

02
2026

AUS- UND WEITERBILDUNG

MIT GEZIELTER QUALIFIZIERUNG
DEM FACHKRÄFTEMANGEL BEGEGNEN

32 Serie
Abenteuer Gründen:
Auf den Zahn gefühlt

36 Gastkommentar
Social Engineering auf
dem Vormarsch

42 Unterwegs
Ischia – Insel der Quellen
und Gärten

Den Betrieb richtig steuern



RMB Bachtig Steuerberatungsgesellschaft mbH
Lindemannstraße 82
40237 Düsseldorf

Telefon: +49 211 672044 | Telefax: +49 211 684546
www.rmb-steuerberatung.de | info@rmb-steuerberatung.de



Bachtig Steuerberatungsgesellschaft mbH



ZWISCHEN INNOVATION UND LEBENSQUALITÄT

Das Bergische Land und der Kreis Mettmann bilden eine dynamische Wirtschaftsregion im Herzen Nordrhein-Westfalens, die Tradition und Innovation erfolgreich verbindet. In Zeiten des Fachkräftemangels und der digitalen Transformation ist die **Aus- und Weiterbildung zum entscheidenden Erfolgsfaktor** geworden – eine Herausforderung, die regionale Unternehmen mit bemerkenswertem Engagement annehmen.

Ein herausragendes Beispiel für die Verbindung von **fachlicher Kompetenz und Mitarbeiterentwicklung** ist die Prinoa Dental GmbH. Das Unternehmen hat sich nicht nur als wichtiger Akteur im Dentalsektor etabliert, sondern setzt auch Maßstäbe in der beruflichen Qualifizierung. Durch strukturierte Ausbildungsprogramme, kontinuierliche Weiterbildungsangebote und moderne **Schulungskonzepte investiert Prinoa Dental gezielt in die Zukunft seiner Mitarbeiter**. Diese Philosophie spiegelt wider, was erfolgreiche Unternehmen im Bergischen Land auszeichnet. Die Erkenntnis, dass qualifizierte und motivierte Fachkräfte das wichtigste Kapital sind.

Doch zur modernen Unternehmenskultur gehört mehr als fachliche Exzellenz. Die Balance zwischen Beruf und Privatleben, zwischen Leistung und Erholung wird zunehmend wichtiger. Hier können wir von der **mediterranen Lebensphilosophie lernen**, wie sie auf den italienischen Inseln Ischia und Procida gelebt wird. **Diese Perlen im Golf von Neapel** stehen für Entschleunigung, Regeneration und Lebensfreude – Werte, die auch in der modernen Arbeitswelt ihren Platz finden sollten.

Herzlichst
Katja Dürheim

ZUVERLÄSSIG



**CREDITREFORM.
MIT SICHERHEIT MEHR WERT.**

Sichere Geschäfte und unternehmerischer Erfolg basieren auf der Bonität Ihrer Kunden. Diese selbst zu überprüfen kostet Zeit und Nerven. Nutzen Sie deshalb die Wirtschaftsinformationen von Creditreform: Umfassend recherchiert, kompetent analysiert, zuverlässig bewertet. Und leicht verständlich und übersichtlich aufbereitet. Gewissheit aus einer Hand. **Sprechen Sie mit uns.**

Creditreform Wuppertal

Werth 91+93 • 42275 Wuppertal

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

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



Creditreform



22 AUS- UND WEITERBILDUNG

Mit gezielter Qualifizierung dem Fachkräftemangel begegnen



32

SERIE: ABENTEUER GRÜNDEN!
„Qualifizierte und motivierte Fachkräfte sind das wichtigste Kapital“ so der Geschäftsführer Marcus Kalb

36

GASTKOMMENTAR
Social Engineering auf dem Vormarsch. Deepfakes rücken die Sicherheit von Führungskräften stärker in den Fokus





42

FÜR SIE UNTERWEGS

Ischia – Insel der Quellen und Gärten

NAMEN & NACHRICHTEN

- 06 Der Arbeitsmarkt im Städtedreieck: Saisonaler Anstieg der Arbeitslosigkeit zum Jahresbeginn
- 07 Sachliche Debatte über Arbeitszeit und Fachkräftesicherung
- 08 Gira beruft Hanno Froese als weiteren Geschäftsführer
- 09 Auftragslage der Unternehmen leicht entspannt
- 10 Für noch mehr Sichtbarkeit: Neues Mitglied im Leibniz-Forschungsnetzwerk Bildungspotenziale.
- 11 Einzelhandel bleibt unter Druck, Ausblick auf 2026 vorsichtig optimistisch.
- 12 Sparkassen-Azubis beenden erfolgreich ihre Ausbildung
- 12 Geschäftsklima in der Autoindustrie etwas besser
- 13 Luca Gierens verstärkt den AGV Remscheid im Arbeitsrecht und ERA
- 14 Metall- und Elektroindustrie, Konjunkturumfrage 2025/2026
- 15 Exporterwartungen leicht gestiegen
- 16 Automotive-Branche im Wandel
- 17 Volksbank im Bergischen Land: Sechs Azubis erfolgreich ins Berufsleben gestartet.
- 18 Tannenhof-Psychiatrie bald auch am Rhein
- 20 Thielenhaus Technologies ist Weltmarktführer 2026

- 20 Stellenabbau verlangsamt sich
- 21 Rechtsanspruch auf Teilzeit: Aus der Zeit gefallen

TITEL

- 2 Aus und Weiterbildung
- Interview:** Mit gezielter Qualifizierung dem Fachkräftemangel begegnen

SERIE: „ABENTEUER GRÜNDEN“

- 3 Auf den Zahn gefühlt

GASTKOMMENTAR

- 3 Social Engineering auf dem Vormarsch. Deepfakes rücken die Sicherheit von Führungskräften stärker in den Fokus

AUS DER PRAXIS

- 37 Recht, Finanzen, Steuern

FÜR SIE UNTERWEGS

- 4 Ischia – Insel der Quellen und Gärten

RUBRIKEN

- 48 Insolvenzen
- 50 Vorschau/Impressum

UNTERNEHMER BEGLEITEN

(m/w/d)

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

© Roberto Sorin – stock.adobe.com

Saisonaler Anstieg der Arbeitslosigkeit zum Jahresbeginn

Chancen durch Beratung und Förderung.



Foto: Agentur für Arbeit

Nathalie Schlöndorff, Vorsitzende der Geschäftsführung der Agentur für Arbeit Solingen-Wuppertal, betont die Bedeutung gezielter Berufsberatung in Zeiten saisonaler Arbeitslosigkeit. Mit dem neuen digitalen Förder-Check können sich Unternehmen schnell über finanzielle Unterstützungsmöglichkeiten informieren.

Der Arbeitsmarkt zeigt sich zu Jahresbeginn erwartungsgemäß von saisonalen Einflüssen geprägt. Im Januar waren im Agenturbezirk 33.575 Menschen arbeitslos gemeldet, und damit Tausend mehr als im Vormonat. Die Arbeitslosenquote liegt aktuell bei zehn Prozent, gleichzeitig ist der Bestand gemeldeter Arbeitsstellen auf 2.457 zurückgegangen. „Gerade in dieser Phase kommt es darauf an, Menschen gezielt zu begleiten und Perspektiven zu eröffnen. Die Berufsberatung ist dabei ein zentraler Ansatz, für junge Menschen am Übergang von der Schule in den Beruf ebenso wie für Erwachsene, die sich neu orientieren oder weiterentwickeln möchten. Gleichzeitig unterstützen wir Unternehmen aktiv bei ihrer Personalplanung. Mit dem neuen, digitalen Förder-Check können sich Unternehmen nun schnell und unkompliziert über ihre finanziellen Fördermöglichkei-

ten informieren“, betont Nathalie Schlöndorff, Vorsitzende der Geschäftsführung der Agentur für Arbeit Solingen-Wuppertal.

ENTWICKLUNG DER ARBEITSLOSIGKEIT

Die Arbeitslosigkeit ist im Bezirk der Agentur für Arbeit Solingen-Wuppertal (Remscheid, Solingen, Wuppertal) im Januar 2026 weiterhin gestiegen. Im Vergleich zum Monat Dezember waren 2,9 Prozent mehr Menschen arbeitslos gemeldet, 2.346 Personen bzw. 7,5 Prozent mehr als vor einem Jahr. Die Arbeitslosenquote betrug 10,0 Prozent und lag mit 0,3 Prozentpunkten über dem Vormonatsniveau. Vor einem Jahr lag sie bei 9,2 Prozent. Aktuell erhalten 10.085 Personen Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung. Das sind 614 Personen mehr als im Vormonat und 558 Personen mehr als vor einem Jahr. Grundsicherung haben 23.489 Personen erhalten. Das sind 343 Personen mehr als im Vormonat und 1.788 Personen mehr als im Vorjahr.

JUGENDARBEITSLOSIGKEIT STEIGT

Aktuell sind 3.198 junge Menschen unter 25 Jahren von Jugendarbeitslosigkeit betroffen – im Vergleich zum Vormonat sind dies 51 Jugendliche (+1,6 Prozent) mehr. Gegenüber dem Vorjahresmonat ist die Jugendarbeitslosigkeit um 223 Personen (+7,5 Prozent) gestiegen.

GEMELDETE ARBEITSSTELLEN RÜCKLÄUFIG

Der rückläufige Bestand an gemeldeten Arbeitsstellen meldet 343 Stellen weniger als im Vormonat und 1.788 weniger als vor einem Jahr. Unternehmen können sich mit dem neuen digitalen Förder-Check schnell über finanzielle Unterstützungsmöglichkeiten bei der Personalplanung informieren.



„Gerade jetzt kommt es darauf an, Menschen gezielt zu begleiten und Perspektiven zu eröffnen.“

Sachliche Debatte über Arbeitszeit und Fachkräftesicherung

VBU plädiert für ausgewogene Diskussion.



Foto: VBU

Michael Schwunk, Sprecher der Geschäftsführung der VBU, fordert eine sachliche Debatte über Arbeitszeit und Fachkräftesicherung statt ideologischer Diskussionen.

Angesichts von Fachkräftemangel und demografischem Wandel fordert die VBU eine sachliche Diskussion über Arbeitszeit und Arbeitszeitregelungen. Gute Arbeitsbedingungen zu sichern und gleichzeitig vorhandene Arbeitskräftepotenziale besser zu nutzen, müsse im Mittelpunkt stehen. Teilzeit spielt eine wichtige Rolle für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Deutschland weist im europäischen Vergleich einen besonders hohen Teilzeitanteil auf, insbesondere bei

Frauen. „Arbeitszeit, Produktivität und Fachkräftesicherung dürfen nicht gegeneinander ausgespielt werden“, erklärt Michael Schwunk, Sprecher der Geschäftsführung der VBU. „Wir brauchen Rahmenbedingungen, die Beschäftigten echte Wahlmöglichkeiten eröffnen und Unternehmen zugleich handlungsfähig halten.“ Ein zentraler Hebel ist der Ausbau der Infrastruktur für die Kinderbetreuung. Die heimischen Arbeitgeber hätten in Wuppertal bereits drei Kitas errichtet, in Solingen entsteht derzeit eine Kindertagesstätte. Eine verlässliche Betreuungsinfrastruktur sei eine wichtige Voraussetzung dafür, dass Beschäftigte ihre Arbeitszeit freiwillig ausweiten können. „Mehr Arbeit muss sich lohnen“, so Schwunk. Die hohe Steuer- und Abgabenlast mindere derzeit die Bereitschaft zur Mehrarbeit erheblich. Die VBU spricht sich für eine ausgewogene, faktenbasierte Debatte aus, die Arbeitsleistungen, Produktivität und Fachkräftesicherung gemeinsam betrachtet. Pauschale Forderungen greifen zu kurz. Vielmehr gehe es darum, flexible Lösungen zu schaffen, die den unterschiedlichen Lebensphasen der Beschäftigten gerecht werden und gleichzeitig die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen sichern.

Handelsblatt

BESTE
Wirtschaftsprüfer
2025

Kaib, Galldiks und Partner
Steuerberater & Wirtschaftsprüfer

Im Test: 843 Wirtschaftsprüfer
SWI Finance
19.03.2025

Handelsblatt

BESTE
Steuerberater
2025

Kaib, Galldiks und Partner
Steuerberater & Wirtschaftsprüfer

Im Test: 4.929 Steuerberater
SWI Finance
19.03.2025

BERATUNG MIT HERZ. STEUERN MIT VERSTAND.

WWW.STB-KGP.DE

**»Mit Sparen kann man reich werden?
Auch mit Steuern sparen!«**

Wir unterstützen Sie dabei!

Verstärkung an der Spitze

Gira beruft Hanno Froese als weiteren Geschäftsführer



Seit dem 1. Januar 2026 komplettiert Hanno Froese die Geschäftsführung von Gebäudetechnikspezialist und Smart-Building-Pionier Gira. Der Wirtschaftsingenieur übernimmt beim Technologiemitteilständler aus Radevormwald die Verantwortung für die Bereiche Produktion und Logistik, Einkauf, Planung und Disposition sowie Supply Chain.

Mit Wirkung zum 1. Januar 2026 hat der Gesellschafterkreis von Gebäudetechnikspezialist und Smart-Building-Pionier Gira (www.gira.de) aus Radevormwald Hanno Froese in die Geschäftsführung des Familienunternehmens berufen. Der 51-Jährige übernimmt beim international tätigen Technologiemitteilständler die Leitung der Unternehmensbereiche Produktion und Logistik, Einkauf, Planung und Disposition sowie Supply Chain. Der Wirtschaftsingenieur wechselt von der ebm-papst Landshut GmbH, wo er zuletzt als „Vice President Operations and Integrated Supply Chain“ die gesamte Fertigung und das Lieferkettenmanagement der globalen Division Heiztechnik verantwortet hat, zu Gira ins Bergische Land. Zusammen mit den bisherigen Geschäftsführern Christian Feltgen (Entwicklung und Produktmanagement), Dominik Marte (Marketing und Vertrieb) und Sebastian Marz (IT und Organisation, Finanzen und Controlling, Human Resources) bildet Hanno Froese die neue Führungsspitze des Gebäudetechnikspezialisten.

„Wir freuen uns sehr auf die Zusammenarbeit mit Hanno Froese“, erklärt Sebastian Marz stellvertretend für seine Geschäftsführungskollegen. „Mit 25 Jahren Erfahrung in der Leitung von Produktionsbereichen und fertigungsnahen Einheiten entlang der Wertschöpfungskette von Industrieunternehmen bringt unser neuer Kollege die nötige Expertise mit, um zur weiteren Verbesserung unserer Wettbewerbs- und Zukunftsfähigkeit einen wichtigen Beitrag zu leisten. Herzlich willkommen bei Gira!“

So standen unter anderem langjährige Stationen als Werksleiter und Geschäftsführer bei der Hilti AG, der Jungheinrich AG und der Swisspearl Group im Lebenslauf von Hanno Froese, bevor er im Juli 2023 bei ebm-papst die Gesamtverantwortung für sechs internationale Werke übernommen hat.

GEMEINSAM DIE ZUKUNFT VON GIRA GESTALTEN

„Mir sind Menschen und gemeinsames Arbeiten sehr wichtig. Ich bin begeisterter Teamplayer, denn Erfolge kann man nur gemeinsam erzielen“, betont der gebürtige Schwarzwälder. Dementsprechend hat sich Hanno Froese für seinen Start bei Gira vorgenommen, viele Gespräche zu führen und dabei vor allem intensiv zuzuhören, um Menschen und Unternehmen möglichst rasch kennenzulernen und Vertrauen aufzubauen. „Ich freue mich sehr darauf, gemeinsam mit allen Mitarbeitenden die Zukunft von Gira aktiv zu gestalten und dabei meinen breiten Erfahrungsschatz einzubringen“, erklärt Hanno Froese. „Als gesundes, werteorientiertes Familienunternehmen mit hochinnovativen Produkten in exzellenter Qualität ‚Made in Germany‘ bietet Gira dafür beste Voraussetzungen.“

Auftragslage der Unternehmen leicht entspannt

Berater und Werbebranche leiden

Die Auftragslage deutscher Unternehmen bleibt angespannt. Etwa ein Drittel der Betriebe bekommt zu wenig Aufträge, wie aktuelle Zahlen des ifo Instituts zeigen. Der Anteil sank zwar leicht von 36,9 Prozent im Oktober auf 36,3 Prozent im Januar – liegt damit aber weiterhin deutlich über dem langfristigen Durchschnitt. „Die leichte Entspannung darf nicht darüber hinwegtäuschen, dass viele Unternehmen nach wie vor zu wenig Aufträge haben“, warnt Klaus Wohlrabe, Leiter der ifo Umfragen. „Die schwache Nachfrage belastet breite Teile der Wirtschaft und wird durch hohe Kosten sowie nachlassende Wettbewerbsfähigkeit zusätzlich verstärkt.“

MASCHINENBAU UNTER DRUCK

In der Industrie blieb der Anteil mit 35,9 Prozent nahezu konstant. Besonders angespannt ist die Lage im Maschinenbau: Dort stieg der Anteil von 41,4 auf 43,9 Prozent. Bei Herstellern elektronischer Erzeugnisse kletterte er von 40,7 auf 46,8 Prozent. Lichtblick: Bei Getränkeherstellern halbierte sich der Anteil auf 13,6 Prozent.

