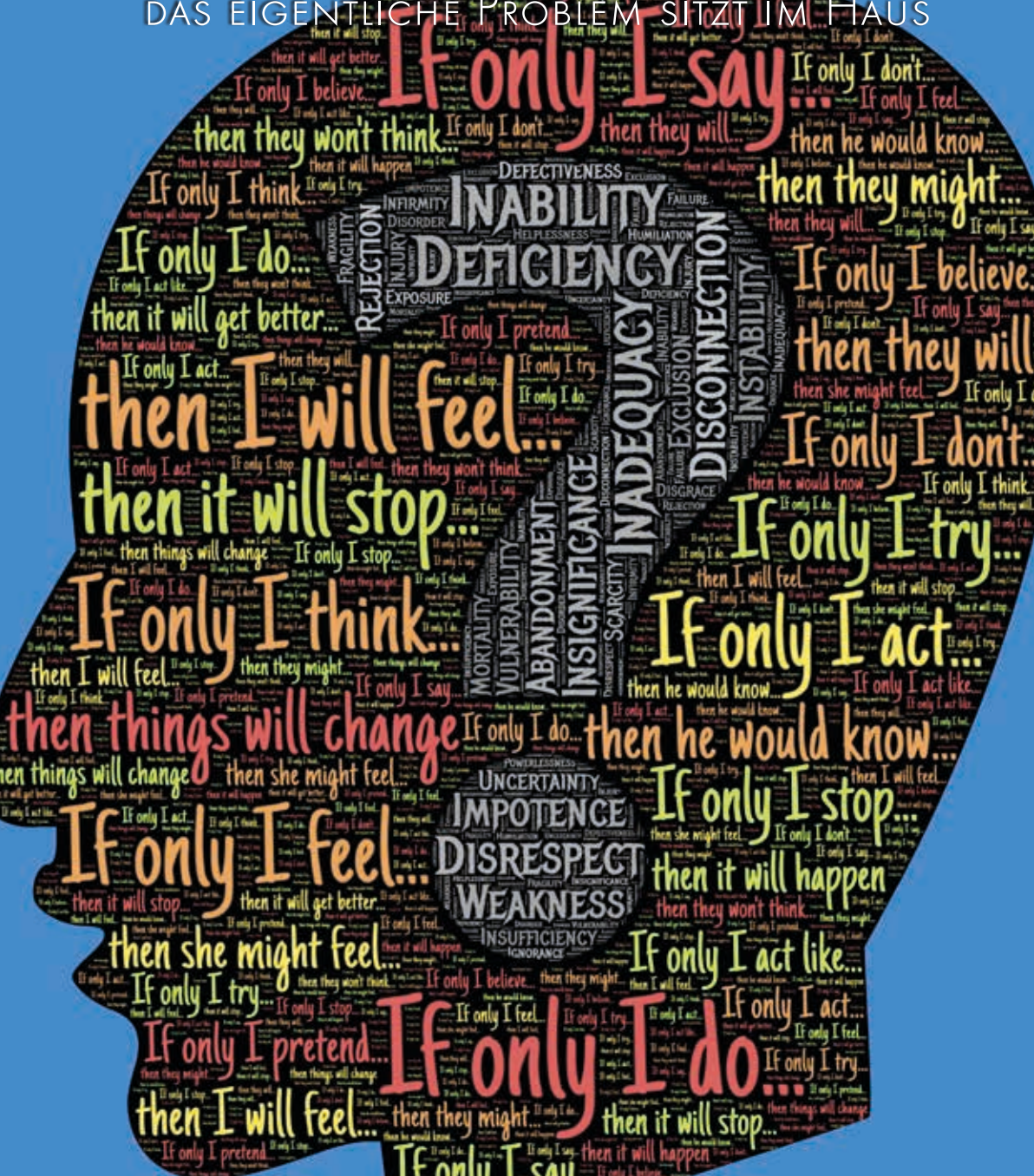


DAS EIGENTLICHE PROBLEM SITZT IM HAUS



Pure by Nature



WATER-D

Liquid Elegance - Pure Energy

„Wasser – einzigartig in seiner Reinheit und seinem Charakter. Water-D wurde gegründet, um den Zugang zu den erlesensten natürlichen Wasserquellen der Welt zu ermöglichen. Wir kuratieren und vertreiben eine außergewöhnliche Auswahl exklusiver Premiumwässer auf Mallorca und in Deutschland.“



Instagram

www.water-d.com



KAUM EIN WORT WIRD IN DEUTSCHEN CHEFETAGEN SO OFT BE-MÜHT WIE „FACHKRÄFTEMANGEL“. Es dient als Erklärung für ausbleibendes Wachstum, verpasste Aufträge, stockende Digitalisierung. Doch ein Blick in die Praxis zeigt: Oft liegt das Problem **nicht am Arbeitsmarkt, sondern im eigenen Unternehmen.** Veraltete Strukturen, zähe Entscheidungswege und eine Führungskultur, die junge Talente eher abschreckt als bindet – das sind die eigentlichen Bremsklötze. Wer über fehlende Fachkräfte klagt, sollte zuerst fragen, warum die vorhandenen das Unternehmen verlassen. Denn Fluktuation, innere Kündigung und mangelnde Attraktivität des Arbeitsplatzes lassen sich **nicht mit dem Verweis auf einen leergefegten Arbeitsmarkt wegdiskutieren.** Wie es anders geht, zeigt diese Ausgabe am Beispiel von Fabotec. Geschäftsführer **Fabrice Koch hat mit seinem Startup bewiesen,** dass Wachstum auch mit schlanken Strukturen und schnellen Entscheidungen gelingt, ohne die Bürokratie, die viele etablierte Betriebe lähmt. Sein Weg macht Mut und liefert konkrete Ansätze für Unternehmen, die ihre eigene Organisation kritisch hinterfragen wollen, bevor sie den Markt dafür verantwortlich machen. Gerade im Vergleich mit gewachsenen Strukturen wird deutlich, **wie viel Potenzial in konsequenter Vereinfachung steckt.**

Wer nach diesen intensiven Themen den Kopf freibekommen möchte, findet in unserem Reisetil die **passende Inspiration: Brasilien.** Zwischen dichtem Regenwald, pulsierenden Metropolen und einer Lebensfreude, die ansteckend wirkt, zeigen wir, warum sich ein Blick über den wirtschaftlichen Tellerrand lohnt, und wie Erholung und neue Perspektiven manchmal näher beieinander liegen, als man denkt. Vielleicht ist es genau dieser **Perspektivwechsel,** der am Ende auch für den eigenen Betrieb neue Ideen freisetzt.

Ich wünsche Ihnen eine anregende Lektüre.

*Hertlichst
Katja Dürheim*

**RECHNEN SIE
MIT DEM
SCHLIMMSTEN,
BEKOMMEN SIE
DIE BESTEN.***



**CREDITREFORM.
MIT SICHERHEIT MEHR WERT.**

Wer profitable Geschäfte machen möchte, muss auch den Worst Case in seine Kalkulation einbeziehen – den Forderungsausfall. Nur mit prognosestarken Bonitätsinformationen gehen Sie sicher; Geschäfte mit den besten Kunden zu machen. Vertrauen Sie daher auf die werthaltigen Wirtschaftsinformationen des Marktführers. Vertrauen Sie auf Creditreform.

Creditreform Wuppertal

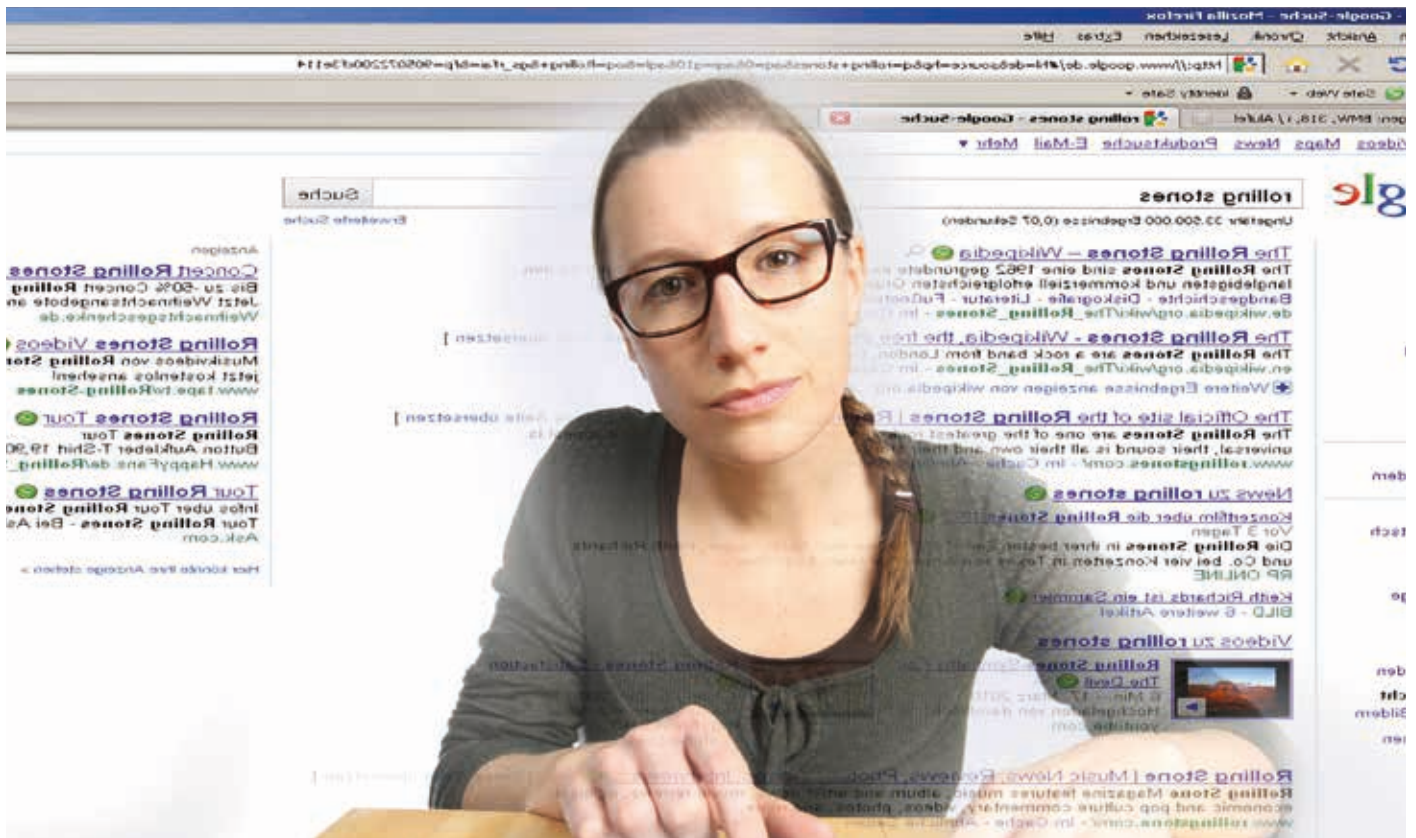
Werth 91+93 • 42275 Wuppertal

Telefon 0202/25566-0 • Telefax: 0202/594020

info@wuppertal.creditreform.de • www.creditreform.de/wuppertal



Creditreform



20 FACHKRÄFTEMANGEL?

DAS EIGENTLICHE PROBLEM SITZT IM HAUS



32 **SERIE: ABENTEUER GRÜNDEN!**
Unwiderstehlich anziehend

36

GASTKOMMENTAR
Ist es wirklich Lust-
losigkeit?





42

FÜR SIE UNTERWEGS

Brasilien - Der Puls Südamerikas zwischen Regenwald und Lebensfreude

NAMEN & NACHRICHTEN

- 06 Arbeitsmarkt: Weiterbildung bleibt der Schlüssel
- 07 Neue Folge des Bergischen Konjunkturpodcasts
- 08 DTV-Klassifizierung von Ferienunterkünften
- 09 Geschäftserwartungen in der Autoindustrie deutlich verbessert.
- 10 Zwei „German Brand Awards 2026“ für Gira Markenkampagne
- 11 Die Kreisstadt Mettmann hat ihren neuen Ausbildungsjahrgang begrüßt.
- 12 Minijobs erhalten: Bewährte Flexibilität nicht auf's Spiel setzen.
- 13 US-Traditionsmagazin Smithsonian würdigt 125 Jahre Schwebobahn
- 14 Führungswechsel bei r-tec
- 15 Wellenpuls Rückenfrei
- 16 Neuer Treffpunkt für Bergische Unternehmer
- 17 Ausbildungsstart 2026: KLINGELN-BERG begrüßt Nachwuchskräfte.
- 18 Bergischer Arbeitgeberverband fordert entschlossenes Handeln

TITELTHEMA

- 20 Fachkräftemangel? Das eigentliche Problem sitzt im Haus
- Interview: Fachkräftemangel? mit Holger Schlichting, Geschäftsführer der PRAXISFELD GmbH

SERIE: „ABENTEUER GRÜNDEN“

- 32 Unwiderstehlich anziehend

GASTKOMMENTAR

- 36 Ist es wirklich Lustlosigkeit?

AUS DER PRAXIS

- 37 Recht, Finanzen, Steuern

FÜR SIE UNTERWEGS

- 42 Brasilien - Der Puls Südamerikas zwischen Regenwald und Lebensfreude

RUBRIKEN

- 48 Insolvenzen
- 50 Vorschau/Impressum

EIL

RINKE.

GUT ZUHÖREN UND DIE BESTE LÖSUNG FINDEN

GEMEINSAM STÄRKER. FÜR IHREN ERFOLG · www.rinke.eu

© Roberto Sorin – stock.adobe.com

Weiterbildung bleibt der Schlüssel

Arbeitslosenquote liegt bei 9,7 Prozent, 0,1 Prozent mehr als der Vormonat.



Thorsten Schumacher,
Geschäftsführer Operativ der Agentur für Arbeit Solingen-Wuppertal.

„Der Arbeitsmarkt zeigt sich im Juli zweigeteilt: Während die Arbeitslosigkeit gegenüber dem Vormonat leicht gestiegen ist, fällt der Rückgang im Vergleich zum Vorjahresmonat deutlich aus. Die Steigerung an Zugängen von Kundinnen und Kunden, welche die Unterstützung der bergischen Agentur für Arbeit in Anspruch nehmen, liegt jedoch unter NRW-Durchschnitt zum Vorjahresvergleich. Das zeigt, dass unsere Region auch in einem herausfordernden konjunkturellen Umfeld robust aufgestellt ist. Klar ist aber auch: Die Zunahme im Bereich der Arbeitslosenversicherung deutet darauf hin, dass Unternehmen weiterhin zurückhaltend bei Neueinstellungen agieren und konjunkturelle Unsicherheiten spürbar bleiben. Umso wichtiger ist es, dass wir gemeinsam mit den Marktpartnern die Chancen aus Weiterbildung und Qualifizierung nutzen, um Beschäftigte und Arbeitslose fit für die Anforderungen von Demografie, Transformation, Digitalisierung und Künstlicher Intelligenz zu machen“, ordnet Thorsten Schumacher, Geschäftsführer Operativ der Agentur für Arbeit, die aktuelle Entwicklung am regi-

onalen Arbeitsmarkt ein. Die Agentur für Arbeit unterstützt Arbeitnehmer und Unternehmen mit umfassenden Angeboten. Beratungs- und Förderangebote, einschließlich Berufsberatung und Förderprogramme, helfen dabei, die Chancen am Arbeitsmarkt zu nutzen und Hürden zu überwinden.

ENTWICKLUNG DER ARBEITSLOSIGKEIT IM STÄDTEDREIECK

Die Arbeitslosigkeit ist im Bezirk der Agentur für Arbeit Solingen-Wuppertal (Remscheid, Solingen, Wuppertal) im Juli 2026 gestiegen. 32.741 Menschen waren arbeitslos gemeldet, 285 Personen mehr (0,9 Prozent) als im Juni, aber 561 Personen bzw. 1,7 Prozent weniger als vor einem Jahr. Die Arbeitslosenquote betrug 9,7 Prozent und lag mit 0,1 Prozentpunkten über dem Vormonatsniveau. Vor einem Jahr lag sie bei 9,9 Prozent. Aktuell erhalten 10.168 Personen (430 Personen mehr als im Vormonat und 611 Personen mehr als vor einem Jahr) Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung. Grundsicherung haben 22.573 Personen (145 Personen weniger als im Vormonat und 1.172 Personen weniger als im Vorjahr) bezogen.

STELLENANGEBOTE

Die Unternehmen suchen weiterhin Mitarbeitende: Verkauf | Metallbearbeitung | Büro-, Sekretariatskräfte | Lagerwirtschaft

Aktuell befinden sich 2.985 freie Stellen im Bestand der Arbeitsagentur. Sie bieten Arbeits- und Fachkräften weiterhin gute Beschäftigungsperspektiven. Der Anstieg ist ein erfreuliches Ergebnis der intensivierte Zusammenarbeit zwischen dem Arbeitgeber-Service der Agentur für Arbeit und den regionalen Unternehmen.

Neue Folge des Bergischen Konjunkturpodcasts

Jedes zehnte bergische Unternehmen war bereits von einem Cyberangriff betroffen.



(v. l.) Thomas Lämmer-Gamp, Bereichsleiter Netze und Infrastruktur bei der Bergischen Struktur- und Wirtschaftsförderungsgesellschaft mbH, Professor André Betzer, Philipp Schmiersal, Geschäftsführer der Schmiersal Gruppe, und Dr. Markus Doumet vom Regionalen Konjunkturbarometer bei der Aufzeichnung des Bergischen Konjunkturpodcasts.

Die NRW-Modellregion Cybersicherheit warnt vor einer trügerischen Sicherheit im Mittelstand. In der aktuellen Folge des Bergischen Konjunkturpodcasts erläutert Projektleiter Thomas Lämmer-Gamp, wo Unternehmen besonders verwundbar sind und wie die Modellregion sie unterstützt. Jedes zehnte Unternehmen im Bergischen Städtedreieck war bereits von einem Cyberangriff betroffen. Das zeigt eine aktuelle Befragung des regionalen Konjunkturbarometers. Gleich-

zeitig halten sich 85 Prozent der befragten Unternehmen für ausreichend vorbereitet. Viele Unternehmen sprächen aus Sorge vor einem Vertrauensverlust bei Kunden nicht offen über Angriffe, erklärt Lämmer-Gamp im Podcast. Auch notwendige Investitionen würden häufig zurückgestellt, weil sie sich nicht unmittelbar auszahlten. Dies sei jedoch gefährlich, denn es sei nicht die Frage, ob ein Unternehmen von einem Cyberangriff getroffen werde, sondern wann.

„Die Gefahr ist real und das Thema ernst. Unternehmen müssen in ihre Cybersicherheit investieren und sich dabei Unterstützung holen. Dafür haben wir viele gute Cybersicherheitsunternehmen in der Region“, betont Lämmer-Gamp.

