von Teil 2 der Abschlussprüfung ausreichende Leistungen entsprechend der Bestehensregelungen im zweijährigen Beruf erbracht wurden,
 - das Datum von Teil 2 der Abschlussprüfung und
 - die Namenswiedergabe (Faksimile) oder Unterschrift des Vorsitzes des Prüfungsausschusses und der beauftragten Person der IHK Ostwestfalen zu Bielefeld mit Siegel.

4. Dem Zeugnis ist auf Antrag des oder der Auszubildenden eine englischsprachige und eine französischsprachige Übersetzung beizufügen. Auf Antrag des oder der Auszubildenden ist das Ergebnis berufsschulischer Leistungsfeststellungen auf dem Zeugnis auszuweisen. Der oder die Auszubildende hat den Nachweis der berufsschulischen Leistungsfeststellungen dem Antrag beizufügen. Sofern die Schule nach Landesrecht verpflichtet ist, die berufsschulische Leistungsfeststellung an die IHK Ostwestfalen zu Bielefeld zu übermitteln, hat die IHK Ostwestfalen zu Bielefeld die berufsschulische Leistungsfeststellung nach der Übermittlung auf dem Zeugnis auszuweisen (§ 37 Absatz 3 BBiG).

§ 28 Bescheid über nicht bestandene Prüfung

1. Bei nicht bestandener Prüfung erhalten die zu prüfenden Personen und ihre gesetzlichen Vertreter von der IHK Ostwestfalen zu Bielefeld einen schriftlichen Bescheid. Darin ist anzugeben, welche Prüfungsleistungen in einer Wiederholungsprüfung nicht mehr wiederholt werden müssen (§ 29 Absatz 2 bis 3). Die von der IHK Ostwestfalen zu Bielefeld vorgeschriebenen Formulare sind zu verwenden.
2. Auf die besonderen Bedingungen der Wiederholungsprüfung gemäß § 29 ist hinzuweisen.

Fünfter Abschnitt: Wiederholungsprüfung

§ 29 Wiederholungsprüfung

1. Eine nicht bestandene Abschlussprüfung kann zweimal wiederholt werden (§ 37 Absatz 1 Satz 2 BBiG). Es gelten die in der Wiederholungsprüfung erzielten Ergebnisse.
2. Hat die zu prüfende Person bei nicht bestandener Prüfung in einer selbstständigen Prüfungsleistung (§ 23 Absatz 2 Satz 2) mindestens ausreichende Leistungen erbracht, so ist dieser auf Antrag der zu prüfenden Person nicht zu wiederholen, sofern die zu prüfende Person sich innerhalb von zwei Jahren – gerechnet vom Tag der Feststellung des Ergebnisses der nicht bestandenen Prüfung an – zur Wiederholungsprüfung anmeldet. Die Bewertung in einer selbstständigen Prüfungsleistung (§ 23 Absatz 2 Satz 2) ist im Rahmen der Wiederholungsprüfung zu übernehmen.
3. Die Prüfung kann frühestens zum nächsten Prüfungstermin (§ 7) wiederholt werden.

Sechster Abschnitt: Schlussbestimmungen

§ 30 Rechtsbehelfsbelehrung

Maßnahmen und Entscheidungen der Prüfungsausschüsse der IHK Ostwestfalen zu Bielefeld sind bei ihrer schriftlichen Bekanntgabe an die zu prüfende Person mit einer Rechtsbehelfsbelehrung gemäß § 70 der Verwaltungsgerichtsordnung zu versehen.

§ 31 Prüfungsunterlagen

1. Auf Antrag ist der zu prüfenden Person binnen der gesetzlich vorgegebenen Frist zur Einlegung eines Rechtsbehelfs Einsicht in ihre Prüfungsunterlagen zu gewähren. Die schriftlichen Prüfungsarbeiten sind ein Jahr, die Niederschriften gemäß § 26 Absatz 1 50 Jahre aufzubewahren. Die Aufbewahrungsfrist beginnt mit dem Zugang des Prüfungsbescheides nach § 27 Absatz 1 beziehungsweise § 28 Absatz 1. Der Ablauf der vorgenannten Fristen wird durch das Einlegen eines Rechtsmittels gehemmt.
2. Die Aufbewahrung kann auch elektronisch erfolgen. Landesrechtliche Vorschriften zur Archivierung bleiben unberührt.

§ 32 Prüfung von Zusatzqualifikationen

Die Vorschriften dieser Prüfungsordnung gelten entsprechend für die Abnahme von Prüfungen gemäß § 49 BBiG (Zusatzqualifikationsprüfungen). Das Ergebnis der Prüfung nach § 37 BBiG bleibt unberührt.

§ 33 Inkrafttreten

Diese Prüfungsordnung tritt am Tag der Veröffentlichung im Mitteilungsblatt der IHK Ostwestfalen zu Bielefeld in Kraft. Gleichzeitig tritt die bisherige Abschluss- und Umschulungsprüfungsordnung vom 27. August 2024 außer Kraft.

Bielefeld, den 22. April 2026

Industrie- und Handelskammer

Ostwestfalen zu Bielefeld

Jörn Wahl-Schwentker

Präsident

Petra Pigerl-Radtke

Hauptgeschäftsführerin

Genehmigt: Düsseldorf, 08. Juli 2026

AZ 211/2026-0004529

Ministerium für Wirtschaft, Industrie, Klimaschutz

und Energie des Landes NRW

i. A. Diana Roehlike

Ausgefertigt:

Bielefeld, 24. August 2026

Jörn Wahl-Schwentker

Präsident

Petra Pigerl-Radtke

Hauptgeschäftsführerin

68 Amtliche Bekanntmachungen

Prüfungsordnung für Fortbildungsprüfungen gemäß § 56 Absatz 1 in Verbindung mit § 47 Absatz 1, 3 bis 5 des Berufsbildungsgesetzes (PO-F-BBiG)

Auf Grund des Beschlusses des Berufsbildungsausschusses vom 22. April 2026 gemäß den Richtlinien des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung vom 8. März 2007 (geändert am 7. Oktober 2025) erlässt die Industrie- und Handelskammer Ostwestfalen zu Bielefeld als zuständige Stelle nach § 56 Absatz 1 in Verbindung mit § 47 Absatz 1 Satz 1 (Absatz 3 bis 5) und § 79 Absatz 4 Satz 1 des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 16. April 2025 (BGBl. 2025 I Nr. 117, 129) das durch Artikel 9 des Gesetzes vom 28. Oktober 2025 (BGBl. 2025 I Nr. 259) geändert worden ist, die folgende Prüfungsordnung.

Diese Prüfungsordnung gilt für die Durchführung von Prüfungen gemäß § 56 Absatz 1 in Verbindung mit § 47 BBiG. Die Prüfungsordnung ist für die Durchführung von Prüfungen nach den aufgrund des § 30 Absatz 5 BBiG erlassenen Rechtsverordnungen über den Nachweis über den Erwerb berufs- und arbeitspädagogischer Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten entsprechend anzuwenden.

Inhaltsverzeichnis

Erster Abschnitt: Prüfungsausschüsse und Prüferdelegationen

- § 1 Errichtung
- § 2 Zusammensetzung und Berufung von Prüfungsausschüssen
 - § 2a Prüferdelegationen
- § 3 Ausschluss von der Mitwirkung
- § 4 Vorsitz, Beschlussfähigkeit, Abstimmung
- § 5 Geschäftsführung
- § 6 Verschwiegenheit

Zweiter Abschnitt: Vorbereitung der Fortbildungsprüfung

- § 7 Prüfungstermine
- § 8 Zulassung zur Fortbildungsprüfung
- § 9 Befreiung von vergleichbaren Prüfungsbestandteilen
- § 10 Entscheidung über die Zulassung und über Befreiungsanträge
- § 11 Prüfungsgebühr

Dritter Abschnitt: Durchführung der Fortbildungsprüfung

- § 12 Prüfungsgegenstand, Prüfungssprache
- § 13 Gliederung der Prüfung
- § 14 Prüfungsaufgaben
 - § 14a Durchführung schriftlicher Prüfungsleistungen
 - § 14b Virtuelle Teilnahme von Prüfenden
- § 15 Nachteilsausgleich für behinderte Menschen
- § 16 Nichtöffentlichkeit
- § 17 Leitung, Aufsicht und Niederschrift
- § 18 Ausweispflicht und Belehrung
- § 19 Täuschungshandlungen und Ordnungsverstöße
- § 20 Rücktritt, Nichtteilnahme

Vierter Abschnitt: Bewertung, Feststellung und Beurkundung des Prüfungsergebnisses

- § 21 Bewertungsschlüssel
- § 22 Bewertungsverfahren, Feststellung der Prüfungsergebnisse
- § 23 Ergebnisniederschrift, Mitteilung über Bestehen oder Nichtbestehen
- § 24 Prüfungszeugnis
- § 25 Bescheid über nicht bestandene Prüfung

Fünfter Abschnitt: Wiederholungsprüfung

- § 26 Wiederholungsprüfung

Sechster Abschnitt: Schlussbestimmungen

- § 27 Rechtsbehelfsbelehrung
- § 28 Prüfungsunterlagen
- § 29 Inkrafttreten

Erster Abschnitt: Prüfungsausschüsse und Prüferdelegationen

§ 1 Errichtung

1. Für die Durchführung von Prüfungen im Bereich der beruflichen Fortbildung errichtet

die IHK Ostwestfalen zu Bielefeld Prüfungsausschüsse (§ 56 Absatz 1 Satz 1 BBiG). Mehrere zuständige Stellen können bei einer von ihnen gemeinsame Prüfungsausschüsse errichten (§ 39 Absatz 1 Satz 2 BBiG).

2. Prüfungsausschüsse oder Prüferdelegationen nach § 42 Absatz 2 BBiG nehmen die Prüfungsleistungen ab.
3. Soweit die Fortbildungsordnungen (§ 53 Absatz 1 BBiG), die Anpassungsfortbildungsordnungen (§ 53e Absatz 1 BBiG) oder die Fortbildungsprüfungsregelungen nach § 54 Absatz 1 BBiG selbstständige Prüfungsteile beinhalten, können zur Durchführung der Teilprüfungen eigene Prüfungsausschüsse oder Prüferdelegationen gebildet werden.

§ 2 Zusammensetzung und Berufung von Prüfungsausschüssen

1. Der Prüfungsausschuss besteht aus drei Mitgliedern. Die Mitglieder von Prüfungsausschüssen sind hinsichtlich der Beurteilung der Prüfungsleistungen unabhängig und nicht an Weisungen gebunden. Die Mitglieder müssen für die Prüfungsgebiete sachkundig und für die Mitwirkung im Prüfungswesen geeignet sein (§ 40 Absatz 1 Satz 2 BBiG).
2. Dem Prüfungsausschuss müssen als Mitglieder Beauftragte der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer in gleicher Zahl sowie mindestens eine Person, die als Lehrkraft im beruflichen Schul- oder Fortbildungswesen tätig ist, angehören. Mindestens zwei Drittel der Gesamtzahl der Mitglieder müssen Beauftragte der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer sein (§ 40 Absatz 2 Satz 1 und 2 BBiG).
3. Die Mitglieder werden von der IHK Ostwestfalen zu Bielefeld für eine einheitliche Periode, längstens für fünf Jahre berufen (§ 40 Absatz 3 Satz 1 BBiG).
4. Die Beauftragten der Arbeitnehmer werden auf Vorschlag der im Bezirk IHK Ostwestfalen zu Bielefeld bestehenden Gewerkschaften und selbstständigen Vereinigungen von Arbeitnehmern mit sozial- oder berufspolitischer Zwecksetzung berufen (§ 40 Absatz 3 Satz 2 BBiG).
5. Lehrkräfte im beruflichen Schul- oder Fortbildungswesen werden im Einvernehmen mit der Schulaufsichtsbehörde oder der von ihr bestimmten Stelle berufen (§ 40 Absatz 3 Satz 3 BBiG entsprechend). Soweit es sich um Lehrkräfte von Fortbildungseinrichtungen handelt, werden sie von den Fortbildungseinrichtungen benannt.
6. Werden Mitglieder nicht oder nicht in ausreichender Zahl innerhalb einer von der IHK Ostwestfalen zu Bielefeld gesetzten angemessenen Frist vorgeschlagen, so beruft die IHK Ostwestfalen zu Bielefeld insoweit nach pflichtgemäßem Ermessen (§ 40 Absatz 3 Satz 4 BBiG).
7. Die Mitglieder der Prüfungsausschüsse können nach Anhörung der an ihrer Berufung Beteiligten aus wichtigem Grunde abberufen werden (§ 40 Absatz 3 Satz 5 BBiG).
8. Die Mitglieder der Prüfungsausschüsse haben Stellvertreterinnen oder Stellvertreter (§ 40 Absatz 2 Satz 3 BBiG). Die Absätze 3 bis 7 gelten für sie entsprechend.
9. Die für die Berufung von Prüfungsausschussmitgliedern Vorschlagsberechtigten sind über die Anzahl und die Größe der einzurichtenden Prüfungsausschüsse sowie über die Zahl der von ihnen vorzuschlagenden weiteren Prüfenden zu unterrichten. Die Vorschlagsberechtigten werden von der IHK Ostwestfalen zu Bielefeld darüber unterrichtet, welche der von ihnen vorgeschlagenen Mitglieder, Stellvertreterinnen und Stellvertreter sowie weiteren Prüfenden berufen werden (§ 40 Absatz 5 BBiG).
10. Die Tätigkeit im Prüfungsausschuss ist ehrenamtlich. Für bare Auslagen und für Zeitversäumnis ist, soweit eine Entschädigung nicht von anderer Seite gewährt wird, eine angemessene Entschädigung zu zahlen, deren Höhe von der IHK Ostwestfalen zu Bielefeld mit Genehmigung der obersten Landesbehörde festgesetzt wird. Die Entschädigung für Zeitversäumnis hat mindestens im Umfang von § 16 des Justizvergütungs- und -entschädigungsgesetzes in der jeweils geltenden Fassung zu erfolgen (§ 40 Absatz 6 BBiG).
11. Von den Absätzen 2 und 8 darf nur abgewichen werden, wenn andernfalls die erforderliche Zahl von Mitgliedern des Prüfungsausschusses nicht berufen werden kann (§ 40 Absatz 7 BBiG).

§ 2a Prüferdelegationen

1. Die IHK Ostwestfalen zu Bielefeld kann im Einvernehmen mit den Mitgliedern des Prüfungsausschusses die Abnahme und die abschließende Bewertung von Prüfungsleistungen auf Prüferdelegationen übertragen (§ 42 Absatz 2 Satz 1 BBiG).
2. Für die Zusammensetzung von Prüferdelegationen ist § 2 Absatz 1 und 2 entsprechend anzuwenden (§ 42 Absatz 2 Satz 2 BBiG). Die Mitglieder der Prüferdelegationen haben Stellvertreterinnen oder Stellvertreter (§ 42 Absatz 2 Satz 2 BBiG).
3. Mitglieder von Prüferdelegationen können die Mitglieder der Prüfungsausschüsse, deren Stellvertreterinnen und Stellvertreter sowie weitere Prüfende sein, die durch die IHK Ostwestfalen zu Bielefeld nach § 40 Absatz 4 BBiG berufen worden sind (§ 42 Absatz 2 Satz 3 BBiG). Für die Berufungen gilt § 2 Absatz 3 bis 8 entsprechend. Die Berufung weiterer Prüfender kann auf bestimmte Prüf- oder Fachgebiete beschränkt werden (§ 40 Absatz 4 Satz 2 BBiG).
4. Die Mitwirkung in einer Prüferdelegation ist ehrenamtlich. § 2 Absatz 10 Satz 2 und 3 gilt entsprechend.
5. Die IHK Ostwestfalen zu Bielefeld hat vor Beginn der Prüfung über die Bildung von Prüferdelegationen, über deren Mitglieder sowie über deren Stellvertreterinnen und Stellvertreter zu entscheiden. Prüfende können Mitglieder mehrerer Prüferdelegationen

sein. Sind verschiedene Prüfungsleistungen derart aufeinander bezogen, dass deren Beurteilung nur einheitlich erfolgen kann, so müssen diese Prüfungsleistungen von denselben Prüfenden abgenommen werden (§ 42 Absatz 3 BBiG).