Dienstleister und Handel leiden

Im Dienstleistungssektor sank der Anteil von 33,4 auf 31,1 Prozent. Dennoch bleiben Unternehmensberater (53,8 Prozent) und die Werbebranche (51,2 Prozent) stark betroffen. Im Handel klagen unverändert knapp zwei Drittel der Großhändler (62 Prozent) über fehlende Aufträge. Bei Einzelhändlern stieg der Anteil von 48,7 auf 51,3 Prozent – jeder zweite Betrieb berichtet über unzureichende Nachfrage.

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.

Für noch mehr Sichtbarkeit

Neues Mitglied im Leibniz-Forschungsnetzwerk Bildungspotenziale.



Das Institut für Bildungsforschung der Bergischen Universität Wuppertal in der ehemaligen Bundesbahndirektion im Stadtzentrum Wuppertals

Das Institut für Bildungsforschung (IfB) der Bergischen Universität Wuppertal ist als neues Mitglied in das Leibniz-Forschungsnetzwerk Bildungspotenziale (LERN) aufgenommen worden. LERN bündelt die wichtigsten Forschungsinstitutionen der Bildungsforschung in Deutschland. Ein zentrales Anliegen des Netzwerks ist es, Erkenntnisse aus der Bildungsforschung stärker in die Praxis zu tragen. Dazu organisiert LERN regelmäßig Veranstaltungen, zu denen unter anderem politische Entscheidungsträger/innen sowie die interessierte Öffentlichkeit eingeladen werden. Das IfB ist ein bundesweit anerkannter Standort für Forschung zu allen Fragen des Schulwesens. Seine Arbeitsschwerpunkte umfassen Unterricht (Interaktion), Schule (Organisation) und Gesellschaft (System). Besonders im Fokus stehen dabei die berufliche Entwicklung von (angehenden) Lehrkräften sowie Fragen sozialer Ungleichheit in der Bildungsbeteiligung. In der Lehre verantwortet das Institut für Bildungsforschung im Rahmen der School of Education die bildungswissenschaftlichen und sonderpädagogischen

agogischen Studienanteile aller Lehramtsstudiengänge der Bergischen Universität Wuppertal. Seit seiner Gründung im Jahr 2010 ist das Institut deutlich gewachsen und umfasst inzwischen 21 Arbeitsbereiche. In modern ausgestatteten Räumlichkeiten im Wuppertaler Stadtzentrum bietet das IfB zukünftigen Lehrkräften praxisnahe und zugleich wissenschaftlich fundierte Studiengänge, die intensiv mit digitalen Medien arbeiten. Ein Beispiel hierfür ist ein Unterrichtsraum mit integrierter Videoanlage, der Forschung und Ausbildung ideal miteinander verbindet.

Prof. Dr. Gino Casale, Vorsitzender des IfB, betont: „Mit dem Beitritt zum Netzwerk können wir unsere wissenschaftlichen Erkenntnisse über die Region hinaus mit den weiteren LERN-Mitgliedern teilen und in die zentralen Bildungsdebatten einbringen. Besonders die enge Vernetzung von LERN mit der Bildungspolitik ist eine vielversprechende Möglichkeit, um den Wissenstransfer in die Praxis zu stärken. Zugleich profitieren wir von den etablierten Strukturen des Netzwerks, etwa bei der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses.“

LERN versteht Bildung als Grundlage für beruflichen Erfolg und gesellschaftliche Teilhabe und setzt sich dafür ein, die Potenziale von Bildung besser zu nutzen. Gemeinsam entwickeln die Mitgliedseinrichtungen auf individueller, institutioneller und gesellschaftlicher Ebene Ansatzpunkte für tragfähige Konzepte und zukunftsweisende Reformen.

Mit dem Institut für Bildungsforschung gewinnt das inzwischen 29 Einrichtungen umfassende Netzwerk einen weiteren starken Partner

i Weitere Informationen zum LERN-Netzwerk finden Sie unter: <https://www.leibniz-bildung.de/>

Handelsverband NRW zieht gemischte Jahresbilanz für 2025

Einzelhandel bleibt unter Druck, Ausblick auf 2026 vorsichtig optimistisch.



Michael Radau, Präsident des Handelsverbandes NRW, stellt auf der Pressekonferenz die Jahresbilanz 2025 vor und gibt einen vorsichtig optimistischen Ausblick auf die Entwicklung des Einzelhandels im Jahr 2026.

mung laut HDE-Konsumbarometer leicht auf, die Kaufbereitschaft bleibt jedoch verhalten. In NRW sehen 63 Prozent der Befragten starke Auswirkungen der politischen und weltwirtschaftlichen Lage auf das Einkaufsverhalten. Der Ausblick auf 2026 bleibt entsprechend vorsichtig: 55 Prozent erwarten eine stagnierende Entwicklung, 28 Prozent rechnen mit einer Verschlechterung. Investitionen planen 24 Prozent der Betriebe, vor allem in Modernisierung, Digitalisierung und Energieeffizienz. Als zentrale Herausforderungen nennen die Unternehmen Bürokratie, Kostensteigerungen und den Attraktivitätsverlust der Innenstädte.

Der Handelsverband Nordrhein-Westfalen (HV NRW) zieht für 2025 eine gemischte Bilanz. Wie der Verband auf einer Pressekonferenz mitteilte, bleibt der Einzelhandel im Land weiterhin unter erheblichem wirtschaftlichem Druck. Grundlage sind die Ergebnisse einer landesweiten Händlerbefragung. Trotz anhaltender Kaufzurückhaltung zeigen sich erste Anzeichen einer vorsichtigen Stabilisierung der Verbraucherstimmung. Rund 49 Prozent der befragten Händlerinnen und Händler verzeichneten Umsatzrückgänge, etwa ein Drittel hielt das Vorjahresniveau, knapp 19 Prozent erzielten Zuwächse. Dennoch sind 57 Prozent mit ihrer Umsatzentwicklung unzufrieden oder sehr unzufrieden. „2025 war für viele Betriebe ein Jahr des Durchhaltens, nicht des Aufholens“, erklärt HV-NRW-Präsident Michael Radau. Besonders enttäuschend fiel das Weihnachtsgeschäft aus: 56 Prozent bewerteten es schlechter als im Vorjahr, 61 Prozent zeigten sich mit dem Ergebnis unzufrieden. Einzelne Unternehmen konnten jedoch durch klare Profile, Servicequalität und Kundennähe positive Impulse setzen. Zum Jahresbeginn 2026 hellt sich die Stim-



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
tuev-nord.de

Sparkassen-Azubis beenden erfolgreich ihre Ausbildung

Alle Azubis setzen ihre berufliche Laufbahn bei der Sparkasse fort.



(v.l.n.r.): Verena Severin (Generalbevollmächtigte), Luca Gerhardt, Burak Karka, Burak Demirkan, Vincenzo Vinciguerra, Ole Amerongen, Salimhan Asci, Julian Garth, Andreas Tange-mann (Vorstandsmitglied), Sebastian Greif (Vorstandsvorsitzender), Torsten Küster (Friedrich-List-Berufskolleg) und Thilo Dudzik (Abteilungsleiter Personalmanagement).

Nach zweieinhalb Jahren Ausbildung gratuliert der Vorstand der Stadt-Sparkasse Solingen sieben jungen Menschen zur erfolgreich bestandenen Abschlussprüfung. Alle setzen ihre berufliche Laufbahn bei der Sparkasse fort.

Am 1. August 2023 starteten die Auszubildenden ihre Karriere. Rückblickend liegt eine abwechslungsreiche Zeit hinter ihnen: Neben praktischen Einsätzen in Geschäfts-

stellen und Stabsbereichen nahmen sie an verschiedenen Projekten teil – darunter der beliebte Spielplatzbau an der Carl-Ruß-Förderschule unter dem Motto „Auf schwankenden Planken“. Ergänzend zur Berufsschule profitierte der Nachwuchs von einem umfangreichen internen Seminarprogramm.

„Wir gratulieren unseren Absolventinnen und Absolventen herzlich zum bestandenen Abschluss“, betont Sebastian Greif, Vorstandsvorsitzender der Stadt-Sparkasse Solingen. „Sie haben großes Engagement, Lernbereitschaft und Verantwortungsbewusstsein gezeigt. Darauf sind wir sehr stolz. Umso mehr freuen wir uns, dass sie ihre berufliche Zukunft weiterhin bei unserer Sparkasse gestalten und unser Haus als qualifizierte Nachwuchskräfte verstärken.“

Während für die diesjährigen Absolventen ein neuer Lebensabschnitt beginnt, startet im Sommer 2026 bereits das nächste Ausbildungsjahr. Die Bewerbungsphase läuft aktuell. Die Stadt-Sparkasse Solingen bildet dann wieder junge Menschen in verschiedenen Ausbildungsberufen sowie im Dualen Studium aus.

Geschäftsklima in der Autoindustrie etwas besser

„Einen Lichtblick stellt die Entwicklung bei der Elektromobilität dar“

Der Geschäftsklimaindex in der Automobilindustrie hat sich im Dezember 2025 leicht verbessert: Der Saldo stieg auf minus 19,8 Punkte, von minus 20,2* Punkten im November. Während die Unternehmen ihre aktuelle Geschäftslage schlechter beurteilen, sehen sie den kommenden Monaten weniger pessimistisch entgegen. „Einen Lichtblick stellt die Entwicklung bei der Elektromobilität dar“, sagt ifo-Branchenexpertin Anita Wölfl. Im Dezember 2025 wurden den Daten des Kraftfahrt-Bundesamtes zufolge in Deutschland knapp 55.000 batteriebetriebene Elektro-

fahrzeuge (BEV) neu zugelassen; das entspricht mehr als 22 Prozent aller Pkw-Neuzulassungen. Im Jahresdurchschnitt 2025 haben BEV dadurch mit einem Anteil von 19 Prozent einen neuen Höchstwert erreicht. Hinzu kommt, dass die BEV-Neuzulassungen im Jahresverlauf nahezu kontinuierlich gewachsen sind, während Pkw-Neuzulassungen bei Benzin- und Diesel-Fahrzeugen im Vergleich zum jeweiligen Vorjahresmonat stetig abgenommen haben. „Die Elektromobilität scheint in Deutschland angekommen zu sein“, so Wölfl.

Neuer Syndikusrechtsanwalt im Team

Luca Gierens verstärkt den AGV Remscheid im Arbeitsrecht und ERA



Foto: AGV Remscheid

Luca Gierens, Syndikusrechtsanwalt beim Arbeitgeberverband Remscheid und Bergisches Land e. V., berät Mitgliedsunternehmen in arbeitsrechtlichen Fragen und begleitet sie beim Entgeltrahmenabkommen (ERA).

Seit einigen Monaten verstärkt Luca Gierens das Team beim Arbeitgeberverband Remscheid und Bergisches Land e. V. als Syndikusrechtsanwalt. Beim AGV ist Herr Gierens vor allem in der arbeitsrechtlichen Beratung unserer Mitgliedsunternehmen tätig. Er steht für individuelle Fragestellungen im Tagesgeschäft zur Verfügung und unterstützt Unternehmen bei der Entwicklung passgenauer, rechtssicherer Lösungen. Darüber hinaus verstärkt er das Team ERA von Volker Flatten: Er begleitet Un-

ternehmen in allen Fragen rund um das Entgeltrahmenabkommen (ERA) und wirkt im ERA-Arbeitskreis als Referent mit. Seine fachliche Grundlage bringt Herr Gierens aus mehreren Stationen als Rechtsanwalt und Referendar in unterschiedlichen Wirtschaftskanzleien mit, in denen er umfassende Erfahrung im individuellen und kollektiven Arbeitsrecht gesammelt hat. Im Jahr 2025 hat er den Fachanwaltslehrgang für Arbeitsrecht erfolgreich absolviert und strebt nun den Titel „Fachanwalt für Arbeitsrecht“ an. „Durch die enge Zusammenarbeit mit unseren Mitgliedsunternehmen gewinnen wir tiefe Einblicke in die betrieblichen Abläufe und können dadurch praxisorientierte Lösungen entwickeln.“ Mit seinem Einstieg gewinnt der AGV zusätzliche Kapazität und Expertise in einem Bereich, der für viele Mitgliedsunternehmen immer mehr an Bedeutung gewinnt: juristisch fundierte und zugleich praxistaugliche Lösungen im Arbeitsrecht und bei Entgeltfragen.

proviel

forum



proviel.de



Dienstleistungen für Unternehmen

Flexibel, belastbar, pünktlich.

Informieren Sie sich: 0202/24 508-120



Metall- und Elektroindustrie, Konjunkturumfrage 2025/2026

Konjunkturumfrage offenbart tiefe Krise.



Christian Klauder, Geschäftsführer des Arbeitgeberverbandes Remscheid und Bergisches Land. „Wenn mehr als ein Drittel die Investitionen im Inland weiter zurückfährt, ist das ein klares Warnsignal für die industrielle Basis.“

Die nordrhein-westfälische Metall- und Elektroindustrie steckt in der Dauerkrise. Das belegt die aktuelle Konjunkturumfrage des Arbeitgeberverbandes Remscheid und Bergisches Land gemeinsam mit Metall NRW für 2025/2026. Über 350 Betriebe mit knapp 95.000 Beschäftigten und rund 4.800 Auszubildenden haben ihre Einschätzung abgegeben – das Ergebnis fällt ernüchternd aus.

GESCHÄFTSLAGE UND ERWARTUNGEN IM KELLER

Nur 14 Prozent der Unternehmen bewerten ihre aktuelle Geschäftslage als „gut“, fast die Hälfte (46 Prozent) zeigt sich unzufrieden. Der Blick nach vorn verheißt kaum Positives: Lediglich 10 Prozent erwarten in den kommenden sechs Monaten eine Verbesserung, 26 Prozent rechnen mit rückläufigen Geschäften.

Besonders dramatisch ist die Auftragslage. Nur 8 Prozent bewerten die Inlandsnachfrage positiv, bei Auslandsaufträgen sind es 13 Prozent. Gerade einmal 11 Prozent rechnen mit besseren Inlandsaufträ-

gen, 14 Prozent hoffen auf steigende Auslandsnachfrage.

„Die Betriebe sehen sich mit einem Bündel von Standortnachteilen konfrontiert“, erklärt Christian Klauder, Geschäftsführer des Arbeitgeberverbandes. Er nennt hohe Energiekosten, international nicht konkurrenzfähige Steuerlasten und Arbeitskosten, kurze Arbeitszeiten, marode Infrastruktur, erdrückende Bürokratie sowie langwierige Genehmigungsverfahren als Haupthemmnisse. Die Folge ist Investitionszurückhaltung. 36 Prozent der Unternehmen planen, ihre Investitionen in Deutschland zu reduzieren – nur 22 Prozent wollen ausbauen. „Wenn mehr als ein Drittel die Investitionen im Inland zurückfährt, ist das ein klares Warnsignal für die industrielle Basis“, warnt Klauder.

Die Unsicherheit schlägt auf den Arbeitsmarkt durch. Nur 15 Prozent der Betriebe planen Neueinstellungen, 25 Prozent rechnen mit Beschäftigungsabbau. Kurzarbeit bleibt mit 28 Prozent auf besorgniserregend hohem Niveau.

LICHTBLICK AUSBILDUNG

Ein Lichtblick ist definitiv die Ausbildung. 72 Prozent wollen ihr Ausbildungsniveau stabil halten, 9 Prozent planen sogar einen Ausbau – auch wenn 19 Prozent weniger Ausbildungsplätze vorsehen.

„Die Ergebnisse sind Ausdruck einer Wettbewerbsfähigkeitskrise, verstärkt durch geopolitische Unsicherheiten“, bilanziert Klauder. Er fordert weitreichende Reformen: „Die bisherigen Umsetzungen reichen nicht, um die Wettbewerbsposition Deutschlands grundlegend zu verbessern.“ Zwar seien vereinzelte Bemühungen beim Bürokratieabbau erkennbar, doch die Sorge bleibe, dass grundlegende Reformen ausbleiben. „Genau diese sind jetzt erforderlich, um das Ruder wirklich herumzureißen“, appelliert Klauder.

Exporterwartungen leicht gestiegen

Die Exporterwartungen stiegen auf den höchsten Wert seit Februar 2022.



Die Automobilbranche und die Hersteller von elektrischen Ausrüstungen blicken etwas zuversichtlicher auf das Auslandsgeschäft und planen mit wachsenden Exporten.

Die Stimmung in der deutschen Exportwirtschaft hat sich etwas verbessert. Die ifo Exporterwartungen stiegen im Januar auf minus 1,2 Punkte, nach minus 3,0 Punkten im Dezember. „Auch wenn die Unternehmen weniger

skeptisch bezüglich ihrer Auslandsgeschäfte sind, bleibt die Unsicherheit hoch“, sagt Klaus Wohlrabe, Leiter der ifo Umfragen. „Für das erste Quartal 2026 fehlen klare Signale für einen Aufwärtstrend.“

Die Automobilbranche und die Hersteller von elektrischen Ausrüstungen blicken etwas zuversichtlicher auf das Auslandsgeschäft und planen mit wachsenden Exporten. In der Metallerzeugung und -bearbeitung geht der jahrelang anhaltende Pessimismus spürbar zurück. Die Exporterwartungen stiegen auf den höchsten Wert seit Februar 2022; positive und negative Einschätzungen halten sich derzeit die Waage. In der Getränkeindustrie erwarten die Unternehmen ein stabiles, expansives Exportumfeld. Die Hersteller von Bekleidung und Nahrungsmitteln sowie die Druckindustrie rechnen hingegen weiterhin mit rückläufigen Exporten.