Die Modellregion unterstützt Unternehmen mit Informationsveranstaltungen, Schulungen, praktischen Werkzeugen und realitätsnahen Übungen. Ein Simulationsprogramm für die Schulung von Auszubildenden ist bereits einsatzbereit. In der Podcastfolge diskutiert Lämmer-Gamp mit Philipp Schmiersal, Geschäftsführer der Schmiersal Gruppe, sowie Professor André Betzer und Dr. Markus Doumet vom Regionalen Konjunkturbarometer.

Handelsblatt

BESTE
Wirtschaftsprüfer
2026

Kaib, Galldiks und Partner
Steuerberater & Wirtschaftsprüfer

Im Test: 829 Wirtschaftsprüfer
SWI Finance
18.03.2026

Handelsblatt

BESTE
Steuerberater
2026

Kaib, Galldiks und Partner
Steuerberater & Wirtschaftsprüfer

Im Test: 4.035 Steuerberater
SWI Finance
18.03.2026

BERATUNG MIT HERZ. STEUERN MIT VERSTAND.

WWW.STB-KGP.DE

»Steuern lassen sich steuern.«

Mit persönlicher Beratung
sogar richtig gut.

DTV-Klassifizierung von Ferienunterkünften

Mehr Qualität für Gäste und Gastgeber im Bergischen Städtedreieck.



Foto: VBU

(v.l.) Geschäftsführerin
Anne Gebuhr und Laura
Frowein, Erwerberin des
Zertifikats.

Der Bergisches Land Tourismus Marketing e. V. (BLTM) ist ab sofort offizieller Lizenznehmer des Deutschen Tourismusverbandes (DTV) für die Klassifizierung von Ferienunterkünften. Damit kann der Verein künftig Ferienwohnungen, Ferienhäuser und weitere Ferienunterkünfte im Bergischen Städtedreieck nach den bundesweit einheitlichen DTV-Kriterien klassifizieren und Gastgeberinnen und Gastgeber auf dem Weg zur Auszeichnung begleiten.

Die DTV-Klassifizierung gilt bundesweit als anerkanntes Qualitätssiegel für Ferienunterkünfte. Vergeben werden ein bis fünf Sterne auf Grundlage eines einheitlichen Kriterienkatalogs. Bewertet werden unter anderem Ausstattung, Service, Infrastruk-

tur und weitere Qualitätsmerkmale. Die Auszeichnung ist jeweils drei Jahre gültig, bevor eine erneute Klassifizierung erfolgt. „Gute Qualität soll auch erkennbar sein. Mit der DTV-Klassifizierung schaffen wir Orientierung für Gäste und unterstützen Gastgeber dabei, ihre Unterkünfte noch besser am Markt zu positionieren. Das ist ein Gewinn für den Tourismus im Bergischen Städtedreieck“, sagt Anne Gebuhr, Geschäftsführerin des Bergisches Land Tourismus Marketing e. V. Gastgeber profitieren von einem anerkannten Qualitätssiegel, das Vertrauen schafft und die Vermarktung der Unterkunft unterstützt. Gleichzeitig erhalten sie Hinweise, wie sie ihr Angebot weiterentwickeln können. Für Gäste bietet die DTV-Klassifizierung eine verlässliche Orientierung und transparente Qualitätsstandards bei der Buchung. Mit der Übernahme der Lizenz stärkt der BLTM die Qualitätsentwicklung touristischer Angebote im Bergischen Städtedreieck. Gastgeberinnen und Gastgeber, die ihre Ferienunterkunft klassifizieren lassen möchten, können sich direkt an den BLTM wenden.

ÜBER DEN BERGISCHES LAND TOURISMUS MARKETING E. V.

Der Bergisches Land Tourismus Marketing e. V. (BLTM) ist die Destinationsmanagementorganisation für das Bergische Städtedreieck. Gemeinsam mit den Städten Remscheid, Solingen und Wuppertal entwickelt und vermarktet der Verein die Region als attraktives Reiseziel. Zu seinen Aufgaben gehören unter anderem die touristische Vermarktung, die Qualitätsentwicklung touristischer Angebote sowie die Vernetzung der Akteure im Tourismus.

i Weitere Informationen unter:
www.bergisch-mal-drei.de/



„Gute Qualität soll auch erkennbar sein. Mit der DTV-Klassifizierung schaffen wir Orientierung für Gäste und unterstützen Gastgeber dabei, ihre Unterkünfte noch besser am Markt zu positionieren. Das ist ein Gewinn für den Tourismus im Bergischen Städtedreieck“

Positiver Trend für die Aufträge

Geschäftserwartungen in der Autoindustrie deutlich verbessert.

Der Geschäftsklimaindex in der Automobilindustrie ist deutlich gestiegen. Der Saldo lag im Juli bei minus 15,6 Punkten, nach minus 21,6* Punkten im Juni. Die Unternehmen bewerteten ihre Geschäftslage zwar weiterhin so schlecht wie im Vormonat und planen, weitere Stellen abzubauen. Bei den Geschäftserwartungen ging es dagegen weiter steil nach oben: Nach einem Tief von minus 30,7* Punkten im April stiegen sie im Juli auf minus 0,1 Punkte. „Die Auftragsbücher füllen sich wieder etwas und die Exporterwartungen sind gestiegen“, sagt ifo-Fachexpertin Anita Wölfl.

Für eine deutliche Verbesserung sprechen auch die offiziellen Daten zu den Auftragseingängen der Automobilindustrie, die bis Mai 2026 vorliegen. Dort zeigt sich ein positiver Trend für die Aufträge aus dem Inland und vor allem aus dem Euroraum. Eine wichtige Rolle spielen hier die Hersteller von Karosserien und Aufbauten einerseits und elektronischen Ausrüstungen andererseits. Diese stellen Geräte und Komponenten her, die auch außerhalb der Automobilindustrie, etwa in der Verteidigung, verwendet werden können. „Die europaweit steigenden Investitionen in Rüstungsgüter könnten Teilen der Automobilindustrie zugutekommen“, sagt Wölfl.

*Saisonbereinigt korrigiert

i Weitere Informationen finden Sie unter: <https://www.ifo.de/fakten/>

Transporter? Europas Nr. 1!*



Gewerbewochen

Jetzt € 10.454,- Preisvorteil sichern!²

Ford Transit Custom Trend

Ford Power-Startfunktion, Rückfahrkamera, Park-Pilot-System vorn und hinten, Stoßfänger vorn und hinten in Wagenfarbe teillackiert, Klimaautomatik vorne

Bei uns für

€ 26.690,- netto¹
(€ 31.761,10 brutto)

Jungmann

Wuppertal-Barmen
Heckinghauser Straße 102
0202 . 96 222 22

Wülfrath
Wilhelmstraße 30
02058 . 90 79 10

Vonzumhoff

Wuppertal-Elberfeld
Gutenbergstraße 30-48
Verkauf: Simonsstraße 80
0202 . 37 30-0

www.jungmann-vonzumhoff.de

*Meistverkaufter Transporter gemäß Zulassungen der nationalen Behörden (z. B. KBA). Quelle: IHS Markit, Stand 12/22.

Beispielfoto eines Fahrzeuges der Baureihe. Die Ausstattungsmerkmale des abgebildeten Fahrzeuges sind nicht Bestandteil des Angebotes.

¹Gilt für einen Ford Transit Custom Kastenwagen LKW Trend 280 L2 2,0 l EcoBlue-Dieselmotor 81kw (110 PS), 6-Gang-Schaltgetriebe, FWD-Antrieb, Start-Stopp-System, Euro 6d-ISC-FCM. ² Modellabhängiger Preisvorteil wurde im o. g. Kaufpreis bereits berücksichtigt.

Ergebnis einer starken Teamleistung

Zwei „German Brand Awards 2026“ für Gira Markenkampagne.



Foto: German Design Council

Zwei der begehrten „German Brand Awards“ erhielt in diesem Jahr die Gira Markenkampagne „Du entscheidest“. „Eine großartige Anerkennung für die Arbeit des gesamten Teams“, freute sich Gira Brand Managerin Katrin Reiners anlässlich der Preisverleihung in Berlin gemeinsam mit Daniel Petersen (r.) und Jöran Überschär (l.) von der Agentur „Bestes Pferd im Stall“.

Die im Herbst 2025 gestartete Markenkampagne „Du entscheidest“ von Gebäudetechnikspezialist und Smart-Building-Pionier Gira ist mit zwei „German Brand Awards 2026“ ausgezeichnet worden. Die 17-köpfige Fachjury, die dieses Jahr über die Preisvergabe zu entscheiden hatte, würdigte die strategische und kreative Leistung der Kampagne in den Kategorien „Brand Efficiency of the Year“ sowie „Brand Communication – 360° Campaign“. „Du entscheidest“ beeindruckte das Expertengremium zum einen mit der konsistenten Umsetzung über alle Kommunikationskanäle.

KONSEQUENTE MARKENFÜHRUNG

Zum anderen überzeugte die gelungene Verbindung von emotionaler Ansprache und klarem Produktbezug, indem die Kampagne das Thema „Elektroinstallation“ in konkreten Alltagssituationen verankert und mit Komfort, Sicherheit und Atmosphäre verbindet. „Hinzu kommt die Einbindung des Fachhandwerks, die Markenkommunikation über Reichweite hinaus in reale Beratungssituationen verlängert“, heißt es abschließend in der Jury-Begründung.

„Die doppelte Auszeichnung unterstreicht eindrucksvoll die Stärke unserer Kampagne, Gira als Premiummarke konsequent weiterzuentwickeln und Endkundinnen und Endkunden mit relevanten Botschaften zu erreichen“, erklärt Katrin Reiners, die bei Gira das Brand Management verantwortet. „Dass unsere Kampagne in einem starken internationalen Wettbewerbsumfeld gleich zweimal ausgezeichnet wurde, ist eine großartige Bestätigung für den eingeschlagenen Weg und das Ergebnis einer starken Teamleistung. Dies zeigt, wie konsequente Markenführung, kreative Exzellenz und ein klarer Fokus auf Relevanz und Wirkung zusammenkommen.“ Der „German Brand Award“, den der renommierte Rat für Formgebung seit zehn Jahren auslobt, zählt zu den bedeutendsten Preisen für erfolgreiche Markenführung im deutschsprachigen Raum. Um ihn haben in diesem Jahr 1.676 Projekte aus 18 Ländern konkurriert.

NOCH MEHR PREISE

Auch Gira Produktlösungen schnitten bei mehreren Wettbewerben erfolgreich ab und heimsten weitere Auszeichnungen ein. So ging der diesjährige „iF Design Award“ an die zweite Generation der digitalen Smart-Home-Bedieneinheit Gira G1, die im Urteil der international besetzten Jury „modernste Technologie mit elegantem Design“ vereine und „Smart Home Control vom Feinsten“ verkörpere. Ähnlich sahen dies die Jurorinnen und Juroren, die dem Gira G1 den „German Innovation Award 2026“ zuerkannten. Sie loben den G1 als „durchdachte Lösung, die Technik zugänglich macht und das Wohnenerlebnis spürbar verbessert.“ Für ebenfalls preiswürdig erachteten sie zudem die besondere Innovationsleistung hinter der Entwicklung der Wohnungsstation Video der neuen Gira Türkommunikation IP.

Neue Auszubildende starten in der Stadtverwaltung

Die Kreisstadt Mettmann hat ihren neuen Ausbildungsjahrgang begrüßt.



menden Wochen weiter: Am 10. August beginnen vier Kinderpflegerinnen und -pfleger sowie fünf Erzieherinnen ihre Ausbildung bei der Stadt, zum 1. September treten zwei Notfallsanitäter und zwei angehende Brandmeister ihren Dienst bei der Feuerwehr an. Ab September werden zudem drei duale Studienplätze besetzt – Verwaltungsinformatik, Stadtinspektoranten sowie Soziale Arbeit. Insgesamt bildet die Stadt Mettmann damit rund 50 junge Menschen aus.

Die Ausbildungsstellen im Verwaltungsbereich für das kommende Jahr werden nach den Herbstferien ausgeschrieben.

Bürgermeister André Bär (r.) und (v. l.) Felica Frank, die stellvertretende Ausbildungsleiterin mit den ersten neuen Auszubildenden der Verwaltung, Anissa Aoufi, Vivien Mangiapane und Maximilian Nolt.

Bürgermeister André Bär hieß die ersten Nachwuchskräfte in der Stadtverwaltung willkommen und wünschte ihnen einen erfolgreichen Start ins Berufsleben.

Als angehende Verwaltungsfachangestellte beginnen Anissa Aoufi (19) aus Hilden und Vivien Mangiapane (23) aus Solingen ihre Ausbildung zunächst in der Stadtkasse sowie im Bereich Zentrale Dienste. Maximilian Nolt (20) aus Düsseldorf-Hubbelt startet seine Ausbildung zum Fachinformatiker in der IT-Abteilung des Rathauses.

Die ersten Tage waren für die neuen Azubis geprägt von zahlreichen Informationen, neuen Eindrücken und persönlichen Begegnungen. In einem Kennenlerngespräch wünschte Bürgermeister Bär ihnen eine erfolgreiche Ausbildungszeit: „Die Ausbildung in einer Stadtverwaltung ist vielseitig und abwechslungsreich. Sie bietet Einblicke in unterschiedliche Aufgabenbereiche und eröffnet gute Zukunftsperspektiven“, so Bär. Zugleich verwies er auf die hohe Nachfrage nach qualifizierten Fachkräften im öffentlichen Dienst. Der Ausbildungsstart geht in den kom-



A.H. WINTERBERG

Gebäudereinigung und Dienstleistungen



Wir bringen alles ins Reine.

- ✓ **Unterhaltsreinigung**
- ✓ **Glasreinigung**
- ✓ **Grundreinigung**
- ✓ **Sonderreinigung**

Otto-Wels-Straße 8
42111 Wuppertal
Tel.: (02 02) 70 30 41-0
Fax: (02 02) 70 30 41-10
info@ah-winterberg.de
www.ah-winterberg.de

TÜVNORD
TÜV NORD CERT GmbH

DIN EN ISO 9001
DIN EN ISO 14001
DIN ISO 45001
tuv-nord.de

Minijobs erhalten

Bewährte Flexibilität nicht auf's Spiel setzen.



(v.l.) Patrick Rothkopf, Präsident DEHOGA Nordrhein-Westfalen, Andreas Ehlert, Präsident HANDWERK.NRW, Dirk Wittmer, Vorsitzender Handelsverband Nordrhein-Westfalen – Rheinland.

Die von der Bundesregierung geplante Minijob-Reform sorgt in Handel, Handwerk und Gastgewerbe für große Sorge. Zwar sollen Minijobs wohl erhalten bleiben, offen ist jedoch, für welche Gruppen und unter welchen Voraussetzungen. Diskutiert werden unter anderem eine Anhebung des Pauschalsteuersatzes um 150 Prozent sowie höhere Sozialversicherungsbeiträge, die bereits heute allein von den Unternehmen getragen werden.

Anlässlich eines gemeinsamen Forums zur Zukunft der Minijobs fordern die Spitzen von Handel, Handwerk und Gastgewerbe in Nordrhein-Westfalen den Erhalt dieser bewährten flexiblen Beschäftigungsform. Patrick Rothkopf, Präsident DEHOGA Nordrhein-Westfalen: „Wir brauchen weiterhin eine Beschäftigungsform, die die wirtschaftliche Realität in den Betrieben abbildet. Sie muss unbürokratisch, flexibel und wirtschaftlich attraktiv für Aushilfen und bezahlbar für Arbeitgeber sein. Schon jetzt führen wir Arbeitgeber allein über 30 Prozent an Sozialversicherungsbeiträgen und Steuern ab. Wenn diese Quote auf annähernd 40 Prozent steigen sollte, wird sie

aber wirtschaftlich immer unattraktiver. Wer diese Beschäftigungsform so schleifen will, der gefährdet nicht nur Teile der über 200.000 Minijobs allein im Gastgewerbe NRW.

Dirk Wittmer, Vorsitzender des Handelsverbandes Nordrhein-Westfalen – Rheinland: „Minijobs sind für den nordrhein-westfälischen Handel ein unentbehrlicher Bestandteil der Personalplanung. Sie ermöglichen es den Unternehmen, Stoßzeiten und saisonale Nachfragespitzen flexibel abzudecken. Rund 1,5 Millionen Menschen in Nordrhein-Westfalen nutzen Minijobs, um flexibel dazuzuverdienen. Für viele sind sie ein Einstieg in den Arbeitsmarkt oder eine attraktive Nebentätigkeit. Wer Minijobs verteuert, gefährdet diese Chancen und nimmt den Unternehmen dringend benötigte Flexibilität.“

Andreas Ehlert, Präsident HANDWERK.NRW: „Das Handwerk steht für stabile Sozialversicherungen, faire Wettbewerbsbedingungen und mehr reguläre Beschäftigung. Wer ein bewährtes Beschäftigungsmodell verändert, muss auch erklären, wie die betriebliche Realität anschließend organisiert werden soll. Deshalb sollten wir Reformen daran messen, ob sie Beschäftigung erleichtern oder erschweren – denn eine hohe Erwerbsbeteiligung ist langfristig die beste Grundlage für stabile Sozialversicherungen.“

Handel, Handwerk und Gastgewerbe in Nordrhein-Westfalen appellieren deshalb gemeinsam an die Bundesregierung, Minijobs nicht schleichend unattraktiv zu machen. Wer ihre Bedeutung ausdrücklich anerkennt, darf sie nicht durch höhere Steuern oder zusätzliche Sozialabgaben verteuern. Gerade in Zeiten von Fachkräftemangel, schwacher Konjunktur und steigenden Arbeitskosten braucht die Wirtschaft verlässliche und praxistaugliche Rahmenbedingungen – keine neuen Belastungen für Arbeitgeber und Beschäftigte.

Weltweite Aufmerksamkeit für Wuppertal

US-Traditionsmagazin Smithsonian würdigt 125 Jahre Schwebebahn.



Das klimatisierte Schwebodrom lädt Einheimische wie Gäste ein, sich selbst ein Bild von diesem international gewürdigten Stück Wuppertaler Geschichte zu machen.

Zum 125-jährigen Jubiläum der Wuppertaler Schwebebahn hat das renommierte US-amerikanische Smithsonian Magazine einen ausführlichen Reisebericht über das Wahrzeichen veröffentlicht. Das Magazin der traditionsreichen Smithsonian Institution zählt mit knapp einer Million Abonnenten zu den auflagenstärksten Reise- und Kulturmagazinen der USA und verschafft der Schwebebahn und dem Schwebodrom damit internationale Aufmerksamkeit. Jour-

nalistin Soumya Gayatri schildert darin ihre Fahrt mit der „fliegenden Bahn“ und beleuchtet deren technikgeschichtliche Bedeutung, die Entstehung Wuppertals entlang der Trasse sowie Symbole wie Elefant Tuffi und den historischen Kaiserwagen. Zu Wort kommen Betriebsleiter Christian Kindinger, der das revolutionäre Design der Bahn erläutert, sowie Schwebodrom-Geschäftsführer Thomas Helbig, der Geschichte und Symbolik für internationale Leser einordnet.