§ 3 Ausschluss von der Mitwirkung

1. Bei der Zulassung und Prüfung dürfen Angehörige der zu prüfenden Person (Prüfling¹) nicht mitwirken. Angehörige im Sinne des Satzes 1 sind:

1. Verlobte,
2. Ehegatten,
3. eingetragene Lebenspartner,
4. Verwandte und Verschwägerter gerader Linie,
5. Geschwister,
6. Kinder der Geschwister,
7. Ehegatten der Geschwister und Geschwister der Ehegatten,
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 Prüfungsausschussmitglied oder ein Mitglied einer Prüferdelegation nach Absatz 1 für ausgeschlossen oder bestehen Zweifel, ob die Voraussetzungen des Absatzes 1 gegeben sind, ist dies der IHK Ostwestfalen zu Bielefeld mitzuteilen, während der Prüfung dem Prüfungsausschuss oder den anderen Mitgliedern der Prüferdelegation. Die Entscheidung über den Ausschluss von der Mitwirkung trifft die IHK Ostwestfalen zu Bielefeld, während der Prüfung der Prüfungsausschuss oder die Prüferdelegation. Im letzteren Fall darf das betroffene Mitglied nicht mitwirken. Ausgeschlossene Personen dürfen bei der Beratung und Beschlussfassung nicht zugegen sein.

3. Liegt ein Grund vor, der geeignet ist, Misstrauen gegen eine unparteiische Ausübung des Prüfungsamtes zu rechtfertigen, oder wird von einer zu prüfenden Person das Vorliegen eines solchen Grundes behauptet, so hat die betroffene Person dies der IHK Ostwestfalen zu Bielefeld mitzuteilen, während der Prüfung dem Prüfungsausschuss oder der Prüferdelegation. Absatz 2 Satz 2 bis 4 gelten entsprechend.

4. Personen, die gegenüber der zu prüfenden Person 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 Prüfungsausschusses nicht möglich ist, kann die IHK Ostwestfalen zu Bielefeld die Durchführung der Prüfung einem anderen oder einem gemeinsamen Prüfungsausschuss übertragen. Erforderlichenfalls kann eine andere Industrie- und Handelskammer ersucht werden, die Prüfung durchzuführen. Das Gleiche gilt, wenn eine objektive Durchführung der Prüfung aus anderen Gründen nicht gewährleistet erscheint. Wenn in den Fällen der Absätze 1 bis 3 eine ordnungsgemäße Besetzung der Prüferdelegation nicht möglich ist, kann der Prüfungsausschuss die Durchführung der Prüfung auf eine andere Prüferdelegation übertragen oder die Prüfung selbst ablehnen.

§ 4 Vorsitz, Beschlussfähigkeit, Abstimmung

1. Der Prüfungsausschuss wählt ein Mitglied, das den Vorsitz führt, und ein weiteres Mitglied, das den Vorsitz stellvertretend übernimmt. Der Vorsitz und das ihn stellvertretende Mitglied sollen nicht derselben Mitgliedergruppe angehören (§ 41 Absatz 1 BBiG).

2. Der Prüfungsausschuss ist beschlussfähig, wenn zwei Drittel der Mitglieder, mindestens drei, mitwirken. Er beschließt mit der Mehrheit der abgegebenen Stimmen. Bei Stimmengleichheit gibt die Stimme des Vorsitzenden Mitgliedes den Ausschlag (§ 41 Absatz 2 BBiG).

3. Für Prüferdelegationen gelten die Absätze 1 und 2 entsprechend.

§ 5 Geschäftsführung

1. Die Geschäftsführung des Prüfungsausschusses liegt in Abstimmung mit dem Prüfungsausschuss bei der IHK Ostwestfalen zu Bielefeld. Einladungen (Vorbereitung, Durchführung, Nachbereitung), Protokollführung und Durchführung der Beschlüsse werden im Einvernehmen mit dem Vorsitz des Prüfungsausschusses geregelt.

2. Zu den Sitzungen des Prüfungsausschusses sind die ordentlichen Mitglieder rechtzeitig einzuladen. Stellvertretende Mitglieder werden in geeigneter Weise unterrichtet. Kann ein Mitglied an einer Sitzung nicht teilnehmen, so soll es dies unverzüglich der IHK Ostwestfalen zu Bielefeld mitteilen. Für ein verhindertes Mitglied ist ein stellvertretendes Mitglied einzuladen, welches derselben Gruppe angehören soll.

¹ Soweit diese Prüfungsordnung von „zu prüfender Person“ spricht, meint dies den „Prüfling“ im Sinne des BBiG.

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

3. Die Sitzungsprotokolle sind von der protokollführenden Person und dem Vorsitz zu unterzeichnen. § 23 Absatz 1 bleibt unberührt.

4. Absatz 2 gilt für Prüferdelegationen entsprechend. Die Sitzungsprotokolle sind von allen Mitgliedern der Prüferdelegation zu unterzeichnen. § 23 Absatz 1 bleibt unberührt.

§ 6 Verschwiegenheit

Unbeschadet bestehender Informationspflichten, insbesondere gegenüber dem Berufsbildungsausschuss, haben die Mitglieder des Prüfungsausschusses, der Prüferdelegation und sonstige mit der Prüfung befasste Personen über alle Prüfungsvorgänge Verschwiegenheit gegenüber Dritten zu wahren.

Zweiter Abschnitt: Vorbereitung der Fortbildungsprüfung

§ 7 Prüfungstermine

1. Die IHK Ostwestfalen zu Bielefeld legt die Prüfungstermine je nach Bedarf fest. Die Termine sollen nach Möglichkeit mit den betroffenen Fortbildungseinrichtungen abgestimmt werden.

2. Die IHK Ostwestfalen zu Bielefeld gibt die Prüfungstermine einschließlich der Anmeldefristen in geeigneter Weise öffentlich, mindestens einen Monat vor Ablauf der Anmeldefrist bekannt. Wird die Anmeldefrist überschritten, kann die IHK Ostwestfalen zu Bielefeld die Annahme des Antrags verweigern.

3. Werden für schriftlich durchzuführende Prüfungsbereiche einheitliche überregionale Aufgaben verwendet, sind dafür entsprechende überregional abgestimmte Prüfungstage anzusetzen.

§ 8 Zulassung zur Fortbildungsprüfung

1. Der Antrag auf Zulassung zur Prüfung ist schriftlich oder elektronisch nach den von der IHK Ostwestfalen zu Bielefeld bestimmten Fristen und Formularen zu stellen. Dem Antrag auf Zulassung sind beizufügen:

1. Angaben zur Person und
2. Angaben über die in den Absätzen 2 bis 4 genannten Voraussetzungen.

2. Örtlich zuständig für die Zulassung zur Fortbildungsprüfung ist die Industrie- und Handelskammer, in deren Bezirk die zu prüfende Person

- a) an einer Maßnahme der Fortbildung teilgenommen hat oder
- b) in einem Arbeitsverhältnis steht oder selbstständig tätig ist oder
- c) ihren/seinen Wohnsitz hat.

3. Zur Fortbildungsprüfung ist zuzulassen, wer die Zulassungsvoraussetzungen einer Fortbildungsordnung (§ 53 Absatz 1 BBiG), einer Anpassungsfortbildungsordnung (§ 53e Absatz 1 BBiG) oder einer Fortbildungsprüfungsregelung nach § 54 Absatz 1 BBiG erfüllt.

4. Sofern die Fortbildungsordnung (§ 53 Absatz 1 BBiG), die Anpassungsfortbildungsordnung (§ 53e Absatz 1 BBiG) oder eine Fortbildungsprüfungsregelung nach § 54 Absatz 1 BBiG Zulassungsvoraussetzungen vorsieht, sind ausländische Bildungsabschlüsse und Zeiten der Berufstätigkeit im Ausland zu berücksichtigen (§ 55 BBiG).

§ 9 Befreiung von vergleichbaren Prüfungsbestandteilen

1. Die zu prüfende Person ist auf Antrag von der Ablegung einzelner Prüfungsbestandteile durch die IHK Ostwestfalen zu Bielefeld zu befreien, wenn sie eine andere vergleichbare Prüfung vor einer öffentlichen oder staatlich anerkannten Bildungseinrichtung oder vor einem staatlichen Prüfungsausschuss erfolgreich abgelegt hat und die Anmeldung zur Fortbildungsprüfung innerhalb von zehn Jahren nach Bekanntgabe des Bestehens der anderen Prüfung erfolgt (§ 56 Absatz 2 BBiG).

2. Anträge auf Befreiung von Prüfungsbestandteilen sind zusammen mit dem Zulassungsantrag schriftlich bei der IHK Ostwestfalen zu Bielefeld zu stellen. Die Nachweise über Befreiungsgründe im Sinne von Absatz 1 sind beizufügen.

§ 10 Entscheidung über die Zulassung und über Befreiungsanträge

1. Über die Zulassung sowie über die Befreiung von Prüfungsbestandteilen entscheidet die IHK Ostwestfalen zu Bielefeld. Hält sie die Zulassungsvoraussetzungen oder die Befreiungsgründe nicht für gegeben, so entscheidet der Prüfungsausschuss (§ 46 Absatz 1 BBiG).

2. Die Entscheidungen über die Zulassung und die Befreiung von Prüfungsbestandteilen sind der zu prüfenden Person rechtzeitig unter Angabe des Prüfungstages und -ortes einschließlich der erlaubten Arbeits- und Hilfsmittel schriftlich oder elektronisch² mitzuteilen. Die Entscheidungen über die Nichtzulassung und über die Ablehnung der Befreiung sind der zu prüfenden Person schriftlich mit Begründung bekannt zu geben.

3. Die Zulassung und die Befreiung von Prüfungsbestandteilen können von der IHK Ostwestfalen zu Bielefeld bis zur Bekanntgabe des Prüfungsergebnisses widerrufen werden, wenn sie aufgrund gefälschter Unterlagen oder falscher Angaben ausgesprochen wurde.

§ 11 Prüfungsgebühr

Die zu prüfende Person hat die Prüfungsgebühr nach Aufforderung an die IHK Ostwestfalen zu Bielefeld zu entrichten. Die Höhe der Prüfungsgebühr bestimmt sich nach der Gebührenordnung der IHK Ostwestfalen zu Bielefeld.

70 Amtliche Bekanntmachungen

Dritter Abschnitt: Durchführung der Fortbildungsprüfung

§ 12 Prüfungsgegenstand, Prüfungssprache

1. Sofern für einen Fortbildungsabschluss weder eine Fortbildungsordnung (§ 53 Absatz 1 BBiG) noch eine Anpassungsfortbildungsordnung (§ 53e Absatz 1 BBiG) erlassen worden ist, regelt die IHK Ostwestfalen zu Bielefeld die Bezeichnung des Fortbildungsabschlusses, Ziel, Inhalt und Anforderungen der Prüfungen, die Zulassungsvoraussetzungen sowie das Prüfungsverfahren durch Fortbildungsprüfungsregelungen nach § 54 Absatz 1 BBiG.
2. Die Prüfungssprache ist Deutsch, soweit nicht die Fortbildungsordnung (§ 53 Absatz 1 BBiG), die Anpassungsfortbildungsordnung (§ 53e Absatz 1 BBiG) oder die Fortbildungsprüfungsregelung nach § 54 Absatz 1 BBiG etwas Anderes vorsieht.

§ 13 Gliederung der Prüfung

Die Gliederung der Prüfung ergibt sich aus den Fortbildungsordnungen (§ 53 Absatz 1 BBiG), den Anpassungsfortbildungsordnungen (§ 53e Absatz 1 BBiG) oder den Fortbildungsprüfungsregelungen nach § 54 Absatz 1 BBiG (Prüfungsanforderungen).

§ 14 Prüfungsaufgaben

1. Der Prüfungsausschuss beschließt auf der Grundlage der Prüfungsanforderungen die Prüfungsaufgaben.
2. Überregional oder von einem Aufgabenerstellungsausschuss bei der IHK Ostwestfalen zu Bielefeld erstellte oder ausgewählte Aufgaben sind vom Prüfungsausschuss zu übernehmen, sofern diese Aufgaben von Gremien erstellt oder ausgewählt und beschlossen wurden, die entsprechend § 2 Absatz 2 zusammengesetzt sind und die IHK Ostwestfalen zu Bielefeld über die Übernahme entschieden hat.

§ 14a Durchführung schriftlicher Prüfungsleistungen

1. Sind in der Fortbildungsprüfung Aufgaben schriftlich zu bearbeiten, kann die IHK Ostwestfalen zu Bielefeld bestimmen, dass diese ganz oder in Teilen in digitaler Form an einem festgelegten Prüfungsort unter Aufsicht durchgeführt werden. Vor der Entscheidung ist der Berufsbildungsausschuss nach § 79 BBiG einzubeziehen. Die Prüfungsausschüsse sind rechtzeitig zu informieren.
2. Die digitale Durchführung der Prüfung erfolgt unter folgenden Maßgaben:
 1. die IHK Ostwestfalen zu Bielefeld hat die erforderlichen digitalen Endgeräte mit der erforderlichen digitalen Ausstattung (digitales Prüfungssystem) zur Verfügung zu stellen;
 2. den zu prüfenden Personen und den Prüfenden ist vor der Prüfung ausreichend Gelegenheit zu geben, sich mit dem digitalen Prüfungssystem vertraut zu machen;
 3. während der Abnahme der Prüfungsleistung hat eine für das digitale Prüfungssystem technisch sachkundige Person zur Verfügung zu stehen;
 4. bei nicht durch die zu prüfende Person zu vertretenden technischen Störungen ist der damit verbundene Zeitverlust durch entsprechende Zeitverlängerung auszugleichen;
 5. es ist sicherzustellen, dass nach dem jeweiligen Stand der Technik die von den zu prüfenden Personen und den Prüfenden eingegebenen Daten stets eindeutig und innerhalb der Aufbewahrungsfrist nach § 28 dauerhaft zugeordnet werden können. Die Unveränderbarkeit der abschließend übermittelten Daten durch die zu prüfenden Personen und die Prüfenden ist sicherzustellen.

Die gesetzlichen Bestimmungen zum Schutz der personenbezogenen Daten sind einzuhalten.