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

Automotive-Branche im Wandel

Zukunftskonferenz 2026 in Remscheid zeigt Wege aus der Krise.



v. l. n. r.: Wolfgang Straßer (Geschäftsführer yet GmbH), Prof. Dr. Jan-Philipp Büchler (Fachhochschule Dortmund), Mona Neubaur (Ministerin für Wirtschaft, Industrie, Klimaschutz und Energie des Landes Nordrhein-Westfalen), Ferry M. M. Franz (Geschäftsführer ADAC Westfalen e. V.), Stephan Alexander Vogelskamp (Geschäftsführer automotiveland.nrw)

Wie navigiert die Automobilindustrie durch stürmische Zeiten? Diese Frage stand im Mittelpunkt der Zukunftskonferenz Automotive 2026, zu der die Clusterorganisation automotiveland.nrw und die Bergische Struktur- und Wirtschaftsförderungsgesellschaft mbH nach Remscheid eingeladen hatten. Unter dem Motto „Neue Wege gehen bedeutet Zukunft bewegen“ versammelten sich rund 150 Vertreterinnen und Vertreter aus Wirtschaft, Politik und Verwaltung im Kompetenzcampus Technik und Wirtschaft Bergisches Land (BZI). Im Zentrum der Veranstaltung: die Transformation einer Branche unter Druck. Wie können mittelständische Zulieferer den tiefgreifenden Strukturwandel nicht nur überstehen, sondern als Chance nutzen? Nach der Begrüßung durch Stephan A. Vogelskamp (automotiveland.nrw), Alexander Lampe (BZI) und Remscheids Oberbürgermeister Sven Wolf lieferten Branchenkenner konkrete Antworten. Ferry M. M. Franz vom ADAC Westfalen zeichnete Mobilitätsszenarien von morgen, Alexander Jess vom Verband der internationalen Kraftfahrzeughersteller analysierte

die aktuelle Lage der Hersteller in Deutschland. Prof. Dr. Jan-Philipp Büchler von der FH Dortmund zeigte auf, wie mittelständische Unternehmen durch den Transfer von Technologien in neue Anwendungsfelder wachsen können. Als Höhepunkt der Konferenz trat NRW-Wirtschaftsministerin Mona Neubaur ans Rednerpult. Ihr Credo: „Die Automobilindustrie durchlebt einen tiefgreifenden Strukturwandel, erschwert durch Handelsbarrieren und wirtschaftliche Unsicherheiten. Doch NRW verfügt über kluge Köpfe, technologisches Know-how und starke Wertschöpfungsnetzwerke.“ Das Land setze auf verlässliche Politik, Innovationsförderung, neue Marktchancen, Weiterbildung und digitale Sicherheit – um zukunftsfeste Arbeitsplätze zu sichern und die Wettbewerbsfähigkeit zu stärken. Am Nachmittag wurde es konkret: In fünf parallelen Workshops erarbeiteten die Teilnehmenden Lösungen für zentrale Transformationsthemen. Wie erschließen Zulieferer neue regionale und internationale Märkte? Welche Weiterbildungskonzepte braucht es angesichts rasanter technologischer Entwicklungen? Wie lassen sich IT-Systeme, Fahrzeuge und Flotten ganzheitlich absichern? Welche Rolle spielen Frauen als Impulsgeber für Veränderungsprozesse? Und wie lassen sich systematisch Potenziale in neuen technologischen Anwendungen identifizieren? Stephan A. Vogelskamp zog ein positives Fazit: „Die Automobilwirtschaft erlebt die tiefgreifendsten Veränderungen ihrer Geschichte. Unsere Konferenz hat gezeigt, dass wir in Nordrhein-Westfalen diesen Wandel aktiv gestalten.“ Die Workshop-Ergebnisse belegten: Durch enge Vernetzung von Mittelstand, Wissenschaft und Politik entstehe die nötige Agilität, um neue Märkte zu erobern und technologische Herausforderungen in echte Wachstumschancen zu verwandeln.

Volksbank im Bergischen Land

Sechs Azubis erfolgreich ins Berufsleben gestartet.



Foto: Volksbank

Fröhliche Gesichter zum erfolgreichen Ausbildungsende (v. l.): Luca Klewer, Michele Dollero, Alexander Oswald, Vorstand Henning Wichart, Betül Aybir, Leon Musial, Nicolai Krumsiek, Ausbildungsverantwortliche Daphne Alexander und Vorstand Andreas Christian Fried.

Letzte Woche noch Azubi, diese Woche eigenverantwortlicher Kundenberater – für sechs junge Mitarbeitende der Volksbank im Bergischen Land hat nach der erfolgreichen Abschlussprüfung ein neuer Berufsabschnitt begonnen. Vorstand und Ausbildungsleiterin gratulierten dem Jahrgang 2023: Betül Aybir, Michele Dollero, Luca Klewer, Nicolai Krumsiek, Leon Musial und Alexander Oswald arbeiten nun fest in den Filialen Lennep, Solin-

gen-Mitte, Remscheid-Alleestraße und Velbert sowie in der Kreditabteilung und im Digitalteam. „Schön, dass wir Sie haben“, sagte Vorstand Christian Fried. „Sie dürfen mächtig stolz auf sich sein, dass dieser erste Meilenstein geschafft ist“, gratulierte auch Henning Wichart und wünschte den Bankkaufleuten Erfolg und Freude. „Die ist das Wichtigste.“ Die jungen Kollegen freuen sich darauf, selbstständig Verantwortung zu übernehmen. Ob ein berufsbegleitendes Studium folgt, wird sich zeigen. Ausbildungsleiterin Daphne Alexander steht beratend zur Seite – auch für alle, die sich einen Berufsweg bei der Volksbank vorstellen können. Im nächsten Ausbildungsjahrgang ab September sind noch Plätze frei.

i Tel. 02191 699-1602, daphne.alexander@voba-ibl.de oder www.bergische-volksbank.de/karriere.

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



Tannenhof-Psychiatrie bald auch am Rhein

Kaufmännische Direktor der Stiftung stellt neue Projekte vor.



Beim Neujahrsempfang der Evangelischen Stiftung Tannenhof wurde Dr. Anna de Simone als neue Leitende Ärztin der Klinik für Neurologie vorgestellt. Es wünschten Glück (v.r.) der Ärztliche Direktor Prof. Dr. Eugen Davids, der Kaufmännische Direktor Dietmar Volk sowie der Geistliche Vorsteher Uwe Leicht

Die Evangelische Stiftung Tannenhof wird ihren Versorgungsbereich in Richtung Rheinschiene erweitern. Das kündigte der Kaufmännische Direktor Dietmar Volk beim Neujahrsempfang der Stiftung an. Eine weitere Expansion der Klinik für Psychiatrie, die im Mai auf eine 130-jährige Geschichte zurückblickt, steht also bevor.

Expansion in Richtung Rheinschiene
Die Expansionspläne betreffen die Übernahme der Psychiatrie an der Helios Marien Klinik in Duisburg, eine Abteilung mit 150 Betten und 175 Mitarbeitern. Es passe in die allgemeine Krankenhausplanung, das Versorgungsgebiet der in Lüttringhausen ansässigen Stiftung strategisch zu erweitern, sagte Volk. Die Gespräche und Planungen laufen, voraussichtlich im Sommer soll mit dem Vorhaben in Duisburg alles geregelt sein.

Investieren wird der Tannenhof auch in Wuppertal-Barmen, wo vor zehn Jahren an der Sanderstraße eine damals neu errichtete Psychiatrische Klinik in Betrieb genommen wurde. Jetzt soll die Klinik für 25 Millionen Euro um ein Gebäude erweitert werden.

Angesichts des bevorstehenden 130. Geburtstags des Tannenhofs bilanzierte Volk, dass die Stiftung allein in den vergangenen 18 Jahren rund 73 Millionen Euro für Erweiterungen und Sanierungen ausgegeben habe. Neben der Klinik in Barmen unter anderem für eine Tagesklinik in der Remscheider Innenstadt zum Beispiel, für den Neubau des Jochen-Klepper-Hauses mit der Notaufnahme auf dem Klinik-Gelände an der Remscheider Straße und eine Kindertagesstätte.

Offiziell eingeführt wurde beim Neujahrsempfang Dr. Anna de Simone als neue Leitende Ärztin der Klinik für Neurologie im Tannenhof. Der Ärztliche Direktor Prof. Dr. Eugen Davids sagte, man sei dankbar, dass man die zuvor am Sana-Klinikum tätige Ärztin für den Tannenhof habe gewinnen können. De Simone hat bereits im Oktober ihren Dienst als Nachfolgerin von Prof. Dr. Hans-Joachim Braune angetreten, der nach 20 Jahren im Tannenhof in den Ruhestand gegangen ist. Die Neurologin dankte für die Hilfsbereitschaft, mit der sie von allen Beteiligten an ihrer neuen Wirkungsstätte empfangen worden sei. Sie hob hervor, wie bedeutsam die Verbindung von Psychiatrie und Neurologie sei, die im Tannenhof gepflegt werde. Viele Menschen mit psychiatrischen Erkrankungen hätten eben auch neurologische Leiden. Und umgekehrt. Da bedürfe es einer möglichst engen Zusammenarbeit bei Diagnose und Therapie. Hier habe der Tannenhof ein besonderes Qualitätsmerkmal. De Simone: „Ich bin froh, Teil der Stiftung zu sein.“



Angesichts des bevorstehenden 130. Geburtstags des Tannenhofs bilanzierte Volk, dass die Stiftung allein in den vergangenen 18 Jahren rund 73 Millionen Euro für Erweiterungen und Sanierungen ausgegeben habe.



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

Thielenhaus Technologies ist Weltmarktführer 2026

Höchste Präzision bis zu einem zehntausendstel Millimeter.



Als ‚Weltmarktführer Future Champion 2026‘ von der Universität St. Gallen ausgezeichnet

Die Wuppertaler Maschinenfabrik Thielenhaus Technologies GmbH ist von der Universität St. Gallen (Schweiz) als „Weltmarktführer Future Champion 2026“ ausgezeichnet worden. Grundlage des Rankings sind strenge Auswahlkriterien, darunter eine internationale Tätigkeit auf mindestens drei Kontinenten sowie ein Auslandsumsatz von über 40 Prozent. Die Bewertung erfolgte durch ein wissenschaftliches Team unter

Leitung von Prof. Christoph Müller. Thielenhaus Technologies entwickelt und fertigt Werkzeugmaschinen zur Oberflächenfeinstbearbeitung am Stammsitz in Wuppertal sowie an Standorten in den USA und China. Herzstück ist das weltweit patentierte Micro-finish-Verfahren, das Präzision bis zu einem zehntausendstel Millimeter ermöglicht. Durch die gezielte Überlagerung von Rotationen und Oszillationen von Werkstück und Werkzeug werden höchste Oberflächen-güte und -geometrie erreicht. Dies führt zu deutlichen Verbesserungen bei Wirtschaftlichkeit, Lebensdauer, Funktionssicherheit, Geräuschminderung und Minia-turisierung.

Geschäftsführer Dietrich W. Thielenhaus erklärt: „Unser Verfahren wird überall dort eingesetzt, wo höchste Präzision, Energie- und Rohstoffeffizienz, geringe Reibung und lange Lebensdauer gefordert sind.“ Die High-Tech-Maschinen kommen vor allem in der Automobil- und Wälz-lagerindustrie sowie in Branchen wie Hydraulik, Pneumatik und Medizintechnik zum Einsatz. In der Medizintechnik trägt das Verfahren unter anderem zur längeren Haltbarkeit künstlicher Hüftgelenke bei.

Stellenabbau verlangsamt sich

Der Abbau von Arbeitsplätzen verliert an Tempo – Entwarnung gibt es dennoch nicht.

Die Unternehmen in Deutschland planen seltener, Stellen abzubauen. Das ifo Beschäftigungsbarometer stieg im Januar auf 93,4 Punkte, nach 91,9 Punkten im Dezember. „Der Stellenabbau verlangsamt sich, kommt aber noch nicht zum Stillstand“, sagt Klaus Wohlrabe, Leiter der ifo Umfragen. „Vor allem in der Industrie bleibt der Arbeitsmarkt unter Druck – eine Trendwende ist noch nicht in Sicht.“ In nahezu allen Bereichen der Industrie werden weiter Stellen abgebaut. Vor allem die Auto-

branche und Unternehmen im Metallbereich planen mit weniger Mitarbeitern. Auch die Unternehmen im Handel wollen im neuen Jahr mit weniger Beschäftigten auskommen. Im Dienstleistungssektor stieg das Barometer dagegen merklich an. Positive und negative Antworten halten sich derzeit die Waage. Insbesondere Ingenieurbüros und IT-Dienstleister suchen verstärkt nach neuem Personal. Im Bausektor hat sich wenig verändert, die Unternehmen planen mit einer gleichbleibenden Mitarbeiterzahl.

Rechtsanspruch auf Teilzeit: Aus der Zeit gefallen

Die Regelung ist ein überflüssiger Anachronismus.



Der Rechtsanspruch auf Teilzeit stammt aus den frühen 2.000er Jahren. Im heutigen Fachkräftemangel wird es wichtiger, mehr Beschäftigten den Wechsel in Vollzeit zu ermöglichen.

Der Rechtsanspruch auf Teilzeit ist ein Anachronismus aus den frühen 2000er Jahren, als Massenarbeitslosigkeit den Arbeitsmarkt prägte. Von der Idee, das vorhandene Arbeitsvolumen auf mehr Menschen zu verteilen, versprach sich die rot-grüne Bundesregierung seinerzeit eine Entlastung des Arbeitsmarktes. Diese Logik hat nichts mit der heutigen Lage zu tun. Deutschland EU-Spitzenreiter bei Teilzeit. Zudem war die Regelung schon seinerzeit

überflüssig. Auch ohne gesetzliche Privilegierung war die Teilzeit zuvor stark gewachsen. Zwischen 1992 und 2000 stieg der Anteil der Teilzeitbeschäftigten von 19 auf 29 Prozent. Seitdem ist sie auf inzwischen rund 40 Prozent gestiegen. Damit liegt Deutschland im europäischen Vergleich auf einem der Spitzenplätze. Für Unternehmen ist Teilzeit ein Instrument, Arbeitnehmern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erleichtern. Zugleich hat der Fachkräftemangel die Verhandlungsmacht der Beschäftigten deutlich gestärkt. Arbeitnehmer können ihre Arbeitszeitwünsche heute zunehmend auch ohne gesetzliche Rückendeckung durchsetzen. Eine staatliche Förderung von Teilzeit ist daher nicht erforderlich.

Im Fachkräftemangel ist mehr Vollzeit nötig. Um den demografischen Wandel zu bewältigen, wird es künftig wichtiger, mehr Beschäftigten den Wechsel in Vollzeit zu ermöglichen. Die Abschaffung des Rechtsanspruchs allein reicht dafür jedoch nicht aus. Zusätzlich braucht es einen Ausbau der Kinderbetreuungsinfrastruktur und eine spürbare Senkung der Abgabenlast. Denn Arbeitnehmer werden ihre Arbeitszeit vor allem dann ausweiten, wenn sich Mehrarbeit für sie lohnt.

Marken spürbar machen.



Leimstraße 54-58
58135 Hagen • Germany

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

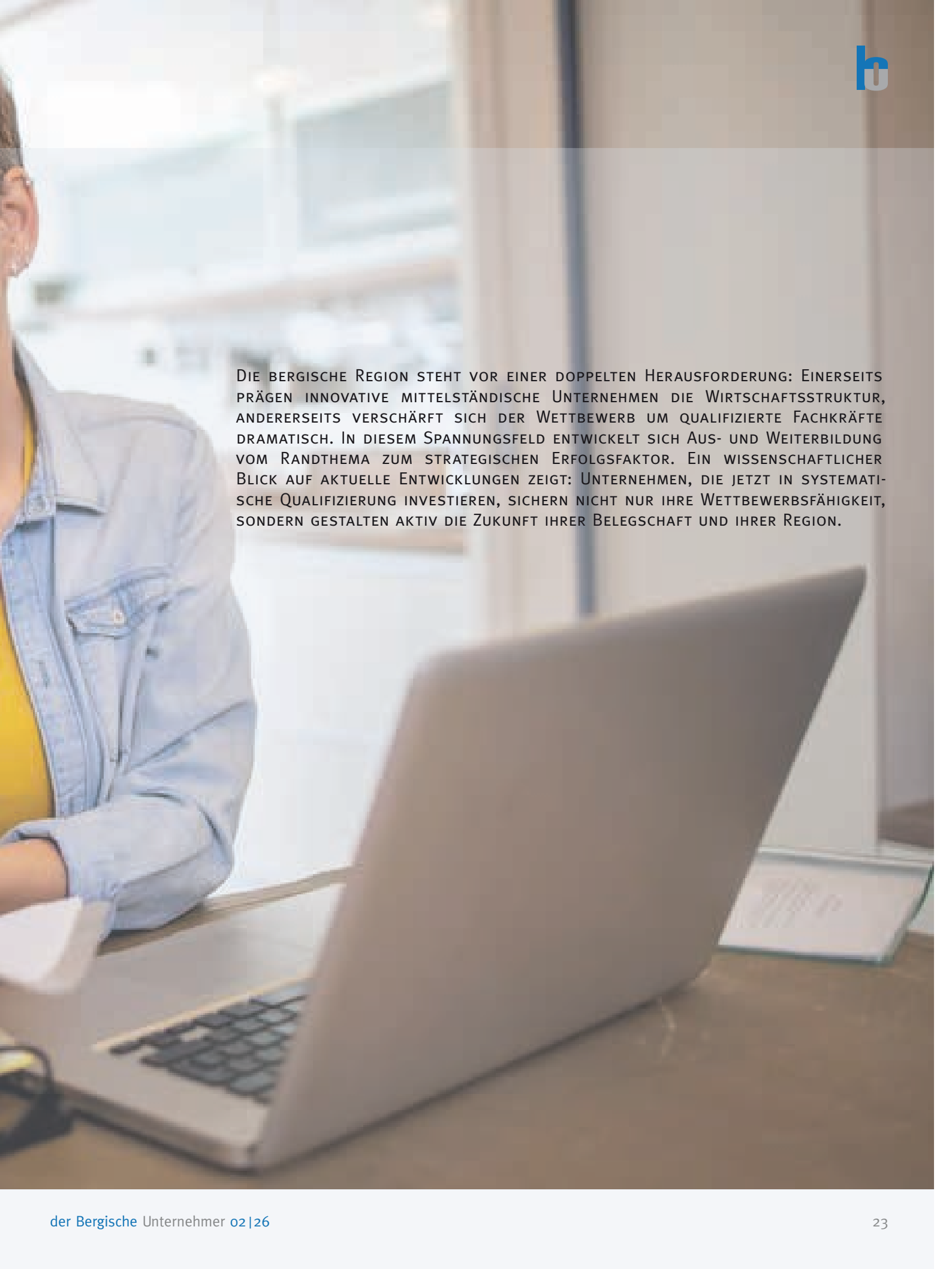
info@bassedruck.de

seit 1902  **BasseDruck.**

Marken stärken.
Menschen erreichen.