„Ein Artikel in einem Magazin mit der Reichweite und Reputation des Smithsonian Magazine ist eine der besten Werbungen, die sich Wuppertal, die Schwebebahn und das Schwebodrom wünschen können“, so Helbig. Der Effekt zeigt sich bereits: US-Gäste stellen nach Besuchern aus den Niederlanden und Großbritannien schon jetzt die drittstärkste internationale Besuchergruppe des Schwebodrom. Die Veröffentlichung dürfte dieses Interesse weiter befeuern.

proviel

forum



proviel.de



Dienstleistungen für Unternehmen

Flexibel, belastbar, pünktlich.

Informieren Sie sich: 0202/24 508-120



Führungswechsel bei r-tec

Torsten Wahle wird Geschäftsführer des IT-Sicherheitsspezialisten.



Dr. Stefan Rummenhölter, (l.) und Torsten Wahle, ein ausgewiesener Kenner der Cyber Security-Branche mit langjähriger Führungserfahrung.

Die r-tec IT Security GmbH, Teil der accompio-Gruppe, stellt ihre Geschäftsführung neu auf. Zum 1. August 2026 übernimmt Torsten Wahle die Rolle des CEO und wird Geschäftsführer des Wuppertaler IT-Sicherheitsspezialisten. Er folgt auf Firmengründer Dr. Stefan Rummenhölter, der das Unternehmen zum 31. Juli 2026 verlässt. Torsten Wahle bringt mehr als 30 Jahre Erfahrung in den Bereichen IT und Cyber Security sowie in der Führung großer Organisationen mit. Zuletzt verantwortete er als CEO der Allgeier CyRis GmbH das operative Geschäft eines etablierten Anbieters für IT-Sicherheit. Zuvor führte er unter anderem den Digital-Solutions-Bereich von Iron Mountain im D-A-CH-Raum und war als CEO der REISSWOLF Systems GmbH tätig. Mit den Anforderungen der Branche und den aktuellen Bedrohungslagen ist er bestens vertraut. Dr. Stefan Rummenhölter hat r-tec vor rund 30 Jahren gegründet und zu einem der führenden Anbieter für Cyber Security in Deutschland aufgebaut. Seit 2024 ist r-tec Teil der accompio-Gruppe und nimmt dort die führende Rolle für Cyber

Security ein. Die Gruppe beschäftigt heute über 700 Mitarbeitende an 19 Standorten in Deutschland, Österreich, Ungarn und Bulgarien. Mit Torsten Wahle geht die Führung von r-tec nun in einer geordneten Übergabe auf einen erfahrenen Nachfolger über, der die Weiterentwicklung des Unternehmens innerhalb der Gruppe vorantreibt.

„Die Zusammenarbeit mit unseren Mitarbeitenden für die Sicherheit unserer Kunden war und ist das Herzstück von r-tec“, sagt Dr. Stefan Rummenhölter. „In fast drei Jahrzehnten ist aus einer Idee ein Unternehmen mit mehr als 100 Spezialistinnen und Spezialisten geworden. Ich bin stolz auf das, was wir gemeinsam geschaffen haben. Nach dem Zusammenschluss mit der accompio-Gruppe ist jetzt der richtige Zeitpunkt, die Führung in neue Hände zu geben. Mit Torsten Wahle übernimmt ein ausgewiesener Kenner der Cyber Security-Branche mit langjähriger Führungserfahrung.“

Torsten Wahle knüpft an diese Worte an: „Ich freue mich sehr darauf, gemeinsam mit dem Team die erfolgreiche Entwicklung von r-tec fortzusetzen. Dr. Stefan Rummenhölter hat ein außergewöhnliches Fundament geschaffen. Darauf werden wir aufbauen, das Cyber-Security-Geschäft innerhalb der accompio-Gruppe gezielt weiterentwickeln und unseren Kunden ein noch umfassenderes Leistungsangebot bieten.“

KONTINUITÄT UND WEITERENTWICKLUNG

Für die accompio-Gruppe ist der Wechsel ein wichtiger Baustein beim Ausbau ihres Sicherheitsgeschäfts. Mit r-tec als führendem Anbieter für Cyber Security begegnet die Gruppe den wachsenden Anforderungen am Markt, die durch die steigende Zahl von Cyberangriffen und immer komplexere Bedrohungsszenarien entstehen.

Wellenpuls Rückenfrei

Solinger Startup bringt Rückengesundheit in den Betriebsalltag.



Foto: Leckert/medien

Gründer Christian Senfleben (l.) und dem Unternehmen Gebrüder Jaeger GmbH.

Wie lässt sich Betriebliches Gesundheitsmanagement unkompliziert in den Alltag integrieren?

Diese Frage treibt Gründer Christian Senfleben mit seinem Startup Wellenpuls GmbH an. Ausgangspunkt waren eigene Rückenschmerzen und die Erkenntnis, dass

wissenschaftliche Erkenntnisse selten den Alltag der Menschen erreichen. Während seiner Masterarbeit an der Deutschen Sporthochschule Köln entwickelte er den Wellenpuls LWS – einen Elektrostimulationsgurt, der die Tiefenmuskulatur im unteren Rücken aktiviert und sich ohne Zeitaufwand tragen lässt. Im Juni 2024 folgte die Patentanmeldung. Nun startet das Pilotprojekt „Wellenpuls Rückenfrei“, das Wellenpuls gemeinsam mit der Wuppertaler Gebrüder Jaeger GmbH und der BAR-MER umsetzt. Das sechsmonatige Programm kombiniert den Gurt mit Videokursen, Webinaren und fachlicher Begleitung. „Rückengesundheit soll sich so einfach wie möglich in den Arbeitsalltag integrieren“, sagt Senfleben, der seit der Gründung von Solingen.Business begleitet wird. Kurz nach dem Start meldeten sich bereits weitere interessierte Betriebe.



VBU®
Vereinigung Bergischer
Unternehmerverbände e.V.

Wir machen uns stark für Ihr Unternehmen.

Gut beraten

In allen Fragen des Personals: Arbeitswirtschaft, Arbeitsrecht, Sozial- und Lohnsteuerrecht sowie Personalwirtschaft

Gut vernetzt

In einer großen Gemeinschaft von 560 Unternehmen und 60.000 Beschäftigten mit und ohne Tarifbindung

Gut vertreten

Vor allen Arbeits-, Sozial- und Verwaltungsgerichten

Gut qualifiziert

Durch aktuelle Web- und Präsenzseminare



vbu-net.de

VBU® Wuppertal
VBU® Solingen

Wettinerstraße 11 | 42287 Wuppertal | ☎ 0202 / 25 80-0
Neuenhofer Straße 24 | 42657 Solingen | ☎ 0212 / 88 01-0
✉ info@vbu-net.de

Neuer Treffpunkt für Bergische Unternehmer

Solingen hat einen neuen Ort für Wirtschaft und Netzwerk.



Altmann & Schlöcker GbR

Michael Schwunk (2. v. l.), Geschäftsführer und Sprecher der VBU, im Gespräch mit Netzwerkpartnern über die Bedeutung der Bergischen Unternehmerlounge für den Wirtschaftsstandort Bergisches Land.

Am 9. Juli eröffnete die Vereinigung Bergischer Unternehmerverbände (VBU) die Bergische Unternehmerlounge in der historischen Villa Kieserling. Zahlreiche Gäste aus Wirtschaft, Politik und Gesellschaft feierten die Einweihung des Treffpunkts, den die VBU ihren Mitgliedsunternehmen exklusiv für Veranstaltungen und Begegnungen zur Verfügung stellt. Zu den Ehrengästen zählten Solingens Oberbürgermeister Daniel Flemm sowie

Paul Frederik Höller, Staatssekretär im NRW-Wirtschaftsministerium – ihre Teilnahme unterstrich die Bedeutung des Projekts für die Region und den Wirtschaftsstandort NRW.

Die 1929 als Wohnhaus einer Solinger Unternehmerfamilie erbaute Villa Kieserling blickt auf eine fast 100-jährige Geschichte zurück. Mit der Unternehmerlounge knüpft das Gebäude nun an seine unternehmerischen Wurzeln an. VBU-Vorstandsvorsitzende Vera Bökenbrink betonte: „Wir sind als VBU ein großes Netzwerk. Das macht unsere Region aus – wir sind das Bergische. Mit der Bergischen Unternehmerlounge schaffen wir einen Ort, an dem dieses Netzwerk lebendig wird.“ Geschäftsführer Michael Schwunk lud Mitgliedsunternehmen ein, den Ort mit eigenen Formaten zu bespielen, und begrüßte auch externe Netzwerkpartner.

Stephan Alexander Vogelskamp von der Bergischen Struktur- und Wirtschaftsförderungsgesellschaft brachte den Pragmatismus der Region auf den Punkt: „Die Leute im Bergischen reden nicht, die machen. Wir brauchen für das Unternehmertum wieder Orte, wo wir machen und uns treffen können.“

Marken spürbar
machen.



Leimstraße 54-58
58135 Hagen • Germany

Fon +49(0)2331 4808-0
www.bassedruck.de

info@bassedruck.de

seit 1902  **BasseDruck.**

Marken stärken.
Menschen erreichen.

Ausbildungsstart 2026

KLINGELNBERG begrüßt Nachwuchskräfte.



Foto: Klingelberg

Fünf neue Auszubildende haben am 01. August 2026 ihre berufliche Laufbahn im Unternehmen begonnen.

Zum 1. August 2026 haben fünf neue Auszubildende ihre berufliche Laufbahn bei Klingelberg begonnen. Sie absolvieren Ausbildungen in den Berufen Industriemechanik, Zerspanungsmechanik sowie Industriekaufleute und verstärken

künftig verschiedene Fachbereiche des Unternehmens. „Die Ausbildung junger Menschen ist für uns eine wichtige Investition in die Zukunft – sowohl für die Nachwuchskräfte selbst als auch für unser Unternehmen“, sagt Michael Schwarzer, Personalleiter bei Klingelberg. Zum Start erwartet die neuen Kolleginnen und Kollegen ein Einführungsprogramm mit Einblicken in Teams, Unternehmenskultur und betriebliche Abläufe. Erfahrene Ausbilderinnen und Ausbilder begleiten sie während der gesamten Ausbildungszeit. Auch die Auszubildenden selbst blicken motiviert voraus: „Besonders spannend finde ich die Möglichkeit, verschiedene Fachbereiche kennenzulernen und an modernen Maschinen zu arbeiten. Ich habe mich von Anfang an willkommen gefühlt“, berichtet einer von ihnen. Mit dem Ausbildungsstart setzt Klingelberg sein langjähriges Engagement in der Nachwuchsförderung fort.

REMONDIS®

IM AUFTRAG DER ZUKUNFT

Entsorgung von A bis Z

Wir holen ab, was bei Ihnen anfällt und bieten Ihnen eine große Bandbreite unterschiedlichster Behältersysteme an. Möchten Sie mehr erfahren? Unsere Experten sind gerne für Sie da!

REMONDIS Rhein-Wupper GmbH & Co. KG
Niederlassung Wuppertal
Uhlenbruch 6 // 42279 Wuppertal // Deutschland
T +49 202 62000-0 // wuppertal@remondis.de // remondis.de



Industrie schlägt Alarm

Bergischer Arbeitgeberverband fordert entschlossenes Handeln.



Foto: VBU

Michael Schwunk,
Geschäftsführer des
Bergischen Arbeitgeber-
verbandes der
Metallindustrie.

Die aktuellen Zahlen von METALL NRW zur Lage der nordrhein-westfälischen Metall- und Elektroindustrie bestätigen aus Sicht des Bergischen Arbeitgeberverbandes der Metallindustrie den dringenden Handlungsbedarf für den Industriestandort Deutschland. Im ersten Jahreshälfte 2026 sank die Produktion der Branche gegenüber dem Vorjahr um 7,6 Prozent, die Beschäftigung fällt bereits den 33. Monat in Folge – im April arbeiteten rund 21.000 Menschen weniger in der Branche als ein Jahr zuvor. 55 Prozent der Unternehmen bewerten ihre Geschäftslage als schlecht, 92 Prozent erwarten 2026 keine Besserung, 71 Prozent sehen keine absehbare Normalisierung der Rahmenbedingungen. „Die Entwicklung überrascht uns leider nicht. Hohe Arbeits- und Energiekosten, zunehmende Bürokratie und fehlende Planungssicherheit bremsen Investitionen

und verschlechtern die Wettbewerbsfähigkeit unserer Industrie“, erklärt Michael Schwunk, Geschäftsführer des Bergischen Arbeitgeberverbandes der Metallindustrie. Auch im Bergischen Städtedreieck spiegelt sich die angespannte Lage wider.

„Die Unternehmen brauchen jetzt vor allem Verlässlichkeit. Dass 71 Prozent der M+E-Unternehmen derzeit keine absehbare Normalisierung der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen sehen, zeigt, wie groß die Unsicherheit inzwischen ist. Wer Investitionen, Innovationen und Beschäftigung in Deutschland halten will, muss die wirtschaftspolitischen Rahmenbedingungen spürbar verbessern. Wettbewerbsfähige Energie- und Arbeitskosten, weniger Bürokratie und schnellere Genehmigungsverfahren sind Voraussetzungen dafür, dass industrielle Wertschöpfung auch künftig in unserer Region stattfindet. Wie viele Warnsignale aus der Industrie braucht es noch, bevor den Worten endlich Taten folgen?“, fragt Michael Schwunk.

Der Verband teilt die Einschätzung von METALL NRW, dass jetzt entschlossen gehandelt werden muss. Wirtschaftspolitische Entscheidungen müssten künftig konsequent darauf ausgerichtet sein, Wachstum zu fördern, Investitionen zu ermöglichen und die Wettbewerbsfähigkeit des Industriestandorts Deutschland nachhaltig zu stärken.

i Der Arbeitgeberverband der Metallindustrie von Wuppertal und Niederrhein e.V. ist Mitglied der Vereinigung Bergischer Unternehmerverbände e.V. (VBU®). Die VBU® besteht aus 9 selbstständigen Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbänden und vertritt die Interessen von über 500 Unternehmen mit rund 60.000 Mitarbeitenden. Weitere Informationen zur VBU®: www.vbu-net.de



„Die Unternehmen brauchen jetzt vor allem Verlässlichkeit. Dass 71 Prozent der M+E-Unternehmen derzeit keine absehbare Normalisierung der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen sehen, zeigt, wie groß die Unsicherheit inzwischen ist.“



Wach-u. Schließgesellschaft

Seit über 120 Jahren sind wir für Ihren Schutz bestens gerüstet!

Eine moderne, arbeitsteilige und digitalisierte Welt stellt neue Anforderungen an den Schutz und die Sicherheit von Menschen und Werten. Die Wach- und Schließgesellschaft (WSG) ist ein zukunftsorientiertes und digitalisiertes Familienunternehmen. Wir sind Ihr kompetenter, zuverlässiger und vertrauensvoller Sicherheitspartner.

Mit Erfahrungen, Innovationen und effizienten Prozessen kümmern wir uns um Ihre individuellen Sicherheitsanforderungen! Die Wach- und Schließgesellschaft steht für: Sicherheit. Erfahrung. Kompetenz. Für Privat- und Firmenkunden gilt: **Ihre Sicherheit ist unsere Kompetenz!**

ALARM-MANAGEMENT

OBJEKTSCHUTZ

FUNKSTREIFENDIENST

**DIGITALES NOTFALL-
UND INTERVENTIONS-MANAGEMENT**

VERANSTALTUNGSSICHERHEIT

REVIERBEWACHUNG

**SICHERHEITS-
UND RISIKOMANAGEMENT**



Hauptverwaltung Wuppertal

Deutscher Ring 88 · 42327 Wuppertal
Tel. (02 02) 2 74 57 0 · Fax (02 02) 2 74 57 47

Niederlassung Solingen

Fuhrstraße 21 · 42719 Solingen
Tel. (02 12) 88 07 30 44

Niederlassung Remscheid

Lenneper Straße 47-49 · 42855 Remscheid
Tel. (0 21 91) 93 12 91 · Fax (0 21 91) 3 10 59



FACHKRÄFTEMANGEL?

DAS EIGENTLICHE PROBLEM SITZT IM HAUS

VIELE MITTELSTÄNDISCHE UNTERNEHMEN SUCHEH HÄNDERINGEND NACH QUALIFIZIERTEN FACHKRÄFTEN. DOCH WÄHREND DER BLICK OFT AUF DEN ANGESpanNTEN ARBEITSMARKT GERICHTET IST, BLEIBEN INTERNE URSACHEN UNBEACHTET: INEFFIZIENTE PROZESSE, FEHLENDE WEITERBILDUNG, SCHWACHE FÜHRUNG ODER EINE UNTERNEHMENSKULTUR, DIE TALENTE NICHT LANGFRISTIG BINDET. WER DEN FACHKRÄFTEMANGEL NACHHALTIG LÖSEN WILL, MUSS DESHALB NICHT NUR NACH AUßEN SUCHEH – SONDERN ZUERST IM EIGENEN UNTERNEHMEN AUFRÄUMEN.



Der Fachkräftemangel zählt zu den größten Herausforderungen für die deutsche Wirtschaft. Besonders kleine und mittlere Unternehmen stehen zunehmend unter Druck, offene Stellen mit qualifizierten Mitarbeitern zu besetzen. Nach einer Analyse des Kompetenzzentrums Fachkräftesicherung (KOFA) entfallen rund 71,7 Prozent der bundesweiten Fachkräftelücke auf diese Unternehmensgruppe. Im März 2026 konnten deutschlandweit rund 357.000 Stellen mangels passend qualifizierter Fachkräfte nicht besetzt werden. Die Folgen reichen von verzögerten Projekten und sinkender Wettbewerbsfähigkeit bis hin zu erheblichen wirtschaftlichen Einbußen. Vor diesem Hintergrund richten viele Unternehmen ihren Fokus auf die Gewinnung neuer Mitarbeiter. Recruitingstrategien werden optimiert, Employer-Branding-Kampagnen ent-

wickelt und Benefits geschaffen, um sich im Wettbewerb um Talente attraktiver zu positionieren. Die Annahme dahinter ist nachvollziehbar: Gelingt es, ausreichend qualifizierte Fachkräfte zu gewinnen, lässt sich der Personalengpass beheben. Diese Sichtweise greift jedoch zu kurz. Fachkräftemangel entsteht nicht nur, weil zu wenige geeignete Bewerber verfügbar sind. Ebenso entscheidend ist die Frage, warum Unternehmen qualifizierte Mitarbeiter häufig nicht langfristig halten können. Ein erheblicher Teil des Problems entsteht daher nicht außerhalb des Unternehmens, sondern innerhalb der eigenen Organisation.

FRÜHFLUKTUATION – WENN RECRUITING ZUM KOSTSPIELIGEN KREISLAUF WIRD

Um dem anhaltenden Fachkräftemangel entgegenzuwirken, investieren Unternehmen zunehmend Ressourcen in die Professionalisierung ihrer Per-

Robert Siegers ist seit fast fünfzehn Jahren geschäftsführender Inhaber der Profile Dynamics Deutschland GmbH.



sonalsuche. Gleichzeitig steigen die Anforderungen an moderne Bewerbungsprozesse. Lebensläufe werden analysiert, Qualifikationen bewertet und Interviews durchgeführt, bis der passende Kandidat ausgewählt wird. Mit der Vertragsunterzeichnung scheint die personelle Lücke zunächst geschlossen: Die fachlichen Kompetenzen entsprechen den Anforderungen, die Berufserfahrung überzeugt und die Erwartungen an die zukünftige Zusammenarbeit sind hoch. Doch nicht selten zeigt sich bereits wenige Wochen oder Monate später ein anderes Bild. Die anfängliche Begeisterung weicht zunehmender Unzufriedenheit, Motivation geht verloren und schließlich folgt überraschend die frühzeitige Kündigung. Dieses Szenario ist keineswegs ein Einzelfall.

