

JUNGE WIRTSCHAFT

[w]

Das Magazin der
Wirtschaftsjunioren
Deutschland

#06_2016

3,10 € B59654



**WO SIND DEUTSCHLANDS
FACHKRÄFTE?**

JCI Germany

Wellness & Genuss im Herzen der Hallertau



EISVOGEL Hotel & SPA
Zettl Hotel OHG · An der Abens 20 · 93333 Bad Gögging
www.hotel-eisvogel.de

HerbstZauber in der Hallertau

Genießen Sie erholsame Tage im EISVOGEL

5 Übernachtungen im DZ

mit EISVOGEL Faulenzer- oder Verwöhnension inkl.

- 1 Herbstzauber (an der Hotelbar)
- 1 Ganz G'mach – Rückenbehandlung (50 min.)
- 1 Aromaöl Cremepackung (30 min.)
- 1 Kosmetikbehandlung „Corto“ (30 min.)
- 1 Eintrittskarte für die „Limes Therme“ 2,5 Std in Bad Gögging

Inklusive aller EISVOGEL Wohlfühlleistungen
mit Schwimmbad, Saunen, Fitnessraum ...

ab 569,-
im DZ pro Person



SchnupperWochenende

Wellness & Genuss Wochenende im Herzen der Hallertau.

Zwei Übernachtungen im DZ inkl.

- EISVOGEL Frühstück vom Büfett
- **Sektempfang** mit Gästebegrüßung und wertvollen Tipps zum Aufenthalt anschließend
- 1 x 5 Gang Überraschungsmenü
- am Samstag **All' inklusive**
im SPA-Bistro von 9:00 - 17:00 Uhr

Inklusive aller EISVOGEL Wohlfühlleistungen mit Schwimmbad, Saunen, Fitnessraum ...

(Angebot zeitlich begrenzt)

ab 198,-
im DZ pro Person

Buchen & Infos:
Tel. 09445 969-0
info@hotel-eisvogel.de

WIR STELLEN EIN!

**LIEBE JUNIORINNEN,
LIEBE JUNIOREN,**

in vielen Regionen und Branchen herrscht Fachkräftemangel. Dieser Herausforderung müssen wir uns als Junge Wirtschaft stellen!

Eine alternde Gesellschaft mit immer weniger Menschen im erwerbsmäßigen Alter und eine Wirtschaft, die auf Hochtouren läuft, sorgen für verstärkten Fachkräftemangel am Arbeitsmarkt. Besonders in kleinen und mittleren Unternehmen wird oft lange nach geeigneten Fachkräften gesucht oder es bleiben Stellen unbesetzt. Eine komplexe Herausforderung, die nur wirksam angepackt wer-

*»Als junge Wirtschaft
fordern wir
die Einbeziehung der
Wirtschaft bei der
Erstellung der Curricula
und den Bezug der
Ausbildung zu realen
Herausforderungen.«*

HORST WENSKE

den kann, wenn alle Bereiche der Gesellschaft zusammenarbeiten. Angefangen von der Erziehung und Bildung über die politischen Rahmenbedingungen und die Anforderungen der Wirtschaft müssen Konzepte neu gedacht und Erwartungen überprüft werden.

Als Consulting- und IT-Unternehmer aus Süddeutschland weiß ich aus eigener

Erfahrung, wie frustrierend lange sich die Suche nach neuen Mitarbeitern hinziehen kann. Abgesehen davon, dass sich immer weniger qualifizierte Bewerber bei meiner Firma bewerben, ist es auch immer schwieriger, bei den verschiedenen Erwartungshaltungen von Arbeitnehmer und Arbeitgeber, einen Konsens zu finden. Für die neue Generation hat zum Beispiel das Thema „Work-Life-Balance“ eine andere Bedeutung als für meine.

Generell können wir es uns als Gesellschaft nicht leisten, dass zu viele Schüler und Studenten bei dem Ausbildungsprozess auf der Strecke bleiben. Die Zahl der Schulabbrecher und speziell der Studienabbrecher ist in Deutschland immer noch erschreckend hoch. Ein Grund dafür sind veraltete Unterrichtsmethoden und der fehlende Praxisbezug.

Als junge Wirtschaft fordern wir die Einbeziehung der Wirtschaft bei der Erstellung der Curricula und den Bezug der Ausbildung zu realen Herausforderungen. Es ist zum Beispiel ein Unding, dass bei meinem Informatikstudium vor gut 15 Jahren zwei Drittel meiner Kommilitonen nicht das Vordiplom und nur ein knappes Viertel das Diplom erreicht haben. Diese Abbrecherquoten meiner Alma Mater haben sich auch heutzutage nicht wirklich verbessert.

Das ist eine Verschwendug von Potential und eine Missachtung der Bedürfnisse der jungen Menschen, die weder die Junge Wirtschaft, die Politik noch die Gesellschaft akzeptieren kann oder darf!

Viel Spaß beim Lesen des aktuellen Hefts!



Mit herzlichen Juniorengrüßen

Euer
HORST WENSKE
BUNDESVORSITZENDER DER
WIRTSCHAFTSJUNIOREN DEUTSCHLAND

Schwerpunkt

6 Leitartikel: Fachkräftemangel
– Es geht um die Wurst

11 Interview mit Christine Lüders: Diversity als Chance für Unternehmen

14 Fachkräfte sicherung:
Gemeinsam erfolgreich



© Who is Danny/shutterstock.com

Wirtschaftsleben

16 Gesichter der Jungen Wirtschaft:
Unternehmensnachfolgerin
Dorothea Frombach

20 In der Kantine mit: Jörg Mannsperger, Geschäftsführer der DEKRA Akademie GmbH



Dorothea Frombach und Großvater Johann Schmidt © Thomas Scherer

Unser Verband

24 Aktuelles aus dem Bundesvorstand:
Bundeskongress 2016

28 Know-how-Transfer:
Bundestagsabgeordneter Ostermann macht Gegenbesuch

30 Markenkern: Wir sind die junge Wirtschaft.

32 JCI; D-A-CH-Summit an der Elbe

34 G20 YEA: Junge Wirtschaft im Reich der Mitte



Politik zu Besuch bei Wirtschaftsjuniorin Alexandra Altmann © Malte Stock

Junioren vor Ort

52 WJ Thüringer Wald:
Weiterbildung für junge
Führungskräfte

53 WJ Berlin-Brandenburg:
Know-how-Transfer mit dem
Landtag

54 WJ Heilbronn-Franken:
Einstieg in Fahrrichtung
Zukunft



„Nacht der Ausbildung“ der
WJ Heilbronn-Franken
© Dorota Sliwonik

Service

57 Neues aus der
Geschäftsstelle:
WJD-Film veröffentlicht



© WJD

JUNGE WIRTSCHAFT

Impressum

Magazin der Wirtschaftsjunioren Deutschland

Herausgeber

Wirtschaftsjunioren Deutschland e.V.
Breite Straße 29
10178 Berlin

Redaktion

Eva Siegfried (Chefredakteurin)
Thomas Usslepp (Pressesprecher)
Melanie Vogelbach
(Bundesgeschäftsführerin, V.i.S.d.P.)
und die Wirtschaftsjunioren
Deutschland
Tel. 030 20308-1520
Fax 030 20308-1522
jw@wjde.de
www.wjd.de

Namentlich gekennzeichnete Artikel geben nicht unbedingt die Meinung der Redaktion wieder.

Abbildungen

Cover: Who is Danny/shutterstock.com, Seite 3:
Nils Hasenau, Seiten 6/7: Coprid/shutterstock.com,
Seite 8: dvarg/istockphotos.com, Seite 10: Panya/
istockphotos.com, WaD/istockphotos.com

Bezugspreis

3,10 € pro Ausgabe, inkl. MwSt.
Jahresabonnement 18,60 €
(6 Ausgaben plus Versandkosten)

Die Zeitschrift wird den Mitgliedern (WJD) im
Rahmen der Mitgliedschaft ohne Erhebung einer
besonderen Bezugsgebühr zugestellt.

Verlag

vmm wirtschaftsverlag gmbh & co. kg
Kleine Grottenau 1
86150 Augsburg
Tel. 0821 4405-0
Fax 0821 4405-409
www.vmm-wirtschaftsverlag.de



Anzeigen

Sandra Goschenhofer
s.goschenhofer@vmm-wirtschaftsverlag.de
Tel. 0821 4405-424

Bitte beachten Sie die Beilage der Schultz KG

Grafik

Iris Cvetković, Adnan Badnjević

Druck

Kessler Druck + Medien, Bobingen

verbreitete Auflage

11.243 Exemplare
(IVW, 1. Quartal 2016)

Derzeit ist die Anzeigenpreisliste
Nummer 19 gültig.



FACHKRÄFTEMANGEL – ES GEHT UM DIE WURST



Er greift immer stärker um sich. Er hinterlässt immer deutlichere Spuren. Er will dafür sorgen, dass Fabriken, Werkstätten, Ladengeschäfte und Büros bald menschenleer sind: der Fachkräftemangel. Was kann ihn stoppen?



Tierarzt – seit Generationen der häufigste Berufswunsch von Kindern. Heutzutage kommen die Berufswünsche Model oder Fußballspieler hinzu. Die Berufe IT-System-Elektroniker, Triebfahrzeugführer oder Anlagenmechaniker für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik werden jedoch selten genannt. Und dass das bis zur Ausbildungsreife so bleibt, ist ein ernstes Problem für die deutsche Wirtschaft. Engpässe gibt es in vielen technischen Berufsfeldern, aber auch in der Gesundheits-, Kranken- und Altenpflege sowie im Hotel- und Gastronomiebereich. Im Handel nehmen die Besetzungsschwierigkeiten ebenfalls zu.

Der Mangel herrscht auf allen Ebenen, das heißt geeignete Kandidaten für eine duale Ausbildung werden ebenso gesucht wie Facharbeiter oder Akademiker. Vor allem den Mittelstand in Ostdeutschland trifft der Fachkräftemangel hart. Für 80 Prozent der ostdeutschen Unternehmen ist die Besetzung offener Stellen eine große Herausforderung. Im Westen sind es 70 Prozent.

Nach Einschätzung der Bundesagentur für Arbeit gibt es keinen flächendeckenden Fachkräftemangel in Deutschland. Lieber wird dort von „branchenspezifischen Engpässen“ oder „regionalen Engpässen“ gesprochen. Den Betrieben, die händeringend ausgebildete Fachkräfte und engagierte Auszubildende suchen,

dürften solche Definitionsfragen herzlich egal sein, denn für sie geht es oft schlicht um die Existenz. Unstrittig ist: Besonders gefragt auf dem Arbeitsmarkt sind Fachkräfte mit Berufsausbildung und Spezialisten mit Weiterbildungsabschluss.

Metzgersterben

Besonders gebeutelt: das Fleischerhandwerk. Dass ein Kind begeistert ausruft, es wolle Fleischer werden, haben wohl die wenigsten schon einmal erlebt. Bei Umfragen unter Schülern wird dieser Beruf regelmäßig zu den unbeliebtesten gewählt. Martin Stock, Geschäftsführer der Fleischer-Innung Berlin meint: „Wir haben im Fleischerhandwerk ein gnadenloses Image-Problem. Das Bild geht allerdings völlig an der Realität vorbei. Hier werden hochanspruchsvolle Berufe ausgebildet. Noch dazu sind die Perspektiven in der Branche gut.“ Fleischer können sich zum Techniker weiterbilden, zum Beispiel in der Fachrichtung Lebensmitteltechnik. Führungsaufgaben winken aber nicht nur dann, sondern natürlich auch nach der Meisterprüfung. Auch Fachverkäufer im Lebensmittelhandwerk mit dem Schwerpunkt Fleischerei, besser bekannt als Fleischereifachverkäufer, können sich zum Handelsfachwirt weiterbilden oder als Meister selbstständig machen.

Im vergangenen Jahr absolvierten jedoch nur noch 7.403 Menschen eine

Ausbildung im Fleischerhandwerk. Seit Jahren schon sinkt dort der Ausbildungsbestand, 2015 gegenüber dem Vorjahr um fast 8 Prozent. Gerhard Kollhorst, Inhaber der Fleischerei Kollhorst im niedersächsischen Varrel, sagt: „Bei der Besetzung der Ausbildungsstellen ist es ein Auf und Ab. Wir bilden seit dem Sommer zwei Fleischer aus, aber für den Verkauf haben wir niemanden finden können. Dabei sind die Übernahmehanzen bei uns sehr gut, denn wir brauchen jede Fachkraft.“

Großbaustelle: Ausbildung

Diese guten beruflichen Perspektiven gelten für alle Branchen, denen der Mangel an Fachkräften immer stärker zusetzt. Dennoch: die Herausforderung für Unternehmen, offene Ausbildungsplätze zu besetzen, ist seit Jahren hoch. Genau das trifft die deutsche Wirtschaft besonders hart, denn wer heute kein Azubi ist, ist auch morgen keine Fachkraft. So droht sich der Fachkräftemangel in Zukunft noch weiter zu verschärfen. In der DIHK-Ausbildungsumfrage 2016 berichtet rund ein Drittel der mehr als 11.000 befragten Unternehmen, dass nicht alle angebotenen Ausbildungsplätze besetzt werden konnten. Zum Vergleich: Zehn Jahre zuvor waren es nur 12 Prozent. Diese Zahlen decken sich auch mit einer Umfrage unter Wirtschaftsjunioren. 17 Prozent gaben an, dass sie aus einem Mangel an Bewerbern 2016 nicht alle Stellen besetzen konnten. Weitere 17 Prozent konnten aus dem gleichen Grund in diesem Jahr gar nicht ausbilden, ein Viertel hätte sich eine größere Auswahl an Bewerbern gewünscht.

Vor Beginn des Ausbildungsjahrs waren bei den Arbeitsagenturen über 20.000 mehr Ausbildungsangebote als suchende Jugendliche gemeldet. Die Abgänge älterer Arbeitnehmer führen schon jetzt zu mehr Ausschreibungen der Betriebe. Die Entwicklung wird sich in den kommenden Jahren weiter verstärken. Wenn die Einstiegschancen also so gut sind, warum gibt es dann Probleme bei der Besetzung freier Ausbildungsplätze? Auch hier ist die demografische Entwicklung ein Grund, denn die Zahl der Schulabgänger sinkt. Eine weitere Ursache: der Trend zum Studium. Die immer weniger werdenen Schulabgänger studieren immer häufiger. Im Jahr 2015 haben rund 150.000 mehr junge Leute ein Studium begonnen als noch 2005 – ein Problem für Deutschlands Wirtschaft. Die Balance zwischen Akademikern auf der einen und gut ausgebildeten Fachkräften auf der anderen Seite

INFO SO DENKT DIE JUNGE WIRTSCHAFT

Jede Woche befragen die Wirtschaftsjunioren ihre Mitglieder zu einem aktuellen Thema. Die Ergebnisse werden auf www.wjd.de veröffentlicht.

Am 1. September fällt für viele Jugendliche der Startschuss für die berufliche Ausbildung. Wie konnten die Ausbildungsplätze in Ihrem Unternehmen besetzt werden? (in %)



Wir konnten die Stellen zwar besetzen, es hätten aber mehr Bewerber sein dürfen



Wir konnten nicht alle Plätze besetzen



Wir konnten niemanden finden und werden deshalb gar nicht ausbilden



Wir konnten alle Stellen wie geplant besetzen

droht zu kippen. Und eine Über-Akademisierung, die vorbei an den Bedürfnissen der Wirtschaft betrieben wird, hilft niemandem. „Schüler brauchen früher direkten Kontakt zur Wirtschaft, durch Schulpraktika und durch Unternehmer und Fachkräfte, die in den Schulen von ihrer Tätigkeit berichten“, meint Horst Wenske, Bundesvorsitzender der Wirtschaftsjunioren Deutschland. Insbesondere an den Gymnasien aber wird das Hochschulstudium noch immer gegenüber der dualen Berufsausbildung privilegiert, eine breite Berufsorientierung fehlt.

Vom Abbrecher zum Azubi

Die Zahl von rund 100.000 Studienabbrechern pro Jahr belegt, dass ein Studium nicht jedem liegt. Viele würden mit einer Lehre besser fahren. Studierende vermissen oft einen erkennbaren Berufs- und Praxisbezug – ein häufiger Grund für einen Studienabbruch. Hier könnte die Einbeziehung der Wirtschaft bei der Erstellung der Curricula Abhilfe schaffen, schließlich weiß sie am besten, wie der konkrete Bedarf aussieht. Wenn ein Studium abgebrochen wird, kann das der Beginn von etwas Neuem werden, denn die duale Ausbildung stellt eine Chance für ehemalige Studierende dar. Umgekehrt sind diese auch eine Chance für die Wirtschaft, die dringend Nachwuchs braucht. Mehr Unterstützung der Hochschulen beim Wechsel von Studienabbrechern in eine berufliche Ausbildung ist deshalb wichtig, damit das Potential nicht verloren geht. Die Wirtschaft ist bereits aktiv und

»Schüler brauchen früher direkten Kontakt zur Wirtschaft, durch Schulpraktika und durch Unternehmer und Fachkräfte, die in den Schulen von ihrer Tätigkeit berichten.«

HORST WENSKE



bietet über die Industrie- und Handelskammern vielerorts besondere Beratungsangebote für Studienabbrecher an.

Unternehmen investieren

Die DIHK-Ausbildungsumfrage zeigt auch: Immer mehr Unternehmen erhalten gar keine Bewerbungen mehr. Jedes vierte Unternehmen, das nicht alle Ausbildungsplätze besetzen konnte, hatte in diesem Jahr ein leeres Postfach und Ebbe im Briefkasten, denn sie haben gar keine Bewerbungen erhalten. Der häufigste Grund für die Nichtbesetzung von Ausbildungsplätzen ist jedoch der Mangel an geeigneten Bewerbern. Und auch wenn die Stellen besetzt sind: Der Bedarf an Unter-

stützungsangeboten für leistungsschwächere Jugendliche wird immer größer. Eine Umfrage unter Wirtschaftsjunioren zeigt, dass rund die Hälfte aller Betriebe ihre Auszubildenden durch Nachhilfe bei Schwierigkeiten in der Berufsschule unterstützt. Laut DIHK-Umfrage sind es sogar drei Viertel der Betriebe, die zusätzliche Unterstützung anbieten. Kollhorst bestätigt das: „Wir setzen uns bei Fragen und Schwierigkeiten mit dem Lernstoff auch abends nochmal mit den Auszubildenden hin. Auch von deren Seite ist die Bereitschaft dazu da.“ Das zeigt: Viele Auszubildende kommen mit unzureichender Vorbildung aus der Schule, die Betriebe müssen nachbessern. Die Wirt-



Sie suchen einen Ort, an dem Sie Ruhe und Geborgenheit finden, durchatmen oder einfach nur nach Lust und Laune genießen können? Dann sind Sie bei uns im Wastlhof richtig. Eingeblendet in die einzigartige Bergwelt der Wildschönau in Tirol, einem der schönsten Hochtäler Europas, bieten wir Ihnen in familiärer Tradition ein besonderes Ambiente mit Genuss, Entspannung, Wellness und ganz viel Natur unter vier Sternen. Wann dürfen wir Sie bei uns verwöhnen?

Der Wastlhof
g'föhlig, g'miatlich, guat ****



**Herzlich willkommen im
Wohlfühlhotel Wastlhof
in der Wildschönau!
Familie Brunner**

Wohlfühl

Freude

Brunner KG
Wildschönauerstr. Niederau 206
A-6314 Wildschönau/Tirol
Telefon +43 (0) 5339 / 8247
info@hotelwastlhof.at · www.hotelwastlhof.at





WOHLFÜHL-AUSZEIT

3 Übernachtungen mit Wohlfühlperinson im Doppelzimmer Alpenrose ab 300,- € pro Person inklusive Wellness-Gutschein über 30,- €



schaft früher ins Boot zu holen und in die Erstellung der Lehrpläne einzubinden, ist da eine naheliegende Lösung.

Die meisten Ausbildungsbetriebe bieten längst mehr als „nur eine Lehre“. 56 Prozent der Wirtschaftsjunioren, die sich an unserer Umfrage beteiligt haben, bieten ihren Auszubildenden Weiterbildungsangebote wie externe Zusatzkurse und Seminare oder den Besuch von Fach-Messen. 12 Prozent ermöglichen außerdem fachbezogene Auslandsaufenthalte. Künftig soll die Zahl derer, die während ihrer Ausbildung ein Auslandspraktikum absolvieren, also als Bäcker nach Italien oder als Elektroniker nach Frankreich gehen, durch das EU-Bildungsprogramm Erasmus + weiter steigen. Auch Sportprogramme und die Teilnahme an Wettkämpfen mit anderen Ausbildungsbetrieben gehören immer häufiger zur Ausbildung dazu, auch für rund ein Viertel der Wirtschaftsjunioren.

Nicht nur die Angebote der Unternehmen während der Ausbildung können sich sehen lassen, auch die Beschäftigungsperspektiven stimmen. Die Übernahmeeabsichten der Unternehmen für ausgelernte Fachkräfte nehmen weiter zu. 68 Prozent der Betriebe wollen alle Auszubildenden übernehmen, wie die DIHK-Umfrage zeigt. Eine Entwicklung, die angesichts der Besetzungsprobleme nicht weiter verwundert. Auch Kollhorst sagt: „Wir haben

engagierte und gute Auszubildende, aber selbst wenn mal einer nicht ganz so gut wäre, bräuchten wir ihn, denn der Arbeitsmarkt ist beinahe leer.“

Der Fachkräftemangel erhöht auch die Chancen von Hauptschülern auf dem Arbeitsmarkt, rund 75 Prozent beginnen eine Ausbildung, wenn auch nicht in jedem Fall sofort im Anschluss an die Schule. Um den akuten Bedarf an Fachkräften zu decken, müssen darüber hinaus insbesondere junge Erwachsene ohne Abschluss stärker in den Blick genommen werden. Deshalb müssen attraktive Angebote wie zum Beispiel Teilzeitausbildungen stärker beworben werden, denn sie verbessern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und geben vor allem jungen Müttern und Vätern die Chance auf eine Ausbildung. Außerdem können sie auch in späteren Jahren noch zu einem Berufsabschluss motivieren und dazu beitragen, dass sich der Mangel an Fachkräften nicht noch weiter vergrößert.