Aus und Weiterbildung

MIT GEZIELTER QUALIFIZIERUNG DEM FACHKRÄFTEMANGEL BEGEGNEN

A person wearing a light blue button-down shirt over a yellow top is seated at a desk, working on a silver laptop. The background is a bright, modern office with large windows and blurred interior elements. The text is overlaid on the right side of the image.

DIE BERGISCHE REGION STEHT VOR EINER DOPPELTEN HERAUSFORDERUNG: EINERSEITS PRÄGEN INNOVATIVE MITTELSTÄNDISCHE UNTERNEHMEN DIE WIRTSCHAFTSSTRUKTUR, ANDERERSEITS VERSCHÄRFT SICH DER WETTBEWERB UM QUALIFIZIERTE FACHKRÄFTE DRAMATISCH. IN DIESEM SPANNUNGSFELD ENTWICKELT SICH AUS- UND WEITERBILDUNG VOM RANDTHEMA ZUM STRATEGISCHEN ERFOLGSFAKTOR. EIN WISSENSCHAFTLICHER BLICK AUF AKTUELLE ENTWICKLUNGEN ZEIGT: UNTERNEHMEN, DIE JETZT IN SYSTEMATISCHE QUALIFIZIERUNG INVESTIEREN, SICHERN NICHT NUR IHRE WETTBEWERBSFÄHIGKEIT, SONDERN GESTALTEN AKTIV DIE ZUKUNFT IHRER BELEGSCHAFT UND IHRER REGION.

Die mittelständisch geprägte bergische Wirtschaft steht vor einer Gemengelage aus demografischen, technologischen und strukturellen Herausforderungen.

Der Fachkräftemangel ist dabei nur die Spitze des Eisbergs. Unter der Oberfläche wirken komplexe Mechanismen: Die demografische Entwicklung trifft die Region hart, erfahrene Mitarbeitende scheiden aus und nehmen wertvolles Erfahrungswissen mit, während Ausbildungsjahrgänge schrumpfen. Metropolregionen wie Düsseldorf und Köln ziehen zusätzlich junge Talente an. Parallel verändert die technologische Transformation – Digitalisierung, Automatisierung, KI – Berufsbilder rasant.

Qualifikationen veralten schneller, insbesondere in traditionellen Branchen wie Maschinenbau oder Metallverarbeitung, die das Bergische Land prägen. Mittelständische Unternehmen sind dabei strukturell im Nachteil. Es fehlen spezialisierte HR-Abteilungen, finanzielle Spielräume sind begrenzt, und Geschäftsführungen sind stark im Tagesgeschäft gebunden. Gleichzeitig steigen die Erwartungen der Mitarbeitenden. Jüngere Generationen erwarten lebenslanges Lernen und strukturierte Entwicklungsmöglichkeiten – fehlen diese, sinkt die Arbeitgeberattraktivität.

WEITERBILDUNG ALS STRATEGISCHER HEBEL

Systematische Aus- und Weiterbildung ist weit mehr als Wissensvermittlung, sie ist ein strategisches Führungsinstrument. Unternehmen, die konsequent aus- und weiterbilden, machen sich unabhängiger vom externen Arbeitsmarkt, entwickeln Fachkräfte nach eigenen Bedarfen und bauen individuelle Kompetenzen auf. In Zeiten knapper Fachkräfte fällt die „Make-or-Buy“-Entscheidung zunehmend zugunsten der Eigenentwicklung aus. Qualifizierte Mitarbeitende arbeiten effizienter, machen weniger Fehler und sind innovativ. Weiterbildung zahlt sich aus bei Prozessqualität, Produktivität und Innovationskraft; Studien zeigen messbare Effekte etwa bei Fehlerquoten und Durchlaufzeiten. Gleichzeitig ist Weiterbildung ein starkes Signal

der Wertschätzung. Investitionen in Qualifizierung erhöhen Bindung und Engagement, senken Fluktuation und werden im „War for Talents“ zum Differenzierungsmerkmal. Strukturierte Entwicklungsmöglichkeiten sind heute der Faktor in der Arbeitgeberkommunikation. Die Forschung zeigt, dass der Return on Investment von Weiterbildung positiv ist, aber zeitverzögert eintritt. Unternehmen müssen bereit sein, mittelfristig zu denken und kurzfristige Opportunitätskosten zu akzeptieren.

NIEDRIGSCHWELIGE FORMATE FÜR DEN MITTELSTAND

Mittelständische Unternehmen benötigen Formate, die ohne großen Verwaltungsaufwand funktionieren, in den Alltag integrierbar und wirksam sind:

Mikrolernen. Kurze Lerneinheiten von 10–15 Minuten, direkt am Arbeitsplatz (Video-Tutorials, digitale Lernkarten). Entscheidend sind Qualität und Praxisnähe.

Tandems und Mentoring. Systematischer Wissenstransfer zwischen erfahrenen und jüngeren Mitarbeitenden, etwa vor Ruhestand oder bei Technologieeinführung. Klare Erwartungen, feste Termine und Lernziele sind wichtig.

Lerngemeinschaften und „Communities of Practice“. Mitarbeitende lernen voneinander in regelmäßigen Austauschformaten zu technischen oder kundenbezogenen Themen. Moderation kann rotieren, der Nutzen ist oft hoch.

Lernorte und -plattformen, physische oder digitale Orte, an denen Lernmaterial niedrigschwellig verfügbar ist, signalisieren Lernen ist erwünscht.

Halbtägige Workshops. Praxisorientierte Kurzformate zu konkreten Themen ermöglichen Wissensvermittlung mit sofortigem Transfer ohne große Ausfallzeiten.

INTEGRATION STATT ADDITION, LERNEN IM ARBEITSPROZESS

Für ressourcenknappe Unternehmen ist entscheidend, Lernen und Arbeiten zu verschmelzen. Statt klassische Seminare zu addieren, sollten arbeitsintegrierte Lernformen gestärkt

werden. Informelles Lernen findet ohnehin statt – die Kunst ist, es zu strukturieren. Beispiele sind systematische Einarbeitungspläne mit Checklisten und Reflexionsgesprächen beim Einsatz neuer Maschinen.

Wenn Lernen als Teil der Arbeit verstanden wird, verändert sich die Wahrnehmung: Etwa, wenn die letzte halbe Stunde der Woche fest für Lernen reserviert wird – für Fachlektüre, Online-Kurse oder Team-Austausch. Flexible Zeitmodelle und Rotationssysteme ermöglichen Lernen auch in Produktionsumgebungen. Experimentierräume für neue Methoden oder digitale Tools fördern Fehlerakzeptanz und Innovationsbereitschaft. Führungskräfte spielen eine Schlüsselrolle: Sie müssen Lernzeiten schützen, Lernen aktiv einfordern und selbst als Lernende sichtbar sein.

DIGITALISIERUNG SOLL CHANCEN NUTZEN, REALITÄTEN ANERKENNEN

Digitale Lernformate bieten Flexibilität und Skalierbarkeit, stoßen im Mittelstand aber auf begrenzte Infrastruktur, Budgets und digitale Kompetenzen. E-Learning und Simulationen erlauben orts- und zeitunabhängiges Lernen, Wiederholbarkeit und risikofreies Üben, besonders relevant bei Schichtarbeit und Fachkräftemangel. Gleichzeitig fehlen oft geeignete Plattformen, Endgeräte und Motivation für rein selbstgesteuertes E-Learning.

Sinnvoll ist ein pragmatischer Blended-Learning-Ansatz: einfache, kostengünstige digitale Angebote (Video-Tutorials, Webinare, Messenger-Lerngruppen) kombiniert mit Präsenzantei-

Fortsetzung auf Seite 30



**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



Weiterbildung als Innovationsmotor

KLIMAWANDEL, DIGITALISIERUNG, FACHKRÄFTEMANGEL – DIE HERAUSFORDERUNGEN FÜR UNTERNEHMEN SIND ENORM. PROF. DR. GABRIELE MOLZBERGER VON DER BERGISCHEN UNIVERSITÄT WUPPERTAL ERFORSCHT, WIE SYSTEMATISCHE AUS- UND WEITERBILDUNG BETRIEBE DABEI UNTERSTÜTZEN KANN, DIESEN WANDEL ZU MEISTERN. IM GESPRÄCH ERKLÄRT DIE WISSENSCHAFTLERIN, WARUM LERNEN IM ARBEITSALLTAG MEHR IST ALS EINE ZUSATZBELASTUNG, WELCHE NIEDRIG-SCHWELLEN FORMATE SICH BEWÄHREN UND WARUM GERADE BASIS- UND EINFACHARBEIT BESONDERE AUFMERKSAMKEIT VERDIENT.

Frau Prof. Dr. Molzberger, welche zentralen Herausforderungen identifizieren Sie derzeit für Unternehmen in der bergischen Region im Kontext von Aus- und Weiterbildung?

Unternehmen in der bergischen Region sind wie überall von tiefgreifenden Wandlungen der Erwerbsarbeit betroffen. Arbeit und ihr Stellenwert im Leben der Menschen verändern sich – privat und öffentlich. Der menschengemachte Klimawandel und die Vernichtung von Artenvielfalt bedrohen unsere Lebensgrundlagen. Die Tertiarisierung, also wirtschaftliche Verschiebungen von der industriellen Produktion zum Dienstleistungssektor, führen zu Veränderungen im Arbeits- und im Bildungssektor. Technologische Neuerungen durch die Verbreitung von KI und die Digitalisierung kommen hinzu. Dies alles wird ja viel diskutiert und ist mit dem Begriff Transformation gut auf den Punkt gebracht. Die Herausforderungen für Beschäftigung, Bildung und eine demokratische Gesellschaft sind bekanntermaßen enorm.

Inwiefern kann systematisch konzipierte Aus- und Weiterbildung aus Ihrer Sicht zu Fachkräftesicherung, Qualitätssteigerung und Mitarbeiterbindung in Unternehmen beitragen?

Allgemein kann man sagen, dass Unternehmen, die sich mit der Aus- und Weiterbildung ihrer Beschäftigten systematisch befassen, genau in den von Ihnen angesprochenen Punkten bessere Ergebnisse erzielen. Ich benenne ein Beispiel: Betrieben, die sich im Bereich arbeitsorientierter

Grundbildung engagieren, gelingt es eher, ihre Beschäftigten zu binden und die Qualität der Arbeit zu steigern. Dies konnte beispielsweise für den Gesundheitssektor auch anhand betriebswirtschaftlicher Kennzahlen nachgewiesen werden. An meiner Professur bereiten wir gerade ein Forschungsprojekt zu sprachlicher Grundbildung in und mit Betrieben der Ernährungs-, Gastro- und Hotelbranche vor und kooperieren dabei mit der Gewerkschaft NGG. Gerade im Bereich von Basis- oder Einfacharbeit sind viele Menschen ohne ausreichende sprachliche Fähigkeiten beschäftigt. Aus den sog. LEO-Studien wissen wir, dass in Deutschland über 10 Millionen Erwachsene zwischen 16 und 65 Jahren geringe Lese- und Schreibfähigkeiten haben, von denen rund 60 % einer Erwerbsarbeit nachgehen. Am Arbeitsplatz müssen auch sie irgendwie mit Arbeitsplänen, Bestellformularen, Dokumentationen, Produktbeschreibungen, Hygienevorschriften, Notizen, Gefahrenhinweisen, Arbeitsverträgen usw. umgehen. Sprachliche Verständigung ist zugleich eine wichtige Voraussetzung für betriebliche Mitbestimmung und für demokratische Teilhabe.

Welche Vorgehensweise empfehlen Sie einem mittelständischen Unternehmen, das Weiterbildung strategisch verankern möchte, sich dabei aber noch in einer frühen Entwicklungsphase befindet? Welche drei ersten Schritte erachten Sie als prioritär?



Prof. Dr. Gabriele Molzberger, Bergische Universität Wuppertal Fakultät für Human- und Sozialwissenschaften Erziehungswissenschaft mit dem Schwerpunkt Berufs- und Weiterbildung. Zentrum für Weiterbildung (Wissenschaftliche Direktorin)

Ich bin ja keine Unternehmensberaterin – und eine Unternehmensberatung würde (hoffentlich) immer ein auf die jeweilige Organisation ausgerichtetes Konzept entwickeln und keine „one fits all“-Lösungen. Einer der ersten Schritte ist es, sich zu überlegen, welches Ziel man erreichen möchte. Das klingt banal, ist aber keinesfalls trivial. Wenn ich dies geklärt habe, kann ich mir Gedanken machen, ob und wie ich meine Beschäftigten weiterqualifizieren möchte. Mir ist aus einem Forschungsprojekt im Bergischen Land eine Aussage eines Beschäftigten in Erinnerung geblieben: „Früher wurden wir dumm gehalten – heute sind wir dafür die Doofen.“ In dieser Aussage spiegelt sich der Wandel von Arbeit, die früher viel mehr Routine und repetitive Anteile hatte; die Lern- und Weiterbildungsaspirationen der Beschäftigten interessierten nicht. Das ist heute anders, und Beschäftigte auf allen Ebenen eines Unternehmens nehmen die neuen Erwartungen und konkreten Anforderungen wahr, die an sie gerichtet werden, auf die sie aber nicht hinreichend vorbereitet sind und für die sie nicht qualifiziert werden. Ich bin überzeugt, dass im Leben vieler Menschen gerade der Betrieb auch biografisch ein sehr wichtiger Lernort ist, der auch bewusst gestaltet werden sollte – auch wenn Wirtschaftsunternehmen zweifelsohne keine Bildungseinrichtungen sind. Für die Gestaltung von Weiterbildung sind Betriebsräte als Vermittler und

Vertrauensleute wichtig, weil sie die Anliegen aus der Belegschaft kennen und einschätzen können, was das Unternehmen braucht. Sie fragten nach drei Schritten: Ziel klären, Bedarfe ermitteln, Interessen und Gestaltungsmöglichkeiten verhandeln.

Welche niedrigschwelligen, zugleich wirksamen Formate der Weiterbildung (z. B. kurze Lernmodule im Arbeitsalltag, Tandems, Lernpatenschaften) halten Sie für den Mittelstand in der bergischen Region für besonders geeignet?

Ich möchte das an einem Beispiel verdeutlichen: Im Bergischen Land haben wir in einem Entwicklungs- und Forschungsprojekt gemeinsam mit drei Unternehmen und mit meinem Kollegen aus dem Maschinenbau – Prof. Peter Gust, der inzwischen auch Prorektor für Third Mission ist – einen spezifischen Lernansatz erprobt und gute Ergebnisse erzielt. Es ging dabei um die Umsetzung innerbetrieblicher Lernprojekte. Wir haben Beschäftigte in Tandems eine betriebliche Aufgabe lösen lassen. Die Tandems waren heterogen zusammengesetzt, also in altersgemischten Lernkonstellationen mit leaving experts, in abteilungsübergreifenden Konstellationen oder in qualifikationsübergreifenden Teams. Das jeweilige Team hat gemeinsam eine exemplarische neue betriebliche Aufgabe gelöst. Es ging nicht nur um Anpassung an bestehende Anforderungen, sondern die Lern-

projekte schufen einen Freiraum für technische, organisatorische und soziale Innovationen. Deshalb haben wir unseren Ansatz „iLInno“ genannt – Informelles Lernen als Innovationsmotor. Wir haben auch Weiterbildungsverantwortliche aus technischen Berufen weitergebildet, um dieses Format des Lernens in der Arbeit professionell begleiten zu können..

Wie lässt sich Weiterbildung konzeptionell und organisatorisch so gestalten, dass sie trotz begrenzter Zeitressourcen in bestehende Arbeitsprozesse integriert werden kann und nicht primär als Zusatzbelastung wahrgenommen wird?