MITARBEITERBINDUNG ENTSTEHT NICHT ALLEIN DURCH GEHALT UND BENEFITS

Der „2025 Retention Report“ des Work Institute zeigt, dass bis zu 40 Prozent aller Kündigungen bereits innerhalb des ersten Beschäftigungsjahres erfolgen. Für Unternehmen bedeutet dies weit mehr als den Verlust einer Arbeitskraft. Erneute Recruitingkosten, Einarbeitungszeiten,

Produktivitätsverluste sowie die Belastung bestehender Teams verschärfen den Fachkräftemangel weiter. Viele Unternehmen ziehen aus der Frühfluktuation naheliegende Schlussfolgerungen. Sie erhöhen Gehälter, schaffen zusätzliche Karriereperspektiven oder erweitern ihr Angebot an Mitarbeiterbenefits.

Dies soll die Attraktivität des Arbeitsplatzes steigern und Mitarbeiter langfristig an das Unternehmen binden. Dennoch lösen sie häufig nicht das eigentliche Problem. Äußere Anreize allein reichen selten aus, um langfristige Motivation und emotionale Verbundenheit entstehen zu lassen. Ob Menschen dauerhaft engagiert arbeiten, hängt davon ab, ob ihre Tätigkeit zu ihren inneren Motiven, Werten und Interessen passt. Wenn beispielsweise ein Verkäufer aus dem Vertrieb in eine Führungsposition befördert wird, kann er sämtliche fachlichen Voraussetzungen für seine neue Rolle erfüllen und über ausgezeichnete Fähigkeiten im Führen von Verkaufsgesprächen verfügen. Bereiten ihm jedoch Führungsverantwortung, organisatorische Aufgaben und vermehrte Bürotätigkeiten keine Freude, wird sich diese Diskrepanz früher oder später bemerkbar machen. Zeitgleich hat auch die Passung zwischen der Unternehmenskultur und den individuellen Motiven der Arbeitnehmer einen entscheidenden Einfluss darauf, inwieweit sie sich einem Unternehmen zugehörig fühlen. So wird ein Arbeitnehmer ein hohes Maß an Engagement zeigen und sich im Unternehmen wohlfühlen, wenn er kreative Freiräume schätzt, gerne Verantwortung übernimmt und diese Bedürfnisse durch die Unternehmenskultur unterstützt werden. Langfristige Mitarbeiterbindung entsteht daher nicht ausschließlich durch attraktive Rahmenbedingungen. Entscheidend ist vielmehr, wie gut die Anforderungen einer Tätigkeit und die gelebte Unternehmenskultur mit den inneren Antreibern des Menschen übereinstimmen.

FÜHRUNG NEU DENKEN: INNERE ANTRIEBS-MUSTER DER MITARBEITER VERSTEHEN

Moderne Führung besteht daher nicht nur darin, Leistungen zu steuern, Ziele vorzugeben und

Fortsetzung auf Seite 28



Bereit für alles, was kommt.

**Die Märkte ändern sich. Ihr
Unternehmen bleibt stark.**

Mit der Sparkasse an Ihrer
Seite sind Sie für kommende
Herausforderungen bestens
aufgestellt:
jederzeit und überall.

sparkasse.de/unternehmen

Weil's um mehr als Geld geht.



**Sparkassen
Solingen und Wuppertal**

Fachkräftemangel?

Das eigentliche Problem sitzt im Haus

FACHKRÄFTEMANGEL, FLUKTUATION, STILLE KÜNDIGUNGEN – DER MITTELSTAND KÄMPFT AN MEHREREN FRONTEN GLEICHZEITIG. WÄHREND UNTERNEHMEN VIEL ENERGIE UND BUDGET IN RECRUITING UND EMPLOYER BRANDING INVESTIEREN, BLEIBT DIE ENTSCHEIDENDERE FRAGE OFT UNGESTELLT: WARUM VERLASSEN GUTE MITARBEITENDE DAS UNTERNEHMEN ÜBERHAUPT? WIR HABEN MIT HOLGER SCHLICHTING, GESCHÄFTSFÜHRER DER PRAXISFELD GMBH - SYSTEMISCHE ORGANISATIONSENTWICKLUNG – GESPROCHEN, ÜBER TEURE IRRTÜMER, UNTERSCHÄTZTE WARNSIGNALE UND DIE FRAGE, WARUM DAS EIGENTLICHE HALTUNGSPROBLEM MEIST IM HAUS SELBST SITZT.

Herr Schlichting, Unternehmen investieren heute mehr denn je in Recruiting und Employer Branding – und verlieren trotzdem gute Leute. Wo liegt der Denkfehler?

Ein zentraler Denkfehler liegt in der Behandlung als Marketingproblem. Man wundert sich dann, dass schöne Kampagnen das schlechte Betriebsklima nicht überdecken. Wer den Hahn aufdreht, während das Abflussrohr undicht ist, braucht keine Wassersparkkampagne, sondern einen Klempner. Und im Fall von zu hoher Fluktuation in Unternehmen Führung, die nicht nur die fachliche Ebene thematisiert.

Studien zeigen, dass die Kosten für den Abgang eines erfahrenen Mitarbeitenden ein Jahresgehalt oder mehr betragen können. Warum rechnen so wenige Unternehmen das wirklich durch?

Weil viele dieser Kosten Transaktionskosten sind – also „Eh-da“ Kosten, die kaum jemals separat erfasst werden. Außerdem tauchen die Kosten an vielen Stellen auf, dafür gibt es gar keine zentrale Zuständigkeit. Und was nicht gemessen wird, wir würden sagen, „was nicht in die Kommunikation kommt“, ist nicht existent.

Was sind aus Ihrer Erfahrung die wahren Gründe, warum Mitarbeitende ein Unternehmen verlassen – und decken sich die mit dem, was Führungskräfte zu wissen glauben?

Es gibt natürlich Grenzen bei Wünschen nach Bezahlung oder Karriere Möglichkeiten, die beim besten Willen in einem bestimmten Unternehmen nicht erfüllbar sind. Das wird aber von vielen Führungskräften überbewertet. Der blinde Fleck bleibt: Fehlende Gestaltungsmöglichkeiten, fehlende Wertschätzung und bei vielen top Kräften Überbelastung, die irgendwann nicht mehr zu stemmen ist.

„Menschen kündigen keine Jobs, sie kündigen Führungskräfte“ – ist das eine Binsenweisheit oder steckt da ein systemisches Problem dahinter?

Beides, aber die Binsenweisheit ist die bequemere Version, weil sie das Problem auf eine Person schiebt, statt auf die Organisation. Das System, das diese Führungskraft sozialisiert hat, erlaubt ihr, auf die Art und Weise zu führen, wie sie es tut. Das eigentlich Interessante ist, dass die Organisation genau die Führungskräfte hervorbringt, die zu ihrer Kultur passen.



Holger Schlichting,
Geschäftsführer der
PRAXISFELD GmbH.

Wann beginnt die innere Kündigung wirklich, und warum bemerken Unternehmen sie meist erst, wenn es zu spät ist?

Man kann sich das nicht unbedingt als linearen Prozess vorstellen. Eher als ein Bankkonto. Mal kommt was drauf, mal geht was ab. Aber auf Dauer sollte es nicht den Dispo überschreiten. Zu spät merken tut man das aufgrund einer Mischung aus anderer Prioritätensetzung und Verdrängung; also einfach gesagt, weil man zu wenig spricht.

Welche konkreten Maßnahmen zur Mitarbeiterbindung wirken tatsächlich – und welche sind teuer, aber wirkungslos?

Wirkungsvoll ist alles, was echte Handlungswirksamkeit erzeugt: Beteiligung an Entscheidungen, ehrliches Feedback, sichtbare Entwicklung. Am günstigsten und unmittelbarsten ist: echtes Interesse zeigen. Am teuersten ist, den Mangel an alledem davor genannten mit Geld kompensieren zu wollen. Trotzdem muss man natürlich fair und branchenüblich bezahlen.

Wie können mittelständische Unternehmen, die weder Google-Campus noch Konzerngehälter bieten können, im Wettbewerb um Talente bestehen?

Indem der Mittelständler anfängt (oder damit

weiter macht), ein sehr guter Mittelständler zu sein: Mit kurzen Entscheidungswegen, echter Verantwortung und dem Vorteil, dass man den Chef persönlich kennt. Nähe, Verbindlichkeit, Loyalität, aber auch Flexibilität sind Ressourcen, die kein Konzern so leicht skalieren kann.

Exit-Interviews (Austrittsgespräche) werden oft als Pflichtübung abgehakt. Wie macht man daraus ein echtes Frühwarnsystem?

Indem man sie nicht am letzten Arbeitstag führt, sondern viel früher, und nicht mit der direkten Führungskraft, die Teil des Problems sein könnte. Noch besser: Man fragt nicht erst beim Abgang, warum jemand geht, sondern regelmäßig, warum jemand bleibt.

Müsste Mitarbeiterbindung eigentlich Chefsache sein? Und wie sieht das in der Praxis aus?

Sie ist immer auch Chefsache, ob man will oder nicht. Nur die Geschäftsführung kann die formalen Entscheidungsprämissen verändern, die Fluktuation systemisch erzeugen. Das wären etwa formulierte Erwartungen an Priorisierung von Mitarbeitergesprächen, auch wenn Kunden drängeln. Und die Geschäftsführung prägt auch die Kultur der Wertschätzung und Leistung. Wer beispielsweise schwache Führungskräfte auf einer Stelle belässt, untergräbt die Leis-

tungsmoral und vergrault leistungswillige Mitarbeitende.

Jüngere Generationen stellen andere Ansprüche an Arbeit, Sinn und Flexibilität. Müssen Unternehmen ihre gesamte Personalstrategie neu denken, oder reichen kleine Stellschrauben?

Nein, aber sie müssen aufhören so zu tun, als seien diese Fragen eine Generationenlaune. Auch andere Generationen hatten schon diese Bedürfnisse. Es bleibt aber ein Spagat, sowohl Firmeninteressen als auch Mitarbeitenden-Interessen gut zu balancieren. Das geht besser in kleinen Schritten. Die helfen aber nur dort, wo die große Haltung schon stimmt.

Wenn Sie einem mittelständischen Unternehmen einen einzigen, sofort umsetzbaren Rat geben könnten, um die Fluktuation zu senken: Welcher wäre das?

Führen Sie nächste Woche mit jedem direkten Mitarbeitenden ein zwanzigminütiges Gespräch. Nicht über Aufgaben, sondern über die Frage: „Was bräuchtest du, um hier wirklich gut arbeiten zu können?“ Und dann: Hören Sie zu, ohne direkt zu erklären, warum das leider nicht geht.

DAS GESPRÄCH FÜHRTE KATJA WEINHEIMER
FOTO: PRAXISFELD GMBH

Starke Mitglieder – Starker Verbund

Die Allianz der führenden Bildungsanbieter im Bergischen Land.

Seit mehr als 20 Jahren vertritt die Quallianz die Interessen seiner Mitglieder. Zertifizierte Bildungsunternehmen nutzen den Zugang zum regional und überregional anerkannten Netzwerk zur Entwicklung innovativer Bildungsangebote in der Region.

QUALLIANZ e.V.

quallianz.com • info@quallianz.com
c/o WBS TRAINING • Herzogstraße 33 • 42103 Wuppertal



Agentur für Arbeit: Leistungen, Förderungen und Hilfen für Unternehmen

Die Agentur für Arbeit Solingen-Wuppertal positioniert sich als Partner der Unternehmen im Bergischen Städtedreieck, um sie bei der Anpassung an digitale, technologische und strukturelle Veränderungen zu entlasten und die Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeitenden langfristig zu sichern. Der Agenturleitung ist es wichtig, über die Fördermöglichkeiten und finanziellen Hilfen zu informieren – immer mit dem Ziel der Fachkräftesicherung und der erfolgreichen Gestaltung des Strukturwandels. Deshalb lädt sie Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber ein, Kontakt zum Arbeitgeber-Service aufzunehmen und sich beraten zu lassen.



Nathalie Schöndorf, Vorsitzende der Geschäftsführung und Thorsten Schumacher, Geschäftsführer Operativ der Agentur für Arbeit Solingen-Wuppertal.

Neben der Unterstützung für Jugendliche und Beschäftigte stellen die Angebote für Unternehmen ein wichtiges Handlungsfeld dar. Denn auch Betriebe profitieren nach Darstellung der Arbeitsagentur von Unterstützungsleistungen. Genannt werden verschiedene Förderinstrumente wie Eingliederungszuschuss, Einstiegs- beziehungsweise Beschäftigtenqualifizierung, Qualifizierungsgeld und Kurzarbeitergeld, aber auch Fördermöglichkeiten bei der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen. Die Arbeitsagentur empfiehlt eine frühzeitige Kontaktaufnahme zu ihrem Arbeitgeber-Service, so lassen sich Fördermöglichkeiten und Rahmenbedingungen optimal auf die Bedürfnisse eines Unternehmens abstimmen.



Der Wandel in Industrie und Dienstleistungswirtschaft erfordert kontinuierliche Weiterbildung. Mit unseren Förderangeboten unterstützen wir Unternehmen dabei, ihre Beschäftigten fit für neue Anforderungen zu machen und Fachkräfte im Betrieb zu halten. Unser Ziel ist es, gemeinsam mit den Betrieben tragfähige Lösungen zu entwickeln – von der Beratung bis zur konkreten Förderung.

Beratung und Kontakt

Die meisten Anliegen lassen sich laut Arbeitsagentur online über die eServices und Apps der Bundesagentur für Arbeit erledigen, das macht unabhängig von Öffnungs- und Wartezeiten. Persönliche Beratung ist zudem nach Terminvereinbarung möglich, telefonische Auskünfte gibt es für Unternehmen unter der kostenfreien Rufnummer 0800 4 5555 20.

Weiterführende Informationen

finden sich unter:
arbeitsagentur.de/vor-ort/solingen-wuppertal/unternehmen

Förderungsmöglichkeiten der Arbeitsagentur, um den Herausforderungen des Fachkräftemangels, der Digitalisierung und des wirtschaftlichen Wandels zu begegnen.

Unterstützung für Unternehmen - lassen Sie sich gerne von unserem Arbeitgeber-Service beraten:

- Beschäftigtenqualifizierung
- Eingliederungszuschuss
- Einstiegsqualifizierung
- Assistierte Ausbildung
- Kurzarbeitergeld
- Fördermöglichkeiten bei der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen
- kostenfreie Jobsuche, Plattform

Hotline des Arbeitgeber-Service: 0800 4 5555 20 (kostenfrei) | arbeitsagentur.de/vor-ort/solingen-wuppertal/unternehmen



Bundesagentur für Arbeit

Agentur für Arbeit
Solingen – Wuppertal

bringt weiter.

Infos zu den Förderungsmöglichkeiten:



Fortsetzung von Seite 22

Ergebnisse zu kontrollieren. Vielmehr geht es darum, die individuellen Motive und Bedürfnisse der Mitarbeiter zu verstehen und Arbeitsaufgaben, Verantwortlichkeiten sowie Entwicklungsmöglichkeiten möglichst passgenau zu gestalten. Ziel sollte es sein, die persönlichen Antriebsmuster der Mitarbeiter zu erkennen und so einzusetzen, dass sowohl der Einzelne als auch das Unternehmen profitiert. Durch eine solche Ausrichtung entsteht eine nachhaltige Win-win-Situation: Mitarbeiter finden ein Arbeitsumfeld vor, das ihren individuellen Motiven entspricht und ihre Stärken gezielt fördert, während Unternehmen von höherer Motivation, stärkerem Engagement und einer besseren langfristigen Bindung profitieren.

Führung entwickelt sich dadurch von einer reinen Steuerung von Arbeitsleistung hin zu einer bewussten Gestaltung von Motivation, Potenzialentfaltung und Zusammenarbeit. Erleben Mitarbeiter ihre Tätigkeit als sinnstiftend und sehen sie ihre persönlichen Motive im Arbeitsalltag berücksichtigt, kann dies nicht nur die Leistungsbereitschaft erhöhen, sondern zugleich die Identifikation mit dem Unternehmen, die Eigenverantwortung und die Bereitschaft stärken, sich langfristig einzubringen.

MOTIV- UND WERTEANALYSE FÜR PASSGENAUE BESETZUNG UND EFFIZIENTES RECRUITING

Um Mitarbeiter entsprechend ihrer Stärken und inneren Antriebsmuster optimal einzusetzen, ist ein Verständnis ihrer individuellen Motive und Werte von zentraler Bedeutung. Hierfür eignet sich beispielsweise eine wissenschaftlich validierte Motiv- und Werteanalyse, bei der die Teilnehmenden einen standardisierten Fragebogen ausfüllen. Die anschließende Auswertung zeigt, welche Unternehmensstrukturen, Arbeitsweisen und Tätigkeiten die jeweilige Person intrinsisch motivieren und ihr langfristig Freude bereiten. Gleichzeitig werden Faktoren sichtbar, die Reibungsverluste verursachen, Energie kosten oder die Arbeitszufriedenheit beeinträchtigen. Diese Erkenntnisse bilden eine fundierte Grundlage, um Aufgaben, Verantwortlichkeiten

oder Rahmenbedingungen gezielt anzupassen oder zu überprüfen, ob bereits eine optimale Passung zwischen Mitarbeiter und Position besteht. Darüber hinaus kann eine Motiv- und Werteanalyse den Recruitingprozess deutlich effizienter gestalten. Bereits im Auswahlverfahren lassen sich Bewerbende identifizieren, deren Motive und Werte besonders gut zur ausgeschriebenen Position sowie zur Unternehmenskultur passen. Ebenso können potenzielle Diskrepanzen frühzeitig erkannt werden. Gleichzeitig muss eine geringe Übereinstimmung nicht zwangsläufig zu einer Absage führen. Je nach Unternehmen lässt sich entscheiden, wie strikt die Analyse eingesetzt wird.

AUS UNTERSCHIEDEN TEAMSTÄRKE ENTWICKELN UND MITARBEITER LANGFRISTIG BINDEN

Durch die Transparenz unterschiedlicher innerer Antriebsmuster können Arbeitgeber Teams gezielt so zusammenstellen, dass sie effizient und harmonisch zusammenarbeiten. Gleichzeitig lassen sich Konstellationen vermeiden, in denen Spannungen aufgrund unterschiedlicher Arbeitsweisen oder Persönlichkeitsmerkmale vorhersehbar sind. In der betrieblichen Praxis ist eine solch gezielte Teamzusammenstellung jedoch nicht immer möglich – strukturelle Vorgaben, Personalengpässe oder gewachsene Konstellationen lassen dafür oft wenig Spielraum. Wo Teams nicht frei geformt werden können, gewinnt ein anderer Hebel an Bedeutung: die Investition in gegenseitiges Verständnis. Wenn Kollegen die unterschiedlichen Antriebsmuster im Team kennen und einordnen können, fällt es leichter, mit Unterschieden konstruktiv umzugehen, statt an ihnen zu scheitern. Generell können Eigenschaften, die für die eine Person motivierend und zielführend sind, von einer anderen als wenig effizient oder belastend wahrgenommen werden.