Neue Wege gehen

Wenn Deutschland trotz des Fachkräftemangels im eigenen Land im internationalen Wettbewerb bestehen will, braucht es die Einwanderung ausländischer Fachkräfte. Dafür sind nationale ebenso wie europäische Regelungen über Zuwanderung notwendig. Vorbild eines modernen

Einwanderungsgesetzes könnte das sogenannte Express-Entry System sein, das von der kanadischen Einwanderungsbehörde genutzt wird. Herzstück dieses Systems ist ein Online-Bewerberpool, in den sich alle Auswanderungswilligen unverbindlich eintragen lassen können, wenn sie Mindestanforderungen wie Alter, Qualifikation und Sprachkenntnisse erfüllen. Die besten Bewerber werden vom Staat oder von Unternehmern anhand flexibler Kriterien aus dem Pool gezogen und offiziell eingeladen, sich für ein Einwanderungsvisum zu bewerben.

Es wurde viel geschrieben, geredet und gehofft, von der Politik, aber auch von der Wirtschaft. Die Wünsche, die Zuwendung durch Flüchtlinge könnte schon heute einen großen Beitrag im Kampf gegen den Fachkräftemangel leisten, sind (noch) nicht erfüllbar. Die Behäbigkeit der vorhandenen Strukturen und bürokratische Hürden verhindern zu oft den leichten Zugang zum Arbeitsmarkt. Deshalb muss die Zeitspanne von der Registrierung in Deutschland bis zur Entscheidung über den Asylantrag verkürzt werden, denn die Flüchtlinge brauchen schnell Klarheit, ob sie in Deutschland bleiben können. Das gilt gleichermaßen für die Unternehmen, die Geflüchtete beschäftigen wollen.

Wird in diesen Punkten nachgebessert, kann hier Potential im Kampf gegen die Engpässe ausgeschöpft werden.

Umdenken überfällig

Das alles aber wird nicht reichen, will man dem Fachkräftemangel Einhalt gebieten: Auch in den Köpfen muss sich etwas ändern. In der ganzen Welt wird Deutschland für das System der dualen Berufsausbildung bewundert, schließlich ist es ein Erfolgsmodell. Aber ausgerechnet hierzulande verkommt die duale Berufsausbildung in der Öffentlichkeit zunehmend zu einer Notlösung, zu einem Angebot für Leistungsschwache. Dabei ist eine Berufsausbildung nicht nur anspruchsvoll, sondern bietet auch gute Verdienstmöglichkeiten. Industriemeister, Bilanzbuchhalter oder Handelsfachwirte verdienen oft mehr als viele Akademiker. Ein Umdenken ist also mehr als überfällig.

Dass die duale Berufsausbildung gute Perspektiven bietet, gilt auch für das Metzgerhandwerk. Die Karriere kann auch ganz ohne Turmspringen, Eurovision-Songcontest oder Wok-WM funktionieren, versprochen.

INFO SO DENKT DIE JUNGE WIRTSCHAFT

Welche ergänzenden Angebote stehen in Ihrem Unternehmen für Auszubildende zur Verfügung? (in %) Mehrfachantworten waren möglich.

Besuch von Fach-Messen, externen Zusatzkursen oder Seminaren



Mitwirken in einer „Azubi-Firma“ im Unternehmen



Nachhilfe bei Schwierigkeiten in der Berufsschule



Teilnahme an Wettbewerben mit anderen Ausbildungsbetrieben (z.B. Sportveranstaltungen)

Alle interessierten Wirtschaftsjunioren erhalten einmal wöchentlich per E-Mail einen Link zur aktuellen Umfrage. Wer sich als Mitglied hier ebenfalls zu Wort melden möchte, kann sich auf der WJD-Homepage im internen Bereich („Dein WJD“) anmelden.

DIVERSITY ALS CHANCE FÜR UNTERNEHMEN

Zehn Jahre wurde das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in diesem Jahr alt. Zum Jubiläum hat die Junge Wirtschaft mit Christine Lüders, Leiterin der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, über Schutz vor Diskriminierung und die Vorteile von Diversity für Unternehmen gesprochen.



Christine Lüders ist seit Februar 2010 Leiterin der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. © Antidiskriminierungsstelle

Thomas Usslepp: Frau Lüders, im August wurde das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) zehn Jahre alt. Vor seiner Einführung war es hoch umstritten. Wie hat es sich entwickelt? Was waren die Meilensteine? Gibt es Grund zu feiern?

Christine Lüders: Selbstverständlich gibt es Grund zu feiern. Das AGG war ein Meilenstein, weil es den Schutz vor Diskriminierung selbstverständlich gemacht hat. Erstmals wird klar geregelt, dass jede und jeder Einzelne ein Recht auf gleiche Behandlung und den Schutz vor Benachteiligung in privatrechtlichen Beziehungen, wie zum Beispiel Arbeitsverhältnissen, hat. Das gab es vor Inkrafttreten des AGG nicht in vergleichbarer rechtlicher Deutlichkeit. Wir sehen jetzt, dass Diskriminierung geächtet ist und sich insbesondere Unternehmen zunehmend ganz selbstverständlich bemühen, mit Diversity-Programmen Vielfalt und Gleichbehandlung ins Arbeitsleben zu bringen. Die Rechtslage ist durch das AGG geklärt und Menschen setzen sich zur Wehr. Aber perfekt ist das AGG noch nicht. Vor zehn Jahren wurde ein Kompromiss verhandelt, bei dem Nachbesserungen erforderlich sind. Wir haben daher eine Evaluation vorgelegt und fordern klare Reformen. Dazu gehört zum Beispiel ein Verbandsklagerecht und eine Verlängerung der Fristen, innerhalb derer Ansprüche wegen Diskriminierung geltend gemacht werden müssen. Mit zwei Monaten sind diese derzeit viel zu kurz.

»Wir sehen jetzt, dass Diskriminierung geächtet ist und sich insbesondere Unternehmen zunehmend ganz selbstverständlich bemühen, mit Diversity-Programmen Vielfalt und Gleichbehandlung ins Arbeitsleben zu bringen.«

CHRISTINE LÜDERS

Usslepp: Werden Arbeitnehmer heute wegen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes tatsächlich weniger diskriminiert oder wird Diskriminierung einfach versteckt, um als Arbeitgeber nicht rechtlich angreifbar zu sein? Niemand wird einer Frau sagen, dass Sie wegen

ihres Geschlechts nicht befördert wird.

Lüders: Das AGG hat zu einer Bewusstseinsänderung beigetragen – die Selbstverständlichkeit, mit der früher Menschen benachteiligt wurden, gibt es so nicht mehr. Aber Diskriminierungen gibt es natürlich immer noch, versteckte und gar nicht so verdeckte. Wir haben in unserer Beratung einige Fälle, in denen ganz offen diskriminiert wird: So wurde zum Beispiel einer jungen qualifizierten Frau mit Kopftuch das Bewerbungsgespräch in einer Zahnarztpraxis versagt, weil diese „weltanschaulich neutral“ sei. Es gibt auch immer wieder Fälle, in denen Frauen wegen einer Schwangerschaft bei Beförderungen umgangen werden oder der Vertrag nicht verlängert wird. Dass Unternehmen hier in großem Ausmaß tricksen, um das AGG umgehen zu können, können wir nicht erkennen. Es muss einer Frau, um bei ihrem Beispiel zu bleiben, ja nicht ins Gesicht gesagt werden, dass sie diskriminiert wird: Es reichen Indizien, damit ein Arbeitgeber beweisen muss, dass er nicht benachteiligt hat. Wenn alle männlichen Kollegen befördert werden, sie aber nicht, kann das ein solches Indiz sein. Und das kommt ja leider oft genug vor.

Usslepp: Gibt es nicht auch eindeutige Nachteile des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes wie nichtssagende Absagen geschrieben auf Bewerbungen? Gerade Berufsanfängern fehlt ein ehrliches Feedback, aber jedes ungeschickte Wort der Personalabteilung könnte von Gerichten als Hinweis auf Diskriminierung verstanden werden.

Lüders: Ich denke, wenn eine Personalabteilung Sorge hat, dass Absagen juristisch angreifbar sind, dann fehlt es an Schulung der Mitarbeitenden oder es wurde tatsächlich diskriminiert. Wer die besser qualifizierten Bewerber einstellt und dabei Faktoren wie Geschlecht, Alter, ethnische Herkunft und so weiter außer Acht lässt, muss auch keine Angst vor Gerichten haben.

Usslepp: Manche sehen in einem Auskunftsanspruch das Allheilmittel. Diesen könnten Bewerber dann vor Gericht durchboxen. Viele Unternehmen bekommen jährlich tausende von Bewerbungen und müssten tausende individueller Absagen schreiben. Sie werden verstehen, dass das für Unternehmer ein Horrorszenario ist und ein krasser Nachteil im Wettbewerb mit Unternehmen, die solcher Bürokratie nicht unterliegen.

Lüders: Wir sehen das aus einer anderen Perspektive: Bisher ist es für Betroffene oft zu schwer, Diskriminierungen nachzuweisen und ihr Recht zu bekommen. Dafür gibt es viele Gründe – einer davon ist die fehlende Möglichkeit, bei standardisierten Absagen überhaupt Anhaltspunkte für eine Diskriminierung zu finden. Unsere Evaluation fordert keinen generellen Auskunftsanspruch, aber sie empfiehlt, die bei gerichtlichen Auseinandersetzungen relevante Beweislastregelung durch die Schaffung eines solchen Auskunftsanspruchs zu stützen. Im Übrigen schadet fehlende Transparenz den Unternehmen eher, wenn sie dadurch in Verdacht geraten, eine diskriminierende Einstellungspraxis zu haben.

»Oft haben Unternehmen bereits eine viel bessere Arbeitsgrundlage für Vielfalt, als sie selbst wissen. Ganz wichtig sind klare und möglichst weit oben angesiedelte Ansprechpartner, die Diversity-Maßnahmen steuern und tatsächlich auch den Rückhalt der Leitung haben.«

CHRISTINE LÜDERS

Usslepp: Selbst wenn ein Auskunftsanspruch bestünde, würden dann Unternehmen nicht einfach Auswahlkriterien solange hin- und herschieben, bis sie auf den gewünschten Bewerber passen? Im öffentlichen Dienst, wo ein Auskunftsanspruch besteht, ist dieses Vorgehen ja ein offenes Geheimnis.

Lüders: Das kann ich so nicht bestätigen. Es kann ja auch nicht im Interesse der Unternehmen sein, Vorurteile gegenüber bestimmten Gruppen oder Menschen mit bestimmten Charakteristika zum bestimmenden Auswahlkriterium zu machen anstatt der Qualifikation. Am Ende will doch jeder Arbeitgeber die besten Kräfte. Ich gehe davon aus, dass sich diese Erkenntnis am Ende durchsetzt und damit auch die Angst vor Transparenz weicht.

Usslepp: Kann man denn überhaupt Antidiskriminierung auf rechtlichem Wege erreichen oder sollte man nicht eher die Vorteile der Antidiskriminierung für Unternehmen betonen? Gerade in Zeiten des Fachkräftemangels kann Diversity doch ein Mittel zur Fachkräftesicherung sein.

Lüders: Dass guter Wille allein nicht reicht, sehen Sie zum Beispiel an der nach wie vor beschämend kleinen Zahl von Frauen in Führungspositionen. Hier war die Frauenquote durchaus sinnvoll. Ebenso hat das AGG auch das Denken in den Köpfen verändert. Aber natürlich brauchen wir beides. Ich werde daher auch nicht müde, die Vorteile von Diversity zu betonen. Es ist doch klar, dass wir derzeit jede qualifizierte und motivierte Kraft brauchen. Ebenso bestätigen Studien, dass gemischte Teams kreativer sind und dass sich das Betriebsklima deutlich verbessert, wenn Diversity in Unternehmen deutlich gelebt wird.

Usslepp: Welche Schritte empfehlen Sie Unternehmen, die Diversity in ihrem Unternehmen etablieren möchten?

Lüders: Zunächst einmal braucht es eine Bestandsaufnahme: Was haben wir bereits, wie divers ist unsere Mitarbeiterschaft, wie kann sie aktiv zu Diversity und einer Kultur der Wertschätzung beitragen? Oft haben Unternehmen bereits eine viel bessere Arbeitsgrundlage für Vielfalt, als sie selbst wissen. Ganz wichtig sind klare und möglichst weit oben angesie-

delte Ansprechpartner, die Diversity-Maßnahmen steuern und tatsächlich auch den Rückhalt der Leitung haben. Wenn Diversity nur als Aushängeschild ohne tatsächlichen Inhalt umgesetzt wird, nützt es niemandem. Wir sagen auch: Diversity funktioniert nicht ohne Schutz vor Diskriminierung. Auch hier gilt es, die Ansprechpartner bekannt zu machen und Diskriminierungsfälle unbedingt ernst zu nehmen – dazu gehört auch sexuelle Belästigung. Und schließlich noch: Schon kleine Schritte bewirken viel: Meetings nicht in die Zeit legen, in der Kinder aus Kita und Schule abgeholt werden müssen. Standpersonal auf Messen nicht nur mit jungen blonden Frauen besetzen. In der Kantine auf kulturelle Essgewohnheiten achten. Es gibt zahllose Beispiele, die Wertschätzung und Diversity fördern.

»Diversität macht ein Unternehmen lebendiger, kreativer und aufregender.«

CHRISTINE LÜDERS

Usslepp: Hat die Antidiskriminierungsstelle Angebote für Unternehmen, die eine von Vielfalt und Akzeptanz geprägte Unternehmenskultur schaffen wollen?

Lüders: Natürlich. Zum Beispiel beraten wir bei der Einführung von anonymisierten Bewerbungsverfahren. Unser Pilotprojekt hat gezeigt, dass dieses Verfahren wenig

aufwendig ist, die Chancen von Frauen und Menschen mit Migrationshintergrund auf eine Einladung zum Vorstellungsgespräch steigert und Unternehmen hilft, gezielter die besten Fachkräfte zu finden. Daneben bieten wir Unternehmen an, sich mit dem Verfahren eg-check.de auf Lohngleichheit prüfen zu lassen. Und seit diesem Jahr haben wir ein erweitertes Projekt, den sogenannten Gleichbehandlungs-Check, gb-check, mit dem Unternehmen ihr Personalwesen systematisch auf potenzielle Diskriminierungen untersuchen lassen können. Die Ergebnisse bleiben anonym und die Unternehmen erhalten von uns ein Zertifikat.

Usslepp: Gibt es für Antidiskriminierung und Diversity auch Grenzen? Muss man nach einem wohlwollenden Schulterklopfen Angst vor dem Vorwurf sexueller Belästigung haben? Sind Komplimente noch erlaubt? Sind Warnungen vor der sterilen Unternehmenskultur Unkenrufe von Ewiggestrigen oder ernstzunehmend?

Lüders: Studien zeigen, dass sowohl Männer als auch Frauen ein gutes Gespür dafür haben, wann Grenzen überschritten sind und wann nicht. Daher ist es doch ganz klar: Unerwünschtes und würdeverletzendes Verhalten ist nicht erlaubt. Erwünschte Flirts natürlich schon. Und warum ein vielfältiges Unternehmen steril sein soll, erschließt sich mir nicht. Diversität macht ein Unternehmen lebendiger, kreativer und aufregender.

Usslepp: Danke für das Interview, Frau Lüders!

© www.putzwerbung.de

Natur & Spa
in herrlicher Alleinlage im Bayerischen Wald

ganzjährig ein Geheimtipp
für Wellnessfans & Naturfreunde

SCHNUPPER-
WELLNESS

3 ÜN p. P. ab € 374,-

incl. 3/4-Verwöhnpension
Nutzung des 1600 qm Wohlfühlbereichs
1x Stein-Rückenmassage
1x Kopfmassage
1 Hydrojetmassage oder 1 Magnetfeldtherapie



Sport- und Ferienhotel
Riedlberg oHG
Josef Graßl und
Kerstin Mühlbauer
Riedlberg 1
94256 Drachselsried
Tel. (09924) 9426-0
info@riedlberg.de
www.riedlberg.de

Tagespreis p.P. ab 98,-€
incl. 3/4-Verwöhnpension

FACHKRÄFTE SICHERN – GEMEINSAM GEHT ES BESSER!

Wer wüsste es besser als die Wirtschaftsjunioren: In starken Netzwerken erreicht man mehr. Das gilt auch beim Thema Fachkräftesicherung. Jan Kuper, Projektleiter „Innovationsbüro Fachkräfte für die Region“, erklärt, was die Netzwerke so stark macht.



Kleine Unternehmen können ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern keine Personalentwicklungsprogramme bieten, so wie es die großen Konzerne können? Wir wissen: Das geht, zum Beispiel mit kooperativen Personalentwicklungskonzepten wie der so genannten Entwicklungsstrecke. Eine Kindernotfallbetreuung für einen Betrieb mit nur fünf Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist nicht umsetzbar? Wir konnten sehen: Wenn sich viele zusammenfinden, dann geht auch das. Das Praxisbeispiel „Familien-Achse“ beweist es. Die schwierige Bewerberlage mit immer weniger Schülerinnen und Schülern macht es für Unternehmen unmöglich, passende Auszubildende zu finden? Unsere Erfahrung zeigt: Ein branchenübergreifendes Praktikum mit anderen Betrieben kann hier helfen. Das zeigt das Praxisbeispiel „RingPraktikum®“!

Aber bevor wir zu möglichen Lösungen und zur Frage, wer diese erarbeitet hat, kommen, zunächst einmal zur Ausgangslage: Viele Unternehmen fällt es inzwischen schwer, neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu finden. Das Problem herrscht auf allen Ebenen – geeignete Kandidaten für eine duale Ausbildung fehlen ebenso wie Facharbeiter oder Akademiker. Die Fachkräfteengpässe sind zwar nicht flächendeckend und gelten auch noch nicht für alle Branchen, aber sie

werden häufiger. Und sie betreffen schon lange nicht mehr nur ländliche Regionen oder das Hotel- und Gaststättengewerbe. Diese Entwicklung ist demografisch bedingt und ist – allen Hoffnungen zum Trotz – auch mit der aktuellen Zuwanderung nicht zu beheben.

Regionale Netzwerke

Aus diesem Grund haben sich viele Betriebe schon auf den Weg gemacht und neue Wege zur Fachkräftesicherung gesucht. Allerdings zählt die Mehrheit der Unternehmen in Deutschland zu den kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) und insbesondere diese haben für (innovative) Projekte zur Fachkräftesicherung schlicht weder die Kompetenzen noch die Ressourcen. Deshalb haben sich in nahezu allen Regionen der Bundesrepublik diejenigen zusammengetan, die Betriebe unterstützen wollen. Dazu zählen die Arbeitsagenturen, Jobcenter, Wirtschaftsförderer, die Industrie- und Handelskammern, die Handwerkskammern, Kommunen, Bildungsinstitutionen und Verbände. Sie haben in den Regionen Netzwerke gegründet, in denen sie gemeinsam für die Fachkräftesicherung der Betriebe kämpfen. Und damit sind sie sehr erfolgreich!

Was tun? Was tun!

In diesen regionalen Netzwerken zur Fachkräftesicherung bringen die verschiedenen Partner ihre jeweiligen Kompetenzen und Kapazitäten ein. Sie analysieren die Fachkräftebedarfe und Fachkräftepotenziale vor Ort und entwickeln unter Einbeziehung der Unternehmen Ziele, die sie gemeinsam erreichen wollen. Dazu gehört auch die Entwicklung von konkreten Maßnahmen, mit denen diese Ziele realisiert

werden sollen. So haben sie Hand in Hand Lösungen erarbeitet, die

- Schülerinnen und Schüler frühzeitig für technische Berufe und für die Betriebe in ihrer Region begeistern,
- interessierte Jugendliche für Unternehmen erreichbar machen, zum Beispiel über Ausbildungs-Apps
- KMU zu den Themen Altersstruktur und Qualifizierungsbedarfen beraten
- KMU unternehmensübergreifende Weiterbildungsangebote verfügbar machen
- den Zuzug von Fachkräften in Regionen mit Engpässen fördern – ohne deren Familien aus dem Blick zu verlieren

Innovationsbüro

Deutschlandweit gibt es aktuell knapp 500 Netzwerke, die das „Innovationsbüro Fachkräfte für die Region“ identifiziert hat. Unser Büro ist bei der DIHK Service GmbH des Deutschen Industrie- und Handelskammertages (DIHK) angesiedelt und ein Projekt des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. Wir unterstützen die identifizierten Netzwerke zur Fachkräftesicherung bei ihrer Arbeit. Denn Fachkräftesicherung ist zwar ein regionales Thema, aber die guten Ideen und Lösungen eines Netzwerkes können immer auch für andere interessant sein und in anderen Regionen helfen, Fachkräfteengpässe zu überwinden. Das Innovationsbüro Fachkräfte für die Region hat es sich deshalb zur Aufgabe gemacht, die Arbeit bestehender Netzwerke zur Fachkräftesicherung transparent und erfolgreiche Ideen und Projekte der einzelnen Netzwerke überregional bekannt zu machen. Außerdem verfolgen wir das Ziel, Netzwerkprozesse zu optimieren und zu professionalisieren. Dazu gehört, die einzelnen Regionen

und Netzwerke untereinander zu vernetzen und die Netzwerke effektiv zu coachen. Abhängig davon, wo die Netzwerke in ihrer Arbeit aktuell stehen, begleiten wir sie individuell je nach konkretem Bedarf. Das macht uns zu wichtigen Ansprechpartnern für Vertreterinnen und Vertretern von Netzwerken und Interessierten. Und so erbringen wir einen wichtigen Beitrag zur erfolgreichen Arbeit der Netzwerke, die diese direkt in den Regionen in ganz Deutschland leisten – für die Fachkräftesicherung und für die Unternehmen.

Übrigens: Die oben genannten und viele weitere Beispiele guter Praxis von Netzwerken zur Fachkräftesicherung aus dem gesamten Bundesgebiet finden Sie auch im Internet.