Aus der Forschung zur betrieblichen Weiterbildung kennen wir Kriterien einer Gestaltung von Arbeit nach Prinzipien der Lernförderlichkeit. Das oben genannte Beispiel „iLInno“ ging genau in diese Richtung. Aber ich denke schon, dass Weiterbildung eigentlich nie umsonst ist – im doppelten Sinne. Weiterbildung ist für alle Beteiligten eben auch Arbeit.

Welche Potenziale und Grenzen sehen Sie beim Einsatz von Digitalisierung und digitalen Lernformaten in kleinen und mittleren Unternehmen, insbesondere vor dem Hintergrund eingeschränkter personalwirtschaftlicher Kapazitäten?

Das Problem ist folgendes: Digitalisierung hat in der Regel einen hohen Entwicklungsaufwand. Je kleinteiliger und spezifischer Lernmodule sind, desto weniger sind sie allgemein einsetzbar. Hinzu kommt, dass Digitalisierung bestimmte Handlungsspielräume mitunter verengt statt zu erweitern und dadurch entgegen den teils übertriebenen Verheißungen deprofessionalisierend wirkt.

Welche Formen der Kooperation zwischen Schulen, Betrieben, Berufskollegs und Hochschulen erweisen sich aus Ihrer Sicht in der Region als besonders zielführend, und durch welche strukturellen Merkmale sind diese Kooperationen gekennzeichnet?

Das Verhältnis von Bildung und Wirtschaft ist komplex – beide sind wechselseitig aufeinander bezogen. Für die Buchreihe Bildung & Arbeit bereiten wir gerade einen neuen Band vor. Dieser fragt,

welche Ergebnisse die Reformanstrengungen der letzten 30 Jahre gebracht haben und wie ein Bildungssystem gestaltet sein müsste, das angemessen auf die Gegenwart bezogen ist. Das heißt, wir arbeiten an solchen strukturellen Fragen. Für die Region ist meine Vorstellung, dass die Universität ein Kristallisationspunkt ist, um gesellschaftliche Herausforderungen transdisziplinär zu bearbeiten. Gemeinsam mit meiner Kollegin Prof. Casale, die wiederum inzwischen Prorektorin für nachhaltige Organisationsentwicklung ist, habe ich ein Konzept für ein Studium Generale entwickelt – ein Format öffentlicher Wissenschaft. Das Zentrum für Weiterbildung unter meiner Leitung versteht sich als Ort der Universität, an den Menschen im Laufe ihrer Biografie mit unterschiedlichen fachlichen und wissenschaftlichen Qualifikationsständen immer wieder zurückkehren können, um sich wissenschaftlich weiterzubilden und neue Forschungsergebnisse in ihre beruflichen Profile aufnehmen zu können. Zugleich bieten Ansätze wie z. B. Citizen Science die Möglichkeit, Bürger:innen und Wissenschaft zusammenzubringen. Das praktizieren wir alles jedes Semester aufs Neue mit öffentlichen Ringvorlesungen, unseren weiterbildenden Workshops und Zertifikatskursen, unserem Programm Studium für Ältere und Gasthörer:innen

Welche übergreifenden Entwicklungen und Trends im Bereich Aus- und Weiterbildung werden aus Ihrer wissenschaftlichen Perspektive in den kommenden Jahren für Unternehmen in der bergischen Region besonders prägend sein?

Neben den technologischen Entwicklungen wird das Thema Weiterbildungsberatung wichtig werden – sowohl für Betriebe als auch für Beschäftigte und für die Region. Das knüpft an Ihre oben gestellte Frage nach den Kooperationen an, denn diese verweist darauf, dass es eine große Vielfalt an Angeboten gibt. Datenbanken und Systematisierungen helfen da nur bedingt weiter, weil die Dynamik im Weiterbildungssektor sich kaum abbilden lässt. Deshalb sind verlässliche und vertrauenswürdige Institutionen so enorm wichtig.

DAS GESPRÄCH FÜHRTE KATJA WEINHEIMER
FOTO: UNI WUPPERTAL



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**

FÜR DEN EINSTIEG SIND DREI PRIORITÄRE SCHRITTE ERFORDERLICH

Für mittelständische Unternehmen in der Frühphase einer Weiterbildungsstrategie sind drei Schritte zentral:

Bedarfsanalyse und Priorisierung

Welche Kompetenzen sind für die strategischen Ziele der nächsten drei Jahre entscheidend? Wo sind die größten Lücken? Eine pragmatische Analyse sollte Unternehmensstrategie, Sicht der Führungskräfte und Selbsteinschätzung der Mitarbeitenden verbinden. Ein fokussierter Workshop kann hier schnell verwertbare Ergebnisse liefern.

Quick Wins identifizieren und umsetzen

Früh sichtbare Erfolge schaffen Motivation und Legitimation. Geeignet sind Maßnahmen mit direktem Nutzen, etwa technische Schulungen zur Prozesssicherheit oder Tandems zur Nachfolgeplanung. Wichtig ist die Beteiligung der Betroffenen statt Planung „am grünen Tisch“.

Strukturen und Verantwortung klären

Weiterbildung braucht eine verantwortliche Person – Geschäftsführung, Führungskraft oder eine engagierte Mitarbeitende. Entscheidend ist die Bereitschaft, das Thema voranzutreiben und ein Budget zu steuern. Parallel sind einfache, verbindliche Prozesse nötig: Wie werden Bedarfe gemeldet, Maßnahmen genehmigt und Erfolge dokumentiert?

Fortsetzung auf Seite 25

len. Die technische Komplexität sollte niedrig bleiben – entscheidend ist Nutzung, nicht Funktionsumfang. Digitale Formate benötigen zudem Begleitung und Austausch. Feedback und Integration in Arbeitsprozesse erhöhen die Wirksamkeit deutlich.

BETRIEBE, BERUFSKOLLEGS UND HOCHSCHULEN KÖNNEN ERHEBLICHE SYNERGIEN FREISETZEN

Verbindlichkeit und Kontinuität sind zentral. Ad-hoc-Kooperationen verpuffen meist wirkungslos. Erfolgreiche Partnerschaften basieren auf verbindlichen Vereinbarungen, regelmäßigen Abstimmungen und langfristiger Perspektive. Duales Studium und Verbundausbildungen sind Beispiele für strukturierte Langzeitkooperationen. Gegenseitiger Nutzen statt Einbahn-

straße. Kooperationen funktionieren, wenn alle Partner profitieren. Schulen und Hochschulen gewinnen Praxisrelevanz und Zugang zu Unternehmen, Betriebe profitieren von Fachexpertise und Nachwuchsgewinnung. Schülerpraktika, die ernsthaft konzipiert sind, nutzen beiden Seiten. Praxisprojekte von Studierenden können für Unternehmen echten Mehrwert generieren. Besonders wirksam sind Kooperationen mit lokalem Bezug. Regionale Netzwerke – etwa Ausbildungsverbünde mittelständischer Unternehmen oder Bildungsnetzwerke auf Kreisebene – ermöglichen Ressourcenteilung und Erfahrungsaustausch. Kleine Unternehmen können gemeinsam Ausbildungsplätze schaffen und sich gegenseitig ergänzen. Erfolgreich sind Kooperationen mit klaren Formaten – Schülerfirmen, Lernfabriken an Berufskollegs, Praxissemester, gemeinsame Forschungsprojekte, Weiterbildungsangebote durch Hochschulen für Unternehmen. Je konkreter und praxisorientierter, desto höher die Akzeptanz und Wirksamkeit

KOOPERATION ALS REGIONALER ERFOLGSFAKTOR

Die bergische Region verfügt über eine dichte Bildungslandschaft. Kooperative Strukturen zwischen Schulen, Betrieben, Berufskollegs und Hochschulen können starke Synergien freisetzen. Erfolgreiche Kooperationen benötigen Verbindlichkeit, Kontinuität und klaren gegenseitigen Nutzen.

Duales Studium, Verbundausbildungen, seriös konzipierte Schülerpraktika und Praxisprojekte von Studierenden bieten Mehrwert für beide Seiten. Regionale Netzwerke und Ausbildungsverbünde ermöglichen Ressourcenteilung, gemeinsame Ausbildungsplätze und Erfahrungsaustausch. Wirksam sind Kooperationen mit konkreten, praxisorientierten Formaten wie Schülerfirmen, Lernfabriken, Praxissemester, gemeinsamen Forschungsprojekten und Weiterbildungsangeboten der Hochschulen für Unternehmen. Je klarer strukturiert und praxisnäher, desto höher Akzeptanz und Wirkung.

TEXT: KATJA WEINHEIMER

FOTO: SHUTTERSTOCK

Lernen im Takt der Veränderung

Seit bald 80 Jahren bildet das BZI Kompetenzcampus Technik und Wirtschaft Bergisches Land Fachkräfte für die regionale Wirtschaft aus, denkt Weiterbildung neu und begleitet Unternehmen im Wandel.

Wenn es um die Zukunft der deutschen Wirtschaft geht, spielen gute Bildungseinrichtungen eine zentrale Rolle. „Wir müssen das Potenzial nutzen, das wir zweifelsohne haben“, betont Alexander Lampe, Geschäftsführer des BZI Kompetenzcampus Technik und Wirtschaft Bergisches Land. Deshalb hat das BZI den festen Anspruch, Fortschritt zum Maßstab allen Handelns zu machen. „Lernen in der Beschleunigung heißt, Weiterbildung und Qualifizierung nicht statisch und punktuell zu verstehen, sondern dynamisch zu gestalten. Unser Bildungsangebot kommt den Anforderungen der modernen Arbeitswelt fortlaufend nach und orientiert sich am technologischen Fortschritt unserer heimischen Betriebe“, hebt der BZI-Geschäftsführer hervor.



BZI-Geschäftsführer Alexander Lampe und sein Team gestalten mit den regionalen Unternehmen den Wandel, unter anderem mit einem hochmodernen Maschinenpark.

Bildung als Motor der Transformation

So war das Bildungsthema ein zentraler Bestandteil der Zukunftskonferenz, zu der automotiveland.NRW und die Bergische Struktur- und Wirtschaftsförderungsgesellschaft jetzt ins BZI einladen. Denn gerade die Industrie ist von einem einschneidenden Wandel durchzogen, was in den Unternehmen den Mut zur Veränderung und den Blick über den eigenen Tellerrand unabdingbar macht. Neue Technologien bestimmen den Wettbewerb, Projekte und vor allem Prozesse werden komplexer. „Lernen wird zum Teil des Arbeitsalltags und als außerbetrieblicher Lernort ist das BZI ein verlässlicher Partner der Metall- und Elektrounternehmen in unserer Region“, sagt Alexander Lampe. In der Grundausbildung übernimmt das BZI komplett die zeit- und personalintensiven Aufgaben des Ausbildungsbetriebs im ersten Ausbildungsjahr. Hier erlernen die gewerblichen Azubis aus der Metall- und Elektrobranche alle Kenntnisse und Fähigkeiten in Theorie und Praxis, die sie nach einem oder einem halben Jahr für die Fortsetzung ihrer Ausbildung in den jeweiligen Ausbildungsunternehmen brauchen. Gut vorbereitet und begleitet von flankierenden Kursen und der Prüfungsvorbereitung im BZI durchlaufen sie sodann die restliche Ausbildungszeit und werden zu den hoch qualifizierten Fachkräften, die unsere Wirtschaft so dringend braucht.

Qualifizierung mit Perspektive

Auch das umfangreiche BZI-Weiterbildungsangebot ist eng mit den Transformationsvorhaben der Unternehmen verknüpft. Von neuesten Entwicklungen in der CNC-Technik bis hin zum KI-Scout umfasst das Portfolio knapp 100 einzelne Maßnahmen, Kurse, Workshops und Lehrgänge. So können die Teilnehmenden ihr persönliches Qualifizierungsprogramm individuell auf sich bzw. auf die Anforderungen ihres Arbeitsplatzes zuschneiden und Schritt für Schritt die nächsten Karriereschritte planen.

Zudem gestalten sie so den Wandel in ihren Betrieben aktiv mit. Ein weiteres wichtiges Instrument zur Bewältigung des Fachkräftemangels hat das BZI mit seinem Ausbildungsvorbereitungsjahr implementiert. Hier werden junge Menschen, denen es – noch – an Ausbildungsreife fehlt, gezielt an die Hand genommen, um sie binnen eines Jahres fit für den Job-Einstieg zu machen. Dazu gehören fachbezogene und theoretische Grundlagenkenntnisse in einem Metall- oder Elektroberuf genauso wie die Vermittlung sogenannter Social Skills wie Verlässlichkeit, Durchhaltevermögen und Teamfähigkeit. Eine beinahe hundertprozentige Vermittlungsquote in die Betriebe spricht für den nachhaltigen Erfolg des Projekts.

Über das BZI

Als bedeutendstes Berufsbildungszentrum in NRW ist das BZI mit seiner hochmodernen technischen Ausstattung Garant für Praxisnähe in 40 Ausbildungsberufen, für über 300 Unternehmen und Institutionen mit rund 4.500 Absolventinnen und Absolventen pro Jahr. Gemeinsam mit den Gesellschaftern Arbeitgeberverband Remscheid und Bergisches Land e.V. und Bergische Industrie- und Handelskammer Wuppertal-Solingen-Remscheid ist das BZI Vorreiter zur Sicherung des Fachkräftenachwuchses und somit der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen in der Region.

BZI – Kompetenzcampus Technik und
Wirtschaft Bergisches Land
Wüstenhagener Str. 18 - 26 · 42855 Remscheid
Telefon 0 21 91/ 93 87 - 100

www.bzi-rs.de

Auf den Zahn gefühlt

„DIGITAL GEHT VIELES NOCH BESSER!“ DIESE ERKENNTNIS AUS JAHRELANGER ERFAHRUNG IN DER DENTALTECHNIK MOTIVIERTE MARCUS KALB, IN DIE SELBSTÄNDIGKEIT ZU WECHSELN. 2022 STARTETE IN SOLINGEN SEINE FIRMA PRINOA, DIE HEUTE BEREITS 21 MITARBEITER BESCHÄFTIGT. IM MITTELPUNKT STEHT DER WUNSCH, DEN KOLLEGEN IN DEN ZAHNTECHNISCHEN LABOREN DIE ARBEIT SPÜRBAR ZU ERLEICHTERN. DIES GELINGT DEM STARTUP DURCH DEN EINSATZ FORTSCHRITTLICHER FERTIGUNGSVERFAHREN IN VERBINDUNG MIT EINEM ONLINE-SERVICE, DER BESTELLUNGEN SCHNELLER UND KOMFORTABLER MACHT.

Zeit genug bis 18 Uhr. Für jeden Zahn-techniker ist dies ein unschlagbarer Vorteil in Sachen Timing. Prinoa bietet diesen Pluspunkt. Mussten Zahn-techniker und Labore bisher bis mit-tags ihre Bestellungen aufgeben, können sie bei Prinoa bis zum Ende ihres Arbeitstages Aufträge platzieren. Denn Marcus Kalb und sein Team versetzen durch die Cut-off-Time ihre Kunden in die Lage, die Abläufe effizient an die Gegebenheiten anzupassen. Ganz flexibel, ohne Hektik und ohne den gewohnten Stress.

Damit nicht genug. Auch nach der Auftrags-übermittlung an die Solinger geht es blitzschnell weiter. Jede Bestellung, die bis zur Deadline bei Prinoa eintrifft, wird umgehend erledigt und am nächsten Werktag bis Mittag ausgeliefert. Auf diese Weise kann das Labor zügig mit dem Feinschliff der jeweiligen Prothese fortfahren. Folglich brauchen auch Arzt und Patient nicht lange auf den Anpassungstermin des neuen Zahnersatzes zu warten. So sorgt Prinoa mit Zeitgewinn für alle Beteiligten rundum für Zufriedenheit.

AUFS TREPPCHEN GESCHAFFT

Übrigens war das 18-Uhr-Kriterium der entscheidende Faktor, der Prinoa im letzten Jahr bei der Verleihung des NRW-Gründerpreises aufs Siegertreppchen brachte. So richtig kann es Marcus Kalb immer noch nicht fassen: „Als uns das Gründer- und Technologiezentrum in Solin-

gen zu diesem Wettbewerb anmeldete, haben wir überhaupt nicht mit einer Chance gerechnet. Umso größer war die Überraschung, dass wir mit unserer Idee zu den drei Gewinnern gehören. Wir haben uns riesig gefreut und nehmen die Auszeichnung als Ansporn, noch besser zu werden.“

WIE AM SCHNÜRCHEN

Der Bestellvorgang läuft nach einem gut durch-dachten Schema ab. Nachdem die fertig design-ten Daten bei Prinoa hochgeladen sind, werden sie geprüft und bestätigt. Danach geht es weiter in die Produktion, wo das Material gemäß Vor-gabe gefräst, geschliffen und gedruckt wird. Im Anschluss folgt eine Überprüfung von Hand. Abhängig vom Werkstoff wird das Produkt zu-sätzlich noch gesintert oder getaucht. Erst wenn die Qualitätskontrolle nach Beendigung der Fer-tigungsphase keine Fehler feststellt, gibt es das Okay zum Versand.