§ 14b Virtuelle Teilnahme von Prüfenden

1. Die IHK Ostwestfalen zu Bielefeld kann bestimmen, dass bei der Abnahme und Bewertung von Prüfungsleistungen, deren Bewertung die Anwesenheit der Prüfenden bei der Abnahme erfordert, Prüfende unter Einsatz der Übertragung von Bild und Ton (Videokonferenz) teilnehmen, wenn
 1. die abzunehmenden Prüfungsleistungen für diese Form der Durchführung geeignet sind,
 2. die zu prüfenden Personen mit der Ladung zur Prüfung über diese Form der Durchführung informiert worden sind,
 3. die zu prüfenden Personen sich unter Aufsicht an einem Ort befinden, der von der IHK Ostwestfalen zu Bielefeld festgelegt worden ist,
 4. sich mindestens ein Prüfender am gleichen Ort wie die zu prüfenden Personen befindet,
 5. die IHK Ostwestfalen zu Bielefeld die zu nutzende Videokonferenztechnik festgelegt hat und deren Funktionsfähigkeit sowie deren Barrierefreiheit sicherstellt,
 6. den zu prüfenden Personen und den Prüfenden vor der Prüfung ausreichend Gelegenheit gegeben worden ist, sich mit der Videokonferenztechnik vertraut zu machen,
 7. während der Abnahme der Prüfungsleistung eine für die Videokonferenztechnik sachkundige Person zur Verfügung steht,

8. bei vorübergehenden technischen Störungen, die nicht durch die zu prüfende Person zu vertreten sind, der damit verbundene Zeitverlust durch entsprechende Zeitverlängerung ausgeglichen wird und
9. keine Aufzeichnung der Videokonferenz erfolgt.

Auf Antrag einzelner Prüfender bei der IHK Ostwestfalen zu Bielefeld gilt Satz 1 nur für einzelne Prüfungsleistungen und diese Prüfenden mit der Maßgabe, dass die übrigen Prüfenden des jeweiligen Prüfungsausschusses oder der jeweiligen Prüferdelegation dem Antrag zustimmen (§ 42a Absatz 1 BBiG).

2. Die IHK Ostwestfalen zu Bielefeld kann bestimmen, dass die Prüfenden an Sitzungen von Prüfungsausschüssen oder Prüferdelegationen auch ohne Anwesenheit an einem Ort teilnehmen und sämtliche oder einzelne ihrer Rechte ganz oder teilweise im Wege elektronischer Kommunikation ausüben können (§ 42a Absatz 2 BBiG).

§ 15 Nachteilsausgleich für behinderte Menschen

Bei der Durchführung der Prüfung sollen die besonderen Verhältnisse behinderter Menschen berücksichtigt werden. Dies gilt insbesondere für die Dauer der Prüfung, die Zulassung von Hilfsmitteln und die Inanspruchnahme von Hilfeleistungen Dritter wie Gebärdensprachdolmetscher für hörbehinderte Menschen (§ 65 Absatz 1 Satz 2 BBiG). Die Art der Behinderung ist mit dem Antrag auf Zulassung zur Prüfung (§ 8 Absatz 1) nachzuweisen.

§ 16 Nichtöffentlichkeit

Die Prüfungen sind nicht öffentlich. Vertreterinnen und Vertreter der obersten Bundes- und Landesbehörden, der IHK Ostwestfalen zu Bielefeld sowie die Mitglieder des Berufsbildungsausschusses der IHK Ostwestfalen zu Bielefeld können anwesend sein. Der Prüfungsausschuss oder die Prüferdelegation kann im Einvernehmen mit der IHK Ostwestfalen zu Bielefeld andere Personen als Gäste zulassen. An der Beratung über das Prüfungsergebnis dürfen nur die Mitglieder des Prüfungsausschusses oder der Prüferdelegation beteiligt sein.

§ 17 Leitung, Aufsicht und Niederschrift

1. Die Prüfung wird unter Leitung des Vorsitzes vom gesamten Prüfungsausschuss durchgeführt.
2. Die IHK Ostwestfalen zu Bielefeld regelt im Einvernehmen mit dem Prüfungsausschuss die Aufsichtsführung, die sicherstellen soll, dass die Prüfungsleistungen selbstständig und nur mit erlaubten Arbeits- und Hilfsmitteln durchgeführt werden.
3. Störungen durch äußere Einflüsse müssen von der zu prüfenden Person ausdrücklich gegenüber der Aufsicht, dem Vorsitz oder den mit der Prüfungsabnahme beauftragten Prüfenden gerügt werden. Entstehen durch die Störungen erhebliche Beeinträchtigungen, entscheiden der Prüfungsausschuss, die Prüferdelegation oder die mit der Prüfungsabnahme beauftragten Prüfenden über Art und Umfang von geeigneten Ausgleichsmaßnahmen. Bei der Durchführung von schriftlichen Prüfungen kann die Aufsicht über die Gewährung einer Zeitverlängerung entscheiden.
4. Über den Ablauf der Prüfung ist eine Niederschrift zu fertigen.

§ 18 Ausweispflicht und Belehrung

Die zu prüfenden Personen haben sich über ihre Person auszuweisen. Sie sind vor Beginn der Prüfung über den Prüfungsablauf, die zur Verfügung stehende Zeit, die erlaubten Arbeits- und Hilfsmittel, die Folgen von Täuschungshandlungen, Ordnungsverstößen, Rücktritt und Nichtteilnahme zu belehren.

§ 19 Täuschungshandlungen und Ordnungsverstöße

1. Unternimmt es eine zu prüfende Person, das Prüfungsergebnis durch Täuschung oder Benutzung nicht zugelassener Hilfsmittel zu beeinflussen oder leistet sie Beihilfe zu einer Täuschung oder einem Täuschungsversuch, liegt eine Täuschungshandlung vor.
2. Wird während der Prüfung festgestellt, dass eine zu prüfende Person eine Täuschungshandlung begeht oder einen entsprechenden Verdacht hervorruft, ist der Sachverhalt von der Aufsichtsführung festzustellen und zu protokollieren. Die zu prüfende Person setzt die Prüfung vorbehaltlich der Entscheidung des Prüfungsausschusses über die Täuschungshandlung fort.
3. Liegt eine Täuschungshandlung vor, wird die von der Täuschungshandlung betroffene Prüfungsleistung mit „ungenügend“ (= 0 Punkte) bewertet. In schweren Fällen, insbesondere bei vorbereiteten Täuschungshandlungen, kann der Prüfungsausschuss den Prüfungsteil oder die gesamte Prüfung mit „ungenügend“ (= 0 Punkte) bewerten. Soweit Prüfungsleistungen einer Prüferdelegation zur Abnahme und abschließenden Bewertung übertragen worden sind, kann die Prüferdelegation die Prüfungsleistung mit „ungenügend“ (= 0 Punkte) bewerten.
4. Behindert eine zu prüfende Person durch ihr Verhalten die Prüfung so, dass die Prüfung nicht ordnungsgemäß durchgeführt werden kann, ist sie von der Teilnahme auszuschließen. Die Entscheidung hierüber kann von der Aufsichtsführung oder den mit der Prüfungsabnahme beauftragten Prüfenden getroffen werden. Die endgültige Entscheidung über die Folgen für die zu prüfende Person hat der Prüfungsausschuss unverzüglich zu treffen. Gleiches gilt bei Nichtbeachtung der Sicherheitsvorschriften.
5. Vor einer endgültigen Entscheidung des Prüfungsausschusses oder der Prüferdelegation nach den Absätzen 3 und 4 ist die zu prüfende Person zu hören.

§ 20 Rücktritt, Nichtteilnahme

1. Die zu prüfende Person kann nach erfolgter Anmeldung vor Beginn der Prüfung (bei schriftlichen Prüfungen vor Bekanntgabe der Prüfungsaufgaben) durch schriftliche oder elektronische Erklärung zurücktreten. In diesem Fall gilt die Prüfung als nicht abgelegt.
2. Versäumt die zu prüfende Person einen Prüfungstermin, so werden bereits erbrachte selbstständige Prüfungsleistungen anerkannt, wenn ein wichtiger Grund für die Nichtteilnahme vorliegt. Selbstständige Prüfungsleistungen sind solche, die thematisch klar abgrenzbar und nicht auf eine andere Prüfungsleistung bezogen sind sowie eigenständig bewertet werden.
3. Erfolgt der Rücktritt nach Beginn der Prüfung oder nimmt die zu prüfende Person an der Prüfung nicht teil, ohne dass ein wichtiger Grund vorliegt, so wird die Prüfung mit „ungenügend“ (= 0 Punkte) bewertet.
4. Der wichtige Grund ist unverzüglich mitzuteilen und nachzuweisen. Im Krankheitsfall ist die Vorlage eines ärztlichen Attestes erforderlich.

Vierter Abschnitt: Bewertung, Feststellung und Beurkundung des Prüfungsergebnisses

§ 21 Bewertungsschlüssel

Die Prüfungsleistungen sind wie folgt zu bewerten:

Punkte	Note als Dezimalzahl	Note in Worten	Definition
100	1,0	sehr gut	eine Leistung, die den Anforderungen in besonderem Maß entspricht
98 und 99	1,1		
96 und 97	1,2		
94 und 95	1,3		
92 und 93	1,4		
91	1,5		
90	1,6	gut	eine Leistung, die den Anforderungen voll entspricht
89	1,7		
88	1,8		
87	1,9		
85 und 86	2,0		
84	2,1		
83	2,2	befriedigend	eine Leistung, die den Anforderungen im Allgemeinen entspricht
82	2,3		
81	2,4		
79 und 80	2,5		
78	2,6		
77	2,7		
75 und 76	2,8	ausreichend	eine Leistung, die zwar Mängel aufweist, aber im Ganzen den Anforderungen noch entspricht
74	2,9		
72 und 73	3,0		
71	3,1		
70	3,2		
68 und 69	3,3		
67	3,4	mangelhaft	eine Leistung, die den Anforderungen nicht entspricht, jedoch erkennen lässt, dass gewisse Grundkenntnisse noch vorhanden sind
65 und 66	3,5		
63 und 64	3,6		
62	3,7		
60 und 61	3,8		
58 und 59	3,9		
56 und 57	4,0	ungenügend	eine Leistung, die den Anforderungen nicht entspricht und bei der selbst Grundkenntnisse fehlen
55	4,1		
53 und 54	4,2		
51 und 52	4,3		
50	4,4		
48 und 49	4,5		
46 und 47	4,6	ungenügend	eine Leistung, die den Anforderungen nicht entspricht und bei der selbst Grundkenntnisse fehlen
44 und 45	4,7		
42 und 43	4,8		
40 und 41	4,9		
38 und 39	5,0		
36 und 37	5,1		
34 und 35	5,2	ungenügend	eine Leistung, die den Anforderungen nicht entspricht und bei der selbst Grundkenntnisse fehlen
32 und 33	5,3		
30 und 31	5,4		
25 bis 29	5,5		
20 bis 24	5,6		
15 bis 19	5,7		
10 bis 14	5,8	ungenügend	eine Leistung, die den Anforderungen nicht entspricht und bei der selbst Grundkenntnisse fehlen
5 bis 9	5,9		
0 bis 4	6,0		

Der Hundert-Punkte-Schlüssel ist der Bewertung aller Prüfungsleistungen sowie der Ermittlung von Zwischen- und Gesamtergebnissen zugrunde zu legen.

§ 22 Bewertungsverfahren, Feststellung der Prüfungsergebnisse

1. Der Prüfungsausschuss fasst die Beschlüsse über
 1. die Noten zur Bewertung einzelner Prüfungsleistungen, die er selbst abgenommen hat,
 2. die Noten zur Bewertung der Prüfung insgesamt sowie
 3. das Bestehen oder Nichtbestehen der Prüfung.

Für die Beschlussfassung erhält der Ausschuss die Ergebnisniederschriften nach § 23 Absatz 1. Dem jeweiligen Prüfungsausschuss sind zum Zweck der abschließenden Bewertung und Feststellung des Prüfungsergebnisses alle erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen.
2. Bei der Feststellung von Prüfungsergebnissen bleiben Prüfungsleistungen, von denen befreit worden ist (§ 9), außer Betracht.
3. Wird eine Prüfungsleistung ausschließlich mit Antwort-Wahl-Aufgaben im Sinne des § 42 Absatz 4 BBiG geprüft, so ist eine mindestens „ausreichende“ Prüfungsleistung erbracht, wenn das von der zu prüfenden Person erzielte Ergebnis mindestens 50 Prozent der insgesamt erreichbaren Punkte beträgt (absolute Bestehensgrenze) oder wenn bei einer Prüfung mit mindestens 100 zu prüfenden Personen mit gleichem Aufgabensatz die von der zu prüfenden Person erzielte Punktzahl die durchschnittliche Punktzahl aller erstmals an dieser Prüfung teilnehmenden zu prüfenden Personen um nicht mehr als 10 Prozent in dieser Prüfungsleistung unterschreitet (relative Bestehensgrenze). Die relative Bestehensgrenze findet nur dann Anwendung, wenn die zu prüfende Person mindestens 45 Prozent der insgesamt erreichbaren Punkte in der Prüfungsleistung erreicht hat.
4. Nach § 56 Absatz 1 Satz 2 in Verbindung mit § 47 Absatz 2 Satz 2 BBiG erstellte oder ausgewählte Antwort-Wahl-Aufgaben können automatisiert ausgewertet werden, wenn das Aufgabenerstellungs- oder Aufgabenauswahlgremium festgelegt hat, welche Antworten als zutreffend anerkannt werden. Die Ergebnisse sind vom Prüfungsausschuss zu übernehmen. Auf die Änderung der Bewertung abzielende Hinweise von dem Prüfungsausschuss oder der Prüferdelegation sind an die IHK Ostwestfalen zu Bielefeld innerhalb einer von ihr gesetzten Frist zu richten. Das Aufgabenerstellungs- oder Aufgabenauswahlgremium entscheidet über das weitere Vorgehen.
5. Der Prüfungsausschuss oder die Prüferdelegation kann einvernehmlich die Abnahme und Bewertung einzelner schriftlicher oder sonstiger Prüfungsleistungen, deren Bewertung unabhängig von der Anwesenheit bei der Erbringung erfolgen kann, so vornehmen, dass zwei seiner oder ihrer Mitglieder die Prüfungsleistungen selbstständig und unabhängig bewerten. Weichen die auf der Grundlage des in der Prüfungsordnung vorgesehenen Bewertungsschlüssels erfolgten Bewertungen der beiden Prüfenden um nicht mehr als 10 Prozent der erreichbaren Punkte voneinander ab, so errechnet sich die endgültige Bewertung aus dem Durchschnitt der beiden Bewertungen. Bei einer größeren Abweichung erfolgt die endgültige Bewertung durch ein vorab bestimmtes weiteres Mitglied des Prüfungsausschusses oder der Prüferdelegation (§ 42 Absatz 5 BBiG).
6. Prüfungsausschüsse oder Prüferdelegationen nach § 42 Absatz 2 BBiG können zur Bewertung einzelner, nicht mündlich zu erbringender Prüfungsleistungen gutachterliche Stellungnahmen Dritter einholen. Im Rahmen der Begutachtung sind die wesentlichen Abläufe zu dokumentieren und die für die Bewertung erheblichen Tatsachen festzuhalten (§ 39 Absatz 3 BBiG). Die Beauftragung erfolgt nach den Verwaltungsgrundsätzen der IHK Ostwestfalen zu Bielefeld. Personen, die nach § 3 von der Mitwirkung im Prüfungsausschuss auszuschließen sind, sollen nicht als Gutachter tätig werden.

§ 23 Ergebnisniederschrift, Mitteilung über Bestehen oder Nichtbestehen

1. Über die Feststellung der einzelnen Prüfungsergebnisse ist eine Niederschrift auf den Formularen der IHK Ostwestfalen zu Bielefeld zu fertigen. Sie ist von den Mitgliedern des Prüfungsausschusses beziehungsweise der Prüferdelegation zu unterzeichnen und der IHK Ostwestfalen zu Bielefeld unverzüglich vorzulegen.
2. Die Prüfung ist vorbehaltlich der Fortbildungsregelungen nach den §§ 53, 53e, 54 BBiG insgesamt bestanden, wenn in jedem der einzelnen Prüfungsbestandteile mindestens ausreichende Leistungen erbracht worden sind.
3. Der zu prüfenden Person soll unmittelbar nach Feststellung des Gesamtergebnisses der Prüfung mitgeteilt werden, ob sie die Prüfung „bestanden“ oder „nicht bestanden“ hat. Kann die Feststellung des Prüfungsergebnisses nicht am Tag der letzten Prüfungsleistung getroffen werden, so hat der Prüfungsausschuss diese ohne schuldhaftes Zögern (unverzüglich) zu treffen und der zu prüfenden Person mitzuteilen.
4. Über das Bestehen eines Prüfungsteils erhält die zu prüfende Person Bescheid, wenn für den Prüfungsteil ein eigener Prüfungsausschuss gemäß § 1 Absatz 3 gebildet werden kann.