Ein Beispiel verdeutlicht dies: Zwei Mitarbeiter arbeiten eng zusammen. Die eine Person ist darauf ausgerichtet, Aufgaben möglichst effizient zu bearbeiten, und bewertet ihre Leistung vor allem anhand des erzielten Arbeitsergebnisses. Sie bevorzugt kurze Abstimmungen und legt

MIT WEITBLICK GEGEN DEN FACHKRÄFTEMANGEL

Die Stadtparkasse Remscheid setzt auf Nachwuchsförderung, Quereinstieg und eine moderne Unternehmenskultur, um den Herausforderungen der demographischen Veränderungen erfolgreich zu begegnen.



Sparkassen-Vorstandsvorsitzender Michael Wellershaus (l.) sah bei Nataliia Ustich und Daniel Küppers viel Potenzial für eine dauerhafte Mitarbeit als Sparkassen-Kundenberater. Davon profitieren beide Seiten.

Der demographische Wandel ist nicht nur gesellschaftlich eine große Herausforderung, sondern ganz entscheidend auch für die Wirtschaft. Erfahrene und mit hohen Kompetenzen ausgestattete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der geburtenstarken Jahrgänge stehen vor dem Ruhestand und nehmen dabei wertvolle Kenntnisse mit. „Diese Entwicklung betrifft auch die Finanzbranche tiefgreifend“, sagt Michael Wellershaus, Vorstandsvorsitzender der Stadtparkasse Remscheid, und ergänzt: „So haben wir uns frühzeitig und strukturiert mit den personellen Veränderungen, die unweigerlich auf uns zukommen werden, auseinandergesetzt.“ Denn: „Den Erfahrungsschatz unserer langjährigen Kolleginnen und Kollegen kann die junge Generation gar nicht ad hoc ersetzen.“ So setzt die Remscheider Stadtparkasse seit Jahren verstärkt auf die Ausbildung des eigenen Nachwuchses. „Mit aktuell 30 Azubis in den drei Ausbildungsjahrgängen sind wir gut ausgestattet, um sukzessive freiwerdende Stellen in allen Bereichen unseres Hauses nachzubersetzen. Während ihrer Ausbildung haben unsere jungen Kolleginnen und Kollegen ausreichend Zeit, ihre eigenen Neigungen und Talente zu entdecken, um als Fachkräfte den passenden Arbeitsbereich für sich zu finden. Wenn es irgendwie möglich ist, gehen wir auf persönliche Interessen bei der späteren Einsatzplanung ein“, so der Vorstandsvorsitzende.

FOKUS AUF INNOVATIVE, TEAMORIENTIERTE UNTERNEHMENSKULTUR

Doch selbst bei einem starken Engagement in der Ausbildung rücken demographiebedingt längst nicht mehr genügend junge Menschen ins Berufsleben nach. Das

führt dazu, dass Unternehmen generell Schwierigkeiten haben, offene Stellen zeitnah zu vergeben. „Im Rahmen des von uns vor rund fünf Jahren eingeleiteten Transformationsprozesses haben wir uns auch als Arbeitgeberin umfassend beleuchtet. Dort, wo grundlegend Veränderungen aus unserer Sicht zielführend waren, haben wir sie eingeleitet“, berichtet Michael Wellershaus. Dazu gehört unter anderem der Fokus auf eine innovative, teamorientierte Unternehmenskultur und flache Hierarchien. Als regional verwurzelte Arbeitgeberin stand die Stadtparkasse Remscheid schon immer für sichere Arbeitsplätze und moderne Arbeitsbedingungen sowie vielfältige Karriere- und Weiterbildungsmöglichkeiten. „An diesen hohen Maßstäben und Standards halten wir fest, haben sie aber um ein für uns passendes Spektrum erweitert“, betont Sparkassen-Chef Wellershaus. Denn letztendlich stehe man im Wettbewerb mit anderen regionalen und überregionalen Unternehmen. Um die besten Köpfe von sich zu überzeugen, muss man sich entsprechend als attraktiver Arbeitgeber positionieren.

NEUE KARRIERECHANCEN DURCH QUEREINSTIEG

Ein weiteres Instrument im Rahmen der Personalentwicklung der Remscheider Stadtparkasse ist die Möglichkeit des Quereinstiegs. „Damit haben wir bislang sehr gute Erfahrungen gemacht“, berichtet Michael Wellershaus und ergänzt: „Wenn Menschen Potenzial und Engagement mitbringen, stehen wir dem Quereinstieg vor dem Hintergrund gezielter Strategien gegen den Fachkräftemangel und der Diskussion um längere Lebensarbeitszeit sehr offen gegenüber.“

Beispielsweise haben Nataliia Ustich und Daniel Küppers auf diesem Weg in die Stadtparkasse Remscheid gefunden. Beide haben inzwischen eine Ausbildung zur Sparkassenfrau bzw. zum -kaufmann absolviert und im Anschluss jeweils ein Betätigungsfeld im Bereich Firmen- und Privatkunden übernommen. Eine große Hilfe für die beiden Quereinsteiger war zudem, dass die Stadtparkasse ihnen von Beginn an ein volles Gehalt und nicht nur eine Ausbildungsvergütung zahlte. Hinzu kam die Freistellung für die verschiedenen Schulungsmodule. Insgesamt führt der Fachkräftemangel also auf allen Ebenen der Wirtschaft zu Personalengpässen, steigender Arbeitsbelastung für die Belegschaften, geringerer Wettbewerbsfähigkeit und einer reduzierten Wirtschaftskraft. „Mit einem Bündel an Maßnahmen stellen wir uns dem entgegen. Sich intensiv und kreativ mit dem Thema zu beschäftigen, kann ich nur empfehlen. Nicht zuletzt eröffnen wir damit für unsere aktuellen und zukünftigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nachhaltige Karrierechancen“, sagt Michael Wellershaus.



Alexandra Jung, Personalleiterin Gira Giersiepen GmbH & Co. KG.

Wert darauf, Arbeitsprozesse zügig voranzutreiben. Die andere Person legt ihren Schwerpunkt auf eine sorgfältige Planung und strukturierte Organisation der Arbeitsabläufe. Regelmäßige Besprechungen dienen ihr dazu, Aufgaben zu koordinieren, Informationen auszutauschen und einen reibungslosen Arbeitsablauf sicherzustellen. Beide Arbeitsweisen verfolgen dasselbe Ziel, eine erfolgreiche Aufgabenerfüllung, setzen jedoch unterschiedliche Prioritäten. Treffen diese unterschiedlichen Antriebsmuster aufeinander, können Missverständnisse und Spannungen entstehen.

Bleiben diese unberücksichtigt, beeinträchtigen sie mitunter das Arbeitsklima und erschweren die Zusammenarbeit. Werden die individuellen Stärken und Arbeitspräferenzen der Mitarbeiter hingegen frühzeitig erkannt und bei der Teamzusammensetzung sowie der Aufgabenverteilung berücksichtigt, lassen sich Konflikte reduzieren und unterschiedliche Herangehensweisen gezielt als Stärke nutzen. So ergänzen sich verschiedene Kompetenzen zu einem leistungsfähigen Teamgefüge, das effiziente Arbeitsprozesse, gegenseitige Wertschätzung und einen starken Zusammenhalt fördert. Eine solche Arbeitsumgebung steigert nicht nur die Teamleistung, sondern unterstützt zugleich die langfristige Mitarbeiterbindung.

EXPERTIN IM GESPRÄCH: ALEXANDRA JUNG, PERSONALLEITERIN BEI GIRA GIERSEPIEN GMBH & CO. KG

Fachkräftemangel, Fluktuation, stille Kündigungen – der Mittelstand kämpft an mehreren Fronten gleichzeitig. Während Unternehmen viel Energie und Budget in Recruiting und Employer Branding investieren, bleibt die entscheidendere Frage oft ungestellt: Warum verlassen gute Mitarbeitende das Unternehmen überhaupt? Alexandra Jung, Personalleiterin bei Gira Giersiepen GmbH & Co. KG, ordnet ein, wo die wahren Ursachen liegen – und was Unternehmen konkret tun können.

KÜNDIGUNG WEGEN DER FÜHRUNGSKRAFT, NICHT WEGEN DES GEHALTS

Die Floskel „Mitarbeitende entscheiden sich für ein Unternehmen und verlassen es wegen ihrer Führungskraft“ hat sich nach Jungs Erfahrung bewährt. Ein attraktives Entgelt- und Benefit-Paket verzögere zwar den tatsächlichen Austritt, doch der Wechselwunsch entstehe früher und habe andere Gründe. Unzufriedenheit setze sich wie ein Mosaik aus Negativerfahrungen, enttäuschten Erwartungen, mangelnder Wertschätzung und fehlender Perspektive zusammen – individuell für jede und jeden Mitarbeitenden. Teil der Führungsaufgabe sei es, Bedürfnisse nach Weiterentwicklung, gemeinsamen Werten oder mehr Autonomie zu besprechen und, wo möglich, zu berücksichtigen. Entscheidend sei dabei nicht die vollumfängliche Bedürfnisbefriedigung, sondern die Verbindlichkeit der Vereinbarung. Seit Führungskräfte in Schulungen mit menschenzentriertem Führen vertraut gemacht wurden, gehe man im Dialog deutlich spezifischer auf einzelne Mitarbeitende ein.

DAS MOTIVATIONSFASS: WIE INNERE KÜNDIGUNG ENTSTEHT

Den genauen Zeitpunkt der inneren Kündigung könnten Mitarbeitende selbst meist nicht benennen, so Jung. Sie sei ein fließender Prozess – wie ein Motivationsfass, in das mit jeder negativen Erfahrung ein Loch gebohrt wird. Diese Löcher könnten bereits im Bewerbungsprozess entste-

hen, etwa wenn Erwartungen nicht klar gemangt werden. Entscheidend sei danach, Fremd- und Selbstwahrnehmung im Dialog mit der Führungskraft zu synchronisieren. Unternehmen merkten Abweichungen oft zu spät, weil Gespräche meist inhaltsgetrieben seien und kulturelle wie persönliche Aspekte außen vor blieben. Im direkten Austausch ließen sich die Lächer im Fass durch klare Vereinbarungen wieder schließen.

WERTE LEBEN STATT NUR VERKÜNDEN: WARUM BINDUNG CHEFSACHE IST

Mitarbeiterbindung sei dabei klar auch Chefsache, betont Jung: „Die Unternehmensleitung spielt auf allen Ebenen eine entscheidende Rolle. Sprechen wir über gemeinsame Werte, darf es auf keiner Ebene einen Bruch in der Logik

geben – sonst wirkt das Unternehmen nicht mehr authentisch.“ Da die Führungsebene besonders kulturprägend sei, gehöre es zur Chefsache, Werte selbst vorzuleben und ihre Einhaltung konsequent einzufordern – wobei das eine Aufgabe aller Beteiligten der Wertegemeinschaft bleibe.

DER PRAKTISCHE RAT: ZUHÖREN STATT WEGSEHEN

Ihr sofort umsetzbarer Rat an mittelständische Unternehmen: „Hört Euch gegenseitig zu, nehmt Euch ernst und vereinbart dort Maßnahmen, wo es möglich ist.“

TEXT: KATJA WEINHEIMER, ROBERT SIEGERS
FOTOS: GIRA, PROFILE DYNAMICS DEUTSCHLAND GMBH, SHUTTERSTOCK



**WBS
TRAINING**

www.wbstraining.de

Mein Personal gefördert weiterbilden.

**100 %
FÖRDERUNG**
z.B. über
Arbeitsagentur
oder Jobcenter

- ✓ Profitieren Sie von unserer Expertise in den Themen Digitalisierung und Arbeiten 4.0.
- ✓ Ortsunabhängige Weiterbildung - in Ihrem Unternehmen, an unserem Standort oder von zu Hause aus.
- ✓ Mit einer zukunftsfähigen Personalentwicklung sichern Sie sich dauerhaft qualifizierte Köpfe.

Lassen Sie sich kostenfrei beraten.

WBS TRAINING AG · Herzogstr. 33 · 42103 Wuppertal · 0202 3192940
Greulingstr. 33 · 42859 Remscheid · 02191 7932490 · Sylwia.Basak-Jalloh@wbstraining.de



Unwiderstehlich anziehend

WERKSTOFFE MIT PERMANENTMAGNETISCHEN EIGENSCHAFTEN BESITZEN EINE AUßERORDENTLICHE ANZIEHUNGSKRAFT AUF METALLE. DIESE FÄHIGKEIT MACHT SICH DIE FIRMA FABKOTEC IN WUPPERTAL ZUNUTZE. ALS SPEZIALISTEN MIT MAGNET-KOMPETENZ ENTWICKELN GESCHÄFTSFÜHRER FABRICE KOCH UND SEIN TEAM NICHT NUR PROBLEMLÖSUNGEN FÜR DIE UNTERSCHIEDLICHSTEN INDUSTRIEBEREICHE, SONDERN ERSCHLIESSEN AUCH NEUE ANWENDUNGEN, DIE GEGENÜBER HERKÖMMLICHEN VERFAHREN EIN MEHR AN EFFIZIENZ UND EINSPARMÖGLICHKEITEN BIETEN.

Der Markt für Metallverarbeitung stellt an die Fertigung von Qualitätsbauteilen und Komponenten hohe Ansprüche. Für Fabrice Koch kein Hindernis, diese Herausforderung anzunehmen. 2024 gründete er seinen Fachbetrieb in der festen Überzeugung, mit besonderer Expertise und Können in der wettbewerbsintensiven Branche erfolgreich voranzukommen. „Je schwieriger die Situation, desto wichtiger ist es, sich aus der breiten Masse herauszuheben und ein eigenes Profil zu präsentieren. Deshalb war es von Anfang an klar, sich auf eine spezielle Arbeitsweise zu konzentrieren, die dem Anwender die Chance offeriert, seine Produktivität zu optimieren“, erläutert der Fabkotec-Chef.

MEHR WIRTSCHAFTLICHKEIT IN DER FERTIGUNG

Die Strategie hat sich ausgezahlt. Denn gerade heute in wirtschaftlich angespannten Zeiten sind Optionen zur Rationalisierung von Fertigungsprozessen sehr gefragt. Fabkotec ist in der Lage, diesen Wunsch gezielt zu bedienen, und gibt so den Anstoß zu Investitionen, die sich tatsächlich lohnen.

Mittlerweile hat sich der Vorteil, den die Zusammenarbeit mit den Experten in punkto Zeitersparnis, Kostensenkung und Produktivitätssteigerung liefert, bereits grenzüberschreitend herumgesprochen. „Die Kunden kommen sowohl aus ganz Deutschland als auch aus dem benachbarten Ausland zu uns“, berichtet Fabrice Koch. „Vor allem bei der Herstellung von Ma-

schinen und Anlagen sowie in der Bauwirtschaft werden unsere permanentmagnetischen Baugruppen und Magnetsysteme verstärkt eingesetzt. Aber auch in anderen Industriezweigen wie beispielsweise Medizintechnik und Motorenbau wächst das Interesse an unseren Erzeugnissen.“

Dabei stellt Fabkotec von der Prototypen-Entwicklung über den Musterbau bis zur Serienfertigung einschließlich der Montage im Kundenbetrieb ein komplettes Dienstleistungspaket zur Verfügung. So ist gewährleistet, dass sich die innovativen Lösungen reibungslos in die bestehenden Prozesse integrieren lassen

PROBLEMLÖSUNGEN IM FOKUS

Die Stärke des inhabergeführten Unternehmens erweist sich immer dann als besonders effektiv, wenn Kunden Unterstützung bei produktionstechnischen Problemen suchen. Fabrice Koch erklärt, wie man in seinem Betrieb mit Sonderfällen umgeht: „Zunächst analysieren wir gemeinsam mit dem Kunden das Thema und besprechen das weitere Vorgehen. Auf Basis der aktuellen Aufgabenstellung erarbeiten wir dann ein maßgeschneidertes Konzept, das in einem individuellen Projektplan mündet. Darauf folgt die Konstruktion des entsprechenden Bauteils aus dem am besten geeigneten Material, dazu die passende Vorrichtung mit der richtigen Taktzeit oder aber die komplette Lösung für die Anwendung, die zurzeit Probleme macht. Für die Herstellung nutzen wir moderne Fertigungstechniken und Verfahren in der CAD-Konstruktion und der CAM-Simulation.“

Fabrice Koch, geschäftsführer der Firma Fabkotec in Wuppertal.





AUF DAUER STARKE LEISTUNG

Wenn es um die Verwendung von Permanentmagneten geht, entscheidet sich das Fabkotec-Team für beste Qualität, extreme Haftkraft und Beständigkeit in der Wirkung. Aus diesem Grund kommt der Werkstoff Neodym bevorzugt zum Einsatz. Die als stärkster Magnet der Welt bekannte Legierung erzeugt dauerhaft ein magnetisches Feld, ohne Strom zu benötigen. Dabei übertrifft Neodym gebräuchliche Ferrit-Magnete bei Weitem. Beispielsweise ist solch ein Kraftstoff in der Lage, das 2000-fache seines Eigengewichts zu halten.

Permanentmagnetische Produkte made by Fabkotec sind daher erste Wahl bei hohem Verschleiß, enormer Beanspruchung oder aufwendigem Nachjustieren und Handling. Unter anderem kann so die Haltbarkeit von Kupplungen, Verbindungsteilen, Zahnrädern und ähnlichen Komponenten im Dauerbetrieb wesentlich verlängert werden. Aber auch außergewöhnliche Aufgaben lassen sich mit Hilfe von Fabkotec lösen. Fabrice Koch gibt ein Beispiel: „Mit bestimmten Teilegeometrien ist es möglich, Verunreinigungen im Schüttgut herauszufiltern. Sogar Kunststoffe mit Metallkern können auf diese Weise magnetisch separiert werden.“

PRÄZISION BIS ZUM FINISH

Ein weiteres Geschäftsfeld umfasst die Produktion von Blechbauteilen aus einer Vielfalt von Werkstoffen, Materialstärken und Stückzahlen, gestanzt, gekantet oder gelasert bis zu einer Länge von über 4000 mm. Just-in-time geliefert, überzeugen die Elemente durch Passgenauigkeit und hochwertiger Qualität.

Falls gewünscht, kümmern sich die Wuppertaler auch um die Veredlung der hergestellten Komponenten. Oberflächenvergütungen wie Härten,

Ein weiteres Geschäftsfeld umfasst die Produktion von Blechbauteilen aus einer Vielfalt von Werkstoffen, Materialstärken und Stückzahlen, gestanzt, gekantet oder gelasert.