ALLE KOMPONENTEN PERFEKT KOMBINIERT

Schnelligkeit ist allerdings nicht alles, womit das junge Unternehmen punkten kann. Marcus Kalb beschreibt sein Geschäftsmodell: „Vom ersten Klick bis zum finalen Produkt wollen wir unseren Auftraggebern optimale Leistung lie-fern. Dazu gehört nicht nur ein High-Speed-Bestellverfahren über ein rasantes Internet, son-dern auch ein Höchstmaß an Akribie in der



Herstellung der Erzeugnisse. Dies garantieren die Präzisionsanlagen mit moderner fünffacher CNC-Technologie in unserem digitalen Fräszentrum in Solingen, das speziell auf die Belange in der anspruchsvollen Dentalfertigung ausgelegt ist. Hinzu kommt, dass sämtliche Prozesse automatisiert ablaufen und exakt aufeinander abgestimmt sind. Angefangen von Hard- und Software über Materialien und Bearbeitungswerkzeuge bis hin zur Maschine passen alle Komponenten perfekt zusammen. So erreichen wir extrem schnell ein absolut passgenaues Ergebnis sowie eine Prothetik in neuer Qualität.“

MIT PATENTER DRUCKTECHNIK ZU NEUER QUALITÄT

Wenn die Mitarbeiter im Zahnlabor Feierabend haben, geht bei Prinoa der Arbeitstag rund um die Uhr ohne Unterbrechung weiter. Nur so schafft es die Mannschaft in der Produktion, das hohe Auftragsaufkommen pünktlich zu erledigen. Maßgebliche Hilfestellung leisten dabei innovative 3-D-Drucker der Marke Lumia X1. Diese Geräte der Firma Axtra3D arbeiten nach einer patentierten Methode, welche die hohe Geschwindigkeit der DLP/LCD-Druckverfahren mit der Oberflächengüte und Skalierbarkeit des

Marcus Kalb, Gründer
und Geschäftsführer
von PRINOA



Dank digitaler Prozesssteuerung ist der Auftragsstatus eines Produktes jederzeit nachvollziehbar

SLA-Drucks mit außerordentlicher Auflösung vereint. Das fertige Resultat überzeugt durch ein besonders glattes Oberflächenfinish ohne jegliche Treppenbildung und beispielhafte Genauigkeit. Marcus Kalb ist des Lobes voll: „Dank dieser revolutionären Drucktechnik können wir ganz neue Materialien verwenden und sogar erstmals Gips-Modelle anfertigen. Damit werden wir zum Schrittmacher für den Fortschritt in der Dentalbranche.“

VIelfalt MADE IN GERMANY

Zur Auswahl stehen Werkstoffe und prothetische Elemente für sämtliche Bedürfnisse. Von Zirkon bis NEM, von Brücken bis zu Abutments. Hochfest oder weich, transluzent oder opak, biokompatibel, lichterhärtend und in vielen Zahnfarben. Für jegliche anatomische und optische Anforderung gibt es die richtige Lösung. Alle Rohstoffe bezieht Prinoa von deutschen Herstellern. Denn das Label „Made in Germany“ steht im Selbstverständnis des Unternehmens für die Verpflichtung zu Standorttreue, verbunden mit Exzellenz, Expertise und Erstklassigkeit. Dazu zählt ebenfalls die Verantwortung für Mensch und Umwelt.

GOLD IM MUND

Falls sich die Zähne von Cleopatra im antiken Ägypten gelockert hätten, wären diese mit dünnen Golddrähten wieder befestigt worden. Die Etrusker brachten es mit Brücken aus Gold oder sogar mit Menschenzähnen zu einer für damalige Verhältnisse bemerkenswerten Perfektion beim Zahnersatz. Bis 2500 v. Chr. reicht der Ursprung der Dentalprothetik zurück.

Im Mittelalter griffen die Ärzte zu rabiateren Methoden. Schmerzhafte Zähne wurden kurzerhand gezogen. Zwischen dem 16. und 18. Jahrhundert setzten die Japaner mit geschnitzten Vollgebissen aus Holz oder Elfenbein neue Maßstäbe in der Zahnheilkunde. In Europa benutzte man außerdem Leichen als Ersatzteile für fehlende Zähne. Keine sympathische Vorstellung. Hundert Jahre später wurde die Ästhetik dank Porzellan wesentlich feiner.

Auch technisch hielt der Fortschritt Einzug in die Praxen. So ermöglichten Gipsabdrücke eine passgenauere Herstellung von Zahnprothesen, die zudem durch die Patentierung von Kautschuk als Basismaterial anno 1864 deutlich günstiger wurden. Ab 1930 lösten Kunststoffe das Gummi ab. Ein weiterer Meilenstein in der Geschichte des Zahnersatzes war die Entwicklung der Implantologie, die zunehmend als bevorzugte Alternative für ein dauerhaft strahlendes, allerdings noch ziemlich teures Lächeln gilt.

Marcus Kalb erklärt:

„Wir sehen es als unsere Aufgabe, einen Beitrag zum globalen Klimaschutz zu leisten. Aus diesem Grund legen wir den Fokus auf maximale Nachhaltigkeit. Unter anderem versuchen wir, über ressourcenschonende Fertigung, die Vermeidung von Verpackungsmüll sowie den Ein-

satz optimierter grüner Alternativen unseren ökologischen Fußabdruck zu verkleinern.“

ZUWACHS IM PRINOA-PROGRAMM

Sich auf bereits erworbenen Lorbeeren auszurufen, ist jedoch nicht das Ding für Marcus Kalb und seine Leute. Für das dritte/vierte Quartal 2026 planen die Solinger, ihr Portfolio auszubauen und auch im Implantatbereich ein umfangreiches Produktangebot zu offerieren. Damit können die Kunden aus nah und fern auf ein komplettes Sortiment hochwertiger Halbfertigprodukte zugreifen. Dies wird dem Startup aus dem Bergischen Land einen weiteren Schub in Richtung Geschäftserfolg sichern.

TEXT: BRIGITTE WALDENS

FOTOS: PRINOA DENTAL



3D-Drucker von Axtra3D – eines der High-End-Geräte im PRINOA Maschinenpark

PRINOA DENTAL GMBH
Ober der Mühle 30
42699 Solingen

Fon: 0212 / 88 99 500

Mail: info@prinoa.de

Web: www.prinoa.de



Klinik für Psychiatrie
Evangelische Stiftung
Tannenhof
Akademisches Lehrkrankenhaus der RWTH UNIVERSITÄT BOCHUM
Nah bei den Menschen

... „Wenn die psychiatrische Versorgung noch besser wird, ist das ein gutes Zeichen.“

(D. Volk, Sprecher des Vorstands)

Ev. Stiftung Tannenhof

Klinik für Psychiatrie

Remscheider Straße 76, 42899 Remscheid

Social Engineering auf dem Vormarsch

Deepfakes rücken Sicherheit von Führungskräften stärker in den Fokus

KI liefert in Sekunden fotorealistische Visuals. Im Kontext von Social Engineering bedeutet das eine neue Eskalationsstufe. Auch Führungskräfte sind von solchen KI-gestützten Manipulationen betroffen, daher brauchen Unternehmen Verifikationsprozesse, Krisenroutinen und Schutzkonzepte.

Deepfakes zielen auf privates Umfeld

Nach Angaben des Bundesamts für Sicherheit in der Informationstechnik sind Deepfakes Verfahren, die gezielt Spear-Phishing und andere Social-Engineering-Angriffe nutzen, um Vertrauen aufzubauen und Autorität zu simulieren. Generative KI fungiert dabei als technischer Enabler, der die realistische Erzeugung manipulativer Audio-, Video- und Textinhalte im industriellen Maßstab ermöglicht. Außerdem wird es durch die steigende KI-Qualität schwieriger, Fakt von Fiktion zu unterscheiden. Zwar kann isolierter KI-Content für sich betrachtet zweifelhaft sein, doch durch das Zusammenspiel manipulierter Inhalte und Observationen des privaten Umfelds oder Angriffe auf die Heim-IT erhöht sich die wahrgenommene Glaubwürdigkeit. In der Folge steigt der psychologische Druck auf Betroffene.

Risiken kennen, Wege einüben

Von finanziellen Verlusten bis zu dauerhaften Reputationsschäden, kompromittierte Schlüsselpersonen bergen hohes Schadenspotenzial für Betriebe – insbesondere, wenn organisatorische und prozessuale Absicherungen fehlen. Trotzdem mangelt es vielen Unternehmen sowohl an speziellen Trainings zum Thema Social Engineering als auch an Meldewegen, klaren Freigabeprozessen, die auch unter Druck funktionieren, sowie alternativen Kommunikationskanälen. Nur wenn Mitarbeiter diese Strukturen kennen und regelmäßig einüben, entsteht eine Kultur, in der eine frühzeitige Eskalation in der Meldekette als notwendiger Beitrag zur Sicherheit des gesamten Betriebs wahrgenommen wird.



MARKUS WEIDENAUER,
GESCHÄFTSFÜHRER DER SEC CON GROUP® GMBH

Dringender Handlungsbedarf in Unternehmen

Das KRITIS-Dachgesetz soll für mehr Resilienz bei systemrelevanten Einrichtungen sorgen. Es verpflichtet die Unternehmensleitung, nachweisbar wirksame Schutz- und Präventionsmaßnahmen umzusetzen. Der dem Regelwerk zugrunde liegende All-Gefahren-Ansatz fordert physische, digitale und organisatorische Maßnahmen. Auch wenn Führungskräfte-sicherheit kein eigener Rechtsbegriff ist, sollte sie Teil eines modernen Sicherheitsmanagements sein. Schließlich steht nicht die Person im Mittelpunkt, sondern die Handlungsfähigkeit des Betriebs.

ERBSCHAFTSTEUER UND BETRIEBS- VERMÖGEN

Müssen „die Reichen“ wirklich keine Erbschaftsteuer zahlen? In der aktuellen politischen Debatte um das Reformkonzept der SPD gehe diese Darstellung an der Realität vorbei, erklärt WP/StB Dr. Oliver Mensching. Das Gegenteil sei der Fall. Zwar ist es richtig, dass die Übertragung von Betriebsvermögen in manchen Fällen ganz oder teilweise von der Erbschaftsteuer befreit ist. Genau dies ist aber bezweckt, unter anderem um Arbeitsplätze und den Mittelstand zu schützen. Die Voraussetzungen für die Erbschaftsteuerbefreiung sind zudem eng gefasst. Die Verschonungsregelungen sehen bewusst vor, dass nur „betriebsnotwendiges Betriebsvermögen“, also kein Verwaltungsvermögen,



von der Erbschaftsteuer befreit ist. Tatsächlich ist es daher genau umgekehrt: Die Mehrzahl der Erben ist nicht nur steuerlich einfach, sondern sogar doppelt im Erbfall belastet, nämlich einmal mit Erbschaftsteuer und ein weiteres Mal mit Einkommensteuer

(bzw. Körperschaftsteuer und Gewerbesteuer).

Ein Beispiel: Im Betriebsvermögen befindet sich ein vermietetes Grundstück mit einem Buchwert von 100 und einem Verkehrswert von 200. Das Grundstück wird für 200 verkauft, unter anderem um die Erbschaftsteuer begleichen zu können. Die Folge: Die Erbschaftsteuer auf das Grundstück (der Rest kommt zusätzlich hinzu) beträgt bis zu 30 Prozent (Steuerklasse I) des Grundbesitzwerts, mithin 30 Prozent von 200, zusätzlich Ertragsteuern auf den Veräußerungsgewinn von rund 50 Prozent. Die einzig richtige Lösung besteht daher in der Abschaffung der Erbschaftsteuer, alternativ einer vollständigen Anrechnung der Erbschaftsteuer auf die Einkommensteuer. Die Vorschrift des § 35b EStG, die grob in die-

ATN D'AVOINE TEBLER 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.



se Richtung zielt, läuft in den meisten Fällen leer und ist bei weitem nicht ausreichend.

(Quelle: Rinke Treuhand)

E-DIENSTWAGEN, STEUERFREIE PAUSCHALEN BEI STROMKOSTENERSTATTUNG SIND PASSÉ

In Zeiten Elektromobilität kommen immer mehr Arbeitnehmer mit einem E-Auto zur Arbeit. Arbeitgeber können ihnen hier einen besonderen Benefit bieten, indem sie ihnen auf dem Firmengelände kostenlos Ladestationen und Strom zum Aufladen zur Verfügung stellen. Arbeitnehmer können sowohl ihre privaten E-Autos als auch ihre privat mitgenutzten E-Dienstwagen lohnsteuerfrei beim Arbeitgeber auftanken der kostenlos überlassene Ladestrom ist kein geldwerter Vorteil. Wichtig ist aber, dass die Ladesäule ortsfest auf dem Betriebsgelände des Arbeitgebers oder eines verbundenen Unternehmens steht und der Ladevorteil zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt wird. Nutzt der Arbeitnehmer zum Aufladen seinen privaten Strom zu Hause, gilt folgende Unterscheidung: Stromkostenerstattung des Arbeitgebers für das Aufladen privater E-Autos sind steuerpflichtiger Arbeitslohn. Erstattungen für das Aufladen privat mitgenutzter E-Dienstwagen konnte der Arbeitgeber dagegen bisher über lohnsteuerfreie Pauschalen (pro Monat zwischen 15 € und 70 €) steuerfrei erstatten. Das Bundesfinanzministerium hat diese Pauschalen mit Wirkung ab 2026 gestrichen. Wollen Arbeitgeber ihren Mitarbeitern privaten Ladestrom für E-Dienstwagen erstatten, ist nun eine aufwendigere Berechnung nötig:

Strommenge ermitteln: Zunächst muss der Arbeitnehmer die verbrauchte Strommenge mittels eines gesonderten statischen oder mobilen Stromzählers ermitteln (z.B. an der Wallbox oder im Fahrzeug).



Strompreis ermitteln: Zur Ermittlung der Kosten ist in der Regel der individuelle (feste) Strompreis heranzuziehen, der laut Vertrag des Arbeitnehmers mit dem Stromanbieter gilt (kWh-Einkaufspreis zuzüglich des anteiligen Grundpreises). Bei dynamischen Stromtarifen dürfen die durchschnittlichen monatlichen Kosten je kWh samt Grundpreis zugrunde gelegt werden. Wenn der Arbeitnehmer den Strom aus seiner privaten Photovoltaikanlage nutzt, darf ebenfalls auf den vertraglichen Stromkostentarif des Arbeitnehmers abgestellt werden. Zur Vereinfachung dürfen in allen Fällen auch die Gesamtdurchschnittsstrompreise für private Haushalte zugrunde gelegt werden, die das Statistische Bundesamt halbjährlich veröffentlicht. Maßgeblich ist der (auf volle Cent abgerundete) Wert, den das Bundesamt inklusive Steuern, Abgaben und Umlagen für einen Jahresverbrauch von 5.000 kWh bis unter 15.000 kWh angibt. Für 2025 lag dieser Wert bei 0,34 € pro kWh.

(Quelle: Breidenbach-Gruppe/ BDO Alliance)

ARBEITSZEITDOKUMENTATION 2026: NEUE PFLICHTEN FÜR ARBEITGEBER

Mit der Arbeitszeitreform gehen für Unternehmen verschärfte Anforderungen an die Arbeitszeitdokumentation einher. Das Ziel besteht darin, sicherzu-

stellen, dass Arbeitgeber die Einhaltung der Arbeitszeitgrenzen und den Gesundheitsschutz ihrer Mitarbeitenden jederzeit nachweisen können. Bei unvollständigen oder falschen Aufzeichnungen drohen rechtliche Konsequenzen.

Künftig müssen Arbeitgeber alle relevanten Arbeitszeitdaten systematisch erfassen. Dazu zählen:

- der Beginn und das Ende der täglichen Arbeitszeit,
- die Gesamtdauer der Arbeitszeit,
- Pausen inklusive Beginn, Ende und Dauer,
- Überstunden und deren Ausgleich,
- Ruhezeiten zwischen zwei Arbeitstagen,
- die Einhaltung der 48-Stunden-Woche sowie
- die Beachtung von Ausgleichszeiträumen über mehrere Monate (zum Beispiel vier, sechs oder zwölf Monate).

Diese Regelungen gelten gleichermaßen für Arbeit vor Ort, mobil oder im Homeoffice. Die neuen Referenzzeiträume und die Möglichkeit längerer Tagesarbeitszeiten machen deutlich, dass Papierlisten künftig nicht mehr zulässig sind. Auch einfache Excel-Tabellen reichen nicht aus. Lückenhafte Arbeitszeitaufzeichnungen können als Verstoß gegen das Arbeitszeitgesetz gewertet werden. Behörden müssen jederzeit nachvollziehen können, dass die Arbeitszeitgrenzen eingehalten werden. Die Verantwortung für die korrekte Dokumentation liegt beim Arbeitgeber. Zwar kann die Erfassung der Daten den Mitarbeitenden übertragen werden, die kontrollierende Verantwortung verbleibt jedoch beim Unternehmen. Fehlerhafte oder unvollständige Aufzeichnungen bergen somit ein erhebliches rechtliches Risiko.

Das für 2026 geplante Zeiterfassungsgesetz wird voraussichtlich die Nutzung elektronischer Systeme als Standard vorschreiben, klare Aufbewahrungsfristen definieren, Ausnahmen für Kleinbetriebe festlegen und die Vorgaben für mobile Arbeit und Homeof-

fice präzisieren. Damit erhalten Arbeitgeber eine verbindliche Grundlage für die Arbeitszeiterfassung, die sowohl Rechtssicherheit als auch praktische Umsetzungsmöglichkeiten für moderne Arbeitszeitmodelle bietet.