§ 24 Prüfungszeugnis

1. Über die Prüfung erhält die zu prüfende Person von der IHK Ostwestfalen zu Bielefeld ein Zeugnis (§ 37 Absatz 2 Satz 1 BBiG).
2. Das Prüfungszeugnis enthält die in der jeweiligen Fortbildungsordnung (§ 53 Absatz 1 BBiG), Anpassungsfortbildungsordnung (§ 53e Absatz 1 BBiG) oder Fortbildungsprüfungsregelung nach § 54 Absatz 1 BBiG vorgesehenen Angaben. Die Zeugnisse können zusätzliche nicht amtliche Bemerkungen zur Information enthalten, insbesondere über die Zuordnung des erworbenen Abschlusses in den Deutschen Qualifikationsrahmen

Fortsetzung auf der nächsten Seite ►

72 Amtliche Bekanntmachungen

oder auf Antrag der geprüften Person über während oder anlässlich der Fortbildung erworbene besondere oder zusätzliche Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten.

3. Dem Zeugnis ist auf Antrag der zu prüfenden Person eine englischsprachige und eine französischsprachige Übersetzung beizufügen (§ 37 Absatz 3 Satz 1 BBiG).

§ 25 Bescheid über nicht bestandene Prüfung

1. Bei nicht bestandener Prüfung erhält die zu prüfende Person von der IHK Ostwestfalen zu Bielefeld einen schriftlichen Bescheid. Darin ist anzugeben, welche Prüfungsleistungen in einer Wiederholungsprüfung nicht mehr wiederholt werden müssen (§ 26 Absatz 2 bis 3). Die von der IHK Ostwestfalen zu Bielefeld vorgeschriebenen Formulare sind zu verwenden.
2. Auf die besonderen Bedingungen der Wiederholungsprüfung gemäß § 26 ist hinzuweisen.

Fünfter Abschnitt: Wiederholungsprüfung

§ 26 Wiederholungsprüfung

1. Eine Fortbildungsprüfung, die nicht bestanden ist, kann zweimal wiederholt werden. Ebenso können Prüfungsteile, die nicht bestanden sind, zweimal wiederholt werden, wenn ihr Bestehen Voraussetzung für die Zulassung zu einem weiteren Prüfungsteil ist. Es gelten die in der Wiederholungsprüfung erzielten Ergebnisse.
2. Hat die zu prüfende Person bei nicht bestandener Prüfung in einer selbstständigen Prüfungsleistung (§ 20 Absatz 2 Satz 2) mindestens ausreichende Leistungen erbracht, so ist diese auf Antrag der zu prüfenden Person nicht zu wiederholen, sofern die zu prüfende Person sich innerhalb von zwei Jahren – gerechnet vom Tag der Feststellung des Ergebnisses der nicht bestandenen Prüfung an – zur Wiederholungsprüfung anmeldet. Die Bewertung einer selbstständigen Prüfungsleistung (§ 20 Absatz 2 Satz 2) ist im Rahmen der Wiederholungsprüfung zu übernehmen.
3. Die Prüfung kann frühestens zum nächsten Prüfungstermin (§ 7) wiederholt werden.

Sechster Abschnitt: Schlussbestimmungen

§ 27 Rechtsbehelfsbelehrung

Maßnahmen und Entscheidungen der Prüfungsausschüsse sowie der IHK Ostwestfalen zu Bielefeld sind bei ihrer schriftlichen Bekanntgabe an die zu prüfende Person mit einer Rechtsbehelfsbelehrung gemäß § 70 der Verwaltungsgerichtsordnung zu versehen.

§ 28 Prüfungsunterlagen

1. Auf Antrag ist der zu prüfenden Person binnen der gesetzlich vorgegebenen Frist zur Einlegung eines Rechtsbehelfs Einsicht in ihre Prüfungsunterlagen zu gewähren. Die

schriftlichen Prüfungsarbeiten sind ein Jahr, die Niederschriften gemäß § 23 Absatz 1 50 Jahre aufzubewahren. Die Aufbewahrungsfrist beginnt mit dem Zugang des Prüfungsbescheids nach § 24 Absatz 1 beziehungsweise § 25 Absatz 1. Der Ablauf der vorgenannten Fristen wird durch das Einlegen eines Rechtsmittels gehemmt.

2. Die Aufbewahrung kann auch elektronisch erfolgen. Landesrechtliche Vorschriften zur Archivierung bleiben unberührt.

§ 29 Inkrafttreten

Diese Prüfungsordnung tritt am Tag der Veröffentlichung im Mitteilungsblatt der IHK Ostwestfalen zu Bielefeld in Kraft. Gleichzeitig tritt die bisherige Fortbildungsprüfungsordnung vom 27. August 2024 außer Kraft.

Bielefeld, den 22. April 2026

Industrie- und Handelskammer
Ostwestfalen zu Bielefeld

Jörn Wahl-Schwentker	Petra Pigerl-Radtke
Präsident	Hauptgeschäftsführerin

Genehmigt: Düsseldorf, 08. Juli 2026

AZ 211/2026-0004517

Ministerium für Wirtschaft, Industrie, Klimaschutz
und Energie des Landes NRW
i. A. Diana Roehlike

Ausgefertigt:

Bielefeld, 24. August 2026

Jörn Wahl-Schwentker	Petra Pigerl-Radtke
Präsident	Hauptgeschäftsführerin



Personal Dienstleistung Bildung | Seminare BGM | Motivation

Foto: kasto/stock.adobe.com

Leitsatz: Menschen entwickeln, motivieren und binden

Gute Arbeit stärkt Unternehmen

Qualifizierte und motivierte Beschäftigte sind für Unternehmen ein entscheidender Erfolgsfaktor. Gerade angesichts des demografischen Wandels und des zunehmenden Wettbewerbs um Fachkräfte gewinnt deshalb die Frage an Bedeutung, wie Mitarbeitende gewonnen, entwickelt und langfristig gebunden werden können. Dabei geht es längst nicht allein um Gehalt oder klassische Zusatzleistungen. Arbeitsbedingungen, Führung, Weiterbildung, Gesundheit und individuelle Entwicklungsmöglichkeiten spielen eine immer größere Rolle.

Die **Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA)**, die vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales gefördert und gemeinsam von Bund, Ländern, Sozialversicherungsträgern, Gewerkschaften und Arbeitgebern getragen wird, stellt dabei die Qualität der Arbeitsbedingungen in den Mittelpunkt. Ziel ist es, insbesondere kleine und mittlere Unternehmen bei einer modernen und zu-

kunftsfähigen Gestaltung ihrer Arbeitswelt zu unterstützen.

Ein wichtiger Baustein ist eine mitarbeiterorientierte Personalführung. Wertschätzung und transparente Kommunikation können Motivation und Verbundenheit mit dem Unternehmen stärken. Ebenso wichtig sind Angebote zur fachlichen und persönlichen Weiterentwicklung. Weiterbildung schafft Perspektiven für Beschäftigte und hilft Unternehmen zugleich, vorhandene Potenziale zu nutzen und Kompetenzen an schnell wachsende neue Anforderungen anzupassen.

Auch die Gesundheit der Beschäftigten gehört zu einer nachhaltigen Personalstrategie. Gesundheitsförderung, geeignete Arbeitsbedingungen, flexible Arbeitszeitmodelle und Maßnahmen gegen Überlastung können Arbeitszufriedenheit und Wohlbefinden verbessern. Die INQA betont, dass davon nicht nur die Beschäftigten profitieren: Unternehmen können ihre Attraktivität als Arbeitgeber erhöhen und Fachkräfte langfristig an sich binden.

Personalentwicklung, Bildung, Gesundheitsmanagement und Motivation sind deshalb keine voneinander getrennten Themen. Gemeinsam tragen sie dazu bei, Unternehmen widerstandsfähiger und zukunftsfähiger zu machen. Wer in die Kompetenzen, Gesundheit und Entwicklung seiner Beschäftigten investiert, stärkt damit zugleich die eigene Wettbewerbsfähigkeit.

**Den kompletten Beitrag
finden Sie unter ▶**



Quelle: Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA),
Bundesministerium für Arbeit und Soziales.

Mehr Flexibilität: Mit der Matching-Plattform 24/7 Personal finden



Foto: Tempton

Passendes Personal zu finden, kann angesichts des angespannten Arbeitsmarktes viel Zeit in Anspruch nehmen. Mit Tempton können Unternehmen diesen Prozess deutlich beschleunigen. Denn als Personaldienstleister hat Tempton Zugriff auf einen Pool von deutschlandweit über 13.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Zudem

bietet eine Tempton-eigene digitale Lösung den Kundenunternehmen ein besonderes Maß an Flexibilität: Sie können im Tempton-Kundenportal rund um die Uhr eigenständig nach geeignetem Personal suchen, passende Profile auswählen und direkt eine Anfrage stellen.

Passendes Personal einfach selbst auswählen

„Die Matching-Plattform gibt unseren Kunden noch mehr Freiheit bei der Personalsuche. Alle wichtigen Informationen sind übersichtlich in den Mitarbeiterprofilen gebündelt. So können Unternehmen unabhängig von Öffnungszeiten schnell und unkompliziert passende Mitarbeitende anfragen“, erklärt Jan Guldbrandsen, Gebietsleiter bei Tempton. „Die Plattform ergänzt damit die

persönliche Beratung durch die bundesweit über 250 Tempton-Niederlassungen und macht die Personalsuche noch einfacher und flexibler.“

Das Tempton-Kundenportal bietet darüber hinaus zahlreiche digitale Services, die die Zusammenarbeit zwischen Tempton und den Kunden effizienter und unkomplizierter machen. Unternehmen können beispielsweise mit wenigen Klicks die Zeiterfassung ihrer Tempton-Zeitarbeitnehmenden erledigen oder Urlaubsanträge genehmigen. Was früher mit viel Papier und aufwendigem E-Mail-Verkehr verbunden war, lässt sich somit schnell und einfach digital managen.

Weitere Informationen unter:
www.tempton.de



Personalsuche einfach und schnell

Maximale Flexibilität: Mit der digitalen Tempton-Matching-Plattform 24/7 die passenden Kandidaten finden. Einfach Profile ansehen, Auswahl treffen und direkt anfragen.

tempton.de

K X f in @

Tempton Personaldienstleistungen GmbH

Bielefeld Tel.: 0521 38053-0

Bünde Tel.: 05223 49100-0

Paderborn Tel.: 05251 68287-0

Rheda-Wiedenbrück Tel.: 05242 57920-10

Lübbecke Tel.: 05741 2304-0

Minden Tel.: 0571 82879-0

Herford Tel.: 05221 18714-0

Gütersloh Tel.: 05241 212290

Moderne Stadthalle – ein Meilenstein für Rheda-Wiedenbrück



Foto: Stadthalle Rheda-Wiedenbrück

Multifunktional, modern und flexibel – so lässt sich die Stadthalle in Rheda-Wiedenbrück charakterisieren. An der Hauptstraße zwischen Rheda und Wiedenbrück gelegen und in direkter Anbindung an den Flora-Westfalica-Park ist ein modernes, kulturelles Zentrum entstanden, das bestens dazu geeignet ist, eine Strahlkraft über die Grenzen der Stadt hinaus zu entwickeln. Durch die gute verkehrstechnische Anbindung und den Parkplätzen direkt vor der Haustür, ist die Stadthalle bequem erreichbar.

Die Stadthalle ist ein echter Meilenstein für Rheda-Wiedenbrück. Der moderne Veranstaltungssaal ist flexibel nutzbar und eignet sich für Hochzeiten und Firmenfeiern ebenso wie für Kongresse, Messen und Kulturveranstaltungen. Bis zu 900 Menschen können hier eine Veranstaltung besuchen; wird auf die Bestuhlung verzichtet sind es sogar 1600 Personen.

Die mobile Licht- und Tontechnik, die flexible Positionierung der Bühne, die begehbare Griddecke über der gesamten Saalbreite sind außerdem ein Mehrwert für Veranstaltungen jeder Art.

Optimaler Service für den Kunden ist für das Stadthallen-Team selbstverständlich. Das Erfüllen individueller Wünsche, die organisatorische Abwicklung von der Hotelbuchung bis zur Auswahl des Caterers oder auch ein maßgeschneidertes Unterhaltungsprogramm werden gern übernommen.

Die Voraussetzungen sind also perfekt, um im schicken Ambiente der Stadthalle ausgiebig zu feiern oder eine Veranstaltung zu genießen. Und wer an einem Kongress teilnimmt, freut sich sicherlich über die Nähe zum Flora-Westfalica-Park. Inmitten der Natur lässt es sich nämlich wunderbar entspannen, um dann wieder voller Tatendrang durchzustarten.

Weitere Informationen unter:
www.stadthalle-rheda-wiedenbrueck.de
www.flora-westfalica.de

12.12.2026 | Starbugs Comedy
27.01.2027 | The Billy Joel Experience
05.03.2027 | Dr. Mark Benecke
17.04.2027 | William Wahl
23.05.2027 | Anja & Gerit Kling

SIE HABEN IHR ZIEL ERREICHT

**VERANSTALTUNGEN,
FESTE UND KONGRESSE**
IN NEUEN RÄUMEN,
DIE BEGEISTERN.



JETZT RESERVIEREN
Telefon: 05242 93010

Alle Informationen
www.stadthalle-rheda-wiedenbrueck.de



Stadthalle
Rheda-Wiedenbrück

Azubis optimal auf die Prüfungen vorbereiten

Das neue Azubi-Prüfungspaket der Bielefelder synartIQ GmbH bereitet Auszubildende strukturiert und praxisnah auf die IHK-Abschlussprüfungen vor und entlastet gleichzeitig Ausbilder:innen und HR-Verantwortliche in den Unternehmen. Denn mit nur einer Buchung sichern sie ihren Azubis ein sinnvoll aufeinander abgestimmtes Seminarpaket.

Das Paket kombiniert fachliche Prüfungsvorbereitung mit Lernkompetenz, Rhetorik und Präsentationstechnik. „Viele Auszubildende brauchen vor der Abschlussprüfung nicht nur fachliche Wiederholung, sondern auch Sicherheit im Lernen und Auftreten“, erläutert Lena Schmerkötter, Leiterin Ausbildung bei



Lena Schmerkötter, Leiterin Ausbildung bei synartIQ

synartIQ. „Genau hier setzt das Prüfungspaket an.“ Es umfasst fünf Seminare, die dafür sorgen, dass die Teilnehmenden ihr prüfungsrelevantes Wissen vertiefen und lernen, den Unterrichtsstoff sinnvoll zu strukturieren, sich selbst zu motivieren und Inhalte sicher zu präsentieren. Das Prüfungspaket gibt es für angehende

Industriekaufleute, Kaufleute im Groß- und Außenhandelsmanagement sowie Fachinformatiker:innen. Es kostet 580 Euro zzgl. MwSt. pro Azubi.