JAN KUPER

www.fachkraeftebuero.de[www.fachkraeftebuero.de/
praxis-beispiele/praxisdatenbank](http://www.fachkraeftebuero.de/praxis-beispiele/praxisdatenbank)

*»Das Innovationsbüro
Fachkräfte für die Region
hat es sich zur Aufgabe
gemacht, die Arbeit
bestehender Netzwerke
zur Fachkräftesicherung
transparent und
erfolgreiche Ideen und
Projekte der einzelnen
Netzwerke überregional
bekannt zu machen.
Außerdem verfolgen wir
das Ziel, Netzwerkprozesse
zu optimieren und zu
professionalisieren.«*

JAN KUPER



Jan Kuper © DIHK

Managementlücke? ZMM – Ihr Interim Provider, der jede Lücke schließt. Sofort.

Kurzfristiger Knowhow-Bedarf

Kandidatenvorschläge in 48 h

Einsatz des Experten *



ZMM
Zeitmanager München GmbH



*Wir vermitteln Manager und Berater auf Zeit für Ihr Unternehmen – schnell, dynamisch, treffsicher und bis zur Vertragsunterzeichnung absolut unverbindlich und kostenfrei. Ob bei plötzlicher Vakanz, für Projektleitung oder Transformationen, wir beraten Sie gern. Rufen Sie uns an: 089-542 644-0.



zmm@zmm.de | www.zmm.de

RentaManager® | RentaConsultant® | QuickHire®

ZMM
Zeitmanager München GmbH

ZURÜCK IN DIE ZUKUNFT

Seit 1978 wird in der Johann Schmidt GmbH im mittelfränkischen Roßtal mit Leder gearbeitet. In dritter Generation führt Dorothea Frombach diese Tradition fort – und entwickelt neue Ideen für die alte Manufaktur.

GESICHTER DER
JUNGEN WIRTSCHAFT



Chefin im Familienbetrieb: Dorothea Frombach © lecrio.com/ Franziska Weiherer

»Die Entwicklung am Markt ging eindeutig zu individualisierten Produkten und sie hält weiter an. Dem haben wir Rechnung getragen und verfolgen den Gedanken im Unternehmen immer weiter.«

DOROTHEA FROMBACH



Drei Generationen, eine Leidenschaft: Frombachs Großvater Johann Schmidt, Dorothea Frombach sowie ihre Eltern, Harald und Tabea Schmidt (v.l.n.r.) © lecrio.com

In den Siebzigern konzentrierte sich der Unternehmensgründer, Frombachs Großvater Johann Schmidt, noch auf die Herstellung von Bequemschuhen. Damals wurden die Produkte komplett in der hauseigenen Ledermanufaktur hergestellt – und das ist bis heute so geblieben. Dabei ist das Unternehmen in seiner Entwicklung jedoch nicht stehengeblieben, sondern hat – im Gegenteil – seine Produkte den neuen Bedürfnissen der Kunden angepasst. Zentral war die Einführung der Unternehmensmarke Lecrio vor vier Jahren. Unter ihr werden seitdem Lederprodukte wie Schlüsselanhänger, Taschen oder auch Fliegen individuell nach Kundenwunsch gefertigt. Dabei ist das Grundgerüst des Produktes zwar vorgegeben, aber die Farbe des Leders, der Naht und des Innenfutters kann der Kunde online oder vor Ort nach seinen eigenen Vorstellungen auswählen. „So entsteht ein einzigartiges Produkt aus über 3,5 Millionen Kombinationsmöglichkeiten“, erklärt Geschäftsführerin Dorothea Frombach stolz.

Die 26-jährige hat frühzeitig einen Trend erkannt: „Die Entwicklung am Markt ging eindeutig zu individualisierten Produkten und sie hält weiter an. Dem haben wir Rechnung getragen und verfolgen den Gedanken im Unternehmen immer weiter. Trotzdem stellen wir auch

Serien nicht-individualisierbarer Produkte bis 1.000 Stück in unserer Manufaktur her“, sagt die Unternehmerin. Alle benötigten Materialien werden vorzugsweise von deutschen oder italienischen Betrieben, vornehmlich Familienunternehmen, bezogen. Darauf legt die Fränkin Wert, auch weil ihre Kunden es zunehmend tun – ein weiterer Trend.

Weil diese sich häufig auch für das Herstellungsverfahren der Produkte und die Arbeit in einer Manufaktur interessieren, öffnet das Familienunternehmen seine Türen regelmäßig für klassische Führungen. Seit zwei Jahren gibt es außerdem ein von einer Kochbuchautorin begleitetes Manufakturdinner. Hier kann die Werkstatt in kleiner Runde bei einem Glas Sekt besichtigt werden. Ein gemeinsames Abendessen schließt den besonderen Abend ab. Ohne Zweifel: Dorothea Frombach hat ein Gespür für Trends und die Bedürfnisse der Kunden.

Unternehmensübergabe

Dabei war ihr Einstieg ins Familienunternehmen ursprünglich als Übergangslösung gedacht. „Ich sollte das Unternehmen fit für die Zukunft machen, es verjüngen, das Marketing auf den neusten Stand bringen“, sagt sie. Danach wollte sich die Fachwirtin für Ernährungs- und Versor-

gungsmanagement eigentlich wieder der eigenen Karriere widmen. Aber sie hatte rasch Blut geleckt, wollte eigene Ideen umsetzen, ihr gefiel das Unternehmertum. Mittlerweile ist Frombach seit drei Jahren Geschäftsführerin der Johann Schmidt GmbH, seit diesem Jahr außerdem Gesellschafterin mit Mehrheitsanteilen. Übernommen hat sie das Unternehmen von

»Das Erfolgsrezept bei der Unternehmensübergabe ist eigentlich sehr simpel: Beide Seiten müssen zugestehen, dass es Veränderungen gibt, dürfen nicht nachtragend sein und müssen aufeinander zugehen können. Aber auch bei uns sind zu dieser Zeit die Türen manchmal etwas lauter ins Schloss gefallen.«

DOROTHEA FROMBACH



»In meinem Team entstehen viele tolle Ideen und wenn wir etwas Neues machen möchten, eine neue Herausforderung brauchen oder etwas abschaffen wollen, dann machen wir es einfach! Das ist die Freiheit der Selbstständigen.«

DOROTHEA FROMBACH

Qualitätskontrolle:
Dorothea Frombach
und Johann Schmidt
beim Produktcheck
© Thomas Scherer

ihrem Vater, der es wiederrum von seinem Vater übernommen hatte. „Ich denke rückblickend, dass wir eine wirklich gute Übergabe hatten. Es gab ja schon Erfahrung in der Familie mit dem Prozess, das half. Das Erfolgsrezept bei der Unternehmensübergabe ist eigentlich sehr simpel: Beide Seiten müssen zugestehen, dass es Veränderungen gibt, dürfen nicht nachtragend sein und müssen aufeinander zugehen können. Aber auch bei uns sind zu dieser Zeit die Türen manchmal etwas lauter ins Schloss gefallen“, gesteht Frombach.

Chefin – und Tochter

Auch heute ist es nicht so, dass die Eltern, die nach wie vor Anteile halten, und der Großvater, der bis heute im Betrieb arbeitet, alle Entscheidungen der Tochter beziehungsweise Enkelin befürworten. Der Unmut kommt dann schon mal im wahrsten Sinne des Wortes auf den Tisch, denn fast jeden Samstag setzt sich die Familie zum Mittagessen zusammen. „Ich bin eben nicht nur Chefin, sondern bleibe immer auch Tochter“, weiß Frombach. „Als Chefin fühle ich mich aber akzeptiert und genieße den nötigen Handlungs- und Entfaltungsspielraum. Und bei Fragen kann ich mich immer an Vertraute wenden. Das ist ein großer Vorteil von

Familienunternehmen“, sagt die überzeugte Unternehmerin. Ein weiterer: Bei Veranstaltungen packt kurzfristig auch mal der Bruder oder der Mann mit an. Ohnehin sind die Übergänge zwischen Beruflichem und Privatem oft fließend. „Ich nehme immer etwas mit nach Hause. Dazu gehören auch Herausforderungen für den Betrieb, für die es eine Lösung zu finden gilt. Mein Mann kennt das aber schon und schafft es bei Bedarf, mich zum Abschalten zu bewegen“, sagt die Fürther Wirtschaftsjuniorin. Das ist auch nötig, denn der Alltag der Unternehmerin ist vollgepackt, ist sie doch verantwortlich für Personal, Einkauf, Marketing, Entwicklung, Produktion und Geschäftsführung. „Zeit für ein Glas Wein auf der Terrasse habe ich nur selten und Abendessen gibt es bei uns in der Regel um 21.30 Uhr. Das soll aber kein Dauerzustand sein. Ich denke, man sollte einfach auch die freie Zeit in der Woche als richtigen Termin planen. Aber das schaffe ich selbst zu selten. Ich bin da keine gute Ratgeberin“, lacht Frombach.

Raum für Entfaltung

Ohnehin überwiegen für sie aber die schönen Seiten des Unternehmertums: „In meinem Team entstehen viele tolle Ideen und wenn wir etwas Neues

machen möchten, eine neue Herausforderung brauchen oder etwas abschaffen wollen, dann machen wir es einfach! Das ist die Freiheit der Selbstständigen. Und ich habe das Privileg, mich jeden Tag aufs Neue entfalten und meine Gaben und Fähigkeiten nutzen zu dürfen. Ich glaube, dass ist es, warum ich mich jeden Tag in mein Büro mit dem übervollen Schreibtisch setze“, sagt die Rößtalerin. „Und wenn ein Kunde sein erstes Produkt von uns hat und danach immer wieder kommt, dann macht uns das alle hier stolz“, ergänzt die Chef von mittlerweile acht Mitarbeitern.

Doch die zu finden war nicht leicht, denn der Fachkräftemangel geht auch an der Manufaktur nicht spurlos vorbei. „Der Beruf des Ledernähers wird in unserer Region gar nicht mehr ausgebildet. Umso glücklicher bin ich, nach langer Suche so ein tolles Team zu haben“, sagt Frombach.

Ihr Team und ihr Unternehmen sollen künftig weiter wachsen. „Aber in gesundem Tempo“, betont die Unternehmerin. Das ist ihr zuzutrauen, den Reicher für Trends hat sie schließlich schon bewiesen.

EVA SIEGFRIED

Großer Preis des Mittelstandes



Ab 01.11.2016 werden gesucht:

Die besten mittelständischen Unternehmen Deutschlands aus Industrie, Dienstleistung, Handel, Handwerk und Gewerbe mit > 10 Mitarbeitern, > 1,0 Mio Umsatz und > 3 Jahre am Markt.

5 Wettbewerbskriterien:

1. Gesamtentwicklung des Unternehmens
2. Schaffung/Sicherung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen
3. Modernisierung und Innovation
4. Engagement in der Region
5. Service und Kundennähe, Marketing

Man muss von Dritten nominiert werden. Eine Selbstnominierung ist ausgeschlossen.

Sie kennen tolle Unternehmen! Nominieren Sie jetzt!

Es gibt keine Anmelde- oder Bearbeitungsgebühren.

100 Persönlichkeiten arbeiten ehrenamtlich in 13 Jurys mit.

50 ehrenamtliche Servicestellen der Oskar-Patzelt-Stiftung geben Unterstützung.

Drei Stufen können erreicht werden:

- **Nominierungsliste:** Wer wurde nominiert?
- **Juryliste:** Wer hat es in die Juryberatungen geschafft?
- **Auszeichnungsliste:** Wer wurde ausgezeichnet?

In zwölf Wettbewerbsregionen werden jeweils bis zu drei Preisträger und fünf weitere Finalisten ausgezeichnet:

Baden-Württemberg, Bayern, Berlin/Brandenburg, Hessen, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen/Bremen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz/Saarland, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Schleswig-Holstein/Hamburg, Thüringen

Infos auf www.mittelstandspreis.com/wettbewerb/nominierungen

Im Wettbewerbsportal www.kompetenznetz-mittelstand.de werden

- Nominierungen erfasst
- Juryunterlagen erfasst
- Ausgezeichnete präsentiert



KEINE ZAHLEN, SONDERN MENSCHEN ZÄHLEN !

Jörg Mannsperger ist Geschäftsführer der DEKRA Akademie GmbH – einem der größten privaten Bildungsunternehmen in Deutschland. An 250 Standorten macht die DEKRA Akademie mit ihren Weiterbildungsangeboten Menschen fit für die Zukunft. Die Junge Wirtschaft, vertreten durch Alexander Kulitz, stellvertretender Bundesvorsitzender der Wirtschaftsjunioren Deutschland, hat Jörg Mannsperger getroffen.

IN DER KANTINE MIT
JÖRG MANNSPERGER



Schwaben unter sich: Jörg Mannsperger (links) und Alexander Kulitz beim Gespräch in der DEKRA-Zentrale in Stuttgart ©WJD/ Bässler

Alexander Kulitz: Herr Mannsperger, Sie haben einen sehr interessanten Lebenslauf. Zunächst haben Sie den Beruf des Konditors erlernt, dann die mittlere Reife und das Abitur nachgeholt. Danach haben Sie Jura studiert und mit Staatsexamen abgeschlossen. Ein Redaktionsvolontariat und ein betriebswirtschaftliches Trainee-Programm schlossen an. Heute sind Sie Geschäftsführer der DEKRA Akademie GmbH. Wie kam das?

Jörg Mannsperger: Da hat das Interesse an Neuem eine große Rolle gespielt. Nach der 9. Klasse, mit 15 Jahren, hatte ich einfach große Lust, zu Hause auszuziehen und ein Handwerk zu erlernen. Also bin ich in Tübingen zu verschiedenen Konditoreien gegangen und habe nach einer Lehrstelle gefragt. Ein Meister hat mich dann genommen und sehr gefördert. Die drei Jahre waren eine tolle Zeit. Dennoch war mir klar, dass ich das nicht mein ganzes Leben lang machen möchte. Das Jurastudium war letztlich Mittel zum Zweck, um ein Redaktionsvolontariat bei Auto Motor und Sport absolvieren zu können. Ich wollte nämlich am liebsten schreiben. Und neben dem Schreiben sind Autos bis heute meine große Leidenschaft. In einem Praktikum bei der Motorpresse Stuttgart konnte ich mich dann beweisen und wurde Volontär. Als die Motorpresse ein Joint Venture mit der DEKRA einging, um einen gemeinsamen Verlag zu gründen, wurde ich dahin entsandt, um beim Aufbau mitzuhelpfen. Das eröffnete mir früh die Möglichkeit, eigene Projekte anzustossen und unternehmerisch zu denken. Diese Aufgabe schuf außerdem den ersten Kontakt zur DEKRA-Welt. Nach einem Verlags-Traineeprogramm und mehreren Jahren als Verlagsgeschäftsführer für die Motorpresse im Ausland führte es mich so auch zur DEKRA zurück, bei der ich seit nunmehr über zwanzig Jahren tätig bin. Hier schätze ich besonders ein Klima, in dem man sich sehr unternehmerisch einbringen kann. Natürlich gibt es durch die Konzernstrategie einen Rahmen, aber innerhalb dessen kann man sehr gut eigenständig gestalten.

Kulitz: Aufschlussreich, dass Sie Ihr Praktikum als wichtige Station bezeichnen, von der aus sich dann eine neue Perspektive ergab. Wir Wirtschaftsjunioren empfehlen gerne Praktika als Einstieg in ein neues Berufsumfeld und sind daher nicht sehr angetan, dass durch die Mindestlohnregelung bei Praktika viele Menschen keine Chance mehr geboten bekommen, sich in anderen Berufsfeldern zu probieren.

Mannsperger: Dass der Mindestlohn auch für Praktika gilt, ist vollkommen kontraproduktiv und lebensfremd. Natürlich soll niemand ausgebeutet werden. Deshalb bezahlen wir seit vielen Jahren unsere Praktikanten, wenn es sich nicht nur ein reines Schnupperpraktikum von wenigen Tagen handelt. Dennoch: Wir müssen die jungen Menschen in die Unternehmen bekommen, denn dort lernen sie, wie das Berufsleben funktioniert und außerdem sammeln sie dadurch oft die nötige Erfahrung für die Entscheidung zu ihrem beruflichen Werdegang. Und die Unternehmen haben die Chance, fähige Quereinsteiger zu rekrutieren, die in den Personalabteilungen vielleicht nicht ganz oben auf dem Zettel gestanden hätten. Ich erkenne in Deutschland gerade einen langsamem Wandel dahingehend, dass mehr auf die Fertigkeiten und Kenntnisse selbst geschaut wird, als auf die Scheine, die diese Fertigkeiten und Kenntnisse belegen sollen – und die eben oft doch nur „Scheinwissen“ dokumentieren. Für mich persönlich war das Praktikum damals die beste Möglichkeit, mir die Arbeit in der Redaktion erst einmal anzuschauen, bevor ich mich gegen die Juristenlaufbahn entschied, denn die war ja nach wie vor eine Option.

Kulitz: Statt um Paragraphen dreht sich Ihr ganzer beruflicher Alltag heute um das Thema Weiterbildung, also letztlich um das Lernen. Von wem haben Sie in Ihrem Leben etwas gelernt?

Mannsperger: Es gab sicher einige, nicht zuletzt der Meister in der Backstube. Wichtig als Vorbild war für mich auch der damalige Geschäftsführer der Motorpresse, der mich als Volontär und dann als Assistent sehr förderte. Er hat weniger auf Titel oder Funktionen seiner Gesprächs- und Geschäftspartner geschaut, sondern immer darauf, was man gemeinsam bewegen kann. Außerdem hat er Menschen nicht nach ihrem gesellschaftlichen Stand beurteilt. Er hat mich sehr viel eigenverantwortlich arbeiten lassen und mir auch dann den Rücken gestärkt, wenn es mal nicht so lief. So habe ich viel gelernt – und das nicht nur fachlich.

Kulitz: Das ist interessant. Denken Sie, Unternehmer sollten allgemein weniger danach fragen, was ein Bewerber bereits kann und stärker auf das Potential schauen, das die Person mitbringt?

Mannsperger: Beides ist natürlich wichtig, aber Letzteres wird immer wichtiger! Heute ist sehr viel Flexibilität von Mitar-

beitern gefordert, was ihre momentanen, aber noch mehr ihre zukünftigen, Aufgaben angeht. Ich brauche als Unternehmer Leute, die damit umgehen können, dass ich Ihnen nicht genau sagen kann, was in einem halben Jahr auf sie zukommt. Leute, die sich in unvorhergesehenen Situationen zu helfen wissen. Deshalb kriti-

»Man hört bei Beschäftigung und beruflicher Qualifikation immer von Steigerungen oder Rückgängen in Prozenten. Aber dem einzelnen Menschen sind Statistiken egal, denn dahinter steht immer das Schicksal einer einzelnen Person. Es geht bei unserer Arbeit immer um die Weiterentwicklung von Menschen und damit nicht zuletzt um die Zukunft unserer Gesellschaft.«

JÖRG MANNSPERGER

siere ich auch die Bachelor-Studiengänge, die sind zu verschult und geben den Studenten viel zu wenige Möglichkeiten, ihre Persönlichkeit zu entfalten. Die Studierenden lernen meist nicht, sich im Chaos des Lernstoffs zu orientieren, eigenständig Informationen zusammenzutragen, sich selbst zu strukturieren. Fähigkeiten, die in der sich so schnell ändernden Arbeitswelt aber ungemein wichtig sind. Außerdem wird es im Arbeitsleben schnell stressig genug. Als junger Mensch sollte man daher die Möglichkeit haben, das Studium nicht nur in der Fakultät zu verbringen und „Wirtschaft“ durchaus auch als ein Ort geselligen Beieinanderseins kennenzulernen.

Kulitz: Unsere Arbeits- und Berufswelt befindet sich im digitalen Wandel, was bedeutet das für das Thema Weiterbildung?

Mannsperger: Dass sie auf diesen Wandel eingehen muss. Das gilt für die Inhalte selbst, aber genauso für deren Vermitt-

lung. Wir haben aus diesem Grund bereits vor Jahren eine Agentur übernommen, die sich im Wesentlichen mit digitalen Themen wie zum Beispiel E-Learning-Plattformen, Webinaren und Kollaborationstools beschäftigt. Solche Formen der Vermittlung werden zunehmend wichtig. Wir bei DEKRA wollen die Leute aber auch beim Thema E-Learning nicht einfach sich selbst überlassen und arbeiten deshalb mit Lernprozessbegleitern, die die Lernenden bei ihren E-learning-Modulen begleiten. Nicht allen Menschen fällt das Lernen gleich leicht. Will man Lerninhalte nachhaltig vermitteln, müssen interessante und überschaubare Lerneinheiten geboten werden. Ganz wichtig ist, dass auf das individuelle Durchhaltevermögen eingegangen wird. Ich bin deshalb übrigens auch ein großer Befürworter von Teilqualifizierungen bei der Berufsausbildung. Nicht alle halten eine drei Jahre dauernde Lehre am Stück durch. Aber eine erfolgreiche Teilqualifikation gibt einen Motivationsschub und diese positive Erfahrung kann das Bedürfnis wecken, später wieder etwas weiter zu gehen und auf diese Weise doch noch den Abschluss als Facharbeiter zu erreichen. Die bedeutendste Aufgabe von lehrenden Menschen ist es, die individuelle Motivation des Lernenden herauszufinden. Das ist auch der Anspruch an unsere Mitarbeiter in ganz Deutschland, sonst könnten wir nicht jährlich rund 200.000 Menschen beruflich weiterbilden.

Kulitz: Da stimme ich zu. Wie wichtig es ist, Erfolgserlebnisse zu schaffen und Motivation und Interesse zu wecken, erleben wir Wirtschaftsjunioren immer wieder in unseren Unternehmen. Auch in unserem Projekt „JUGEND STÄRKEN: 1000 Chancen“, mit dem wir benachteiligte Jugendliche fördern, sehen wir das.

Mannsperger: Ein tolles Projekt, mit ganz konkreten Erfolgen. Man hört bei Beschäftigung und beruflicher Qualifikation immer von Steigerungen oder Rückgängen in Prozenten. Aber dem einzelnen Menschen sind Statistiken egal, denn dahinter steht immer das Schicksal einer einzelnen Person. Es geht bei unserer Arbeit immer um die Weiterentwicklung von Menschen und damit nicht zuletzt um die Zukunft unserer Gesellschaft. Gut ausgebildete Menschen haben einfach wesentlich bessere Chancen im Job. Und wer ein gesichertes Auskommen hat, ist deutlich weniger anfällig für eine radikale und damit für uns alle schädliche Gesinnung.