(Quelle: ERP-Blog für KMU)

VERSÄTETE OFFENLEGUNG DER JAHRESABSCHLÜSSE 2024 BIS MITTE MÄRZ 2026 SANKTIONSFREI

Vor Mitte März 2026 wird kein Ordnungsgeldverfahren nach § 335 HGB gegen Unternehmen eingeleitet, deren gesetzliche Frist zur Offenlegung von Rechnungslegungsunterlagen für das Geschäftsjahr mit dem Bilanzstichtag 31.12.2024 am 31.12.2025 endet. Diese Erleichterung teilte das Bundesministerium für Justiz und Verbraucherschutz (BMJV) nun mit. Dies vor dem Hintergrund, dass Kapitalgesellschaften – so insbesondere die GmbH – und Personengesellschaften, bei denen keine natürliche Person persönlich haftender Gesellschafter ist – so insbesondere die GmbH & Co. KG – den handelsrechtlichen Jahresabschluss im für jeden einsehbaren Unternehmensregister offen-



legen müssen. Die maßgeblichen Unterlagen müssen grundsätzlich spätestens ein Jahr nach dem Abschlussstichtag des Geschäftsjahrs an die das Unternehmensregister betreibende Stelle übermittelt werden, damit diese die Offenlegung vornehmen kann. Insoweit bestehen allerdings deutliche größenabhängige Erleichterungen dahingehend, dass insbesondere „kleine“ Gesellschaften nach der Abgrenzung des Handelsgesetzbuches die Gewinn- und Verlustrechnung nicht offenlegen müssen und „Kleinstgesellschaften“ lediglich eine ganz stark zusammengefasste Bilanz beim Unternehmensregister hin-

terlegen müssen, so dass diese nicht unmittelbar einsehbar ist, sondern angefordert werden müsste. Die insoweit relevanten Größenklassen sind durch folgende Merkmale definiert:

Kleinstgesellschaft

Bilanzsumme $\leq 450\,000$ €. Jahresnettoumsatz $\leq 900\,000$ €. Arbeitnehmer im Jahresdurchschnitt ≤ 10 Personen

Kleine Gesellschaft

Bilanzsumme $\leq 7,5$ Mio. €. Jahresnettoumsatz ≤ 15 Mio. €. Arbeitnehmer im Jahresdurchschnitt ≤ 50 Personen

Mittelgroße Gesellschaft

Bilanzsumme ≤ 25 Mio. €. Jahresnettoumsatz ≤ 50 Mio. €. Arbeitnehmer im Jahresdurchschnitt ≤ 250 Personen

Große Gesellschaft

Bilanzsumme ≤ 25 Mio. €. Jahresnettoumsatz ≤ 59 Mio. €. Arbeitnehmer im Jahresdurchschnitt ≤ 250 Personen
Die Einordnung in die einzelnen Größenklassen richtet sich danach, ob die Gesellschaft an den Abschlussstichtagen von zwei aufeinander folgenden Geschäftsjahren jeweils zwei (ggf. unterschiedliche) der drei Schwellenwerte über- oder unterschreitet.

(Quelle: RMB Bachtig Steuerberatungsgesellschaft mbH)



RUNKEL

RECHTSANWÄLTE



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

www.runkel-anwaelte.de





FLEXIBLERE ARBEITSZEITMODELLE AB 2026

Bisher gilt im deutschen Arbeitszeitgesetz (ArbZG) eine tägliche Höchst Arbeitszeit von acht Stunden, die auf zehn Stunden ausgedehnt werden kann, sofern diese Grenze im Durchschnitt eingehalten wird. Ab 2026 sollen Arbeitgeber stattdessen ein wöchentliches Maximum von bis zu 48 Stunden nutzen können. Innerhalb dieser Woche können Mitarbeitende an einzelnen Tagen länger arbeiten (z. B. bis zu zwölf Stunden), sofern der wöchentliche Durchschnitt nicht überschritten wird. Dies eröffnet Arbeitgebern neue Gestaltungsspielräume für Schichtarbeit, projektbezogene Spitzen oder saisonale Belastungen. Gleichzeitig sind Personalverantwortliche verpflichtet, Arbeitszeitmodelle neu zu planen und in Arbeitsverträgen bzw. Betriebsvereinbarungen umzusetzen.

(Quelle: ERP-Blog für KMU)

STATUSBERICHT CSRD: UMSETZUNG UND RECHTSLAGE IN DEUTSCHLAND

Nachdem Deutschland die ursprüngliche Umsetzungsfrist (6. Juli 2024) verpasst hatte und dies zu einem Vertragsverletzungsverfahren führte, ist das nationale Umsetzungsgesetz (CSRD-UmsG) auch zum 31. Dezember 2025 nicht in Kraft getreten. Dadurch gilt in Deutschland formell weiterhin das CSR-RUG von 2017. Unternehmen von öffentlichem Interesse mit mehr als 500 Mitarbeitenden müssen daher für das Geschäftsjahr 2025 weiterhin eine nichtfinanzielle Erklärung abgeben. Das Ziel der Bundesregierung ist es nun, das nationale Gesetz im Laufe des Jahres 2026 so zu verabschieden, dass die neuen EU-Erleichterungen (insbesondere die 1.000-Mitarbeiter-Grenze) sofort wirksam werden. Damit sollen strengere Regeln als im EU-Vergleich vermieden und Wettbewerbsnachteile für deutsche Unternehmen verhindert



werden.

Um diese deutsche Strategie rechtlich einzuordnen, ist die aktuelle Rechtslage in der EU entscheidend, die auf zwei unterschiedlichen Säulen basiert: Während die eine den Zeitpunkt der Berichterstattung verschiebt, streicht die andere die Pflicht für viele Unternehmen komplett.

Die inhaltliche Befreiung (Omnibus-I-Paket)

Das am 16. Dezember 2025 vom EU-Parlament verabschiedete Omnibus-I-Paket ändert grundlegend die Definition der Unternehmen, die unter die CSRD fallen.

- Gemäß der ursprünglichen Planung sollte die Berichtspflicht eintreten, sobald Unternehmen mindestens zwei der drei Kriterien von mehr als 250 Mitarbeitenden, einer Bilanzsumme über 25 Mio. Euro oder einem Nettoumsatz von mehr als 50 Mio. Euro erfüllten. Die Berichtspflicht für kleine und mittlere Unternehmen (KMU), die diese Schwellenwerte unterschreiten, war für die dritte Welle vorgesehen.

- Die neue Einigung sieht eine deutliche Anhebung dieser Grenzen vor: Die Berichtspflicht greift nun erst bei Unternehmen mit mehr als 1.000 Mitarbeitenden und einem Nettoumsatz von über 450 Mio. Euro.

Unternehmen, die zwischen 250 und 1.000 Mitarbeitende beschäftigen, sind durch diese Neudefinition von der CSRD-Berichtspflicht befreit und fallen

komplett aus dem Anwendungsbereich heraus, solange die EU die Schwellenwerte nicht in einer zukünftigen Richtlinie wieder absenkt. Zum Schutz vor „Trickle-Down-Effekten“ dürfen diese Unternehmen zudem Datenanfragen großer berichtspflichtiger Unternehmen verweigern, die über den freiwilligen Standard (derzeitige Empfehlung der EU-Kommission: VSME-Standard) hinausgehen. Die formale Bestätigung durch den Rat der EU wird für das erste Quartal 2026 erwartet, die Veröffentlichung im EU-Amtsblatt folgt im März 2026.

(Quelle: Rinke Treuhand)

TIPPS UND HINWEISE FÜR GMBH-GESCHÄFTSFÜHRER

Anteilsverkauf:

Steuerberatungskosten der Gewinnermittlung sind nicht absetzbar. Gewinne aus der Veräußerung von Kapitalgesellschaftsanteilen des Privatvermögens sind als Einkünfte aus Gewerbebetrieb zu versteuern, wenn der Veräußerer innerhalb der letzten fünf Jahre zu mindestens 1 % am Kapital der Gesellschaft beteiligt war. Als Veräußerungsgewinn ist der Veräußerungspreis abzüglich der Veräußerungskosten und der Anschaffungskosten anzusetzen.

Anschaffungskosten der Beteiligung anzusetzen. Hier gilt das Teileinkünfteverfahren, so dass für steuerliche Zwecke nur 60 % der Wertansätze zu erfassen sind.

Die Steuerberatungskosten, die für die Ermittlung Veräußerungsgewinns in der Steuererklärung anfallen, gehören nicht zu den abziehbaren Veräußerungskosten. Das hat kürzlich der Bundesfinanzhof (BFH) entschieden. Geklagt hatte ein Ehepaar, das seine Steuerberatungskosten im Zuge einer steuerpflichtigen Anteilsveräußerung absetzen wollte. In erster Instanz sah es zunächst gut aus für das Paar: Nach Ansicht des Finanzgerichts müssen

auch mittelbar durch die Anteilsveräußerung veranlasste Aufwendungen als Veräußerungskosten abziehbar sein. Die Steuerberaterkosten seien davon erfasst.

Der BFH hat dieser Sichtweise jedoch eine Absage erteilt. Ein mittelbarer Zusammenhang kann für einen Kostenabzug zwar durchaus ausreichen, das auslösende Moment für die Kostenentstehung muss aber der Veräußerungsvorgang gewesen sein. Letzteres war bei den Steuerberatungskosten laut BFH nicht der Fall. Denn sie waren nicht aufgrund des Veräußerungsvorgangs selbst angefallen, sondern aufgrund der sachlichen Steuerpflicht bei Veräußerung und der Entscheidung, einen Steuerberater zu beauftragen.

(Quelle: Breidenbach-Gruppe/ BDO Alliance)

BEIM LOHNSTEUERABZUG ANZUWENDEnde STEUERKLASSE BEI FEHLENDER MITTEILUNG DER IDENTIFIKATIONSNUMMER

Der Arbeitgeber haftet für die Lohnsteuer, die er einzubehalten und abzuführen hat. Daher ist die richtige Berechnung der Lohnsteuer bzw. die richtige Anwendung der entsprechenden Vorschriften sehr wichtig. Dies zeigt ein aktueller Streitfall. Hierbei hatte der Arbeitgeber Arbeitnehmer aus Ungarn und Rumänien für seinen Schlachtbetrieb für wenige Tage und Wochen beschäftigt. Das FA nahm diesen für nicht einbehaltene Lohnsteuer auf Grund der Nichtanwendung der Steuerklasse VI in Anspruch. Dies bestätigt auch das FG Niedersachsen mit Urteil vom 13.3.2024 (Az. 3 K 13/24) und stellt klar, dass:

- bei der Lohnsteuerabrechnung grundsätzlich die Steuerklasse VI anzuwenden sei, solange der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber die Identifikationsmerkmale nicht mitteilt.
- Sollte der Arbeitgeber vorübergehend eine andere Steuerklasse anwenden, weil noch keine Identifikationsnummer zugeteilt worden sei, sei unabhängig von einem Verschulden rückwirkend die Steuerklasse VI anzuwenden, wenn die Identifikationsnummer nicht binnen drei Monaten nachgereicht werde.

Das Erfordernis, zur Vermeidung der Steuerklasse VI eine Identifikationsnummer vorzulegen, stelle keine mittelbare Diskriminierung ausländischer Arbeitnehmer dar.

(Quelle: RMB Bachtig Steuerberatungsgesellschaft mbH)



BERATUNG

SEMINARE

COACHING



Tel.: +49 202 2 54 50 06

service@akademie-educate.de

www.akademie-educate.de

ISO 9001
zertifiziert



akademie-educate.de

Ischia – Insel der Quellen und Gärten

EINE RUNDREISE ZU DEN THERMALPARADIESEN,
NATURWUNDERN UND DER NACHBARINSEL PROCIDA





WENN DIE FÄHRE AUS NEAPEL AM HAFEN VON ISCHIA PORTO ANLEGT, LIEGT EIN FEINER DUFT VON SCHWEFEL UND SALZ IN DER LUFT. DAS LEISE ZISCHEN DER FÄHRE, DAS SUMMEN DER MOTORROLLER, DAS WARME GLITZERN DES MEERES – ALL DAS KÜNDIGT AN, DASS MAN AUF EINER GANZ BESONDEREN INSEL GELANDET IST. ISCHIA, DIE „GRÜNE INSEL“ IM GOLF VON NEAPEL, IST MEHR ALS NUR EIN ZIEL FÜR THERMALLIEBHABER. SIE IST EIN MIKROKOSMOS AUS DICHTEN PINIENWÄLDERN, GEHEIMNISVOLLEN QUELLEN UND EINER JAHRTAUSENDEALTEN BADEKULTUR, DIE SICH BIS IN DIE GEGENWART BEWAHRT HAT. VULKANISCHE HÜGEL RAGEN MAJESTÄTISCH AUS DEM MEER EMPOR, UMRÄHMT VON MEDITERRANER VEGETATION UND DEM GOLDENEN LICHT DER UNTERGEHENDEN SONNE. DER DUFT VON ZITRONEN UND MYRTEN KÜNDIGT DAS NATURPARADIES AN, DAS DEN BESUCHER ERWARTET.



Der Hafen von Porto, hier kommen alle Besucher mit der Fähre vom Festland an.
(Foto Seite 42-43)

Der Meeresblick ist allgegenwärtig von mediterranem Grün umgeben.
(Foto oben)

Ischia ist weit mehr als nur ein Thermalparadies – sie ist ein botanisches Wunderland. Die Rundreise beginnt im Süden, wo die Insel noch stiller wirkt, fast entrückt. Dort liegt der „Garten der Myrten & Pilzfelsen“ (Giardini Ravino), ein Naturparadies, geschaffen von Guiseppe D'Ambra, das seinen Namen den beiden charakteristischen Elementen verdankt: dichten Myrtenhecken und den bizarr geformten Felsformationen, die wie riesige Pilze aus der Erde ragen. Der Lavaboden macht hier jede Pflanze grüner, jede Blüte intensiver. Der Duft der Myrte mischt sich mit dem der Zitrusbäume, während der Wind in den Kronen der Eukalyptusbäume flüstert. Der Garten beherbergt aber auch eine der europaweit größten und vielfältigsten Kakteen- und Sukkulentensammlung, über 6.000 Arten aus aller Welt gedeihen hier zwischen den bizarren Tuffsteingebilden, alles zusammen auf einer Fläche von 6.500qm. Zwischen den Felsen führen schmale Pfade zu kleinen Aussichtsterrassen, von denen man weit

über das Meer blicken kann. Für das leibliche Wohl empfiehlt sich eine Pause in dem „Cactus Lounge Café und Restaurant“, zum späten Frühstück, oder bei typisch ischitanischen Spezialitäten. Der gesamte Park ist ein Ort, an dem man den Alltag vergisst – und versteht, warum Künstler und Schriftsteller seit Jahrzehnten auf Ischia ihre Muse fanden.

HEILENDES WASSER: DER THERMALPARK CASTIGLIONE

Wer Ischia sagt, meint Thermen – und keine ist berühmter als der Thermalpark Castiglione. Terrassenförmig an den Hang von Casamicciola Terme gebaut, schmiegt sich der Park in die Landschaft wie ein Garten aus Dampf und Stein. Hier sprudelt das Wasser aus dem Inneren der Erde direkt in zwölf Becken mit Temperaturen zwischen 28 und 40 Grad. Schon die Römer nutzten die Heilkraft der Quellen und errichteten Thermalbäder auf der Insel. Heute baden Erholungssuchende unter



Palmen, zwischen Bougainvilleen und Zitronenbäumen. Der Blick schweift über den Golf von Neapel, während der Körper im mineralreichen Wasser schwebt. Das Herzstück bildet die historische Grotta del Sudatorio, eine natürliche Dampfsauna in einer Felshöhle, wo mineralhaltiger Dampf aus den Erdtiefen aufsteigt. Der Aufenthalt hier ist wie eine Zeitreise: Umgeben von vulkanischem Gestein spürt man die ursprüngliche Kraft der Insel am eigenen Körper. Die schwefelhaltige Luft reinigt die Atemwege, während die Haut in der feuchten Wärme regeneriert.

DIE NITRODI-QUELLE – WASSER DER SCHÖNHEIT

Eine der ältesten und sagenumwobensten Quellen liegt, versteckt in einem idyllischen Tal, im kleinen Dorf Buonopane: die Nitrodi-Quelle. Ihr Wasser, seit der Antike als „Aqua Nitrodien-sis“ bekannt, wurde schon im alten Rom verehrt. Schon Apollo und die Nymphen sollen hier ihre

Heilkraft entfaltet haben – so erzählt es zumindest die Legende. Inschriften, die den Nymphen der Quelle gewidmet sind, erzählen vom Glauben an ihre heilende Kraft. Heute führt ein romantischer Wanderweg durch duftende Macchia und Zitronenhaine zu dieser mythischen Stätte. Am Quellheiligtum rinnt das Wasser klar und kühl aus dem Fels, es soll Haut und Geist regenerieren. Besucher kommen mit kleinen Plastikflaschen, füllen sie am Wasserhahn und nehmen etwas vom Zauber mit nach Hause. Der Ort wirkt archaisch, fast spirituell, als wäre die Zeit hier stehen geblieben.