Die Seminare finden in den Räumlichkeiten von synartIQ im Herzen der Bielefelder Altstadt statt – optimal erreichbar mit öffentlichen Verkehrsmitteln.

Eine Buchungsmöglichkeit gibt es auf der Website des Unternehmens.

Weitere Informationen
www.synartIQ.de

AZUBI PRÜFUNGS PAKET



Gezielte Vorbereitung auf die IHK-Abschlussprüfung

Wir machen Ihre Auszubildenden prüfungsfit – und entlasten Ihre Ausbildung und HR!

- ✓ 4 Seminare für Fachwissen, Lernstrategie und sicheres Auftreten*
- ✓ Für Industriekaufleute, Kaufleute im Groß- und Außenhandelsmanagement sowie Fachinformatiker:innen
- ✓ 580,- € zzgl. MwSt. pro Azubi – inkl. Schulungsunterlagen
- ✓ Unterricht im Herzen der Bielefelder Altstadt, Ritterstraße 19

* Lernkompetenz | Prüfungsvorbereitung Teil 1 | Prüfungsvorbereitung Teil 2 | Rhetorik und Präsentationstechnik

INFOS, TERMINE, BUCHEN



JETZT PLÄTZE SICHERN

SYNARTIQ

Gut zu
WISSEN

INITIATIVE NEUE QUALITÄT DER ARBEIT (INQA)

Motivation hilft, Fachkräfte zu binden

Die Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) hebt insbesondere eine mitarbeiterorientierte Führung hervor. Wertschätzung, Beteiligungsmöglichkeiten und gute Arbeitsbedingungen können Motivation und Bindung stärken.

Beschäftigte motivieren und langfristig binden



Mit Unirez und LogaHR Entgelttransparenz umsetzen

Die EU-Entgelttransparenzrichtlinie und das geplante Entgelttransparenzgesetz stellen Unternehmen vor neue Anforderungen, eröffnen aber zugleich die Chance, HR-Prozesse zukunftsfähig und fair zu gestalten.

Auch wenn konkrete nationale Vorgaben zu Berichtspflichten und Auskunftsansprüchen voraussichtlich erst ab Juni 2028 verbindlich werden, empfiehlt es sich, schon jetzt aktiv zu werden. Denn Transparenz beginnt bereits im Recruiting: Bewerberinnen und Bewerber müssen über das vorgesehene Entgelt oder die jeweilige Entgeltspanne informiert werden.

Im weiteren Beschäftigungsverhältnis kommen strukturierte Berichte, nachvollziehbare Bewertungen und individuelle Auskünfte hinzu. Dafür ist eine belastbare und auswertbare Datenbasis unverzichtbar.

Unirez unterstützt Sie dabei mit der modernen HR-Software LogaHR. Im Bewerbermanagement sind Gehaltsinformationen integriert, sodass Transparenzanforderungen bereits im **Re-**



Foto: Unirez

cruiting abgebildet werden können. Darüber hinaus ermöglicht LogaHR die strukturierte Erfassung relevanter Personaldaten, die Dokumentation von **Qualifikationen und Soft Skills** sowie die Abbildung von Anforderungen und **Bewertungsmerkmalen** im Stellenplan. Reports bündeln die Daten, **Pay Gaps** lassen sich berechnen und **Auskunftsprozesse** für Beschäftigte nachvollziehbar umsetzen.

So schaffen Unternehmen früh die Grundlage, um künftige Berichtspflichten sicher, effizient und nachvollziehbar zu erfüllen.

Nutzen Sie mit Unirez die Chance, Entgelttransparenz strategisch und digital umzusetzen. Lassen Sie uns gemeinsam prüfen, wie LogaHR Sie dabei bestmöglich unterstützen kann.

Weitere Informationen
www.unirez.de/logahr

Keine Lust auf **Papierkram**
und **Gesetzesdschungel**?

Wir machen Ihre HR fit für
die **digitale Zukunft**.



Jetzt Kennenlernen
vereinbaren



KI-Mitarbeiter brauchen einen Onboardingplan

KI-Agenten können heute E-Mails bearbeiten, recherchieren und mit Unternehmenssoftware arbeiten. Doch aus einem leistungsfähigen KI-System wird nicht automatisch ein guter digitaler Mitarbeiter. Auch KI muss eingearbeitet werden. Nach der Installation durchläuft ein KI-Agent – nennen wir ihn einmal „Tim“ – deshalb idealerweise einen strukturierten Onboardingprozess. Zunächst erhält er eine eigene digitale Identität mit E-Mail-Adresse. Danach folgt Unternehmenswissen: Wie arbeiten wir? Welche Regeln gelten? Wo liegen Informationen und wer ist wofür zuständig? Der nächste Schritt sind klar definierte Aufgaben. Dabei gilt das gleiche Prinzip wie bei neuen Mitarbeitern: klein anfangen. Tim



Foto: HEBAtec Internet Systems

übernimmt zunächst überschaubare Tätigkeiten, deren Ergebnisse kontrolliert werden. Funktioniert ein Ablauf zuverlässig, kommen neue Aufgaben hinzu. Besonders wichtig sind die Berechtigungen. Ein KI-Agent sollte nur auf Daten und Systeme zugreifen können, die er für seine jeweilige Aufgabe tatsächlich benötigt. Kri-

tische Aktionen benötigen weiterhin eine menschliche Freigabe.

Auch Feedback gehört zum Onboarding. Fehler zeigen, welche Informationen, Anweisungen oder Grenzen noch fehlen. So wird die Arbeitsumgebung des KI-Agenten Schritt für Schritt optimiert.

Tim hat deshalb zunächst Praktikantenstatus. Erst wenn Aufgaben zuverlässig funktionieren, erhält er mehr Verantwortung.

Unternehmen brauchen heute einen Onboardingplan für KI-Mitarbeiter. Denn wer KI-Agenten produktiv einsetzen will, muss nicht nur die Technik installieren. Er muss festlegen, was der digitale Kollege wissen, können und dürfen soll.

Weitere Informationen
www.hebatec.de

KI IST FÜHRUNGSAUFGABE.

Strategie, eigene KI-Infrastruktur und KI-Kompetenzschulungen nach EU AI Act Art. 4.

hebatec.de/ki

Für Unternehmen, die KI kontrolliert, sicher und zukunftsfähig einsetzen möchten.



HEBAtec
INTERNET SYSTEMS

Gut zu
WISSEN

BUNDESANSTALT FÜR ARBEITSSCHUTZ UND ARBEITSMEDIZIN (BAUA)

Gesunde Arbeit braucht gute Bedingungen

Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) verweist darauf, dass für die mentale Gesundheit ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Anforderungen und vorhandenen Ressourcen wichtig ist.

Mentale Gesundheit



E-Rechnungspflicht: Wenn schon, dann richtig

Die E-Rechnungspflicht beschäftigt viele Unternehmen. Bei orgaMAX, einem Anbieter von Business-Software für kleine und mittlere Unternehmen, zeigt sich dabei immer wieder ein ähnliches Bild: Die passende Software wird ausgewählt, Abläufe werden angepasst – und das Thema gilt als erledigt. Dabei lohnt es sich, genauer hinzusehen.

Denn die E-Rechnung kann mehr, als nur eine gesetzliche Vorgabe zu erfüllen. Mit orgaMAX zum Beispiel wird eine eingehende E-Rechnung ausgelesen, die enthaltenen Daten werden

direkt ins System übernommen und die Rechnung als Ausgabe angelegt. Niemand muss Rechnungsnummer, Betrag oder Lieferant von Hand abtippen. Die Daten sind dort, wo sie für die nächsten Schritte gebraucht werden – etwa für Zahlung und Buchhaltung.

So wird aus einer einzelnen digitalen Rechnung ein durchgängiger Ablauf – und aus der Pflicht eine Chance, Zeit zu sparen. Gerade für Betriebe, in denen das Büro neben Baustelle, Werkstatt oder Kundenterminen laufen muss, lohnt sich deshalb die Frage: Welche Handgriffe können wir uns künftig sparen?

orgaMAX

Foto: deltra Business Software GmbH & Co. KG

Mit einem kostenlosen E-Rechnungscheck unterstützt orgaMAX Unternehmen aus OWL dabei, genau das herauszufinden. Interessenten können unverbindlich einen Beratungstermin vereinbaren.

Weitere Informationen

www.orgamax.de/e-rechnungs-check/

orgaMAX

Business-Software seit 1995. Mit Erfahrung in die Zukunft.

Fit für die E-Rechnung?

Pflicht meistern. Chancen nutzen.
Mit Deinem Partner aus OWL.



Jetzt kostenlos
beraten lassen

E-Rechnung als Chance für kleine Unternehmen und Vereine

Die Einführung der E-Rechnung stellt Unternehmen vor neue Anforderungen, bietet aber Chancen für effizientere Geschäftsprozesse. Seit 2025 gewinnt die elektronische Rechnungsstellung an Bedeutung und etabliert sich als Standard.

Die **BECKER-OWL UG (haftungsbeschränkt)** aus Preußisch Oldendorf unterstützt mit www.svenbecker-owl.de kleine Unternehmen, Vereine, Selbstständige und Handwerksbetriebe bei der Digitalisierung. Viele Betriebe suchen praxisnahe Lösungen, um E-Rechnungen gesetzeskonform zu erstellen, zu empfangen und revisionssicher zu archivieren.

Lexware Office und die Lexware-Buch-

haltungslösungen ermöglichen die Verarbeitung von E-Rechnungen (**XRechnung, ZUGFeRD**). Damit lassen sich Rechnungsprozesse digitalisieren und gesetzliche Anforderungen erfüllen. Besonders geschätzt werden einfache Bedienung, automatische Belegverarbeitung und direkte Anbindung an die Finanzbuchhaltung.

Viele kleine Betriebe befürchten zunächst hohen Umstellungsaufwand. Die **BECKER-OWL UG** bietet individuelle Workshops und Beratung vor Ort an. Mitarbeiter werden geschult, Abläufe analysiert und Lösungen eingerichtet. Der Einstieg gelingt schnell ohne Unterbrechungen.

Fazit: Die E-Rechnung ist Chance zur

Modernisierung. Wer frühzeitig auf Lexware setzt, profitiert von effizienteren Prozessen, Transparenz und Entlastung im Büroalltag.

Weitere Informationen
www.svenbecker-owl.de

Lexware WORKSHOPS



SvenBecker-OWL.de
FINANZ-SOFTWARE-BERATER



Abgestimmt auf Ihr Unternehmen für 1 bis 2 Personen.

Tagesworkshops für effektive Lohn-/Gehaltsvorgänge und Finanzbuchhaltung.

Sven Becker info@svenbecker-owl.de



**ONLINE UND
VOR ORT BUCHBAR**

Gut zu
WISSEN

DEUTSCHE GESETZLICHE UNFALLVERSICHERUNG (DGUV)

BGM: Erst analysieren, dann handeln

Die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) empfiehlt deshalb eine systematische Analyse der betrieblichen Situation. Eine 2026 aktualisierte DGUV-Handlungshilfe stellt unterschiedliche Analyseverfahren vor und zeigt, wie diese im betrieblichen Gesundheitsmanagement eingesetzt werden können.

Analyseverfahren im Präventionsfeld „Gesundheit bei der Arbeit“



Die besten Kandidaten stehen selten Schlange

Warum schwierige Positionen eine andere Form der Personalsuche brauchen

Eine Schlüsselposition ist seit Monaten unbesetzt. Stellenanzeigen laufen, Bewerbungen bleiben aus. Der Grund? Der passende Kandidat sucht vielleicht gar nicht.

Denn hochqualifizierte Fach- und Führungskräfte sind meist erfolgreich beschäftigt. Sie stehen nicht auf Jobportalen Schlange. **RANFT & KOLLEGEN** spricht diese „Hidden Candidates“ direkt an – mit Netzwerk, Erfahrung und datenbasierten Suchmethoden.

Doch das Finden ist nur der erste Schritt. Wer nicht sucht, muss für einen Wechsel gewonnen werden. „Genau das überneh-



Foto: Ranft & Kollegen Personalmanagement

men wir für unsere Kunden“, sagt Philip Ranft, Inhaber von **RANFT & KOLLEGEN PERSONALMANAGEMENT**. „Wir zeigen, warum sich ein Wechsel lohnt und begeistern für die neue Aufgabe.“

Aber fachlich passend heißt nicht automatisch menschlich passend. „Hired by

skills, fired by attitude“: Persönlichkeit, Werte und Teamfit entscheiden darüber, ob eine Besetzung langfristig funktioniert. Dafür steht Ranft persönlich ein: Scheitert eine Vermittlung in der Probezeit, gibt es kostenlos Ersatz. In fünf Jahren war das nur zweimal nötig.

Seit 18 Jahren besetzt Ranft Positionen in IT, E-Technik, Maschinenbau, Steuern, Finanzen und kaufmännischen Funktionen. Sein Anspruch ist klar: „Gebt mir die Stelle, die seit einem Jahr unbesetzt ist – ich besetze sie innerhalb von sechs Wochen.“

Weitere Informationen
www.ranft-kollegen.de



RANFT & KOLLEGEN®
— PERSONALMANAGEMENT —

Ausgezeichnet zu sein,
ist das eine.

Ausgezeichnet zu werden,
das andere.

Sie suchen Personal –
Wir finden Persönlichkeiten.
Und das auf Erfolgsbasis.



Wer bei KI nur über Technik spricht, greift zu kurz

Künstliche Intelligenz wird derzeit oft wie ein Technologieprojekt behandelt. Das ist verständlich – und trotzdem zu kurz gedacht. Denn die eigentliche Veränderung findet in der Arbeit statt.

Aufgaben verschieben sich, Routinen werden automatisierbar und Wissen muss anders verfügbar sein. Gleichzeitig verändert die demografische Entwicklung die personellen Voraussetzungen vieler Unternehmen. Erfahrene Mitarbeiter scheiden aus, Nachwuchs ist nicht überall leicht zu gewinnen und wertvolles Erfahrungswissen droht verloren zu gehen.

Gerade im Mittelstand wird deshalb eine Frage zentral: Wie organisieren wir Arbeit so, dass weniger verfügbare personelle Res-



Foto: Viktor Gottselig

Dr. Inga Knoche, Director Business Development & Strategic Partnerships bei bluecue, begleitet Unternehmen bei der zukunftsfähigen Gestaltung von Arbeit im Zusammenspiel von Mensch und Technologie.

sourcen, vorhandenes Wissen und neue technologische Möglichkeiten sinnvoll zusammenspielen?

KI kann dabei entlasten, Wissen besser nutzbar machen und Aufgaben neu verteilen. Aber sie löst diese Herausforderung

nicht von allein. Dafür braucht es klare Prozesse, neue Rollen und Mitarbeiter, die verstehen, wie sich ihre Arbeit verändert und wie sie die neuen Möglichkeiten sinnvoll nutzen können.

Befähigung heißt deshalb nicht, möglichst viele KI-Schulungen anzubieten. Es heißt, Mitarbeiter in die Lage zu versetzen, Arbeit weiterzuentwickeln, Ergebnisse kritisch einzuordnen und Verantwortung zu übernehmen und das in einem dynamischen Umfeld.

Motivation entsteht dort, wo Menschen verstehen, was sich verändert – und erleben, dass sie diese Veränderung mitgestalten können und müssen.

