

Report

Wirtschaftsmagazin der Region Rheinhessen Juli | August | September 2026

Fachkräfte

Unternehmensnachfolge
mit Reifenwechsel

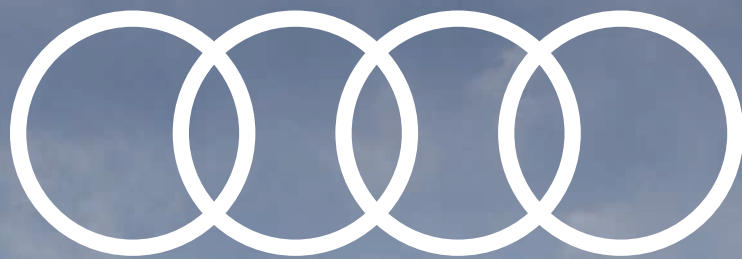
Seite 37

Zölle, Risiken, neue Spielregeln

Seite 44



x2 Audi Aktion*



Audi Service

Einfach zweimalig, dieser Preisvorteil.

*Sichern Sie sich einen Rabatt auf Audi Original Teile in Höhe des zweifachen Fahrzeugalters Ihres Audi bis maximal 30 %. Teilnahmeberechtigt sind Fahrzeuge mit einem Fahrzeugalter von über 4 Jahren. Gültig bei Audi Servicepartnern mit aktivem Servicepartnervertrag vom 01.07.2026 bis zum 31.12.2026. Nicht mit anderen Rabattaktionen kombinierbar. Ausgenommen von dem Rabatt sind Motorenöle sowie Funktionsflüssigkeiten und Lack. Die Aktion ist ausschließlich gültig in Verbindung mit einem Werkstattaufenthalt und einer durchgeführten Reparatur bei einem teilnehmenden, berechtigten Audi Servicepartner.

Audi
Zentrum Mainz

Löhr Automobile GmbH
Hechtsheimer Straße 23, 55131 Mainz
www.audi-zentrum-mainz.audi

Mehr erfahren.



Foto: Ben Pakalski



Fachkräfte brauchen Wegbereiter

Liebe Leserinnen und Leser,

wer über Fachkräftesicherung spricht, denkt schnell an offene Stellen, demografischen Wandel oder den Wettbewerb um die besten Köpfe. Doch Fachkräfte entstehen nicht von allein. Sie werden ausgebildet, begleitet – und geprüft.

Im Mittelpunkt dieser Ausgabe steht deshalb eine Gruppe, die meist im Hintergrund wirkt: die ehrenamtlichen Prüferinnen und Prüfer unserer IHK. Rund 1.300 engagieren sich allein in Rheinhessen – zusätzlich zu Beruf und Privatleben. Mit unserem ersten Prüferfest am 13. August sagen wir ihnen persönlich Danke: für ihr Wissen, ihre Erfahrung und die Zeit, mit der sie junge Menschen auf ihrem Berufsweg begleiten. Unser Dank gilt ebenso den Unternehmen, die dieses Engagement unterstützen und ihre Mitarbeitenden für die Prüfungen freistellen.

Ohne ihr Engagement gäbe es keine praxisnahen Prüfungen, keine Abschlüsse mit der Qualität, die Unternehmen erwarten, und kein Erfolgsmodell duale Ausbildung. Zugleich zeigt ihr Einsatz, was Fachkräftesicherung heute ausmacht: Viele Menschen, Unternehmen und Institutionen arbeiten zusammen, damit junge Talente ihren Weg finden. Dazu gehören Initiativen wie Azubi-Speed-Datings, die BerufsInfoOnline oder die BerufsInfoMesse am 28. und 29. August in der Mainzer Rheingoldhalle. Hinzu kommen Ausbildungstalks, Mitmachformate und

Bildungsprojekte wie Startup@School, das mit einem neuen KI-Baustein Unternehmergeist und Zukunftskompetenzen verbindet.

Wir gehen dorthin, wo junge Menschen sind: Über Social Media und die bundesweite IHK-Kampagne #KönnenLernen zeigen wir, welche Chancen eine Ausbildung bietet. Unter dem Motto „Können kickt“ haben wir unsere Ausbildungskampagne erstmals in die Bundesliga gebracht – zu einem Heimspiel von Mainz 05, dorthin, wo Begeisterung, Gemeinschaft und junge Zielgruppen zusammenkommen.

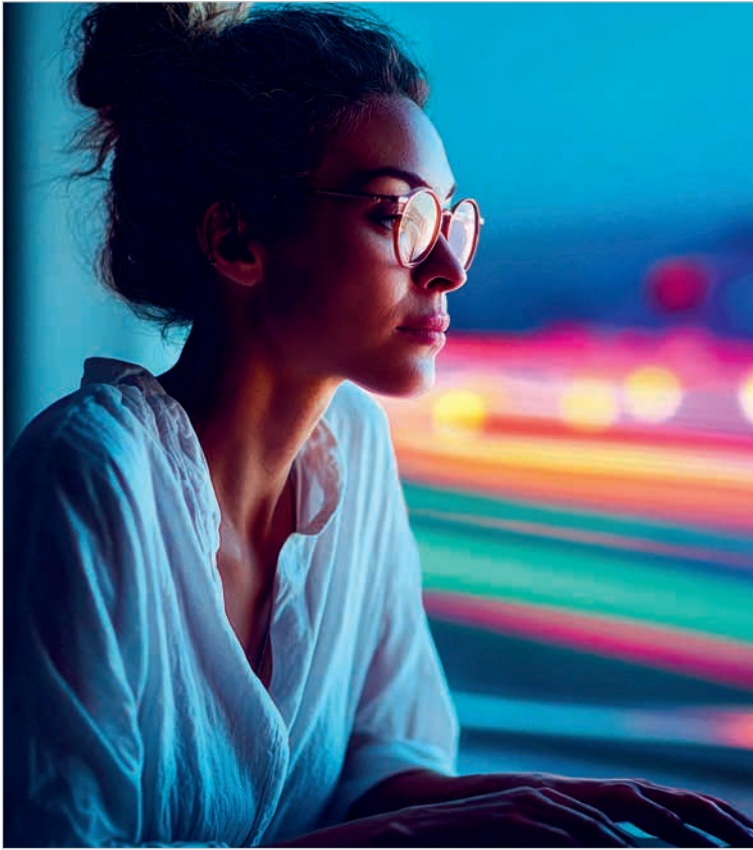
Auch über Bildung hinaus verbindet diese Ausgabe Rückblick und Ausblick: Der Deutsch-Amerikanische Wirtschaftstag im Juni in Mainz hat gezeigt, wie wichtig internationale Netzwerke gerade jetzt sind. Mit unserem Exportforum am 28. Oktober setzen wir diesen Austausch fort und unterstützen Unternehmen dabei, Chancen auf internationalen Märkten zu nutzen.

Ich wünsche Ihnen eine inspirierende Lektüre.

Herzlichst

Karina Szwede

HAUPTGESCHÄFTSFÜHRERIN DER IHK FÜR RHEINHESSEN



◀ 12 Fachkräfte fallen nicht vom Himmel – sie brauchen Bildung, Engagement und starke Netzwerke. Das Titelthema stellt Menschen, Projekte und Ideen vor, die Talente prüfen und fördern, Chancen eröffnen und Unternehmen dabei unterstützen, die Mitarbeitenden von morgen zu gewinnen.

Nachfolge braucht Perspektiven: Beim Netzwerktreffen der Business Women IHK gab Katharina Heinz Einblicke zur Übernahme des Familienunternehmens – inklusive Reifenwechsel.

37
▼



Menschen & Unternehmen

- 4 LBBW – Interview mit Ann-Kristin Stetefeld
- 5 BASILIKA-APOTHEKE – „Vom Medikamentenlieferanten zum Gesundheitsmanager“
- 6 GARTENBAU STRICKLER Bienen statt Beton
- 6 REH KENDERMANN Alexander Rittlinger ist Vize-Präsident eines neuen Großverbandes
- 6 VOLKSBANK Christoph Bach ist neues Vorstandsmitglied
- 8 MAINZER KAFFEEMANUFAKTUR Schwarzes Gold vom Layenhof
- 8 CHEMSERVICE und EBRC bündeln Expertise
- 8 SPARKASSENVERBAND Brückenbauer zwischen Kreditinstituten und Kommunen geehrt
- 9 LOCAL BRAND X – 3 Fragen an ... Yannik Bockius, CEO und Co-Founder der Local Brand X
- 9 DEXCOM Erster Mieter im ersten Holz-Hybrid-Hochhaus in Mainz eingezogen

Standortpolitik

- 10 Medienstandort Mainz: Von Gutenberg in den Stream

Titel

- 12 Ehrenamt als Prüferin und Prüfer: Aus der Praxis für die Zukunft
- 16 Bilinguale Kitas als Standortsignal
- 17 IT-Unternehmen im Finale bei IHK-Bildungspreis
- 18 Vom Campus in die Wirtschaft
- 20 Internationale Karriereleiter nach Rheinhessen
- 21 Ein Festival für die MINT-Berufe
- 22 Große Bühne für die Ausbildung
- 24 KI als Pilotprojekt für den Unterricht
- 25 Ein Zertifikat als Türöffner
- 26 Generation Neustart
- 27 Der Döner-Dialog
- 28 Fachkräfte finden – über Grenzen hinweg
- 30 IHK-Umfrage: Azubis würden Ausbildung wieder wählen

VerlagsThema



Wie Unternehmen im US-Markt auf Kurs bleiben erläutert Juliane Eichler von der Deutsch-Amerikanischen Handelskammer in New York. Mehr dazu beim 15. IHK-Exportforum am 28. Oktober in Mainz.

44

KONTAKT

IHK Dienstleistungszentren
service@rheinhausen.ihk24.de

Mainz
Schillerplatz 7, 55116 Mainz
Telefon 06131 262-0

Bingen
Mainzer Straße 136, 55411 Bingen
Telefon 06721 9141-0

Worms
Adenauerring 1, 67547 Worms
Telefon 06241 9117-3

Report
Wirtschaftsmagazin der Region Rheinhausen
Melanie Dietz
Telefon 06131 262-1005
melanie.dietz@rheinhausen.ihk24.de

Starterzentrum
Oliver Sacha
Telefon 06131 262-1704
oliver.sacha@rheinhausen.ihk24.de

Ausbildungshotline
Telefon 06131 262-1608

Weitere Kontakte
ihk.de/rheinhausen

IHK

- 37 Business Women IHK im Autohaus Heinz: „Führung lernt man, indem man sie übernimmt“

Unternehmensgründung & Unternehmensförderung

- 39 nextt-change Unternehmensbörse
40 Neue IHK-Gründungsformate: Auf der Couch den Horizont erweitern

International

- 42 Nach dem Deutsch-Amerikanischen Wirtschaftstag: Boehringer-Deutschland-Chef Médard Schoenmaeckers und Schott-Vorstand Dr. Heinz Kaiser im Interview
44 Zum IHK-Exportforum: Juliane Eichler von der Deutsch-Amerikanischen Handelskammer in New York im Interview
46 Chancen am Nil

Recht und Steuern

- 47 Serie „Recht gefragt“: Wie viel Urlaub muss sein?
47 Ein Jahr DIHK-Schiedsgerichtshof

INDEX

8devs GmbH (S. 40), Anthropos GmbH (S.26), ARD (S.10,11), Basilika-Apotheke (S. 5), Boehringer Ingelheim (S.20,42,43), Dexcom Deutschland GmbH (S.9), EBRC Consulting GmbH (S.8), Gartenbau Strickler GmbH (S.6), Global-Kids Rhein-Main gGmbH (S.16), Heinz Autocenter GmbH & Co. KG (S.37,38), Hochschule Worms (S.18,19,20), in.betrieb gGmbH (S.25), ITs-plus GmbH & Co. KG (S.17), Landesbank Baden-Württemberg (S.4), Local Brand X GmbH (S.9), Mainzer Kaffeemanufaktur (S.8), Reh Kendermann GmbH Weinkellerei (S.6), Renolit SE (S.21), Schott AG (S.27,42,43), Sparkassenverband Rheinland-Pfalz (S.8), SWR (S.10,11), Technische Hochschule Bingen (S.18,19), TV Illa GmbH & Co.KG (S.10,11), Vitacode GmbH (S.40), Volksbank Alzey-Worms eG (S.6), VRM (S.10,11), ZDF (S.10,11,22)

„Investitionen werden immer internationaler“

Seit Jahresbeginn verantwortet Ann-Kristin Stetefeld als Regionalvorständin Nord-West der Landesbank Baden-Württemberg (LBBW) von Mainz aus das Unternehmenskundengeschäft in mehreren Bundesländern. Im Interview berichtet sie von ihrem Start in Rheinhessen und der Entwicklung der Bank.



Frau Stetefeld, wie geht es der LBBW?

Wir kommen aus dem zweitbesten Geschäftsjahr unserer Geschichte. Aber auch wir bewegen uns in einem Umfeld, das sehr herausfordernd ist. Die wirtschaftlichen und geopolitischen Herausforderungen sind nach wie vor immens.

Worauf führen Sie das starke Geschäftsjahr zurück?

Wir profitieren davon, dass wir als Universalbank sehr breit aufgestellt sind, regional tief verwurzelt sind und auf unsere langfristigen Kundenbeziehungen bauen können.

Mit Blick auf die Mittelstandsfinanzierung – welche Bedürfnisse haben die Unternehmen derzeit?

Über die Finanzierungsseite hinaus auf den Dialog mit den Unternehmen geblickt, können wir von langfristig orientierten Partnerschaften und einer guten Vertrauensbasis sprechen. Wir wollen uns nicht nur mit der Bilanz der Unternehmen befassen, sondern das Geschäft unserer Kunden in der Tiefe verstehen. Gerade der Mittelstand beschäftigt sich kontinuierlich mit der eigenen Positionierung

ZUR PERSON

Ann-Kristin Stetefeld ist seit dem 1. Januar 2026 Regionalvorständin Nord-West der LBBW. Von Mainz aus verantwortet sie das Unternehmenskundengeschäft in Rheinland-Pfalz, Saarland, Hessen, Niedersachsen, Schleswig-Holstein, Hamburg und Bremen. Sie folgt auf Peter Hähner, der das regionale Unternehmenskundengeschäft der LBBW im Norden und Westen Deutschlands bis Ende 2025 geprägt hat. Vor ihrem Wechsel nach Mainz gehörte Stetefeld dem Vorstand der BW-Bank an und verantwortete dort das Unternehmenskundengeschäft in Baden-Württemberg West und Nord. Ihre beruflichen Wurzeln liegen im Firmenkundengeschäft der Deutschen Bank.

und Weiterentwicklung: Wie können die Unternehmen sich im internationalen Geflecht optimal aufstellen, Märkte sichern, neue Märkte auf tun?

Es ist viel von Investitionszurückhaltung und Insolvenzwelle zu lesen. Spüren Sie diese Entwicklungen ebenfalls?

Wir konnten unser Kreditgeschäft voriges Jahr erneut ausbauen. Aber natürlich werden Investitionsentscheidungen in diesen Zeiten bewusster getroffen – und sie werden zunehmend internationaler.

Ihr Haus berät Unternehmen bei der Erschließung neuer Exportmärkte. Gewinnt diese Tätigkeit an Bedeutung und wo liegen die großen Herausforderungen?

Ja, wir spüren sehr stark, dass dieses Feld an Bedeutung gewinnt. Die Unternehmen in unserer Region sind stark exportorientiert. Die großen Herausforderungen liegen in der gestiegenen Komplexität von Risiken, Regulierung und Finanzierung.

Welche Schwerpunkte setzen Sie mit Blick auf die Zukunft?

Unsere Kernstärke ist die strategische Partnerschaft mit unseren Kunden, die wir noch weiter ausbauen wollen. Dabei pflegen wir einen ganzheitlichen Ansatz, der über einzelne Produktfelder hinausgeht. Die Auslandsaktivitäten gewinnen dabei ein immer größeres Gewicht.

Wie haben Sie sich persönlich an Ihrer neuen Arbeitsstelle eingelebt?

Rheinhessen ist eine großartige Region – nicht nur topografisch: Ich erlebe es sehr offen, bodenständig und mit einer ausgeprägten Willkommenskultur. Eine sehr gute Übergabe durch meinen Vorgänger Peter Hähner hat es mir noch leichter gemacht, hier anzukommen.

Was ist das Schöne an Rheinhessen?

Die Verbindung aus Herzlichkeit, Pragmatismus und einem breit aufgestellten, vielfach auch alteingesessenen Mittelstand. Man kommt hier sehr gut ins Gespräch. Es wird hart gearbeitet und zugepackt, aber es steht immer das Persönliche daneben. Das passt gut zu mir persönlich und unserem Haus.

DIE FRAGEN STELLTE TORBEN SCHRÖDER, FREIER JOURNALIST

„Vom Medikamentenlieferanten zum Gesundheitsmanager“

Vor 50 Jahren gründeten Vasilja und Mathias Klose die Basilika-Apotheke in Bingen. Zum Jubiläum blickt ihre Tochter Anna Klose-Rogdaki zurück und nach vorne.

50 Jahre im Dienste der Gesundheit – wie hat sich Ihre Kundschaft gewandelt?

Damals kamen die Kunden fast ausschließlich mit Rezepten vom Hausarzt nebenan. Heute ist das Bild deutlich vielfältiger: Die Digitalisierung bringt jüngere Kunden, die mit dem Handy, per E-Rezept oder App vorbestellen. Die älteren Kunden suchen das persönliche Gespräch. Beratung ist allen Altersgruppen sehr wichtig. Gleichzeitig wächst die Nachfrage nach Naturheilkunde, Nahrungsergänzungsmitteln und Hautpflege. Unsere Stammkunden bleiben, aber sie erwarten heute mehr Service, mehr Beratung und mehr Geschwindigkeit. Die Apotheke ist längst vom reinen Medikamen-

tenlieferanten zum Gesundheitsmanager geworden.

Welche Herausforderungen gibt es?

Die größten Themen aktuell sind die anhaltenden Lieferengpässe, der zunehmende Bürokratieaufwand und der Fachkräftemangel. Der größte Frust? Wenn ich einem chronisch kranken Patienten sagen muss: Ihr Medikament ist nicht lieferbar. Das ist für eine Apotheke im Jahr 2026 unwürdig. Als Apotheke vor Ort stehen wir im direkten Wettbewerb mit Online-Versendern. Gleichzeitig spüren wir den Druck durch Rabattverträge. Die Kunst ist, trotz dieser Rahmenbedingungen die persönliche Bera-

tung und Versorgungssicherheit täglich zu garantieren.

Welche Schritte für die Zukunft gehen Sie?

Stillstand ist keine Option. Wir investieren in drei Bereiche: den Ausbau digitaler Services, in unseren Lieferservice in Bingen und Umgebung sowie in unser Team. Nur mit gut ausgebildeten, motivierten Mitarbeitern können wir die kommenden 50 Jahre meistern. Da liegt unser Mehrwert, den kein Online-Versender bieten kann.

Wie lautet Ihr Fazit nach 50 Jahren?

Die Apotheke vor Ort ist unersetzlich. Gerade weil sich alles wandelt.



Köster. Jetzt auch in
Mainz.

Wirtschaftliche Bauprojekte sicher umgesetzt.

Was auch immer Ihr nächstes Bauprojekt ist: Sprechen Sie zuerst mit uns. Denn mit Köster realisieren Sie Ihr Bauvorhaben einfacher, schneller und wirtschaftlicher.



Jetzt Kontakt aufnehmen!

Michael Finger

☎ (0 61 31) 3 36 74-10

✉ hochbau.mainz@koester-bau.de

Mehr unter
koester-bau.de





Bienen statt Beton

Betriebsgelände sind oft mehr als Parkplätze und Rasenflächen. Friedhelm Strickler, Gründer Gartenbau Strickler GmbH in Alzey, zeigt Unternehmen, wie daraus naturnahe Lebensräume werden – und warum Biodiversität auch für Betriebe relevanter wird.

Wer sich noch ans regelmäßige Reinigen der Frontscheibe nach Autobahnfahrten erinnert, bekommt ein Gefühl dafür: Die Zahl der Insekten geht zurück. Ein Grund ist der Verlust von Lebensraum. Zugleich steigen die Anforderungen an Unternehmen beim Thema Nachhaltigkeit. Friedhelm Strickler bringt beides zusammen: Der Gründer der Alzeyer Gärtnerei Strickler zeigt, wie Betriebsgelände insektenfreundlicher werden können.

Wie das aussehen kann, zeigt das Gelände des Pharmaunternehmens AbbVie in Ludwigshafen. Dort begleitet Strickler seit drei Jahren Maßnahmen für mehr Biodiversität. Zwar bietet der Experte für Wildpflanzen

und Naturgartengestaltung selbst keine Insekten-Bestandserfassung an, wohl aber eine Begutachtung der Freiflächen – und konkrete Ideen, wie sie artenreicher werden können. „Man sollte systematisch vorgehen, deshalb ist eine Betreuung über einen längeren Zeitraum ratsam“, sagt Strickler.

„Es ist ein großer Schritt, wenn ein Unternehmen überhaupt schon einmal in diese Richtung denkt“, betont er. Anforderungen dieser Art würden in den nächsten Jahren zunehmen. Manchmal reiche es schon, Grünflächen seltener oder anders zu mähen, damit mehr Pflanzen blühen und Insekten Lebensraum finden. An anderen Stellen müssen gezielt heimische Arten neu eingesät oder gepflanzt werden.

Entscheidend sei die Pflege, sagt Strickler – und damit auch die Schulung und Beratung

des Personals oder beauftragter Dienstleister. Auf dem Werksgelände in Ludwigshafen ist er alle zwei bis drei Wochen vor Ort. Dort bot ein Neubau mit 400 Quadratmetern Außenanlagen die Möglichkeit zur Neugestaltung: Eine frühere Schotterfläche wurde gelockert und als Standort für Pflanzen angelegt, die mit wenig Wasser auskommen. Nach drei Jahren wird das Ergebnis sichtbar. Schritt für Schritt nahm Strickler den Standort unter die Lupe, brach Flächen um und säte neu ein – immer in Absprache mit der Firmenleitung. Denn nicht jede Fläche darf gleich wild aussehen. „Wobei es, wenn man richtig pflegt, überall gut aussieht“, sagt Strickler. „Auch Biodiversität steht und fällt mit der Pflege.“

TORBEN SCHRÖDER, FREIER JOURNALIST

REH KENDERMANN Alexander Rittlinger ist Vizepräsident eines neuen Großverbandes

Alexander Rittlinger, CEO der Binger Weinkellerei Reh Kendermann, ist zum Präsidenten des Bundesverbandes der Deutschen Weinkellereien gewählt worden. Zugleich wurde die Verschmelzung des Bundesverbandes mit dem Verband Deutscher Sektkellereien und dem Bundesverband Wein und Spirituosen International zum Bundesverband Wein, Sekt und Spirituosen (BWS) formal beschlossen. Dieser zählt zu den großen Branchenverbänden der Alkoholwirtschaft. Die Binger Kellerei spielt damit eine zentrale Rolle in der Interessenvertretung der deutschen Wein-, Sekt- und Spirituosenbranche. „Gerade in einem Umfeld wachsender regulatorischer, wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Anforderungen ist eine starke, gebündelte Interessenvertretung von großer Bedeutung“, betont Rittlinger.



Christoph Bach

VOLKSBANK Christoph Bach ist neues Vorstandsmitglied

Christoph Bach ist zum 1. Juli in den Vorstand der Volksbank Alzey-Worms mit Niederlassung VR-Bank Mainz berufen worden. Der 43-jährige Alzeyer ist seit 2023 Generalbevollmächtigter der Bank, vorher verantwortete er als Bereichsleiter das Private Banking im nördlichen Geschäftsgebiet. Bis zu seiner Berufung wurde die Genossenschaftsbank mit einer Bilanzsumme von 5,2 Milliarden Euro von Tobias Schmitz (Vorstandssprecher), Sabine Hermsdorf und Franz-Josef Thümes geführt.



Der neue elektrische VLE.

Welcome home.

Großzügiger Komfort und bis zu über 700 km (WLTP)^{1,2} Reichweite.
Jetzt unverbindliches Angebot einholen und bei Ihrem Mercedes-Benz
Vertriebspartner Merbag in Mainz beraten lassen.