ZWISCHEN DAMPF, WILDNIS UND MEER – DAS LEBENSGEFÜHL ISCHIAS

Wer länger bleibt, entdeckt, dass Ischia mehr ist als Heilwasser. Es ist die Insel der Gärten, der stillen Buchten und der lebendigen Dörfer. In Sant'Angelo, dem elegantesten Ort der Insel, reihen sich Boutiquen, Cafés und Terrassen aneinander, doch nur wenige Schritte weiter führt

Ein kleiner Spa-Bereich im Thermalpark Castiglione. Überall gibt es terrassenförmig angelegte Ruhezonen, immer mit Blick auf das tiefblaue Meer.
(Foto oben)



Die Festung des Castello Aragonese ist das Wahrzeichen von Ischia, zu Fuß über einen schmalen Weg zu erreichen.
(Foto oben)

ein steiler Weg hinunter zur Bucht von Cava Grado, wo Fischer ihre Netze flicken. Im Inselinneren, dort wo der Monte Epomeo seine grüne Kuppe erhebt, erlebt man ein anderes Ischia: Hier duften Kastanienwälder, und in den abgelegenen Weilern scheinen die Häuser direkt aus dem Vulkangestein zu wachsen. Wanderer können auf alten Pfaden hinaufsteigen – belohnt werden sie mit einem Panoramablick über die gesamte Bucht von Neapel bis Capri.

Am Abend pulsiert das Leben in Ischia Porto, wo sich Reisende und Einheimische zum Aperitivo treffen. Ein Glas Weißwein, fangfrischer Fisch, das Rascheln der Palmen – und im Hintergrund das ferne Glühen des Vesuvs. Es ist eine Szenerie, die man nur schwer vergisst.

Kulinarische Empfehlungen gibt es nicht! Es ist alles vom Feinsten, besonders die bodenständige typische Küche, verfeinert mit allem, was die Kräuterkunst so hergibt. Noch nie wurde fangfrischer Fisch so elegant zubereitet, noch nie haben Tomaten so ein Aroma verströmt, noch nie war das Gemüse so bissfest und das Olivenöl so fremdartig im Geschmack.

EIN SPRUNG ÜBER DAS MEER – DIE NACHBARINSEL PROCIDA

Kein Besuch auf Ischia wäre vollständig ohne einen Abstecher zur kleinen Schwester Procida, nur 20 Minuten per Boot entfernt. Während Ischia grün und weitläufig wirkt, ist Procida ein Farbenspiel auf engstem Raum. Schon beim Einlaufen in den Hafen von Marina Corricella scheint alles aus einem Gemälde entsprungen zu sein: pastellfarbene Häuser, die sich übereinander an die Felsen schmiegen, kleine Fischerboote, Wäscheleinen im Wind. Die kleinste Insel im Golf von Neapel verzaubert mit ihrer authentischen Atmosphäre, hier ticken die Uhren noch langsamer.

Hier findet man das ursprüngliche Italien. Alte Männer reparieren ihre Netze im Schatten alter Pinienbäume, Kinder jagen über den Platz, Katzen streunen durch verwinkelte Gassen, in denen es nach Zitronen duftet, nach Meer und frischem Gebäck. Ein Spaziergang hinauf nach Terra Murata, der höchsten Erhebung und gleichzeitig historischer Ortskern der Insel, be-



lohnt mit einem atemberaubenden Panorama über den gesamten Golf. Besonders zum Sonnenuntergang verwandelt sich das Meer in ein Farbspektakel aus Gold und Violett, während die Lichter von Neapel zu funkeln beginnen. Procida wirkt wie eine Miniaturwelt, weniger mondän als Capri, weniger touristisch als Ischia, aber vielleicht gerade deshalb so magisch.

INSEL DER RUHE, INSEL DER KRAFT

Zurück auf Ischia, ist es, als habe die Insel mit ihren Thermalquellen selbst eine beruhigende Wirkung: Man bewegt sich langsamer, atmet tiefer, wird gelassener. Die Wärme, das Wasser, das Grün, alles scheint darauf ausgelegt zu sein, den Menschen in Einklang mit sich selbst zu bringen.

Im Westen, nahe Forio, liegt der Giardini La Mortella, ein botanisches Kleinod, das der englische Komponist William Walton und seine Frau Susana anlegten. Sie schufen ein Paradies aus tropischen Pflanzen, Teichen und lauschigen Winkeln, in dem Musik und Natur mitein-

ander verschmelzen. Auch hier sprudeln kleine Quellen, gespeist vom Inneren der Erde, es ist, als atme die ganze Insel.

FAZIT: DIE HEILENDE INSEL IM TYRRHENISCHEN MEER

Ischia offenbart sich als Destination für alle Sinne, ein Ort, an dem Wasser, Erde und Feuer zu einer einzigartigen Harmonie finden. Zwischen den dampfenden Quellen von Castiglione, den duftenden Myrten, den stillen Wegen zur Nitrodi-Quelle und den bunten Gassen Procidas offenbart sich ein Italien, das heilend wirkt – ohne es zu versprechen.

Wer hierher kommt, reist nicht nur geografisch, sondern auch innerlich. Vielleicht ist dies das eigentliche Wunder der Insel: Dass sie uns lehrt, im Rhythmus der Natur zu leben – entschleunigt, in jenem Tempo, das man nur auf Ischia findet, wo die Erde noch warm atmet.

TEXT: EMANUELA RAHMANI

FOTOS: EMANUELA RAHMANI, SHUTTERSTOCK

Tausende von Kakteen und Sukkulenten wurden über Jahre liebevoll im Giardini Ravino beheimatet.
(Foto oben)

INSOLVENZEN

Über das Vermögen der im Handelsregister des Amtsgerichts Wuppertal unter HRB 31440 eingetragenen Winning BLW Management GmbH, Papenberger Straße 37, 42859 Remscheid, gesetzlich vertreten durch die Geschäftsführer Herrn Roland Heller, Papenberger Straße 37, 42859 Remscheid und Herrn Vedran Biljaka, Papenberger Straße 37, 42859 Remscheid ist wegen Zahlungsunfähigkeit und Überschuldung, am 01.01.2026, das Insolvenzverfahren eröffnet. Die Eröffnung erfolgt aufgrund des am 09.10.2025 bei Gericht eingegangenen Antrags der Schuldnerin. Es wird Eigenverwaltung angeordnet. Die Schuldnerin ist berechtigt, unter der Aufsicht des Sachwalters die Insolvenzmasse zu verwalten und über sie zu verfügen (§§ 270 - 285 InsO). Zum Sachwalter wird ernannt Rechtsanwalt Dr. Jens Schmidt, Friedrich-Ebert-Str. 146, 42117 Wuppertal. Forderungen der Insolvenzgläubiger sind bis zum 19.02.2026 unter Beachtung des § 174 InsO beim Sachwalter anzumelden.

Über das Vermögen der im Handelsregister des Amtsgerichts Wuppertal unter HRB 31439 ein-

getragenen Winning BLW GmbH, Papenberger Str. 37, 42859 Remscheid, gesetzlich vertreten durch die Geschäftsführer Herrn Roland Heller, Papeberger Str. 37, 42859 Remscheid und Herrn Vedran Biljaka, Papeberger Str. 37, 42859 Remscheid. Geschäftszweig: Herstellung, Bearbeitung und Vertrieb von Schmiedestücken aus Stahl oder Leichtmetall ist wegen Zahlungsunfähigkeit und Überschuldung, am 01.01.2026, das Insolvenzverfahren eröffnet. Die Eröffnung erfolgt aufgrund des am 06.10.2025 bei Gericht eingegangenen Antrags der Schuldnerin. Es wird Eigenverwaltung angeordnet. Die Schuldnerin ist berechtigt, unter der Aufsicht des Sachwalters die Insolvenzmasse zu verwalten und über sie zu verfügen (§§ 270 - 285 InsO). Zum Sachwalter wird ernannt Rechtsanwalt Dr. Jens Schmidt, Friedrich-Ebert-Str. 146, 42117 Wuppertal. Forderungen der Insolvenzgläubiger sind bis zum 19.02.2026 unter Beachtung des § 174 InsO beim Sachwalter anzumelden.

Über das Vermögen der im Handelsregister des Amtsgerichts Wuppertal unter HRA 18722 eingetragenen Maschinenfabrik Rausch GmbH & Co. KG.,

Alleestraße 46, 42781 Haan, gesetzlich vertreten durch die persönlich haftende Gesellschafterin, die im Handelsregister des Amtsgerichts Wuppertal unter HRB 13046 eingetragene Rausch GmbH, Alleestraße 46, 42781 Haan, diese vertreten durch den Geschäftsführer Herrn Hans Tobias Blomberg, Alleestraße 46, 42781 Haan ist wegen Zahlungsunfähigkeit und Überschuldung, am 01.01.2026, das Insolvenzverfahren eröffnet. Die Eröffnung erfolgt aufgrund des am 22.10.2025 bei Gericht eingegangenen Antrags der Schuldnerin. Zur Insolvenzverwalterin wird ernannt Rechtsanwältin Dr. Ruth Rigol, Mankhauser Str. 7A, 42699 Solingen. Forderungen der Insolvenzgläubiger sind bis zum 12.02.2026 unter Beachtung des § 174 InsO bei der Insolvenzverwalterin anzumelden.

Über das Vermögen der im Handelsregister des Amtsgerichts Wuppertal unter HRB 30295 eingetragenen Mallepree & Grahl Werkzeug- und Prototypenbau GmbH, Oberste Kamp 7, 42549 Velbert, gesetzlich vertreten durch den Geschäftsführer Herrn Reimund Mallepree, ObersteKamp 7, 42549 Velbert. Geschäftszweig: Werkzeugbau;

Metallbearbeitung etc.ist wegen Zahlungsunfähigkeit und Überschuldung, am 01.01.2026, das Insolvenzverfahren eröffnet. Die Eröffnung erfolgt aufgrund des am 23.10.2025 bei Gericht eingegangenen Antrags der Schuldnerin. Zur Insolvenzverwalterin wird ernannt Rechtsanwältin Sandra Krämer, Blumenstraße 37, 42549 Velbert. Forderungen der Insolvenzgläubiger sind bis zum 12.02.2026 unter Beachtung des § 174 InsO bei der Insolvenzverwalterin anzumelden

Über das Vermögen der im Handelsregister des Amtsgerichts Wuppertal unter HRB 27404 eingetragenen LagerPlus GmbH, Löhndorfer Straße 51, 42699 Solingen, gesetzlich vertreten durch die Geschäftsführerin Frau Rebecca Eisenberg, Löhndorfer Straße 51, 42699 Solingen ist wegen Zahlungsunfähigkeit und Überschuldung, am 01.01.2026, das Insolvenzverfahren eröffnet. Die Eröffnung erfolgt aufgrund des am 04.09.2025 bei Gericht eingegangenen Antrags einer Gläubigerin. Zum Insolvenzverwalter wird ernannt Rechtsanwalt Robert Fliegner, Grünewalder Str. 29-31, 42657 Solingen. Forderungen der Insolvenzgläubiger sind bis zum 12.02.2026 unter Beach-

Unser Service für Sie:

- 🔧
- 🔧
- 🔧
- 🔧

AUTOSERVICE 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

tung des § 174 InsO beim Insolvenzverwalter anzumelden.

Über das Vermögen der im Handelsregister des Amtsgerichts Wuppertal unter HRB 10294 eingetragenen isb Ambulante Dienste gGmbH, Bornberg 94, 42109 Wuppertal, gesetzlich vertreten durch die Geschäftsführerin Frau Nadine Langenbach, Bornberg 94, 42109 Wuppertal ist wegen Zahlungsunfähigkeit und Überschuldung, am 01.01.2026, das Insolvenzverfahren eröffnet. Die Eröffnung erfolgt aufgrund des am 11.09.2025 bei Gericht eingegangenen Antrags der Schuldnerin. Der zugrunde liegende Antrag ist am 11.09.2025 bei Gericht eingegangen. Es wird Eigenverwaltung angeordnet. Die Schuldnerin ist berechtigt, unter der Aufsicht des Sachwalters die Insolvenzmasse zu verwalten und über sie zu verfügen (§§ 270 - 285 InsO). Zum Sachwalter wird ernannt Rechtsanwalt Dr. Christian Holzmann, Johannstraße 37, 40476 Düsseldorf, Forderungen der Insolvenzgläubiger sind bis zum 12.02.2026 unter Beachtung des § 174 InsO beim Sachwalter anzumelden.

Über das Vermögen der im Handelsregister des Amtsgerichts Wuppertal unter HRB 34598 ein-

getragenen HamsterBau GmbH, Breslauer Str. 3, 42489 Wülfrath, gesetzlich vertreten durch den Geschäftsführer Herrn Christian Schulz, Breslauer Str. 3, 42489 Wülfrath ist wegen Zahlungsunfähigkeit und Überschuldung, am 01.01.2026, das Insolvenzverfahren eröffnet. Die Eröffnung erfolgt aufgrund des am 28.10.2025 bei Gericht eingegan-

wegen Zahlungsunfähigkeit und Überschuldung, am 01.01.2026, das Insolvenzverfahren eröffnet. Die Eröffnung erfolgt aufgrund des am 08.10.2025 bei Gericht eingegangenen Antrags der Schuldnerin. Es wird Eigenverwaltung angeordnet. Die Schuldnerin ist berechtigt, unter der Aufsicht des Sachwalters die Insolvenzmasse zu verwalten

Überschuldung, am 01.01.2026, das Insolvenzverfahren eröffnet. Die Eröffnung erfolgt aufgrund des am 07.10.2025 bei Gericht eingegangenen Antrags der Schuldnerin. Zum Insolvenzverwalter wird ernannt Rechtsanwalt Sven Bader, Hindenburgstr. 30, 42853 Remscheid. Forderungen der Insolvenzgläubiger sind bis zum 12.02.2026 unter Beachtung des § 174 InsO beim Insolvenzverwalter anzumelden.

educate.nrw

genen Antrags der Schuldnerin. Zum Insolvenzverwalter wird ernannt Andreas Schoß, Turmhof 15, 42103 Wuppertal. Forderungen der Insolvenzgläubiger sind bis zum 12.02.2026 unter Beachtung des § 174 InsO beim Insolvenzverwalter anzumelden

Über das Vermögen der im Handelsregister des Amtsgerichts Wuppertal unter HRB 12505 eingetragenen Görtz Messwerkzeuge GmbH, Am Rosenhügel 16, 42553 Velbert, gesetzlich vertreten durch den Geschäftsführer Herrn Kevin Eberhardt, Am Lindenkamp 1B, 42549 Velbert. Geschäftszweig: Herstellung und der Vertrieb von Messwerkzeugen, insbesondere Stahllinealen, Stahlwinkel und Messzirkeln ist

und über sie zu verfügen (§§ 270 - 285 InsO). Zum Sachwalter wird ernannt Rechtsanwalt Dr. Marc d'Avoine, Bembergstr. 2-4, 42103 Wuppertal, www.atn-ra.de. Forderungen der Insolvenzgläubiger sind bis zum 12.02.2026 unter Beachtung des § 174 InsO beim Sachwalter anzumelden.

Über das Vermögen der im Handelsregister des Amtsgerichts Wuppertal unter HRB 27731 eingetragenen Gastro4Eis GmbH, Theodor-Heuss-Platz 7, 42853 Remscheid, gesetzlich vertreten durch den Geschäftsführer Herrn Sefer Ameti, Büchelstr. 18, 42855 Remscheid. Geschäftszweig: die Herstellung u. der Verkauf v. Speiseeis sowie Snacks ist wegen Zahlungsunfähigkeit und

Über das Vermögen der im Handelsregister des Amtsgerichts Wuppertal unter HRB 15918 eingetragenen De Fazio GmbH, Ketzberger Straße 20a, 42653 Solingen, gesetzlich vertreten durch die Geschäftsführerin Frau Gudrun De Fazio, Schützenstraße 39a, 42659 Solingen ist wegen Zahlungsunfähigkeit und Überschuldung, am 01.01.2026, das Insolvenzverfahren eröffnet. Die Eröffnung erfolgt aufgrund des am 07.11.2025 bei Gericht eingegangenen Antrags der Schuldnerin. Zum Insolvenzverwalter wird ernannt Rechtsanwalt Stefan Sprinz, Obenitterstraße 21, 42719 Solingen. Forderungen der Insolvenzgläubiger sind bis zum 12.02.2026 unter Beachtung des § 174 InsO beim Insolvenzverwalter anzumelden.

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 März 2026



TITEL: BEWEGUNG STATT STILLSTAND

WIE TRANSPORT, SPEDITION UND LOGISTIK DEN MITTELSTAND TRAGEN

SERIE: ABENTEUER GRÜNDEN

HEUTE GRÜNDEN, MORGEN GESTALTEN

NAMEN UND NACHRICHTEN

ERFOLGREICH BERGISCH

SERVICE

STEUERN, RECHT, VERSICHERUNGEN



FÜR SIE UNTERWEGS: DUBAI – ZWISCHEN LUXUS
UND ALL-INCLUSIVE: WIE VIELFÄLTIG IST DAS EMIRAT WIRKLICH?

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.



Weitere Informationen finden Sie hier

D+L Printpartner GmbH
Schlavenhorst 10
46395 Bocholt
Tel.: 02871 2466-0
info@dul-print.de
www.dul-print.de



Your Culture - Our Ideas.

Lassen Sie sich für Ihr Office inspirieren.



Showroom Wuppertal
Uellendahler Straße 447
42109 Wuppertal
0202-519876-70

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



PLANUNG



DESIGN



EINRICHTUNG



 **lechner+hayn**

vitra.



MUUTO

brunner ::

WALTER KNOLL

bene