Kulitz: Wo wir gerade von Motivation sprechen: Kommt es nicht auch manchmal vor, dass Mitarbeiter Weiterbildungsmaßnahmen einfach über sich ergehen lassen, den Ortswechsel und das tolle Hotel schätzen, aber am Ende nichts für sich mitnehmen? Wie kann ich das als Unternehmer verhindern? Weiterbildung ist schließlich auch ein Kostenfaktor.

Mannsperger: Natürlich verursacht Weiterbildung für das Unternehmen Kosten. Da kann jetzt das Controlling hingehen und den Rotstift ansetzen. So werden Kosten kurzfristig reduziert. Die Frage ist aber doch, wie viel das Unternehmen am Ende dabei wirklich spart, schließlich bedeutet die Weiterbildung der Mitarbeiter eine wichtige Investition in deren Zukunft – und in die des Unternehmens. Manch einer mag es auch kritisch beäugen, wenn sich die Mitarbeiter auf dem Lehrgang abends noch an der Hotelbar treffen. Natürlich ist es grundsätzlich sinnvoll, technische Möglichkeiten zu nutzen, um Reisekosten zu reduzieren. Aber auch der persönliche Austausch ist wichtig, denn die Leute sprechen doch in der Regel über die Arbeit, wenn sie gesellig zusammenstehen. Und sie haben offensichtlich Lust, Zeit miteinander zu verbringen. Das ist ein gutes Zeichen. Wenn die Leute aber nur kommen, um dem Büro für drei Tage zu entfliehen, ist das natürlich keine gute Voraussetzung. Es ist deshalb wichtig, dass den Leuten der Mehrwert einer Weiterbildung klar ist, sie das als Wertschätzung des Unternehmens empfinden und sie Lust auf die Inhalte haben. Um diese zu wecken, halten sich unsere Mitarbeiter auch didaktisch und methodisch auf dem Laufenden.

Kulitz: Der Fachkräftemangel ist allgemein weit verbreitet. Die Unternehmen haben teilweise immense Probleme, offene Stellen zu besetzen. Welche Rolle kann Weiterbildung hier spielen?

Mannsperger: Ein konkretes Beispiel: Fachkräftemangel im Pflegebereich. Wir versuchen viel, um Fachkräfte hier in Deutschland zu rekrutieren. Es ist aber unglaublich aufwändig, eine nennenswerte Anzahl an motivierten Interessenten dafür zu finden. Deshalb bilden wir mittlerweile im großen Stil Pflegekräfte in Osteuropa aus, mit dem Ziel, nach ihrer Ausbildung in Deutschland tätig zu sein. Zusätzlich zur Berufsausbildung wird deshalb dort ein Deutschkurs auf Level B2 absolviert. Am Ende ist die Ausbildung sowohl in Ungarn als auch in Deutsch-

land anerkannt. Die Maßgabe für die Teilnehmer ist, dass sie sich nach bestandener Prüfung als Pflege-Fachkräfte für mindestens zwei Jahre für die Arbeit in Deutschland verpflichten müssen. Andernfalls müssen sie die Ausbildungskosten zurückstatten. So gewährleisten wir, dass die Bemühungen die angespannte Situation hier vor Ort wirklich verbessern. Gestartet haben wir in Ungarn. Inzwischen bilden wir daneben auch in Serbien und im großen Stil in Albanien aus. Inzwischen sind rund 1.500 Auszubildende an Bord. Alle haben die Zusage auf einen festen Arbeitsvertrag in Deutschland und kommen in den nächsten zwei Jahren hier auf den Arbeitsmarkt. Ähnliche Programme sind auch für andere Berufsgruppen in der Pipeline.

Kulitz: Bisher haben wir vor allem über Weiterqualifikation von Mitarbeitern gesprochen, was ist mit den Führungskräften und dem Unternehmer selber? Manch einer scheint weiterbildungsresistent und tut sich schwer damit, zuzugeben, dass er Nachholbedarf hat – noch dazu vor seinen Mitarbeitern.

Mannsperger: Diese Einschätzung teile ich. Der digitale Wandel verstärkt dieses Phänomen noch weiter. Immer öfter müssen Führungskräfte Entscheidungen bezüglich Themen treffen, von denen sie schlicht keine Ahnung haben! Interesse an diesen Themen ist aber Pflicht und entsprechende Weiterbildungen ohne Alternative. Ich bin mir bewusst: Ich weiß in vielen Dingen viel weniger als meine Mitarbeiter, die sind schließlich jeden Tag an ihrem Thema dran. Ich als Führungskraft muss aber zumindest verstehen, was sie dort treiben, denn ich muss richtungsweisende Entscheidungen treffen. Man darf sich deshalb nie scheuen, Fragen zu stellen, aus Angst, für dumm gehalten zu werden. Man muss sich in neue Themenfelder einarbeiten und dazu sämtliche zur Verfügung stehenden Kommunikationsmittel nutzen. Und dazu zählt natürlich auch die persönliche Weiterbildung.

Kulitz: Zum Abschluss die Klassikerfrage bei „In der Kantine mit“: Was essen Sie in der Kantine am liebsten?

Mannsperger: Linsen und Spätzle natürlich, ich bin schließlich ein echter Schwabe (lacht). Unsere Kantine ist auch sehr gut. Das beweise ich gerne und lade Sie ein.

Kulitz: Da sage ich nicht nein. Danke, Herr Mannsperger, für das Interview!

»» Unser Rezept ist schnell erklärt: weniger Energiekosten, mehr Erfolg. Mit einer KfW-Förderung für Unternehmer, die auf Energieeffizienz setzen.



Machen Sie Ihren Betrieb energieeffizient und zukunftsfähig – mit günstigen Krediten und Tilgungszuschüssen der KfW. Ob Produktionsanlage, Lichttechnik oder Neubau: Nutzen Sie die energieeffiziente Modernisierung Ihres Betriebs, um nachhaltig wettbewerbsfähig zu bleiben. Je mehr Energie Sie sparen, desto höher die staatliche Förderung. Mehr Informationen bei Ihrem Finanzierungspartner* oder unter: kfw.de/energieeffizienz

Energieeffizient modernisieren ab 1 % eff. p.a.**

Bank aus Verantwortung

KfW

* Finanzierungspartner sind Geschäftsbanken, Sparkassen, Genossenschaftsbanken und Direktbanken.

** Bei einer Energieeinsparung von mindestens 30% (Premiumstandard) gelten für einen Kredit über 500.000 EUR zur Modernisierung von Produktionsanlagen in der Preisklasse B folgende Konditionen: 1,40% Sollzins p.a. und 1,41% Effektivzins p.a. bei 10 Jahren Laufzeit, 2 tilgungsfreien Anlaufjahren und 10-jähriger Zinsbindung. Für einen Kredit über 3 Mio. EUR für einen Neubau zum KfW-Effizienzhaus 55 gelten in der Preisklasse B identische Konditionen. Zusätzlich wird der Rückzahlungsbetrag durch einen Tilgungszuschuss von bis zu 5% des Zusagebetrages (maximal 50 EUR je Quadratmeter) gemindert (Stand 14.04.2016).

BUNDESKONFERENZ: „NATÜRLICH AM SEE“

Mehr als 1.000 junge Unternehmer und Führungskräfte kamen im September zur diesjährigen Bundeskonferenz der Wirtschaftsjunioren zusammen. Wichtigstes Thema des Treffens: nachhaltige Geschäftsmodelle. Auch ihren Bundesvorstand für 2017 haben die Wirtschaftsjunioren gewählt.

AKTUELLES AUS DEM
BUNDESVORSTAND



Segel setzen: In diesem Jahr fand die Bundeskonferenz der Wirtschaftsjunioren am Bodensee statt. © Anna Gladkova



Steffen Bilger sprach in Singen über Generationengerechtigkeit. © WJD/Siegfried

Passend zum thematischen Schwerpunkt des Treffens stand die dreitägige Bundeskonferenz in Singen, Konstanz und Radolfzell unter dem Motto „Natürlich am See“. Die Wirtschaftsjunioren kamen am Bodensee zusammen, um sich über Nachhaltigkeit als Geschäftsmodell zu informieren und diese weiterzuentwickeln. Im Rahmen von Workshops, Impulsvorträgen und Podiumsdiskussionen befassten sie sich mit der Entwicklung und Finanzierung nachhaltiger Geschäftsmodelle.

Horst Wenske, Bundesvorsitzender der Wirtschaftsjunioren Deutschland, stellte klar: „Wir Wirtschaftsjunioren fühlen uns dem Leitbild des ehrbaren Kaufmanns verpflichtet. Dabei ist Ehrbarkeit für uns auch im Umgang mit natürlichen Ressourcen eine Richtschnur. Und weiter: „Wenn sich Nachhaltigkeit im Wirtschaftsleben durchsetzen soll, müssen entsprechende Geschäftsmodelle entwickelt werden. So wie auf unserer Bundeskonferenz am Bodensee.“

Auf der Konferenz in Baden-Württemberg berieten die Wirtschaftsjunioren außerdem über die politische Ausrichtung des Verbandes. Wichtiges Thema dabei: Generationengerechtigkeit. Die Wirtschaftsjunioren fordern, diese als Staatsziel im Grundgesetz zu verankern.

Über Generationengerechtigkeit sprach im Rahmen der Delegiertenversammlung auch Gastredner Steffen Bilger, Mitglied des Deutschen Bundestags und Vorsitzender der Jungen Gruppe. In seiner Keynote forderte Bilger ein Ende der Schuldenpolitik, denn diese mindere die Chancen der kom-

menden Generationen. Die Flexirente ist aus seiner Sicht ein gemeinsames Anliegen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern und ein Schritt in die richtige Richtung. Steffen Bilger forderte die Wirtschaftsjunioren mit Nachdruck auf, in ihrem Engagement für die Anliegen der jungen Generation nicht nachzulassen und lud diese ein, den gemeinsamen Dialog noch weiter zu intensivieren.

In seiner Rede an die Delegierten aus den Kreisen blickte Horst Wenske auf das Jahr 2016 zurück, das unter dem Motto „Start-up your future“ steht. Unter diesem setzen sich die Wirtschaftsjunioren zum einen für eine bessere Gründerkultur und einen neuen Unternehmergeist in Deutschland ein und zum anderen für eine rasche und effektive Integration von Zuwanderern in den deutschen Arbeitsmarkt. „Wir Wirtschaftsjunioren haben von Anfang an klar Stellung bezogen und uns gegen die Pegida-Bewegung und deren fremdenfeindliche Gesinnung gestellt“, machte Wenske deutlich. Mit mehreren Positionspapieren zur Integration von Flüchtlingen sowie einer Petitionskampagne seien der Politik außerdem konkrete Vorschläge gemacht worden, wie man Potenziale unter Zuwanderern besser nutzen könne, so der Bundesvorsitzende weiter. Er unterstrich die herausragende Bedeutung des ehrenamtlichen Engagements der jungen Wirtschaft, das sich auch im Leuchtturmpro-

jekt „JUGEND STÄRKEN: 1000 Chancen“ zeige. Seit Gründung des Projekts im Jahr 2012 seien Jugendlichen mehr als 5.500 Chancen für einen erfolgreichen Berufsstart eröffnet worden.

Zum Abschluss seiner Rede dankte der Bundesvorsitzende den Wirtschaftsjunioren Konstanz-Hegau für die Ausrichtung der Konferenz sowie den Wirtschaftsjunioren Esslingen und der IHK Hochrhein-Bodensee für die Unterstützung: „Ihr wart exzellente Gastgeber und habt mit Eurem großen Engagement diese tolle Konferenz ermöglicht.“

Ebenfalls auf ihrer Delegiertenversammlung beschlossen die Wirtschaftsjunioren die Ausrichtung des G20 Young Entrepreneurs' Alliance Gipfels im kommenden Jahr, zu dem rund 500 Jungunternehmer aus den G20-Staaten in Berlin erwartet werden (siehe auch die Seiten 34 und 35).

Wahl des Bundesvorstandes

Einer der Höhepunkte der Bundeskonferenz war die Wahl des neuen Bundesvorstandes. Im Jahr 2017 wird Alexander Kulitz als Bundesvorsitzender der Wirtschaftsjunioren Deutschland an der Spitze des Verbandes stehen. Alexander Kulitz ist Gesellschafter und Mitglied der Geschäftsführung des 1972 gegründeten Familienunternehmens, der ESTA Apparatebau, in Senden. Der studierte Jurist und zugelassene Rechtsanwalt engagiert sich seit 2008



Der Bundesvorstand 2017 beginnt seine Arbeit offiziell am 1. Januar © WJD / Siegfried



bei den Wirtschaftsjunioren – zuletzt als Landesvorsitzender der Wirtschaftsjunioren Baden-Württemberg sowie als stellvertretender Bundesvorsitzender.

Im kommenden Jahr soll die Selbstverwaltung der deutschen Wirtschaft im Mittelpunkt der Verbandsarbeit stehen. „Endloser Streit um die Reform der Erbschaftsteuer, Rente mit 63 oder ständig neue Regularien auf EU-Ebene – es wird Zeit, dass Unternehmen wieder mehr Mitbestimmungsrechte bei Organisation und Verwaltung unseres Wirtschaftslebens erhalten“, sagt Alexander Kulitz. „Ansonsten müssen wir uns ernsthaft überlegen, ob wir Deutschen auch in Zukunft international Spitze sein wollen“, ergänzt er.

Kulitz verwies auf die berufliche Bildung als erfolgreiches Beispiel für die Selbstverwaltung der Wirtschaft. Die duale Ausbildung hat sich nicht nur in Deutschland etabliert, sondern wurde von vielen Unternehmen anderer Länder übernommen. „Die Politik denkt allzu oft in Legislaturperioden, Betriebe dagegen in Erfolgsstrategien ohne Ablaufdatum“, sagt Kulitz.

Das Amt des stellvertretenden Bundesvorsitzenden wird Mathias Koch übernehmen. Er ist Mitglied der Geschäftsführung der KOCH Gruppe mit Sitz in Wirges und diesjähriger Vorsitzender der Wirtschaftsjunioren Rheinland-Pfalz.

Die weiteren Ressortinhaber des Bundesvorstandes 2017 sind: René Handl (A-Team), Kristine Lütke (Bildung), Peter Griez (Finanzen), Horst Wenske (Immediate Past President), Florian Kohl (Innovation & Ressourcen), Manuel Denkwitz (Internationales), Gordon Geisler (Mitglieder), Philipp Kardinahl (Politik), Ivo Haase (Training) und Ricarda Moss (Unternehmertum).

Bundespreise verliehen

Die Junioren aus dem ganzen Bundesgebiet nutzten die Bundeskonferenz, um sich persönlich über die Projekte in den Kreisen auszutauschen und neue Kontakte zu knüpfen. Das umfang- und abwechslungsreiche Programm der Konferenz bot auch dafür immer wieder gute Gelegenheiten, zum Beispiel Sport- und Freizeitangebote, welche das Angebot von Workshops, Impulsvorträgen und Podiumsdiskussionen ergänzten. Beste

Gelegenheit zum Netzwerken bot die Gala in der Stadthalle Singen, die die Bundeskonferenz feierlich abschloss.

In deren besonderem Rahmen wurden auch in diesem Jahr wieder herausragende Leistungen und Projekte der Juniorenräume mit dem Bundespreis der Wirtschaftsjunioren Deutschland gewürdigt. Der Bundesvorsitzende, Horst Wenske, Gordon Geisler, Ressortinhaber Mitglieder, der Moderator des Abends, Ralf Schmitt und Marco Tarsia, ehemaliger Ressortinhaber Mitglieder, verliehen die Preise. Unterstützt wurde die Verleihung vom Kooperationspartner KfW. Die Gewinner 2016 in den jeweiligen Kategorien sind:

- **Kategorie: Öffentlichkeitsarbeit und Kommunikation**
Wirtschaftsjunioren Hamburg,
Projekt: Olympia-Fackellauf von Kiel nach Hamburg unter dem Motto „Wir haben ein Ziel – Die Spiele in Hamburg und Kiel“
- **Kategorie: In Bildung investieren**
Wirtschaftsjunioren Cham,
Projekt: Heimat 2.0

- **Kategorie: Nationale und internationale Netzwerke knüpfen**
Wirtschaftsjunioren Frankfurt am Main,
Projekt: Frankfurter Forum
„Germany from Outside“
- **Kategorie: Auf ehrbares Unternehmertum setzen**
Wirtschaftsjunioren Ostprignitz-Ruppin,
Projekt: „Schulstart – Gleiche Chancen für alle!“
- **Kategorie: Mitglieder gewinnung**
Wirtschaftsjunioren Köln,
Projekt: Welcome-Team
- **Kategorie: Innovativ und ressourcenbewusst handeln**
Wirtschaftsjunioren Köln, Projekt:
Wiki der Wirtschaftsjunioren Köln
- **Kategorie: Beruf und Familie leben**
Wirtschaftsjunioren Thüringer Wald,
Projekt: WJ Familienwochenende im Thüringer Wald
- **Kategorie: Bestes Landesprojekt**
Wirtschaftsjunioren Hanseraum,
Projekt: Norddeutscher Schulpreis der Wirtschaftsjunioren Hanseraum

Bundeskonferenz 2017

Im kommenden Jahr wird die Bundeskonferenz der Wirtschaftsjunioren in Köln stattfinden. In der Domstadt laufen die Vorbereitungen bereits auf Hochtouren. Die diesjährige Konferenz am Bodensee nutzten die Wirtschaftsjunioren Köln, die die Bundeskonferenz 2017 organisieren werden, um auf das Treffen der jungen Unternehmer und Führungskräfte im kommenden Jahr in ihrer Stadt aufmerksam zu machen. Außerdem eruierten die Kölner in Gesprächen und durch Umfragen, welche Themenschwerpunkte sich die Junioren für die Bundeskonferenz am Rhein wünschen. Kreissprecher Peer Bieber: „Wir freuen uns auf den Besuch von Wirtschaftsjunioren aus ganz Deutschland im nächsten Jahr. Bei der diesjährigen Konferenz haben wir wertvolle Inspiration für unser Programm für vier Tage und drei Nächte in Köln erhalten.“ Die Wirtschaftsjunioren sind also bestens vorbereitet, 2017 kann kommen!

EVA SIEGFRIED



Machten schon Lust auf die nächste Bundeskonferenz: Die Wirtschaftsjunioren Köln sind 2017 Ausrichter. © Anna Gladkova



Der Corporate Publisher

Kundenmagazine, Mitarbeiterzeitschriften, Geschäftsberichte – Kommunikation für den Mittelstand: Das ist die Stärke des vmm wirtschaftsverlags. Unsere Kunden können sich auf ein Full-Service-Paket von der Idee bis zum fertigen Produkt verlassen. Print + Digital.

KNOW-HOW-TRANSFER: WIN-WIN-SITUATION

Im Mai hatte Alexandra Altmann im Rahmen des Know-how-Transfers den Bundestagsabgeordneten Tim Ostermann bei dessen Arbeit begleitet. Einige Monate später hat der einen Gegenbesuch bei der Familienunternehmerin gemacht.



Unter den prüfenden Blicken der Geschäftsführerin Alexandra Altmann: Bundestagsabgeordneter Tim Ostermann bei der Arbeit © Malte Stock

Normalerweise beschäftigt sich Tim Ostermann mit Haushaltszahlen, mit Fragen der Verkehrspolitik und sicher gelegentlich ebenso mit Umfragewerten. Auch für die NSA interessiert er sich, schließlich ist der CDU-Bundestagsabgeordnete stellvertretendes Mitglied im Untersuchungsausschuss. Potentiometer aber gehören normalerweise nicht zu seinem Alltag. Bei seinem Besuch bei der Altmann GmbH in Herford war das ausnahmsweise anders, denn dort werden seit 1963 Potentiometer sowie Sensoren der Weg-, Winkel- und Positionserfassung für industrielle Anwendungen entwickelt, konstruiert und gefertigt. Die Produkte aus Ostwestfalen kommen im Maschinen- und Anla-

genbau, der Medizintechnik, dem Fahrzeug- und Schiffsbau, dem Energiesektor und auch in der Luft- und Raumfahrttechnik zur Anwendung.

Der Grund für Ostermanns Besuch war eine Einladung der geschäftsführenden Gesellschafterin des Unternehmens, Alexandra Altmann. Die hatte den Bundestagsabgeordneten für den Kreis Herford und Bad Oeynhausen beim Know-how-Transfer (KHT) der Wirtschaftsjunioren im Frühjahr eine Woche lang bei seiner Arbeit in Berlin begleitet und bleibende Eindrücke mitgenommen. „Die Woche hat mich nachhaltig geprägt“, sagt Altmann. „Ich finde, dass die Menschen sich wieder mehr für Politik interessieren müssen, das

gilt auch für viele Unternehmer. Die Auseinandersetzung mit ihr schafft ein besseres Verständnis der politischen Entscheidungsprozesse. Und: Unmut, Sorgen und Nöte sollte man nicht in erster Linie in den sozialen Netzwerken äußern, sondern bei den Politikern im Wahlkreis. Ich hatte durchaus den Eindruck, dass die Politiker offen sind für andere Meinungen und gute Argumente“, führt Altmann aus.

Nach der positiven Erfahrung beim KHT war es ihr umso wichtiger, Tim Ostermann auch ihren Alltag als Unternehmerin näher zu bringen. „Wir sehen uns nicht nur als reine Hersteller, sondern auch als Dienstleister. Wir versuchen, alle Anforderungen und Wünsche unserer Kunden umzusetzen und in unsere Produkte zu implementieren. Das ist so nur in Deutschland möglich. Mir ist es wichtig zu zeigen, dass Unternehmen wie unseres auf den Produktionsstandort Deutschland angewiesen sind“, erklärt Altmann. „Die Politik muss die Voraussetzungen schaffen, dass der deutsche Mittelstand erfolgreich bleiben und weiter wachsen kann. Die Themen Digitalisierung und Freihandel sind aus meiner Sicht dabei die Schlüsselthemen“, so die Unternehmerin weiter.