VLE ENTDECKEN

Mercedes-Benz



140 YEARS OF
INNOVATION

Mercedes-Benz VLE 300 elektrisch | Energieverbrauch kombiniert: 20,7-18,4 kWh/100 km
CO₂-Emissionen kombiniert: 0 g/km | CO₂-Klasse: A¹

¹ Die angegebenen Werte wurden nach dem vorgeschriebenen Messverfahren WLTP (Worldwide harmonised Light-duty vehicles Test Procedures) ermittelt. Der Energieverbrauch und der CO₂-Ausstoß eines Pkw sind nicht nur von der effizienten Ausnutzung des Kraftstoffs bzw. des jeweiligen Energieträgers durch den Pkw, sondern auch vom Fahrstil und anderen nichttechnischen Faktoren abhängig. ² Die tatsächliche Reichweite hängt von zahlreichen Faktoren wie insbesondere der individuellen Fahrweise, Umgebungsbedingungen, dem Alterungsprozess der Batterie, Nebenverbrauchern wie beispielsweise der Klimatisierung, Sonderausstattungen, Bereifung, Zuladung, dem Streckenprofil ab und kann daher vom angegebenen WLTP-Wert abweichen. Die Verfügbarkeit der gezeigten Ausstattungen, Funktionen, Merkmale und Dienste hängt vom jeweiligen Fahrzeugmodell und der individuellen Konfiguration ab.

MERBAG

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

Partner vor Ort: Merbag Mainz GmbH · Autorisierter Mercedes-Benz PKW und Transporter Verkauf und Service
Mercedesstraße 1 · 55128 Mainz

T +49 6131 367 0 | mainz.info@merbag.de | merbag.de



Schwarzes Gold vom Layenhof

Die Mainzer Kaffeemanufaktur feiert ihr 100-jähriges Bestehen – und steht vor der Übergabe.

Seit 100 Jahren steht die Mainzer Kaffeemanufaktur für handwerklich gerösteten Kaffee aus Rheinhessen. Gegründet als Kaffee-Rösterei Geiling, hat sich das Unternehmen mehrfach verändert – räumlich, unternehmerisch und in seiner Ausrichtung. Heute verbindet Inhaber Norbert Becker am Layenhof Tradition mit Direkthandel, regionaler Kundennähe und einem klaren Qualitätsanspruch. Denn das Gros der fair gehandelten Bohnen, die Norbert Becker und sein Team rösten, stammt aus Projekten mit sozialem oder ökologischem Mehrwert – vom Schutz der Orang-Utans in Sumatra über Schulen in Guatemala bis zu Erwerbsmöglichkeiten für Frauen in Honduras und besseren Einkommensbedingungen für Kaffee anbauende Familien in Afrika.

Vor 100 Jahren wurde das Unternehmen, damals noch als Kaffee-Rösterei Geiling, in der Mainzer Münsterstraße gegründet. Über Ballplatz, Rheinallee und die ehema-

lige Zündholzfabrik in Kostheim zog Gründer Georg Geiling in die Adam-Karrillon-Straße, wo das Unternehmen sich mehr als ein halbes Jahrhundert lang etablierte, samt Generationswechsel hin zu Johannes Geiling – und dann 2003 der mit 15-monatiger Lehrzeit verbundenen Übergabe an Norbert Becker. Der frühere Vertriebsleiter in der Möbelbranche brachte das Unternehmen 2020 an den Layenhof. „Wir haben sehr treue Kunden“, sagt Becker. „Viele sind aus der Neustadt mitgekommen. Hier haben wir Parkfläche und ein kleines Café.“ Café und Rösterei heimsten schon mehrere Preise ein. Becker war es, der den Bohnen-Bezug auf Direkthandel umstellte, im Sinne fairer Geschäfte mit den Erzeugern. Neben der eigenen Theke und dem Online-Shop mit Lieferungen bis Hamburg und Österreich erfolgt die Vermarktung über regionale Supermärkte und an zahlreiche Büros.

Mit den typischen Supermarkt-Preisen darf man in der Mainzer Kaffeemanufaktur aber

nicht rechnen. „2003 war die ‚Geiz ist geil-Zeit‘“, erinnert sich Becker, „die ersten Jahre waren nicht so einfach. Mittlerweile hat sich einiges gewandelt“, Wertige Lebensmittel sind Trend, zumindest so lange es die gesamtwirtschaftliche Entwicklung erlaubt. Pandemie, Ernteausfälle oder der Engpass am Panamakanal brachten neue Herausforderungen mit sich. „Die Preise sind daher drastisch gestiegen, und sie werden auch nicht mehr zurückgehen“, sagt Becker.

Dennoch halten die meisten Kunden der Mainzer Kaffeemanufaktur die Treue, auch wenn es mal eine Packung weniger ist, die bestellt wird. Nach der Feier zum 100-jährigen Bestehen steht der nächste große Umbruch im Unternehmen an. Becker sucht einen Nachfolger. Bis in seine 80er, wie sein Vorgänger, will der 65-Jährige das Unternehmen nicht führen. Die Gespräche laufen, aber es soll auch möglichst perfekt passen.

TORBEN SCHRÖDER, FREIER JOURNALIST

CHEMSERVICE und EBRC bündeln Expertise

Die Chemservice-Gruppe, ein international tätiger Spezialist für regulatorische Anforderungen in der Chemiebranche mit Sitz in Worms, erwirbt die EBRC Consulting GmbH mit Sitz in Hannover. Damit erweitert die Chemservice-Gruppe ihr Angebot in den Bereichen regulatorische Compliance, Produktsicherheit, Toxikologie, Risikobewertung und europäische Chemikalienregulierung sowie im Konsortialmanagement. Durch die Transaktion steige das Unternehmen zu einem marktführenden Anbieter in Europa auf. „Regulatorische Anforderungen werden international zunehmend komplexer“, macht der Gründer und CEO von Chemservice, Dr. Dieter Drohmann, deutlich. „Gleichzeitig steigt die Nachfrage nach integrierten Lösungen aus einer Hand.“ Dieser Schritt sei die erste Akquisition von Chemservice seit dem Einstieg von Waterland Private Equity im Juli 2025.

SPARKASSENVERBAND Brückenbauer zwischen Kreditinstituten und Kommunen geehrt

Der Sparkassenverband Rheinland-Pfalz (SVRP) hat drei Persönlichkeiten verabschiedet, die die Zusammenarbeit zwischen Sparkassen und Kommunen geprägt haben: Neben Achim Schwickert, Landrat des Westerwaldkreises, Vorsitzender des Landkreistages Rheinland-Pfalz und nun Landesinnenminister, und Michael Mätzig, geschäftsführender Direktor beim Städtetag Rheinland-Pfalz und nun Staatssekretär im Mainzer Landwirtschaftsministerium, war dies Ralph Spiegler. Spiegler ist seit 1994 hauptamtlicher Bürgermeister der Verbandsgemeinde Nieder-Olm und in zweiter Amtszeit Präsident des Deutschen Städte- und Gemeindebundes. Seit 2025 ist er Vizepräsident des Deutschen Sparkassen- und Giroverbands (DSGV). Mit Ende seiner Amtszeit als Bürgermeister im August scheidet Spiegler nach elf Jahren als Mitglied des Trägersausschusses des SVRP aus. „Die vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen Sparkassen und Kommunen ist ein wesentlicher Erfolgsfaktor für unsere Regionen“, betont Verbands-Vize Karl-Josef Esch.



Yannick Bockius

3 Fragen an...

**Yannick Bockius, CEO und Co-Founder
der Local Brand X GmbH in Mainz**

Im September veranstaltet Ihr Unternehmen den Local Marketing Day 2026 in Mainz. Was bedeutet „lokales Marketing“ – gerade in Zeiten von Online-handel und Künstlicher Intelligenz?

Lokales Marketing ist heute wichtiger denn je. Denn auch wenn viele Kaufentscheidungen digital beginnen – gekauft wird oft dort, wo Menschen einer Marke persönlich begegnen: im Geschäft, im Autohaus, in der Filiale oder beim regionalen Ansprechpartner. Im Kern folgt erfolgreiches lokales Marketing dem Prinzip „global denken, lokal handeln“. Die Marke und ihre Strategie werden zentral definiert, die Umsetzung an regionale Gegebenheiten angepasst. KI und digitale Kanäle verändern dabei nicht das Ziel, sondern die Möglichkeiten: Unternehmen können schneller Inhalte erstellen und Kampagnen steuern. Entscheidend bleibt aber, dass eine Marke vor Ort authentisch und einheitlich erlebbar ist. Denn genau dort entsteht Vertrauen.

Welche Fehler beobachten Sie im lokalen Marketing besonders häufig?

Viele Unternehmen investieren viel Zeit in zentrale Kampagnen, unterschätzen aber die Umsetzung vor Ort. Dabei entscheidet sich genau dort, ob Marketing Wirkung entfaltet. Häufig sollen lokale Teams Verantwortung übernehmen, ohne dass ihnen passende Werkzeuge, Freiräume oder Anreize zur Verfügung stehen. Erfolgreiche Unternehmen denken Partneraktivierung deshalb von Anfang an mit: Sie schaffen einen klaren Rahmen, stellen einfach nutzbare Marketingmaßnahmen bereit und geben ihren Standorten zugleich genug Flexibilität für regionale Besonderheiten. Genau diese Fragen greifen wir auch beim Local Marketing Day 2026 in Mainz auf – mit Praxisbeispielen, die zeigen, wie lokale Markenführung im Alltag gelingt.

Wenn Sie kleinen und mittleren Betrieben in Rheinhessen nur einen Rat mitgeben

dürften: Was sollten sie morgen tun, um vor Ort sichtbarer zu werden?

Viele Unternehmen unterschätzen, wie viel Potenzial bereits in den Menschen steckt, die täglich mit ihren Kunden im Austausch sind. Nutzen Sie deren Wissen. Erzählen Sie authentische Geschichten aus Ihrem Unternehmensalltag, zeigen Sie Einblicke in Projekte oder machen Sie die Menschen sichtbar, die Ihr Unternehmen vor Ort repräsentieren. So entsteht Nähe und Vertrauen und damit eine Sichtbarkeit, die glaubwürdiger wirkt als jede Hochglanzkampagne. Die stärksten Marken kommen nicht allein aus der Marketingzentrale – sie entstehen dort, wo Menschen einer Marke jeden Tag begegnen.

Das Mainzer Unternehmen Local Brand X ist einer der führenden Anbieter für Marketing-Management-Software. Mehr als 50 Mitarbeitende arbeiten am Standort Mainz für Kunden wie BARMER, IVECO und Bundesagentur für Arbeit.

Foto: Dexcom



DEXCOM Erster Mieter im ersten Holz-Hybrid-Hochhaus in Mainz eingezogen

Rund 300 Mitarbeitende des Medizintechnikunternehmens Dexcom beziehen am Mainzer Zollhafen das erste Holz-Hybrid-Hochhaus Rheinland-Pfalz. Das „Timber Peak“-Gebäude soll Photovoltaik, Geothermie und adiabate Kühlung zu einer klimaneutralen Energieversorgung kombinieren. Insgesamt verteilen sich 8.750 Quadratmeter Mietfläche auf zwölf Stockwerke. Dexcom gilt als Innovationstreiber im Bereich Diabetesmanagement. Das Unternehmen entwickelt Systeme, die kontinuierlich den Blutzucker messen, ohne dass die Patienten sich stechen müssen. „Der Umzug steht auch für einen kulturellen Aufbruch und die Weiterentwicklung unseres Unternehmens“, sagt Alexander Fröhlich, Geschäftsführer Dexcom Deutschland.

Medienstandort Mainz

Von Gutenberg in den Stream

Frage an die KI: Was kann man zum Medienstandort Mainz sagen? Dass er, so die Antwort, einer der bedeutendsten Deutschlands ist, mit langer Tradition, beginnend bei Gutenberg. Vom Buchdruck mit beweglichen Lettern, der die Vervielfältigung von Schriftstücken ermöglichte, bis zur Künstlichen Intelligenz waren es fünfeinhalb Jahrhunderte. Im Spannungsfeld beider Revolutionen befinden sich die Medienakteure.



Foto: Adobe Stock / alphaspirit_Klgeneriert

Zusammengefasst sind „die Medien“ auch im 21. Jahrhundert ein starker Wirtschaftsfaktor in Rheinhessen. Welche Größenordnung allein das ZDF hat, zeigt ein Blick auf sein Budget: Als reine Vergleichsgröße entspricht es rechnerisch rund einem Zehntel des Mainzer Bruttoinlandsprodukts von knapp 25 Milliarden Euro. Dass Mainz Teil eines großen Marktes ist, zeigt der Blick auf Deutschland insgesamt: Der deutsche Unterhaltungs- und Medienmarkt kam 2024 laut PwC Deutschland auf 111,6 Milliarden Euro Umsatz, vier Prozent mehr als im Vorjahr. Wachstum entsteht dabei vor allem digital, während klassische Segmente wie Print und Fernsehen zwar unter Druck stehen, aber weiterhin zu den umsatzstarken Bereichen zählen.

Auch regional bleibt die Branche relevant: Im Bezirk der Arbeitsagentur Mainz, der Rheinhessen entspricht, waren im September 2025 insgesamt 5.875 Menschen sozialversicherungspflichtig in Werbung, Marketing sowie kaufmännischen und redaktionellen Medienberufen beschäftigt. Das entspricht 2,2 Prozent aller sozialversicherungspflichtigen Stellen in der Region.

Medienmacht auf dem Lerchenberg

Mit Abstand der wirtschaftlich größte Player ist das ZDF. Am zentralen Standort auf dem Mainzer Lerchenberg kommen 3.450 Festangestellte sowie 1.440 freie Mitarbeiter in 140 Berufsfeldern zusammen. 2025 erreichte der öffentlich-rechtliche Sender mit TV und Streaming monatlich rund 64,5 Millionen

Zuschauer, mit beständigem Marktanteil im klassischen Fernsehen und rasantem Wachstum im digitalen Raum. „Diese Kombination ist zentral für die zukünftige Reichweitenentwicklung“, macht Sprecherin Cordelia Gramm deutlich.

Ebenfalls auf dem Mainzer Medienberg sitzt die VRM, die den Wandel von der klassischen Verlagsanstalt zum digitalen Medienhaus sichtbar vorantreibt. Wenn man sonntags die Fenster des langgezogenen Verlagsgebäudes öffnet, kann man zuweilen bei der Musik aus dem ZDF-Fernsehgarten mitwippen. Der Verlag in direkter Nachbarschaft zum ZDF erreicht vorrangig mit Haupt-Titeln wie „Allgemeine Zeitung“, „Wormser Zeitung“, „Wiesbadener Kurier“, „Darmstädter Echo“ und „Wetzlarer Neue Zeitung“ beiderseits des Rheins auf Papier und digital täglich mehr als 700.000 Leser. Die Zeitungstitel in Rheinland-Pfalz kommen auf 54.000 Abonnenten. Die VRM beschäftigt insgesamt rund 1.300 festangestellte und 900 freie Mitarbeiter.

Mediale Nähe zeigt sich hier ganz praktisch: Unter demselben Dach arbeitet auch das SAT.1-Landesstudio mit dem Regionalmagazin „17.30 Uhr SAT.1 LIVE“. Auf dem Lerchenberg liegen Fernsehen, Verlag und digitale Angebote damit nicht nur thematisch, sondern auch räumlich eng beieinander.

Auch der SWR prägt den Medienstandort Mainz deutlich. Von den 3.700 Festangestellten der ARD-Rundfunkanstalt arbeiten 860 in Mainz, hinzu kommen rund 500 freie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Zugleich ist Mainz Sitz wichtiger ARD-Gemeinschaftsangebote wie „funk“ und „ARD Online“, die unter anderem die gemeinsame Mediathek des Ersten mitverantworten.

IHK-PREIS FÜR WIRTSCHAFTSJOURNALISMUS 2026 IN MAINZ

Am 7. Oktober 2026 wird im Frankfurter Hof in Mainz der IHK-Preis für Wirtschaftsjournalismus „Ernst Schneider“ verliehen. Als größter deutscher Wettbewerb für Wirtschaftsjournalistik würdigt der Preis journalistische Beiträge, die wirtschaftliche Zusammenhänge allgemeinverständlich vermitteln und durch Relevanz, Recherche sowie Erzähltechnik herausragen. Weitere Informationen sowie die Möglichkeit zur Anmeldung gibt es unter:



ihk-event.de/esp2026

Die Zukunft ist digital – die Gegenwart auch. Wie stark sich lokale Medien inzwischen digital organisieren, zeigt auch der Merkurist. Rund eine Million Leserinnen und Leser erreicht das digitale Lokalmedium nach Angaben von David Gutsche, Head of Content & Sales, monatlich in Mainz, Wiesbaden und Rheinhessen. Sein Prinzip: Lokale Themen schnell aufgreifen, nah an der Community bleiben und mit einem kleinen Team beweglich arbeiten. Zehn feste Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie gut ein Dutzend freie Reporter und Fotografen setzen auf Tempo, Nähe und Agilität.

Zur Medienvielfalt zählen auch die Radiostationen. Rockland Radio sieht sich als regionale Audio- und Medienmarke. Live-Radio, Streaming, Social-Media-Inhalte und Events kommen zusammen. 40 feste und freie Mitarbeiter erreichen täglich 423.000 Paar Ohren und 632.520 weitere Sessions abseits des klassischen Radiohörens. 15 Mitarbeiter sorgen für das Programm von Antenne Mainz, als Tagesreichweite gibt die Radio Mainz Live Rundfunk GmbH 125.000 Hörer an.

„Starke lokale Medien-Marken werden ihre Zielgruppen finden, unabhängig von der Art der Verbreitung“, ist Antenne-Mainz-Geschäftsführer Vittorio Nobile überzeugt. Egal ob Radio, Zeitungshäuser oder Fernsehsender – digitale Zusatzinhalte werden als Wachstumstreiber definiert. Bei Rockland Radio setzt man auch auf Eventkooperationen und crossmediale Kampagnen für Werbekunden. Investitionen gehen vorrangig in die digitale Infrastruktur.

Für Merkurist ist das Bespielen der Sozialen Medien zentral, um Reichweite zu generieren. Neben Texten und Fotos wird das Element Bewegtbild immer wichtiger, dem Nutzungsverhalten folgend. Das Portal setzt auf enge Einbindung der Community, etwa mit Themenvorschlägen der Leser. Newsletter und neue, lokale Serviceformate werden

ausgebaut, die Veranstaltungs- und Terminfunktionen erweitert.

Stark aufs Digitale ausgerichtet ist auch die Geschäftsstrategie der VRM. Im Netz legte das Nachrichtenportal der Allgemeinen Zeitung dieses Jahr von monatlich 2,5 auf 2,7 Millionen Pageviews zu. „Zugleich beobachten wir, dass in einer zunehmend digitalen Welt persönliche Begegnungen wieder stärker an Bedeutung gewinnen“, sagt Sprecherin Julia Gewehr. Live-Formate und Veranstaltungen vor Ort sollen die regionale Bindung stärken.

Zentral ist für das ZDF der Ausbau des Streaming-Portals, nebst stärkerer Präsenz in den Sozialen Medien. Immer stärker komme es darauf an, Inhalte so zu entwickeln und auszuspielen, dass unterschiedliche Zielgruppen über unterschiedliche Kanäle erreicht werden. Mehr als 100 Millionen Euro habe das ZDF bereits gezielt in Richtung jüngerer Zielgruppen umgeschichtet. Bei den Investitionen steht der Ausbau der digitalen Infrastruktur im Fokus.

Was den Medienstandort Mainz auszeichnet

Zum Standort gehört auch der journalistische Nachwuchs: Das Journalistische Seminar der Johannes Gutenberg-Universität Mainz bildet mitten in der Medienstadt Journalistinnen und Journalisten aus. Die Nähe zu Redaktionen in ganz Deutschland wird nicht nur über die Lebensläufe der fest angestellten Mitarbeitenden gepflegt, sondern auch über zahlreiche Lehrbeauftragte aus der Medienpraxis. Was Mainz aus Sicht der Branche stark macht, ist das enge Zusammenspiel von Sendern, Verlagen, Hochschulen, Agenturen, Kreativwirtschaft, Politik, Sport, Kultur

und mittelständischer Wirtschaft. Für David Gutsche vom Merkurist schafft gerade die enge Vernetzung im Rhein-Main-Gebiet „ein kreatives und dynamisches Umfeld“. Auch VRM und ZDF sehen Regionalität, Nähe und Vertrauen als klare Standortvorteile: Die Einbindung in eine wirtschaftsstarke und innovationsfreudige Region erleichtert Kooperationen, stärkt Identifikation und hilft, Fachkräfte zu gewinnen.

Dabei greift auch all den am Medienstandort Mainz Tätigen die KI in unterschiedlicher Form unter die Arme. Bei Rockland Radio gewinnt sie in Produktion, Recherche, Planung und Prozessoptimierung an Bedeutung. „Die publizistische Verantwortung bleibt aber menschlich“, betont der Sender: „Gerade in einer Zeit wachsender Informationsflut sind Glaubwürdigkeit, Einordnung und lokale Nähe entscheidend.“ Auch die VRM setzt auf die Verknüpfung von regionaler Berichterstattung mit modernen Technologien wie KI. „Hierbei bleibt jedoch der Mensch stets die letzte Entscheidungsinstanz.“

TORBEN SCHRÖDER, FREIER JOURNALIST



Aus der Praxis für die Zukunft

Ohne Ausbildung keine Fachkräfte. Und ohne Prüferinnen und Prüfer keine Ausbildung. Etwa 5.000 Zwischen- und Abschlussprüfungen werden bei der Industrie- und Handelskammer für Rheinhessen Jahr für Jahr abgelegt. Rund 1.300 ehrenamtliche Prüfer garantieren mit ihrem geschulten Blick, dass die Aus- und Fortbildung unter dem Dach der IHK nah an der Praxis in den Betrieben ist. Ohne ihr Engagement wäre das Erfolgsmodell duale Ausbildung nicht denkbar.

In den Prüfungsausschüssen der IHK trifft Ausbildungsordnung auf Berufsalltag. Dort bringen Fachleute aus den Betrieben ihr Wissen ein – ehrenamtlich, unabhängig und mit dem Blick dafür, was angehende Fachkräfte in der Praxis wirklich können müssen. „Ohne das Engagement der ehrenamtlichen Prüferinnen und Prüfer gäbe es keine IHK-Prüfungen – und damit auch keine anerkannten Abschlüsse. Sie sichern damit nicht nur die Qualität der beruflichen Bildung, sondern auch die Fachkräftebasis unserer Region“, sagt Dr. Michael Vössing, Bereichsleiter Aus- und Weiterbildung bei der IHK für Rheinhessen. „Unsere Prüfer stehen für das Prinzip ‚aus der Praxis für die Praxis‘.“

„Es macht Spaß, als Prüfer tätig zu sein“

Stefan Hüppe ist einer von ihnen. Seit 1982 engagiert sich der Langenlonsheimer bei der IHK als ehrenamtlicher Prüfer. Als Ausbilder im kaufmännischen Bereich bei Boehringer Ingelheim war er zunächst in den Prüfungsausschüssen für Industriekaufleute und Bürogehilfen aktiv. Als Prüfer ist er Teil eines solchen Ausschusses, der mit Arbeitgeber-, Arbeitnehmer- sowie Berufsschullehrkräften besetzt ist. Sein beruflicher Hintergrund war der Grund, sich zu engagieren. Hüppe wollte selbst in Erfahrung bringen, welche Anforderungen an die Azubis gestellt werden, um die Ausbildung im eigenen Haus danach auszurichten. „Es macht mir weiterhin Spaß, als Prüfer tätig zu sein“, sagt der 70-Jährige, „zwei, drei Jahre werde ich das sicher noch machen.“

„Die Prüfertätigkeit ist auch persönlich bereichernd“, stellt IHK-Bereichsleiter Vössing fest: „Der Austausch im Prüfungsausschuss, das Netzwerk und der Blick in andere Betriebe bieten enorme Lernchancen – für erfahrene Fachkräfte genauso wie für engagierte Nachwuchskräfte.“ In jungen Jahren, mit Anfang 20, fing Sven Fegert als Prüfer der angehenden Elektroniker für Betriebstechnik an. Damals hatte er die Ausbildung gerade hinter sich und war selbst dabei, den Techniker nachzulegen. „Ich fand die Ausbildung immer sehr wichtig und wollte den Draht dazu nicht verlieren, wenn es im Berufsleben weitergeht“, sagt Fegert, der beim Beratungsdienstleister Korero beschäftigt ist, und schon bald nach seinem Einstieg Ausschussvorsitzender wurde.