KNOW-HOW AUF BREITER BASIS

Aber die Experten von Fabkotec können noch mehr. Schließlich sind sie mitten in der Metallregion im Bergischen Land daheim und kennen sich hervorragend mit den Anforderungen der Praxis aus. Ein Schwerpunkt im Portfolio liegt auf der Herstellung präziser CNC-Bauteile und Baugruppen aus verschiedensten Werkstoffen, darunter Edelstahl, Aluminium und Messing sowie Bau-, Automaten- und Vergütungsstahl. Ebenso zählt die kundenspezifische Fertigung von hochpräzisen Dreh- und Frästeilen aus technischen Kunststoffen zum Fabkotec-Leistungsprogramm. Ob Einzelstück, kleine Auflagen oder Großserien: Dank eines vielseitig bestückten Maschinenparks sind komplexe Geometrien, enge Toleranzen und exakte Ergebnisse bis in den μ -Bereich kein Problem.

Die maximale Fräslänge beträgt 2 Meter, der Durchmesser beim Drehen reicht bis 650 mm. Und schnell geht es außerdem. Zum Beispiel erhöht sich das Produktionstempo spürbar durch die Fähigkeit, doppelt abzugreifen, wobei das Werkstück in einer Aufspannung beidseitig bearbeitet wird. Um den Erfordernissen in den jeweiligen Anwendungsbereichen gerecht zu werden, bietet das Unternehmen seinen Kunden zudem Zugriff auf ein breites Spektrum von Dienstleistungen an. Dazu zählen die Konstruktion und Entwicklung von geschweißten sowie mechanischen Baugruppen, die auf vielfältige Weise zum Einsatz kommen.

Verzinken, Schleifen oder Polieren, aber auch Beschriftungen und Gravuren sowie Beschichtungen unterschiedlicher Art werden von Partner-Fachbetrieben aus der Region erledigt, die über langjährige Erfahrung beim Finish in der Metallbearbeitung verfügen.

SYNERGIEN DURCH KOOPERATION

Mit der Gründung von Fabkotec hat der Industriestandort Bergisch Land eine wichtige Verstärkung hinzugewonnen. Die Zeichen stehen gut, dass die junge Firma ihren Weg machen und die Wettbewerbsfähigkeit der Region im Markt stärken wird. Sollten die Voraussetzungen für eine erfolversprechende Geschäftsbeziehung stimmen, lohnt es sich für das eine oder andere Unternehmen im Umkreis sicher-

lich, mit den innovativen Wuppertalern ins Gespräch zu kommen. Eine ideale Gelegenheit, um Synergien aufzubauen und die eigenen Fertigungsprozesse zukunftssicher aufzustellen.

TEXT: BRIGITTE WALDENS

FOTOS: FABKOTEC GMBH

FABKOTEC GMBH
Heinz-Fangman-Str. 2
42287 Wuppertal
Fon: 0202/97473740
Mail: info@fabkotec.de
Web: www.fabkotec.de



BERATUNG

SEMINARE

COACHING



Tel.: +49 202 2 54 50 06

service@akademie-educate.de

www.akademie-educate.de

ISO 9001
zertifiziert



akademie-educate.de

Ist es wirklich Lustlosigkeit?

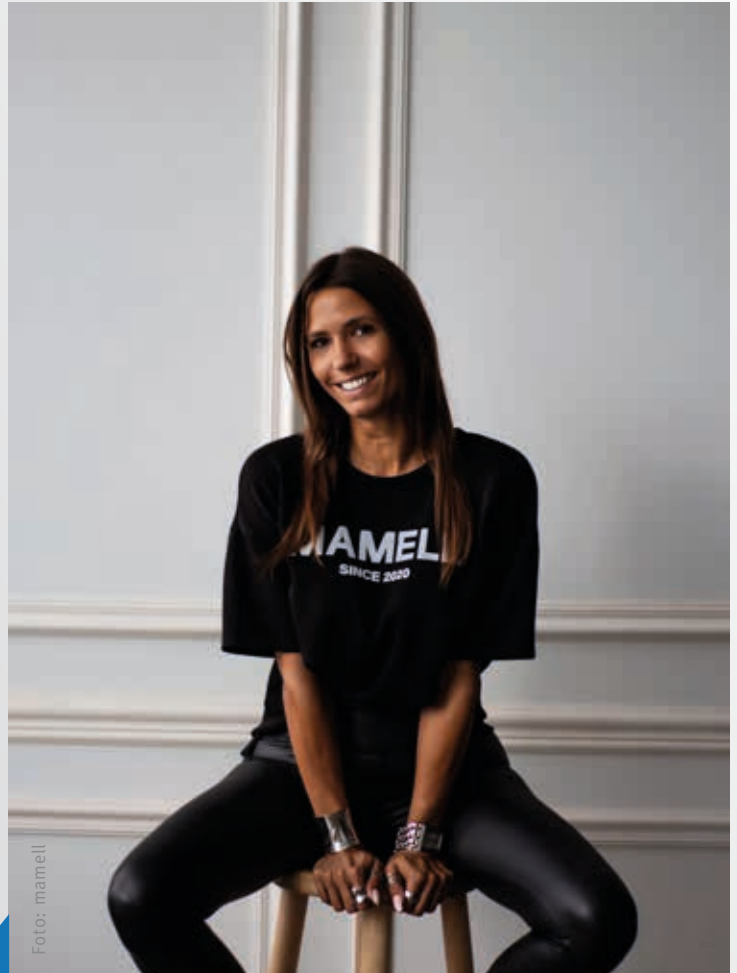
WAS DIE AMBITION GAP WIRKLICH ÜBER KARRIERE, MACHT UND STRUKTUREN AUSSAGT

Erstmals zeigt der Women in the Workplace-Report von Lean In und McKinsey eine statistisch signifikante „Ambition Gap“: **80 Prozent der Frauen streben die nächste Karrierestufe an**, bei Männern sind es 86 Prozent. Schnell steht der Verdacht im Raum, Frauen mangle es an Ehrgeiz. Diese Leseart greift jedoch zu kurz und lenkt vom eigentlichen Problem ab.

In Deutschland sind, laut Statistischem Bundesamt, nur 29,1 Prozent der Führungskräfte weiblich. Wer diese Zahlen kennt, versteht, dass Frauen, die nach oben blicken, dort kaum Vorbilder sehen und somit lernen, wie begrenzt die eigenen Chancen sind. Hinzu kommen widersprüchliche Signale aus den Organisationen. Sie betonen **Diversität und Inklusion**, kürzen aber Förderprogramme, kappen Mentoring-Strukturen oder streichen gezielte Entwicklungspfade. In der Folge sorgen eingefahrene Routinen und **psychologische Verzerrungen** weiterhin dafür, dass Menschen Ähnliches fördern, weil es vertraut wirkt (Similarity Bias). Sie verwechseln Selbstsicherheit mit Kompetenz (Confidence Bias). Und bekannte Denkmuster werden lieber bestätigt als hinterfragt (Confirmation Bias), sodass **lineare Karrieren und Präsenz immer noch als Ideal gelten** und höher bewertet werden als Potentiale und informelle Netzwerke oder Sponsoring weiter über Aufstiegschancen entscheiden.

Viele Frauen kalibrieren ihre Ambitionen außerdem an der Realität, in der sie handeln. Care-Arbeit und die damit verbundene mentale Last begrenzen zeitliche und emotionale Spielräume. Fehlende oder schwer zugängliche Netzwerke erschweren Sichtbarkeit und Förderung. Hinzu kommen gesellschaftliche Erwartungen und subtile Botschaften wie „Sei dankbar“ oder „Übertreib nicht“, die Ambitionen dämpfen, statt sie zu bestärken.

Die Ambition Gap ist also weder ein Frauenproblem noch ein individueller Mangel an Motivation, sondern eher ein Frühwarnsignal für Organisationen. Sie zeigt, wo Karrieresysteme an Glaubwürdig-



MELANIE SCHNEPPERSHOFF IST GRÜNDERIN DES FASHION-ONLINESHOPS MAMELL. SIE SETZT SICH IN IHREM UNTERNEHMEN FÜR FEMALE EMPOWERMENT EIN UND STELLT BEWUSST FRAUEN EIN, DIE KEINEN PERFEKTEN LEBENS LAUF MITBRINGEN

keit verlieren. Ambition entsteht schließlich dort, wo Leistung sichtbar wird, Entwicklung realistisch erscheint und Aufstieg nicht dem Zufall überlassen bleibt.

ESRS E3: BERICHTERSTATTUNG ZU WASSER- UND MEERESRESSOURCEN

Die Europäische Kommission hat die überarbeiteten European Sustainability Reporting Standards (ESRS) verabschiedet. Ziel der Überarbeitung ist es, die Nachhaltigkeitsberichterstattung deutlich zu vereinfachen und Unternehmen spürbar zu entlasten. Durch die Reduzierung der verpflichtenden Datenpunkte und klarere Vorgaben sollen die Berichtsanforderungen praxisnäher und effizienter umgesetzt werden. Die neuen Standards befinden sich derzeit im Prüfverfahren des Europäischen Parlaments und des Rates der Europäischen Union. Nachdem wir bereits die Änderungen des gesamten ESRS-Standardpakets (ESRS Set 1) sowie die Neuerungen der Standards ESRS 2,



ESRS E1 und ESRS E2 vorgestellt haben, widmen wir uns nun dem Umweltstandard ESRS E3. Der ESRS E3 (Water and Marine Resources) ist Teil der europäischen Nachhaltigkeitsberichterstattung im Rahmen der CSRD und regelt die Berichterstattung über den

Umgang mit Wasser- und Meeresressourcen. Unternehmen müssen offenlegen, wie sie Wasser nutzen – insbesondere im Hinblick auf Wasserentnahme, Wasserverbrauch, Einleitungen und Wasserspeicherung –, welche Auswirkungen sich daraus auf Wasser- und Meeresressourcen ergeben und welche Risiken sowie Abhängigkeiten daraus für ihre Geschäftstätigkeit entstehen. Darüber hinaus sind Strategien, Maßnahmen, Ziele und Kennzahlen zum Wassermanagement zu berichten. Die überarbeitete Fassung vereinfacht die Berichtspflichten und stärkt den Fokus auf wesentliche Informationen.

Die wichtigsten Inhalte auf einen Blick:

Wasser-Governance & Policies

- Welche Grundsätze gelten für Wasser-

ATN D'AVOINE TEUBLER NEU
RECHTSANWÄLTE

Alle Infos und Kontaktmöglichkeiten unter:

atn-ra.de/zukunft



Unternehmen von heute ...

... brauchen eine Rechtsberatung von morgen.

Wer in unserer schnelllebigen Welt Erfolg haben möchte, muss auf dem neuesten Stand der Dinge sein – und das gilt für Unternehmen und für die begleitende Rechtsberatung.

Mit uns gehen Sie hier auf Nummer sicher – egal, ob Sie Ihr Unternehmen restrukturieren möchten oder eine professionelle Unterstützung in den Bereichen Arbeitsrecht, Handelsrecht, Steuerrecht oder Bankrecht benötigen.

ATN – zuverlässig, engagiert, kompetent.



verfügbarkeit, Schutz von Gewässern, Qualität, Einleitungen, Standorte in Wasserstress-Gebieten?

Maßnahmen & Ressourcen

- Welche Projekte reduzieren Entnahmen/Verbräuche, verbessern Kreislaufführung, senken Einleitungen oder erhöhen Resilienz (z. B. Prozesswasser-Optimierung, Aufbereitung, Notfallkonzepte)?

Ziele & Kennzahlen (Wasser-KPIs)

- E3 verlangt eine nachvollziehbare Ziel- und KPI-Logik rund um die Wasser-Nutzung. Im Entwurf wird das über Water metrics als eigener Baustein abgebildet.

Warum Wasser oft „wesentlich“ wird

- Wasser ist regional – Materialität hängt häufig an Standorten/Einzugsgebieten (Wasserstress, regulatorische Limits, Betriebsunterbrechungen). Das macht E3 zu einem Thema, das stark mit Risikomanagement und Standortdaten zusammenhängt

Was ist neu im aktualisierten Standard?

- Vereinfachte Berichterstattung: Weniger Datenpunkte und ein stärkerer Wesentlichkeits-Filter bringen Erleichterungen in der Berichtspflicht.
- Klarere Vorgaben: Die Anforderungen sind verständlicher formuliert – das macht die Berichte lesbarer und nachvollziehbarer.
- Fokus auf relevante Themen: Bei den nicht-klimabezogenen Umweltstandards (also u. a. E2–E5) kommt es zu einer strukturellen Entlastung über den ESRS 2, da z. B. finanzielle Effekte stärker zentral in ESRS 2 gebündelt werden.

Praxisrelevanz für Unternehmen

Wasser entwickelt sich für viele Unternehmen zunehmend zu einem strategischen Faktor. Wasserknappheit, regula-



torische Anforderungen und steigende Erwartungen entlang der Lieferkette können operative Abläufe, Investitionsentscheidungen, Genehmigungen und die Reputation eines Unternehmens maßgeblich beeinflussen, insbesondere in wasserintensiven Branchen oder Regionen mit erhöhtem Wasserstress. Der ESRS E3 unterstützt Unternehmen dabei, diese Risiken und ihre Auswirkungen transparent darzustellen und nachvollziehbar zu steuern. (Quelle: Rinke Treuhand)

ATN FÖRDERT ANGEHENDE JURISTEN AUF INTERNATIONALER EBENE

Eine exzellente juristische Ausbildung endet nicht an den Landesgrenzen. Davon sind wir bei der Anwaltskanzlei ATN d'Avoine Teubler Neu überzeugt. Deshalb ist es uns eine Herzensangelegenheit, junge Talente frühzeitig zu fördern. „Wir freuen uns, dass wir eine künftige Kollegin bei ihrer Teilnahme an den Oxford Summer Courses finanziell unterstützen konnten.“ Die zukünftige Kollegin berichtet uns, dass der zweiwöchige Kurs an der Lady Margaret Hall, einem College der Universität Oxford, ihr neben der persönlichen und kulturellen Erfahrung tiefe Einblicke in das britische Rechtssystem sowie in das akademische Leben vor Ort geboten habe.

Blick über den Tellerrand: Wie das Studium in Oxford die juristische Denk-

weise schärft. Die Entscheidung für Oxford fiel bewusst noch vor dem Start des Jurastudiums in Deutschland. Rückblickend beschreibt unsere künftige Kollegin die Zeit in Oxford als „unglaublich bereichernde Erfahrung“. In einem intensiven Lernumfeld mit individueller Betreuung war der Unterricht dabei weit weg von trockener Theorie. Es wurde insbesondere die Fähigkeit geschult, sich schnell in die Logik und Struktur eines völlig fremden Rechtssystems hineinzudenken und dieses anzuwenden. Wer lernt, die komplexen Regeln des Common Law zu navigieren, entwickelt eine analytische Flexibilität, die auch bei den umfangreichen deutschen Rechtsgebieten ein unschätzbare Vorteil ist. Zusätzlich profitierte der Kurs vom rechtsvergleichenden Ansatz. Das britische Common Law wurde direkt mit anderen Systemen – etwa dem deutschen, norwegischen, chinesischen und US-amerikanischen – kontrastiert. Dieser internationale Blickwinkel zeigt auf, wie unterschiedlich rechtliche Fragestellungen weltweit gelöst werden können und fördert ein tiefes Verständnis für die Systematik von Rechtsnormen an sich.

Nachwuchsförderung mit Weitblick

Für uns bei ATN sind solche Erfahrungen ein zentraler Baustein in der Entwicklung unserer Teams. Sie stärken nicht nur das fachliche Fundament, sondern vor allem die Persönlichkeit und den Mut, neue Wege zu gehen. In einer zunehmend vernetzten Welt sind genau diese Kompetenzen in der juristischen Praxis entscheidend. „Wir sind stolz darauf, junge Talente wie unsere künftige Kollegin auf ihrem Weg zu begleiten. Die Förderung des Nachwuchses ist für uns kein Selbstzweck, sondern eine Investition in die Qualität unserer zukünftigen Beratung.“ (Quelle: ATN D'avoine Teubler Neu Rechtsanwälte)

EIN UNGEWISSE ANSPRUCH AUF RÜCKBAU IST NICHT ZU AKTIVIEREN

Der Bundesfinanzhof (BFH) hat entschieden, dass eine Forderung des Vermieters aus einer für den Mieter bestehenden Rückbauverpflichtung nicht aktiviert werden muss, solange das Entstehen des Anspruchs noch ungewiss ist. Geklagt hatte eine konzernangehörige GmbH, die einer anderen GmbH Grundstücke vermietet hatte. Auf den Flächen befand sich Infrastruktur, die im Eigentum der Mieter-GmbH stand. Im Rahmenmietvertrag hatten die Mietparteien geregelt, dass die Mieter-GmbH unter bestimmten Umständen verpflichtet ist, diese Infrastruktur bei Vertragsende rückzubauen. Alternativ konnte die GmbH der Vermieter-GmbH einen bestimmten Betrag für die Rückbaukosten erstatten. Der Mieter-GmbH als Eigentümerin der Infrastruktur stand es frei, diese zu einem von ihr gewählten Zeitpunkt vor Vertragsende auf eigene Kosten rückzubauen. Für die Rückbauverpflichtungen hatte die Mieter-GmbH in ihren Bilanzen Rückstellungen gebildet. Das Finanzamt war der Ansicht, dass die Mieter-



GmbH in Höhe der passivierten Beträge spiegelbildlich gewinnerhöhende Forderungen aktivieren müsse. Das Finanzgericht (FG) gab der Klage der Vermieter-GmbH gegen die Gewinnerhöhung statt. Laut FG müssen ihre Ansprüche aus der Rückbauverpflichtung nicht aktiviert werden, weil deren Entstehung an den Bilanzstichtagen keineswegs gewiss gewesen war. Es fehlte an einer quasisicheren, hinreichend konkretisierten und damit realisierten Forderung. Das Finanzamt war mit diesem Ergebnis nicht einverstanden und zog vor den BFH, der das FG-Urteil jedoch bestätigt hat: Da die vertraglichen

Rückbauregelungen erst anwendbar waren, wenn die Infrastruktur zum Zeitpunkt der Vertragsbeendigung überhaupt noch existierte, war die Entstehung der Forderungen zum Bilanzstichtag keineswegs sicher. Eine Aktivierung schied deshalb auch nach Auffassung des BFH aus.

(Quelle: Breidenbach-Gruppe (BDO Alliance))

HAFTUNG EINES VORSTANDS-MITGLIEDS BEI PFLICHTWIDRIGEM VERHALTEN

Am 10.7.2025 entschied das Landgericht München zur Haftung des Vorstands einer Bank wegen einer nicht abgeführten Kapitalertragsteuer bei sog. Cum-Ex-Geschäften. Der Kläger war der Insolvenzverwalter über das Vermögen der Bank, die als Depotbank für die Transaktionen diente. Der beklagte Volljurist war Vorstandsmitglied der Bank. Im Streitfall wurde über die persönliche Haftung des Beklagten im Zusammenhang mit umfangreichen Aktiengeschäften entschieden. Im Kern ging es darum, dass im Rahmen einer komplexen Struktur Kapitalertragsteuer



RUNKEL

RECHTSANWÄLTE



//ERFAHRUNG. //ENGAGEMENT. //ERFOLG.

www.runkel-anwaelte.de





und Solidaritätszuschlag nicht abgeführt wurden. Parallel erhielt der Vorstand eine Zahlung von den Geschäftspartnern in Höhe von 1 Mio. €. Der Kläger machte daraufhin gegen den Beklagten einen Anspruch auf Rückzahlung geltend, da er diese als Zuwendung zur Durchführung einer bestimmten mit der Bank verbundenen Tätigkeit erhalten habe. Ferner nahm er den ehemaligen Vorstand auf Schadensersatz wegen steuerlicher Risiken in Anspruch.