Umfassender Austausch

Bei seinem Besuch wurde Tim Ostermann von CDU-Landtagskandidat Klaus Oehler begleitet, der ebenfalls daran interessiert war, das Unternehmen von Alexandra Altmann und die Unternehmerin selbst kennenzulernen. Zu Beginn stellte die Geschäftsführerin das Unternehmen bei einem Betriebsrundgang vor und erläuterte die vielfältigen Anwendungsgebiete der Altmann-Produkte. Danach ließen

sich Ostermann und Oehler deren Herstellung durch die Mitarbeiter ganz genau erklären und legten sogar selbst Hand an. „Dass die beiden da gar keine Scheu hatten, kam hier gut an“, sagt Altmann. Auch bei Ostermann hinterließ die Aktion Eindruck: „Ich habe hohen Respekt vor der Fingerfertigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Fertigung“, sagt er anerkennend. Und ergänzt augenzwinkernd: „Mir würde man hier aber wohl keinen Job anbieten können, ich bin einfach zu langsam.“ Dass bei der Altmann GmbH noch viel Handarbeit geleistet wird, hält der 37-Jährige für „mittlerweile außergewöhnlich“. Und weiter: „Ich finde es wichtig, dass wir auch diese Arbeitsplätze bei uns erhalten und sie nicht in Richtung Osteuropa oder Asien verdrängen.“

Mitarbeiter-Fragerunde

Nach dem außergewöhnlichen Probearbeiten stellten Ostermann und Oehler sich den zahlreichen Fragen der Mitarbeiterschaft. Die betrafen die persönliche politische Arbeit ebenso wie aktu-

elle Themen wie Flüchtlingspolitik, Herausforderungen für Europa oder Elektromobilität.

Im Anschluss an die ausführliche Fragerunde trafen die beiden Politiker und Alexandra Altmann zwei weitere Unternehmensnachfolgerinnen aus Herford zum Mittagsessen. Gemeinsam diskutierten sie politische und wirtschaftliche Herausforderungen für die Region, ließen den Vormittag Revue passieren und blickten auch auf das Kennenlernen von Altmann und Ostermann beim Know-how-Transfer in Berlin zurück.

Ostermann bewertet den Austausch zwischen Politik und junger Wirtschaft als äußerst gewinnbringend: „Politiker und Unternehmer müssen einander verstehen. Die Abläufe, insbesondere aber die Entscheidungswege sind sehr unterschiedlich. Der Know-how-Transfer fördert das gegenseitige Verständnis. Davon können beide Seiten außerordentlich profitieren.“ Das nennt man dann wohl eine klassische Win-win-Situation.

EVA SIEGFRIED

INFO KNOW-HOW-TRANSFER

Politik und Wirtschaft wissen zumeist wenig voneinander. Der Know-how-Transfer (KHT) schließt diese Lücke. Beim KHT begleiten jedes Jahr rund 170 Wirtschaftsjunioren 170 Abgeordnete des Deutschen Bundestages eine Woche lang in ihrem politischen Alltag. Der Erfahrungsaustausch zwischen Politik und junger Wirtschaft wird seit mehr als zwanzig Jahren erfolgreich durchgeführt. Der Termin des nächsten KHT: 24. – 28. April 2017

Kontakt: Stephanie Guntner
stephanie.guentner@wjd.de



Tim Ostermann und Klaus Oehler nahmen sich beim Unternehmensbesuch auch Zeit für Fragen der Mitarbeiter © Malte Stock

WIR SIND DIE JUNGE WIRTSCHAFT.

Nach einem knapp einjährigen Prozess haben die Wirtschaftsjunioren Deutschland ihren neuen Markenkern verabschiedet. Auf der Bundeskonferenz wurde er den Mitgliedern vorgestellt.

Viele Verbandsmitglieder kennen die Herausforderung, in wenigen Sätzen die Wirtschaftsjunioren vorstellen zu wollen. Die vielen Projekte, Themen und Mehrwerte, die der Verband bietet, können schnell verwirren. Auch die Größe eines Verbandes, der rund 10.000 Mitglieder hat, führt teils zu unterschiedlichen Definitionen davon, wer und was die Wirtschaftsjunioren eigentlich sind, welche Themen sie bewegen, wofür sie sich einsetzen und was sie tun.

An diesem Punkt setzt der neue Markenkern der Wirtschaftsjunioren Deutschland an. Er bringt auf den Punkt, was den Verband ausmacht. Gleichzeitig spiegelt er dessen große Vielfalt. Dabei baut der Markenkern auf den WJD-Claims, den fünf guten Gründen der aktuellen Neumitgliederkampagne „Generation WJ“ sowie den strategischen Erfolgspositionen auf und führt diese zusammen. „Der Markenkern erhöht die Identifikation der Mit-

glieder mit dem Verband, erleichtert die Ansprache potentieller wie neuer Mitglieder und stärkt die Identität unseres Verbandes nach innen und nach außen“, erklärt Oliver Brix dessen Ziele. Oliver Brix ist Kreissprecher der Wirtschaftsjunioren Mannheim-Ludwigshafen und Leiter der Projektgruppe zur Erarbeitung des neuen Markenkerns.

Neue Vision

Herz des Markenkerns ist die vom Bundesvorstand verabschiedete neue Vision: „Wir sind die Junge Wirtschaft.“. Auch die Themen der Wirtschaftsjunioren – Gründung & Unternehmertum, Bildung & Wirtschaft, Beruf & Familie“ sowie „Digitalisierung & Innovationen“ – integriert er. Ein weiterer Punkt sind die Mehrwerte, die eine Mitgliedschaft bei den Wirtschaftsjunioren bietet. Dazu gehören ein belastbares Netzwerk, persönliche Weiterentwicklung, gesellschaftliches Engagement, politische Beteiligung und internationaler Austausch. Bei der Bundeskonferenz im September wurden die Inhalte des Markenkerns den Mitgliedern in Form eines beidseitig bedruckten Bierdeckels präsentiert. Vorteile dieses Kommunikationsinstruments: Es ist handlich, praktisch und vielseitig einsetzbar.

Zum Auftakt der Kommunikation des neuen Markenkerns wird jeder Kreis einige Exemplare des Bierdeckels für den Einsatz vor Ort erhalten. Außerdem sind für die Kreise individualisierte Versionen des Deckels über den WJD-Druckshop bestellbar. So soll die Verwendung des Bierdeckels in den jeweiligen Regionen gefördert und die Bekanntheit des Markenkerns innerhalb des Verbandes erhöht werden.



»Der Markenkern erhöht die Identifikation der Mitglieder mit dem Verband, erleichtert die Ansprache potentieller wie neuer Mitglieder und stärkt die Identität unseres Verbandes nach innen und nach außen.«

OLIVER BRIX



Die neue Vision, „Wir sind die Junge Wirtschaft.“, steht im Zentrum des Markenkerns. © WJD



Der Markenkern integriert die Themen der Wirtschaftsjunioren und die Mehrwerte einer Mitgliedschaft im Verband. © WJD

Einjähriger Prozess

Der Präsentation des Markenkerns war ein Prozess vorausgegangen, der im Januar dieses Jahres mit der Session „Vision und Mission – Wer sind die Wirtschaftsjunioren“ im Rahmen des WJ BarCamps in Essen begonnen hatte. Nach der Frühjahrsdelegiertenversammlung, auf der die Idee eines neuen Markenkerns den Kreisvertretern vorgestellt worden war, wurde die Projektgruppe zur Erarbeitung des neuen Markenkerns ins Leben gerufen. „Es hat mich gefreut, dass sich so viele Junioren mit ihren Ideen und Erfahrungen in den Prozess, der Workshops, Expertengespräche, Umfragen und Feedbackrunden umfasste, eingebracht haben. Sie haben auf diese Weise dazu beigetragen, dass der Markenkern-Bierdeckel entstehen konnte“, sagt deren Leiter Oliver Brix.

Mit der Einführung des neuen Markenkerns sei das Projekt keineswegs abgeschlossen, betont der. „Zukünftig sollen die Inhalte des Markenkerns in alle Kommunikationsmaßnahmen des Verbandes und der Kreise eingearbeitet werden“, erläutert Brix die Pläne für die Zukunft. Jedes Verbandsmitglied sei zudem eingeladen, Ideen und Anregungen dafür einzubringen, so der Projektgruppenleiter weiter.

INFO INDIVIDUELLES MEHRWERTE-NETZ

Der Bierdeckel bietet jedem Junior die Möglichkeit, herauszufinden, welche Mehrwerte, die die Mitgliedschaft im Verband bietet, für ihn persönlich besonders wichtig sind. Dazu werden einfach Pfeile unterschiedlicher Länge unter den jeweiligen Mehrwert gezeichnet. Je länger der Pfeil, desto bedeutsamer der Mehrwert für den Junior. Werden die Endpunkte der Pfeile anschließend miteinander verbunden, ergibt sich eine Art Netz der Mehrwerte, das bei jedem unterschiedlich ausfällt und die Vorteile der Mitgliedschaft für jeden individuell sichtbar macht. „Über dieses persönliche WJD-Profil können die Junioren miteinander ins Gespräch kommen und diskutieren, was die Mitgliedschaft bei den Wirtschaftsjunioren konkret für sie bedeutet“, erklärt Oliver Brix die Idee.



© WJD/ Eva Siegfried

INTERNATIONALER AUSTAUSCH: D-A-CH-SUMMIT AN DER ELBE

Internationaler Austausch wird groß geschrieben bei den Wirtschaftsjunioren. Dazu gehört auch jener unter den deutschsprachigen Ländern des JCI-Netzwerks. 2016 fand der D-A-CH-Summit in Dresden statt.

Nachdem der Austausch mit JCI Österreich und JCI Schweiz im vergangenen Jahr in Wien stattgefunden hatte, waren in diesem Jahr die Wirtschaftsjunioren Gastgeber des D-A-CH-Summits. Sie begrüßten die Teilnehmer in der sächsischen Landeshauptstadt. Das Treffen nutzten sie, um sich über die aktuelle Arbeit in den jeweiligen Verbänden auszutauschen. Dabei standen Fragen nach den Konzepten für den Dialog mit der Politik sowie die Zusammenarbeit mit den Kammern im Fokus. „Da die Voraussetzungen sowie die Vorgehensweisen sich in den Ländern mitunter stark unterscheiden, war der Gewinn des Austauschs zu diesen Themen besonders groß, sagt Willi Tacke, Ressortinhaber Internationales.

Über die Planungen für die internationa-
len Konferenzen des JCI-Jahres tauschen-
ten sich die Teilnehmer ebenfalls intensiv
aus und entwickelten Pläne für die stra-
tegische Zusammenarbeit der nationalen
Verbände. „Die Zusammenarbeit ist
auch deshalb von herausragender Bedeu-
tung, weil der D-A-CH-Raum die meisten
Mitglieder im europäischen Dachverband
JCI stellt“, sagt Tacke. Und weiter: „Das
Treffen hat die Freundschaft noch weiter
gestärkt.“ Auch Alexander Kulitz, stellver-
tretender Bundesvorsitzender, betont die
Wichtigkeit des Austauschs: „Die Abstim-
mung unserer Themen im deutschsprachi-
gen Raum ermöglicht uns im One-year-to-
lead-System eine effektive Arbeit im inter-
nationalen Verband.“

Gespräche mit der Politik

Auch mit der Politik suchten die jungen Unternehmer und Führungskräfte den Dialog. Dirk Hilbert, Oberbürgermeister Dresdens, empfing sie im Rathaus. Das



Die Teilnehmer des D-A-CH-Summits tauschten sich mit Martin Dulig (vordere Reihe, 3. v.l.), Staatsminister für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr sowie stellvertretender Ministerpräsident des Landes Sachsen, aus. © Daniel Senf

Gespräch beleuchtete Chancen und Risiken des Wirtschaftsstandortes Dresden. Der Brexit stand im Mittelpunkt des Treffens mit Dr. Günter Lambertz, Leiter des Büros des Deutschen Industrie- und Handelskammertages (DIHK) in Brüssel. Mit ihm wurden die Folgen des Brexits für die junge Wirtschaft in Europa diskutiert. Bei einer Gesprächsrunde mit Martin Dulig, Staatsminister für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr sowie stellvertretender Ministerpräsident des Landes Sachsen, tauschten sich die Teilnehmer über die Herausforderungen des Wirtschaftsstandortes Sachsen aus.

Selbstverständlich kam auch der Netzwerkgedanke nicht zu kurz. Mit Daniel Senf, Immediate Past President und Mitglied der Wirtschaftsjunioren

Dresden, stand nicht nur ein Experte für das Juniorennetzwerk, sondern auch für die Stadt zur Verfügung. „Ich habe mich sehr gefreut, nach Dresden einladen zu dürfen. Neben den spannenden Gesprächen mit Persönlichkeiten der Politik war der Besuch der Summit-Teilnehmer beim Sommerfest der Dresdner Junioren ein Highlight für mich“, sagt Senf.

Und Martin Hauri, Vorsitzender von JCI Schweiz, lobte: „Das Treffen bot einen ausgewogenen Mix an wirtschaftlichen sowie politischen Themen. Auch Kultur und Kulinarik wurden gepflegt und sich ausgetauscht. Ein unvergessliches Wochenende.“ Und dass es den Gästen gefallen hat, ist doch immer die Hauptsache.

JUNGE WIRTSCHAFT IN TIEFER TRAUER UM DR. HARRY WIRTH

Mit großer Betroffenheit erfuhr die Redaktion dieses Magazins vom Tod von Dr. Harry Wirth. Im Jahr 1966 stand Harry Wirth als Bundesvorsitzender der Wirtschaftsjunioren Deutschland an der Spitze unseres Verbandes. Dort trieb er entschlossen die Diskussion über wirtschaftliche Mitbestimmung und freiheitliche Gesellschaftsformen voran. Für seine

außergewöhnlichen Verdienste um unseren Verband wurde er 1967 zum JCI-Senator #6822 ernannt und blieb den Wirtschaftsjunioren bis zu seinem Tod verbunden.

„Harry Wirths unermüdlicher Einsatz und seine aufrichtige Leidenschaft für die Belange der jungen Wirtschaft bleiben unvergessen. Der Bundesvorstand

der Wirtschaftsjunioren trauert um einen guten Freund“, so Horst Wenske, Bundesvorsitzender der Wirtschaftsjunioren Deutschland.

Im Namen des gesamten Verbandes sprechen die Wirtschaftsjunioren Deutschland allen Angehörigen und Freunden von Harry Wirth ihre tief empfundene Anteilnahme aus.

WIRTSCHAFTSJUNIOREN IN TIEFER TRAUER UM WALTER SCHEEL



© Universum AG

Mit großer Betroffenheit erfuhr die Redaktion dieses Magazins vom Tod Walter Scheels. In seiner Zeit als Wirtschaftsjunior war Walter Scheel ein allseits geschätzter Streiter für die Anliegen der jungen Wirtschaft. Auch in seinen Jahren als Bundesminister sowie als Bundespräsident der Bundesrepublik Deutschland fand die Junge Wirtschaft bei ihm Gehör. Für sein außergewöhnliches Engagement wurde er 1982 zum JCI-Senator #33653 ernannt und blieb unserem Verband ein Leben lang treu verbunden.

„Die Persönlichkeit Walter Scheels und sein Bemühen um ein geeintes Europa und für den Erhalt von Frieden und Demokratie wirken bis heute nach. Sein Tod ist ein großer Verlust“, bekraftigt Horst Wenske, Bundesvorsitzender der Wirtschaftsjunioren Deutschland.

Im Namen des gesamten Verbandes sprechen die Wirtschaftsjunioren Deutschland allen Angehörigen und Freunden von Walter Scheel ihre tief empfundene Anteilnahme aus.

+ MITARBEITER
MAGAZIN
+ KUNDEN
ZEITSCHRIFT

+ REDAKTIONELLE
KONZEPTION
+ PRINT / DIGITAL

+ DESIGN
+ LAYOUT

+ VERTRIEB
+ PRODUKTION

Referenzen:

Stadtwerke Augsburg
PATRIZIA AG
Hochschule Augsburg
TVB Tannheimer Tal
Bayerische Philharmonie

Engineering People
Bendl Bau
IHK Schwaben
Bayerischer Landessportverband
u.v.m.


vmm wirtschaftsverlag gmbh & co. kg
Kleine Grottenau 1 · 86150 Augsburg
Telefon: 0821 4405-0 · www.vmm-wirtschaftsverlag.de

JUNGE WIRTSCHAFT IM REICH DER MITTE

Rund 400 Jungunternehmer aus den weltweit wichtigsten Industrie- und Schwellenländern haben sich beim G20 Young Entrepreneurs' Alliance Gipfel in China getroffen, darunter mehr als zwanzig Wirtschaftsjunioren.



Bevor sich die Wirtschaftsjunioren aus der ganzen Bundesrepublik mit den anderen Jungunternehmer der G20-Staaten in der chinesischen Hauptstadt Peking zum G20 Young Entrepreneurs' Alliance Gipfel trafen, nutzen sie ihren Besuch in China für eine Vorreise mit Unternehmensbesuchen. Diese führte die deutsche Delegation nach Shanghai. Dort besuchte sie unter anderem das größte Reisebuchungsportal des Landes, C-Trip, und tauschte sich vor Ort mit der Geschäftsführung über den Aufschwung Chinas und die wirtschaftlichen Beziehungen der Volksrepublik zu Deutschland aus.

Das ebenfalls von ihnen besuchte Unternehmen „startup factory Xnode“ hilft mittelständischen Unternehmen beim Eintritt in den chinesischen Markt. Der Eintritt in diesen gestaltet sich gerade für Mittelständler oft noch schwierig, weil der chinesische Markt anders als westliche Märkte funktioniert. Das wurde auch im dem Gespräch deutlich, welches die Wirtschaftsjunioren mit Simone Pohl, Delegierte der Delegation der Deutschen Wirtschaft in Shanghai, führten. Die interessante Diskussion mit der Expertin für den chinesischen Markt bildete den Abschluss der viertägigen Vorreise.

G20 YEA Gipfel in Peking

Von Shanghai ging es für die deutsche Delegation in sechs Stunden mit dem Schnellzug nach Peking. Hier fand im Anschluss an das G20-Treffen der Staats- und Regierungschefs in Hangzhou der zweitägige G20 Young Entrepreneurs' Alliance Gipfel statt. Zu diesem kamen mehr als 350 junge Unternehmer aus allen G20-Staaten zusammen. Das Schwerpunktthema des Gipfels lautete: „Disruptive Innovations. Smart Entrepreneurship.“ und so ging es thematisch um Innovationen, die das Potential haben, bereits bestehende Technologien, Produkte oder Dienstleistungen vollständig aus dem Markt zu verdrängen.

In insgesamt acht Workshops zum Thema haben die Unternehmer jeweils eine Empfehlung an die G20-Regierungen erarbeitet, wie junges Unternehmertum weltweit gefördert werden kann. Die Empfehlungen werden im Rahmen des G20 YEA Gipfels im kommenden Jahr an die G20 Staats- und Regierungschefs übergeben. Außerdem wurden in den Sessions auch konkrete Ideen erarbeitet, was junge Unternehmer selbst tun können, um beispielsweise gezielt weibliche Unternehmer oder Existenzgründungen zu fördern.



Unterzeichnen das G20 YEA 2016 Communiqué: Rahmi Cuhaci, Präsident der G20 YEA für die Türkei, dem Ausrichterland des Gipfels in 2015, sowie Xia Bing, Präsident der G20 YEA für China, und Carsten Lexa, G20 YEA Präsident Deutschland und Delegationsleiter. Das Communiqué wurde an die Staats- und Regierungschefs der G20 übergeben. © WJD/Sara Lengauer

Zur Umsetzung dieser Ideen in den jeweiligen Ländern haben sich die Unternehmer verpflichtet.

Highlights des G20 YEA Gipfels waren neben den Sessions die Delegationstreffen. Die deutsche Delegation traf mit Jungunternehmern aus Indien, Mexiko und Japan zusammen. Ein weiterer Höhepunkt war die Pitching Competition, bei der die jungen Unternehmer ihre Geschäftsideen vor potenziellen chinesischen Investoren präsentierten.

2017 in Deutschland

Außerdem stand bereits in Peking die Vorbereitung der Inhalte für den nächstjährigen Gipfel in Deutschland im Fokus. Im Jahr 2017 werden die Wirtschaftsjunioren Deutschland Ausrichter dieses Gipfels sein. Vom 15. bis 17. Juni 2017 kommen dann für drei Tage rund 500 Jungunternehmer aus den wichtigsten Industrie- und Schwellenländern der Welt im Haus der Deutschen Wirtschaft in Berlin zusammen.

„Dieses Jahr haben wir uns in Peking mit disruptiven Innovationen als Strategie bei der Bewältigung gegenwärtiger Probleme der Weltwirtschaft befasst“, sagt Horst Wenske, Bundesvorsitzender der Wirtschaftsjunioren Deutschland und Mitglied der Delegation. „Unternehmertum kann insbesondere bei der in vielen Ländern grassierenden Jugendarbeitslosigkeit helfen. Rahmenbedingungen dür-

fen jungen Unternehmern keine Steine in den Weg legen, sondern müssen jungen Gründern das Leben so einfach wie möglich machen“, ergänzt Carsten Lexa, G20 YEA Präsident Deutschland und Delegationsleiter. „Smart Entrepreneurship als Aspekt der Digitalisierung wird auch beim Gipfel 2017 in Berlin ein Schwerpunkt sein“, kündigte er an.

EVA SIEGFRIED

INFO G20 YEA

Die G20 Young Entrepreneurs' Alliance (G20 YEA) ist ein globales Netzwerk aufstrebender Jungunternehmer aus den zwanzig bedeutendsten Industrie- und Schwellenländern der Welt und eine anerkannte Instanz der G20. Sie verschafft den Anliegen junger Unternehmer Gehör und tritt dabei in den direkten Dialog mit den G20-Staats- und Regierungschefs sowie den führenden internationalen Wirtschaftslenkern der B20, der internationalen Wirtschaftsgruppe der G20-Staaten. Die Wirtschaftsjunioren Deutschland vertreten als größter deutscher Verband von Unternehmern und Führungskräften unter 40 Jahren im Auftrag des Bundeswirtschaftsministeriums die Interessen der jungen deutschen Wirtschaft im internationalen Netzwerk der G20 YEA.

www.g20yea.com

Kontakt: Carsten Lexa und Sara Lengauer
g20yea@wjd.de

Einblicke und Ausblicke – für eine Zukunft in Deutschland



© Foto: WJD/Hertzsch/Fotomanufaktur-hertzsch.de

Informationsbörse für Geflüchtete

Die Berliner Wirtschaftsjunioren laden junge Geflüchtete zur Informationsbörse ein. Im Fokus der Veranstaltung stehen Chancen und Ausbildungsmöglichkeiten auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Die Besucher/innen erhalten praktische Tipps zur Stellensuche, wichtige Hinweise zum Thema Bewerbung und lernen ihre Ansprechpartner/innen bei der Industrie- und Handelskammer sowie bei der Handwerkskammer kennen.