Mit seinem Ehrenamt will Sven Fegert einen Ausgleich schaffen. „Es hat mir immer sehr viel Spaß gemacht, ein kleiner Teil in der Ausbildung zu sein und die Auszubildenden an einem wichtigen Punkt zu begleiten“, sagt Fegert. „Es ist einfach ein gutes Ehrenamt, das auch eine Nachhaltigkeit hat.“ Er

freut sich, wenn er nach Jahren seine Prüflinge wieder trifft, sie freundlich grüßen und von ihrem Werdegang erzählen. „Natürlich muss man auch schwere Entscheidungen treffen“, sagt Fegert, „und, wenn die Leistungen nicht passen, auch mal jemanden durchfallen lassen.“ Schließlich gehe es darum, die Qualität der Ausbildung zu sichern.

„Wir versuchen zu pushen, zu motivieren“

„Früher“, erinnert sich Christian Sieber, „waren Prüfer manchmal ziemlich harte Knochen“. Der Betriebsleiter beim Druck-Dienstleister O.D.D. betont: „Das Ziel des jeweiligen Tages ist bei Prüfer und Prüfling immer dasselbe.“ Erlebnisse, wie er sie selbst hatte – „ich habe bestanden, aber mein Prüfer hat mich ziemlich zerlegt“ – wünscht er den heutigen Absolventen nicht mehr. „Wir versuchen zu pushen, zu motivieren.“

Sieber war viele Jahre bei O.D.D. für den Digitaldruck zuständig und ist seit 2015 Prüfer für Medientechnologen Druck und Siebdruck. Prüfer ist er, „weil es eine wahnsinnig wichtige ehrenamtliche Tätigkeit ist, um unsere jungen Menschen zu fördern und die Ausbildung voranzutreiben“. In der Produktion sei es wahnsinnig schwierig, Auszubildende zu finden, während die Nachfrage nach Lehrstellen zu Medientechnikern oder im kaufmännischen Bereich weit aus größer sei. Also trägt der Betriebsleiter selbst seinen Teil zur Ausbildung bei. „Bereut habe ich die Tätigkeit noch keine Sekunde“, sagt Sieber, „man bekommt neue Einblicke. Jeder profitiert von den Prüfungstagen, und es ist immer ein sehr gutes Miteinander.“ Einen Wunsch zu den Prüfungsaufgaben hat er dennoch: Die überregionalen Institutionen, die Prüfungsaufgaben erstellen, sollten noch stärker den Kontakt zu den Praktikern suchen, die im Bildungsgeschehen aktiv sind, und ihre Aufgaben häufiger testen lassen. Denn praxisnahe Prüfungen entstehen nicht allein am Schreibtisch, sondern im Austausch mit den Menschen, die Ausbildung jeden Tag in den Betrieben gestalten.

PREMIERE: PRÜFERFEST 2026

Erstmals lädt die IHK für Rheinhessen ihre ehrenamtlichen Prüferinnen und Prüfer in diesem Jahr zu einem eigenen Prüferfest ein. Am 13. August stehen Dank, Austausch und die Ehrung langjährig engagierter Prüferinnen und Prüfer im Mittelpunkt.

Kontakt: Timon Zapf, stv. Leiter Aus- und Weiterbildung, Telefon 06131 262-1611, timon.zapf@rheinhausen.ihk24.de



Christian Sieber



Stefan Hüppe



Sven Fegert

„Mehr Engagement, um Begeisterung zu wecken“

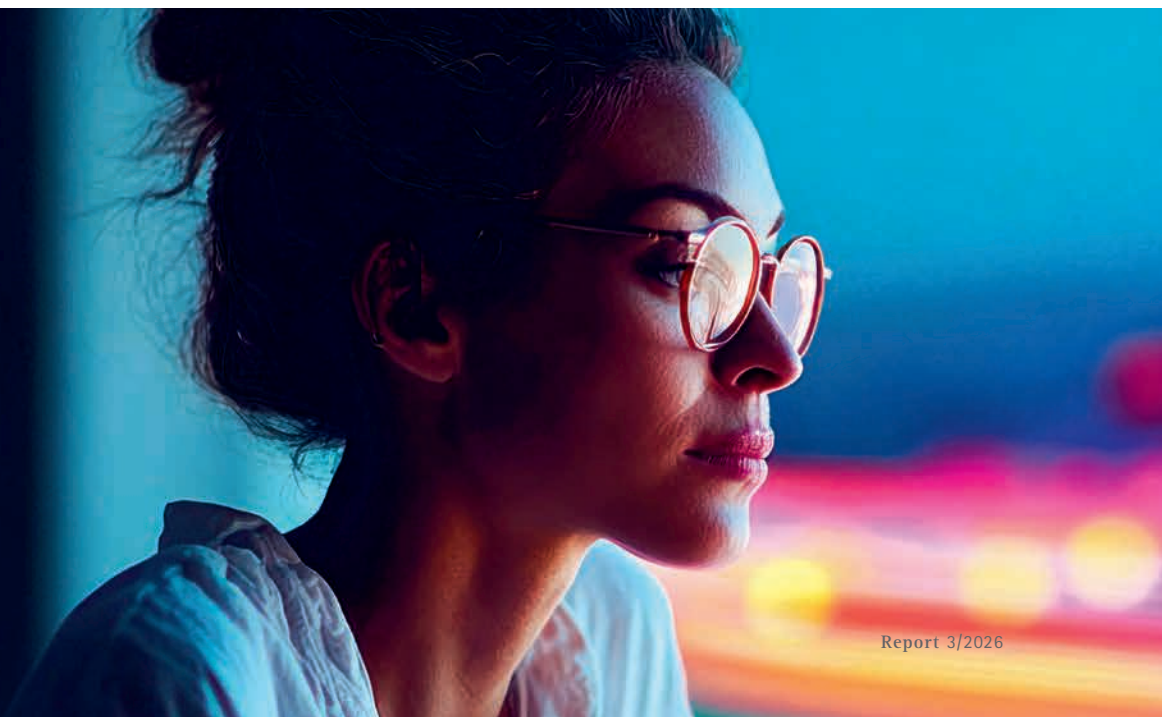
Diesen Blick aus dem Betrieb bringt auch Christian Westerhoff ein. Der Koch an der Hundertguldenmühle in Appenheim ist seit elf Jahren ehrenamtlicher Prüfer bei der IHK – und weiß, wie viel Engagement gute Ausbildung im Betriebsalltag verlangt. Neben der Nachwuchssuche zählt für ihn auch die zunehmende bürokratische Belastung zu den Faktoren, die es Betrieben nicht leichter machen, jungen Menschen die nötige Zeit und Aufmerksamkeit zu widmen. Seine Feststellung: „Ein Ausbilder muss wirklich Zeit aufbringen, und auch der finanzielle Rahmen ist inzwischen für die Unternehmen ein anderer.“

In seiner Branche beobachtet Westerhoff einen Trend zu mehr Convenience-Produkten, was zulasten der praktischen Arbeit gehe. Wer nur vorgefertigte Waren verarbeitet, lerne im Betrieb kaum noch, Fische zu filetieren und aus halben Rindern Lebensmittel zu machen. „Das merkt man dann schon in der Prüfung“, stellt Westerhoff fest. „Ich habe aber auch das Gefühl, dass man als Ausbilder inzwischen noch mehr Engagement zeigen muss, um die Begeisterung für den Beruf zu wecken.“

Westerhoff liebt seinen Beruf, und er ist Prüfer, um den gerade auch in der Gastronomie dringend benötigten Nachwuchs mit seiner Begeisterung anzustecken – die Ausbilder in den Betrieben und auch die Prüfer übernehmen seiner Meinung nach eine Schlüsselrolle in der Nachwuchsgewinnung. Der Koch nimmt die Herausforderung an, als Prüfer daran mitzuwirken, wie es mit seinem Berufsstand weitergeht. Denn ihm ist bewusst, dass sein Beruf viel abverlangt: „Wir arbeiten dann, wenn alle anderen frei haben. Man muss vieles aufgeben. Da müssen wir uns etwas einfallen lassen, damit die jungen Leute das gern machen wollen.“ Das scheint ihm zu gelingen: In seiner Zeit im Mainzer Atrium Hotel wurde Westerhoff als Top-Ausbilder ausgezeichnet.

„Man sollte immer dem Prüfling zugewandt sein“

Was sich in mehr als vier Jahrzehnten als Prüfer geändert hat? Die eigentliche Anforderung an die Prüfer hat sich nach Stefan Hüpkes Urteil nicht gewandelt: „Es geht nicht darum, herauszufinden, was der junge Mensch alles nicht kann – sondern



darum, wo seine Kompetenzen liegen. Man sollte immer dem Prüfling zugewandt sein. Es geht darum, Prüfungsängste zu überwinden, damit der Prüfling das zeigen kann, was er über mehrere Jahre gelernt hat.“ Die fachlichen Anforderungen ändern sich durch die Aus- und Weiterbildungsordnungen. Da müsse man als Prüfer am Puls der Zeit bleiben – ein willkommener Ansporn.

Man kann schon feststellen, dass es den Auszubildenden heute leichter fällt, Präsentationen zu halten, so Hüppe. Die Jüngeren erscheinen ihm tendenziell immer selbstbewusster. „Wichtig ist die Motivation, es zu schaffen. Leider gibt es auch die jungen Leute, die ihre Motivation zu früh verlieren.“ Da kommen die Ausbilder ins Spiel, die, wenn sie auch als Prüfer engagiert sind, besser wissen, wie der Nachwuchs tickt. Michael Vössing von der IHK betont: „Wer sich als Prüfer engagiert, übernimmt Verantwortung für die nächste Generation von Fachkräften – und gestaltet die Zukunft der dualen Ausbildung ganz konkret mit.“

Auch organisatorisch hat sich das Prüfungswesen weiterentwickelt. Fegert sieht mehr Dokumentation, zugleich aber auch gut vorbereitete Ausschüsse: „Auf Diskriminierungsfreiheit und darauf, wie man auf die Prüflinge eingeht, sind im Prüfungsvorstand alle sehr gut trainiert. Das hat sich enorm verbessert.“ Am Ende bleibt der Kern dieses Ehrenamts derselbe: Menschen aus der Praxis geben jungen Fachkräften Orientierung – und der dualen Ausbildung Zukunft.

TORBEN SCHRÖDER, FREIER JOURNALIST

PRÜFERIN ODER PRÜFER WERDEN

Wer sich im IHK-Prüfungswesen engagiert, bringt Praxiswissen in die berufliche Bildung ein – und bleibt selbst fachlich am Puls der Zeit. Die IHK begleitet den Einstieg mit Schulungen und der Möglichkeit, zunächst als Gast dabei zu sein. Aktuell sucht die IHK für Rheinessen besonders Prüferinnen und Prüfer in kaufmännischen und gewerblich-technischen Berufen sowie ehrenamtliche Aufsichtspersonen.



ihk.de/rheinessen/pruefer-werden



oben ankommen

Weiterwissen mit der TÜV NORD Akademie

Dem Fachkräftemangel
durch Qualifizierung
entgegenwirken

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

Einfach schnell und
direkt anmelden:

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



Bilinguale Kitas als Standortsignal

Die Stadt Mainz will sich zu einem international sichtbaren Standort entwickeln, in Wissenschaft, Forschung, Innovation. In Branchen wie Biotechnologie, Gesundheitswirtschaft oder IT sind Erfolge zu verbuchen. Doch es braucht internationale Fachkräfte. Die bringen Familien mit – und suchen nach passenden Bildungsangeboten.

Nun haben die ersten beiden bilingualen Kindertagesstätten eröffnet: Die GlobalKids Rhein-Main gGmbH betreibt die deutsch-englischsprachigen Kitas in den Stadtteilen Drais und Weisenau. Insgesamt stehen 120 Betreuungsplätze zur Verfügung, die seit der Eröffnung nach und nach gefüllt werden. Die Landeshauptstadt und GlobalKids hatten im September 2025 die Finanzierungsvereinbarungen unterzeichnet – mit dem Angebot erhofft sich die Stadt Mainz mehr Attraktivität für internationale Fachkräfte. Damit wurde der Grundstein gelegt für die ersten öffentlichen, bilingualen Kindertagesstätten in Rheinland-Pfalz.

GlobalKids-Geschäftsführer Björn Walden ist selbst Schulleiter an der International Bilingual Montessori School in Frankfurt – und wohnt mit seiner Familie in Mainz. „Ich wollte gern ein bilinguales Angebot auch für meine Kinder“, berichtet Björn Walden. Nun mahnten die Mühlen langsamer als im ersten Tatendrang erhofft. „Aber wir haben noch ein Kind nachgelegt, und das hat jetzt auch etwas davon“, schmunzelt Björn Walden.

Ausschlaggebend für das Gelingen sei die politische Unterstützung seitens der Stadt gewesen. „Es ist gar nicht so leicht, Vermieter von einem 20-jährigen Mietvertrag mit einer gGmbH zu finden“, sagt Björn Walden, „aber der Oberbürgermeister stand fest dahinter.“ OB Nino Haase spricht von einem passenden Angebot für internationale Fachkräfte und ihre Familien: „Damit zeigen wir als weltoffene Landeshauptstadt, dass wir neben Meenzerisch selbstverständlich Englisch sprechen können. Und damit fördern wir natürlich auch die Wettbewerbsfähigkeit der Region.“

Nachfrage nach bilingualen Kita-Plätzen übersteigt das Angebot

GlobalKids betreibt auch zwei Einrichtungen mit insgesamt 90 Plätzen in Wiesbaden, die aus einer Elterninitiative hervorgegan-

gen sind. Durch die Gründung der gGmbH besteht die Möglichkeit, in Rheinland-Pfalz als freier Träger zu agieren. In Mainz übersteige die Nachfrage nach bilingualen Kita-Plätzen das Angebot. Trotzdem ist so eine Einrichtung für einen kleinen, gemeinnützigen Träger nur mit Steuermitteln zu finanzieren. Der Löwenanteil erfolgt durch städtische Förderung, zudem gibt es einen Förderverein.

Gut ein Drittel der Anmeldungen entfallen auf die Kinder eingewanderter Fachkräfte. Es gibt, wie Björn Walden weiß, auch Arbeitnehmer, für die ein Kita-Platz Voraussetzung ist, um nach Deutschland zu kommen. GlobalKids denkt über weitere Kita-Standorte in Rheinhessen nach. „Ich würde gern, und wir sind auch in Gesprächen, in Mainz eine bilinguale Grundschule aufbauen“, sagt Björn Walden. „Und mittelfristig würde ich auch gern eine weiterführende, internationale Schule in Mainz sehen.“

Das geht der Stadt genauso. Doch bislang führten Gespräche mit Landespolitik, möglichen Schulträgern und potenziellen Unterstützern aus der Wirtschaft nicht zu einem Ergebnis. Gerade im Bereich der Finanzierung innovativer Schulkonzepte müsse die neue Landesregierung die Regeln ändern, wenn Rheinland-Pfalz nicht abgehängt werden möchte. Und es brauche Unterstützung aus der regionalen Wirtschaft.

Haase spricht von einem „wichtigen Baustein für die Zukunftsfähigkeit unseres Standorts“. Doch die Stadt könne eine internationale Schule nicht eigenständig einrichten. Die Zuständigkeiten lägen beim Land. Der Bedarf ist nach Ansicht des Oberbürgermeisters groß: „Fachkräfte entscheiden sich nicht nur für einen Arbeitsplatz, sondern für einen gesamten Lebens- und Arbeitsstandort.“ Zugleich gelte es, den Mainzer Kindern mit internationalen Konzepten und Abschlüssen bestmögliche Chancen zu verschaffen. „Wenn wir im Wettbewerb um die

besten Köpfe bestehen wollen, dann müssen wir den Mut haben, Bildung international zu denken – von der Kita bis zur Schule“, sagt Haase.

„In Rheinland-Pfalz ist es enorm schwer, eine Privatschule zu gründen“

Bislang gibt es nur vereinzelte Angebote. Am Otto-Schott-Gymnasium etwa wird in zwei Klassen pro Jahrgang ein zusätzliches Fach auf Französisch unterrichtet. Die Stadt will an einem Gymnasium mindestens eine Klasse in allen Jahrgängen, an der die Mehrheit der Fächer auf Englisch unterrichtet wird und ein internationaler Abschluss erworben werden kann. Auch eine Grundschule ist geplant, in der Deutsch und Englisch gleichberechtigt gelehrt werden.

„In Rheinland-Pfalz ist es enorm schwer, eine Privatschule zu gründen“, stellt Björn Walden fest. „Solche Vorhaben sind immer wieder an den Rahmenbedingungen gescheitert. Es ginge nur gänzlich ohne staatliche Unterstützung.“ Doch dann müsse man von einem fünfstelligen Schulgeld sprechen. Die andere Option: staatliche Förderung ab dem vierten Jahr, doch dann dürfe man in Rheinland-Pfalz keine Schulgelder erheben. Die Vorfinanzierung wäre immens, die Mittelausstattung danach womöglich nicht den eigenen Ansprüchen genügend.

Björn Walden äußert große Hoffnung, dass mit dem Regierungswechsel auch ein Politikwechsel einhergeht, hin zur Ermöglichung internationaler Schulen. Im Wettrennen um die qualifizierten Köpfe gibt es eigentlich keine Zeit zu verlieren. „Wir stehen in den Startlöchern“, blickt Björn Walden auf mögliche Schul-Gründungen in Rheinhessen voraus, „aber es wird niemals ohne Unterstützung gehen“.

TORBEN SCHRÖDER, FREIER JOURNALIST



Von links nach rechts: Florian und Daniel Langenbach (Geschäftsführer, ITs-plus GmbH & Co. KG) sowie Jens Friederich (Teamleiter IT, IHK für Rheinhausen) und Karina Szwede (Hauptgeschäftsführerin, IHK für Rheinhausen)



Moderatorin Judith Rakkers mit DIHK-Präsident Peter Adrian.

Fotos: Offenblende / Christoph Wehrer

IT-Unternehmen im Finale bei IHK-Bildungspreis

Das Mainzer Unternehmen ITs-plus setzt auf innovative Ansätze, um die Gesundheit und Zusammenarbeit ihrer Mitarbeiter zu fördern. Sie hat es damit bis ins Finale des IHK-Bildungspreis 2026 in Berlin geschafft.

Mitarbeitende in deutschen Betrieben fehlen krankheitsbedingt deutlich häufiger als der europäische Durchschnitt. Was bundesweit festzustellen ist, bemerkte auch Florian Langenbach, Gründer und CEO des Mainzer Unternehmens ITs-plus – dass der markante Corona-Anstieg sich nach der Pandemie keinesfalls wieder normalisierte. Die Zahlen blieben hoch.

„Wir haben uns überlegt, woran das liegen könnte“, sagt Langenbach. Das Ergebnis: Das auf IT und Digitalisierungsberatung spezialisierte Unternehmen legte das Projekt „Stark im Wandel – Psychologische Sicherheit fördern in unsicheren Zeiten“ auf, um dem Gefühl der Überlastung entgegenzutreten. Prämisse war, eine Umgebung zu schaffen, in der die Mitarbeiter sich sicher fühlen, offen sprechen und Kritik üben können. „Zum Projektziel der Förderung psychologischer Sicherheit gehört auch eine moderne Führungskultur“, sagt Langenbach. „Das ist für uns ebenso ein Dauerthema wie Resilienz.“ Der Umgang mit Stress, beruflich wie privat, wird geschult. Hinzu kommt die körperliche Gesundheit. Eine mobile Kantine mit gesun-

dem Essen hält am Unternehmenssitz, der Obstkorb gehört zum Betriebsalltag, ebenso die Motivation für Sport, auch mit der Teilnahme an Aktionen wie Stadtradeln oder Firmenlauf. „Sicherheit, Führung, Resilienz und Fitness werden als ein gemeinsames Handlungsfeld angesehen“, sagt Langenbach.

Mit dem Konzept wurde ITs-plus für den IHK-Bildungspreis 2026 ausgewählt: Die Mainzer waren einer von zwölf deutschlandweit nominierten Ausbildungsbetrieben, die im Berlin im Finale standen. „Bei uns wird sehr viel individuell auf die Azubis eingegangen“, sagt Nele Pfundstein. Sie ist eine der acht Auszubildenden des Unternehmens, das insgesamt 45 Mitarbeiter beschäftigt. Besonders hebt die 20-Jährige das regelmäßige „Team-Retro“ mit internem Feedback hervor, und die Azubitage, die ältere Auszubildende für die nachfolgenden veranstalten. Weiterhin: den Rücken-Check, eine „Snack-Challenge“ mit gesunden Riegeln, ebenso wie Workshops, zuletzt zum Thema Resilienz. Die Angebote finden während der Arbeitszeit statt, die Teilnahme ist freiwillig.

Die angehende Kauffrau für IT-Systemmanagement lobt auch die Unternehmenskultur: „Wir sind alle per Du und können direkt auf die Geschäftsführung zugehen, wenn wir ein Anliegen haben.“

Dass sein Unternehmen für Azubis attraktiv sei, eine überdurchschnittliche Mitarbeiterbindung und einen gegenüber dem Bundeschnitt geringeren Krankenstand habe, schreibt Florian Langenbach auch dem 2023 ins Leben gerufenen Projekt zu – „eine gesunde, mental stabile und homogene Belegschaft ist einiges wert.“

TORBEN SCHRÖDER, FREIER JOURNALIST

IHK-BILDUNGSPREIS

Mit dem IHK-Bildungspreis setzt die deutsche Wirtschaft ein starkes Zeichen für die Bedeutung der dualen Ausbildung und die Sicherung von Fachkräften. Ausgezeichnet wird besonderes Engagement in der betrieblichen Aus- und Weiterbildung, das bundesweit beispielgebend ist. Die Mainzer ITs-plus wurde von der IHK für Rheinhausen im Vorfeld des Wettbewerbs und beim Auswahlprozess begleitet.



Foto: Adobe Stock / Drazen

Vom Campus in die Wirtschaft

Sie agieren an der Schnittstelle und als Brücke zur Wirtschaft: Die Hochschulen für Angewandte Wissenschaften in Mainz, Bingen und Worms verstehen sich als Partner der regionalen Unternehmen. Sie qualifizieren Fachkräfte, begleiten Gründungen und bringen Forschung und Unternehmenspraxis zusammen.

„Wir produzieren die Fachkräfte von morgen“, sagt Michael Graef, Vizepräsident der Hochschule Worms und Professor für Existenzgründung und Unternehmensführung. Daher werde ein enger Austausch mit den Unternehmen gepflegt, von der Forschung bis zum Transfer aus der akademischen in die berufliche Welt. „Für uns ist sehr wichtig, dass unsere Forschung und Lehre nicht in sich abgeschlossen sind, sondern es einen stetigen Austausch zwischen Wissenschaft und Praxis gibt“, ergänzt Natalie Kunter seitens des Zentrums für Kooperation und Wirtschaftstransfer.

Mit einer ganzen Reihe Kooperationsformate stellt die Hochschule Worms die Verbindung zur Wirtschaft her: Bei „Wirtschaft trifft Hochschule“ vernetzen sich Unternehmensvertreter mit Studenten und Dozenten. Die Reihe „Future Skills“ widmet sich der Frage, was in Zukunft wichtig ist im Arbeitsleben, und bezieht Unternehmen ein. Das Prinzip der Hochschule ist dabei, wie Graef sagt, wechselseitig: „Wir greifen die Impulse der Wirtschaft für unsere Lehre, Wissenschaft und Forschung auf“, betont der Vizepräsident. Dazu dient, dass sowohl in den Beiräten der einzelnen Fachbereiche als auch

im Kuratorium Wirtschaftsvertreter sitzen. Auch im Hochschulrat ist das Unternehmertum präsent. Ein Mentoring-Programm begleitet die Studenten im Jahr bis zu ihrem Abschluss beim Übergang ins Arbeitsleben, flankiert von Praktika.