Nach Auffassung des Landgerichts München vom 10.7.2025 sei der Vorstand dazu verpflichtet, im Zusammenhang mit dem Abschluss von Geschäften der Gesellschaft mit Dritten erlangte Gelder herauszugeben. Bei der erfolgten Zahlung handele es sich zudem um ein sog. „Schmiergeld“, dessen Erhalt maßgeblich von der Zusammenarbeit des Beklagten abhängig gewesen sei. Das Landgericht München konkretisiert den Sorgfaltsmaßstab für unternehmerische Entscheidungen von Geschäftsleitern. Hohe Risiken dürfen nur bei entsprechend geringer Eintrittswahrscheinlichkeit eingegangen werden. Eine absolute Pflicht zur Vermeidung existenzbedrohender Risiken besteht zwar nicht, im konkreten Fall war das Risiko jedoch erkennbar zu hoch.

Außerdem liege bei der Annahme einer Zahlung eine solch erhebliche Interessenkollision vor, dass sich der Kläger nicht auf das unternehmerische Ermessen im Sinne der Business Judgement Rule berufen könne. Zudem sei die Wahrscheinlichkeit, dass sich das Risiko der Insolvenz auch realisieren würde, zu groß gewesen, als dass ein sorgfältiger Geschäftsleiter dies hätte eingehen dürfen. Insbesondere hatte der Beklagte Kritik der Compliance-Abteilung der Bank an der steuerrechtlichen Rechtmäßigkeit der Transaktionen außer Acht gelassen.

(Quelle: HLB TREUMERKUR GmbH & Co. KG)



RÜCKSTELLUNGSBILDUNG IM ZUSAMMENHANG MIT EINEM VORRUHESTANDSMODELL

Zur Frage, ob zukünftige finanzielle Belastungen im Zusammenhang mit einem Vorruhestandsmodell bereits als Rückstellung steuermindernd berücksichtigt werden müssen, hat der BFH mit Urteil vom 5.2.2026 (Az. IV R 11/24) entschieden, dass

– für die Aufwendungen im Zusammenhang mit einem Vorruhestandsmodell die Bildung einer Rückstellung für ungewisse Verbindlichkeiten in Betracht kommen kann. Dies gilt auch für die Aufwendungen für die Arbeitnehmer, mit denen das Unternehmen am betreffenden Bilanzstichtag zwar noch keine gesonderte Freistellungsvereinbarung getroffen hat und die sich noch nicht in der Freistellungsphase befunden haben, die nach dem Anstellungsvertrag aber bereits einen entsprechenden Anspruch haben.

– Wird mit der während der Freistellung zu zahlenden Vergütung die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers während der gesamten Beschäftigungsdauer abgegolten, ist die Höhe der Rückstellungen nicht dergestalt zu bestimmen, dass sich die jeweiligen Rückstellungsbeträge für die betroffenen Arbeitnehmer beginnend mit dem Zeitpunkt der zivilrechtlichen Entstehung des Anspruchs auf spätere Freistellung bis zum planmäßigen Beginn der Freistellung in zeitanteilig gleichen Raten aufbauen. Vielmehr ist der voraussichtliche Erfüllungsbetrag auf

den Zeitraum zu verteilen, der mit Aufnahme des Dienstverhältnisses beginnt. Im Streitfall bot die Stpfl. bestimmten Führungskräften (Hierarchieebenen „Geschäftsführer“ bis „Gruppenleiter/Manager“) ein Vorruhestandsmodell an (sogenannte 70 %-Regelung). Die entsprechende Klausel im Arbeitsvertrag sah insbesondere vor, dass ab einem Zeitpunkt drei Jahre vor jenem Zeitpunkt, zu dem die Regelaltersgrenze erreicht wird, dem Angestellten angeboten wird, bei Fortzahlung von 70 % der für jedes Jahr vereinbarten jährlichen Bruttovergütung bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze von der Arbeitsleistung freigestellt zu werden, wenn die Dauer des Arbeitsvertrages am Tag der Regelaltersgrenze mindestens 25 Jahre beträgt. Der BFH bestätigt, dass die Stpfl. dem Grunde nach berechtigt war, bezüglich der Arbeitnehmer, denen sie eine Freistellung von der Arbeitsleistung gegen Zahlung von 70 % des Gehalts in Aussicht gestellt hat, für die auf künftige Freistellungsphasen mutmaßlich entfallenden Lohnzahlungsverpflichtungen Rückstellungen für ungewisse Verbindlichkeiten zu bilden. Die Stpfl. sei – z.T. aufschiebend bedingt durch den Ablauf einer Dienstzeit von mindestens 25 Jahren – verpflichtet, ihren begünstigten Arbeitnehmern eine Freistellung nach Maßgabe der 70 %-Regelung zu gewähren. Damit befinde sie sich (vor Erreichen der Regelaltersgrenze) im Rückstand. Denn die Arbeitnehmer hätten sich den Freistellungsanspruch durch ihre Vorleistung – die Arbeitsleistung – bereits erdient. Dies betreffe indes auch die Arbeitnehmer, mit denen die Stpfl. am betreffenden Bilanzstichtag noch keine gesonderte Freistellungsvereinbarung getroffen hatte. Denn auch insoweit habe die Stpfl. mit Blick auf die künftige Freistellung der Arbeitnehmer weniger geleistet, als sie nach dem Arbeitsvertrag für die Arbeitsleistung der Arbeitnehmer zu leisten verpflichtet ist. Entscheidend sei, dass der Anspruch auf Freistellung bereits im Arbeitsvertrag

begründet war. In der noch abzuschließenden Freistellungsvereinbarung wurden dann nur noch Details der Abwicklung geregelt.

Hinweis: Diese Entscheidung verdeutlicht, dass stets die getroffene Vereinbarung zu würdigen ist. Es ist insbesondere festzustellen, ob die Arbeitnehmer bereits einen Anspruch haben und welche Arbeitsleistungen hiermit abgegolten werden.

(Quelle: RMB Bachtig Steuerberatungsgesellschaft mbH)

BEHANDLUNG GEMISCHT GENUTZTER WIRTSCHAFTSGÜTER KONKRETISIERT

Das Bundesfinanzministerium (BMF) hat sich zum Vorsteuerabzug bei gemischt genutzten Wirtschaftsgütern sowie zur Abgrenzung und Behandlung

unentgeltlicher Wertabgaben geäußert. Beim Vorsteuerabzug ist konsequent zwischen der Verwendung für unternehmerische und nichtunternehmerische Zwecke zu unterscheiden. Wird ein einheitlicher Gegenstand sowohl unternehmerisch als auch privat genutzt, kann er insgesamt dem Unternehmen zugeordnet werden, so dass ein voller Vorsteuerabzug möglich ist. Die spätere Privatnutzung unterliegt dann der Besteuerung als unentgeltliche Wertabgabe. Bei einer Nutzung sowohl für unternehmerische als auch für nichtwirtschaftliche Tätigkeiten besteht kein Zuordnungswahlrecht, sondern ein zwingendes Aufteilungsgebot. Der Vorsteuerabzug ist in diesem Fall entsprechend der tatsächlichen bzw. beabsichtigten Verwendung aufzuteilen. Dies gilt gleichermaßen für sonstige Leistungen und Lieferungen

vertretbarer Sachen. Eine zentrale Neuregelung betrifft die Behandlung nachträglicher Nutzungsänderungen. Das BMF hat bei einer Verschiebung zugunsten des nichtwirtschaftlichen Bereichs die bisherige Annahme einer unentgeltlichen Wertabgabe aufgegeben. Maßgeblich für die Vorsteueraufteilung ist jetzt das Nutzungsverhältnis zum Zeitpunkt des Leistungsbezugs. Spätere Änderungen stellen keine unentgeltliche Wertabgabe mehr dar, sondern eine Änderung der Verhältnisse, die eine Vorsteuerberichtigung auslösen kann. Dies gilt sowohl bei einer Verschiebung zugunsten des unternehmerischen als auch zugunsten des nichtwirtschaftlichen Bereichs sowie bei Nutzungsübertragungen zwischen beiden Sphären.

(Quelle: Breidenbach-Gruppe (BDO Alliance))



Prozessorientierte Führungs- und Organisationssysteme

Das F.E.E.®-Erfolgsrezept

Wir stärken Stärken.

swiss made software

Vorteile & Nutzen der winF.E.E.®

Mit der winF.E.E.® erhalten Sie ein Werkzeug, das einfach zu bedienen, übersichtlich und innovationsfördernd ist. Wir haben die Vorteile und den Nutzen für Sie in der nachfolgenden Grafik zusammengefasst:

01	02	03	04	05	06	07
Prozessbeschreibung	Übernahme	Dokumente	Volltextsuche	Verbesserungstool	Aufgabenverwaltung	Archiv
01 Alle wichtigen Prozesse Ihres Unternehmens sind einfach und klar beschrieben. Die entsprechenden Dokumente verwalten Sie strukturiert und übersichtlich.	02 Bestehende Dokumente und Formulare können Sie einfach in die winF.E.E.® Prozessgruppen übernehmen.	03 Mit der Volltextsuche haben Sie ein zusätzliches Instrument, um Dokumente schnell und einfach zu finden.	04 Das integrierte Verbesserungstool ermöglicht es, Vorschläge von Mitarbeitenden zeitnah zu bearbeiten.	05 Mit der Protokollfunktion und Aufgabenverwaltung haben Sie Termine, Tätigkeiten und Zuständigkeiten immer im Blick.	06 Die winF.E.E.® zeichnet automatisch den gesamten Lebenszyklus Ihrer Dokumente auf – von der Entstehung bis zur Archivierung.	07 Sie können mit der winF.E.E.® umfassende Auswertungen vornehmen, beispielsweise nach Aufgaben, Rollen und Verantwortlichkeiten.



service@akademie-educate.de
www.akademie-educate.de

Tel.: +49 202 2 54 50 06

ISO 9001
zertifiziert

BRASILIAN – DER PULS SÜDAMERIKAS ZWISCHEN REGENWALD UND LEBENSFREUDE



BRASILIEN FASZINIERT MIT GEGENSÄTZEN: UNBERÜHRTER REGENWALD TRIFFT AUF PULSIERENDE METROPOLN, ENDLOSE STRÄNDE AUF KULTURELLE VIELFALT UND WIRTSCHAFTLICHE DYNAMIK. ZWISCHEN AMAZONAS, KARNEVAL UND MEGASTÄDTEN ZEIGT SICH EIN LAND, DAS SO FACETTENREICH IST WIE KAUM EIN ANDERES – VOLLER ENERGIE, LEBENSFREUDE UND HERAUSFORDERUNGEN.



ansteckenden, tief verwurzelten Lebensfreude. Wer Brasilien betritt, taucht ein in ein Meer aus Farben, Klängen und Düften, das einen so schnell nicht mehr loslässt.

RIO DE JANEIRO & ILHA GRANDE: DIE SEELE DER CARIOCAS

Es gibt wohl kaum eine Stadt auf der Welt, deren Kulisse so dramatisch und atemberaubend ist wie die von Rio de Janeiro. Eingebettet zwischen steil aufragenden Granitfelsen, dem tiefblauen Ozean und üppigem Regenwald entfaltet die Metropole eine magische Anziehungskraft.

Der Corcovado: Hoch oben über der Stadt wacht die monumentale Christusstatue Cristo Redentor mit ausgebreiteten Armen über die Einwohner, die liebevoll Cariocas genannt werden. Der Blick von hier oben ist fast schon schwindelerregend schön.

Der Zuckerhut: Eine Fahrt mit der traditionsreichen Seilbahn hinauf zum Pão de Açúcar belohnt besonders zum Sonnenuntergang mit einem unvergesslichen Panorama, wenn die Lichter der Stadt wie ein Teppich aus Diamanten zu funkeln beginnen.

Copacabana und Ipanema: An diesen weltberühmten Strandabschnitten pulsiert das wahre Leben. Hier wird geflirtet, gelacht, Strandfußball gespielt, Mate-Limonaden-Mischgetränke getrunken, die eisgekühlt gezapft werden, oder wahlweise auch der ein oder andere Caipirinha geschlürft.

Doch Rio hat viele Gesichter. Ein geführter Besuch in den Favelas wie Rocinha oder Vidigal zeigt die sozialen Kontraste des Landes, offenbart aber auch eine unglaubliche kreative Energie, nachbarschaftlichen Zusammenhalt und eine lebendige Kunst- und Musikszene.

Reisetipp: Wer dem Trubel der Metropole für ein paar Tage entfliehen möchte, nimmt die Fähre nach Ilha Grande. Auf dieser komplett autofreien Insel scheint die Zeit stehen geblieben zu sein. Dichter Atlantischer Regenwald schmiegt sich an traumhafte, naturbelassene Sandstrände, die regelmäßig zu den schönsten Stränden der Welt gekürt werden.

SÃO PAULO & FLORIANÓPOLIS: BETON-DSCHUNGEL UND MAGISCHE INSELN

Ein spektakulärer Panoramablick auf Rio de Janeiro, der von der berühmten Zuckerhutseilbahn aufgenommen wurde.

(Foto Seite 42-43)

Lautes und buntes Treiben in den Gassen von Salvador de Bahia.

(Foto oben)

Wenn man an der Copacabana steht und der Rhythmus der Sambatrommeln sich mit dem Rauschen des Atlantiks vermischt, begreift man schnell:

Brasilien ist kein Land, das man einfach nur bereist, es ist eine intensive emotionale Erfahrung. Als fünftgrößtes Land der Erde bricht dieser südamerikanische Riese mit allen Dimensionen. Es ist ein faszinierender eigener Kosmos aus pulsierenden Megametropolen, unberührten Naturwundern, kolonialer Geschichte und einer



Kontrastreicher könnte die Reise kaum weitergehen. São Paulo, das wirtschaftliche Herz des Landes, empfängt den Besucher mit einer schier endlosen Skyline aus Wolkenkratzern. Es ist ein gigantischer Schmelztiegel der Kulturen, eine absolute Kultur- und Food-Metropole. Zwischen avantgardistischer Architektur, exzellenten Museen wie dem MASP und einer Street-Art-Szene, die weltweit ihresgleichen sucht, spürt man den unaufhörlichen Vorwärtsdrang Brasiliens. Einen völlig anderen Lebensentwurf findet man im Süden, in Florianópolis. Die Ilha da Magia (Insel der Magie), wie sie von den Einheimischen genannt wird, ist ein Eldorado für Naturbegeisterte und Surfer. Mit über 40 Stränden, versteckten Lagunen und entspannten Fischerdörfern verbindet „Floripa“ moderne Lebensqualität mit wilder, ungezähmter Natur.

PARATY: EIN SCHRITT ZURÜCK IN DIE KOLONIALZEIT

An der Costa Verde, auf halbem Weg zwischen Rio und São Paulo, liegt das charmante Kolonialstädtchen Paraty. Wer durch die historische Altstadt schlendert, unternimmt eine echte Zeitreise. Die Straßen sind mit grobem, unebenem Kopfsteinpflaster, dem sogenannten Pé de Moque, ausgelegt und die weiß getünchten Häuser mit ihren bunt umrandeten Fenstern und Türen spiegeln die koloniale Architektur des 17. und 18. Jahrhunderts wider. Einst ein wichtiger Hafen für den Goldexport aus dem Landesinneren, zieht Paraty heute Künstler, Literaten und Ruhesuchende an.

DER RUF DES REGENWALDES: FLUSSKREUZFahrt AUF DEM AMAZONAS

Das ultimative Abenteuer wartet im Norden des Landes. Von der Dschungelmetropole Manaus aus, wo das legendäre, prunkvolle Opernhaus Teatro Amazonas von der goldenen Ära des Kautschukbooms erzählt, startet der Weg tief hinein

Ein Blick auf die Bucht mit dem Strand von Ipanema, im Vordergrund die Favela Vidigal. (Foto oben)



Zwei afro-brasilianische Frauen, die traditionelle Bahia-Kleidung (traje de baiana) tragen, die sich durch breite weiße Spitzenröcke, rituelle Halsketten und bunte Turbane (Pano da Costa und Torço) auszeichnen, die typisch für die Kultur von Salvador de Bahia sind.
(Foto oben)

in das größte zusammenhängende Waldgebiet der Erde. Eine Flusskreuzfahrt auf dem Amazonas und seinen Nebenflüssen ist eine Expedition für alle Sinne. Schon der Beginn ist spektakulär: Beim Encontro das Águas (Treffen der Wässer) fließen der helle, lehmige Rio Solimões und der tiefschwarze Rio Negro kilometerweit nebeneinander her, ohne sich zu vermischen – ein faszinierendes Naturschauspiel, bedingt durch unterschiedliche Temperaturen, Fließgeschwindigkeiten und Wasserdichten. An Bord eines traditionellen Holzschiffes gleitet man lautlos durch die schmalen Kanäle (Igapós) und überschwemmten Waldgebiete. Währenddessen schläft der Dschungel links und rechts an den Ufern nie. Tagsüber sieht man mit etwas Glück die seltenen rosa Flussdelfine (Botos), träge Faultiere in den Baumkronen oder lautstarke Brüllaffen. Nachts verwandelt sich der Regenwald in ein ohrenbetäubendes Konzert aus Zikaden, Fröschen und den geheimnisvollen Rufen der Nachtvögel, während die Guides im Schein der Taschenlampen nach den rot leuchtenden Augen der Kaimane Ausschau halten.

Hinweis für Tierliebhaber: Wer Tiere in freier Wildbahn noch einfacher und in größerer Zahl

beobachten möchte, sollte zusätzlich das Pantanal im Südwesten ansteuern – das größte Binnenland-Feuchtgebiet der Welt bietet weltweit die beste Kulisse für die Sichtung von Jaguaren, Ameisenbären und riesigen Schwärmen von Aras.

DIE WEIßEN WÜSTEN DES NORDENS UND DAS AFRIKANISCHE HERZ

Ganz im Norden Brasiliens liegt ein Ort, der wie von einem anderen Planeten wirkt: die Lençóis Maranhenses. Diese einzigartige Dünenlandschaft erstreckt sich über Kilometer entlang der Küste. Das Besondere geschieht nach der Regenzeit: In den Tälern zwischen den riesigen, strahlend weißen Sanddünen sammelt sich das Regenwasser und bildet Tausende von glasclaren, türkisblauen und smaragdgrünen Lagunen. Ein Bad in diesen warmen Süßwasserseen mitten in der Wüste ist ein surreales und tief beeindruckendes Erlebnis.