Mehr über diese und andere Aktionen sowie Infos zur Teilnahme unter www.1000-chancen.de.

Gefördert vom:

JUNGE WIRTSCHAFT WISSEN



**Weiterbildung für junge
Unternehmer und Führungskräfte
in Deutschland**

39



Thomas Wolter- Roessler

Thomas Wolter-Roessler bietet Ihnen Unterstützung, um durch mehr Klarheit und Wahrhaftigkeit in der Führung und Gestaltung von Veränderungsprozessen einen weiteren Schritt in Richtung Erfolg zu gehen.

BOW Target
Bogenschießen bietet als Incitative ein unvergessliches Abenteuer in freier Natur und entwickelt auf spielerische Weise Motivation und Zusammenhalt.



41



40

Schloss-Schule Kirchberg

In dem staatlich anerkannten Gymnasium mit angeschlossenem Internat, werden neben dem alltäglichen Unterrichtsgeschehen, Kurse entsprechend der Neigungen und Begabungen der Kinder angeboten.

Blockaden sprengen – miteinander erfolgreich arbeiten und Flüchtlinge gut integrieren

Vorurteile, Angst vor dem Fremden und die unterschiedliche Sprache „blockieren“ ein erfolgreiches Miteinander und können zu großen Problemen führen. Die Folgen sind auf beiden Seiten Frustration und Enttäuschung, weil viele Erwartungen nicht erfüllt werden.

In dieser schwierigen Situation treffen nämlich die Interessen und Ansprüche der Geschäftsleitung oft auf die unreflektierten Wünsche und Erwartungen der Arbeitnehmer mit Migrationshintergrund und deren Arbeitskollegen.

In einem gesunden Selbstvertrauen, entsprechender Selbstverantwortung und mit einer ausreichenden Qualifizierung, welche in einer entsprechenden Maßnahme trainiert werden sollte, zeigt sich der „wahre König“, der mit dieser schwierigen Situation wahrlich umzugehen weiß!

Hierzu bietet Alexander Gallitz (WJ Fördermitglied NBG) Unterstützung und Lösungsansätze für die junge Wirtschaft an.



C.U.P. ALEXANDER GALLITZ
Creative Unternehmens- und Persönlichkeitsentwicklung

GEGRÜNDET VON DR. JOHANN FIEGER

Deutschherrnstraße 8 • 92353 Postbauer-Heng • Tel.: +49 (0) 9188 300 98 42 • Mobil: +49 (0) 177 317 31 83
alexander.gallitz@cup-training.de • www.cup-training.de



Daniela Heider

Beratung für Personalmanagement



Machen Sie sich und Ihre Mitarbeiter zu Ihrem Erfolgsfaktor!



Studenten/ Absolventen

- Sie suchen einen attraktiven Arbeitsplatz?
- Sie benötigen Praktika oder einen Partner für Ihre Abschlussarbeit?
- Ihrer Bewerbung fehlt Individualität?
- Ihr Lebenslauf sagt nicht genug über Sie aus?
- Im Vorstellungsgespräch wollen Sie professioneller sein?

Unternehmen

- Sie suchen neue qualifizierte Mitarbeiter?
- Recruiting und Messe-Recruiting machen Sie noch selbst?
- Ihre Personalprozesse bieten Raum für Optimierung?
- Ihr Personalbereich ist überlastet?
- Ein Gedankenaustausch, Coaching oder Training täte Ihnen und/ oder Ihren Mitarbeitern gut?

**Gerne berate/ coache und unterstütze ich Sie!
Ich freue mich auf Ihren Kontakt!**

Daniela Heider
Beratung für Personalmanagement
86159 Augsburg, Reisingerstr. 9
www.daniela-heider.de
info@daniela-heider.de
+49 (0)171- 860 78 90

Dipl. Betriebswirt (FH)
Geprüfter Trainer & Berater (BaTB, Eurocert)
Geprüfter Psychologischer Berater (BaTB, Eurocert)
QM-Berater gemäß DVWO Qualitäts-Siegel
QM-Gutachter gemäß DVWO Qualitäts-Siegel
Zertifiziert nach dem DVWO-Qualitäts-Siegel
Fachbuchautor

Klarheit schafft Klarheit

Ein Aufruf zu mehr Wahrhaftigkeit

„Zu 80 % geht es in Meetings nicht um die Sache, sondern darum, dem Chef zu gefallen, die eigene mangelnde Vorbereitung zu vertuschen oder dem Kollegen eine reinzudrücken“. Dieses Zitat eines Top-Managers hatte mich ehrlich gesagt einigermaßen erschüttert. Mit ihm im Hinterkopf habe ich die nächsten Meetings in verschiedenen Unternehmen beobachtet – und muss seine Meinung an vielen Stellen leider bestätigen:

Oft setzt sich eine Meinung nicht aufgrund inhaltlicher Argumente durch, sondern weil sie vom besten Rhetoriker kommt. Oft leugnen wir die Realität in unseren eigenen Worten: „Das gibt's doch nicht!“ Doch, ist gerade passiert. „Das kann der doch nicht machen!“ Er hat's gerade bewiesen.

Und auch der Wunsch, Risiken zu vermeiden, führt nicht selten zu verwaschener und weichgespülter Kommunikation.

Dabei können Klarheit, Wahrhaftigkeit und pointierte Aussagen gerade in der Führung und

in der Gestaltung von Veränderungsprozessen Schlüssel zu einem weiteren Schritt in Richtung Erfolg sein.

Da braucht es halt welche, die sich trauen, scheinbar blöde Fragen zu stellen: „Was heißt eigentlich ‚harmonisieren‘ an dieser Stelle genau?“, „Was soll denn aus der Aufgabe, die Sie gerade delegiert haben, als Ergebnis rauskommen?“ oder auch: „Aus welchen Gründen bevorzugst genau Du diese Alternative?“ Auch das offene Anbringen von Wünschen und Erwartungen schafft Klarheit – und führt damit zu mehr Klarheit bei unserem Gegenüber.

Wahrhaftigkeit braucht Mut

Komfortabel ist etwas anderes, denn so exponentieren wir uns, riskieren, dass wir als ahnungslos oder anspruchsvoll wahrgenommen werden, und sprechen gegebenenfalls eine hidden agenda an, was unserem Gegenüber vielleicht nicht gefallen wird.

Aber wer den eigenen Stolz zurückstellen kann, in der Sache wirklich vorwärts kommen will und keine Angst vor Konfrontation hat, kann hier positive Impulse setzen – und unterstützt so nicht selten das gesamte Team.

Hilfreiche Unterstützung von außen

Wenn das intern zu riskant ist, gibt es ja externe Berater, die hier die nötige Narrenfreiheit haben. Denkbar sind Einzelinterviews, deren Inhalte anonym und aggregiert in Workshops bearbeitet werden können. Teamentwicklungsmaßnahmen, im Rahmen derer die Grundlage geschaffen wird für eine gelebte Offenheit im Unternehmen. aaUnd nicht zuletzt Veränderungsprozesse, die eine neue Kultur entstehen lassen können.

Gerne unterstütze ich Euch auf Eurem Weg zu mehr Klarheit. Probiert's aus – Euer Unternehmen ist es Wert!

**Wo Klarheit herrscht, ist auch Ruhe,
oder entsteht doch nach und nach
von selbst.**

Wilhelm von Humboldt



Thomas
Wolter-Roessler
Gesund für Mensch und Unternehmen.
Johannesstraße 69 · 70176 Stuttgart
tvr@tvr-beratung.de · www.tvr-beratung.de

BOW-TARGETS

Was muss ein Event bieten, damit es unvergesslich wird?

Ein Erlebnis, das
unter die Haut geht



Incentive

Emotionen, die
verbinden



Team-Event

Visionen, die
greifbar sind



Management

Bogenschießen bietet als Incentive ein unvergessliches Abenteuer in freier Natur. In einem Team-Event mit Pfeil & Bogen entwickelt sich Motivation und Zusammenhalt auf spielerische Weise. Und in der Führungskräfteentwicklung bieten wir Ihnen mit unserem Seminarkonzept „Management meets Bogensport“ ein Erlebnis, das Ihnen lange in Erinnerung bleibt!



Coaching & Bogenschießen:

BOW-EMOTION
Loslassen, um Grenzen zu überwinden

Gerd Bechtel

- Leistungstrainer
- Mentalcoach
- Therapeutischer Bogenlehrer

Wir bieten:

- 3D-Tiere-Parcours
- Outdoor-Veranstaltungsbereich
- Indoor-Schulungsräume
- Mobiler Einsatz am Ort Ihrer Wahl

Kontakt:

www.bow-targets.de
info@bow-targets.de
Tel. 08296/9099660
www.bow-emotion.de

Schloss-Schule Kirchberg beschreitet neue Wege

Neue Konzepte für mehr Individualität

Die Schloss-Schule ermöglicht den Kindern der Klassen 5 bis 8 eine neue und besondere Form des Unterrichts. Unterschiedliche Kurse bieten den Schülerinnen und Schülern neben dem alltäglichen Unterrichtsgeschehen die Möglichkeit, entsprechend ihrer Neigungen und Begabungen Lernen anders zu erfahren.

Das neue Konzept hat den pädagogischen Hintergrund, die Besonderheiten des einzelnen Schülers anzuerkennen und ihn entsprechend

seiner individuellen Potenziale zu fördern. Denn Schülerinnen und Schüler lernen verschieden schnell, unterschiedlich intensiv und mit wechselnder Motivation.

Das Modell beinhaltet beispielsweise einen Wahlpflichtbereich. Hier können die Schülerinnen und Schüler Kurse belegen, die sie aus einem freien Angebot selbst gewählt haben. Diese tragen dann Titel wie „Geheimnisse der arabischen Schrift“, „Medienkompetenz: Zocken, Surfen, Chatten – Was ist Spaß und was ist Ernst?“ oder „Bauen, Klempnern und Reparieren“ ... wobei letzter genannter Kurs von keinem Lehrer oder Erzieher, sondern vom Hausmeister der Schloss-Schule angeboten wird.

Ziel ist also neben der reinen Wissensvermittlung auch verschiedene, individuelle Lernwege zu ermöglichen. Dieses Modell integriert sich gut in das Gesamtkonzept der Schloss-Schule, nämlich persönliche Stärken zu fördern und bei schulischen Problemen zu unterstützen.



Die Schloss-Schule Kirchberg ist ein staatlich anerkanntes Gymnasium mit angeschlossenem Internat. Individuelle Förderung und ganzheitliche Erziehung wird in den Klassen mit durchschnittlich 17 Schülern, großgeschrieben. Durch Einzelnachhilfe, Basis- und Förderkurse können eventuell vorhandene schulische Defizite aufgeholt werden. Vielfältige Arbeitsgemeinschaften bieten eine sinnvolle Freizeitgestaltung wie Sport, gestalterische und kreative Aktivitäten oder ökologisch geprägte Angebote.





SCHLOSS-SCHULE KIRCHBERG
Leben. Lernen. Arbeiten.



Es geht um die Zukunft Ihres Kindes!

Jedes Kind hat besondere Fähigkeiten, besondere Talente. Diese zu erkennen und individuell zu fördern, ist unsere Aufgabe. Ganzheitlich. Unter optimalen Rahmenbedingungen. In herzlicher Atmosphäre. In natürlicher Umgebung.

Sie fordern das Beste. Wir fördern aufs Beste.

Wir erschließen auch Realschülern die Chance aufs Abitur!

Jetzt informieren!

Staatlich anerkanntes Gymnasium
mit Internat und Ganztagsbetreuung
Schulstr. 4, 74592 Kirchberg/Jagst
info@schloss-schule.de
Tel. 07954/9802-0



www.schloss-schule.de



TIROLER GASTLICHKEIT DIE VON HERZEN KOMMT!

Ein familiär geführtes Wellnesshotel inmitten der Kitzbüheler Alpen!

ANKOMMEN UND WOHLFÜHLEN.

»Wellness-Vorweihnachtszeit«

buchbar vom 13.12.2016 bis 23.12.2016

Genießen Sie die ruhigeren Tage in der Adventszeit. Lassen Sie sich von der Ruhe und Beschaulichkeit des Tiroler Advents verzaubern, und genießen Sie unbeschwerde Tage in den Kitzbühler Alpen fernab vom ganzen Trubel. Besuchen Sie den stimmungsvollen Weihnachtsmarkt in Kitzbühel bei Glühwein und frisch gebratenen Kastanien. Mit 2 Anwendungen aus unserer „Beauty- & Verwöhnauswahl“ – **OHNE Liftpass**

3 Übernachtungen ab nur € 355,- pro Person

5 Übernachtungen ab nur € 560,- pro Person

7 Übernachtungen ab nur € 745,- pro Person

»Kurz mal weg Wellnesspaket – Winter«

buchbar 15.12.2016 bis 02.04.2017

3 oder 4 Nächte inkl. Genießkulinarium und 2 Wellnessanwendungen nach Wahl

...raus aus dem Alltag und entspannen!

· 3 oder 4 Nächte mit 3/4 Verwöhnension und allen Inklusivleistungen

· 2 Anwendungen nach Wahl aus unserer „Beauty- & Verwöhnauswahl“

3 Übernachtungen ab nur € 355,- pro Person

4 Übernachtungen ab nur € 445,- pro Person

Vital-Landhotel Schermer GmbH & Co KG

Familie Jakob und Andrea Schermer

Dorfstraße 106 | A-6363 Westendorf | Westendorf / Kitzbüheler Alpen

ATU Nr. 69 04 63 38 | Tel. +43 5334 6268 | Fax +43 5334 6268 66

welcome@schermer.at | www.schermer.at



JUNGE WIRTSCHAFT report

**Der Branchenreport für
junge Unternehmer und Führungskräfte
in Deutschland**



Themenspecial:



Humanismus statt Populismus

Unternehmer und Manager sind auch Staatsbürger. Als solche darf es uns nicht kaltlassen, wenn rechte Minderheiten zunehmend schrille, aggressive und krass menschenfeindliche Töne in die Debatte einbringen, leider beiderseits des Atlantiks. Trump in USA, Le Pen in Frankreich, harter Brexit in UK, PiS-Rechtskatholiken in Warschau, Orbán in Ungarn, FPÖ in Österreich usw. Bei uns machen sich AFD und Pegida in einer Weise breit, die nur zeigt, wie wenig diese Gruppen von der 70-jährigen Erfolgsgeschichte unseres Landes verstanden haben. Gewiss haben die Entwicklungen seit der Nachkriegszeit den Bürgern von BRD und DDR viel zugemutet. Nach 1945 folgten die Umbrüche

Schlag auf Schlag: Währungsreform und Soziale Marktwirtschaft im Westen, Integration der Vertriebenen, Westintegration, Wiederaufbau und Wirtschaftswunder. Später Aufbau von EWG und EU, Aufwertung, Ostpolitik und Entspannung. Kurz darauf 68-er Revolte, Pariser Mai, 1969 sozial-liberale Koalition. In Osteuropa und der DDR wechselten sich Lockerungen und Repression ab, ob nach dem Berliner Arbeiteraufstand 1953, der Ungarnkrise 1956 oder dem Prager Frühling 1968. Auf die Großwende von 1989 folgten der Zerfall des Warschauer Pakts und die Ost erweiterung der EU. Ab 2008 die Weltfinanzkrise. Heute stehen wir inmitten der Umweltwende, mit Nuklearausstieg, Energiewende und hoffentlich bald auch Kohleausstieg, Agrar-, Verkehrs- oder Ressourcenwende. Die Flüchtlingskrise bringt nun weiteren Umbruch. All das ängstigt viele.

Doch wenn wir ehrlich sind, haben zumindest die Westdeutschen Dekade für Dekade mehr Wohlstand und zugleich mehr Sozialstaat erlebt. Beides ging Hand in Hand, obwohl oft so getan wird, als stünden wirtschaftlicher und sozialer Fortschritt im Widerspruch. Seit 1970 entwickelt sich unser Land mehr und mehr auch zu einem führenden Umweltstaat. Auch dies schadet weder unserer Wettbewerbsfähigkeit noch unserer weltweiten Reputation, ganz im Gegenteil.



Dr. Anselm
Görres

Als Unternehmer will ich dem Ansturm der Beleidigten nicht tatenlos zusehen. Es gibt eine klare gesellschaftliche Mehrheit, die mehr Europa will, mehr soziale Gerechtigkeit und mehr ökologische Verantwortung unseres Landes. Ich wünsche mir eine humanistische Allianz, quer durch alle Parteien und Lager, für eine humanere, grünere und gerechtere Marktwirtschaft. Deutschland und Europa haben diesen Weg im Grunde längst eingeschlagen, wir müssen ihn nur viel konsequenter und schneller verfolgen. Dann wird sich das rechtspopulistische Gespenst in Luft auflösen. Nein zu Pegida, ja zu Europa! Wir brauchen ein fröhliches gemeinsames Planetenputzen der Völker, keine rückwärtsgewandete Renationalisierung der Politik. Auch der IWF warnt schon davor. 200 Staaten haben das Pariser Abkommen unterschrieben, 11 Monate später ist es schon ratifiziert. Eigentlich könnte man nun loslegen. Mehr dazu in meinem Samstagsessay in der SZ vom 8.10.2016.

Kontakt:

Tel.: 089-542 644-0
www.zmm.de
zmm@zmm.de

Arbeitsschutz besonders prämiert

Die gesetzliche Unfallversicherung VBG zeichnet Hofmann Personal mit dem Arbeitsschutzauspreis 2016 aus.

Die umfangreichen Präventionsmaßnahmen werden auch von den Mitarbeitern bei der Umfrage von Great Place to Work positiv hervorgehoben.



Über die Auszeichnung Arbeitsschutzauspreis 2016 der gesetzlichen Unfallversicherung VBG freuten sich Bernd Heinrich und Ute Günther – beide verantwortlich für den Arbeits- und Gesundheitsschutz – sowie die Unternehmerin Ingrid Hofmann (v.l.).

„Die Gesunderhaltung aller Mitarbeiter und damit auch der Arbeitsschutz haben bei uns einen sehr hohen Stellenwert. Wir investieren viel Geld und Zeit, was sich zum einen in unseren niedrigen Unfallzahlen widerspiegelt und nun auch in dieser Auszeichnung. Wir sind sehr stolz darauf“, freut sich Ingrid Hofmann.

„Sicher in einer komplexen Arbeitswelt“

Im Rahmen einer feierlichen Verleihung Ende Juni nahm die Geschäftsführerin Ingrid Hofmann den VBG-Arbeitsschutzauspreis 2016 in Gold entgegen. Eine Jury aus Vertretern der gesetzlichen Unfallversicherung VBG sowie Professor Dr. Jürgen Freiwald von der Universität Wuppertal zeichneten das Unternehmen in der Kategorie „Organisation von Arbeitsschutz und Motivation“ für sein Engagement im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz aus.

Die I. K. Hofmann GmbH erhielt die Auszeichnung für das Projekt „Sicher in einer komplexen Arbeitswelt: Arbeitsschutzorganisation und Gefährdungsbeurteilung“.

„Meine körperliche Sicherheit am Arbeitsplatz ist gewährleistet“

Die durchgeföhrten Maßnahmen zur Gesunderhaltung finden bei den Hofmann-Mitarbeitern viel Anerkennung. 93 Prozent stimmen der Aussage zu, dass ihre körperliche Sicherheit am Arbeitsplatz gewährleistet ist. Mit ein Grund, warum der Personaldienstleister zum neunten Mal zu den hundert besten Arbeitgebern zählt.

„Es freut mich sehr, dass sich die Mitarbeiter bei uns wohlfühlen und uns als Personaldienstleister so positiv bewerten“, sagt die Unternehmerin Ingrid Hofmann.

Bewertungsgrundlagen für die hundert besten Arbeitgeber sind u. a. eine anonyme, umfassende Befragung der Mitarbeiter, einschließlich der Zeitarbeitnehmer, zu den Themen Fairness und Respekt, die Identifikation der Beschäftigten mit ihren Aufgaben und ihrem Arbeitgeber wie auch der Teamgeist im Unternehmen. Mit einbezogen werden die Programme und Maßnahmen, die im Personalbereich durchgeführt werden. Umgesetzt wurde die Umfrage vom Great Place to Work Institute.

Fünftgrößter Personaldienstleister Deutschlands

Hofmann Personal gehört mit seinen knapp 90 Standorten zu den fünf größten Personaldienstleistern Deutschlands. Einschließlich der Tochterfirmen in Österreich, England, Tschechien, Schweiz und in den USA beschäftigt das Unternehmen derzeit über 23.000 Mitarbeiter.



Hofmann Personal gehört zu den 100 besten Arbeitgebern Deutschlands.



Hofmann Personal - fünftgrößter Personaldienstleister Deutschlands.

DER TIPP FÜR FLEXIBLE PERSONALLÖSUNGEN.

Mit uns finden Sie im Handumdrehen das perfekte Personal. Profitieren Sie von einem Netzwerk mit mehr als 17.000 Mitarbeitern. Reagieren Sie jederzeit flexibel auf personelle Herausforderungen. Und gestalten Sie mit einem erfahrenen Partner die Zukunft Ihres Unternehmens.

» www.hofmann.info



Personal
HOFMANN[®]
Bei uns in besten Händen.



Vom Digitalen Bäcker

Was **Himbeerkuchen** mit Digitalisierung zu tun hat

Die Digitalisierung scheint für Unternehmer vielfach nur ein Schlagwort zu sein. Denn fragt man konkret nach, können viele nicht erklären, was sie genau darunter verstehen. Wir haben deshalb bei dem Experten Lars Richter nachgefragt. Im Gespräch erklärt er uns die Digitalisierung sehr anschaulich anhand von konkreten Beispielen und gibt Anregungen, wie Unternehmen ihre eigene Digitalisierung vorantreiben können.