Mit immer mehr internationalen Studiengängen begegnet die Hochschule Worms, wie Graef sagt, auch der demografischen Entwicklung, die eine abnehmende Zahl inländischer Studenten mit sich bringt. Besonders stark ist die Verbindung zwischen Studenten und Unternehmen bei den dualen Studiengängen: 15 bis 20 Prozent der Stu-

dienplätze seien alles in allem dual angelegt. Auch und erst recht hier werden die Unternehmen eingebunden bei der Gestaltung der Lehrinhalte.

Einen Schwerpunkt setzt die Hochschule Worms beim Thema Selbstständigkeit. Wir haben eine ganze Reihe Formate, die auf Gründung und Selbstständigkeit zielen", sagt Graef, „und wir haben ein großes Gründungs-Ökosystem auf dem Campus aufgebaut.“ In der „Pitching Night“ stellen Studenten Kapitalgebern und Jungunternehmern ihre Gründungsideen vor. Als Inkubator wurde der Digital Hub Worms ins Leben gerufen, der von Unternehmen und der IHK unterstützt wird. In Startup-Center und Design Lab finden Gründungswillige eine unterstützende Infrastruktur direkt auf dem Campus vor. Dort finden sich immer wieder Business Angels und Wagniskapitalgeber ein. 16 Gründungen verzeichnete die Hochschule Worms voriges Jahr aus den Reihen ihrer Absolventen, 80 Gründungsberatungen gab es. In ihrem Gründungsclub betreiben die Studenten untereinander Vernetzung und Austausch.

Neue Geräte aus Unternehmen werden am Campus getestet

„Wir sind stark in der Region verankert“, stellt Prof. Antje Krause, Präsidentin der Technischen Hochschule Bingen, fest und blickt auf die Vielzahl Unternehmen in der Region und der direkten Umgebung, mit denen zusammengewirkt werden kann. An allen drei rheinhessische Hochschulen ist es eher der Normalfall, dass Abschlussarbeiten am angewandten Beispiel eines regionalen Unternehmens erstellt werden.

Die Dozenten pflegen, wie Krause sagt, aktiv die Kontakte zu den regionalen Betrieben. Unternehmer halten Vorträge an der Hochschule, es gibt Exkursionen. Die Veranstaltungsreihe „Innovationsfluss Nahe“, gemeinsam mit dem Umwelt-Campus Birkenfeld und den IHKs, bringt Professoren und Unternehmer zu Themen wie Weinbau, Biotechnologie oder Künstliche Intelligenz zusammen.

Als intensiv beschreibt Krause die Unternehmenskontakte der Hochschule beim Technologietransfer. Immer wieder werden neue Geräte in den Laboren auf dem Campus getestet, oder ein aussortierter Motor-

block, der noch für die Lehre geeignet ist, findet seinen Weg in die Seminarräume. Solche Beispiele gebe es zahlreiche. „Es hängt sehr viel an persönlichen Kontakten“, sagt Krause. Dazu zählt auch, dass seitens der Hochschule für Kooperationsverträge zum dualen Studium geworben wird. Der Anteil dieser besonders praxisnahen Studiengänge steige beständig, auch im Wechsel aus einem herkömmlichen Studiengang heraus. Die Ausrichtung der TH Bingen vorrangig auf naturwissenschaftlich-technische Bachelor- und darauf aufbauende Master-Studiengänge bringe mit sich, dass das Thema Gründung hier eine geringere Rolle spielt als beispielsweise in Worms. Gleichwohl liegt Krause und ihren Kollegen an der Vernetzung mit der Wirtschaft, beispielsweise mit Ingenieurs- und Elektrotechnik-Verbänden. Von den politischen Entscheidungsträgern erhofft sich Krause mehr Ressourcen, um sich verstärkt der Akquise von Unternehmen für duale Studienplätze zu widmen. „Ich würde mir wünschen, dass Investitionen in Bildung nicht nur Lippenbekenntnisse sind“, sagt die Hochschul-Präsidentin. „Und in Rheinland-Pfalz sind wir noch nicht ideal aufgestellt beim dualen Studium.“

Duale Studiengänge als Motor

Dabei sind, wenn man Prof. Katharina Dahm zuhört, duale Studiengänge ein wichtiger Motor für einen nahe an Unternehmensbedarfen ausgerichteten Lehrplan. Denn die Fragen, die die Studenten aus der Praxis mit in den Unterricht bringen, beurteilt die Präsidentin der Hochschule Mainz als äußerst befruchtend, auch im Austausch der Studenten untereinander. Von den rund 5.200 eingeschriebenen entfallen knapp 1.000 auf duale Studiengänge, Tendenz steigend. Auch in Mainz setzt man auf regelmäßige Exkursionen zu den Unternehmen. Wer nicht dual studiert, ist meist als Werkstudent tätig, sodass die betriebliche Realität quasi permanent auf die akademische Theorie prallt. Das Gros der Bachelor- und Masterarbeiten behandelt konkrete Fragen in den Unternehmen.

Hinzu kommen gemeinsame Projekte, wie etwa unlängst mit dem FSV Mainz 05 zum Thema Künstliche Intelligenz. Zu den dual angelegten Studiengängen finden regelmäßige Kooperationspartnersitzungen statt, aus

denen Anregungen und Impulse aufgegriffen und integriert werden. Dahm spricht von einer kontinuierlichen Rückkopplung.

Die Hochschule Mainz unterhält gemeinsam mit Universität und Unimedizin das Gründungsbüro Mainz, das Ausgründungen aus Wissenschaft und Forschung begleitet und unterstützt. Die drei Büros bieten beständig Beratung an. Hinzu kommen regelmäßige Veranstaltungen über Finanzierungsmöglichkeiten, Ideenentwicklung, Rechtsform oder Businesspläne. „Meins“ heißt der Gründungsservice an der Hochschule Mainz, als Kürzel für „Mainz für Entrepreneurship, Innovation, Nachfolge und Startup“. Unternehmergeist fördern und aus Ideen Marktfähigkeit werden lassen, ist die Maxime. Jüngst gab es eine Gründungsinitiative speziell fokussiert auf Frauen. Beständig wird bei den unterschiedlichen Formaten der Schulterschluss mit der Stadt gesucht. Sichtbarer Ausdruck ist der Lux-Pavillon in der Innenstadt, wo Studenten, Dozenten und Forschungsgruppen sich der Öffentlichkeit präsentieren können.

Auch das Thema Weiterbildung spielt an der Hochschule Mainz eine Rolle, wie Julia Schneider, Leiterin Wirtschaftskooperation, betont. Bachelor und Master neben Ausbildung oder Berufstätigkeit zu ermöglichen, ist ein Instrument der Unternehmen zu Mitarbeiterqualifizierung und -bindung. Und bei Themen wie Digitalisierung, Nachhaltigkeit oder Internationalisierung orientiere sich die Hochschule an den auch in der Unternehmenspraxis relevanten Gegenwartsthemen. Die hochschulweite, interdisziplinäre „Future Skills“-Woche zum Thema Künstliche Intelligenz trug den Mainzern unlängst den Titel „Hochschulperle des Monats“ ein. Sechs Ausgründungen bilanzierte der Gründungsservice im Jahr 2024, bei 51 Beratungen. 40 Beratungen führten voriges Jahr zu fünf Gründungen. „Wir können beim Austausch und Matchen zwischen den Hochschulen noch besser werden“, sagt Dahm. Die drei Hochschul-Präsidentinnen aus Mainz, Worms und Bingen tauschen sich regelmäßig aus, dasselbe gilt unter den Professoren. Sie sind sich einig: Mehr Vernetzung tut dem gemeinsamen Hochschul- und Wirtschaftsstandort Rheinhessen gut.

TORBEN SCHRÖDER, FREIER JOURNALIST

Internationale Karriereleiter nach Rheinhessen

Internationale Studierende sind ein wachsendes Fachkräftepotenzial – doch viele verlassen Deutschland nach dem Abschluss wieder. Die Hochschule Worms will das ändern und mit ihrem Projekt „Stair“ Brücken in die regionale Wirtschaft bauen.

Das Kürzel ist nicht nur das englische Wort für Treppe – hier ist man gedanklich schnell bei der Karriereleiter. Es steht eigentlich für „Studieren, Arbeiten und Integration am Rhein“. Rund ein Viertel der an der Hochschule Worms Eingeschriebenen sind internationale Studenten, ein Wert deutlich über dem Bundesschnitt. Der Versuch, sie mithilfe des Stair-Projekts verstärkt in die regionale Wirtschaft zu lotsen, ging im vorigen Jahrzehnt mit dem Auslaufen der staatlichen Förderung zu Ende. Nun gibt es einen Neustart: Vom Mainzer Wissenschaftsministerium sind die Mittel zunächst auf zwei Jahre begrenzt, doch Hochschul-Vizepräsident Prof. Hans Rück ist fest entschlossen, das Projekt diesmal zu verstetigen.

Damit mehr internationale Studenten in der Region und dem hiesigen Arbeitsmarkt ihre Heimat finden, bündelt das Projekt mehrere Maßnahmen. Ausgebucht und mit Warteliste seien die Deutschkurse bereits ein Renner. „Zudem machen wir aktiv Werbung dafür, nach dem Studium in Deutschland zu bleiben“, berichtet Rück. Infoveranstaltungen zum deutschen Arbeitsmarkt und Trainings zu Bewerbung und Karriereplanung ergänzen sich mit einer Integrationsassistenz, die gemeinsam mit den Hochschulen in Ludwigshafen und Speyer angeboten wird. Sie hilft bei Visa- oder Wohnungsproblemen und der Arbeitsmarktqualifikation.

Wenn die Studenten gezielt angesprochen werden, lassen sie sich auch in großer Zahl für das Projekt begeistern, berichtet Rück. Der Hochschul-Vizepräsident betont: „Wir machen das vor allem für die regionale Wirtschaft und sind daher auf Partner angewiesen.“ Mit den Kammern und Arbeitgeberverbänden wird das Zusammenwirken gesucht, mit der IHK für Rheinhessen besteht ein kooperativer Austausch. Es gibt auch fließende Übergänge zur Gründungsberatung. Aus mehr als 100 Partnerhochschulen im Ausland kommen Studenten semesterweise



Foto: Adobe Stock / S Fantypepeopleimages

nach Worms. Auch ihnen könnte ein Verbleib schmackhaft gemacht werden, zumindest sollten sie die sich in Rheinhessen bietenden Chancen kennen.

„Meine Erfahrungen waren insgesamt sehr positiv“, sagt Gabriel Calazans Medeiros, der in Worms studiert und bei Boehringer Ingelheim seine Masterarbeit verfasst hat. Der Brasilianer hatte durch ein Stipendium die Möglichkeit, ein Auslandssemester in Deutschland zu absolvieren. „Das hat mir den Einstieg in das Masterstudium an der Hochschule Worms deutlich erleichtert. Besonders bereichernd war der Austausch mit Studierenden aus verschiedenen Ländern.“ Die Hochschule hat er als sehr international und offen erlebt. „Sie hat mir geholfen, meine Kenntnisse aus dem Bachelor mit dem Master in Global Trade Management zu verbinden und meinen beruflichen Fokus zu schärfen.“ Durch ein Praktikum kam Medeiros zu Boehringer Ingelheim. Das Ingelheimer Pharmaunternehmen ist interessiert an internationalen Studenten und Talenten. Grundlage bei der globalen Stellensuche,

auch über die Plattform LinkedIn, ist ein einheitlicher Prozess, und die besten Kräfte unabhängig von ihrem Standort zu finden. Beim Umzug bietet das Unternehmen Unterstützung bei Visa- und Einwanderungsverfahren, Umzugslogistik und der Suche nach Wohnraum. Auch für viele Fachpositionen in Deutschland reichen Englischkenntnisse aus. „Um den Kandidaten eine nahtlose und positive Erfahrung zu bieten, haben wir erheblich in die Weiterbildung unserer Recruiter investiert und einen strukturierten, auf die Kandidaten ausgerichteten Rekrutierungsprozess eingeführt“, sagt Boehringer-Personaler Daniel Grzyb.

Die deutsche Sprache zu erlernen, offen zu sein und aktiv Kontakte zu knüpfen, erleichtere den Zugang, betont Medeiros. „Gleichzeitig denke ich, dass Unternehmen eine stärkere Rolle spielen könnten. Mehr Praktika, Stellen für Werkstudenten oder Positionen auf Englisch würden internationalen Studierenden den Einstieg erleichtern.“

TORBEN SCHRÖDER, FREIER JOURNALIST



Foto: Adobe Stock / pressmaster

Ein Festival für die MINT-Berufe

MINT-Kompetenzen sind ein Schlüssel für die Zukunft der Wirtschaft. Der vor einem Jahr gegründete Verein MINTeinander Worms will Angebote rund um Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik bündeln, sichtbar machen und neue Impulse setzen.

Entstanden ist MINTeinander aus einem Kreis engagierter Wormserinnen und Wormser rund um die Stiftung Gauß-Gymnasium Worms. Deren Gründer Stefan Müller ist heute Vorsitzender des Vereins. Für dieses Jahr hat sich MINTeinander drei konkrete Vorhaben vorgenommen: Die Internetseite soll Termine und Angebote in und um Worms bündeln – vom Tag der Ausbildung und des Studiums bei Renolit über den Tag der Technik der IHK bis zum Tag der offenen Tür bei der Ebwo. Und auch ein MINT-Club steht bereits in den Startlöchern, wie Denise Babel von der Geschäftsstelle des Vereins ankündigt.

Und das MINT-Festival in Worms steht an, als erstes großes, sichtbares Highlight. Am 23. Oktober, 9 bis 18 Uhr, soll Wissenschaft zum Erlebnis werden. Im und am Wormser warten Mitmach- und Experimentierstationen auf die Besucher, vom Löt- und Programmieren bis zu Robotik und 3D-Druck. „MINT-Bildung generell ist uns wichtig“, sagt Babel, „und das generationsübergreifend.“ Knapp 40 Mitglieder, sowohl Privatpersonen als auch Unternehmen, sind bereits unter dem Dach des Vereins versammelt. „Ich selbst habe Mathe und Chemie auf Lehramt studiert, hatte aber kein Vertrauen

in unser Bildungssystem“, erzählt Babel, „Wir wissen alle, dass durch den demografischen Wandel viele Ressourcen verloren gehen. Der Fachkräftemangel spricht für sich. Unser Ziel ist, diese Ressourcen wieder für die Wirtschaft zu gewinnen und für MINT zu begeistern.“ Als „kleinen Traum“ bezeichnet Babel, eine eigene Fläche zu schaffen, einen offenen Maker-Space für den MINT-Bereich.



minteinander-worms.de



ENTDECKE DEINE ZUKUNFT!

AUSBILDUNG | WEITERBILDUNG | STUDIUM

BerufsInfoOnline

Über 35 informative Webinare zu Berufen, Studium und Karrierewegen:

17. bis 20. August 2026

- Tipps für deine Bewerbung und deinen Berufseinstieg
- Optimale Vorbereitung für deinen Messebesuch
- Je nach Interesse mehrere Webinare buchbar



BerufsInfoMesse

28. + 29. August 2026

Freitag 8-15 Uhr | Samstag 9-14 Uhr
RHEINGOLDHALLE MAINZ

Infos und Webinarianmeldung:

BIM-RHEINHESSEN.DE

  **IHKRHEINHESSEN**

  **MACHDEINHANDWERK**

KOMM ZUR
GRÖSSTEN AUSBILDUNGS-
UND STUDIENMESSE DER
REGION!



**Die Messe und die Webinare
sind kostenfrei**

Große Bühne für die Ausbildung

Zum Start in die Sommerferien hat Rheinessen die Ausbildung gefeiert: Mit knapp 2.000 Jugendlichen, Familien, Prüferinnen und Prüfern sowie Gästen aus Wirtschaft und Politik ging Ende Juni das 26. Azubi-Festival auf dem Gelände des ZDF-Fernsehgartens in Mainz über die Bühne.



Fotos: Stefan Sämmer



In diesem bundesweit einzigartigen Rahmen überreichte die Industrie- und Handelskammer für Rheinessen mehreren hundert Absolventinnen und Absolventen 2026 ihre Abschlusszeugnisse. „Herzlichen Glückwunsch zu Ihrem Abschlusszeugnis – das

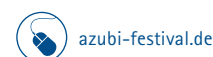
ist eine starke Leistung und ein wichtiger Meilenstein“, gratulierte IHK-Präsident Dr. Marcus Walden und betonte die guten Aufstiegschancen für die Berufsstarter: „Viele Karrieren entstehen aus der dualen Ausbildung heraus – durch Weiterbildung, Spezialisierung oder den Schritt in die Selbstständigkeit.“ Insgesamt haben bei der IHK für Rheinessen 1.990 Auszubildende ihre Prüfungen im Winter 2025/2026 und im Sommer 2026 abgelegt – sie alle wurden beim Azubi-Festival gefeiert.

Der Stellenwert der Ausbildung und die Bedeutung der Fachkräftesicherung für den Standort Rheinland-Pfalz wurde auch dadurch deutlich, dass bei der Zeugnisvergabe unter anderem drei Mitglieder der Landesregierung vor Ort waren: die stellvertretende Ministerpräsidentin und Sozialministerin Sabine Bätzing-Lichtenthäler, Bildungsministerin Dr. Ute Eiling-Hütig und Wirtschaftsminister Michael Ebling.

„Wir geben der Ausbildung die Bühne, die sie verdient“, macht Gregor Wichert, Leiter der

Hauptabteilung Personal des ZDF, deutlich. „Für den Start ins Berufsleben gilt: Bleiben Sie neugierig, bringen Sie Ihre Ideen ein – mit Ihrer Ausbildung haben Sie eine starke Grundlage dafür.“

Neben der Zeugnisvergabe bot das Azubi-Festival bei hochsommerlichen Temperaturen ein kompaktes Programm mit Musik, Showelementen und interaktiven Formaten.



azubi-festival.de

Andre-Michels.de
info@Andre-Michels.de

ANDRE-MICHELS+CO.
STAHLBAU GMBH

56727 Mayen

02651 96 200

Stahlhallenbau Dacheindeckungen
Wandverkleidungen Tore Türen Fenster

Die Eulenmühle

– ein Pferdebetrieb der besonderen Art –
lädt ein zur Gala zum 20-jährigen Bestehen von PRO EQUIS e.V.

Fotograf: Annegret Hirschmann



Bei der Gala 2019: Souveräner Auftritt von Pro Equis Pferd Ginger im Atrium Hotel in seiner Rolle als Eduard aus dem Musical Happy Horses, musikalisch begleitet von Sabine Fischmann.

Das Unternehmen Eulenmühle, das seit vielen Jahren als Vorreiter für moderne und tiergerechte Pferdehaltung gilt, gründete 2006 den Pferdeschutzverein PRO EQUIS e.V., um den Anfragen beschlagnahmte Pferde aus schlechter Haltung aufzunehmen, nachkommen zu können. Mittlerweile betreut der Verein 30 Pferde, Esel und Ponys, die gemeinsam mit Pensionspferden in der Eulenmühle stehen.

1999 gehörte die Unternehmerin Wiltrud Heine mit ihrem Konzept der Pferdehaltung der Eulenmühle zu den Siegerinnen des ersten Pioniergeist-Wettbewerbs. In den darauffolgenden Jahren erhielt der Betrieb zahlreiche weitere Auszeichnungen und entwickelte sich zu einem bundesweit anerkannten Vorzeigeunter-

nehmen für artgerechte Pferdehaltung. Zu den bedeutendsten Ehrungen zählen unter anderem: 2013 Unternehmen des Jahres in der Kategorie „Natur und Umwelt“, 2003 1. Platz beim Landeswettbewerb „Tiergerechte Haltung von Pferden“ des Ministeriums für Wirtschaft, Verkehr, Landwirtschaft und Weinbau Rheinland-Pfalz, 2012 Verleihung des Tierschutzpreises durch das Ministerium für Umwelt, Forsten und Verbraucherschutz Rheinland-Pfalz.

Heute gilt die Eulenmühle als der am meisten ausgezeichnete Betrieb seiner Art in Deutschland und steht beispielhaft für die erfolgreiche Verbindung von Tierschutz und Innovationen.

Nun feiert der Verein mit einer großen Gala am 6. September sein 20-jähriges Jubiläum. Alle sind herzlich zu diesem außergewöhnlichen Galaabend eingeladen. Unter anderem wird PRO EQUIS e.V. über seine Projekte informieren, die sowohl den Pferdeschutz, die Arbeit mit Kindern beinhalten und die Ausbildung in artgerechter Pferdehaltung beinhalten.

Die Gäste erwartet ein emotionaler, interessanter Abend, unter anderem mit Moderator Sven Voss, der Band Rauschvergnügen und einer großen Tombola. „Ein Abend, den man so schnell nicht vergisst“, verspricht die Vorsitzende Wiltrud Heine.

Charity-Gala am 6.9.2026, ab 17.00 Uhr im Atrium Hotel, Mainz

Tickets unter: info@eulenmuehle.de

Infos unter: www.eulenmuehle-proequis.de

CHARITY GALA

zugunsten des Pferdeschutzvereins | Moderation Sven Voss

PRO EQUIS e.V.

6. September 2026 | 17.00 Uhr | Atrium Hotel Mainz

www.eulenmuehle-proequis.de





KI als Pilotprojekt für den Unterricht

Beim Pilotprojekt zum neuen KI-Modul des Bildungsprojekts startup@school lernen Zehntklässler am Gymnasium am Kurfürstlichen Schloss in Mainz, Chancen und Grenzen Künstlicher Intelligenz besser einzuschätzen.



„Das Thema ist in der Schule“, sagt der für digitale Bildung zuständige Mathe- und Erdkunde-Lehrer Philipp Schön. „Die Frage ist nur, wie viel Steuerung wir hineinbringen.“ KI-Unterstützung bei Hausaufgaben könne positiv sein, sei aber oft negativ. „KI ist präsent, auch bei Lehrkräften“, sagt Schön. Es gelte, damit zielführend umzugehen. Informatik gibt es im Gymnasium am Kurfürstlichen Schloss in Stufe fünf als Pflichtfach und danach optional bis hin zum Leistungskurs. Die Schule schien prädestiniert für das Pilotprojekt zum neuen KI-Modul beim Bildungsprojekt startup@school. Es geht um die Vermittlung eines praxisnahen, verantwortungsbewussten Umgangs mit dem Thema. Die Kickoff-Veranstaltung im Januar war für alle Zehntklässler verpflichtend. Anschlie-

Bend wurde eine AG gebildet, an der 27 Schüler freiwillig teilnahmen. In sechs Doppelstunden ging es um unterschiedliche Schwerpunktthemen. „Begeisterung für Chancen, Sensibilität für Schwächen“ zu wecken war, in Schöns Worten, das Ziel. Die KI-Expertin Anna Rüde hat das Unterrichtsmaterial ausgearbeitet. „Für uns Lehrer war es sehr unkompliziert, mit den Materialien die AG zu leiten“, sagt Schön: „Organisatorisch war das eine runde Sache. Ich habe auch als Lehrer selbst viel gelernt. Und die sehr hohe Beteiligungsquote spricht für sich.“ Auch deshalb will das Gymnasium am Kurfürstlichen Schloss nun selbst eine KI-AG aufsetzen.

Die 16-jährige Dina hat, wie sie sagt, „teilgenommen, da sich KI immer weiter verbreitet und es sinnvoll ist, sich mit ihr auseinanderzusetzen“. Besonders interessant war für sie zu sehen, „wie viel sich die KI eigentlich ausdenkt, also wie viel sie halluziniert. Mir war dies schon vor der AG bewusst, aber nicht in diesem Ausmaß.“

Doppelstunde mit KI-Halluzinationen

In der ersten Doppelstunde, vielsagend mit „Bullshit Detector“ betitelt, ging es darum, systematische Vorurteile und Halluzinationen der KI zu erkennen. Es folgten beispielsweise die Entwicklung eines eigenen KI-gestützten Musikstücks samt Plattencover, die Bedeutung von KI für unterschiedliche

Berufsbilder, KI als Recherche- und als Sparingspartner. „Der Grundtenor war immer: Der Mensch ist im Gespräch mit der KI und lässt sich nicht nur eine Lösung geben, sondern die menschliche Intelligenz hat im Vordergrund zu stehen“, sagt Dina.