Reist man weiter östlich an die Küste, erreicht man Salvador da Bahia. Die Stadt ist das kulturelle und afrikanische Herz Brasiliens. Im historischen Viertel Pelourinho, das zum UNESCO-Weltkulturerbe gehört, spürt man die afro-brasilianischen Wurzeln an jeder Ecke. Der Duft von Acarajé (in Palmöl frittierte Bohnenbällchen) liegt in der Luft, der Rhythmus der Olodum-Trommeln bringt den Boden zum Beben und die eleganten Bewegungen der Capoeira-Tänzer faszinieren die Passanten.

Weiter nördlich locken entspannte Strandparadiese wie Jericoacoara oder Pipa, wo sich mächtige Sanddünen, Kokoswälder und ein entspannter Surfer-Vibe zu einer perfekten Kulisse für Weltenbummler vereinen.

DIE IGUAZÚ-WASSERFÄLLE: DAS TOSENDE FINALE

Keine Brasilienreise wäre komplett ohne den Besuch eines der gewaltigsten Naturwunder der Erde: den Iguazú-Wasserfällen im Dreiländereck zu Argentinien und Paraguay. Auf einer Breite von knapp drei Kilometern stürzen hier gigantische Wassermassen über bis zu 82 Meter hohe Kaskaden mitten in den dichten subtropischen Regenwald. Es empfiehlt sich dringend, beide Seiten zu besuchen:



Die brasilianische Seite: Sie bietet den ultimativen, atemberaubenden Panorama-Überblick über das gesamte Hufeisen der Fälle. Von einem Steg aus sieht man dem berühmten Teufelschlund (Garganta del Diablo) direkt ins Gesicht – die tosenden Wassermassen, die gewaltige Gischt und das ohrenbetäubende Donnern sind hautnah zu erleben.

Die argentinische Seite: Sie bringt den Besucher über ein ausgeklügeltes System von Stegen bis an den oberen Rand des Teufelsschlunds heran – man steht buchstäblich über dem Abgrund und wird dabei garantiert klatschnass.

SAUDADE: EIN GEFÜHL, DAS BLEIBT

Wenn man schließlich im Flugzeug sitzt, den Blick ein letztes Mal über die grüne Küste und das endlose Blau des Meeres schweifen lässt, schleicht sich ein ganz bestimmtes Gefühl in das Herz eines jeden Reisenden. Die Brasilianer haben dafür ein wunderschönes, unübersetzbares Wort geprägt: Saudade. Saudade beschreibt eine tiefe, bittersüße emotionale Sehnsucht nach einem Ort, einer Person oder einer vergangenen Zeit. Es ist das schmerzhaft, aber gleichzeitig wunderbar liebevolle Gefühl, etwas zutiefst zu vermissen, von

dem man weiß, dass dieser Moment in genau jener Form vielleicht nie wieder zurückkehrt. Es ist die Sehnsucht nach dem warmen Licht Rios, dem Duft des Amazonas-Regenwaldes, dem unbeschweren Lächeln der Menschen und der Leichtigkeit des Seins, die in Brasilien ansteckend ist. Saudade ist ein Gefühl, das bleibt. Bis man irgendwann wiederkommt. Wir möchten dem Reiseanbieter Holiday Extras für diesen interessanten und inspirierenden Bericht danken, besonders der Autorin Laura Günthner, die uns Lesern einen Einblick gewährt in dieses riesige, beeindruckende und fröhlich-stimmungsvolle Land. Aufgrund der Größe und Vielfalt dieses Landes konnten wir nur einen kleinen Appetizer bieten, entdecken sollte es jeder Reisende selbst. Wer eine Brasilienreise plant, findet bei Holiday Extras alles rund um den Reiseantritt: Vom Parkplatz direkt am Flughafen über komfortable Airport-Hotels und luxuriöse Lounges bis hin zum Transferservice. So beginnt das Abenteuer schon am Flughafen, noch bevor das Flugzeug abhebt.

TEXT: LAURA GÜNTNER

FOTOS: REISEARCHIV HOLIDAY EXTRAS,
KATJA WEINHEIMER

Iguazu - Das größte
Wasserfallsystem der
Welt.
(Foto oben)

INSOLVENZEN

Über das Vermögen der im Handelsregister des Amtsgerichts Wuppertal unter HRB 33279 eingetragenen BT Transporte GmbH, gegründet am 21.06.2022, Beethovenstr. 8, 42655 Solingen, gesetzlich vertreten durch den Geschäftsführer Herrn Metin Öztürk, Beethovenstr. 8, 42655 Solingen. Geschäftszweig: Transportdienstleistungen ist wegen Zahlungsunfähigkeit und Überschuldung, am 03.07.2026, um das Insolvenzverfahren eröffnet. Die Eröffnung erfolgt aufgrund des am 12.05.2025 bei Gericht eingegangenen Antrags einer Gläubigerin sowie eines am 15.05.2025 eingegangenen, zulässigen Antrags einer weiteren Gläubigerin. Zugleich werden die Verfahren 504 IN 99/25 und 504 IN 93/25 unter Führung des zuerst genannten miteinander verbunden (§ 4 InsO, § 147 ZPO). Zum Insolvenzverwalter wird ernannt Rechtsanwalt Robin Schmah, Höhscheider Str. 116, 42699 Solingen, Telefon: 0212 130608 0, Fax: 0212 130 608 99, www.atn-ra.de.

Über das Vermögen der im Handelsregister des Amtsgerichts Wuppertal unter HRB 33202 eingetragenen Ansari & Gier Group

GmbH, Schwelmer Str. 127, 42389 Wuppertal, frühere Anschrift: Hastener Str. 47, 42855 Remscheid,, gesetzlich vertreten durch die Geschäftsführer Herrn Shayan Ansari, Hastener Str. 47, 42855 Remscheid und Herrn Leonard Gier, Hastener Str. 47, 42855 Remscheid. Geschäftszweig: Unternehmensberatung ist wegen Zahlungsunfähigkeit und Überschuldung, am 06.07.2026, das Insolvenzverfahren eröffnet. Die Eröffnung erfolgt aufgrund des am 31.05.2025 bei Gericht eingegangenen Antrags der Schuldnerin. Zum Insolvenzverwalter wird ernannt Rechtsanwalt Sven Bader, Hindenburgstr. 30, 42853 Remscheid, Telefon: 02191/421010, Fax: 02191/421070. Forderungen der Insolvenzgläubiger sind bis zum 17.08.2026 unter Beachtung des § 174 InsO beim Insolvenzverwalter anzumelden.

Über das Vermögen der im Handelsregister des Amtsgerichts Wuppertal unter HRB 33321 eingetragenen Rohr- und Kanalbetrieb Achim Heinemann GmbH, Wichlinghauser Str. 92 a, 42277 Wuppertal, gesetzlich vertreten durch den Geschäftsführer Herrn Achim Rainer Heinemann, Wichlinghauser Str. 92a, 42277 Wuppertal ist wegen Zahlungs-

unfähigkeit und Überschuldung, am 14.07.2026, das Insolvenzverfahren eröffnet. Die Eröffnung erfolgt aufgrund des am 12.05.2026 bei Gericht eingegangenen Antrags der Schuldnerin. Zum Insolvenzverwalter wird ernannt Rechtsanwalt Nikolaos Antoniadis, Obenitterstraße 21, 42719 Solingen, Telefon: 0212 22 66 05 01, Fax: 0212 22 66 05 02. Forderungen der Insolvenzgläubiger sind bis zum 25.08.2026 unter Beachtung des § 174 InsO beim Insolvenzverwalter anzumelden.

Über das Vermögen des Herrn Marius Christian Kaminski, geboren am 01.12.1977, Rhönstr. 56, 42349 Wuppertal, Inhaber der im Handelsregister des Amtsgerichtes Wuppertal unter HRA 24684 eingetragenen Firma Leiblich e.K., An den Friedhöfen 21, 42369 Wuppertal ist wegen Zahlungsunfähigkeit, am 13.07.2026, das Insolvenzverfahren eröffnet. Die Eröffnung erfolgt aufgrund des am 07.07.2026 bei Gericht eingegangenen Antrags des Schuldners sowie eines am 08.09.2025 eingegangenen Antrags eines Gläubigers und eines am 17.12.2025 eingegangenen Antrags eines weiteren Gläubigers. Zugleich werden die Verfahren 504 IN

130/26 und 504 IN 256/25 und 504 IN 178/25 unter Führung des zuerst genannten miteinander verbunden (§ 4 InsO, § 147 ZPO). Zum Insolvenzverwalter wird ernannt Rechtsanwalt Christoph Nüsser, Ehrenhainstraße 1, 42329 Wuppertal, Telefon: 0202/747043-0, Fax: 0202/747043-1. Forderungen der Insolvenzgläubiger sind bis zum 24.08.2026 unter Beachtung des § 174 InsO beim Insolvenzverwalter anzumelden.

Über das Vermögen der im Register des Amtsgerichts Wuppertal unter HRB 23119 eingetragenen Management & Business Systems UG (MBS) (haftungsbeschränkt), Richard-Dehmel-Str. 2, 40699 Erkrath, gesetzlich vertreten durch den Geschäftsführer Herrn Reinhard Sturr, Richard-Dehmel-Str. 2, 40699 Erkrath ist wegen Zahlungsunfähigkeit und Überschuldung, am 17.07.2026, das Insolvenzverfahren eröffnet. Die Eröffnung erfolgt aufgrund des am 20.04.2026 bei Gericht eingegangenen Antrags der Schuldnerin. Zum Insolvenzverwalter wird ernannt Rechtsanwalt Simon Beckschäfer, Kurze Straße 1, 40213 Düsseldorf, Telefon: 0211/200 501 0, Fax: 0211/200 501 55. Forderungen der Insolvenzgläubiger sind bis

Unser Service für Sie:

- 🔧
- 🔧
- 🔧
- 🔧

FAIR SERVICE CENTER

- ✓ AU / HU
- ✓ Unfälle: Karosserie- & Lackschäden
- ✓ Räderwechsel
- ✓ Ersatzwagen
- ✓ Klima Check
- ✓ Inspektion nach Herstellervorgaben (Die Garantie bleibt erhalten)

Fair. Schnell. Kompetent.

Telefon
0202 43 23 42

Öffnungszeiten:
Mo. - Do.: 8.00 - 18.00 Uhr
Fr.: 8.00 - 16.30 Uhr
Sa.: 9.00 - 13.00 Uhr

www.autoservicecenter.org
Steinbeck 37
42119 Wuppertal - Elberfeld

zum 28.08.2026 unter Beachtung des § 174 InsO beim Insolvenzverwalter anzumelden.

Über das Vermögen der HNI Holger Notthoff Industriepersonal GmbH, Hofkamp 33, 42103 Wuppertal, gesetzlich vertreten durch die Geschäftsführerin Frau Sabine Klee, Hofkamp 33, 42103 Wuppertal ist wegen Zahlungsunfähigkeit, am 17.07.2026, das Insolvenzverfahren eröffnet. Die Eröffnung erfolgt aufgrund des am 31.03.2025 bei Gericht eingegangenen Antrags der Schuldnerin. Zum Insolvenzverwalter wird ernannt Rechtsanwalt Holger Syldath, Turmhof 15, 42103 Wuppertal. Forderungen der Insolvenzgläubiger sind bis zum 28.08.2026 unter Beachtung des § 174 InsO beim Insolvenzverwalter anzumelden.

Über das Vermögen der im Handelsregister des Amtsgerichts Wuppertal unter HRB34436 eingetragenen AIS Import & Export GmbH, Niermannsweg 11, 40699 Erkrath, gesetzlich vertreten durch den Geschäftsführer Herrn Nabo Nabo, Bahnhofstr. 20, 53424 Remagen ist wegen Zahlungsunfähigkeit und Überschuldung, am 16.07.2026, das Insolvenzverfahren eröffnet.

Die Eröffnung erfolgt aufgrund des am 14.11.2025 bei Gericht eingegangenen Antrags eines Gläubigers. Zum Insolvenzverwalter wird ernannt Rechtsanwalt Simon Beckschäfer, Kurze Straße 1, 40213 Düsseldorf. Forderungen der Insolvenzgläubiger sind bis zum 27.08.2026

fähigkeit, am 29.07.2026, das Insolvenzverfahren eröffnet. Die Eröffnung erfolgt aufgrund des am 08.07.2026 bei Gericht eingegangenen Antrags der Schuldnerin. Zum Insolvenzverwalter wird ernannt Christoph Chrobok, Mankhauser Straße 7a, 42699 Solingen, Telefon:

505 IN 301/25 und 512 IN 68/26 und 505 IN 326/25 (jeweils weitere Gläubiger) unter Führung des zuerst genannten miteinander verbunden (§ 4 InsO, § 147 ZPO). Zur Insolvenzverwalterin wird ernannt Rechtsanwältin Marion Rodine, Friedrich-Ebert-Str. 146, 42117 Wuppertal, Telefon: 0202 - 30 20 71, Fax: 0202 311496. Forderungen der Insolvenzgläubiger sind bis zum 04.09.2026 unter Beachtung des § 174 InsO bei der Insolvenzverwalterin anzumelden.

Über das Vermögen der im Handelsregister des Amtsgerichts Wuppertal unter HRB 34350 eingetragenen HS-Projektbau GmbH, Niermannsweg 11-15, 40699 Erkrath, gesetzlich vertreten durch den Geschäftsführer Herrn Samet Hysku, Volmerswerther Str. 121, 40221 Düsseldorf ist wegen Zahlungsunfähigkeit, am 28.07.2026, das Insolvenzverfahren eröffnet. Die Eröffnung erfolgt aufgrund des am 29.04.2026 bei Gericht eingegangenen Antrags einer Gläubigerin. Zum Insolvenzverwalter wird ernannt Rechtsanwalt Dr. Biner Bähr, Laurentiusstr. 24, 42103 Wuppertal. Forderungen der Insolvenzgläubiger sind bis zum 07.09.2026 unter Beachtung des § 174 InsO beim Insolvenzverwalter anzumelden.

educate.nrw

unter Beachtung des § 174 InsO beim Insolvenzverwalter anzumelden.

Über das Vermögen der im Handelsregister des Amtsgerichts Wuppertal unter HRA 18844 eingetragenen Tigges Edelstahltechnik GmbH & Co. KG, Dieselstr. 3, 42781 Haan, gesetzlich vertreten durch die persönlich haftende Gesellschafterin, die im Handelsregister des Amtsgerichts unter HRB eingetragene Tigges Beteiligungs-GmbH GmbH, Dieselstr. 3, 42781 Haan, diese vertreten durch die Geschäftsführerinnen Frau Sabine Inge Tigges, Am Bergang 30, 42349 Wuppertal, und Frau Natalie Tigges, Kohlfurther Str. 22g, 42349 Wuppertal, ist wegen drohender Zahlungsun-

0212-221720, Fax: 02122217218. Forderungen der Insolvenzgläubiger sind bis zum 09.09.2026 unter Beachtung des § 174 InsO beim Insolvenzverwalter anzumelden.

Über das Vermögen der im Register des Amtsgerichts Wuppertal unter HRB 35296 eingetragenen Mehmet Cinar UG (haftungsbeschränkt), Friedrich-Ebert-Str. 131, 42117 Wuppertal, gesetzlich vertreten durch den Geschäftsführer Herrn Mehmet Cinar, Kannebäckerstr. 48, 51105 Köln ist wegen Zahlungsunfähigkeit, am 24.07.2026, das Insolvenzverfahren eröffnet. Die Eröffnung erfolgt aufgrund des am 25.11.2025 bei Gericht eingegangenen Antrags eines Gläubigers. Zugleich werden die Verfahren

WERBEN HilFT VERKAUFEN!

Probieren Sie es an dieser Stelle einmal aus.

Weitere Infos erhalten Sie bei uns:

Tel.: 02191 / 50 663

info@bvg-menzel.de

www.bvg-menzel.de



BERGISCHE

VERLAGSGESELLSCHAFT MENZEL

GMBH & CO. KG



125 JAHRE-HEIZOEL-VORST

Deutscher Ring 69 • 42327 Wuppertal • Telefon 744035

Wir unterstützen Sie!



TREUMERKUR

Wirtschaftsprüfung | Steuerberatung
Unternehmensberatung

Im September 2026



TITELTHEMA: EIN KLICK, UND DIE FIRMA STEHT STILL

CYBERSICHERHEIT IM MITTELSTAND

SERIE: ABENTEUER GRÜNDEN

HEUTE GRÜNDEN, MORGEN GESTALTEN

NAMEN UND NACHRICHTEN

ERFOLGREICH BERGISCH

SERVICE

STEUERN, RECHT, VERSICHERUNGEN



FÜR SIE UNTERWEGS: DIE INSEL JUIST –

DEN GEZEITEN UNTERLEGEN

IMPRESSUM



Herausgeber und Eigentümer:
Bergische Verlagsgesellschaft
Menzel GmbH & Co. KG

Gertenbachstraße 20
42899 Remscheid
Fon 02191 50663
Fax 02191 54598
Mail info@bvg-menzel.de
Net www.bvg-menzel.de
Net www.der-bergische-unternehmer.de

VERLAG:

Bergische Verlagsgesellschaft
Menzel GmbH & Co. KG
Katja Weinheimer
Fon 02191 5658170
Fax 02191 54598
Mail katja.weinheimer@bvg-menzel.de
Mail info@bvg-menzel.de

REDAKTION:

Katja Weinheimer (verantwortlich)
Brigitte Waldens
Fon 02191 50663
Fax 02191 54598
Mail redaktion@bvg-menzel.de

MARKETING, KONZEPTION/LAYOUT:

Eduardo Rahmani
Fon 02191 5658298
Fax 02191 54598
Mail eduardo.rahmani@bvg-menzel.de

ANZEIGENLEITUNG:

Manfred Lindner
Fon 02191 50663
Fax 02191 54598
Mail anzeigen@bvg-menzel.de
Preisliste Nr. 10, ab 1. Januar 2026

DRUCK:

D+L Printpartner GmbH Bocholt

Der Inhalt dieses Magazins wurde sorgfältig erarbeitet. Herausgeber, Redaktion, Autoren und Verlag übernehmen dennoch keine Haftung für Druckfehler. Für unverlangt eingesandte Manuskripte und Fotos wird keine Gewähr übernommen. Nachdruck – auch auszugsweise – nur mit Quellenangabe gestattet. Mit Namen oder Initialen gezeichnete Beiträge geben die Meinung des Verfassers, aber nicht unbedingt die des Verlags wieder. Bezugspreis im Jahresabonnement beträgt 25.00 €.



Qualität verbindet.

Die D+L Mediengruppe ist seit über 40 Jahren als Full-Service-Dienstleister für Printmedien am Markt.



IHRE DRUCKEREI IN NRW

Hier mehr erfahren!



D+L Printpartner GmbH
Schlavenhorst 10 | 46395 Bocholt
(02871) 24 66-0



Your Culture - Our Ideas.

Lassen Sie sich für Ihr Office inspirieren.



PLANUNG



DESIGN



EINRICHTUNG

Showroom Wuppertal

Uellendahler Straße 447
42109 Wuppertal
0202-519876-70

info@lechner-hayn.com
www.lechner-hayn.com



 **lechner+hayn**

vitra.



MUUTO

brunner ::

WALTER KNOLL

bene