Herr Richter, ist „Digitalisierung“ nur ein Marketingbegriff, den die Industrie entwickelt hat?
Nun, in gewisser Weise ja. Der Begriff ist relativ unkonkret und meiner Meinung auch zu aufgeladen. Vieles was gerade kleinere Unternehmen an Innovation betreiben, würden sie selbst nicht mit einem solch mächtigen Begriff versehen, obwohl Sie gerade im digitalen Bereich viel vorantreiben.

*Multichannel-Anbieter, also klassische Händler wie zum Beispiel eine Bäckerei, die Internet und stationäre Angebote verbinden, können deutschlandweit ein Wachstumsraten um gut 10 Prozent verbuchen!**

Was hat dieser Himbeerkuchen mit Digitalisierung zu tun? Nichts werden Sie sagen. Weit gefehlt... Himbeerkuchen ist bei Deliveroo das beliebteste Produkt einer Münchener Bäckereifiliale am Hauptbahnhof von einem unserer Kunden.

LARS RICHTER



Fotolia: © Michael Stötter

Das heißt wir gehen einem Marketing Nepp auf den Leim?

Nein, keineswegs. Die Digitalisierung ist bei kleinen wie großen Unternehmen definitiv ein Thema. Laut einer Bitkom-Umfrage die zweitgrößte Herausforderung überhaupt. Es stellt sich vielmehr die Frage der konkreten Definition.

Wie kann man die Digitalisierung dann greifbarer machen?

Durch konkrete Anwendungsbeispiele. Dabei liegt der Fokus nicht auf der technischen Umsetzung, sondern auf den Ursachen, die hinter konkreten Digitalisierungsmaßnahmen stehen und wie diese zu einem Mehrwert beitragen.



Das wiederum können Unternehmer auf ihre individuelle Business-Situation übertragen.

Haben Sie dafür ein Beispiel?

Ja, und zwar anhand einer Bäckerei. Auf den ersten Blick stutzt man hier, richtig. Aber diese Bäckerei vertreibt ihre Produkte neben den Fachgeschäften nicht nur über einen eigenen Online-Store, sondern seit kurzem auch über die Lieferdienste von Deliveroo & Amazon Prime.

Warum?

Weil Multichannel-Anbieter – anders als der klassische stationäre Handel – Wachstumsraten erzielen.

Weitere Beispiele?

Eine Münchener Bank bietet in Kooperation mit einem Telekommunikationsanbieter anstatt Zinsen ein extra an Datenvolumen an. Weitere Einsatzbereiche sind Mobile Payment, kontaktloses Bezahlen, Digitale Kaufanreize... – bei all den Möglichkeiten kann einem schnell die Orientierung abhandenkommen.

Dennoch kann jeder Unternehmer den Themenkomplex Digitalisierung anhand einiger einfachen Fragen selbst unter die Lupe nehmen.
Welche sind das?

Seien sie offen etwas Neues zu probieren - offen für neue Geschäftsideen

LARS RICHTER

1. Definieren Sie, welche Bereiche Sie digitalisieren: Was in Ihrem Geschäftsalltag könnte verbessert werden und welche digitale Lösung, die sie aus dem Alltag kennen fällt Ihnen dazu ein.

2. Sorgen Sie dafür, dass sie gefunden werden: Wenn Sie online nicht auffindbar sind, dann sind sie irgendwo im Nirgendwo! Egal wie klein Ihre Unternehmen ist: setzen Sie sich mit Suchmaschinenmarketing (SEO) auseinander und schaffen Sie einen vollständigen Eintrag auf Google Maps.

3. Nutzen Sie Location Based Services: Uber, MyTaxi, Deliveroo, Amazon Prime Now – alle funktionieren, weil sie anzeigen wie und wo ich den Dienst in meiner Nähe nutzen kann. Was könnte eine Location Based Services Einbindung also bei Ihnen sein.

Zur Person Lars Richter

Lars Richter ist seit 2015 Bereichsleiter der Business Unit Geschäftskunden bei der M-net Telekommunikations GmbH in München und verantwortet damit das komplette Unternehmens-Geschäft des TK-Dienstleisters.

Vor seinem Wechsel bekleidete er in 10 Jahren verschiedene Positionen bei der Telefónica Germany GmbH & Co. OHG und betreute dort unter anderem den Bereich DSL Roll Out sowie die Leitung des Bereichs Business & Wholesale Services.



4. Überprüfen Sie, wo und welche Fördermittel Sie beziehen können. Es gibt sowohl landesweite, aber auch regionale Angebote, um sie finanziell oder in Form von Erfahrungen zu unterstützen.

Und last but not least: Seien Sie offen, etwas Neues zu probieren!

Man muss also keine Angst vor der Digitalisierung haben?

Keineswegs, die Digitalisierung ist nicht „gut“ oder „böse“, sie findet schlicht und ergreifend statt. Ich vergleiche Sie gerne mit einem Werkzeugkasten: Suchen Sie sich die Werkzeuge heraus, die sie für Ihr Unternehmen benötigen. Lernen Sie, die Werkzeuge einzusetzen und ihr Unternehmen wird profitieren.

Digitalisierung ist nicht „gut“ oder „böse“, sie findet schlicht und ergreifend statt

LARS RICHTER

Kontakt unter:

M-net Telekommunikations GmbH
Emmy-Noether-Straße 2
80992 München
Tel. 0800 7767887
geschaeftkunden@m-net.de
m-net.de/profi





DATENSICHERHEIT?
RESTWERT?
ENTSORGUNG?



Frisches Kapital aus Ihrer alten Hardware!

Schnell, sicher, profitabel - bb-net ist Ihr professioneller Partner für den IT-Ankauf.

So einfach funktioniert's:



Wir erstellen Ihr individuelles Angebot.



Wir kümmern uns um Abholung und Transport.



Datenträger werden professionell gelöscht bzw. vernichtet.



Die Geräte werden optisch und technisch auditiert.



Sie erhalten schnell und unkompliziert Ihr Geld.



Microsoft
AUTHORISED
Refurbisher



Zertifizierter Datenvernichtungsbetrieb nach DIN 66399-3 BDSG
Zertifizierter Entsorgungsfachbetrieb nach § 56 KrWG

Zertifiziert nach ISO 9001

Zuverlässiger Partner seit über 20 Jahren.

bb-net media GmbH | 97424 Schweinfurt
+49 (0) 9721 64694 50 | info@bb-net.de

www.bb-net.de

MADE IN AUGSBURG

Die Welt als Büro



Geschäftsführer Benedikt Sauter

Bewerbungsgespräch via Skype, Projektplanung im Hotelzimmer, Mitarbeiterkonferenz im Urlaub von der Sonnenliege aus – junge Unternehmer brechen mit Business-Regeln, die seit Jahrzehnten als unumstößlich galten. Sie gehören zu einer Generation, die mit einem ganz anderen Selbstbewusstsein ans Werk geht, die Strukturen und Konzepte hinterfragt, die wegstreicht, was bremst. WaWision unterstützt sie dabei. Mit intelligenten Warenwirtschafts-Systemen, die sich dem Benutzer anpassen. Für junge Gründer als kostenlose Open-Source-Software. Für die nächsten

Schritte als maßgeschneidertes, umfangreiches ERP-System, in PHP und MySQL geschrieben.

Denn für den Erfolg sind moderne Unternehmer zwar bereit, Zeit und Arbeitskraft zu investieren. Was sie aber nicht möchten ist, mehr Zeit und Arbeitskraft zu investieren, als zielführend ist. Deshalb ist WaWision intuitiv und von jedem Ort der Welt aus zu bedienen – auch dank PHP-Technologie, die auf nahezu jedem Webspace eines Hosters ausgeführt werden kann. Das System übernimmt unter anderem Angebotserstellung, Projektplanung, Bestell- und Rechnungswesen sowie Logistikprozesse – zeit- und speicherplatzsparend, denn es läuft webbasiert.

„Mit WaWision wollten wir als Augsburger Unternehmen eigentlich nur mal uns selbst eine Software entwickeln, um damit den Alltag so einfach wie möglich für uns zu gestalten“, erklärt Benedikt Sauter. Das Unternehmen hatte ursprünglich drei Online-Shops, eine Produktion und Dienstleistungsprojekte. Alles sollte in einer Anwendung abgebildet sein. „Da wir aus der Mac und Linux Welt kamen, suchten wir nach einer browserbasierten Lösung. Da es

die nicht gab und unsere Online-Shops schon sehr automatisiert waren, war der Schritt nicht mehr soweit.“

Die Software erinnert Lieferanten zeitnah an Sendungen und informiert Kunden sofort bei einem Zahlungseingang oder einer verspäteten Lieferung per Mail. „Immer öfter fragten uns Kunden und Lieferanten nach unserer Software“, erinnert sich Sauter. Seit 2013 installiert WaWision die Software daher auch bei diesen. „Mittlerweile haben wir über 200 Kunden und zehn Mitarbeiter die täglich an WaWision arbeiten. Also kann man zu WaWision zu Recht und auch mit Stolz ‚Made in Augsburg‘ sagen.“

Durch WaWision lässt sich der Arbeitsalltag an den Lebensentwurf moderner Unternehmer anpassen und das Warenwirtschaftssystem an die jeweiligen Entwicklungsstufe des Unternehmens. Denn WaWision ist mittels verschiedener Module und Apps quasi unbegrenzt erweiterbar und mit diversen Schnittstellen wie Online-Shop- und – Bankinganbietern kompatibel. Bedienbar von stationärem PC, Laptop, Tablet oder Smartphone aus, macht WaWision nicht nur Warenwirtschaft effizient, sondern die Welt zu Ihrem Büro.

WaWision ☐

WaWision schenkt Ihnen Zeit!

Wir haben die Lösung für Ihre WaWi, ERP, CRM & sehr sehr viel mehr.
Software made in Augsburg - innovativ, modern, zeitsparend!



Büromöbel und Betriebseinrichtungen im Internet



Alle gezeigten Produkte sind sofort lieferbar und können in der Farbe, zum Teil auch in der Größe, den unterschiedlichen Wünschen angepaßt werden. Für die Qualität ihrer Produkte garantiert die Schultz GmbH & Co. KG bis zu 10 Jahre. Zuverlässigkeit, kurze Lieferzeiten und eine freundliche Kundoberatung sind selbstverständlich. Kompakte **Schließfachschränke**, ultraleichte **Klapptische**, praktische **Mehrzwektische**, bequeme **Stapelstühle**, platzsparende Materialschränke sowie das extrem stabile und zerlegbare **Etagenbett/Stockbett** sind herausragende Produkte, die ihresgleichen im Markt suchen. Der direkte Kontakt zum Hersteller lohnt sich im jedem Fall.

Das Projekt Internet wurde im Hause Schultz 1997 angegangen. Im Frühjahr 1998 erschien die erste Homepage mit einigen Informationen zum Unternehmen und seinen Produkten.

Im Juni 1999 wurde die Homepage um einen Onlineshop ergänzt der in den letzten Jahren immer wieder den Marktstandards angepasst wurde. Die Ziele Neukundengewinnung sowie eine Verbesserung der Kommunikationsstruktur zu dem bestehenden Kundenstamm zu schaffen, sind erreicht, da die Homepage von beiden Gruppen gleichermaßen genutzt wird.

Klapptische wie man sie bei Schultz schon immer bauen wollte hat das Unternehmen aufgrund einer Kundenanfrage seit Mitte 2002 mit im Sortiment. Im Unterschied zu gewöhnlichen Klapptischen haben die Schultz-Tische einen umlaufenden Stahlrahmen, der eine extrem hohe Stabilität garantiert. Daher ist die Belastbarkeit von 350 kg einzigartig.

Das neueste Produkt ist ein ultraleichter Klapptisch. Eine extrem stabile Leichtbauplatte kombiniert mit Einzelklappbeinen bringt gerade

mal 24 kg Gewicht auf die Waage, bei einer Größe von 200 x 100 cm.

Medienschränke für Büros – CDs, DVDs kompakt lagern

Neu im Sortiment ist ein Holzschränk für mehr als 400 CD's, die sich kompakt auf einer Breite von 90cm, einer Höhe von 77,2 cm und einer Tiefe von 17,5 cm unterbringen lassen. Der Schrank ist mit oder ohne Türen in den Farben Weiß, Lichtgrau, Buchedekor und Schwarz sofort lieferbar. Da der CD-Schrank die gleichen Maße, wie die üblichen Büroschränke der Schultz GmbH & Co. KG hat, lässt er sich hervorragend in Bürokonzepte bzw. Schrankwände integrieren.

Eines der herausragenden Produkte der Firma Schultz ist der 1996 im Markt eingeführte Stehtisch. Hier findet das traditionelle Stehpult seine moderne Weiterentwicklung. Durch

Auf der Suche nach Büro- und Betriebseinrichtungen finden Sie unter www.schultz.de ein interessantes Angebot. Die Schultz GmbH & Co. KG, ein Familienunternehmen mit 116 jähriger Tradition, zeigt hier ihr komplettes Produktsortiment. Der Onlineshop bietet dem Besucher viele Informationen zum Unternehmen, zu seinen Produkten sowie dem Thema Arbeitsplatzgestaltung. Das Warenkorbsystem ermöglicht dem Interessierten direkt online Produkte der Schultz GmbH & Co. KG zu bestellen. Anfragen zu Sonderanfertigungen können online gestellt oder über eine telefonische Beratung mit der Servicenummer (Tel.: 0611 1855180) beantwortet werden.



das Prinzip „mal stehen – mal sitzen“ wird der Rücken entlastet, die Körperhaltung öfter gewechselt, das Arbeiten insgesamt entspannter. Durch zusätzliche Rollen sind die Stehtische mobil und können so auch als Transportwagen genutzt werden. Wem diese Vielseitigkeit noch nicht reicht, kann sich nach eigenen Vorstellungen „den maßgeschneiderten Tisch“ bauen lassen.

Sonderanfertigungen nach Kundenwünschen

In den diversen Sonderanfertigungen sieht die Schultz GmbH & Co. KG eine ihrer Stärken und die Chance, ihre Produkte ständig den Marktbedürfnissen anzupassen. Die Erfahrungen der Kunden fließen hier direkt in den Fertigungsprozeß ein und tragen so zur Steigerung der Produktfunktionalität und -ergonomie bei. Das Festhalten am Standort Deutschland hat sich daher, aus Sicht des Unternehmens, als klarer Wettbewerbsvorteil erwiesen.

Im schlichten Bauhausstil präsentieren sich die multifunktionellen Tische der Firma Schultz. 10 Jahre Garantie versprechen einen hohen Qualitätsstandard. Ob Konferenz, Schulung, Betriebsfeier oder der tägliche Einsatz im Büro, diese Tische bewähren sich überall. Neu hinzugekommen sind Klapptische. In vielen Farben sofort lieferbar sind. Die Klapptische werden mit einem umlaufenden Stahlrahmen geliefert und sind so mit 250 kg belastbar. Schnelles Reagieren auf wechselnden Bedarf von Arbeitsflächen ist mit diesen Klapptischen kompromisslos möglich.

Mit dem Schließfächerschrank Typ „S20“ hat jeder Mitarbeiter die Möglichkeit persönliche Wertsachen sicher aufzubewahren. Auf Wunsch haben alle Türen Einwurfschlitzte, so lassen sich Rundschreiben oder Post bequem verteilen. Sollen die Schließfächer von der Rückseite beschickt werden, können statt der Rückwand zwei durchgehende Türen montiert werden.

<http://schultz.de/tische/klapptische/>



Thüringer Wald

WEITERBILDUNG FÜR JUNGE FÜHRUNGSKRÄFTE

Weiterbildung ist ein wichtiger Schlüssel für beruflichen Erfolg. Das gilt auch für junge Unternehmer und Führungskräfte. Die haben nun eine neue Anlaufstelle.

Unter dem Motto „Weiterbildung. Die mehr schafft“ bieten die Wirtschaftsjunioren Thüringer Wald seit dem Sommer Tagesworkshops für junge Unternehmer und Führungskräfte im Rahmen der „Wirtschaftsjunioren Thüringer Wald Akademie“ an. Die Akademie wurde auf Schloss Elgersburg feierlich eröffnet. Unter den Kameras des Südhöringer Regionalfernsehens würdigte Georg Meier, Staatssekretär im Thüringer Ministerium für Wirtschaft, Wissenschaft und Digitale Gesellschaft, das ehrenamtliche Engagement der Wirtschaftsjunioren, die mit der Akademie neue Impulse in der Qualifikation junger Führungskräfte setzen.

Die Wirtschaftsjunioren laden Trainer aus ihrem deutschlandweiten Netzwerk in die Wirtschaftsregion des Thüringer Waldes ein. So können Workshops zu den unterschiedlichsten Themen angeboten werden. Die reichen vom Datenschutz über Social Media bis hin zu den Effekten von Körpersprache. Zur Eröffnung wurde ein Führungskräfte-training absolviert. Das Angebot nutzten sofort 40 junge Unternehmer und Führungskräfte, um ihre Rolle als Chef oder Teamleiter zu reflektieren, neue Impulse zu erhalten und sich mit Gleichgesinnten auszutauschen. Mit Blick auf diesen erfolgreichen Auftakt wurde das Training mit Daniel Hoch, einem erfahrenen und aus Funk und TV bekannten Experten, Autor und Coach, gleich zweimal wiederholt.

„Wir haben in unserem nationalen wie internationalen Netzwerk hervorragende Trainer zu unterschiedlichsten und für junge Führungskräfte interessanten Themengebieten“ deutete Andreas Krug, Kreissprecher der Wirtschaftsjunioren Thüringer Wald an, was die Teilnehmer

der Akademie zukünftig erwarten. Alle Termine für 2017 stehen bereits fest.

Die Akademie findet abwechselnd auf Schloss Elgersburg, einer der ältesten und besterhaltenen Burgen Thüringens, und dem auf 746 m gelegenen Ringberghotel Suhl nahe des Rennsteigs statt. Neben der intensiven Weiterbildung während des Workshops stehen beim anschließenden Buffet der Austausch und das Netzwerken der Teilnehmer im Mittelpunkt. Dafür ist mit den beiden Veranstaltungsorten ein besonders attraktiver Rahmen geboten.

Auch den überregionalen Netzwerkgedanken halten die Thüringer hoch. Schon bei den ersten Terminen waren Teilnehmer aus anderen WJ-Kreisen dabei und es sollen noch mehr werden. Zum Beispiel werden im nächsten Jahr Gäste aus Bremerhaven und Dithmarschen erwartet. Die WJ Thüringer Wald

haben nämlich Freikarten zur Verfügung gestellt, die unter den Kreise verlost wurden, die sich bei Wirtschaftswissen im Wettbewerb (WWW) angemeldet haben.

Und wem die Reise in den Thüringer Wald zu weit ist, für den haben die dortigen Junioren auch eine Lösung: „Interessierte Vereine besuchen wir in exklusiver Zusammenarbeit mit dem Top-Coach Daniel Hoch und unserem Workshop „Führungskräfte-training“. Außer um einen Tagungsraum und motivierte Teilnehmer muss sich dann vor Ort um nichts gekümmert werden“, so Projektleiter Udo Sturm. Der erste Ausflug der Akademie geht übrigens nach Wernigerode zu den WJ Harzkreis.

Alles zur Akademie sowie die Termine und Themen 2017 unter:

www.wj-thueringer-wald.de/akademie

WIRTSCHAFTSJUNIOREN THÜRINGER WALD



Weiterbildung bietet neue Perspektiven: Teilnehmer während Workshops im großen Rittersaal auf Schloss Elgersburg © www.wj-thueringer-wald.de

Berlin-Brandenburg KNOW-HOW-TRANSFER MIT DEM LANDTAG

Auf Bundesebene ist der Know-how-Transfer (KHT) mit dem Deutschen Bundestag seit 1994 ein Erfolgsmodell, das den Austausch zwischen Politik und junger Wirtschaft nachhaltig fördert. Und auch auf Landesebene wird der KHT erfolgreich durchgeführt.

Er war der Höhepunkt des diesjährigen Know-how-Transfers der Wirtschaftsjunioren Berlin-Brandenburg: der Besuch der Junioren im Brandenburger Landtag. 21 junge Unternehmer und Führungskräfte tauschten sich nach einem Frühstück mit Parlamentspräsidentin Britta Stark mit Abgeordneten des Landtags aus. Im Fokus der Gespräche standen die Entwicklung einzelner Wirtschaftsstandorte in der Metropolregion sowie die Entwicklung verschiedener Branchen. Gemeinsam wurden Wege und Potentiale diskutiert, um Wettbewerbsfähigkeit und Wachstum nachhaltig zu sichern und zu fördern. Die Junioren erhielten auch die Gelegenheit, die Abgeordneten bei ihrer Arbeit im Landtag zu begleiten und hinter den Kulissen einen Eindruck vom parlamentarischen Betrieb zu gewinnen.

Perspektivwechsel

„Der Know-how-Transfer ist ein Impulsgeber. Denn wir wollen verstehen, wie politische Entscheidungen entstehen, um uns als Wirtschaftsjunioren aktiv in unseren Regionen einzumischen zu können. Nirgends kann Politik so direkt erlebt werden, wie beim Know-how-Transfer. Er ist ein einzigartiges Angebot an die Wirtschaftsjunioren und die politischen Entscheider, über den Tellerrand zu schauen, und andere Perspektiven kennenzulernen“, fasst Alexander Leffers, Landesvorsitzender der Wirtschaftsjunioren Berlin-Brandenburg, die Idee des Austauschs zusammen. Den Mehrwert des Perspektivwechsels bestätigt auch Parlamentspräsidentin Stark: „Der Austausch von Wirtschaft



Großer Erfolg: Kein Know-how-Transfer mit dem Brandenburger Landtag hatte mehr Teilnehmer als die diesjährige Auflage. © Landtag Brandenburg

und Politik ist wichtig für beide Seiten und wichtig für das Land, denn Wirtschaftsunternehmen brauchen gute Rahmenbedingungen und hervorragend ausgebildete Fachkräfte. Andererseits schaffen starke, innovative und zukunftssichere Unternehmen mit guten Arbeitsplätzen und ihrem vielfältigen Engagement in den Regionen die Voraussetzungen dafür, dass die Brandenburgerinnen und Brandenburger gut leben können. Brandenburger Unternehmen und Verbände engagieren sich für gute Bildung, Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder für Nachhaltigkeit im

Umgang mit natürlichen Ressourcen – das sind alles wichtige politische Themen.“

Und weiter: „Ich danke den Wirtschaftsjunioren herzlich für ihre Initiative und würde mich freuen, sie auch im Jahr 2017 wieder im Landtag zu empfangen.“

Begleitet wurde der KHT, den die IHK Potsdam großzügig unterstützte, von Seminaren und Vorträgen. Den Abschluss bildet Ende November das 24. Kaminbargespräch der WJ Ostprignitz-Neuruppin. Zu Gast ist dann Britta Stark, für 21 Junioren nun ein wohlbekanntes Gesicht.