Abgeschlossen wurde die Reihe mit einem Pitch im Gutenberg Digital Hub. Die Schülerinnen und Schüler bildeten neun Kleingruppen und stellten Startup-Ideen auf KI-Basis vor. „Das war sehr erfolgreich“, sagt Viktoria Braun, Referentin Bildungsprojekte und Fachkräftesicherung bei der IHK für Rheinhessen. Es gab beispielsweise Gründungs-ideen zu IT-Sicherheit, Berufsorientierung oder Cyber Health. Für ihre kreativ entwickelten Ideen erhielten alle Schülerinnen und Schüler das IHK-Zertifikat.

Unterstützt wurde das Pilotprojekt von den next mobility labs aus Mainz, die bei einem Betriebsbesuch praktische Einblicke in KI gaben.

Nach dem Start wird das KI-Modul bei startup@school nun für alle weiterführenden Schulen angeboten, in Rheinhessen und ganz Rheinland-Pfalz. Unterstützt wird das Projekt vom Pädagogischen Landesinstitut, die Schirmherrschaft hat das Mainzer Bildungsministerium übernommen. Zur Umsetzung wird es stets einen von der IHK koordinierten Auftakt-Workshop geben, ehe die Lehrkräfte auf Basis von Handreichungen durch das Thema führen. „Es geht uns darum, KI richtig im Schulalltag und später im Berufsleben einzusetzen“, sagt Braun. Die Teilnahme ist für die Schulen kostenlos.

Für Dina ist klar, dass KI fester Unterrichtsstoff sein sollte. Schließlich würden viele Schüler bereits KI nutzen, um schnell ihre Hausaufgaben zu erledigen. Dadurch falle den Lehrern die Benotung um einiges schwerer. Ihr Plädoyer: „Der richtige Umgang mit KI muss gelehrt werden.“

TORBEN SCHRÖDER, FREIER JOURNALIST

Foto: Julia Schneider

STARTUP@SCHOOL

Das neue KI-Modul ergänzt das Bildungsprojekt startup@school, mit dem die Industrie- und Handelskammern in Rheinland-Pfalz wirtschaftliche, digitale und soziale Kompetenzen an Schulen stärken. Daneben gibt es weiterhin Module zu Marketing, Businessplan, Nachhaltigkeit und sozialen Kompetenzen. Allgemeinbildende, weiterführende Schulen, die Interesse an der Teilnahme an startup@school und dem KI-Modul haben, melden sich bei Viktoria Braun: Telefon 06131 262-1710, viktoria.braun@rheinhausen.iHK24.de.



ihk.de/rheinhausen/startup-at-school

Ein Zertifikat als Türöffner

IHK-Zertifikatslehrgänge mit sozialen Einrichtungen eröffnen neue Qualifizierungswege – und helfen, Fachkräftepotenziale für den ersten Arbeitsmarkt zu erschließen.

Von den eigenen Kitas bis zum Angebot für Senioren – die in.betrieb gGmbH, Gesellschaft für Teilhabe und Integration, unterstützt inzwischen im nahezu vollständigen Lebenszyklus Menschen mit Behinderungen. 560 Beschäftigte gehen in den, so der frühere Name, Werkstätten für behinderte Menschen in Mainz, Nieder-Olm und Ingelheim in unterschiedlichen Berufsfeldern mit fachlicher Unterstützung ihrer Arbeit nach. Bei den 170 Bewohnern des Bereichs ambulantes Wohnen sowie den 70 Plätzen in Tagesförderstätten ist ebenfalls die Maxime: so viel Eigenständigkeit und Selbstbestimmtheit wie möglich.

Die Nachfrage ist groß, das Angebot für die Zielgruppe wächst beständig. Doch für viele sind die Hürden in den ersten Arbeitsmarkt zu hoch. Sie zu meistern, dabei helfen die IHK-Zertifikatslehrgänge für Menschen mit Unterstützungsbedarf. Mehr als 30 Absolventen gab es bei der in.betrieb bereits. „Der erste Schritt sind bei uns Weiterqualifizierungsangebote für jeden Beschäftigten in der Werkstatt“, sagt Cynthia Gottschald-Kipping, Leiterin Bildung bei der in.betrieb gGmbH. „Wichtig ist uns auch, dass unser Personenkreis wenn möglich in den Arbeitsmarkt entsendet wird. Das gelingt nur, wenn wir sie gut qualifizieren.“

Die Zertifikate bieten die Chance, im ersten Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. „Inklusion gelingt dort, wo Menschen nicht nur mitgedacht, sondern aktiv in Arbeitsprozesse eingebunden werden. Die Zertifikatslehrgänge schaffen genau dafür eine Brücke: zwischen individuellen Stärken, betrieblichem Bedarf

und konkreten Beschäftigungsperspektiven“, sagt Daniel Reuter-Limborg, Abteilungsleiter Weiterbildung bei der IHK für Rheinhessen. „Wichtig ist aber auch, dass der Arbeitsmarkt unseren Personenkreis mitdenkt“, ergänzt Gottschald-Kipping. „Wir wollen da noch intensiver zusammenarbeiten, und bei der IHK läuft man offene Türen ein.“ Die Lehrgänge werden mit regionalen Partnern wie der in.betrieb entwickelt, orientieren sich an den Ausbildungsinhalten der Berufe sowie den konkreten betrieblichen Anforderungen und unterliegen deutschlandweit einheitlichen Standards.

„Für Inklusionsbetriebe bieten die Zertifikatslehrgänge ein sehr passgenaues Instrument, um Menschen mit Unterstützungsbedarf beruflich zu fördern und zugleich betriebliche Bedarfe aufzugreifen“, sagt Reuter-Limborg. Die Qualifizierung erfolge praxisnah entlang realer Arbeitsprozesse und werde flexibel angepasst. In Rheinhessen sind auch die Zoar-Werkstätten in Heidesheim und die Lebenshilfe Worms Partner. Hier werden unter anderem Fachhelfer in Lagerorganisation, Sozialeinrichtungen, Gebäudeservice, Tierpflege, Einzelhandel oder Garten- und Landschaftspflege ausgebildet.

Die Unterstützung der Fachkräfte in den Einrichtungen ist das Lernziel. Gottschald-Kipping spricht von hervorragenden Vermittlungsquoten. Zwei bis drei Teilnehmer pro Lehrgang schaffen es über Lohnkostenzuschüsse durch das Budget für Arbeit in den ersten Arbeitsmarkt. Hinzu kommen betriebsintegrierte Außenarbeitsplätze, also



Foto: in.betrieb/Kristina Schäfer

Emily Busse in der Kita Rheinlinge – sie war zunächst in der Werkstatt von in.betrieb beschäftigt und absolvierte dann den Lehrgang „Praktiker:in in sozialen Einrichtungen“ mit IHK-Zertifikat.

Jobs außerhalb der eigenen Werkstätten, aber unter Betreuung der in.betrieb. Daher ist es kein Wunder, dass auch bei der in.betrieb gGmbH weitere Lehrgänge in Planung waren und sind. „Wir wollen uns bei den Zertifikatslehrgängen breiter aufstellen“, sagt Gottschald-Kipping. Hand in Hand mit der IHK.

TORBEN SCHRÖDER, FREIER JOURNALIST

ZERTIFIKATSLEHRGÄNGE FÜR MEHR TEILHABE

Mit ihren Zertifikatslehrgängen unterstützt die IHK für Rheinhessen gemeinsam mit sozialen Einrichtungen Menschen mit Unterstützungsbedarf auf dem Weg in den ersten Arbeitsmarkt. Die Angebote werden mit regionalen Partnern entwickelt, orientieren sich an betrieblichen Anforderungen und verbinden praxisnahe Qualifizierung mit einem anerkannten Nachweis der Wirtschaft. Zuletzt fand bei den Zoar-Werkstätten ein erfolgreicher Lehrgangsabschluss statt; weitere Angebote der Partner starten in Kürze oder werden aktuell neu konzipiert. Bei der Berufsinformesse BIM kommen Sprachmittler zum Einsatz: Sie haben zuvor einen IHK-Zertifikatslehrgang absolviert und unterstützen Besucherinnen und Besucher dabei, Informationen zu Ausbildung und Berufswahl besser zu verstehen.

INFOTAG BERUFLICHE PERSPEKTIVE

Am 29. September findet bei der in.betrieb in Ingelheim der „Infotag Berufliche Perspektive“ statt. Schüler mit Behinderungen können sich über die Berufs- und Ausbildungs-Angebote der gGmbH informieren. An einer Talkrunde zum Thema „Bildungspotenziale heben – Dein Weg in ein selbstbestimmtes Berufsleben“ wird auch IHK-Hauptgeschäftsführerin Karina Szwede teilnehmen.



inbetrieb-mainz.de/de

Generation Neustart

Mitten im Berufsleben noch einmal neu anfangen: Für viele Beschäftigte ab 45 ist das eine Herausforderung – für Unternehmen auf Fachkräftesuche zugleich eine Chance. Warum sogenannte Spätveränderer mehr Aufmerksamkeit verdienen und wie Angebot und Bedarf besser zusammenfinden.



Andrea Michel, Anthropos GmbH

Viele Spätveränderer wissen gar nicht, wie sie sich am Markt platzieren, wie sie sich bewerben sollen und wie viele Türen offen stehen – längst nicht nur beim Blick auf die hohen Zahlen an Betrieben, bei denen die Nachfolgesuche ansteht. Das stellt Andrea Michel fest, Geschäftsführerin des Ingelheimer Personal- und Managementberaters Anthropos. Typische Spätveränderer haben nach Michels Erfahrung lange ohne berufliche Veränderung im selben Unternehmen gearbeitet und sind nun vom Strukturwandel betroffen. Das kann durch aufgestaute Unzufriedenheit oder die Transformation durch KI und Digitalisierung kommen, durch Firmeninsolvenzen oder Stellenkürzungen.

Durch die anhaltende Wirtschaftsflaute gebe es, wie Michel beobachtet, eine deutlich steigende Anzahl an Bewerberinnen und Bewerbern der Generation 50 plus. Das geht vom Lageristen, der durch Automatisierung ersetzt wird, bis zu Führungskräften, die dem Quasi-Null-Wachstum zum Opfer fallen. Gehaltseinbußen, deutlich veränderte Tätigkeitsfelder und mehr Mobilität werden ihnen abverlangt.

Solche Veränderungsprozesse durchlaufen nach Lehrbuch mehrere Phasen. Auf Schock folgen Verdrängen und/oder Realisieren, Trauer und Wut, das neue Suchen und Finden sowie die Integration in die neue Tätigkeit. Gespräche sind wichtig, rät Michel, und: Ehrlichkeit

bezüglich Marktlage, Gehalt oder Agilität. Ebenso gehört dazu: die Potenziale aufzuzeigen. KI-Trainer oder Automatisierungstechniker, Energieberater oder Umweltpädagoge, Demenz-Coach oder Assistentenroboter-Begleiter – Trends wie Digitalisierung, Nachhaltigkeit, Gesundheit und Pflege schaffen viele neue Chancen und Bedarfe. Man kann, sagt Michel, den Unternehmen nur raten, auch mit älteren Bewerbern in den Austausch zu gehen.

Dafür brauche es allerdings einen Mentalitätswandel. „Wir gehen in Deutschland viel zu pessimistisch an das Thema heran. Ich würde mir aus Politik und Verbänden eher wünschen, dass man sich daran orientiert, was möglich ist, und nicht, was nicht geht. Die Generation 50 plus sollte die Lösung auf dem Arbeitsmarkt sein und nicht das Problem.“

Spätveränderer können überzeugen, weil sie verlässliche, produktive Umsetzer sind, die jungen Teams Stabilität geben, sich mit Kommunikation und Konflikten auskennen, realistische Ansprüche haben. Doch es braucht laut Michel Übergangshilfen, von praxisnahen Kurzqualifizierungen und realistischen Einstiegsmodellen über eine verbesserte Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf sowie die Förderung von Mobilität und Umzug bis zu institutionellen Netzwerken und strukturierter Vermittlung. Betriebe, Politik und Verbände müssten Hand in Hand gehen.

TORBEN SCHRÖDER, FREIER JOURNALIST

IHK-NETZWERK PERSONALENTWICKLUNG

In diesem Netzwerk tauschen sich Vertreterinnen und Vertreter von Unternehmen, Wissenschaft und Verwaltung zu aktuellen Themen der Personalentwicklung aus. Ziel des Netzwerks sind Austausch, Vernetzung und gegenseitiges Lernen aus Praxisbeispielen. Im Fokus steht das Thema Fachkräftesicherung und Personalentwicklung. Ansprechpartnerin bei der IHK für Rheinhessen: Viktoria Braun, Referentin Fachkräftesicherung, Bildungsprojekte, Tel. 06131 262-1710

Der Döner-Dialog

Mit „Döner auf Schotts Nacken“ wirbt die Schott AG auf ungewöhnliche Art um Nachwuchs: Per Instagram verloste der Mainzer Technologiekonzern einen Schulbesuch samt kostenlosem Döner. Gewonnen hat die IGS Gerhard Ertl in Sprendlingen. Ausbildungsleiter Peter Schneider erklärt die Idee hinter der Aktion.

Fotos: SCHOTT



im Interview: Schott-Ausbildungsleiter Peter Schneider.

Herr Schneider, „Döner auf Schotts Nacken“ – was bedeutet das?

Die Idee stammt ursprünglich von einem Azubi selbst und wurde von der Ausbildungsabteilung als kreative Social-Media-Aktion aufgegriffen, um junge Menschen niedrigschwellig und auf Augenhöhe anzusprechen. Der Ausdruck „auf Nacken“ stammt aus der Jugendsprache und bedeutet so viel wie „auf Kosten von jemandem“. In diesem Zusammenhang heißt „Döner auf Schotts Nacken“ also, dass Schott den Döner bezahlt.

Welcher Gedanke steckt hinter der Aktion?

Ziel der Aktion ist es, potenzielle Auszubildende und Studierende anzusprechen und für Schott zu begeistern. Der Döner dient dabei in erster Linie als Türöffner. Im Mittelpunkt steht die Berufsorientierung, die hier bewusst in einem lockeren Rahmen stattfindet, ähnlich wie bei einem gemeinsamen Essen mit Freunden. In der Einführungswoche 2023 schrieb ein Azubi auf eine Feedback-Karte den Wunsch „Döner auf Nacken

wär' nice“. Ein Jahr später wurde diese Idee aufgegriffen, und die neuen Azubis erhielten in der Einführungswoche kostenlos Döner. Als wir Azubis anschließend nach kreativen Marketingideen gefragt wurden, entstand

die Idee, wieder Döner zu spendieren – aber dieses Mal an eine ganze Schule.

Wie kommt die Aktion an – und wie geht es weiter?

Das Feedback – sowohl von der Zielgruppe als auch darüber hinaus – war durchweg positiv. Die Resonanz war enorm: Die Beiträge erzielten mehrere zehntausend Aufrufe und über 1.200 Kommentare. Zudem berichteten die Allgemeine Zeitung, der SWR und RPR über die Aktion. Auch die Schülerinnen und Schüler vor Ort waren begeistert und teilweise überrascht, dass Schott die Idee tatsächlich umgesetzt hat. Vereinzelt gab es kritische Stimmen, diese kamen jedoch überwiegend nicht aus der angestrebten Zielgruppe. Im nächsten Schritt geht es darum, das geweckte Interesse zu vertiefen. Wir freuen uns über motivierte Bewerbungen und wollen das Projekt weiterentwickeln – mit weiteren kreativen Ansätzen im Ausbildungsmarketing.



Die angehenden Industriekaufleute (v. l. n. r.): Jolina Groß, Cedric Schneider und Leonie Weissmann.

Fachkräfte finden – über Grenzen hinweg

Das Projekt „Hand in Hand“ unterstützt Unternehmen dabei, internationale Talente zu gewinnen – und auf dem Weg in den Betrieb gut zu begleiten. Rheinhessen ist neu als Pilotregion dabei.

„Die Rekrutierung aus dem Ausland wird immer wichtiger werden“, sagt Anton Umbach, Referent für Fachkräftesicherung und Anerkennungsberatung bei der IHK für Rheinhessen. Für viele Betriebe ist das längst keine Zukunftsfrage mehr, sondern Teil ihrer aktuellen Personalstrategie. Doch wer international rekrutieren will, steht schnell vor vielen praktischen Fragen: Wo findet man geeignete Bewerberinnen und Bewerber? Wie läuft die Anerkennung ab? Wer unterstützt beim Visum, bei Sprachkursen oder beim Ankommen im Betrieb? Genau hier

setzt das Projekt „Hand in Hand for International Talents“ an.

Aktuell richtet sich der Blick unter anderem nach Brasilien und Indien. Gesucht werden Fachkräfte in IHK-Berufen – etwa in Elektro, Metallverarbeitung und Mechatronik, IT sowie in der Küche. Die Rekrutierung läuft über die jeweilige Auslandschandelskammer und die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung der Bundesagentur für Arbeit, unterstützt von Berufs- und Sprachschulen. Während die DIHK von Berlin aus koordiniert, übernehmen die IHK vor Ort und die

örtliche Arbeitsagentur die Ansprache der Unternehmen.

Rheinhessen ist als Projektregion neu dabei. Bis Ende 2027 soll das Projekt zeigen, wie das Fachkräfteeinwanderungsgesetz in der Praxis funktioniert – und wo Verfahren weiter verbessert werden können. Angesprochen sind Betriebe jeder Größe. Besonders interessant ist das Angebot aber für kleine und mittlere Unternehmen, die selten eigene Ressourcen für internationale Rekrutierung haben, stellt Umbach fest. Er empfiehlt, zunächst Kontakt mit dem Welcome Center



KÖNNEN AUCH KARTOFFELN: UNSERE KÖCHINNEN UND KÖCHE AUS INDIEN

Kartoffeln, Knödel, Kaiserschmarrn? Können unsere indischen Köchinnen und Köche genauso souverän wie internationale Köche. Mit „Hand in Hand for International Talents“ gewinnen Restaurants und Hotels erfahrene Fachkräfte aus Indien – begleitet von einem transparenten Vermittlungsprozess, Deutschkursen sowie der Unterstützung bei Anerkennung und Visum. Als vom Bundesministerium für Wirtschaft und Energie gefördertes IHK-Projekt ist „Hand in Hand for International Talents“ Ihr seriöser Partner in der Fachkräfterekrutierung aus dem Ausland.



NAME:

Nisha Patel
aus Indien

BERUF:

Köchin mit 2 Jahren
Berufserfahrung



MEHR INFO:



www.international-talents.de

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages



Durchgeführt von der
DIHK Service GmbH

in Kooperation mit



Bundesagentur für Arbeit

der IHK für Rheinhausen aufzunehmen. Auf der Projektwebsite sind Kurzprofile potenzieller Fachkräfte hinterlegt.

Findet ein Unternehmen ein interessantes Profil, begleitet das Welcome Center die nächsten Schritte. In der Regel folgt ein digitales Kennenlernen, meist auf Deutsch; bei Bedarf kann das Projekt eine Dolmetscherin oder einen Dolmetscher einbinden. Viele Bewerberinnen und Bewerber besuchen bereits im Herkunftsland Deutschkurse, einige sind auch schon mit der Chancenkarte nach Deutschland eingereist. „Durch die staatliche Förderung des Projekts ist es recht preisgünstig für die Unternehmen“, sagt Umbach.

Das Welcome Center selbst ist eine gemeinsame Initiative von IHK, Handwerkskammer und Landesregierung in Rheinland-Pfalz. Es berät Unternehmen und internationale Fachkräfte unentgeltlich – etwa zu Einreise-

und Aufenthaltsbestimmungen, Sprachkursen oder zur Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse. Gerade hier ist die Nachfrage hoch: Viele internationale Fachkräfte suchen derzeit nach passenden Stellen.

„Wir sind in Netzwerken organisiert mit Stadt und Trägern, Arbeitsagentur und Jobcenter“, sagt Umbach. Wie groß das Interesse ist, zeigte zuletzt auch die Berufsberatungsmesse, die zweimal im Jahr stattfindet

und mehr als 400 Teilnehmerinnen und Teilnehmer zählte. Stark nachgefragt sind derzeit zudem Sprachkurse. Für Unternehmen gibt es unter anderem die Webinar-Reihe „Gemeinsam integrieren“ – mit Themen wie Willkommenskultur im Betrieb, Onboarding internationaler Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Rekrutierung im Ausland oder dem Umgang mit privaten Personalvermittlern.

„HAND IN HAND“

Getragen wird das Projekt von der DIHK Service GmbH, der Bundesagentur für Arbeit, den Industrie- und Handelskammern vor Ort sowie den Auslandshandelskammern. Gemeinsam wollen sie den Weg zu Fachkräften aus Drittstaaten strukturieren und für Unternehmen handhabbarer machen. Gefördert wird das Projekt vom Bundesministerium für Wirtschaft und Energie. Kontakt: Anton Umbach, IHK für Rheinhausen, Telefon 06131 262-1615, Anton.Umbach@rheinhausen.ihk24.de



hand-in-hand-for-international-talents.de



ihk.de/rheinhausen/welcomecenter

heimat shoppen

Heimat shoppen 2026 – die bundesweite Imagekampagne für lebendige Innenstädte

Alzey	5. - 12. September	Worms	10. - 19. September
Bingen	28. August - 30. September	Mainz	17. - 20. September
Büdesheim	28. August - 30. September	Ingelheim	12. - 27. September

ihk.de/rheinhausen/heimatshoppen

#heimatshoppen

Azubis würden Ausbildung wieder wählen

Die meisten Auszubildenden in Rheinland-Pfalz sind mit ihrer Ausbildung zufrieden – 75,2 Prozent würden sich erneut für ihren Ausbildungsbetrieb entscheiden. Das zeigt die zweite landesweite Azubi-Umfrage der Industrie- und Handelskammern in Rheinland-Pfalz.

Foto: Adobe Stock / auremar



Allerdings fühlen sich die Jugendlichen mit ihrem gewählten Berufsweg zu wenig wertschätzt und wünschen sich mehr gesellschaftliche und politische Anerkennung. Aus den Umfrageergebnissen leitet die IHK-Arbeitsgemeinschaft Rheinland-Pfalz klare Forderungen an die Landesregierung ab. Dazu zählt eine systematische und praxisnahe Berufsorientierung an allgemeinbildenden Schulen, die sowohl berufliche als auch akademische Bildungswege vermittelt. Zudem fordert die IHK eine konsequente Anerkennung der Gleichwertigkeit von beruflicher und akademischer Bildung sowie gezielte Investitionen in eine moderne, fachspezifische Ausstattung der berufsbildenden Schulen.

Vor allem bei den Berufsschulen zeigt die Azubi-Umfrage dringenden Handlungsbedarf: So äußern sich mehr als ein Drittel der Jugendlichen unzufrieden über die Rahmenbedingungen. Die Kritik der Auszubildenden richtet sich vor allem auf die fachliche Qualität des Unterrichts sowie auf Ausstattung, Lernumgebung und die

Organisation des Stundenplans. Dass die Ergebnisse in der Berufsbildenden Schule 1 für Gewerbe und Technik in Mainz vorgestellt wurden, passte deshalb gut zum Befund: Die Berufsschule ist nicht Randnotiz, sondern zweiter Lernort der dualen Ausbildung – und damit entscheidend dafür, ob Ausbildung gelingt. Für Rheinhessen ordnet Karina Szwede, Hauptgeschäftsführerin der IHK für Rheinhessen, die Zahlen als Auftrag ein, die beiden Lernorte stärker zusammen-

zudenken: „Die Betriebe zeigen, wie sehr gute Begleitung, Verlässlichkeit und Wertschätzung die Zufriedenheit junger Menschen prägen. Damit diese Stärke nicht an anderer Stelle ausgebremst wird, brauchen auch die berufsbildenden Schulen moderne Ausstattung, ausreichend Lehrkräfte und Rahmenbedingungen, die mit der Praxis in den Unternehmen Schritt halten.“

Zugleich zeigt die Umfrage, dass viele junge Menschen ihren Ausbildungsweg sehr bewusst wählen: Gut zwei Drittel der Auszubildenden haben ihren Ausbildungsberuf gut informiert und mit klarem Interesse gewählt. Dabei sind bei der Berufsorientierung vor allem persönliche Kontakte und praktische Einblicke entscheidend: Der Austausch mit Freunden und Familie sowie Erfahrungen mit IHKs, Organisationen und Ausbildungsbetrieben bei Messen, Betriebsbesuchen und Praktika beeinflussen die Berufswahl junger Menschen maßgeblich.