Weitere Informationen
www.bluecue.de

Mitarbeitende gehen bei Dr. Oetker auf Resilienz-Lernreise

Die Arbeitswelt ist von Digitalisierung, Komplexität und Veränderungsgeschwindigkeit geprägt. Persönliche Resilienz gewinnt an Bedeutung, denn sie stabilisiert die mentale Gesundheit. Als verantwortungsvoller Arbeitgeber unterstützt Dr. Oetker seine Mitarbeitenden, ihre innere Stärke zu festigen. Dafür hat das Unternehmen ein ganzheitliches Konzept entwickelt und im Herbst 2025 für alle Mitarbeitenden an allen deutschen Standorten eine „Resilienz-Lernreise“ initiiert, die bei Themen wie Umgang mit Stress, Achtsamkeit und Selbstwirksamkeit ansetzt. Persönliche Klarheit erleichtert den Umgang mit Zeit, Prioritäten und eigenen Ressourcen. So helfen diese Erkenntnisse und Fähigkeiten nicht nur im beruflichen Umfeld: Wer seine Denk-



Foto: Dr. August Oetker Nahrungsmittel KG

Verena Lotze, Professional People & Organizational Development, koordiniert bei Dr. Oetker die Resilienz-Angebote.

muster versteht, kann sie gezielter nutzen, um handlungsfähig zu bleiben. Die Lernreise reicht von wissenschaftlichen Expertenvorträgen und Workshops bis hin zu digitalen Selbstlernformaten. Bewegungsangebote wie Yoga runden das Angebot ab. Als „Learning-on-the-job“ kann dies während

der Arbeitszeit wahrgenommen werden. „Es geht darum, eigene Energien bewusst zu steuern, um langfristig gesund, motiviert und leistungsfähig zu bleiben. Deshalb verstehen wir Resilienz als gemeinsame Verantwortung. Dafür schaffen wir Rahmenbedingungen, die unseren Mitarbeitenden helfen, Herausforderungen erfolgreich zu meistern, auf ihre Gesundheit zu achten und mit Energie und Zuversicht an ihre Aufgaben zu gehen“, betont Axel Zinke, Mitglied der Geschäftsleitung Dr. Oetker Deutschland. Damit ist die Initiative ein wichtiger Beitrag zur Gesundheitsförderung und Weiterentwicklung der Beschäftigten.

Weitere Informationen
www.oetker.com

One day they'll have **DREAMS.**

Ein Tag voller Visionen, neuer Perspektiven
und echter Begegnungen.

27.11.2026 | 12:00 Uhr | Lichtwerk, Bielefeld

Das BLINK ist Impulsgeber. Das BLINK verbindet. Das BLINK bewegt.

Impulse zu KI, Robotik, Cybersecurity und der Rolle des Menschen in einer digitalen Welt – von diesen und weiteren Zukunftsgestaltern:



Frank Strothmann
Erster Bürgermeister
Stadt Bielefeld



Petra Pigerl-Radtke
Hauptgeschäftsführerin
IHK Ostwestfalen zu Bielefeld



Nico Lüdemann
Geschäftsführer
bluecue consulting



Monika Pieper
Vorstand
Energie Impuls OWL e.V.



Svenja Conrad
Partner Account
Managerin
Hornetsecurity



Dr. Inga Knoche
Director Business
Development
bluecue consulting



Sei dabei – jetzt kostenlos anmelden!

www.BLINK-Bielefeld.de

Impulse & Breakout-Sessions • Networking • Stay-together • Kinofinale „i, Robot“

Mit besonderen Events Dank und Wertschätzung vermitteln

Ein faszinierendes Vertriebsevent, die stimmungsvolle Betriebsfeier, spannendes Teambuilding, ausgelassene Mottoparty oder exklusives Networking – Bielefelds große Eventlocations, das Kongress- und Eventzentrum Stadthalle Bielefeld und die Seidensticker Halle, bieten vielfältigste Möglichkeiten zur Kreation herausragender Mitarbeiter- und Kundenevents.

Die Seidensticker Halle ist neben ihrer Nutzung als Sport- und Unterhaltungsarena alljährlich traditioneller Standort des Bielefelder Oktoberfests. Die größte Wiesn-Gaudi in OWL findet hier am 30. und 31.10.2026 bereits zum 27ste Male statt. Unter dem weiß-blauen Festzeltthimmel treffen sich Abteilungen, Kollegengruppen und Freundeskreise



Münchner Zwietracht

zum fröhlichen und geselligen Zusammensein. Die Münchner Zwietracht präsentiert die aktuellsten Wiesn-Hits aus München, und Festwirt Christian Nahmmacher und sein Team zaubern bayerische Gastlichkeit nach Bielefeld.

Im Kongress- und Eventzentrum am Bielefelder ICE-Bahnhof stehen für Fest und Event bis zu 8.500 qm multifunktional nutzbare Veranstaltungsfläche zur Verfügung. Die Stadthalle und die Ausstellungshalle sind entsprechend Veranstaltungsgröße und Besucherzahl gemeinsam oder separat nutzbar. Eine breite Palette professioneller Eventdienstleistungen, vom erfahrenen Servicepersonal über modernste Eventtechnik bis zum erstklassigen gastronomischen Angebot des Premium-Cateringpartners Gast-ico, unterstützt die Planung und Umsetzung jedes ganz besonderen Moments.

Foto: Münchner Zwietracht

Weitere Informationen
www.stadthalle-bielefeld.de

Sichere Netze durch sichere Perspektiven

Die Energiewende braucht mehr als neue Technik: Sie braucht qualifizierte Menschen, die Netze planen, ausbauen und sicher betreiben.

Wie Westfalen Weser dafür eigene Fachkräfte entwickelt, zeigte die Abschlussveranstaltung am 3. September in Paderborn. Dort würdigte das kommunale Energieunternehmen mehr als 70 erfolgreiche Abschlüsse aus Ausbildung, dualen Studium und beruflicher Höherqualifizierung.

Fachkräfte für die Energiewende

Der Ausbau der Netze, neue Anforderungen und der demografische Wandel erhöhen den Bedarf an gut ausgebildetem Personal. Deshalb bildet Westfalen Weser einen großen Teil der benötigten Fachkräfte selbst aus und entwickelt Mitarbeitende gezielt weiter.

Mehr als 70 erfolgreiche Abschlüsse

Zwischen September 2025 und September 2026 schlossen 72 Menschen ihre Ausbil-



Foto: Westfalen Weser

Die Absolventen der WW-Prüfungsabschlüsse: 22 Auszubildende, 5 dual Studierende, 22 Netzmeister, 14 Verteilnetztechniker, 9 geförderte Höherqualifizierte zum Netzmeister, Fachwirt, Bachelor, Master, Netzingenieur

dung, ihr duales Studium oder eine Höherqualifizierung ab – unter anderem als Netzmeister, Fachwirt, Bachelor, Master oder Netzingenieur. Das Unternehmen hat seine Angebote in den vergangenen Jahren kontinuierlich erweitert.

Perspektiven für die Region

Aktuell begleitet Westfalen Weser mehr als 160 junge Menschen, auch für Partnerunternehmen in der Region. Allein im August

starteten 34 Auszubildende und dual Studierende bei Westfalen Weser ins Berufsleben. Mit der Investition in Aus- und Weiterbildung stärkt Westfalen Weser die Fachkräftebasis und damit die Versorgungssicherheit. Denn sichere Netze entstehen dort, wo Menschen sichere Perspektiven haben.

Weitere Informationen
www.westfalenweser.com

Gesucht wird, wer Transformation beherrscht

Der Markt für Führungspositionen hat sich gedreht: Der Bedarf nach regulärem Personal sinkt, während Restrukturierungs- und Sanierungsexperten stark gefragt sind. Alexander Kujumdshiev von KEYPLAYER ordnet diese Entwicklung für OWL ein.

Schlüsselpositionen werden aktuell fast ausschließlich für Transformationen, Verlagerungen oder Schließungen besetzt – primär im Geschäftsführungs- und Finanzbereich sowie in Operations und Vertrieb. Führungskräfte, die vorwiegend in Wachstumsphasen erfolgreich agierten, werden zunehmend

durch krisenerprobte Manager ersetzt. Das trifft die lokale Wirtschaftsstruktur in OWL hart, insbesondere den Maschinen- und Anlagenbau, die Automobil- und Konsumgüterindustrie sowie die IT.

Der Markt füllt sich zwar immer mehr mit Kandidaten, doch es mangelt an passenden Transformationsprofilen. Da Fehlbesetzungen unter Sanierungsdruck fatal sind, ist tiefgreifende Branchenexpertise essenziell. Die Berater von KEYPLAYER vereinen diese nötige Branchen- und Situationskompetenz: Herr Kujumdshiev war selbst 18 Jahre operativ tätig (u.a. P3 Group, HELLA).

Nur so ist KEYPLAYER in der Lage, auch finanziell Verantwortung mit ihrer einzigartigen Performance Garantie für Personalempfehlungen zu übernehmen.

Am Standort Paderborn steht Herr Kujumdshiev den Unternehmen in OWL als lokaler Ansprechpartner für Interim- und Executive Search Mandate zur Seite.

Weitere Informationen
www.keyplayer.de

Wenn Erfolg kein Zufall sein soll.

Mit KEYPLAYER stehen wir für empfehlungssichere Besetzungen von Schlüsselpositionen aus der Praxis-Perspektive und übernehmen für unsere Empfehlungen mit unserer Performance-Garantie auch finanziell Verantwortung.

Transformation beginnt mit der richtigen Führungspersönlichkeit.

Ihr Ansprechpartner
für OWL

Alexander Kujumdshiev
Partner & Director / COO

✉ a.kujumdshiev@keyplayer.de

☎ +49 160 310 1808



Interim Management Executive Search

Mit Performance-Garantie.

www.keyplayer.de



KI-Erfolg: Dein Team ist wichtiger als jede Software

Viele Unternehmen glauben, KI sei ein IT-Projekt. Sie investieren in teure KI-Tool-Lizenzen und wundern sich, dass der große Produktivitätsschub ausbleibt. Den Grund dafür liefert das „AI Radar 2025“ der Boston Consulting Group: Der erfolgreiche KI-Einsatz hängt lediglich zu 30 Prozent von Algorithmen und Technologie ab. Die entscheidenden 70 Prozent des Erfolgs liegen in Prozessen und vor allem bei den Mitarbeitenden, die mit der Technologie arbeiten. Als Mitglied der Geschäftsleitung bei OMR Education arbeite ich täglich mit großen und kleinen Unternehmen zusammen. Meine Feststellung: langfristiger, wirtschaftlicher Erfolg gelingt nur durch den Aufbau strategischer Lern- und Anwendungsstrukturen. Die Investition ins Team ist wichtiger als der



Rolf Hermann, Geschäftsleitung OMR Education

Kauf der neuesten Software, denn KI-Kompetenz ist keine Tool-Schulung. Sie entsteht, wenn Teams gemeinsam lernen, wie sie ihr Wissen skalieren und ihre Arbeitsweisen verändern.

OMR EDUCATION

Eine Chance für den Mittelstand, denn das wertvollste Kapital ist längst im Haus: das Fachwissen deines Teams. Wenn du dieses Know-how mit gezielter Weiterbildung in KI-Skills verknüpfst, entsteht ein echter strategischer Wettbewerbsvorteil, den kein Konkurrent einfach einkaufen kann.

Wer in die Fähigkeiten des Teams investiert, nimmt direkten Einfluss auf die Profitabilität und den Unternehmenserfolg. Melde dich bei uns, wir von OMR Education helfen dir dabei.

Weitere Informationen
education.omr.com

OMR EDUCATION

MACH DEIN TEAM KI-READY

Mit maßgeschneiderten Weiterbildungen aus Deutschlands größtem Netzwerk an Digital-Expert*innen machen wir dein Team fit für die Zukunft: von KI-Grundlagen und rechtssicherem Einsatz bis zu den neuesten Marketing-Strategien. Praxisnah, aktuell, direkt im Arbeitsalltag anwendbar.

Egal, wo dein Unternehmen steht, OMR Education hat die passende Weiterbildung.

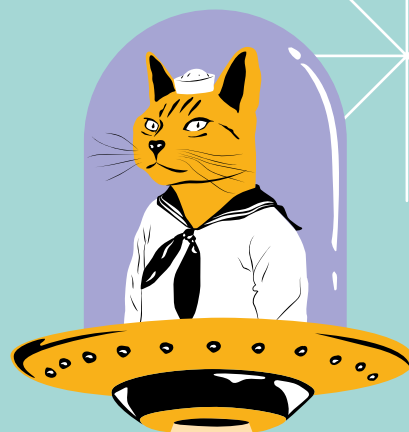
50.000+

Fachkräfte bilden sich jährlich mit OMR Education weiter.



500+

Digital-Expert*innen geben ihr Wissen in unserem Netzwerk weiter.



QR-Code scannen und unverbindliches Beratungsgespräch buchen.

NEW LEADERSHIP: Führung beginnt mit der eigenen Haltung.

Führung verändert sich. Neue Arbeitswelten und wachsende Erwartungen verlangen Führungskräfte, die Orientierung geben, souverän kommunizieren und auch unter Druck handlungsfähig bleiben.

Hier setzt das berufsbegleitende Zertifikatsstudium **New Leadership** der Hochschule Bielefeld (HSBI), Campus Minden, an. In vier Modulen über zwei Semester entwickeln Fach- und Führungskräfte zentrale Kompetenzen: **Selbstwirksamkeit, Kommunikation, psychologische Sicherheit, Teamführung und Resilienz.**

Zugangsvoraussetzung ist ein abgeschlossenes Hochschulstudium oder eine Berufsausbildung mit mindestens zwei Jahren Berufserfahrung. „Die Inhalte sind direkt auf den beruflichen Alltag übertragbar“, sagt Florian

Karle, Leiter Netze & Anlagen und Teilnehmer des ersten Jahrgangs.

Gelehrt wird von einem Team aus Wissenschaft und Praxis: Prof. Dr. Michael Mohe (HSBI), Prof. Dr. Jost Sieweke (VU Amsterdam), Kai Romes (Partner, Dimension 21), Christian Schultz (CEO, Diakonie Stiftung Salem) und Ronja Ernsting (Sprach- und Auftrittscoaching).

80 Prozent Selbstlernphase, 20 Prozent Präsenz (4 x 2 Tage, jeweils donnerstags und freitags in Minden): So lässt sich das Studium mit Beruf und Führungsverantwortung vereinbaren.

Nach acht Monaten: Hochschulzertifikat. Die Präsenzveranstaltungen finden statt im „StartMindenUP“, Simeons carré 2, 32423 Minden.



Studiengangsleiter Prof. Dr. Michael Mohe (HSBI).

Kosten: 2.950 Euro |
Nur 8 Plätze pro Durchgang
Start: Sommersemester 2027
Bewerbungsphase:
01.12.2026 – 15.02.2027

Vergabe nach Eingang der Bewerbungen.

Weitere Informationen

www.hsbi.de/studiengaenge/new-leadership

Beruf + Master oder Zertifikat?

Ein berufsbegleitendes Studium oder ein weiterbildendes Zertifikat mit der Berufstätigkeit in Vollzeit kombinieren.

Weiterbildende Zertifikate

- Betriebliche Kompetenzentwicklung
- Compliance Manager Digitalisierung und Recht
- Digitalisierung im Gesundheitsbereich
- Doing International Business (EN)
- Handlungsfelder betrieblicher Bildungsarbeit
- Handlungsfelder beruflichen Bildungspersonals im Gesundheitswesen
- Internationales Projektmanagement
- New Leadership
- Schulmanagement und Schulentwicklung
- Virtuelle Realität in der gesundheitsberuflichen Bildung

Berufsbegleitende Masterstudiengänge

- Angewandte Automatisierung
- Betriebliches Bildungsmanagement
- Digitale Technologien
- Erweiterte Pflegeexpertise – Advanced Nursing Practice
- General Management (MBA)
- Management für Ingenieur- und Naturwissenschaften (MBA)
- Maschinenbau
- Wirtschaftsingenieurwesen



➔ hsbi.de/studiengaenge

HSBI

Hochschule
Bielefeld
University of
Applied Sciences
and Arts

Gut zu
WISSEN

BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT

Weiterbildung von Beschäftigten wird gefördert

Die Bundesagentur für Arbeit unterstützt unter bestimmten Voraussetzungen die berufliche Weiterbildung von Beschäftigten durch Zuschüsse zum Arbeitsentgelt sowie durch die vollständige oder teilweise Übernahme von Lehrgangskosten.