Heilbronn-Franken EINSTIEG IN FAHRTRICHTUNG ZUKUNFT

Bereits zum fünften Mal luden die Wirtschaftsjunioren Heilbronn-Franken zur „Nacht der Ausbildung“ ein. Der Erfolg ist so groß, dass das Konzept mittlerweile Schule in Baden-Württemberg macht.



Ball? Läuft. Ausbildung? Läuft. Die Unternehmen – wie hier eine Baufirma – machten auch mit ungewöhnlichen Aktionen auf sich aufmerksam. © Dorota Sliwonik

Rund 2.000 Teilnehmer nutzen die Gelegenheit, sich bei der „Nacht der Ausbildung“ über Ausbildungsmöglichkeiten zu informieren und Ausbildungsbetriebe hautnah zu erleben. Knapp 60 Betriebe in Heilbronn, Schwäbisch Hall und Crailsheim öffneten dafür ihre Türen, boten Unternehmensbesichtigungen und persönliche Gespräche mit Personalverantwortlichen.

„Wir wollen jungen Erwachsenen helfen, für sich eine berufliche Perspektive zu entwickeln und den Einstieg ins Berufsleben zu finden“, sagt Sven Scheu, Kreissprecher der Wirtschaftsjunioren Heilbronn-

Franken, die die „Nacht der Ausbildung“ organisierten. „Den Übergang von Schule und Beruf erfolgreich zu gestalten und die Schulen und Unternehmen der Region sowie unseren Kreis effektiv miteinander zu verzähnen, liegt uns bei der Kreisarbeit besonders am Herzen“, betont er.

Die Junioren legen Wert darauf, dass die Teilnehmer Einblick in ein breites Spektrum von Branchen und Berufen erhalten. So können junge Menschen von 14 bis 25 Jahren mit ganz unterschiedlicher Qualifikation und verschiedensten persönlichen Voraussetzungen angesprochen werden. Auch Lehrkräfte und Eltern

begleiteten ihre Schüler oder Kinder und informierten sich über Ausbildungs- und Studienmöglichkeiten.

Andere ziehen nach

Während der „Nacht der Ausbildung“ verkehrten Busse auf Sonderrouten zwischen den Unternehmen. Jederzeit konnte man flexibel zu- und umsteigen und sich so seine Route individuell gestalten. Begleitet wurde jeder Bus von einem Scout, einem Wirtschaftsjunior, der den nächsten Betrieb ankündigte und bei Fragen half.

„Die Nacht bedeutet einen hohen organisatorischen Aufwand, denn neben der Akquise der Betriebe und der Ausarbeitung der Route kommen auch die Suche nach Werbepartnerschaften und das Marketing hinzu. Aber es lohnt sich, denn wir bewegen damit richtig etwas und das Feedback von Schülern und Unternehmen ist auch dieses Jahr wieder super. Dass wir das alles ehrenamtlich stemmen, imponiert vielen Menschen in der Region und das macht auch uns ein wenig stolz“, sagt Scheu.

Ihr Wissen darüber, wie das Konzept der Veranstaltung erfolgreich umgesetzt wird, geben die WJ Heilbronn-Franken mittlerweile auch innerhalb des Netzwerks weiter, denn die Idee findet Nachahmer und der Wissenstransfer hilft anderen Kreisen bei der Umsetzung. So wurde eine „Nacht der Ausbildung“, zeitgleich mit der Aktion der WJ Heilbronn-Franken, erstmalig auch von den WJ Böblingen und den WJ Göppingen durchgeführt.

BADEN-WÜRTTEMBERG

JUNIOREN SPENDEN FÜR KREBSKRANKE KINDER



Freiburg Die Wirtschaftsjunioren Freiburg haben 2.100 Euro an den Förderverein krebskranker Kinder e.V. Freiburg gespendet (siehe Foto). Das Geld wurde während der Projekte „B2B-Messe“ und „WJ-EM-Studio“ gesammelt. „Wir haben

einen spannenden Einblick erhalten, was der Förderverein alles schafft und vor allem auch, mit was für einer Hingabe“, so Kreissprecherin Carolin Strotzer bei der Spendenübergabe im Haus des Vereins. Weitere WJ-Projekte zur Unterstützung des Vereins sind bereits in Planung.

PREIS FÜR VERANTWORTUNG UND NACHHALTIGKEIT



Karlsruhe Zum dritten Mal haben die Wirtschaftsjunioren Karlsruhe den B:Efficient Award an Unternehmen vergeben, die sich besonders für effizientes und nachhaltiges Wirtschaften einsetzen (siehe Foto). Gewinner 2016: die Michael Koch

GmbH, die die Jury mit ihrem besonders effizienten Umgang mit Energie und ihren innovativen und nachhaltigen Produkten überzeugte. Erstmals konnten sich auch Startups bewerben. So schaffte es NeptuTherm als junges Karlsruher Unternehmen auf Anhieb auf den 2. Platz.

BAYERN

SOMMERFEST MIT WEINBERGWANDERUNG



Bad Kissingen Zum Auftakt des Sommerfestes wanderten die Wirtschaftsjunioren Bad Kissingen und Wirtschaftsjunioren Main-Spessart gemeinsam durch die Ramsthaler Weinberge (siehe Foto). Viel Wissenswertes zum Thema Rebsorten und Weinbau wusste der Gästeführer zu berichten, aber auch von der Geschichte des lokalen Weinbaus sowie der wirtschaftlichen Bedeutung der drei größten Ramsthaler Weingüter für den Ort. Die Teilnehmer waren begeistert von der touristischen Entwicklung der Region.

HANSERAUM

JUNIOREN SPENDEN KITA LERN-TABLET



Stralsund Die KiTa „Max und Moritz“ freut sich dank der Wirtschaftsjunioren Stralsund über ein Lern-Tablet. Die Junioren unterstützen die Initiative „Schlaumäuse – Kinder entdecken Sprache“ von Microsoft Deutschland und Kooperationspartner

Stiftung Lesen. Kreissprecher Peter Stagge überreichte das mit der Schlaumäuse-Lernsoftware ausgestattete Gerät den neugierigen Kindern (siehe Foto). Diese haben nun unter anderem die Möglichkeit, ihren Wortschatz spielerisch mit digitalen Medien zu verbessern.

HESSEN

AUSGEZEICHNETES ENGAGEMENT



Fulda Bei der hessischen Landeskonferenz gab es gleich fünf Auszeichnungen für die Wirtschaftsjunioren Fulda (siehe Foto). Olga Krieger, Andrea Giesler und Michael Engels wurden für ihr außerordentliches Engagement auf Landesebene ausgezeichnet. Außerdem räumte der Kreis mit „Netzwerken“ den ersten Platz in der Kategorie „Strategische Erfolgspositionen“ sowie den „Preis der Herzen“ ab. Beste Gründe gibt es damit für die Junioren aus Fulda, so engagiert weiterzumachen.

KLEINES TEAM MEISTERT GROSSE AUFGABE: LAKO 2016

Wetterau Die Wirtschaftsjunioren Wetterau waren 2016 Ausrichter der Landeskonferenz der hessischen Wirtschaftsjunioren (siehe Foto). Neben einer Landesmitgliederversammlung gab es einen gelungenen Welcome-Abend, der im „Central Studio“, einer der ältesten Discotheken Deutschlands, stattfand und ganz im Zeichen von Elvis Presley stand. Offiziell eröffnet wurde die Konferenz im malerischen Ambiente der Bad Nauheimer Trinkkur-anlage. Die rund 200 Teilnehmer waren vom Programm rundum begeistert.



NORDRHEIN-WESTFALEN

PITCH PARTY AM RHEIN



Düsseldorf Acht Teams aus ganz NRW stellten bei der 4. Pitch-Party der Wirtschaftsjunioren Düsseldorf ihre Geschäftsideen vor (siehe Foto). Im Anschluss an die Pitches war Zeit, um bei Currywurst, Fingerfood und Getränken Kontakte zu

anderen Gründern, Investoren oder potentiellen Partnern zu knüpfen. Das Start-up immoTerminal begeisterte die rund 350 Besucher und sicherte sich am Ende die mit 1.000 Euro dotierte „Goldene Flüstertüte“.

ZERTIFIZIERUNG ZUM HAUS DER KLEINEN FORSCHER

Lüdenscheid Das Projekt „Haus der kleinen Forscher“ wird von den WJ-Kreisen der Region und der Südwestfälischen IHK zu Hagen durchgeführt. Es fördert das Interesse an Naturwissenschaften und Technik bei den Jüngsten. Eine Infoveranstaltung der Wirtschaftsjunioren Lüdenscheid informierte Erzieher über die Voraussetzungen für eine Zertifizierung als Haus der kleinen Forscher, mit der das Engagement für naturwissenschaftliche, mathematische oder technische Bildung nach außen sichtbar wird (siehe Foto).



UNTERNEHMENSBESUCH MACHT APPETIT



Ostwestfalen Die Wirtschaftsjunioren Ostwestfalen haben die neuen Räumlichkeiten der Rheda-Wiedenbrücker Wurstfabrik „Winklerswurst“ besichtigt (siehe Foto). Neben dem Wirtschaftsjunior und Neffen des Inhabers, Philip Winkler, führte der Geschäftsführer Klaus Winkler mit netten Anekdoten und einer spannenden Geschichte über die Entwicklung der Firma die Junioren durch den nun stark vergrößerten Betrieb des Spezialisten für Siebenbürgische Spezialitäten.

Philip Winkler, führte der Geschäftsführer Klaus Winkler mit netten Anekdoten und einer spannenden Geschichte über die Entwicklung der Firma die Junioren durch den nun stark vergrößerten Betrieb des Spezialisten für Siebenbürgische Spezialitäten.

DEUTSCHLAND: SCHWARZ, ROT, GREIS



Paderborn + Höxter

Die Folgen des demografischen Wandels stellen Arbeitgeber vor Herausforderungen. Auf Einladung der Wirtschaftsjunioren Paderborn + Höxter referierte Petra Klug, Bertelsmann Stiftung, über Chancen und Risiken für

ländliche Räume (siehe Foto). Im Landkreis Höxter rechne man zwischen 2012 und 2030 mit einem Bevölkerungsrückgang von circa minus 12 Prozent, erklärte die Expertin. Gemeinsam wurde diskutiert, wie der ländliche Raum attraktiver für Fachkräfte gemacht werden könnte.

EIN TAG UND EINE NACHT IN WUPPERTAL



Wuppertal Auch 2016 wurde der Event-Marathon „Wuppertal 24 h live“ durchgeführt. Getreu den Leitsätzen „Unternehmen öffnen sich“, „Menschen in Bewegung“ und „Orte in Szene gesetzt“ wurden zahlreiche Veranstaltungen geboten, die Stadt in 24 Stunden zu entdecken. Den offiziellen Startschuss bei der Eröffnung gaben als verantwortliche Organisatoren die Wirtschaftsjunioren Wuppertal und die Wuppertal Marketing GmbH gemeinsam mit Oberbürgermeister Andreas Mucke im Bahnhof Mirke (siehe Foto).

SACHSEN-ANHALT

1000 CHANCEN FÜR JUGENDLICHE



Halle (Saale) Im Rahmen des 1000 Chancen-Projektes haben die Wirtschaftsjunioren Halle (Saale) bei einer Jobmesse zahlreiche Bewerbungsmappen gecheckt und überarbeitet und Jugendliche für ein Schnupperpraktikum an das Fraunhofer Institut für Werkstoffforschung vermittelt (siehe Foto).

Fünf Migranten konnten für einen Bewerbungsworkshop gewonnen werden. Die jungen Frauen und Männer versuchten gerade, Fuß auf dem Arbeitsmarkt zu fassen und waren dankbar für die Unterstützung der Junioren.



NEUES AUS DER
GESCHÄFTSSTELLE

DATENSCHUTZ: HILFE FÜR DIE KREISARBEIT

Im internen Mitgliederbereich stehen WJD-Mitgliedern neuerdings ein Datenschutzleitfaden und weitere hilfreiche Informationen zu den Themen Datensicherheit und Datenschutz zum Down-

load zur Verfügung. Sie wurden vom WJD-Datenschutzkompetenzteam zusammengestellt und helfen künftig bei der Kreisarbeit.

www.wjd.de

KLARGESTELLT: SO IST ES RICHTIG

In der Ausgabe #05_2016 ist uns ein Fehler unterlaufen. Im Artikel „Silbernes Jubiläum“ auf Seite 48 wird behauptet, Dr. Cornelia Haase-Lerch und Wolfgang Tiefensee seien mit der Goldenen Juniorennadel ausgezeichnet worden. Das ist nicht der Fall.

NEUES BEI YOUTUBE: WJD-FILM ONLINE

Wirtschaftsjunioren reden nicht bloß, sie handeln auch. das haben der Bundesvorstand und die Bundesgeschäftsstelle der Wirtschaftsjunioren bei einem gemeinsamen Projekttag mit zehn jungen Flüchtlingen im Juli bewiesen. Auf dem Aussenge-

lände eines multikulturellen Begegnungshauses haben sie gemeinsam ein Baumhaus abgeschlagen, einen Hügel bepflanzt und einen Weg neu angelegt. Im Rahmen dieses Tages entstand durch großzügige Unterstützung des deutschen Industrie-

und Handelskammertages auch der neue Film zum Engagement der Wirtschaftsjunioren Deutschland, „Wir übernehmen Verantwortung. Wir packen an“. Schaut auf unseren YouTube-Channel!

www.youtube.com/user/WJDlive

INTERNATIONALES: INFORMATIONEN IM INTERNEN BEREICH

Im internen Mitgliederbereich finden WJD-Mitglieder unter einer gesonderten Rubrik „Internationales“ alles Wichtige zum Thema. Sie erhalten dort Informationen über internationale Konferenzen des JCI-Netzwerks und WJD-Inter-



national sowie Tipps für die Vorbereitung der Konferenzen. Auch werden an dieser Stelle kurzfristig Informationen wie Delegationsbriefings oder Verabredungen auf den Konferenzen eingestellt.

www.wjd.de

TERMINE 2017

- 28.01.2017
Kreissprechertreffen
 Berlin
- 17.03. – 19.03.2017
Frühjahrsumversammlung
 Schweinfurt
- 24.03. – 26.03.2017
WWW-Bundesfinale
 Bochum
- 24.04. – 28.04.2017
Know-how-Transfer
 Berlin
12. – 14.05.2017
Mitteldeutsche Regionalkonferenz
(MirKo)
 Görlitz
- 24.05. – 27.05.2017
JCI Europakonferenz
 Basel (Schweiz)
- 25.05. – 28.05.2017
LaKo Hanseraum
 Elmshorn
09. – 11.06.2017
Die LaKo Saarland
 Saarbrücken
- 15.06. – 17.06.2017
G20 YEA Gipfel
 Berlin
23. – 25.06.2017
Doppel-LaKo:
Hessen & Rheinland-Pfalz
 Limburg
- 30.06. – 02.07.2017
LaKo Baden-Württemberg
 Bodensee-Oberschwaben

KNOW-HOW-TRANSFER: BROSCHÜRE ERSCHIENEN

Wie läuft der Know-how-Transfer (KHT) mit dem Deutschen Bundestag eigentlich ganz genau ab? Diese Frage haben sich sicher viele interessierte Wirtschaftsjunioren vor ihrer ersten Teilnahme am KHT gestellt. Unsere neue Broschüre „Politik hautnah miterleben“ beantwortet sie.

Die Publikation bietet einen umfassenden Einblick in den kompletten Ablauf der KHT-Projektwoche, liefert organisatorische Informationen und viele Bildimpressionen. Zudem kommen Wirtschaftsjunioren und Fraktionsvorsitzende zu Wort, die den Mehrwert des Austauschs zwischen junger Wirtschaft und Politik aus ihrer Sicht schildern.

Wer also noch unentschlossen ist, ob sich eine Teilnahme am Know-how-Transfer mit dem Deutschen Bundestag lohnt, dem empfehlen wir einen Blick in „Politik hautnah miterleben“. Die Broschüre steht selbstverständlich wie gewohnt im internen Mitgliederbereich zum Download zur Verfügung. Darüber hinaus ist sie auch im WJD-Shop bestellbar.

Der Termin des Know-how-Transfers im kommenden Jahr steht übrigens bereits fest: Vom 24. bis 28. April werden wieder Wirtschaftsjunioren aus ganz Deutschland Bundestagsabgeordnete bei ihrer Arbeit in Berlin begleiten und einen Blick hinter die Kulissen des



Bundestages werfen können. Die Anmeldung für den Know-how-Transfer 2017 wird ab Anfang nächsten Jahres möglich sein. Rechtzeitig wird die Einladung hierfür per E-Mail durch die Bundesgeschäftsstelle versendet.

www.wjd.de
www.wjdshop.de

INFO JUBELZONE

Mit der Goldenen Juniorennael wurden ausgezeichnet:

www.facebook.com/groups/wjd.goldene.juniorennael

Christina Arend
 Berlin

Thorsten Baier
 Darmstadt

Daniel Beißmann
 Mainz (Rheinhessen)

Markus Bumiller
 Konstanz-Hegau

Ina Jahnel-Werner
 Teltow-Fläming

Juliane Keith
 Mittelthüringen

Joachim Kochanowski
 Segeberg

Carsten Krauß
 Zwickau

Karen Mittermaier
 Gießen-Vogelsberg

Carolin Münch
 Gießen-Vogelsberg

Katrin Schamel
 Bayreuth

Jörg Schröder
 Schwerin

Stefan Seel
 Saarbrücken

Armin Steger
 Neuburg-Dona

Christian Weibrech
 Nürnberg

René Wetzel
 Berlin

Ulrike Wittmann
 Neuburg-Dona

Skiurlaub in den Alpen.

Skihütten, Ferienhäuser und Gruppenunterkünfte vom Spezialisten



Seit 1983 stehen wir für ein breites Angebot an Skiuunterkünften in den schönsten Skigebieten der Alpen - von den bekannten Urlaubszenren bis zu einigen feinen Geheimtipps in Österreich, Frankreich, Südtirol und der Schweiz. So unterschiedlich wie die Skiregionen sind auch die Unterkunftsarten: vom exklusiven Ferienhaus oder Chalet mit offenem Kamin und Sauna über die behaglich eingerichtete Ferienwohnung, das gut ausgestattete, preisgünstige Gruppenhaus bis hin zur urigen, gemütlichen Skihütte direkt an der Piste. Durch unsere große Auswahl können wir Ihnen zu allen Terminen Unterkünfte anbieten.

www.grether-reisen.de : unsere Internetseite mit Online-Buchungsmöglichkeit gibt Ihnen einen umfassenden und aktuellen Überblick über unser Angebot. Ausführliche Beschreibungen der Unterkünfte, detaillierte Darstellung der Skigebiete samt Pistenplänen, Sonderlisten mit aktuell freien

Unterkünften an den gefragtesten Terminen des Skiwinters (Silvester, Fasching, Ostern) und eine individuelle Suchfunktion. Unser Anspruch ist Ihr Vorteil: Mit unserer langjährigen Erfahrung stehen wir für eine gute Unterkunftsqualität zu fairen Preisen, eine individuelle, kompetente Beratung, eine informative Homepage, eine zuverlässige Buchungsabwicklung und eine umfassende Information im Vorfeld Ihrer Reise.

Thomas Grether-Reisen GmbH
kompetent - günstig - individuelle Beratung
--- seit 1983 ---

www.grether-reisen.de

Blohnstraße 25 76185 Karlsruhe Tel 0721-557111* E-Mail info@grether-reisen.de
*selbstverständlich zum normalen Telefotarif; kein Call-Center, keine Warteschleifen.

Ferien mit Familie & Freunden.

Ferienhäuser und Gruppenunterkünfte vom Spezialisten

Wir laden Sie herzlich ein, unser riesiges Angebot an Ferienhäusern und Gruppenunterkünften auch in der schneelosen Zeit zu testen. Von der komfortablen Familienfinca auf Mallorca und schicken Ferienhäusern, Villen und Chalets in den beliebten Ferienregionen Europas über herrliche Unterkünfte für Familien, kleine und große Gruppen in den Alpen bis hin zu großen Unterkünften für Jugend-, Familien- oder Vereinsfreizeiten: am Meer, im Gebirge oder mitten in Deutschland!

Wie im Winter kennen wir uns auch im Sommerangebot bestens aus - und so ist es auch hier die Regel als die Ausnahme, dass Sie mit jenem Mitarbeiter sprechen können, der sich vor Ort schon einmal ein Bild von der Unterkunft und der Ferienregion machen konnte.

Unsere Internetseite www.grether-reisen.de ermöglicht Ihnen über die „Haussuche Sommer“ einen raschen Überblick: Für die Ferienzeiten und Frühjahrsfeiertage navigieren Sie unsere Sonderlisten schnell zum Ziel - ansonsten führen Sie unsere Suchkriterien z.B. nach Land, Region, Gruppengröße und Termin ebenso zügig zum passenden Angebot. Gerne erstellen wir Ihnen auch ein unverbindliches Angebot mit diversen Vorschlägen, eine kurze E-Mail oder ein Anruf genügt. Wir freuen uns auf Ihre Anfrage!



m it Highspeed an die Spitze

Internet & Telefon mit Geschäftskundenvorteil
für Selbstständige und kleine Unternehmen.

Niederlassung München
Emmy-Noether-Straße 2
80992 München
Tel.: 0800 7767887
geschaeftkunden@m-net.de

m-net.de/premium

18 Mbit/s ab
14,90
€ mtl.¹



m·net
Mein Netz