Die Zufriedenheit mit den Ausbildungsunternehmen begründen die Auszubildenden vor allem mit dem wertschätzenden Umgang im Kollegenkreis und durch Ausbildungsverantwortliche. Auch Qualität und Rahmenbedingungen der Ausbildung sowie ein Ausbildungsberuf, der den eigenen Interessen entspricht, tragen dazu bei.

TORBEN SCHRÖDER, FREIER JOURNALIST



IHK-AZUBI-UMFRAGE

An der IHK-Azubi-Umfrage 2026 haben sich 6.335 Auszubildende aller Berufe und Ausbildungsjahre beteiligt – rund 20 Prozent aller IHK-Azubis in Rheinland-Pfalz. Ihnen wurden insgesamt 14 Fragen zu ihrem Berufsorientierungsprozess, ihrer Ausbildung und ihrem Ausbildungsbetrieb gestellt. In diesem Jahr wurden zusätzlich die beiden Sonderthemen „Künstliche Intelligenz“ und „Berufsschule“ aufgenommen. Die Umfrage soll im Abstand von drei Jahren weitergeführt werden. Alle Ergebnisse finden sich unter:



ihk-rlp.de/azubi-umfrage

VERLAGS Thema ³ 2026

Eine Verlagsveröffentlichung – präsentiert im Report



Ausbildung

www.zarbock.de

Impressum: Druck- und Verlagshaus Zarbock GmbH & Co. KG, Sontraer Straße 6, 60386 Frankfurt am Main, Telefon 069/42 09 03-75
Die Textbeiträge in diesem Verlagsthema wurden von den werbenden Unternehmen verfasst.



Foto: Istock / Smederevac

Der Anteil von Frauen, die eine Ausbildung in „männerdominierten“ Berufen machen, steigt stetig.

7 Vorurteile zur Ausbildung im Realitäts-Check

Immer die gleiche, langweilige Arbeit, kaum Geld, kaum Karrierechancen. Vorurteile zum Thema Berufsausbildung gibt es viele. Doch ist da wirklich etwas dran? Wenn du mit einer der folgenden Behauptungen konfrontiert wirst – lass dich nicht verunsichern! Hier steht, wie es sich tatsächlich damit verhält:

Vorurteil 1: Mit einer Ausbildung kannst du keine Karriere machen

Stimmt nicht! Nach der Ausbildung hast du nicht nur enorme Möglichkeiten, dich weiterzubilden (etwa weitere Schulabschlüsse nachzuholen), sondern kannst auch innerhalb des erlernten Berufs Karriere machen. Zum Beispiel, indem du als Facharbeiter deinen Meister machst. Außerdem steht dir der Weg in die Selbstständigkeit jederzeit offen. Schätzungen gehen davon aus, dass rund die Hälfte der Selbstständigen in Deutschland kein Studium absolviert haben. Und was das Einkommen betrifft: Mit einer abgeschlossenen Ausbildung plus Weiterbildung verdienen Berufstätige im Laufe ihres Lebens zwischen 1 und 1,4 Millionen Euro – im Schnitt nicht weniger als Akademiker.

Vorurteil 2: Kaffee kochen, einkaufen für die Kollegen – in der Ausbildung bist du für alle der Laufbursche
Mal ehrlich – glaubst du, der Arbeitgeber gibt dir einen Ausbildungsplatz inklusive Vergütung und „verplempert“ deine Fähigkeiten dann, indem er dich nur Kaffee kochen lässt? Das Vorurteil stammt wahrscheinlich aus den Erfahrungen, die manche Schülerinnen und Schüler leider gelegentlich noch in einem Praktikum machen. Und klar: Am Anfang braucht es etwas Zeit, bist du so weit bist, dass du an anspruchsvolle Tätigkeiten herangeführt wirst. Doch dann warten jede Menge interessante Aufgaben auf dich. Außerdem sehen viele Kollegen bei dem derzeitigen Fachkräftemangel in dir immer auch einen zukünftigen Kollegen oder zukünftige Kollegin. Der Arbeitgeber hat also ein echtes Interesse daran, dass deine Ausbildung gut läuft und du dich im Betrieb wohlfühlst.

Vorurteil 3: In der Ausbildung verdienst du kaum Geld

Zunächst mal: Auch Studenten schwelgen normalerweise nicht gerade Luxus während ihres Studiums. Viele sind gezwungen, sich mit einem Nebenjob etwas dazu zu verdienen. Bei Azubis sieht es mit dem Geld gar nicht so schlecht aus: 2026 liegt

die Mindesthöhe der Ausbildungsvergütung im ersten Jahr bei 724 Euro im Monat. In den folgenden Ausbildungsjahren steigt sie. 2024 erhielten Auszubildende in Deutschland eine tarifliche Vergütung von 1.133 Euro – im Durchschnitt. Sie kann je nach Branche also auch höher ausfallen. In manchen Berufen allerdings auch niedriger. Das sind keine Top-Einkommen – aber auch nicht gerade ein Almosen.

Vorteil 4: Ausbildungsberufe sind monoton und langweilig
Stimmt nicht! Bildungsexperten der Plattform news4teachers.de zeichnen ein ganz anderes Bild: „Die berufliche Ausbildung umfasst über 320 sehr unterschiedliche Berufe. Viele sind nicht körperlich, sondern kreativ oder organisatorisch geprägt. Viele Ausbildungsberufe beinhalten Problemlösung, Kundenkontakt, Verantwortung und Abwechslung.“ Wichtig ist, dass du dir einen Beruf suchst, in dem du deine individuellen Talente am besten entfalten kannst.

Vorurteil 5: In der Ausbildung muss man sich stark unterordnen
Was stimmt, ist: Hierarchien sind in einem Ausbildungsbetrieb stärker ausgeprägt als in einem Studium. Das geht in den meisten Unternehmen auch gar nicht anders. Die Zeiten, in denen du als Azubi einfach stupide Anweisungen ausgeführt hast, sind aber vorbei. „Stattdessen stehen selbstorganisiertes Lernen, Projektarbeit und Verantwortung in realen Arbeitssituationen“, so noch einmal die Fachleute von news4teachers. Im Laufe der Ausbildung werde immer mehr Selbstständigkeit gefördert und gefordert. Fazit: „Betriebe erwarten keine devote Unterordnung, sondern zunehmende Eigeninitiative.“

Vorurteil 6: Ausbildungsberufe vermitteln kaum Bildung
Stimmt nicht! Kaum ein Ausbildungsberuf vermittelt heute rein manuelle, handwerkliche Fähigkeiten. Der Anteil theoretischer

und allgemeiner Bildung schwankt natürlich von Branche zu Branche. Grundsätzlich kann man sagen, dass effektives Lernen ein wichtiger Teil jeder Ausbildung ist. Dazu gibt es zum Beispiel überbetriebliche Bildungsstätten und vom Arbeitgeber angebotene Weiterbildungsmöglichkeiten. In einem dualen Studium ist der Lernanteil ohnehin gleichrangig mit der praktischen Ausbildung.

Vorurteil 7: Manche Ausbildungsberufe sind nur etwas für Männer
Dieses Vorurteil ist nicht von gestern, sondern von vorgestern. Zwar gibt es natürlich nach wie vor Jobs, in denen Männer in der Überzahl sind. Der Anteil von Frauen, die eine Ausbildung in „männnerdominierten“ Berufen machen, steigt aber stetig. So hat er sich laut Statistischem Bundesamt etwa bei den Tischler-Ausbildungsverträgen innerhalb von zehn Jahren von 11 auf 20 Prozent fast verdoppelt, bei Kraftfahrerinnen und Kraftfahrern sogar annähernd vervierfacht (von 3 auf 11 Prozent). Interessant: Umgekehrt stieg der Anteil von Männern im frauendominierten Friseurhandwerk im gleichen Zeitraum ebenfalls stark an: von 13 auf 34 Prozent!



WAS MILLIONEN SEHEN, BAUST DU MIT AUF.

Ob Technik oder Organisation – mit uns bringst du Shows, Events und Videos auf die Bildschirme der Welt.

Dein Start bei uns (m/w/d):

- ▶ Industrieelektroniker, Fachrichtung Systeme & Geräte (2 J.)
- ▶ Industriekaufrau/-mann (3 J.)
- ▶ Duales Studium Betriebswirtschaftslehre (B.A.)



HIER GIBT ES UNSERE WERTE, BENEFITS &
ALLE WICHTIGEN INFOS DIE DU BRAUCHST.

www.broadcast-solutions.de | jobs@broadcast-solutions.de



Selbstorganisiertes Lernen, Projektarbeit und Eigenverantwortung stehen hoch im Kurs und werden im Laufe der Ausbildung immer mehr gefördert und gefordert.



Foto: istock / izusek

Auch in MINT-Berufen können Auszubildende vom Fachkräftemangel profitieren.

Ausbildung in Mangelberufen: Wie Azubis damit punkten können

In Deutschland herrscht Fachkräftemangel – davon hast du sicher schon gehört. Einige Branchen leiden besonders darunter, dass sich kaum Arbeitskräfte finden lassen. Hier spricht man von Mangelberufen. Mit einer Ausbildung in einem solchen Beruf hast anschließend also meist eine sehr sichere Anstellung und gute Karrierechancen.

Zuerst kurz zum Verständnis: Welche Kriterien müssen eigentlich erfüllt sein, damit ein Beruf „offiziell“ zum Mangelberuf erklärt wird? Eine wichtige Rolle spielt dabei die sogenannte „Vakanzeit“. Sie beschreibt, wie viel Zeit bis zur Besetzung einer offenen Stelle vergeht. Zu den am stärksten betroffenen Branchen gehört die Altenpflege. 2024 betrug die Vakanzeit hier im Durchschnitt 286 Tage, also beinahe zehn Monate. So lange dauerte es, bis Senioren- und Pflegeheime eine offene Stelle endlich wieder besetzen konnten.

Hier haben Auszubildende beste Chancen

„Lange Vakanzeiten zeigen deutlich, dass es im entsprechenden Bereich einen erheblichen Mangel an qualifiziertem Personal gibt“, erklärten Experten der Plattform mangelberufe.de. Neben der Altenpflege waren das deutschlandweit zuletzt außerdem folgende Berufe:

+ Aus- und Trockenbau

- + Industrielle Glasherstellung und -verarbeitung
- + Metallerzeugung
- + Bodenverlegung
- + Metallbau- und Schweißtechnik
- + Klempnerei, Sanitär, Heizung, Klima
- + Hochbau
- + Bau- und Transportgeräteführung
- + Baustoffherstellung
- + Nichtärztliche Therapie und Heilkunde
- + Kunsthandwerkliche Metallgestaltung
- + Holzbearbeitung und -verarbeitung
- + Metalloberflächenbehandlung
- + Fahrzeug-, Luft-Raumfahrt- und Schiffbautechnik

Beim „Spitzenreiter“ Aus- und Trockenbau betrug die Vakanzeit mehr als 300 Tage, bei der Schiffbautechnik knapp 240 Tage. Dabei lagen alle diese Berufe deutlich über dem Durchschnitt aller Branchen (150 Tage).*

Wie sieht die Situation nun bei uns in Hessen aus? Fachleute sehen wegen ausgeprägten Fachkräftemangels hervorragende Ausbildungschancen vor allem in Gesundheits-, Pflege-, IT- und in vielen Handwerksberufen. Konkret handelt es sich dabei beispielsweise um Pflegefachleute, Anlagenmechaniker, Beton- und Stahlbetonbauer, Lokführer, Fahrlehrer und IT-An-

wenderberater. Auch der gesamte MINT-Bereich (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) ist vom Fachkräftemangel betroffen. Interessant: Fast die Hälfte der Unternehmen mit Besetzungsproblemen bekommt nicht einmal eine Bewerbung auf ihre offene Stellen. Mit einer Ausbildung in einem dieser Mangelberufe solltest du also keinerlei Probleme haben, einen lukrativen und sicheren Arbeitsplatz zu finden.

Strategietipps für angehende Azubis in Mangelberufen

Die hohen Übernahmechancen, Arbeitsplatzsicherheit und gute Weiterbildungsmöglichkeit werden meist als Hauptvorteile einer Ausbildung in Mangelberufen genannt. Tipp: Informiere dich frühzeitig, ob ein solcher Beruf für dich in Frage kommt. Falls ja – bewirb dich zeitnah um ein Praktikum in einem entsprechenden Unternehmen. So lernst du die Arbeit schon einmal aus erster Hand kennen und hast bereits früh „einen Fuß in der Tür“.

Noch einmal zu den gerade angesprochenen Weiterbildungschancen: Auch in vielen Mangelberufen besteht die Möglichkeit, praktische und akademische Ausbildung miteinander zu kombinieren, nämlich mit einem dualen Studium. Dabei greifen theoretisches Lernen an einer Uni, Fachhochschule, dualen Hochschule oder Berufsakademie und längere Praxisphasen in einem Betrieb ineinander. Inzwischen stehen mehrere hundert Angebote zur Auswahl, von Maschinenbau über Betriebswirtschaft bis zu Sozialer Arbeit. Detailinformationen dazu findest du zum Beispiel unter www.wegweiser-duales-studium.de.



Im Gesundheits- und Pflegebereich gibt es hervorragende Ausbildungschancen.

Nachfrage nach Personal mit digitalen Kenntnissen

Besonders in ländlichen Regionen herrscht vielerorts erheblicher Mangel an Fachkräften. Das liegt daran, dass viele junge Leute vom Land in die Stadt ziehen. Ein weiterer Grund ist nach Erkenntnissen der Experten von „mangelberufe.de“ die Digitalisierung: „Durch den technologischen Fortschritt entstehen neue Berufe und Anforderungen, für die es noch nicht genügend ausgebildete Fachkräfte gibt“, schreiben sie. „Besonders Berufe in den Bereichen IT, Datenanalyse und künstliche Intelligenz sind stark betroffen.“

Wichtig zu wissen: Wissenschaftlicher und technologische Fortschritt führen dazu, dass sich die Berufswelt in Zukunft weiter verändern wird. Fachleute glauben, dass Jobs an Bedeutung gewinnen, in denen es um Umwelt und Technik, Datenverarbeitung und persönliche Betreuung geht. Beispiele für solche Zukunftsberufe sind unter anderem Experte für erneuerbare Energien, KI-Marketing-Manager oder E-Mobilitätstechniker. Dass hier dringend Personal gebraucht werden wird, ist heute schon absehbar. Also: Behalte bei der Ausbildungsplatzsuche unbedingt auch die Zukunftstrends im Auge!

* Quelle: www.arbeitskraefte.de

Mach keinen Job. Mach Zukunft.

Bei uns gestaltest du nicht nur Gebäude – sondern das Zuhause von über 11.000 Menschen.

Starte deine Ausbildung bei der Wohnbau

-  Technik
-  Immobilien
-  Büro
-  Duales Studium



Unsere Ausbildungsberufe:



Direkt bewerben:




wohnbau mainz

Studium oder Ausbildung – diese Vorteile hast du als Azubi!

Der letzte Schultag ist geschafft – und jetzt? Wenn du nicht sicher bist, ob du ein Studium anvisieren oder lieber eine Ausbildung machen sollst, haben wir eine kleine Entscheidungshilfe für dich. Hier sind die besten Gründe, die für eine Ausbildung sprechen.

Handwerk, öffentlicher Dienst, Gesundheitswesen, kaufmännischer Bereich, Gastronomie oder der Dienstleistungssektor – es gibt so viele Bereiche, in denen du dir als Azubi eine berufliche Zukunft aufbauen kannst. Um herauszufinden, was für dich am besten passt, hilft zum Beispiel die Arbeitsagentur an deinem Wohnort (Infos auch unter www.arbeitsagentur.de/bildung). Doch unabhängig von Branche und Beruf hat eine fundierte Ausbildung in jedem Fall viele Vorteile.

Fachkräftemangel – ein Vorteil für Lehrstellensuchende
Betriebe suchen händierend nach qualifizierten Mitarbeitern. Und da immer mehr Menschen in den nächsten Jahren in Rente gehen und immer weniger nachrücken, wird sich dieses Problem in Zukunft eher noch verschärfen. Daraus ergeben sich jede Menge Chancen – einer der Hauptvorteile einer

Ausbildung: die Arbeitsplatzsicherheit. Als besonders krisensichere Jobs gelten Berufe in der Alten- und Krankenpflege, in der öffentlichen Verwaltung, zahlreiche Handwerksberufe und Erzieher. Anders als in früheren Zeiten ist es heute auch kein Problem, eine Lehrstelle zu finden, in vielen Fällen kannst du dir den Ausbildungsbetrieb aussuchen, der am besten zu dir passt.

Nächster Vorteil: Du verdienst sofort dein eigenes Geld. Monat für Monat selbst verdiente Euros auf dem Konto zu sehen, ist einfach ein gutes Gefühl. Und so schlecht ist die Vergütung nicht. Laut Bundesinstitut für Berufsbildung gibt es 2025 für Azubis in dualen Ausbildungsberufen eine monatliche Mindestvergütung von 682 Euro im ersten Ausbildungsjahr. Im zweiten, dritten und gegebenenfalls im vierten Jahr steigt die Mindestvergütung auf 805, 921 beziehungsweise 955 Euro.

Diese Karrierechancen hast du mit einer Ausbildung
Mit einer Ausbildung hast du bessere Karrierechancen als viele denken. Nach einer Lehre im Handwerk und anschließender kaufmännischen Fortbildung kannst du deinen Meister oder deine Meisterin machen und später auch einen eigenen Betrieb gründen. „Ausbildung mit 17, Meister mit 21, Betriebswirt mit 24, Chef mit 26 – dieser Werdegang ist keine Seltenheit mehr“, fassen es Experten von „karriereziel.de“ zusammen. Und: Als Meister im Handwerk liegt das Lebensseinkommen laut Handwerk-Zentralverband mit rund zwei Millionen Euro auf demselben Level wie bei einem Bachelor-Absolventen. Hinzu kommt, dass du früh anfangen kannst, fürs Alter vorzusorgen.

Übrigens: Eine Ausbildung und ein Studium müssen sich gar nicht gegenseitig ausschließen. Es gibt auch die Möglichkeit eines dualen Studiums, das beides miteinander kombiniert.

Fertigkeiten auch im privaten Alltag nutzen
Anders als in einem Studium hast du bei einer Ausbildung von Anfang an fest strukturierte Arbeitsabläufe und klar organisierte Tages- und Wochenpläne. Im Studium sind Lernende mehr oder weniger auf sich gestellt, um die Studienziele zu erreichen. Eine solche klare Struktur kommt vielen Azubis entgegen und hilft, sich im Arbeitsleben schnell zurechtzufinden.

Und: In einer Ausbildung kombinierst du immer Theorie und Praxis miteinander. Die praktischen Fertigkeiten, die du dir beispielsweise mit einer handwerklichen Ausbildung aneignest, kannst du prima auch im privaten Bereich nutzen. Natürlich sollte man sich nie selbst überschätzen, aber als Handwerker kannst du viele Dinge in Haus, Garten und Wohnung selbst erledigen. Das spart dir Ausgaben für teure Dienstleister!

JETZT EINSTEIGEN

Wir bilden aus:

- **Fachkraft im Fahrbetrieb**
- **Berufskraftfahrer/in**
- **Kfz-Mechatroniker/in für Nutzfahrzeuge** (w/m/d)

Interesse geweckt?
Alle Infos und Online-Bewerbung

KRN

www.krn-mobil.de



„Führung lernt man, indem man sie übernimmt“

Katharina Heinz führt das Heinz Autocenter in Mainz in dritter Generation. Beim Netzwerktreffen der Business Women IHK Rheinhessen gab sie als Gastgeberin Einblicke in ihr Familienunternehmen – inklusive Reifenwechsel.

Sie führen ein Familienunternehmen in dritter Generation. War das immer Ihr Plan?

Nein, mein Weg war weniger geradlinig als man vielleicht vermuten würde. Nach dem Abitur habe ich zunächst eine Ausbildung zur Bankkauffrau gemacht und im Private Banking gearbeitet. Erst später entstand der Wunsch, meine Erfahrungen in unser Familienunternehmen einzubringen. Gleichzeitig war es mir wichtig, mir eine eigene fachliche Grundlage zu erarbeiten. Deshalb habe ich parallel zu meinem Einstieg berufsbegleitend Betriebswirtschaft studiert und anschließend einen MBA absolviert.

Wann war für Sie klar, dass Sie das Unternehmen einmal führen möchten?

Diese Entscheidung ist Schritt für Schritt gewachsen. Irgendwann habe ich gemerkt, dass ich nicht nur mitarbeiten, sondern das Unternehmen auch aktiv mitgestalten möchte. Als die Nachfolge konkreter wurde, war für mich klar: Wenn ich diesen Weg gehe, dann mit voller Überzeugung.

Wie würden Sie Ihren Führungsstil beschreiben?

Ich versuche, klar zu führen und gleichzeitig nahbar zu bleiben. Gute Führung basiert für mich auf Vertrauen, Ehrlichkeit und Verlässlichkeit. Dazu gehört, zuzuhören, unterschiedliche Sichtweisen einzubeziehen und trotzdem eine Richtung vorzugeben. Am Ende ist es meine Aufgabe, Entscheidungen zu treffen und dafür einzustehen.

Wie erleben Sie Ihre Rolle als Frau in der Automobilbranche?

Die Automobilbranche ist noch immer stark männlich geprägt. Gerade zu Beginn wurde ich häufig zuerst als „die Tochter von“ wahrgenommen und nicht als Geschäftsführerin.

Mit der Zeit habe ich gelernt, dass Kompetenz langfristig mehr überzeugt als jedes Vorurteil. Gleichzeitig möchte ich sichtbar sein, damit Frauen in Führungspositionen in dieser Branche irgendwann nicht mehr als Besonderheit gelten.



Sie haben vor Kurzem den Staffelstab von Ihrem Vater übernommen. Was war dabei die größte Herausforderung?

Den richtigen Ausgleich zwischen Bewahren und Verändern zu finden. Mein Vater hat das Unternehmen über Jahrzehnte aufgebaut. Davor habe ich großen Respekt.

Gleichzeitig verändert sich unsere Branche sehr schnell. Deshalb müssen wir bereit sein, neue Wege zu gehen. Ein solcher Übergang kann aus meiner Sicht nur gelingen, wenn beide Generationen einander vertrauen.

Welche Werte aus der bisherigen Unternehmensführung möchten Sie bewahren?

Unsere Handschlagqualität, den respektvollen Umgang miteinander und den langfristigen Blick auf das Unternehmen. Familienunternehmen denken nicht nur in Quartalen, sondern in Generationen.

Wo setzen Sie bewusst neue Impulse?

Ich möchte das Unternehmen moderner und vernetzter aufstellen. Dazu gehören digitale Prozesse, eine zeitgemäße Zusammenarbeit und eine starke Positionierung als Arbeitgeber. Gleichzeitig möchte ich Offenheit für neue Ideen fördern. Wir können uns nur weiterentwickeln, wenn wir bereit sind, bestehende Abläufe immer wieder zu hinterfragen.

Welche Entwicklungen in der Automobilbranche beschäftigen Sie derzeit besonders?

Neben der Elektromobilität verändert sich vor allem das Verhalten der Kundinnen und Kunden. Sie erwarten schnelle Abläufe, Transparenz und gleichzeitig eine persönliche und ehrliche Beratung. Hinzu kommt die Frage, wie wir auch in Zukunft ein attraktiver Arbeitgeber bleiben. Der Wettbewerb um gute Mitarbeitende ist mittlerweile mindestens genauso wichtig wie der Wettbewerb um Kundinnen und Kunden.