Förderung der beruflichen Weiterbildung Beschäftigter



Pflichtschulung neu gedacht: Erst- und Brandschutzhelfer an nur einem Tag

Erste Hilfe und Brandschutz sind für jedes Unternehmen Pflicht – und kosten normalerweise anderthalb Arbeitstage. BNM aus Paderborn zeigt: Es geht auch an einem Tag. Möglich macht das eine Kombiausbildung aus Ersthelfern und Brandschutzhelfern, bei der die Brandschutz-Theorie vorab als E-Learning läuft.

Beide Qualifikationen sind gesetzlich klar geregelt. Für Ersthelfer gilt § 10 ArbSchG in Verbindung mit DGUV Vorschrift 1: Betriebe müssen ausreichend Ersthelfer benennen und alle zwei Jahre fortbilden lassen. Für Brandschutzhelfer schreibt die ASR A2.2 vor, in der Regel fünf Prozent der Beschäftigten auszubilden; die DGUV Information 205-023 konkretisiert



Foto: BNM – Betriebliches Notfallmanagement

Inhalte und Umfang, eine Auffrischung empfiehlt sich alle zwei bis fünf Jahre.

Statt eines Tages Erste Hilfe plus eines halben Tages Brandschutz absolvieren die Teilnehmenden die Brandschutz-Theorie (ca. 1,5 Stunden) vorab online. Am Präsenztage folgen die komplette

Erste-Hilfe-Ausbildung und die praktische Brandschutzhelferausbildung mit Löschübungen – vollständig rechtskonform, nur organisatorisch neu gedacht.

Geschult wird durch hauptberufliche Notfallsanitäterinnen und Notfallsanitäter von Feuerwehr und Rettungsdienst mit methodisch-didaktischer Ausbildung. BNM bietet offene Termine in Paderborn und Inhouse-Schulungen an, rechnet die Erste-Hilfe-Ausbildung direkt mit der Berufsgenossenschaft ab und berät kostenlos: Tel. 05251 87 369 60, anfrage@bnm-pb.de.

Weitere Informationen
www.bnm-pb.de

PFLICHTSCHULUNG NEU GEDACHT

Erste Hilfe & Brandschutz an nur einem Tag

- ✓ Ausbildung durch Feuerwehr & Rettungsdienst
- ✓ Rechtssicher nach DGUV, ArbSchG, ASR A2.2
- ✓ Kostenlose Erstberatung



1,5-Tage ➔ **1 Tag** spürbar weniger Ausfallzeit im Betrieb

BNM
Betriebliches Notfallmanagement

Kostenloses Erstgespräch: **05251 87 369 60** · anfrage@bnm-pb.de · www.bnm-pb.de

Gut zu
WISSEN

IHK-AKADEMIE OSTWESTFALEN

Weiterlernen – auch neben dem Beruf

Die IHK-Akademie Ostwestfalen bietet Seminare, IHK-Zertifikatslehrgänge und Praxisstudiengänge an, die berufsbegleitendes Lernen ermöglichen. Das Angebot reicht von aktuellen Themen aus der Wirtschaft bis zur gezielten Aktualisierung vorhandener Kenntnisse und zu Qualifikationen für den beruflichen Aufstieg.



Seminare und Lehrgänge

Neue Perspektiven gewinnen: Werden Sie Teil des Aktionstages Schichtwechsel!

Wie inklusiv ist Ihr Unternehmen? proWerk Bethel unterstützt Sie aktiv dabei, Menschen mit Behinderung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu integrieren, z. B. im Rahmen der Initiative Inklupreneur. Unser Integrationsfachdienst berät Sie umfassend bei der Einstellung, die Abteilung BiA bei der Einrichtung betriebsintegrierter Arbeitsplätze.

Sie möchten das Potential dieser Zielgruppe unverbindlich kennen lernen? Der jährliche Aktionstag Schichtwechsel bietet den perfekten, niederschweligen Einstieg: Beschäftigte einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung (WfbM) und Mitarbeitende Ihres Unternehmens tauschen für einen Tag den Arbeitsplatz.

Ein echter Gewinn für beide Seiten:

- Für Ihr Team: Sie erleben die Leistungsfähigkeit der Beschäftigten hautnah, bauen Vorurteile ab und entdecken die hohe Qualität moderner Werkstattarbeit.
- Für die Teilnehmenden: Sie zeigen ihre Kompetenzen in neuen Berufsfeldern und knüpfen wertvolle Kontakte für den Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt.

Viele Unternehmen sind bereits begeistert! Lassen Sie sich von den Impressionen aus den vergangenen Jah-



Fotos: proWerk Bethel

ren unter <https://prowerk-bethel.de/aktuelles/schichtwechsel/> inspirieren und melden Sie Ihr Unternehmen für das nächste Jahr an bei Sabine Scholz, Stabsstelle Kommunikation proWerk,

sabine.scholz@bethel.de.

Weitere Informationen
www.prowerk-bethel.de



Wirtschaft neu denken. Perspektiven wechseln.

Echtes Unternehmertum blickt über den Tellerrand. Ermöglichen Sie Menschen mit Behinderung beim bundesweiten **Aktionstag Schichtwechsel** im nächsten Jahr Einblicke in Ihren Betrieb und gewinnen Sie wertvolle Impulse aus der Arbeit einer Werkstatt für Menschen mit Behinderungen für Ihr eigenes Team. Erweitern Sie Horizonte, fördern Sie Inklusion und setzen Sie ein starkes Zeichen für gelebte Vielfalt!

Jetzt als Partnerunternehmen anmelden:

www.prowerk-bethel.de/aktuelles/schichtwechsel/ | sabine.scholz@bethel.de

proWerk Bethel
Arbeit und Bildung gemeinsam gestalten

SCHICHTWECHSEL
Der Aktionstag für neue Perspektiven

Drei Ursachen für Personalmangel. Drei Antworten.

Zwanzig vor sechs geht das Handy: zwei Krankmeldungen. Die Linie läuft gleich an, der Kunde erwartet Donnerstag die Lieferung. Sie telefonieren die Liste durch und bekommen die Schicht irgendwie zusammen. Es geht gut. Und in vier Wochen stehen Sie wieder hier.

Dann fällt der Satz, den ich fast jede Woche höre: „Wir kriegen keine Leute.“ Meistens stimmt er so nicht. Dahinter stecken drei Probleme, und wer sie verwechselt, löst das falsche.

Das erste ist akut. Der Auftrag steht im Kalender, die Leute nicht bereit. Hier zählt nur, wie schnell jemand da ist.



Ralf Koch, HK Personalconsulting

Foto: HK Personalconsulting GmbH

Das zweite ist strukturell. Der Meister ist seit einem halben Jahr ausgeschieden, es meldet sich niemand. Das liegt selten an der Anzeige. Fachkräfte suchen nicht, sie sitzen in einem Job und sind zufrieden. Wer sie gewinnen will, muss sie einzeln ansprechen.

Das dritte fällt zuletzt auf. Im Mittelstand ist der Chef die Personalabteilung, zwischen Kundengespräch und Maschinenstillstand. Dann fällt weg, was Zeit kostet: die Rückmeldung, der erste Arbeitstag, das Gespräch nach vier Wochen. Dort gehen die Leute verloren.

Nicht jeder Personalmangel braucht Zeitarbeit, nicht jede offene Stelle eine aktive Suche und nicht jedes Recruiting-Problem mehr Bewerber. Erst verstehen, dann lösen.

Welches der drei Sie haben, klären wir am Telefon: 05242 9705960. Ich gehe selbst ran.

Weitere Informationen

www.hk-personalconsulting.de

Die richtigen Mitarbeiter für Ihren Betrieb.

Recruiting für den Mittelstand in OWL – regional, persönlich, ergebnisorientiert.

Starke Unternehmen brauchen starke Menschen.

- **Zeitarbeit**
schnell einsatzbereit, flexibel, zuverlässig
- **Active Sourcing**
Fachkräfte finden, die nicht aktiv suchen
- **Personalberatung**
die richtige Besetzung, die langfristig bleibt

Regional in OWL.
Persönlich für Sie da.



HK PERSONALCONSULTING

HK Personalconsulting GmbH
Hauptstraße 79 · 33378 Rheda-Wiedenbrück

05242 9705960

www.hk-personalconsulting.de

Gut zu
WISSEN

DEUTSCHE INDUSTRIE- UND HANDELSKAMMER (DIHK)

Kompetenzen sichern Wettbewerbsfähigkeit

Die Deutsche Industrie- und Handelskammer (DIHK) sieht Aus- und Weiterbildung als wichtigen Bestandteil der Wettbewerbsfähigkeit. Gefragt sind praxisnahe und flexible Qualifizierungswege, die berufliche Kompetenzen weiterentwickeln und Beschäftigten neue Perspektiven eröffnen.



„Aus- und Weiterbildung: Wettbewerbsfähigkeit ist eine Kompetenzfrage“

Geprüfte Sicherheit für Elektro- und PV-Anlagen

Ob neue Brandschutzanforderungen für Dach-PV-Anlagen, die Erwartungen von Versicherern oder die Beurteilung im Schadensfall: Die Regeln rund um elektrische Anlagen und Photovoltaik werden komplexer. Deswegen haben wir uns auf die fachliche und unabhängige Prüfung genau dessen spezialisiert.

Dipl.-Ing. Stephan Schlüter, Beratender Ingenieur der Ingenieurkammer-Bau NRW, ist von der IHK Lippe zu Detmold öffentlich bestellter und vereidigter Sachverständiger für Photovoltaikanlagen. Zusätzlich ist er von der VdS Schadenverhütung als Sachverständiger sowohl für elektrische Anlagen als auch

für Photovoltaikanlagen anerkannt. Stefan Francke ergänzt das Büro als VdS-anerkannter Sachverständiger für elektrische Anlagen und bringt zusätzliche Erfahrung in Qualitäts- und Risikomanagement ein. Gemeinsam prüfen und begutachten wir Elektro- und PV-Anlagen normgerecht – von der VdS-Anlagenprüfung über Blitzschutz- und Gutachterfragen bis zur Due-Diligence-Prüfung, etwa vor dem Kauf einer Anlage oder Immobilie.

Weil eine gute Prüfung erst der zweite Schritt ist, beraten wir Betreiber, Investoren und Kommunen bereits bei PV-Planung, Machbarkeitsstudien sowie Begleitung bei Ausschreibung und

Vergabe. So entstehen Anlagen, die von Anfang an sicher, wirtschaftlich und normkonform ausgelegt sind – und deren Betreiber im Prüf- oder Schadensfall auf dokumentierte, unabhängige Sachverständigenkompetenz zurückgreifen können.

Unternehmen, Kommunen und private Anlagenbetreiber in Ostwestfalen-Lippe erreichen uns für ein unverbindliches Erstgespräch direkt vor Ort in Blomberg.

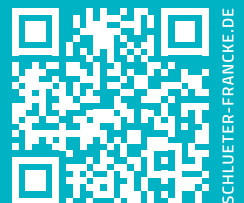
Weitere Informationen
www.schlueter-francke.de

Ihre Sachverständigen und Ingenieure für Elektrotechnik und Photovoltaik

Unabhängige Expertise. Klare Fakten. Rechtssichere Bewertung.

Ob bei komplexen Schadensfällen vor Gericht, regelmäßigen VdS-Prüfungen für die Feuerversicherung oder technischen Abnahmen gewerblicher PV- und Elektroanlagen: Wir liefern Ihnen klare, neutrale und belastbare Ergebnisse.

- **VdS- & Wiederkehrende Prüfungen:** VdS-Elektro- und Photovoltaikprüfungen zur Risikominimierung und für den optimalen Versicherungsschutz.
- **Due-Diligence & Technische Prüfung:** Machbarkeitsstudien, Abnahmen und Qualitätsanalysen gewerblicher & industrieller PV-Großanlagen.
- **Beratung & Fachplanung:** Neutrale Begleitung von der Konzeption bis zur Ausschreibung.



SCHLÜTER
FRANCKE

Der Kurs steht, aber stimmt die Mannschaft?

Nutzen Sie die diskrete und zielführende Erstsprache und Vorauswahl von Fach- und Führungskräften als strategischen Wettbewerbsvorteil für Ihr Unternehmen.

Der ostwestfälische Mittelstand gilt seit jeher als verlässlich und widerstandsfähig. Viele Unternehmen – häufig inhabergeführt, oft Hidden Champions – navigieren seit Jahrzehnten mit bemerkenswerter Präzision durch anspruchsvolle Märkte. Doch steigende Energiepreise, instabile Lieferketten und geopolitische Spannungen machen die See spürbar unruhiger. Während Abläufe geschärft werden, zeigt sich deutlicher als jede Kennzahl: Führung entscheidet über den Kurs – und seine Stabilität.

Fehlende Führung zeigt sich selten im Großen, sondern in kleinen Signalen: verzögerte Entscheidungen, Tempoverluste, Teams, die verharren statt voranzukommen.

Führung als Navigationskunst

Strategien lassen sich planen, doch ihre Wirkung entsteht im Alltag. Moderne Führung braucht mehr als Fachwissen: Klarheit, Mut und die Fähigkeit, Menschen mitzunehmen, wenn sich Rahmenbedingungen schneller verändern als erwartet.

Es ist die Verbindung aus IQ, der Orientierung gibt, und EQ, der Vertrauen schafft. Gerade im ostwestfälischen Mittelstand ent-

scheidet dieses Zusammenspiel darüber, ob Veränderung getragen oder lediglich ertragen wird. Führung bedeutet, Segel richtig zu setzen – und zugleich Wind und Wellen zu lesen.

Wurzeln in St. Gallen – Blick über den Horizont hinaus

Die Von Ravensberg Personalberatung, hervorgegangen aus einer Ausgründung der Universität St. Gallen, verbindet analytische Präzision mit internationaler Führungserfahrung.

Von Lübecke, Hamburg und Regensburg aus begleitet das Haus Unternehmen in Deutschland, Österreich und der Schweiz – insbesondere mittelständische Marktführer, Familienunternehmen und international aktive Spezialisten.

Die St.-Gallen-Prägung zeigt sich in analytischer Tiefe, interkultureller Kompetenz und einem Blick, der über den akuten Bedarf hinausgeht: global denken, regional verstehen.

Executive Search für Schlüsselpositionen

Im Mittelpunkt stehen Schlüsselrollen im oberen Fach- und Führungskräftebereich – Positionen, in denen sich entscheidet, ob

ein Unternehmen Geschwindigkeit gewinnt oder wertvolle Zeit verliert. Kurz gesagt: Hier wird der Kurs bestimmt.

Moderne Navigation: Marktpfprüfung, KI und Erfahrung

Vor jedem Mandat steht eine klare Standortbestimmung:

- Welche Profile sind realistisch?
- Welche Erwartungen tragfähig?
- Welche Kompetenzen künftig entscheidend?

Diese Marktpfprüfung schafft Orientierung und verhindert Fehlannahmen. KI unterstützt durch Mustererkennung und internationale Vergleichbarkeit – doch wer ein Team wirklich stärkt, bleibt eine Frage menschlichen Urteils.