Welche Erfahrungen haben Ihnen auf Ihrem eigenen Weg besonders geholfen?

Vor allem der Austausch mit anderen Unternehmerinnen und Unternehmern. In Netzwerken kann man Erfahrungen teilen, neue Perspektiven kennenlernen und auch schwierige Themen offen besprechen. Gerade dann, wenn wichtige Entscheidungen anstehen, ist dieser Rückhalt besonders wertvoll.

Was würden Sie jungen Frauen raten, die ein Unternehmen gründen oder übernehmen möchten?

Warten Sie nicht darauf, sich perfekt vorbereitet zu fühlen. Diesen Zeitpunkt wird es wahrscheinlich nie geben. Führung lernt man, indem man Verantwortung übernimmt. Wichtig ist, einen eigenen Führungsstil zu entwickeln, statt andere zu kopieren. Man darf sich Rat holen und trotzdem seinen eigenen Weg gehen.

DAS INTERVIEW FÜHRTE JULIA SCHNEIDER,
IHK FÜR RHEINHESSEN

KATHARINA HEINZ

Katharina Heinz ist Geschäftsführerin der Heinz Autocenter GmbH & Co. KG und führt das Familienunternehmen in dritter Generation. Die ausgebildete Bankkauffrau hat einen Bachelorabschluss in Betriebswirtschaft und einen MBA. Sie engagiert sich für Unternehmensnachfolge, moderne Führung und Female Leadership.

HEINZ AUTOCENTER GMBH & CO. KG

Das Heinz Autocenter ist ein Familienunternehmen, das in diesem Jahr sein 75-jähriges Bestehen gefeiert hat. Mehr als 100 Mitarbeitende arbeiten am Standort Mainz. Der Schwerpunkt liegt auf persönlicher Beratung und Service.

BUSINESS WOMEN IHK RHEINHESSEN

Seit Mai 2025 bringt die IHK für Rheinhessen mit dem Business Women Netzwerk Unternehmerinnen, Gründerinnen und Entscheiderinnen aus der Region zusammen. Ziel ist es, Austausch zu stärken, Sichtbarkeit zu schaffen und Frauen in der Wirtschaft gezielt zu vernetzen. Das Netzwerk ist Teil der bundesweiten Initiative „Business Women IHK“ der DIHK. Kontakt: Viktoria Braun, Referentin für Bildungsprojekte und Fachkräftesicherung, viktoria.braun@rheinhausen.ihk24.de, Telefon 06131-262-1710.



ihk.de/rheinhausen/businesswomen



Planen
Realisieren
Service



Modul- und Containerbau



Container



Stahlbau

06751 4035
info@novocont.de
www.novocont.de



Novocont. Räume mit System.

Optimales Preis-Leistungsverhältnis.
Mit Garantie.

Jetzt anfragen!

nexxt-change Unternehmensbörse

INFORMATION

Die IHK für Rheinhausen veröffentlicht Angebote von Unternehmen auf Partnersuche, Angebote zur Übernahme von Unternehmen sowie Nachfragen von Existenzgründungswilligen.

Die Vermittlung rein finanzieller Beteiligungen sowie eine Unternehmens- oder Immobilienvermittlung ist ausgeschlossen. Anfragen werden, wenn der Einsender nichts anderes bestimmt, der zuständigen IHK oder dem Anfragenden zugeleitet mit der Bitte, den Kontakt selbst herzustellen.

Die Börse und die Bedingungen zu ihrer Verwendung finden sich unter:



nexxt-change.org



IHK für Rheinhausen
Christian Redeke
Tel.: 06131 262-1705
Fax: 06131 262-2705
christian.redeke@rheinhausen.ihk24.de

Verkaufsangebote

Mischgewerbe aus Einzelhandel und Gastro wegen berufl. Veränderung zu verkaufen
MZ-A 9/26

++++++

Etabliertes Teefachgeschäft in 1A-Innenstadtlage sucht Nachfolge
MZ-A 8/26

++++++

Etablierter LED-Fachhandel mit Webshop und Konfektionierung
MZ-A 7/26

++++++

Cigköfem-Franchise in Worms abzugeben – Veganes System
MZ-A 6/26

++++++

100-jähriges Traditionsunternehmen sucht Altersnachfolge!
MZ-A 5/26

++++++

Eigentümergeführte Tief- und Straßenbaufirma mit 25 Mitarbeitern
MZ-A 4/26

++++++

Etablierter Büro- und Telefonservice (22 MA) mit 20-jähriger Marktpräsenz
MZ-A 3/26

++++++

Bio-Food-Startup zum Verkauf
MZ-A 1/26

++++++

Einzelhandelsgeschäft für Feinkost, Spirituosen, Essige, Öle u.v.m.
MZ-A 17/25

++++++

Elektronik Bauteile Fachhandel Mainz-Wiesbaden-Frankfurt
MZ-A 16/25

++++++

Copyshop/Druckwerkstatt
MZ-A 14/25

++++++

KompetenzCenter rund um Drucker, Tinte und Toner in Mainz zu verkaufen
MZ-A 13/25

++++++

Herrenbekleidungsgeschäft mit festlicher Mode ab sofort zu verkaufen
MZ-A 12/25

Kaufgesuche

Unternehmerischer Nachfolger sucht B2B-KMU im Raum Mainz
MZ-G 4/26

++++++

Ihr Lebenswerk in gute Hände – Nachfolger sucht Betrieb
MZ-G 3/26

++++++

Hausverwaltung in Mainz/Wiesbaden gesucht – Übernahme mit Respekt & Klarheit
MZ-G 2/26

++++++

Teilhabender Gesellschafter oder Nachfolger
MZ-G 1/26

++++++

Kaufgesuch – Gebäudedienstleistungen / Hausmeisterservice im Rhein-Main-Gebiet
MZ-G 6/25

++++++

Nachfolgeunternehmer suchen produzierenden Betrieb zur Führung vor Ort
MZ-G 4/25



Your home of success.



Sie suchen:

Ein Büro, Konferenzräume oder eine Geschäftsadresse...

...oder vielleicht einen professionellen Telefondienst für Ihre Urlaubsvertretung?

Flexibel, schnell und unkompliziert.

Wir übernehmen das für Sie!

Mehr Informationen auf unserer Website.

www.ecos-workspaces.com/mainz
mainz@ecos-workspaces.com
Tel.: +49 6131 921-0



in v @ f

Auf der Couch den Horizont erweitern

Zwei Formate, ein Ziel: Unternehmen stärken. Mit der „Business Couch“ und dem „Gründungs-Afterwork“ hat die IHK für Rheinhessen in Worms zwei neue Veranstaltungsreihen gestartet – ein Erfahrungsbericht.



Er war schon auf der „Business Couch“, und ebenso „Afterwork“ unterwegs: Jonas Deichmann kennt beide Veranstaltungsformate – der Geschäftsführer der 8devs und der Vitacode GmbH in Worms nutzt unterschiedliche Möglichkeiten, um sich zu vernetzen und neue Perspektiven kennen zu lernen. Das Konzept der „Business Couch“: In entspannter Atmosphäre werden Fragestellungen aus dem Unternehmensalltag gemeinsam diskutiert und weiterentwickelt. Zwei Unternehmen bringen jeweils eine konkrete Herausforderung mit, zwei Couches stehen für Austausch, Perspektivwechsel und Ideenentwicklung parat.

Deichmann ging es um ein Brainstorming zum Sales-Marketing-System eines Produkts. Im Verbund mit Führungskräften, Soloselbstständigen und Teilnehmern aus dem Gründungsökosystem – teils frisch aus dem Studium, teils mit jahrzehntelanger Erfahrung – gelang es so, neue Ansätze zu entdecken. Eine Lehre war, stärker mit Partnern und Vertriebsexperten zusammenzuarbeiten. „Die Veranstaltung hat uns geholfen, stärker über Kunden-Mehrwert nachzudenken“, sagt Deichmann. „Daraufhin haben wir zielgerichteter unsere Gespräche vorbe-

reitet, und wir haben Impulse zur Organisationsstruktur erhalten.“ Der Unternehmer nahm bei einer weiteren „Business Couch“-Veranstaltung teil, diesmal als Gast, um weitere Impulse mitzunehmen: „Neue Sichtweisen erweitern den eigenen Horizont.“

Studierende kommen mit Ehemaligen zum Thema Gründung zusammen

Auch der „Gründungs-Afterwork“ profitiert nach Deichmanns Einschätzung von der breit gefächerten Personengruppe, die dort zusammenkommt. Hier steht das Gründungsökosystem im Fokus, von erfahrenen Beratern und Unternehmern bis zu gründungswilligen Studenten. Als Gast nahm Deichmann Impulse zur Führungskultur auf und beteiligte sich am Networking, das stets dazu gehört.

Denn das Ziel ist hier ein niedrigschwelliger Rahmen für Austausch, Vernetzung und Information rund um das Thema Selbstständigkeit, mit persönlichen Gesprächen, kurzen Impulsen und dem Kennenlernen regionaler Akteure. Das Format schafft es, wie Deichmann betont, eine sehr heterogene Teilnehmergruppe zusammenzubringen. Dass auf dem Campus Studierende mit Ehemaligen

zusammenfinden, um sich über das Thema Gründung auszutauschen, „finde ich cool“. Deichmann gründete die 8devs im Jahr 2020 zwecks Entwicklung einer Gesundheitsplattform und, mit dem Ziel der Digitalisierung im Rettungsdienst, fünf Jahre später das Joint-Venture Vitacode. „Ich finde es wahnsinnig wichtig, regelmäßig einen Spiegel von außen vorgehalten zu bekommen“, sagt der Unternehmer. „Dabei war der Austausch beim Gründungs-Afterwork enorm wichtig, denn hier gibt es ein Feedback, das man bei potenziellen Interessenten eher nicht so ehrlich bekommt. Hier ergibt sich eine andere Gesprächsebene, und ich habe noch nicht erlebt, dass jemand einem die eigene Idee klaut.“

TORBEN SCHRÖDER, FREIER JOURNALIST

IHK-GRÜNDUNGSFORMATE

Die beiden Gründungsformate der IHK für Rheinhessen in Worms wechseln sich ab: Am 20. August, 18 Uhr, steigt der nächste „Wormser Gründungs-Afterwork“. Und am 25. August, 18 Uhr, geht es auf die „Business Couch“ zur „Company Challenge“. Weitere Termine sind am 24. September, 29. Oktober und 10. Dezember, jeweils um 18 Uhr, geplant.

2025 hat die IHK am Standort Bingen die „Entrepreneurs Couch & Company Night“ gestartet, bei der Gründerinnen und Gründer ihre Projekte in entspannter Atmosphäre präsentieren. Zusätzlich gibt es dieses Jahr erstmals das Format „Culture & Company“ in Alzey.

Und im November starten die Gründungswochen in Mainz und Worms: Vom 16. bis 20. November dreht sich alles um Existenzgründung und Selbstständigkeit. Gründungsinteressierte, Gründerinnen und Gründer, Start-ups, Scale-ups und bestehende Unternehmen sind herzlich eingeladen, sich zu informieren, auszutauschen und zu vernetzen.



ihk.de/rheinhessen/gruendeninworms



ihk.de/rheinhessen/starthilfe

Aktuelles Thema für die Arbeitsmedizin: „Gripeschutzimpfungen rechnen sich deutlich“

Von Mi., 21. bis Sa., 24. Oktober findet in der Rheingoldhalle Mainz der Deutsche Betriebsärzte Kongress des Verband Deutscher Betriebs- und Werksärzte e. V. (VDBW) statt.

Das Motto des Kongresses lautet „Arbeitsmedizin wirkt. Evidenz und Potenzial“ und richtet sich an Betriebsärztinnen und Betriebsärzte sowie Interessierte aus dem Gesundheitswesen.

Eines der Schwerpunktthemen ist „Evidenzbasierte Arbeitsmedizin“. Das Thema wird aus unterschiedlichen Perspektiven heraus beleuchtet. Unter anderem werden Expertenvorträge zur „guten Arbeitsmedizin“ und zur „Versorgungssituation“ präsentiert. Weiterhin sind aktuelle Themen aus der arbeitsmedizinischen Praxis und dem Bereich Mental Health geplant.¹ Bereits im vergangenen Jahr wies das Gesundheitsunternehmen Viatris auf die bedeutende Versorgung der Bevölkerung durch betriebliche Gripeschutzimpfprogramme hin. Die Viatris-Gruppe Deutschland nimmt am Kongress des VDBW in Mainz teil.

Gesundheitsökonomisches Entscheidungsanalysemodell bestätigt wirtschaftliche Attraktivität von Gripeschutzimpfungen

Prof. Dr. York Zöllner, Hochschule für Angewandte Wissenschaften (HAW) Hamburg, stellte im Rahmen des Betriebsärzte Kongresses VDBW im vergangenen Jahr die Ergebnisse seines gesundheitsökonomischen Entscheidungsanalysemodells vor. Dieses Modell simuliert die Krankheits- und Kostenfolgen eines im Unternehmen durchgeführten Gripeschutzimpfprogramms im Vergleich zur Nichtdurchführung eines Impfprogramms. Das Modell bewertet den finanziellen Nutzen geringerer Fehlzeiten und eines geringeren Produktivitätsausfalls während der Arbeitsaktivität. Die Ergebnisse verdeutlichen die signifikanten Kostenersparnisse von Gripeschutzimpfprogrammen für Arbeitgeber:innen².

Eine der wichtigsten Erkenntnisse für Zöllner ist, dass sich „betriebliche Gripeschutzimpfungen wirtschaftlich deutlich rechnen: Jeder investierte Euro bringt dem Unternehmen im Durchschnitt mehr als vier Euro zurück“. Die Kosten einer Impfung seien im Vergleich zu den wirtschaftlichen Folgen einer Grippeerkrankung eher gering. „Man kann betriebliche Impfprogramme durchaus als eine sehr rentable Form der Gesundheitsprävention verstehen“, so Zöllner.

Auch der Wirtschaftswissenschaftler Prof. Dr. Volker Nürnberg, Hochschule Allensbach Konstanz, unter anderem Experte im Bereich Gesund-

heitsökonomie, beschäftigt sich seit vielen Jahren mit dem Thema betriebliche Gripeschutzimpfung. Er begrüßt die Ergebnisse seines Kollegen Zöllner und ist überzeugt, dass diese Unternehmen dazu motivieren sollten, sich dem Thema betriebliche Gripeschutzimpfung anzunehmen. „Man sieht, dass sich die Investition in Impfstoff und Personal in jeder Branche rechnet. Man muss auch die Folgen einer Grippeerkrankung eines Mitarbeitenden beachten“, so Nürnberg.

Gripeschutzimpfung kann Arbeitgeber:innenattraktivität erhöhen und attraktiv für Unternehmen sein

Ein weiterer Aspekt der betrieblichen Gripeschutzimpfung ist das Thema Arbeitgeber:innenattraktivität. „Viele Unternehmen arbeiten heute mit sehr schlanken Personaldecken, sodass krankheitsbedingte Ausfälle schnell zu erheblichen Belastungen für die verbleibende Belegschaft führen. Gleichzeitig signalisiert ein solches Angebot, dass das Unternehmen die Gesundheit seiner Mitarbeitenden ernst nimmt (s. Abb. 1) – ein Faktor, der auch die Mitarbeitendenbindung stärken kann“, betont Zöllner. Nürnberg ergänzt: „Gesundheitsbenefits werden immer wichtiger. Diese Benefits helfen den Firmen bei Rekrutierung und Bindung von Mitarbeitenden. Die Impfung ist Teil einer positiven Unternehmenskultur“.

Laut Zöllner wird der organisatorische Aufwand von Unternehmen häufig überschätzt. Neben einem betriebsärztlichen Dienst könnten beispielsweise auch Impftermine über externe Ärzt:innen organisiert werden. „Je einfacher der

Zugang zur Impfung, desto höher ist erfahrungsgemäß auch die Impfquote“, so der Wissenschaftler. Auch Nürnberg sieht es so, dass „die Impfung dort hinkommen muss, wo die Menschen sind“. Die Gripeschutzimpfung kann aus Sicht von Nürnberg eine Säule des Arbeitsschutzes und des Betrieblichen Gesundheitsmanagements werden. Dazu sollten Impfanreize gesetzt werden, wie beispielsweise eine Preisauslobung oder die Essensausgabe bei der Impfung, gleichzeitig sollte den Mitarbeitenden aber verdeutlicht werden, dass sie auch ihr Umfeld mit einer Gripeschutzimpfung schützen.

Möglichst viele Mitarbeitende im Unternehmen erreichen

Beide Gesundheitsökonom:innen sind sich einig, dass es vor allem darum geht, den Arbeitsalltag zu stabilisieren, Infektionsketten im Unternehmen zu reduzieren und die Gesundheit der Belegschaft zu erhalten. Das Impfangebot muss niedrigschwellig sein, damit es viele in Anspruch nehmen. Nürnberg hat die Erfahrung gemacht, dass zahlreiche Menschen sich nicht impfen lassen, weil es aus ihrer Sicht zu viele Hürden gibt, wie schwierige Arztterminvereinbarungen, ein eng getakteter Alltag oder dass die Gripeschutzimpfung einfach keine hohe Priorität hat. Führungskräfte sollten aus seiner Sicht hier als Vorbilder fungieren und besonders vulnerable Gruppen wie über 60-Jährige oder Mitarbeitende mit häufigen Kund:innenkontakten zur Gripeschutzimpfung motivieren.

Mit freundlicher Unterstützung der Viatris-Gruppe Deutschland (Viatris Germany GmbH), Bad Homburg v. d. Höhe.



Abbildung 1: Ein strukturiertes Gripeschutzprogramm ist nicht nur kosteneffektiv und rentabel, sondern trägt auch zur Erhaltung der Produktivität der Belegschaft bei. © Viatris Gruppe Deutschland.

¹Verband Deutscher Betriebs- und Werksärzte e.V. (VDBW) Kongress 2026 „Arbeitsmedizin wirkt. Evidenz und Potenzial“. <https://kongress.vdbw.de/> (Zugriff: Juli 2026).

²Schwander B, Zöllner Y (2025). Ökonomische Bewertung der Gripeschutzimpfung am Arbeitsplatz in Deutschland. ASU Arbeitsmedizin Sozialmedizin Umweltmedizin 2025; 60:483-93. Erhältlich unter: <https://www.asu-arbeitsmedizin.com/wissenschaft/eine-analyse-der-grippe-saison-2024-2025-aus-betrieblicher-perspektive-oekonomische> (Zugriff: Juli 2026).

„Die USA bleiben zentraler Handelspartner“

Der Deutsch-Amerikanische Wirtschaftstag in Mainz hat gezeigt, wie wichtig persönliche Begegnungen bleiben, wenn das internationale Umfeld unberechenbarer wird. Zwei Speaker des Tages, Médard Schoenmaeckers von Boehringer Ingelheim Deutschland und Dr. Heinz Kaiser von der Schott AG, sprechen über Chancen und Unsicherheiten im transatlantischen Geschäft.



Foto: Boehringer



Foto: Schott

Herr Schoenmaeckers, Herr Kaiser, wie entwickelt sich das USA-Geschäft bei Ihnen?

Kaiser: Die USA sind für Schott ein zentraler Fokusmarkt, in dem wir seit Jahrzehnten mit Produktion, Vertrieb und Forschung stark vertreten sind. Unsere High-Tech-Materialien kommen in vielen Hochtechnologie-Anwendungen zum Einsatz. Dabei setzen wir bewusst auf einen „local-for-local“-Ansatz, bei dem wir globale Expertise mit lokaler Produktion verbinden. Insgesamt sehen wir eine weiterhin positive Entwicklung, getragen von stabiler Nachfrage und gezielten Investitionen in unsere Standorte.

Schoenmaeckers: Die USA sind für uns ein zentraler und mit Abstand der größte Markt – und zugleich ein wichtiger Innovationsstandort. Wir sind dort sehr gut aufgestellt. Gleichzeitig sehen wir sehr deutlich: Die USA festigen ihre Stellung als zentraler Investitionsstandort und setzen verstärkt Anreize für Forschung und Produktion. Das macht den Markt attraktiv und stärkt seine Rolle als globaler Leitmarkt.

Welche Schwierigkeiten gilt es aktuell zu meistern?

Schoenmaeckers: Was uns aktuell besonders beschäftigt, ist die Unsicherheit im globalen Umfeld. Handelsfragen, Industriepolitik, Arzneimittelpreise und nationale Sparprogramme für Gesundheitssystemen greifen heute deutlich stärker ineinander als früher. Für ein forschendes Pharmaunternehmen ist das eine große Herausforderung, weil unsere Entscheidungen sehr langfristig wirken.

Wie gehen Sie damit um?

Schoenmaeckers: Wir begegnen dieser Unsicherheit, indem wir fokussiert bleiben: auf medizinischen Fortschritt, auf unsere globale Aufstellung und auf den Dialog mit Politik, Wirtschaft und Wissenschaft. Innovation braucht Vertrauen, Planungssicherheit und

Rahmenbedingungen, die Investitionen ermöglichen. Die fehlen uns gerade in Deutschland und daran müssen wir arbeiten.

Was sind die Herausforderungen für Schott?

Kaiser: Eine der zentralen Herausforderungen sind derzeit handelspolitische Unsicherheiten und Zölle. Schließlich sind wir bei bestimmten Materialien und Komponenten auf internationale Lieferbeziehungen angewiesen. Ein Beispiel sind Glaskeramikprodukte wie Ceran-Kochfelder: Für die Herstellung benötigen wir spezialisierte Vorprodukte, die in den USA nicht verfügbar sind. Wenn diese Vorleistungen teurer werden, kann die Verarbeitung vor Ort gegenüber importierten Endprodukten ins Hintertreffen geraten. Wir würden uns wünschen, dass dieses Ungleichgewicht ausbalanciert würde. Demgegenüber profitieren wir von unserer starken industriellen Präsenz in den USA.

Wie beurteilen Sie die Perspektiven im Außenhandel mit den USA?

Schoenmaeckers: Die Beziehungen zwischen Deutschland und den USA sind für uns von großer Bedeutung. Die USA sind ein wichtiger Markt, Innovationspartner und bedeutender Teil unserer globalen Wertschöpfung. Zugleich ist Außenhandel strategischer geworden. Es geht nicht mehr nur um Export und Import, sondern auch darum, wo Unternehmen investieren, forschen und produzieren. Deshalb müssen wir die transatlantischen Beziehungen aktiv pflegen und weiterentwickeln.

Kaiser: Die USA bleiben für Schott ein zentraler Handelspartner und ein wichtiger Markt für industrielle Hochtechnologien. In innovationsgetriebenen Bereichen wie der Halbleiterindustrie, der optischen Industrie oder Pharma erwarten wir weiterhin eine stabile Nachfrage. Gleichzeitig wird das globale Handelsumfeld komplexer, sodass Unternehmen ihre Strukturen kontinuierlich weiterentwickeln müssen. Die transatlantischen Wirtschaftsbeziehungen bleiben dennoch ein zentraler Pfeiler für Innovation, Wettbewerbsfähigkeit und nachhaltiges Wachstum.

Gehen Sie eher von kurzfristigen Schwierigkeiten aus? Oder von langfristigen Herausforderungen, die zu perspektivischem Umdenken führen?

Schoenmaeckers: Wir sehen eine strukturelle Veränderung. Die politischen Bedingungen für die Erforschung, Produktion und Vermarktung werden in vielen Ländern neu geordnet. Während Märkte wie die USA und China ihre führende Position bei der Erforschung und Entwicklung innovativer Arzneimittel weiter ausbauen, sehen wir

eine deutliche Verschlechterung der Rahmenbedingungen in Europa. Wer Versorgungssicherheit will, muss Innovation ermöglichen. Und wer Innovation will, muss Gesundheitspolitik auch als Wirtschafts- und Standortpolitik verstehen. Andernfalls riskieren Deutschland und Europa, im internationalen Vergleich endgültig zurückzufallen. **Kaiser:** Wir sehen sowohl kurzfristige Herausforderungen als auch längerfristige strukturelle Entwicklungen. Kurzfristig führen handelspolitische Barrieren und geopolitische Spannungen zu Unsicherheiten und Kostendruck. Langfristig beobachten wir einen Trend hin zu stärker regional ausgerichteten Produktionsstrukturen, um widerstandsfähiger gegenüber politischen Rahmenbedingungen zu werden. Für uns bedeutet das, unsere globale Aufstellung gezielt mit lokaler Produktion zu ergänzen.

Welche Akteure sollten von deutscher Seite aus was genau tun, um die deutsch-amerikanischen Wirtschaftsverbindungen zu stärken?

Kaiser: Um die deutsch-amerikanischen Wirtschaftsbeziehungen weiter zu stärken, braucht es vor allem einen engen Austausch zwischen Politik und Wirtschaft sowie verlässliche Rahmenbedingungen für Investitionen. Die Auslandshandelskammern spielen dabei eine bedeutende Rolle und stehen uns als Unternehmen auch sehr hilfreich zur Seite. Gleichzeitig ist es entscheidend, Innovation und technologische Stärke in zentralen Industrien weiter auszubauen.

Schoenmaeckers: Das ist eine gemeinsame Aufgabe. Politik, Wirtschaft, Wissenschaft und Verbände müssen hier an einem Strang ziehen. Von deutscher Seite braucht es ein klares Signal: Wir wollen die transatlantischen Beziehungen stärken – und gleichzeitig Deutschland als Innovationsstandort wettbewerbsfähig halten. Dazu gehören ganz praktische Schritte: schnellere Verfahren, weniger Bürokratie, eine bessere digitale Infrastruktur und verlässliche

Anreize für Forschung und Entwicklung. In der Gesundheitspolitik müssen wir darauf achten, dass kurzfristige Kostendämpfung nicht langfristig Innovation und Versorgungssicherheit schwächt.

Welche Bedeutung haben Veranstaltungen wie der DAWT dabei?

Kaiser: Sie bringen Wirtschaft, Politik und Institutionen zusammen und schaffen Raum für einen offenen Austausch zu zentralen Themen wie Handelspolitik oder industriellen Entwicklungen. Gleichzeitig fördern sie das Networking über Branchen hinweg und tragen dazu bei, gemeinsame Perspektiven zwischen Europa und den USA weiterzuentwickeln.

Schoenmaeckers: Solche Veranstaltungen sind wichtig, weil sie Menschen zusammenbringen, die sonst nicht immer direkt miteinander sprechen: Unternehmen, Politik, Kammern, Verbände und internationale Partner. Gerade in Zeiten größerer Unsicherheit brauchen wir diesen Austausch und aktiven Dialog.

DAS INTERVIEW FÜHRTE TORBEN SCHRÖDER, FREIER JOURNALIST

DEUTSCH-AMERIKANISCHER WIRTSCHAFTSTAG

Mit dem Deutsch-Amerikanischen Wirtschaftstag (DAWT) war Mainz am 9. Juni Gastgeber einer der wichtigsten Veranstaltungen für die transatlantischen Wirtschaftsbeziehungen. Unternehmen aus Rheinland-Pfalz erhielten die Gelegenheit, direkt mit Expertinnen und Experten, Entscheidungsträgern sowie Geschäftspartnern aus Deutschland und den USA ins Gespräch zu kommen. Im Fokus standen aktuelle Themen wie Handelspolitik, Investitionen, Digitalisierung, Künstliche Intelligenz und der Markteinstieg in den USA. Der nächste Deutsch-Amerikanische Wirtschaftstag findet am 8. Juni 2027 in Erfurt statt.



da-wt.com



IHK Akademie Koblenz
Ausgezeichnet weiterkommen.

BERUFLICHE WEITERBILDUNG AUF DEM NÄCHSTEN LEVEL

Bei der IHK-Akademie Koblenz erwerben Sie mit der Weiterbildung zum/zur Fachwirt/-in oder Betriebswirt/-in einen anerkannten Abschluss auf

Bachelor- oder Master-Niveau.

- BERUFSBEGLEITEND
- LIVE-ONLINE-UNTERRICHT
- PRAXISNAH
- PERSÖNLICH



Gehen Sie den nächsten Schritt!



Re-Exportkontrolle

Trade Compliance

Wie Unternehmen im US-Markt auf Kurs bleiben

Die USA bleiben für viele deutsche Unternehmen ein Schlüsselmarkt – trotz Zöllen und handelspolitischer Unsicherheiten. Welche Zollrisiken jetzt besonders relevant sind und welche Strategien sich bewähren, erläutert erklärt Juliane Eichler, LL.M., Leiterin der Rechtsabteilung und Attorney-at-Law bei der Deutsch-Amerikanischen Handelskammer in New York, beim 15. IHK-Exportforum am 28. Oktober in Mainz.

Sie beobachten die wirtschaftlichen Beziehungen zwischen Deutschland und den USA seit vielen Jahren. Welches Bild zeichnen Sie aktuell?

Der German American Business Outlook, eine jährliche Befragung deutscher Tochtergesellschaften in den USA durch die Deutsch-Amerikanischen Handelskammern, zeigt klar: Deutsche Unternehmen betrachten den US-Markt langfristig – trotz handelspolitischer Unsicherheiten und neuer Zollmaßnahmen bleiben sie zuversichtlich und investitionsbereit.

Warum ist der US-Markt für deutsche Unternehmen auch weiterhin so wichtig?

Die USA bleiben einer der attraktivsten Märkte für deutsche Unternehmen. Die Haupttreiber sind nach wie vor die Größe des US-Marktes, die hohe Kundennachfrage,

die Nähe zum Kunden sowie die Marktstabilität. Unsere aktuelle Umfrage zeigt, dass 82 Prozent der deutschen Unternehmen für 2026 steigende Umsätze erwarten. Für die große Mehrheit bleibt der US-Markt der wichtigste Auslandsmarkt überhaupt – mit dem größten Wachstumspotenzial. Politische Unsicherheit und fehlende Planbarkeit werden zwar als zentrale Herausforderungen wahrgenommen, führen aber nicht zu einem Rückzug aus dem Markt.

Welche Folgen haben die aktuellen Zollentwicklungen konkret für deutsche Mittelständler?

Die Auswirkungen der Zölle sind keineswegs einheitlich. Sie hängen stark von Branche, Produkt und Wettbewerbssituation ab. Viele Unternehmen geben die zusätzlichen Kosten an ihre US-Kunden



Juliane Eichler

Foto: AHK

weiter – mehr als 50 Prozent tun dies laut unserer Umfrage bereits vollständig. Gleichzeitig sehen wir, dass Unternehmen ihre Lieferketten überprüfen, lokale Produktionskapazitäten ausbauen und verstärkt auf Zolloptimierung setzen. Besonders betroffen ist die industrielle Fertigung, gleichzeitig berichten jedoch auch Unternehmen mit starker US-Präsenz von positiven Effekten.



Foto: Adobe Stock / Prapahapan

Wo begegnen Ihnen derzeit die größten Sorgen der Unternehmen?

An erster Stelle steht handelspolitische Unsicherheit – sie wird von 46 Prozent der Unternehmen in unserer Umfrage als größte Herausforderung genannt, 44 Prozent sind es die finanziellen Auswirkungen der Zölle. Hinzu kommen der administrative Aufwand im Zusammenhang mit Zollvorschriften sowie der weiterhin bestehende Fachkräftemangel.

Was sind Ihre drei wichtigsten Tipps für Betriebe, um mit diesen Herausforderungen umzugehen?

Erstens: Entwicklungen im Zoll- und Handelsrecht aktiv beobachten und frühzeitig reagieren. Zweitens: Lieferketten und Vertriebsstrukturen regelmäßig überprüfen und flexibel anpassen. Drittens: Den US-Markt langfristig betrachten. Erfolgreiche Unternehmen treffen ihre Entscheidungen nicht auf Basis kurzfristiger Schlagzeilen, sondern orientieren sich an den dauerhaften Chancen vor Ort.

Welche Fehler sollten Unternehmen jetzt vermeiden?

Ein häufiger Fehler ist, wegen der Unsicherheit abzuwarten und Investitionsentscheidungen aufzuschieben. Ebenso problematisch ist die Annahme, dass sich ein in Deutschland erfolgreiches Produkt oder Geschäftsmodell unverändert auf den US-Markt übertragen lässt. Regionale Marktunterschiede, regulatorische Besonderheiten und Kundenbedürfnisse erfordern eine gezielte Anpassung von Produkten, Geschäftsmodellen und Vertriebsstrategien.

Welchen Rat würden Sie einem Unternehmen geben, das gerade seine ersten Schritte auf dem US-Markt plant?

Eine gründliche Vorbereitung ist entscheidend. Unternehmen sollten ihre Zielgruppe und den Wettbewerb genau analysieren, ihre Produkte an lokale Anforderungen anpassen und die passende Vertriebsstrategie wählen. Ebenso wichtig ist es, rechtliche und regulatorische Fragen frühzeitig zu klären und zuverlässige lokale Partner aufzubauen.

Welche zentralen Erkenntnisse nehmen die Teilnehmer Ihres Vortrags beim Exportforum mit nach Hause?

Die Teilnehmer erhalten einen praxisnahen Überblick über die aktuellen US-Zölle, handelspolitische Entwicklungen und den Stand des US-EU-Abkommens. Außerdem geht es um konkrete Herausforderungen für deutsche Unternehmen – und um Handlungsempfehlungen, wie sie mit den derzeitigen Rahmenbedingungen umgehen können.

15. IHK-EXPORTFORUM

Internationale Märkte verändern sich rasant: neue Zölle, geopolitische Risiken, komplexe Lieferketten und wachsende Anforderungen an die Trade Compliance stellen Unternehmen vor neue Herausforderungen. Das 15. IHK-Exportforum bietet praxisnahe Orientierung, aktuelle Einblicke von Fachleuten und die Gelegenheit zum Austausch mit Unternehmen und Expertinnen und Experten aus Zoll, Außenwirtschaft und Exportkontrolle.

Termin: Mittwoch, 28. Oktober 2026

Ort: Landesärztekammer Rheinland-Pfalz, Eltzer Hof, Mittlere Bleiche 40, 55116 Mainz



www.ihk-exportforum.de



DIE FRAGEN STELLTE MELANIE DIETZ,
IHK FÜR RHEINHESSEN

IHK-Termine International

- 28.10. 15. IHK-Exportforum Rheinland-Pfalz / Saarland
- 05.11. Webinar: Lieferantenerklärungen – verstehen, ausstellen und anwenden
- 12.11. Webinar: Einreihung von Waren in den Zolltarif



Weitere Infos und Anmeldung unter
ihk.de/rheinhausen/international

Wollen Sie immer über unsere Veranstaltungen auf dem Laufenden bleiben? Dann abonnieren Sie unseren kostenfreien Newsletter unter:



ihk.de/rheinhausen/news

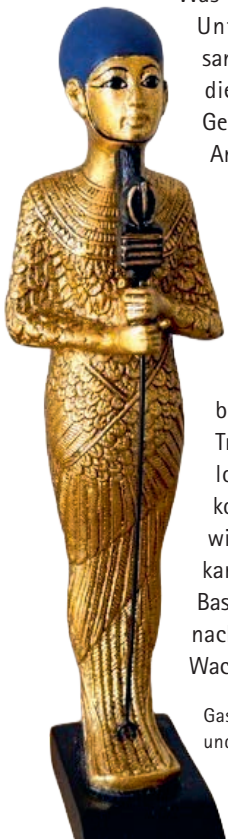
Chancen am Nil

Ägypten steht für Pyramiden und Papyrus – aber längst auch für dynamisches Wachstum, deutschsprachige Fachkräfte und Branchen mit Zukunft. Warum der Blick an den Nil auch für rheinhessische Unternehmen lohnt, zeigte der Besuch des ägyptischen Generalkonsuls Amin Hassan in der IHK für Rheinhessen.

Fotos: IHK / Julia Schneider



IHK-Präsident Dr. Marcus Walden und IHK-Hauptgeschäftsführerin Karina Szweide sprechen mit Generalkonsul Amin Hassan über Chancen für rheinhessische Unternehmen in Ägypten.



Was Ägypten für deutsche Unternehmen interessant macht, ist mehr als die lange gemeinsame Geschichte: Die Deutsch-Arabische Industrie- und Handelskammer in Kairo (AHK) beschreibt das nordafrikanische Land als verlässlichen, investorenfreundlichen Standort mit enger Verbindung zu Deutschland. Trifft deutsche Technologie- und Industriekompetenz auf Ägyptens wirtschaftliche Dynamik, kann daraus eine starke Basis für neue Projekte und nachhaltiges industrielles Wachstum entstehen.

So verzeichne die ägyptische Wirtschaft Wachstumsraten zwischen vier und fünf Prozent. Die AHK verweist auf umfassende strukturelle Reformen, darunter die Modernisierung des Finanz- und Steuersystems sowie die Erleichterung der Zollverfahren. Sie zielen auf den Privatsektor als zentralen Wachstumstreiber sowie inländische und internationale Investitionsanreize. Ägypten kann als strategisches Tor zu regionalen und globalen Märkten dienen, macht Generalkonsul Amin Hassan deutlich. Ein Netzwerk internationaler Handelsabkommen eröffne den Marktzugang zu mehr als zwei Milliarden Verbrauchern. Vor dem Hintergrund der globalen wirtschaftlichen Veränderungen habe Ägypten eine Strategie für nachhaltiges Wachstum entwickelt. Diese umfasst unter anderem die Sicherung der Energie- und Ernährungssicherheit – hier habe sich Ägypten als führendes regionales Zentrum für erneuerbare Energien und

grünen Wasserstoff etabliert. Auch Maßnahmen zur Stärkung von Lieferketten und zur Förderung der lokalen Produktion werden umgesetzt, insbesondere durch Investitionen in Zulieferindustrien und Hochtechnologie-sektoren.

Beim Besuch des ägyptischen Generalkonsuls in Mainz ging es auch das Thema Fachkräfte – so biete das Land mehr als einer halben Million Deutschsprachigen einen Arbeitsmarkt. Mit Ausbildungs- und Finanzierungsprogrammen werden Unternehmertum und Startups gefördert. Ziel ist der Aufbau einer innovationsgetriebenen Wirtschaft und zukunftsorientierter Arbeitsplätze. Allein 1.700 deutsche Unternehmen sind bereits in Ägypten tätig, der bilaterale Handel zwischen Ägypten und Deutschland erreichte 2025 ein Volumen von 5,1 Milliarden US-Dollar. Wer neue Märkte sucht, findet am Nil also nicht nur Geschichte, sondern auch Gesprächspartner, Netzwerke und konkrete Anknüpfungspunkte.

WIRTSCHAFTSKONTAKTE ÄGYPTEN

Wer sich für den Wirtschaftsraum Ägypten interessiert, findet Unterstützung bei mehreren Ansprechpartnern: Die IHK für Rheinhessen berät Unternehmen aus der Region zu Internationalisierung und Außenwirtschaft. Die AHK Ägypten unterstützt beim Markteinstieg, vermittelt Kontakte und informiert über Rahmenbedingungen vor Ort. Das Generalkonsulat der Arabischen Republik Ägypten in Frankfurt am Main begleitet den Austausch beider Länder und stellt Kontakte mit zentralen Partnern her:



egyptconsulate-frankfurt.de



aegypten.ahk.de



ihk.de/rheinhessen/international

Gastgeschenk als Zeichen der Verbundenheit: Ptah ist einer der ältesten und bedeutendsten Schöpfungsgötter der altägyptischen Mythologie.

Recht gefragt

Wie viel Urlaub muss sein?

Ob Vertragsgestaltung, Arbeitsrecht oder Fragen rund um Gründung und Unternehmensführung – rechtliche Themen gehören zum unternehmerischen Alltag. In der Rubrik „Recht gefragt“ greift der IHK-Report typische Fragen auf, die Mitgliedsunternehmen an die IHK stellen.



Bei der Urlaubsberechnung kommt es vor allem auf die Arbeitstage pro Woche an: § 3 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) geht von mindestens 24 Werktagen bezahltem Erholungsurlaub pro Jahr aus – bezogen auf eine Sechstageswoche von Montag bis Samstag. Für Unternehmen heißt das: Entscheidend ist die Umrechnung auf das jeweilige Arbeitszeitmodell.

Der konkrete Mindesturlaubsanspruch richtet sich nach der Anzahl der Arbeitstage pro Woche und ist entsprechend anteilig zu berechnen:

- Sechstageswoche: mindestens 24 Urlaubstage
- Fünftageswoche: mindestens 20 Urlaubstage
- Viertageswoche: mindestens 16 Urlaubstage

Auch bei Teilzeitbeschäftigten und geringfügig Beschäftigten richtet sich die Anzahl der Urlaubstage nach der Verteilung der Arbeitstage auf die Woche. Maßgeblich ist dabei ausschließlich die Anzahl der wöchentlichen Arbeitstage, nicht die täglich geleisteten Arbeitsstunden.

Ein über den gesetzlichen Mindesturlaub hinausgehender Urlaubsanspruch kann sich aus Arbeitsverträgen, Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen ergeben. Zusätzliche Urlaubstage können zudem gesetzlich vorgesehen sein, etwa nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) oder dem Sozialgesetzbuch IX (SGB IX). Der volle Urlaubsanspruch entsteht erstmals nach einer sechsmonatigen Beschäftigungsdauer. Während der ersten sechs Monate wird der Urlaub anteilig erworben: Für jeden vollen Monat der Beschäftigung besteht Anspruch auf ein Zwölftel des jährlichen Urlaubs.

IHK-SERVICE

Die IHK für Rheinhausen unterstützt ihre Mitgliedsunternehmen mit einer juristischen Erstberatung zur Orientierung. Diese bietet eine erste Einschätzung und Hinweise zum weiteren Vorgehen.

Kontakt: Sandra Döll (sandra.doell@rheinhausen.ihk24.de, Telefon 06241 911751) und Mareike Landua (mareike.landua@rheinhausen.ihk24.de, Telefon 06131 262-1303).

Ein Jahr DIHK-Schiedsgerichtshof

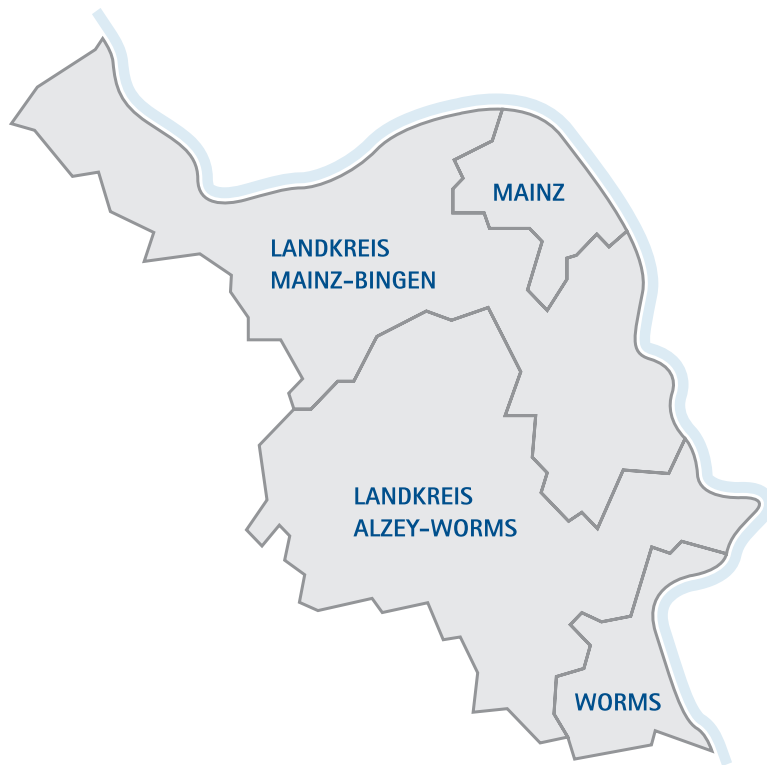
Digitale Alternative zum Gerichtsprozess

Wenn Unternehmen in Streit geraten, zählen Zeit, Kosten und Vertraulichkeit. Der Schiedsgerichtshof bei der Deutschen Industrie- und Handelskammer (SGH) bietet dafür seit einem Jahr eine digitale Alternative zum staatlichen Gerichtsverfahren. Als gemeinsame Einrichtung der 79 IHKs und der Auslandshandelskammern bündelt der SGH wirtschaftsbezogene Schiedsverfahren nach einheitlichen Regeln – auch bei grenzüberschreitenden Konflikten.

Ziel ist eine verbindliche und vollstreckbare Entscheidung innerhalb von zwölf Monaten. Im ersten Geschäftsjahr wurden zwölf Schiedsanträge gestellt; einzelne Verfahren konnten innerhalb von sechs Monaten abgeschlossen werden. Die Streitwerte liegen überwiegend im fünf- und sechsstelligen Bereich – ein Hinweis auf die Relevanz für den Mittelstand. Informationen und Musterklauseln:



schiedsgerichtshof.de



TERMINE

Ausgabe	Anzeigenschluss	Erscheinungstermin
4/2026	20. Oktober	13. November

(Doppelausgabe IHK Mainz / IHK Wiesbaden)

GEZIELT INFORMIERT

Wählen Sie nach Ihren Interessengebieten aus, welche Neuigkeiten und Einladungen Sie von uns per Mail erhalten möchten:



ihk.de/rheinhausen/news

IMPRESSUM

Herausgeber und verantwortlich für den Inhalt:
Industrie- und Handelskammer für Rheinhausen
Hauptgeschäftsführerin Karina Szwede
Schillerplatz 7, 55116 Mainz
Telefon 06131 262-0
ihk.de/rheinhausen
ISSN 2190-6866

Redaktion: Melanie Dietz (V.i.S.d.P.)
Telefon 06131 262-1005
melanie.dietz@rheinhausen.ihk24.de
Mitarbeit: Torben Schröder

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

Anzeigenleitung
Ralf Zarbock, Telefon 069 420903-75
E-Mail verlag@zarbock.de

Cover
Gestaltung: Milena Schön, IHK für Rheinhausen /
Foto: AdobeStock / Glitchmint

Layout und Druck
Druck- und Verlagshaus Zarbock GmbH & Co. KG



Das Magazin wird auf umweltfreundlichem
FSC®-zertifiziertem Papier gedruckt.

Anzeigenpreisliste vom 1. Dezember 2025

Ausgabedatum: 12. August 2026

Beilage: Autohaus Kark & Co. GmbH & Co. KG,
Mainz; Beihefter: Haufe Lexware, Freiburg

Erscheinungsweise: 4 x im Jahr
Der Bezug der IHK-Zeitschrift erfolgt im Rahmen
der grundsätzlichen Beitragspflicht als Mitglied
der IHK.

Namentlich gekennzeichnete Artikel geben nicht
unbedingt die Meinung der Redaktion wieder. Nach-
druck von Texten und Bildern nur auf Anfrage und
mit Quellenangabe gestattet.

Im Sinne einer besseren Lesbarkeit der Texte wurde
von uns entweder die männliche oder weibliche
Form von personenbezogenen Hauptwörtern ge-
wählt.

Dies impliziert keinesfalls eine Benachteiligung an-
derer Geschlechterzugehörigkeiten. Alle Geschlech-
ter mögen sich von den Inhalten gleichermaßen
angesprochen fühlen.

Druckauflage: 18.000
Online-Abonnements: 6.100

Starkes Geschäft in Sicht!

Mit einer Anzeige im Magazin **Report**
erreichen Sie über 23.100 Entscheiderinnen
und Entscheider in der Region Rheinhausen.

Wir beraten Sie gerne:
Armin Schaum, **069/420903-55**
armin.schaum@zarbock.de



GLASFASER FÜR IHR BUSINESS

www.mainzer-breitband.de



**HIER GEHT'S ZUM
HIGHSPEED-INTERNET
FÜR MAINZ & DIE REGION**



Unverwechselbar – Nachhaltig

Unsere Idee,
immer ein wenig besser zu sein,
leben wir nicht nur in der Qualität
unserer Drucksachen.

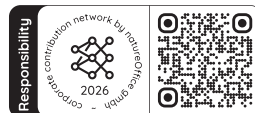
So ist Nachhaltigkeit ein fester Bestandteil
unserer Firmenphilosophie.

Deshalb produzieren wir Ihre Drucksache CO₂-neutral.



AR1

www.blauer-engel.de/uz195



natureOffice.gmbh/DE-077-367729