Ein besonderes Qualitätsmerkmal: die Doppelbesetzung jedes Mandats, ergänzt durch eine Besetzungsgarantie. Das schafft Verlässlichkeit dort, wo sie am meisten zählt – in der Führung.

Führung ist Mannschaftsleistung

Neue Märkte, Technologie und Politik verändern die Spielregeln schneller denn je. Viele Unternehmen spüren, dass frühere Führungsmodelle an Wirkung verlieren.

Damit rückt eine zentrale Frage in den Blick:

Ist unsere Führungsmannschaft so aufgestellt, dass sie uns sicher durch die kommenden Jahre steuert?

Denn selbst die beste Strategie bleibt wirkungslos, wenn niemand an Bord ist, der Richtung gibt und die Mannschaft durch wechselnde Winde führt.

Für Entscheider, die ihre Führung zukunfts-fest aufstellen möchten, lohnt sich ein Blick über den eigenen Horizont – und ein Gespräch.

Weitere Informationen
www.vonravensberg.de



Wie KI die persönliche EAP-Beratung unterstützt

Psychische Belastungen zählen zu den größten Herausforderungen im betrieblichen Gesundheitsmanagement. So gehen laut AOK-Fehlzeiten-Report bereits 12,5 Prozent aller Fehltage auf psychische Erkrankungen zurück.

Klug eingesetzt kann Künstliche Intelligenz (KI) bei der Beratung von Menschen in belastenden Situationen eine wertvolle Unterstützung sein. KI-Chatbots bieten einen niedrigschwelligen, stigmafreen und bei Bedarf mehrsprachigen Zugang zu Unterstützung rund um die Uhr.

Im Lebenslagen-Coaching des pme Familienservice ergänzt der KI-gestützte Coaching-Assistent LUCA die persönliche

Beratung. Er arbeitet mit Methoden der systemischen Beratung und der lösungsorientierten Kurzzeittherapie und dient damit der strukturierten Selbstreflexion. Bei Stress, Konflikten oder Entscheidungsfragen gibt LUCA keine Ratschläge, sondern hilft mit gezielten Fragen, Gedanken zu sortieren, neue Perspektiven zu gewinnen und Lösungen zu finden.

Genutzt werden kann der Chatbot zur Vorbereitung auf ein persönliches Coaching, als Übungspartner für Gesprächstechniken oder als mobile Hilfe vor schwierigen Alltagssituationen. Ersatz für persönliche Beratung oder Therapie ist er nicht: Bei akuten Krisen erfolgt die sofortige Weiterleitung an Fachpersonal. Entscheidend beim Einsatz von KI in der



Foto: pme Familienservice

persönlichen Beratung sind DSGVO-Konformität, fachliche Begleitung, klare Krisenprotokolle und Transparenz.

Weitere Informationen
www.familienservice.de



pme familienservice

Ihre Themen - unsere Lösungen:
 Akute Krisen & Stress, Kinderbetreuung,
 Pflege, BGM, BEM und GBU Psyche,
 Ernährung, Bewegung, mentale Gesundheit

muenster@familienservice.de
 Telefon: 0251/70377616
www.familienservice.de

Ihr starker EAP-Partner in Ostwestfalen und bundesweit.
 Wir unterstützen Ihre Beschäftigten in allen Lebenslagen – persönlich und digital.

FACH- THEMEN 2026/ 2027



ALLE INFOS
UND PREISE:

NOVEMBER

- Recht | Steuern | Finanzen |
Versichern

Anzeigenschluss 15.10.2026

DEZEMBER

- Energieeffizienz | Umweltschutz |
Nachhaltigkeit | Recycling

Anzeigenschluss 12.11.2026

JANUAR/FEBRUAR

- Messen | Events |
Tagungen | Veranstaltungen
- IT | Digitalisierung | KI |
Kommunikation

Anzeigenschluss folgt

MÄRZ

- Recht | Steuern | Finanzen |
Versichern

Anzeigenschluss folgt

APRIL

- Bauen | Sanieren | Begrünen

Anzeigenschluss folgt

MAI

- Dienstleistung | Outsourcing

Anzeigenschluss folgt

JUNI

- Metall | Kunststoff | Maschinenbau

Anzeigenschluss folgt

SCHUHHAUS Kuhlmann

Individuelle Beratung
Überzeugende Kollektionen
Besondere Auswahl

Goldener Herbst

Der Herbst zeigt sich in seinen schönsten Farben – und wir zeigen Ihnen die passenden Looks dazu! Warme Braun- und Naturtöne treffen auf weiche Materialien, lässige Schnitte und gemütliche Lieblingsstücke – für goldene Herbsttage, besondere Momente und alles, was diese Jahreszeit mit sich bringt.



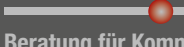
Mittelstraße 7, 32657 Lemgo
Tel. 05261-4026
www.schuh-kuhlmann.de

Der Kundenparkplatz steht Ihnen wie
gewohnt hinter dem Haus zur Verfügung –
Zufahrt über die Papenstraße

Öffnungszeiten:
Montag bis Freitag 10.00 bis 18.00 Uhr
Samstag 10.00 bis 16.00 Uhr

Ihre Geschäftspartner

Administration/Kommunikation

 **Jochen Ehrhardt**
Beratung für Kommunikation & Kultur

 www.joehrhardtberatung.de

Internet | Werbung

Für OWL. Für die Menschen.

ProjectPartner
Kleeschulte GmbH

33142 Büren | www.pp-k.de

WE ♥ MARKETING
Webseiten | Design | Social Media | Recruiting | Events

Photovoltaik


W. SOMMER
www.dachdecker-sommer.de

Beleuchtung

FACTORY-LEUCHTEN-OUTLET *Top light*

Samstags: 9 - 16 Uhr! *Sale 50-70%*

☎ 05225.86312-46 • www.top-light.de
Industriezentrum 49 • 32139 Spenge

IT-Systemhaus

 **INC-MediaLine GmbH**
Internet • Network • Consulting

Zertifizierte IT-Sicherheitsexperten seit 20 Jahren.

- IT-Security / IT-Notfallplanung
- Dokumenten-Management
- IP-Telefonanlagen
- Cloud Hosting / Microsoft 365

0 52 41 601 22 22 www.inc-medialine.de

Regalsysteme

Brück
Lagertechnik
Palettenregale ab Lager
Kragarmregale • Fachbodenregale
u.v.m. für Ihr Lager
www.brueck-lagertechnik.de
Harsewinkel 05247-7098890

Bürobedarf

KORF • Bürobedarf • Schulbedarf • Bürotechnik • Büromöbel
DAS **BÜROZENTRUM** Lemgo, Liemer Weg 49

 www.korf.de

JobTicket | ÖPNV

Ihr Benefit für (potentielle) Mitarbeitende!

***schon ab 1 Person**

fahr-mit.de/JobTicket

 **fahr mit**
Mobil im Hochstift.



Sicherheitsdienstleistungen

 **IKS**

- Pforten- und Empfangsdienste
- Bestreifungen
- Bewachungen

www.iks-sicherheitsdienst.de

Energieberatung

 **Buschmann & Partner**
Buschmann GmbH & Co. KG

Buschmann GmbH & Co. KG
Lohrenkamp 8 • 33729 Bielefeld
www.buschmann-partner.com
+49 172-68 08 303



Lackieranlagen

heimer

Lackieranlagen + Lufttechnik

Bielefeld • www.heimer.de

Sicherheitstechnische Betreuung

Aus der Praxis, für die Praxis!

 **Cleverlift**

Arbeitssicherheit | Personalführung
Ausbildung | Sozialkompetenz
Personal-/Persönlichkeitsentwicklung



info@staplerschein-lippe.de | 0162 - 41 08 683
www.instagram.com/cleverlift_19

Gebäudereinigung

 **volk&volk** 

info@volk-volk.de
T 05225.87198-0

GEBÄUDEREINIGUNG MIT  SYSTEM.

Metallbau

**Lacktrockenwagen
Transportwagen
Hubtische
Palettenstapel-
Richtgestelle**

www.luebbers-metall.de

SBO
Ein Gedanke: Sicherheit.

Arbeitsschutz  Brandschutz
Explosionsschutz  Strahlenschutz

www.sbo-germany.de

Internet | Werbung

Print & Web

Zusammen

amm-lemgo.de

Nachrichtenportal

mein-lemgo.news
Nachrichten für Lemgo



Social Media

Digital & Social

Zusammen

amm-lemgo.de

Unternehmensbörse

Sie suchen einen Nachfolger für Ihr Unternehmen oder möchten ein Unternehmen übernehmen bzw. als tätiger Teilhaber in ein Unternehmen einsteigen? Hier kann Ihnen die Unternehmensbörse bei der Suche nach einer geeigneten Kandidatin oder nach einem geeigneten Kandidaten behilflich sein. Die Unternehmensbörse (www.nexxt-change.org) ist eine Internetplattform, über die Kontakte zwischen Unternehmern, die Nachfolger suchen, und übernahmeinteressierten Existenzgründern vermittelt werden. Als Regionalpartner unterstützen wir Sie bei der Nutzung von nexxt-change und leiten Kontaktgesuche vertraulich an Inserenten weiter.

Stadt Bielefeld, Kreise Herford + Minden:

Maike Bleck | Tel.: 0521 554-226

E-Mail: m.bleck@ostwestfalen.ihk.de

Kreise Paderborn + Höxter:

Carolin Klein | Tel.: 05251 155915

E-Mail: c.klein@ostwestfalen.ihk.de



Weitere Infos ►

Online-Plattform „DIGI[X]“

Die IHK Ostwestfalen hat gemeinsam mit der IHK Nordwestfalen, der IHK Lippe und weiteren Unterstützern die Online-Plattform „Digi[X]“ aufgebaut. Interessenten finden auf Digi[X] IT-Dienstleister, Berater für die Digitalisierung und weitere Dienstleister aus der Region, die digitale Services bieten oder bei der Digitalisierung unterstützen. Neben einer Datenbank für digitale Dienstleistungsunternehmen enthält die Plattform auch eine Übersicht digitaler Angebote und Projekte aus der Region. Ergänzend kommt noch eine Rubrik mit Service- und Hilfsangeboten sowie Veranstaltungen hinzu.

www.digix.online

Benjamin Schattenberg | Tel.: 0521 554-223

E-Mail: b.schattenberg@ostwestfalen.ihk.de



Weitere Infos ►



IVW-geprüfte Auflagenzahlen bedeuten für Werbekunden

– **regelmäßige, neutrale Auflagenprüfung**

– **nachweislich verlässliche Angaben**

– **Vergleichbarkeit dank transparenter Leistungskennziffern**

– **eine professionelle Planungsgrundlage**



Die Verwendung des IVW-Zeichens ist nur Mitgliedern gestattet.

www.ivw.de/logo-info

Verbraucherpreisindex

	2025	2025	2026	2026	2026	2026	2026	2026	2026	2026
Basisjahr	November	Dezember	Januar	Februar	März	April	Mai	Juni	Juli	August
2020 = 100	122,7	122,7	122,8	123,1	124,5	125,2	125,0	124,6	125,6	125,8

Inflationsrate / Jahresdurchschnitt	2022	2023	2024	2025
2020 = 100	110,2	116,7	119,3	121,9

Weitere statistische Daten zum Verbraucherpreisindex: www.ostwestfalen.ihk.de
Der Verbraucherpreisindex für Deutschland wurde laut Statistischem Bundesamt zum Berichtsmonat Januar 2023 auf das neue Basisjahr 2020 umgestellt.

Impressum

Die „Ostwestfälische Wirtschaft“ ist das offizielle Organ der Industrie- und Handelskammer Ostwestfalen zu Bielefeld. Der Bezug der IHK-Zeitschrift erfolgt im Rahmen der grundsätzlichen Beitragspflicht als Mitglied der IHK.

Herausgeberin:

IHK Ostwestfalen zu Bielefeld

Elsa-Brändström-Straße 1–3

33602 Bielefeld

Postfach 10 03 63 | 33503 Bielefeld

Tel.: 0521 554-0 | Fax: 0521 554-444

Zweigstellen:

Stedener Feld 14 | 33104 Paderborn

Tel.: 05251 1559-0 | Fax: 05251 1559-31

Simeonsplatz 2 | 32423 Minden

Tel.: 0571 38538-0 | Fax: 0571 38538-15

Für den Inhalt verantwortlich:

IHK-Hauptgeschäftsführerin Petra Pigerl-Radtke

Redaktion:

Oliver Horst (Ltg.), Heiko Stoll, Silke Goller

Der Inhalt des Heftes wurde sorgfältig erarbeitet, dennoch können Herausgeber, Redaktion und Verlag keine Haftung für die Richtigkeit übernehmen. Beiträge, die mit dem Namen oder Initialen des Verfassers gekennzeichnet sind, geben nicht immer die Meinung des Herausgebers wieder. Der Inhalt der Online-Ausgabe kann aufgrund von Artikel-Aktualisierungen von der Print-Version abweichen.

redaktion@ostwestfalen.ihk.de

Titelbild: tete_escape/stock.adobe.com

Erscheinungsweise: 10 x im Jahr

In der Regel jeden 1. Donnerstag im Monat.

Abweichungen bei den beiden Doppelausgaben

Januar/Februar sowie Juli/August.

Erscheinungstermin: 01.10.2026

Abonnement: Bezugspreis jährlich 26,90 Euro einschließlich Porto und 7 Prozent MwSt.

Anzeigenvermarktung, Layout,

Verlag und Abo:

amm GmbH & Co. KG | Leopoldstraße 50

32657 Lemgo | Tel. 05261 669020

owi@amm-lemgo.de | www.amm-lemgo.de

Anzeigenberatung:

Lars Brockmann | Tel. 05261 6690215



Druck: Bonifatius GmbH

Karl-Schurz-Str. 26 | 33100 Paderborn

Druckauflage: 42.000 | IVW Q1 2026

Änderung von Zustellungsdaten für

IHK-Mitgliedsunternehmen:

Ulrike Stransky | Tel. 0521 554-278

u.stransky@ostwestfalen.ihk.de

Stachelig, aber herzlich

Wir schaffen Klarheit in Steuern, Recht und Wirtschaftsprüfung. Engagiert, präzise und unbeirrbar. Für Ihre Interessen zeigen wir Haltung. Und wenn nötig auch Stacheln.



BPP – Die mit dem Kaktus
www.b-p-p.de



SPRINT STATT STAFFELLAUF.

Perfektes Reinigungsergebnis in nur einem Arbeitsgang: Entdecken Sie die Kärcher Scheuersaugmaschinen mit Kehrfunktion.



Store Bielefeld
Gütersloher Str. 328
Tel: 0521 4008298-0
bi@kaercher-schreiber.de

Store Harsewinkel
Franz-Claas-Str. 12
Tel: 05247 98588-0
hsw@kaercher-schreiber.de

kaercher-schreiber.de/vorfuehrung

JETZT
KOSTENLOSE
**PROBE-
REINIGUNG**
ANFORDERN

KÄRCHER

KÄRCHER STORE
SCHREIBER



Vor Ort verbunden. Weltweit vernetzt.

Bereit für alles, was kommt.

Wo immer Ihr Unternehmen Sie hinführt, wir sind an Ihrer Seite. Nutzen Sie unser internationales Netzwerk an Top-Spezialisten der S-International Westfalen-Lippe (SIWL) für Ihre persönliche Beratung.



Mehr dazu unter
siwl.de



Sparkassen in
Ostwestfalen-Lippe

Gemeinsam. Stark. Für Sie.